

令和7年度厚生労働省科学研究費補助金

障害者政策総合研究事業

○ J T とサービス管理責任者等研修が連動した
効果的な人材育成の取組みの実施に向けた研究

令和7年度 総括・分担研究報告書

研究代表者 本名 靖

令和 8 (2026)年 5月

目次

I. 総括研究報告

0JTとサービス管理責任者等研修が連動した効果的な 人材育成の取組みの実施に向けた研究.....	1
研究代表者 本名 靖	

II. 分担研究報告（資料）14

サービス管理責任者等養成研修「O J Tの企画・展開の手引き」 （指導者用マニュアル）	
研究代表者 本名 靖	
分担研究者 高山直樹	
的場智子	
高木憲司	

令和 7 年度厚生労働科学研究費補助金
(総括) 研究報告書

実地研修(OJT)とサービス管理責任者等研修が連動した効果的な人材育成の
取組の実施に向けた研究(24GC0201)

研究代表者 本名 靖 東洋大学福祉社会開発研究所 客員研究員

【研究要旨】 本研究は 2026 年度に完成する予定の「実地研修(OJT)指導者マニュアル作成」のための基礎となる 3 年間研究の 2 年目である。

昨年度、全国の障害福祉サービス事業所に在籍するサービス管理責任者、児童発達管理責任者（以下：サビ管等）にアンケート調査を実施した。アンケートの内容からサビ管等が業務で大変だと思う内容では、個別支援計画作成の一連の業務と利用者・家族との関係の形成が大変であるとの回答を得た。サビ管業務の基本が利用者・家族との関係の形成であるが、この内は容意思決定支援に関する内容の重要な項目でもある。

意思の確認が困難な利用者の意思を確認する前提として、関係の形成が必須の次項としてあげられている。現状の OJT では項目として、取り上げられていないので、指導者マニュアルには入れなければならない内容である考えられる。

本研究では、個別支援計画作成と実施に係る各プロセスの重要性については指導者マニュアルで取り上げるが、個別支援計画作成の基礎となるアセスメントに関して、定義がされていないこと、相談支援専門員とサビ児管のアセスメントの違いなどについて整理することを目的とした。

研究分単車は昨年同様以下の 3 名である。研究協力者として以下 5 名とした。

分担研究者	
的場智子	東洋大学福祉社会デザイン学部准教授
高山直樹	東洋大学福祉社会デザイン学部教授
高木憲司	和洋女子大学 家政学部 家政福祉学科 准教授

研究協力者	
柏 美樹	神奈川県三崎町相談支援事業所
菊本圭一	社会福祉法人けやきの郷 事業本部長
鈴木智敦	名古屋市総合リハビリテーションセンター 副センター長
富岡貴生	社会福祉法人唐池学園 貴志園 園長
酒井京子	社会福祉法人大阪市障害福祉・スポーツ協会 大阪職業リハビリテーションセンター所長

A. 研究目的

障害者総合支援法では、サービス事業ごとにサービス管理責任者等（児童発達支援管理責任者含む：以下 サビ管等）の配置を義務づけている。その役割は、「個々のサービス利用者のアセスメントや個別支援計画の作成、定期的な評価などの一連のサービス提供プロセス全般に関する責任、及び、他のサービス提供職員に対する指導的役割」と定められ、一定の実務経験を基礎にサービス管理責任者等研修が義務付けられている。

しかし、質の確保と実務経験緩和の声に応え、令和元年度から研修体系が見直された。新たな研修体系では、入口の研修である基礎研修修了後、2年間の実地研修（以下 OJT とする）を経た上で実践研修を受講し、研修の修了をもって資格を取得する仕組となった。この結果、資格取得には養成開始から2年以上の期間を要することになった。

令和元年度以降、新型コロナウイルスの影響により、サービス管理責任者等研修の延期や中止を都道府県が行ったため、十分に研修が実施できていないといった地域もあり、事業者や自治体から研修体系の見直しの要望があり、基礎研修修了後に実践研修を受講するために必要な OJT 2 年以上について、一定の条件を満たす者は、OJT を 6 ヶ月以上とすることに変更された。

サビ管等研修については、令和元年度から実施された新たなサビ管等研修制度の効果検証がなされていないこと、並びに基礎研修と実践研修を繋ぐ OJT がどのように実施されているのか、その実態が明確ではないこと、OJT とサービス管理責任者等研修の連動性が不明確であること、さらに、OJT の効果的な実施内容・方法や指導者の要件が明確でないこと、OJT 指導マニュアルがないこと等が課題としてあげられる。

昨年度の研究では、都道府県におけるサビ管等研修及び障害福祉サービス事業所等で行われている OJT の実態を把握し、平成31年改正後の新研修制度の効果検証を行うとともに、サービス管理責任者等の育成に係る OJT について、その効果的な内容や OJT 指導者、実施方法、サビ管等研修との連動性を検討し、OJT 指導者向けマニュアル等を開発することを目的とする。

期待される効果として、全国のサビ管等の OJT の質が担保されること、又、実地研修 (OJT) を実施する事業所の研修内容が均一化されることである。

1. 研究委員会の実施

第1回研究委員会	
6月30日(月) 19時～20時30分 <参加者> 本名、高山、的場、高木 <オブザーバー> 小川専門官	1. 資料確認 2. 研究計画について 3. 研究協力者 4. ワーキンググループ 5. 今後のスケジュール
第2回研究委員会	
10月22日() 18時～20時 <参加者> 本名、高山、的場、高木	1. 研究の進捗状況の確認 2. マニュアルの作成に関して 3. 講習会について
第3回研究委員会	
2026年2月24日() 13時～15時	1. マニュアルの構成について 2. 個別支援計画の作成数について 3. 作成した個別支援計画の評価について 4. 指導者要件をどのようニするのか？ 5. マニュアルの執筆担当について

B. 研究方法

研究方法としてフォーカス・グループ・インタビューを2度にわたり実施し、その内容を O J T 指導者マニュアルに反映した。

尚この研究は東洋大学福祉社会デザイン学部研究等倫理路委員会の承認を得ている。

(承認番号 F2025・019S)

C. 結果

2 度に渡る F G I を実施し、論点の整理を行った。

その内容は以下の通りである。

第1回 F G I

日時： 2026 年 1 月 27 日（火） 10:00～16:00

場所： トラストシティ カンファレンス 丸の内 Room B

参加者：（サビ管）

志賀 昭典、
石原 めぐみ、
小林 智、
中口 悠見

（研究代表）本名 靖

（事務局：株式会社 For ALL） 立松 和樹、齋藤光希

論点 1：個別支援計画の作成数（10 ケース）について

国が示す OJT 要件には「個別支援計画の作成（10 ケース以上）」がある。以前は 2 年間の OJT 期間があったため妥当性があったが、事業者からの要望により 6 ヶ月でも実践研修を受講可能とする例外規定が設けられた現状において、6 ヶ月で 10 ケースの作成は物理的に可能か？

<要旨>

- ・10 ケースの達成可能性は事業所の規模・種別により大きく異なり、大規模事業所（利用者 20 名以上）では実現可能と見込まれる一方、小規模事業所（グループホーム・利用者 5～8 名等）では物理的に困難との共通認識が得られた。

- ・国が示した「10 ケース」の枠組みは維持しつつ、新規作成と再作成（更新）を混在させることで現実的な対応を図る方向性が示された。

- ・数よりも質の担保が重要との意見が多く、最低でも新規作成を 1 ケース含めた上で、実践研修において評価を受ける仕組みの構築が求められるのではないかと認識が共有された。

- ・10 ケースの実施を証明・評価する仕組み（実践研修での提出・評価等）がなければ形骸化するリスクがあり、その防止策についても引き続き検討が必要と考えられる。

- ・セルフプラン率が高い地域ではサービス担当者会議が開催されない現実もあり、地域差への配慮が求められるという指摘がなされた。

- ・小規模事業所への配慮として、法人単位での対応や定員規模に応じた柔軟な基準設定の検討が望まれる。ただし、都道府県ごとの判断に委ねると統一性が失われるジレンマも指摘された。

- ・今後のマニュアルにおいては、事業所規模別の対応指針や、評価の仕組みを盛り込むことが望ましいとの方向性が示された

論点 2-1：アセスメントで学ぶべき内容

個別支援計画を作成する前提となるアセスメントにおいて、OJT 受講者が学ぶべき事項は何か？特に意思決定支援をアセスメントの中にどのように位置づけるべきか？

また、相談支援専門員が行うアセスメントとサービス管理責任者が行うアセスメントの違いをどう整理し、OJT の中で伝えるべきか？

<要旨>

- ・アセスメントの核は「人生史の知り直し」と「望む暮らしの把握」にあり、これを OJT で学ぶべき最重要事項として位置づけることが望ましいとの意見が多かった。

- ・相談支援のアセスメント（暮らし全体を俯瞰する大きな視点）とサビ管のアセスメント（事業所内で利用者に近づく詳細な視点）の違いを明確に整理して伝えていく必要があると考えられる。

- ・意思決定支援はアセスメントの中に組み込むべき重要な要素と認識されたが、現場への浸透度を考慮し、OJT においてはまず基本的なアセスメント項目の中で意思確認の方法を学ぶ形が現実的ではないかとの見方が示された。

- ・サービス等利用計画との連動を前提としたアセスメントの実施を徹底していくことが、事業所内完結型の支援からの脱却につながるのではないかと指摘があった。

- ・マニュアルの構成簡易なアセスメントシート（どんな視点でアセスメントするか共通指標）の作成が検討されており、マニュアルに含めていく方向で議論が進んだ。

論点 2-2：サービス担当者会議への参画で学ぶべきこと

個別支援計画の新規作成にあたり、サービス担当者会議への参画が必須となるが、OJT 受講者はこの参画を通じて何を学ぶべきか？

また、サービス担当者会議と個別支援会議の違いが現場で十分に理解されていない現状に対し、OJT でどのように整理して伝えるべきか？

<要旨>

- ・サービス担当者会議への参画で学ぶべき最重要事項として、自事業所の役割の明確化と他事業所・他資源との連携意識の醸成が挙げられた。

- ・サービス担当者会議と個別支援会議の違いの理解が前提として不可欠との認識が共有され、OJT の中でこの区別を明確に伝えていく必要があると考えられる。テキストに両会議の関係を示す図を入れるこ

とも提案された。

- ・事前準備（会議の目的・ゴール設定、必要資料の準備）と事後の持ち帰り事項の整理について、OJT で実践的に学ぶ機会を設けることが望ましいとの方向性が示された。

- ・利用者本人の参加の意義と、その際の配慮事項（本人の心理状況への理解、形式的参加の回避等）についても、OJT を通じて伝えていくことが求められるとの意見があった。

- ・地域資源を知り、必要な資源を探す・作る視点を持つ場としてサービス担当者会議を位置づけ、事業所内完結型のサビ管を生まないことを目指していくべきとの方向性が共有された。

- ・セルフプラン率の高い地域への配慮や、相談支援側の研修との連動についても、引き続き課題として認識された。

論点 2-3：個別支援計画原案の作成で学ぶべき内容

個別支援計画の原案を作成する過程において、OJT 受講者が学ぶべき内容は何か？現場では担当職員が原案を作成しサビ管が確認する体制が一般的だが、OJT としてはどこに焦点を当てるべきか？

また、AI 活用の可能性を OJT の中でどう位置づけるか？

＜要旨＞

- ・原案作成で学ぶべき焦点は、「自分で作る」ことよりも「担当者が作った計画をどういう視点で見るか」に置くべきとの意見が多かった。

- ・基礎研修で学んだプロセス（ニーズ→長期目標→短期目標）に沿った計画になっているかを確認する力の養成が重要になると考えられる。

- ・「その人の望む生活」を軸に、サービスありきではない計画作成の視点を OJT で強化していくことが望ましいとの方向性が示された。サービス等利用計画の「総合的な支援の方針」との連動性を具体的にどう確保するかは引き続き検討課題となっている。

- ・利用者本人にわかりやすい目標設定と、本人への説明方法（簡易版・イメージ図等の活用）を OJT で扱うことも求められるのではないかと指摘があった。

- ・AI 活用の可能性が議論され、計画のたたき台作成や記録からの情報抽出に AI を活用し、そこに専門職としてのアナログ的判断を加える手法が将来的に有望との見解が示された。ただし「AI の出力が答えではない」ことを前提とした研修も併せて必要になるとの認識が共有された。

- ・記録の重要性が改めて強調され、日々の記録を意思決定支援の根拠として活用する方法論を OJT に含めていくことが望ましいとの意見があった。

論点 2-4：個別支援会議開催で学ぶべき内容

個別支援会議を開催する際に、OJT 受講者が学ぶべき内容は何か？

利用者本人の参加をどのように実現するか？また、サービス担当者会議との重複や混同をどう整理するか

＜要旨＞

- ・個別支援会議で学ぶべき核心は「利用者本人からの発信をどう引き出し受け取るか」にあり、形式的な本人参加を排除し実質的な参加を実現する方法論が OJT の重点になり得ると考えられる。

- ・「会議」という形式にとらわれず、日常の中での本人の意思確認の積み重ねが会議の質を左右するという認識が共有された。

- ・本人参加を実質化するためには、支援者以外の第三者の関与や、記録に基づく根拠のある意思確認の方法が有効ではないかとの意見が示された。

- ・本人にわかりやすい目標の提示と、意思が変化しうることへの対応力を OJT の中で養っていくことが望ましいとの方向性が確認された。

- ・マニュアルには、会議運営の基本事項とともに、本人参加の具体的方法例（ツールの活用、日常的な聞き取りの方法等）を含めていくことが望ましいとの意見があった。

論点 3：OJT 指導者要件について

OJT の質が指導者の力量に左右される現状において、OJT 指導者にはどのような要件を設けるべきか？また、マニュアルの位置づけと、指導者への過度な負担をどう回避するか？

＜要旨＞

- ・OJT 指導者の最低要件として「更新研修の修了」が挙げられ、加えて地域資源とのつながりを持っていることが望ましいとの意見が多かった。

- ・意思決定支援ガイドライン研修の受講は指導者要件として本質的に重要と認識されたが、都道府県間の実施格差を考慮し「受講していることが望ましい」という表現での記載にとどめるのが現実的ではないかとの方向性が示された。

