

令和4年度障害者総合福祉推進事業

サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の業務実態
及び制度改定後の養成研修の実態に関する調査研究

令和5年3月

独立行政法人 国立重度知的障害者総合施設のぞみの園

令和4年度障害者総合福祉推進事業
サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の業務実態及び
制度改定後の養成研修の実態に関する調査研究

目 次

第1章 調査研究の概要	1
1 事業の目的	1
(1) 背景	1
(2) 目的	1
2 事業内容及び手法	2
(1) 事業内容	2
(2) 実施方法	2
3 本調査研究のまとめ	4
【結果の概要】	4
(1) 障害福祉サービス事業所におけるサービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の業務に関する実態について（アンケートより）	4
(2) 都道府県におけるサービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者研修の実施に関する現状について（アンケート及びヒアリングより）	5
【考察】	8
(1) サービス管理責任者等の役割の整理	8
(2) 人材を育成する意識づくり	8
(3) 地域とのつながりとネットワークづくり	8
【まとめ】	9
4 検討経過	10
5 成果の公表計画	10
(1) 障害者総合福祉推進事業報告書	10
6 調査結果を見る上での注意事項	10
第2章 障害福祉サービス事業所におけるサービス管理責任者及び 児童発達支援管理責任者の業務に関する実態調査	11
1. 運営主体の基本情報	11
(1) 問1：運営主体の種別	11
(2) 問2：運営主体の設立年	11
(3) 問3：運営主体の実施事業	12
(4) 問4：運営主体の職員数	13
(5) 問5：サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の人数	14

2. 事業所の基本情報	15
(1) 問 6 : 事業所の事業開始年.....	15
(2) 問 7 : 事業種別	16
(3) 問 9 : 事業所の定員数	17
(4) 問 10 : 事業所の契約者数	17
3. 事業所の職員について	18
(1) 問 11 : 職員【管理者】	18
(2) 問 11 : 職員【サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者】	20
(3) 問 11 : 職員【職員 A～H】	22
(4) 問 12 : 事業所の職員の人数	25
(5) 問 13 : 職員の年齢.....	26
(6) 問 14 : 職員の実務経験年数	27
4. 法人等におけるサービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者に関する取り組みについて	28
(1) 問 15 : サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の充足状況.....	28
(2) 問 16 : 確保や研修への受講申込み.....	29
(3) 問 17 : 研修に応募した際の状況	30
(4) 問 18 : 人員配置	30
(5) 問 19 : 人員確保	31
(6) 問 20 : 確保が困難と感じる理由	32
(7) 問 21 : 新規採用する場合の募集媒体の活用と効果.....	34
(8) 問 22 : 利用者の個別支援計画	36
5. サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の責務について	37
(1) 問 23 : サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の実施の方法・役割	37
6. 個別支援会議について	40
(1) 問 24 : 個別支援会議の開催	40
(2) 問 25 : 個別支援会議を開催できない理由	40
(3) 問 26 : 個別支援会議への利用者の参加の有無	42
(4) 問 27 : 個別支援会議への利用者の参加の具体的状況.....	43
7. 他機関等との連携について	47
(1) 問 28 : 他機関等との連携	47
(2) 問 29 : 毎月相談支援専門員と連携して支援をしている利用者	49
8. 地域との関わりについて	50
(1) 問 30 : 地域の自立支援協議会への参加	50
(2) 問 31 : 自ら参加している部会名等.....	51
(3) 問 32 : 情報共有や連携を図るためのネットワークの有無	52

(4) 問 33 : ネットワークへの参加	52
(5) 問 34 : ネットワークへ参加していない理由	53
9. 人材育成について	54
(1) 問 35 : スーパービジョンの研修受講の有無	54
(2) 問 36 : スーパービジョンを実施した経験の有無	54
(3) 問 37 : スーパービジョンを受けた経験の有無	55
(4) 問 38 : サービス管理責任者研修（専門コース別研修）の受講歴	55
(6) 問 40 : 障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドラインの認知	56
(7) 問 41 : 意思決定支援責任者としての配置の状況	57
(8) 問 42 : 意思決定支援会議の開催	57
(9) 問 43 : 意思決定支援について事業所で取り組んでいること	58
(10) 問 44 : 事業所内の人材育成のために行っている取り組み	61
(11) 問 45 : スキルアップのために自分自身が行っている取り組み.....	65
10. グループホームのサービス管理責任者の状況について	68
(1) 問 46 : サービス管理責任者以外の業務兼務の状況.....	68
(2) 問 47 : 兼務している業務	68
(3) 問 48 : 別の法人等が運営するグループホームのサービス管理責任者兼務の有無 ..	69
11. サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者についてのご意見	70
(1) 問 49 : ご意見（自由記載）	70

第3章 都道府県におけるサービス管理責任者及び 児童発達支援管理責任者 研修の実施に関する現状調査73

1. 研修の実施状況について	73
(1) 問 1 : 現在の研修実施方法（基礎研修、実践研修、更新研修）	73
(2) 問 2 : 研修実施にかかる予算額（令和 4 年度実施分）	74
2. 研修の今後の方向性について	75
(1) 問 3 : それぞれの研修についての今後の方向性.....	75
(2) 問 4 : 変更を見据えた検討をしている場合、その理由をお答えください	76
3. 平成 31 年 4 月以降の新たな養成制度及び研修（新カリキュラム）の効果や課題に ついて	77
(1) 問 5 : 新たな養成制度及びカリキュラムの研修についての効果や課題	77
4. 基礎研修修了後、実践研修受講までの 2 年間の O J T について	94
(1) 問 6 : 実践研修における O J T の成果を確認する取り組み	94
(2) 問 7 : O J T の成果を確認する具体的な取り組み	94
(3) 問 8 : O J T について研修の検討の場等で話し合われていること	95
(4) 問 9 : O J T に関する取り組みの把握状況.....	96
(5) 問 10 : O J T について把握している具体的な内容.....	96

5. サービス管理責任者研修・児童発達支援管理責任者研修の修了者名簿について ...	97
(1) 問 11：修了者名簿の管理方法	97
(2) 問 12：修了者名簿登載者の情報更新.....	97
(3) 問 13：修了者名簿登載者の情報更新のタイミング.....	98
(4) 問 14：修了者名簿管理の課題	99
(5) 問 15：研修についてのご意見など.....	100
第4章 都道府県ヒアリング調査	102
1. 運営について	103
2. 事業者との連携について	104
3. 受講者の選定について	105
4. 講師・ファシリテーターについて	106
5. OJTについて	106
6. 今後の展望について.....	107
第5章 資 料.....	108
1. サービス管理責任者を配置する事業所に対するアンケート調査（調査票） ...	108
2. 都道府県に対するアンケート調査（調査票）	123
3. 都道府県におけるサービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者養成研修の 運営や実施の状況についての調査【インタビューガイド】	129

※本報告書は、データの集計、報告書の素案、版下の作成等を以下に委託して取りまとめた。
委託先：株式会社コモン計画研究所（東京都杉並区成田東 5-35-15 The Plaza F 2階）

第1章 調査研究の概要

1 事業の目的

(1) 背景

平成 18 年の障害者自立支援法施行より、障害福祉サービス事業所にサービス管理責任者（のちに児童発達支援管理責任者も追加）が配置された¹⁾。サービス管理責任者は、個々の利用者についてのアセスメント、個別支援計画の作成と実施、モニタリング、最終評価等の一連のサービス提供プロセスを管理する責任を担う者であり（2012、古川）²⁾、事業所の適切な運営には重要な人材として位置づけられている。

しかし、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者（以下、サービス管理責任者等）の業務実態については、平成 19 年度³⁾ 及び平成 24 年度⁴⁾ に養成研修に係る調査に付随して実施されて以降行われておらず、業務実態は十分に明らかになっていない。また、サービス管理責任者等を養成するための研修については、受講者の状況に応じた段階的な研修実施ができておらず、更新研修などの機会が設定されていないためサービス管理責任者等の要件を満たした後における質の担保が困難であることが指摘されていた⁵⁾。さらに、サービス管理責任者等の実務者の業務に対する認識は浸透してきているものの、業務実行状況には個々に大きな差があることが指摘されていた⁶⁾。こうした実態を受けて、令和元年度より、サービス管理責任者等の養成研修はカリキュラムが見直され、基礎研修の改定や実践研修、更新研修の新規創設などが施行された。一方で、サービス管理責任者等養成研修のカリキュラム見直し後の実施状況については、十分に把握されていない。

サービス管理責任者等は障害福祉サービス事業所の中核的な存在であり、今後障害福祉サービス事業所が行うサービスの質の向上を図る上で、サービス管理責任者等の業務実態や、養成研修の状況等を把握する必要がある。

(2) 目的

本研究は、サービス管理責任者等の配置状況や業務及び障害福祉サービス事業所、障害児通所支援事業所、障害児入所施設等における個別支援計画作成を核とした支援提供に係るマネジメントの実態及びサービス管理責任者等の養成研修の実態を把握することを目的とした。

参考文献

- 1) 厚生労働省 平成 18 年厚生労働省令第 174 号 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく障害福祉サービス事業の設備及び運営に関する基準，2006.
- 2) 古川博文. 個別支援計画から見てきた利用者支援～サービス管理責任者の役割と責務～，地域社会研究第 21 号，16-28，2012.
- 3) 厚生労働省 平成 19 年度障害者総合福祉推進事業サービス管理責任者の業務実態に関する調査研究.
- 4) 厚生労働省 平成 24 年度障害者総合福祉推進事業 障害者福祉サービス事業におけるサービス管理責任者養成のあり方に関する調査.
- 5) 株式会社ピュアスピリッツ. 厚生労働省平成 24 年度障害者総合福祉推進事業 障害者福祉サービス事業におけるサービス管理責任者養成のあり方に関する調査 結果報告書，2013.
- 6) 株式会社ピュアスピリッツ. 厚生労働省平成 28 年度障害者総合福祉推進事業 サービス管理責任者等の業務実態の把握と質の確保に関する調査研究事業 報告書，2017.

2 事業内容及び手法

(1) 事業内容

障害福祉サービス事業所においてサービス管理責任者等を担っている者の配置状況や業務内容の実態、また、都道府県で行われている養成研修の現状等について、サービス管理責任者等を配置している事業所及び都道府県を対象とした全国規模の調査によって把握した。

(2) 実施方法

本調査研究で行う調査(アンケート・ヒアリング)結果の分析及び報告書作成の検討を行うため、有識者と事務局(国立のぞみの園)で構成する「研究検討委員会」を設置した。事業の進捗に合わせて3回の委員会を開催し、意見交換を行った。研究検討委員は表1のとおりである。

表 1. 研究検討委員等一覧

委員氏名	所 属
高木 憲司	和洋女子大学 家政学部家政福祉学科
本名 靖	本庄ひまわり福祉会
藤川 雄一	厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 地域生活支援推進室 相談支援専門官(オブザーバー)
古川 慎治	国立のぞみの園 事業企画部
皿山 明美	国立のぞみの園 生活支援部
清水 清康	国立のぞみの園 事業企画部
事務局氏名	所 属
日詰 正文	国立のぞみの園 研究部
村岡 美幸	国立のぞみの園 研究部
岡田 裕樹	国立のぞみの園 研究部

調査は、事業所におけるサービス管理責任者等の状況と、都道府県が実施するサービス管理責任者等養成研修の現状把握を目的として実施した。具体的な調査は以下のとおりである。

なお、調査の手続きについては、国立のぞみの園調査研究倫理審査委員会で承認を得た(承認番号 04-12j-02)。

① 障害福祉サービス事業所におけるサービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の業務に関する実態調査（アンケート／抽出）【調査１】

- ・調査対象：WAMNET に情報が掲載されている全国の障害福祉サービス事業所よりランダム抽出したサービス管理責任者等を配置する事業所（１万か所）
- ・調査方法：郵送によるアンケート調査
- ・調査内容：サービス管理責任者等の業務実態及び個別支援計画策定等のサービス提供マネジメントに関する実態を把握することを目的として、障害福祉サービス事業所のサービス管理責任者を対象にアンケート調査を実施した。

② 都道府県におけるサービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者研修の実施に関する現状調査（アンケート・ヒアリング）

（a）アンケート調査（悉皆）【調査２】

- ・調査対象：全国の都道府県（悉皆 47 か所）
- ・調査方法：W E B によるアンケート調査
- ・調査内容：都道府県で実施しているサービス管理責任者等養成研修のカリキュラム改定後の現状等を把握することを目的として、都道府県の養成研修担当者を対象にアンケート調査を実施した。

（b）ヒアリング調査（抽出）【調査３】

- ・調査対象：調査２の結果より抽出した都道府県のサービス管理責任者等養成研修担当者（５か所）
- ・調査方法：訪問及びオンラインによるヒアリング調査
- ・調査内容：都道府県で実施しているサービス管理責任者等養成研修の具体的な運営や実施の状況等を把握することを目的として、都道府県の養成研修担当者を対象にヒアリング調査を実施した。

3 本調査研究のまとめ

【結果の概要】

（１）障害福祉サービス事業所におけるサービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の業務に関する実態について（アンケートより）

本調査は、WAMNET に情報が掲載されている全国の障害福祉サービス事業所よりランダム抽出したサービス管理責任者等を配置する事業所 1 万か所に配布し、2,152 か所より回答があった（回収率 21.5%）。そのうち、有効回答数は 2,115 か所であった。

① サービス管理責任者等の概況

本調査より、サービス管理責任者等の概況として、当該事業所の実務経験年数は「1～4 年」が 35.7%で最も多く、10 年未満が全体の 6 割を超える割合となっていた。また、自事業所でのサービス管理責任者等としての実務経験年数は「1～4 年」が 60.1%で最も多く、10 年未満が全体の 8 割を超える割合となっていた。

当該事業所の実務経験年数を事業種別で見ると、「1～4 年」での割合は、「生活介護」が 20.4%、「施設入所支援」が 19.2%、「共同生活援助」が 40.6%、「就労継続支援 B 型」が 25.4%、「児童発達支援」が 39.2%、「放課後等デイサービス」が 41.0%であった。ここ最近新規で開設した事業所が多い背景はあるが、特に共同生活援助と、児童系のサービス事業所で当該事業所での実務経験が浅い者がサービス管理責任者等を担っている状況があることがうかがえた。（24 ページ、表 3. 参照）

② サービス管理責任者等の業務内容

サービス管理責任者等の責務について、サービス管理責任者等が単独で行っている割合が最も高いのは「個別支援計画の作成」が 38.4%、「個別支援計画原案の作成」が 34.2%で、サービス管理責任者が中心となって他の従業者（サービス提供者）とチームで行っている割合が最も高いのは「個別支援会議の開催」が 86.8%、「利用者のモニタリング」が 75.4%であった。また、サービス管理責任者等の役割として割合が高かったのは、利用者のアセスメントでの「利用者との面接等による利用者の概況とニーズの把握」で、次いで個別支援会議の開催での「支援の提供にあたる担当者等を招集した会議の設定」、個別支援計画原案の作成での「計画の具体的な内容の作成」、利用者のモニタリングでの「定期的な利用者との面接」、個別支援計画の作成での「計画の具体的な内容の作成」であった。

サービス管理責任者等の業務において、原案も含めた個別支援計画の作成が単独で行われている割合が高く、サービス管理責任者等の重要な役割として認識されていることがうかがえた。

③ サービス管理責任者等の育成等

法人、事業所におけるサービス管理責任者等の育成に関して、サービス管理責任者等の人員確保について「確保が困難と感じている」は 48.0%で全体の約半数であった。確保が困難と感じている理由としては、「実務経験に係る要件を満たす者が不足している」が 51.2%で最も多く、次いで「サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者を任せられる人材が不足している」が 50.5%、「人手が足りず研修を受けさせる余裕がない」が 15.9%、「応募してもなかなか研修が受けられない」が 12.6%であった。養成研修を受ける要件としての実務経験だけではなく、サービス管理責任者等を担うための資質も含めた人材不足が生じていることがうかがえた。また、確保が困難と感じるその他の理由として、「直接処遇にあたる職員が足りないの、そこからサビ管を選出するのに苦慮している」、「サビ管へ昇格させると、元職種の人員数が減り、採用に時間がかかるため」といった回答があり、全体的な人材不足の課題がサービス管理責任者等の育成にも影響が生じていることが考えられた。

一方で、「研修終了後になって、サービス管理責任者の任を拒否する職員がいる」、「現職員で本人の希望がないため今後の育成に困難さを感じる」、「仕事が増えることを嫌がる傾向がある」、「業務量が多すぎて敬遠される」といった回答があり、サービス管理責任者等になることへの意欲や意識が高まらず、法人や事業所における人材育成での課題となっている現状があることがうかがえた。

（２）都道府県におけるサービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者研修の実施に関する現状について（アンケート及びヒアリングより）

アンケートは、都道府県（悉皆 47 か所）の養成研修担当者に配布し、30 か所より回答があった（回収率 63.8%）。有効回答数は 30 か所であった。

また、ヒアリングについては、調査対象は、アンケートの結果より抽出した都道府県のサービス管理責任者等養成研修担当者（5 か所）とした。

現制度の効果として、以下の①～③が考えられた。

① 段階的な学習による質の向上

本調査では、「基礎、実践、更新になったことにより経験を積みながら更に研修で段階的に知識と技術を身に付けられるようになった」、「障害福祉施策の動向等の知識の習得や求められる技術の継続的な更新がなされるとともに段階的なスキルアップが図れ、支援の質の向上につながる」、「実践、更新ではチームづくりや人材育成、会議運営、他機関との連携が重点になっており、旧体系の研修には具体的に示されていなかったことを学ぶことができるようになった」、「経験に応じた学びの見通しが示されることで、スキルアップのイメージがもてる」等、研修の効果があると評価する意見

が見られた。令和元年より基礎研修、実践研修、更新研修によって段階的に学習できる仕組みとなり、多くの自治体で質の向上が期待できると考えられていることがうかがえた。

② 振り返りによる質の向上

令和元年度のカリキュラム改定により基礎研修修了後に実践研修及び更新研修が設定され、研修での学びと事業所での実践を振り返り、サービス管理責任者等としての意識と実践の質を高めていくプロセスが構築された。本調査では、「更新研修が設けられたことにより、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者が業務を振り返る機会ができ、質の向上につながっていると感じる」、「定期的な知識のアップデートや自己の振り返りができている」、「受講希望者の意識改善や知識のブラッシュアップが図られた」といった意見があり、自己を振り返り、見直し、更なる向上を図っていくPDCAサイクルの視点を持つ意識が高まっていくことが期待できると考えられた。

③ 分野を超えた連携

令和元年度のカリキュラム改定により、分野を越えた連携を図るための共通基盤を構築する等の観点から、全分野のカリキュラムを統一し共通での実施となった。本調査では、「様々な分野の職員と意見交換をすることができ、視野を広げられるようになった」、「いろんな立場や職種の人からの意見、分野ごとの取り組みについて情報収集できる」、「他の事業所と情報交換を行うことで、横の広がりをつくる機会になっている」といった意見があり、分野を超えた連携が生まれる効果があることが考えられた。特に、新型コロナウイルス感染症の影響により外部と交流する機会が制限されていた期間が続いていたこともあり、つながりへの期待が高いことがうかがえた。

一方で、現制度の課題として、以下の④～⑦が考えられた。

④ 制度の理解

令和元年度のカリキュラム改定後3年が経過したが、法人や事業所において研修制度がまだ十分に理解されていない実態があることがうかがえた。そのため、ヒアリング調査において、自治体の養成研修担当者に問い合わせが集中し、その対応に時間を要しているとの回答があり、運営側の業務負担の一因にもなっていることがうかがえた。また、研修の仕組みや実務経験要件等の基本的な制度の理解とともに、カリキュラムの狙いやサービス管理責任者等として必要な資質、業務内容等の理解も重要である。法人や事業所が計画的にサービス管理責任者等を育成する意識を持つことが重要であり、そのためにも制度や研修の仕組みが十分に理解され浸透することが重要である。

⑤ 講師・ファシリテーターの確保

令和元年度のカリキュラム改定後、研修が増えたことにともない、講師・ファシリテーターを増員する必要が生じており、多くの自治体で人材の確保が課題となっていることが明らかになった。あわせて、講師・ファシリテーターが固定化され、若い世代の参画がなかなか進まない課題がある

自治体もいくつか見られた。ヒアリング調査では、講師・ファシリテーター確保の取り組みとして、「自立支援協議会の相談支援部会等において育成も含めた人材確保を行っている」、「関わりの深い障害者団体数か所に依頼し、各々から人材を出してもらっている」といった事例があった。ただ、多くの自治体では「人づて」で確保に奔走している現状があり、人材確保の仕組みづくりが課題となっていることがうかがえた。

⑥ 受講の促進と質の担保とのバランス

令和元年度のカリキュラム改定にともない受講要件が緩和されたことで、受講希望者は増加していることがうかがえた。しかし、事業所アンケートより「(研修に) 応募しても受講できない場合が多い」が 12.7%あり、希望があっても受講できない者が一定数あることがうかがえた。一方で、「要件緩和にともない受講者の質が低下している」、「受講者の経験に差がかなりあるため演習の進め方に配慮を要する」といった現状もあり、研修の質を担保することも課題となっていることが考えられた。また、ファシリテーターの人数によって受講定員を設定している自治体が多いため、ファシリテーターの確保の状況によって受講者の受け入れが限られる状況があった。多くの自治体で、「希望する者は受講してもらいたい」という思いがあるが、「研修の質を向上させたい」という思いとのバランスを取ることに苦慮していることが考えられた。

ヒアリング調査では、「実際にすぐにサービス管理責任者等にならなくても、希望する人すべて研修を受けてもらい、サビ管マインドを持ってもらいたい」という意見があり、サービス管理責任者等の役割とともに研修を受けて学ぶことの意義について認識することが重要であると考えられた。

⑦ OJT の取り組み

本調査において、基礎研修終了後、実施研修受講までの2年間のOJTについて、OJTの成果を確認するような取り組みをしていると回答があった自治体は全体の3割で、また管内事業所において、OJTについてどのような取り組みがされているかについて、すべて「把握していない」との回答であった。OJTについては具体的な定義等は示されておらず、実施する内容については法人や事業所に委ねられており、自治体がその内容まで把握できていない現状があることがわかった。サービス管理責任者等になる準備期間として認識し、そのために必要な経験を積んでいくプロセスとして位置づけていくことが重要であり、今後の課題となっていると考えられた。

【考察】

本調査の結果より、サービス管理責任者等について今後取り組むべきことを以下にまとめた。

（１）サービス管理責任者等の役割の整理

事業所アンケートにおいて、「サービス管理責任者その他の職員との作業分担が不明確な場合がある」、「サービス管理責任者に求められる業務内容が多岐にわたり、施設ごとに行っている業務や内容に違いがある」、「サービス管理責任者は基本的に直接処遇職員での配置はされていないが、実際には直接処遇する場面が多い」といった意見があり、サービス管理責任者等の本来業務に適さない役割を行っているケースが少なからずあることがうかがえた。その背景として、人材不足や全体的な業務過多の影響などがあり、サービス管理責任者等がそのフォロー役として多岐にわたる業務を行わざるをえない現状があることがうかがえた。一方で、サービス管理責任者等の業務が多忙を極め、「サービス管理責任者等になりたい者がいない」といった状況があり、あらためてサービス管理責任者等の役割を整理し、本来あるべき姿を確認することが重要であると考えられた。そのために、養成研修での基礎的な知識・技術の習得と、段階的な学習による質の向上を図っていくことが求められると考えられた。

（２）人材を育成する意識づくり

障害福祉サービス事業所において全体的な人材不足が生じているなかで、サービス管理責任者等が業務を超えた役割を担わざるを得ない状況があり、また、法人、事業所の都合により、サービス管理責任者等の人材育成が十分に取り組まれていない状況があることがうかがえた。養成研修に関しても、法人や事業所が計画的にサービス管理責任者等を育成する意識が不十分なことにより、制度への理解や研修に臨む姿勢に格差が生じていることがうかがえた。事業所の実践を中核的に担う人材として、サービス管理責任者等を育成する意識を持つことが重要であり、人材を育成する意識づくりのための取り組みが重要であると考えられた。特に、事業所内でチーム実践を行う上でサービス管理責任者等の役割は大きく、事業所が質の高いサービスを提供するためにもサービス管理責任者等の育成は重要な課題と考えられた。

（３）地域とのつながりとネットワークづくり

地域の自立支援協議会への参加について、「法人（事業所）が参加しており、サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者は間接的に参加している」が 39.1%で最も多く、「サービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者が自ら参加している」は 25.4%にとどまっていた。自立支援協議会は地域によって相談支援や就労支援、障害児支援など分野ごとの部会を設置しているが、サービス管理責任者等を中心として参加する部会の例はほとんど見られていない。また、地域のネットワ

ークに参加していない理由として、「業務が多忙で参加できない」、「人的な余裕がない」といった人材不足に係る要因と、一方で「ネットワークがあることも知らない」「地域になにがあるかわからない」といった回答があり、サービス管理責任者等が集える場の不足と、ネットワークに関する情報不足が考えられた。

事業所アンケートにおいて、「自分以外のサビ管、児発管と研修以外で集まることはなく、自分から他事業所のサビ管、児発管と連絡することはあるが、定期的に情報交換や勉強会などを実施してはどうかとを感じる」「やりがいのある仕事であるか、プレッシャーやストレス、行き詰まる事も多々あるため、サビ管が集まって日頃の悩みや話し合える場が身近にあるとよい」といった意見があり、サービス管理責任者等当事者からのニーズは高いことがうかがえた。ネットワークについては、自立支援協議会等の活用とあわせて、実践的な事例検討や日頃の業務に関する悩みを共有する場が有用であり、地域の特性に応じたネットワークづくりの取り組みが重要であると考えられた。

【まとめ】

サービス管理責任者等は、障害福祉サービス事業所における実践を支える中核的な人材であり、重要な役割を担うべき立場である。しかし、事業所においては、経験の浅い者がサービス管理責任者等として多岐にわたる業務を行っており、全体的な人材不足でサービス管理責任者等の確保が困難となっている状況があることが考えられた。また、都道府県の実施する養成研修では、多くの自治体でカリキュラム改定による効果があると評価されている一方で、運営に係る業務の増加による負担や、講師・ファシリテーターの確保等の困難さが生じていることがうかがえた。養成研修のカリキュラムは改定後３年が経過しているが、制度の周知と理解や、OJTの効果的な実施など継続的な課題であり、あわせて運営の負担軽減についての検討も必要であると考えられた。

また、地域ごとにサービス管理責任者等の課題の把握や人材育成の取り組みが行われることが重要であり、そのために、自治体と事業所、または地域のサービス管理責任者等同士がつながり、例えば同じサービス種別ごとのサービス管理責任者等のネットワーク構築など、顔が見えるための関係づくりが行われることが望ましいと考えられた。

4 検討経過

検討委員会は3回、検討委員5名、事務局3名、オブザーバー1名（厚生労働省）で行われた。詳細は表2のとおりである。

表 2. 検討委員会開催の詳細

	日程	方法	主な議題
1 回	2022 年 12 月 5 日（月）	Zoom でのオンライン会議	研究計画の検討、アンケート調査の検討
2 回	2023 年 2 月 6 日（月）	Zoom でのオンライン会議	アンケート結果の分析、ヒアリング調査の検討
3 回	2023 年 3 月 6 日（月）	Zoom でのオンライン会議	研究成果の確認、研究報告書作成のための検討

5 成果の公表計画

（1）障害者総合福祉推進事業報告書

- PDF データを国立のぞみの園及び厚生労働省の Web ページ内に掲載を予定している。
- 加筆・修正のうえ、国立のぞみの園紀要第 16 号（2023 年 6 月刊行予定）に掲載する予定である。

6 調査結果を見る上での注意事項

- ・第2章に掲載した図の単位は、特にことわりのない限り「%」である。
- ・第3章に掲載した図の単位は、「%」と「件数」を併記している。
- ・第2章の問39は、問38と内容が重複するため掲載を省略している。

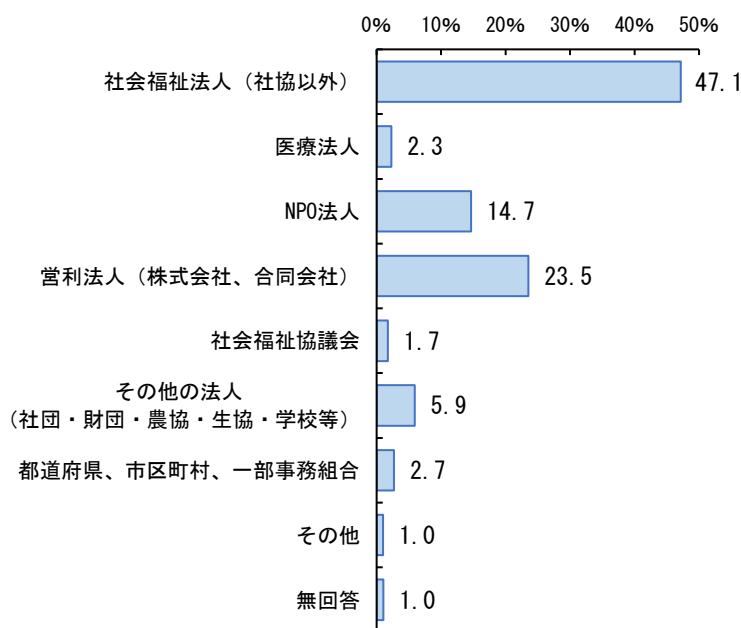
第2章

障害福祉サービス事業所におけるサービス管理責任者及び 児童発達支援管理責任者の業務に関する実態調査

1. 運営主体の基本情報

(1) 問1：運営主体の種別

問1. 運営主体の種別を以下の選択肢から選んでください。選択肢番号は1つのみご回答ください。

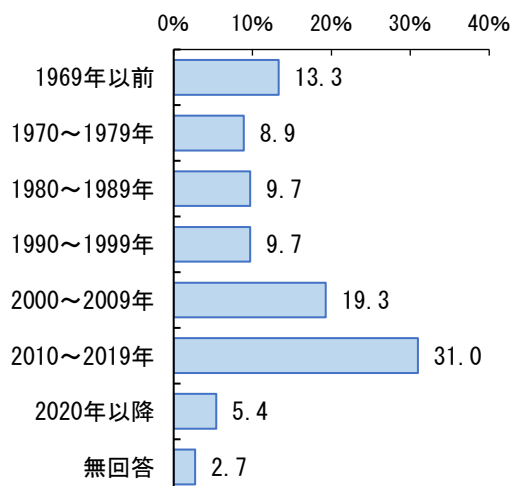


本調査に回答した2,115事業所の運営主体は、「社会福祉法人（社協以外）」が47.1%を占め、次いで「営利法人（株式会社、合同会社）」23.5%、「NPO法人」14.7%が続いている。「その他」を除いて最も少ない運営主体は、「社会福祉協議会」1.7%である。

図 1. 運営主体の種別（n=2,115）

(2) 問2：運営主体の設立年

問2. 運営主体の設立年をお答えください。（問1で「7.都道府県、市区町村、一部事務組合」を選択した方は回答不要です）



本調査に回答した運営主体の設立年は、「2010～2019年」の31.0%が最も多く、次いで「2000～2009年」19.3%が続いている。最も割合が少ないのは、「2020年以降」が5.4%である。

図 2. 運営主体の設立年（n=2,058）

(3) 問3：運営主体の実施事業

問3. 運営主体の実施事業を、以下の選択肢からあてはまるものすべて選んでください。

(複数回答可)

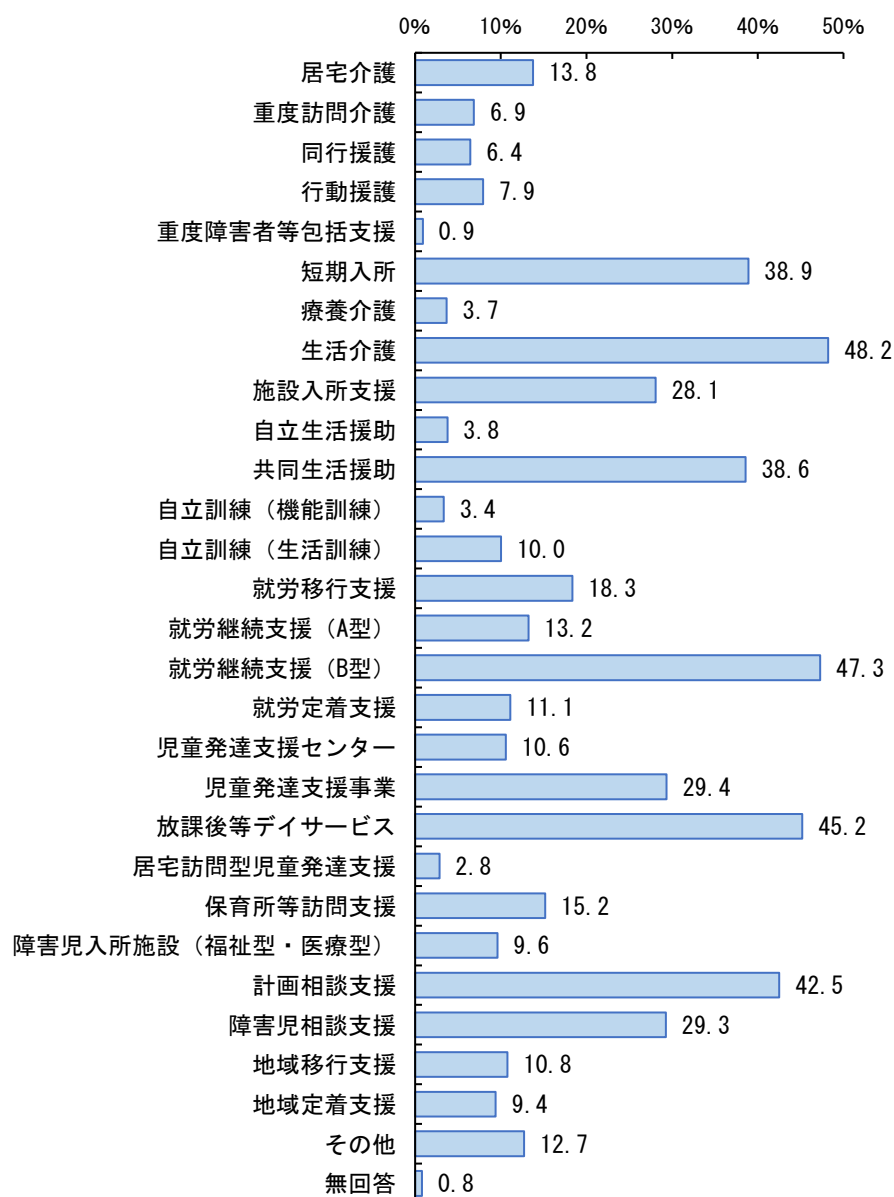


図 3. 運営主体の実施事業 (n=2,115)

本調査に回答した運営主体の実施事業（複数回答）は、「生活介護」48.2%、「就労継続支援（B型）」47.3%、「放課後等デイサービス」45.2%、「計画相談支援」42.5%が4割台となっており、次いで「短期入所」38.9%、「共同生活援助」38.6%、「児童発達支援事業」29.4%、「障害児相談支援」29.3%、「施設入所支援」28.1%などが続いている。

(4) 問4：運営主体の職員数

問4．運営主体の職員数をお答えください。回答は、常勤・非常勤ごとにお答えください。それぞれ人数をご回答ください。人数は、問3で回答があった事業での職員数をご回答ください。(問1で「7.都道府県、市区町村、一部事務組合」を選択した方は回答不要です)

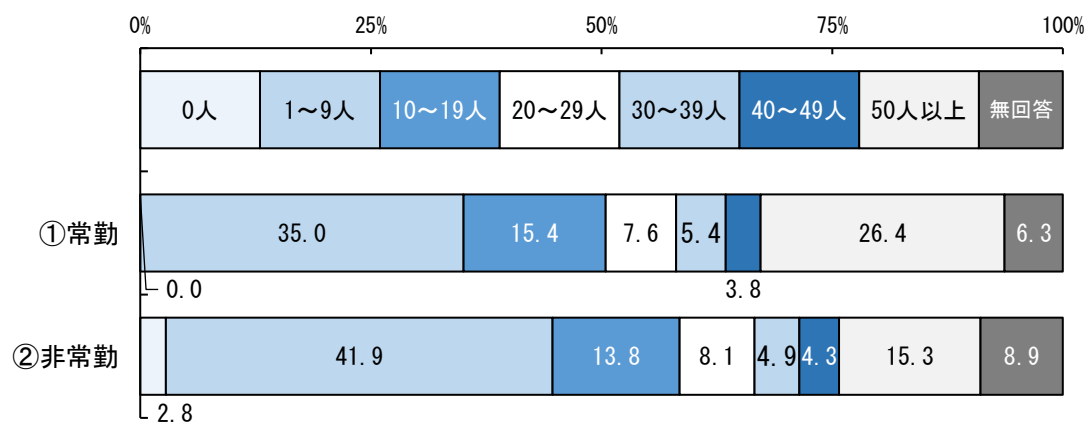


図 4. 運営主体の職員数 (n=2,058)

本調査に回答した運営主体の常勤職員数は、「1～9人」が35.0%で最も多く、次いで「50人以上」26.4%が続いている。常勤職員数が「0人」という回答はなかった。

1 運営主体当たりの常勤職員平均値は66.4人である。

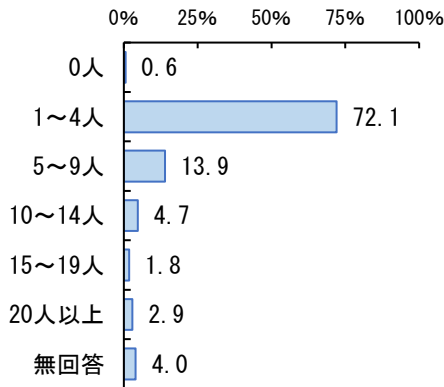
運営主体の非常勤職員数は、「1～9人」が41.9%で最も多く、次いで「50人以上」15.3%が続いている。

1 運営主体当たりの非常勤職員平均値は34.5人である。

（５）問５：サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の人数

問５．サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の人数をお答えください。回答は、以下の①②③に該当する人数をお答えください。

①実際にサービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者として配置している人数

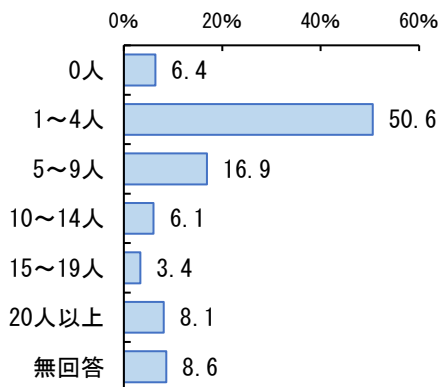


本調査に回答した運営主体において、サービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者として配置している人数は「1～4人」が72.1%で最も多く、次いで「5～9人」13.9%が続いている。

1運営主体あたりの平均値は4.2人である。

図 5. 実際に配置している人数 (n=2,115)

②サービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者の要件（実務経験及び研修修了）を満たしている人数

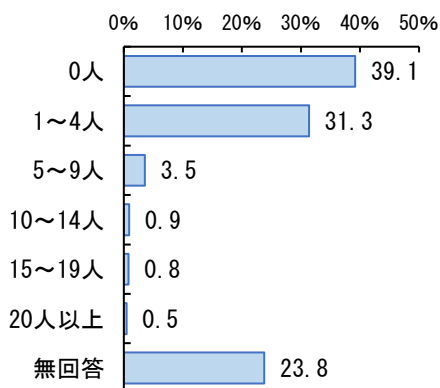


本調査に回答した運営主体において、サービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者の要件（実務経験及び研修修了）を満たしている人数は、「1～4人」50.6%で最も多く、次いで「5～9人」16.9%が続いている。

1運営主体あたりの平均値は8.6人である。

図 6. 要件を満たしている人数 (n=2,115)

③サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者研修を受講中の人数



本調査に回答した運営主体において、運営主体のサービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者研修を受講中の人数は、「0人」39.1%で最も多く、次いで「1～4人」31.3%、「5～9人」3.5%が続いている。

1運営主体あたりの平均値は1.5人である。

図 7. 研修を受講中の人数 (n=2,115)

