

PG1-08 障害福祉サービス等における人材育成とはII

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の役割のひとつが人材育成である。新たなカリキュラムでは、その内容はとりわけ強化されたもののひとつである。しかし、人材育成については体系的に学んだり、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の人材育成の実際を聞く場面は少ない。

このプログラムでは、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の人材育成における役割やその実際について、実践報告形式のシンポジウムで深めるものである。

【担当】

コーディネーター

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 鈴木 智敦

パネリスト

社会福祉法人本庄ひまわり福祉会

ひまわり自立支援センター

支援課長 五月女 尚史

社会福祉法人蒼溪会 ライフデザインボヤージュ

施設長 渡邊 充恵

社会福祉法人加島友愛会 Link

サービス管理責任者 玉城 由美子

コメンテーター

厚生労働省障害福祉課

相談支援専門官 藤川 雄一

PG1-08【シンポジウム】 令和3年度 国サビ児管研修
『障害福祉サービスにおける人材育成とはⅡ』
～現場のサビ児管の具体的実践と工夫から～

シンポジスト

- (社福) 本庄ひまわり会 ひまわり自立支援センター 五月女 尚史 (埼玉県本庄市)
(社福) 蒼溪会 ライフデザインボヤージュ 渡邊 充恵 (山梨県南アルプス市)
(社福) 加島友愛会 Link 玉城 由美子 (大阪市)

コーディネーター

名古屋市総合リハビリテーションセンター 鈴木 智敦

アドバイザー

厚生労働省 相談支援専門官

藤川 雄一

サビ児管を中心とした人材育成・研修のイメージ(見える化)
(事業所や組織・法人の規模、あるいは中途採用や異動の頻度等により異なる)

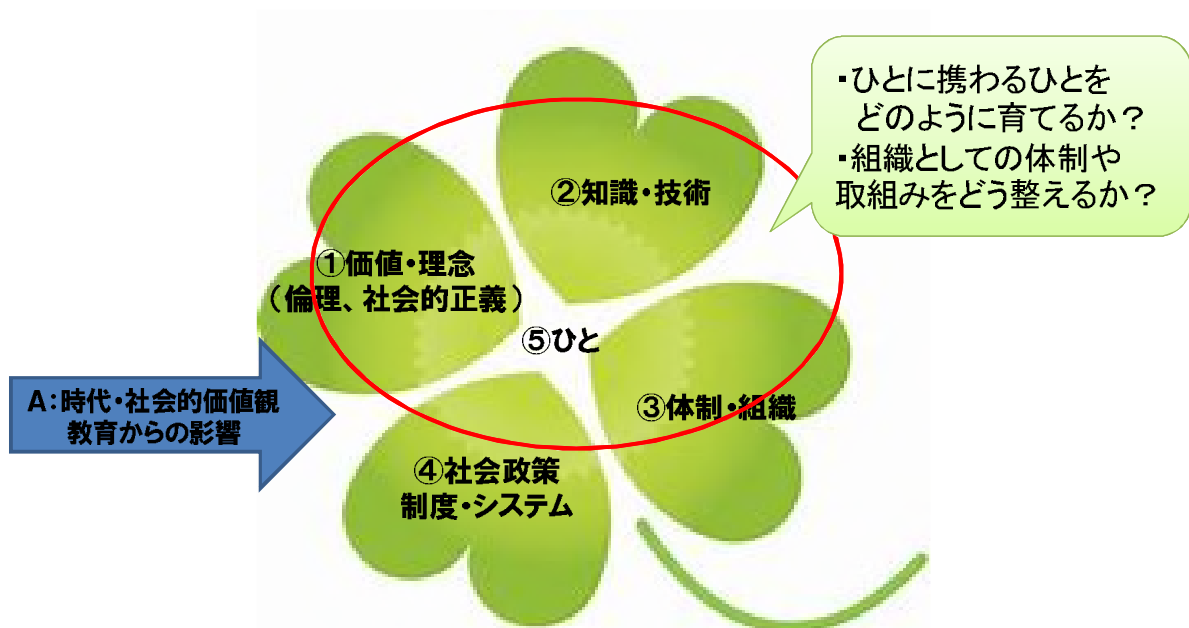
経験値	職務経験年数	新卒採用時の年齢	呼び方イメージ	サビ児管研修 ※経験履歴による	人材育成機能	備考	
↑	31年以上	53～	役員・経営者 統括施設長			育成機能	
	21年以上	43～	施設長	・更新研修継続 ・研修内でのパイザー役 ・研修講師側	・サビ児管研修の企画運営 ・研修内でのGSV実践		育成側の葛藤・迷い 悩み・いらだち パイザーとパイザー組織
	16～20年目	38～42	管理職 ベテラン		人材育成方針や事業所・組織としての取組みを具体化していく リーダーや課長等育成		
	11～15年目	33～37	ベテラン 中堅↑ 中堅サビ児管	サビ児管更新研修 ①受講	サビ児管としての実践を振り返る 更新研修	※対中堅職員育成を意識 新人サビ児管や現場職員へのSV	
	8～10年目	30～32	中堅		サビ児管としての実践	現場部署・職員への指導・助言の継続	
	6～7年目	28～29	中堅	新人サビ児管 ★サビ児管↑ サビ児管実践研修受講	サビ児管になるための実践研修	※対新人・若手職員育成を意識 現場部署、職員への指導助言の開始(サブSV?/プレSV?=SVを受けSV実践) 組織体制等現場感を管理者等と協議・改善	外部との連携も意識・実践の積み重ね
	4～5年目	26～27	若手↑I	サビ児管基礎研修受講	個別支援計画の作成 個別支援計画を立てられる基礎研修	新人職員への対応 実習生等への対応?	サービス提供を実施しながら、個別支援計画を作成
	2～3年目	24～25	若手 新人↑		知識・技術の学習と業務の実践、価値観や理念の理解と葛藤 やりがい、不安、葛藤、失敗等...		とても大切な時期
1年目	23	新人		業務内容の把握、実施。 先輩職員からの教育・指導 社会人基礎力/知識・技術・価値等の習得等		経験・出身学部等によるベースの知識・体験値の差	

