

# サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者(サビ児管)に期待される役割と育成 —地域の中で、ともに育ち合う人材育成—

大友 崇弘<sup>†</sup>第76回国立病院総合医学会  
2022年10月8日 於 熊本

IRYO Vol.77 No. 5 (347-351) 2023

## 要旨

障害福祉サービス事業所等における人材育成については、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者（以下、サービス管理責任者等）が中心的役割を担うことを期待されている。

前者は、相談支援専門員と時を同じくして、2006（平成18）年施行の障害者自立支援法により、後者は、2012（平成24）年の児童福祉法改正により、障害福祉サービス事業所に配置されるようになった。3者に共通するのは、障がいのあるご本人が、社会において等しく平等に、自ら望む生活を送れるよう支援する専門職であり、ご本人の想いや希望に寄り添い続ける伴走者として、多様な人々と連携・協働し、地域のネットワーク形成、地域づくり等に取り組んでいる。

このようなサービス管理責任者等の質と量の充実を目指し、2019（平成31）年に研修カリキュラム内容・体系が改訂されている。この改訂では、「人材育成」を重要な課題として捉えつつ、基礎研修・実践研修・更新研修等という段階的な研修体系となっている。一方で、サービス管理責任者等は、各事業所において単独配置である場合が多く、事業所内のOJT（On the Job Training）を受けることが困難な状況にあり、さらには自事業所内の他職員に対する人材育成の手法を学ぶ機会も少ない現状にある。

このような状況等を受けて、神奈川県の県西障害保健福祉圏域では、「人材育成」を軸に、サービス管理責任者等が、事業所の垣根を越えて、相互の視点や知識・技術・想いを交わしながら、気づきと学びを得る機会・場を確保し、地域の中でともに育ち合う「ともそだち」の関係を築いている。地域で展開する「人材育成」の、さらなる発展・充実を目指し、中長期的な視点を持ち、地域づくりを行っていく必要があると考える。

キーワード サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者、ともそだち

社会福祉法人 風祭の森 地域支援センター †相談支援専門員

著者連絡先：大友崇弘 小田原市基幹相談支援センター

〒250-0055 神奈川県小田原市久野115-2

e-mail : odawara.kikansoudan@gmail.com

(2023年3月28日受付 2023年6月9日受理)

The Role and Development Expected of a Service Manager and a Child Development Support Management Supervisor: Human Resources Development within the Community

Takahiro Otomo. Forest Community Support Center of Kazamatsurinomori, a social welfare corporation

(Received Mar. 28, 2023, Accepted Jun. 9, 2023)

Key words : service manager, child development support manager supervisor, Tomosodachi

## はじめに

障害福祉サービス事業所等における人材育成については、サービス管理責任者や児童発達支援管理責任者（以下、サービス管理責任者等）が中心的役割を担うことが期待されている。

前者は、相談支援専門員と時を同じくして、2006（平成18）年施行の障害者自立支援法により、後者は、2012（平成24）年の児童福祉法改正により、障害福祉サービス事業所に配置されるようになった。3者に共通するのは、障がいのあるご本人が、社会において等しく平等に、自ら望む生活を送れるよう支援する専門職であるということ。その軸となるのが、ご本人との関係構築を基盤として、ご本人主体、生活モデル、ストレングス視点およびエンパワメント支援等により、ご本人の想いや希望に寄り添い続ける伴走者として支援すること、さらには、包括的・全人的な支援を実現するために、多様な人々と連携・協働し、地域のネットワーク形成、地域づくり等に貢献することにある。

このようなサービス管理責任者等の養成については、さらなる質と量の充実に向けて、2019（平成31）年に研修カリキュラムの改訂があり、基礎研修・実践研修・更新研修等という段階的な研修体系になっている。とはいえ、このような研修を修了したサービス管理責任者等は、各事業所において単独配置である場合が多く、事業所内のOJT（On the Job Training）を受けることが困難になっている。さらに、自事業所内の他職員に対する人材育成の手法を学ぶ機会も少ない状況にある。そのような状況は、国立病院機構のサービス管理責任者等も同様であり、「人材育成」は共通の課題といえる。

このたび、神奈川県県西障害保健福祉圏域（以下、県西圏域）ではサービス管理責任者等に向けたアンケートを実施したところ「人材育成」に関する課題感を抱えている声が多数確認されたため、これを地域の課題として捉え、事業所の垣根を越えて、相互の視点や知識・技術・想いを交わしながら、気づきと学びを得る機会・場を確保し、地域の中でもに育ち合う「ともそだち」の関係を築いている。

