

平成30年度厚生労働科学研究費補助金
障害者政策総合研究事業(身体・知的等障害分野)
総括研究報告書

相談支援専門員及びサービス管理責任者等の専門知識等の向上
並びに高齢化対応を含めた連携促進のための研究

研究分担者 高木 憲司 (和洋女子大学 准教授)
研究協力者 本名 靖 (東洋大学 教授)
 菊本 圭一 (鶴ヶ島市社会福祉協議会 事務局次長)
 金丸 博一 (柏学園 相談支援専門員)
 酒井 京子 (大阪市職業リハビリテーションセンター 所長)

研究要旨:

2015年度から2017年度に実施した「障害福祉サービスにおける質の確保とキャリア形成に関する研究」において、主にサービス管理責任者等の研修体系について調査・研究し、モデル事業を通じて、基礎研修・実践研修・更新研修の各標準プログラムの開発を行った。この研究における今後の課題として、一般的な知識・技術だけでなく、専門的な知識・技術を獲得する必要性と、相談支援専門員とサービス管理責任者等の相互理解と連携の必要性が把握されたところである。

本研究では、相談支援専門員とサービス管理責任者等が専門的な知識とスキルを獲得するために、共通して受講できる専門コース別研修の標準プログラム案を開発する。2018年度は、特に標準化が求められている「障害児支援」「就労支援」を中心に標準プログラム案の作成に着手した。具体的には、都道府県の研修担当部局に対してアンケート調査を実施し、現行の相談支援従事者に対する専門コース別研修の実態と、サービス管理責任者等との合同研修化した場合の有効性や課題等を分析し、専門職団体等へのインタビュー調査、N県へのインタビュー調査等を実施し、これらを踏まえて「障害児支援」「就労支援」の標準プログラム案の検討を行った。

A. 研究目的

障害児・者に対する福祉サービスの質の向上のためには、相談支援専門員及び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」という)の人材育成が欠かせない。我々は、2015年度から2017年度に実施した「障害福祉サービスにおける質の確保とキャリア形成に関する研究」において、主にサービス管理責任者等の研修体系について調査・研究し、モデル事業を通じて、基礎研修・実践研修・更新研修の各標準プログラムの開発を行った。この研

究における今後の課題として、一般的な知識・技術だけでなく、専門的な知識・技術を獲得する必要性と、相談支援専門員とサービス管理責任者等の相互理解と連携の必要性が把握されているところである。

本研究では、相談支援専門員とサービス管理責任者等が専門的な知識とスキルを獲得するために、共通して受講できる専門コース別研修の標準プログラム案を開発することを目的の一つとする。また、障害者が65歳を超える事例が多くなっており、高齢障害者に対応できる相談支援専門

員の養成が急務となっている。逆に、障害者支援の理念等を理解する介護支援専門員の養成も求められている。これらの課題に対応するため、効果的な相談支援専門員と介護支援専門員との合同研修の標準プログラム案の開発を行うことも目的とする。

2018年度は、特に標準化が求められている「障害児支援」「就労支援」を中心に標準プログラム案の作成に着手した。

B 研究の方法

都道府県調査及びインタビュー調査

研究方法として、各都道府県において既に実施されている専門コース別研修、相談支援専門員とサービス管理責任者等の合同研修（専門コース別研修を合同で開催している事例）、相談支援専門員と介護支援専門員との合同研修の事例について、都道府県に対する電子メール質問紙調査法（悉皆調査）により調査した。

質問紙については資料編に掲載する。

全都道府県において、現在実施している研修及びカリキュラム内容等について調査し、その中から先進的と思われる事例について実地調査を実施する（「障害児支援」2事例）。また、その際、研修講師や行政担当者等への半構造化インタビュー調査を実施し、研修内容の具体的なポイントを明らかにする。これらの事例を収集し、研修内容の要点整理と実施方法の分析結果を踏まえて標準プログラム案の開発を行った。分析に当たっては、サービス管理責任者等指導者養成研修（国研修）講師に協力をいただいた。

（倫理面への配慮）

倫理的な配慮として、和洋女子大学人を対象とする研究に関する倫理委員会に提出して承認を得た。また、調査対象者の個人情報、代表研究者が厳重に保管するとともに、個人を特定できないように匿名化し個人情報と連結不可能なデータとした上で統計的処理を行う。なお、調査に対しては拒否できることを明記した。

C. 研究結果

C-1. 都道府県調査結果

(1) 調査対象

47都道府県

(2) 調査方法

厚生労働省大平専門官を介して、調査票（エクセルデータ）を添付してメールにて送付。回答は回答者より直接メールにて回収。

(3) 調査実施時期

平成30年11月6日～平成30年11月19日

(4) 回収数

有効回答件数:36件

回収率:76.6%

(5) 調査結果

I 専門コース別研修について

I-1 現在、相談支援従事者向けに設定され、標準カリキュラムが示されている専門コース別研修がありますが、将来的にサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者（以下「サビ管等」）も受講可能とすることを想定し、カリキュラムの見直しを行うことについてどのように思いますか。

I-1-1 賛同するかどうか（図1：図表については分担研究Iを参照）

賛同する:24件(66.7%)

賛同しない:2件(5.6%)

どちらともいえない:10件(27.8%)

I-1-2 理由(主なもの)詳細は分担研究を参照

【賛同する】

- 両者の専門コース別研修が統一化できるのであれば効率化の観点から賛同する
- サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者にとって有益であるから。
- 分野別研修の廃止に伴い、各分野特有の知識・技能等を習得する機会として、サビ管等に係る専門コース別研修の創設が望まれる。
- 相談支援従事者とサビ管は連携が必要であり、共通の研修を受けられる機会が必要と思われる。
- ソーシャルワーカーを養成する観点からは、相談支援従事者やサービス管理責任者と

いった区分は必要ではない。双方ともベースとなる部分は同じで、その上に各分野の専門性を乗せていくイメージであるため、上記の見直しには賛同する。等

【賛同しない】

- ・ 障害福祉サービスという点では共通する部分もあるものの、相談支援専門員の役割とサービス管理責任者等の役割は明らかに異なるため。なお、相談支援専門員とサビ管が同時に出席する研修を行うこと自体は否定しない。
- ・ 少ないグループに数の大きいグループを受け入れることは非効率的だし、運営上無理が生じるものと思料する。等

【どちらともいえない】

- ・ 講義部分については、概要や役割などの理解であるため獲得目標が重なるが、演習部分については、「相談支援」に主眼を置いているため、相談支援専門員とサビ管等では獲得目標が異なるものと考え。
- ・ 今までも、専門コース別研修においてはサービス管理責任者等の方も参加可能として研修実施の周知を図ってきたが、サービス管理責任者等の参加はほとんどない状況である。
- ・ 内容によって、単独で開催した方が良いもの、合同で開催した方が良いものがあるため。等

I-2 平成31年度のサビ管等研修について、分野別が統合され、分野別研修が法定研修からはなくなりますが、従来のような分野別（児童、就労、地域生活（身体）、地域生活（知的・精神）、介護）の研修を専門コース別研修で実施する必要があるかお聞きします。

I-2-1 実施する必要があるかどうか（図2）
実施する必要がある：25件（69.4%）
実施する必要がない：1件（2.8%）
どちらともいえない：10件（27.8%）

I-2-2 理由

【実施する必要がある】

- ・ 児発管、各分野サビ管で行う個別支援計画の作成には、各分野の専門性を要するため。
- ・ 特に「児童」については、他分野と異なる視点・技術が求められる場面が多いとされており、専門コース別研修等としての法定化を急ぐべきと考える。
- ・ 専門コース別研修の実施が必要かと思われる（特に児童）。
- ・ 分野別で支援内容が大きく違うため、ケアマネジメント以外にも専門的な研修は必要だと思うが、それを専門コース別研修として行なうのであれば企画する側の体制整備も必要になると思われる。（これ以上、実務を掛け持ちしての研修企画は難しい。研修を企画する役割がとれるような体制整備が必要である）
- ・ 児童、地域生活（身体）については、統合による研修を補足する研修が必要と思うので、一部実施が必要と考える。
- ・ 児童と就労等、支援が必要な利用者や支援方法及びアプローチ等は異なることから、分野別の研修実施は必要であると考えられる。
- ・ 平成31年度、分野別研修を専門コース別研修として実施する予定であるため。等

【実施する必要がない】

- ・ サービス管理責任者は、すべての分野における知識を有するべきとの考え方に基づき統一化されたと認識しており、かつ5年に1度の更新研修の受講によって一定の資質向上も図られることから、実施する必要はないと考える。分野別でのさらなる資質向上も必要ならば、統一化せず従来どおり分野別で実施すべきと考える。

【どちらともいえない】

- ・ 分野別がなくなることから、専門コースとして分野別を設け、補完する意義はあると思うが、分野別という区分けは専門コースという趣旨からは逸れるのではないか。
- ・ 者の分野については、全分野共通で構わな

いと考えるが、児童については専門コース別研修実施の必要があると考えているため。

・分野別研修の必要性は高いと考えるが、必ずしも専門コース別研修の位置づけとすることは要しない。現任者向けに専門知識を深める趣旨であれば専門コース別研修として任意受講でよいが、初任者に対して一定の分野別の知識等を担保する目的で実施するのであれば、法定研修の枠組みの中で整理すべきと考える。

・全分野とも必要か不明。基礎研修に加えて必要な分野だけで良いのではと考える

・平成30年度までの2日間の分野別研修でさえ、専門性を高めているとは思えない。そのため、専門コース別研修で実施できるようにしても高い効果があるとは思えない。ただし、専門コース別研修を創設し、都道府県で検討できる仕組みはあってもよいと思う。等

I-3（「I-1」で、「2 賛同しない」とご回答された都道府県以外にお聞きます。）

現在、国が示している専門コース別研修には、「障害児支援」「権利擁護・成年後見制度」「地域移行・定着、触法」「セルフマネジメント」「スーパービジョン・管理・面接技術」があり、その他として、「就労支援、医療的ケア、精神障害、ファシリテーター」等の研修が想定されます。

実施の有無、研修機関、研修時間等について以下の回答欄にご回答ください。

I-3-1 各研修の実施の有無（図3：分担研究Iを参照）

I-3-2 各研修の実施日数（図4：分担研究Iを参照）

I-3-3 各研修の研修時間（図5：分担研究Iを参照）

I-3-4 各研修の研修頻度（図6：分担研究Iを参照）

I-3-5 各研修の研修実施機関の委託の有無（図7：分担研究Iを参照）

I-3-6 研修委託先

「障害児支援」

- ・事業団、社会福祉協議会・・・4件
- ・相談支援専門員等団体・・・5件

「権利擁護・成年後見制度」

- ・相談支援専門員等団体・・・2件

「地域移行・定着、触法」

- ・事業団、社会福祉協議会・・・1件
- ・相談支援専門員等団体・・・2件

「セルフマネジメント」

- ・相談支援専門員等団体・・・1件

「スーパービジョン・管理・面接技術」

- ・事業団、社会福祉協議会・・・3件
- ・社会福祉士会・・・1件
- ・相談支援専門員等団体・・・5件

「医療的ケア」

- ・事業団、社会福祉協議会・・・1件
- ・相談支援専門員等団体・・・1件
- ・国立大学・・・1件

「精神障害」

- ・相談支援専門員等団体・・・1件
- ・精神系専門職団体・・・2件

「ファシリテーター」

- ・事業団、社会福祉協議会・・・2件
- ・相談支援専門員等団体・・・3件

I-3-7 各研修の受講者人数（直近開催）（図8：分担研究Iを参照）

I-3-8 各研修をサビ管等も受講可能としているか（図9：分担研究Iを参照）

I-3-9 サビ管等も受講可能としている理由及

び可能としていない理由

「障害児支援」

(サビ管等を対象としている理由)