- ・更新研修の中でOJTの位置づけ・やり方・SVとの違いを伝え、基礎研修と実践研修の間にあるOJTの連動性を確保する仕組みが求められるとの認識が共有された。

- ・マニュアルは要点を押さえた簡潔なものとし、基本的な考え方を示した上で具体例をいくつか提示する形式が望ましいとの意見が大勢を占めた。教科書的な詳細なものは避ける方向で一致した。

- ・来年度にマニュアルを用いたモデル事業（指導者が実際にOJTを行い、その結果を評価する）を全国20ケース程度で実施する計画が確認された。

- ・指導者が指導した結果を実践研修の場で評価される仕組みを構築し、OJTの質の担保と形骸化防止を図っていくことが望ましいとの方向性が示された。

- ・研修の新規追加は避けつつ、既存の更新研修カリキュラムの中にOJT指導に関する内容を少しずつ組み込んでいくアプローチが現実的と考えられる。

第1回 FGIのまとめ

1. OJTの枠組みに関する方向性

- ・国が示した「個別支援計画10ケース作成」の枠組みは原則維持しつつも、新規作成と再作成の混在を認め、事業所規模による柔軟な対応を検討していく方向性が示された。一方で、量よりも質の担保が重要との認識が強く、少なくとも1ケースは新規作成を含め、実践研修での評価につなげる仕組みが求められるとの議論があった。

- ・OJT期間について、2年間と6ヶ月が混在する現行制度の中で、OJTの内容自体は一本化する方針が確認された。半年でもやるべき内容は2年間と同等のものを求め、その中で現実的な運用方法を模索していくこととなった。

2. OJTの内容に関する共通認識

- ・別支援計画の作成プロセス（アセスメント→サービス担当者会議参画→原案作成→個別支援会議開催）の各段階において、「利用者本人の意思をどう

確認し、計画に反映させるか」が一貫した中心テーマとなった。意思決定支援の視点はすべての論点を貫く横断的な重要事項として位置づけられた。

- ・サービス等利用計画と個別支援計画の連動性を確保することの重要性が繰り返し指摘された。現場ではこの連動が十分に実現されていない実態があり、サービス担当者会議と個別支援会議の違いが理解されていないことが背景要因の一つとして挙げられた。

- ・事業所内で完結する視点からの脱却が共通の課題として浮かび上がった。地域資源とのつながり、相談支援との対等な連携、本人の望む暮らしを起点とした支援設計など、事業所の外に目を向ける力の育成がOJTに求められるとの認識が共有された。

3. OJT指導者とマニュアルに関する方向性

- ・指導者要件としては、更新研修の修了を最低条件としつつ、意思決定支援ガイドライン研修の受講を「望ましい」要件として位置づける方向で議論が収斂した。地域とのつながりを持つ指導者の確保も重要との認識が共有されたが、具体的な証明方法については引き続き課題として残された。

- ・マニュアルは基本的な考え方と要点を示す簡潔なものとし、現場の多様性を踏まえて柔軟に活用できる形式が望ましいとの合意が得られた。教科書的な詳細なものは避け、具体例をいくつか提示して各現場の工夫に委ねるスタンスが確認された。

- ・来年度にマニュアルを用いたモデル事業（全国20ケース程度）を実施し、実際の指導を通じた検証を行う計画が確認された。

第2回 FGI

日時：2026年2月13日（木）10:00～16:00

場所：ベルサール八重洲 Room F

参加者：サビ管

平田純一

久郷英伸

菅原良武

石井 隆

高橋 努

鈴木和人

（研究代表）本名 靖

（事務局：株式会社For ALL）立松 和樹、齋藤 光希

論点1：個別支援計画の作成数（10ケース）について

国が示すOJT要件には「個別支援計画の作成（10ケース以上）」がある。以前は2年間のOJT期間があったため一定の妥当性があったが、制度改正によりOJT期間が6ヶ月に短縮された場合、正規のプロセスを踏んで10ケースを完遂することは物理的に可能か？

また、ケース数だけで質の担保ができるのか？6ヶ月の受講者と2年間の受講者が同じ実践研修に入る際に差が生じないか？

＜要旨＞

- ・10ケースという数値目標は、サビ管としての力量形成に必要な量的経験を担保するものとして妥当であり、維持する方向で議論が進んだ。

- ・ただし、6ヶ月のOJT期間で正規の全プロセス（アセスメント→原案作成→個別支援会議→確定）を10ケース完遂することは現実的に困難であるとの認識が共有された。

- ・対応策として、プロセスを切り分けて段階的な目安を設定する方向性が示された。具体的には、原案作成までを含むケースと、会議・確定まで含むケースに分け、例えば「原案作成10件のうち、会議を含めた最終プロセスまで5件」といった配分が一案として議論された。

- ・現場にケースが不足する事業所に対しては、共通事例（モデルケース）を国等が作成・提供し、それを用いた作成練習でケース数を補う方法が有効ではないかとの意見が多かった。

- ・マニュアルの構成実践研修の事前課題として個別支援計画を提出させ、研修内で発表・共有する仕組みを設けることで、OJTの実施状況を確認し、学びの質を高める方向性が示された。

- ・研修のレベルを維持するためにも、一定の量的経験を前提条件とすることが望ましいとの見方が示された。

- ・評価や不合格判定の仕組みについては現実的に困難であり、引き続き検討が必要とされた。

論点2-1：アセスメントで学ぶべき内容

OJT期間中のアセスメントにおいて、受講者は何を学ぶべきか？

意思決定支援が制度的に求められる中、重度の知的障害者や意思表示が困難な利用者に対するアセスメントをどのように教え、実践させるべきか？

また、アセスメントという概念自体の共通理解が不足している現状において、OJTマニュアルとしてどのような視点・方法を示すべきか？

＜要旨＞

- ・アセスメントで学ぶべき内容として、まず「本人の意思を確認すること」が第一の課題であるとの認識が共有された。

- ・意思表示が困難な利用者に対しては、本人のいる場所に出向き、表情や仕草から意思を読み取る努力をすることが実践として重要であり、意思決定支援ガイドラインに基づく方法を学ぶ必要があるとの方向性が示された。

- ・アセスメントの視点として、BPSモデル（身体的・心理的・社会環境的）の3つの観点で情報を整理することが有効であるとの見方が示された。ただし、本人の意思確認はこのモデルだけではカバーしきれないため、別途意識する必要があるとの指摘があった。

- ・ICFの考え方にに基づき、本人の課題改善だけでなく環境調整の視点を取り入れたアセスメントが求められているとの認識が共有された。

- ・アセスメントの本質は、その人のイメージをチーム内で共有・統一するための作業であるという捉え方が示され、「できる・できない」ではなく「本人がどうしたいか」「どのような環境があればその人らしく生きられるか」という視点に立つことが重要であるとの方向で議論が進んだ。

- ・客観的なアセスメントツール（エコマップ等）を活用して情報を可視化・共有する方法が有効ではないかとの意見があった。

論点 2-2：サービス担当者会議への参画で学ぶべきこと

OJT 期間中にサービス担当者会議への参画を通じて何を学ぶべきか？現実問題として、サービス担当者会議の開催頻度が低く、特に入所系施設やセルフプラン率の高い地域ではそもそも会議が開催されない場合がある中で、OJT としてどのように位置づけ、代替手段を含めてどう対応すべきか？

＜要旨＞

- ・サービス担当者会議への参画は理想としては重要であるが、現場での開催頻度が低く、特に入所系施設やセルフプラン率の高い地域では参加機会の確保が極めて困難であるとの認識が共有された。

- ・会議参画を通じて学ぶべき本質は、自事業所の役割確認だけでなく、利用者の生活全体を俯瞰し、多機関連携の中で自らの立ち位置を理解すること、多面的なアセスメントの深掘りを行うことであるとの方向性が示された。

- ・マニュアルの構成現実的な対応として、「できれば参加してください」という推奨とし、最低 1 回の参加を目標とする方向が示された。

- ・参加できない場合の代替手段として、サービス等利用計画の読み込み、エコマップの作成、会議の議事録閲覧、映像教材の視聴等が有効ではないかとの意見が多かった。

- ・モデルケースの事例に多機関連携の要素を含めることで、実際の会議参加に代わる学びを補完する方法も検討に値するとの指摘があった。

- ・マニュアルの構成サービス担当者会議の開催頻度が低い根本原因は相談支援側の体制不足にもあり、OJT の課題としてだけでなく制度全体の課題として認識する必要があるとの見方が示された。

論点 2-3：個別支援計画原案の作成で学ぶべき内容

OJT 期間中に個別支援計画の原案を作成する過程で、受講者は何を学ぶべきか？日々の記録と計画の連動性、「誰のための計画か」という本質的な問い、アセスメントから計画への落とし込みの技術、

共通言語としての表現力など、指導上どのような点を重点的に教えるべきか？

＜要旨＞

- ・原案作成で学ぶべき第一のポイントは「誰のための計画か」という本質的な問いであり、利用者が主語の計画を作成する意識を持つことが最も重要であるとの認識が共有された。

- ・アセスメントから計画への落とし込みにおいて、根拠を明示できること、その根拠が誰にもわかる言葉で説明できることが求められるとの方向性が示された。

- ・日々の記録と計画の連動性を意識させることが重要であり、1 ヶ月ごとの記録のまとめ等の工夫が有効であるとの意見が多かった。

- ・マニュアルの構成共通言語としての日本語の正確な使用、抽象的な表現を避けて具体的に書く力、評価可能な目標設定等が、原案作成で身につけるべきスキルとして整理された。

- ・モデルとなる個別支援計画の事例集（背景情報・アセスメント・プロセスの解説付き）の作成が有効ではないかとの意見が多かった。最終形だけでなく、プロセスが見えるものが望ましいとの方向性が示された。

- ・マニュアルの構成計画と実践が連動するよう、現場の職員が見て動けるレベルの具体性を持たせることが望ましいとの見方が示された。

論点 2-4：個別支援会議開催で学ぶべき内容

OJT 期間中に個別支援会議の開催を通じて何を学ぶべきか？支援の統一やチーム形成の場としての会議運営、ファシリテーションスキル、本人・家族の参加のあり方（特に意思表示が困難な利用者の場合）について、OJT としてどのように指導すべきか？

＜要旨＞

- ・個別支援会議の開催を通じて学ぶべき最も重要な点は、支援の統一を図ること、そしてチームとして支援を展開する力を養うことであるとの認識が共有された。

- ・会議運営に必要なファシリテーションスキル（進行、まとめ、脱線の修正、時間管理、事前シミュレーション等）は場数を踏んで身につける面が大きい
ため、OJT 期間中に実際に運営を経験することが望ましいとの方向性が示された。

- ・プレゼンテーション力や資料作成力も含め、根拠をもって計画を説明し、チームの合意形成を図る力が求められるとの意見が多かった。

- ・本人・家族の会議参加については、「私のことを私抜きで決めないで」という理念に基づき、OJT の中でもその意義と具体的方法を学ぶべきであるとの方向性が示された。

- ・意思表出が困難な利用者に対しても、席を用意する、本人のいる場所で開催する、事前・事後に本人に説明する等、「本人中心」を体现する工夫を具体的に OJT マニュアルに盛り込む必要があるのではないかと
の意見があった。

- ・本人参加の実践は事業所の文化や方針に大きく依存する面があり、モデルとなる取り組み事例の収集が有効ではないかとの指摘があった。

論点 3：OJT 指導者要件について

OJT 指導者にはどのような要件を設けるべきか？
更新研修の受講を必須とすべきか？指導者研修を新たに設けるべきか？

指導者がいない事業所への対応はどうか？
また、今回作成する OJT マニュアルがあれば、特別な要件を設けなくても一定の質が担保できるか？
＜要旨＞

- ・OJT 指導者の要件として、「更新研修を受けていること」を最低限の条件とする方向で議論が進んだ。

- ・現時点では特別な指導者要件は設けず、マニュアルの整備を優先する方向性が示された。マニュアルにチェックリスト等の仕組みを盛り込み、更新研修を受けたサビ管がマニュアルに沿って指導するという形が現実的であるとの意見が多かった。

- ・更新研修の中に OJT 指導に関する内容を少し入れ込むことで、指導者としての意識づけを行う方法が有効ではないかとの提案があった。

- ・実践研修において、OJT 期間中に作成した個別支援計画を提出・発表させる仕組みを設けることで、OJT の実施状況と質の確認ができるとの方向性が示された。

- ・指導者がいない事業所への対応として、外部からの指導者派遣の仕組みも検討に値するが、まずは自事業所内での指導を基本とする方向が示された。

- ・指導者要件の最終的な判断は、今年度作成するマニュアルに基づいて来年度モデル実施を行い、その結果を踏まえて検討する段階的アプローチが合意された。

- ・サービス種別（就労・児童・成人・入所・通所等）によって OJT の内容や指導のあり方が異なる可能性があるため、モデル実施は複数のサービス種別で行うことが望ましいとの見方が示された。

第 2 回 F G I のまとめ

1. OJT の枠組みに関する方向性

- ・OJT の具体的な指導内容を定めたマニュアルの作成が急務であり、本検討会での議論を踏まえて今年度中に完成させ、来年度のモデル実施につなげると
いう段階的なアプローチで進める方向が共有された。

- ・OJT の期間が 2 年から 6 ヶ月に短縮された中で、研修の質を落とさずに実効性のある内容を確保するという課題に対し、プロセスの切り分けや段階的な目標設定という柔軟なアプローチが有効であるとの認識で一致した。

- ・全国調査の結果から、OJT に関する否定的回答の根本原因は「中身が決まっていないこと」にあり、マニュアルによる指導内容の明確化が研修全体の評価向上につながるとの見通しが共有された。