本日のシンポジウムは

- 受講生も人材育成が大切なのは十分に分かっている。
- サビ児管が実施しなければならないサービス提供職員等への人材育成、質の向上とは何か？
- 実際の現場のサビ児管が、人材育成の実践にどのように取り組んでいるのか、具体的にシンポジウム形式で見えていただく。
- 一方、現場では...
時間が足りない、人が足りない、組織の理解が...、やる気が...、うまく伝わら...、...ない、...ない、...ない、は**負のスパイラル**になりがち。
- そんな、各都道府県のこれからサビ児管になる受講者の皆さんに対して、少しでも前向きに、各現場で人材育成に取り組んでもらうため、研修講師や企画運営の皆さんが、同じ苦勞をしてきた先輩として、
- 今回のシンポジウムの実践や工夫、苦慮や打開策の報告を聞いていただき、今後の都道府県での研修や自らの人材育成の取組みへの、ヒントにつながることを期待するものです。

3

「障害児者支援の質」=5+1の要因



N.R.C t.suzuki 2018 加筆

4

厚労省告示で示されている「実践研修」「更新研修」標準カリキュラムにおいて、人材育成に関する部分を抜粋すると以下のとおりです。

【**実践研修**における人材育成に関する部分】 ※（対新人・若手等職員を意識）

3.人材育成の手法に関する講義及び演習(3.5 時間)			
サービス提供職員への助言・指導について (講義・演習)	<ul style="list-style-type: none"> サービス提供職員への支援内容、権利擁護・法令遵守等に関する確認や助言・指導を適切に実施するための方法等について講義により理解する。 講義を踏まえて、受講者が事業所において実施している助言・指導業務について、グループワーク等により振り返るとともに、今後の取り組み方について討議する。 	90分	<ul style="list-style-type: none"> 意識(法人理念や目指すゴールの理解) 知識(障害特性や制度等の理解) 技術(見立て+手立て) 「指示」「気づき」をどのように与えるか
実地教育としての事例検討会の進め方 (講義・演習)	<ul style="list-style-type: none"> 事例検討会の目的、方法、効果等について講義により理解する。また、事例検討会の実施がチームアプローチの強化や人材育成にも効果を有することを理解する。 受講者が持ち寄った実践事例をもとに、事例検討会を行うことで、事例検討会の進め方を習得する。 	120分	事例検討会におけるOJT サビ児管は、ファシリとして、傾聴・応答・観察・質問、思いを引き出し、決めさせ、自ら動くことを助けているか