2. 事業所の基本情報

(1) 問6：事業所の事業開始年

問6. 貴事業所の事業開始年月をお答えください。西暦で年月をご回答ください。

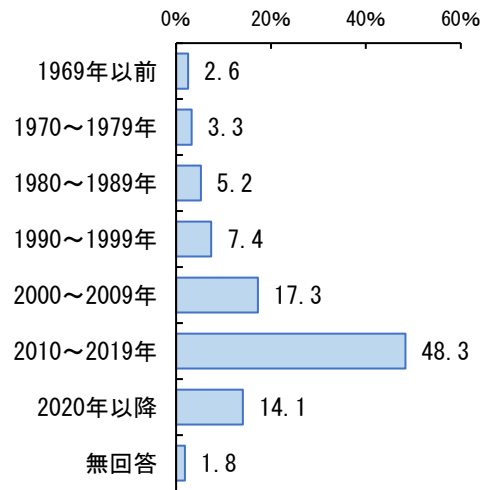


図 8. 事業所の事業開始年 (n=2,115)

本調査に回答があった事業所の事業開始年は、「2010～2019 年」の 48.3%が最も多く、次いで「2000～2009 年」17.3%が続いている。

(2) 問7：事業種別

問7. 貴事業所の事業種別を、以下の選択肢から1つ選んでください。貴事業所が多機能型の場合は、回答者のサービス管理責任者もしくは児童発達支援管理責任者が担当している事業を選んでください。

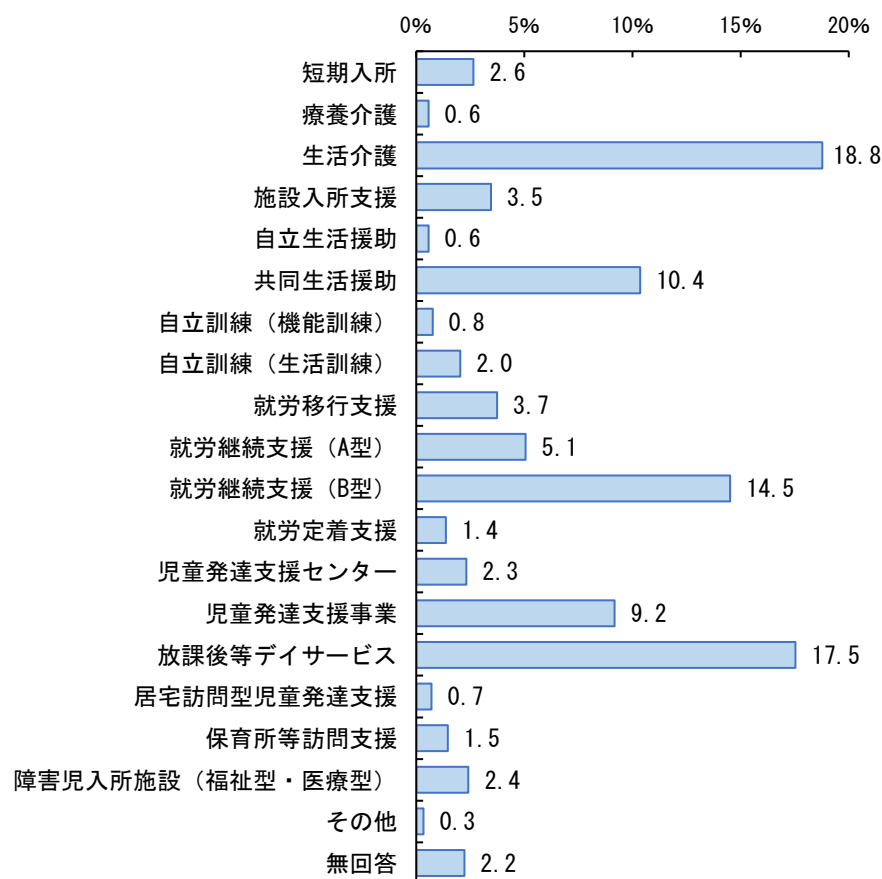


図 9. 事業種別 (n=2,115)

本調査に回答があった事業所の事業種別は、「生活介護」18.8%が最も多く、次いで「放課後等デイサービス」17.5%、「就労継続支援（B型）」14.5%、「共同生活援助」10.4%が続いている。

1%を下回ったのは、「自立訓練（機能訓練）」0.8%、「居宅訪問型児童発達支援」0.7%、「療養介護」0.6%、「自立生活援助」0.6%である。

(3) 問9：事業所の定員数

問9. 貴事業所の定員数をお答えください。人数は、問7で回答があった事業での定員数をご回答ください。

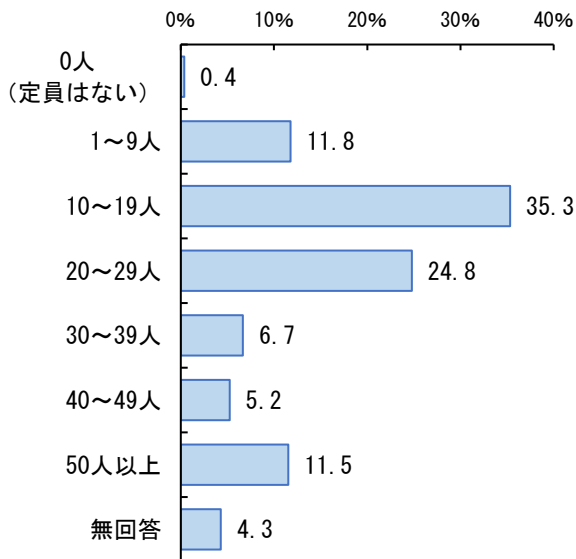


図 10. 事業所の定員数 (n=2,115)

本調査に回答があった事業所の定員数は、「10~19人」35.3%が最も多く、次いで「20~29人」24.8%が続いている。

1事業所当たりの常勤職員平均値は22.9人である。

一方、「0人(定員はない)」が0.4%あった。

(4) 問10：事業所の契約者数

問10. 貴事業所の契約者数をお答えください。人数は、問7で回答があった事業での契約者数をご回答ください。

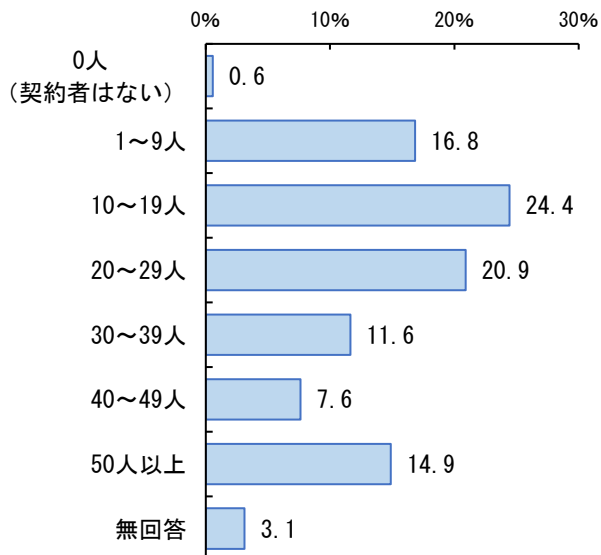


図 11. 事業所の契約者数 (n=2,115)

本調査に回答があった事業所の契約者数は、「10~19人」24.4%が最も多く、次いで「20~29人」20.9%が続いている。

1事業所当たりの常勤職員平均値は29.1人である。

一方、「0人(契約者はない)」が0.6%あった。

3. 事業所の職員について

(1) 問 11：職員【管理者】

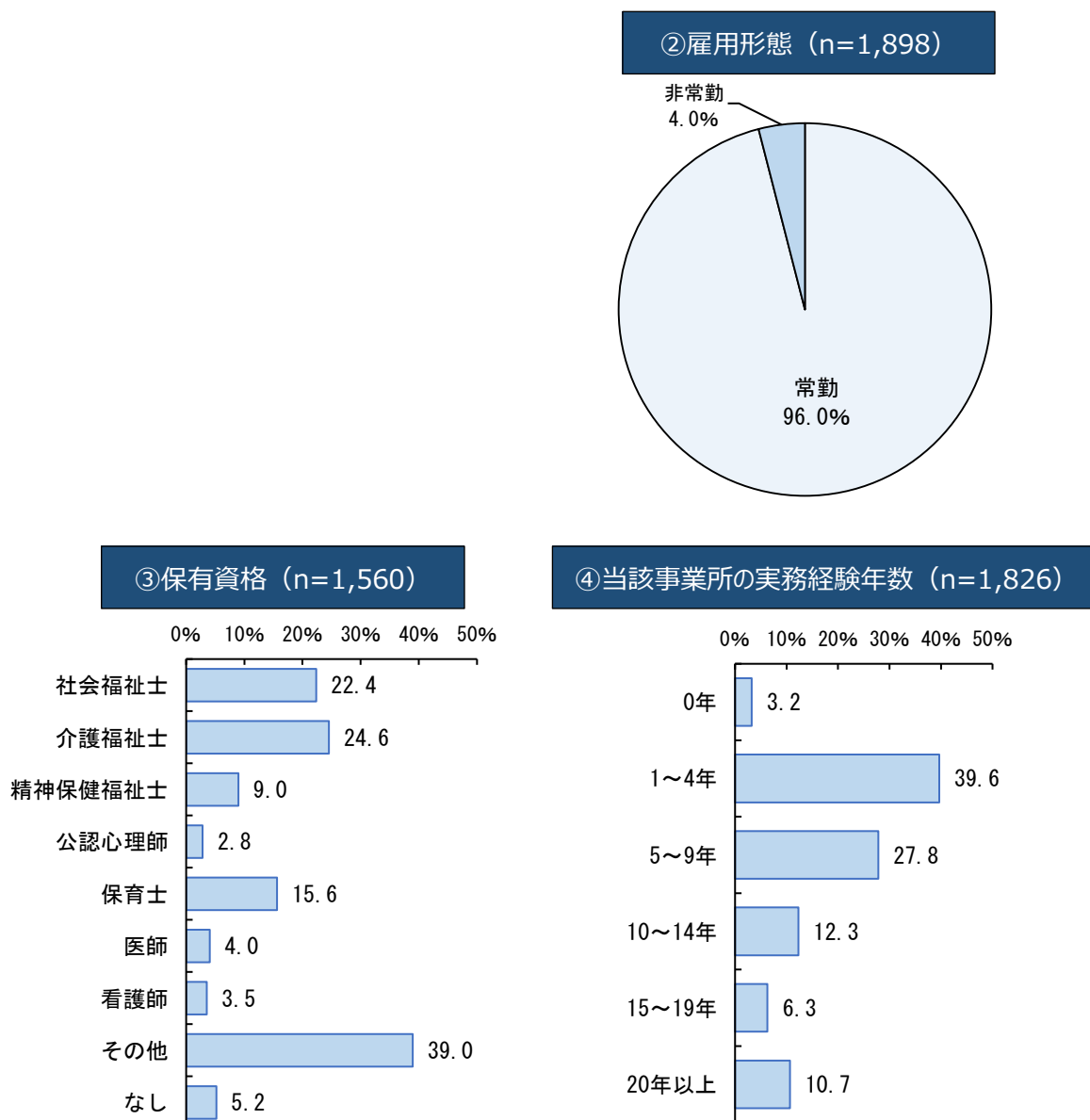
問 11. 貴事業所の職員のうち、管理者について、ご回答ください。

※問 11 は有効回答のみを集計対象としているため、回答数（n）は質問によって異なる。

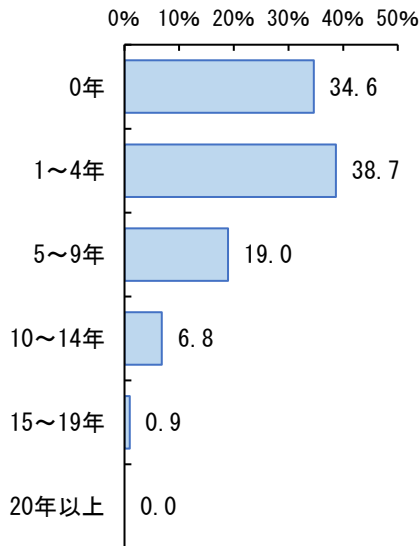
以下は職員のうち、【管理者】への記載を合計して集計した結果である。

②雇用形態は常勤が 96.0%を占め、③保有資格は「その他」39.0%、「介護福祉士」24.6%、「社会福祉士」22.4%の割合が多く、④当該事業所の実務経験年数は「1～4 年」が 39.6%となっている。

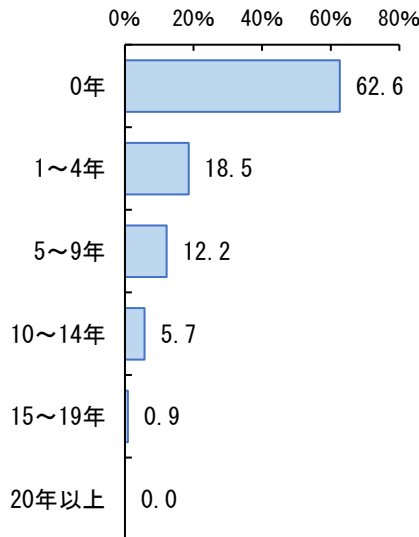
図 12. 職員【管理者】②～⑨



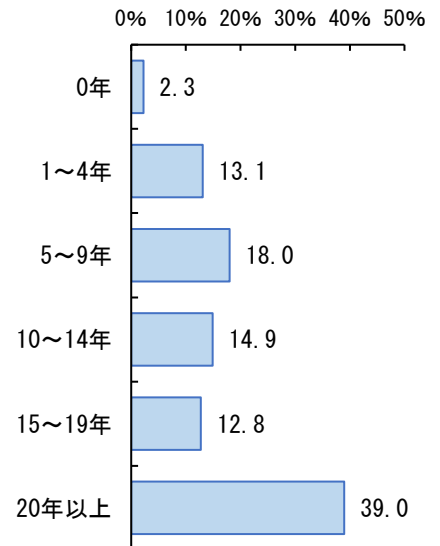
⑤自事業所での管理責任者としての
実務経験年数（n=1,277）



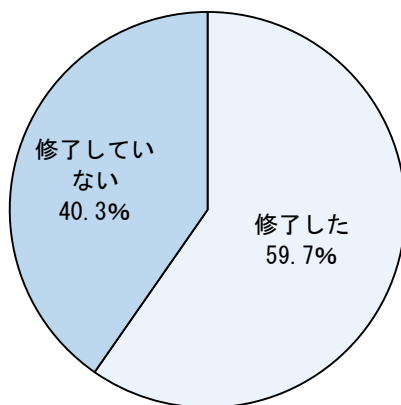
⑥他事業所での管理責任者としての
実務経験年数（n=1,116）



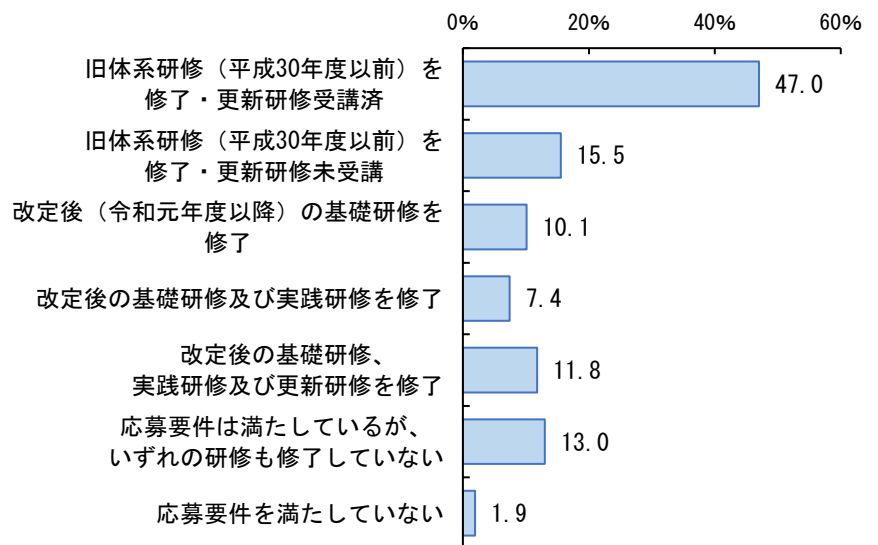
⑦障害福祉の実務経験年数
（n=1,732）



⑧相談支援従事者研修の修了の
有無（n=1,597）



⑨管理責任者研修の修了の有無（n=1,512）



⑤自事業所での管理責任者としての実務経験年数は「1～4年」が38.7%を占める。

⑥他事業所での管理責任者としての実務経験年数は「0年」（ない）が62.6%である。

⑦障害福祉の実務経験年数は「20年以上」が39.0%を占めるなど経験年数が高い割合が多くなっている。

⑧相談支援従事者研修の就労の有無は、「修了した」59.7%、「修了していない」40.3%である。

⑨管理責任者研修終了の有無では、旧体系が6割台を占めている。

（２）問 11：職員【サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者】

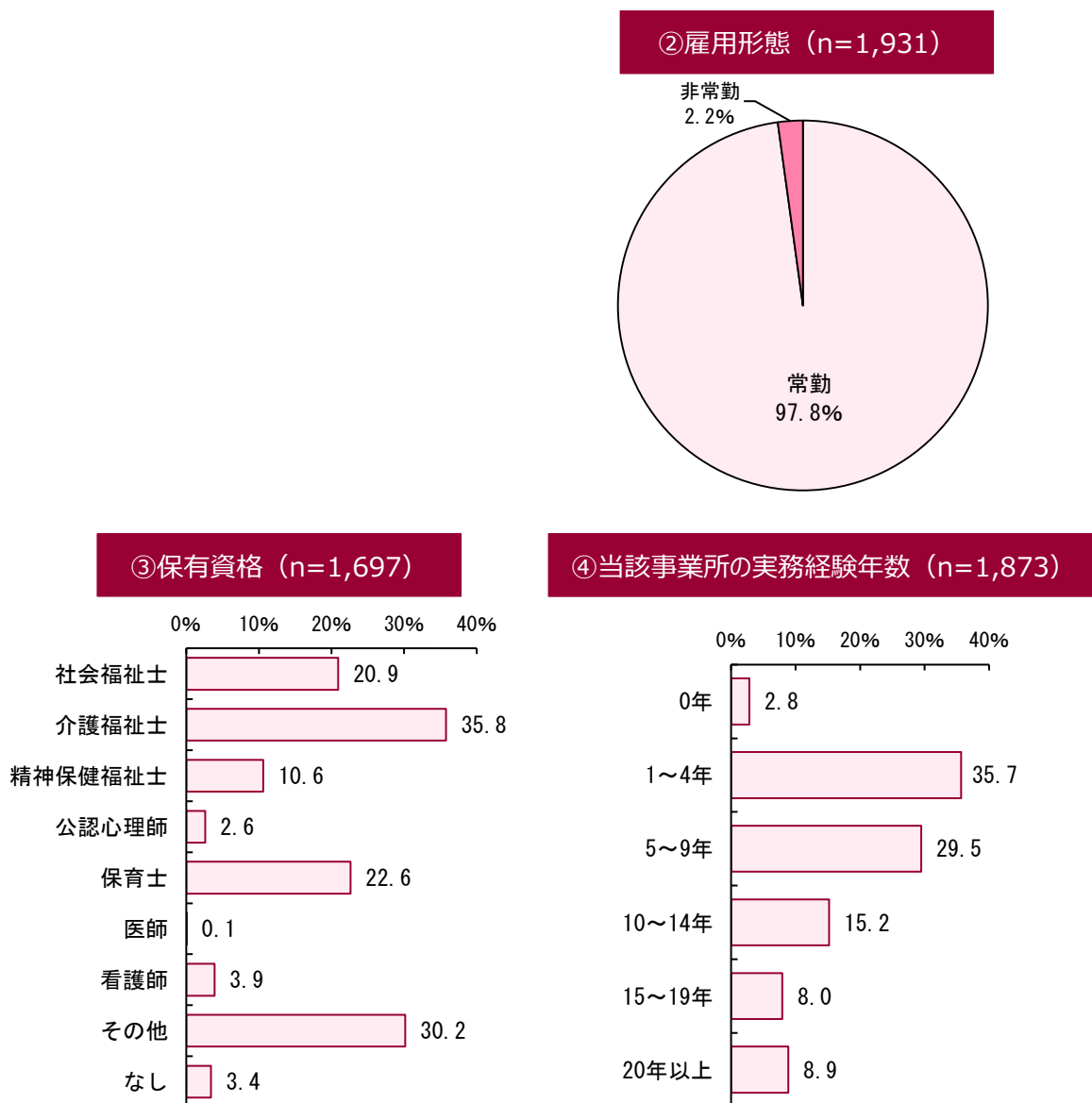
問 11. 貴事業所の職員のうち、サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者について、ご回答ください。

※問 11 は有効回答のみを集計対象としているため、回答数（n）は質問によって異なる。

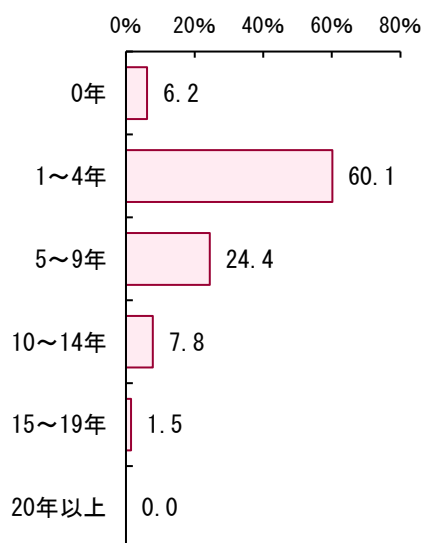
以下は職員のうち、【サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者】への記載を合計して集計した結果である。

②雇用形態は常勤が 97.8%を占め、③保有資格は「介護福祉士」35.8%、「その他」30.2%、「保育士」22.6%の割合が多く、④当該事業所の実務経験年数は「1～4 年」が 35.7%となっている。

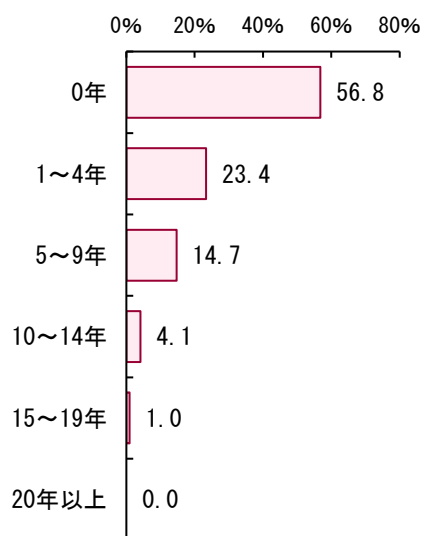
図 13. 職員【サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者】②～④



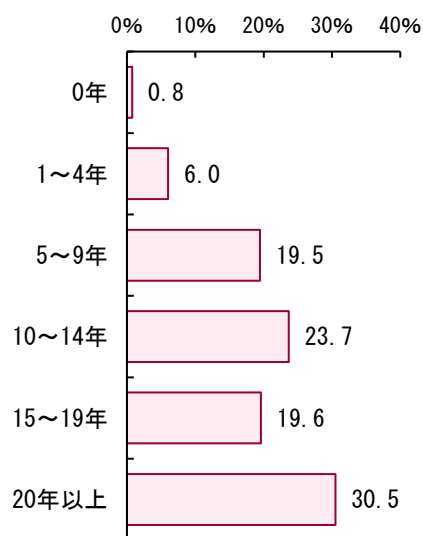
⑤自事業所での管理責任者としての
実務経験年数（n=1,850）



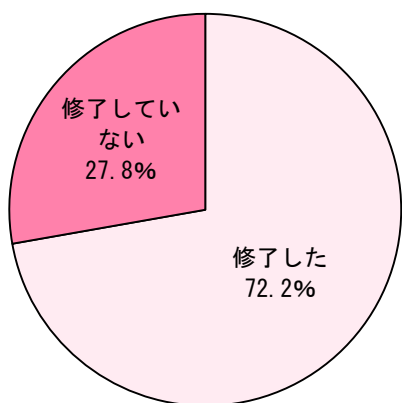
⑥他事業所での管理責任者としての
実務経験年数（n=1,331）



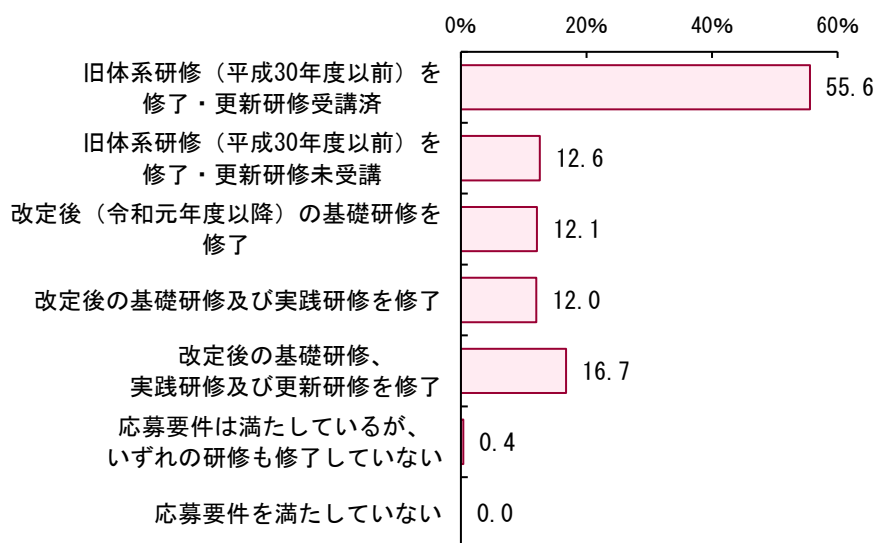
⑦障害福祉の実務経験年数
（n=1,859）



⑧相談支援従事者研修の修了の
有無（n=1,768）



⑨管理責任者研修の修了の有無（n=1,864）



⑤自事業所での管理責任者としての実務経験年数は「1～4年」が60.1%を占める。

⑥他事業所での管理責任者としての実務経験年数は「0年」（ない）が56.8%である。

⑦障害福祉の実務経験年数は「20年以上」が30.5%を占めるなど経験年数が高い割合が多くなっている。

⑧相談支援従事者研修の就労の有無は、「修了した」72.2%、「修了していない」27.8%である。

⑨管理責任者研修終了の有無では、旧体系が7割近くを占めている。

(3) 問 11：職員【職員 A～H】

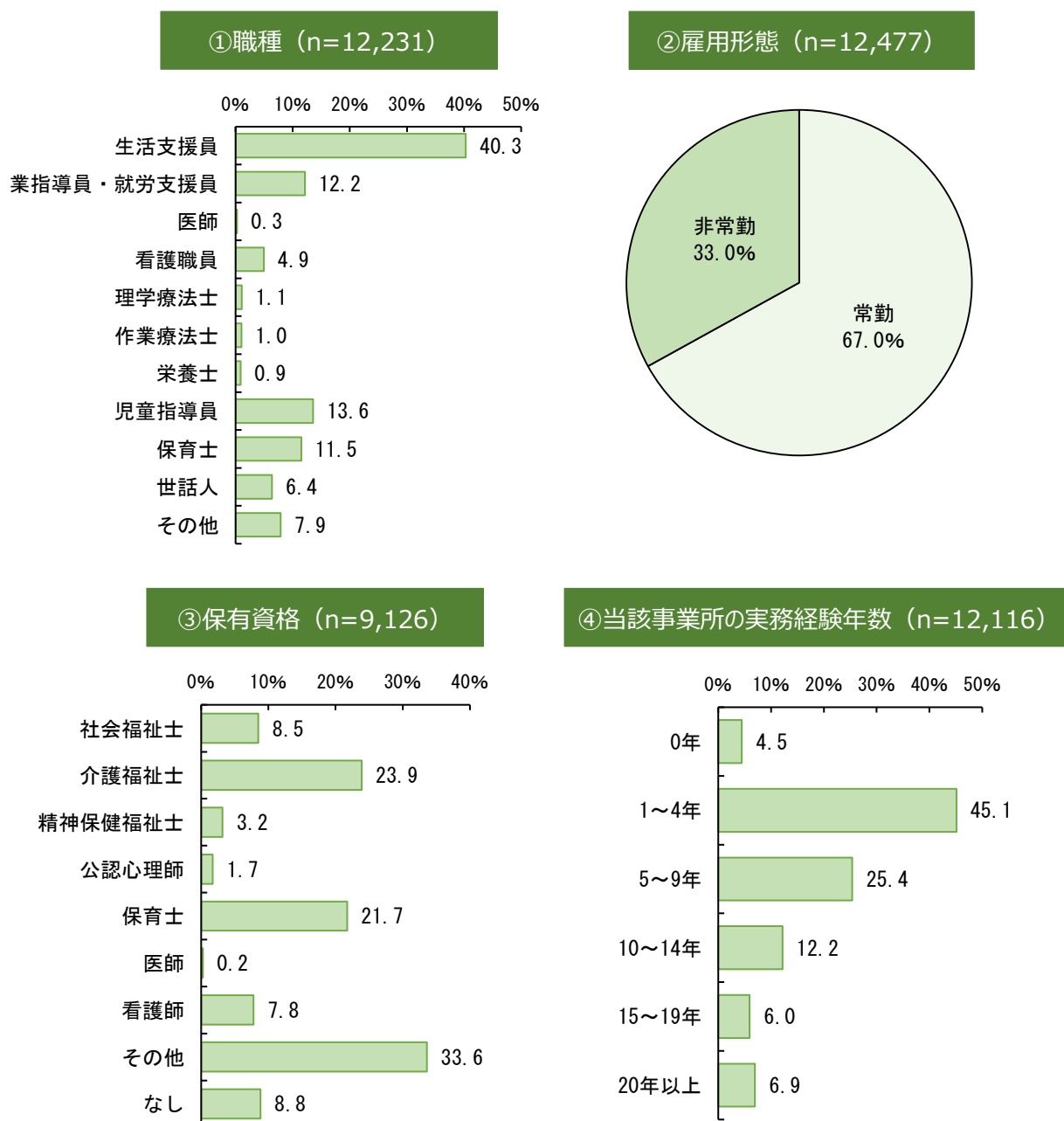
問 11. 貴事業所の職員のうち障害福祉の実務経験年数が長い上位 8 人の計 10 人について、ご回答ください。

※問 11 は有効回答のみを集計対象としているため、回答数（n）は質問によって異なる。

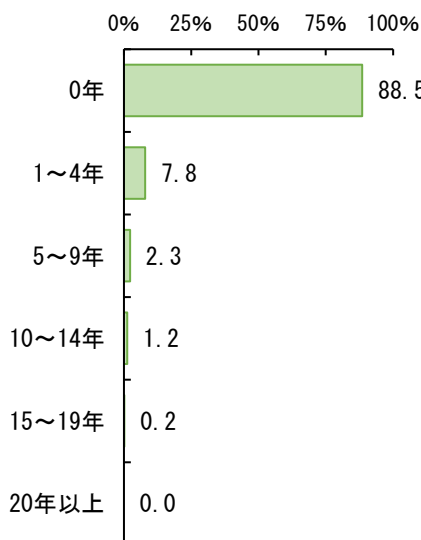
以下は【職員 A～H（実務経験年数が長い上位 8 人）】への記載を合計して集計した結果である。

①職種は「生活支援員」40.3%の割合が最も多く、②雇用形態は常勤は 67.0%を占めているが「非常勤」も 33.0%となっている。③保有資格は「その他」33.6%、「介護福祉士」23.9%、「保育士」21.7%の割合が多く、④当該事業所の実務経験年数は「1～4 年」が 45.1%となっている。

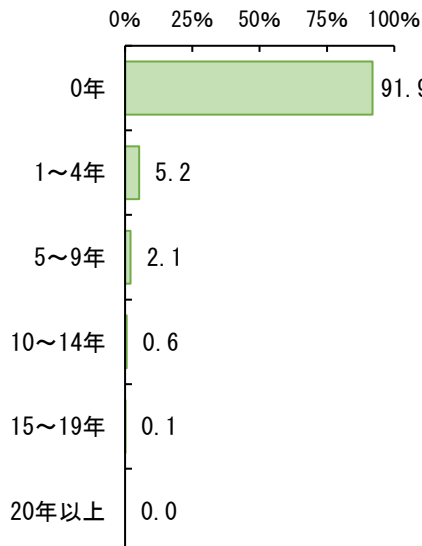
図 14. 職員【職員 A～H】①～④



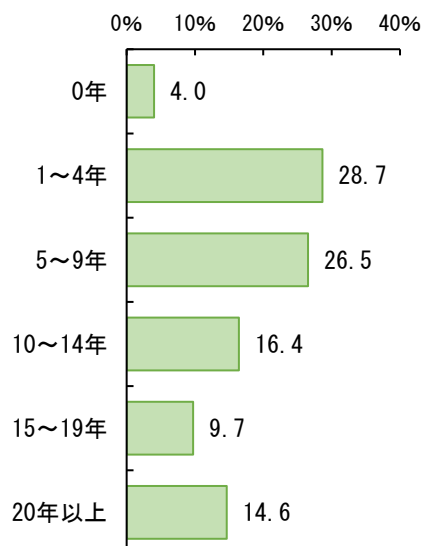
⑤自事業所での管理責任者としての
実務経験年数（n=5,953）



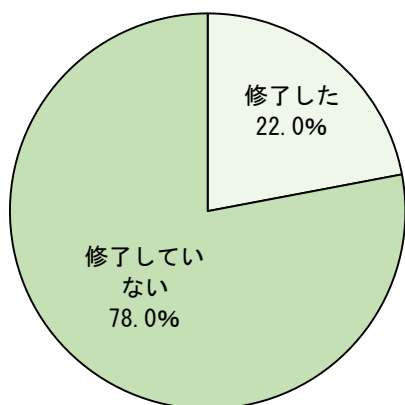
⑥他事業所での管理責任者としての
実務経験年数（n=5,914）



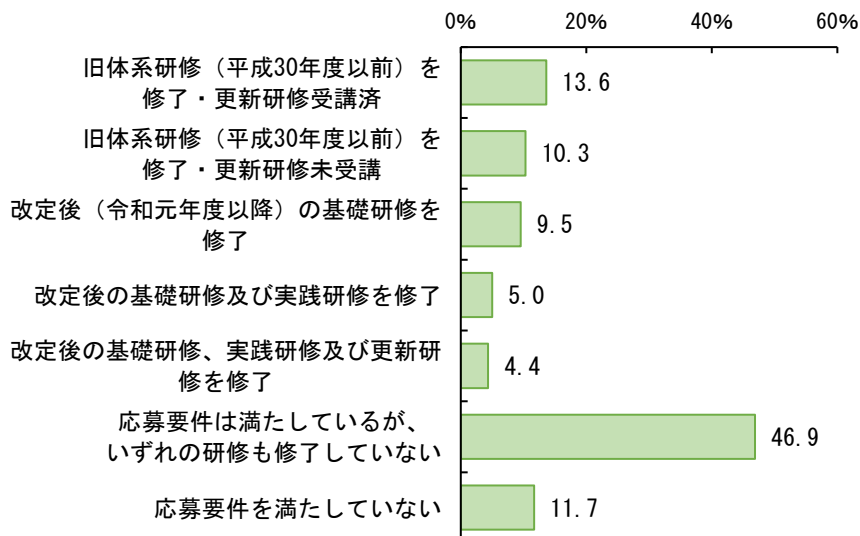
⑦障害福祉の実務経験年数
（n=11,198）



⑧相談支援従事者研修の修了の
有無（n=8,872）



⑨管理責任者研修の修了の有無（n=6,602）



⑤自事業所での管理責任者、⑥他事業所での管理責任者はともに「0年」（ない）が最も多い。

⑦障害福祉の実務経験年数は「1～4年」28.7%、「5～9年」26.5%であり、9年以内が5割を超えており、【管理者】【サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者】とは違う状況にある。

⑧相談支援従事者研修の就労の有無は、「修了していない」78.0%、「修了した」22.0%である。

⑨管理責任者研修終了の有無では、「応募要件は満たしているが、いずれの研修も終了していない」が最も多い46.9%、旧体系は23.9%、改定後は18.9%が該当する結果となっている。

表 3.【サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者】当該事業所の実務経験年数×事業種別

		回答数 (n)	0 年	1～4 年	5～9 年	10～14 年	15～19 年	20 年 以上	無回答
事業種別	短期入所	56	1.8	17.9	25.0	8.9	12.5	19.6	14.3
	療養介護	12	0.0	33.3	0.0	8.3	16.7	25.0	16.7
	生活介護	397	2.3	20.4	25.2	15.4	8.8	18.1	9.8
	施設入所支援	73	1.4	19.2	12.3	21.9	15.1	24.7	5.5
	自立生活援助	12	0.0	33.3	25.0	16.7	16.7	0.0	8.3
	共同生活援助	219	3.2	40.6	25.1	9.6	6.4	4.1	11.0
	自立訓練（機能訓練）	16	0.0	18.8	62.5	12.5	0.0	0.0	6.3
	自立訓練（生活訓練）	43	2.3	32.6	25.6	20.9	7.0	2.3	9.3
	就労移行支援	79	5.1	29.1	27.8	19.0	6.3	6.3	6.3
	就労継続支援（A 型）	107	0.9	39.3	28.0	16.8	0.9	1.9	12.1
	就労継続支援（B 型）	307	3.6	25.4	22.8	18.9	12.7	8.1	8.5
	就労定着支援	29	0.0	44.8	24.1	13.8	3.4	6.9	6.9
	児童発達支援センター	49	2.0	42.9	20.4	12.2	16.3	4.1	2.0
	児童発達支援事業	194	2.6	39.2	27.3	10.8	2.6	1.0	16.5
	放課後等デイサービス	371	3.0	41.0	32.6	8.6	0.8	0.5	13.5
	居宅訪問型児童発達支援	15	0.0	46.7	46.7	0.0	0.0	0.0	6.7
	保育所等訪問支援	31	3.2	51.6	29.0	9.7	3.2	0.0	3.2
	障害児入所施設 （福祉型・医療型）	51	0.0	17.6	21.6	13.7	21.6	19.6	5.9
	その他	7	0.0	42.9	14.3	14.3	0.0	0.0	28.6

(4) 問 12：事業所の職員の人数

問 12. 貴事業所の職員の人数を、常勤・非常勤ごとにそれぞれ人数をご回答ください。

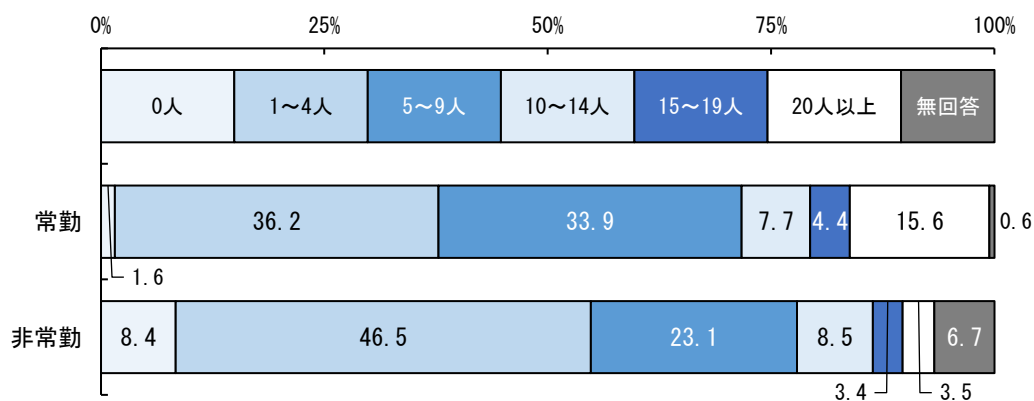


図 15. 事業所の職員の人数 (n=2,115)

本調査に回答があった事業所の常勤職員数は、「1～4 人」の 36.2%が最も多く、次いで「5～9 人」33.9%が続いている。

1 事業所当たりの常勤職員平均値は 11.0 人である。

非常勤職員数は、「1～4 人」46.5%が最も多く、次いで「5～9 人」23.1%が続いている。

1 事業所当たりの非常勤職員平均値は 5.6 人である。

（５）問 13：職員の年齢

問 13. 貴事業所の職員の年齢別の人数を、常勤・非常勤ごとにお答えください。（問 12 でご回答いただいた職員総数と数が合うようご回答をお願いします）

※問 13 は、問 12 との整合の有無に関わらず、記載があった人数を集計対象としている。ただし、問 12 に記載された人数と乖離が大きい場合は集計から除外している。