本稿では、以上のような取り組みを報告するとともに、さらなる充実と持続可能な仕組みとするためにはどのようにすべきか、改めて考える契機とした。

## サービス管理責任者等に期待される役割と育成

サービス管理責任者等の役割・責務は、サービス提供プロセスのマネジメントのほか、他のサービス提供職員に対する技術的な助言・指導などとされている。

具体的な業務内容例は、以下のとおり。

### ①個別支援計画の作成に関する業務

- a. 利用者に対する面接等によるアセスメントおよび支援内容の検討
- b. 個別支援計画の原案作成
- c. 個別支援計画作成に係る会議の運営
- d. 利用者・家族に対する個別支援計画案の説明と同意
- e. 利用者に対する個別支援計画の交付
- f. 個別支援計画の実施状況の把握（モニタリング）による見直しと計画の変更
  - ア. 定期的な利用者への面接
  - イ. 定期的なモニタリング結果の記録

### ②当該サービス提供事業所以外における利用状況の把握

### ③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

### ④サービス提供者職員への指導・助言

このようにサービス管理責任者等には、多岐にわたるマネジメント業務が期待されている。これらの業務を担うに値する人材を養成し、さらなる質と量の充実に向けた研修体制を構築するために2019（平成31）年にカリキュラムの改訂がなされた。その概要は、表1に示すとおり、基礎研修、実践研修、更新研修等という段階的な研修体系になっている。

とりわけ、サービス管理責任者等の役割には、前述の具体的な業務内容例の④に記載のとおり、自事業所の職員に対する人材育成が含まれているため、実践研修、更新研修では、表1に示すとおり、人材育成に関するカリキュラムの割合が多くなっている。具体的には、実践研修では、新人・若手職員を対象とした、「講義・演習3人材育成の手法に関する講義及び演習」が3.5時間、更新研修では、中堅職員を対象とした、「講義・演習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」が7時間となっている。

このような研修を修了したのち、一定の実務経験を経た者がサービス管理責任者等として各事務所に配置されるが、おおよそ単独配置となる。

表1 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の告示別表

相談支援従事者初任者研修講義（現行）		時間数	基礎研修（うち相談支援従事者初任者研修講義部分）		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	6.5 h	講義	1 障害児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	5 h
	ケアマネジメントの手法に関する講義	2 h		2 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	3 h
	地域支援に関する講義	3 h		3 相談支援におけるケアマネジメント手法に関する講義	3 h
	合計	11.5 h	合計	11 h	
共通講義および分野別演習（旧）		時間数	基礎研修（うち研修講義、演習部分）（法改正後）		時間数
講義	サービス管理責任者の役割に関する講義	6 h	講義	1 サービス管理責任者・児童発達支援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	7.5 h
	アセスメントやモニタリングの手法に関する講義	3 h		演習	2 サービス提供プロセスの管理に関する演習
演習	サービス提供プロセスの管理に関する演習	10 h	合計		19 h
合計		19 h			

実践研修		時間数	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	1 障害福祉の動向に関する講義	1 h
	2 サービス提供に関する講義及び演習	6.5 h		2 サービス提供の自己検証に関する演習	5 h
講義・演習	3 人材育成の手法に関する講義及び演習	3.5h		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
	4 多職種及び地域連携に関する講義及び演習	3.5h	合計	13 h	
合計		14.5 h			

※実践研修は令和元年度2年後から実施

※1 更新研修は、令和元年度から実施  
 ※2 令和5年度までは1及び1のみ実施でも可とする

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資料重要事項の説明

以上が、サービス管理責任者等に期待される役割・業務の概要および現状となるが、これを児童指導員等が担っている国立病院機構のサービス管理責任者等の現状と照らし合わせると、以下の図1、図2のとおり共通点のあることがわかる。

まず、図1のとおり、国立病院機構におけるサービス管理責任者の約半数は、児童指導員が担っている。また、図2は、左のグラフが国立病院機構における児童指導員の現状、右のグラフが小生の活動エリアである神奈川県の県西圏域におけるサービス管理責任者等の現状となるが、両者の共通点として、経験年数が5年以下である者がほぼ半数ということがあげられる。このように経験年数が長いといえない者が、前述のとおり単独配置という職場環境において、自らの研鑽けんさんと自事業所内の人材育成の体制を、どのように作っていくかが、共通の課題になるといえる。