【**更新研修**における人材育成に関する部分】 ※（対中堅等職員を意識）

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時間)			
サービス管理責任者としてのスーパービジョン(講義)	<ul style="list-style-type: none"> サービス管理責任者として、事例検討のスーパービジョン及びサービス提供職員等へのスーパービジョンに関する基本的な理解を深める。 	180分	「SV」の理解
事例検討のスーパービジョン(演習)	<ul style="list-style-type: none"> 事例を通じて、支援のあり方、支援方針、支援の内容を検討し、優良な点や改善が必要な点について、グループワークによって明確化することによってスキルアップを図る。また事例について、スーパーバイズを体験する。 	60分	事例検討におけるグループSVの方法 サビ児管は、ファシリとして参加者をコントロールし、事例提出者に新たな気づきを与えているか
サービス提供職員等へのスーパービジョン(演習)	<ul style="list-style-type: none"> 事例を通じてサービス管理責任者等としてサービス提供職員等へ実施するスーパービジョンの構造や機能を理解し、具体的な技術を獲得する。 	120分	職員に対する個別SV サビ児管は、職員に対し、傾聴し、気づきを与え、視点を増やし、考え方や行動の選択肢を増やしているか

令和3年度 サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者指導者養成研修プログラム

『障害福祉サービス等における人材育成とはⅡ』（シンポジウム）

～SV（スーパービジョン）を通じた、 人材育成の観点から～

担当 本庄ひまわり福祉会
支援課長 五月女 尚史

簡単ではございますが、自己紹介させていただきます。

五月女尚史と申します。

埼玉県本庄市

『（福）本庄ひまわり福祉会 ひまわり自立支援センター』という障害者支援施設（入所＋生活介護）で支援課長をしております。

サービス管理責任者の実務は4年目位です。（資格としては平成21年に取得）

以前は現場の業務をしつつ、管理業務もしていました。

本庄ひまわり福祉会の事業

事業所	事業内容	利用者数（定員）	職員数（事務除く）
ひまわり自立支援センター	施設入所支援・生活介護 ショートステイ・日中一時支援	入所・生活介護46名(52名) ショートステイ(2名)	33名
ひまわり	生活介護	31名（33名）	14名
デイケアひまわり	地域活動支援センター	19名（登録制）	7名
ひまわりのいえ（2棟）	共同生活援助	6名（6名）・2名（7名）	9名
相談支援事業所ひまわり	指定特定相談支援		5名（専2名・兼3名）

ひまわり自立支援センターの概要

1 利用者年齢構成 (47名 平均年齢 44.3歳)

年齢階層	男性	女性	合計
20歳代	0	0	0
30歳代	6	3	9
40歳代	26	5	31
50歳代	4	2	6
60歳以上	1	0	1

2 利用者支援区分一覧 (47名 平均区分 5.38)

区分	男性	女性	合計
区分4	2	2	4
区分5	16	5	21
区分6	19	3	22

※ 施設入所支援対象者 46名 生活介護対象者 47名

3 職員構成 (事務職除く)