2. OJT の内容に関する共通認識

- ・マニュアルの構成アセスメントから個別支援会議に至るすべてのプロセスにおいて、本人の意思を中

心に据えることが繰り返し強調された。特に意思表出が困難な利用者に対する具体的な方法論をマニュアルに盛り込むことが重要であるとの方向性が示された。

- ・入所系施設を中心に事業所内完結型の運営が多く、相談支援との連携が不十分であるとの課題が繰り返し指摘された。サービス等利用計画との連動を前提としたアセスメント・計画作成の実施を、OJTを通じて徹底していく必要があるとの認識が共有された。

- ・事業所内だけの視点ではなく、利用者の生活全体を俯瞰し、地域の中での支援を意識する姿勢をOJTで培う必要があるとの認識が共有された。

- ・日々の記録が個別支援計画の根拠となり、計画が日々の実践を方向づけるという循環を意識した指導が必要であるとの認識が、複数の論点にまたがって示された。

- ・共通事例の作成、良質な個別支援計画のモデル、プロセスが見える事例解説等、具体的な教材の整備が複数の論点で求められた。

3. OJT 指導者とマニュアルに関する方向性

- ・指導者要件としては、更新研修の修了を最低条件とし、現時点では特別な指導者認定は設けない方向で議論が収斂した。マニュアルにチェックリスト等を盛り込み、更新研修を受けたサビ管がマニュアルに沿って指導するという形が現実的であるとの認識が共有された。

- ・更新研修のカリキュラムの中にOJT指導に関する内容を少しずつ組み込んでいくアプローチが現実的と考えられた。これ以上研修を増やすことへの現場の負担感を考慮し、既存の枠組みを活用する方向が確認された。

- ・実践研修において、OJT期間中に作成した個別支援計画を提出・発表させる仕組みを設けることで、指導者の指導の質も間接的に評価される構造が有効ではないかとの方向性が示された。

- ・来年度にマニュアルを用いたモデル事業を複数のサービス種別（通所系・入所系・就労系それぞれ2～3カ所程度）で実施し、実際の指導を通じた検証を行う計画が確認された。

D. 考察

2回に渡るF G Iの結果以下の内容が課題として残った。

<第1回F G Iで抽出した今後に向けた課題>

- ・小規模事業所（グループホーム等）における10ケース達成の困難さへの具体的な配慮策の検討が残された。法人単位での対応や定員規模に応じた基準の設定などが候補として挙げられているが、全国的な統一性とのバランスを含め、今後の検討事項となっている。

- ・セルフプラン率の高い地域におけるサービス担当者会議の未実施や、相談支援との連携不足など、制度運用上の地域差への対応が必要との指摘があった。相談支援側の研修との連動も含め、より広い枠組みでの検討が今後求められると考えられる。

- ・AI活用の可能性が議論され、計画作成の効率化や記録からの情報抽出への活用が将来的に有望との見方が示されたが、マニュアルへの具体的な反映方法については今後の検討に委ねられた。

- ・OJTの実施結果を実践研修で評価する仕組みの構築が、形骸化防止の鍵として重視されたが、その具体的な評価方法・基準についてはさらなる検討が必要と考えられる。

<第2回F G Iで抽出した今後に向けた課題>

- ・10ケースの具体的な内訳（原案作成のみのケースと最終プロセスまで含むケースの配分等）については、引き続き検討が必要とされた。

- ・共通事例（モデルケース）の作成主体と方法については、国への依頼を含めて今後具体化する必要があるとの認識が示された。

- ・実践研修における個別支援計画の提出・評価の仕組みについては、事務局負担や個人情報の取り扱い等の実務的課題があり、引き続き検討が必要とされた。

- ・指導者要件の最終的な確定は、来年度のモデル実施の結果を踏まえて判断することとされた。

- ・サービス種別ごとのOJT内容の違い（就労・児童・成人・入所・通所等）については、モデル実施を通じて検証していくこととされた。通所系・入所

系・就労系それぞれで2～3カ所程度のモデル事業所での実施が想定されている。

- ・OJT 期間中の個別支援計画の質の評価方法（AI の活用可能性を含む）については、引き続き検討が必要とされた。

- ・マニュアルの構成来年度のモデル実施に協力いただける事業所の確保が必要であり、検討会参加者を通じた紹介も含めて調整していくこととされた。

E. 結論

以上2度に渡るF G Iの結果から、個別支援計画の作成数では、10ケースの作成は実施が可能である。小規模の事業所では、現在の利用者や過去に利用していた人の個別支援計画を作成する練習が可能であると思われる。

また、サービス担当者会議への出席が他専門職や事業所との連携という特別な意味があるので、参加は必須である。

サビ管等研修の評価が低い原因はO J Tの内容が決まっておらず、具体的なマニュアルがないことである。O J Tに関する課題はあるが、マニュアルの作成が急がれる。

F. 健康危険情報

該当なし

G. 研究発表

1. 論文発表 予定なし
2. 学会発表 予定なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

予定なし

別紙 4

研究成果の刊行に関する一覧表レイアウト（参考）

書籍

著者氏名	論文タイトル名	書籍全体の 編集者名	書 籍 名	出版社名	出版地	出版年	ページ
予定なし							

雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
予定なし					

厚生労働大臣 殿

機関名 東洋大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 矢口 悦子

次の職員の(元号) 年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 令和6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
2. 研究課題名 QJT とサービス管理責任者等研修が連動した効果的な人材育成の取組の実施に向けた研究(24GC0201)
3. 研究者名 (所属部署・職名) 東洋大学福祉社会開発研究センター 客員研究員
(氏名・フリガナ) 本名 靖 (ホンナ ヤスシ)

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無 有 無	左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
		審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	☐ 有 ☒ 無	☐		☐
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	☐ 有 ☒ 無	☐		☐
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	☐ 有 ☒ 無	☐		☐
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称：人を対象とした調査及び実験に対する基準)	☒ 有 ☐ 無	☒	東洋大学福祉社会デザイン学部研究倫理審査委員会	☐

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。
(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ☒ 未受講 ☐
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由：)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合は委託先機関：)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由：)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 ☐ 無 ☒ (有の場合はその内容：)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣 殿

機関名 東洋大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 矢口 悦子

次の職員の(元号) 年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 令和6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
2. 研究課題名 QJT とサービス管理責任者等研修が連動した効果的な人材育成の取組の実施に向けた研究(24GC0201)
3. 研究者名 (所属部署・職名) 東洋大学福祉社会デザイン学部 教授
- (氏名・フリガナ) 高山 直樹 (タカヤマ ナオキ)

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無 有 無	左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
		審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	☐ 有 ☒ 無	☐		☐
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	☐ 有 ☒ 無	☐		☐
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	☐ 有 ☒ 無	☐		☐
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称：人を対象とした調査及び実験に対する基準)	☒ 有 ☐ 無	☒	東洋大学福祉社会デザイン学部研究倫理審査委員会	☐

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。
(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ☒ 未受講 ☐
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 ☐ 無 ☒ (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

2026年 5月 31日

厚生労働大臣 殿

機関名 東洋大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 矢口 悦子

次の職員の(元号) 年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 令和6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
2. 研究課題名 QJT とサービス管理責任者等研修が連動した効果的な人材育成の取組の実施に向けた研究(24GC0201)
3. 研究者名 (所属部署・職名) 東洋大学福祉社会デザイン学部 准教授
- (氏名・フリガナ) 的場 智子 (マトバ トモコ)

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無 有 無	左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
		審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	☐ 有 ☒ 無	☐		☐
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	☐ 有 ☒ 無	☐		☐
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	☐ 有 ☒ 無	☐		☐
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称：人を対象とした調査及び実験に対する基準)	☒ 有 ☐ 無	☒	東洋大学福祉社会デザイン学部研究倫理審査委員会	☐

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ☒ 未受講 ☐
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 ☐ 無 ☒ (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣 殿

機関名 和洋大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 金子 健彦

次の職員の(令和)6 年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 令和6 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
2. 研究課題名 OJT とサービス管理責任者等研修が連動した効果的な人材育成の取組の
実施に向けた研究(24GC0201)
3. 研究者名 (所属部署・職名) 和洋女子大学家政学部 准教授
(氏名・フリガナ) 高木 憲司(タカキ ケンジ)
4. 倫理審査の状況

	該当性の有無 有 無	左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
		審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	☐ 有 ☒ 無	☐		☐
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	☐ 有 ☒ 無	☐		☐
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	☐ 有 ☒ 無	☐		☐
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称：人を対象とした調査および実験に関する基準)	☒ 有 ☐ 無	☒	東洋大学福祉社会デザイン学部研究倫理審査委員会	☐

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。
(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ☒ 未受講 ☐
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由：)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合は委託先機関：)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 ☒ 無 ☐ (無の場合はその理由：)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 ☐ 無 ☒ (有の場合はその内容：)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

OJT指導者マニュアル

サービス管理責任者等養成研修OJTの企画・運営の手引き

研究代表者	本名	靖
分担研究者	高山	直樹
	高木	憲司
	的場	智子

目 次

第1章 はじめに一本マニュアル作成の背景—	3
1. サービス管理責任者等研修の変更	
2. 新研修体系の評価	
3. OJT指導者マニュアル作成の目的	
第2章 本マニュアルの基本理念	8
1. OJT実施についての基本原則	
2. OJT の位置づけ	
3. OJTの必要性	
第3章 各過程の OJT	12
1. サービス担当者会議への参加	
2. アセスメント	
3. 個別支援計画の立案	
4. 個別支援会議	
5. 計画の確定と本人・保護者に計画の交付と承認	
6. 相談支援事業所に計画の送付	
7. 支援の実施と記録	
8. モニタリングと評価(支援の終了、再計画)	
第4章 指導者要件とサビ児管の支援体制	30
1. 指導者要件	
2. 支援体制の整備	

研究委員

協力委員

第1章 はじめに—本マニュアル作成の背景—

サービス管理責任者等(児童発達支援管理責任者含む。以下:サビ児管)について、質の確保を図るべきとの声と人員確保のため実務経験の緩和を求める声があったことを踏まえ、平成27年度より3カ年で実施した厚生労働科学研究において検討を行い、令和元年度から研修体系を見直し、以下のような研修体系が整備されました。

1. 新サービス管理責任者等研修の変遷

<令和元年見直し時の厚生労働省資料>

○一定期間毎の知識や技術の更新を図るとともに、実践の積み重ねを行いながら段階的なスキルアップを図ることができるよう、研修を**基礎研修、実践研修、更新研修**と段階を追って分け、実践研修・更新研修の受講に当たっては、**一定の実務経験の要件(注)を設定**。

※令和元年度から新体系による研修開始。旧体系研修受講者は令和5年度末までに更新研修の受講が必要。

○分野を超えた連携を図るための共通基盤を構築する等の観点から、サービス管理責任者研修の全分野及び児童発達支援管理責任者研修の**カリキュラムを統一し、共通で実施**する。

※共通の知識及び技術に加えて各分野等において必要な知識や技術については、新たに専門コース別研修を創設して補完(予定)。

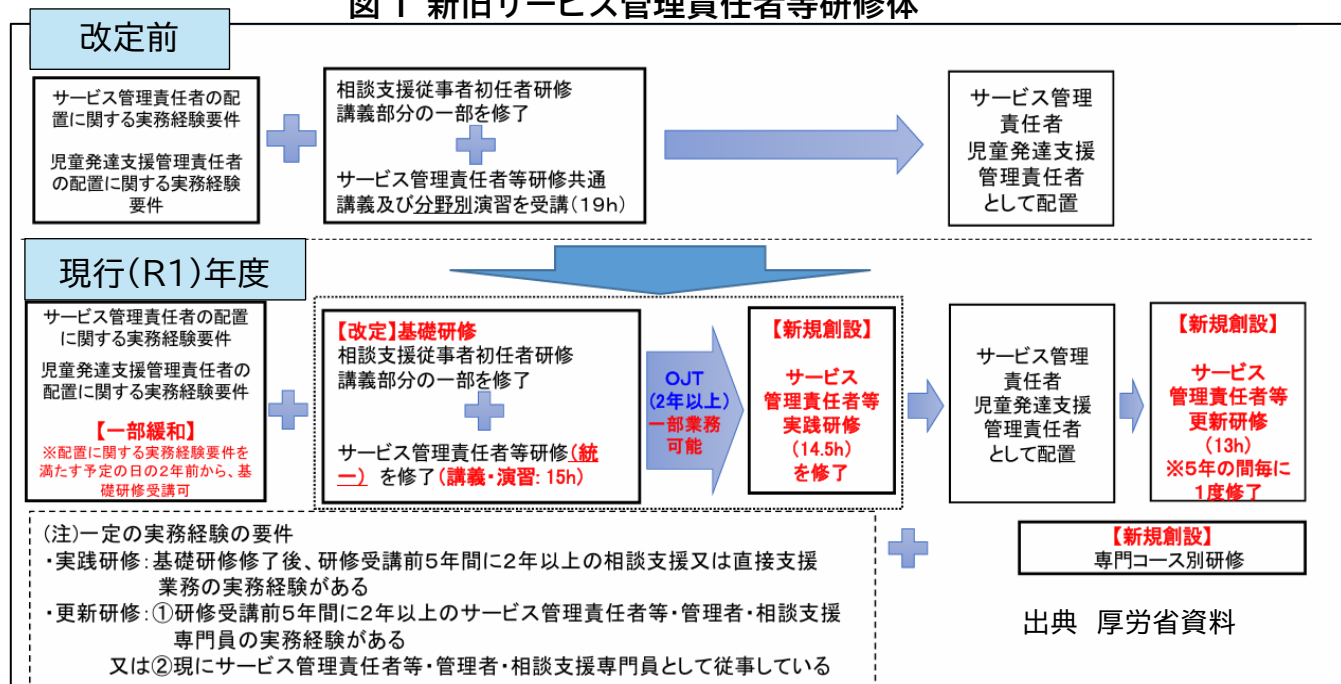
○このほか、**直接支援業務による実務要件を10年⇒8年に緩和**するとともに、基礎研修修了時点において、サービス管理責任者等の一部業務を可能とする等の見直しを行う。