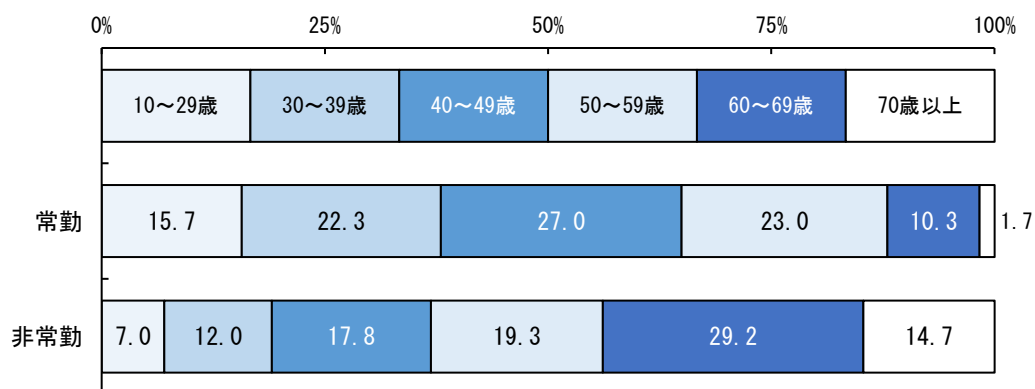


図 16. 職員の年齢 (n=2,115)

本調査に回答があった事業所の常勤職員の年齢は、「40～49 歳」の 27.0%が最も多く、次いで「50～59 歳」23.0%、次いで「30～39 歳」22.3%が続いている。

非常勤職員の年齢は、「60～69 歳」の 29.2%が最も多く、次いで「50～59 歳」19.3%、「40～49 歳」17.8%、「70 歳以上」14.7%が続いている。常勤職員に比べて年齢が高い状況にある。

（６）問 14：職員の実務経験年数

問 14. 貴事業所の職員の障害福祉に関わる実務経験年数別の人数を、常勤・非常勤ごとにお答えください。（問 12 でご回答いただいた職員総数と数が合うようご回答をお願いします）

※問 14 は、問 12 との整合の有無に関わらず、記載があった人数を集計対象としている。ただし、問 12 に記載された人数と乖離が大きい場合は集計から除外している。

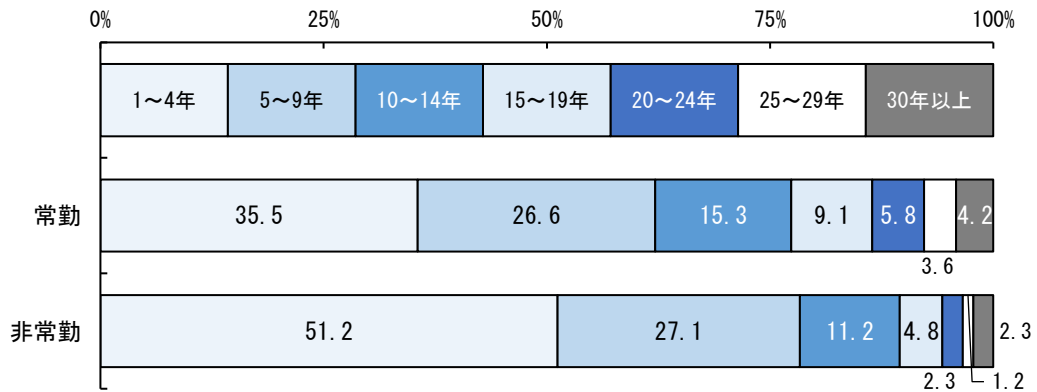


図 17. 職員の実務経験年数（n=2,115）

本調査に回答があった事業所の常勤職員の実務経験年数は、「1～4 年」の 35.5%が最も多く、次いで「5～9 年」26.6%が続いている。9 年以下の職員が、常勤職員全体の 6 割を超える状況にある。

非常勤職員の実務経験年数は、「1～4 年」51.2%が最も多く、次いで「5～9 年」27.1%が続いている。「1～4 年」が 5 割を超え、9 年以下の職員が、非常勤職員全体の 8 割弱を占める状況にある。

4. 法人等におけるサービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者に関する取り組みについて

(1) 問 15：サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の充足状況

問 15. 運営主体（法人等）でのサービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の充足状況について、当てはまるものを選んでください。選択肢番号は1つのみご回答ください。

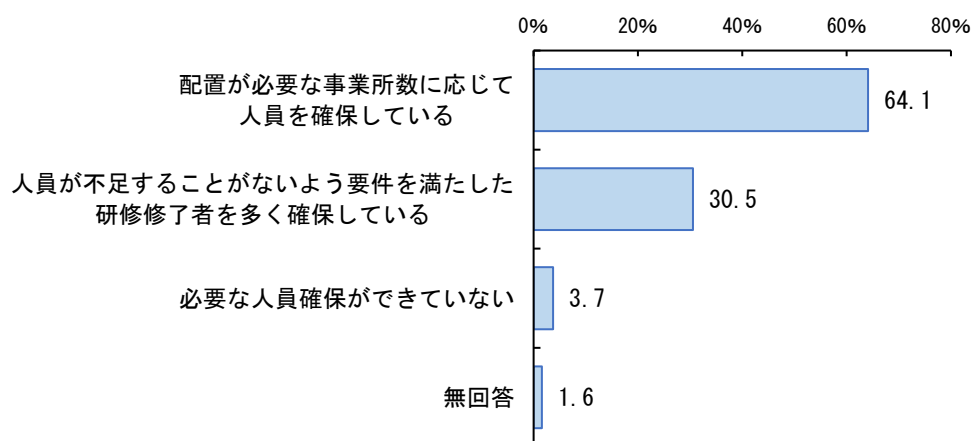


図 18. サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の充足状況 (n=2,115)

サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の充足状況は、「配置が必要な事業所数に応じて人員を確保している」が 64.1%を占めている。

一方で、「必要な人員確保ができていない」は 3.7%である。

(2) 問 16：確保や研修への受講申込み

問 16. サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の確保や研修への受講申込みについて、貴法人等の方針に最も当てはまるものを選んでください。

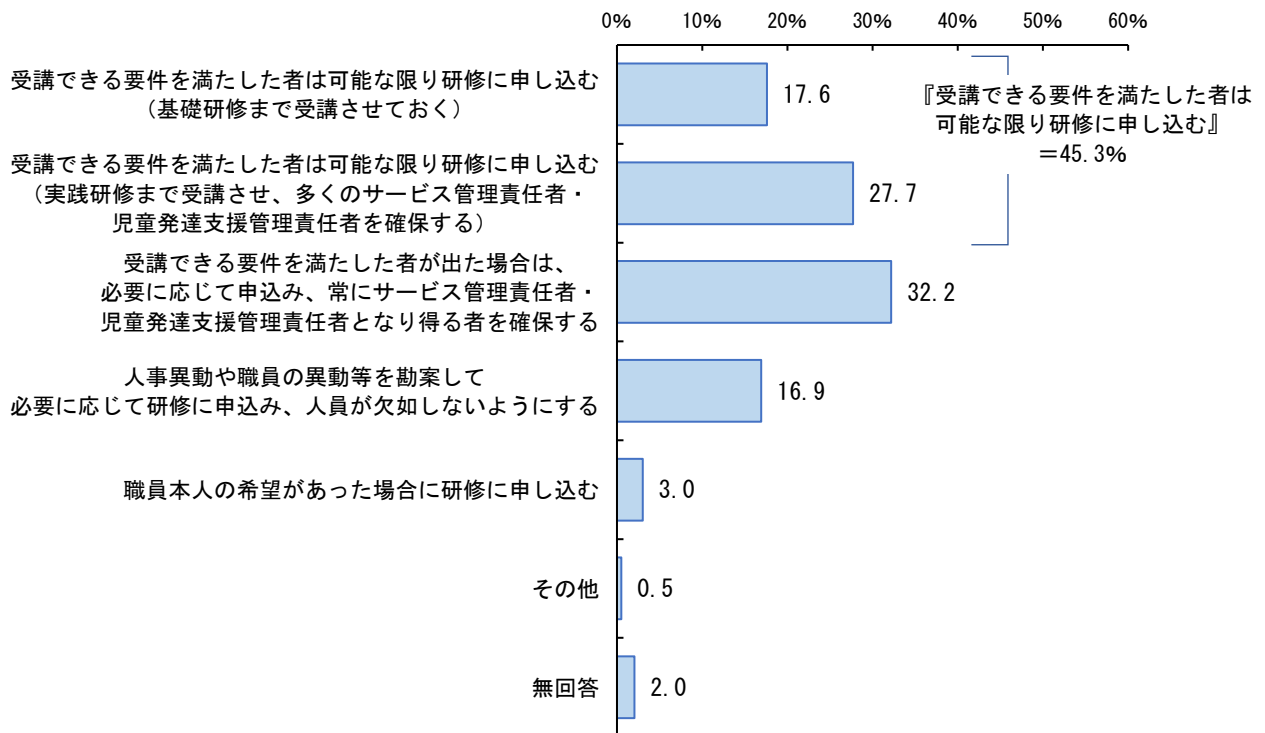


図 19. 確保や研修への受講申込み (n=2,115)

サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の研修への受講申込みについては、「受講できる要件を満たした者が出た場合は、必要に応じて申込み、常にサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者となり得る者を確保する」32.2%が最も多い。

『受講できる要件を満たした者は可能な限り研修に申し込む』(基礎研修まで受講させておく + 実践研修まで受講させ、多くのサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者を確保する)は合わせて45.3%である。

「その他」としては、「近年は研修に出すことが難しい」「人手不足で研修に参加出来ない」「受講要件を満たすよう資格取得から取り組んでいる」「法人として経験や能力に応じて参加を促している」などの記載がみられた。

(3) 問 17：研修に応募した際の状況

問 17. サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者研修に応募した際の状況について、当てはまるものを選んでください。選択肢番号は1つのみご回答ください。

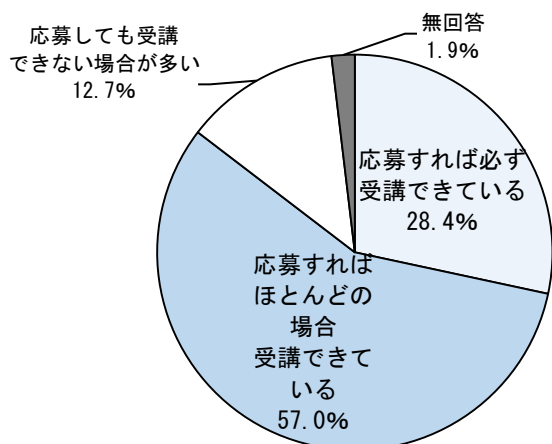


図 20. 研修に応募した際の状況 (n=2,115)

サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者研修に応募した際の状況については、「応募すればほとんどの場合受講できている」57.0%、「応募すれば必ず受講できている」28.4%となっている。

一方で、「応募しても受講できない場合が多い」は12.7%である。

(4) 問 18：人員配置

問 18. サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の人員配置について、当てはまるものを選んでください。選択肢番号は1つのみご回答ください。

※グラフとコメント内の選択肢を省略して掲載している。

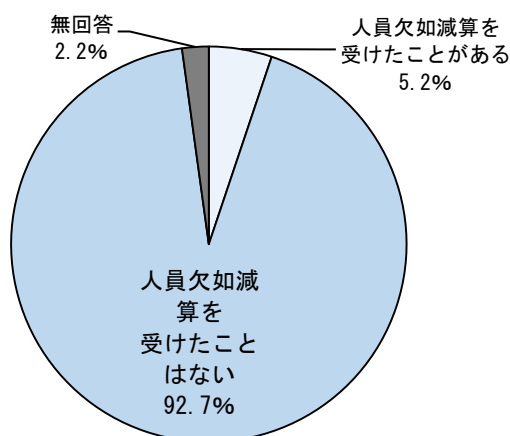


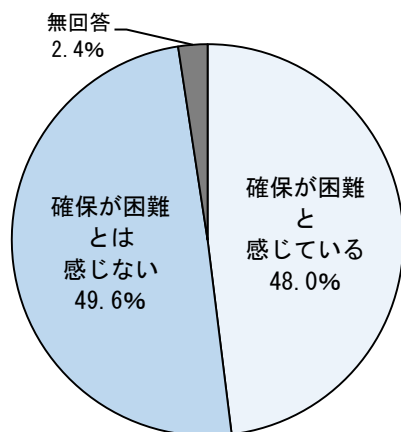
図 21. 人員配置 (n=2,115)

サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の人員配置について、「人員欠如減算を受けたことはない」が92.7%を占める。「人員欠如減算を受けたことがある」は5.2%である。

(5) 問 19 : 人員確保

問 19. サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の人員確保について、当てはまるものを選んでください。選択肢番号は1つのみご回答ください。

※グラフとコメント内の選択肢を省略して掲載している。



サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の人員確保について、「確保が困難とは感じない」は 49.6%、「確保が困難と感じている」は 48.0%である。

図 22. 人員確保 (n=2,115)

（６）問 20：確保が困難と感じる理由

問 20. 問 19 で「１．サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の確保が困難と感じている」を選択した場合のみお答えください。困難と感じる理由について、当てはまるものをすべて選んでください。（複数回答可）

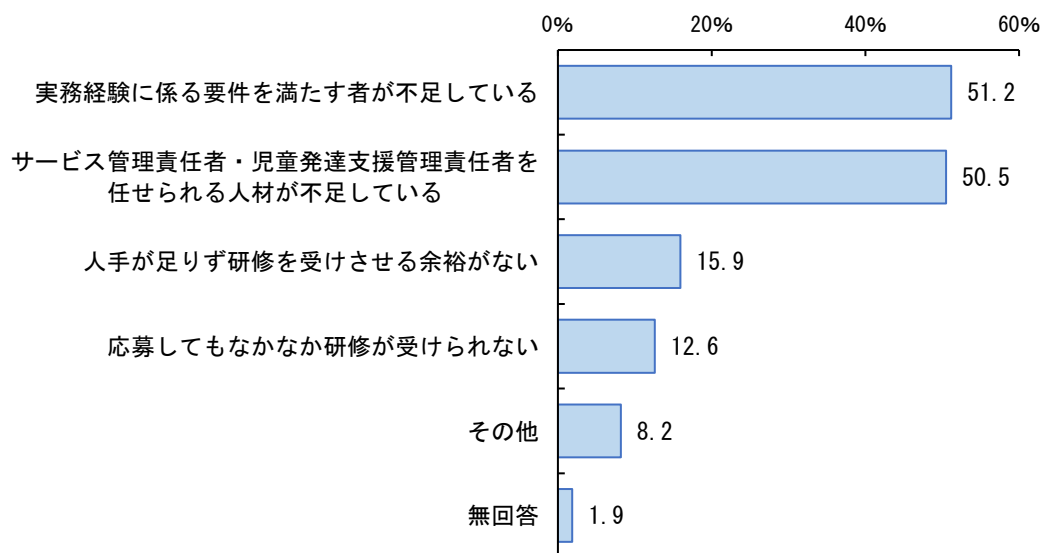


図 23. 確保が困難と感じる理由 (n=1,016)

サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の確保が困難と感じている理由としては、「実務経験に係る要件を満たす者が不足している」51.2%が最も多く、次いで「サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者を任せられる人材が不足している」50.5%が続いている。「人手が足りず研修を受けさせる余裕がない」は 15.9%、「応募してもなかなか研修が受けられない」は 12.6%である。

表 4. 確保が困難と感じるその他の理由

カテゴリー分類	確保が困難と感じるその他の理由（抜粋）	件数
研修の要件が影響	● 改定後の要件を満たしている者が不足している。 ● 改定により実践研修ができたためベテランスタッフの配置まで 2 年延びる結果となった。 ● 基礎研修後 2 年の実践が必要になり、時間がかかり困難と感じる。また年 1 回ほどしか研修がないので逃してしまうことがある。 ● 研修受講の新体制となったため。 ● 更新がネック。研修時間が長い。5 年ごとの更新をあきらめる人がいると思う。 ● 更新のための配置が難しく実務経験不足で失効しそうになっている。 ● サービス管理責任者資格があっても実務経験がないと失効してしまう制度が困難になっている。 ● サビ管としての実務経験を満たすことが難しい。 ● 資格、経験の要件しびりがきびしい。 ● 実践研修 2 年がネックで、人材を 2 年間キープできない場合がある。 など	20 件

カテゴリー分類	確保が困難と感じるその他の理由（抜粋）	件数
退職、産休、育休の影響	● サビ管をまかせても突然退職してしまう。 ● 実務経験を満たし、退職するケースが多くある。 ● 受講した後に退職。 ● 職員の退職や高齢の職員が多い。 ● 女性が多く、結婚での退職・産休・育休の影響があるため。 など	8 件
職員体制に影響（人材不足）	● サビ管へ昇格させると、元職種の人員数が減り、採用に時間がかかるため。 ● 専従要件の縛りがある。 ● 受講し、資格取得しても他の職種としての配置が必要な場合が多い（看護師・保育士等）。 ● 直接処遇にあたる職員が足りないため、そこからサビ管を選出するのに苦慮している。 など	8 件
募集しても来ない	● 求人の募集がなかなかない状況がある。 ● 人材募集しても応募がなく人を集めるのに大変苦労する。 ● 人材を募集してもなかなか応募がないので、自前で育成している現状のため。 など	7 件
職員がなりたがらない	● 研修終了後になって、サビ管の任を拒否する職員がいる。 ● 現職員で本人の希望がないため今後の育成に困難さを感じる。 ● 仕事が増えることを嫌がる傾向がある。 ● 業務量が多すぎて敬遠される。 など	7 件
異動がある	● 法人内で異動があるため場合によっては過不足が生じてしまう。 ● 法人内での人事異動等で欠員が生じないようにしているが、年度途中での欠員には対応しきれない。 ● 異動職場であり、必ずしも有資格者が配置とならないこともあるため。 など	5 件
人件費の確保が難しい	● 高額な給料が払えない。 ● 処遇改善加算が対象外のため法人内登用が難しくなっている。 など	3 件
採用が難しい	● 管理者が児発管を兼務しており、外部から採用できない状況は深刻。 ● 当事業所の利用者は依存症者が多いため、通常の人員募集が難しいため。 など	3 件
有資格者が少ない	● 中途採用で有資格者がいない。 ● 有資格者の人数が少ない。	2 件
育成に時間がかかる	● 管理責任者の育成に時間を要する。 ● 法人内での人材育成が間に合わない。	2 件
その他	● 今はいいが、今後の見通しをもった人材確保ができていない。 ● 児発管の絶対数が不足している感じがしています。 など	6 件
合計		71 件

(7) 問 21：新規採用する場合の募集媒体の活用と効果

問 21. サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者を新規採用する場合、以下の 1～9 の項目の活用の有無と効果について、当てはまるものを選択肢より選んでください。

① 活用している募集媒体

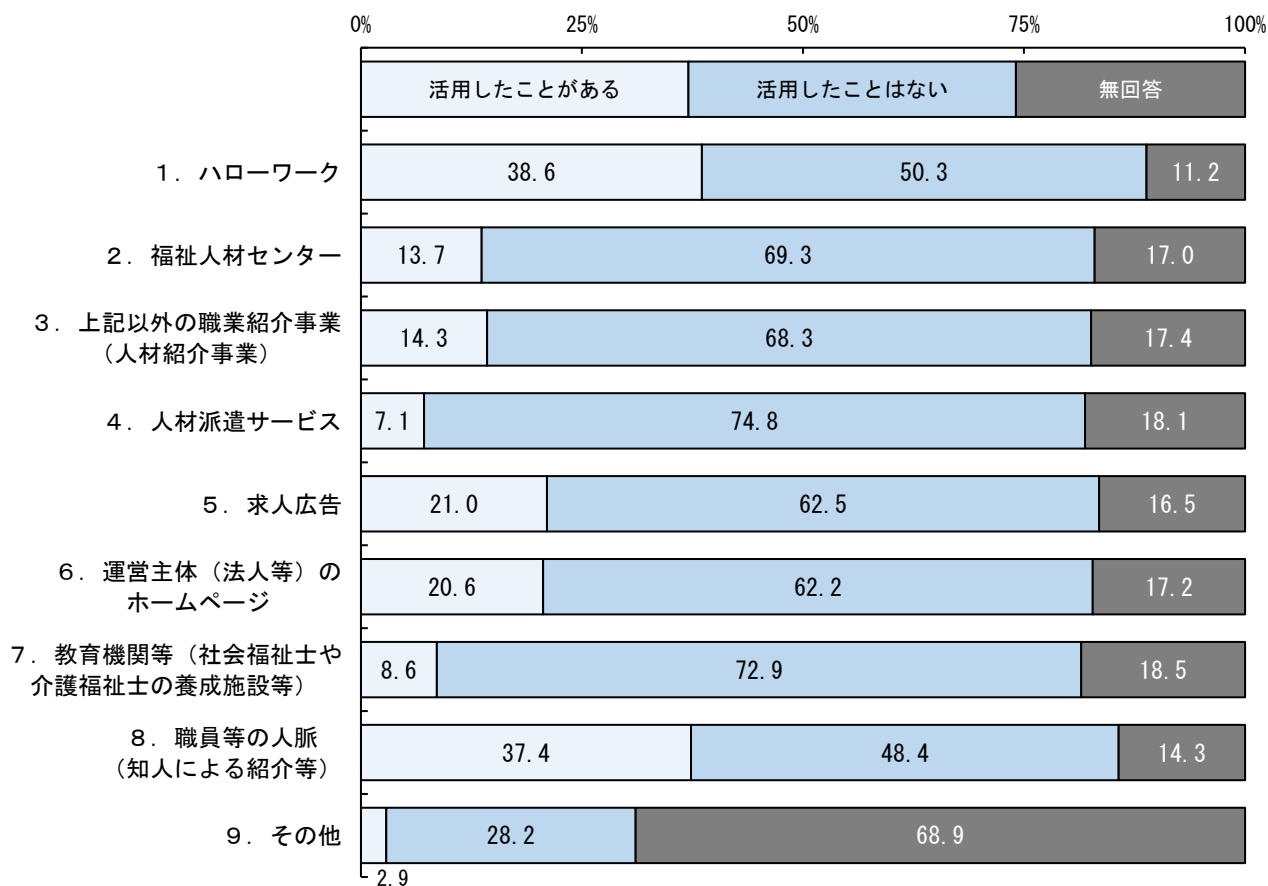


図 24. 活用している募集媒体 (n=2,115)

サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者を新規採用するにあたり、活用している割合が高い募集媒体は、1. ハローワーク 38.6%、8. 職員等の人脈 (知人による紹介等) 37.4%、5. 求人広告 21.0%、6. 運営主体 (法人等) のホームページ 20.6%である。

一方で、4. 人材派遣サービスや7. 教育機関等 (社会福祉士や介護福祉士の養成施設等) を活用している割合が 1 割を下回った。

「その他」では「サビ管として募集することはない」「法人内、事業所内で育成したり対応する」という内容の回答が大多数であった。具体的な手段・方法としてあげられたのは「求人チラシ配布」「専門学校、大学の現場実習を通して」「通信などによる求人」であった。

② 募集媒体の効果

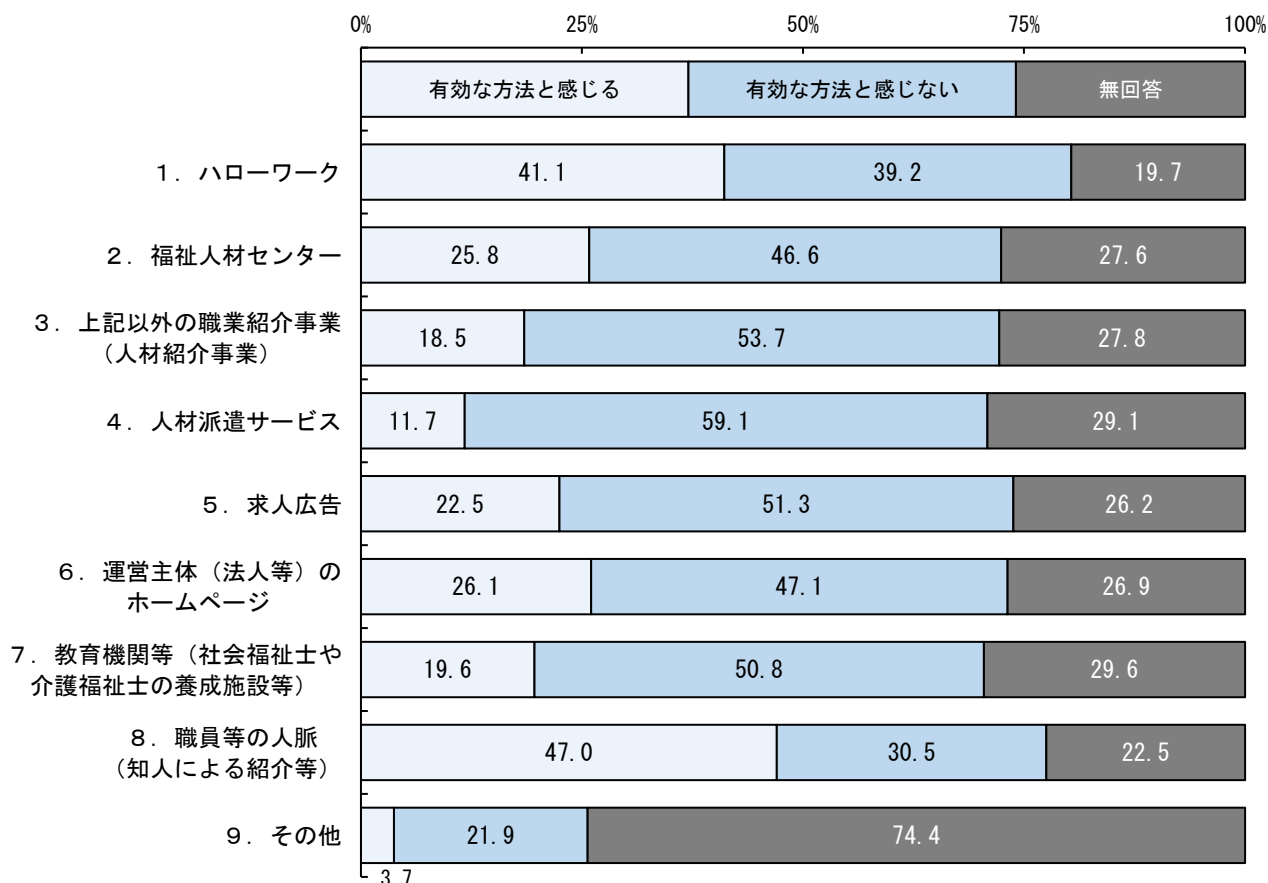


図 25. 募集媒体の効果 (n=2,115)

サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者を新規採用するにあたり、効果があった割合が高い募集媒体は、8. 職員等の人脈 (知人による紹介等) 47.0%、1. ハローワーク 41.1%となっており、これらは4割以上効果があったと回答している。

一方で、効果の割合が低い応募媒体は、4. 人材派遣サービス 11.7%、3. 上記以外の職業紹介事業 (人材紹介事業) 18.5%、7. 教育機関等 (社会福祉士や介護福祉士の養成施設等) 19.6%などとなっている。

(8) 問 22：利用者の個別支援計画

問 22. 利用者の個別支援計画について、当てはまるものを選んでください。選択肢番号は1つのみご回答ください。

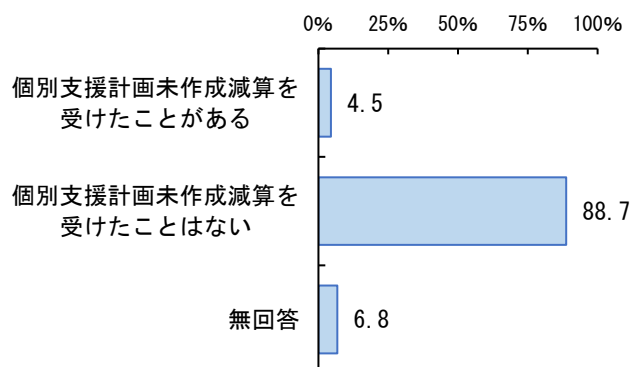


図 26. 利用者の個別支援計画 (n=2,115)

利用者の個別支援計画について、「個別支援計画未作成減算を受けたことはない」が 88.7%を占めている。「個別支援計画未作成減算を受けたことがある」は 4.5%である。

5. サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の責務について

(1) 問 23：サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の実施の方法・役割

問 23. 以下の内容について該当するものをそれぞれ選択肢から選んでください。

① 実施の方法（それぞれ1つのみご回答ください。）

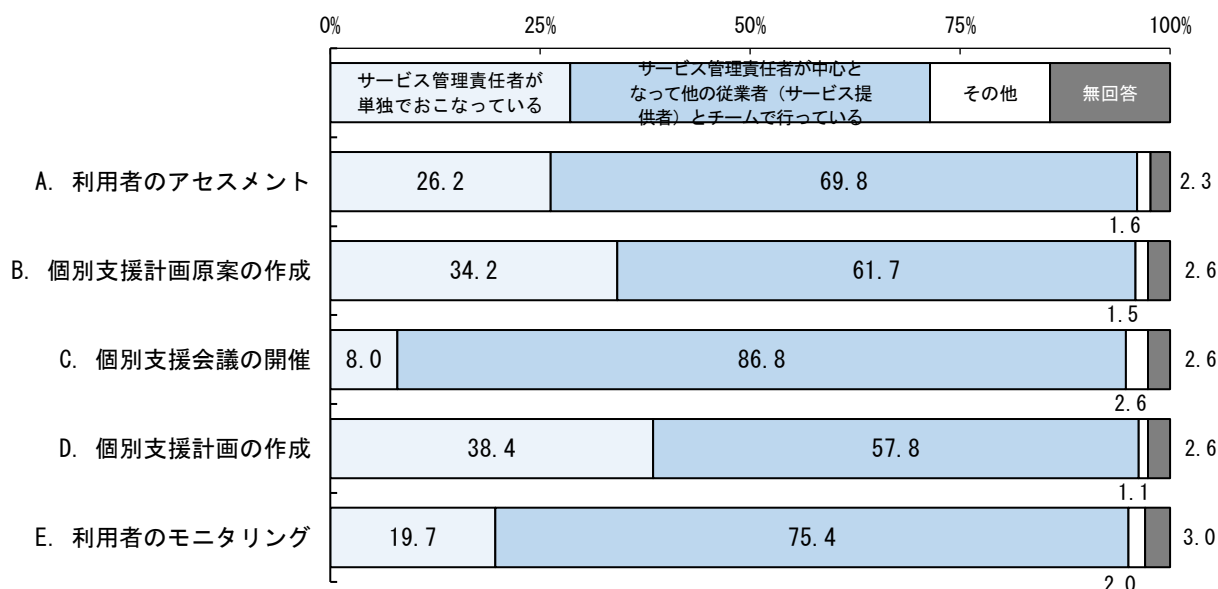


図 27. 実施の方法 (n=2,115)

A～E 全てにおいて、「サービス管理責任者が中心となって他の従業者（サービス提供者）とチームで行っている」割合が5割を超えている。「チームで行っている」割合が最も高いのは、C. 個別支援会議の開催 86.8%、次いで E. 利用者のモニタリング 75.4%となっている。

一方で、「サービス管理責任者が単独でおこなっている」割合が最も高いのは、D. 個別支援計画の作成 38.4%、B. 個別支援計画原案の作成 34.2%であり、個別支援計画の作成については単独で行っている割合が3割を超えている。

② 役割（複数回答可）

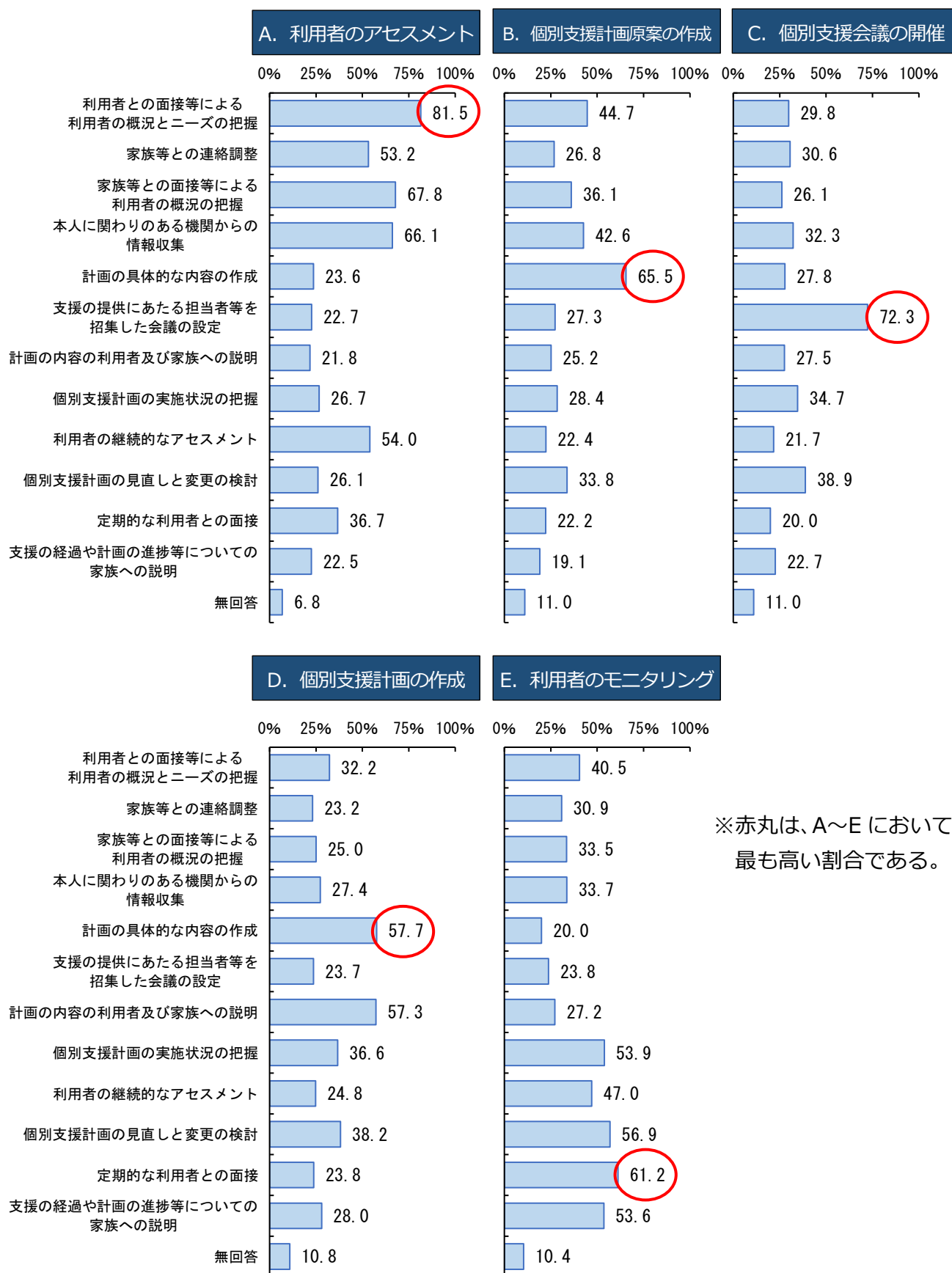


図 28. 役割 (n=2,115)

表 5. 役割の累計値（無回答を除く）

場面	全選択肢の累計値
A. 利用者のアセスメント	539.5%
B. 個別支援計画原案の作成	442.5%
C. 個別支援会議の開催	432.2%
D. 個別支援計画の作成	446.3%
E. 利用者のモニタリング	537.9%

A. 利用者のアセスメントにおいて、役割として担っている割合が最も多いのは「利用者との面接等による利用者の概況とニーズの把握」81.5%である。A. 利用者のアセスメントは累計値が A～E の中で最も多いことから、サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の役割として認識されている項目が多い。

B. 個別支援計画原案の作成において、役割として担っている割合が最も多いのは「計画の具体的な内容の作成」65.5%、次いで「利用者との面接等による利用者の概況とニーズの把握」44.7%となっている。

C. 個別支援会議の開催において、役割として担っている割合が最も多いのは「支援の提供にあたる担当者等を招集した会議の設定」72.3%である。「支援の提供にあたる担当者等を招集した会議の設定」以外は 3 割台以下となっており、累計値は最も低くなっている。

D. 個別支援計画の作成において、役割として担っている割合が最も多いのは「計画の具体的な内容の作成」57.7%であり、B. 個別支援計画原案の作成と同様である。D. 個別支援計画の作成では、「計画の内容の利用者及び家族への説明」57.3%の役割も大きい。

E. 利用者のモニタリングにおいて、役割として担っている割合が最も多いのは「定期的な利用者との面接」61.2%であり、「個別支援計画の見直しと変更の検討」56.9%、「個別支援計画の実施状況の把握」53.9%、「支援の経過や計画の進捗等についての家族への説明」53.6%も 5 割を超えている。累計値も多いことから、A. 利用者のアセスメントと同様にサービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の役割が大きい。

6. 個別支援会議について

(1) 問 24：個別支援会議の開催

問 24. 貴事業所で行う個別支援会議について、当てはまるものを選んでください。選択肢番号は1つのみご回答ください。

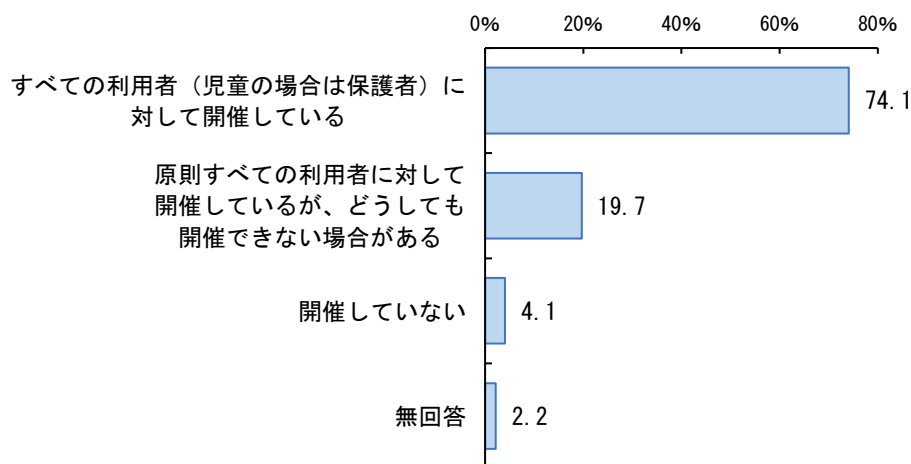


図 29. 個別支援会議の開催 (n=2,115)

個別支援会議について、「すべての利用者（児童の場合は保護者）に対して開催している」は74.1%である。

一方で、「原則すべての利用者に対して開催しているが、どうしても開催できない場合がある」19.7%、「開催していない」4.1%であり、開催できないことがある・していないという回答は合計すると23.8%である。

(2) 問 25：個別支援会議を開催できない理由

問 25. 問 24 で「2. 原則すべての利用者に対して開催しているが、どうしても開催できない場合がある」を選んだ場合のみお答えください。開催できない理由について、具体的にお答えください。

表 6. 個別支援会議を開催できない理由

カテゴリー分類	個別支援会議を開催できない理由（抜粋）	件数
コロナの影響・感染症予防のため	● 新型コロナの流行時期などは開催出来ない時期もあった。 ● 感染症対策等により職員数が不足している際。 ● コロナウイルス感染対策のため。 ● コロナ禍の中で開催が難しいときもある。 ● 新型コロナ感染拡大、防止、予防のため。 ● 対象者や職員がコロナ等の理由の為開催困難な時期があった。 など	78 件