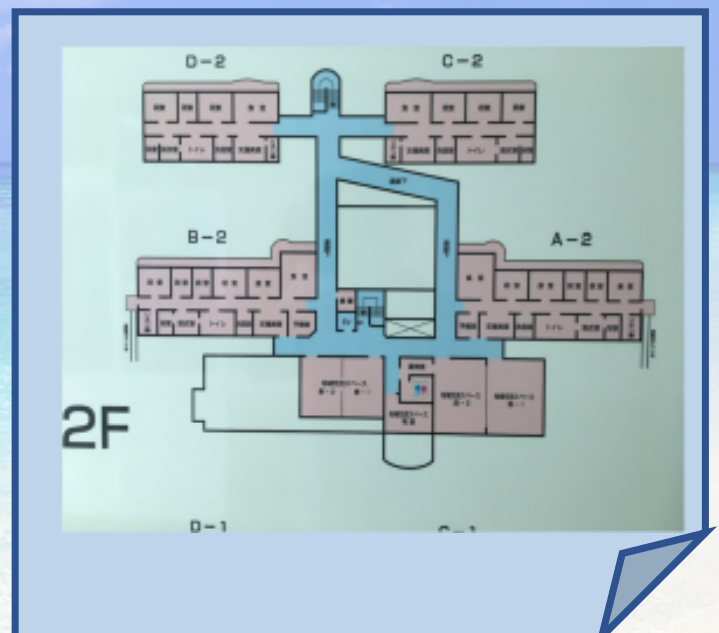
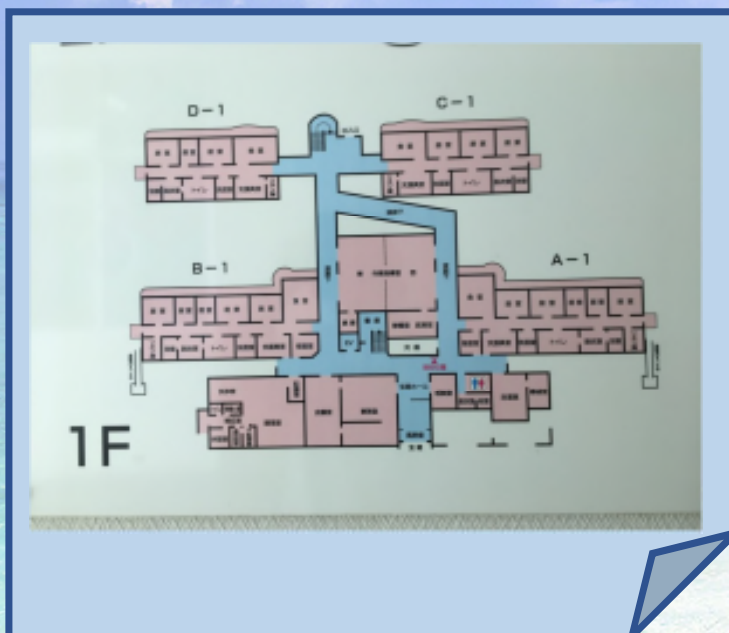
施設長	課長 (サブ管)	看護師	主任	副主任	支援員	介助員 1	介助員 2	厨房職員	洗濯・掃除職員
1	1	1	1	2	11	1	4	7	4

4 利用者ケース担当職員構成 (主任、副主任、支援員及び介助員 1が担当)

1年目～3年目以内	3年目～5年目以内	5年目～10年目以内	10年目以上
5	4	2 (1人は異動後1年目)	4 (2人は異動後2年目)

自立支援センターのユニット構造

※ユニット型の施設 (8ユニット、 1ユニット (5～9名))



個別支援計画の作成過程と

利用者ケース担当者が担う業務

利用者ケース担当者は、

該当利用者に関することは、全般的に把握し、主体的に考えていくこととしています。

利用者ケース担当者が担うこと	
1	・まとめ（前年度個別支援計画に対する評価）の作成 ・個別支援計画に対する充足度の確認
2	・主訴（ご本人、保護者）の確認 ・フェイスシートのバージョンアップ ・再アセスメント ・課題、ニーズの特定
3	・ 支援内容の提案、検討 → 『支援会議』へ
4	・ 個別支援計画（案）の作成 → 『SV会議』へ
5	・ SV会議録の作成
6	・ 個別支援計画（決定案）の作成 → 『個別支援計画会議』へ
7	・ 個別支援計画会議録の作成

サービス管理責任者が実施している

『スーパーバイズ（SV）』

◎支援会議において、

利用者ケース担当者を中心にチーム（複数職員）で協議します。

- ①『本人の心の糧、ストレングス、楽しみ』がどんなことであるか？
- ②日頃、提供している支援、及び必要な支援内容はどんなことであるか？
- ③身体拘束等に関する検討
- ④行動手順書（強度行動障害該当の方）に関する検討