※新カリキュラム移行時に配置に関する実務要件を満たす者等について、一定期間、基礎研修修了後にサービス管理責任者等としての配置を認める経過措置。

この資料では、以下の3点を変更することが指摘されています。

- ①これまでのサービス管理責任者等(以下:サビ児管と略)研修を段階的なスキルアップを図るために、基礎研修、実践研修、更新研修という段階ごとに実施する体系としたことがわかります。また、実践研修と更新研修には一定の実務経験要件を設定したこと。
- ②分野を超えた連携を図るため、サービス管理責任者研修と児童発達支援管理者研修を統一したこと。
- ③直接支援業務による実務要件の緩和。

図1 新旧サービス管理責任者等研修体



新研修体系では、基礎研修、実践研修、更新研修、専門コース別研修という体系が示されました。さらに、基礎研修の後に2年以上のOJTを受けた後に実践研修が受講できることが研修体系に組み込まれることとなりました。

新体系の科目構成は以下の通りです。

表1 サービス管理責任者等研修の告示別表

相談支援従事者初任者研修講義(現行)			時間数
講義	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律及び児童福祉法の概要並びに相談支援従事者の役割に関する講義		6.5h
	ケアマネジメントの手法に関する講義		2h
	地域支援に関する講義		3h
合計			11.5h

基礎研修(うち相談支援従事者初任者研修講義部分)(見直し後)			時間数
講義	障害者の地域支援と相談支援従事者(サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者)の役割に関する講義		5h
	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律及び児童福祉法の概要並びにサービス提供のプロセスに関する講義		3h
	相談支援におけるケアマネジメント手法に関する講義		3h
合計			11h

共通講義及び分野別演習(現行)			時間数
講義	サービス管理責任者の役割に関する講義		6h
	アセスメントやモニタリングの手法に関する講義		3h
演習	サービス提供プロセスの管理に関する演習		10h
合計			19h

基礎研修(うち共通講義、演習部分)(見直し後)			時間数
講義	1 サービス管理責任者の基本姿勢とサービス提供のプロセスに関する講義		7.5h
演習	2 サービス提供プロセスの管理に関する演習		7.5h
合計			15h

新設

実践研修			時間数
講義・演習	1 障害福祉の動向に関する講義		1h
	2 サービス提供に関する講義及び演習		6.5h
	3 人材育成の手法に関する講義及び演習		3.5h
	4 多職種及び地域連携に関する講義及び演習		3.5h
合計			14.5h

更新研修			時間数
講義・演習	1 障害福祉の動向に関する講義		1h
	2 サービス提供の自己検証に関する演習		5h
	3 サービスの質の向上と人材育成のためのスーパービジョンに関する講義及び演習		7h
合計			13h

※令和5年度までは1及び2の項目のみの実施でも可とする。

※ 実践研修は令和3年度より実施

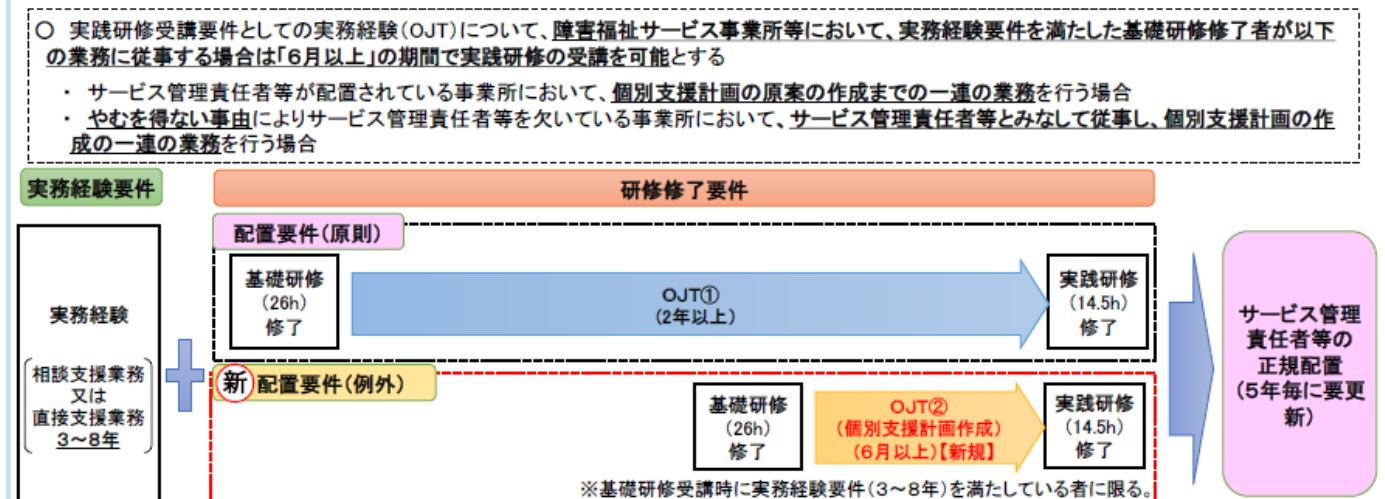
表2 サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者研修について

現状及び課題

- サービス管理責任者等（児童発達支援管理責任者含む。以下同じ。）について、質の確保を図るべきとの声と、人員確保のため実務経験の緩和を求める声があったことを踏まえ、平成27年度より3力年で実施した厚生労働科学研究において検討を行い、令和元年度から研修体系を見直し。
- 従来、実務経験要件を満たす者は研修修了後に直ちにサービス管理責任者等として配置することができたところ、新たな研修体系では、入口の研修である基礎研修修了後、2年間の実務経験（OJT）を経た上で実践研修の修了を要する仕組みとし、サービス管理責任者等としての養成開始から2年以上を要することとなった。
 - ※ 令和元年度以降の基礎研修修了者が実践研修を修了するまでの間の経過措置として、令和3年度までは基礎研修修了者を3年間サービス管理責任者等とみなす措置あり。
- この研修体系の見直しについて、一部の事業者から、サービス管理責任者等を直ちに確保することが困難となり、支障が生じているとの声がある。また、令和元年度以降、新型コロナウイルスの影響により、都道府県が研修を延期・中止、規模を縮小しての実施とせざるを得ず、十分に研修が実施できていないといった地域もあり、事業者や自治体から令和3年度まで設けていた上記経過措置の継続や研修体系の見直しの要望がでている。
 - ※ 現行制度上、やむを得ない事由によりサービス管理責任者等が欠如した場合、実務経験要件を満たす者がいる場合は、その者を1年間サービス管理責任者等とみなして配置することを認めているが、養成に2年以上を要することになったことから、当該期間中に代替のサービス管理責任者等を確保できず、サービス管理責任者等に係る人員欠如減算が適用され、運営が困難となる事業所が生じる可能性がある。

表2の通り、サビ児管として働くことができるまでの期間が2年以上を要するということで、一部の事業者から、サビ児管の確保が難しいとの要望があったことや新型コロナウイルスの影響で都道府県の研修が実施できない等の影響で、サビ児管研修体系が見直しされました。

図2 サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者研修の対応について



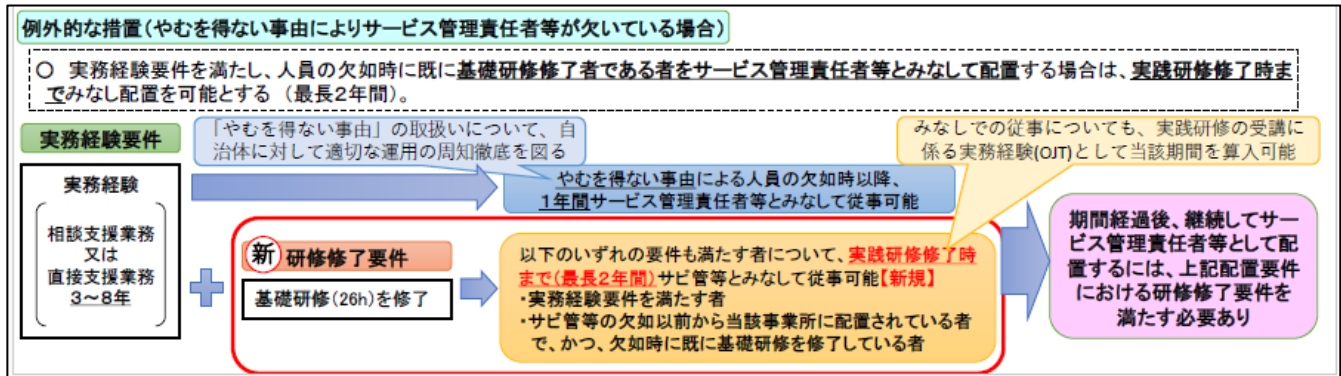
実践研修受講要件としての実務経験（OJT）について、障害福祉サービス事業所等において、実務経験要件を満たした基礎研修修了者が以下の業務に従事する場合は「6月以上」の期間で実践研修の受講を可能とする。

- ・ サービス管理責任者等が配置されている事業所において、個別支援計画の原案の作成

までの一連の業務を行う場合

- ・やむを得ない事由によりサービス管理責任者等を欠いている事業所において、サービス管理責任者等とみなして従事し、個別支援計画の作成の一連の業務を行う場合

図3 例外的な措置について



このようにサビ児管養成研修体系は変化してきています。しかし、この研修の効果についての検証はされていませんでした。

2. 新サビ児管研修の評価

令和6年度「厚生労働省科学研究費事業」で新サビ児管研修の評価が実施されました。

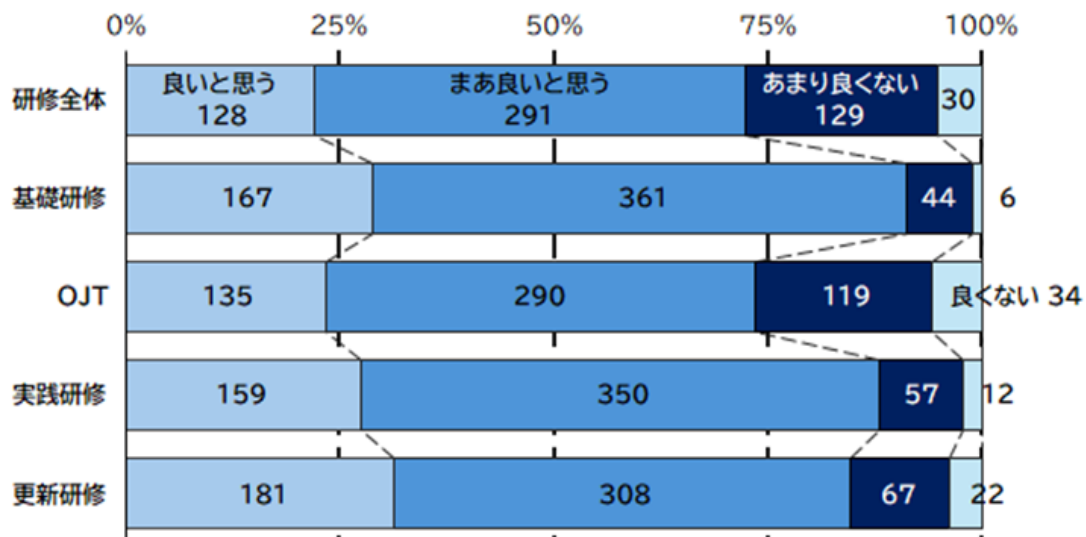


図4 新サビ児管研修の評価

図4が新研修体系に対する評価の結果です。令和6年10月28日(月)よりWEB調査を実施しました。アンケート調査の対象は、WAMNETで検索した、サビ児管等が勤務す

る全国の障害福祉サービス事業所から無作為に抽出した5,100箇所でした。回収事業所数は578箇所(12%)であったが、回答したサビ児管等の73%が新研修体系に関して肯定的な回答(良いと思う、まあ良いと思う)をしています。この結果からみれば、新研修体系が一定の評価を得ているとことがわかります。

段階別に研修が進んでいく内容が受け入れられているとかがえることができます。基礎研修の肯定的な回答は91%であり、実践研修は88%、更新研修は85%と各研修が85%を超えて、肯定的な回答となっています。新サビ児管研修体系の全体の評価を下げている原因はOJTであることがわかります。OJTの評価では肯定的な回答が74%でした。ほぼ、全体の評価と一致します。

OJTが「良くない」と回答した内容を要約すると次の2点があげられていた。

- ①OJTの内容が決まっていない。(指導内容の均一化が課題)
- ②OJTが各事業所任せになっている。(指導者要件と指導内容の均一化が課題)

OJTの内容が決まっていないこと、及び各事業所任せになっていることが、OJTに対する否定的な意見の主な内容でした。新サビ児管研修では、基礎、実践、更新研修の講義と演習の内容が詳細に決まっているのに対して、OJTは期間と個別支援計画の作成数が示されているだけでした。OJTの内容が具体的に示されることで、新サビ児管研修全体が完成することになると思われます。

3. OJT指導者マニュアルの作成の目的

新サビ児管研修でその内容が決まっていないものはOJTだけであることは前述しました。OJTの内容が決まっていないこと、および各事業所任せになっていて、現状ではOJT指導者の考え方一つでOJTの内容が決められ、事業所毎に違ったOJTが実施されることが危惧されます。

新サビ児管研修全体が決められた内容で実施されることが研修としては望ましいと思われれます。ましてや資格と関連した研修であればなおさらです。そこで、どのような障害福祉サービスの施設・事業所に勤務するサビ児管がOJT指導者として、OJTを指導する際のマニュアルが必要であると判断し、このマニュアルを作成しています。

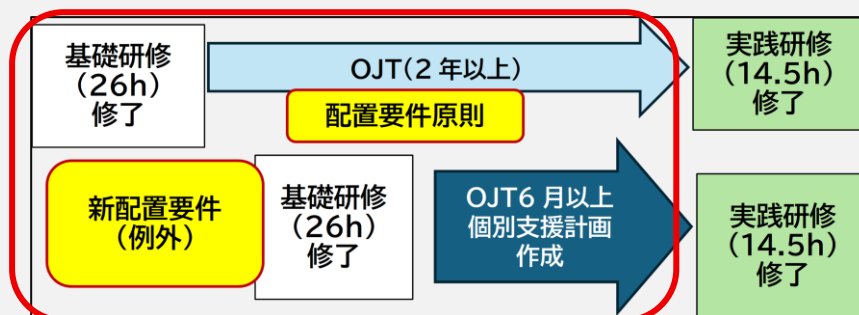
このマニュアルを使うことで以下の効果があると考えています。

- ①OJTの指導内容が均一化する
- ②OJT指導者が指導内容に迷わないで実施できる
- ③どのような事業所でも指導者がいればOJTが受けられる

第2章 本マニュアルの基本理念

このOJT指導者マニュアルはサビ児管研修の一部であるOJTを有効に指導するために作成されたものです。サビ児管研修のOJTについて具体的な内容と指導方法を明確にするものです。