カテゴリー分類	個別支援会議を開催できない理由（抜粋）	件数
日程調整が困難	● 関係機関との日程が合わないため。 ● 個別療育主流のためそれぞれの業務があるため時間の調整が難しい。 ● ご家族様や関係者との日程調整が難しい。 ● 時間の確保が難しい。 ● 職員配置等から、まとまった時間の確保が難しい。 ● 直接支援の時間が優先され、関係職員の参集が困難な場合がある。 など	76 件
保護者の都合	● 保護者との時間の都合が合わない。 ● 保護者の高齢化。 ● 母子家庭で児童の状況を話し合うタイミングが取りにくい。 ● 家族との関係性が確立されていない。 ● 家族と連絡がつきにくく、県外のため来所も難しい。 ● ご家族が遠方、または後見人様と都合がつかない。 など	68 件
人員体制、時間外労働の問題	● 会議の日程が支援員不足でできる日が少ない。 ● 勤務数、休み数の兼ね合い。 ● グループホームのシフトの都合で、職員が集められない。 ● 現場の職員の人数不足によりできないことがある。 ● 人員の確保、時間の確保が難しい。 など	31 件
利用回数が少ない、利用していない	● 年数回の利用者であるため。 ● 契約はあるものの実際利用していない人もいる。 ● 長期に休まれて利用できていない方です。 ● 長期に利用がなかったり間が空きすぎる場合。急に利用を中止した場合。 など	26 件
利用者の都合	● 意思決定が難しい方がいる。 ● 入院などやむをえない事情の場合。 ● 利用者に発言を促すが自発的な発言が認められない。 ● 利用者の体調や開催時間の調整が困難な時があるため。 など	21 件
優先順位がある	● 課題、ニーズに対して緊急な事案の場合に開催しているため。 ● 問題行動のある利用者にフォーカスが当たってしまうケースが多い。 ● 検討内容が多い方が中心になってしまう場合がある。 など	13 件
個別支援会議以外の方法で情報共有・連携	● 会議は行っているが全員が集まれないときに個別の会議として行う場合がある。 ● 開催は基本しているが一人あたりに時間がかかる時がある。その場合は日程を分けて行っている。 ● 関係者収集できない場合がある。その場合はアンケート形式での情報共有・提供を行っている。 ● 担当職員、ご家族、ご本人を一堂に集めると他利用者への支援ができないのでそれぞれ別々に話を聞き意見をまとめることが多い。 など	12 件
特に問題がない	● 支援内容に変更がない場合。 ● 本人との面談で済む人もいる。 ● 療育後に常に情報交換を行っているのであまり必要性を感じていない。 ● 利用する日数が少なく、心配のないケースは、開催しないケースがある。 など	8 件
保護者の拒否	● 保護者が協力的ではない。 ● 保護者が支援会議開催の必要性を感じていないため開催できない場合がある。 ● 保護者が希望しない場合がある。 など	7 件
必要時のみ開催	● 初回利用の場合は必須となるが、継続利用の場合はケースによって個別支援会議を開催しない場合があるため。 ● 判断に混乱を招くことが予想される状況が生じる場合。	6 件

カテゴリー分類	個別支援会議を開催できない理由（抜粋）	件数
	● 必要と思われる人、必要時のみ開催している。 など	
利用者の拒否	● 利用者、本人が拒否をする場合がある。 ● 会議を望まない。 など	4 件
利用者が多い	● 大人数のためその機会を設ける時間が取れない。 など	3 件
その他	● セルフプランで相談支援員が付いていない方は会議が開催されていない。 ● 相談員が付いていない場合は親との面談で対応している。 ● 商品の納品が優先して開催する時間がないことがある。 など	12 件
合計		365 件

（３）問 26：個別支援会議への利用者の参加の有無

問 26. 個別支援会議を行う際、利用者は参加していますか。当てはまるものを選んでください。選択肢番号は 1 つのみご回答ください。

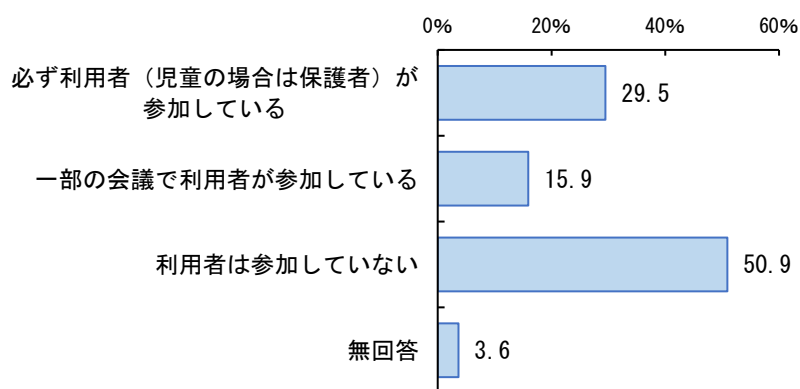


図 30. 個別支援会議への利用者の参加の有無（n=2,115）

個別支援会議を行う際の利用者の参加について、「利用者は参加していない」が 50.9%を占めている。

一方で、「必ず利用者（児童の場合は保護者）が参加している」は 29.5%、「一部の会議で利用者が参加している」は 15.9%である。

(4) 問 27：個別支援会議への利用者の参加の具体的状況

問 27. 問 26 で「2.一部の会議で利用者が参加している」と回答された場合のみお答えください。個別支援会議には、どのような利用者が参加されており、又、どのような利用者が参加されていませんか。利用者に参加を求める際の目安（基準）や利用者の参加が難しい理由等をお答えください。

① 個別支援会議へ参加している利用者

表 7. 個別支援会議へ参加している利用者

カテゴリー分類	個別支援会議へ参加している利用者（抜粋）	件数
本人参加の意思があり参加可能	● 家族と同居していない、ホーム居住の利用者。自分の意見を伝えたい方は参加している。 ● ご自身の意見を言語で表出できる方で、希望される方は参加している。 ● 自己理解が進んでいる、本人のニーズがはっきりとある。 ● 本人が参加を希望しない場合ききとりなどを別に行っている。参加を希望する場合は参加を求めます。 ● 本人の意思を皆の場で伝えたい、または伝える必要があるケースには参加を促します。 ● 本人が希望される場合や本人に支援者から直接伝えた方がいい場合などは参加している。 など	23 件
支援内容確認のため	● 参加後、個別支援計画案を作成し、個別支援会議開催、計画作成後本人に最終確認している。 ● 支援過程において、利用者が納得できる内容であることを確認してもらう時。 ● 本人の意思確認を行いたいとき。 ● 利用者は基本的に一对一の面談で意向は把握している。 ● 参加の確認を行い、本人が出席しない旨を伝えてくる場合。後日会議報告や計画説明を行う。 ● 利用者が参加する場合には、支援の実施状況の確認や今後の希望の聞き取り、新たな支援計画の説明の際に参加してもらっています。 など	19 件
利用者の情報収集のため	● グループホーム入居の方で金銭管理に課題がある方、就職活動中の方、就職が決まったなどの場合は利用者本人にも参加してもらう。また有事の際。 ● 個別支援会議で本人の検討事項で本人の希望や状況を直接聞きたい場合に参加してもらっている。 ● 利用児童自身の意見や希望を聞くようにしている。 ● 参加：新規入社した方、著しい特記事項変化のある方。 ● 重度の心身障害の方は、ご本人様の言動から推察されるニーズを拾い出した上で、最善となり得る支援計画を提示している。 など	14 件
支援内容が変わる場合	● 利用者の方の生活状況に大きな変化（利用サービス等の変更など）が生じた場合や利用者の方の意思や希望を確認させていただく場合など。 ● 支援内容や目標が大きく変わる場合は本人の参加はあるが、内容が大きく変わらない場合は本人が参加していない。 ● 利用者の生活環境が大きく変化していく節目の場合や利用者から支援者に直接話したい内容がある場合などは本人に参加していただくこともある。 など	10 件
他機関との連携が必要	● 家族、他の支援者を交え、今後の方向性を確認、共有するため。 ● 特に医療行為が多いたくさんの事業所が関わっている場合は参加してもらう。 など	6 件

カテゴリー分類	個別支援会議へ参加している利用者（抜粋）	件数
家族が希望している	● 就学前など保護者を交えた方が良いときや保護者からニードがあるときなど。 ● 保護者の希望で決めている。 など	5 件
進路・就労に関する内容の場合	● 就労移行の中で、それぞれの就労への取り組み段階に応じて参加を決めている。 ● 利用者が希望する場合、または進路や就業に向けて保護者と同席が必要な場合、利用者同席での会議を行っている。 など	5 件
複数の事業所を利用	● 計画相談事業所が、当法人以外の事業所も利用されている方も、関係機関と本人とが参加することが多い。 ● 他事業所の方を交えた際に参加していただいている。 など	5 件
生活支援員等の要請	● 生活支援員が会議を望んでいる場合に行う。 ● 保護者からの要望があった場合。明らかに養育困難と思われる家族、児童相談所等他の関係機関から必要性を感じた場合。 など	3 件
家族が同席できる場合	● 家族が会議に参加している際、自宅で一人になってしまう場合、同席されることがある。 など	2 件
その他	● 関係機関を含め定期的な会議等については一部分の時間帯で参加している。 ● トラブルや問題解決時など。ケース会議には参加させる場合がある。 など	5 件
合計		97 件

② 個別支援会議へ参加していない利用者

表 8. 個別支援会議へ参加していない利用者

カテゴリー分類	個別支援会議へ参加していない利用者（抜粋）	件数
コミュニケーションがとれない・意思表示ができない	● 計画内容を理解できない利用者を不参加としている。 ● 意思・気持ちがある程度、伝えられる方に参加が偏っている現状があり。 ● 意思表示が難しい方、説明の理解力が弱い方は不参加にしています。 ● 意思表出が難しいと判断される場合は御家族中心にお話をさせて頂いている。 ● コミュニケーションや集まることが困難な利用者については日頃の様子から判断させて頂いている。 ● 重度の利用者で自分の意思が伝えられない利用者は参加していない。 ● 意思の表出が難しい方は参加できていません。 ● 自分の意見を述べるのが難しい利用者、会議の席に継続して着席することが難しい利用者は参加していません。 など	33 件
会議の場に一定時間いることができない（多動など）	● 会議等に参加するのに多動性や意思疎通が困難な方など長時間の参加が難しいことが挙げられます。 ● 参加を基本としているが障害特性（座っていられない、多動 etc）により難しい面がある。 ● ほとんどの利用者は参加していますが、椅子に座っていることができずに途中退席されることがある。 ● 本人の意思が確認できなかったり支援者がいないとその場にいられない利用者の場合は難しい。 ● 行動障害のため会議の間聞くことができない方。 ● 知的障害があり自己決定が難しい利用者や、多動気味で会議の参加が難しい利用者は参加していない。 など	23 件

カテゴリー分類	個別支援会議へ参加していない利用者（抜粋）	件数
参加により混乱や不安定な状況になる（会議が苦手など）	● 会議の場所に参加することで、不安定な気持ちになってしまう方は入れない。 ● 落ち着いて話を聞ける利用者は参加するが部屋に入りたがらない利用者等は参加しない。 ● 会議等により自傷、他害行為に及ぶ利用者に対して不参加であり、他は参加している。 ● 会議の場にいる事で混乱し不安定になる利用者の方は参加していません。 ● 本人の特性上（多動や緊張など）で参加が難しいケースもある。 など	20 件
利用者の都合・体調	● 利用者が会議の出席よりも、自分の暮らしのペースを優先するため。 ● 開催日に事業所の生活介護を利用されている。 ● 原則としては参加を求めているが入院等で調整が見つからない時がある。 ● 利用者の情緒面が安定していない時。 ● 利用者の都合がなかった場合のみ。 など	18 件
関係者のみで開催	● 関係機関のみで情報交換をする場合がある。 ● 参加者は生活支援員、児発管、支援を受けている児童の保護者。 ● 担当者会議等で学校、相談支援事業所、保護者の方が参加する会議をしている。 ● 特別な場合は相談支援専門員が中心となった担当者会議を行っている。 など	16 件
開催時間の調整が困難	● 会議とは違う場所（本人が気持ちを言いやすい場面作り）を設定。集まれる時間の調整が難しい。 ● 利用者家族への参加を促しているが都合が合わず参加しない時がある。 ● 日中活動や就労のため、時間の調整が難しい。 など	16 件
利用者が希望しない	● 参加を嫌がる方、その場にいられない方は無理に参加していただいていない。 ● 利用者自身が拒否されるケースや、参加してもすぐ退席されるケースがある。 ● 希望の有無によって、参加する利用者としいない利用者がいる。 ● 本人が直前に参加を拒否された場合。 など	13 件
低学年の子ども・児童	● 会議に児童が参加できない場合は、事前に担当スタッフがアセスメントを行うようにしている。 ● 児童が学校に行っている時間が長い。 ● 小学低学年のお子さんが多いため、参加していない。 など	11 件
家族の状態・都合	● 御家族の状況により参加できないことがある。 ● 保護者（家族）自体に問題がある場合は、支援者のみで行っている。 ● 保護者様のご意見で参加不参加を決めることがある為。 ● 家族の都合で利用者が参加しにくい時間帯に開催する場合、利用者は参加していない。 など	11 件
利用者の参加がデメリットになる場合	● 全部の関係機関に情報を知られたくないと思っているケースがあり配慮している。 ● 内容によっては、御家族様が参加しない方が妥当な場合もある。 ● 本人が参加の場合、本人を傷つける事もあると判断した時には参加してもらえない。 ● 保護者さんへの思いをしっかりと聞きたい場合（困っていることなど）は子どもさんは同席していない。 など	9 件
保護者が代わりに参加	● 自己決定が難しい方は、保護者の協力を得て参加することもある。 ● サービス担当者会には必ず保護者が参加されている。 ● 保護者が参加しており、本児は都合が合わない場合、その場に居ることが難しいなどの理由により非参加になっている。 など	6 件

カテゴリー分類	個別支援会議へ参加していない利用者（抜粋）	件数
感染予防のため	● 感染予防の観点から出来る時期と出来ない時期があった。 ● コロナウイルス対策による会議の中止の為。 ● コロナ禍で密を避けるため、人数を減らしたりした。 など	5 件
必要がないと判断した場合	● 日頃の会話でニーズなどをひきだすようにしているため。わざわざ時間設定をしなくてもいいと判断した場合。 ● 利用者が安定している場合、参加していないケースがある。 など	3 件
理解が難しい	● 強度行動障害のある利用者の方は参加することが難しいです。 ● 他の会議へ本人が未参加な理由は知的に重度の為、理解が難しいとこちらが判断してしまっている。 など	3 件
基本的に参加はしないことになっている	● ケア会議、ケース会議（個別支援計画作成用）には、基本本人は参加しない。 ● 個別支援計画原案作成の段階では利用者は参加されていません。 など	2 件
その他	● 施設外担当は時間内に参加できていない。 ● 本人同席とする上で問題になるのは、会議の場所の提供、他利用者が利用している状況での人員確保等です。 など	4 件
合計		193 件

③ 利用者に参加を求める際の目安・基準

表 9. 利用者に参加を求める際の目安・基準

カテゴリー分類	利用者に参加を求める際の目安・基準（抜粋）	件数
利用者参加が前提	● 会議等により自傷、他害行為に及ぶ利用者に対して不参加であり、他は参加している。 ● 基本的にすべての利用者に対して参加を求めているが保護者（利用者）の時間帯があわず参加ができないことがある。 ● 原則としては参加を求めているが入院等で調整がつかない時がある。 ● 特別なことがない限り担当者と利用者とのモニタリングを行っている。 ● 原則参加としているが、会議の場に居続ける事ができない利用者があるため。 など	21 件
意思決定ができる	● 意思決定ができる利用者は主に参加している。 ● 利用者（児童）が自分の言葉で伝える力がある。伝えたい気持ちを持っているなど。 ● 利用者本人の意思があり、表現できる方は参加できます。 など	14 件
コミュニケーションがとれる	● 言葉でのコミュニケーションがある程度可能な利用者の一部が参加。 ● 意思・気持ちがある程度、伝えられる方に参加が偏っている現状があり。 ● 言語でのコミュニケーションができる方、意思表出ができる方。 ● 言葉や何らかのコミュニケーションでやりとりが出来る方。 など	11 件
会議の場に一定時間いることができる	● 落ち着いて会議に参加できる方は参加している。 ● 落ち着いて話を聞ける利用者は参加するが部屋に入らたがらない利用者等は参加しない。 ● 会議中離席少なく参加される方。会議中離席多い方。 など	6 件
合計		52 件

7. 他機関等との連携について

(1) 問 28：他機関等との連携

問 28. 以下の1～19の機関について、貴事業所のサービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者が連携を取れていると感じますか。それぞれ、選択肢の1～5のなかから最も当てはまる数字を選んでください。なお、自事業所が含まれる選択肢については、自事業所以外の事業所との連携について回答してください。

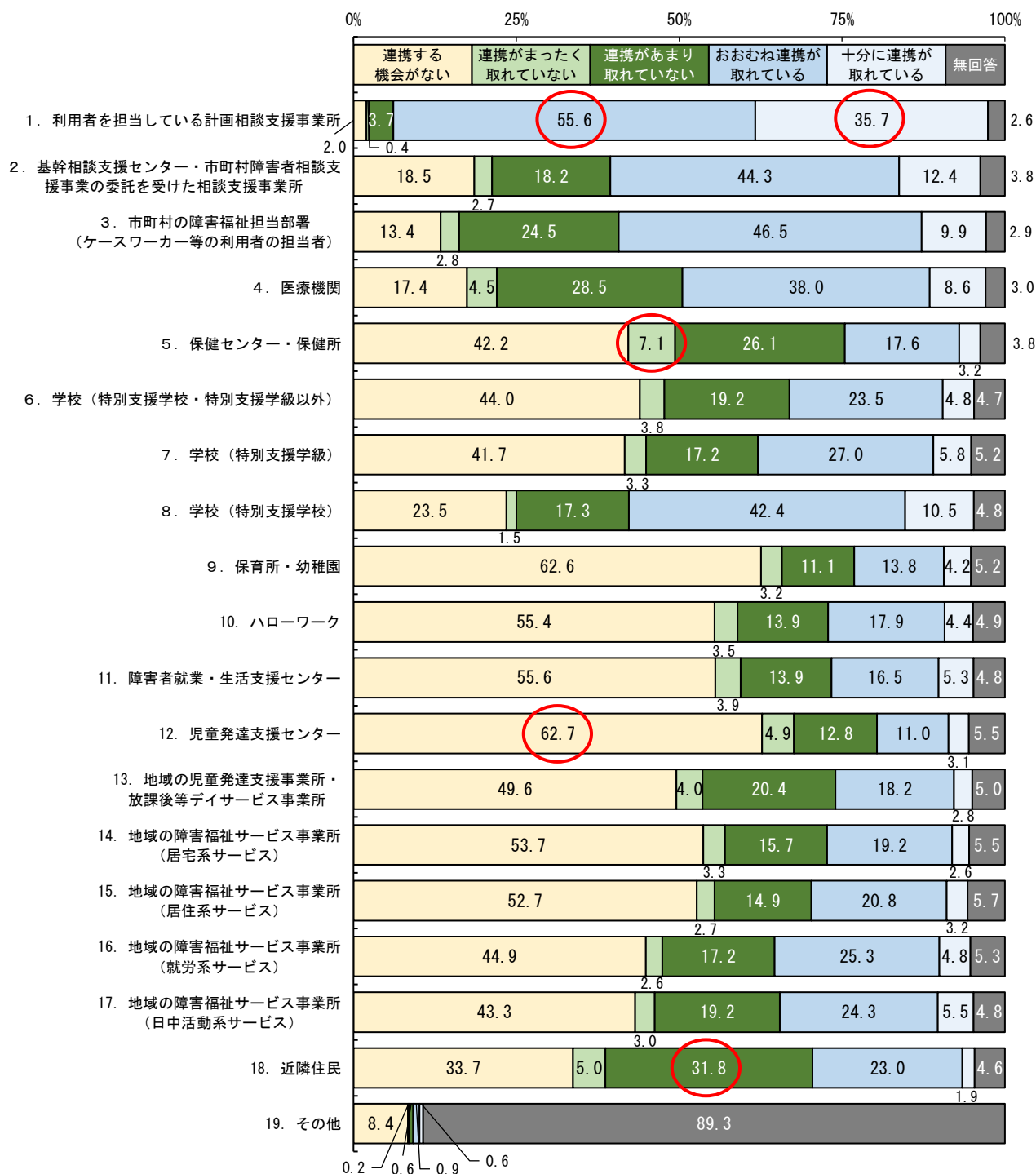


図 31. 他機関等との連携 (n=2,115)

※赤丸は、選択肢において最も高い割合である。

表 10. 他機関等と「十分に連携がとれている」＋「おおむね連携がとれている」

他機関等の連携先	「十分に連携がとれている」 ＋ 「おおむね連携がとれている」
1. 利用者を担当している計画相談支援事業所	91.3%
2. 基幹相談支援センター・市町村障害者相談支援事業の委託を受けた相談支援事業所	56.7%
3. 市町村の障害福祉担当部署（ケースワーカー等の利用者の担当者）	56.4%
4. 医療機関	46.6%
5. 保健センター・保健所	20.8%
6. 学校（特別支援学校・特別支援学級以外）	28.3%
7. 学校（特別支援学級）	32.8%
8. 学校（特別支援学校）	52.9%
9. 保育所・幼稚園	18.0%
10. ハローワーク	22.3%
11. 障害者就業・生活支援センター	21.8%
12. 児童発達支援センター	14.1%
13. 地域の児童発達支援事業所・放課後等デイサービス事業所	21.0%
14. 地域の障害福祉サービス事業所（居宅系サービス）	21.8%
15. 地域の障害福祉サービス事業所（居住系サービス）	24.0%
16. 地域の障害福祉サービス事業所（就労系サービス）	30.1%
17. 地域の障害福祉サービス事業所（日中活動系サービス）	29.8%
18. 近隣住民	24.9%
19. その他	1.5%

1～19の機関の機関について、「十分に連携がとれている」＋「おおむね連携がとれている」割合が5割を超えているのは、1. 利用者を担当している計画相談支援事業所 91.3%、2. 基幹相談支援センター・市町村障害者相談支援事業の委託を受けた相談支援事業所 56.7%、3. 市町村の障害福祉担当部署（ケースワーカー等の利用者の担当者）56.4%、8. 学校（特別支援学校）52.9%である。とりわけ1. 利用者を担当している計画相談支援事業所は91.3%と高い割合である。

一方で、「連携があまりとれていない」割合が高いのは、18. 近隣住民、4. 医療機関、5. 保健センター・保健所などとなっている。「連携する機会がない」は、12. 児童発達支援センターや9. 保育所・幼稚園において6割を超えている。

その他に記載された連携先は、下表があげられる。

表 11. その他に記載された連携先

その他に記載された連携先（抜粋）	連携の状況
行政	十分に連携が取れている
児童家庭支援センター	十分に連携が取れている
児童相談所	おおむね連携が取れている
高齢福祉課	連携があまり取れていない
高齢者介護サービス（日中活動系）	連携があまり取れていない
高齢者介護事業所	おおむね連携が取れている
訪問看護事業所	十分に連携が取れている
訪問看護 S T	おおむね連携が取れている
生産受注先	十分に連携が取れている
施設外就労先	十分に連携が取れている
障がい者就労支援センター	十分に連携が取れている
地域定着、保護観察所	十分に連携が取れている
弁護士・司法書士	おおむね連携が取れている
福祉オンブズマン・活動に関する外部講師（アート・ミュージック）	十分に連携が取れている
その他社会資源、消防、警察など。	おおむね連携が取れている
地域交番	おおむね連携が取れている
国立の学校、付属小等	連携がまったく取れていない
近隣の大学	十分に連携が取れている
本人の知り合いなど	おおむね連携が取れている
となりの家の人	十分に連携が取れている
不動産関係	おおむね連携が取れている

（２）問 29：毎月相談支援専門員と連携して支援をしている利用者

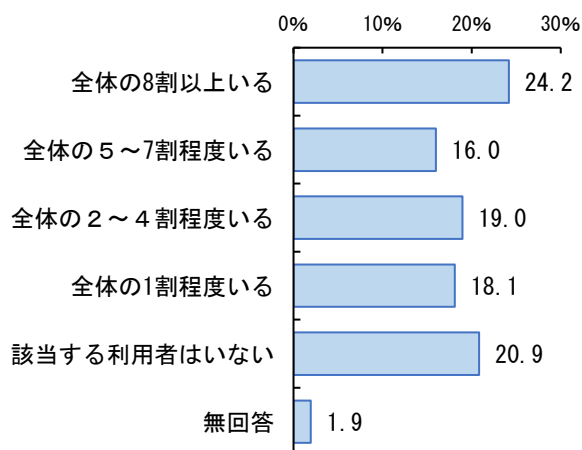


図 32. 毎月相談支援専門員と連携して支援をしている利用者（n=2,115）

問 29. 貴事業所の利用者のうち、毎月相談支援専門員と連携して支援をしている利用者がどれくらいいますか。当てはまるものを選んでください。選択肢番号は1つのみご回答ください。

利用者のうち、毎月相談支援専門員と連携して支援をしている利用者について、「全体の 8 割以上いる」の 24.2%が最も多く、次いで「該当する利用者はいない」20.9%が続いている。

8. 地域との関わりについて

(1) 問 30：地域の自立支援協議会への参加

問 30. 地域の自立支援協議会について、当てはまるものを選んでください。選択肢番号は1つのみご回答ください。

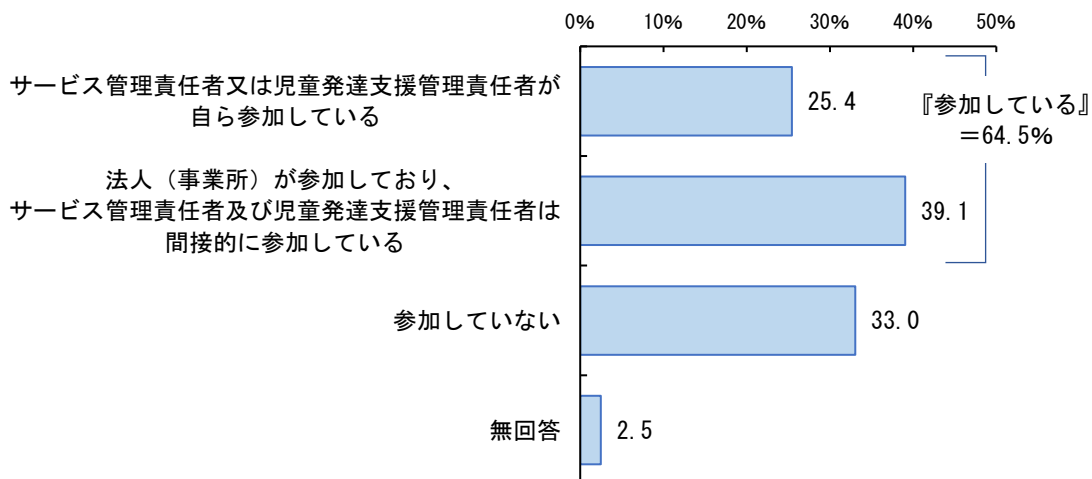


図 33. 地域の自立支援協議会への参加 (n=2,115)

地域の自立支援協議会への参加について、「法人（事業所）が参加しており、サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者は間接的に参加している」39.1%が最も多く、「サービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者が自ら参加している」は25.4%である。これらを合計した『参加している』という回答は64.5%である。

一方で、本人も法人も「参加していない」は33.0%となっている。

(2) 問 31：自ら参加している部会名等

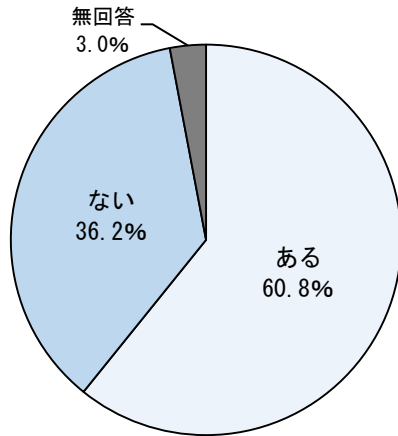
問 31. 問 30 で「1. サービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者が自ら参加している」を選んだ場合のみお答えください。参加している具体的な部会名等をお答えください。

表 12. 自ら参加している部会名等

カテゴリー分類	具体的な部会名等（抜粋）	件数
子ども	育つ部会、子どもネットワーク、子ども支援部会、子ども発達支援部会、子ども部会、子ども連絡会、児童部会 など	112 件
就労	就労検討部会、就労支援部会、就労部会、働く部会 など	81 件
自立支援協議会	自立支援協議会 など	47 件
地域生活支援	介護生活部会、生活支援部会、生活部会、地域生活支援部会 など	39 件
日中活動	通所分科会、日中活動事業所連絡会、日中活動部会 など	14 件
放デイ	放デイネットワーク、放課後等デイサービス部会、放課後等デイサービス連絡会 など	12 件
療育、発達	地域療育部会、療育支援部会、療育部会 など	11 件
地域	地域課題検討会、地域部会 など	11 件
居住・入所	グループホーム連絡会、施設入所部会、住まい暮らし支援専門部会 など	11 件
管理者、サビ管	サービス管理責任者部会、サビ管ネットワーク会議 など	10 件
事業所	事業所部会、事業所連絡会 など	10 件
権利	権利擁護・虐待啓発部会、権利擁護部会 など	8 件
サービス、マネジメント	ケアマネジメント連携部会、サービス事業所連絡協議会 など	8 件
精神	精神部会、精神保健部会 など	8 件
おとな	おとな部会、本人中心部会 など	7 件
医ケア・医療	医療的ケア支援部会、医療部会 など	6 件
専門部会	専門部会 など	6 件
相談	相談支援部会 など	6 件
地域移行	地域移行支援部会 など	6 件
障害別	行動障害部会、身体障害部会、知的部会、発達障害者支援部会 など	6 件
重心	重心部会 など	5 件
防災・災害	災害部会、防災部会 など	4 件
拠点	拠点整備委員会、地域生活支援拠点ワーキンググループ など	3 件
人材	研修部会、地域移行・人材育成 など	3 件
短期入所	短期入所部会 など	2 件
その他	支援学校卒業生の進路部会、当事者部会 など	25 件
合計		461 件

（３）問 32：情報共有や連携を図るためのネットワークの有無

問 32. 地域において、事業所が情報共有や連携を図るためのネットワーク（事業所連絡会等）がありますか。当てはまるものを選んでください。選択肢番号は1つのみご回答ください。

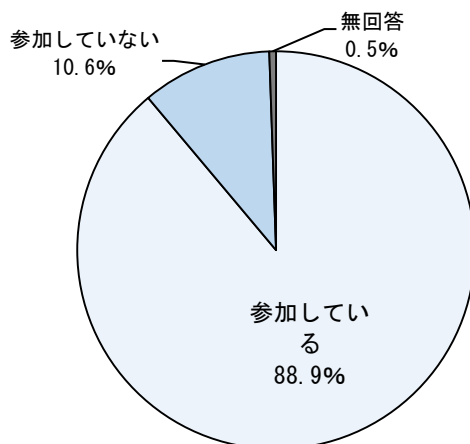


地域において、事業所が情報共有や連携を図るためのネットワークが「ある」という回答は60.8%を占める。

図 34. 情報共有や連携を図るためのネットワークの有無（n=2,115）

（４）問 33：ネットワークへの参加

問 33. 問 32 で「1. ある」を選んだ場合のみお答えください。そのネットワークに貴事業所は参加していますか。当てはまるものを選んでください。選択肢番号は1つのみご回答ください。



地域において、事業所が情報共有や連携を図るためのネットワークがあると回答した 1,286 事業所のうち、「参加している」割合は88.9%を占める。

図 35. ネットワークへの参加（n=1,286）

(5) 問 34 : ネットワークへ参加していない理由

問 34. 問 33 で「2. 参加していない」を選んだ場合のみお答えください。参加していない理由をお答えください。

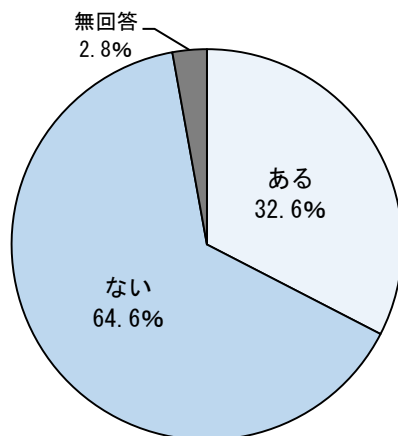
表 13. ネットワークへ参加していない理由

カテゴリー分類	ネットワークへ参加していない理由（抜粋）	件数
業務多忙のため	● 業務が忙しく自ら進んで参加していないのと連絡を取り合っていない。 ● 現場の人手が足りておらず、なかなか参加できていない。 ● 時間がない。 ● 余裕がない。 ● 作業等が忙しく参加できる時間の確保が難しい。 ● 時間の都合がつかない為。 ● 日々の業務を優先しがちで他に時間が割けない為。 ● 慢性的な人手不足により連絡会に参加する時間が確保できない。 など	21 件
他職員が参加	● 法人が参加しており、情報を共有している。事業所として参加はない。 ● 法人内の他事業所の職員がネットワーク参加しているため。 ● 施設長（管理者）が参加を行っているため。 ● 自事業所からは参加していないが、法人から代表で参加している。 ● 同一法人の他事業所の管理者が出席しているため。会議報告は受けている。 ● 法人として相談支援専門員が参加しているため。 など	16 件
案内がない、機会がない	● 情報がないため参加ができない。 ● その情報を知らないため。 ● 参加する機会がない。 ● 市から声をかけられないと会議に参加できないシステムのため、声がかかっていない事業所は参加できません。 など	15 件
有益ではない、必要性がない	● 事業所の主体の形態が違いすぎてまとまらない。 ● 何度か参加したがあまり内容的に不十分と感じたことが多かった。 ● 年会費があり、加入した上での対価が見込めない為。 ● 必要性を感じない。 ● 参加しても、当事業所に関連する情報が少ない。 など	14 件
コロナのため	● コロナ禍で中断している。 ● コロナの影響で開催していない。 ● コロナ前は進んで参加しておりましたが、ここ 2、3 年は参加を控えてました。また参加したいです。 など	11 件
時間が合わない	● 時間外であることが多いため。資源をあまり知らない。 ● シフトの都合で参加できていない。 ● 日時、時間が合わないので他の職員が参加している。 など	8 件
人的余裕がない	● 参加する人的余裕がない。 ● 人員不足の為。 ● 人手が足りず参加のために人を出せていない。 など	5 件
わからない、知らない	● どんなことを行っているのか、わからない。 など	2 件
その他	● 参加することを課題としているが、事業所内の支援体制安定化を重視しているため。 ● 法人運営以前は県運営だったこともあり参加していない。 など	13 件
合計		105 件

9. 人材育成について

(1) 問 35 : スーパービジョンの研修受講の有無

問 35. あなたはサービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者として、これまでスーパービジョンの研修を受けたことがありますか。選択肢番号は1つのみご回答ください。

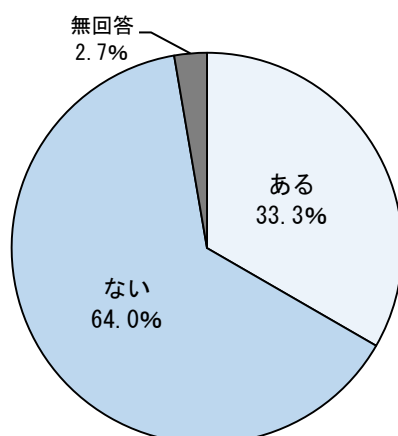


本調査回答者が、サービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者として、これまでスーパービジョンの研修を受けたことが「ある」は32.6%、「ない」は「ある」を32.0ポイント上回る64.6%である。

図 36. スーパービジョンの研修受講の有無 (n=2,115)

(2) 問 36 : スーパービジョンを実施した経験の有無

問 36. あなたはサービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者として、これまで他の職員等に対してスーパービジョンを行ったことはありますか。選択肢番号は1つのみご回答ください。

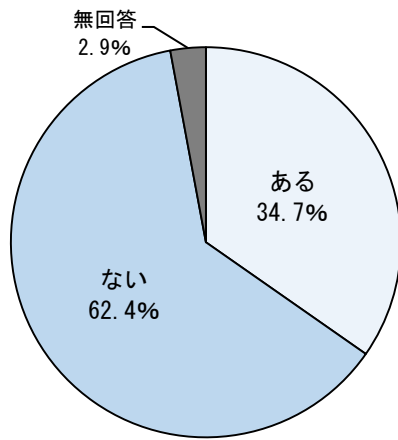


本調査回答者が、サービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者として、これまで他の職員等に対してスーパービジョンを行ったことが「ある」は33.3%、「ない」は「ある」を30.7ポイント上回る64.0%である。

図 37. スーパービジョンを実施した経験の有無 (n=2,115)

(3) 問 37 : スーパービジョンを受けた経験の有無

問 37. あなたはこれまで自分自身がスーパービジョンを受けたことはありますか。選択肢番号は1つのみご回答ください。



本調査回答者が、スーパービジョンを受けたことが「ある」は34.7%、「ない」は「ある」を27.7ポイント上回る62.4%である。

図 38. スーパービジョンを受けた経験の有無 (n=2,115)

(4) 問 38 : サービス管理責任者研修（専門コース別研修）の受講歴

問 38. あなたのサービス管理責任者研修（専門コース別研修）の受講歴あるいは今後の受講意思について、それぞれの専門コースについて、最もあてはまるものを1つ選んでお答えください。

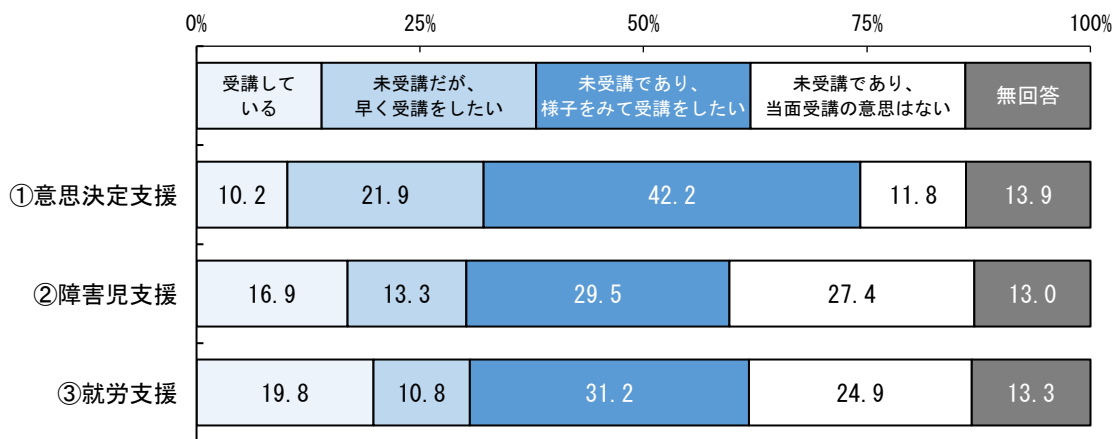


図 39. サービス管理責任者研修（専門コース別研修）の受講歴 (n=2,115)

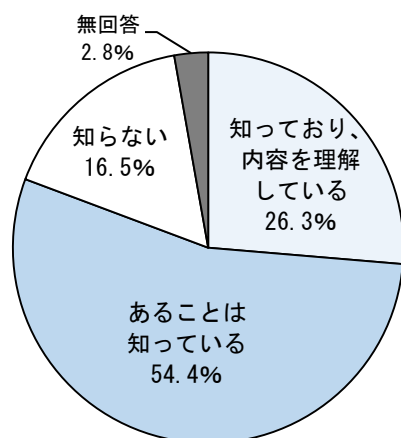
本調査回答者について、受講している割合が高いサービス管理責任者研修（専門コース別研修）は③就労支援の19.8%である。

①意思決定支援については「未受講であり、様子をみて受講をしたい」が42.2%を占め、「受講している」割合は10.2%と、②障害児支援や③就労支援に比べて低くなっている。

②障害児支援については「未受講であり、当面受講の意思はない」が27.4%と①意思決定支援や③就労支援に比べて高くなっている。

(6) 問 40：障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドラインの認知

問 40. あなたは、「障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン」を知っていますか。選択肢番号は1つのみご回答ください。



本調査回答者における「障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン」の認知は、「あることは知っている」が54.4%を占めている。

「あることは知っている」と「知っており、内容を理解している」を合わせた認知割合は80.7%である。

図 40. 障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドラインの認知 (n=2,115)

