

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)  
 分担研究報告書

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のための研究  
 (分担研究報告書Ⅰ)

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。

**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。以上の目的を達成するため、必

要に応じて模擬研修を試行的に実施する。

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处理を行う。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）

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

###### 【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。
- ・相談支援専門員のみを対象だと受講者が年々限られてきてしまう。
- ・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凶ってきたが、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。
- ・相談支援専門員としての立場だけでなく、サビ管、児発管と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考えるため
- ・相談支援専門員とサービス管理責任者、児童発達支援管理責任者の連携が重要なため、

共通で受講する研修も必要であると考える。

- ・サービス管理責任者等も資質の向上を図る必要がある。

- ・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。

- ・分野が統合されるため、専門性を補う研修が必要となってくると考えるため。

- ・現在もサビ管・児童管を研修受講可能としている研修コースがあるため。内容の見直しは必要だと思う。

- ・サビ管等も一緒に受講したほうが効果的と思われるテーマもある。過去にサビ管等も受講可として研修実施した実績あり。(就労アセスメントをテーマとした場合等)

- ・相談支援従事者研修、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者研修において、「サービス等利用計画書」と「個別支援計画」それぞれの役割や関係性などについて講義等で伝えているが、現任者同士と一緒に研修を受け、共通のテーマで学んだり、演習で意見を交わす機会があれば、それぞれの役割への理解が深まり、質の高いサービス向けの連携がより強化されていくことが期待できる。

- ・相談支援における課題のなかには、サビ管等にも共通するものが多いと考えられるため。

- ・サビ管、相談支援と一緒に受講できる任意研修について検討中である為

- ・相談支援専門員とサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者は、チームとして利用者の支援にあたることから、幅広い知識を習得する位置づけで、専門コースを受講対象とすることには特に支障はない。

- ・当県では、現状のサービス管理責任者等研修にて相談支援従事者がサービス管理責任者

との連携事案を説明する講義をカリキュラムに入れている。相談支援従事者とサービス管理責任者との連携は当然必要なことから、事例検討会等の専門コース別研修があってもよいと思うため。

- ・相談支援従事者とサビ管等の連携や相互理解は重要であるため。扱うテーマはどちらの業種であっても必要かつ重要な内容であるため。研修の企画運営の負担を軽減するため。

- ・サビ管等研修カリキュラムが改定される中、従来実施してきた分野毎の支援手法等の伝達機会がなくなることを踏まえると、専門コース別研修でそれを補っていくことは必要。それが合同での専門コース別研修とするか、必須研修とするかは検討願いたい。

- ・相談支援専門員とサビ管等が連携を深めるためのきっかけ作りになる。

- ・サビ管等研修では更新的研修がなかったこと等から、相談支援研修と比較するとファシリテーターの養成が遅れている。サビ管等研修単独で専門コース別研修を実施するより、研修の質は担保されると共に、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。

- ・相談支援専門員とサービス管理責任者等との連携にも繋がると考えられるため。

- ・相談支援専門員、サービス管理責任者が同時に受講することができることで、都道府県全体での研修日数を減らすことができ、効率的に研修を行うことができる。

- ・サービス管理責任者等においても必要となる内容であることや相談支援従事者とサービス管理責任者等との合同研修は連携を図る上でも有意義であると考えるため。

【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。

- ・平成30年4月1日現在、本県における相

談支援業務に従事している相談支援専門員は327名。一方、従事者数は不明なもの、平成29年度末のサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者研修の修了者は4,000名（延べ数）を超える。県が実施する相談支援従事者研修事業でサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者を受け入れ、専門コース別研修を実施するのは困難である。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。

#### 【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る。
- ・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。
- ・研修コース（内容）によると思う。相談支援とサービス管理責任者では視点が異なる箇所があると思うので、相談支援従事者のみで受講した方がよいコースもあれば、合同で受講してよいもの、サービス管理責任者のみで受講した方がよいものがあると思うため。
- ・相談支援従事者及びサビ管等が共通して受講すべき研修内容の整理がわからないため。
- ・有意義とは思いますが、法定研修として位置づけることには疑問を感じる
- ・専門コース別研修について、サビ管、児童管も受講可能とすることは想定しているが、カリキュラムの見直しまでは想定していないため
- ・未定のため
- ・標準カリキュラムによる専門コース別研修の実施を行っていないため
- ・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。

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】

- ・児童管、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。
- ・統一のカリキュラムとなった場合、経験のない分野を扱ったものだと受講者が内容についていけなくなったり、理解しにくくなる可能性がある。そのため、現在、必須化も含めて検討中とのことだが、各分野で必要な専門性を担保するには、専門コース別研修の実施が必要かと思われる（特に児童）。
- ・OJTによりサビ管等としての当面の業務はこなせるようになるかもしれないが、各分野における専門的知識や技術などについて、一定水準の質は必要であり、それを分野別研修で担保すべきではないかと考える。
- ・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）
- ・新カリキュラムの基礎研修、実践研修、更新研修に加え、各分野のより深い知識の習得