<本マニュアルの対象とする範囲>



本マニュアルの範囲は基礎研修の内容を確認し、個別支援計画の作成プロセスをたどり、各プロセスを実施することとなります。その内容は一部、実戦研修に含まれる内容となりますが、そこまでを本マニュアルの対象とします。

1. OJTの指導に関する基本原則(サビ児管の役割)

サビ児管の役割については、「障害者総合支援法に基づく指定障害福祉サービス事業者の人員、設備及び運営に関する基準(抄)(療養介護計画の作成等)第58条」にその業務について細かく記載されています。

<第58条>

「指定療養介護事業所の管理者は、サービス管理責任者に指定療養介護に係る個別支援計画(以下この章において「療養介護計画」という)の作成に関する業務を担当させるものとする」

個別支援計画の作成に関して、は以下の内容を確実に実施することが規定されています。

- ①適切なアセスメントの実施
- ②個別支援計画原案の作成
- ③個別支援会議の開催
- ④計画の同意と交付

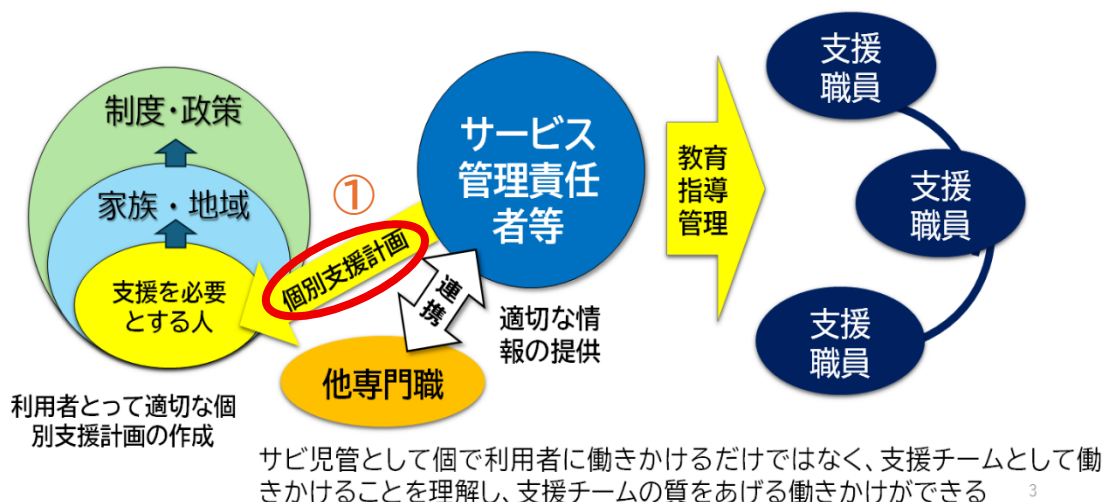
参考までに、個別支援計画作成のほかにも業務が規定されています。参考までにその内容も次項に載せておきます。

- * 当該サービス提供事業所以外における利用状況の把握(第59条-1)
- * 自立した日常生活が可能と認められる利用者に対する必要な支援の提供(第59条-2)
- * サービス提供者(職員・従業者)への指導・助言に関する事(第59条-3)
- * 関係者や関係機関の連携に関する事(第210条-6-3、第161条、総合支援法)

この条文の内容から、サビ児管の役割イメージ図を作成してみました。

図5 サビ児管の役割イメージ

個に対する適切な支援を提供だけではなく、個の背後に家族、友人や地域の人々等を想定し、そこにも働きかけることが出来る。さらに制度・政策についても意識する。

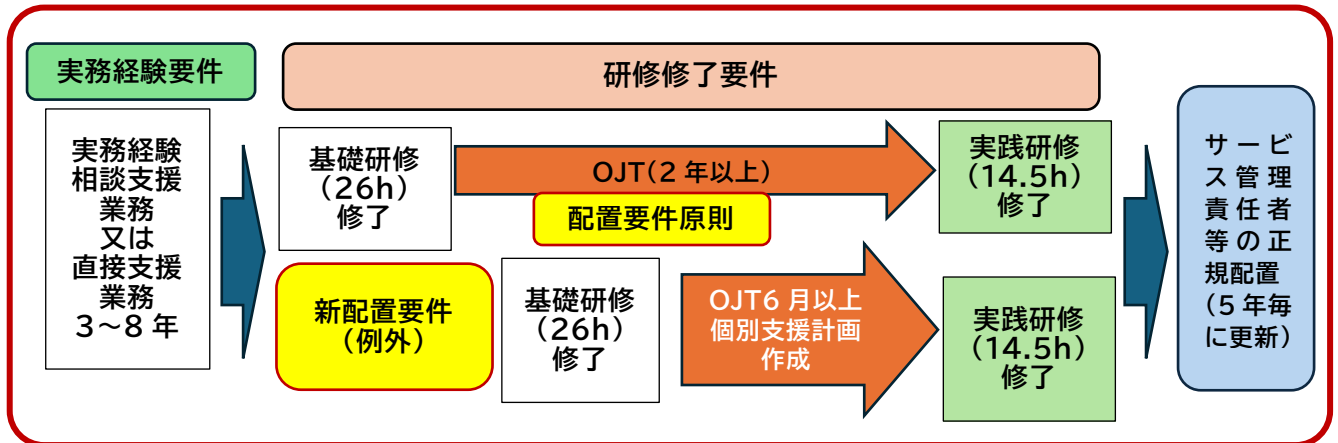


個別支援計画の作成と実施だけではなく、職員指導、他職種との連携なども含まれています。しかし、このマニュアルでは個別支援計画の作成と実施に絞って、指導する内容を示すこととします。個別支援計画の作成と実施には、職員指導や他職種との連携等も含まれていますので、その点についても加えていく予定です。

2. サビ児管研修におけるOJTの位置づけ

従来、実務経験要件を満たす者は研修修了後に直ちにサービス管理責任者等として配置することができましたが、新たな研修体系では、入口の研修である基礎研修(26時間)

修了後、2年間の実務経験(OJT)を経た上で実践研修(14.5時間)の修了を要する仕組みとなりました。その結果、サービス管理責任者等として、養成を開始してから2年以上の期間を要する仕組みとなったが、一部の事業者から、サービス管理責任者等を直ちに確保することが困難となり、支障が生じているとの指摘でOJTを6ヶ月以上とする措置がとられました。



また、基礎研修修了後に従事すべき業務について、「個別支援計画の原案作成に係る業務」を要件とすべきである。単に「相談支援の業務又は直接支援の業務」のみであれば、「段階的なスキルアップ」につながらない。との意見に対して、「基礎研修修了者となった日以後、実践研修受講開始日前に従事すべき業務としては、主として個別支援計画の原案作成に係る業務を想定していますが、個々の事業所等における運営形態等を踏まえ、これに限定しないものとしております¹。」と厚生労働省では回答しています。しかし、サビ児管研修の一部であるOJTであることを踏まえ、本指導者マニュアルでは基礎研修で学んだ個別支援計画の作成と実施のプロセスを確実に行之、実践研修に繋ぐものとして、指導内容をわかりやすく解説するものにするつもりです。

3. OJTの必要性

(1) サビ児管研修としてのOJT

基礎研修修了後に実践研修を受講するために必要な実務経験(OJT2年以上)^{*1}について、基礎研修受講開始時において既に実務経験者^{*2}である者が障害福祉サービスに係る個別支援計画の作成の一連の業務^{*3}に従事する場合は、「6ヶ月以上」とする。

OJTの期間については2年以上と半年以上の2通りが示されていますが、OJTがサービス管理責任者等研修という法定研修の一環であり、実施しなければならない内容であることに違いはありません。OJTを受けていなければ、実践研修を受講することはできな

¹ 指定障害福祉サービスの提供に係るサービス管理を行う者として厚生労働大臣が定めるもの等の一部を改正する件等について」に対して寄せられた御意見について(パブリックコメントへの回答)平成 31 年 3月29日 厚生労働省

いのです。

- *1 現行の実務経験(OJT)は、障害福祉サービス事業所以外の施設等での障害児者への支援業務も算定可能。
- *2 相談支援業務又は直接支援業務に3～8年従事している者。
- *3 サービス管理責任者等が配置されている事業所において、基礎研修修了者が個別支援計画の原案の作成までの一連の業務に従事する場合や、やむを得ない事由によりみなし配置されたサービス管理責任者等として個別支援計画の作成の一連の業務に従事する場合を想定。

(2)OJTが重視される理由

サビ児管の仕事が「知識を覚えるだけ」ではなく、実際の支援現場での判断・調整・チーム運営を伴う専門職だからです。専門職の養成には座学だけではなく、演習(研修内で実施するもの)とOJT(自分の職場で実施するもの)が必要です。特に、研修内で学んだ内容を職場で試す時間が必要です。

少し古い資料ですが「自閉症支援に関する研修形態とその成果²」が示されています。

トレーニングの要素	トレーニングの成果		
	知識	スキル	現場への活用
討論と検討	10%	5%	0%
トレーニング(研修会場での実演)	30%	20%	0%
トレーニング(会場での演習とフィードバック)	60%	60%	5%
現場でトレーニング(実施のサポートとフィードバック)	90%	95%	95%

この資料からわかるように、研修に参加するだけでは、学習内容が現場で活用できないという結果です。必要なことは、研修した内容を現場でトレーニング(OJT)することです。

では、どのようにトレーニングすれば良いのかということになります。「研修で学習した内容」を現場で試す時間が必要だと記載しました。

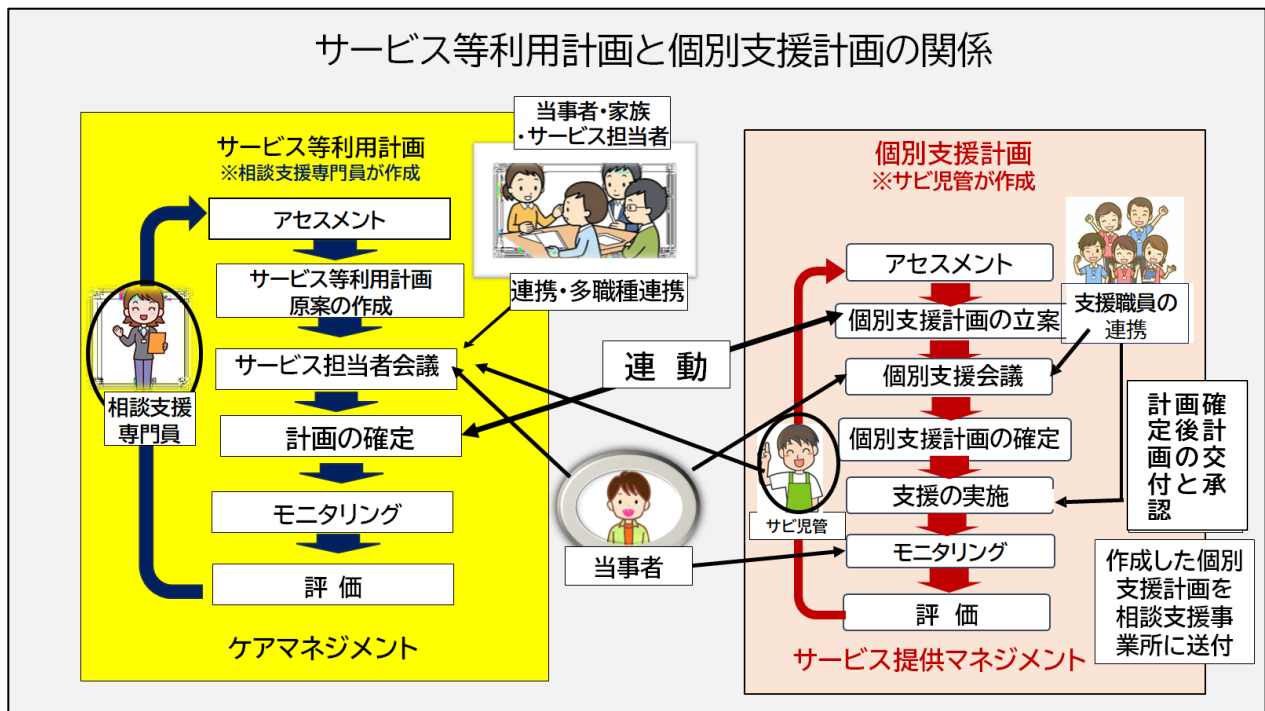
活用するのですがOJT指導者としてOJTをどのようにコーディネートするのかが問われます。人材育成の理論として一般的に

この時間を有効にするためには、指導者がどのような指導をするのかという点も重要です。

² トレーニング要素ごとによる現場で活用できる可能性(Joyce 他:2002)

第3章 個別支援計画の各過程の指導

サービス等支援計画と個別支援計画の関係を表したものが、以下の図になります。



各過程を取り上げると下記の(1)～(8)までになります。以下の各項目で何をどのように指導するのかを解説していきます。

- (1) サービス担当者会議への参加
- (2) アセスメント
- (3) 個別支援計画の立案
- (4) 個別支援会議
- (5) 計画の確定と本人・保護者に計画の交付と承認
- (6) 相談支援事業所に計画の送付
- (7) 支援の実施と記録
- (8) モニタリングと評価(支援の終了、再計画)