・児発管との連携を目的としたものであるため

・サビ管・児発管向けにはスキルアップ研修も別途実施。

・放課後等デイサービスの事業所増加を受け、H28年度に児童管も受講対象として実施等

(サビ管等を対象としていない理由)

・「相談支援従事者研修事業実施要綱」3(3)①の規定（指定相談支援事業所等において相談支援業務に従事しており、一定の経験を有する者）により受講可能としていない。

「権利擁護・成年後見制度」

(サビ管等を対象としている理由)

・管理者を対象としているが、法人の体制等の都合によりやむを得ない場合もあるため。

(サビ管等を対象としていない理由)

・「相談支援従事者研修事業実施要綱」3(3)①の規定（指定相談支援事業所等において相談支援業務に従事しており、一定の経験を有する者）により受講可能としていない。

「地域移行・定着、触法」

(サビ管等を対象としている理由)

・相談とサビ管が連携する必要性が高いため等

(サビ管等を対象としていない理由)

・内容を相談支援従事者向けにしているため。

・「相談支援従事者研修事業実施要綱」3(3)①の規定（指定相談支援事業所等において相談支援業務に従事しており、一定の経験を有する者）により受講可能としていない。

「セルフマネジメント」

(サビ管等を対象としている理由)

・相談支援専門員に限らず広く募集しているため

(サビ管等を対象としていない理由)

・「相談支援従事者研修事業実施要綱」3(3)①の規定（指定相談支援事業所等において相談支援業務に従事しており、一定の経験を有する者）により受講可能としていない。

「スーパービジョン・管理・面接技術」

(サビ管等を対象としている理由)

・（平成30年度から）サビ管等にとっても有益だから。

・地域のリーダーの育成が目的のため等

(サビ管等を対象としていない理由)

・相談支援専門員として必要とされるスーパービジョンの養成を目的としたものであるため

・「相談支援従事者研修事業実施要綱」3(3)①の規定（指定相談支援事業所等において相談支援業務に従事しており、一定の経験を有する者）により受講可能としていない。

・相談支援従事者初任者研修のファシリを担ってもらうため

・対象を、当県人材育成検討部会委員（研修講師・ファシリテーター・地域で中核的な役割を担う人材）に限定して実施

・特には定めていない

「医療的ケア」

(サビ管等を対象としている理由)

・相談支援従事者研修事業による開催ではないため。相談支援専門員のほか、児発管や医療・教育等の関係機関の職員を対象としている。

(サビ管等を対象としていない理由)

・「相談支援従事者研修事業実施要綱」3(3)①の規定（指定相談支援事業所等において相談支援業務に従事しており、一定の経験を有する者）により受講可能としていない。

・内容を相談支援従事者向けにしているため。

「精神障害」

(サビ管等を対象としている理由)

・相談支援従事者研修事業による開催ではな

いため、相談支援専門員のほか、児発管や医療・教育等の関係機関の職員を対象としている。

・30年度については加算対象研修であり、応募者多数となるため、各事業所1人と人数制限を行った。

(サビ管等を対象としていない理由)

・内容を相談支援従事者向けにしているため。

「ファシリテーター」

(サビ管等を対象としている理由)

・サビ管にも共通して必要な研修と思われるため。

・地域差なくファシリテーターを増やすため。

・サビ管等研修のグループワーク等でファシリテーターが必要になるため

・サビ管だけではなく、福祉従事者にとって必要なスキルである。

(サビ管等を対象としていない理由)

・サービス担当者会議や相談支援従業者研修実施におけるファシリテーション技術の向上を目的としたものであるため

・法定研修の講師養成と連動させているため
・対象を、当県人材育成検討部会委員（研修講師・ファシリテーター）に限定して実施

・「相談支援従事者研修事業実施要綱」3(3)①の規定（指定相談支援事業所等において相談支援業務に従事しており、一定の経験を有する者）により受講可能としていない。

・内容を相談支援従事者向けにしているため。

・現状では、相談支援従事者研修のファシリテーター養成を目的としている。等

I-3-10 各研修をサビ管等が受講して有効と思うか(図10:分担研究Iを参照)

I-3-11 各研修をサビ管等が受講するために内容を見直す必要があるか(図11:分担研究Iを参照)

I-3-12 内容見直しに関する意見

「障害児支援」

【必要がある】

・事業所での個別支援について・相談支援と児発管の連携 ※従来の児発管研修の内容は相談支援と合同ではカバーしきれないように思うので、相談支援用と児発管用で別々にコース設定するのが理想と思う。

・現在もサビ管等受講可能であるが、積極的に受講を進めている状況ではなく、相談支援専門員を中心とした内容になっている。また、サビ管、児発管向けのスキルアップ研修を別途開催している。両方が受講することを重視する形であれば、内容を検討する必要はある。等

【必要がない】

・現行の内容でも受講するメリットは十分にあり、必ず見直さなければならないものではないが、サビ管等に対応した内容に見直す方が望ましいと考える。

「権利擁護・成年後見制度」

【必要がある】

・主な対象をサビ管等とするには、見直す必要がある。

【必要がない】

・現行の内容でも受講するメリットは十分にあり、必ず見直さなければならないものではないが、サビ管等に対応した内容に見直す方が望ましいと考える。

・標準カリキュラム上に「相談支援」だけでなく「サビ管」の記載を加える等の微修正は必要。

「地域移行・定着、触法」

【必要がある】

・サビ管に対して、地域移行させる側（入所施設）と地域に受け入れる側（通所系事業所等）の役割・留意点

・現在もサビ管等受講可能であるが、積極的に受講を進めている状況ではなく、相談支援専門員を中心とした内容になっている。ま

た、サビ管、児発管向けのスキルアップ研修を別途開催している。両方が受講することを重視する形であれば、内容を検討する必要はある。研修開催の目的をそれぞれの専門性を高めることにするか、両者の相互理解にするかによって、内容検討は必要だと思われる。また、サビ管・相談に限らず、対象となる方の支援に携わる分野（医療・保健・高齢等）の方との共有の場となる研修としていくかは要検討。

【必要がない】

・現行の内容でも受講するメリットは十分にあり、必ず見直さなければならないものではないが、サビ管等に対応した内容に見直す方が望ましいと考える。

「セルフマネジメント」

【必要がない】

・現行の内容でも受講するメリットは十分にあり、必ず見直さなければならないものではないが、サビ管等に対応した内容に見直す方が望ましいと考える。

・標準カリキュラム上に「相談支援」だけでなく「サビ管」の記載を加える等の微修正は必要。

「スーパービジョン・管理・面接技術」

【必要がある】

・現在もサビ管等受講可能であるが、積極的に受講を進めている状況ではなく、相談支援専門員を中心とした内容になっている。また、サビ管、児発管向けのスキルアップ研修を別途開催している。両方が受講することを重視する形であれば、内容を検討する必要はある。研修開催の目的をそれぞれの専門性を高めることにするか、両者の相互理解にするかによって、内容検討は必要だと思われる。

【必要がない】

・現行の内容でも受講するメリットは十分にあり、必ず見直さなければならないものではないが、サビ管等に対応した内容に見直す方が望ましいと考える。

「就労支援」

【必要がある】

・事業所での個別支援について・相談支援とサビ管の連携 ※従来のサビ管研修【就労分野】の内容は相談支援と合同ではカバーしきれないように思うので、相談支援用とサビ管用で別々にコース設定するのが理想と思う。

「医療的ケア」

【必要がない】

・県独自の研修は既に受講可能。専門コース別研修に位置付ける場合は、**医療的ケア児等コーディネーター養成研修等事業**(県・政令市事業)との整理(カリキュラム,加算の算定可否等)をお願いしたい。

・現在の「医療的ケア児等支援者養成研修」と「～コーディネーター養成研修」のコース設定でよいと思う。

「精神障害」

【必要がある】

・現在もサビ管等受講可能であるが、積極的に受講を進めている状況ではなく、相談支援専門員を中心とした内容になっている。また、サビ管、児発管向けのスキルアップ研修を別途開催している。両方が受講することを重視する形であれば、内容を検討する必要はある。研修開催の目的をそれぞれの専門性を高めることにするか、両者の相互理解にするかによって、内容検討は必要だと思われる。また、サビ管・相談に限らず、対象となる方の支援に携わる分野（医療・保健・高齢等）の方との共有の場となる研修としていくかは要検討。

【必要がない】

・県独自の研修は既に受講可能。専門コース別研修に位置付ける場合は、**地域生活支援事業の他事業による研修**との整理をお願いしたい。

・精神障害者支援の経験が少ない者を対象とするのであれば、現在の「**精神障害者支援の障害特性と支援技法を学ぶ研修**」をベースとしたものでよいと思う。

「ファシリテーター」

【必要がある】

- ・ 現状では、相談支援従事者研修のファシリテーター養成を目的としている。
- ・ 研修ファシリテーターの養成と現場での担当者会議の円滑化に繋がるような内容（ファシリテーション技法の説明と演習による実践）としてほしい。
- ・ サビ管のためだけではなく、ファシリテーター全体の質の確保として更新研修を取り入れる予定。

I-3-13 実施したいができていない研修（図12:分担研究Iを参照）

I-3-14 実施したいができていない理由

「障害児支援」

- ・ 他団体が実施しているため。
- ・ 予算の制約があるため。
- ・ 定期的実施している。

「権利擁護・成年後見制度」

- ・ 他団体が実施しているため。
- ・ 予算の制約があるため。
- ・ 定期的実施している。
- ・ 別に権利擁護に関する研修を実施しているため。
- ・ 直営実施のため、専門コース別研修は年1, 2回実施が限度であり、必要性を見極めて実施しているところ。
- ・ 実施については検討中。
- ・ 全ての実施が困難なため、必要性が高いものを実施。
- ・ 成年後見センターが各圏域に配置されており、それぞれで研修が実施されている。

「地域移行・定着、触法」

- ・ 他団体が実施しているため。
- ・ 予算の制約があるため。
- ・ 定期的実施している。
- ・ 実施については検討中。

・ 全ての実施が困難なため、必要性が高いものを実施。

- ・ 地域生活定着支援センター等が研修している。

「セルフマネジメント」

- ・ 他団体が実施しているため。
- ・ 予算の制約があるため。
- ・ 定期的実施している。
- ・ 直営実施のため、専門コース別研修は年1, 2回実施が限度であり、必要性を見極めて実施しているところ。
- ・ 実施については検討中。
- ・ 全ての実施が困難なため、必要性が高いものを実施。
- ・ 必要だと思うが、優先順から見て。

「スーパービジョン・管理・面接技術」

- ・ 他団体が実施しているため。
- ・ 予算の制約があるため。
- ・ 定期的実施している。
- ・ 実施については検討中。
- ・ 全ての実施が困難なため、必要性が高いものを実施。
- ・ 来年度以降は検討したい。