（７）問 41：意思決定支援責任者としての配置の状況

問 41. 貴事業所では上記ガイドラインに基づき、サービス管理責任者等を意思決定支援責任者として選任して配置していますか。選択肢番号は1つのみご回答ください。

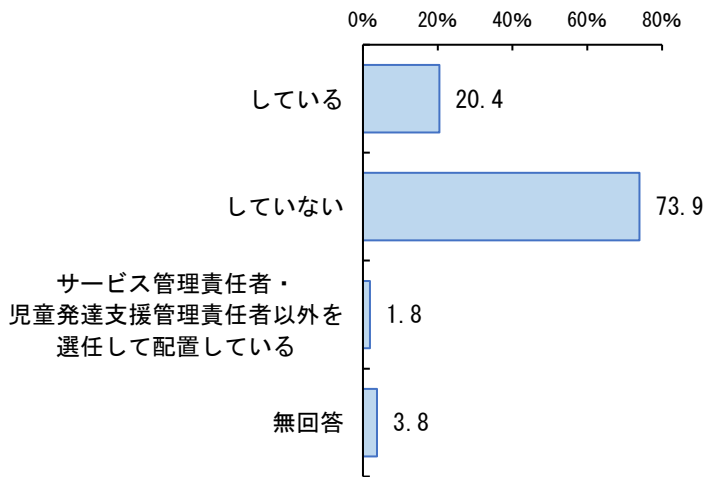


図 41. 意思決定支援責任者としての配置の状況 (n=2,115)

事業所においてガイドラインに基づき、サービス管理責任者等を意思決定支援責任者として選任して配置しているかについては、「していない」が73.9%を占め、「している」は20.4%である。

「サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者以外を選任して配置している」場合に記載された具体的な職種は、「担当職員」「生活支援員」「相談支援専門員」「ソーシャルワーカー」「公認心理士」などがあげられた。

（８）問 42：意思決定支援会議の開催

問 42. 貴事業所では上記ガイドラインに基づき、意思決定支援会議を開催していますか。当てはまるものを選んでください。選択肢番号は1つのみご回答ください。

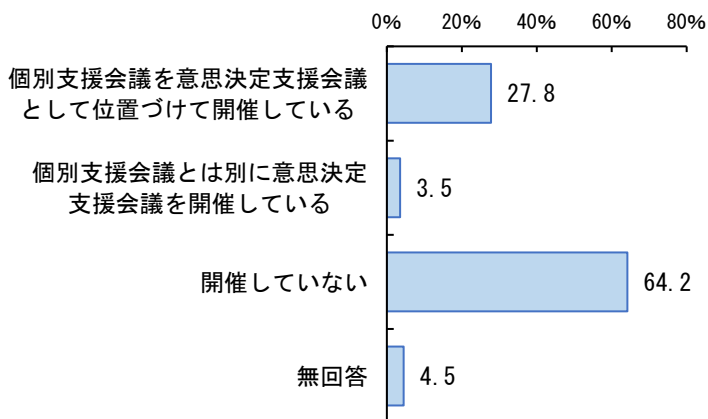


図 42. 意思決定支援会議の開催 (n=2,115)

事業所においてガイドラインに基づき、意思決定支援会議を開催しているかについては、「開催していない」が64.2%を占めている。

「個別支援会議を意思決定支援会議として位置づけて開催している」27.8%と「個別支援会議とは別に意思決定支援会議を開催している」3.5%を合計した開催をしている割合は31.3%である。

(9) 問 43：意思決定支援について事業所で取り組んでいること

問 43. 意思決定支援について貴事業所で取り組んでいることを具体的にお答えください。
(上記ガイドラインに関係すること以外の取組でも結構です)

表 14. 意思決定支援について事業所で取り組んでいること

カテゴリー分類	事業所内の人材育成のためにしている取り組み（抜粋）	件数
意思決定のための工夫や環境の整備	● 重度の知的障害児入所施設のため、写真、カード等を用いて意思決定支援に活用している。 ● 日々の活動(支援)内容を複数用意し、自分で選択した活動に取り組めるようにしています。 ● 利用者に対して正しい情報を伝え、意思決定ができるように計画を立てている。 ● P E C S 等の表出コミュニケーションを中心とした支援の取り組み。 ● 意思を表出する力が弱くても必ず本人に伝え意思をきく機会を設けている。 ● 絵カードの活用、本人とのコミュニケーション手段を一人一人に対応している。 ● 利用者の話を聞き、写真やイラストなどを見せて選択していただいている。 ● 選択し複数提示しながら、利用者の選択を大事にしている。 ● 支援者と利用者の非言語コミュニケーションの活用、信頼関係の構築。 ● 自己選択できるようにコミュニケーションツールを活用している。 ● 選択場面を多く作り、個々に表現しやすい方法を見つけて提示している。 など	178 件
研修の実施	● 「意思決定支援」について職場研修等で学ぶ機会を設けている。 ● 外部研修への職員の参加と復命研修による他職員への周知。 ● 法人内研修、個人学習としてオンライン研修サービスを法人として活用している。 ● 意思決定支援について支援員だけではなく、御家族も一緒に研修する機会を設けている。 ● 施設内研修として取り組み資料を配布する。 ● 社内研修において、カウンセリングの手法など学んでいる。 ● 職員会議の際に意思決定支援についての研修会をおこなう。 ● 人権研修の中で意思決定支援の研修を行っている。 ● 意思決定支援に関する研修やグループワークを定期的に実施している。 ● 外部有識者による研修及び相談を月 1 回行っている。 ● 研修を行い、意思決定支援について周知している。 など	89 件
日常の支援の中で対応	● ある程度の説明をした上でご本人が決めた事は、とりあえず行なってもらうようにしている。 ● 意思表示できる方に関しては、話しを本人ペースで行う。日頃の言動観察の中より意思をくみ取る。 ● 現在は自己決定が困難な利用者はいないが、日々利用者へ寄り添う姿勢を大切にしている。 ● 現実にそぐわない意思をもつ利用者に対して、実現可能な意思決定になるように指導助言している。 ● 個々の活動内において選択できるように支援している。 ● ご本人や家族、関係機関を含め、普段の様子を確認し共有している。 ● 支援の中で利用者の声を聞き、支援目標に沿える範囲で意思決定を行えるようにしている。 ● 本人の希望を日々の様子を見て、また支援者に意見をきいて本人とも話し合っている。 など	71 件

カテゴリー分類	事業所内の人材育成のためにしている取り組み（抜粋）	件数
アセスメント、ニーズ把握	● アセスメントをしっかり行う。 ● モニタリング面談などにて定期的に利用者に対話しニーズをお聞きしている。 ● 意思表出に関する生活支援アセスメントの方法の見直しを行った。 ● 個別に聴き取りを行い、利用者の意思を尊重した支援を心掛けている。 ● 本人の意思や考えを聞き取り本人の課題は何なのかによって支援を検討していく。 ● 本人の言ったことをそのまま決定ではなく課題分析しながら進めている。 ● 本人の気持ちをくみ取る。無理な時は他事業所、家族としっかりと話し合う。 など	70 件
個別支援計画の作成を通して意思決定を反映	● 個人プログラム作成時に必ず本人の意向を確認し作成している。 ● 個別支援計画書作成には利用者本人の話を十分聞いた上で取り組んでいる。 ● 個別支援計画書にはご本人の要望を必ず記載しそれを目標として作成する。 ● 個別支援計画の作成時、見直し時など、本人から直接聞き取りを行っている。 ● ご利用者の意思に基づき個別支援計画を作成している。 ● 本人の希望、要望を面接を行い、抽出し、個別支援計画に反映している。 ● 本人の希望を聞いて計画を立て、保護者に説明して同意を得ている。 ● 毎月モニタリングにより利用者のニーズを聴き取り、その内容を個別支援計画に反映させている。 など	66 件
ミーティング・会議	● 委員会で利用者に対する意思決定支援に対する取り組み等を確認。 ● 意思決定の把握のため、意向調査や個別記録ファイルを参考にしている。また職員共有できるよう朝ミーティング等で連絡を徹底している。 ● 各事業所の担当者を集めてケース会議を実施している。 ● 個別支援会議、モニタリング会議後に必ず利用者及び保護者に説明を行い同意を得ている。 ● 職員会議等で話す程度の取り組みは行っている。 ● 利用児童の個々の意思をくみ取り意思を尊重することを支援会議にて確認し議論する。 など	63 件
利用者との定期的な面談、コミュニケーション	● G Hでの生活をどのようにしたいのか利用者本人と話し合っている。 ● 管理者、サビ管、生活支援員で役割分担し個別で面談を取り入れる。 ● 月に 1 度利用者と個別に面談する時間を設けている。 ● 定期的に話し合いを持ち日頃からご本人の思いをくみ取り支援に反映している。 ● 日々の様子を記録し、6ヶ月ごとの面談で本児の意思や考えを共有しています。 ● 保護者のニーズのみの聴き取りではなく、利用者自身がどうしたいかをヒアリングしている。 など	58 件
本人に意思確認	● 個別支援計画、モニタリング、アンケートなど全て本人と話し、同意の上で対応している。 ● サービスの決定等全てにおいて、自己決定を基本とし押しつけをしない。 ● 本人により相談の依頼がある際に意思決定支援をしている。 ● 本人の意思決定を尊重した支援を心掛けている。 ● 本人の意思を確認した上で、職員全員で共有し個々に合った支援をしている。 など	30 件
多職種・他機関との連携	● 意思表示が難しい方に対しては他職種連携や日頃の支援を通し対応している。 ● 関係機関や家族、相談支援センター、医療等からの情報収集。 ● サポート委員会というものを設け、専門職も入り実施している。 ● 週 1 回のケア会議にて多職種で取り組んでいる。 ● 家族、行政、相談支援員など、情報を有している組織との情報交換。 など	23 件

カテゴリー分類	事業所内の人材育成のためにしている取り組み（抜粋）	件数
モニタリング	● 四半期ごとの会議にて意思決定支援の評価を行っている。 ● モニタリング時には本人の話を良く聞き希望に沿った支援を行えるよう心掛けている。 ● 契約時、モニタリング時等ご本人を中心に聞き取りを行っています。 ● 綿密なモニタリングを行っている。 など	20 件
保護者・家族に確認	● 児童発達支援なので意思決定と言うよりは保護者との支援会議に力を入れている。 ● 年に 2 回、保護者と懇談をし、保護者の想いや願いを確認し、共有している。 ● 話せない児童が多いため保護者とこまめに連絡を取り要望を支援に組み込んでいく。 など	13 件
後見人との協働	● 後見人の資格を有している人と連携して、必要に応じては利用者の家庭全体についての相談を受けている。 ● 後見人制度を利用し意思決定できない利用者には後見人がついている。 ● 成年後見人制度の活用の推進。 など	11 件
ガイドラインに沿った支援	● ガイドラインに基づき、本人や家族の意思を尊重し、話し合い取り組んでいる。 ● ガイドラインを職員間で周知し、意見交換を行っている。 など	8 件
本人と保護者の意思に違いがある時は調整	● 日々の支援を継続していくなかで児童が望む保護者との関係性の修復への支援。 など	4 件
その他	● 決定が困難な事例に関しては、相談員や、基幹専門員にお任せする対処をとることが多いので、今後、ガイドラインの習得に取り組みたい。 ● 意思決定支援についてのガイドラインを読んだことがないため今後活用していきたい。 など	34 件
合計		738 件

(10) 問 44：事業所内の人材育成のために行っている取り組み

問 44. サービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者が事業所内の人材育成のために行っている取り組みがありましたら具体的にお答えください。

表 15. 事業所内の人材育成のために行っている取り組み

カテゴリー分類	事業所内の人材育成のために行っている取り組み（抜粋）	件数
研修の実施	● 同じ研修でも何度も受講する。 ● 会議の際、研修等で知り得たことを伝えるようにしている。 ● 会社負担で外部研修に参加してもらう。 ● 外部研修資格等の自主参加。 ● 外部研修に行きその内容について内部にて研修を行うことで、より理解を深める。 ● 各種研修を受けるようにしている。その後、研修報告を全職員に周知。 ● 各種研修について、募集の案内が見れるようファイルにしている。 ● 関係機関主催の研修会等には、できる限り職員を参加させている。 ● 研修会等に積極的に参加するように話し合っている。 ● 研修により新しい知識を伝えられるようにしている。 ● 研修の案内や情報誌を閲覧できるような環境を心がけて行動にしている。 ● 研修を受けた内容を内部で研修してフィードバックして、全職員のスキルアップに取り組んでいる。 ● 事業所内及び外部研修への参加などの取り組みを行っている。 ● 各種研修を受けた際はその内容を職員会議で全職員に対しフィードバックをしている。 ● 研修等、受講内容を職員間で共通理解できるよう話し合うようにしている。 など	286 件
その他の研修	● エビデンスのあるプログラムや手法を学ぶ研修機会や制度を設けて実施している。 ● 強度行動障害支援者養成研修に職員は参加するようにしている。 ● ケア会議などの際に ABA や各種アプローチの手法などを伝えている。 ● 支援計画の作成に際して「発達」の学びは必要不可欠なので職場で研修を行っている。 ● 障害によって使う教材や支援方法が異なることを伝えるために事業所内研修を行っている。 ● 月に一度作業療法士に来ていただき研修を行っている。 ● 月に一度のケース会議の際に研修会を行っている。 など	70 件
新人研修、職歴に合わせた研修	● キャリアパス制度に基づいた定期的な面談。 ● サビ管が新人職員の研修担当となり人材育成を行っている。 ● 職員に対しては、応募要件に達したら研修受講を促している。 ● 新入職員に対してのオリエンテーションや日常生活介助の指導を行っている。 ● 新任職員には自閉症研修、外部新任研修などいくつかの研修参加を義務としている。 ● それぞれのスキルに見合った研修への積極的な参加を促している。 ● 事業所内での新人・中堅と年次に応じた研修。 ● 新人職員の育成、リスクマネジメントの指導。 など	37 件
人権に関わる研修	● 虐待防止や身体拘束に関する勉強会を毎年行っている。 ● 権利擁護研修を実施している。 ● 障害者虐待防止、身体拘束等の園内研修。 ● 人権研修など、定期的に職員に対する研修を開催している。 など	35 件

カテゴリー分類	事業所内の人材育成のためにしている取り組み（抜粋）	件数
研修の企画、講師としての取組	● サービス管理責任者が意思決定支援に関する研修やワークショップ形式での学習の講師を務めている。 ● サービス管理責任者が講師となつての内部研修の開催。 ● サビ管自ら支援についての研修を定期的に行い、育成している。 ● 障害の基礎知識に関する研修や強度行動障害に関する研修などを企画し、人材育成に寄与できるよう取り組んでいる。 など	21 件
勉強会の実施	● 定期的に勉強会を実施し理解を深めている。 ● 倫理や意思決定支援、リスクマネジメントなどトピックスに対して毎月勉強会を開催している。 ● 職員会議、定期的な勉強会にて知識、技術を学び介護の質の向上に努めている。 など	15 件
オンラインによる研修	● E ラーニング LITALICO などの教材の活用。 ● DVD や YouTube 等を利用した研修会実施。 ● オンライン研修ツール（ビデオ教材）を活用した研修。 ● 法人内外のオンライン研修に半年に一回以上、参加できる職員で参加している。 など	12 件
コミュニケーションに関わる研修	● 各種研修に参加した内容の伝達研修（報告）の実施。 ● コーチングのシステムを作成。 ● 各職員が研修参加により得た情報の伝達研修を事業所内で実施。 ● 時間的余裕がなく充実していないが、SST などを取り入れている。 など	11 件
人材育成のための研修	● 人材育成のために支援のスキルアップの向上を意識し研修等に取り組む。 ● 年間を通して法人主催で人材育成研修を行っている。 ● 法人内で職員研修委員会を設け人材育成について話し合い企画し実行している。 ● 外部講師を招いて月に一度のリーダー研修を行っている。 など	10 件
O J T（業務、支援、会議、ミーティング）における取組	● 支援で行き詰っている時は実際に支援に介入し、別の支援方法や方向性を見つけられるようにアドバイスしたり一緒に考えたりしている。 ● 各支援員の力量や経験に基づいたアドバイスや教育を行っている。 ● 各部署ごとに毎週カンファレンスを実施している。 ● ケース記録、モニタリングの仕方のアドバイス。事例を用いた習得。 ● ケースへの対応や資料作成などへの助言と積極的な実践への取り組み交換。 ● 現場での直接的指導、保護者・外部との連携の仕方、人としての倫理について。 ● 個別ケアについて日頃からの確認、指導。 ● 困難事例の円卓会議、研修報告等で自ら内容を説明させている。 ● ご利用者の意見を踏まえ、担当生活支援員に分かりやすく助言するようにしている。 ● 定期的なスタッフミーティングにより現在取り組んでいる業務内容の振り返り。 ● 日常のO J Tとして福祉に関する動向や知識、考え方等教示している。 など	201 件
個別支援計画の作成や取組を通して	● 現在のサビ管を補佐する立場に置き、個別支援計画関連の書類作成の直接指導。 ● 個別支援会議で個別支援計画を様々なケースにもとづいて情報共有している。 ● 個別支援会議の時にテーマを選んで皆で学び合う。 ● 個別支援計画作成研修（新任向け）の開催。 ● 個別支援計画作成研修等も実施している。 ● 個別支援計画作成時に個別の面談を実施し、児童への支援について相談や助言をしている。 など	53 件

カテゴリー分類	事業所内の人材育成のためにしている取り組み（抜粋）	件数
事例検討、ケーススタディの実施	● ケース会議等で、指導員への技能指導、アドバイスを実施。 ● ケースミーティングにおいてケースを基に育成を行っている。 ● サビ管としては特でない。外部の講師を招いて研修を行ったり、事例検討を行っている。 ● 支援調整会議にて、担当ケース以外についてのケースを行っている。 ● 施設内で研修を開催しスキルアップを目指している。「事例検討」など。 ● 定例で毎月事例検討会を開催し、障がいのある方の理解を深める機会を作っている。 など	50 件
面談等により職員の状況を把握する	● 個別に経験年数に応じた職員への助言、指導。 ● 個別の職員の支援の把握、役割分担の確認、今後の仕事に対する方向性の提示等。 ● 職員との面談をしてモチベーションを維持するようにしている。 ● 職員の個別面談を実施し、育成の進捗状況を把握している。 ● 定期的に個人面談を行い法人の理念、職員マニュアルの確認を行っている。 など	49 件
人員の配置、役割の工夫	● エルダー制度の導入。 ● グループ療育を実施、療育に定期的に入る。 ● サビ管の役割の一部を現場職員にも経験する機会を設けている。 ● サビ管業務を他の職員にも補助として対応してもらうなど。 ● 資格要件保有者と一部一緒に計画・モニタリングを行っている。 ● 実務経験のある職員が指導、相談にあたっています。 など	40 件
適切な支援のための情報共有	● 研修会や勉強会内容の振り返りを含め障害児支援について理解の共有。 ● サービス管理責任者で定期的にミーティングを行い、情報共有を実施している。 ● 支援方法など情報共有することで同じ方向を向いた支援を行い共通認識を図る。 ● 職員の意見を聞き率先して困難事例に取り組みその情報を組織で共有すること。 ● 問題点を全職員が把握共有を行い全体で取り組んでいくよう心掛けています。 ● 利用者の特性やニーズ等情報共有し適切な支援ができるようにしている。 など	26 件
コミュニケーションがとりやすい環境づくり	● 風通しのいい職場になる様、相談出来る関係性を築けるよう努めている。 ● 研修だけでは人材育成は難しい。コミュニケーションを大切にしている。 ● 支援を見たり、聞いておいたり、フィードバックしてもらうなど、意思を尊重し、こちらの考えも示す。 ● ストレスを溜めないように、その都度、相談体制を整える。 ● 日々の支援の中での支援面での課題を共有し共に考える機会を作っている。 ● 日々の助言を大切に、職員へも寄り添う姿勢を大切にしている。 など	25 件
スーパービジョンの実施	● グループスーパービジョンや個別スーパービジョンを行いながら人材育成を行っている。 ● ケース検討とスーパービジョンをセットにした時間を設けて、ケースを検討している。 ● スーパービジョンによる知識、技能の共有。 など	20 件
資格取得	● サービス管理責任者等の応募要件を満たした職員に研修受講の促しを行っている。 ● 本人に合う研修を受講していただき、社会福祉主事の資格は取るように促しています。 ● 職員のスキルアップや定着を図るため、資格取得の推奨や外部研修への参加を推奨している。 など	17 件

カテゴリー分類	事業所内の人材育成のためにしている取り組み（抜粋）	件数
マニュアルの作成	● O J T 時に活用するためのマニュアル(業務リスト等)を作成している。 ● 支援マニュアルを作成、活用している。 ● 入浴、送迎等マニュアルの作成、利用。利用者に対する手技の確認やシート化して活用している。 ● 新入職員の研修をマニュアル化して、指導要綱にそった育成の責任者をおこなっている。 など	15 件
人事評価などの取組	● 人事考課制度による人材育成。 ● 人事考課制度を利用した人材育成に取り組んでいる。 ● 人事評価制度を導入し行っている。 など	13 件
事業所以外の交流の機会確保	● 他事業所との交流会意見交換会。 ● 保育所訪問に同行する。 ● 法人事業所間ネットワーク。 など	10 件
取り組みえない・人材育成はサビ管、児発管の業務ではない	● 人材育成のための取り組みは行えていない。 ● 職員数が少数で新人が入ってくる環境ではないため、人材育成の場面がない。 など	10 件
書籍等の紹介	● 参考書を読み、発表を行い、互いに知識を深めている。 ● 書籍を購入し、全職員が学べるようにしている。 ● 本の紹介等行っている。 など	6 件
体調管理やメンタルヘルスのサポート	● 職員の体調管理に気を配る。 ● 仕事面、メンタル面のサポート。 ● メンタルヘルスを主に行っている。 など	4 件
その他	● 学生数名に生活支援員として登録してもらって動いてもらっており、年 2 回実技研修と座学、Q & A など行っている。他介護は同行研修で丁寧に研修している。 ● 支援の『根拠』を常に考えていける様、自身の行動のエビデンスを問う。 など	45 件
合計		1,081 件

(11) 問 45 : スキルアップのために自分自身が行っている取り組み

問 45. 自分自身がサービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者としてスキルアップのために行っている取り組みがありましたら具体的にお答えください。

表 16. スキルアップのために自分自身が行っている取り組み

カテゴリー分類	スキルアップのために自分自身が行っている取り組み（抜粋）	件数
研修の受講・参加	● オンライン及びオフラインの研修があれば、自主的 & 積極的な参加に努めている。 ● オンライン研修を受講し知識、制度に関するスキルを磨けるように努めている。 ● 各種研修等に必要に応じて参加している。 ● 各種の研修会や講習会に参加してスキルアップにつなげている。 ● 研修があればなるべく参加するようにしている。 ● 研修会、勉強会に可能な限り参加する。 ● 研修会への参加、企画、資料、情報を集めるなど。 ● 研修に参加したりする。良かった研修の内容を事業所内で共有したり紹介したりする。 ● サービス向上のために積極的にスキルアップ研修に参加し学んだことを事業所内で落とし込んでいく。 ● 社会福祉従事者研修への参加。各関係機関との連携を密にし、情報の共有を図っている。 ● 専門コース別研修とは別に意思決定支援研修に参加している。 ● 私自身もできるだけ研修に参加している。自己評価を定期的に行っている。 ● 各種研修で受講機会があれば受講するようにしている。 ● 研修への参加を積極的に行い、ネットワーク作りや自己研鑽に努めている。 ● 研修会等に参加してスキルアップを図っている。 など	264 件
内部研修の受講・参加	● 県外から S S T の先生をお呼びして研修を行っている。 ● 社内研修を行う。 ● 法人内外のオンライン研修に半年に一回以上、参加できる職員で参加している。 ● 研修や事例検討等の経験を増やしてスキルアップを行い利用者に寄り添った支援ができるようにしています。 など	14 件
外部研修の受講・参加	● 外部研修で自分の興味のあることについて受講している。 ● 外部研修に積極的に取り組むよう心掛けています。 ● 外部の研修に参加、制度改正等、社会の情勢に興味を持って知識を広める。 ● 可能な範囲での外部研修の参加など、知識を広げていけるように心掛けています。 ● 関係団体や行政主催の研修などに可能な範囲で参加している。 ● 現任研修や人権研修などの研修に参加している。 ● 個別支援計画作成のための研修、強度行動障害、自閉症支援の外部の研修に参加する。 ● 自閉症スペクトラム学会や児童の発達発達、医療機関の行っている研修会に参加している。 ● 外部のスキルアップ研修等案内があれば参加するようにしています。 ● 事業所外の研修の参加や各種職能団体での研修への参加。 ● 積極的に外部の研修を受けてそれを全体にフィードバックして還元している。 など	128 件
情報収集	● 情報をこまめに取得するようにしています。 ● 資料収集と、それを利用した自己研修。 ● 様々な媒体から幅広く情報を得るように努めている。 など	13 件

カテゴリー分類	スキルアップのために自分自身が行っている取り組み（抜粋）	件数
他者、他機関からの情報収集	● 他事業所のサビ管とも現状について、情報交換、交流を行っている。 ● 関係機関とのつながりを大切にして情報共有などを心がけている。 ● 研修時に他事業所の取り組み等を情報交換し、事業所で実施できるよう調整している。 ● 研修資料の見直しや各関係機関等との情報共有を行っている。 ● 県のサビ管研修の委員として参画し、情報のアップデート、スキルアップを図っている。 ● サビ管同士で不明なことは連絡を取り合い、スキルアップをしている。 ● 相談支援専門員をはじめ、関係機関の方々と情報共有や研修等へ参加している。 ● ネットワークから学んだ事項での振り返りで実践に反映している。 ● パートレに参加し、いろいろな事業所の人や保護者とのやり取りを学ぶ。 など	173 件
書籍・インターネット等による情報収集	● インターネット等を活用しての情報収集等。 ● オンデマンド、Zoom 研修。 ● オンラインセミナーへの参加など。 ● 各種研修動画を視聴したりして最新の情報に常に関心を寄せている。 ● 専門書や関係する図書の購読、ネットでの情報を集めている。 ● 本やインターネットで情報収集を行う。 ● 研修、関連本、インターネットの情報。 など	100 件
日ごろの支援の中で学ぶ	● 現場に入ることも続けながら、P D C Aを繰り返し、その経験を重ねていく。 ● 個別会議または個別面談の方法について見直し、意思決定能力のアセスメントをした上で、本人が「決められる」方法を図れるように取り組んでいる。 ● 支援方法でよい支援内容、取り組みについて他職員と情報共有、指導している。 ● 児童の行動の記録の記入をわかりやすくできるように日々努めています。 ● 日々、保護者の気持ちを考える。話して下さった言葉の奥にある気持ちを考える。 など	85 件
主体的、継続的な学び	● 制度や各事業に関係する情報を収集するよう努めている。 ● 専門分野の勉強。各種研修への参加。 ● 常に新しい情報や法の改正について調べる。 ● 定期的に現行のサービスや制度について調べる。 ● 人は心理の働きによって様々な状態になるため心理学を学んでいます。 など	42 件
関係する資格等の取得	● 公認心理師の資格取得とそれにとりま研修への参加。 ● 個人で発達支援に関する研修を受け資格を取得している。 ● 今年度児童発達支援士の資格を得ようと思っています。 ● 社会福祉士資格取得のため勉強を始めている。 など	37 件
法人、施設内の会議・勉強会の実施・参加	● 月に一回社内管理者会議を行い、意見交換している。 ● 法人内の他事業所利用ケースの計画を見させて頂き、参考にしている。 ● 研修や外部講師を招き勉強会をしている。 ● 法人内で行われるサービス管理責任者勉強会に参加している。 など	33 件
講師・ファシリテーターの役割を担う	● サービス管理責任者の資格研修に講師として参加しています。 ● サービス管理責任者更新研修のファシリテーターとして参加。 ● サビ管更新研修のファシリテーターの依頼を受け昨年担当した。 ● 協議会に積極的に参画し、県のサビ児管の養成研修に講師やファシリテーターとして参加している。 ● 効果的な会議の進め方やファシリテーターの技術について機会をみつけて勉強している。 など	31 件

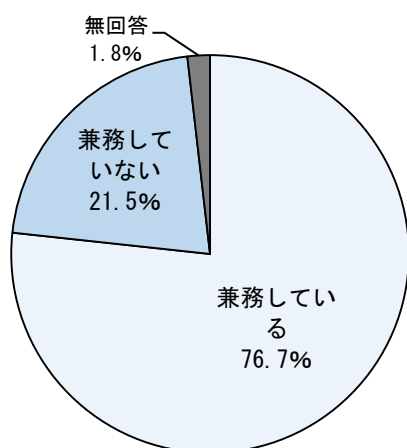
カテゴリー分類	スキルアップのために自分自身が行っている取り組み（抜粋）	件数
スーパーバイズ	● 内部研修の実施、上司よりスーパービジョンを受けることによりスキルアップを図っている。 ● 本部 S V からの研修を取り入れている。 ● 各種研修会への参加。相談援助および心理相談について有用と思われる資格取得。セルフスーパービジョン。 ● 職能団体に所属し、専門性の維持向上のため、スーパービジョンを受ける等スキルアップに繋げている。 など	11 件
ハンドブック、ガイドラインの理解	● 「障害者総合支援法事業者ハンドブック」を業務の中で確認しながら、理解するようにはしている。 ● 児童発達支援ガイドラインを何度も読み直し、不十分な取り組みや未実施の事業があれば改善するよう努めている。 ● ガイドラインや制度等の知識を得るようにしている。 ● ハンドブックなどの購入やネットから情報を収集してスキルアップに努めている。 など	8 件
取り組みを行っていない、余裕がない	● 今現在は取り組めていない。 ● 業務に追われ余裕がない。 など	10 件
その他	● 事業所だけでなく会社全体の成長などを視野に入れて満足度の高い会社を目指す。 ● 発想を柔軟にもつように心掛けている。 など	13 件
合計		962 件

10. グループホームのサービス管理責任者の状況について

※以下は、問7で「6.共同生活援助」と回答した方のみグループホームのサービス管理責任者の状況についてご回答ください。

(1) 問46：サービス管理責任者以外の業務兼務の状況

問46. あなたは貴事業所のサービス管理責任者以外の業務を兼務していますか。当てはまるものを選んでください。なお、兼務業務が貴事業所の管理者のみの場合は、「2. 兼務していない」とご回答ください。選択肢番号は1つのみご回答ください。



問7で「6.共同生活援助」と回答した219事業所を回答対象としている。

本調査回答者について、サービス管理責任者以外の業務を「兼務している」は76.7%、「兼務していない」は21.5%である。

図 43. サービス管理責任者以外の業務兼務の状況 (n=219)

(2) 問47：兼務している業務

問47. 問46で「1. 兼務している」と回答した場合のみお答えください。あなたが兼務している業務について、当てはまるものを選んでください。選択肢番号は1つのみご回答ください。

※グラフとコメント内の選択肢を省略して掲載している。

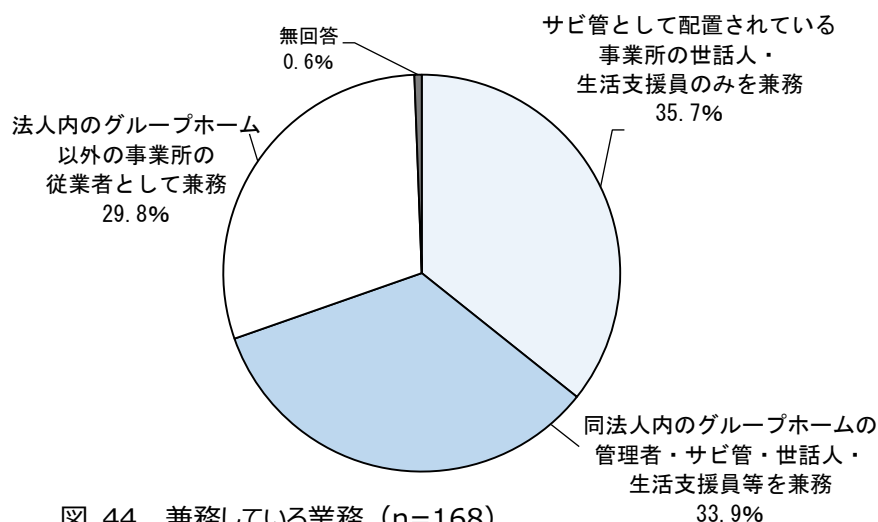
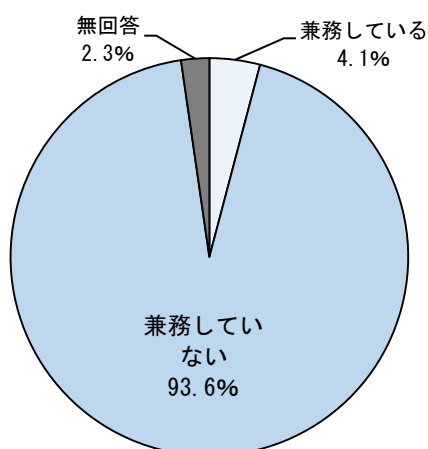


図 44. 兼務している業務 (n=168)

兼務している業務は、「サビ管として配置されている事業所の世話人・生活支援員のみを兼務」35.7%が最も多く、次いで「同法人内のグループホームの管理者・サビ管・世話人・生活支援員等を兼務」33.9%、「法人内のグループホーム以外の事業所の従業者として兼務」29.8%となっている。

(3) 問 48：別の法人等が運営するグループホームのサービス管理責任者兼務の有無

問 48. あなたは別の法人等が運営するグループホームのサービス管理責任者を兼務していますか。当てはまるものを選んでください。選択肢番号は1つのみご回答ください。



本調査回答者について、別の法人等が運営するグループホームのサービス管理責任者の兼務状況は、「兼務していない」が 93.6%を占め、「兼務している」は 4.1%である。

図 45. 別の法人等が運営するグループホームのサービス管理責任者兼務の有無 (n=219)

1 1. サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者についてのご意見

(1) 問 49 : ご意見 (自由記載)

問 49. サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者についてご意見などありましたらお答えください。

表 17. サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者についてのご意見

カテゴリー分類	サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者についてご意見 (抜粋)	件数
資格取得の枠組みや要件について	● 今はサビ管がなかなかいない。もっとサビ管になれる研修を増やしてほしい。 ● 基礎研修から 2 年間は 1 人目の児発管として設置できないのは事業所運営する者としては厳しいと思う。1 年間に短縮しても良いと思う。 ● サービス管理責任者の資格取得が困難(以前より期間が長い)になったため誰でも受講できないのでつらいです。 ● サービス管理責任者の配置要件が実務研修の受講が必須となったため、新規事業所の立ち上げが難しい状況になっている。 ● サービス管理責任者の幅広い業務内容と重要性を実感しています。今後、サビ管として活躍していきたいと思える人材が障害福祉業界で増える様な取組みを期待しております。 ● 更新研修の対象者について、資格取得をしても失効になってしまうこと(管理者やサビ管未経験者)について何かしらの対応処置があってもいいかと思います。 など	37 件
業務内容や兼務の状況について	● 管理者とサービス管理責任者の兼務は認めないでほしい(特に入所者数 20 人となると兼務がおろそかになってしまう)。 ● サービス管理責任者和其他の職員との作業分担が不明確な場合がある。 ● サビ管責任者は支援全体のまとめ役となる必要があり、重要だと感じている。 ● サビ管は、個別支援計画に関わる仕事ばかりでなく、とても守備範囲の広い仕事です。また、事業所によって業務内容が異なるところも多いと思います。 ● 児発管としての業務と事業所職員としての業務と多岐に渡り、時間の確保や調整に苦慮している。 ● 責任が重く業務が多いので若い方にまかせにくい。保護者、家族、相談等連携先が増えると同時に仕事がどんどん膨らんでしまう。 など	26 件
業務量が多い	● 業務多岐にわたり一人では処理が難しいので、他職員と協力して行っていくことが大切だと思っている。 ● 業務量が多く責任が重い。 ● 小規模作業所なので作業、生活、事務すべてやっています。またコロナ感染症対応もあり日々業務が多大了。 ● 小規模な事業所であり、人手不足もあって、すべての業務が十分にできていない状況になります。 など	16 件
人材確保が難しい	● 最近では、サビ管が不足している事業所が多く出ているように感じています。制度の見直しも、必要な時期にあるのかもしれません。 ● 職員自体の確保が難しいなか有能な職員が児発管にとられることは人員配置上好ましくないという考えから、児発管を複数人おけず今は悩んでいる。 ● 人手不足に困っています。他の事業所から転職する予定で児発管研修希望を出しましたが選に漏れてしまい結局転職もかなわなくなったこともありました。また高齢でも後任が見つからずに困っています。 ● 法改正後の児童発達支援管理責任者の人材確保が大変困難となっております。対応を考慮していただけますと大変ありがたいです。 など	15 件

カテゴリー分類	サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者についてご意見（抜粋）	件数
多様な研修の必要性	● 聞き取る力、感じる力がつけられるような研修があれば、職員のスキルアップにつながられるのではと思われる。 ● 県レベルの大きな研修ではなく市町村レベルでの研修の実施を。自立支援協議会や各部会での重要研修として国から位置づけてほしい。 ● 質の向上はいまだ課題です。研修の内容をさらに深化させていただけると幸いです。 など	10 件
個別支援計画について	● 児発管がしなくてはならない個別支援計画作成ですが、児童指導員や保育士にも作成する機会を与えなければ、長期的な支援の見立てを考えられる土台ができないと思います。 ● 現場職員の気持ちをくみとりながら、管理者・経営者の思いをいかに伝えるか、利用者の思いを十分に理解出来ているのか、それをいつも考えています。利用者ファーストの個別支援計画を心がけています。 ● 変化を付けにくい個別支援計画について、スーパービジョンを受けられる機会がほしい。 など	8 件
情報交換、課題解決の場が欲しい	● サビ管の研修会や交流会があれば情報が欲しい。 ● やりがいのある仕事であるか、プレッシャーやストレス、行き詰まる事も多々ある。管理者やサビ管が集まり、日頃の悩みや話し合える場が身近にあり、各事業所が、更に良くなっていくと思う。 ● 他の事業所でのサービス管理者と利用者の関わり方の事例などを知りたい。 など	8 件
やりがいや理想とする姿について	● 利用者のために日々明るく楽しく笑顔で、関わらせていただきたいです。 ● サービス管理責任者は事業所の文化を象徴する存在だと思います。組織の中で育成された人材が、その文化を引き継いでいけたらと理想を持っています。 ● サービス管理責任者として大変なことも多いが、利用者の笑顔や成長が感じられることがとてもうれしい。そのためにも、技術や知識、コミュニケーション能力などのスキルアップを目指し、やりがいを持って仕事に取り組んでいきたい。 など	7 件
報酬が見合わない	● 児発管も関わらないと回らないような報酬で業務に専念することが困難。人員基準に入れてほしい。 ● 障害福祉の報酬が少ない為、良い人材が長く働ける環境を作って欲しい。今のままでは福祉で生活する事が難しい為、長く働く事が出来ない。仕事量や責任に対しての見返りが少ないと感じている。 ● 年々資格要件は厳しくなっていますが雇用の際の待遇に反映されていないように感じる。福祉系全般そうですが給料に反映されてやりがいのある資格であってほしい。 など	7 件
人材育成について	● 人材育成に関する悩みあり。利用者への支援をしながら職員の育成にも携わっていくので大変。 ● 地方都市のなか、主たる事業と展開させていくにあたりサビ管、児発管の位置づけ、役割の必須は承知していたが人材育成にかなりハードルが高く後継者がいないのが悩みである。 ● 後任を育てること、人材育成の難しさを日々感じています。 ● 人材育成の重要性を日々感じています。 など	7 件
取得後のフォローアップの必要性	● サービス管理責任者へのフォローアップ研修や WEB を通じた連続講座・全国規模での連絡会などがあれば教えていただきたいです。 ● サビ管旧体型の研修で受講したため現在は更新研修があり新しい法など情報が得られ良いと思います。 ● 児発管だけの研修をしてほしい。サビ管の資格保持者が児発管を行えるのか。またその逆も行えるのか。別に研修等があるのか知りたい。 など	6 件

カテゴリー分類	サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者についてご意見（抜粋）	件数
多職種、他機関との連携の必要性	● 児童の通っている学校の担任と話す機会があったらうれしいですね。 ● 自立支援協議会の形骸化、機能不全、地域の連携医つながらない。 など	5 件
その他	● 概念的なものから脱却しもっと多くのガイドラインの作成が必要と思っています。 ● 研修などスキルアップの情報をどこで入手すればよいですか。 ● 児発管が極力送迎に出ないようにという記述がありますが、現場とズレがあるように感じます。 など	14 件
合計		166 件