1. サービス担当者会議への参加

サービス担当者会議の意味を理解することが大切です。以下の質問に答えてもらいながら整理していきましょう。

①サービス担当者会議を招集するのは誰ですか？

②どのような理由でサービス担当者会議を招集するのですか？

③サービス担当者会議の参加者は？

①は当然相談支援専門員です。

②招集の理由はサービス等利用計画を確定するためです。利用者の生活が豊かになるために、どのようなサービスがどの程度必要かをまとめたものが、サービス等利用計画です。

③利用者本人、保護者、必要とされるサービスのサビ児管、担当障害福祉課職員、相談支援専門員等が参加者です。

④参加した当該事業所サビ児管は担当者会議でしなければならないことは？

1. サービス等利用計画の内容確認（総合的な支援目標、長期目標等）

→（理由）サービス等利用計画と個別支援計画が連動しているから

2. 利用者理解

→本人の思い、生活歴、ADL(IADL)、生活の様子、障害の状況、ストレングス等（サービス等利用計画と共に相談員が資料を提供）

3. 他事業所との連携

→他事業所の役割を理解し、本人状況に関する連携の確認

以上の内容についてOJT指導者は実施したかどうかを確認しましょう。確認表を作成していますので、チェックすると良いと思います。

各項目に従ってチェックすることが出来ます。指導で気付いたことがあれば、「実施で気づいた点」に記載しましょう。次の指導の時に役立ちます。

1. OJT確認表(サービス担当者会議)

項目		実施の有無	実施で気づいた点
1. サービス等利用計画の内容確認	総合的な支援目標	有・無	
	長期目標	有・無	
2. 利用者理解	本人の思い	有・無	
	生活歴	有・無	
	ADL(IADL)	有・無	
	生活の様子	有・無	
	障害の状況	有・無	
	ストレングス	有・無	
3. 他事業所との連携	他事業所との連携1	有・無	
	他事業所との連携2	有・無	
	他事業所との連携2	有・無	

2. アセスメント

アセスメントって何をどうすることなのか、決まりはあるのか、どのようにすれば良いのか？疑問だらけです。そう思うのも当然です。実は、アセスメントはこれだという定義が定まっていないのです。

一般的にアセスメントは利用者の全体像を理解するために実施されるものと思われてきました。利用者を全体的に理解し、どのような支援が必要なのか、その方向性を探るために実施されています。

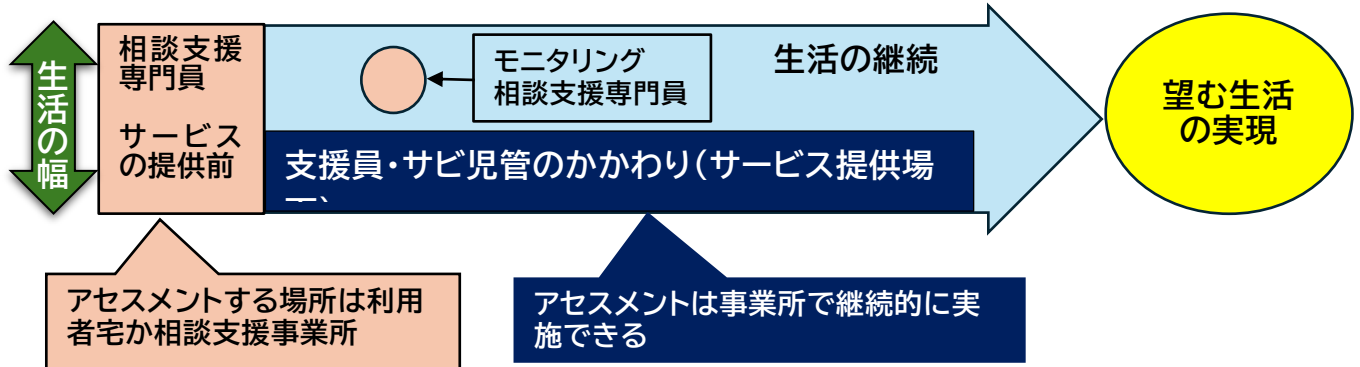
サービス担当者会議に参加することで、利用者理解として、アセスメントとされた内容が示されています。ですから、サビ児管も相談支援と同じ項目でアセスメントする必要はありません。資料を使い、自分の事業所内で必要な部分をアセスメントしましょう。

障害児者支援のアセスメントでは利用者を客観的にとらえるだけではなく、利用者の主観である「思い」や支援者の主観(思い等)も同時にとらえることが重要だと指摘されています³。つまり、「アセスメントとは利用者の置かれている状況を、利用者と共に理解していくこと」です。「利用者主体だが、利用者の主体に支援者が共同的に介入し、利用

³ 奥川幸子(2007)『身体知と言語』中央法規 185～187 では、「相互交流という表現で、直接相手と接しながら分析を行う援助者のプロセスを説明している。」

者の置かれている状況を利用者と共に理解していく」という意味でアセスメントが使用されます。この状態を利用者との相互交流の形成におけるアセスメントととらえることができます。

<障害福祉や医療専門職とサビ児管のかかわりの時間>



この図でわかるように、相談支援専門員は利用者に関わる時間が短いこと、関わる場所が事業所か利用者の自宅です。そのような状況でアセスメントとします。ですからそのアセスメントには限界があります。サビ児管はサービス担当者会議で示された相談支援専門員のアセスメントには限界があることを意識しましょう。アセスメントとは「利用者主体だが、利用者の主体に支援者が共同的に介入し、利用者の置かれている状況を利用者と共に理解していく(相互交流の形成におけるアセスメント)」という意味です。

アセスメントをそのように捉えたとすれば、サビ児管が最もアセスメントが可能な職種ということになります。

時間をかけて利用者との相互交流の形成をベースとしたアセスメントを実施しましょう。

2. OJT確認表(アセスメント)

項目		実施の有無	実施で気づいた点
2. アセスメント	本人の思いの確認	有・無	
	生育歴の確認	有・無	
	家族との関係確認	有・無	
	他サービスの使用状況確認		
	事業所でのADL(IADL)確認	有・無	
	事業所での様子確認	有・無	
	他利用者との関わり確認	有・無	
	ストレングスの確認	有・無	
	支援方針の方向の確認	有・無	

3. 個別支援計画の立案

厚生労働省から個別支援計画の立案数について10ケースということが示しています。OJT期間の長さにかかわらず、10ケースの個別支援計画(案)の作成が目標となります。基礎研修と実践研修の達成目標は「個別支援計画の各過程を理解し、計画の作成が出来るようになる」ことであれば、その内容を実際の支援の場面で実施することがOJTの内容だと思われます。

(1) 個別支援計画の作成数に関して

個別支援計画10ケースの作成が困難な事業所もあることも事実です。利用者が10人以下の通所系事業所やグループホーム等です。

<考えられる対応として>

実際の利用者で実施するケースとこれまでに事業所を利用したケースをあわせて10ケースを実施することが出来るのではないのかと考えられます。そうであれば、利用者数の少ない事業所でも10ケースの個別支援計画の作成が可能となります。それでも10ケースに満たない場合は、指導者が簡単な事例を作成し、個別支援計画を作成するなどの措置が望まれます。

考えられる対応として、解決策を提示しました。この内容であれば10ケースの個別支援計画の作成は可能であると思われます。現存する利用者の個別支援計画であれ、過去に在籍した利用者の個別支援計画であれ、事例で示した個別支援計画であれ、指導者はOJT受講者が作成された個別支援計画を基に指導することになります。

また、OJT指導者が不在の事業所(さまざまに理由によりサビ児管が退職してしまった)があることも事実です。そのように場合には、地域で指導できるサビ児管を確保し、指導する体制を整備することが求められます。

(2) サービス等利用計画との整合性について

利用者支援の基礎はサービス等利用計画です。各事業所はこの計画を基に個別支援計画を作成します。サービス等利用計画との整合性が指導のポイントです。必ず、サービス等利用計画を提示し、計画の内容を確認して個別支援計画の作成を指導しましょう。

(3) 本人の思いが計画に反映しているか

個別支援計画は利用者主体の計画であることが原則です。ともすると支援者主体の計画になりやすいのでも利用者主体の計画の作成に留意しましょう。利用者主体の計画とは「利用者の思い」が計画に反映しているかどうかです。

「利用者の思い」とは利用者の意思です。意思が確認できる利用者は問題ないのですが、意思の確認が困難な利用者の意思を確認するのは非常に難しい内容です。国は意思決定支援ガイドラインを作成し、意思決定支援について定義⁴しています。

⁴ 障発 0331 第 15 号 (平成 29 年 3 月 31 日)「障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン」

意思決定支援の流れ

意思決定が必要な場面(サービスの選択、居住の場の選択)等

本人が自分で決定できるよう支援

自己決定が困難な場合

意思決定支援責任者の選任とアセスメント(相談支援専門員・サービス管理責任者兼務可)

○本人の意思決定に関する情報の把握方法、意思決定支援会議の開催準備等
○アセスメント:本人の意思確認・日常生活の様子の観察・関係者からの情報収集・本人の判断能力、自己理解、心理的状況等の把握・本人の生活史等、人的・物理的環境等のアセスメント・体験を通じた選択の検討 等

注 意思決定に関する記録のフィードバック

意思決定支援会議の開催(サービス担当者会議・個別支援会議とかねて開催と兼ねて開催可)

○本人・家族・成年後見人等・意思決定支援責任者・事業者・関係者等による情報交換や本人の意思の推定、最善の利益の判断

意思決定の結果を反映したサービス等利用計画・個別支援計画

(意思決定支援計画)の作成とサービスの提供、支援結果等の記録

*支援から把握される表情や感情、行動等から読み取れる意思と選好等の記録

「意思決定支援とは、自ら意思を決定することに困難を抱える障害者が、日常生活や社会生活に関して自らの意思が反映された生活を送ることができるように、可能な限り本人が自ら意志決定できるよう支援し、本人の意思の確認や意思及び選好を推定し、支援を尽くしても本人の意思及び選好の推定が困難な場合には、最後の手段として本人の最善の利益を検討のために事業者の職員が行う支援の行為及び仕組みをいう。」と記載されています。)(意思決定支援の流れに関して前項の図が示されています)

厚労省は「この通知は、地方自治法に基づく技術的な助言であることを申し添えます」と通知で書き込んでいます。必須事項ではなく、技術的な助言ですが、厚労省から発出されていることに重要な意味があります。「これまでの障害福祉の支援が、この通知に照らしてどうだったのか」が問われていることになります。

3. OJT確認表(計画の立案)

項目		実施の有無	実施で気づいた点
計画の立案	個別支援計画10ケースの作成	有・無	
	本人の意思を十分に確認しているか	有・無	
	サービス等利用計画の総合的な支援目標との整合性	有・無	

	本人の思いが計画に反映しているか (利用者主体の計画になっているか)	有・無	
	事業所でのADL(IADL)が考慮されているか？	有・無	
	他利用者との関わりが配慮されているか	有・無	
	利用者のストレングスが考慮されているか	有・無	

4. 個別支援会議

作成した個別支援計画はあくまでも案でしかありません。個別支援会議で検討されて初めて案がとれて、計画としての効力を持ちます。

個別支援会議でしなければならないことを確認しましょう。個別支援計画の検討と感性が主な目的です。支援職員だけで検討すれば良いというわけではありません。2026年度から会議には利用者の在籍が求められています。計画が本人主体となっているかどうかを再確認するには、利用者本人が在籍することが重要であるとの観点からこのような形が求められているものと推測されます。

(1)利用者イメージの共有(資料1)

個別支援会議ではできるだけ支援員全体が利用者の理解を深め、本人の意思を反映した計画を支援員全体で作り上げることが目指されます。そのためにOJT受講者は支援員が理解しやすい資料を作成し、会議に臨むことが求められます。

まず、支援員全体の利用者に対するイメージを共有する必要があります。資料1を参照しましょう。また、人間関係やさまざまな資源とどのように繋がっているのか等を図で示すエコマップの活用も利用者理解に繋がる。

(2)エコマップの利用

エコマップ(ecomap)とは、要介護者を中心として、その周辺にある社会資源(家族、兄弟姉妹、友人、近隣住民、医師、各種介護関連機関など)との相関関係を、ネットワークとして表現した地図のことです。生態地図とも言われます。エコマップの目的は、複雑な家族の人間関係をアセスメント(評価)し、そこに課題や可能性、解消したい不和などを見出すことです。家族とその外部にいる人々や組織との関わりを「見える化」するためのツールとも言えます。

会議では、支援職員になぜこのような個別支援計画になったのかという背景となる資料の提示が必要です。以下の資料を参考にして抱ければと思います。資料は視覚的にわかりやすいものが良いと思われます。