「就労支援」

- ・ 現状では、人員や予算の確保が困難。
- ・ 予算の制約があるため。
- ・ 他団体が実施しているため。
- ・ 直営実施のため、専門コース別研修は年1, 2回実施が限度であり、必要性を見極めて実施しているところ。
- ・ 実施については検討中。
- ・ 全ての実施が困難なため、必要性が高いものを実施。
- ・ 別団体が同内容の研修を実施している。

「医療的ケア」

- ・ 要綱上規定がないため、現在は別事業で実施。
- ・ 別に医ケアに関する研修を実施しているため。

- ・直営実施のため、専門コース別研修は年1, 2回実施が限度であり、必要性を見極めて実施しているところ。
- ・実施については検討中。
- ・必要性が高いため障害児支援の研修時に内容を盛り込んで開催する場合がある。
- ・別団体が同内容の研修を実施しているが、機会としては必要。

「精神障害」

- ・要綱上規定がないため、現在は別事業で実施。
- ・定期的実施している。
- ・別に精神障害に関する研修を実施しているため。
- ・直営実施のため、専門コース別研修は年1, 2回実施が限度であり、必要性を見極めて実施しているところ。
- ・実施については検討中。
- ・全ての実施が困難なため、必要性が高いものを実施。
- ・別団体が同内容の研修を実施している。

「ファシリテーター」

- ・要綱上規定がないため、現在は別事業で実施。
- ・予算の制約があるため。
- ・他団体が実施しているため。
- ・ファシリテーターの養成が部会等の議題等にもなっている。
- ・全てを実施できないため、必要性が高いものを実施。

I-3-15 その他の研修(表1:分担研究Iを参照)

II 相談支援・ケアマネ合同研修について

II-1 実施の有無

実施している都道府県は2件であった。

II-2-1 研修日数

研修日数は1日であった。

II-2-2 研修時間

研修時間は、「5時間～8時間」が1件、「5時間未満」が1件であった。

II-2-3 研修頻度

研修頻度は、「年1回」が1件、「不定期」が1件であった。

II-2-4,5 研修実施機関

研修実施期間は、委託が2件であり、事業団1件、相談支援専門員等団体1件であった。

II-2-6 研修受講者人数(平成29年度)

研修受講者人数(平成29年度)は、「50人～100人」が1件、「50人未満」が1件であった。

II-3-1 今後実施予定の有無

今後実施予定がある都道府県は1件、「実施予定がない」は21件、「どちらともいえない」は12件であった。

II-3-2 今後実施予定の有無の理由(実施予定あり)

- ・高齢障害者の介護保険移行の課題の一つとして、相談支援専門員とケアマネの連携不足が指摘されている。合同で研修することにより、互いの制度の理解促進とともに、互いの顔をつなぐ場の提供を行うことで、日頃の連携のきっかけづくりができる考える。

(実施予定なし)

- ・現時点で検討段階に至っていない。
- ・合同研修の実施について、具体的な要望等がない。
- ・検討を行っていないため。
- ・現段階では、次年度からの法定研修の実施に当たっての準備で精一杯である。
- ・重要性は感じているが、市町村から特にトラブル等の報告を受けていない現状があること、また、相談支援・ケアマネ合同研修以前に、相談支援の質の向上等取り組むべき優先課題があるため、今のところ実施の予定はない。

- ・ 各地域や障害福祉圏域において実施の動きがあり、県全体で実施することは現時点で想定していない。
- ・ 必要性はあると思われるが、実施できる体制になっていない。
- ・ 新カリキュラムへの対応等も含め、法定研修の充実を優先したい。
- ・ I-1と同様で相談支援従事者研修事業でケアマネを受け入れるのは困難である。
- ・ 相互理解を目的とする場合、都道府県単位で実施することが適切ではないため。
- ・ 相談支援専門員とケアマネの連携に関することより、65歳以上の障害者に対する障害福祉サービスの利用に関しての方が問題となっているため。(市町によって差がある)
- ・ 研修企画者が相談実務を担いながらの体制であるため、これ以上の研修実施は現実的に難しい。等

(どちらともいえない)

- ・ 今後、検討したい。
- ・ 合同研修会を希望する声はあるが、具体的な方向性については未検討。
- ・ 必要性は感じているが、相談支援従事者研修およびサビ管等研修の新カリキュラム移行が必要なこの時期に、連携に特化した合同研修実施について検討できるか不明であるため。
- ・ 現在、障がい及び介護分野の直接処遇職員を主な対象として、障がい者の高齢化をテーマとした研修を実施している。今後、相談支援・ケアマネの合同研修のような形での実施もあり得る。
- ・ 介護保険担当課の方で検討を行っているようである
- ・ 実施するのが理想的ではあると思うが、担当課が分かれていることもあり、実施が困難である。また、現段階である法定研修を実施することで手一杯である。等

II-4 その他、合同研修について、必要性の有無等含めた意見

- ・ 相談支援専門員、サービス管理責任者等、

ケアマネらが相互に有効なのであれば、研修効率化の観点から合同実施すべきと考える

- ・ 重要性は感じているが、市町村から特にトラブル等の報告を受けていない現状があること、また、相談支援・ケアマネ合同研修以前に、相談支援の質の向上等取り組むべき優先課題があるため、今のところ実施の予定はない。
- ・ 児童分野を含めることの検討も必要である
- ・ 障害主導では取組が進まないため、介護主導で推進していく必要がある。
- ・ 未だ計画相談支援で手一杯の事業所も多い現状では、「合同研修」の制度化よりも、適正な人員を確保して相談支援専門員がそうした研修に参加できるような状況を作るため、計画相談支援に係る報酬水準の向上に優先して取り組むべきと考える。
- ・ 相談支援専門員とケアマネージャーやサービス管理責任者との連携は課題となっているため、合同研修の実施については賛成であるが、ケアマネージャーやサービス管理責任者の人数の問題や連携すべきケアマネージャーやサービス管理責任者は地域（市町村単位や障害福祉圏域単位）内がほとんどであることを考慮すると、県単位の研修ではなく、地域における合同研修のような実施方法がより有意義なものと思料する。
- ・ 障害福祉サービスという点では共通する部分もあり、双方の職種の連携のために、様々な場面を通じた顔合わせなどは必要と考えるため、研修を一つのチャンネルとすることなどから、合同研修の実施は歓迎はするものの、相談支援専門員の役割とサービス管理責任者等の役割は明らかに異なるため、研修の組み立てを変更する必要、地域の状況なども異なることから、各地域の実情に合わせて実施する困難さがつきまとうのではないかと考慮する。
- ・ 相互理解の必要な部分について整理を行った上で、標準プログラムの検討をいただきたいと思います。
- ・ 区市町村や「地域」の単位で、合同研修が実施できるとよいと思う。

・必要性はあると思われる。実際に人口の多い市などでは合同研修のようなものを実施しているところもある。しかし、県単位で合同研修として実施することを考えるとケアマネと相談支援の人数の違いが大きいなど、バランスの調整も難しいのではないかと思われる。

・今年度、県介護支援専門員連絡協議会と県相談支援専門員協会の協力のもと、災害をテーマとした研修を企画している。

・障がい福祉分野で、人材不足は深刻な状況。人材確保、障がい者の高齢化への支援の面においても、ケアマネとの連携は重要。実施にあたっては、現状把握と合同研修の趣旨やカリキュラム等、検討が必要。先駆的に実施している事例があればご教示いただき、また、指針等あれば参考にしたい。

・相談支援・ケアマネの連携の必要性を感じるが、相談支援従事者研修およびサビ管等研修の新カリキュラム移行が必要なこの時期に並行しての実施は、時間的、予算的にも非常に厳しいと感じる。

・相談支援とケアマネの連携体制の構築のためには、合同研修の開催は有効だと思う。

・相談支援専門員、ケアマネジャーがお互いの制度、立場を理解することは、高齢の障害者への支援に必要不可欠のため、合同研修は必要と考える。

・相談支援専門員とケアマネとの連携は必要と考えるが、研修を同時に行うことが効果的かどうか、研修内容も含め検討が必要と考える。

・合同研修については実施した方が望ましいものと思うが、予算の制約や任意受講の研修では受講者に限りがあるものと思うので、初任者研修・現任研修等の法定研修の場面でも介護保険やケアマネに関することを取り上げることがあってもよいと思う。(介護支援専門員研修でも相談支援に関することを取り上げてほしい。)

・相談支援の充実が図れるのであれば、実施した方がよいと思うが、ケアマネを所管する課が異なるため、連携が大変と感じる。等

Ⅱ-5 合同研修以外で相談支援・ケアマネの連携のために実施していること、試みようとしていること

・それぞれの資格取得に要する研修等において、各分野との連携に関する講義を組み込むことを検討中。

・共生型施設の普及を進めるための研修を県として実施している（事業者向け障害児・者支援研修）

・地域や分野毎（特に精神）では、ケアマネ協議会との連携を実施している事例がある

・初任者研修の開催について、県の高齢者福祉担当課を通じ、ケアマネージャー協会等、高齢者支援に携わる事業者や業界団体等に周知

・圏域単位の取組であるが、相談支援専門員とケアマネージャーの意見交換会や勉強会を実施している事例あり。

・一部研修は相互乗り入れが可能としている。

・相談支援の現任研修において地域で活躍されているケアマネに講師を担っていただき、チームアプローチや地域包括ケアシステムなどを学ぶ機会をもった。

・共生型サービスや地域包括ケアシステム等が契機となり、各地域自立支援協議会において両専門員の連携研修などが実施されている。県として状況把握に努め、県全体の連携強化を進めていきたい。

・相談支援従事者現任研修の中で、介護支援専門員による介護保険サービスの概要及び介護支援専門員との連携等について講義を設けている。

・相談支援従事者研修において、ケアマネとの連携に関する内容を扱うことは検討可能と考える。

・初任者研修や現任研修等の法定研修の中で、一部介護保険やケアマネとの関わりについて取り上げを試みている。

・平成27年度に高齢障害者ケアマネジメントの充実・強化のための方策を検討する委員会を設けて、検討を実施した。その検討結果

として、相談支援専門員とケアマネジャーとの連携ツールを作成し、その活用について周知を図っている。等

Ⅲ-1 サービス提供責任者向けの障害関係の研修の有無(図13:分担研究Iを参照)

「実施している」3件

「実施していない」33件

Ⅲ-2 サービス提供責任者向けの障害関係の研修の今後の予定の有無(図14:分担研究Iを参照)

「実施予定なし」26件

「実施予定あり」0件

「どちらともいえない」6件

「無回答」4件

Ⅲ-3-1 相談支援従事者とサービス管理責任者の合同研修に、サービス提供責任者も参加可能とすることについての考え(図15:分担研究Iを参照)

「参加可能としたほうがよい」10件

「参加可能とする必要はない」2件

「どちらともいえない」23件

Ⅲ-3-2 相談支援従事者とサービス管理責任者の合同研修に、サービス提供責任者も参加可能とすることについての考えの理由

(参加可能としたほうがよい)

・サービス管理責任者、相談支援専門員が合同出席できる研修に、サービス提供責任者を排除する理由はないため。

・定員に余裕があれば

・参加不可とする理由がない。

・サービス提供責任者も、相談支援従事者やサビ管との連携が必要であることから、合同で研修する機会があればよいと思う。

・深く関連する領域についての研修となるので、参加を認めることで、支援の質向上に繋

がる場合もあると考える。

・相談支援従事者とサビ管の合同研修を行っていないが、多くの方が参加できる研修があった方がよいと考えるため

・実務においては、チームとして支援する一員であるため、障がいの理解促進も含めて、合同研修があるのなら参加できるようにした方がよいのではないかと思われる。

・障がい児支援等、相談・サビ管とも共通する課題を抱えていることが想定されるため。権利擁護など、理念の部分で共通した認識を持てるよう、合同研修に参加可能としたほうがよいと考える。プラン作成等演習部分では各分野の研修を実施したほうがよい。等