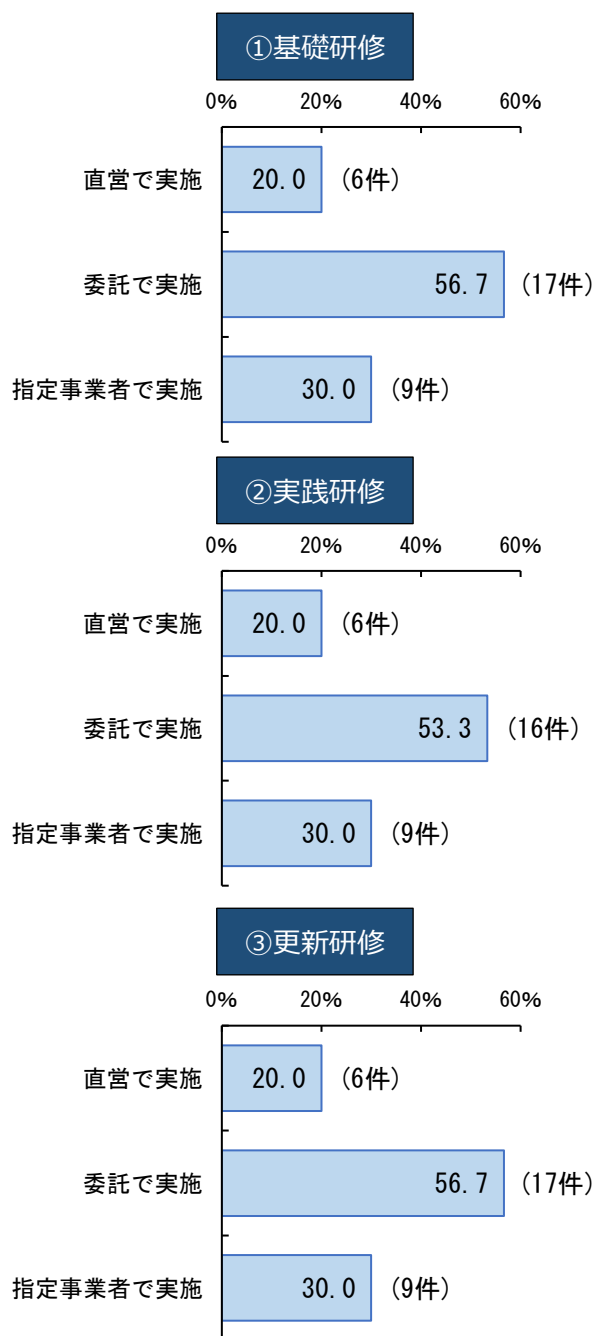
第3章

都道府県におけるサービス管理責任者及び 児童発達支援管理責任者研修の実施に関する現状調査

1. 研修の実施状況について

(1) 問1：現在の研修実施方法（基礎研修、実践研修、更新研修）

問1. 現在の実施方法について、それぞれ該当するものをすべて選択肢から選んでください。
(複数回答)



① 基礎研修

基礎研修の実施方法は、「委託で実施」56.7%が最も多く、次いで「指定事業者で実施」30.0%、「直営で実施」20.0%となっている。

② 実践研修

実践研修の実施方法は、「委託で実施」53.3%が最も多く、次いで「指定事業者で実施」30.0%、「直営で実施」20.0%となっている。

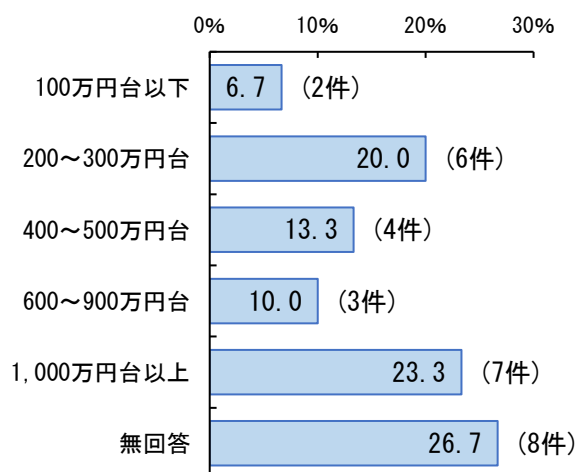
③ 更新研修

更新研修の実施方法は、「委託で実施」56.7%が最も多く、次いで「指定事業者で実施」30.0%、「直営で実施」20.0%となっている。

図 1. 現在の研修実施方法 (n = 30)

(2) 問2：研修実施にかかる予算額（令和4年度実施分）

問2. 問1で「直営で実施」又は「委託で実施」を選んだ場合のみお答えください。研修実施にかかる予算額（令和4年度実施分）をお答えください。金額を数字で記入してください、単位は（円）なお、予算額は受講者負担分等を除き、公費分をお答えください。



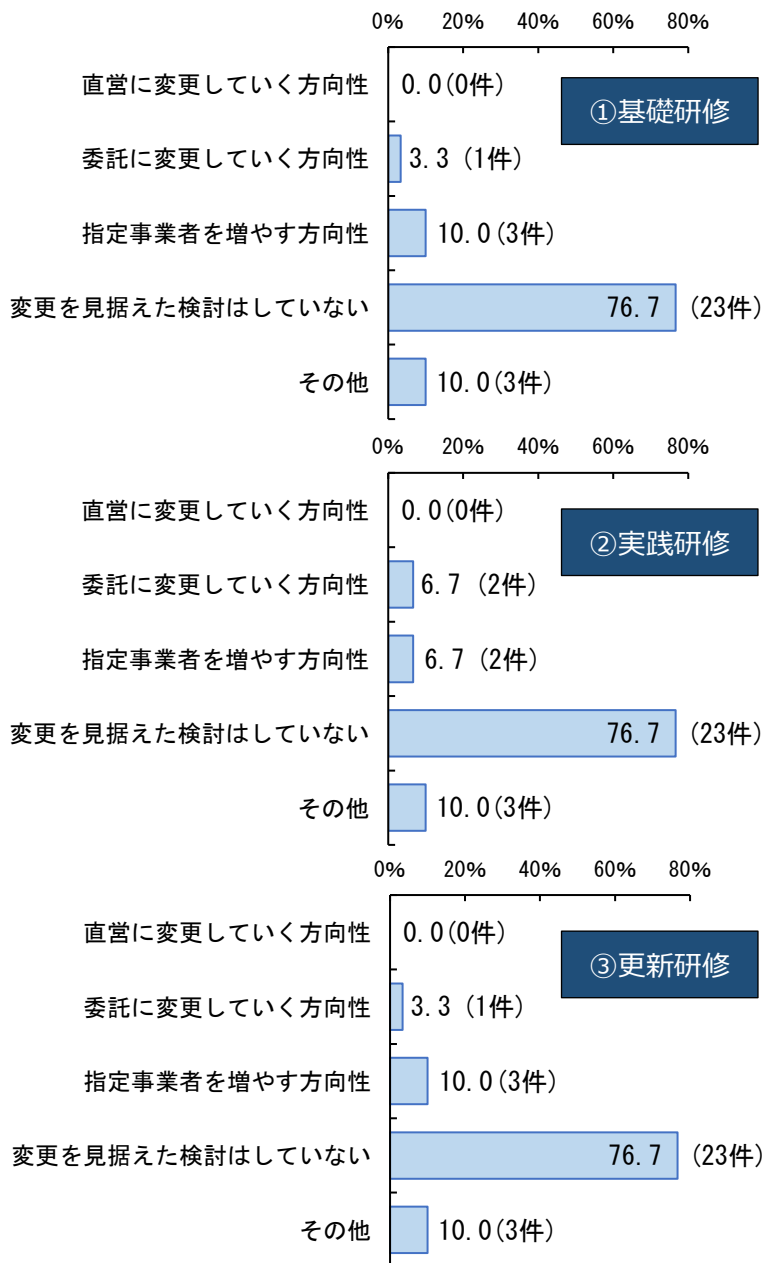
研修実施にかかる予算額は、「1,000万円台以上」23.3%が最も多く、次いで「200～300万円台」20.0%、「400～500万円台」13.3%が続いている。

図 2. 研修実施にかかる予算額（n = 30）

2. 研修の今後の方向性について

(1) 問3：それぞれの研修についての今後の方向性

問3. それぞれの研修についての今後の方向性について、当てはまるものをそれぞれ選んでください。



① 基礎研修

基礎研修についての今後の方向性は、「変更を見据えた検討はしていない」76.7%が最も多く、次いで「指定事業者を増やす方向性」10.0%が続いている。

② 実践研修

基礎研修についての今後の方向性は、「変更を見据えた検討はしていない」76.7%が最も多く、次いで「その他」10.0%が続いている。

③ 更新研修

基礎研修についての今後の方向性は、「変更を見据えた検討はしていない」76.7%が最も多く、次いで「指定事業者を増やす方向性」10.0%が続いている。

図 3. 研修の今後の方向性 (n = 30)

(2) 問4：変更を見据えた検討をしている場合、その理由をお答えください

問4. 変更を見据えた検討をしている場合、その理由をお答えください。

表 1. 変更を見据えた検討をしている場合の理由

変更を見据えた検討をしている場合の理由
● 現在は、基礎研修及び更新研修を委託、実践研修を指定で行っているが、研修制度上、基礎研修及び実践研修を一括で委託にした方が効率よく運営できると考えるため。 ● 現状では未定だが、直営から委託に変更していきたいと考えている。 ● 直営での事務局体制の限界。直営のため研修の実施者としての役割と人材育成や体制整備等の役割を行政が一括で担っているため、人材育成に関する役割を分担する必要を感じている。 ● 定員を超過する申込み状況であり、受講希望者が十分に受講できる体制を構築するため。 ● 現状の受講人数であれば委託実施で可能だが、受講人数を増やしていく場合は、複数事業者による指定での実施の方が適当と考えているため。 ● 研修の企画運営に中心的に携わる人材が育ち、安定的に研修を開催できているため、研修運営事務（申し込みや出納管理）の体制が整っている団体があれば、指定による実施に変更したいと考えている。 ● 基礎研修については、受講申込者数が定員を上回り、十分に受講機会を確保できていないことから、指定事業者を増やすことも含めて、受講機会の確保を検討していきたい。 ● 指定事業者を増やすこととなった場合は、既存の指定事業者との連携を求める等、研修の質が担保できるように取り組んで行きたい。

3. 平成31年4月以降の新たな養成制度及び研修（新カリキュラム）の効果や課題について

（1）問5：新たな養成制度及びカリキュラムの研修についての効果や課題

問5. 新たな養成制度及びカリキュラムの研修についての効果や課題について、それぞれの項目ごとにお答えください。

① 養成制度や研修全体

表 2. ①養成制度や研修全体／具体的な効果

カテゴリー分類	①養成制度や研修全体／具体的な効果
質の向上	● サービス管理責任者等の質の維持、向上が図られた。 ● 研修後に受講者アンケートを毎回行っており、アンケート結果から研修全体を通して良好な理解度を確認できていることから、支援者の資質向上に効果はあると推測できる。 ● きめの細かいカリキュラムになり、内容の充実が図られている。 ● 一度きりではなく、実践研修、更新研修とフォローアップを行うことで、サビ管等の資質の向上が図られると考える。
段階的な学習	● 新たな養成制度になり、段階別に研修を受講することにより、受講者にはキャリアパスがわかりやすく定着に繋がる可能性がある。 ● 基礎、実践、更新になったことにより経験を積みながら更に研修で段階的に知識と技術を身に着けられるようになった。実践、更新ではチームづくりや人材育成、会議運営、他機関との連携が重点になっており、旧体系の研修には具体的に示されていなかったことを学ぶことができるようになった。 ● 研修が段階的になったことで、サビ児管の質の確保ができるようになっていくと感じる ● 研修を3つに分けられたことで、障害福祉施策の動向等の知識の習得や求められる技術の継続的な更新がなされるとともに段階的なスキルアップが図れ、支援の質の向上につながる。 ● 段階的な研修になったことで、振り返りや学習できるだけでなく、自然にスクーリングされ、資質の向上につながっている可能性がある。 ● 経験に応じた学びの見通しが示されることで、スキルアップのイメージがもてる。 ● 基礎・実践・更新とプロセスが分かれたことにより、受講者の経験年数に応じた研修プログラムの構築ができた。
他分野との交流	● 多分野の職員が同じ研修にのぞむことで、異なる視点からの気づきが相互に得られる。 ● 他地域の職員と知り合う機会となり、府内事業所職員間のつながりづくりの機会にもなっている。 ● 基礎・実践・更新研修では十分にフォローしきれない分野の一つとして、児童分野の専門別コースを設け、専門的な学びも充実させている。 ● 様々な分野の受講者が交流・意見交換することで視野の広がりが期待できる。
振り返りの機会	● 旧体系では1度研修を修了していれば済んだが、実践・更新と増えたので、定期的に知識のアップデートや自己の振り返りができる場ができてよかった。 ● 5年毎に更新が必要になったことにより、振り返りの機会を持つことができる。また、日常業務で関わることが少ない分野についても学ぶ機会になっている。

カテゴリー分類	①養成制度や研修全体／具体的な効果
研修の内容	● 研修と実務経験が組み合わさった仕組みとなり、より実践的な研修になりつつあると感じる。 ● サビ児管業務の実務を見据えた内容となっており、演習内容を理解することで、学んだ内容を現場で役立てることができる。 ● 新規受講者、旧制度修了者ともに情報やコンセプト、スキルの新規獲得とブラッシュアップが図られている。 ● 分野別で実施していたカリキュラムが統一されたことで、ライフステージに沿ってサービス提供を行うプロセスの確認がしやすくなった。 ● 経験に応じて研修を分け、また更新制としたことでより効果的に知識・技術の習得や維持、業務へのフィードバックを図れるとともに、継続的な研鑽が必要と気付くことにも寄与している。
研修への意識	● 研修を基礎、実践、更新に分けたことにより、事業所の中で、現在のサビ児管が基礎研修修了者や他の職員の指導者であることを改めて意識させる機会となったと考える。 ● 育成に時間がかかる分、計画的に人材を育成しなければならないという法人側の意識が高まった。
その他	● 実務経験要件緩和に伴う受講対象者の拡大。 ● 現任教育の導入による資格保持者の質の担保。 ● 分野別が統一されたことによる修了者の汎用性の向上。 ● 自治体内の各団体より構成された「研修企画チーム」が養成研修全体の検討することで、幅広い視野で協議ができています。 ● 年度初めに関係事業所に受講希望のニーズ調査を行うことで、各研修の受講希望者の確認ができています。 ● コロナの状況も鑑み、対面・オンラインどちらでも対応できるよう調整している。 ● 基礎研修と実践研修を同じ団体が行うことで、つながりを持った研修が実施出来ている（同様の事例の使用、各担当者の情報共有等）。

表 3. ①養成制度や研修全体／具体的な課題

カテゴリー分類	①養成制度や研修全体／具体的な課題
制度の理解	● 研修制度の理解や浸透に時間がかかり、混乱している受講生がいる。 ● 研修要件、実務経験要件と複雑であり、事業所側の制度理解が難しい。また、自治体担当者も制度を理解するのに時間がかかる。 ● 新カリキュラムの制度やねらいについて、各法人・事業所全体の理解が不十分なこと。 ● 受講予定者の制度理解が不十分のため、都度情報を提供する必要がある。 ● 制度が複雑化し、受講者が十分に制度を理解できず、必要な研修の受講を漏らしたり、各研修の位置づけを把握しないままに受講する懸念がある。
講師・ファシリテーターの確保	● 基礎～実践の2年間が必要であることから、サビ管確保に時間を要することとなり、サビ管欠如減算の増加や、新規事業所開設のハードルが高くなることが懸念される。 ● ファシリテーターの確保（研修内容の検討会を実施し、年々ファシリテーターの質の向上を図るとともに、負担にならないよう、担当する研修の間隔を開けているが、毎年数名のベテランが引退をしており、人材が少なくなっている。）。 ● 研修の数が増えていることで、事業所の負担も増えるが、カリキュラムの時間が増えたり回数が増えたりすると、開催者側も講師やファシリテーターをその都度確保することも大変になってくる。 ● 講師やファシリテーターの確保や質の担保が難しい。 ● 研修の企画委員、ファシリテーターの確保やスキルアップが課題となっている。 ● ファシリテーターの不足、特にオンライン対応になってしまうとダブルファシリテーターと2名必要になってくるので調整が課題。 ● 講師陣について、ベテラン層の講師が多い。受講者にとっては学びを深める効果が高いが、今後の研修継続に当たっては講師の育成が必要と考えている。 ● 研修の増加により、指定研修機関や講師、ファシリテーターの負担が増えている。

カテゴリー分類	①養成制度や研修全体／具体的な課題
受講生の格差	● 実務経験要件緩和に伴う研修受講者の質の低下。 ● 分野別が統一されたことによる研修受講者の経験の違い。 ● 研修制度を理解できていないため、受講する研修が分からない事業所、受講者が多い。 ● 基礎と実践の間に2年を空けても、OJTの体制ができていないため、実践受講者の能力は基礎受講時からほぼ向上していない。 ● 受講者のレベルにバラつきがあり、研修内容についてこられない受講者がいる。 ● 他分野に関する知識や連携経験が不足している受講生が多く、事例を用いた演習等では苦勞する。初任研2日課程も含めて、障害・年齢における特性や各分野のサービス体系、支援の実情等を総合的に学ぶ必要もあるのではない。
運営の負担	● 研修が多くなり、企画・開催・参加の負担が増している。 ● 研修受託先が1か所しかなく、負担が大きい。 ● サビ管・児発管の研修が一本化されたにも関わらず、サビ管と児発管で証書に記載される研修名称が異なるため、管理が難しい。
研修の内容	● 基礎研修終了後から実践研修受講までの最低限これくらいまでは受けてほしいという期間が不明確。（本自治体のような地域ではサビ管・児発管の入れ替えは早々少ない為） ● 分野別が統一されたことにより、各分野ごとの専門性を深めることが難しい。（専門コース別研修の実施も予算面等より難しいところがある） ● 基礎と実践の間に2年を空けても、OJTの体制ができていないため、実践受講者の能力は基礎受講時からほぼ向上していない。
その他	● 県としては要件を満たし受講を希望する者すべてに対し受講決定しているが、研修修了後すぐにはサビ児管として従事できず、かつ業界において人材の流動性が高いことから、一部事業所において計画的な人材育成が困難となっており、人材の引き抜きが行われている状況を耳にしている。 ● 完全オンライン形式であるため、対面形式に比べ、受講者全体に目が届きにくく、その受講態度に差が生じやすいことから、何らかの対応を行う必要がある。 ● 現在ほぼ直営で実施しており、演習内容の見直しや演習事例の作成等があまりできていない。 ● 研修の実施回数が多く、ファシリテーターの確保が課題となっている。 ● 本自治体では、「基礎」「実践」を本自治体社会福祉士会が、「更新」を保健福祉振興財団が行っているが、これまで2者間で情報共有が行われていなかった。この3つの研修につながりを持たせられるよう、各々の研修を見学する等、本年度から情報共有を行っている。 ● サビ管等不足の現状から、スキル不足のサビ管等、虐待等により現場を離れていたようなサビ管等も復職する弊害がある。 ● 基礎研修から実践研修までの約2年間に、法人内の人事異動等で実地教育（OJT）が積めず、人材の育成が進まないケースがある。 ● サビ管育成に時間がかかるため、人事異動に備えて、ひとつの法人から複数名を受講させるが、結果的にサビ管にならない方もおり、限られた受講定員の中で、真に受講を必要とする方々が受講できない恐れがある。

② 基礎研修

表 4. ②基礎研修／具体的な効果

カテゴリー分類	②基礎研修／具体的な効果
研修の内容	● 旧制度の分野別修了後はすぐに現場でサビ児管業務ができる状態であったが、基礎研修でまずサビ児管業務のやり方など基礎的なプロセスを学び、現場で学び、実践につなげていく形は受講生にとってもよいと思われる。 ● 講師や演習指導者、受講者も分野ごとになっていないため、様々な業種、サービス提供事業所の方からの意見や考え方を聞くことができ、学びの幅が出ている印象。 ● 演習では個別支援計画の作成からモニタリングまでを疑似体験できるため、導入の研修としてはわかりやすい。 ● 一連のプロセスを学ぶことで、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者としての業務がより理解できる。 ● 講義は、国のカリキュラム＋アセスメントに関して追加講義を行う事で丁寧に伝達ができているように感じる。演習は、ケースを通じて演習を進める中で受講者にイメージが付きやすいように感じる。また振り返りシートを活用し評価していただく事で、内容のブラッシュアップも図れる。 ● サビ児管としての基礎を学ぶための内容を網羅しており、カリキュラムとして完成されている。 ● 「ケアマネジメントの一連のプロセス理解」に焦点をあてることになっているため、ポイントをおさえて伝えることができる。受講生も目的をもって学ぶことができている。 ● サビ管、児発管の仕事内容について知らない方も受講されるため、今後の実践研修等に向けての導入になっていると考える。 ● ニーズ整理シートを用いて、利用者の望みを十分考慮した計画が作成できるような研修の仕立てとなっている。 ● サービス提供の基本的な考え方やプロセス・個別支援計画作成のポイント・モニタリング方法について、サビ管としての骨格を学ぶことができる。 ● サビ児管業務を行う入り口の研修として、支援プロセスの基礎基本を丁寧に学ぶことができる。 ● どの分野でも有効な基本的な理念、知識、利用者や家族との向き合い方について一定の理解を得ることができる。 ● 個別支援計画書の作成手順を理解できる。 ● 個別支援計画作成までのプロセスについての流れについて演習を通して理解しやすい。
質の向上	● 多くの障害福祉サービス従事者等が研修機会を得ることで、業界全体での人材育成、サービスの質の向上に繋がっていると考ええる。 ● サービス管理責任者等の質の向上が図られた。 ● 基礎研修の講義部分は多岐にわたる知識を身に付けてもらい、演習部分では「サビ児管の業務のプロセスを理解する」「個別支援計画を作成・修正する力をつける」の2つの目的に絞って研修を組み立てているので、サビ児管として最低限必要な能力は身に付けてもらっている。
他分野との交流	● サビ管・児発管に必要な基本的な知識と技術が習得できる。分野統合の研修になったことにより、様々な分野の職員と意見交換をすることができ、視野を広げられるようになった。
運営	● サビ管、児発管を共通したカリキュラムで実施したことで、研修運営はスムーズに実施ができた。 ● 受講希望者の受け皿を確保できる定員を例年ほぼ設定できており、順調に養成を行えている。
その他	● 本自治体では、受講者がサビ児管の業務プロセスに係る理解をより深めることができるよう、国の標準カリキュラムよりも長い時間数のカリキュラムを設定している。加えて、一部の講義をシンポジウム形式とし、受講者が児童分野や就労分野等、各サービス分野の業務をイメージしやすいようにしている。 ● コロナ禍でオンライン研修やオンデマンド講義がほとんどだったため、効果が掴めない。 ● 特になし。

表 5. ②基礎研修／具体的な課題

カテゴリー分類	②基礎研修／具体的な課題
研修の内容	● 共通カリキュラムであることから、サビ管、児発管それぞれの特徴を理解する項目が必要、また、実務経験年数が早まったことにより受講対象者が増加し、必要とされている人材育成が見えにくい。 ● 研修事例（就労、知的精神）以外の、特に児童分野の受講者が理解するための工夫が必要。 ● 各分野に特化した内容ではないため、分野ごとの留意点等について伝達できないこと。 ● 全体講義（相談支援と共通）がどうしても相談支援専門員寄りである為、サビ児管独自で全体講義の検討も必要。 ● 個別支援計画を作成するための演習時間が不足しているため、時間を延長して実施する必要がある。 ● これからサビ児管を目指す受講者が、その業務プロセスをより理解することができるよう、研修内容をさらに検討していく必要がある。 ● 演習毎に国が作成した解答例を示しており、受講者がグループワークで考えた解答例を次の演習に引き継がないため、演習毎のつながりが薄くなっている。演習毎のつながりを残すためには、新たな演習を組み入れる必要がある。（例：個別支援計画の中間評価） ● 受講生の理解度の確認が難しい。現在、本人による理解度チェックシートでの確認のため、実際にプロセスを理解できているかは判断が難しい。受講生の理解度が一定の基準に到達しているか確認する必要があるならば、テストの導入も検討が必要か。 ● 主にサビ管の事例を使用し、研修を進めているため、児童分野について深く触れる機会が少ない。専門コース別研修でのサポートが必須と感じる。
受講生の格差	● 受講者の経験の差がかなりあるため、演習の進め方に配慮を要する。 ● 複数の業種の方が一つの事例を検討することは良い点もあるが、受講者によっては、サービスが全く想像できないためなのか、積極的な話し合いに発展しない場合がある。また、分野毎の課題を深めることが難しい。 ● サビ児管として業務に従事するためには2年のOJTを経て実践研修を受講する必要があるため、とりあえず基礎研修だけは受けさせておこうとする事業所も多く、申込者が多い。受講者枠が限られている中、数年先の状況を申し出だけで判断して精査することが難しい。 ● 社会福祉士等の有資格者は1年目からでも受講が可能となったため、受講生像が幅広く、旧カリキュラムよりも初任者向けに企画することが必要になった。また、受講生の実務経験によって理解度に差が生じてしまっている。 ● 障害福祉サービスの経験がない受講者や、他のサービスについて知識がほとんどない受講者もいるため、研修内容の理解度に差が生じる。障害福祉サービスの制度や種類について学ぶ機会となるのは相談支援従事者初任者研修（講義部分）であり、初任者研修と基礎研修の受講期間に間が空いた場合は、特にサービスについて理解ができていないまま講義や演習に臨むことになる。 ● 障害福祉サービス以外の実務経験者と、同サービス従事者では、研修効果に差が生じる。
研修への意識	● 基礎研修という名称からか、相談支援従事者初任者研修講義部分の修了が必要という認識が薄い。 ● 法人主導での受講等により、目的意識が希薄な受講者が一定程度存在する。 ● 受講要件が緩和されたことにより経験の少ない受講生も増えたため、理解度にばらつきがある。 ● 参加者の資質の低下がみられ、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の重要性に対する理解度が低い。中には、上司に無断で申し込みをし、決定通知が届いた後、施設から研修辞退通知が届くケースが毎年1・2件発生している。
講師・ファシリテーターの確保	● 研修内容の企画に関わる講師が多忙で、定期的な話し合いの場を設定することが困難。 ● オンライン1日だと得られる知識の量に限りがあるが、2日にするとファシリテーターの確保が難しい状況。
他分野との交流	● 演習事例になじみのない分野の受講者に主体的に参加してもらうことが難しい。 ● 放デイも含め事業所種別が多岐におよんでいるため、事例の設定が難しい。

カテゴリー分類	②基礎研修／具体的な課題
運営	● 基礎研修まで受講すれば、サビ管、児発管として勤務可能であると誤った認識をしている受講生がいる。演習のGWが、実践研修、更新研修に比べファシリテーターへの負担が大きく大変である。 ● 定員を超過する申し込みがあり、受講者の選考基準の設定が困難。
その他	● オンライン開催では、受講者同士の交流が円滑に図られない。また、初心者にとって日程がタイトだという意見もあった。 ● オンデマンドやオンラインでは、受講生の理解度や躰きが掴めないため、必要な指導ができない。 ● オンデマンド配信教材を視聴していないと疑われるケースがある。 ● 特になし。

③ 基礎研修修了後のOJTについて

表 6. ③基礎研修修了後のOJTについて／具体的な効果

カテゴリー分類	③基礎研修修了後のOJTについて／具体的な効果
実践的な効果	● 現場のサビ児管業務を学んだうえで正式なサビ児管になれる。 ● サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者として従事する前から個別支援計画の作成に携わることで、実際に従事する際にスムーズに業務に携われるようになれると思う。 ● 基礎研修の内容を踏まえて、所属先でのサビ管の立ち回り方などを見るようになったとの声あり。 ● 基礎研修で学んだ内容について、現場で振り返りを行いながら理解を深めていくことができる。 ● 現制度では、基礎研修修了後、事業所における2人目のサビ児管として個別支援計画の作成が可能であるため、他のサビ児管の指導を受けながらスキルアップすることができ、実践研修修了後、スムーズにサビ児管として業務を行える体制となっている。 ● OJTを受け、現場の課題を体験することで、後の実践研修の研修効果が高まる。 ● 個別支援計画の原案策定等、想定される適切なOJTの機会を得られれば、基礎研修を踏まえた効果的な実務経験を積めると思われる。
研修の内容	● 研修修了者の事業所にサビ管・児発管がいる場合は、2年間のOJTにより、基礎研修の内容を深めることができる。 ● OJTの有効性が再認識できること。 ● 事業所の中で基礎研修修了者を育成する機会になると考える。 ● 基礎研修の内容をもとに、個別支援計画の作成について、多様な事例で経験を学ぶことができるのが効果的である。 ● 障害分野でのOJTを経験する場合には、一つの研修を受けてすぐにサビ児管となるよりも、段階的な研修の方がサビ児管としての学びを深められるのではないと思う。 ● OJT実施状況を把握、確認していないので明確な効果は不明だが、基礎研修で習得した知識・技術を実業務の中で活用し経験するという方向性は良いと思う。 ● 基礎研修で学んだことをもとに、現場でOJTをすることでサビ児管の業務内容について学ぶことができ、スキルアップできる。 ● OJTが要件となったことから、現に障害福祉サービス事業所等に勤務する受講者に限定され、演習のレベルアップにつながった。
質の向上	● 基礎研修で学んだ事項について、現職のサビ児管からの指導の下、自らが従事する事業所で実践することで、段階的なスキルアップが図れ、支援の質の向上につながる。 ● 各事業所での具体的な取り組み内容の把握はできていないが、基礎研修で得た知識を現場へ還元するとともに、実践研修の受講に向けて研鑽する期間として効果があるのではないかと考えている。

カテゴリー分類	③基礎研修修了後のＯＪＴについて／具体的な効果
その他	● 専門コース別研修は令和４年度より開始しているため、ＯＪＴに関しては、各受講事業所に任せている現状の為効果は把握できていない。また、実践研修では事前課題にてＯＪＴについての取り組みについて評価いただき、共有している ● 研修内で個別支援計画作成に関するＯＪＴを受けるよう伝えているが、効果はあまり感じられない。 ● 把握を行っていないため不明。 ● 基礎研修修了後のＯＪＴについては、２年間取り組むべき内容を具体的に研修最後にアナウンスするに留まっている。 ● 現段階で、効果を検証する取り組みを行っていない。 ● 特になし。

表 7. ③基礎研修修了後のＯＪＴについて／具体的な課題

カテゴリー分類	③基礎研修修了後のＯＪＴについて／具体的な課題
研修の内容	● ＯＪＴとして２年間行うべき具体的な業務内容が示された方が良い。ＯＪＴの内容が、サビ児管の実務要件と同様でも問題ないというところで、介護保険の事業所や病院、学校など２年間障害福祉分野にかかわってなくても実践研修を受講でき、サビ児管になれること。 ● ２人目サビ児管として業務を行うか、少なくとも障害福祉の事業所（サビ児管を配置している事業所）での業務に従事していることが必要ではないか。 ● ＯＪＴにすべき内容や評価が曖昧なこと。 ● 専門コース研修の充実やフォローアップ体制の構築。 ● 実践研修受講に必要な２年以上のＯＪＴについては、入浴や排せつ等の介助等でも実務経験として認められており、個別支援計画の作成経験が少ない受講者もいることが想定されることから、ＯＪＴの期間においてサビ児管として必要な業務を行うことを求めるような取組を行う必要がある。 ● 基礎・実践研修は、２・３年かけた研修であることを踏まえ、２年間のＯＪＴについて課題を課すのか、課すのであればどのような課題が適当なのか情報収集し、担当者で協議していく必要がある。 ● 障害福祉サービス以外でＯＪＴ期間を過ごした受講者については、実践研修の内容が自身の実務経験と結びつきづらく、研修効果が限定的となる可能性がある。 ● 障害福祉サービスに従事していても、事業所の理解が無く、ＯＪＴの機会が得られなければ、十分な研修効果が得られない可能性がある。 ● ＯＪＴでサビ児管の補助業務に従事するケースは少ない。 ● 高齢者施設、保育所、放課後児童クラブ、薬局など、障害以外の施設で直接支援業務に従事している場合、指導役のサビ児管がいないため、どのように実施するべきか例示があるとよい。 ● ＯＪＴの内容が不明瞭であり、ＯＪＴする人が何をすべきと理解できているか疑問。

カテゴリー分類	③基礎研修修了後のＯＪＴについて／具体的な課題
研修への意識	● ＯＪＴの内容を基礎研修修了者と事業所が理解できていない。 ● 各法人・事業所等内において、ＯＪＴに対する意識や取り組み状況に差があること。 ● ＯＪＴを意味あるものにするか否かは事業所を運営する法人の考えに委ねられており、人材育成に関心の低い法人に対しては実質的に支援の質の向上につながっていないと思われる。 ● 研修内で触れているが、告示による実務経験要件には記されていないため、ＯＪＴを受けながら個別支援計画を作成する実務を行うかは受講者次第。 ● サビ管業務に全く携わらないまま、２年を過ごす受講者が多い。 ● サビ管・児発管が配置されていない事業所（訪問系サービスや保育所等）で勤務している者について、ＯＪＴの機会を確保することが困難。 ● 支援人員的、事業所規模的等の理由によりＯＪＴを行わせる又は２人目のサビ児管を置くことができない事業所も多く、ＯＪＴ未実施で実践研修を受講する者も多いのが現状である。実際には名前だけの配置で、アセスメントも面接も原案作成も行っていない者も存在するのではないかな。 ● 人員配置等のため、ＯＪＴを実施できていない者がいる。（ＯＪＴをしていなくても、実践研修を受講し、サビ児管としての配置が可能な状態である。）基礎研修から実践研修までの約２年間に、法人内の人事異動等で実地教育（ＯＪＴ）が積めず、人材の育成が進まないケースがある。 ● ＯＪＴでスーパーバイズを受けたことのない受講者がおり、ＯＪＴトレーナーや法人が新カリキュラムの趣旨や人材育成を理解できていないことがある。
受講生の格差	● 受講生間でＯＪＴの実施状況にばらつきがある。事業所へＯＪＴについて周知を図る必要がある。（令和４年度から講義や通知で周知の強化を図った。） ● ＯＪＴの内容について、事業所間で差が大きいと考える。また、「ＯＪＴとしてどのようなことを実施したらよいのか」というような問い合わせが多い。ＯＪＴ期間として２年間の期間が設けられているが、実践研修の時点で、個別支援計画の立て方について知らない受講生も存在する。 ● 各事業所におけるＯＪＴ業務の内容は把握できていないが、ＯＪＴ業務の内容が事業所によって異なるため、受講者の力量に差が生じていると思われる。 ● 介護、医療現場に勤務されている方で個別支援計画案を作成していない方でも、ＯＪＴの要件は満たせたことになるため、２年後の経験値のばらつきがある。本来は２年間の経験を積んでいるはずだが、その狙いとは外れている方が多くいる。 ● 個別支援計画の作成に携わっていない受講者がいる。
その他	● サビ管・児発管の配置がない事業所で実務経験を積む場合は、基礎研修を踏まえたＯＪＴを行うことは難しい。結果、実践研修で求められているレベルまで達していない受講者もいる状況。 ● 体感的にだが、サビ管業務以外の相談・直接支援業務が多いと感じるところ。 ● 基礎研修修了時に、ＯＪＴの効果測定を踏まえた資料等を配布し、今後のＯＪＴの目標課題を明確にする。 ● 今後、実践・更新研のなかでＳＶ等が伝えられていけば事業所内でのＯＪＴ効果は発揮できると思われるが、地域でサビ児管をどのように育てていくか。自立支援協議会にサビ管が集える場所もなく、参加する機会もない市町があるのではないかな。 ● 告示上実践研修受講に必要な実務経験はどんな職種でも構わないことになっている一方でＯＪＴを期待することに矛盾が生じている。（根拠がない） ● 実践研修の中で振り返りを促す必要があるか要検討。 ● 本自治体の実施形態の場合、例えば児童発達支援管理責任者の基礎修了者について、ＯＪＴでサービス管理責任者としての実務を積んだ場合、実践研修の実務要件を満たすことになるのかを図りかねている。

④ 実践研修

表 8. ④実践研修／具体的な効果

カテゴリー分類	④実践研修／具体的な効果
研修の内容	● 他事業所の同様の立場の職員と交流する機会となり、情報交換に役立っている。 ● O J T の振り返りや地域課題について考える時間ができた。 ● サビ管、児発管を共通したカリキュラムで実施したこと。様々な現状が演習において理解ができたこと。 ● 人材育成や会議運営、自立支援協議会の活用など、個別支援計画作成以外のサビ管・児発管としての重要な役割の部分について具体的に学ぶことができる。 ● 実践研修が設けられたことにより、受講生のサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者になるための自覚がより持てるようになった。 ● 個別支援計画の作成以外の業務について学ぶことができ、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の業務内容について理解が深まった。 ● 分野を越えたサビ児管同士のつながりの大切さを実感でき、新しい気づきも得られる。 ● 「O J T」としての事例検討会の進め方などの実践的な内容は受講者から評価が高かった。 ● カリキュラム上は基礎研修とのつながりがあるため、基礎研修からの積み重ねを意識した学びが持てる。 ● カリキュラム上は「プロセス」「人材育成」「連携」と習得すべき項目が明確であるため、受講者にとって整理した理解が持てる。 ● 今後、サビ児管として、基礎研修修了者、他の職員等を指導する立場に変わることを意識させる機会になると考える。 ● 支援会議の運営や、提供職員への助言・指導など、広く伝えられている。 ● 基礎研修で学んだこと、基礎研修後のO J Tで学んだことを活かし、具体的な業務イメージを持てるようなカリキュラムとなっている。 ● モニタリングや人材育成について丁寧に講義、ワークを組み立てているので、より現場に持ち帰りやすい技術を提供できている。 ● 自立支援協議会についても自分事として捉えてもらうことができている。 ● 基礎研修で基礎を学び、O J Tで経験を積み、実践研修でより広い視点（スーパービジョン等）の知識や技術を学ぶ研修体系にまとまっており、サビ管の職務が掴みやすくなっている。 ● 基礎研修後、適切にO J Tの経験を積んだ受講者については、それを踏まえ、ステップアップに繋がることにより効果的な研修の機会となっていると思われる。
質の向上	● サービス管理責任者等の質の維持、向上が図られた。 ● 人材育成や個別支援会議の方法について、学ぶことができ、質の向上がはかれる。 ● 本自治体では、実践研修修了時の役割像を、サビ児管として業務に携わっていくことと想定しており、業務の質の向上や職員への指導、助言が行えるようになることを意識した研修内容としているため、受講者が研修修了後サビ児管としての業務を行うに当たって、有益なものとなっている。 ● 令和3年度の受講者アンケートの結果、良好な理解度を確認できており効果はあったと推測できる。 ● 2年間のO J Tを実施してきたことを前提に、計画の作成や支援員に対する助言指導等、サビ児管業務についてより理解を深める内容となっており、支援の質の向上につながる。 ● 受講生には研修終了後にアンケートを実施しているが、概ね高評価を得ている。 ● 基礎研修で学んだことをベースに人材育成や協議会を活用した地域づくりなど、サビ児管業務の幅広い内容を学ぶため、基礎研修に比べより業務に即した実践的な内容との意見が多い。
他分野との交流	● 現サビ児管またこれからサビ児管として従事する受講者が参加しているため、横のネットワークづくりの場にも活用されている。

カテゴリー分類	④実践研修／具体的な効果
その他	● 他事業所の同様の立場の職員と交流する機会となり、情報交換に役立っている。 ● 国のカリキュラムをベースに自治体独自のモデルの体制を構築できている（４日間の開催） ● 事前課題を準備することにより、地域（基幹相談支援センターや自立支援協議会）とサビ児管の繋がりなどの形成。 ● 実施回数が少なく、現時点では不明。 ● 特になし。