例：利用者イメージの統一（資料 1）

★本人の意思の確認、希望する生活

★私自身のストレングス（私の持っている強み）

★社会性・対人関係の特徴（生育歴から）

★本人の身体の状態と心理的特徴

★家族歴・本人を取り巻く環境



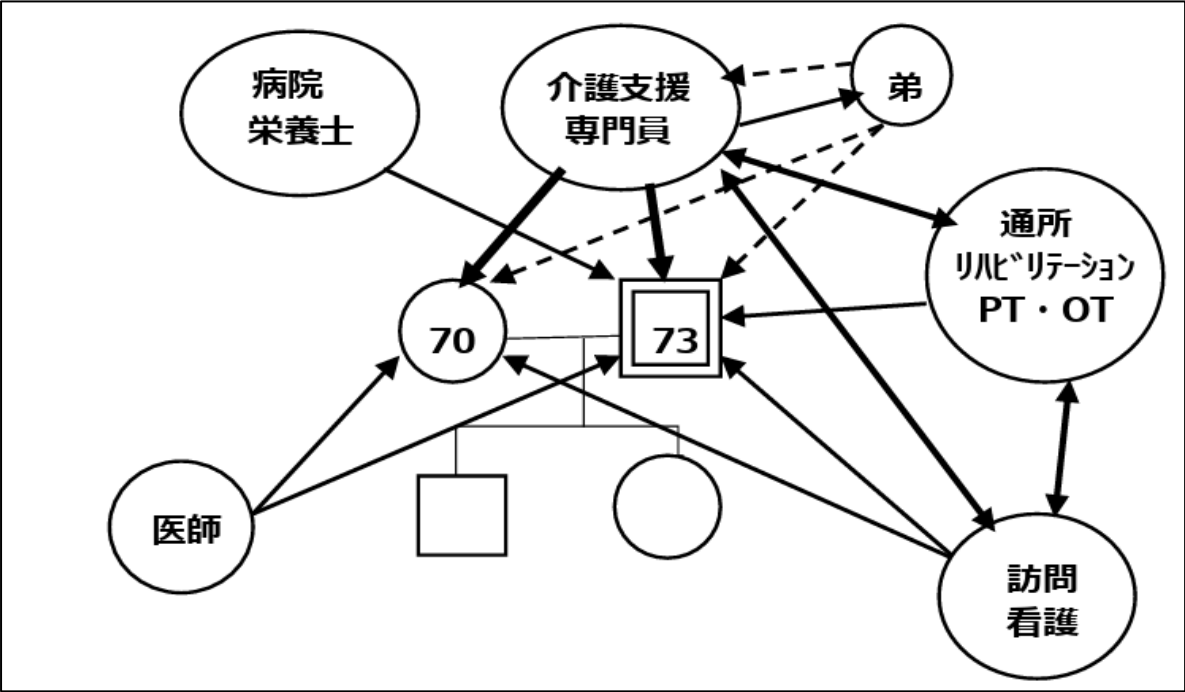
★ニーズの整理

資料2 エコマップ

〔環境と結合の表記〕

↔	実線の太いものほど重要、もしくは強い関係
++++	ストレスのある、又は葛藤のある関係
-----	希薄な関係
→	資源・エネルギー・関心のフロー

【エコマップの記載例】



図はジェノグラム(家族関係図)とエコマップを組み合わせで作成されています。この図からさまざまなことがわかります。介護支援専門員はご夫婦に深く関わり、訪問看護と通所リハビリテーションと連携して支援に当たっている。旦那さんの弟と当事者夫婦の関係はあまり良くない等です。

個別支援会議の資料は文字で示すことと視覚的にわかりやすい資料を使い、支援員全体が利用者の理解を共有し、どのような支援が必要なのか、計画案を基に吟味することにあります。この作業を通じて支援員の支援が統一されます。この作業がないと支援員個々が個別支援計画を自分なりに解釈し、独自の支援を始めてしまう危険性があります。個別支援会議の目標は個別支援計画の確定と支援員の意識の統一(チーム作り)にあります。この2つの作業を通じて、案が確定されるのです。

個別支援会議資料 アセスメントのフォーマット(改訂版近藤方式の修正版) 資料3

インテイク(情報の収集・整理)	アセスメント(評価)		プランニング(支援計画)	
情報 (見たこと、聴いたこと、データなど)	理解・解釈・仮説 (わかったこと、解釈・推測したこと)		対応・方針 (やろうと思うこと)	
本人の意思の確認 (どのような生活がしたいのか)	本人について	生物的事象 (疾患や障害、発達の遅れ・偏りなど)		
		心理的・情緒的事象、認知の特徴 (不安、希望、気分、感情統制など)		
		社会性・対人関係の特徴		
	環境について	職員 家族 学校・職場 友人・近隣など		

個別支援計画書(演習) 資料3

記入年月日 令和 年 月

利用者氏名 『 』
『 』

担当者氏名

長期目標								
利用者の 思い	解決すべ き 課題	短期支援目標	根拠	支援内容(内容と留意点)	支援期間(頻度・ 時間・期間)	優先 順位	担当者	記録の ポイント

個別支援計画書の様式の一例です。施設や事業所に設置されている様式を使用することをお勧めします。この様式の良い点は記録のポイントを示している点です。ポイントを押さえて、記録を作成することが出来ます。

個別支援計画書は本人や家族に提示し、承認を得る必要があります。また、相談支援員にも送付する必要があります。

(1)個別支援会議で必要なこと

個別支援会議を経て個別支援計画が確定します。個別支援会議で様々な資料を提示したのはなぜでしょうか。「利用者支援は支援チームが実施する」という大前提があるからです。個人単位で支援を実施すると支援が個人の判断になります。支援が統一することは難しく、迷惑を被るのは利用者です。このようなことをなくすことが重要です。支援はチームで実施することを基本理念として、この個別支援会議で支援チームが形成されます。

そのためには、細かな資料を提示するより、資料1のイメージ図に利用者の情報をまとめて記載し、利用者のイメージを支援職員間で統一することが重要です。イメージが統一されていないので、個別支援計画が示されても、計画に沿った支援が展開できないのです。

イメージが統一できれば、なぜこのような個別支援計画が必要なのかが職員間で理解されます。更に、イメージ図で示されなかった内容を資料2にまとめています。その結果、資料3の個別支援計画が提示されることになります。

個別支援会議の指導で重要なことは、支援職員に利用者の情報をわかりやすく伝え、利用者のイメージを統一することです。利用者のイメージについては支援職員間で異なるイメージを持っていると思われます。それを統一することで利用者理解が深まります。

資料3の個別支援計画では最後の項目として、記録のポイントを入れています。支援を実施した時にどのようなポイントを記録として残して欲しいのかを記載しています。職員にとっては記録がしやすくなると思われます。

(2)当該利用者が参加する意味について

当該会議への本人参加を求める趣旨としては、本人の支援を検討するにあたっては、本人が希望する生活及びサービスに対する意向等を改めて確認することが重要であるためです。仮に本人による発言が困難な状態であっても、本人の状態を直接確認することで、意思と選好の推定するためのものです。そのため、本人の参加ができない等、やむを得ない場合については、本人の病状が悪化しており、面会謝絶の状態にある、本人の参加を求めることで、本人の状態が悪化することが見込まれる等、限定的な場合を想定しています。そのような状態以外は、必ず当該利用者の参加が義務づけられています。

4. OJT確認表(個別支援会議)

項目		実施の有無	実施で気づいた点
個別支援会議	当事者の参加	有・無	
	利用者イメージ図の提示	有・無	
	利用者イメージの共有	有・無	
	個別支援計画の共有	有・無	
	記録のポイントの共有	有・無	

	当事者の参加の意思の共有	有・無	
	当事者の参加	有・無	

5. 計画の確定と本人・家族に計画の交付と承認

計画が確定したら、利用者および保護者に計画内容について説明し、同意を得たうえで、個別支援計画を交付します。個別支援計画への同意が課題となる利用者や保護者がいることも事実です。言語理解の程度や認知機能の状況などにより、計画内容を十分に理解することが難しい利用者や家族に対しては、格別の配慮が必要であると考えられます。

(1)十分に説明を尽くしたか

保護者や家族に個別支援計画の内容を説明し、同意を得なければなりません。この際に配慮すべき点として、以下のような内容が考えられます。

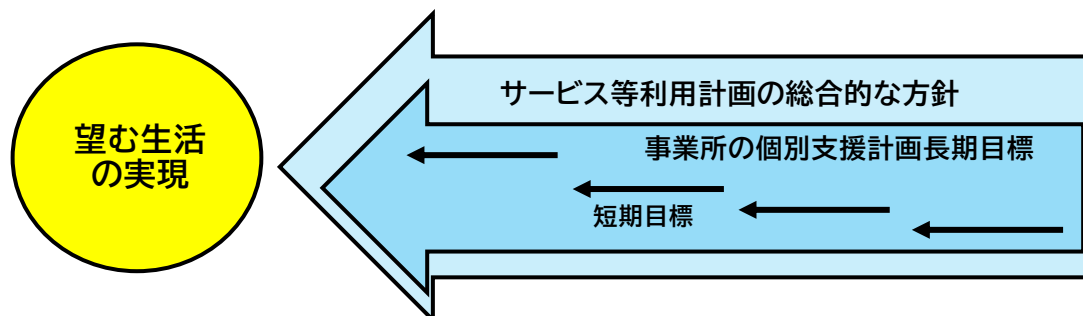
- 1) 利用者を主体とした計画となっているか(利用者主体)
- 2) 誰にでもわかる用語を用いているか(専門用語を使用していないか)
- 3) 職員の視点のみで目標が設定されていないか(職員主体の計画となっていないか)

これらの点を十分に吟味したうえで、計画内容を保護者にわかりやすく説明し、同意を得ることが必要となります。

(2) 支援目標と具体的な支援の内容に齟齬はないか

計画の目標については上記の内容に配慮して説明しましょう。次に配慮することは計画の目標と支援の具体的な内容に齟齬がないかという点です。サービス等利用計画と個別支援計画の長期・短期目標の関係を図で整理しておきます。

- 1) サービス等利用計画の総合的な支援方針との齟齬がないか
- 2) 長期目標を達成するために、段階的な短期目標となっているか
- 3) 計画の目標を達成するために具体的な支援内容が適切か



矢印の最初は計画の作成、最後が評価となります。相談支援専門員が作成したサービス等利用計画の総合的な方針に沿って各事業所の長期目標が設定されます。事業所の

長期目標を達成するために短期目標が設定されるという構図です。ですから、短期目標は長期目標達成のためのステップであるともいえます。

それぞれの目標に沿って、具体的に誰がいつ、どこで、何をするのかという実施の内容が計画に組み込まれます。「目標を達成するための支援になっているのか」という支援の具体的な内容を絶えず振り返ることがサービス管理責任者等には求められます。

5. 計画の確定と本人・家族に計画の交付と承認

項目		実施の有無	実施で気づいた点
個別支援計画の確定と本人・家族に計画の交付と承認	利用者を主体とした計画となっているか(利用者主体)	有・無	
	誰にでもわかる用語を用いているか(専門用語を使用していないか)	有・無	
	職員の視点のみで目標が設定されていないか(職員主体の計画となっていないか)	有・無	
	サービス等利用計画の総合的な支援方針との齟齬がないか	有・無	
	長期目標を達成するために、段階的な短期目標となっているか	有・無	
	計画の目標を達成するために具体的な支援内容が適切か	有・無	
	利用者および保護者に計画内容を十分に説明したか	有・無	
	支援内容についての同意が得られたか	有・無	

6. 相談支援事業所に計画の送付

確定した個別支援計画を相談支援事業所に送付することが義務づけられました。前述した図でサービス等利用計画と個別支援計画が連動していることがわかんと思います。事業所で作成した個別支援計画がサービス等利用計画に沿っていることを確認する作業が個別支援計画を相談支援事業所に送付することの意味だと考えられます。

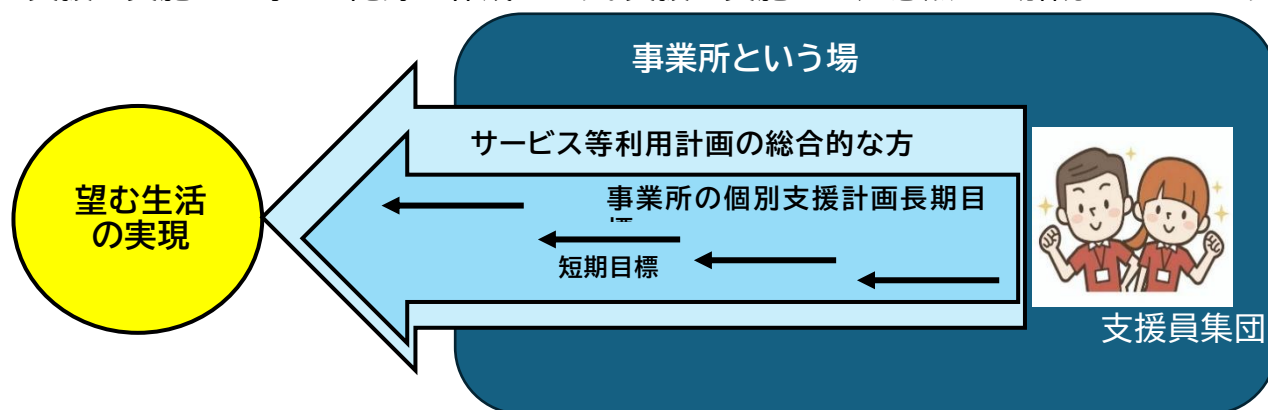
相談支援専門員とサビ児管が協働し、他の専門職を支援の輪に巻き込みながら、支援が展開することになります。支援全体のコーディネーターは相談支援専門員です。各サービス提供事業所のサビ児管がサービス等利用計画に沿って個別支援計画を作成し、作成された個別支援計画が相談支援専門員の元に集められ、サービス等利用計画との整合性を相談支援専門員が確認することになります。

6. 相談支援事業所に個別支援計画の送付

項目		実施の有無	実施で気づいた点
相談支援事業所に個別支援計画の送付	個別支援計画がサービス等利用計画に沿っているかの確認	有・無	
	個別支援計画の送付の確認	有・無	

7. 支援の実施と記録

支援を実施した時には記録を作成します。支援の実施上の注意点から解説していきます。



1. 計画の実施に関して

(1) 計画に記載された支援内容が実際の支援場面で実施されているか

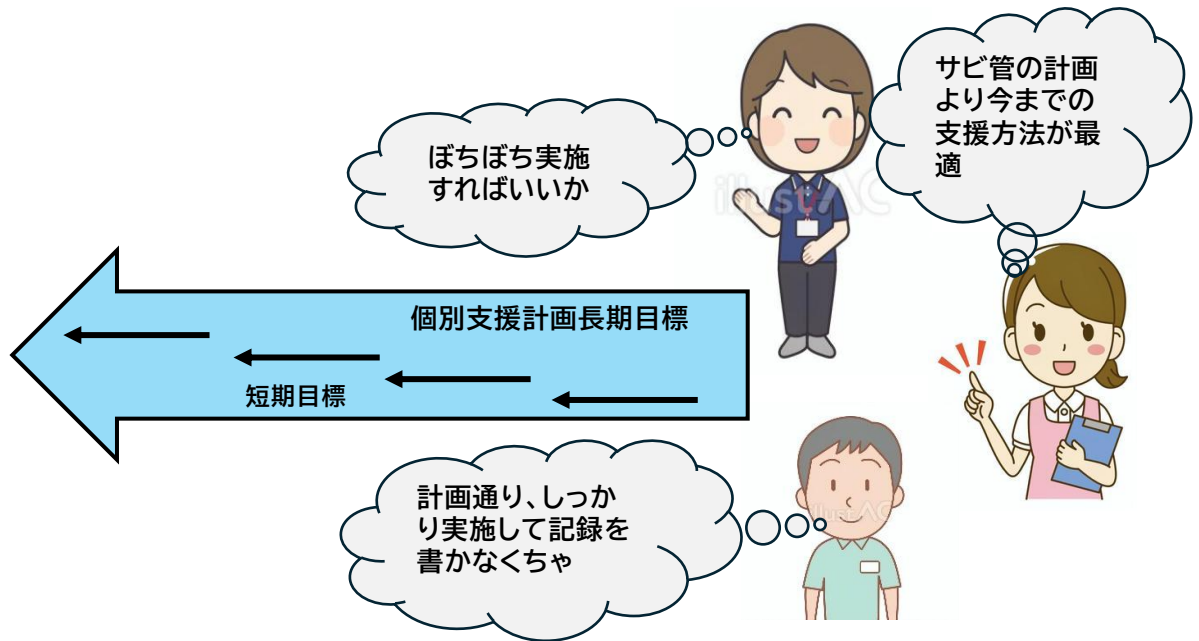
個別支援計画と実施の整合性がまず問われます。計画に記載された内容が職員によって実際に実施されているのかどうかです。実施されているのであれば問題はないのですが、実施されていない場合は問題です。実施されない原因について以下で考えたいと思います。