が必要と考えるため。

・各分野でそれぞれの特色があり、統一の研修のみでは各分野のポイントを抑える事が困難と考える為。

・分野別の専門的事項について研修の必要があると考えるため。

・それぞれの分野ごとに必要な専門知識やスキル、固有の課題があるため。

・分野によっては、従来の分野別研修の内容をOJTだけで補完することは難しいのではないかと考えるため。

・それぞれの分野の専門性を高めるため、各分野に必要な知識・技術を得る機会が必要と思われる。

・分野毎の専門性を学ぶ場は、研修において担保する必要がある。

・分野が統合されるため、専門性を補う研修が必要となってくると考えるため。

・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

・各分野それぞれにおいての習得すべき内容はあり、それを深める場は必要と考える。

・それぞれの分野における必要な支援、抱える問題があるため。

・各分野の専門的な知識や技術を基礎・実践研修で伝達することはできないので、必要に応じて実施するべきと考える。当県では相談支援専門コース別研修で障害児支援を毎年実施しており、どういう形にせよ児童分野は必須にすべき。

・共通の講義・演習では、分野ごとの特性を十分に伝えられないと考えられるため。

・特に児童は、成長の途中でのアセスメントになるため、視点や支援の組み立て方が障害者とは異なってくると考えられ、分野毎での専門的な研修が必要と思われる。

・サービス管理責任者等として必要な知識や

スキルを統一で基礎研修、実践研修に習得した上で、日々の支援に直結するサービス特有の内容の研修は必要と考えるため

【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。

・実際に新カリキュラムによる研修が実施された後に関係者等に聞き取って見ないとわからない。

・新カリキュラムによる養成状況や、現場のニーズ等を踏まえて実施の必要性を検討する。

・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。

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)

I-3-2 各研修の実施日数(図4)

I-3-3 各研修の研修時間(図5)

I-3-4 各研修の研修頻度(図6)

I-3-5 各研修の研修実施機関の委託の有無(図7)

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)

I-3-8 各研修をサビ管等も受講可能としているか(図9)

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
- ・相談とサビ管が連携する必要性が高いため
- ・相談支援専門員に限らず広く募集しているため
- ・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
- ・相談支援専門員と連携を行う事業所等も多いことから参加希望者も多いため
- ・相談支援に従事予定の者も含むため
- ・今年度は連携をテーマにしているため(サビ管等を対象としない理由)
- ・「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  
・相談支援専門員に限らず広く募集しているため

・地域移行というテーマのため、入所施設や精神科病院の職員、行政（市町の障がい福祉課や保健所職員）も対象として実施

(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。

・相談支援専門員に限らず広く募集しているため

・地域のリーダーの育成が目的のため  
(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。

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。

・ サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者研修のファシリテーターとの合同開催で実施したため

・ 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。

・ 特になし。（相談支援研修だからというくらい。）

・ 相談支援従事者研修等でのファシリテーターや今後の相談支援等の中核的人材として活動するために必要となる内容であるため

I-3-10 各研修をサビ管等が受講して有効と思うか(図10)

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)

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。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。

・ 現状のカリキュラムでは相談支援専門員のみに修了証書を発行する形態となる点等

【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ぬものではないが、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ぬものではないが、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)

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。
- ・定期的に実施している。
- ・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)

## 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と考える。

(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。

・必要性は感じるが、今のところ検討できていない。

・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。

・相談支援専門員とケアマネの合同研修を実施することが困難なため

・具体的な検討は行っていない。

・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。

・現時点では具体的にそのような検討をしていない。

(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

・平成31年度の予算では、現行の研修回数のみ計上しており、追加での研修開催は不可。ただ、研修企画の場で提案し、了承を得ることができれば現行の研修の中で開催することも可能。

・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。

・未定

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

・特になし(3)

・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思慮する。

・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は感じるが、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

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

・特になし(8)

・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。

・ 検討中

・ 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。

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)

「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)

「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)

「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。

・ 「合同研修」については、敢えて参加不可とする理由が特に見当たらない。

・ 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は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。

(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。

・検討を行っていない。  
・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。

・資質向上のために参加には賛成だが、現在の相談支援従事者研修事業の許容量やサービス管理責任者、サービス提供責任者等の人数、また、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、対象をしぼった方がよいと思うので、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。

・イメージがわかった上で検討したい。  
・テーマによってはサービス提供責任者の受講が効果的な場合もあると思うが、そういったテーマを数多く設定して研修が実施できるかは疑問。

## C-2. インタビュー調査結果

### M県

分担研究2を参照

### 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。

### 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、市単独で出来る場所は市の単位で研修を実施してもよいのではないかと。

・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、ストレングス視点、「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、利益の出し方、企業の考え方を身につけさせる。