(参加可能とする必要はない)

・地域において訪問系サービスによる支援の中で連携しているため

(どちらともいえない)

・合同研修の内容が不明であるためどちらとも言えない

・サービス提供責任者の参加が有効かどうかの判断がつかない

・サービス提供責任者がサビ管等研修に参加することは有益であると思うが、研修の内容によると思うのでどちらとも言えない。

・相談支援専門員とサービス提供責任者は業務上連携が考えられるため必要性が感じられるが、サービス管理責任者とサービス提供責任者は業務が異なるため、合同での研修開催の必要性が不明。

・サービス管理責任者等は事業所必置であり、事業所を離れる時間を作ることが難しい現状を考えると、身近な地域(市町村単位や障害保健福祉圏域単位)で研修や勉強会を実施するスキームが最も必要なのではないかと考える。

・合同研修を法定研修にするのであれば、対象をしぼったほうがよいと思うので、参加可能とする必要はない。

・他職種合同研修は、専門性が薄れる可能性があり、どのような目的・趣旨で開催するの

か検討が必要と考える。

- ・受講人数が非常に多くなってしまい、専門的な研修の実施が困難となるため。

- ・サービス提供責任者が研修に参加する必要性を把握していないため。

- ・相談支援従事者研修や専門コース別研修、サビ管等研修等に、すでにサービス提供責任者が参加している場合もある。

- ・参加可能が適当かは研修内容によると考える。

- ・サービス提供責任者は、介護保険事業を主とする者も多くおり、障害福祉サービス事業者として研修参加することは有意義である一方、相談・サビ管とは配置要件や資格取得研修が異なるため、合同実施には研修テーマ設定等の工夫が必要と考える。

- ・参加した方が、障害福祉サービス等事業所の全体としての質の向上にはつながると思うが、受講者数の制限もある中でサービス提供責任者の方の枠をとることで、相談支援従事者とサービス管理責任者の枠を減らすことが良いとは考えられないから。等

C-2. インタビュー調査結果

M県(分担研究2)

Q1. 現行の研修体系を組むにあたって、どのような問題意識が背景にありましたか。

SQ1. 障害福祉における地域課題としてとらえていること

地域課題等でも色々あるのですが、この研修に絡んでというところ、相談支援専門員の方は、サービス管理責任者に関してもそうなのですが、その質ってというのが、ばらつき大きいというか、計画、例えば我々実地指導とか出て、計画を拝見させていただいた時に、ほぼ、みんな同じ内容だったとか。あるいは、見直しをかけていくはずが、2年ぐらい何も変わってないとか、そういうところも散見されることもあって。その養成するときに、そういうところで計画を立てるような方々の質というのを高める必要があるなと考えていま

す。

相談支援の方もそうですけれども、それを受けたサビ管の方についてはどうですか。

相談支援、サビ管（児発管）ともに、サービス等利用計画・個別支援計画の作成にばらつきが大きい。支援の質を高めるために、サービス等利用計画、個別支援計画を作成する方々の質を高める必要があるなと考えております。

SQ2. 課題抽出の方法を具体的に聞ければお聞きする。

県と個々の事業者の方への関わりということ、指導する場面ということと、あと県の自立支援協議会で、県内24箇所の相談支援事業所から相談員さん1人に来ていただいて、全地域の相談員さんで協議いただく部会を作っています。その中で、それぞれの地域の課題について、アンケート調査を行う場面もある。自立支援協議会で、なぜ十分な支援ができないのか、業務をする上での課題を出していただき、課題の把握は協議会等を通じてやっている。

Q2. 各研修(特に障害児支援)講師の選出方法について教えてください。

専門コース別研修は相談支援協会さんのほうに委託している。テーマとしては、相談支援と児童という児童管さんとの連携と言ったところが大きなテーマにしているので、どちらかと言うと相談支援専門員の中で児童の方の支援に特に力を入れてやっているような人を、講師役に立てて講師をお願いしている。

Q3. 各研修(特に障害児支援)で受講者に伝えなかったポイントを具体的に教えてください。

児発管の研修で全体の進行、ファシリテーターをさせていただいた時に、受講者に伝え

たかったポイントとしては、穏やかな成人期を迎えるために児童期の支援が、いかに大事なのかって言うところは、強く伝えている。学齢期、児童期に大事なことっていうところで、二次障害の予防であつたりとか、保護者の家族支援であつたりとか、あとはその、成人期と比べると頻繁に支援者と関わる人が変わるので、その連携の大切さだつたりとか、一つの事業所で抱えないとか、障害分野だけで考えないとか、子育て支援であつたりとか、障害のあるお子さん特別支援学校に通っていたりすると、ほぼ地域との関わりがなく育ってしまうので、その子が住んでいる地域の中でその子の居場所をどう作っていく。ほんとに子供の育ちをベースにしているの、学齢期の支援の大切がポイントとなる。国研プラスで結構強く伝えている。

教育と、それからいろんな専門職と関わりを持たないといけないというところで、そのつながりってというのはどうですか？

学校の先生とか毎年変わつたりもしますし、結構学校との連携の難しさっていうのは抱えることが多いので、だから子供のために連携が必要だよなとか。何のために連携するのか、ほんとに障害分野だけじゃなくて、サービスだけでなんとかしようとしなくて、インフォーマルなサービスも含め。地域の理解者、先生も含めですけど、あの理解者をどう増やしていくかを伝えている。

子ども会っていうのもあるでしょうから、やっぱりそこのつながりとかも含めてって言うことですか。

情報としては伝えているが、そもそも子ども会からお声がかからないって言う現状がある。地域によって、いっぱい、ばらつきがいっぱいあると思う。私はS市なのでS市の事しかわからないのですが、S市の子ども会は小学校単位なので、支援学校に通ってしまうと、その後はその小学校地域にいても、そも

そも案内がこない。そこは、なんとか仕組みを作りたいなあっていうふうに思っている。

Q4. 各研修(特に障害児支援)で受講者にポイントがしっかり伝わっているかの確認方法(アンケート等)と、その結果概要を教えてください。

グループワークは2日目とか。1日目の後半から2日目にかけてずっとグループワークなので、グループワークの中での発言だつたり、そこで調整したり。ファシリテーターいますので、ファシリテーターがそこで調整し、終わったあと、ファシリテーターで振り返りの時間をとって、気になる人に対して、どう伝えればいいのかを調整している。昼休みとか終わった後とか、次の日の朝に調整の会議を開いている。ちょっと気になる人がいたら複数人で濃密に関わるようにしている。M県では、試験をするわけではないので。なかなかその、アンケートでは伝わっているのかわからないですね。

そのほかの確認方法は？

研修の後にアンケートをとっている。社会福祉協議会の方で研修していますので、そこで集計しているが、どのくらい理解できたかというのは聞いて。例えば、5段階で「十分できた」とかそのくらい。しかし、どちらかと言うと講師に対しての評価という感じになっている。

アンケートでは、研修についてどうかっていうことで、自分が理解したかについてはあんまり聞いてないですね。

私2年連続でやらせてもらっているのですが、1年目はちょっと内容がわからなくて、引き継いだままやって。そこでこれじゃまずいだろうなと思って、内容を見直し、2年目やったときに事前課題をかなり大幅に変えた。それで、事前課題を出してもらったときに、その姿勢であつたりとか、内容が不足し

ていれば、やり直しをさせたり。そのようにやって、少し、理解度が変化したと感じている。そのぐらいですね。事後は弱いと思う。また、そもそも、こちらは、わかっているという前提で話しているが、ある程度のキーワードや前提とか持って、経験も含めて、資格も持って座っているだろうと思っている。だから、1からは説明しないでやるんですけど、そもそもわかってない、講義についていけないとアンケートに書いてある。受講者のレベルをそろえることも、研修では大切だと思う。

このコース別研修では重心の人たちについては何かやっていますか。

国研の中でも、それは入っているの、県でもやっています。1年目は私もわからないことが多かったので、1人で全部講義したが、2年目は重心の部分に関しては、療育園という、重心の方が入っている入所施設さんの職員さんにお願いした。事例じゃないですけど実践に合わせた形で、国研の内容プラスアルファで、M県の現状や重心のコーディネーターの話、今後につながる話をしてもらった。そこは良かったと思っている。

児発管研修の中でも、放課後等デイサービスの事業所が多いので、放課後等デイサービスも重心が中心の事業所とそうではない事業所がある。そうじゃない所の事業所でも医ケアのお子さんを受け入れるというところを進めていかないといけない。うちの事業所でも放課後等あって医ケアのお子さんを受け入れているので、その事例をお話しして、こういう風にやったら皆さんの放課後等デイサービスでも近くに住んでいる医ケアのお子さん受け入れられますよと話している。

Q5. 各研修受講者(特に障害児支援)が研修を修了し、現場の専門性が向上したと感ぜられる事例等があれば教えてください。

冒頭申し上げたような、計画の質が低いって言う課題と、講師、ファシリテーターがないという課題がある。その中で初任者研修なので、実際に計画を作る実務よりは、その理念重視というか。そもそもなぜ相談するのか、みたいなことを強調して伝えていく作りにはなっている。多分その他の分野を経験されて初任者研修を受けられた方のアンケートの回答には、やはり理念をわからずにやっていたので、そこを今後意識して取り組みたいという、声が毎年出ている。その部分をしっかり伝える機会がなかなか無い。相談でいうと、そのファシリテーターを作ろうっていう取り組みはしてはじめて。そのファシリテーターのいるグループにもう1人サブのファシリテーターみたいな人入れて、2人体制で演習を1年やってもらって。次の年は、サブの人がファシリテーターですみたいなことは取り込んでいて。受講者だった方がサブのファシリテーターになって、その後ファシリテーターを担えるような形で、専門性が向上していくみたいな流れを作りたいなど考えているが、実際そのルートに乗ってる方って3、4人…何人ぐらいですかね、今のところ。

懸念されているのは、本年度の報酬改定を受けて、該当児、非該当児になり、区分1区分2の事業所に分かれることによって、例えば児発管の研修で頑張ろうってなったとしても、やはり利益を重視しないと運営ができない。区分1と区分2で運営費が全然違う。そうするとあと1人、該当の子がいれば、区分1になるなら、どうしてもやっぱりそっちを選ばざるを得ないような、ジレンマが児発管には、一生懸命やればやるほど、出てくる。一生懸命該当だったお子さんを療育し、成長して、今年の誕生月の更新の時に非該当になりました。よかったね。でもこの子が非該当になったら、事業所が来年度は区分2だってなるとうそごい大変です。そうするとその区分2のお子さんを里に出すじゃないですけど、ほかの事業所でも頑張れるよって言って外に出すのかきちっと卒業させるのは、その

子のために頑張りたい、専門性を高めたいという思いとのジレンマっていうのは一生懸命やればやるほど今の制度は…。特に株式会社のところはより営利を求めるので、余計言われるので、児発管の方たちがそういう話を聞くことが多い。