1) 計画が現場の支援体制の力量を越えている場合

利用者の個別支援計画としてはとても良いもので、それが実施出来れば利用者の生活は豊かになり、望む生活に近づくことが予想されます。しかし、それを実施するだけの職員体制が整っていない場合や支援員の力量を越えている場合には、計画を実施したくても実施出来ないことになります。

利用者を主とした個別支援計画を作成するのですが、現場の支援体制の力量を見極め、双方のバランスを考えた計画を作成しなければ、計画の実施は出来ないことになります。

2)職員間で計画内容の理解に差がないか



個別支援会議を開いて、利用者のイメージを統一し、計画を作成し、支援員に十分に説明してのことで、計画の内容に対する理解も統一されたと思うのが一般的です。しかし、どんなに説明しても理解には差があります。その点を十分に考慮しなければなりません。理解不足の職員に対する指導もサビ児管の役割です。

3)計画作成後に形骸化していないか

支援の現場では、これまでの支援内容を変更することに抵抗を示す支援員がいます。計画が作成され、最初は計画通りに実施していても、いつの間にか元通りの支援内容に戻っていることがあります。支援が形骸化しないように、サビ児管は絶えず記録を確認し、計画の進行状況をチェックする必要があります。

2. 記録に関して

(1)サービス提供における記録の意味は以下の内容になります。

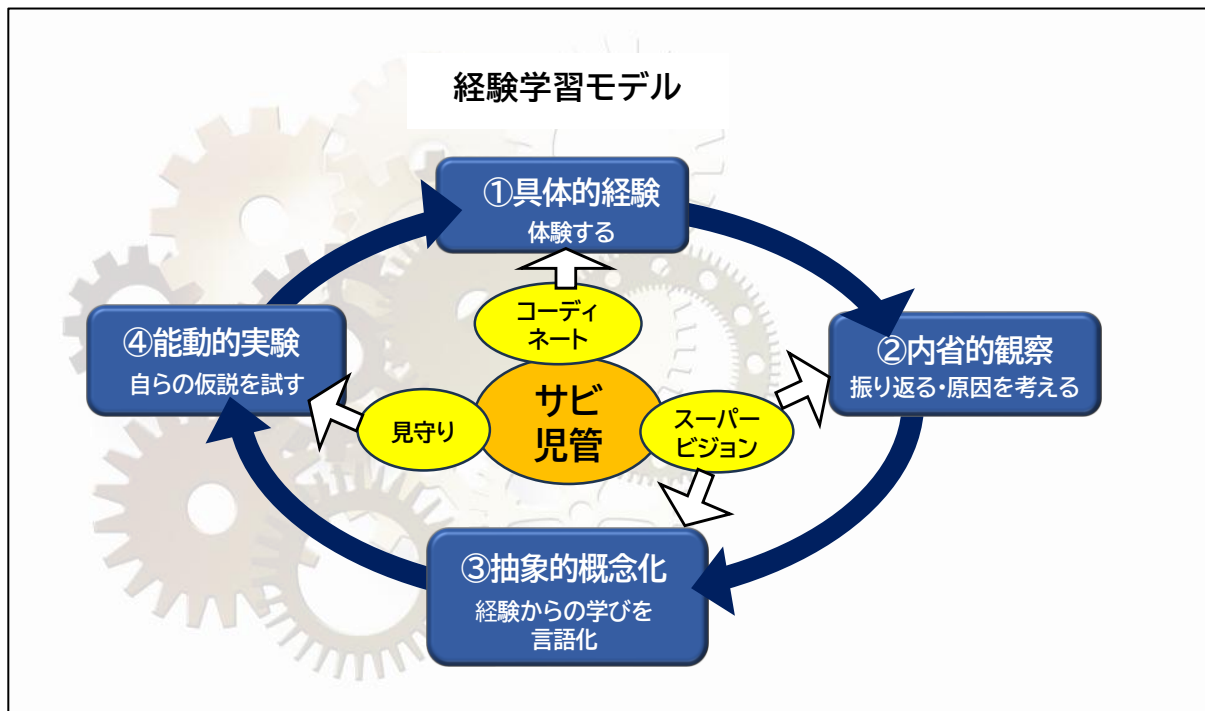
- ・支援者による記録のバラツキがないか(支援の継続性を担保する)
- ・支援の質の向上、支援の振り返り、計画の修正
- ・事故や訴訟、トラブル時の資料

(2)記載のポイント

- ・計画の短期目標を達成するために、どのような支援を行ったかを明確にする。
- ・主観ではなく、客観的事実を書く。
例:「落ち着きがない様子であった」⇒「廊下を頻繁に行き来していた」
- ・本人の「変化」や「反応」を具体的に記載する。
- ・今後の支援に必要な留意点を記録し、継続的で一貫した内容にする。

(3) 記載内容の例(SOJA)とスーパービジョン

看護などで使用されているSOAPを参考にした新しい記載方法です。OJTの内容には職員指導も含まれています。職員の資質向上を計る取り組みとして、経験学習モデルがあります。



支援で躓いた具体的な経験があれば、その経験の原因を振り返ることになります。振り返るのはその時の行動ではなく、どのような意識(価値観)でその行動をしたのかを振り返ります。そして、その行動の背景にある意識を揺さぶり、意識を広げれば、その時の行動を吟味できます。その経験からの学びを言語化する作業を手助けするのがスーパービジョンです。

ですから、記録を作成する場合は、記録をどのように書けば良いのかどうか問われます。その場面の行動だけではなく、その行動の背景となる判断も一緒に記載することが求められます。判断には価値観や意識が含まれています。その内容も記載する必要があります。

(4) 記載の例(SOJA)とスーパービジョン

看護等で使用されているSOAPを参考に、新しい記載方法です。OJTの目標に職員指導が含まれています。指導の方法はスーパービジョンです。支援員が実施した支援の内容と一緒に振り返ること、支援員が成長していきます。この部分もOJTの大きな目標です。簡単な例を示します。

SOJAの例

Subject(主観的情報):「朝食後の排泄介助の際、気分が悪いとの訴えあり。少し呂律が回らない話し方で、頭部の痛みを訴えている」

Object(客観的情報):「バイタルサインの測定(血圧:152/94・脈拍:110 回/分・体温 37.0℃)、チアノーゼなし。従来から血圧が高く、薬と食事療法を実施している。

Judgement (判断):日頃から高血圧の治療をしている。排便の際の急激な血圧上昇で、脳血管疾患を発症しているかもしれない。

Action (行動):「看護師に連絡し、救急車の手配をする。その間、安静にし、意識の確認をしながら、救急車の到着を待つ」

スーパービジョンはその場面の「判断」がどうであったのかを吟味します。「判断」にはその根拠となる考え方、価値観が反映されています。この場面でその判断がどうであったのかを問うことで職員の行動が変化し、考え方、価値観が成熟していくと思われます。この作業(SV)を実施するためにも記録は重要な意味があります。なぜなら、サービス管理責任者等は支援員と一緒に仕事をしているわけではありませんので、記録から場面を想定し、SVを実施することになるからです。ですから記録が重要になります。十分な記録の指導が必要です。

7. 支援の実施と記録

項目		実施の有無	実施で気づいた点
支援の実施と記録	計画が現場の支援体制の力量を越えていないかの確認	有・無	
	職員間で計画内容の理解に差がないかの確認	有・無	
	作成後の計画が形骸化していないかどうかの確認	有・無	
	どのような支援を行ったかを明確に記載されているかの確認	有・無	
	主観ではなく、客観的事実が記載されているかの確認	有・無	
	その場面の行動の背景となる判断が記載されているかの確認	有・無	

8. モニタリングと評価

(1) モニタリング

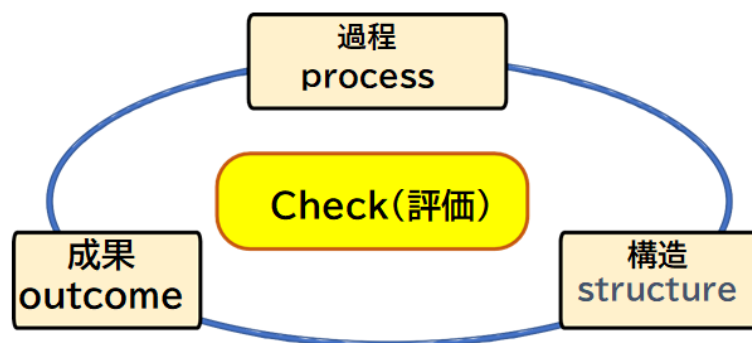
モニタリングは記録を参考に、担当職員に実施します。目標達成できたかだけを評価するのではなく、提供した支援に対して客観的評価を行い、個別支援計画の見直しの必要性を判断するために行います。モニタリングの際には次のことの把握が必要となります。

- ・計画どおりに支援が実施されているか
- ・利用者の状態や生活状況に変化はないか
- ・支援内容が利用者のニーズに合っているか
- ・新たな課題や困りごとは生じていないか

2) 評価

評価は単純にアウトカムで評価するだけではありません。最近ではクオリティ・インディケーター(Quality Indicator)を採用している場合が多いと思います。

根拠に基づいた医療(EBC;Evidence-based Care)の実践度合いを測定するための指標が、クオリティ・インディケーターです。これを障害者支援の評価にも応用しています。構造(ストラクチャー)、過程(プロセス)、結果(アウトカム)の3種類に分類し測定します。



- ・成果(Outcome)とは、「結果としてどうなったのか」ということです。
- ・過程(Process)とは、計画や実施過程、支援がどのように提供されたのかという過程のことです。
- ・構造(Structure)とは、支援を提供する際に「どういった状態で提供されたのか」という前提条件のことです。例えば、設備や環境はどうであったか、支援体制がどうだったのか等、物的資源、人的資源、組織体制なども含まれます。

8. モニタリングと評価

項目		実施の有無	実施で気づいた点
モニタリングと評価	計画どおりに支援が実施されているかの確認	有・無	
	利用者の状態や生活状況に変化はないかの確認	有・無	
	新たな課題や困りごとは生じていないかの確認	有・無	
	結果としてどうなったのかの確認	有・無	
	計画や実施過程、支援がどのように提供されたのかの確認	有・無	
	物的資源、人的資源、組織体制がどうだったかの確認	有・無	

第4章 指導者要件とサビ児管の支援体制

指導者要件と実際に指導に困難を感じているサビ児管に対する支援をどのようにするのかという点も検討していく必要があると思われます。

1. 指導者要件

実際に指導者要件をどのようにするのか、大きな問題です。指導者にはスーパービジョンが実施出来ることが要件となると思われます。サビ児管研修でスーパービジョンを研修の主に行っているのが更新研修です。指導者要件は更新研修を受けているかどうかということになります。以下が更新研修の内容です。スーパービジョンに関しては令和6年度から必須になりました。

従って、令和6年度以降に更新研修を受講したサビ児管が指導者ということになります。そうすると各事業所に指導者が少ないことが予想されます。

更新研修		時間数
講義	1 障害福祉の動向に関する講義	1 h
講義・演習	2 サービス提供の自己検証に関する演習	5 h
	3 サービスの質の向上と人材育成のためのスーパービジョンに関する講義及び演習	7 h
合計		13 h

※令和5年度までは1及び2の項目のみの実施でも可とする。

スーパービジョンの講義と演習を受けていなくても、更新研修を受講したサビ児管は指導者としての要件があることにしないと指導者がいないことになります。

2. サビ児管の支援体制

サビ児管がOJTの指導者となることが示されても、指導に困難を感じるサビ児管が多くいると思われます。また、サビ児管がいない事業所もあると思われます。そこで、地域にOJTの指導者となるサビ児管の支援体制をどのようにするのが問われます。

相談支援専門員には全国組織と県単位の組織があり、指導体制を整えつつあります。サビ児管も同様に全国組織と県単位の組織を形成する必要があると思われます。県単位で指導的立場にある相談支援専門員は主任相談支援専門員です。

サビ児管に関しても主任サビ児管の研修が整備される必要があると思われます。主任サビ児管が県単位で広域的に各事業所のOJT指導に困難を感じているサビ児管を支援する体制の整備が必要であると思われます。

参考

1. 研究体制

分担研究者	
的場智子	東洋大学福祉社会デザイン学部准教授
高山直樹	東洋大学福祉社会デザイン学部教授
高木憲司	和洋女子大学 家政学部 家政福祉学科 准教授

2. 研究協力者

研究協力者	
柏 美樹 菊本圭一 鈴木智敦	神奈川県三崎町相談支援事業所 社会福祉法人けやきの郷 事業本部長 名古屋市総合リハビリテーションセンター 副センター長
富岡貴生 酒井京子	社会福祉法人唐池学園 貴志園 園長 社会福祉法人大阪市障害福祉・スポーツ協会 大阪職業リハビリテーションセンター所長