

# 第1章

## 『サービス管理責任者等調査 2008』

～あらたに配置されるようになったサービス管理責任者を中心として、  
四つの職種（管理者・サービス管理責任者・世話人・生活支援員）の実態を探る～

序 調査の目的と概要（4）

調査報告

【1】回答のあった法人と回答者（6）

【2】回答法人の概況（7）

【3】管理者の概況（10）

【4】共同生活介護・援助計画とサービス管理責任者（13）

1. サービス管理責任者の配置と人数（13）
2. サービス管理責任者無配置の実際（14）
3. 共同生活介護・援助計画の実際（14）
4. サービス管理責任者の概況（16）

【5】管理者・サービス管理責任者・世話人・生活支援員の関係（21）

1. 業務の役割分担（21）
2. 給与・賃金と研修希望（29）

【6】まとめ 研修開発とGH・CHの今後の展開に向けて（38）

付 調査票（39）

脚注に記載以外の参考文献

- 堀田聰子『訪問介護員の定着・能力開発と雇用管理』（東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門 研究シリーズ No.11）2008.3
- 佐藤博樹・大木栄一・堀田聰子『ヘルパーの能力開発と雇用管理』勁草書房，2006年
- 佐野陽子・小池和男・石田英夫編『賃金交渉の行動科学』東洋経済新報社，1969年
- 佐野陽子『賃金決定の計量分析』東洋経済新報社，1970年
- 佐野陽子・石田英夫・井上詔三著『中小企業の賃金決定』東洋経済新報社，1971年
- 佐野陽子『企業内労働市場』有斐閣，1989年
- 森五郎『人事・労務管理の知識』日本経済新聞社，1968年

## 序 調査の目的と概要

### 1.目的

障害者自立支援法が施行され、日本のグループホーム制度は大きな転機を迎えた。1989年の「精神薄弱者地域生活援助事業」<sup>1</sup>（国庫補助事業）から始まった国のグループホーム制度は、2006年4月（障害者自立支援法施行）には国庫負担金の事業として、旧事業体系のまま新たな報酬単価、利用実績払いの導入、利用者原則1割負担（所得階級別上限設定）等の導入がなされ、同年10月からは本格的に新事業体系への移行が始まっている。「地域生活援助事業」であったグループホーム事業は「共同生活援助（グループホーム）」、「共同生活介護（ケアホーム）」と名称を新たに、二つの異なる事業に姿を変え、建物自体を「共同生活住居」と呼ぶようになった<sup>2</sup>。

本学会では、2006年に、4月時点でのグループホーム運営の変化を捉え記録すべく運営実態調査を実施し、当会編『新たなグループホーム支援の展開をめざして グループホーム運営実態に関する緊急調査～新制度でグループホームはどう変わるのかⅠ～報告書』（独立行政法人 福祉医療機構（高齢者・障害者福祉基金）助成 平成18年度「地域基盤型グループホーム支援方策推進事業」基礎調査報告書、2006年12月）をまとめた。

新制度によって大きく変わったのは、周知の通り名称だけではない。制度開始以来、①グループホームでの支援の中心を担う「世話人」、②それを支援する仕組みとしての「バックアップ」（施設）、③グループホーム生活の中にいっそうの個別支援とより障害の重い入居希望者の入居実現に役割を果たしてきたホームヘルパー利用という、三者による分業（・協業）の枠組みは大きく変わった。業務委託方式を中心とした①は法人による雇用を原則とし<sup>3</sup>、②の役割を明確化、拡張したうえで新たに管理者、サービス管理責任者が配置された<sup>4</sup>。③のホームヘルパー利用は原則禁止となり、その代わりに生活支援員が障害程度区分毎に配置基準を設けて配置された<sup>5</sup>。制度上グループホームの支援は、管理者、サービス管理責任者、世話人、生活支援員という4つの職種による分業（・協業）体制となったのである。

さて、今サービス管理責任者の役割をおおよそ三つに分けてみると、

- ①入居者一人ひとりに合わせた個別支援計画（共同生活援助・介護計画）の策定と実行
- ②そのためのスタッフの技術技能の向上、効果的な職員研修の実施とスーパービジョン、職場の組織化
- ③地域レベルでサービスの質の検証や維持向上と地域移行の推進といったソーシャルプランニング等に役割を果たすことが、求められているといえよう。

本調査の目的は、新たに配置されるようになったサービス管理責任者を中心として、先の4つの職種の実態を探ることにある。

### 2.概要

#### (1) 対象と方法

調査対象は、WAM-NETのグループホーム・ケアホームのデータによった。ただし、調査対象を事

<sup>1</sup> 当時の名称のまま記載した。

<sup>2</sup> 知的障害者・精神障害者のグループホームに「共同」の字句が冠されたのは、国の制度として初めてではないだろうか。いずれの制度も、「地域生活援助事業」としてスタートしている。1989年（平成元年）に知的障害者（当時は「精神薄弱者」）地域生活援助事業を開始するにあたって刊行された、厚生省児童家庭局障害福祉課監修『グループホームの設置・運営ハンドブック―精神薄弱者の地域生活援助―』（財団法人児童福祉協会、平成元年）によると、「グループホームでの生活は、入居者が自分のお金で地域で生活をする、そういう意味で個人生活であるということが基本です。便宜的に数人で住んで生活するわけですが、グループで生活することが目的ではありません。あくまでも地域で生活を、自分の暮らしたい場所で自分のお金で生活をしていくということを基本に考えていくべきだと思います。」（p.115）とある。何か「基本」や「目的」が変質したのだろうか。知的障害者グループホーム運営研究会編『知的障害者グループホーム 運営ハンドブック』中央法規、2001年にも、ほぼ同一の記述がみられる（同書 p.97）。なお、2001年までの制度発展の概略は（執筆者不詳）「グループホーム制度の沿革」（前掲書）にまとめられている。この知的障害者グループホーム運営研究会は「行政関係者や福祉の現場の方々から」っており、「知的障害者の福祉施策は地域生活の支援に向けて進化しますし、グループホームもまた進化します。このハンドブックはこれからも改訂を重ねる必要がある」と記されている（同書、「はじめに」）。今となっては、いずれも絶版（ないしは重版未定）となっているようだが、正しく「進化」を遂げて、改訂を重ねていきたいものである。この知的障害者グループホーム運営研究会編の著作には、「従来の設置・運営マニュアルを改訂するものである」（同書 p.39）と記されているが、厚生労働省監修の文字はどこにも見当たらない。けむにまかれた気もするが、文献史的な興味以上の興味をそそられる。

<sup>3</sup> 世話人の業務実態が、本当に委託業務契約で納まっていたといえるかを、正面から問わないまま、スリと雇用（被用者）に切り替わった。このまま忘れ去られそうで、誠に忘れっぽいものだ。

<sup>4</sup> サービス提供の責任の明確化ということもいわれたが、そんなに無責任なものだったというのだろうか。制度上の責任の振り分け方が無責任だったのなら、当事者がそういうならそれはそうなのかもしれない。

<sup>5</sup> 1人ひとりの必要性に基づいて支援量が決まる（管の）ホームヘルパーと、障害程度区分毎に配置基準を定めた生活支援員とでは、そもそも根本が異なる筈だ。両者の有する専門性や従事者の性質の異同についても、はたして同じなのだろうか。

業所ではなく、運営法人としたため、事業所ベースのデータを、複数の事業を運営する法人についても1と数えた法人データに修正した。母集団は3,605法人となった。そのうえで、回収数200程度を目標に、標本調査とした。調査票の配布と回収は郵送法としたため、郵送法の性質上回収率3割強を想定し、無作為抽出（等間隔による抽出）で、抽出率18.0%、標本数648とした。

調査票は、2008年12月初旬に配布し、1次締め切りを2009年1月9日とした。さらに、一次締め切りの時期を目途に、督促状を郵送し、2次締め切りを1月末とした。その後、最終締め切りを2月末とした。

発送数に対して、宛先不明（不着）は22、回収数は219、回収率は33.8%であった。

母集団 (N)	3605
発送数(標本数) (n)	648
抽出率(%) (n/N)	18.0
宛先不明(不着)	22
回収数	219
回収率(%)	33.8

### (3) 標本誤差

本調査は標本調査であるから、母集団の推計が可能である。

信頼度95%における標本誤差の幅は、

$$\text{信頼度95\%における測定値} = 1.96 \sqrt{\frac{N-n}{N-1} \cdot \frac{p(1-p)}{n}}$$

で、計算される。ただし、N=母集団、n=標本数、p=回答の比率である。よって信頼度95%における標本誤差（信頼区間の1/2）は、表のとおりである。

図表 標本誤差

P (%)		信頼度95%における 信頼区間の1/2幅
95	5	1.5
90	10	2.1
85	15	2.5
80	20	2.8
75	25	3.0
70	30	3.2
65	35	3.3
60	40	3.4
55	45	3.5
50	50	3.5

### (4) 項目と回答

調査項目は、①回答記入者と法人格、②運営している事業と入居者の概数、③管理者について、④サービス管理責任者について、⑤業務と分業の実態等、から成っている。詳しくは、調査票を参照されたい。

回答は、特に指定がなければ2008年12月1日時点とした。

### (5) 集計・報告書の作成

データ入力は、「特定非営利活動法人 PDD サポートセンター グリーンフォーレスト 地域活動支援センター オフィス ウイング」に委託し、集計と報告は久保が担当した。文責は久保が負う。

### (6) 用語と記述について

- ・本報告では、以下のように略記している箇所がある。
  - ①共同生活介護、グループホーム…「GH」
  - ②共同生活援助、ケアホーム…「CH」
  - ③サービス管理責任者…「サビ管」
- ・本文中特に断りが無い限り、不明・非該当を除く%を用いて記述する。
- ・%はコンピューター処理のままとなっており、合計が100%とならない箇所がある。

調査報告

【1】回答のあった法人と回答者

(1) 回答者

調査回答者は、表【1】-1-1の通りとなっている。これを、管理者、サビ管、世話人・生活支援員に分け直したものを、表【1】-1-2に示す。それぞれの兼務実態については後にみるが、「1 管理者（サビ管以外兼務含む）」16.4%（不明・未記入含む。以下同じ）、「2 管理者・サビ管兼務（他兼務含む）」4.1%、「3 サビ管（管理者以外兼務含む）」59.8%となっており、約8割（80.3%）が管理的地位にある者による回答となっている。

表【1】-1-1 回答者の職名

(単位:人,%)

	人		%	
	人	%	(不明を除く)	
1 管理者(専任)	33	15.1	15.9	
2 管理者・サビ管兼務	6	2.7	2.9	
3 管理者・世話人兼務	1	0.5	0.5	
4 管理者・サビ管・世話人兼務	3	1.4	1.4	
5 管理者・その他兼務	2	0.9	1.0	
6 サビ管(専任)	71	32.4	34.1	
7 サビ管・世話人兼務	38	17.4	18.3	
8 サビ管・生活支援員兼務	7	3.2	3.4	
9 サビ管・その他兼務	15	6.8	7.2	
10 世話人(専任・その他兼務含む)	5	2.3	2.4	
11 生活支援員(専任・その他兼務含む)	10	4.6	4.8	
12 その他	17	7.8	8.2	
不明・未記入	11	5.0	—	
計	219	100.0	—	

(2) 回答法人の法人格 (表【1】-2)

「1 社会福祉法人」が最も多く61.2%（不明・未記入含む。以下同じ）、以下「2 NPO法人」24.7%、「3 医療法人」8.2%となっている。回答では特にNPO法人が約1/4を占めていることが注目される。つまり、GH・CHの、事業ではなく、その運営組織について問題とすると、社会福祉法人のみに着目しては不十分だといえる。

表【1】-1-2 回答者の職名(管理者・サビ管・他別)

(単位:人,%)

	人		%	
	人	%	(不明を除く)	
1 管理者(サビ管以外兼務含む)	36	16.4	17.3	
2 管理者・サビ管兼務(他兼務含む)	9	4.1	4.3	
3 サビ管(管理者以外兼務含む)	131	59.8	63.0	
4 世話人・生活支援員(上記兼務を除く)	15	6.8	7.2	
5 その他	17	7.8	8.2	
不明・未記入	11	5.0	—	
計	219	100.0	—	

なお参考に、厚生労働省『平成19年社会福祉施設等調査』より、「共同生活介護事業」(CH)「共同生活援助事業」(GH)の経営主体別事業所の構成割合をみると(参考)表【1】-1, CHでは「社会福祉法人」(社会福祉協議会除く)77.1%、「NPO法人」(特定非営利活動法人)15.8%、GHでは「社会福祉法人」(社会福祉協議会除く)64.6%、「NPO法人」(特定非営利活動法人)16.7%、となっている。

表【1】-2 回答法人の法人格

(単位:法人,%)

