

PGβ-06 実践研修 シンポジウム

実践研修の現状と課題

社会福祉法人本庄ひまわり福祉会
総合施設長 本名 靖

令和4年度障害者総合福祉推進事業

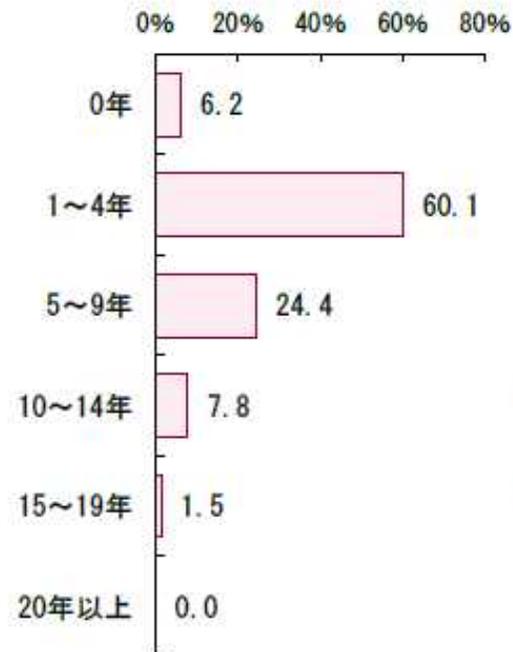
障害福祉サービス事業所におけるサービス管理責任者及び
児童発達支援管理責任者の業務に関する実態について
(事業所アンケートより)

本調査は、WAMNETに情報が掲載されている全国の障害福祉サービス事業所よりランダム抽出したサービス管理責任者等を配置する事業所1万か所に配布し、2,152か所より回答があった(回収率21.5%)。そのうち、有効回答数は2,115か所であった。

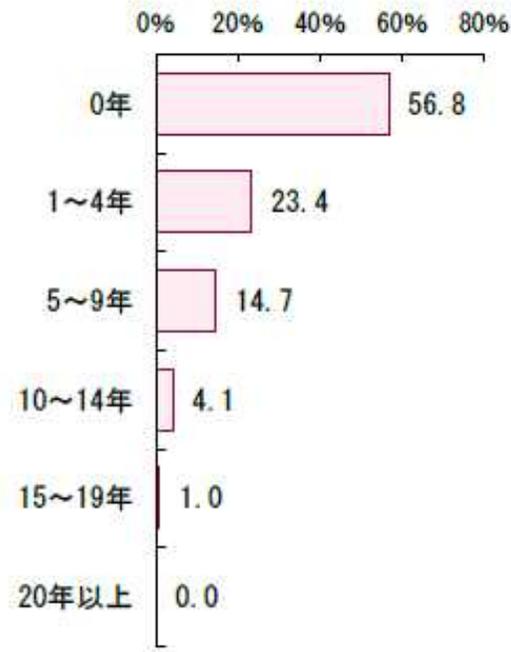
サビ児管の当該事業所の実務経験年数

自事業所でのサービス管理責任者等としての実務経験年数は「1～4年」が60.1%で最も多く、10年未満が全体の8割を超える割合となっていた。

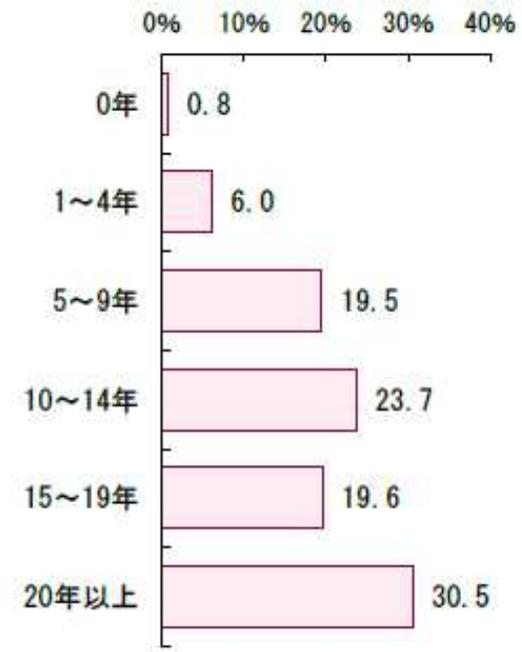
⑤自事業所での管理責任者としての
実務経験年数 (n=1,850)



