

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2)

研究分担者 本名 靖 (東洋大学 教授)
研究協力者 高木 憲司 (和洋女子大学 准教授)
久田 はづき (目白大学 助教)

研究要旨:

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の開発に資するため、M 県へのインタビュー調査を実施した。

A. 研究目的

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。分担研究2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の開発に資するため、M 県へのインタビュー調査を実施した。

B 研究の方法

○インタビュー調査

分担研究1において、各都道府県で既に実施されている専門コース別研修等について調査した。その中から先進的と思われる事例について実地でのインタビュー調査を以下の通り実施した。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。

- 1) 日時 2019年3月6日 10時~12時
- 2) 場所 M 県庁
- 3) 対象 県職員、相談支援専門員、児発管

4) インタビュー項目

- 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があればお聞きする。
- SQ2. 課題抽出の方法を具体的に聞ければお聞きする。
- 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。
- Q3. 各研修(特に障害児支援)で受講者に伝えたかったポイントを具体的に教えてください。
- 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。
- 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じられる事例等があれば教えてください。

ここからは、障害児支援、就労支援のプログラム案を提示して質問

- Q6. 今回整理した研修要点について、不十分などころはありますか。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

- SQ2. 就労支援研修プログラムについて
- 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
- SQ2. 就労支援研修プログラムについて
(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。
- Q10. その他

(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

○インタビュー調査結果

- 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ど考えています。

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ど考えております。

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ところと、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ところ、児発管さんとの連携という

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、受講者に伝えな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ったりとか、保護者の家族支援であったりとか、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ったりとか、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、子育て支援であったりとか、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で、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ったりもしますし、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ったり、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、その姿勢であったりとか、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ですが、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すが、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

員さんをお願いした。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じ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い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ある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と考えているが、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、シ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だってなるとすごい大変です。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シ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。

課題：専門性が向上して、障害児の状況が変化することで、収入が減る。

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こそ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って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けど、そっちに行っちゃう。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。そう思ってはいる。習い事も悪くは無いけどそればかりになってしまったら、どんな大人になるのかなっていうのは…そのバランスを私はとても懸念している。

課題：保護者のニーズ（習い事など）に対応しすぎることで、子どもの本来の育ちがうまくいなくなる可能性がある。保護者の考え方を変えていく努力も必要。

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。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日のプログラムにっている。

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うんです。

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、それぞれ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、すごく大事にしな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って。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うのは思っている。ぱっと見ると演習が多くないなって言うので。そこはちょっと気になる。

課題：成人の問題は児童期からの問題なので、指導のことも少し研修し、成人のところで相談支援がきちっとできるようにやっていく必要がある。そのような方法が効果あると言うことになれば、今ある現象だけ見ていれば、そこに対する対処の仕方しかわからないけど、そこが生まれる背景のところを、きちんと検証しないと理解できないということでは、研修の仕方の工夫も必要だと思う。

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のですが。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が。

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と思って。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。

疑問：他のコマに比べると 2.5 時間、すごく多いように感じるんですけど、なんでここにこんなに、ここそんな他に比べて、重要なのかなと思うのですが。

課題：サビ管研修を県の社会福祉協議会でやってもらっているが、ちょっとこれは無理かもしれないと思う。多分なじみのない内容かと、ちょっと別の事業者を見つけて行かないといけないと感じた。

課題：合同研修となると、物理的な問題もある。そんな人数が入る部屋がない可能性がある。

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と言うことで、サビ管の人の研修にしたほうがいいの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してもなってしまう。後は合同でやる凄い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

基本的には担当者会がいろん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けど、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、その内容て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るのかわからなくて困っている、これどういうことですかって、私が間違っているの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。もうこれは本当にが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。

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。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

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って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。

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。

課題：個別支援計画の書式が示されていない（項目のみが示されているが、サービス等利用計画との連動性が意識された項目がない）。サービス等利用計画との連動を意識した示し方をする必要がある。