	人		%	
	人	%	(不明を除く)	
1 社会福祉法人	134	61.2	62.0	
2 NPO法人	54	24.7	25.0	
3 医療法人	18	8.2	8.3	
4 (社会福祉)事業団	4	1.8	1.9	
5 その他	6	2.7	2.8	
不明・未記入	3	1.4	—	
計	219	100.0	—	

しかし、厚生労働省調査は経営主体別事業所数なので、事業所ベースとなっている。本調査は、運営法人ベースであるため<sup>6</sup>、複数のGH・CH事業を運営している法人も1と数えている点で異なっている。

参考)表【1】-1 事業の種類別にみた経営主体別事業所の構成割合

	事業所数	構成割合(%)										
		総数	国	地方公共団体	社会福祉協議会	1) 社会福祉法人	医療法人	社団・財団法人	協同組合	営利法人	特定非営利活動法人	その他
共同生活介護事業	2 259	100	0	0.7	0.9	77.1	3.9	0.3	-	1.1	15.8	0.2
共同生活援助事業	2 974 (5 745)	100	-	0.9	0.8	64.6	13.7	1.8	0	1.2	16.7	0.2

注:1) 社会福祉法人には社会福祉協議会を含まない。

2) ( )内は、平成18年10月1日現在の数値である。なお、平成18年調査で調査対象でない事業所を除く。

3) 障害者支援施設の居間実施サービス(生活介護、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援)を除く。

出所)厚生労働省「平成19年 社会福祉施設等調査結果の概況」表8 事業の種類別にみた経営主体別事業所の構成割合 平成19年10月1日現在より作成。

<sup>6</sup> 詳しくは、「序 調査の目的と概要 2.概要 (1) 対象と方法」を参照されたい。

【2】回答法人の概況

1. 指定事業について

(1) 指定事業の種類

「地域生活援助事業」、「支援費制度」では、1つのグループホームが1つの事業であったが、障害者自立支援法ではグループホーム数と事業数は同じではなくなっている。また、1つの法人でも複数の事業を実施しているところもある。表【2】-1-1は、回答のあった法人がどのような事業を実施しているかを事業の種類ごとにみたものである。事業の種類としては、「1 GH」、「2 CH」、「3 GH・CHを一体的に行う」、「4 経過的給付(ホームヘルプ併給)CH」、「5 GH(地域移行型・共同生活援助)」、「6 CH(地域移行型・共同生活介護)」、「7 GH・CH(地域移行型)を一体的に行う」の7つとした。

もっとも多いのは、「3 GH・CHを一体的に行う」事業で43.6%(不明を除く。以下同じ。)、次いで、「1 GH」事業36.5%、「2 CH」事業25.1%となっている。「4 経過的給付(ホームヘルプ併給)CH」は、1.9%となっているが、CH入居者のホームヘルパー利用は報酬単位を引き下げたうえで7障害程度区分4・5・6の入居者には個別給付がなされており、その影響が考えられよう。

(2) 事業の組み合わせ

次に、事業の組み合わせ毎に、法人別にみたものが表【2】-1-2である。最も多いのが、「3 GH・CHを一体的に行う」事業のみを行っている法人で37.9%(不明を除く。以下同じ。)、次いで、「1 GH」事業のみを行っている法人27.5%、「2 CH」事業のみを行っている法人17.5%となっている。

(3) 指定事業の種類毎の合計事業数と合計共同住居数

事業の種類毎に、実際の事業の指定数と共同住居数をみてみよう(表【2】-1-3)。事業指定数合計は508で、最も多いのが「3 GH・CHを一体的に行う」55.5%(不明を除く。以下同じ)、以下「1 GH」24.8%、「2 CH」15.0%となっている。

共同住居数をみると、合計は1,050、「3 GH・CHを一体的に行う」51.4%、以下「1 GH」26.8%、「2 CH」17.5%となっている。

表【2】-1-1 指定事業の種類(複数回答) (単位:法人,%)

指定事業の種類別	法人数	%	(不明を除く)
1 GH	77	35.2	36.5
2 CH	53	24.2	25.1
3 GH・CHを一体的に行う	92	42.0	43.6
4 経過的給付(ホームヘルプ併給)CH	4	1.8	1.9
5 GH(地域移行型・共同生活援助)	3	1.4	1.4
6 CH(地域移行型・共同生活介護)	3	1.4	1.4
7 GH・CH(地域移行型)を一体的に行う	6	2.7	2.8
不明	8	3.7	—
N=	219	100.0	—

注)指定事業の種類別については下記のとおり。

- 1 グループホーム(共同生活援助)
- 2 ケアホーム(共同生活介護)
- 3 グループホーム・ケアホームを一体的に行う
- 4 経過的給付(ホームヘルプ併給)のケアホーム(共同生活介護)
- 5 グループホーム(地域移行型・共同生活援助)
- 6 ケアホーム(地域移行型・共同生活介護)
- 7 グループホーム・ケアホーム(地域移行型)を一体的に行う

表【2】-1-2 指定事業の組み合わせ (単位:法人,%)

指定事業の種類別	法人数	%	(不明を除く)
1 GH	58	26.5	27.5
2 CH	37	16.9	17.5
3 GH・CHを一体的に行う	80	36.5	37.9
4 経過的給付(ホームヘルプ併給)CH	4	1.8	1.9
5 GH(地域移行型・共同生活援助)	1	0.5	0.5
6 CH(地域移行型・共同生活介護)	1	0.5	0.5
7 GH・CH(地域移行型)を一体的に行う	4	1.8	1.9
8 1と2	11	5.0	5.2
9 1と3	7	3.2	3.3
10 1と6	1	0.5	0.5
11 2と3	4	1.8	1.9
12 2と5	1	0.5	0.5
13 3と7	1	0.5	0.5
14 5と6と7	1	0.5	0.5
不明	8	3.7	—
計	219	100.0	—

注)指定事業の種類別については、表【2】-1-1参照

表【2】-1-3 指定事業の種類ごとの合計事業指定数と合計共同住居数(単位:法人,%)

指定事業の種類別	事業指定数		共同住居数	
	実数	(不明を除く)	実数	(不明を除く)
1 GH	126	24.8	281	26.8
2 CH	76	15.0	184	17.5
3 GH・CHを一体的に行う	282	55.5	540	51.4
4 経過的給付(ホームヘルプ併給)CH	7	1.4	13	1.2
5 GH(地域移行型・共同生活援助)	3	0.6	8	0.8
6 CH(地域移行型・共同生活介護)	3	0.6	8	0.8
7 GH・CH(地域移行型)を一体的に行う	11	2.2	16	1.5
計	508	100.0	1050	100.0
不明回答数(法人数)	8		17	
有効回答数(法人数)	211		202	
1つの法人あたりの平均	2.4		5.2	
1つの指定事業あたりの平均	—		2.1	

注)指定事業の種類別については、表【2】-1-1参照

7 新たに配置された生活支援員につき配分計算された報酬部分のごっそり切り取られて、サビ管・世話人の210単位/1日(丙地)の基準が適用されることになった。なお、2009年4月から適用の告示ではプラス改定となっている。

1法人あたりの平均事業数は2.4事業、共同住居数は5.2であり、1事業あたりの共同住居数の平均は、2.1となっている。

(4) 1法人あたりの合計事業数

表【2】-1-4は、1法人あたりの合計指定事業数を階級値別でみたものである。

指定事業数「1」である法人が58.3%と最も多く、複数の事業指定を受けているのは、残り41.7%となる。また、複数の事業指定であっても、指定事業数「2」までで76.3%、同「3」までで83.4%、同「5」までで93.8%となる。他方、「10」以上の指定事業数を受けている法人は0.9%でありながら、法人ベースではなく事業ベースでGH・CHをみた場合は、それらの法人による構成比は飛躍的に大きくなる。最大では40の事業指定を受けている法人がみられた。

(5) 1法人あたりの共同住居数

表【2】-1-5は、1法人あたりの共同住居数を階級値別でみたものである。

共同住居「1」である法人が21.8%と最も多く、以下、「2」が17.3%、「4」が14.9%となっている。中位値（少ない方から50%となるところの実数値）が共同住居数3となっており、平均共同住居数5.2よりも少ない。共同住居数「5」ではおおよそ8割（76.2%）となる。

表【2】-1-4 1法人あたりの合計指定事業数(単位:法人、%)  
(不明を除く)

指定事業数	法人数	%	%	累積%
1	123	56.2	58.3	58.3
2	38	17.4	18.0	76.3
3	15	6.8	7.1	83.4
4	8	3.7	3.8	87.2
5	14	6.4	6.6	93.8
6~9	7	3.2	3.3	97.2
10~19	4	1.8	1.9	99.1
20~29	1	0.5	0.5	99.5
30~39	0	0.0	0.0	99.5
40~49	1	0.5	0.5	100.0
50以上	0	0.0	0.0	100.0
不明	8	3.7	—	—
計	219	100.0	100.0	—
最小	1			
最大	40			
中位値	1			
平均値	2.4			

表【2】-1-5 1法人あたりの合計共同住居数(単位:法人、%)  
(不明を除く)

共同住居数	法人数	%	%	累積%
1	44	20.1	21.8	21.8
2	35	16.0	17.3	39.1
3	25	11.4	12.4	51.5
4	30	13.7	14.9	66.3
5	20	9.1	9.9	76.2
6~9	22	10.0	10.9	87.1
10~19	16	7.3	7.9	95.0
20~29	8	3.7	4.0	99.0
30~39	0	0.0	0.0	99.0
40~49	1	0.5	0.5	99.5
50以上	1	0.5	0.5	100.0
不明	17	7.8	—	—
計	219	100.0	100.0	—
最小	1			
最大	52			
中位値	3			
平均値	5.2			

2.入居者について

(1) 入居者の概要

表【2】-2-1は、入居者を、障害程度区分、性別、契約別にみたものである。

契約別とは、障害者自立支援法による給付を受けているかいないか、また受けていない場合は「措置利用者」、「行政委託による利用者」、「私的契約による利用者」、「その他」に分けてみた。構成比(%)は、入居者の総数(3494人)に対する比率(%)である。

「障害者自立支援法給付入居者」は95.6%、そ

表【2】-2-1 障害程度区分別・男女別・契約別 入居者数 (単位:人、%)

障害程度区分と契約の種類	男性		女性		合計	
	人	%	人	%	人	%
GH 共同生活援助(Ⅰ)区分非該当	269	7.7	118	3.4	387	11.1
GH 共同生活援助(Ⅰ)区分1	347	9.9	205	5.9	552	15.8
GH 共同生活援助(Ⅱ)区分非該当	66	1.9	26	0.7	92	2.6
GH 共同生活援助(Ⅱ)区分1	60	1.7	18	0.5	78	2.2
GH計	742	21.2	367	10.5	1109	31.7
CH 共同生活介護(Ⅰ)区分6	41	1.2	43	1.2	84	2.4
CH 共同生活介護(Ⅱ)区分5	101	2.9	81	2.3	182	5.2
CH 共同生活介護(Ⅲ)区分4	257	7.4	140	4.0	397	11.4
CH 共同生活介護(Ⅳ)区分3	430	12.3	336	9.6	766	21.9
CH 共同生活介護(Ⅴ)区分2	488	14.0	313	9.0	801	22.9
CH計	1317	37.7	913	26.1	2230	63.8
障害者自立支援法給付入居者計	2059	58.9	1280	36.6	3339	95.6
その他 措置利用者	10	0.3	5	0.1	15	0.4
その他 行政委託による利用者	28	0.8	14	0.4	42	1.2
その他 私的契約による利用者	63	1.8	25	0.7	88	2.5
その他 その他	7	0.2	3	0.1	10	0.3
障害者自立支援法給付以外入居者計	108	3.1	47	1.3	155	4.4
合計	2167	62.0	1327	38.0	3494	100.0

注)入居者数不明9法人を除く。

の内 GH は 31.7%，CH は 63.8%となっている。「自立支援法給付以外入居者」は 4.4%，その内最も多いのは「私的契約による利用者」2.5%である。

性別でみると、男性が 62.0%，女性が 38.0%となっている。

参考)表【2】-1 は、障害程度区分が明らかであるものを抜き出して、その合計を 100 として構成比を示した。加えて GH・CH 入居者に限らず全国約 16 万人の障害程度区分のデータ（厚生労働省。出所は表注参照）を示している。この全国データでは「知的障害者」と「精神障害者」が別々に示されており、また合計には「身体障害者」が含まれているため、ここでは前 2 者の数値を転載している。