⑥他事業所での管理責任者としての
実務経験年数 (n=1,331)



⑦障害福祉の実務経験年数
(n=1,859)



サービス種別毎のサビ児管の経験年数

1. サビ児管の経験年数が1年に満たない事業種別(種別全体の3%以上)

共同生活援助・就労移行支援・就労継続支援B型
放課後デイサービス・保育所等訪問支援

2. サビ児管の経験年数が1～4年の事業種別(種別全体の35%以上)

共同生活援助・就労継続支援A型・児童発達支援センター・児童発達支援事業
放課後等デイサービス・居宅訪問型児童発達支援・保育所等訪問支援

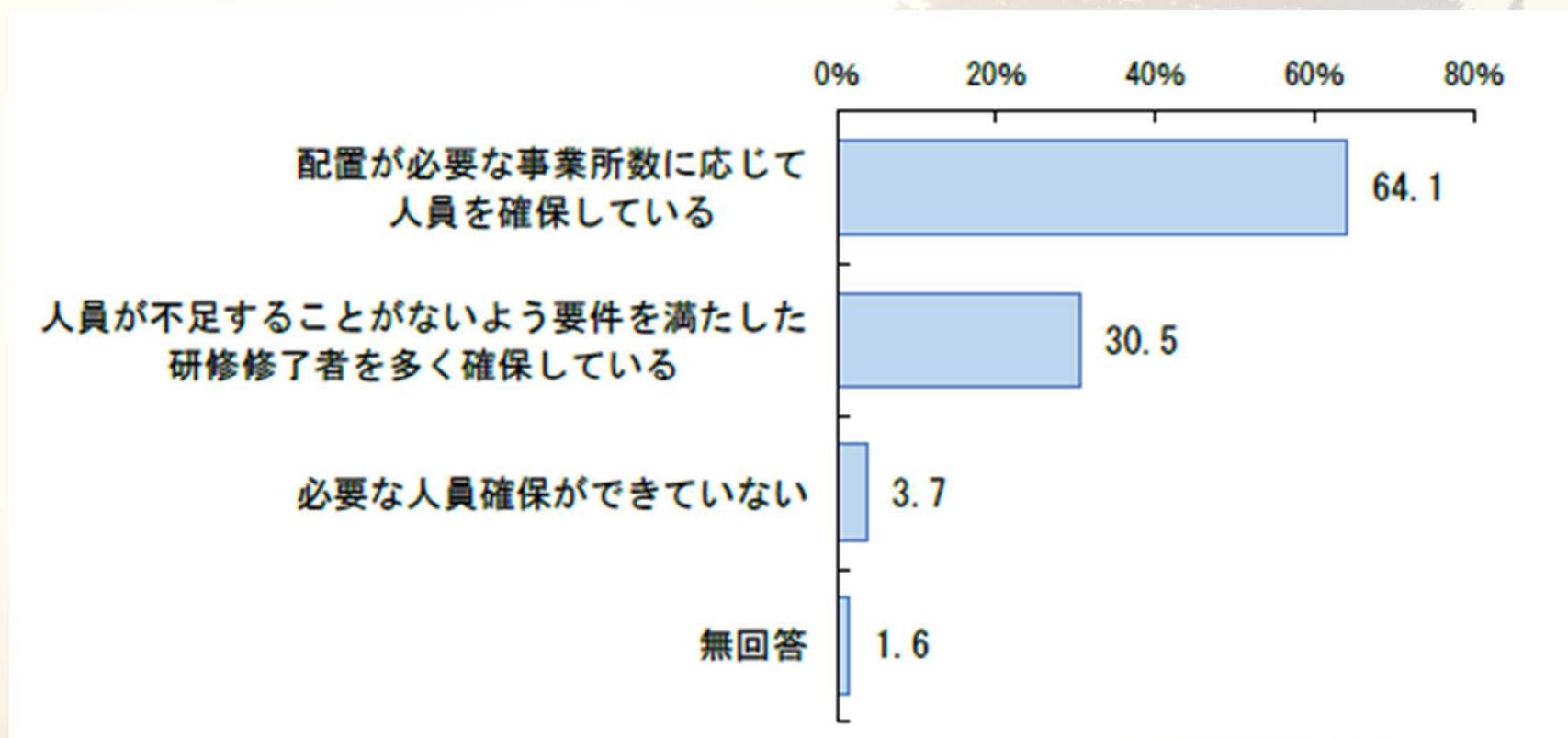


当該事業所でサビ児管としての経験が少ない

事業所種別実務経験年数

	短期入所	療養介護	生活介護	施設入所支援	自立生活援助	共同生活援助	自立訓練（機能訓練）	自立訓練（生活訓練）	就労移行支援	就労継続支援（A型）	就労継続支援（B型）	就労定着支援	児童発達支援センター	児童発達支援事業	放課後等デイサービス	居宅訪問型児童発達支援	保育所等訪問支援	障害児入所施設（福祉型・医療型）	その他
回答数 (n)	56	12	397	73	12	219	16	43	79	107	307	29	49	194	371	15	31	51	7
0年(%)	1.8	0	2.3	1.4	0	3.2	0	2.3	5.1	0.9	3.6	0	2.0	2.6	3.0	0	3.2	0	0
1～4年(%)	17.9	33.3	20.4	19.2	33.3	40.6	18.8	32.6	29.1	39.3	25.4	44.8	42.9	39.2	41.0	46.7	51.6	17.6	42.9

サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の充足状況



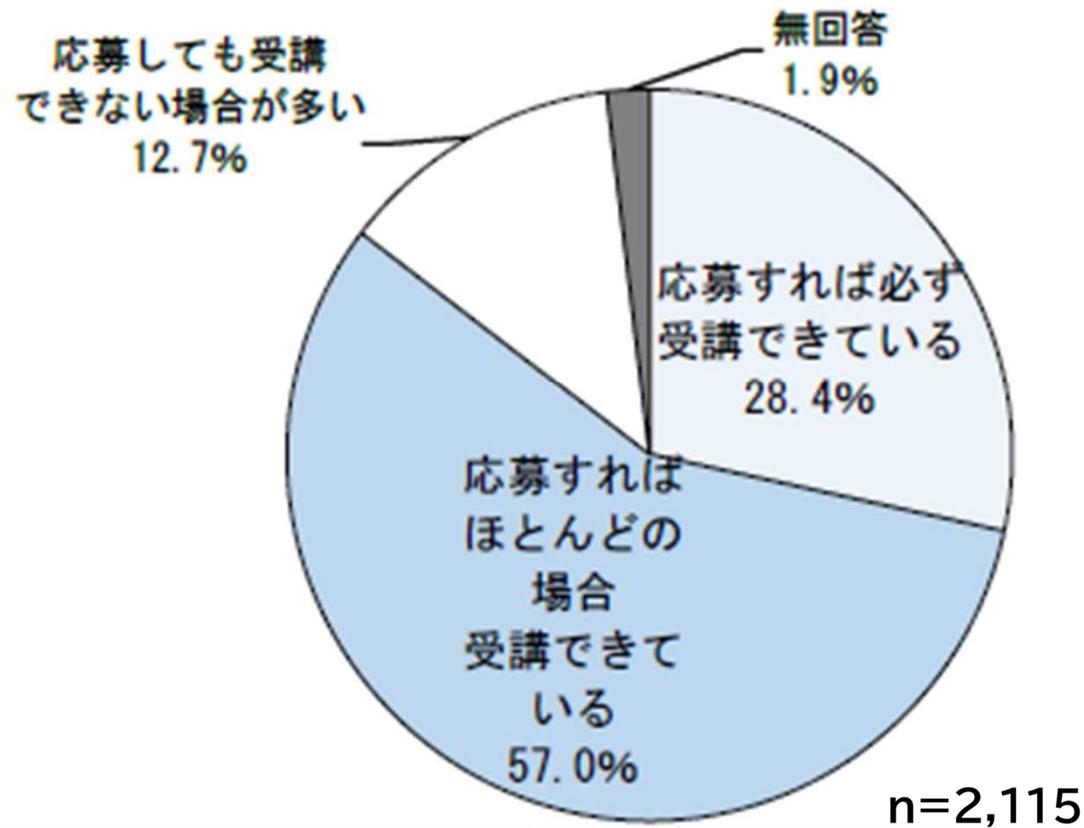
現状ではサビ見管は各事業所で充当されている



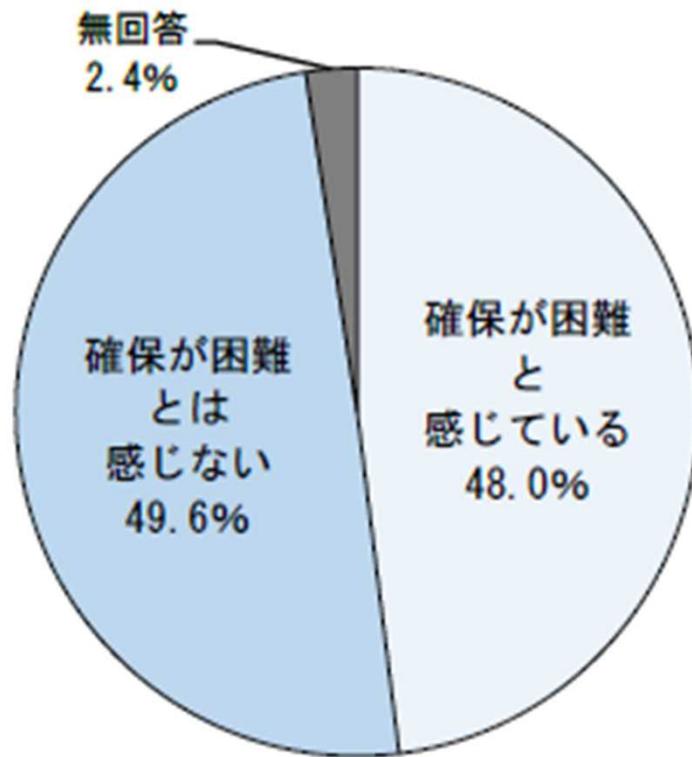
しかし、次の人材育成が課題となっているのでは？

1. 応募すれば、研修が受けられる状況なのか
2. 各事業所に次のサビ見管となる人材が確保されているのか？

研修に応募した際の状況

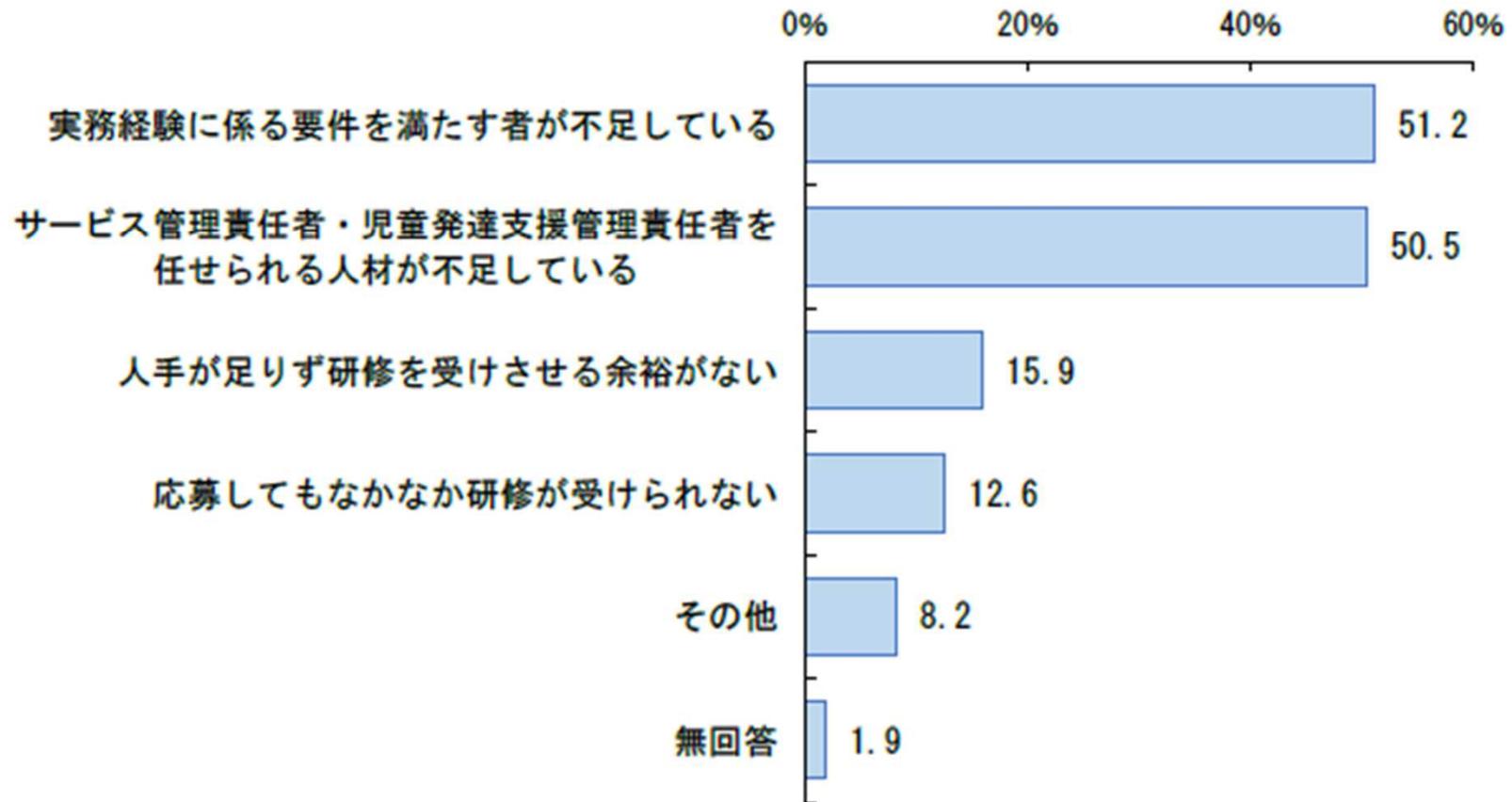


人員確保



サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の人員確保について、「確保が困難とは感じない」は49.6%、「確保が困難と感じている」は48.0%である。

確保が困難と感じる理由



カテゴリ分類	確保が困難と感じるその他の理由（抜粋）	件数
研修の要件が影響	<ul style="list-style-type: none"> ● 改定後の要件を満たしている者が不足している。 ● 改定により実践研修ができたためベテランスタッフの配置まで 2 年延びる結果となった。 ● 基礎研修後 2 年の実践が必要になり、時間がかかり困難と感じる。また年 1 回ほどしか研修がないので逃してしまうことがある。 ● 研修受講の新体制となったため。 ● 更新がネック。研修時間が長い。5 年ごとの更新をあきらめる人がいると思う。 ● 更新のための配置が難しく実務経験不足で失効しそうになっている。 ● サービス管理責任者資格があっても実務経験がないと失効してしまう制度が困難になっている。 ● サビ管としての実務経験を満たすことが難しい。 ● 資格、経験の要件しぼりがきびしい。 ● 実践研修 2 年がネックで、人材を 2 年間キープできない場合がある。 など 	20 件