表 9. ④実践研修／具体的な課題

カテゴリー分類	④実践研修／具体的な課題
受講生の格差	● 障害分野でのＯＪＴを経ていないため、受講者の理解にばらつきがある。 ● 基礎研修修了後のＯＪＴの実施状況により、受講者のレベルの差がある。特に、サビ管・児発管の配置がない事業所で実務経験を積む場合は、サビ管・児発管の業務を身近で見たり体験することができないため、研修についていくことも難しい。 ● ＯＪＴでどのような経験をしたかによりカリキュラムの理解度が変わってきてしまう。 ● 多職種、地域連携のカリキュラムが法人や地域の状況で受講者間に差がでる。 ● 内容が幅広いため基礎研修と比べると難易度が高く、また受講者の理解度もばらつきがあるため、到達目標をどこに設定するのが難しい。また児童分野の受講者からは児童に特化した研修を希望する意見が多い。児童分野への新規参入事業所が多いこともあり、専門コース別研修等の実施が必要と思われる。 ● 協議会についての受講者の認知度の低さや、うまく活用できている自治体が少ないこともあり、演習の組み立てに苦労している。更新研修でも取り扱う内容でもあり、すり合わせが必要と感じている。 ● ＯＪＴ業務で経験していない内容の講義や演習について、イメージがしづらいためか、理解が十分でない受講者が見受けられる。 ● みなし期間でサビ管として計画作成をしている方もいるが、研修の中で作成する計画の内容を見ると、これで支援計画としていいものか目を疑うようなものも多い。基礎研修と実践研修の日程だけで計画作成を行うのは難しいと感じる。 ● 実践研修の受講要件でも個別支援計画の作成などを求めているため、経験値が足りておらず、研修についていけない受講者が見受けられる。 ● 現にサビ児管の業務を行ってなくても研修の受講が可能なことから国で示す各研修で想定する受講者像と実態にずれがあり、力量差も大きい。例えば事前課題で事例を提出してもらう際、エコマップ、ジェノグラムさえ書けない受講生が多いなど、福祉に関する基本的な知識技術さえ不足している場合がある。 ● ＯＪＴを実施した者と、していない者がおり、受講者の業務に対する理解度やスキルに大きく差が開いているため、演習についてこれない者がいる。 ● ２年間のＯＪＴ期間中に、サビ管のＯＪＴをした人材と、通常の介護や相談業務に従事した人材では、実践研修の時点で、問題対処能力に既に大きな差が生じている。
研修の内容	● 共通したカリキュラムは維持するなかで、演習グループの構成を検討する必要がある。 ● 演習「人として普遍性」では、ワークのねらいや目的を伝達することにやや難しさがあること。 ● 自立支援協議会の運営に地域差があること。 ● ２年前の基礎研修修了者数から実践研修規模を見込んでいるが、現状それを下回る申し込み状況である。基礎研修修了者の２年間の動向が不明。・国研修の内容は演習に力点が偏り、知識として持ち合わせるべき理論的な説明が薄いため、方法論にとらわれかねない。

カテゴリー分類	④実践研修／具体的な課題
研修への意識	● 受講対象者（基礎研修修了者）に受講を促したいが、人事異動や退職などによって連絡がつかない、実務経験年数が不足している、といったケースが多い。 ● 2年間の実務経験に於いて、個別支援計画の作成が必ずしも為されておらず、研修内で個別支援計画作成に関する復習が必要。 ● 受講対象者は必ずしもサビ管業務に従事している者ではない。 ● 「人材育成」や「連携」は研修の中で受講する内容であって、振り返りが先立つことに違和感がある。（何に基づく振り返り？） ● 基礎研修受講者数に対し、実践研修受講者数が少ないことから、基礎研修時点での目的意識が希薄であったり、そうでなくても、その後離職等により、実践研修の受講に繋がっていない受講者が一定程度存在することが想定される。
講師・ファシリテーターの確保	● ファシリテーターの確保。 ● 講師の確保。
運営	● カリキュラムをこなすのにタイトなスケジュールとなり、研修の質を高めるのが課題。 ● 基礎研修修了後、2年間のOJT期間が必要とされるため、事業所移動、休職等、様々な理由が考えられるが、2年前の基礎研修受講数と比較し、数としては3分の2程度の申し込みに留まっている。 ● 受講希望者数が当該年度の前々年度の基礎研修修了者数に満たない。 ● OJTの年数や内容等の受講要件の確認に運営側の事務負担がかかる。 ● 人材育成のカリキュラムを一日のうちに実施するのが難しい。
地域	● 地方では交通事情等により2日間研修では収まらない。 ● フォローアップ体制やネットワーク形成など相談支援専門員に比べ、大幅に遅れている現状がある為体制整備が必要に感じる。 ● 自立支援協議会を知らない、参加していない受講者が大半なため、講義を聞いてもイメージを持ちにくい様子が見られた。
その他	● まだ実施して間もないこともあり、受講生だけでなく、事業所や講師等にも実践研修の必要性を理解してもらい、周知していく必要がある。 ● 2年間のOJTについて振り返る時間を設けていないため、OJTについて振り返る機会がない。それぞれが実施してきた2年間のOJTの成果を共有できる場を設けることで、サビ管・児発管としてOJTを実施する立場となった際に活かすことができるため、そのような機会を設けることも必要であると感じている。 ● 実践研修は、基礎研修から更新研修につながる間の位置づけとなる研修であることから、そのつながりをより意識した研修内容となるよう、引き続き検討していく必要がある。 ● オンラインによる講義と2日間の演習では時間が不足しており、本来はもう少し時間をかけたいという思いもあるが、体制的に現実的ではなく、来年度に向けてプログラムを工夫する事で効率的に研修が行えるよう、現在検討中。 ● 特になし。

⑤ 更新研修

表 10. ⑤更新研修／具体的な効果

カテゴリー分類	⑤更新研修／具体的な効果
研修の内容	● 参加者同士の情報共有により、新たな視点を得るほか、自分の事業所の取組に自信を持つことにもつながっている。 ● これまでの自身や事業所の業務を振り返り、また、他受講者と意見交換を行うことにより、気づきを得られ、今後の業務に活かすことができる。 ● 事前動画研修や事前課題や講義内容の変更を協議し取り組むことで、受講者がさらに深められる内容に変更。 ● 自身の業務について或いは自事業所についての振り返る機会になっている。 ● 他事業所の取り組みや違う分野の業務について知る機会になっている。 ● 現サビ管等として、サビ管等基礎研修受講者にOJTを行う役割があることを再確認してもらう機会になっている。 ● 更新研修を新たに設けたことにより、サビ管、児発管の方の知識のアップデート、他事業所との情報交換の機会が作られたと考える。 ● 演習時間をしっかりと確保することを大切にしており、「他の受講者との意見交換の中で、自身や事業所のことを客観的に捉えられた。」という意見が多い。本研修が基礎研修以降の学びの振り返りとともに、現在の自身の仕事との向き合い方を見つめ直す機会となっていると考えている。 ● サビ児管としての業務を振り返り、またグループ討議することで自己覚知を促すことができる。 ● 今までは研修を受けっぱなしで終えていたが、新カリキュラムになり定期的に研修を受講することで、最新の情報を得ることができる。また、他事業の良い取り組みを参考にすることができる。 ● サビ管が、自分自身のキャリアや適性、障害者を取り巻く現状について振り返る機会ができる。 ● 異なる障害福祉サービス事業所同士の交流の場ができています。
質の向上	● 参加者同士の情報共有により、新たな視点を得るほか、自分の事業所の取組に自信を持つことにもつながっている。 ● サービス管理責任者等の質の維持、向上が図られた。 ● 定期的な知識のアップデートや自己の振り返りができている。 ● 5年ごとに研修を受ける機会があることで、制度のアップデートができ、サビ児管の質の向上につながる。 ● 更新研修が設けられたことにより、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者が業務を振り返る機会ができ、質の向上につながっていると感じる。 ● 更新研修を受講することで、サービス管理責任者等としての業務を振り返り、資質の向上を図ることができる。 ● 旧法でのサビ児管研修修了者への情報やスキルのアップデートが図られ、（グループ）スーパービジョンという概念の学びに繋がっている。 ● 本自治体では、令和5年度まで省略可能とされている「スーパービジョンに関する講義・演習」を、令和元年度から実施しており、事業所において職員が業務を全うするために必要な技術やトラブルへの対処能力の向上につなげている。 ● 一定期間ごとに受講することでサビ児管としての情報、知識、技術のアップデートが図れる。 ● SVの導入を通して支援の質向上、人材育成に寄与することが期待される。 ● 導入により、受講希望者の意識改善や知識のブラッシュアップが図られた。 ● 旧制度の研修受講者等に新たに研修機会を設けることで、サービスの質の向上に繋がっていると思われる。

カテゴリー分類	⑤更新研修／具体的な効果
他分野との交流	● 現在は 1 日目のカリキュラムのみ実施。現役サビ児管同士で他事業所の取り組み状況を聞くことができる情報交換の場、またお互いの思いや悩みを共有する場として活用されている。 ● いろんな立場や職種の人からの意見、分野ごとの取り組みについて情報収集できる。 ● 同じ課題についての悩みを共有できる。 ● 制度についての知識をアップデートや自己検証の機会になっている。また、他の事業所と情報交換を行うことで、視野が広がったり、横の広がりをつくる機会にもなっている。
運営	● グループスーパービジョンをカリキュラムから除き実施したことにより、多くの更新者を修了することができた。

表 11. ⑤更新研修／具体的な課題

カテゴリー分類	⑤更新研修／具体的な課題
研修の内容	● 令和 6 年度からスーパービジョン部分を今後実施するため検討が必要となっている。 ● 5 年ごとの研修となるため、今後増加する 2 回目受講者にとって、前回と同じ内容では物足りないため、内容の工夫が必要。 ● サビ管経験者・児発管経験者・未経験者がグループ内に混在し、視点が違うため、まとまりのないグループができてしまい、ファシリテーターが軌道修正をする場面が見られた。受講生からは、いろいろな意見が聞くことができ参考になるとの意見も多く聞かれた。 ● 自立支援協議会にかかわっている参加者が少なく、協議会についての話し合いは中身が薄いものになってしまっている。 ● 自立支援協議会について、実践研修から一歩進んだ内容となるよう調整が必要だが、更新研修受講者でも自立支援協議会とのつながりがないという声も多く、どこまでを獲得目標にしていくべきか検討が必要。 ● 管理者等、実際にサビ児管として業務に携わっていない受講者があり、振り返りが不十分である場合がある。 ● スーパービジョンの内容について、実践と更新の違いを明確にして実施していくこと。
研修への意識	● 基礎研修修了者に対する O J T を担う役割があることへの理解が希薄。 ● 関係機関との連携の説明が難しく、行政や自立支援協議会への不満のみを述べて、前向きな議論になりにくい。 ● 研修の場では学ぶことの大切さを感じているだろうが、日常業務に戻ると忙殺され、実行に移せている人が少ない。法定研修だけでなく、日常的なフォローの機会が必要。 ● 研修実施者側の S V 理解、実践が求められる。 ● サビ児管としての経験がない人も参加できるが、自身の業務の振り返りができないことが数多くある。 ● 旧制度の研修受講者においては、受講に対する目的意識が希薄な受講者が一定程度存在する。

カテゴリー分類	⑤更新研修／具体的な課題
受講生の格差	● 経過措置の期間であるため、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者として配置されていない受講生も多く、受講生の中でも理解度に差がある。 ● 経過措置期間のため、受講者のサビ児管としての経験値に差があり、ワークの進行に難しさがあること。 ● 受講者は、自立支援協議会に関する事前課題や演習になかなか取り組みづらいこと。 ● 演習に当たって受講者の差を大きく感じる。現サビ児管と経過措置の中で技術や発言など温度差を感じる。 ● 受講者によって自立支援協議会や地域との繋がりが希薄である。 ● グループスーパービジョンの講義など、伝達研修で理解できない部分が多い。 ● 移行期間中ということもあり、現職者もいれば何年も現場では勤務していないような方も参加されるため、演習のGWにおける発言回数、内容に偏りがある。自立支援協議会を知っている方が少ないこともあり、話が盛り上がらない。今後、更新研修を受講し忘れた方、更新時にサビ児管のどちら（もしくは両方）で更新を行ったか等の管理が複雑化するため、工夫が必要になると考える。 ● 受講者の年齢層や業務従事状況のばらつきが他の研修よりも大きい。演習のグループ編成やグループファシリテーターテートを行う際に難しさがある。また、中には業務がマンネリ化している受講者も見られる。本研修を受講し、基本に立ち返れたという前向きな意見がある一方、自身の事業所では対応できないという思いが強く、演習に消極的な受講者もいる。 ● スーパービジョンについて現状未実施ではあるが、グループスーパービジョンなどあまり経験がないものについては受講者が難しく発言が減ってしまう可能性があるため、活発な演習にするために工夫が必要だと感じている。
その他	● オンラインで開催しているため、ネットワーク障害等の突発的な対応が必要となる場合がある。 ● オンラインで実施した場合、他者との会話ができないため新たな気づきが少ない。 ● 事業所の規模や種別によって取り組み内容が違いため、理解が難しい受講生がいる。 ● 今年度の募集の際、受講対象者数の調査を行い希望者の受け皿は来年度までに確保できる見込み。しかし来年度受講予定の者がコロナ等で受講できなくなった場合にどこまで個別対応を行うかの判断が必要。 ● 特になし

⑥ 専門コース別研修（意思決定支援、障害児支援、就労支援）

表 12. ⑥専門コース別研修（意思決定支援、障害児支援、就労支援）／具体的な効果

カテゴリー分類	⑥専門コース別研修（意思決定支援、障害児支援、就労支援）／具体的な効果
研修の内容	● 障害児支援のみ実施している。基礎研修では伝えきれなかった児童特有の内容について、講義や児童の事例を使った演習を行うことにより、基礎研修の内容を補完している。 ● 基礎、実践、更新では学べない各分野の内容を深く学べる機会があることは、実務においても効果があると思う。 ● 障害児支援については、基礎研修や実践研修で学んだ上で専門コース別研修を受講することで、より児童発達支援管理者の業務の理解が深まる。 ● 本自治体では今年度、「意思決定支援」「障害児支援」をサビ児管、相談員向けに実施した。意思決定支援は支援や計画作成における業務の中であらためて、何を大事にしていくのかを深める機会となった。障害児支援研修は、サビ児管研修は共通化しているので、あらためて児童期における視点の持ち方、本人中心、多職種協働についての必要性や手立てについて学ぶ機会となった。アンケートからも研修効果があったことが確認できている。 ● 専門分野におけるスキルアップをコース別に選択し、学ぶことができる。 ● 本研修修了者のその後は追っておらず、どのような効果があったのかは定かでない部分もあるが、毎年度一定数の受講希望があり、サビ管・児発管研修修了者の「障害児支援についてより学びを深めたい」というニーズに対応できているのではないかと考えている。 ● 意思決定コースの研修を実施しており、サビ管従事後のフォローアップの研修として効果的である。 ● 本自治体では、令和元年度の専門コース別研修創設時から同研修を実施しており、障害福祉サービス事業者のスキルアップにつなげている。 ● 「明日から」「現在の自分の業務に」「すぐ役立つ」研修は求められている感はある。 ● 基礎、実践、更新研修では触れることができない専門的な知識を学ぶ有効的な研修となっている。 ● 相談支援との共通科目が設定されたことにより、相談支援従事者研修の企画運営との連携が図れる。 ● 専門分野毎に課題や方向性を議論でき、受講者同士の人脈が広がる。
その他	● 令和4年度未実施のため特になし。 ● 年度実施予定。 ● 実施できていない。 ● 特になし。 ● 不明。

表 13. ⑥専門コース別研修（意思決定支援、障害児支援、就労支援）／具体的な課題

カテゴリー分類	⑥専門コース別研修（意思決定支援、障害児支援、就労支援）／具体的な課題
運営	● 他の研修の規模が大きく、スケジュール的にも厳しいため 1 つのテーマを行うことが精一杯な状況。 ● 相談支援専門員と一緒にすることが望ましいが、相談の研修は直営、サビ管・児発管研修は委託で行っているため、調整が必要。 ● 児童と就労のカリキュラムが今年度詳細に示されたが、内容が専門的（特に就労）であり、どこまで実施できるか検討が必要。 ● 研修が多数ある中で、専門コース別研修を受講するメリットがサビ児管自身の学びという点のみだと、他の多数の研修があるなかでどこまで受講生が必要と感じるか。 ● 基礎、実践、更新が 2 日開催になったり回数を増やすと、実施主体としても専門コース別研修まで手が回らない状態。 ● 児童に特化した研修を希望する意見が多い。児童分野への新規参入事業所が多いこともあり、専門コース別研修等の実施が必要と思われる。 ● 就労支援を実施したいが、研修内容・講師の確保・予算等の面から実施が難しい。 ● 法定研修との棲み分けや日程調整、研修企画メンバーや講師の確保。 ● 基礎・実践・更新研修とは異なり、本研修を受けなければ業務に従事できないという性質のものではないためか、年々受講申込者が減っている状況。今後は専門コース別研修の認知度を上げるための策を講じる必要がある。また、障害児支援以外のコースも実施してみたいという思いはあるものの、自治体の予算の都合上、研修委託料をこれ以上増やすことができないため、事実上はなかなか難しいと考えている。 ● 基礎、実践、更新研修の受講者数の確保を優先しているため、障害児支援・就労支援コースの実施ができていない。 ● 任意の研修であり、例年受講者が少ない状況であるため、事業者に対して、現場で活かせる研修であることをより訴求するなど、受講者を増やす取り組みを行う必要がある。 ● 任意研修のため、積極的な受講を促す仕組みの検討が必要。 ● 研修のスケジュールがタイトなため、現時点では実施が難しい状況。また、講師の確保も課題となる。 ● 相談支援専門員とサビ児管を対象としており、定員を超過する応募があるが、県直営で実施しているため、予算の関係上、定員の拡充が困難であること。 ● 研修カリキュラムが、旧カリキュラム（平成 30 年度以前）の分野別カリキュラムだったため、落胆する関係者が多かった。 ● 法定だが、必須の研修ではないため、受講意欲が高くなく、受講生募集等が難しい。
研修の内容	● 来年度は、国研修で実施された「就労支援」ともう一つのテーマで実施予定。本自治体としては 2 つのテーマを順番で行っていく予定だが、相談支援に示されている内容の優先順位の付け方、国で実施されていないテーマの肉付けなど、今後検討が必要である。 ● 今年度は国研修で使われた資料をベースとして、研修を組み立てたが、話をしづらい部分があり、基本を押さえた中で、本自治体の講師陣ベースにシフトしていけるか（して良いのか？）が課題である。 ● 実施した中での課題としては、受講した方の経験値に差があること、また、プロセスを細分化・特化した内容の研修の実施についても必要性を感じている。 ● 研修内容としてはとても良いものになっているが、法定研修でないため、単なるスキルアップ研修という位置づけになっている。
講師・ファシリテーターの確保	● 日程確保や内容の専門性を鑑みると、講師ファシリテーターの負担が大きく、実施のめどが立たない。 ● 専門コースの内容にもよるが、基礎、実践、更新研修と内容が被る部分もあり、差別化が難しい。基礎、実践、更新より更に専門的な知識が必要とされるため、講師、ファシリテーターの確保が難しい。

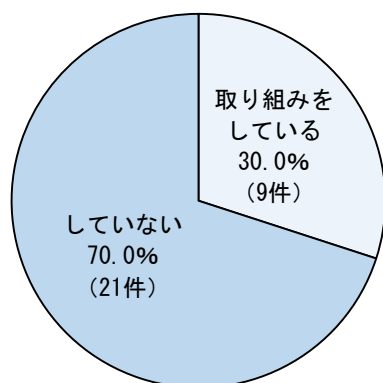
カテゴリー分類	⑥専門コース別研修（意思決定支援、障害児支援、就労支援）／具体的な課題
その他	● 受講が必須ではないので、特に熱心な者を除いて進んで受講しようとはならないのではないかという懸念がある。研修が定着するには受講に対する何らかのインセンティブを用意すべき。 ● 国研修の伝達講習や、研修内容の検討が必要である。 ● 今年度実施予定。 ● 実施に向けて検討中。 ● 令和 5 年度実施が必要である。 ● 未実施。 ● 特になし。

4. 基礎研修修了後、実践研修受講までの2年間のOJTについて

※以下OJTとはこの2年間のOJTのことを指します。

(1) 問6：実践研修におけるOJTの成果を確認する取り組み

問6. 実践研修において、OJTの成果を確認するような取り組みをしていますか。当てはまるものを選んでください。1つのみご回答ください。



OJTの成果を確認するような取り組みについて、「していない」が70.0%で、「取り組みをしている」が30.0%であった。

図 4. OJTの成果を確認する取り組み（n = 30）

(2) 問7：OJTの成果を確認する具体的な取り組み

問7. 問6で「1. 取り組みをしている」を選んだ場合のみお答えください。具体的な取り組みをお答えください。

表 14. OJTの成果を確認する具体的な取り組み

OJTの成果を確認する具体的な取り組み
● 事前課題において、基礎研修終了後の業務での経験等を記載し、研修当日のグループワークで発表する時間を設けている。 ● 事前課題により、OJTの内容（「個別支援計画作成について」「支援会議の司会進行について」「会議や日常のコミュニケーションの機会を通して」どのような助言・指導を受け、どのように実践したか）を振り返り、演習では事前課題の内容から今後の成果のイメージを考えるワークを行い、グループで共有している。 ● OJT単体の成果を確認しているわけではないが、実践研修の受講時点で、個別支援計画の原案をどれくらい作成してきたかを確認し、グループ分けや演習の事前課題で確認をしている。 ● 事前課題で、基礎研修修了後から今回の受講までの業務を振り返ってどのようなOJTを行ってきたか記載してもらっている。 ● 実践研修1日目それぞれのOJTやアセスメントシート等ツールの共有を行っている。 ● 専門コース別研修の実施。 ● 基礎研修受講時、受講者に「2年間のOJT期間中に学ぶこと」について目標を立ててもらっている。 ● その後、実践研修受講時に、その目標を達成できたかを振り返ることで成果を確認している。 ● 実践研修の事前課題において、基礎研修修了後における自事業所職員への日常業務に係る助言指導の状況や、関係機関との連携状況、自立支援協議会への参画等に係る記載を求め、同研修の演習において発表し、その成果を確認している。 ● 演習において、受講生が持ち寄った実践事例を基に、事例検討会を行う取り組みを行っている。

(3) 問8：OJTについて研修の検討の場等で話し合われていること

問8. 研修の企画の立案において、OJTについて貴自治体における研修の検討の場等で話し合われていることを具体的に教えてください。

表 15. OJTについて研修の検討の場等で話し合われていること【具体的な取り組み】

OJTについて研修の検討の場等で話し合われていること【具体的な取り組み】
● 受講者に対し、基礎研修から実践研修へのつながりを意識させる必要がある。このため、令和4年度基礎研修では、OJTについて説明を強化したほか、受講生に「アクションプラン」を作成させた。 ● OJTの内容を明確にし、基礎研修受講者だけではなく実践研修や更新研修の受講者へも伝えられるようにすること。 ● 基礎研修の最後にOJTに向けて覚えておいてもらうことや実践研修までに取り組むべき具体的なことを周知している。 ● 本自治体では基礎、実践を3事業者、更新を1事業者の4事業者で分業しておこなっているので、各研修での検討会のみではなく全体でOJTについて話し合っていく必要性を感じ、これから実施していく予定。 ● 実践研修の申込時に、基礎研修修了後の実務経験の期間や内容、個別支援計画の原案作成や修正業務への従事の有無を確認している。従事していない方の割合（1割強）の数字については共有している。 ● OJT期間にすべき具体的な内容（業務）を実践研修の受講要件の一つとして追加。 ● 実践研修を受講する際には、事前課題を用意し受講者に取り組んでもらう。 ● 令和5年5～6月に基礎研修修了者のうち個別支援計画を作成しない部署に従事している希望者に「OJT研修」を実施予定。現在企画進行中。 ● 基礎研修終了時に2年間のOJTの過ごし方について注意喚起をしている。 ● 2年間のうちにフォローアップ研修を実施するかどうか（県単位か圏域単位か） ● 事業所で実施に行われているOJTについて把握し、その内容を踏まえて実践研修の内容を練り直す必要がある。基礎研修から実践研修の間の2年間のOJTが有益なものになるよう、事業所で実施してもらいたいOJTの具体的な内容について、実践研修や更新研修で伝達していく必要がある。 ● 実践研修の事前課題として基礎研修から実践研修を受けていくまでにOJTで学んだことを振り返ってもらう仕組みはあってもよい。 ● 基礎研修修了後のOJTで実践した内容が受講生によって異なるため、受講生の経験、力量に差がある前提に立ち、実践研修では「職員への指導等を含めたサービス管理全体についての知識と技術の獲得」を目標としながらも、基礎研修修了者がサビ児管業務に対する理解を深められるよう内容や伝え方を工夫している。 ● 昨年度初めて実施した実践研修での受講者の様子を踏まえ、改めてOJTが重要であることがわかったため、今年度の基礎研修ではOJTの必要性について理解してもらえるよう、研修に取り組んだ。

表 16. OJTについて研修の検討の場等で話し合われていること【課題】

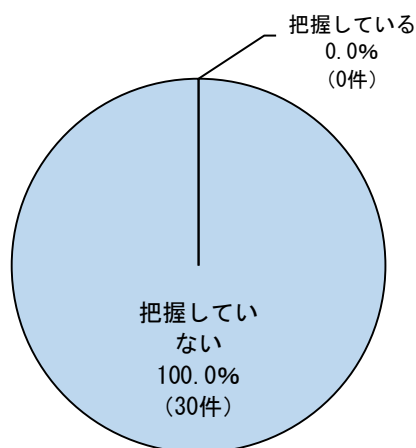
OJTについて研修の検討の場等で話し合われていること【課題】
● OJTに関する具体的な内容がなかりにくく、実践研修受講の必須条件でもないため、事業所を運営する法人の考えに大きく委ねられている部分が課題だといった意見が出ている。また、このような状態のため、実践研修受講者の経験や理解度に差が開いていることも課題である。 ● 事業所の理解が十分でないため、基礎研修後にOJTが行われない可能性もある。管理者の立場である受講生も多い更新研修でもOJTについてアナウンスしていく。 ● OJTを事業所だけに任せるのではなく、地域でサビ児管をどのように育てていくかが課題。 ● 告示上実践研修対象者は必ずしもサビ児管業務に従事しているわけではないため、国研修で想定される受講生と実際の受講生の間で乖離がある。 ● OJTの内容がそもそも抽象的であり、説明する側として困っているという意見も出ている。また、すべての事業所にOJTの環境が整っているわけでもなく、実践研修受講生の経験に差があると感じる。障害福祉サービス事業所以外からの受講生等は、職場にサビ管、児発管もあらず、コミュニティもないため、どのようにOJTを実施したらよいかというような話も挙がっている。

○ＪＴについて研修の検討の場等で話し合われていること【課題】

- 現段階では実践研修のカリキュラムを整えていくことにまだまだ精一杯で、○ＪＴ検討の必要はあると考えているが、議論まではできていない。
- 個別支援計画の原案の作成に取り組んでいる受講者が理想であるが、本自治体では相談支援業務・直接支援業務でも○ＪＴの経験年数としてカウント可としており、実践研修の受講者のサビ管に対する知識・経験に差が見られることから、研修内容を企画する際の考慮が大変な点。
- 効果的な○ＪＴのためには、基礎研修を修了した受講者個人だけでなく、その上司や先輩等の研修体系の理解促進が必要である。
- 告示上は、相談支援の業務又は直接支援の業務に該当する業務での実務経験であれば要件を満たすことから、○ＪＴで本来想定される、障害福祉サービス事業所での個別支援計画の原案策定等の経験を有さない実践研修受講者もあり、実践研修の内容とのミスマッチが生じている可能性がある。

（４）問 9：○ＪＴに関する取り組みの把握状況

問 9. 管内事業所において、○ＪＴについてどのような取り組みがされているか把握をしていますか。当てはまるものを選んでください。1つのみご回答ください。



○ＪＴについての取り組みの把握について、「把握していない」が100.0%で、すべて「把握していない」という回答であった。

図 5. ○ＪＴに関する取り組みの把握状況（n＝30）

（５）問 10：○ＪＴについて把握している具体的な内容

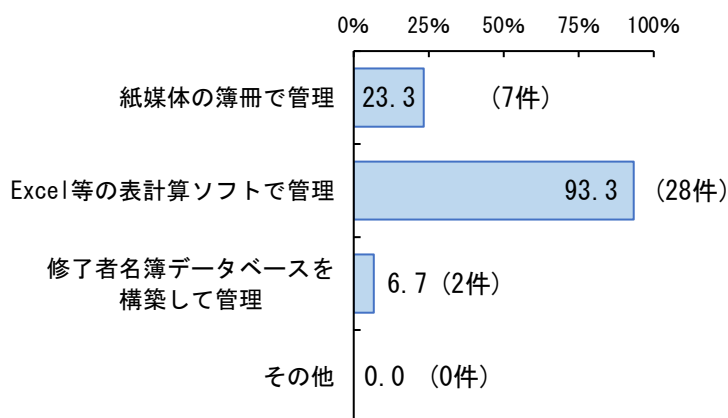
問 10. 問 9 で「1. 把握している」場合、具体的な内容をお答えください。

※問 9 は、すべて「2. 把握していない」のため問 10 の回答なし。

5. サービス管理責任者研修・児童発達支援管理責任者研修の修了者名簿について

(1) 問 11：修了者名簿の管理方法

問 11. 修了者名簿の管理方法について、当てはまるものを選んでください。「4. その他」を選んだ場合は、() に内容をご記入ください。(複数回答)

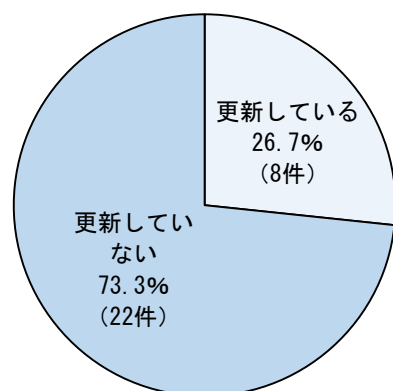


本調査に回答した 30 自治体のうち、修了者名簿の管理方法は、「Excel 等の表計算ソフトで管理」93.3%が最も多く、次いで「紙媒体の簿冊で管理」23.3%、「修了者名簿データベースを構築して管理」6.7%が続いている。

図 6. 修了者名簿の管理方法 (n = 30)

(2) 問 12：修了者名簿登載者の情報更新

問 12. 修了者名簿登載者の情報を更新していますか。当てはまるものを選んでください。1 つのみご回答ください。



本調査に回答した 30 自治体のうち、修了者名簿登載者の情報について、「更新していない」が 73.3%、「更新している」が 26.7%であった。

図 7. 修了者名簿登載者の情報更新 (n = 30)

(3) 問 13：修了者名簿登載者の情報更新のタイミング

問 13. 問 12 で「1. 更新している」を選んだ場合のみお答えください。どのようなときに更新をしていますか。具体的にお答えください。

表 17. 修了者名簿登載者の情報更新の具体的なタイミング

修了者名簿登載者の情報更新の具体的なタイミング
● 修了証書発行後に随時追加更新している。 ● 氏名、生年月日の誤りの連絡があった場合のみ更新している。 ● 各研修の日程終了後、当該年度の修了者を修了者名簿に追加している。 ● データにある受講者が新規に受講する場合、改姓や勤務先の変更等あった場合その都度更新している。また、相談現任研修や相談主任研修、サビ児管更新研修など更新に関する受講要件に関係するため、修了履歴は必ず更新している。 ● 毎年度、研修修了者を台帳に追加。 ● 年度毎に基礎研修・実践研修・更新研修の全ての研修が終了した時点。 ● 研修修了後、各指定事業者において、当該研修の修了者情報を既存の修了者名簿に追加。

(4) 問 14：修了者名簿管理の課題

問 14. 修了者名簿の管理についての課題があれば、具体的にお答えください。

表 18. 修了者名簿管理の課題

カテゴリー分類	修了者名簿管理の課題
全国での一元管理・データベース化	● 他県での修了者について把握できないこと。 ● 更新研修の受講の頻度について、5 年に 1 度ではなく、5 年度ごとに 1 回となっているため、管理の方法が難しい。 ● サビ管・児発管の名簿を一本化していただきたい。 ● データベースと P D F 化したもので管理をしており、管理についての課題は特にないが、他県や他団体がどのように管理しているか参考に知りたい。 ● 他県で受講していた場合の情報が手元にないため、全都道府県で一元管理できたらよい。 ● サビ児管制度が全国共通であるので、国においてサビ児管データベースのようなものがあれば便利だと感じた。 ● 事業所の指定においてサビ児管を確認する際に、他都道府県で研修を修了されている方がいるが、研修修了証が正しいのかを各都道府県に確認することもあるので、名簿が共有できると便利であると思う。
手間がかかる・複雑	● 実践、更新研修受講対象者を把握し、受講申込を促すために名簿を活用したいが、更新期限や連絡先の管理が煩雑であり、効率的な管理方法を知りたい。 ● 氏名の変更があった場合に対応できない。2.データベース化されていないため、セキュリティ面の不安と修了証書の証明書交付事務の手間。 ● 婚姻による姓の変更や氏名の漢字表記（異体字）の差異により、研修申込時の過去受講歴や更新までの有効期間の確認に大変時間を要する。 ● 各研修の受講要件確認のため、受講申込時に過去の研修修了状況を記載いただき、当センターで管理する修了者名簿との突合を行っている。氏名に変更があった場合や県外で過去の研修を修了している場合など証明書類の提出を求めているが、同一の者から何度も提出いただく状況が発生している。 ● 紙媒体で管理しているため、修了者から問合せがあった際に検索に時間を要している。 ● 実践研修修了者と更新研修修了者でサビ管、児発管として配置されている者が存在するが、更新研修を受講し忘れ資格が失効し実践研修に戻った者、既にサビ児管のどちらかとして勤務しており片方のみ更新をしているが、現在更新していない方を新たに実践研修で取得する者、新カリキュラムの方が今後更新研修を受講する場合サビ管、児発管としてそれぞれの更新要件があるが、どちら（もしくは両方）の更新を行ったか等、複雑化するため、把握に工夫が求められると考える。
その他	● 研修規模が大きく、これまでの修了者名簿が膨大な数になっているため、情報の検索が必要な時は慎重に行っている、研修体系が変更になったことにより、異なった保管の形式（シート数等）となり、必要な情報の確認に時間を要す。 ● 修了者が実際にサビ児管業務に従事しているのか把握できていないため、研修開催案内は通知しているものの実践研修や更新研修の受講漏れ等が発生している。 ● 現在、指定事業者がそれぞれに名簿を管理しており、紛失時の再発行等の際の依頼先が修了者にとって分かりづらい可能性がある。また、将来的に、研修の実施を取りやめる事業者が出た場合、それまでの名簿の管理をどこが担うのか検討が必要。 ● 特になし。

(5) 問 15 : 研修についてのご意見など

問 15. サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者研修についてご意見などありましたらお答えください。

表 19. 研修についてのご意見など

研修についてのご意見など
● 研修の種類や日程が多く、講師負担が増大しているため、専門コース別研修まで開催することはハードルが高い。 ● オンラインでの講義が一般化したことから、国・県の研修の役割分担を見直す時期にあると考えられる。講義部分の映像や e-learning の教材を、国に作成・配信していただきたい。全国共通の講義により、研修の質が担保されるほか、演習等の地方で実施すべき部分について講師が集中でき創意工夫を重ねることが可能となる。 ● 研修動画の映像化、オンライン会議システムの活用等人材育成においても電子化が普及してきており、それに合わせて全国統一で利用可能な研修の実施から修了者の管理までの幅広いプラットフォームがあると事務局体制の均一化等が図れて大変ありがたい。 ● 今後研修を企画する参考として、都道府県で作成・活用されている研修資料（動画・パワーポイント等）を共有していただけるとありがたい。国の指導者研修で、専門コース別研修の演習内容等、初めて実施されるようなものは、動画等で実際の演習の様子を見せていただけるとよりイメージが掴め、実施しやすいと考える。 ● 実務経験解釈について統一した見解があると参考になるので、国に問い合わせ用の窓口を設けてもらえるとうれしい。併せて全国の研修実施スケジュールを把握、公開してもらえると自県での研修を受講できなかった者が他県での受講を検討する際に非常に便利である。 ● 現在配置しているサビ児管が突然退職・休職した場合、すぐ配置ができなくなり減算が発生するのではないかと県内の事業所から相談がある。 ● 年々、障害福祉サービス等の利用者数は増加しており、特に、障害児サービスの利用児童数は急増している。それに伴い、事業所数も増加しているが、障害福祉サービス等従事者を含む関係職種の有効求人倍率は高い水準で推移しており、障害福祉分野の福祉・介護職員数は伸び悩んでいる。質の高いサービスを提供するためにも、サビ児管の資質は重要であるが、その人材の確保及び質の担保は、より一層の困難に直面すると思われる。障害者の高齢化・重度化が進む中、地域共生社会を目指し、地域移行の推進が求められる。営利法人の参入により、グループホーム等の受け皿は拡大しているが、社会福祉法人等と障害者福祉に対する意識の違いも感じられ、事業所間の連携は今後の課題になると思われる。 ● サビ児管の研修制度のあり方については、相談支援専門員のほか、介護・高齢者福祉分野との連携も求められる中で介護支援専門員等の研修制度とも併せて検討していく必要があると考える。障害福祉制度をとりまく状況をデータに基づき分析し、カリキュラムの増加等による研修運営の負担増加やコロナ禍における新しい研修方式を踏まえた、より効率的で規格化されたカリキュラムや試験制度の導入など、障害福祉サービス等報酬改定を見据えた抜本的な制度の見直しも含め、検討していく必要があると考える。 ● 制度が変わり約 4 年経つが、制度が複雑になり、事業所やサービス管理責任者等が新制度を理解しきれず、受講すべき研修の種類や期限を把握していないため、受講期限を過ぎてしまい一時的にサービス管理責任者等が不在となる例がある。 ● 研修の種類が増えたことにより、予算、講師の確保が非常に困難となっている。また、現在はコロナ禍ということもありオンラインで実施しているが、コロナ終息後も会場の確保が困難なためオンラインでの実施を継続せざるを得ない状況である。 ● 研修が基礎と実践の 2 段階になったことにより、サビ管・児発管の養成が非常に難しくなったと感じている。実際、基礎研修修了後に退職した、実務を積めていないなどの事業所からの声もあり、様々な理由で実践研修の修了に至らない人も多い。 ● 基礎、実践と段階的に知識や技術を身に付け、さらに実務を振り返り知識を更新していくこと自体はよいと思うが、配置まで最短でも 2 年かかってしまうことで、事業所はサビ管・児発管の確保が厳しくなり運営に混乱が生じていると思われる。 ● サビ管と児発管で研修を分ける必要があるか、常に課題として挙がる。 ● 令和 3 年までの基礎研修修了者を現在サビ児管として配置しているが実践研修を受講させていない事業所への対応、令和 5 年度中までに更新研修を受講しなかった方への対応が今後懸念される。 ● 研修体系が複雑化しているため、問い合わせも多く理解を得ることが難しい。実施している側としても、基礎研修、実践研修で分ける必要性が感じにくい。

研修についてのご意見など

- 令和元年度から令和３年度までの基礎研修修了者のみが対象となっていた、見なし配置の経過措置がなくなったことにより、新規開設や、急な事由でサビ児管が欠如となった場合の対応が困難となっている。相談支援専門員制度と同じく、最初の研修修了段階でサビ児管の職に就ける制度の方が現場の混乱を生じないと思われる。
- 基礎研修の受講が実務経験を満たす２年前から可能となり、かつ、サビ管と児発管の実務経験要件が異なることから、受講要件を満たしているかの確認作業が非常に複雑となっている。また、実践研修は基礎研修修了後２年間の経験があれば受講できることから、この２年間の経験と基礎研修前の経験を足しても配置の要件となる経験を充足しないケースも考えられる。よって、配置の際には実務経験の充足が要件となっており、そこで確認を行っているので、基礎研修受講の要件として実務経験を求めなくてもよいのではないかと感じる。
- 今後、専門コース別などの研修も増えていき、タイトなスケジュールに、事務局も講師も対応できなくなっている現状もある。講師派遣をした事業所に加算をつけるなど、サポートがあると、少しは緩和されるのではないかと感じている。
- サビ児管のカリキュラムは相談支援専門員の方が長い。サビ児管ももっと力をつけないと障害福祉は良くならない。単に研修を多くしたりカリキュラムを長くすれば良いという意味ではなく、質を担保する方法論として、研修修了要件に時間だけでなく一定の知識技術習得を測定する取り組みの導入や報酬体系レベルでの検討等、幅広い視点があっても良いのではないかと。
- サビ児管の欠如により、急な配置を要しても実務経験が不足しているため実践研修が受講できず、求人を出してもなかなか新しいサビ児管が見つからない状況であるため、実践研修の受講要件の緩和や研修の制度自体を見直してほしいという意見が事業所から出たことがある。