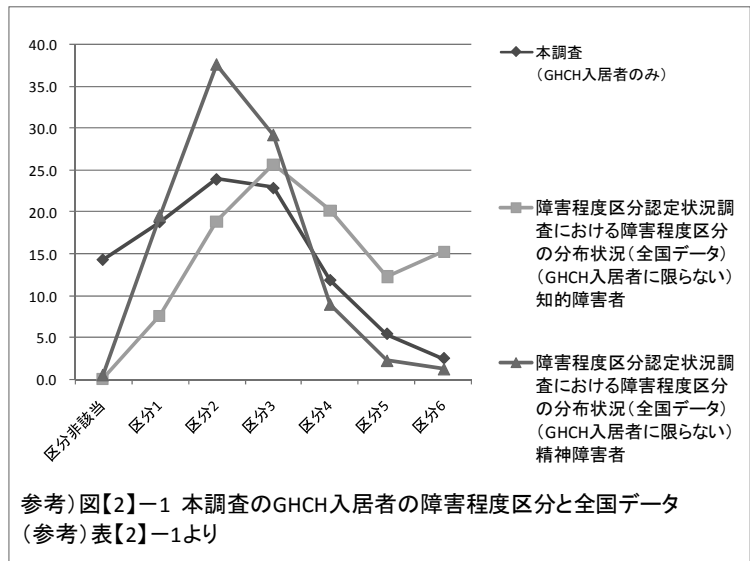
本調査では、「区分 2」の 24.0%を頂点に、山型の分布となっている（参考）図【2】-1）。

全国データでは GH・CH 入居者に限っていないため、単純に比較はできないが、本調査で、「GH 区分非該当」によって GH に入居している人が全国データ（知的障害者 0.1%，精神障害者 0.6%）と比べても一定数（本調査 14.3%）みられる。また全国データでは「知的障害者」で「区分 6」（15.3%）が「区分 5」（12.3%）よりも多くなっているが、本調査では「区分 6」（2.5%）は「区分 5」（5.5%）よりも少なくなっている。

参考)表【2】-1 本調査のGHCH入居者の障害程度区分と全国データ (単位:%)

障害程度区分	本調査 (GHCH入居者のみ)	障害程度区分認定状況調査における障害程度区分の分布状況(全国データ) (GHCH入居者に限らない)	
		知的障害者	精神障害者
区分非該当	14.3	0.1	0.6
区分1	18.9	7.6	19.6
区分2	24.0	18.9	37.6
区分3	22.9	25.7	29.2
区分4	11.9	20.2	9.0
区分5	5.5	12.3	2.3
区分6	2.5	15.3	1.3
	100.0	100.1	99.6

注)\*1 厚生労働省「平成19年全国厚生労働関係部局長会議資料 障害保健福祉部全国厚生労働関係部局長会議資料 精神・障害保健課 参考(障害程度区分認定状況調査における障害程度区分の分布状況(全国データ))」より。なお「全国の平成18年4月から9月までの障害程度区分判定結果として市町村から報告いただいた約16万ケースについて、データをとりまとめました。」と記されている。



参考)図【2】-1 本調査のGHCH入居者の障害程度区分と全国データ (参考)表【2】-1より

(2) 運営法人毎の入居者数

表【2】-2-2 は、運営法人毎にみた入居者数である。

最も多いのは、「10～19人」の 34.3%，以下「6～9人」の 19.0%，「4人以下」の 16.7%となっている。

1法人あたりの平均は 16.6人であるが、中位値は 11人となる。

19人以下で約 8割 (77.1%) となっている。

表【2】-2-2 運営法人ごとにみた入居者数 (単位:法人, %)

入居者数	法人数	(不明を除く)		
		%	%	累積%
4人以下	35	16.0	16.7	16.7
5人	15	6.8	7.1	23.8
6～9人	40	18.3	19.0	42.9
10～19人	72	32.9	34.3	77.1
20～29人	24	11.0	11.4	88.6
30～39人	8	3.7	3.8	92.4
40～49人	6	2.7	2.9	95.2
50～59人	3	1.4	1.4	96.7
60人以上	7	3.2	3.3	100.0
不明・未記入	9	4.1	—	—
計	219	100.0	100.0	—
最小	1			
最大	236			
中位値	11			
平均値	16.6			

### 【3】管理者の概況

本調査では、管理者の概況について、2名分の回答欄を設けた。回答数は表【3】のとおり、1名の回答が197法人、2名の回答が13法人、回答なしが9法人となっている。以下では、回答のあった210法人、223人の管理者の概況をみていく。

#### (1) 年齢

20歳未満の回答はなかった。年齢を「20～29歳」、「30～39歳」、「40～49歳」、「50～59歳」、「60～64歳」、「65～69歳」、「70歳以上」の7つの階級値に分けたのが表【3】-1である。なお、60歳代を5歳刻みで分けているのは、いわゆる生産年齢人口(16～65歳)を意識したものである。

「50～59歳」が最も多く37.1%である。以下「40～49歳」が20.8%、「60～64歳」が16.8%となっている。60歳代を合計すると25.7%となり、50歳代に次いでいる。平均年齢は53.3歳で、中位値は平均とほぼ同じ55歳である。最年少は24歳、最高齢は80歳となっている。

#### (2) 性別 (表【3】-2)

性別は、男性が69.7%、女性が30.3%と男性の方が多い。

#### (3) 常勤・非常勤の別 (表【3】-3)

常勤が87.6%、非常勤が12.4%となっている。

#### (4) 有給・無休の別 (表【3】-4)

有給が83.0%、無給が17.0%となっている。

#### (5) 給料 (月額・常勤)

常勤の管理者について、給料の月額<sup>8</sup>を、5万円刻みでまとめたものが表【3】-5である。

表によると「10万円～15万円未満」(16.5%)、「20万円～25万円未満」(19.0%)、「30万円～35万円未満」(19.8%)がそれぞれ多くなっている。これは、回答者が管理者である法人は21.6%であったことから、管理者の給料が詳細に把握されておらず、いわゆる「丸めた数字」となっていることが影響しているといえるかもしれない。平均値は272,640円、中位値は259,700円となっている。

表【3】-3 管理者の常勤・非常勤の別(単位:人,%)

	人	%	% (不明を除く)
1 常勤	190	85.2	87.6
2 非常勤	27	12.1	12.4
不明	6	2.7	—
計	223	100.0	—

注)管理者に関する回答がなかった9法人を除く。

表【3】-4 管理者は有給か無給か (単位:人,%)

	人	%	% (不明を除く)
1 有給	181	81.2	83.0
2 無給	37	16.6	17.0
不明	5	2.2	—
計	223	100.0	—

注)管理者に関する回答がなかった9法人を除く。

表【3】 管理者に関する回答数 (単位:法人,人,%)

回答のあった管理者数	法人	延べ人数
1名	197	197
2名	13	26
回答なし	9	—
計	219	223

注)よって、管理者の分析対象数はN=223である。

表【3】-1 管理者の年齢 (単位:人,%)

	人	%	% (不明を除く)
1 20～29歳	7	3.1	3.5
2 30～39歳	17	7.6	8.4
3 40～49歳	42	18.8	20.8
4 50～59歳	75	33.6	37.1
5 60～64歳	34	15.2	16.8
6 65～69歳	18	8.1	8.9
7 70歳以上	9	4.0	4.5
不明	21	9.4	—
計	223	100.0	100.0

最小 24  
最大 80  
中位値 55  
平均値 53.3

注)管理者に関する回答がなかった9法人を除く。

「50歳代」回答1を含む。ただし平均値等の算出からは除外した。

表【3】-2 管理者の性別 (単位:人,%)

	人	%	% (不明を除く)
1 男性	152	68.2	69.7
2 女性	66	29.6	30.3
不明	5	2.2	—
計	223	100.0	—

注)管理者に関する回答がなかった9法人を除く。

表【3】-5 管理者(常勤)の給料(月額) (単位:人,%,円)

	人	%	累積%
10万円未満	3	2.5	2.5
10万円～15万円未満	20	16.5	19.0
15万円～20万円未満	12	9.9	28.9
20万円～25万円未満	23	19.0	47.9
25万円～30万円未満	14	11.6	59.5
30万円～35万円未満	24	19.8	79.3
35万円～40万円未満	11	9.1	88.4
40万円～45万円未満	8	6.6	95.0
45万円～50万円未満	3	2.5	97.5
50万円～55万円未満	3	2.5	100.0
計	121	100.0	—

最小 10,000 (円)  
最大 503,500 (円)  
中位値 259,700 (円)  
平均値 272,640 (円)

注)常勤で月給の回答があった者のみ。

<sup>8</sup> 給料の範囲について、ここではあまり厳密に質問していない。調査票の設計段階で、回答者はサービス管理責任者を前提としたため、管理者の給料について詳しくわからないのではないかと判断による。



(6) 兼任の配属先

表【3】-6は、管理者の兼任の配属先の職場を、複数回答でだまかに尋ねたものである。これによると、「1 GH・CH」(38.1%)、「2 入所系事業所」(39.2%)、「3 通所系事業所」(36.1%)とそれぞれ4割弱となっている。

(7) 兼任の職種

次に、兼任の職種についてみてみよう。表【3】-7によると、「4 施設長」が最も多く44.8%、次いで「2 施設職員(管理職)」が20.8%となっている。この2つを管理的地位にあるとすると、「2 施設職員(管理職)」と「4 施設長」の複数回答(兼任)は3人だったので、計123人、64.1%となる。

表【3】-6 管理者・兼任の配属先(複数回答) (単位:人, %)

	人	%	% (不明を除く)
1 GH・CH	74	33.2	38.1
2 入所系事業所	76	34.1	39.2
3 通所系事業所	70	31.4	36.1
4 支援センター	13	5.8	6.7
5 医療機関	13	5.8	6.7
6 その他	23	10.3	11.9
不明	29	13.0	—
N=	223	100.0	—

注)管理者に関する回答がなかった9法人を除く。

表【3】-7 管理者の兼任の職種(複数回答) (単位:人, %)

	人	%	% (不明を除く)
1 世話人	29	13.0	15.1
2 施設職員(管理職)	40	17.9	20.8
3 施設職員(非管理職)	16	7.2	8.3
4 施設長	86	38.6	44.8
5 その他	27	12.1	14.1
不明	31	13.9	—
N=	223	100.0	—

注)管理者に関する回答がなかった9法人を除く。

(8) 管理者の取得資格

取得資格は、任用資格を除き社会福祉に関わる主要な資格を中心に尋ねた。具体的には「1 社会福祉士」、「2 精神保健福祉士」、「3 介護福祉士」、「4 ホームヘルパー1級」、「5 ホームヘルパー2級」、「6 看護師」、「7 その他」とした。

最も多いのは「5 ホームヘルパー2級」の23.4%、次いで「3 介護福祉士」18.2%、「1 社会福祉士」16.8%、「2 精神保健福祉士」13.1%となっている。

表【3】-8 管理者の取得資格(複数回答) (単位:人, %)

	人	%	% (不明を除く)
1 社会福祉士	23	10.3	16.8
2 精神保健福祉士	18	8.1	13.1
3 介護福祉士	25	11.2	18.2
4 ホームヘルパー1級	4	1.8	2.9
5 ホームヘルパー2級	32	14.3	23.4
6 看護師	7	3.1	5.1
7 その他	70	31.4	51.1
不明	86	38.6	—
N=	223	100.0	—

注)管理者に関する回答がなかった9法人を除く。

(9) 管理している共同住居数

管理者1人で管理している共同住居の数を示したのが表【3】-9である。最も多いのは共同住居「1」で34.4%、次いで同「2」が24.6%となっている。最小は1、最大は40であった。平均値は3.2、中位値はそれより少なく2となっている。

では、「法人の共同住居数」と「管理者が管理している共同住居の数」が同数である場合をみてみよう。全体では、67.7%となっている。共同住居数1~9を一括りにする<sup>9</sup>と66.3%となる。共同住居およそ10毎の階級値と比較すると、管理している共同住居数が多いほど、1人の管理者が法人の共同住居すべてを管理している割合が高くなることになるのである。

表【3】-9 管理者の管理している共同住居数 (単位:人, %)

共同住居数	人	%	内、「法人の共同住居数」と「管理者の管理している共同住居数」が同数であるもの	
			人	内訳の%
1	67	34.4	37	55.2
2	48	24.6	31	64.6
3	26	13.3	20	76.9
4	19	9.7	15	78.9
5	12	6.2	11	91.7
6~9	12	6.2	8	66.7
10~19	7	3.6	6	85.7
20~29	3	1.5	3	100.0
30~39	0	0.0	0	—
40~49	1	0.5	1	100.0
計	195	100.0	132	67.7
最小	1			
最大	40			
中位値	2			
平均値	3.2			

注)「法人の共同住居数」≥「管理者の管理している共同住居数」であるものを有効回答とし、それ以外を除外した。

9 階級値を等間隔でとるには、この場合、階級値は0がないので「1~10」、「11~20」等と本来すべきだろう。

(10) GH・CHでの就労経験

では、GH・CHを管理している管理者は、GH・CHでの就労経験があるのだろうか。表【3】-10をみてみよう。これによると、「1 直前まで働いていた」(18.9%)、「2 直前までではないが働いたことがある」(10.4%)を合わせると、約3割となる。逆に、「3 働いたことはない」管理者は約7割となっている。

表【3】-10 管理者のGH・CHでの就労経験 (単位:人,%)