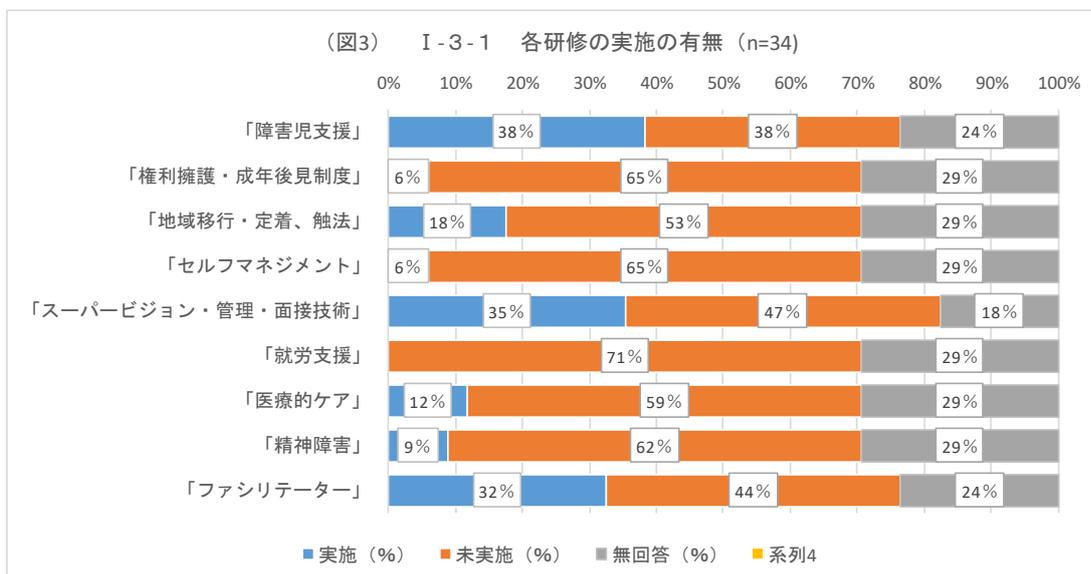
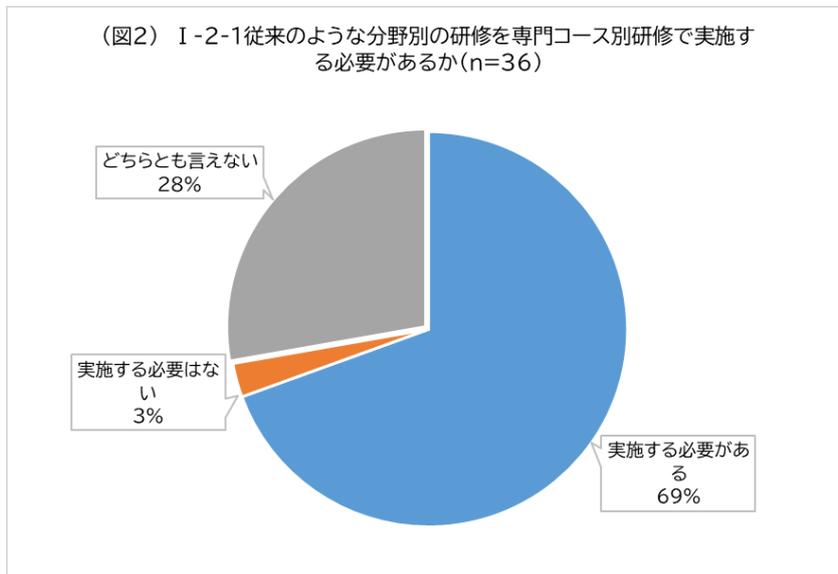
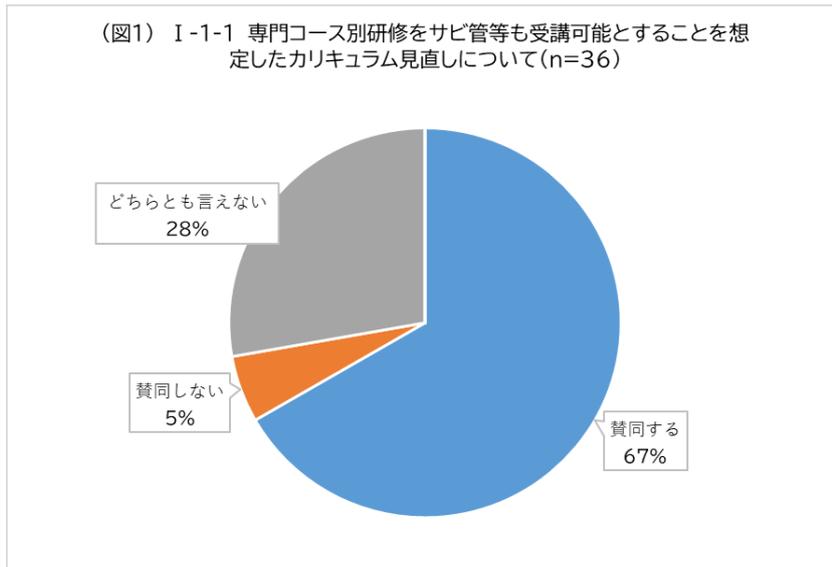
・株式会社立の新規参入業者のサビ管も多くなっているため、あらためて、福祉とは、ケアマネジメントの視点、考え方を伝える。

- 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てる。)
- 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。