※サービス管理責任者はファシリテーター的に参加する。

◎SV会議において、サービス管理責任者と利用者ケース担当者が協議します。

利用者ケース担当者が作成、提案した

- ①まとめ（昨年の個別支援計画に対する支援の評価）
- ②フェイスシート
- ③アセスメント表
- ④個別支援計画（サービス計画書及び支援計画書）

スーパーバイズ (SV)のポイント

★「まとめ」の内容

- ①本人の様子や現状だけの内容になっていないか？
- ②実際の支援が、利用者本人に対して、どのような効果であったのか？
- ③支援として、今後の課題を適切に捉えているか？

★支援会議で協議した内容（特に「心の糧」「ストレンクスや楽しみ」）が個別支援計画に反映されているか？

★SV会議★

利用者ケース担当者と
サービス管理責任者で会議を行って

適切に反映された個別支援計画の策定に繋げる

実際のところは??

- ◎複数の利用者を職員一人に対応している環境（ユニット型施設）から、
- ①個人の支援観、支援力の影響が大きい。
 - ②自分の支援をみてもらったり、他職員の支援をみるのが困難。

- 職員は、「この時間には、この対応をする」という事に意識が強くなってしまう。
- 支援の中心に個別支援計画はあるのか？ないのか？曖昧な状況。

- ★毎年、同じことを伝え、適切な支援計画に至るまでに時間を要する。
（非効率的で悪循環）
- ★個別支援計画がアップデートされていない。

SVをとおして、職員に〇〇を求む！

★支援力の向上★

個々の職員の支援力を向上させていくことが、チームの力になり、
利用者がより豊かにいきいきと活動・生活していく事につながる。

◎「利用者を知ること」の重要性◎

- 様々な支援を提供していくには、支援者は支援の根拠を自覚しなければならない。

その為には？

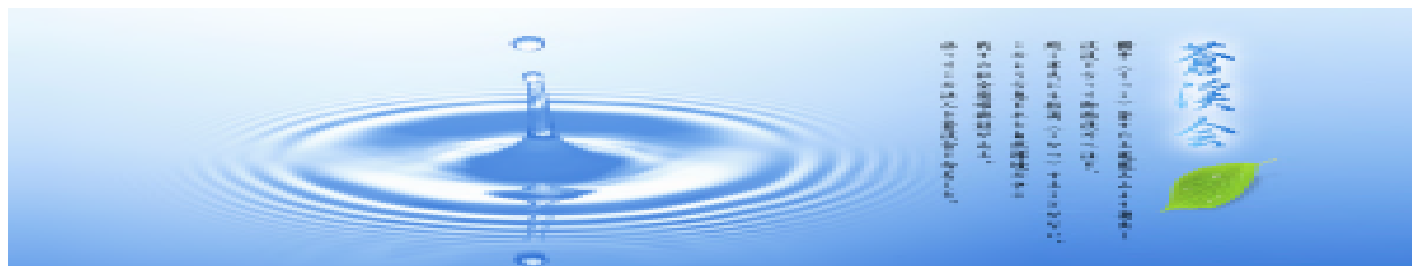
- 支援者である限り「**利用者がどんな人であるか**」を知ろうとし続け、新たな一面の発見に努めねばならない。


・・・・・・・・・・のではないのでしょうか？？

ありがとうございました。

担当 本庄ひまわり福祉会
支援課長 五月女 尚史

居住支援における サービス管理責任者が行う人材育成に ついて考える



 社会福祉法人蒼溪会
ライフデザイン ボヤージュ
施設長 渡邊充恵

自己紹介



- ・精神保健福祉士。
- ・医療法人で地域活動支援センター I 型・相談支援事業所で相談支援専門員として勤務
- ・平成28年から蒼溪会へ転職
- ・現在、宿泊型自立訓練・自立訓練（生活訓練）
「ライフデザイン ボヤージュ」施設長

- ・山梨県サービス管理責任者等研修企画チーム
- ・南アルプス市自立支援協議会副会長
- ・南アルプス市障害支援区分審査会委員
- ・日本精神福祉士協会地域生活支援推進委員会 等