	人	%	% (不明を除く)
1 直前まで働いていた	40	17.9	18.9
2 直前までではないが働いたことがある	22	9.9	10.4
3 働いたことはない	150	67.3	70.8
不明	11	4.9	—
計	223	100.0	—

注)管理者に関する回答がなかった9法人を除く。

(11) 前職場

管理者の前職場(複数回答)を表【3】-11に示す。最も多いのは「2 入所系事業所」の38.1%で、次いで「3 通所系事業所」の26.0%となっている。「1 GH・CH」は18.6%となっている。

表【3】-11 管理者の前職場(複数回答) (単位:人,%)

	人	%	% (不明を除く)
1 GH・CH	40	17.9	18.6
2 入所系事業所	82	36.8	38.1
3 通所系事業所	56	25.1	26.0
4 支援センター	8	3.6	3.7
5 医療機関	17	7.6	7.9
6 その他	43	19.3	20.0
不明	8	3.6	—
N=	223	100.0	—

注)管理者に関する回答がなかった9法人を除く。

(12) 前職種

次に、管理者の前職種をみておこう。表【3】-12によると、「4 施設長」27.1%、「2 施設職員(管理職)」21.9%となっている。この2つを管理的地位にあるとすると、上記2者の複数回答(兼任)は2人だったので、計103人、49.0%となる。

「1 世話人」を前職種としている管理者は8.6%にすぎない。

表【3】-12 管理者の前職種(複数回答) (単位:人,%)

	人	%	% (不明を除く)
1 世話人	18	8.1	8.6
2 施設職員(管理職)	46	20.6	21.9
3 施設職員(非管理職)	42	18.8	20.0
4 施設長	57	25.6	27.1
5 相談員	9	4.0	4.3
6 その他	39	17.5	18.6
不明	13	5.8	—
N=	223	100.0	—

注)管理者に関する回答がなかった9法人を除く。

【4】 共同生活介護・援助計画とサービス管理責任者

1. サービス管理責任者の配置と人数

(1) サービス管理責任者の配置状況 (表【4】-1-1)

「1 配置している」法人は 93.5%、「2 配置していない」法人は 6.5%となっている。

(2) サービス管理責任者の人数

サービス管理責任者を配置している法人のうち、サービス管理責任者が「1名」である法人は 81.8%、同「2名」は 11.6%、同「3名」は 5.6%、同「4名」は 1.0%となっている。

表【4】-1-1 サービス管理責任者の配置の有無 (単位:法人, %)

	法人数	%	% (不明を除く)
1 配置している	203	92.7	93.5
2 配置していない	14	6.4	6.5
不明	2	0.9	—
計	219	100.0	—

表【4】-1-2 サービス管理責任者の人数 (単位:法人, %)

	法人数	%	% (不明・非該当を除く)
1 1名	162	74.0	81.8
2 2名	23	10.5	11.6
3 3名	11	5.0	5.6
4 4名以上	2	0.9	1.0
非該当(配置していない)	14	6.4	—
不明	7	3.2	—
計	219	100.0	100.0

注)後掲のサービス管理責任者個人ごとの回答は、3人目までとしている。これは、不明・非該当を除く99%の法人をカバーしていることになる。

2. サービス管理責任者無配置の実際

(1) 無配置の理由

ここで、サービス管理責任者が無配置である法人は、なぜ無配置を選択したのだろうか。表【4】-2-1 は、サービス管理責任者を「配置していない」と回答した

14 法人の、無配置理由の自由記述回答一覧である。表頭右には、それぞれの理由をおおよそ類型化するために、「経過措置・猶予・必置でない」、「受講資格なし」、「受講困難」、「予定中」、「外部で管理」、「開設し立てのため」の理由にまとめた。

これによると、「経過措置・猶予・必置でない」は 7 法人、「予定中」は 6 法人となっている。また、「受講資格なし」は 2 法人、「受講困難」は 2 法人となっている。特に「受講困難」をみると、「養成研修に受講申請しても受け付けてくれない」(1 法人)、「遠隔地のため受講できない」(1 法人)という理由が挙げられており、いったい何のため(誰のための)の経過措置なのだろうかという疑問を持たずにはいられない。少なくとも理由の通りであれば、おおよそ何らかのペナルティの対象とされることに、妥当性があるといえるだろうか<sup>10</sup>。

表【4】-2-1 サービス管理責任者の無配置の理由(自由記述)

(単位:法人)

理由	経過措置 猶予 必置で ない	受講 資格な し	受講 困難	予定 中	外部で 管理	開設し 立ての ため
1 ~H21.3まで猶予有。養成研修に受講申請しても受け付けてくれない。	○		○			
2 開設して九ヶ月です。予定は来年の秋に配置いたします				○		○
3 管理者教育が遠隔地のため受講できない。			○			
4 義務づけられていないから。スタッフにサビ管の資格がない。	○	○				
5 グループホーム1ヶ所4名の定員で、現在のところ配置していない。	○					
6 経過措置期間中のためH21. 4. 1~配置。	○			○		
7 経過措置中の為。	○					
8 これから講習をうけ、サービス管理責任者の準備中。				○		
9 今後配置予定。				○		
10 生活支援員を平成20年度サービス管理責任者研修受講中。				○		
11 通所授産施設に通所しているので施設の方で管理してもらっている。					○	
12 平成21年3月までの経過措置で配置していない。	○					
13 有資格者がいない為。		○				
14 猶予期間中なので配置してない H21. 4月から配置します。	○			○		
	7	2	2	6	1	1

<sup>10</sup> およそ行政が何か国民にペナルティを課しようとしたら、それはどのような条件下で、どのような手順で、どのような支援措置の上で、どの程度のそれをなすかを考えておくことは、重要だと思われる。また、それを正しく申し立てる手続きも必要だ。

(2) サービス管理責任者無配置の場合の支援計画とサービス管理

では、サービス管理責任者がいない場合、個別の支援計画とサービス管理はどのように行われているのだろうか。表【4】-2-2をみてみよう。前表と同じく表頭右には「計画立案」に関する回答の有無と、「管理」に関する回答の有無、それらを担っている者の各分類を設けた。

何らかの計画を立案している法人は、不明・未記入の1法人を除く13法人中すべての法人となっている。その実施者を見ると、「世話人・現場」が4法人、「管理者」が3法人、「バックアップ・外部」が4法人となっている。

また、サービス管理については7法人が回答ありとなっており、その実施者は「世話人・現場」が2法人、「管理者」が3法人、「バックアップ・外部」が1法人となっている<sup>11</sup>。

表【4】-2-2 サービス管理責任者の無配置の場合どのように個別の支援計画を立て、サービス管理しているか (単位:法人)

	計画立案・・・○		管理・・・●		
	回答あり	世話人・現場	管理者	バックアップ・外部	
1 バックアップ施設担当者が作成、管理者が管理。	○●		●	○	
2 管理者がしている。	○●		○●		
3 なんでも屋の小生が週毎の計画を立案している。	○				
4 世話人が作成している。	○	○			
5 世話人が計画(個別)をたて、管理している。組合に1つだけのグループホームであるので、事務(会計)以外全部ケア計画、実施等は世話人が実施している。	○●	○●			
6 入所施設の担当スタッフが作成している。	○			○	
7 担当生活員が作成している。	○				
8 社会福祉法人で計画を作成する。	○			○	
9 個別支援計画は生活支援員がねっている。	○	○			
10 生活支援員が計画を立て、サービス管理を行っている。	○●	○●			
11 法人内の他の事業所の職員(生活支援員)が対応している。	○●			○●	
12 現在の管理者が代行し業務を運営している。	○●		○●		
13 管理者(サービス管理責任者認定)が行っている。 不明・未記入(1)	○●		○		
	計画立案 計	13	4	3	4
	管理 計	7	2	3	1

3.共同生活介護・援助計画の実際

サービス管理責任者無配置の場合、障害者自立支援法の給付は減算されるわけだが、以下ではサビ管を配置している場合の計画策定の概況についてみていくこととする。

表【4】-3-1 共同生活介護(援助)計画策定における面接 (単位:法人, %)

	複数回答			単数回答		
	法人数	%	% (不明除く)	法人数	%	% (不明除く)
1 本人に直接面接した	110	50.2	54.7	103	47.0	51.2
2 本人と親族に直接面接した	85	38.8	42.3	79	36.1	39.3
3 本人には会わず、親族からのみ聞き取りを行った	4	1.8	2.0	3	1.4	1.5
4 本人や親族には会わず、関係機関での事情聴取を行った	6	2.7	3.0	3	1.4	1.5
5 していない	3	1.4	1.5	2	0.9	1.0
6 その他*	2	0.9	1.0	2	0.9	1.0
1・2	—	—	—	4	1.8	2.0
1・2・3・4	—	—	—	1	0.5	0.5
1・4	—	—	—	1	0.5	0.5
1・5	—	—	—	1	0.5	0.5
2・4	—	—	—	1	0.5	0.5
不明・非該当(サビ管無配置)	18	8.2	—	18	8.2	—
	N=	219	100.0	—	219	100.0

注)\*その他には、「CHで直接支援を行っていた為、職員間で協議し作成した。」(1法人)、「前入居施設、ホームの計画をそのまま引き継いだ。」(1法人)が含まれている。

<sup>11</sup> もし、問題はそれらの中身だ、というならば、それはそのままサビ管にも同じ問いが投げかけられるべきであるし、それらの機能が大切なのだ、というならば、別にサビ管がいなければできないということにはならない。すると、消去法ではサビ管の専門性ないし、サビ管研修に負うところが大きいという結論だろうか。

(1) 策定に際しての面接状況

計画策定に際して入居者本人に面接したかを尋ねたのが表【4】-3-1である。表には、単数（以下「S」）・複数（以下「M」）両方の集計結果を掲げた。

「1 本人に直接面接した」は54.7%（M）、「2 本人と親族に直接面接した」は42.3%（M）となっている。

「3 本人には会わず、親族のみから聞き取りを行った」は2.0%（M）、「4 本人や親族には会わず、関係機関での事情聴取を行った」は3.0%（M）、「5 していない」は1.5%（M）、となっている。

また、表注の通り、その他には、「CHで直接支援を行っていた為、職員間で協議し作成した。」（1法人）、「前入居施設、ホームの計画をそのまま引き継いだ。」（1法人）が含まれている（S・M両方）。

よって、本人、親族に全く会わずに計画策定を（一部の入居者に対してでも）実施した法人の合計は8法人3.0%となっている（「4」(S) 3法人、「1・2・3・4」(S) 1法人、「1・4」(S) 1法人、「2・4」(S) 1法人、表注より「6」の(S) 2法人）。これらを計画策定の本旨から外れるものとする、「5 していない」2法人、と合算して10法人5.0%となる。

(2) 計画の自己評価

では、策定された計画はどのように自己評価されているだろうか。表【4】-3-2は、回答項目のとおりに粗く自己評価を尋ねたものである。

これによると、「1 一人ひとり個別に計画が策定できた」73.1%、「2 提供できるサービスに限界を感じた」31.1%、「3 同じグループホーム（ケアホーム）で入居している入居者同士で同じような内容となった」19.7%となっている。

表【4】-3-2 共同生活介護(援助)計画で策定した計画について(複数回答)(単位:法人,%)

	法人数	%	% (不明除く)
1 一人ひとり個別に計画が策定できた	141	64.4	73.1
2 提供できるサービスの限界を感じた	60	27.4	31.1
3 同じグループホーム(ケアホーム)に入居している入居者同士で同じような内容の計画となった	38	17.4	19.7
4 その他	7	3.2	3.6
不明・非該当(サビ管無配置)	26	11.9	—
	N= 219	100.0	—

(3) 6ヶ月ごとの見直し(表【4】-3-3)

次に6ヶ月ごとの見直しの状況についてみてみよう。

「1 本人に直接面接した」は59.8%、「2 本人と親族に直接面接した」は17.6%となっている。

「3 本人には会わず、親族のみから聞き取りを行った」は0.5%、「4 本人や親族には会わず、関係機関での事情聴取を行った」は8.0%である。また、「5 していない」が11.6%となっていることが特記されよう。

表【4】-3-3 共同生活介護(援助)計画の6ヶ月毎の見直しについて(複数回答)(単位:法人,%)

	法人数	%	% (不明除く)
1 本人に直接面接した	119	54.3	59.8
2 本人と親族に直接面接した	35	16.0	17.6
3 本人には会わず、親族からのみ聞き取りを行った	1	0.5	0.5
4 本人や、親族には会わず、関係機関での事情聴取を行った	16	7.3	8.0
5 していない	23	10.5	11.6
6 その他	7	3.2	3.5
不明・非該当(サビ管無配置)	20	9.1	—
	N= 219	100.0	—