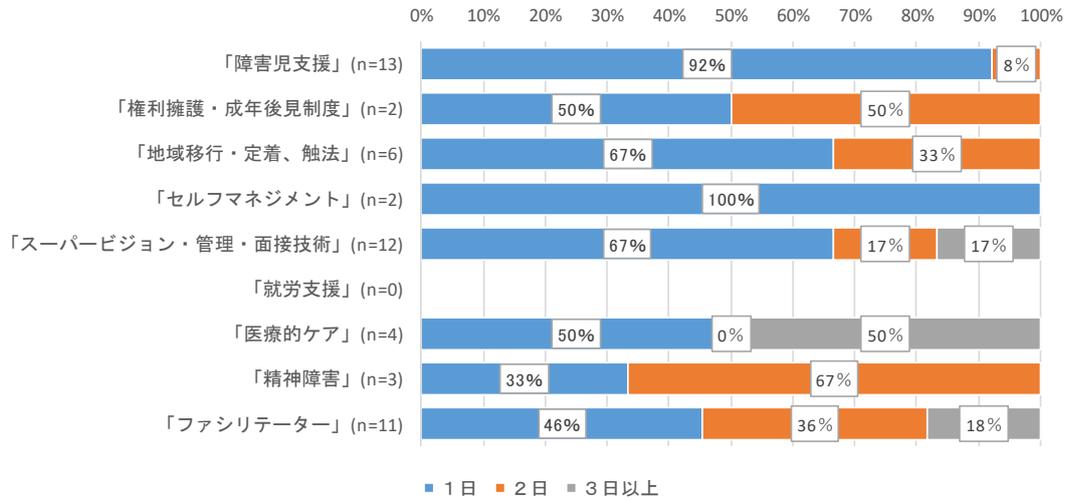
### C-3. 障害児支援、就労支援専門コース別研修標準プログラム案

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。

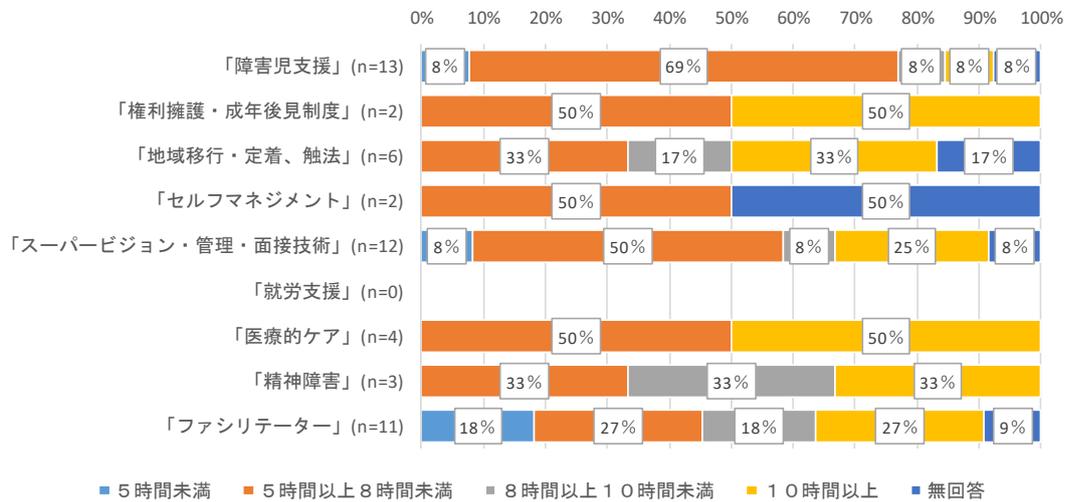
調査結果図表



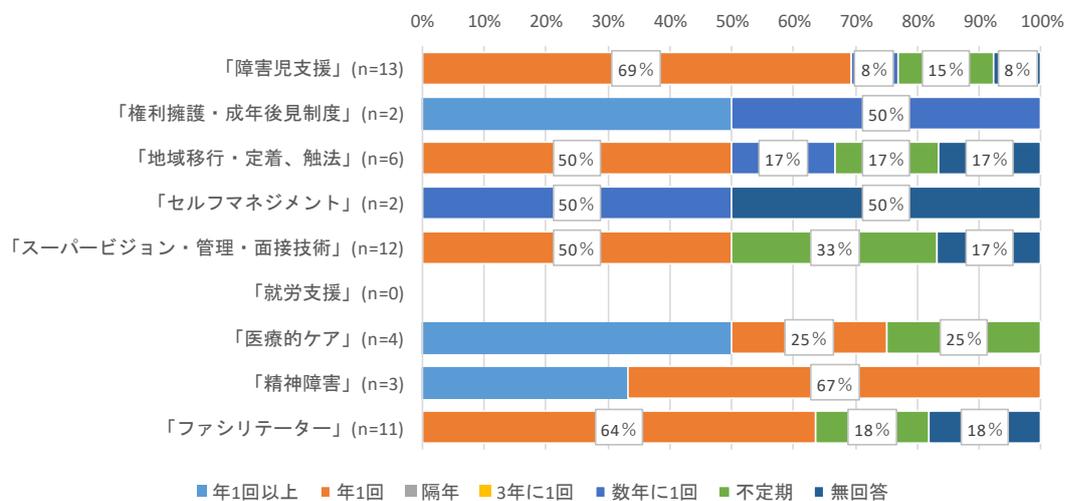
(図4) I-3-2 各研修の実施日数



