

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