(4) 日中事業所との関係

では、策定された共同生活介護・援助計画と日中事業所との関係をみてみよう。表【4】-3-4によると、「1 日中事業所の支援計画と連携がとれている(話し合う機会や計画のすり合わせ等)」は78.8%となっている。他方「2 日中事業所の支援計画と連携がとれていない(話し合う機会がない等)」は16.7%となっている。

表【4】-3-4 日中事業所と共同生活介護(援助)計画の関係(複数回答)(単位:法人,%)

	法人数	%	% (不明除く)
1 日中事業所の支援計画と連携がとれている(話し合う機会や計画のすり合わせ等)	156	71.2	78.8
2 日中事業所の支援計画と連携がとれていない(話し合う機会がない等)	33	15.1	16.7
3 その他	9	4.1	4.5
不明・非該当(サビ管無配置)	21	9.6	—
	N= 219	100.0	—

(5) 計画の世話人への周知状況

策定された計画は、世話人に周知されているだろうか(表【4】-3-5)。

「1 周知している」は69.7%、「2 1回程度説明は行った」23.9%となっている。

他方、「3 知らない(見たことがない)」は5.5%である。

(6) 計画の生活支援員への周知状況

次に生活支援員への周知状況をみてみよう(表【4】-3-6)。

「1 周知している」は73.8%、「2 1回程度説明は行った」18.6%となっている。

他方、「3 知らない(見たことがない)」は5.2%である。

先の世話人への周知状況より、若干高くなっている。

(7) 計画の業務委託先への周知状況

最後に業務委託先への周知状況をみてみよう(表【4】-3-7)。

「1 周知している」は58.5%、「2 1回程度説明は行った」29.3%となっている。

他方、「3 知らない(見たことがない)」は7.3%である。

以上より、計画の周知程度を比較すると、「生活支援員≧世話人>生活支援員」といえようか。

4. サービス管理責任者の概況

(1) サービス管理責任者の相談相手

サービス管理責任者は仕事上の悩みを誰に相談しているだろうか。表【4】-4-1は、相談相手をまとめたものである。これによると、「4 管理者」61.9%、「2 世話人」51.8%、「5 法人の他の職員」51.3%、「3 生活支援員」36.0%、「1 他のサービス管理責任者」28.4%となっている。

約5割のサビ管が相談相手に世話人を挙げていることに注目しておきたい。

(2) 法人内部での意見表明

サービス管理責任者が、GH・CHの運営や増開設について、法人内部で意見を述べる機会があるかを尋ねた(表【4】-4-2)。

これによると、「1 ある」は84.4%、「2 ない」は14.1%となっている。

次からは、サービス管理責任者の概況をみていくこととする。

表【4】-3-5 共同生活介護(援助)計画の周知状況(世話人)

(単位:法人,%)			
	法人数	%	% (不明除く)
1 周知している	140	63.9	69.7
2 1回程度は説明を行った	48	21.9	23.9
3 知らない(見たことがない)	11	5.0	5.5
4 その他	2	0.9	1.0
不明・非該当(サビ管無配置)	18	8.2	—
計	219	100.0	—

表【4】-3-6 共同生活介護(援助)計画の周知状況(生活支援員)

(単位:法人,%)			
	法人数	%	% (不明除く)
1 周知している	127	58.0	73.8
2 1回程度は説明を行った	32	14.6	18.6
3 知らない(見たことがない)	9	4.1	5.2
4 その他	5	2.3	2.9
5 生活支援員はいない	27	12.3	—
不明・非該当(サビ管無配置)	20	9.1	—
N=	219	100.0	—

注)複数回答1つを含む。

表【4】-3-7 共同生活介護(援助)計画の周知状況(業務委託先)

(単位:法人,%)			
	法人数	%	% (不明除く)
1 周知している	24	11.0	58.5
2 1回程度は説明を行った	12	5.5	29.3
3 知らない(見たことがない)	3	1.4	7.3
4 その他	2	0.9	4.9
5 業務委託していない	47	21.5	—
不明・非該当(サビ管無配置)	131	59.8	—
計	219	100.0	—

表【4】-4-1 サービス管理責任者の仕事上の悩みの相談相手(職種)

(複数回答) (単位:回答数,%)			
	回答数	%	% (不明除く)
1 他のサービス管理責任者	56	25.6	28.4
2 世話人	102	46.6	51.8
3 生活支援員	71	32.4	36.0
4 管理者	122	55.7	61.9
5 法人の他の職員	101	46.1	51.3
6 他の法人のサービス管理責任者	23	10.5	11.7
7 他の法人の6以外の同業の人	21	9.6	10.7
8 その他	16	7.3	8.1
9 いない	5	2.3	—
不明・非該当(サビ管無配置)	17	7.8	—
N=	219	100.0	—

表【4】-4-2 サービス管理責任者はGH・CHの運営や増開設について、法人内部で意見を述べる機会があるか

(単位:法人,%)			
	法人数	%	% (不明除く)
1 ある	168	76.7	84.4
2 ない	28	12.8	14.1
3 その他	5	2.3	2.5
不明・非該当(サビ管無配置)	20	9.1	—
N=	219	100.0	—

注)複数回答2つを含む。

(3) サービス管理責任者に関する回答

本調査では、サービス管理責任者の概況について、3名分の回答欄を設けた。回答数は表【4】-4-3のとおり、1名の回答が159法人、2名の回答が16法人、3名の回答が13法人、回答なしが9法人となっている。以下では、回答のあった188法人、230人のサービス管理責任者の概況をみていく。

①年齢

20歳未満の回答はなかった。年齢を「20～29歳」、「30～39歳」、「40～49歳」、「50～59歳」、「60～64歳」、「65～69歳」、「70歳以上」の7つの階級値に分けたのが表【4】-4-3-1である。なお、60歳代を5歳刻みで分けているのは、いわゆる生産年齢人口（16～65歳）を意識したものである。

「30～39歳」が最も多く32.2%である。以下「50～59歳」が29.0%、「40～49歳」が26.2%となっている。60歳代を合計すると7.9%となる。

平均年齢は45.5歳で、中位値は平均とほぼ同じ46.0歳である。最年少は25歳、最高齢は79歳となっている。

②性別 (表【4】-4-3-2)

性別は、男性が51.3%、女性が48.7%と、ほぼ同数となっている。

③常勤・非常勤の別 (表【4】-4-3-3)

常勤が88.2%、非常勤が11.8%となっている。

④専任・兼務の別 (表【4】-4-3-4)

専任が21.3%、兼務が78.7%となっている。

⑤兼任配属先 (表【4】-4-3-5)

最も多いのが「1 GH・CH」で37.8%、以下「2 入所系事業所」30.6%、「3 通所系作業所」25.6%となっている。

表【4】-4-3 サービス管理責任者に関する回答数

(単位:法人,人,%)		
回答のあったサビ管人数	法人	延べ人数
1名	159	159
2名	16	32
3名	13	39
回答なし	15	—
サビ管配置せず	14	—
サビ管配置不明	2	—
計	219	230

注)よってサービス管理責任者の分析対象数はN=230である。

表【4】-4-3-1 サービス管理責任者の年齢 (単位:人,%)

(単位:人,%)				
		人	%	% (不明を除く)
1	20～29歳	8	3.5	3.7
2	30～39歳	69	30.0	32.2
3	40～49歳	56	24.3	26.2
4	50～59歳	62	27.0	29.0
5	60～64歳	14	6.1	6.5
6	65～69歳	3	1.3	1.4
7	70歳以上	2	0.9	0.9
	不明	16	7.0	—
	計	230	100.0	100.0

最小 25  
最大 79  
中位値 46.0  
平均値 45.5

注)「30歳代」回答2、「50歳代」回答1を含む。ただし平均値等の算出からは除外した。

N=230(表【4】-4-3、参照)

表【4】-4-3-2 サービス管理責任者の性別 (単位:人,%)

(単位:人,%)				
		人	%	% (不明を除く)
1	男性	116	50.4	51.3
2	女性	110	47.8	48.7
	不明	4	1.7	—
	計	230	100.0	—

注)N=230(表【4】-4-3、参照)

表【4】-4-3-3 サービス管理責任者の常勤・非常勤の別

(単位:人,%)				
		人	%	% (不明を除く)
1	常勤	202	87.8	88.2
2	非常勤	27	11.7	11.8
	不明	1	0.4	—
	計	230	100.0	—

注)N=230(表【4】-4-3、参照)

表【4】-4-3-4 サービス管理責任者の専任・兼務の別

(人員配置基準上) (単位:人,%)				
		人	%	% (不明を除く)
1	専任	49	21.3	21.3
2	兼務	181	78.7	78.7
	不明	0	0.0	—
	計	230	100.0	—

注)N=230(表【4】-4-3、参照)

表【4】-4-3-5 サービス管理責任者の兼任配属先(複数回答)

(単位:人,%)				
		人	%	% (不明を除く)
1	GH・CH	68	37.6	37.8
2	入所系事業所	55	30.4	30.6
3	通所系事業所	46	25.4	25.6
4	支援センター	16	8.8	8.9
5	医療機関	12	6.6	6.7
6	その他	13	7.2	7.2
	不明	1	0.6	—
	N=	181	100.0	—

注)表【4】-4-3-4より、N=181である。

⑥兼任職種（表【4】-4-3-6）

最も多いのが「3 施設職員（非管理職）」33.0%、以下「2 施設職員（管理職）」30.7%、「1 世話人」17.3%となっている。なお、生活支援員は回答上「5 その他」に含まれている。「4 施設長」について、GH・CHの施設長という回答もあったため、前表の兼任配属先「1 GH・CH」68人がこれらの回答に含まれることとなっている。

また、「2 施設職員（管理職）」と「4 施設長」の2つを管理的地位にあるとすると、複数回答はなかったため、計71人、39.7%となる。

⑦取得資格（表【4】-4-3-7）

取得資格は、管理者に同じく任用資格を除き社会福祉に関わる主要な資格を中心に尋ねた。

最も多いのは「5 ホームヘルパー2級」の24.3%、次いで「3 介護福祉士」22.7%、「1 社会福祉士」21.0%、「2 精神保健福祉士」16.6%となっている。

⑧担当している入居者数（表【4】-4-3-8）

1人のサービス管理責任者は何人の入居者を担当しているだろうか。

最も多いのが、「5～9人」の32.8%、次いで「4人以下」18.1%、「10～14人」17.2%となっている。

最低人数は1人、最高人数は64人となっている<sup>12</sup>。平均は12.5人であるが、中位値はそれより少なく9人となっている。

次に、「入居者数」と「担当している入居者数」が同数であるものは、全体で59.8%となっている。

⑨担当している入居者が入居している共同住居数

表【4】-4-3-8 1人のサービス管理責任者が担当している入居者数  
(単位:人,%)

入居者数	人		内、「入居者数」と「担当している入居者」が同数であるもの	
	人	%	人	内訳の%
～4人以下	37	18.1	25	67.6
5～9人	67	32.8	42	62.7
10～14人	35	17.2	24	68.6
15～19人	22	10.8	17	77.3
20～24人	17	8.3	7	41.2
25～29人	11	5.4	3	27.3
30人	11	5.4	0	0.0
31人以上	4	2.0	4	100.0
計	204	100.0	122	59.8
最低人数	1			
最高人数	64			
中位値	9			
平均値	12.5			

注)「法人の共同住居数」≥「管理者の管理している共同住居数」であるものを有効回答とし、それ以外を除外した。

表【4】-4-3-6 サービス管理責任者の兼任職種(複数回答)  
(単位:人,%)

	人		% (不明を除く)	
	人	%	人	%
1 世話人	31	17.1	31	17.3
2 施設職員(管理職)	55	30.4	55	30.7
3 施設職員(非管理職)	59	32.6	59	33.0
4 施設長	16	8.8	16	8.9
5 その他	24	13.3	24	13.4
不明	2	1.1	—	—
N=	181	100.0	—	—

注)表【4】-4-3-4より、N=181である。

表【4】-4-3-7 サービス管理責任者の取得資格(複数回答)  
(単位:人,%)

	人		% (不明を除く)	
	人	%	人	%
1 社会福祉士	38	16.5	38	21.0
2 精神保健福祉士	30	13.0	30	16.6
3 介護福祉士	41	17.8	41	22.7
4 ホームヘルパー1級	6	2.6	6	3.3
5 ホームヘルパー2級	44	19.1	44	24.3
6 看護師	12	5.2	12	6.6
7 その他	68	29.6	68	37.6
不明	49	21.3	—	—
N=	230	100.0	—	—

注)N=230(表【4】-4-3、参照)

表【4】-4-3-9 1人のサービス管理責任者が担当している入居者が入居している共同住居数  
(単位:人,%)

共同住居数	人		内、「法人の共同住居数」と「担当している入居者が入居している共同住居数」が同数であるもの	
	人	%	人	内訳の%
1	73	35.6	44	60.3
2	46	22.4	27	58.7
3	29	14.1	20	69.0
4	19	9.3	11	57.9
5	13	6.3	6	46.2
6～9	21	10.2	6	28.6
10～15	3	1.5	1	33.3
16以上	1	0.5	1	100.0
計	205	100.0	116	56.6
最小	1			
最大	16			
中位値	2			
平均値	2.8			