第4章

都道府県ヒアリング調査

都道府県で実施しているサービス管理責任者等養成研修の具体的な運営や実施の状況等を把握することを目的として、都道府県の養成研修担当者を対象にヒアリング調査を行った。

調査対象は、調査2の結果より抽出した都道府県（5か所）のサービス管理責任者等養成研修担当者とした。

表 1. 調査対象

都道府県名	調査実施日	調査方法
A 自治体	2023 年 2 月 27 日	オンライン
B 自治体	2023 年 2 月 27 日	オンライン
C 自治体	2023 年 2 月 28 日	オンライン
D 自治体	2023 年 3 月 2 日	オンライン
E 自治体	2023 年 3 月 9 日	オンライン

調査対象は以下の通りである。調査内容は、以下の内容による半構造化面接によるインタビュー調査とした。

表 2. 調査内容

1. 運営について
● 運営の方法、今後の方針など ● 研修内容に企画について ● 集合／オンライン開催のメリットとデメリット ● 運営に関して苦労していること ● 研修後アンケートで把握した意見等
2. 事業者との連携について
● 委託／指定事業者との連携について
3. 受講者の選定について
● 受講者の選定方法（選定のプロセス、選定の基準など） ● 受講者等地域からの問い合わせがある場合の内容
4. 講師・ファシリテーターについて
● 講師・ファシリテーターの確保について
5. OJTについて
● 基礎研修修了後のOJTについての課題や今後検討されていること
6. 今後の展望について
● 新カリキュラムについての効果と課題

調査結果は以下の通りである。

1. 運営について

表 3. 運営の方法、今後の方針など

運営の方法、今後の方針など
● 委託先は一般社団法人。事務局体制だけ受けてくれている。指定する事業者がないため特定の社会福祉法人が引っ張ってくれている。事務局体制が大きくなればゆくゆくは指定に向けて動きたい。まだそこまでの体制になっていないので数年は委託で様子を見たい。(A 自治体) ● 委託先は社会福祉法人 (B 自治体) ● 委託先は社会福祉事業団。(C 自治体) ● 委託先は社会福祉法人。ずっと同じ法人で最初から受けている。福祉関係に理解あるところでないといけないのでずっとお願いしている。課題は、研修が増えたため一法人では難しくなっている。(D 自治体) ● 委託先は複数の機関。検討会の運営、講師・ファシリテーターの依頼、受講者の管理、受講者の選考、当日の運営、修了証書の発送など、役割分担して取り組んでいる。(E 自治体)

表 4. 研修内容の企画について

研修内容の企画について
● 企画は 4 月に事務委託している法人が声をかけて、一堂に会して 1 年間の研修計画を話し合っている。(A 自治体) ● 自立支援協議会に相談支援部会があり、研修ごとのワーキンググループを設置している。メンバーが研修の数ヶ月前からオンラインで企画を行っている。障害団体 6 団体から推薦。前年度国研修の終了者も参加している。(B 自治体) ● 事業団と打ち合わせをして企画を進めている。(C 自治体) ● 昨年度はオンライン開催で、今年はすべて集合開催とした。指定研修機関として県内の自治体に実施運営してもらった。(C 自治体) ● 企画は自立支援協議会のなかの人材養成ワーキングで検討している。講義部分は事前に配信している。(D 自治体) ● 企画は、検討委員会を立ち上げて、事業所、学識経験者に参加してもらっている。(E 自治体)

表 5. 集合／オンライン開催のメリットとデメリット

集合／オンライン開催のメリットとデメリット
● 集合の方が効果は見込めるのでやりたいが、オンラインの方が効率的に行える。今年度はオンラインとオンデマンドで開催。オンラインだと受講者が集まりやすいため、受講者からは集合だと困るという話が出ている。オンラインは運営側でメリットあり、話し合いがブレイクアウトルームでできる。ひとりのファシリテーターで何班か回れるので数をこなせる。(A 自治体) ● オンラインであればコロナ禍においても確実に実施できる。講師・ファシリテーターを確実に確保できる。会場設営などの準備の削減ができる。受講者が最適な環境で受講できる。集合よりも安価で実施できる。デメリットは、ファシリテーターの熟練度によって差が出やすい。集合だとフォローは入れるがブレイクアウトルームで別れてしまうので難しい。受講者ひとりひとりに目が届きにくい。(B 自治体) ● オンラインは運営側からするとメリットがない。受講者が物理的なメリットがあるだけで、研修の質としては厳しい。(C 自治体) ● 今年度はオンライン開催とした。常時受講生のチェックが必要で、管理に手間がかかるため受講者 80 人くらいが限界。集合のメリットは顔つなぎがしやすい。サービス管理責任者等は孤立しがちなため、研修の場でネットワークを作れる機会をもってほしい。集合のデメリットは、会場確保が難しい。交通機関の遅れがあった場合、どこまで認めるかなどの対応が必要になる。(D 自治体)

集合／オンライン開催のメリットとデメリット
● オンラインのメリットは、運営管理が楽になる。オンラインだと遠隔で参加しやすい。講義はユーチューブで配信し、何度も繰り返し聞けるので理解が深められる。オンラインのデメリットは、顔が見えづらい。ネット環境によって不具合が生じる可能性がある（D 自治体） ● オンラインのメリットは、受講者の感染の心配がなく自宅からでも参加できること。デメリットは受講者の手元が見えないことや、研修の大事なつながりを持つということができなかったこと。（E 自治体）

表 6. 運営に関して、苦労していること

運営に関して、苦労していること
● 年間ずっと研修事務をやっている感じである。問い合わせが多く、コールセンターと呼ばれている。問い合わせの内容は、実務経験に関することや、「私はサービス管理責任者等になれますか」といったような個別の件が多い。（A 自治体） ● 定員が増やせないことがいちばん困っている。（C 自治体） ● 制度が変わって研修の質が上がるのはいいことだが、反面ファシリテーターの確保が難しい。講師が熱心なのでどこまでも質を高めてくれるが、定員との折り合いをつけなければならない。（C 自治体） ● 更新については人数が多いため、1 回の研修 90 名くらいに対してファシリテーターが 4 名くらいで回せるような研修を作らないといけないと話している。（C 自治体） ● 事業所の制度理解が乏しく問い合わせが多い。4 月になるとずっと電話が鳴っている状態。内容はだいたい基本的なことの確認である。研修体系が複雑で、理解いただけていないところ多い。（D 自治体） ● オンラインにすることによってメールでの連絡、当日の URL 設定、資料のダウンロードなど対応が多くて大変だった。（E 自治体）

表 7. 研修後アンケートで把握した意見等

研修後アンケートで把握した意見等
● 研修後アンケートを取っている。回答内容は、「対面がよかった」「スプレッドシートがわかりやすかった」「遠方なので助かった」「事務局に専用ダイヤルあったのでよかった」「演習多かったのが良かった」「雑談できなかったのが残念」などで、「対面の方がよかった」という意見がいくつかあった。オンラインのため「画像が途切れるので聴き取りにくい」「発言するタイミングが難しい」といった回答があった。（B 自治体） ● 研修後アンケートを取っている。回答内容は、「基礎研修はサビ管・児発管としての基本的なことを学ぶ場で、大変な仕事ということがわかった」「ファシリから演習の際にコメントいただいて参考になった」などがあった。また、実践研修は経験を積めていなかった方には内容が難しかった様子で、「説明が早かったためじっくり考える、話し合うところまでできていなかった」といった声があった。（E 自治体）

2. 事業者との連携について

表 8. 委託／指定事業者との連携について

委託／指定事業者との連携について
● ずっとやってきているので連携は非常に取れている。（A 自治体）

3. 受講者の選定について

表 9. 受講者の選定の方法（選定のプロセス、選定の基準など）

受講者の選定の方法（選定のプロセス、選定の基準など）
● 毎年基準は変えている。基本は落としたい。今年は 264 人申し込みあり、そのなかで実務要件、OJT 要件を満たせなさそうな人はいったん落とした。また、県外居住の方は落とした。そして、今後サービス管理責任者等になる予定がない人、自己研鑽が目的の人、書類の不備等で落とした。基本は OJT を受けられる人が望ましい。サービス管理責任者等の実務に就いている人は少なく、直接支援している人の方が多い。（A 自治体） ● 所属事業所からの推薦が基本となる。対象者は、原則県内居住、あるいは県内事業所で勤めている方で、基礎は例年受講希望が多い。確保できたファシリテーターの人数による定員を設けている。実践・更新研修は定員を設けていない。要件を満たしている人は全員受講してもらうようにしている。今年度は、基礎が 514 名修了。実践 314 名、更新 551 名修了となっている（B 自治体） ● 今年度は基礎が 700 名。1 班 7 名の 11 班体制として 770 名でどうかと委託先に相談しているが、安易に定員増加は難しいと言われている。（C 自治体） ● 今年度は基礎が申し込み 1,181 名、受講決定が 701 名。実践研修は、必要な人すべてを受けてもらっている。（C 自治体） ● 申し込み用紙のなかでいつからサービス管理責任者等をつけるのかなどを回答する欄を設けており、そこで判断している。定員はファシリテーターの人数によって設定している。定員に限らず、すべての希望者は研修を受けてもらって、「サービス管理責任者等マインド」を持ってもらいたいと思っている。（C 自治体） ● 今年度は基礎が 515 名申し込みで 482 人を決定とした。選定方法は、受講要件を満たしているか、事業所のバランス、配置の予定時期などを考慮している。必要性については、申し込みフォームのなかで把握するしかない。（D 自治体） ● 基礎は 2 回に分けて実施。定員は 1 回目 1,000 人。2 回目 800 人。実践は 1,400 人、更新研修は 1,700 人。令和 2 年度にコロナの影響で定員を少なくしている分令和 3、4 年度に配分している。1 回 100 人の受講者で行った。（E 自治体） ● 基礎は希望者が多い。受講希望者は定員の倍以上。選定基準は、配置の時期や利用者の定員数、同一事業所から複数申し込みがある場合の優先順位つけてもらう、現在のサビ管・児発管の人数、新規事業開設の場合は開設時期、実務経験年数などで選考している。（E 自治体）

表 10. 受講者等地域からの問い合わせがある場合の内容

受講者等地域からの問い合わせがある場合の内容
● カリキュラム改定の後には問い合わせが多く大変だったと聞いている。今年度はそれほどではなかった。いったん窓口は委託が対応し、実務経験など受講要件に関する問い合わせは県に連絡してもらい、内容を確認してどちらかが回答する。（B 自治体）

4. 講師・ファシリテーターについて

表 11. 講師・ファシリテーターの確保について

講師・ファシリテーターの確保について
● ファシリテーターをお願いするのが大変で、教材作り、収録など手間がかかる。自立協議会は開催しているが、人材育成の部会はない。特に更新研修のファシリテーターをやりたがらない傾向がある。（A 自治体） ● ファシリテーターの確保がいちばん大きい課題である。概ね受講者 7 名につき 1 人ファシリテーターをつける。障害者団体に推薦してもらうが、なかなか必要数があがらないのが現状。関係団体は身体、知的、精神それぞれと、相談支援、就労、地域療育の団体 6 団体。県の協議会のWGにも入って不公平ないように推薦してもらっている。また、ファシリテーターの固定化の問題がある。（B 自治体） ● ファシリテーターの確保が難しい。受講者からいい人がいれば目をつけるようにしている。地域でサービス管理責任者等同士の集まりがあれば、自治体からお願いしに行く。人頼みが多く、システムティックに確保はできていない。相談なら主任相談支援員がいるが、サービス管理責任者等はないので、人づてで地道に頼んでいる。（C 自治体） ● 演習講師の確保が難しい。本業ある中でお願いしているため、あまりにも研修が多くなると難しい。裾野を広げないといけない。相談は地域の協議会で集まっているが、サービス管理責任者等が集まる機会が少ない。ファシリテーターは同じ方がかけもちでやってもらっているが、世代交代が必要で、若手にも参画してもらいたい。ファシリテーターは各研修で 30 人前後。（D 自治体） ● ファシリは十分に確保できていない。今年度登録している人が 100 名弱。実践研修は年度の最後の方で実施しているため、事業所が忙しいので調整がかなり大変だった。（E 自治体） ● 「演習指導者養成研修」を年 1 回実施している。3 日間のプログラムで、1 日目はファシリの基礎や研修制度の概要学ぶ。2 日目が基礎研修のファシリの説明会に参加し、講義や演習の内容を理解してもらう。そのあと基礎研修にファシリオの卵として参加してもらい、最後振り返りを行っている。申し込みは講師や関係団体からの推薦で参加してもらっている。（E 自治体）

5. OJTについて

表 12. 基礎研修修了後のOJTについての課題や今後検討されていること

基礎研修修了後のOJTについての課題や今後検討されていること
● 個別支援計画策定の経験の有無を事前に聞か、やっていないという人が 100 人中 20 人くらいいる。高齢者施設や看護師の人がいるため、OJTをどうしたらいいかと聞かれることがある。（A 自治体） ● 協議会を知らないという人もいと聞いている。（B 自治体） ● 個別支援計画作成をしたことがない人が一定数いることが課題。2 年間のOJT期間がサービス管理責任者等になる準備と捉えていない人もいるのではないかと。（B 自治体） ● 実践の申し込みのなか自己申告で確認している。個別支援計画を立てている人は発言あるが、立てていない人はついていけない印象がある。（C 自治体） ● 委員の方から、OJTの定義がわからないという意見が出ている。想定しているカリキュラムと実際の受講生に乖離がある。実践はとくに 2 年の振り返りで、受講生のバラツキ出してしまうと課題出ている。事業所だけに任せるのは難しいのではという声がある。（D 自治体） ● 事業所でどう取り組んでいるかは把握できていない。事業所では、個別支援計画を立ててみる、会議の運営をしてみるなどはしてもらっている。サビ管・児発管として実際に勤めてない方には厳しい状況。（E 自治体） ● 実践研修はOJTやってきたことが前提だが、内容に乗れていない人がいる。令和元年に基礎研修は 1,400 人養成したが、その後の実践研修への参加は 500 人に満たなかった。基礎研修実施して修了したのが約 8 割で、2 割は途中で参加しなかった。（E 自治体）

6. 今後の展望について

表 13. 新カリキュラムについての効果と課題

新カリキュラムについての効果と課題
● 法人で計画的にしていけないといけないという意識が出てきているのはいいことである。一方で、問い合わせ多く運営側の負担はとても大きい。（A 自治体） ● 研修カリキュラムが統一されて、あらゆる分野の人が受けられる仕組みとなっている。更新制度導入で継続的にスキルアップできる機会がある。（B 自治体） ● 委託先からはお金が足りないと言われている。人が足りないので人件費をつけてほしいと要望がある（C 自治体） ● カリキュラムが増えた分研修効果はある。その分時間が増えて運営側の負担は大きくなっている。（C 自治体） ● 各研修の目的を明確にしていく必要がある。基礎・実践・更新の間の連携を取ることが必要。実務経験の要件が増えると質の担保が難しくなる。人材不足が助長されるのではないかという懸念がある。質の担保と養成数の確保が重要で、どうバランスを取っていくかが課題。である（D 自治体） ● 研修制度が難しくなった。サビ管・児発管は利用者本人の支援にしっかり力を注いでいただきたいが研修の仕組みを覚えることに労力を割かないといけない。研修はシンプルにして、法人で人材育成をできないか。研修の流れ自体は段階的に力をつけるという意味ではいい研修であるが、半面、人口規模の大きい自治体で人材育成しないといけないなかでの運営の難しさがある。研修日程が非常に多いため、準備に追われている。専門コース別まで手が出せない状況。（E 自治体）

第5章 資料

1. サービス管理責任者を配置する事業所に対するアンケート調査（調査票）

令和4年度障害者総合福祉推進事業

サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の業務実態及び制度改定後の養成研修の実態に関する調査研究

障害福祉サービス事業所におけるサービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の業務に関する実態調査

事業所名		運営主体名	
回答者名		回答者の職名	
電話		E-mailアドレス	
FAX			

■貴事業所のサービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の状況等について、以下の質問にお答えください。

回答は、令和4(2022)年12月1日現在の状況についてお答えください。

■貴事業所のサービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者がお答えください。

■ご回答いただく内容は、回答者のサービスの管理責任者もしくは児童発達支援管理責任者が担当している事業についてご回答ください。

なお、貴事業所が多機能型で複数の事業を行っている場合は、別紙「ご回答いただく事業について」をご参照の上、一つの事業についてご回答ください。

■問46～48は、貴事業所がグループホームの場合のみお答えください。

■回答は、右の口欄にご記入ください。(その他、表にご記入する設問と自由記述の設問があります)

番号を1つだけを選んで記載してください。数字を直接入れることも、プルダウンすることもできます。

複数回答です、あてはまる数字をいれてください。1と3と4に○の場合は、「1,3,4」「1,3,4」「1/3/4」などと記載してください。

数字を記載してください。

文章や文字での回答です。

1. 基本情報（運営主体）

問1. 運営主体の種別を以下の選択肢から選んでください。

選択肢番号は1つのみで回答ください

1. 社会福祉法人（社協以外） 2. 医療法人 3. NPO法人 4. 営利法人（株式会社、合同会社） 5. 社会福祉協議会
6. その他の法人（社団・財団・農協・生協・学校等） 7. 都道府県、市区町村、一部事務組合 8. その他

問2. 運営主体の設立年をお答えください。（西暦でご回答ください）

西暦でご回答ください

（問1で「7.都道府県、市区町村、一部事務組合」を選択した方は回答不要です）

問3. 運営主体の実施事業を、以下の選択肢からあてはまるものすべて選んでください。（複数回答可）

複数回答可

1. 居宅介護 2. 重度訪問介護 3. 同行援護 4. 行動援護 5. 重度障害者等包括支援
6. 短期入所 7. 療養介護 8. 生活介護 9. 施設入所支援
10. 自立生活援助 11. 共同生活援助 12. 自立訓練（機能訓練） 13. 自立訓練（生活訓練）
14. 就労移行支援 15. 就労継続支援（A型） 16. 就労継続支援（B型） 17. 就労定着支援
18. 児童発達支援センター 19. 児童発達支援事業 20. 放課後等デイサービス
21. 居宅訪問型児童発達支援 22. 保育所等訪問支援 23. 障害児入所施設（福祉型・医療型）
24. 計画相談支援 25. 障害児相談支援 26. 地域移行支援 27. 地域定着支援 28. その他

問4. 運営主体の職員数をお答えください。回答は、常勤・非常勤ごとにお答えください。

それぞれ人数をご回答ください

人数は、問3で回答があった事業での職員数をご回答ください。

①常勤

（問1で「7.都道府県、市区町村、一部事務組合」を選択した方は回答不要です）

②非常勤

問5. サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の人数をお答えください。

回答は、以下の①②③に該当する人数をお答えください。

それぞれ人数をご回答ください

- ①実際にサービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者として配置している人数
②サービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者の要件（実務経験及び研修修了）を満たしている人数
③サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者研修を受講中の人数

2. 基本情報（事業所）

問 6．貴事業所の事業開始年月をお答えください。（西暦でご回答ください）

西暦で年月をご回答ください

記載例 199504

問 7．貴事業所の事業種別を、以下の選択肢から1つ選んでください。

貴事業所が多機能型の場合は、回答者のサービス管理責任者もしくは児童発達支援管理責任者が担当している事業を選んでください。

選択肢番号は1つのみでご回答ください

1. 短期入所

2. 療養介護

3. 生活介護

4. 施設入所支援

5. 自立生活援助

6. 共同生活援助

7. 自立訓練（機能訓練）

8. 自立訓練（生活訓練）

9. 就労移行支援

10. 就労継続支援（A型）

11. 就労継続支援（B型）

12. 就労定着支援

13. 児童発達支援センター

14. 児童発達支援事業

15. 放課後等デイサービス

16. 居宅訪問型児童発達支援

17. 保育所等訪問支援

18. 障害児入所施設（福祉型・医療型）

19. その他

問 8．貴事業所の事業所指定番号をお答えください。

指定番号

問 9．貴事業所の定員数をお答えください。

人数をご回答ください

人

人数は、問 7で回答があった事業での定員数をご回答ください。

問10．貴事業所の契約者数をお答えください。

人数をご回答ください

人

人数は、問 7で回答があった事業での契約者数をご回答ください。

3. 事業所の職員について

問11. 貴事業所の職員のうち、管理者、サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者と、その他障害福祉の実務経験年数が長い上位8人の計10人について、以下の項目をお答えください。①②③④⑤は、選択肢より選んでお答えください。④⑤⑥⑦は、該当する年数を数字でご記入ください。

①職種 ※選択肢で回答	②雇用形態 ※選択肢で回答	③保有資格 ※選択肢で回答	④当該事業所の 実務経験年数 ※年数を記入	⑤自事業所での サービス管理責任 者／児童発達支援 管理責任者としての 実務経験年数 ※年数を記入	⑥他事業所での サービス管理責任 者／児童発達支援 管理責任者としての 実務経験年数 ※年数を記入	⑦障害福祉の 実務経験年数 ※年数を記入	⑧相談支援従 事者研修の修 了の有無 ※選択肢で回答	⑨サービス管理責任者及 び児童発達支援管理責 任者研修の修了の有無 ※選択肢で回答
回答例	1	1, 3	8	0	2	15	1	2, 3
管理者								
サービス管理責任者/ 児童発達支援管理責任 者								
職員A								
職員B								
職員C								
職員D								
職員E								
職員F								
職員G								
職員H								

①職種

- 生活支援員
- 職業指導員・就労支援員
- 医師
- 看護職員
- 理学療法士
- 作業療法士
- 栄養士
- 児童指導員
- 保育士
- 世話人
- その他

②雇用形態

- 常勤
- 非常勤

③保有資格 (複数回答可)

- 社会福祉士
- 介護福祉士
- 精神保健福祉士
- 公認心理師
- 保育士
- 医師
- 看護師
- その他

⑧相談支援従事者研 修(初任者研修)の 修了の有無

- 修了した
 - 修了していない
- ※初任者研修の講義
部分のみの修了は含
めない

⑨サービス管理責任者もしくは児童発達支援管理責任者研修の修 了の有無(複数回答可)

- 旧体系研修(平成30年度以前)を修了・更新研修受講済
- 旧体系研修(平成30年度以前)を修了・更新研修未受講
- 改定後(令和元年度以降)の基礎研修を修了
- 改定後の基礎研修及び実践研修を修了
- 改定後の基礎研修、実践研修及び更新研修を修了
- 応募要件は満たしているが、いずれの研修も修了していない
- 応募要件を満たしていない

問12. 貴事業所の職員の人数を、常勤・非常勤ごとにお答えください。

それぞれ人数をご回答ください

常勤職員		人
非常勤職員		人

問13. 貴事業所の職員の年齢別の人数を、常勤・非常勤ごとにお答えください。

(問12でご回答いただいた職員総数と数が合うようご回答をお願いします) それぞれ人数をご回答ください

	10～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70歳以上	合計 数字が一致するように↑
常勤							0
非常勤							0

問14. 貴事業所の職員の障害福祉に関わる実務経験年数別の人数を、常勤・非常勤ごとにお答えください。

(問12でご回答いただいた職員総数と数が合うようご回答をお願いします) それぞれ人数をご回答ください

	1～4年	5～9年	10～14年	15～19年	20～24年	25～29年	30年以上	合計 数字が一致するように↑
常勤								0
非常勤								0

4. 貴法人等におけるサービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者に関する取り組みについて

問15. 運営主体（法人等）でのサービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の充足状況について、当てはまるものを選んでください。

選択肢番号は1つのみで回答ください

1. 配置が必要な事業所数に応じて人員を確保している
2. 人員が不足することがないよう要件を満たした研修修了者を多く確保している
3. 必要な人員確保ができていない

問16. サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の確保や研修への受講申込みについて、貴法人等の方針に

選択肢番号は1つのみで回答ください

最も当てはまるものを選んでください。

1. 受講できる要件を満たした者は可能な限り研修に申し込む（基礎研修まで受講させておく）
2. 受講できる要件を満たした者は可能な限り研修に申し込む（実践研修まで受講させ、多くのサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者を確保する）
3. 受講できる要件を満たした者が出た場合は、必要に応じて申込み、常にサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者となり得る者を確保する
4. 人事異動や職員の異動等を勘案して必要に応じて研修に申込み、人員が欠如しないようにする。
5. 職員本人の希望があった場合に研修に申し込む
6. その他（ ）

問17. サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者研修に応募した際の状況について、当てはまるものを選んでください。

選択肢番号は1つのみで回答ください

1. 応募すれば必ず受講できている
2. 応募すればほとんどの場合受講できている
3. 応募しても受講できない場合が多い

問18. サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の人員配置について、当てはまるものを選んでください。

選択肢番号は1つのみで回答ください

1. サービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者の人員欠如減算を受けたことがある
2. サービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者の人員欠如減算を受けたことはない

問19. サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の人員確保について、当てはまるものを選んでください。

選択肢番号は1つのみで回答ください

1. サービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者の確保が困難と感じている
2. サービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者の確保が困難とは感じない

問20. 問19で「1. サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の確保が困難と感じている」を選択した場合のみお答えください。

困難と感じる理由について、当てはまるものをすべて選んでください。（複数回答可）

複数回答可

1. 実務経験に係る要件を満たす者が不足している
2. サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者を任せられる人材が不足している
3. 人手が足りず研修を受けさせる余裕がない
4. 応募してもなかなか研修が受けられない
5. その他（ ）

問21. サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者を新規採用する場合、以下の1～9の項目の活用の有無と効果について、

当てはまるものを選択肢より選んでください。

	(1)活用の有無	(2)効果
	それぞれ一つのみ ご回答ください	それぞれ一つのみ ご回答ください
1. ハローワーク		
2. 福祉人材センター		
3. 上記以外の職業紹介事業（人材紹介事業）		
4. 人材派遣サービス		
5. 求人広告		
6. 運営主体（法人等）のホームページ		
7. 教育機関等（社会福祉士や介護福祉士の養成施設等）		
8. 職員等の人脈（知人による紹介等）		
9. その他（ ）		

(1) 活用の有無

1. 活用したことがある
2. 活用したことはない

(2) 効果

1. 有効な方法と感じる
2. 有効な方法と感じない

問22. 利用者の個別支援計画について、当てはまるものを選んでください。

1. 個別支援計画未作成減算を受けたことがある
2. 個別支援計画未作成減算を受けたことはない

選択肢番号は1つのみで回答ください

5. サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の責務について

問23. 以下の内容について該当するものをそれぞれ選択肢から選んでください。

	(1) 実施の方法 それぞれ1つのみで回答ください	(2) 貴事業所でのサービス管理責任者及び 児童発達支援管理責任者の役割 複数回答可
A. 利用者のアセスメント		
B. 個別支援計画原案の作成		
C. 個別支援会議の開催		
D. 個別支援計画の作成		
E. 利用者のモニタリング		

(1) 実施の方法

1. サービス管理責任者が単独でおこなっている
2. サービス管理責任者が中心となって他の従業員
(サービス提供者)とチームで行っている
3. その他

(2) 貴事業所でのサービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の役割
(複数回答可)

1. 利用者との面接等による利用者の概況とニーズの把握
2. 家族等との連絡調整
3. 家族等との面接等による利用者の概況の把握
4. 本人に関わりのある機関からの情報収集
5. 計画の具体的な内容の作成
6. 支援の提供にあたる担当者等を招集した会議の設定
7. 計画の内容の利用者及び家族への説明
8. 個別支援計画の実施状況の把握
9. 利用者の継続的なアセスメント
10. 個別支援計画の見直しと変更の検討
11. 定期的な利用者との面接
12. 支援の経過や計画の進捗等についての家族への説明

6. 個別支援会議について

問24. 貴事業所で行う個別支援会議について、当てはまるものを選んでください。

1. すべての利用者（児童の場合は保護者）に対して開催している
2. 原則すべての利用者に対して開催しているが、どうしても開催できない場合がある
3. 開催していない

選択肢番号は1つのみで回答ください

問25. 問24で「2. 原則すべての利用者に対して開催しているが、どうしても開催できない場合がある」を選んだ場合のみお答えください。

開催できない理由について、具体的に教えてください。

問26. 個別支援会議を行う際、利用者は参加していますか。当てはまるものを選んでください。

1. 必ず利用者（児童の場合は保護者）が参加している
2. 一部の会議で利用者が参加している
3. 利用者は参加していない

選択肢番号は1つのみで回答ください

問27. 問26で「2. 一部の会議で利用者が参加している」と回答された場合のみお答えください。

個別支援会議には、どのような利用者が参加されており、又、どのような利用者が参加されていませんか。利用者に参加を求める際の目安（基準）や利用者の参加が難しい理由等をお答えください。

7. 他機関等との連携について

問28. 以下の1～19の機関について、貴事業所のサービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者が連携を取れていると感じますか。

それぞれ、選択肢の1～5のなかから最も当てはまる数字を選んでください。

なお、自事業所が含まれる選択肢については、自事業所以外の事業所との連携について回答してください。

1. 連携する機会がない

2. 連携がまったく取れていない

3. 連携があまり取れていない

4. おおむね連携が取れている

5. 十分に連携が取れている

それぞれ1つのみに回答ください

1. 利用者を担当している計画相談支援事業所	
2. 基幹相談支援センター・市町村障害者相談支援事業の委託を受けた相談支援事業所	
3. 市町村の障害福祉担当部署（ケースワーカー等の利用者の担当者）	
4. 医療機関	
5. 保健センター・保健所	
6. 学校（特別支援学校・特別支援学級以外）	
7. 学校（特別支援学級）	
8. 学校（特別支援学校）	
9. 保育所・幼稚園	
10. ハローワーク	
11. 障害者就業・生活支援センター	
12. 児童発達支援センター	
13. 地域の児童発達支援事業所・放課後等デイサービス事業所	
14. 地域の障害福祉サービス事業所（居宅系サービス）	
15. 地域の障害福祉サービス事業所（居住系サービス）	
16. 地域の障害福祉サービス事業所（就労系サービス）	
17. 地域の障害福祉サービス事業所（日中活動系サービス）	
18. 近隣住民	
19. その他（	

問29． 貴事業所の利用者のうち、毎月相談支援専門員と連携して支援をしている利用者がどれくらいいますか。当てはまるものを選んでください。

選択肢番号は1つのみで回答ください

1. 全体の8割以上いる
2. 全体の 5 ～7割程度いる
3. 全体の 2 ～4 割程度いる
4. 全体の1割程度いる
5. 該当する利用者はいない

8. 地域との関わりについて

問30. 地域の自立支援協議会について、当てはまるものを選んでください。

選択肢番号は1つのみで回答ください

1. サービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者が自ら参加している
2. 法人（事業所）が参加しており、サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者は間接的に参加している
3. 参加していない

問31. 問30で「1. サービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者が自ら参加している参加している」を選んだ場合のみお答えください。

参加している具体的な都庁会名等をお答えください

問32. 地域において、事業所が情報共有や連携を図るためのネットワーク（事業所連絡会等）がありますか。当てはまるものを選んでください。

選択肢番号は1つのみで回答ください

1. ある
2. ない

問33. 問32で「1. ある」を選んだ場合のみお答えください。

そのネットワークに貴事業所は参加していますか。当てはまるものを選んでください。

選択肢番号は1つのみで回答ください

1. 参加している
2. 参加していない

問34. 問33で「2. 参加していない」を選んだ場合のみお答えください。

参加していない理由をお答えください。

9. 人材育成について

問35. あなたはサービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者として、これまでスーパービジョンの研修を受けたことがありますか。

- 1. ある
- 2. ない

選択肢番号は1つのみで回答ください

問36. あなたはサービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者として、これまで他の職員等に対してスーパービジョンを行ったことはありますか。

- 1. ある
- 2. ない

選択肢番号は1つのみで回答ください

問37. あなたはこれまで自分自身がスーパービジョンを受けたことはありますか。

- 1. ある
- 2. ない

選択肢番号は1つのみで回答ください

問38. あなたのサービス管理責任者研修（専門コース別研修）の受講歴あるいは今後の受講意思について、それぞれの専門コースについて、
最もあてはまるものをひとつ選んでお答えください。

専門コース名	意思決定支援	障害児支援	就労支援
回答			

- 1. 受講している
- 2. 未受講だが、早く受講をしたい
- 3. 未受講であり、様子をみて受講をしたい
- 4. 未受講であり、当面受講の意思はない

問39. あなたは、専門コース別研修（意思決定支援）を受講したことがありますか。

- 1. 受講している
- 2. 未受講だが、早く受講をしたい
- 3. 未受講であり、様子をみて受講をしたい
- 4. 未受講であり、当面受講の意思はない

選択肢番号は1つのみで回答ください

問40. あなたは、「障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン」を知っていますか。

- 1. 知っており、内容を理解している
- 2. あることは知っている
- 3. 知らない

選択肢番号は1つのみで回答ください

問41. 貴事業所では上記ガイドラインに基づき、サービス管理責任者等を意思決定支援決定支援責任者として選任して配置していますか。

選択肢番号は1つのみご回答ください

1. している
2. していない
3. サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者以外を選任して配置している
→その場合の職種 ()

問42. 貴事業所では上記ガイドラインに基づき、意思決定支援会議を開催していますか。当ではまるものを選んでください。

選択肢番号は1つのみご回答ください

1. 個別支援会議を意思決定支援会議として位置づけて開催している
2. 個別支援会議とは別に意思決定支援会議を開催している
3. 開催していない

問43. 意思決定支援について貴事業所で取り組んでいることを具体的に教えてください。（上記ガイドラインに関係すること以外の取組でも結構です）

問44. サービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者が事業所内の人材育成のために行っている取り組みがありましたら具体的にお答えください。

問45. 自分自身がサービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者としてスキルアップのために行っている取り組みがありましたら具体的にお答えください。

10. ※グループホームの方（問7で「6.共同生活援助」と回答した方）のみご回答ください。

グループホームのサービス管理責任者の状況について

問46. あなたは貴事業所のサービス管理責任者以外の業務を兼務していますか。当てはまるものを選んでください。

なお、兼務業務が貴事業所の管理者のみの場合は、「2. 兼務していない」とご回答ください。

1. 兼務している
2. 兼務していない

選択肢番号は1つのみご回答ください

問47. 問46で「1. 兼務している」と回答した場合のみお答えください。

あなたが兼務している業務について、当てはまるものを選んでください。

1. サービス管理責任者として配置されている事業所の世話人・生活支援員のみを兼務している
2. サービス管理責任者として配置されている事業所を含む、同じ法人内のグループホームの管理者・サービス管理責任者・世話人・生活支援員等を兼務している
3. 同じ法人内のグループホーム以外の事業所の従業者として兼務している

選択肢番号は1つのみご回答ください

問48. あなたは別の法人等が運営するグループホームのサービス管理責任者を兼務していますか。当てはまるものを選んでください。

1. 兼務している
2. 兼務していない

選択肢番号は1つのみご回答ください

11. その他

問49. サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者についてご意見などありましたらお答えください。

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

添付ファイルにて右記にお送りください nozomi.tvousa@nozomi.go.jp

2. 都道府県に対するアンケート調査（調査票）

令和4年度障害者総合福祉推進事業

サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の業務実態及び制度改定後の養成研修の実態に関する調査研究

都道府県におけるサービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者研修の実施に関する現状調査

自治体名	回答者名	
部署名	回答者の職名	
電話	E-mailアドレス	
FAX		

■貴自治体のサービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者研修の状況等について、以下の質問にお答えください。

回答は令和4(2022)年12月1日現在の状況についてお答えください。

■回答は、右の口欄にご記入ください。(その他、表にご記入する設問と自由記述の設問があります)

1. 研修の実施状況について

問1. 現在の実施方法について、それぞれ該当するものをすべて選択肢から選んでください。

①基礎研修

1. 直営で実施 2. 委託で実施 3. 指定事業者で実施

②実践研修

1. 直営で実施 2. 委託で実施 3. 指定事業者で実施

③更新研修

1. 直営で実施 2. 委託で実施 3. 指定事業者で実施

問2. 問1で「直営で実施」又は「委託で実施」を選んだ場合のみお答えください。

研修実施にかかる予算額（令和4年度実施分）をお答えください。

なお、予算額は受講者負担分等を除き、公費分をお答えください。

複数回答可

複数回答可

複数回答可

金額を数字で記入してください、単位は（円）

円

2. 研修の今後の方向性について

問3. それぞれの研修についての今後の方向性について、当てはまるものをそれぞれ選んでください。

	①今後の方向性 ※下の選択肢より選んでください それぞれ1つのみに回答ください	②「5. その他」の場合の内容 ①で「5. その他」を選んだ方のみ、記述でご回答ください。
A. 基礎研修		
B. 実践研修		
C. 更新研修		

1. 直営に変更していく方向性
2. 委託に変更していく方向性
3. 指定事業者を増やす方向性
4. 変更を見据えた検討はしていない
5. その他

問4. 変更を見据えた検討をしている場合、その理由をお答えください。

3. 平成31年4月以降の新たな養成制度及び研修（新カリキュラム）の効果や課題について

問5. 新たな養成制度及びカリキュラムの研修についての効果や課題について、それぞれの項目ごとにお答えください。

	効果	課題
A. 養成制度や研修全体		
B. 基礎研修		
C. 基礎研修修了後のOJTについて		
D. 実践研修		
E. 更新研修		
F. 専門コース別研修（意思決定支援、障害児支援、就労支援）		

4. 基礎研修修了後、実践研修受講までの2年間のOJTについて
(※以下OJTとはこの2年間のOJTのことを指します。)

問 6. 実践研修において、OJTの成果を確認するような取り組みをしていますか。当てはまるものを選んでください。

1. 取り組みをしている
2. していない

1つのみに回答ください

問7. 問6で「1. 取り組みをしている」を選んだ場合のみお答えください。
具体的な取り組みをお答えください。

問8. 研修の企画の立案において、OJTについて貴自治体における研修の検討の場等で話し合われていることを具体的に教えてください。

問 9. 管内事業所において、OJTについてどのような取り組みがされているか把握をしていますか。当てはまるものを選んでください。

1. 把握している
2. 把握していない

1つのみに回答ください

問10. 問 9 で「1. 把握している」場合、具体的な内容をお答えください。

5. サービス管理責任者研修・児童発達支援管理責任者研修の修了者名簿について

問11. 修了者名簿の管理方法について、当てはまるものを選んでください。「4. その他」を選んだ場合は、() に内容をご記入ください。

1. 紙媒体の簿冊で管理
2. Excel等の表計算ソフトで管理
3. 修了者名簿データベースを構築して管理
4. その他 → ()

複数回答可

問12. 修了者名簿登載者の情報を更新していますか。当てはまるものを選んでください。

1. 更新している
2. 更新していない

1つのみご回答ください

問13. 問12で「1. 更新している」を選んだ場合のみお答えください。

どのようなときに更新をしていますか。具体的に教えてください。

問14. 修了者名簿の管理についての課題があれば、具体的に教えてください。

6. その他

問15. サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者研修についてご意見などありましたらお答えください。

--

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

3. 都道府県におけるサービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者養成研修の運営や実施の状況についての調査【インタビューガイド】

都道府県におけるサービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者養成研修の 運営や実施の状況についての調査 【インタビューガイド】

1. 運営について

- 運営の方法、今後の方針など
- 研修内容に企画について
- 集合／オンライン開催のメリットとデメリット
- 運営に関して苦労していること
- 研修後アンケートで把握した意見等

2. 事業者との連携について

- 委託／指定事業者との連携について

3. 受講者の選定について

- 受講者の選定方法（選定のプロセス、選定の基準など）
- 受講者等地域からの問い合わせがある場合の内容

4. 講師・ファシリテーター・モデレーターについて

- 講師・ファシリテーター・モデレーターの確保について

5. OJT について

- 基礎研修修了後の OJT についての課題や今後検討されていること

6. 今後の展望について

- 新カリキュラムについての効果と課題

令和 4 年度障害者総合福祉推進事業

サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の業務実態
及び制度改定後の養成研修の実態に関する調査研究

令和 5 年 3 月

発 行 独立行政法人 国立重度知的障害者総合施設のぞみの園
住 所 〒370-0865 群馬県高崎市寺尾町 2120 番地 2
T E L 027-325-1501
F A X 027-327-7628
U R L <https://www.nozomi.go.jp>