以上の共通点を確認したところで、次に神奈川県の県西圏域におけるサービス管理責任者等の課題と人材育成の取り組みについて報告する。

### 神奈川県の県西圏域におけるサービス管理責任者等の人材育成の取り組み

地域における人材育成の体制づくりを目的として、サービス管理責任者等に向けて、アンケート調

査を実施した（図3）。

前述のとおり、研修において人材育成について学ぶ機会が確保されているが、アンケート結果からは『人材育成』に対する課題を抱えるサービス管理責任者等が、多いことが確認された。この結果の背景事情としては、「サービス管理責任者等としてのOJTを受けることが困難で、孤立化しやすい」、「事業所内で同職種同士の学び合いができず、自事業所内だけでは、人材育成が難しい」などの状況がある。

このような状況を踏まえて、神奈川県の県西圏域では、サービス管理責任者等が、実践の中で抱える悩みや葛藤などについて、事業所の垣根を越えて、相互の視点や知識・技術・想いを交わしながら、気づきと学びを得る機会・場が必要という結論に至った。その結論を元に、令和元年度より、サービス管理責任者等連絡会（以下、連絡会）を発足した。顔の見える関係から支え合える関係づくりを目指し、次世代を担う中堅職員も含めたメンバー構成になっている。

連絡会では『人材育成』を軸に、各事業所における個別支援計画の作成・実施に係る実践共有や、職員に対する人材育成の手法を学ぶ機会としてのグループスーパービジョンを企画・開催する等、事業所の垣根を超えて、地域のネットワークを基盤としたOJTを展開している。