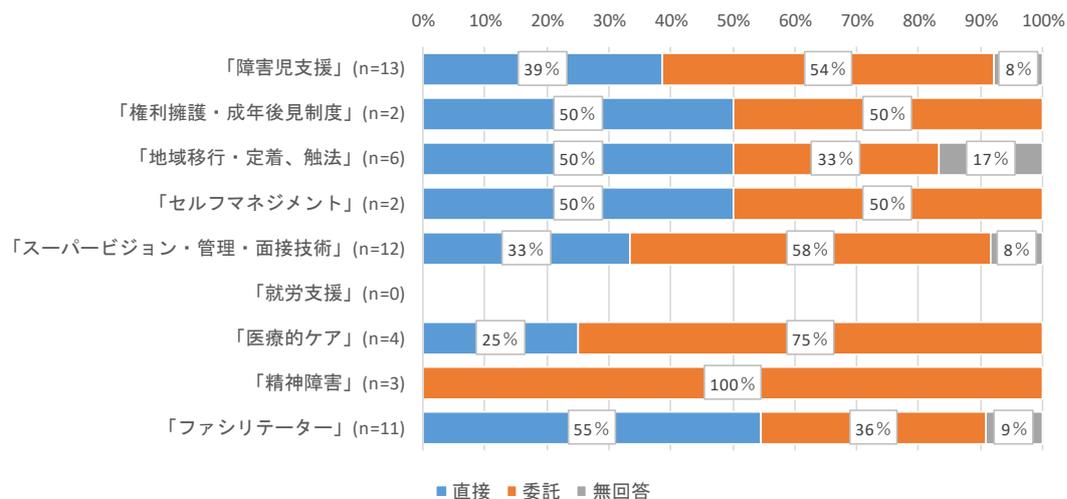
(図5) I-3-3 各研修の研修時間



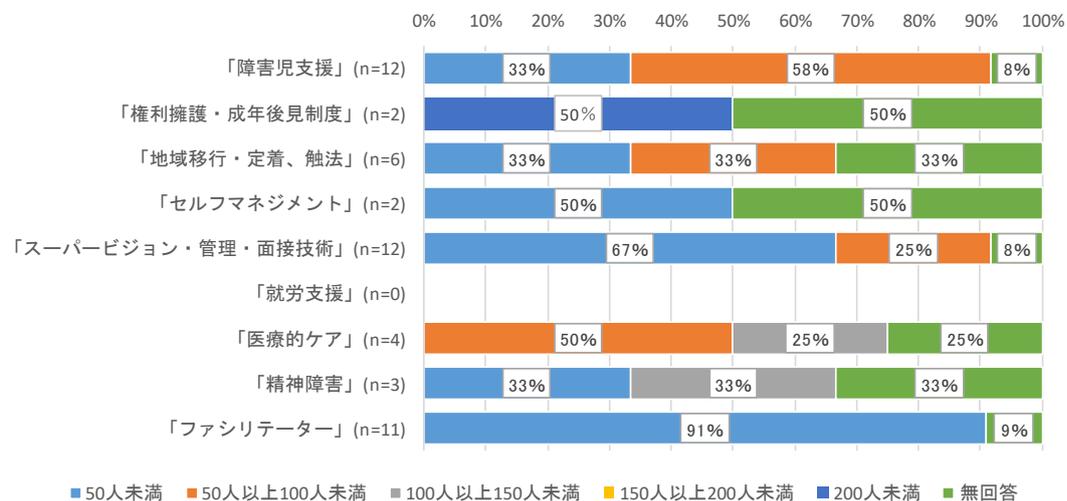
(図6) I-3-4 各研修の研修頻度



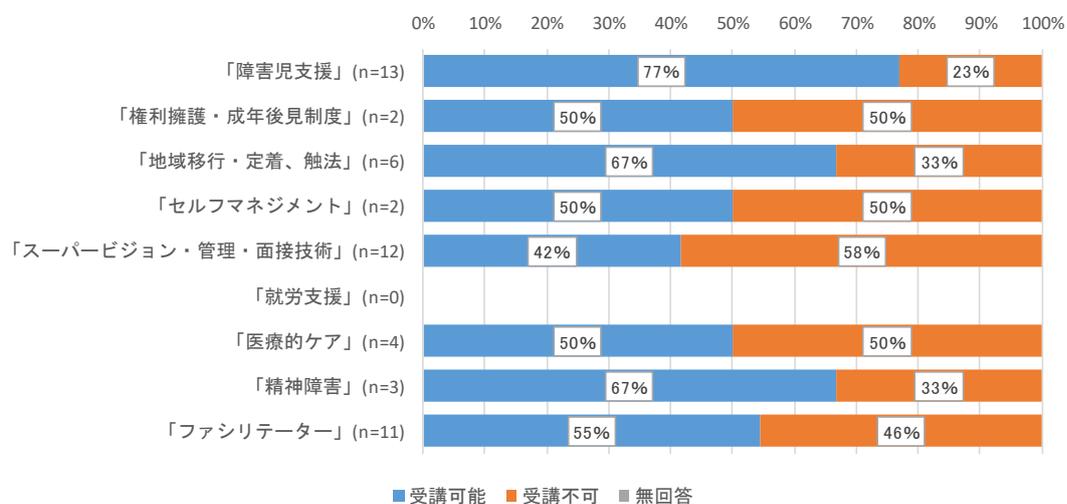
(図7) I-3-5 各研修の研修実施機関の委託の有無



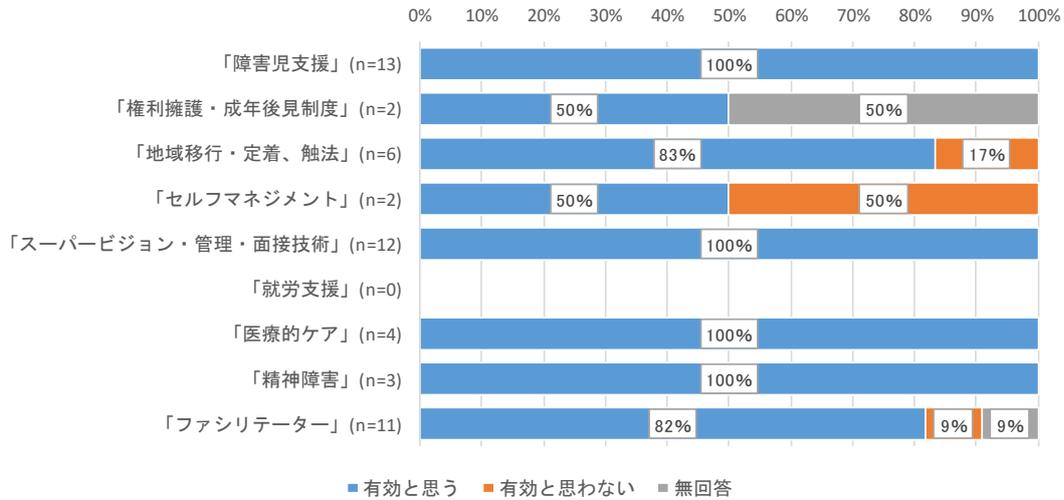