一方で、お母さんたちのニーズも多様化している。放課後等デイサービスはそれぞれ習い事をやるのが中心の事業所がある。そうするとをやっぱり習い事のほうに行くわけですよ、私たちとしては親子の関係性や、その子の生活力を高めることを中心に考える。漢字が書けるとか、数字かけるのも大事だけど、特に幼少期には基本的な生活習慣やコミュニケーション能力とかも含め、育てていきたいと思っていてもお母さんたちが、字が書けるようになった、走れるようになった、踊れるようになったとか、しゃべれるようになったというそっちの事業所さんを選び始める。選ばれるようにがんばりますが、そっちに行っちゃ。なんかお母さんたちの考えも変えていかなきゃいけない。そう思っ

Q6. 今回整理した研修要点について、不十分なところはありますか。具体的に教えてください。

SQ1. 障害児支援研修プログラムについて

特には感じない

SQ2. 就労支援研修プログラムについて

特には感じない

Q7. 今回整理した要点に沿った研修を実施する場合、評価できる点や不都合な点等がありますか。具体的に教えてください。

SQ1. 障害児支援研修プログラムについて

中身はあまり変わっていないという印象ですね。児発管の研修は2日なんですけど、相談の専門コース別の障害児は1日にですね。

今回は1日と1.5日のプログラムについている。

児発管が実際に相談員さんと一緒に受けられると言うことが想定されるかと思うので、今後は統合で障害者の事例だけ使ったサビ管研修を終えて、児発管をとるって方が出てきたときに、どうかって言う感じだと思っんです。

すいません。ぱっと見たので思い付かないのですが、その児童に関わる方たちにここを押さえておいて欲しいなって言うポイントでいいんですよね。児童期って、すごく長いので、ライフステージごとに起こりうること強く出てくる。小学校に上がるときの移行支援。1年生から6年生までの期間では、低学年の時は1人ではワチャワチャしていてもそんなに目立たなかったけど、中学年位から他者との関係性が大変になってきて、それこそ二次障害の芽が出てくるタイミングがある。この間に信頼できる大人との関係性、心地良い関係性の経験をしっかり積むなどの細かいことがある。中学校に行った時はやっぱり思春期、その思春期にどうやって向き合っていく、このようなタイミングによって、すごく大事にしくちゃいけないところなんかは丁寧にやってほしい。母親も、揺れに対してどう向き合っていくのかっていうところを。家族支援ありますけど母親だけではなくて。兄弟支援と言う所では、しっかりやってほしい。あとはその二次障害を発症させないために、予防に関して、児発管の研修でもよく言っている。そこもしっかりと取り組んでいただきたいと思う。発達に応じた支援計画の立て方など。成人期だけ見てきた人は、どうしてもわからないと思われる。アセスメントの視点、その辺をしっかりとやらないと、実態にあわない計画を作って、結局、目標達成できない計画を作ってしまうことになる。結局同じ様に実態よりも低い漠然とした目標を立ててしまって、みんな、その目標に向かっていけない。だから、子供としての、育ちがわか

っていないと、そこに向かえない。障害児として見てしまうので、いつまでも子供扱いじゃないですけど。赤ちゃん扱いのまま、大人にさせてしまう。だから子供の育ちをきちんと学んで欲しい。

講義ではなかなか伝わりにくいところがあるので、演習の時間を割いていけるといいなっているのは思っている。ぱっと見ると演習が多くないなっている。そこはちょっと気になる。

SQ2. 就労支援研修プログラムについて

これも相談支援専門員さんが受けるって言うイメージなのですかね。

児童は両方出てくるのできっと一緒だと思ったんですけど。こっちも相談も聞いてほしいって言う事。正直どうなのですか、相談員はこの内容を把握されているようなところなのですかね。就労に関する企業文化の理解とか、なかなか難しいのかなと思うのですけど。

企業経営の基礎ですが、私の別のものだと思っていました。運営のことだと思っていました。運営側で運営の基本を勉強するのかなって思っていました。そうじゃなくてですね。運営の基本を学ぶのはアリだなって思った。逆に。サビ管とか管理者で、ずっと福祉畑でやってきて、運営もやらなくちゃいけない、人員配置など。でも経営として考えなければならぬということなのでしょう。社会福祉だけをやってきた人にとってはなかなか学んでこなかった部分だと思う。社会福祉士の勉強の中にも、確か運営は含まれていると思うのですけど。でも経営の視点は大事だなと思って。それが必要だなと思った。

研修運営に当たって評価できる点、不都合な点等についてお聞きする。

Q8. この研修について期待すること等があればお聞かせください。

Q9. 相談支援とサビ管・児発管と一緒に受講する研修と考えていますが、メリット・デメリット等想定されることがあればお聞かせください。

共通講義もどっちにとっても不満が、特にサビ管から不満が多くて、内容が相談支援向きだって言うことで、サビ管の人の研修にしたほうがいいのではないかって言う批判が結構ありました。

確かにそうですね一緒にやるって行った場合、相談支援寄りの喋り口にどうしてもなってしまう。後は合同でやる凄い人数になるじゃないですか。その点は課題ですね。

Q10. その他、ご意見があればお聞かせください。○サービス等利用計画と個別支援計画の連動に関して

基本的には担当者がいろいろな形の連携をどうするかという会議を開く。それが開けないとサービス等利用計画を作れないという内容になっているはず。制度上がそうなっているが、そこで十分な議論がお互いにできているについては、どのように考えているのか。

担当者会議ところで、計画案の説明をする。事業所の方からは個別支援計画を開示する。その連動性がちゃんと取れているのか、その確認ができて、そこでどちらかの計画を修正できると望ましいと思っています。そのような仕掛けを時々やる事はありますが、そこはお互い意識できるといいのかなと思う。その連動が事業者さんだけの問題ということでは決しない。去年の暮れに児発管さんから電話をいただいたことがあって。半泣き状態で電話をもらったのですけど、その内容というのが毎月報告書を相談支援事業所のほうにペーパーであげているのですが、相談支援事業所側から電話があって、毎月もらっている報告書をどのように使っていいのかわからなくて困っている、これどうということですかという内容でした。そういう電話をもらったことがあって、

いやいやそれは相談支援専門員が間違っているよ、という話をした経過があったのです。何を持って連動なのだっていう所では、お互いしっかりと考えなくちゃいけないと思う。子どもの声をしっかりとお互いに見つめている、考えているのだよ、ということになっていないということすよね。もうこれは本当にかっかりする話でした。

○相談支援は、担当者会議の運営の仕方とか、そこでの多職種との連携の仕方とかを講義するのですが、個別支援会議の中に、相談支援専門員も入っていくような形を取れると、もう少し連携がしっかり取れるのかなと思うのですが、個別支援会議の中に相談員が入るということはなかなかないということですか。

個別支援計画の書式が、相談支援とは違って、それぞれになってしまっていることも原因の一つかなと思う。昨年度からの国研では、個別支援計画の中に、サービス等利用計画と、総合的な支援方針を書くという、書式が良いと伝えている。それが一般化されると、より児発管がこれを意識して作んなきゃいけないよねというふうになると思う。何せ標準書式がないので、それぞれになってしまっているところはあると思う。

ただ法律に書いてない。個別支援計画にこれを書かなきゃいけないって言う項目はあるけれども、そのなかにサービス等利用計画の総合的な支援の方針を書きなさいとは記載されていない。だから余計に連動性がなくなっているのかもしれない。

今研修作りが、うちの協会のメンバーで、ほぼほぼ固定された人たちで複数の研修を合わせているような状態がある。相談支援専門員がしっかりと研修作り、自分たちにとって必要な研修作りをできるようにしていこうというスタンスなのだが、そこをきちんと作れるような人を養成しなければいけない。さらに、連携とか連動とかということもしっかりと他分野の方々を巻き込んでいく必要がある

る。やはり、相談支援の側だけで研修の中身を作るとか、ファシリテーターをやるというのではなくて、サビ管、児発管にもファシリテーターとして協力してもらうことが大切だと思う。それこそ一緒に研修作りもしていきたい。多分、相互の形作りをしていかないと本質的な良い研修づくりには繋がっていかない。どちらかに偏った目線の研修作りに陥ってしまうと思う。

N県

・N県は、県相談支援専門員協会に研修指定事業者として指定し、常に連絡を取り合いながら進めている。

・月に2~3回連絡を取り合っており、コミュニケーションが良好である。

・県と県協会の協働には長い歴史（15年）があり、官民協働の仕組みを続けていっている。前会長からの基礎が生きている。

・相談・児発管合同研修は初めての試みであった。

・いままでも児発管のリーダーが相談の重要性を認識し、コアの研修にも入っていた。

・県の自立支援協議会でも、作成したサ計画を実践していただくうえで、連携をしっかりと密にとるにはどうすればよいか検討してきた。

・市町村の協議会で相談サビ管児発管が合同で研修する機会を作らなければいけないと考え、2~3年位前から合同で集まり、サ計画と個別支援計画が連動しているか等の研修会をすることが地域で出来上がっている。