注)「法人の共同住居数」≥「担当している入居者が入居している共同住居数」であるものを有効回答とし、それ以外を除外した。

<sup>12</sup> 配置基準では入居者31人から2人目のサビ管の配置が必要になる。しかし、離職等の突然のサビ管欠員にはどう対応すればいいのだろうか。急いでサビ管を養成するにも、サビ管研修は年1回しか開催されない都道府県もある。少なくともこの時間差を埋めるのは、ひとまず法人に任されている。また、具体的なサービス管理は、法人内の誰かに任されている。



表【4】-1-3-9は、サービス管理責任者が担当している入居者が入居している共同住居の数を示している。

これによると、最も多いのは共同住居「1」で35.6%、次いで同「2」22.4%、同「3」14.1%となっている。

最低共同住居数は1、最高共同住居数は16、平均は2.8、中位値は2となっている。

「法人の共同住居数」と「担当している入居者が入居している共同住居数」が同数であるものは、全体で56.6%となっている。

表【4】-4-3-10 サービス管理責任者のGH・CHでの就労経験 (単位:人,%)

⑩GH・CHでの就労経験

では、サービス管理責任者は、GH・CHでの就労経験があるのだろうか。表【4】-4-3-10をみてみよう。これによると、「1 直前まで働いていた」(34.9%)、「2 直前までではないが働いたことがある」(7.3%)を合わせると、約4割(42.2%)となる。逆に、「3 働いたことはない」管理者は約6割(57.8%)となっている。

	人	%	% (不明を除く)
1 直前まで働いていた	76	33.0	34.9
2 直前までではないが働いたことがある	16	7.0	7.3
3 働いたことはない	126	54.8	57.8
不明	12	5.2	—
計	230	100.0	—

注)N=230(表【4】-4-3、参照)

表【4】-4-3-11 サービス管理責任者になる前の職場(複数回答) (単位:人,%)

	人	%	% (不明を除く)
1 GH・CH	76	33.0	33.9
2 入所系事業所	90	39.1	40.2
3 通所系事業所	55	23.9	24.6
4 支援センター	12	5.2	5.4
5 医療機関	20	8.7	8.9
6 その他	18	7.8	8.0
不明	6	2.6	—
N=	230	100.0	—

注)N=230(表【4】-4-3、参照)

⑪前職場

前職場(複数回答)を表【4】-4-3-11に示す。最も多いのは「2 入所系事業所」の40.2%で、次いで「1 GH・CH」の33.9%となっている。

表【4】-4-3-12 サービス管理責任者の直前の職種(複数回答) (単位:人,%)

	人	%	% (不明を除く)
1 世話人	29	12.6	12.9
2 施設職員(管理職)	54	23.5	24.0
3 施設職員(非管理職)	97	42.2	43.1
4 施設長	8	3.5	3.6
5 相談員	15	6.5	6.7
6 その他	26	11.3	11.6
不明	5	2.2	—
N=	230	100.0	—

注)N=230(表【4】-4-3、参照)

⑫前職種

次に、前職種をみておこう。表【4】-4-3-12によると、最も多いのが「3 施設職員(非管理職)」が43.1%、次いで「2 施設職員(管理職)」が24.0%となっている。

「2 施設職員(管理職)」と「4 施設長」の2つを管理的地位にあるとすると、複数回答はなかったため、計62人、27.6%となる。

「1 世話人」を前職種としている管理者は12.9%となっている。

さてここで、これまでみてきた管理者とサービス管理責任者の異動状況をまとめてみよう(参考)表【4】-4-3。

管理者、サビ管ともに「前職種」よりも「現兼任職種」の方が管理的地位にある者<sup>13</sup>の割合が高くなっている。

「前職種が管理的地位」にあった者、「現兼任職種が管理的地位」にある者は、いずれも管理者の方がサビ管よりも高くなっている。

「GH・CH 就労経験あり」では、サビ管の方が管理者よりも高い。

管理者、サビ管ともに「前職種」よりも「現兼任職種」の方が「世話人」である割合は高くなっている。

「前職種が世話人」であった者、「現兼任職が世話人」である者は、いずれもサビ管の方が管理者よりも高くなっ

参考)表【4】-4-3 管理者とサビ管の法人内の異動

	(単位:%)	
	管理者	サビ管
前職種が管理的地位	49.0	27.6
現兼任職種が管理的地位	64.1	39.7
GH・CH就労経験あり	29.2	42.2
前職種が世話人	8.6	12.9
現兼任職種が世話人	15.1	17.3
前職場がGH・CH	18.6	33.9
現兼任職場がGH・CH	38.1	37.8

注)管理的地位とは、「施設職員(管理職)」、「施設長」とした。

<sup>13</sup> なお、管理者、サービス管理責任者は、障害者自立支援法上は、何かを「管理」する地位であるといえよう。

ている。

管理者は「前職場が GH・CH」が 18.6%であったのが、「現兼任職場が GH・CH」では 38.1%と増えており、サビ管でも「前職場が GH・CH」が 33.9%であったのが、「現兼任職場が GH・CH」では 37.8%と若干増えている。GH・CH の管理者、サビ管になってから、さらにそれらの職種以外で GH・CH に兼任職を持つようになっているのである。

⑬給与・賃金（月額・常勤）

サービス管理責任者の給与・賃金（月額・常勤、税・社会保険料込、通勤費除く）をみてみよう。回答を 5 万円刻みでまとめたものが表【4】-4-3-13 である。

表によると、「20 万円～25 万円未満」（25.0%）、「30 万円～35 万円未満」（21.8%）、「25 万円～30 万円未満」（21.0%）となっている。

平均値は 252,211 円、中位値は 250,000 円となっている。

表【4】-4-3-13 サービス管理責任者の2008.10の給与

(単位:人, %)			
	人	% (不明を除く)	
10万円未満	3	2.4	2.4
10万円～15万円未満	4	3.2	5.6
15万円～20万円未満	20	16.1	21.8
20万円～25万円未満	31	25.0	46.8
25万円～30万円未満	26	21.0	67.7
30万円～35万円未満	27	21.8	89.5
35万円～40万円未満	6	4.8	94.4
40万円～45万円未満	4	3.2	97.6
45万円～50万円未満	2	1.6	99.2
50万円～55万円未満	1	0.8	100.0
計	124	100.0	—
最小	10,000 (円)		
最大	500,000 (円)		
中位値	250,000 (円)		
平均値	252,211 (円)		

注)常勤で月給の回答があった者のみ。

【5】 管理者・サービス管理責任者・世話人・生活支援員の関係

1.業務の分担

それぞれの業務の実施の有無と分担者（複数回答）を表にまとめた。設問は 95 項目となっており、掲載の便宜上 3 つに分割した。表番号の ABC が 1 セットを示し、表番号の最後の数字は 1 が実数値表、2 が % 表示の表となっている。

【5】 -1-1A	1~30 項目	} 実数値表の 1 セット。
【5】 -1-1B	31~57 項目	
【5】 -1-1C	58~95 項目	
【5】 -1-2A	1~30 項目	} %表示の表の 1 セット。
【5】 -1-2B	31~57 項目	
【5】 -1-2C	58~95 項目	

以下では、主に % 表示の表をみていくこととする。

(1) 入居希望と入居手続き (1~5 項目)

「3 グループホーム・ケアホームへの体験宿泊（計画策定と実施）」をみると、2009 年 4 月より体験型入居制度が始まるそれ以前から、66.8%の法人が実施していたことがわかる。

それ以外の項目（「1 サービス利用等に関わる相談・初回面談」, 「2 グループホーム・ケアホーム

表【5】-1-1A 業務の分担(回答数)

(単位: 法人)

業務の内容	1. 実施していない	2. 実施している場合、実際に担っている者、行っている者									不明
		① 管理者	② サービス管理責任者	③ 世話人	④ 生活支援員	⑤ 左記以外の法人職員・施設長等	⑥ 外部委託	⑦ ホームヘルパー・ガイドヘルパー	⑧ 親族	⑨ その他	
<b>入居希望と入居手続き</b>											
1 サービス利用等に関わる相談・初期面談	1	110	164	57	37	38	1	0	20	8	9
2 グループホーム・ケアホームへの見学(同行)	15	68	142	62	49	37	1	0	19	4	13
3 グループホーム・ケアホームへの体験宿泊(計画策定と実施)	67	45	102	59	40	19	0	0	7	2	17
4 重要事項の説明	1	86	156	35	34	28	0	0	12	2	9
5 サービス利用契約の締結	3	104	153	34	31	27	0	0	16	2	8
<b>支援計画の作成(共同生活介護・援助計画等)</b>											
6 1日の支援計画の作成	94	17	83	39	25	3	0	1	0	1	23
7 1週間の支援計画の作成	97	18	82	37	23	3	0	0	0	2	23
8 1ヶ月の支援計画の作成	89	15	91	36	25	7	0	0	0	3	23
9 1年間の支援計画の作成	12	42	171	51	46	12	0	0	4	2	16
10 入居者本人が書き込む個別支援計画の作成	113	12	69	21	17	2	0	0	2	0	24
11 個別(個人)防災支援計画の作成	112	24	59	17	15	9	0	1	1	0	22
12 個別支援計画策定会議の運営(召集・主催・進行役等)	37	47	140	36	33	19	0	1	2	2	17
13 個別支援計画策定会議への参加者	30	74	151	98	79	47	2	6	11	11	20
14 個別支援計画の入居者本人への説明、同意	9	47	168	50	46	10	0	0	12	2	15
<b>金銭管理</b>											
15 日常の金銭管理	13	32	78	141	68	12	7	1	9	7	8
16 1ヶ月ごとの収入と支出の管理	20	46	94	108	56	27	8	0	8	8	7
17 半年や1年など中期的な生活設計・金銭計画	61	35	97	66	36	14	5	0	6	6	13
18 数年後や人生を通じた生活設計・金銭計画	89	36	82	46	24	12	3	0	11	3	13
<b>支援計画(共同生活介護・援助計画等)の管理とサービス提供</b>											
19 サービス提供内容の管理	5	74	173	47	35	21	0	1	1	0	9
20 サービス提供のプロセスの管理	11	56	167	45	37	16	0	1	0	0	10
21 支援計画の中間評価(モニタリング)	22	43	164	59	55	19	0	0	1	1	10
22 支援計画の中間評価(モニタリング)の際の入居者本人面談	35	33	151	51	44	15	0	0	3	0	11
23 支援計画の中間評価(モニタリング)の際の支援者会議	34	58	158	97	77	35	1	3	2	4	11
24 支援計画の中間評価(モニタリング)に基づく計画修正	22	49	168	64	60	22	0	2	5	2	10
25 サービス提供記録の管理	7	51	157	68	48	19	0	1	0	1	9
26 利用者からの苦情の相談	6	110	152	98	65	34	4	3	4	7	8
<b>関係機関との連携</b>											
27 支援内容に関連する関係機関との連絡調整	11	72	154	53	46	32	0	1	1	5	9
28 支援内容について、行政との相談・調整・交渉	14	91	147	32	27	32	0	0	1	6	7
29 日中事業所との調整(相談・交渉)	5	64	160	78	56	29	0	0	1	4	8
30 自立支援協議会への参加	102	46	50	14	7	16	0	0	0	3	16

への見学（同行）」、「4 重要事項の説明」、「5 サービス利用契約の締結」）はほとんどの法人で実施されている。分担実施者も73.6%～78.5%がサービス管理責任者となっている。また、「1」と「5」では、管理者も約5割が担っている。

(2) 支援計画の作成（共同生活介護・援助計画等）（6～14項目）

「9 1年間の支援計画の作成」については94.1%が実施している。他方、「6 1日の支援計画」、「7 1週間の支援計画」については、実施している法人としていない法人が、約5割ずつとなっている。

「10 入居者本人が書き込む個別支援計画の作成」は42.1%が実施となっている。

「11 個別（個人）防災支援計画の作成」は43.1%にとどまっている。消防法分野からの必要性のみならず、一人ひとりの障害や生活実態に合わせた個人ごとの防災支援計画のノウハウの開発と、具体的な計画作成が急がれよう。

「11」の分担実施者でサービス管理責任者は69.4%となっている以外、「6」～「14」の項目では8～9割がサービス管理責任者が担っている。

(3) 金銭管理（15～18項目）

「17 半年や1年など中期的な生活設計・金銭計画」を実施しているのは70.4%、「18 数年後や人生を通した生活設計・金銭計画」を実施しているのは56.8%、他は約9割が実施している。