(図8) I-3-7 各研修の受講者人数



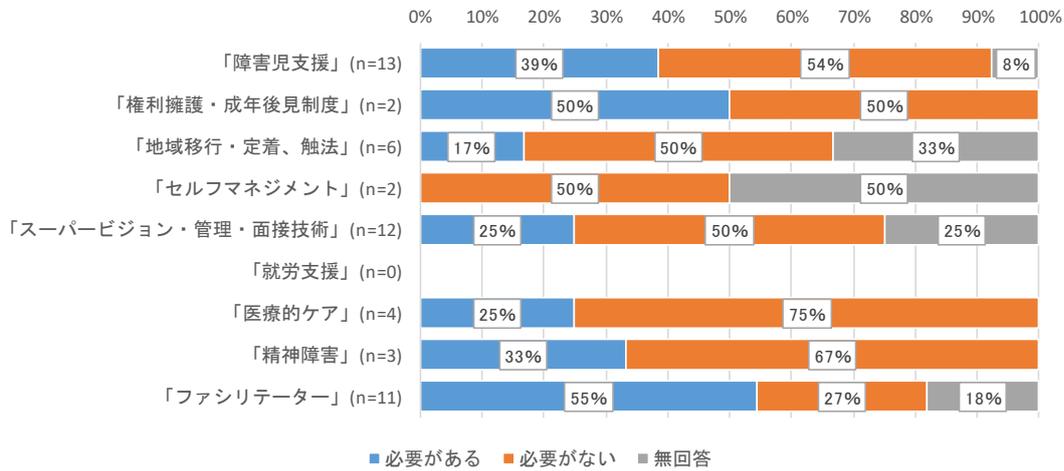
(図9) I-3-8 各研修をサビ管等も受講可能としているか



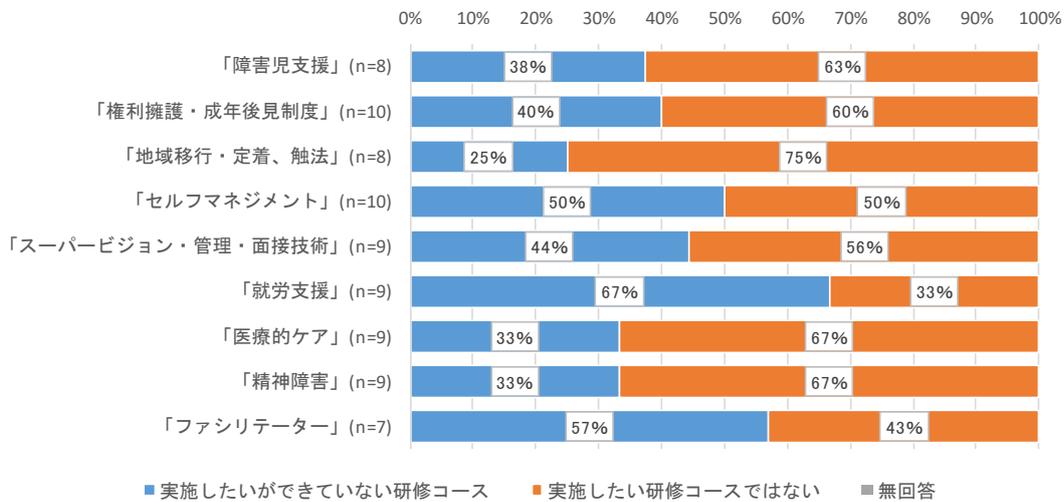
(図10) I-3-10 各研修をサビ管等が受講して有効と思うか



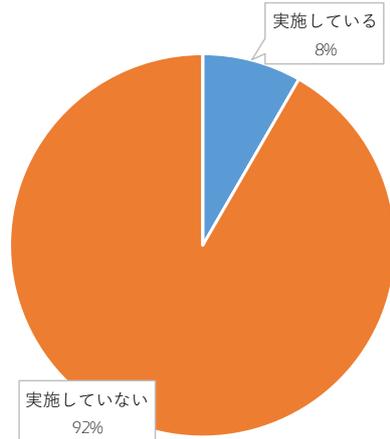
(図11) I-3-11 各研修をサビ管等が受講するために内容を見直す必要があるか