・県研修の合同の方が後になった感じである。きっかけは講師との打ち合わせ。

・県の協議会で枠組みを作り、市の協議会に周知し、合同研修を行っていただいている。

・H23の国研修から県の協議会を作りかえた。予算はないので手弁当で毎月県庁に集まった。

・合同研修にあたって、特に不安はない。

・ベースは相談支援専門員協会が作成、サービスとの連携図られている。

・どうやって出ていただけるか 呼びかけの

仕方など県で一緒にやっている。

・児童のスキルアップ研修は県協会の独自でやっていた。相談のウエイトが高かったが、今後、両方のスキルアップ研修を合同にできると良い。

・研修効果を高めるために、複数回開催（地域分割）をいとわず実施。

・相談・サビ管一本化しやすい背景として、研修運営されているのが1団体（相談もサビ管も）であることが大きい。

相談支援専門員協会

・専門コース別研修の体系について（専門コース別研修を相談・サビ管・児発管相乗り受講）どのように考えるか。

面白いなとは思いますが、できるのかな？

S県の場合、障害児と精神は可能かもしれないが、SV研修は難しいかもしれない。（SV研修は下地が必要なので）

各都道府県でこれまでやっていることが違う中でどう標準化できるかが課題である。

障害児支援、就労支援、医療的ケア等の縦に深める部分の研修は合同で出来ると考える。

現状の相談支援専門コース別研修の都道府県格差が大きい。

現行の専門コース別研修は、現任研修での不足分を補うイメージのため、サビ管のことは意識されていない。

例えば、障害児相談支援の専門コース別研修では、ライフステージごとにどんな課題があるか等について事例を出したり、演習を通じて、障害児のイメージを持ってもらう。

「手立て（技術論）」という意味では深める研修ではなく、「見立て」を重視した研修となっているので、それらを求めてこられると物足りないといわれるかもしれない。

・今考えている案も、手立て中心ではなく、基本的な考え方中心となる予定である。

それであれば「アリ」だと思う。

手立ての一つ手前のところまでの共通認識を養う研修というスタンスであれば異論な

し。

他分野のサビ管が受講するか？動機付けが弱い。

・障害者の支援者も障害児支援を学ぶべきであり、今後そのようにしていきたい。

動機付けが重要、例えばポイント制があるが、ポイント目当てに仕方なしに来られると迷惑だし、身にならない。

加算の要件になると強い動機となる。

相談支援初任研修に講義に行ったが、共通講義なのでサビ管・児発管もいたのだが、あまり聞く気がない方も多い。

相談支援とサビ管の人材の基本的な違いがあり、合同でやる怖さもある

受けようという意識がない人には講義内容が入っていかない。

事業所によっては単に資格を取るためだけに受講している人もいる。

試験制度の導入も考えるべき。（受講態度も変わってくる）

政令指定都市や特別区などで、市単独で出来るところは市の単位で研修を実施してもよいのではないかな。

・国研修の児童Gとしても、研修本体に児童の視点を入れたうえで、専門コース別を必須化すれば問題ないとのことである。障害児支援のプログラム案を見てどう思うか。

障害児支援のプログラム案については、相談支援従事者との合同研修で問題ない。

事例検討とSVは違う その整理も現任でやっている。

市町村レベルでの事例検討会は重要である。

相談支援だけでは人数も少ないため、サビ管も入れて事例検討をやっている地域もある。

障害児支援では、親離れ子離れの視点も重要。

・就労支援プログラム案についてどう思うか。

企業経営の視点は重要だと考えるが、2.5

時間は長い気がする。ワークもあるのでそのくらいかかるか。

作業指導のところはもっと厚みがあってもよいのではないか。

作業の切り出しの仕方が重要。

工賃向上の視点も重要。

利用者の持つ働くことの価値の最大化という理念が重要。福祉的な価値を就労視点で見つめなおすことになる。

食べるだけに働くのではないという視点、
ストレンクス視点、「心の糧」(その人にとってかけがえのないこと)の視点が入ると良い
と思う。

サービス管理責任者等指導者養成研修講師

・障害児支援で伝えたい要素は何か。

・「気づき」は基本である。子どもにどう気づかせるかが重要。子どもたちに「気づき」をもたらす仕掛けを作るのが支援者。

・児童期の支援では、特に相談支援との連携がうまくいっていない。セルフプラン率も大きい。

・相談支援が障害児支援を知らない場合、サ計画が参考にならないこともあるが、基本情報は重要。サ計画で確認した支援の内容を深めていくのが個別支援計画なので、連携する中でお互いに高めあう努力が必要。

・視覚障害児が手をたたく→音の反響で何かをつかもうとしているケースがある。表現方法の個別性を理解し、周囲にも伝える。理解せず、無理に抑えると二次障害として、自傷他害などが出現。

・50歳になっても運動会の写真を見ている人のケースがある。生育歴から支援のヒントが見つかる可能性がある。何が楽しいと感じているのか探る。

・ライフステージに留意したアセスメントが重要。

・特別支援学校や放課後デイで、狭い社会・限られた情報の中で、専門職や支援者に振り回されている親子のケースがある。

・できない目標を掲げ続けることは、親が疲

弊していく原因となる。

・「一貫性のある支援」と「その日やその時の気分で柔軟に支援内容をアレンジ」は矛盾しない。

・発達障害は「終わり」が苦手なので、始まりと終わりのスイッチの切り替えができるような支援が重要。

・児童は大人に比べて可能性の広がりや変化が大きい。来年、再来年はどうなっているのかわからないという意識が必要。

・直近の状況にとらわれすぎない、決めつけない。

・意思と選好の最善の解釈が重要。児童の支援場面での意思決定支援で最も多い。

・自尊感情を育てる。

・地域とのつながり、家族以外の理解者をつくる。

・児発管は、ソーシャルワークのスキルを持った現場のリーダー。

・就労支援で伝えたい要素は何か。

・就労系サービスの4事業について、その役割をしっかりと認識させる。

・一般就労だけでなく、A型、B型も「働く場」であることを認識させる。

・就労準備として、労働者としてのトータルの力を向上、就労独自のアセスメントについてチェックリストも参考に伝える。

・一般就労を目指しているのに、企業のことを知らないまま指導しているサビ管が多い。

・一般労働法規の知識も重要、利益の出方、企業の考え方を身につけさせる。

・株式会社立の新規参入業者のサビ管も多なっているため、あらためて、福祉とは、ケアマネジメントの視点、考え方を伝える。

・工程分析し効果的な方法を考える。工程の分解と利用者障害特性のマッチングを行える力を身につけさせる。(会社との連携にも役立つ。)

・就労支援4事業について、その役割をしっかりと認識させる。

C-3. 障害児支援、就労支援専門コース別研修標準プログラム案

以上の調査から、サービス管理責任者等指導者養成研修リーダー講師である、金丸氏、酒井氏とともに、標準プログラム案を表2及び表3の通り作成した。(表2、3:分担研究Iを参照)

D. 考察

(1) 専門コース別研修をサビ管等も受講可能とすることについて

都道府県調査では、24件(66.7%)が賛同するとの意見であった。賛同する理由としては、「効率化の観点から賛同する」「研修の企画運営の負担を軽減」といった、研修の効率化の観点からの賛同意見、「分各分野特有の知識・技能等を習得する機会として」「相談支援専門員、サビ管、児発管の連携は必須であり、共通認識を深めることがよりよい支援に繋がる」といった、連携促進の観点からの賛同意見、「資質の向上」「ソーシャルワーカーを養成する観点からは、両者の区分は必要ではない。双方ともベースとなる部分は同じで、その上に各分野の専門性を乗せていくイメージ」「共通する課題も多い」「合同で実施することでファシリテーターの育成にもつながる。」といった質の向上の観点からの賛同意見が多かった。

一方、賛同しないと回答した都道府県は2件(5.6%)であった。賛同しない理由としては、「双方の役割が異なる(ただし、双方が同時に出席する研修を行うこと自体は否定しない。)」といった、役割の観点からの意見、「少ないグループに数の大きいグループを受け入れることは非効率的だし、運営上無理が生じる(相談支援専門員に比べてサビ管等のボリュームが10倍以上大きい)」といった、運営上の観点からの意見があった。

また、「どちらとも言えない」と回答した都道府県は、10件(27.8%)であった。その理由として

は、「講義部分は獲得目標が重なるが、演習部分は異なる」「内容による」等であった。

全体的には概ね賛同が得られていると考えられるが、内容を見極めたいとの思いがあることもみられ、今後、報告書を通じてプログラム案を示していきたいと考える。

先行して、相談支援、サビ管等の合同研修(障害児支援)を実施したN県は、「市町村の協議会で相談、サビ管、児発管が合同で研修する機会を作らなければいけないと考え、2~3年位前から合同で集まり、サービス等利用計画・障害児支援計画と個別支援計画が連動しているか等の研修会をすることが地域で出来上がっている。」とのことであり、県研修はむしろ後追いの企画であったと伺った。

これを可能としたのは、県の自立支援協議会がリーダーシップを発揮し、合同研修の枠組みを提示し、各市町村の自立支援協議会に周知実施を促したからだという。また、相談・サビ管等の研修一本化をしやすい背景として、研修運営を任されているのが1団体(相談もサビ管も)であることが大きいとのことであった。

このことから、合同研修を円滑に行うためのヒントとして、相談支援、サビ管等の研修運営団体を1つの団体とすることや、県協議会のリーダーシップ、市町村協議会レベルで、相談支援・サビ管等の合同研修を通じて両計画の連動性の確認や顔の見える関係を築くことの重要性が示唆された。

相談支援専門員協会の意見としては、「各都道府県でこれまでやっていることが違う中でどう

標準化できるかが課題支援、就労支援、医療的ケア等の縦に深める部分の研修は合同で出来ると考える。「手立ての一つ手」「障害児前のところまでの共通認識を養う研修というスタンスであれば賛同できる」等のご意見をいただいております、内容にもよりますが概ね賛同いただいた。

(2) 従来のような分野別研修について

都道府県調査では、25件(69.4%)が実施する必要があるとの意見であった。その理由としては、「各分野の専門知識・技術を学ぶ必要がある」との意見が多かった。なかでも児童については必須化を望む声もあった。

個別性の高い障害児者の専門的な知識・技術の支援(手立て)を修得していくプロセスは、都道府県レベルの研修でベースとなる支援方法や考え方を学んだうえで、市町村レベルでの事例検討や地域課題に応じたポイントを絞ったテーマでの研修の積み重ねが重要であり、「〇〇法」のような支援の具体的なテクニック等については、それぞれの団体等が実施する研修コースを個人レベルで受講することとなるのではないかと考える。

人材育成については、都道府県レベル、市町村レベル、事業所レベル、個人レベルの学習があり、すべてを都道府県研修に求めても難しいのではないかとと思われる。

また、基礎研修での演習事例については、児童期から児童発達支援を利用し成人後、就労支援B型、グループホーム利用のケース等とし、様々な視点があることを気づいていただくような事例を工夫している。専門性と様々な視点を併せ持ち、連携できるサビ管・児発管の育成が必要であると考えられる。

(3) 専門コース別研修実施状況について

都道府県が実施している専門コース別研修で、最も多かったのは、「障害児支援」(38%)であった。続いて「スーパービジョン・管理・面接技術」(35%)、県独自で行っているものとして最も多かったのは「ファシリテーター」(32%)であり、「就労支援」を実施していると回答した都道府県

はなかった。「障害児支援」が多かった理由は、相談支援と児発管の連携を図る必要性があるとの意見が多かった。

相談支援従事者に対する研修であるため、「スーパービジョン・管理・面接技術」、「ファシリテーター」の実施率が高いと考えられるが、「障害児支援」の実施率はそれらを上回るものであったことから、相談支援場面においても児童の視点の学びが重要であることがわかる。児発管にとっては、当然重要であり、基礎研修・実践研修に加えて障害児支援の専門コース別の受講が望まれる。

一方、実施したいができていない研修として最も多かったのは「就労支援」であり67%であった。「就労支援」については標準プログラムが示されていないこともあるためと考えられ、早急に示す必要があると考えられる。実施したいができていない理由として、予算、人員の確保が困難との理由が多かった。様々な制約の中で、県の役割としての研修実施に苦勞していることがわかる。

「精神障害」については、すでに「精神障害者支援の障害特性と支援技法を学ぶ研修」があるため、これをベースとして検討したほうが良いとの意見があった。「医療的ケア」についても、「医療的ケア児等コーディネーター養成研修」(県・政令市事業)との整理など、既に法定化されている研修と整合性を取っていく必要があると考えられる。

研修実施については、直接実施、委託が概ね半々であり、障害児支援については54%が委託であった。委託先は県社協、県事業団、県相談支援専門員団体が多いが、医療的ケアでは国立大学(医学部)、精神障害では精神系専門職団体など、専門性の高い団体が受託している傾向がみられた。

受講者の人数は、概ね50人未満が多いが、なかには50~100人、100人を超えるものもあった。人口の多い都道府県では、これにサビ管・児発管が加わることの懸念も示されていた。圏域での分散実施や人口の多い市での実施も今後検討されるべきだと考えられる。相談支援専門員協会からも「政令指定都市や特別区などで、市単独で出来るところは市の単位で研修を実施して

もよいのではないか」との意見があった。

すでに専門コース別研修をサビ管・児発管も受講可能としている県も多く、障害児支援では77%あった。さらに、サビ管・児発管の受講を有効と思うか聞いたところ、多くが有効との回答であった（障害児支援では100%）。ただ、国の要綱上、相談支援従事者が対象となっていることも指摘されており、要項等の改正も今後必要となると思われる。