サービス管理責任者等の業務内容

1. サービス管理責任者と他の職員との作業分担が不明確な場合がある
2. サービス管理責任者に求められる業務内容が多岐にわたり、施設ごとに行っている業務や内容に違いがある
3. サービス管理責任者は基本的に直接処遇職員での配置はされていないが、実際には直接処遇する場面が多い

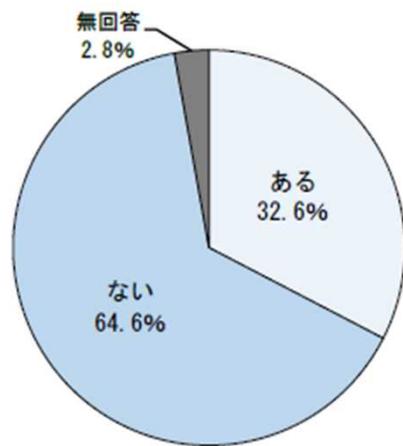


その背景として、人材不足や全体的な業務過多の影響などがあり、サービス管理責任者等が現場のフォロー役として多岐にわたる業務を行わざるをえない現状がある。

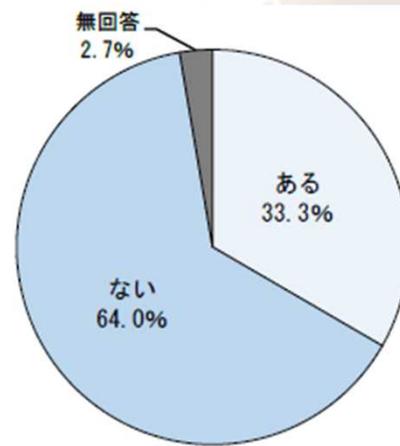


人材育成のスーパービジョンに関して

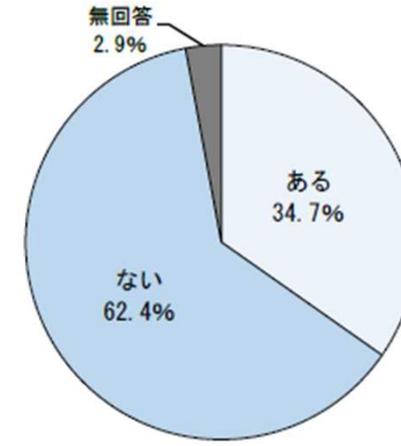
人材育成としてのスーパービジョン



スーパービジョンの研修受講の有無 (n=2,115)



スーパービジョンを実施した経験の有無 (n=2,115)



スーパービジョンを受けた経験の有無 (n=2,115)



実践研修の現状と課題

サビ見管研修の現状(都道府県調査)



養成制度や研修全体／具体的な効果

質の向上	一度きりではなく、実践研修、更新研修とフォローアップを行うことで、サビ管等の資質の向上が図られると考える。
段階的な学習	基礎、実践、更新になったことにより経験を積みながら更に研修で段階的に知識と技術を身に付けられるようになった。実践、更新ではチームづくりや人材育成、会議運営、他機関との連携が重点になっており、旧体系の研修には具体的に示されていなかったことを学ぶことができるようになった。
他分野との交流	多分野の職員が同じ研修にのぞむことで、異なる視点からの気づきが相互に得られる。
研修の内容	サビ児管業務の実務を見据えた内容となっており、演習内容を理解することで、学んだ内容を現場で役立てることができる。
研修への意識	育成に時間がかかる分、計画的に人材を育成しなければならないという法人側の意識が高まった。