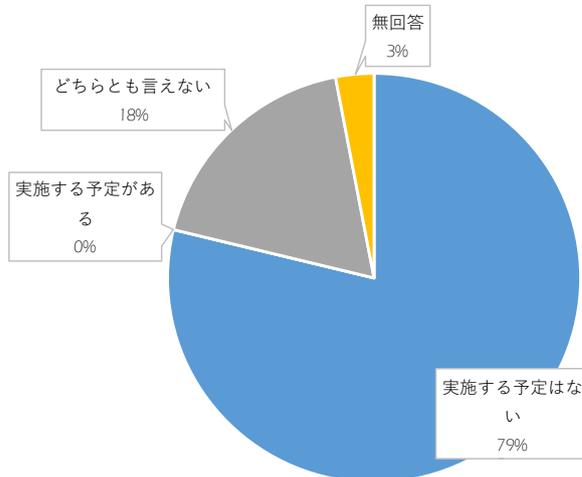
(図12) I-3-13 各研修は実施したいができていない研修コースかどうか



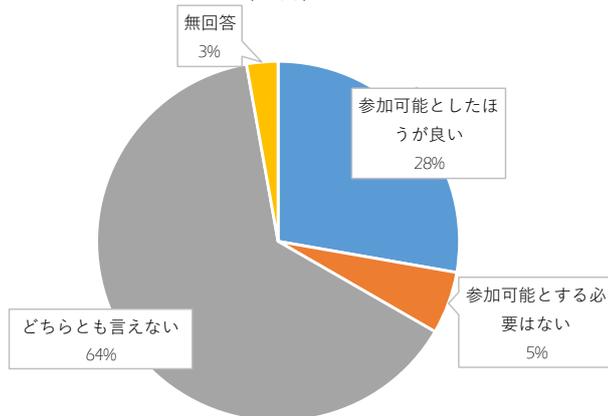
(図13) Ⅲ-1 サービス提供責任者向けの障害関係の研修の有無  
(n=36)



(図14) Ⅲ-2-1 サービス提供責任者向けの障害関係の研修の今後の実施予定 (n=36)



(図15) 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  
(n=36)



(表1) その他の研修

<p>・意思決定支援 期間:1日間 時間:5時間 頻度:隔年 委託あり 委託先:事業団 サビ管等の受講:なし 理由:サービス担当者会議おける意思決定支援を目的としたものであるため サビ管等の受講の有効性:有効 そのための内容の見直しの必要性:必要がある</p>
<p>・障害児支援～スーパービジョンまでのコースを委託先に選択させて実施 期間:1日間 時間:6.5時間以上 頻度:年1回 委託あり 委託先:社会福祉協議会 受講者数:37人 サビ管等の受講:なし 理由:相談支援従事者養成研修のため サビ管等の受講の有効性:有効 そのための内容の見直しの必要性:必要がある</p>
<p>・補装具 期間:1日間 時間:3時間 頻度:年1回 委託なし 受講者数:58人 サビ管等の受講:あり サビ管等の受講の有効性:有効</p>
<p>・記録の書き方 期間:1日間 時間:3時間 頻度:年1回 委託なし 受講者数:63人 サビ管等の受講:あり サビ管等の受講の有効性:有効</p>
<p>・意思決定支援 期間:2日間 時間:12時間 頻度:年1回 委託なし 受講者数:24人 サビ管等の受講:あり サビ管等の受講の有効性:有効</p>
<p>・行動障害のある人への支援 期間:1日間 時間:3時間 頻度:年1回 委託なし 受講者数:51人 サビ管等の受講:あり サビ管等の受講の有効性:有効</p>
<p>・発達障害 期間:1日間 時間:6時間 頻度:年1回以上 委託あり 委託先:NPO法人 受講者数:85人 サビ管等の受講:なし 理由:内容を相談支援従事者向けにしているため サビ管等の受講の有効性:有効 そのための内容の見直しの必要性:必要がない 見直し内容:本県では、発達障害者支援の経験が少ない人たちを想定して、アセスメント力の向上を中心とした内容にしており、現行の内容でサビ管もカバーできると考えている。</p>
<p>・多機関連携 期間:1日間 時間:3時間 頻度:年1回 委託あり 委託先:NPO法人 サビ管等の受講:なし 理由:内容を相談支援従事者向けにしているため サビ管等の受講の有効性:有効 そのための内容の見直しの必要性:必要がない</p>
<p>・サービス管理責任者との連携 期間:1日間 時間:7時間 頻度:不定期 委託あり 委託先:社会福祉協議会 受講者数:66人 サビ管等の受講:あり サビ管等の受講の有効性:有効 そのための内容の見直しの必要性:必要がない</p>
<p>・ストレングスモデル 期間:2日間 時間:8.5時間 頻度:不定期 委託あり 委託先:社会福祉協議会 受講者数:27人 サビ管等の受講:あり サビ管等の受講の有効性:有効 そのための内容の見直しの必要性:必要がない</p>