課題：研修運営について、相談支援専門員協会だけではなく、サビ管・児発管も一緒になって作っていく必要がある。

D. 考察

M 県のインタビュー調査結果から、いくつかの課題が明らかになった。各課題とその背景について考察する。

課題 1：専門性が向上して、障害児の状況が変化することで、収入が減る。

これは、例えば放課後等デイサービスにおいて、平成 30 年度の障害福祉サービス等報酬改定を受けて、基準に該当する児童が 50%以上いる場合は「区分 1」、50%に満たない場合は「区分 2」となることとなった。該当児を療育し、更新時に非該当になった場合、報酬が下がるケースが出てくるということになる。子どもが成長して良かった半面、成功報酬が得られるどころか報酬が下がる結果となるというジレンマがあり、運営面で苦悩するということである。

この問題は、訓練系の事業ではいつも問題になる話でもあり、児童分野に初めて登場した報酬体系であるため慣れておらず、理不尽さを感じてしまうのであろう。ただ、インタビューでも答えられているように、理屈はわかっているが、どうしても運営上のことを思うとやるせないという感覚は理解できる。

だからといって、専門性の向上を目指さなければ選ばれる事業所にならないこともあり、報酬体系のジレンマと研修による専門性向上は切り分けて考えなければならない。

課題 2：保護者のニーズ（習い事など）に対応しすぎることで、子どもの本来の育ちがうまくいかなくなる可能性がある。保護者の考え方を変えていく努力も必要。

保護者のニーズが多様化し、放課後等デイサービスではそのニーズに対応するため、「習い事（国語、算数など）」を中心に行う事業所がある。しかし、児発管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。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などを育てていく必要があると考えるが、保護者は、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、しゃべれるようになったという情報が入ると、そちらの事業所を選ぶ傾向がある。保護者の療育に関する考え方も変えていかなければという思いがある。習い事も悪くは無いがバランスが重要である。

「障害児支援」のプログラム案について
課題 3：成人の問題は児童期からの問題なので、指導のことも少し研修し、成人のところで相談支援がきちっとできるようにやっていく必要がある。そのような方法が効果あるということになれば、今ある現象だけ見ていけば、そこに対する対処の仕方しかわからないけど、そこが生まれる背景のところを、きちんと検証しないと理解できないということでは、研修の仕方の工夫も必要だと思う。

「障害児支援」の新たなプログラム案で強調すべきこととしては、ライフステージごとに様々な課題が起こりうること。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。中学校に入れば思春期なので、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、すごく大事にしないではいけないところなどは丁寧にやってほしい。両親の、本人の揺れに対してどう向き合っていくのか、きょうだい支援、も含め家族支援という視点では、しっかりやってほしい。あとは、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り、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、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・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、演習の時間を多く持った方が良い。

「就労支援」プログラム案について
課題 4：「企業経営の基礎」が他のコマに比べると多く感じる。相談支援も受講する上で、ここが重要という趣旨が伝わるような工夫が必要。
課題 5：サビ管研修を県の社会福祉協議会でやってもらっているが、講師の関係で難しいと感じた。福祉分野の方は企業経営の分野を話すことが難しい。しかし、福祉経営も含めて重要なことだと思う。
課題 6：合同研修となると、物理的な問題もある。そんな人数が入る部屋がない可能性がある。

「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かと思う。

そのほか、課題の抽出について、M 県では、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支援専門員各 1 名に来ていただき、全地域の相談支援専門員で協議いただく部会を作っており、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とのことであった。

都道府県の協議会が市町村の協議会と連携し、県内の共通課題や地域ごとの課題を把握していくという好事例だと考えられる。

E. 結論

本分担研究では、M 県の県職員、相談支援専門員、児発管に対して、専門コース別研修についてインタビュー調査を行った。

いくつかの課題を明らかにするとともに、その背景について分析し考察を加えた。

分担研究 I と合わせて、本研究の目的である、専門コース別研修標準プログラム案の作成に寄与できたと考える。

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