分担実施者については、「15 日常の金銭管理」は世話人が71.2%、サビ管が39.4%、「16 1ヶ月

表【5】-1-2A 業務の分担（不明を除く%）

（単位：%）

業務の内容	1.実施していない	2.実施している	2.実施している場合、実際に担っている者、行っている者（実施している法人を100とした割合）								
			①管理者	②サービス管理責任者	③世話人	④生活支援員	⑤左記以外の法人職員・施設長等	⑥外部委託	⑦ホームヘルパー・ガイドヘルパー	⑧親族	⑨その他
<b>入居希望と入居手続き</b>											
1 サービス利用等に関わる相談・初期面談	0.5	99.5	52.6	78.5	27.3	17.7	18.2	0.5	0.0	9.6	3.8
2 グループホーム・ケアホームへの見学（同行）	7.3	92.7	35.6	74.3	32.5	25.7	19.4	0.5	0.0	9.9	2.1
3 グループホーム・ケアホームへの体験宿泊（計画策定と実施）	33.2	66.8	33.3	75.6	43.7	29.6	14.1	0.0	0.0	5.2	1.5
4 重要事項の説明	0.5	99.5	41.1	74.6	16.7	16.3	13.4	0.0	0.0	5.7	1.0
5 サービス利用契約の締結	1.4	98.6	50.0	73.6	16.3	14.9	13.0	0.0	0.0	7.7	1.0
<b>支援計画の作成（共同生活介護・援助計画等）</b>											
6 1日の支援計画の作成	48.0	52.0	16.7	81.4	38.2	24.5	2.9	0.0	1.0	0.0	1.0
7 1週間の支援計画の作成	49.5	50.5	18.2	82.8	37.4	23.2	3.0	0.0	0.0	0.0	2.0
8 1ヶ月の支援計画の作成	45.4	54.6	14.0	85.0	33.6	23.4	6.5	0.0	0.0	0.0	2.8
9 1年間の支援計画の作成	5.9	94.1	22.0	89.5	26.7	24.1	6.3	0.0	0.0	2.1	1.0
10 入居者本人が書き込む個別支援計画の作成	57.9	42.1	14.6	84.1	25.6	20.7	2.4	0.0	0.0	2.4	0.0
11 個別（個人）防災支援計画の作成	56.9	43.1	28.2	69.4	20.0	17.6	10.6	0.0	1.2	1.2	0.0
12 個別支援計画策定会議の運営（召集・主催・進行役等）	18.3	81.7	28.5	84.8	21.8	20.0	11.5	0.0	0.6	1.2	1.2
13 個別支援計画策定会議への参加者	15.1	84.9	43.8	89.3	58.0	46.7	27.8	1.2	3.6	6.5	6.5
14 個別支援計画の入居者本人への説明、同意	4.4	95.6	24.1	86.2	25.6	23.6	5.1	0.0	0.0	6.2	1.0
<b>金銭管理</b>											
15 日常の金銭管理	6.2	93.8	16.2	39.4	71.2	34.3	6.1	3.5	0.5	4.5	3.5
16 1ヶ月ごとの収入と支出の管理	9.4	90.6	24.0	49.0	56.3	29.2	14.1	4.2	0.0	4.2	4.2
17 半年や1年など中期的な生活設計・金銭計画	29.6	70.4	24.1	66.9	45.5	24.8	9.7	3.4	0.0	4.1	4.1
18 数年後や人生を通した生活設計・金銭計画	43.2	56.8	30.8	70.1	39.3	20.5	10.3	2.6	0.0	9.4	2.6
<b>支援計画（共同生活介護・援助計画等）の管理とサービス提供</b>											
19 サービス提供内容の管理	2.4	97.6	36.1	84.4	22.9	17.1	10.2	0.0	0.5	0.5	0.0
20 サービス提供のプロセスの管理	5.3	94.7	28.3	84.3	22.7	18.7	8.1	0.0	0.5	0.0	0.0
21 支援計画の中間評価（モニタリング）	10.5	89.5	23.0	87.7	31.6	29.4	10.2	0.0	0.0	0.5	0.5
22 支援計画の中間評価（モニタリング）の際の入居者本人面談	16.8	83.2	19.1	87.3	29.5	25.4	8.7	0.0	0.0	1.7	0.0
23 支援計画の中間評価（モニタリング）の際の支援者会議	16.3	83.7	33.3	90.8	55.7	44.3	20.1	0.6	1.7	1.1	2.3
24 支援計画の中間評価（モニタリング）に基づく計画修正	10.5	89.5	26.2	89.8	34.2	32.1	11.8	0.0	1.1	2.7	1.1
25 サービス提供記録の管理	3.3	96.7	25.1	77.3	33.5	23.6	9.4	0.0	0.5	0.0	0.5
26 利用者からの苦情の相談	2.8	97.2	53.7	74.1	47.8	31.7	16.6	2.0	1.5	2.0	3.4
<b>関係機関との連携</b>											
27 支援内容に関連する関係機関との連絡調整	5.2	94.8	36.2	77.4	26.6	23.1	16.1	0.0	0.5	0.5	2.5
28 支援内容について、行政との相談・調整・交渉	6.6	93.4	46.0	74.2	16.2	13.6	16.2	0.0	0.0	0.5	3.0
29 日中事業所との調整（相談・交渉）	2.4	97.6	31.1	77.7	37.9	27.2	14.1	0.0	0.0	0.5	1.9
30 自立支援協議会への参加	50.2	49.8	45.5	49.5	13.9	6.9	15.8	0.0	0.0	0.0	3.0

毎の収入と支出の管理」は世話人が 56.3%，サビ管が 49.0%となっている。「17 半年や1年など中期的な生活設計・金銭計画」はサビ管が 66.9%，世話人が 45.5%，「18 数年後や人生を通した生活設計・金銭計画」では、サビ管が 70.1%，世話人が 39.3%となっている。

支援計画、金銭計画ともに1年単位が中心となっているといえよう。

#### (4) 支援計画（共同生活介護・援助計画）の管理とサービス提供（19～26項目）

「19 サービス提供内容の管理」、「20 サービス提供のプロセスの管理」はともに9割強が実施している。また、いずれも分担実施者はサビ管が 84.4%，84.3%と多い。

「21」からの中間評価については、実施が約8～9割となっている。分担実施者は、サビ管が9割前後である。

「25 サービス提供記録の管理」は、96.7%が実施、分担実施者はサビ管が 77.3%となっている。

「26 利用者からの苦情の相談」は、97.2%が実施、分担実施者はサビ管が 74.1%，管理者が 53.7%，世話人が 47.8%となっている。

#### (5) 関係機関との連携（27～30項目）

「27 支援内容に関連する関係機関との連絡調整」は、分担実施者がサビ管 77.4%，管理者 36.2%，「28 支援内容について、行政との相談・調整・交渉」は、分担実施者がサビ管 74.2%，管理者 46.0%，「29 日中事業所との調整（相談・交渉）」は、分担実施者がサビ管 77.7%，世話人 37.9%となっている。行政との相談・調整・交渉では、管理者の割合が他と比べて若干高くなっている。

「30 自立支援協議会への参加」は、実施が 49.8%と約半数にとどまっている。分担実施者は、サビ管が 49.5%，管理者が 45.5%となっている。

ここまでは、入居契約、支援計画の策定と管理、関係機関との連絡調整を中心にみてきたが、これらはサービス管理責任者の業務として挙げられている項目が多くなっている。

本報告の序にサービス管理責任者の役割をおおよそ三つに分けて述べたが、もう一度確認すると、

- ④入居者一人ひとりに合わせた個別支援計画（共同生活援助・介護計画）の策定と実行
  - ⑤そのためのスタッフの技術技能の向上、効果的な職員研修の実施とスーパービジョン、職場の組織化
  - ⑥地域レベルでサービスの質の検証や維持向上と地域移行の推進といったソーシャルプランニング
- であるといえよう。

②については、後のみるが、自立支援協議会への参加が約半数の法人にとどまっていること、参加者では、サビ管が自立支援協議会へ参加している法人は約5割となっており、法人ベースでは約1/4の法人のサビ管だけが自立支援協議会に参加していることになる。

また、サビ管の役割となる各項目について、8～9割程度がサビ管が担っているとはいえ、その分担実施状況は、管理者、世話人、生活支援員にも少なからず広がっているのが実態であるといえよう。ここまでは、サビ管の配置がそのままサビ管機能をサビ管本人がすべて担うということではなく、むしろその機能がサビ管を中心として他の職種も含めて担われているという状況ではないだろうか<sup>14</sup>。

<sup>14</sup> サビ管が不要だといっているのではない。サビ管制度が破たんしているといいたいわけでもない。サビ管に全てを担わせたいわけでもない。ただ、サビ管の配置それ自体は、そのまま、だからサビ管がその機能を全て担っているわけではない、ということである。サービス管理責任者だから、実施・不実施の責任の所在こそがサビ管だということだろう。

(6) 日常生活の支援 (31~44 項目)

「31 食材の購入」, 「32 食事の調理」, 「33 食事の片づけ」, 「34 食事メニューの決定」, 「35 食費の管理」は、8~9割の法人で世話人が担っている。

「36 健康管理の援助」は、世話人が 85.4%, サビ管が 50.7%となっている。

「37 医療機関への相談, 調整」, 世話人が 63.6%, サビ管が 57.0%となっている。

「38 急な健康状態の変化に伴う受診付添」を実施していると回答しているのは 98.1%となっており、分担実施者は、世話人が 67.3%, サビ管が 59.2%となっている。

「39 慢性疾患での受診付添」を実施していると回答しているのは 91.6%となっており、分担実施者は、世話人が 59.2%, サビ管が 45.9%となっている。

「40 金銭管理の援助」世話人が 73.9%, サビ管が 48.3%となっている。

「41 日常生活に必要な相談・援助等」世話人が 85.4%, サビ管が 67.5%となっている。

「42 入居者の個人物資・生活財の購入とその支援」世話人が 76.7%, サビ管が 46.7%となっている。

「43 水光熱費・電話・通信費の管理」は分担実施者がばらついており、世話人 51.0%, サビ管 37.7%となっている。

「44 食事や入浴・排泄などの介護等」は、世話人 88.0%, 生活支援員 52.6%となっている。

(7) 地域との関係・交流 (45・46 項目)

「45 行事, 地域交流等の実施 (とその責任者)」は、サビ管 66.1%, 世話人 62.5%となっている。

「46 地域住民とのトラブル解決」は、サビ管 72.4%, 管理者 65.3%となっている。

表【5】-1-1B 業務の分担(回答数)

(単位: 法人)

業務の内容	1. 実施していない	2. 実施している場合、実際に担っている者、行っている者									不明
		① 管理者	② サービス管理者	③ 世話人	④ 生活支援員	⑤ 左記以外の法人職員・施設長等	⑥ 外部委託	⑦ ホームヘルパー・ガイドヘルパー	⑧ 親族	⑨ その他	
<b>日常生活の支援</b>											
31 食材の購入	9	13	30	173	51	14	12	2	0	11	7
32 食事の調理	9	13	30	185	53	11	7	3	0	8	6
33 食事の片づけ	11	13	29	181	57	6	5	3	0	13	8
34 食事メニューの決定	11	14	33	166	46	21	9	1	0	13	9
35 食費の管理	7	24	58	154	46	27	0	1	4	9	6
36 健康管理の援助	1	30	108	182	90	33	3	2	6	10	5
37 医療機関への相談、調整	1	34	122	136	76	38	2	7	11	8	4
38 急な健康状態の変化に伴う受診付き添い	4	34	111	142	82	38	0	10	17	7	4
39 慢性疾患での受診付き添い	18	25	90	116	69	34	0	18	21	7	5
40 金銭管理の援助	4	36	102	156	79	28	3	1	14	5	4
41 日常生活に必要な相談・援助等	2	49	143	181	105	41	2	3	9	5	5
42 入居者の個人物資・生活財の購入とその支援	4	32	98	161	93	27	1	10	22	4	5
43 水光熱費・電話・通信費の管理	9	40	77	104	46	46	1	0	4	11	6
44 食事や入浴・排泄等の介護等	35	23	47	154	92	15	2	4	0	2	9
<b>地域との関係・交流</b>											
45 行事、地域交流等の実施(とその責任者)	21	73	127	120	73	29	0	7	2	2	6
46 地域住民とのトラブルの解決	16	128	142	90	48	29	0	0	1	3	7
<b>事務と報告</b>											
47 利用者負担の上限管理	15	39	84	22	14	92	0	0	0	16	7
48 管理者への支援状況報告	8	16	150	74	43	27	0	0	0	3	9
49 自立支援費の請求事務	3	37	67	20	13	107	0	0	0	22	9
50 自立支援費の請求に関して行政への相談・調整・交渉	2	59	95	22	16	91	0	0	1	21	8
<b>住居管理とリスクマネジメント</b>											
51 利用者の安全確保	1	101	137	161	86	39	2	0	2	4	7
52 施設設備の維持管理と環境整備	1	105	132	129	64	51	2	0	0	3	9
53 共同部分の冷蔵庫・エアコン等耐久消費財の維持・管理	2	76	107	130	53	40	0	0	0	4	8
54 共用部分の冷蔵庫・エアコン等耐久消費財の購入とその支援	3	84	115	102	43	51	0	0	3	5	9
55 グループホーム・ケアホームの住居の維持・管理	2	106	120	120	52	52	1	0	0	8	10
56 共同生活住居全般のリスクマネジメント	11	112	132	73	44	48	2	0	2	3	13
57 損害賠償に関する業務	19	116	89	25	20	70	3	0	0	6	12