<p>・ケアマネジメント技術の再習得</p> <p>期間:2日間 時間:13.25時間 頻度:年1回 委託あり 委託先:NPO法人</p> <p>受講者数:102人</p> <p>サビ管等の受講:あり サビ管等の受講の有効性:有効</p> <p>そのための内容の見直しの必要性:必要がない</p>
<p>・自立生活援助</p> <p>期間:1日間 頻度:年1回 委託なし</p> <p>サビ管等の受講:あり 理由:相談支援専門員に限らず広く募集しているため</p> <p>サビ管等の受講の有効性:有効</p>
<p>・障がい特性の理解</p> <p>期間:1日間 委託なし</p> <p>サビ管等の受講:あり 理由:相談支援専門員に限らず広く募集しているため</p> <p>サビ管等の受講の有効性:有効</p>
<p>・重症心身障がい児者の支援</p> <p>期間:1日間 委託なし 受講者数:31人</p> <p>サビ管等の受講:あり 理由:相談支援専門員に限らず広く募集しているため</p> <p>サビ管等の受講の有効性:有効</p>
<p>・基幹相談支援センター</p> <p>期間:1日間 時間:6時間 頻度:年1回 委託あり 委託先:相談支援専門員等団体</p> <p>受講者数:144人</p> <p>サビ管等の受講:なし サビ管等の受講の有効性:有効ではない</p> <p>そのための内容の見直しの必要性:必要がある</p>
<p>・高次脳機能障がいその関連障がい</p> <p>期間:1日間 時間:7時間 頻度:不定期 委託なし 受講者数:81人</p> <p>サビ管等の受講:なし 理由:実際高次脳機能障がいの支援にあたっている医療従事者、行政(市町の障害福祉担当や保健所職員)等も対象として実施</p>

(表2)「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 <b>事業概要</b> 、児童期の支援提供の <b>基本姿勢</b> 、 <b>ライフステージ</b> としての児童期の理解、 <b>子育て支援</b> の視点と <b>親離れ子離れ</b> 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 <b>発達</b> の評価を中心に <b>事例を実践的に理解</b> する、 <b>アセスメント</b> 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 <b>発達・家族・地域</b> と <b>いった三つの支援の視点</b> 、児童期特有の <b>関係機関</b> との連携、 <b>インクルージョン</b> 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、 <b>相談支援専門員と児童発達管理責任者の役割と連携</b> 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 <b>支援会議</b> 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 <b>障害児支援利用計画</b> について <b>実践的に理解</b> する、 <b>障害児支援利用計画と個別支援計画が連動</b> 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 <b>支援提供のプロセス</b> を理解する、個別支援計画の作成について <b>モニタリング</b> の重要性を学ぶ、 <b>個別支援会議</b> 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践	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 <b>人材育成</b> 、児童発達管理責任者として必要な <b>スキル</b> 、研修全体のまとめ
			合計	13	2日間

(表3)「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、その方法を確立する	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てる
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

## 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」「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。」「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、内容にもよる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よいのではないかとの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。

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**としての児童期の発達理解、**子育て支援**の視点と**親離れ子離れ**の重要性を理解する。

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を行う。

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**の視点を理解する。

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**のあり方を理解する。

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**していく視点を理解する。

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。

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**、研修全体のまとめを行う。

#### (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。

本研修のねらいや到達目標について意識合わせを行う

**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。(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理解する)

一般就労だけでなく、A型、B型も「働く場」であることを認識する

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ことから、**一般労働法規の知識**も重要であることを理解し、**利益の出し方**、**企業の考え方**を身につ

ける。
<b>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。</b>
<b>工程分析</b> し効果的な方法を考える。工程の分解と利用者 <b>障害特性のマッチング</b> を理解し、会社との連携にも役立てる。
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、 <b>4事業別にグループ分けを行う等工夫し演習</b> を実施する。
全体振り返りとまとめを行う。

## 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N県の見解から以下のことが整理できる。

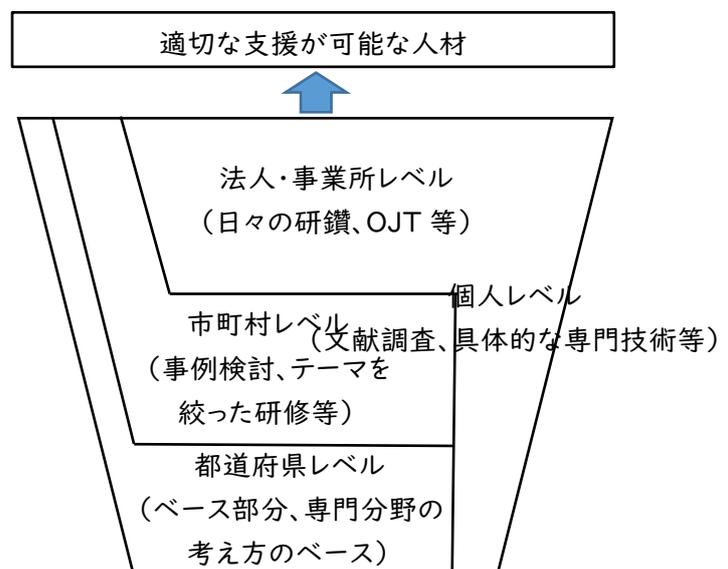
- ・ 相談支援、サビ管等の研修運営団体を1つの団体とする。
- ・ 県協議会のリーダーシップ
- ・ 市町村協議会レベルで、相談支援・サビ管等の合同研修を通じて両計画の連動性の確認や顔の見える関係を築く。(下地作り)

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かとと思われる。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. 研究発表

### 1. 論文発表

なし

### 2. 学会発表

なし

## G. 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