蒼溪会



指定特定・指定一般
 特定加算事業所
 相談支援センターカマラド



共生型サービス事業所
 生活介護
 ライフサポート ラヴィ



就労継続支援B型事業所
 「ケール」「サヴァ」



グループホーム「カマラド」
 「パウゼ」「コパン」「ホスタ」
 「きただけ草」
 日中サービス支援型GH
 ライフスタイル ボヌール

宿泊型自立訓練事業所
 自立訓練（生活訓練）
 ライフデザイン ボヤージュ



- ・山梨県南アルプス市を拠点として活動
- ・職員総数 58名

蒼溪会 居住支援のスタッフ

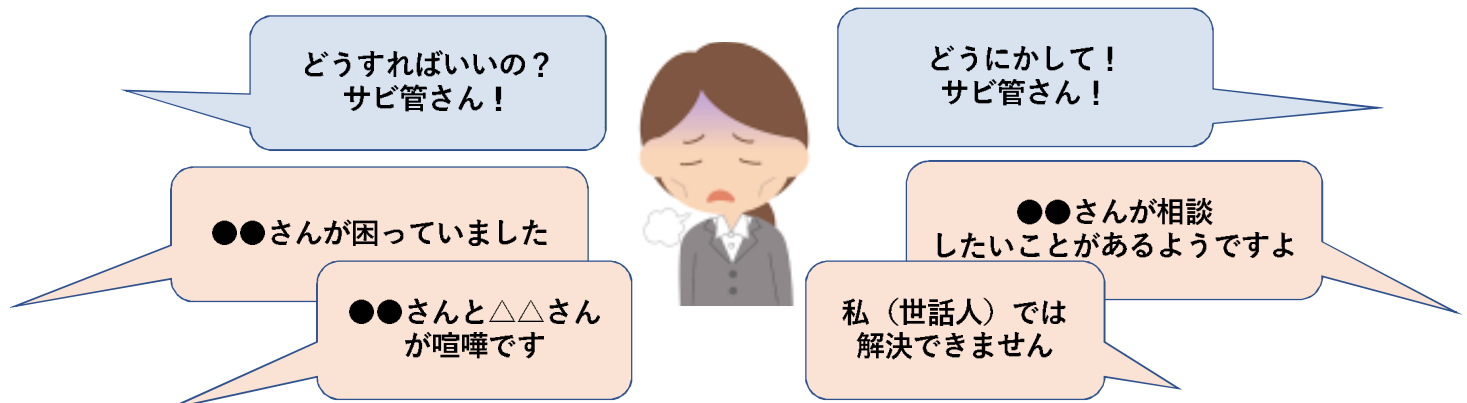
事業所名	職員数	職種	
		専門職 (精神保健福祉士・ 社会福祉士・介護福祉士)	非専門職
宿泊型自立訓練事業所 ボヤージュ	10名	6名 サビ管1	4名
日中サービス支援型GH ボヌール	12名	7名 サビ管1	5名
グループホーム (介護包括型) 5カ所	9名	3名 サビ管1	6名 サビ管1

～福祉の専門職だけではなく、「この仕事してみたい！」という地域の方も多く勤めている～

サービス管理責任者の苦悩



サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者は非常に忙しく、日々の業務に追われている状況
しかし、現場で働く、世話人や生活支援員の何かあると・・・



～生活すべてのことがサービス管理責任者に降りかかってくる状況～

世話人等の困りごと（具体例）

- ・ 市役所から手紙が来ました
- ・ 生活費を増やして欲しいそうです
- ・ タバコをもっと吸いたいようです
- ・ お風呂に入っていないのでどうしたらよいのか困っています
- ・ 毎日具合が悪いと言っていますがどうしたらよいですか
- ・ 通所先に行きたくないそうです etc・・・