連絡会の参加者より、感想や意見をいただいた内

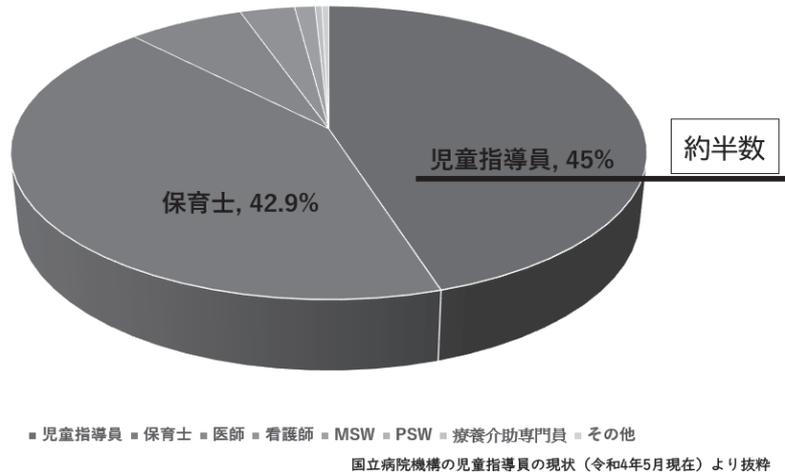


図1 国立病院機構におけるサービス管理責任者等の配置状況

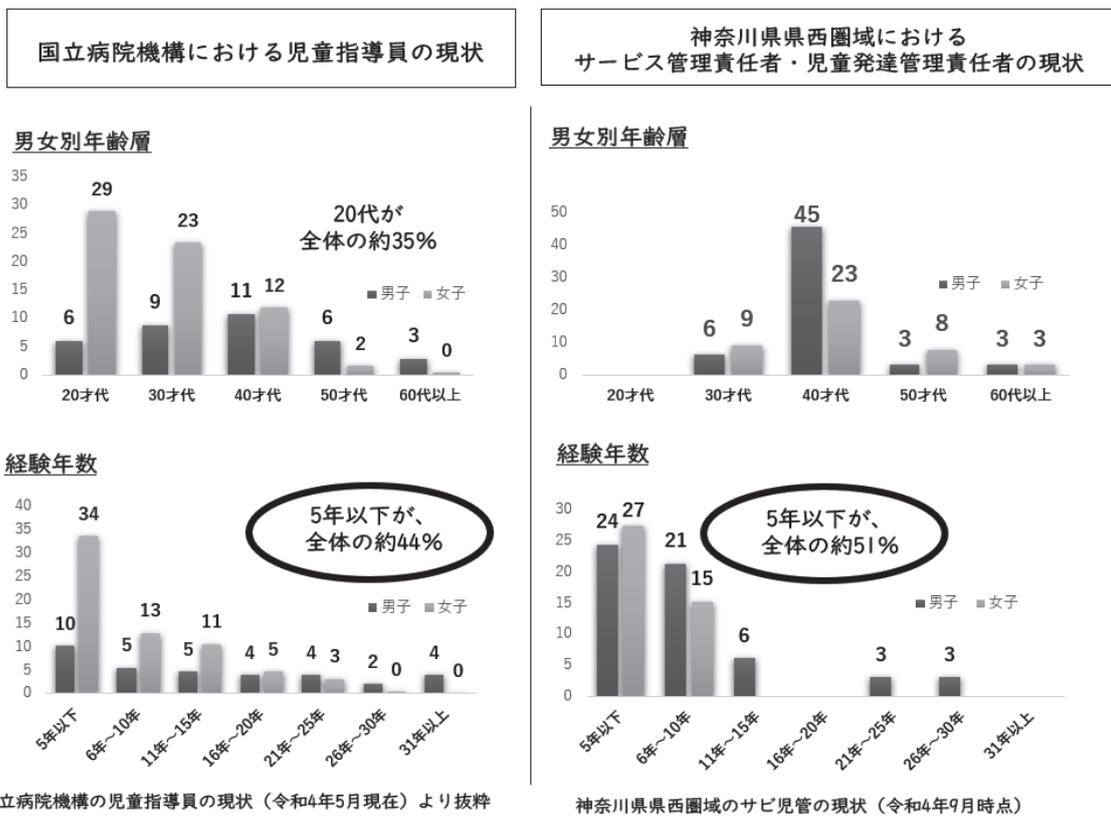


図2 国立病院機構における児童指導員の現状および神奈川県西圏域におけるサービス管理責任者・児童発達管理責任者の現状

容の一部は、以下のとおり。

「他事業所との意見交換ができて勉強になりました。定期的を開催をしてほしいです」、「連絡会の内容を自事業所内で振り返り、さらなる検討を重ねていきます」、「一人で抱え込まず、チームで支援することが大事だと感じました」、「地域の支え合いを確認でき、安心しました」、「同じ圏域の方々と意見交

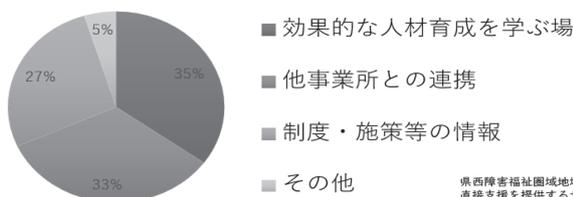
換する機会を通じて、サービス全体を俯瞰することができたことに加えて、サポート的な関係のありがたさを実感しました」など、定期的・継続的なつながり・支え合いの場が求められていることを確認できた。

また、副次的な効果として、前段の感想や意見からも読み取ることができるように、事業所内外の情

サービス管理責任者等として悩んでいること



悩んだときに必要だと感じること



サービス管理責任者等は  
単独配置が多く、自事業  
所内で学びの場を設ける  
ことが困難



県西障害福祉圏域地域提供ナビゲーション サービス提供ネットワーク  
直接支援を提供するサービス提供事業所に関するアンケート集計結果より

図3 神奈川県西圏域におけるサービス管理責任者・児童発達管理責任者の課題

報共有が円滑となり、利用者支援に係る連携・協働体制構築にもつながった。これは、前述したアンケートの中で悩みごととして挙がっていた「連携強化」、「情報収集」の解消にもつながっているといえる。

ま と め

社会構造の変化による人材不足は、私たち福祉分野においても顕著となっている。そのような状況のなかでも、地域全体で支え合う持続可能な人材育成により、障がいのある方が望む生活を送れる体制を創る必要があると考える。

連絡会の合言葉は『ともそだち』。利用者ひとりひとりの「育ち」に寄り添うことにより、われわれ支援者も育てられる。また、ひとりの利用者のためにつながることは、われわれ支援者同士の学び合い・育ち合いにもなっている。すなわち、利用者とわれ

われ支援者は、ともに育ちあう、『ともそだち』の関係にあるのではないだろうか。そのような支援ができるように「点」を「線」に、それを「面」にするチームを作り、利用者らしさ、利用者が望む暮らしの実現に向けて、実践する。このような『ともそだち』の関係を地域全体で築き、未来につなげていくことが求められる。

〈本論文は第76回国立病院総合医学会シンポジウム「待ったなし！医療機関における児童指導員の人材育成」において「サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者（サビ児管）に期待される役割と育成～地域の中で共に育ち合う人材育成～」として発表した内容に加筆したものである。〉

利益相反自己申告：申告すべきものなし。