研修内容の見直しについても参考となる多くのご意見をいただいた。「地域移行・定着、触法」では、サビ管に対して、地域移行させる側（入所施設）と地域に受け入れる側（通所系事業所等）の役割・留意点の視点を入れるべきとの意見や、「ファシリテーター」では、研修ファシリテーターの養成と現場での担当者会議の円滑化に繋がるような内容（ファシリテーション技法の説明と演習による実践）としてほしい等の意見があった。次年度以降の研究において参考とさせていただければと考えている。

(4) 相談支援・ケアマネ合同研修について

実施している都道府県は2件であり、今後実施予定がある都道府県は1件、「実施予定がない」は21件、「どちらともいえない」は12件と、積極的とは言えない状況であった。相談支援専門員とケアマネの連携不足が指摘されており、合同で研修することにより、互いの制度の理解促進とともに、互いの顔をつなぐ場の提供を行うことで、日頃の連携のきっかけづくりができると考えるとの意見も見られ、必要性自体は感じている都道府県もあった。担当課が分かれていることによるコミュニケーション不足を指摘するところもあった。区市町村や「地域」の単位で、合同研修が実施できるとよいとの意見も見られ、研修の重層化の必要性も指摘されている。一方で、相談支援専門員の量の確保と質の向上が最優先であり、手を広げすぎることの懸念も指摘されている。市町村からトラブルの声が挙がってきていないとの意見もあった。

高齢障害者問題の顕在化は、地域包括支援センター等から上がってくる場面もあり、まずは、

市町村レベルで両制度の勉強会や事例検討から開始し、一定程度オーソライズされてから法定研修化されるべきかもしれない。

本件については、次年度の研究で深めていきたいと考えている。

(5) サービス提供責任者向けの障害関係の研修について

都道府県で実施しているのは3件、今後実施予定なしが26件であり、こちらもあまり積極的とは言えない状況であった。

相談支援従事者とサビ管・児発管の合同研修に、サービス提供責任者も参加可能とすることについては、「参加可能としたほうがよい」との回答が10件と比較的多かった。実務においては、チームとして支援する一員であるため、障がいの理解促進も含めて、合同研修があるのなら参加できるようにした方が良いのではないかと積極的な意見もある一方、排除する理由はないとの消極的賛成意見も多く、都道府県としてはサービス提供責任者の育成には力が注がれているわけではない。サービス管理責任者等は事業所必置であり、事業所を離れる時間を作ることが難しい現状を考えると、身近な地域（市町村単位や障害保健福祉圏域単位）で研修や勉強会を実施するスキームが最も必要なのではないかとの意見もあり、市町村レベルでの研修の必要性を訴える意見もあった。

(6) 研修受講のインセンティブと受講姿勢の改善について

サビ管・児発管の研修については、配置基準を満たすための資格取得という意味もあり、受講者本人の意欲がないケースもあり、懸念の声があった。「試験制度の導入も考えるべき（受講態度も積極的となる）」「研修受講の動機付けとして加算等も検討すべき」との意見があり、今後検討されるべきと考える。

(7) 「障害児支援」標準カリキュラム(案)について

研究結果から総合的に「障害児支援」標準カリキュラム(案)について検討した結果、表2のとおり案を作成した。13時間(2日間)の日程である。

研修のポイントとなる部分を述べる。

<p>児童発達支援管理管責任者に係る<u>事業概要</u>、児童期の支援提供の<u>基本姿勢</u>、<u>ライフステージ</u>としての児童期の発達理解、<u>子育て支援</u>の視点と<u>親離れ子離れ</u>の重要性を理解する。</p>
<p>子どもの<u>発達の評価</u>を中心に<u>事例を実践的に理解</u>する、<u>アセスメント</u>の内容によって支援の方向が異なることの確認を行う。</p>
<p>児童期の支援における<u>発達・家族・地域</u>といった三つの支援の視点、児童期特有の<u>関係機関</u>との連携、<u>インクルージョン</u>の視点を理解する。</p>
<p>児童期における目指すべき相談支援、<u>相談支援専門員と児童発達管理責任者の役割と連携</u>のあり方、相談支援専門員と児童発達管理責任者それぞれが実施する<u>支援会議</u>のあり方を理解する。</p>
<p>目指すべき<u>障害児支援利用計画</u>について<u>実践的に理解</u>する、<u>障害児支援利用計画と個別支援計画</u>が<u>連動</u>していく視点を理解する。</p>
<p>児童期における<u>支援提供のプロセス</u>を理解する、個別支援計画の作成について<u>モニタリング</u>の重要性を学ぶ、<u>個別支援会議</u>における児童発達管理責任者の役割を体験する。</p>
<p>児童発達管理責任者の役割についての振り返り、児童期における<u>人材育成</u>、児童発達管理責任者として必要な<u>スキル</u>、研修全体のまとめを行う。</p>

分担研究2において、「障害児支援」のあらたなプログラム案では、成人の問題は児童期からの問題であり、連動する。子どもの育ちを理解する必要がある、それがベースになれば、「習い事」中心の支援になったり、適切なアセスメントができず誤った計画となってしまう。また、これらは演習を通して理解する必要がある、演習の時間を多くする必要がある等の指摘がなされている。

(8)「就労支援」標準カリキュラム(案)について

研究結果から総合的に「就労支援」標準カリキュラム(案)について検討した結果、表3のとおり案を作成した。14時間(2日間)の日程である。

研修のポイントとなる部分を述べる。

<p>本研修のねらいや到達目標について意識合わせを行う</p>
<p><u>就労系サービスの4事業</u>について、<u>その役割</u>をしっかりと認識する。(就労準備:労働者としてのトータルの力を向上、就労独自のアセスメント、についてチェックリストも参考に理解する)</p>
<p>一般就労だけでなく、A型、B型も「働く場」であることを認識する</p>
<p>一般就労を目指しているのに、企業のことを知らないまま指導しているサビ管が多いことから、<u>一般労働法規の知識</u>も重要であることを理解し、<u>利益の出し方</u>、<u>企業の考え方</u>を身につける。</p>
<p><u>株式会社立の新規参入業者のサビ管も多くなっている</u>ため、あらためて、福祉とは、ケアマネジメントの視点、考え方を伝える。</p>
<p><u>工程分析</u>し効果的な方法を考える。工程の分解と利用者<u>障害特性のマッチング</u>を理解し、会社との連携にも役立てる。</p>
<p>就労支援4事業について、その役割をしっかりと認識するため、<u>4事業別にグループ分けを行う等工夫し演習</u>を実施する。</p>
<p>全体振り返りとまとめを行う。</p>

分担研究2において、「就労支援」の新たなプログラム案では、相談支援従事者も共通で受講する上で、「企業経営」の分野などについて、相談支援専門員としても知識がなければ、就労系事業所のサビ管と話が噛み合わないということがどの程度あるのか、事例なども用いて必要性を理解させる工夫が必要との指摘がなされている。

E. 結論

(1) 専門コース別研修をサビ管等も受講可能とすることについて

研修の効率化の観点、連携促進の観点、質の向上の観点から合同で研修を実施することについて概ね賛同が得られた。

しかし、相談支援専門員に比べてサビ管等のボリュームが10倍以上大きいといった意見もあり、運営上の懸念があることにも留意すべきである。

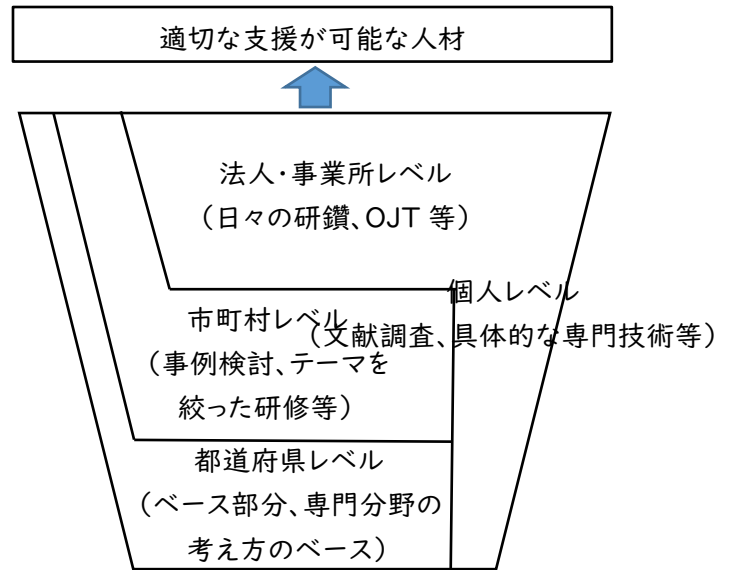
合同研修を円滑に行うためのヒントとして、ヒアリング先のM県及びN県の意見から以下のことが整理できる。

- ・ 相談支援、サビ管等の研修運営団体を1つの団体とする。
- ・ 県協議会のリーダーシップ
- ・ 市町村協議会レベルで、相談支援・サビ管等の合同研修を通じて両計画の連動性の確認や顔の見える関係を築く。(下地作り)

都道府県研修の位置づけとしては、手立ての一つ手前のところまでの共通認識を養う研修というスタンスでプログラム案を作成する。

人材育成については、都道府県レベル、市町村レベル、事業所レベル、個人レベルの学習があり、すべてを都道府県研修に求めても難しいのではないと思われる。そこで、各レベルでの研修スタンスを図16にまとめた。個別性の高い障害児者の専門的な知識・技術の支援(手立て)を修得していくプロセスは、都道府県レベルの研修でベースとなる支援方法や考え方を学んだうえで、市町村レベルでの事例検討や地域課題に応じたポイントを絞ったテーマでの研修の積み重ねが重要であり、「〇〇法」のような支援の具体的なテクニック等については、それぞれの団体等が実施する研修コースを個人レベルで受講することとなるのではないかと考える。

図16 人材育成のレベル



(2) 「障害児支援」及び「就労支援」標準カリキュラム(案)について

研究結果から総合的に「障害児支援」標準カリキュラム(案)について検討した結果、表2のとおり案を作成した。13時間(2日間)の日程である。同様に、「就労支援」標準カリキュラム(案)について検討した結果、表3のとおり案を作成した。14時間(2日間)の日程である。

今後、専門コース別研修の充実が求められるなかで、今回「障害児支援」「就労支援」について標準プログラム(案)を整理した。次年度、他の分野の専門コース別研修、相談支援とケアマネの合同研修についてもさらに調査していきたいと考えている。

参考文献

・厚生労働省,平成29・30年度サービス管理責任者等指導者養成研修テキスト,2017年・2018年

・高木憲司,平成27~29年度厚生労働科学研究報告書「障害福祉サービスにおける質の確保とキャリア形成に関する研究」,2015~2017年

F. 健康危険情報

本研究における健康危険情報は無い。

G. 研究発表

1. 論文発表
なし
2. 学会発表
なし

H. 知的財産権の出願・登録状況(予定を含む。)

1. 特許取得
なし
2. 実用新案登録
なし
3. その他
なし

<資料>

都道府県アンケート調査票

I 専門コース別研修について

I-1	現在、相談支援従事者向けに設定され、標準カリキュラムが示されている専門コース別研修がありますが、将来的にサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者（以下「サビ管等」）も受講可能とすることを想定し、カリキュラムの見直しを行うことについてどのように思いますか。	
	1 賛同する 2 賛同しない 3 どちらとも言えない	
	答	←こちらの欄に選択した番号を記入してください
	理由	