世話人や生活支援員が生活の工夫を利用者と共に考えられたらいいのに
利用者の方と一緒に悩んだり、考えたり、困ったり・・・
そんな時間を愉しんでほしい・・・



資質を挙げていく工夫（人材育成）

機会	方法	頻度	内容
朝ミーティング	コアタイム	(月)～(金) 8:30～9:15	全利用者のことを確認。情報共有と支援の工夫をSV。関わりの点検の時間
	3分間スピーチ	(月)～(金) 8:30～9:15	お互いの考えや困りごとを話す機会
スタッフミーティング	世話人SST	第2・4(金) 10:00～12:00	世話人の困りごとをSSTを通じて考える (非専門職の多い事業所向け)
	PIAGIP 事例検討	毎週(水) 14:15～16:00	生活支援員が事例提供者(専門職の多い事業所向け)
法人内研修	法人内研修企画チーム 講義	第1(水) 16:30～17:15	学びたいことアンケート実施。こちらから提供したい内容も含め企画
自主勉協会	野中式事例検討	第2(水) 18:10～20:00	支援の質向上や一人で悩まない文化づくり。 誰でも参加OK。相談支援専門員も参加
	輪読会	第4(水) 18:10～20:00	色々な書籍を読みながら『支援とは・・・』 をみんなで考える機会

～サービス管理責任者が面接場面に同席することや、一緒に支援に入りフォローすることも大切～

大切にしたいこと

- 精神障がいとは中途障がい。20代～30代に発症する方も多い
- 自尊心やその方の誇り。生きてきた文化は大切にしたい
- ご本人の意向を中心とした支援が大切
- きちんと本音で関わるのが大切
- 本音とは、良いことも嫌なことも言えること
- 関係性を創ること



まとめ

共感的支援

ピアの関係性

サビ管も育つ場を持つこと

『サビ管として、ぶれない支援を伝える』 (シンポジウム)

社会福祉法人 加島友愛会
Link
サービス管理責任者
玉城由美子

法人の紹介



- 社会福祉法人 加島友愛会
 - 大阪市淀川区加島地域に事業展開
- 1991年設立 (30周年)
 - 高齢者福祉部門3か所9事業
 - 障害者福祉部門8か所16事業
- 職員数
 - 障害部門88名 (+非常勤150名)
 - 平均年齢 40.5歳
 - 平均勤続年数 10年9か月



事業所の紹介



- Link (定員40名) 2007.4~
 - 就労移行支援………… (24名:現員37名)
 - 自立訓練………… (6名:現員7名)
 - 就労継続支援B型… (10名:現員13名)
 - 就労定着支援………… (なし:現員37名)
- 就労実績186名 就労定着率97%
 - 年間13~15名就職 (昨年度9名)
 - 平均利用期間1年8か月
- 職員構成…全体 正10名、非21名 (就労移行)
 - サビ管 2名 (常勤換算1.2)
 - 職業指導員 14名 (常勤換算8.3)
 - 就労支援員 3名 (常勤換算2.3)
 - 生活支援員 1名 (常勤換算0.6)
- 勤続年数…全体 正10名
 - 15年以上 3名
 - 10年以上 3名
 - 5年以上 2名
 - 1~2年 2名

自己紹介

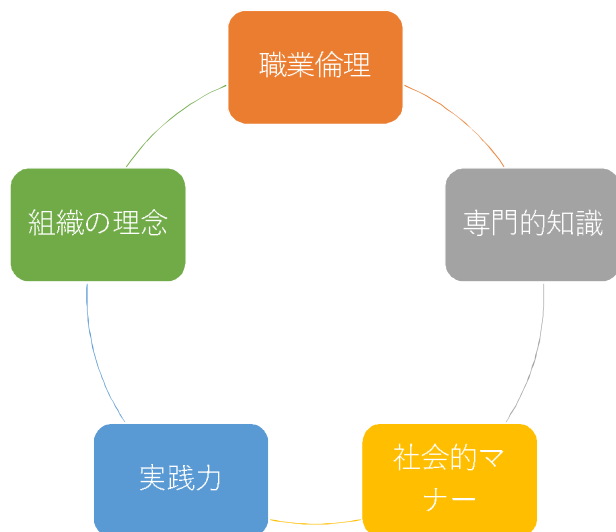
サビ管12年目になります。

- 専門学校で保育士資格を取得
 - 履修過程で障害福祉の就労支援に興味を持つ
- ジョブコーチになりたくて入職
 - 法人内の利用者の就労支援に従事
- Linkの開設時に異動
 - サビ管として支援の質の担保が目標
 - 支援課長として10年。事業の運営管理も担当
 - 中堅職員の育成が組織的目標
- 環境側に働きかける支援がモットー
 - できることや強みに着目
 - 伸びしろや可能性を見つけるアセスメント
 - 企業と一緒に考えながら環境を変える支援