養成制度や研修全体／具体的な課題

制度の理解	制度が複雑化し、受講者が十分に制度を理解できず、必要な研修の受講を漏らしたり、各研修の位置づけを把握しないままに受講する懸念がある。
講師・ファシリ の確保	研修の数が増えていることで、事業所の負担も増えるが、カリキュラムの時間が増えたり回数が増えたりすると、開催者側も講師やファシリテーターをその都度確保することも大変になってくる。
受講生の格差	<ul style="list-style-type: none">・基礎と実践の間に2年を空けても、OJTの体制ができていないため、実践受講者の能力は基礎受講時からほぼ向上していない。・分野別が統一されたことによる研修受講者の経験の違い。
運営の負担	研修が多くなり、企画・開催・参加の負担が増している。
研修内容	<ul style="list-style-type: none">・分野別が統一されたことにより、各分野ごとの専門性を深めることが難しい。(専門コース別研修の実施も予算面等より難しいところがある)・基礎と実践の間に2年を空けても、OJTの体制ができていないため、実践受講者の能力は基礎受講時からほぼ向上していない。

実践研修／具体的な効果

研修の内容	<ul style="list-style-type: none">・人材育成や会議運営、自立支援協議会の活用など、個別支援計画作成以外のサビ管・児発管としての重要な役割の部分について具体的に学ぶことができる。・実践研修が設けられたことにより、受講生のサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者になるための自覚がより持てるようになった。・カリキュラム上は「プロセス」「人材育成」「連携」と習得すべき項目が明確であるため、受講者にとって整理した理解が持てる。・モニタリングや人材育成について丁寧に講義、ワークを組み立てているので、より現場に持ち帰りやすい技術を提供できている。
質の向上	本自治体では、実践研修修了時の役割像を、サビ児管として業務に携わっていくことと想定しており、業務の質の向上や職員への指導、助言が行えるようになることを意識した研修内容としているため、受講者が研修修了後サビ児管としての業務を行うに当たって、有益なものとなっている。
他分野との交流	現サビ児管またこれからサビ児管として従事する受講者が参加しているため、横のネットワークづくりの場にも活用されている。
その他	事前課題を準備することにより、地域(基幹相談支援センターや自立支援協議会)とサビ児管の繋がりなどの形成。

実践研修／具体的な課題

受講生の格差	<ul style="list-style-type: none">・障害分野でのOJTを経てないため、受講者の理解にばらつきがある。・内容が幅広いため基礎研修と比べると難易度が高く、また受講者の理解度もばらつきがあるため、到達目標をどこに設定するのが難しい。また児童分野の受講者からは児童に特化した研修を希望する意見が多い。児童分野への新規参入事業所が多いこともあり、専門コース別研修等の実施が必要と思われる。
研修の内容	<ul style="list-style-type: none">・演習「人として普遍性」では、ワークのねらいや目的を伝達することにやや難しさがある、また、支援協議会の運営に地域差があること。・国研修の内容は演習に力点が偏り、知識として持ち合わすべき理論的な説明が薄い ため、方法論にとらわれかねない。
研修への意識	<ul style="list-style-type: none">・2年間の実務経験に於いて、個別支援計画の作成が必ずしも為されておらず、研修内で個別支援計画作成に関する復習が必要。
地域	<ul style="list-style-type: none">・フォローアップ体制やネットワーク形成など相談支援専門員に比べ、大幅に遅れている現状がある為体制整備が必要に感じる。
その他	<ul style="list-style-type: none">・2年間のOJTについて振り返る時間を設けていないため、OJTについて振り返る機会がない。それぞれが実施してきた2年間のOJTの成果を共有できる場を設けることで、サビ管・児発管としてOJTを実施する立場となった際に活かすことができるため、そのような機会を設けることも必要であると感じている。

A large, dense tree silhouette is positioned on the right side of the frame, set against a bright, hazy background that suggests a sunrise or sunset. The text is centered horizontally and partially overlaps the tree's silhouette.

以上、調査内容を中心に話しました