I-2	平成31年度のサビ管等研修について、分野別が統合され、分野別研修が法定研修からはなくなりますが、従来のような分野別（児童、就労、地域生活（身体）、地域生活（知的・精神）、介護）の研修を専門コース別研修で実施する必要があるかお聞きします。	
	1 実施する必要がある 2 実施する必要はない 3 どちらとも言えない	
	答	←こちらの欄に選択した番号を記入してください
	理由	

<p>(「I-1」で、「2 賛同しない」とご回答された都道府県以外にお聞きします。)</p> <p>現在、国が示している専門コース別研修には、「障害児支援」「権利擁護・成年後見制度」「地域移行・定着、触法」「セルフマネジメント」「スーパービジョン・管理・面接技術」があり、その他として、「就労支援、医療的ケア、精神障害、ファシリテーター」等の研修が想定されます。</p> <p>実施の有無、研修機関、研修時間等について以下の回答欄にご回答ください。</p> <p>※すでに実施している研修について、研修内容(科目、講師、獲得目標、内容等がわかる実施要項等)があれば添付、または URL を記載してください。</p>											
I-3	研修コース名	研修実施の有無	研修期間	研修時間	研修頻度	研修実施機関	受講者人数 (平成29年度)	サビ管等も受講可能としているか	サビ管等が受講して有効と思うか	サビ管等が受講するために内容を見る	実施したいができていない研修コース
		○か✕を選択	○日間かを選択	総時間数を記載	研修頻度を選択	直接か委託かを選択	人数を記載	○か✕を選択	○か✕を選択	○か✕を選択	○か✕を選択
	障害児支援					(委託先を記載)	人	理由		(見直し内容についてご意見があれば記載)	(上記の理由について記載)
	権利擁護・成年後見制度					(委託先を記載)	人	理由		(見直し内容についてご意見があれば記載)	(上記の理由について記載)
	地域移行・定着、触法					(委託先を記載)	人	理由		(見直し内容についてご意見があれば記載)	(上記の理由について記載)

	セルフマネジメント					(委託先を記載)	人	理由	(見直し内容についてご意見があれば記載)	(上記の理由について記載)
	接技術					(委託先を記載)	人	理由	(見直し内容についてご意見があれば記載)	(上記の理由について記載)
	就労支援					(委託先を記載)	人	理由	(見直し内容についてご意見があれば記載)	(上記の理由について記載)
	医療的ケア					(委託先を記載)	人	理由	(見直し内容についてご意見があれば記載)	(上記の理由について記載)
	精神障害					(委託先を記載)	人	理由	(見直し内容についてご意見があれば記載)	(上記の理由について記載)

ファシリテーター										
その他(具体的に、以下の欄に記載。不足する場合は適宜増やしてください。)										

※研修内容(科目、講師、獲得目標、内容等がわかる実施要項等)があれば添付、または URL を記載してください。

URL:	
------	--

II 相談支援・ケアマネ合同研修について

近年、高齢障害者の障害福祉サービスから介護保険サービスへの円滑な移行や若年介護保険利用者の障害福祉サービス利用等について課題となっており、相談支援専門員とケアマネジャーの相互理解が必要との指摘がなされている。そこで、相談支援専門員とケアマネジャーが合同で受講する研修（以下、「合同研修」）の実施も一つの方策として考えられます。

都道府県として、このような研修の必要性についてお聞きします。

II-1	相談支援・ケアマネ合同研修を実施していますか	
	1 実施している	2 実施していない
	答	←こちらの欄に選択した番号を記入してください

(実施している)を選択した場合、以下にお答えください

II-2	研修期間	研修時間	研修頻度	研修実施機関	受講者人数 (平成29年度)
	○日間かを選択	総時間数を記載	研修頻度を選択	直接か委託かを選択	人数を記載
			(委託先を記載)		

※研修内容(科目、講師、獲得目標、内容等がわかる実施要項等)があれば添付、または URL を記載してください。

URL:	
------	--

(実施していない)を選択した場合、以下にお答えください

II-3	相談支援・ケアマネ合同研修を今後実施する予定はありますか		
	1 実施する予定はない	2 実施する予定がある	3 どちらとも言えない
	答	←こちらの欄に選択した番号を記入してください	
	理由		

(すべての方)が、お答えください

II-4	その他、合同研修について、必要性の有無等含めてご意見があればお書きください

(すべての方)が、お答えください

Ⅱ-5	合同研修以外で相談支援・ケアマネの連携のために実施していること、試みようとしていることがあればお書きください。

Ⅲ サービス提供責任者について

近年、高齢障害者の障害福祉サービスから介護保険サービスへの円滑な移行や若年介護保険利用者の障害福祉サービス利用等について課題となっており、いわゆる訪問系サービスにおける「サービス提供責任者」にも障害福祉関係の理解が必要と指摘されている。そこで、都道府県として、サービス提供責任者への研修の必要性についてどのように考えますか。

Ⅲ-1	サービス提供責任者向けに障害関係の研修を実施していますか。	
	1 実施している	2 実施していない
	答	←こちらの欄に選択した番号を記入してください

(実施していない)を選択した場合、以下にお答えください

Ⅲ-2	サービス提供責任者向けに障害関係の研修を今後実施する予定はありますか		
	1 実施する予定はない	2 実施する予定がある	3 どちらとも言えない
	答	←こちらの欄に選択した番号を記入してください	
	理由		

Ⅲ-3	相談支援従事者とサービス管理責任者の合同研修に、サービス提供責任者も参加可能とすることについてどのように考えますか		
	1 参加可能としたほうが良い	2 参加可能とする必要はない	3 どちらとも言えない
	答	←こちらの欄に選択した番号を記入してください	
	理由		

アンケートは以上となります。ご協力ありがとうございました。

「障害児支援」 専門コース別研修標準プログラム(案)

形式	科目	獲得目標	内容	時間	ポイント
講義	児童期における支援提供の基本姿勢	児童期における障害児支援の現状についての理解を深める	児童期全般における現状理解と児童期において求められている専門的な支援について解説	1.5	児童発達支援管理責任者に係る 事業概要 、児童期の支援提供の 基本姿勢 、 ライフステージ としての児童期の理解、 子育て支援 の視点と 親離れ子離れ の重要性
講義・演習	児童期における発達支援	発達支援の重要性について、事例を通して理解を深める	子どもの発達の評価について、事例に基づき演習を展開していく中で、発達支援の重要性を明らかにしていく	1.5	子どもの 発達の評価 を中心に 事例を実践的に理解 する、 アセスメント の内容によって支援の方向が異なることの確認
講義	児童期における支援提供のポイント	児童期における支援提供の特徴について理解を深める	児童期における支援提供の特徴となる発達支援、家族支援について、及び児童期の支援提供における目指すべき地域との連携について解説	2	児童期の支援における 発達・家族・地域 といった三つの支援の視点、児童期特有の 関係機関 との連携、 インクルージョン の視点
講義	児童期における相談支援の目指すべき方向性	児童期における相談支援専門員と児童発達管理責任者の関係について理解を深める	目指すべき児童期の相談支援の在り方を明らかにし、児童期における相談支援専門員及び児童発達支援管理責任者として相談支援体制の中でどのような役割を果たすべきかを解説	1.5	児童期における目指すべき相談支援、 相談支援専門員と児童発達管理責任者の役割と連携 のあり方、相談支援専門員と児童発達管理責任者それぞれが実施する 支援会議 のあり方
演習	児童期における相談支援の初期的な対応	目指すべき障害児支援利用計画と個別支援計画の関係性について理解を深める	事例に基づき演習を展開していく中で、障害児支援利用計画と個別支援計画の関係を明らかにし、支援を深めていくためにどのように連動していくかのポイントを解説	2	目指すべき 障害児支援利用計画 について 実践的に理解 する、 障害児支援利用計画と個別支援計画が連動 していく視点
演習	児童期における支援提供プロセスの管理に関する演習	児童期における個別支援計画の中間評価と計画の修正について理解を深める	標準的な支援提供のプロセスに沿って支援が実施された事例に基づき、児童像の把握や目標設定などの事項に重点を置いて、個別支援計画を修正していく演習を展開する。	3	児童期における 支援提供のプロセス を理解する、個別支援計画の作成について モニタリング の重要性を学ぶ、 個別支援会議 における児童発達管理責任者の役割を体験する
講義	支援内容のチェックとマネジメントの実際	児童期における支援提供のプロセスに沿って、児童発達管理責任者としての役割について振り返る	児童発達支援管理責任者として支援提供者が展開する様々な支援内容をチェックし、支援チームに対するマネジメントの方法について解説	1.5	児童発達管理責任者の役割についての振り返り、児童期における 人材育成 、児童発達管理責任者として必要な スキル 、研修全体のまとめ
			合計	13	2日間

「就労支援」専門コース別研修標準プログラム(案)

形式	科目	獲得目標	内容	時間	ポイント
講義	就労系サービスにおけるサービス管理者の役割について	本研修全体を通して何を学ぶかを知る	・研修全体のガイダンス	0.5	本研修のねらいや到達目標について意識合わせを行う
講義	就労支援のプロセスと就労系サービスの役割	就労支援のプロセス及び就労系サービスの各事業の役割を理解する	・就労支援の一連のプロセスを理解したうえで就労系サービス(就労移行支援、就労継続支援A型・B型、就労定着支援)が各段階で果たす自らの役割について考える	1.5	就労系サービスの4事業について、その役割をしっかりと認識する
講義	職業準備性とアセスメント	職業準備性の考え方、働くことの意味について理解し、アセスメントの視点や方法について学ぶ	・職業準備性の考え方 ・就労アセスメントの視点	1.5	一般就労だけでなく、A型、B型も「働く場」であることを認識する 就労準備:労働者としてのトータル力を向上 就労独自のアセスメント についてチェックリストも参考に講義
講義・演習	企業経営の基礎	企業経営の基礎や企業文化、経営アプローチの方法について学ぶ	・企業経営の基礎や企業文化の理解 ・基本的な労働関係法規(労働基準法、最低賃金等)の基礎知識 ・損益分岐点や財務諸表について学び、演習を通して経営分析の手法を理解する	2.5	一般就労を目指しているのに、企業のことを知らないまま指導しているサビ管が多い 一般労働法規の知識も重要 利益の出し方、企業の考え方を身につける
講義	就労支援におけるケアマネジメント	ケアマネジメントの概念を理解したうえで職業生活を支える支援の方法について学ぶ	・職業生活を支えるための支援の考え方と方法についてケアマネジメントの理論に基づいて学ぶ ・関係機関の役割、機能 ・地域におけるネットワーク	1	株式会社立の新規参入業者のサビ管も多くなっているため、あらためて、福祉とは、ケアマネジメントの視点、考え方を伝える
講義・演習	職務分析と作業指導(講義及び演習)	職務分析を行うことにより効果的な作業の指導の仕方を学ぶ	・職務分析の方法について学び、具体的な事例による演習を通じて、その方法を確認する	2.5	工程分析し効果的な方法を考える 工程の分解と利用者障害特性のマッチング 会社との連携にも役立つ
演習	ケースから学ぶ就労支援プロセスの実際(演習)	支援の流れと各支援内容、関係機関の連携の仕方等を学ぶ	就労支援の一連のプロセスを含むモデル事例についてグループワークを行う	4	就労支援4事業について、その役割をしっかりと認識するため、4事業別にグループ分けを行う等工夫し演習を実施
講義	まとめ	研修全体を振り返り、総括を行う	・研修のまとめ	0.5	全体振り返り
			合計	14	2日間