自分が新人の頃は…

- 少人数部署(就労支援事業部)で上司や先輩に相談しやすかった。
- 支援方法に理論や技術があり、実践の課題が明確に理解できた。
- 支援について自分で考える機会が多かった。
- 『ケースバイケース』が難しい。
- 社会人としても新人。社会の常識がわからないことも。
- でも、就労支援が楽しかった！
- 目標や達成感を共有できる組織としての一体感があつた。

Linkでの人材育成



- 法人内で階層ごとの研修制度
 - 新任、中堅、管理職
- 外部研修の推奨
- 事業所ごとの研修計画
 - 事業の特性
 - Linkで大切にしている支援
 - サービス申請等の流れ
 - 障害者雇用企業での実習
 - 他事業所視察 など
- OJT
 - 先輩職員とペアで担当
- 目標設定と振り返り
 - 1年間ごとと個別対応
 - 日々の業務の中で話せるように

Linkでの課題

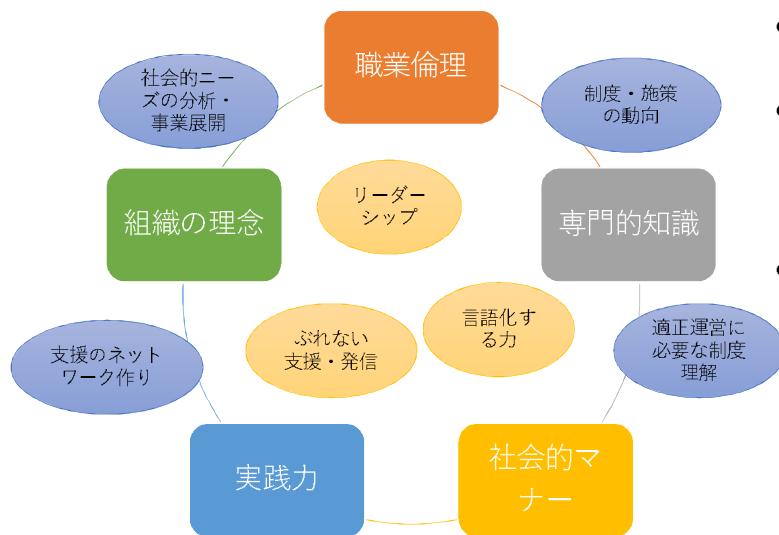
新人職員（5年未満）の声

- 今更聞けない基本的な質問がある
- 企業との調整や連絡が緊張する
- 関係機関が多くて役割がわからない
- サービスの種類や申請についてもわかりづらい
- 覚えることが多くて優先順位がつけられない
- 質問や相談のタイミングをつかむのが難しい
- 自分ができているのか漠然と不安
- 同期がおらず悩みを共有する人がいない
- 後輩もできると業務の幅が急に広がり、対応ができないときはある

サビ管としての介入

- 支援計画策定会議の時に、基本的なことや普段の悩みに派生させてコミュニケーションを取る。
- 自分の支援を見せる。面談や作業指導、コミュニケーションの取り方、電話対応、外部機関とのやり取りなど。
- 制度や関係機関等の説明は研修を設定。先輩職員が講師となることも。
- 細かな目標設定とフィードバック。必要に応じて月1で定期面談をする職員も。
- 情報共有が必要なタイミングが多いので、朝礼時や日常的なコミュニケーションをしっかり取る。
- 頑張りを見逃さない。結果ではなくプロセスを褒める。
- 中堅職員を育成に巻き込むことが重要なので、中堅職員と育成会議をもつようにしている。
- 「自分はどう思うの？」「どうしたらいいと思う？」と考える機会も与えるように意識している。

サビ管に求められる人材育成（私見）



- 人材育成がサービスの向上につながる
- 組織のまとめ役、支援の見本
 - 求心力が必要（ぶれない存在）
 - 支援の理念を明確に
 - 根拠がある実践
- サビ管のブラッシュアップも必要

サビ管にはオールマイティーな能力を求められがち。サビ管自身が研鑽できるコミュニティや仕組み、人材交流の場があると、サビ管として成長でき、支援の質の向上につながるのだと思います。