(8) 事務と報告 (47~50 項目)

「47 利用者負担の上限管理」については、「⑥左記以外の法人職員・施設長等」が 46.7%，サビ管が 42.6%となっている。

「49 自立支援費の請求事務」は、「⑥左記以外の法人職員・施設長等」が 51.7%，サビ管が 32.4%となっている。

「50 自立支援費の請求に関しての行政への相談・調整・交渉」は、サビ管が 45.5%，「⑤左記以外の法人職員・施設長等」 43.5%となっている。

(9) 住居管理とリスクマネジメント (51~57 項目)

「51 利用者の安全確保」，「52 施設設備の維持管理と環境整備」，「53 共同部分の冷蔵庫・エアコン等耐久消費財の維持・管理」，「54 共用部分の冷蔵庫・エアコン等耐久消費財の購入とその支援」，「55 グループホーム・ケアホームの住居の維持・管理」，「56 共同生活住居全般のリスクマネジメント」，いずれもばらつきが大きい。

「57 損害賠償に関する業務」は、管理者が 61.7%となっている。

表【5】-1-2B 業務の分担(不明を除く%)

(単位: %)

業務の内容	1. 実施していない	2. 実施している	2.実施している場合、実際に担っている者、行っている者 (実施している法人を100とした割合)								
			① 管理者	② サービス責任者	③ 世話人	④ 生活支援員	⑤ 左記以外の法人職員・施設長等	⑥ 外部委託	⑦ ホームヘルパー・ガイドヘルパー	⑧ 親族	⑨ その他
<b>日常生活の支援</b>											
31 食材の購入	4.2	95.8	6.4	14.8	85.2	25.1	6.9	5.9	1.0	0.0	5.4
32 食事の調理	4.2	95.8	6.4	14.7	90.7	26.0	5.4	3.4	1.5	0.0	3.9
33 食事の片付け	5.2	94.8	6.5	14.5	90.5	28.5	3.0	2.5	1.5	0.0	6.5
34 食事メニューの決定	5.2	94.8	7.0	16.6	83.4	23.1	10.6	4.5	0.5	0.0	6.5
35 食費の管理	3.3	96.7	11.7	28.2	74.8	22.3	13.1	0.0	0.5	1.9	4.4
36 健康管理の援助	0.5	99.5	14.1	50.7	85.4	42.3	15.5	1.4	0.9	2.8	4.7
37 医療機関への相談、調整	0.5	99.5	15.9	57.0	63.6	35.5	17.8	0.9	3.3	5.1	3.7
38 急な健康状態の変化に伴う受診付き添い	1.9	98.1	16.1	52.6	67.3	38.9	18.0	0.0	4.7	8.1	3.3
39 慢性疾患での受診付き添い	8.4	91.6	12.8	45.9	59.2	35.2	17.3	0.0	9.2	10.7	3.6
40 金銭管理の援助	1.9	98.1	17.1	48.3	73.9	37.4	13.3	1.4	0.5	6.6	2.4
41 日常生活に必要な相談・援助等	0.9	99.1	23.1	67.5	85.4	49.5	19.3	0.9	1.4	4.2	2.4
42 入居者の個人物資・生活財の購入とその支援	1.9	98.1	15.2	46.7	76.7	44.3	12.9	0.5	4.8	10.5	1.9
43 水光熱費・電話・通信費の管理	4.2	95.8	19.6	37.7	51.0	22.5	22.5	0.5	0.0	2.0	5.4
44 食事や入浴・排泄等の介護等	16.7	83.3	13.1	26.9	88.0	52.6	8.6	1.1	2.3	0.0	1.1
<b>地域との関係・交流</b>											
45 行事、地域交流等の実施(とその責任者)	9.9	90.1	38.0	66.1	62.5	38.0	15.1	0.0	3.6	1.0	1.0
46 地域住民とのトラブルの解決	7.5	92.5	65.3	72.4	45.9	24.5	14.8	0.0	0.0	0.5	1.5
<b>事務と報告</b>											
47 利用者負担の上限管理	7.1	92.9	19.8	42.6	11.2	7.1	46.7	0.0	0.0	0.0	8.1
48 管理者への支援状況報告	3.8	96.2	7.9	74.3	36.6	21.3	13.4	0.0	0.0	0.0	1.5
49 自立支援費の請求事務	1.4	98.6	17.9	32.4	9.7	6.3	51.7	0.0	0.0	0.0	10.6
50 自立支援費の請求に関して行政への相談・調整・交渉	0.9	99.1	28.2	45.5	10.5	7.7	43.5	0.0	0.0	0.5	10.0
<b>住居管理とリスクマネジメント</b>											
51 利用者の安全確保	0.5	99.5	47.9	64.9	76.3	40.8	18.5	0.9	0.0	0.9	1.9
52 施設設備の維持管理と環境整備	0.5	99.5	50.2	63.2	61.7	30.6	24.4	1.0	0.0	0.0	1.4
53 共同部分の冷蔵庫・エアコン等耐久消費財の維持・管理	0.9	99.1	36.4	51.2	62.2	25.4	19.1	0.0	0.0	0.0	1.9
54 共用部分の冷蔵庫・エアコン等耐久消費財の購入とその支援	1.4	98.6	40.6	55.6	49.3	20.8	24.6	0.0	0.0	1.4	2.4
55 グループホーム・ケアホームの住居の維持・管理	1.0	99.0	51.2	58.0	58.0	25.1	25.1	0.5	0.0	0.0	3.9
56 共同生活住居全般のリスクマネジメント	5.3	94.7	57.4	67.7	37.4	22.6	24.6	1.0	0.0	1.0	1.5
57 損害賠償に関する業務	9.2	90.8	61.7	47.3	13.3	10.6	37.2	1.6	0.0	0.0	3.2

(10) 職員計画と労務管理 (58~68 項目)

「58 労務管理」は、管理者が 56.4%, 「⑤左記以外の法人職員・施設長等」が 47.1%となっている。

「59 給与の計算」は、「⑤左記以外の法人職員・施設長等」が 61.1%, 管理者が 30.0%となっている。

「60 人事考課」は、管理者が 66.5%となっている。

勤務の組み方は、スタッフの能力や技術向上に関係していると推察される。「62 勤務表の作成」は、サビ管が 48.3%, 管理者が 31.0%, 「⑤左記以外の法人職員・施設長等」 22.2%となっている。

「63 適切な職員配置 (計画の策定・実行)」では、管理者が 66.2%と多くなっている。

「64 サービス提供スタッフに対する技術的指導、助言」, 「65 世話人の研修計画の策定」, 「66 生活支援員の研修計画の策定」は、サビ管の重要な役割である。実際に分担実施しているのは、サビ管が約 7割, 管理者が約 5~6割となっている。

表【5】-1-1C 業務の分担(回答数)

(単位:法人)

業務の内容	1.実施していない	2.実施している場合実際に担っている者、行っている者									不明
		①管理者	②サービス管理責任者	③世話人	④生活支援員	⑤左記以外の法人職員・施設長等	⑥外部委託	⑦ホームヘルパー・ガイドヘルパー	⑧親族	⑨その他	
<b>職員計画と労務管理</b>											
58 労務管理	6	115	56	8	4	96	2	0	0	18	9
59 給与の計算	6	61	38	10	4	124	0	0	0	28	10
60 人事考課	48	107	41	7	6	60	0	0	0	11	10
61 給与計算・支払いなどの業務	3	59	34	10	5	126	0	0	0	27	12
62 勤務表の作成	6	63	98	32	26	45	0	0	0	9	10
63 適切な職員配置(計画の策定・実行)	5	135	96	11	12	51	0	0	0	10	10
64 サービス提供スタッフに対する技術的指導、助言	6	119	146	21	29	56	0	0	0	8	9
65 世話人の研修計画の策定	27	98	126	11	16	38	0	0	0	3	10
66 生活支援員の研修計画の策定	44	91	95	5	7	39	0	0	0	2	17
67 世話人の新規募集(求人)・採用決定	12	150	68	5	9	83	0	0	1	13	9
68 生活支援員の新規募集(求人)・採用決定	28	134	57	6	5	73	0	0	0	12	15
<b>業務委託の管理</b>											
69 世話人業務の業務委託の管理	106	51	36	5	9	26	1	0	0	7	28
70 生活支援業務の業務委託の管理	118	40	31	4	3	22	0	0	0	7	32
71 その他業務委託の管理	105	51	37	6	3	27	0	0	0	8	31
<b>緊急時・非常時の事前対策</b>											
72 緊急時における対応方法	6	132	145	100	65	58	1	1	1	5	6
73 非常災害対策責任者	8	140	75	26	8	34	1	0	0	4	7
74 非常災害に関する具体的計画の作成	25	80	105	33	25	45	0	0	0	6	11
75 非常災害時の通報体制の策定	17	93	115	40	26	49	1	0	1	7	8
76 非常災害時の具体的計画を周知しているか	31	96	118	87	52	58	1	0	3	3	14
77 防犯・防災対策	12	100	130	85	48	53	2	0	0	3	10
78 入居者と避難訓練の実施	36	73	114	121	67	46	1	0	2	9	7
<b>事故・ヒヤリはっとと虐待防止対策</b>											
79 事故発生時の行政への連絡・報告	14	132	107	33	21	37	0	0	1	5	8
80 事故発生時の家族等への連絡・報告	8	109	140	76	54	42	0	1	2	4	6
81 発生事故の状況及び対応の記録の作成	14	62	141	89	61	30	0	1	0	3	8
82 発生事故の状況及び対応の記録の管理	15	82	141	39	34	27	0	0	0	3	8
83 ひやり・はっと記録の作成	73	35	94	59	57	20	0	1	0	2	12
84 ひやり・はっとに関する検討会議	82	67	101	63	59	31	0	2	0	2	14
85 虐待防止のための措置	52	87	102	48	42	34	0	0	0	3	16
86 虐待防止や人権擁護に関する職員教育	37	113	98	37	29	51	0	0	0	3	11
<b>GH・CHの運営と法人</b>											
87 計画的な予算執行と運営管理	4	149	66	17	11	93	0	0	1	15	11
88 事業報告書の提出	3	115	102	23	15	57	0	0	0	9	10
89 共同生活援助・共同生活介護事業の申請	4	126	92	8	10	79	0	0	0	15	9
90 法人内でのGH・CHの経営や事業展開に関する意見の表明	7	146	93	27	14	69	0	0	0	11	11
91 法人内での職員会議への出席	13	151	142	58	47	82	0	1	0	8	7
92 管理者人事の決定	14	126	25	4	3	81	0	0	0	16	15
93 サービス管理責任者人事の決定	13	144	22	2	2	72	0	0	0	12	12
94 世話人異動人事の決定	15	147	46	4	7	70	0	0	0	13	10
95 生活支援員人事の決定	23	133	40	5	3	63	0	0	0	13	17



「67 世話人の新規募集(求人)・採用決定」,「68 生活支援員の新規募集(求人)・採用決定」いずれも、管理者が最も多く75.8%, 76.1%となっている。次いで「⑤左記以外の法人職員・施設長等」は約4割となっている。

(11) 業務委託の管理(69~71項目)

「69 世話人業務の業務委託の管理」,「70 生活支援業務の業務委託の管理」,「71 その他業務委託の管理」は、いずれも管理者が約6割, サビ管が45%前後, 「⑤左記以外の法人職員・施設長等」が約3割となっている。

(12) 緊急時・非常時の事前対策(72~78項目)

「72 緊急時における対応方法」は、サビ管が70.0%, 管理者が63.8%, 世話人が48.3%となっている。

表【5】-1-2C 業務の分担(不明を除く%)

(単位:%)

業務の内容	1.実施していない	2.実施している	2.実施している場合、実際に担っている者、行っている者(実施している法人を100とした割合)								
			①管理者	②サビ管責任者	③世話人	④生活支援員	⑤左記以外の法人職員・施設長等	⑥外部委託	⑦ホームヘルパー・ガイドヘルパー	⑧親族	⑨その他
<b>職員計画と労務管理</b>											
58 労務管理	2.9	97.1	56.4	27.5	3.9	2.0	47.1	1.0	0.0	0.0	8.8
59 給与の計算	2.9	97.1	30.0	18.7	4.9	2.0	61.1	0.0	0.0	0.0	13.8
60 人事考課	23.0	77.0	66.5	25.5	4.3	3.7	37.3	0.0	0.0	0.0	6.8
61 給与計算・支払いなどの業務	1.4	98.6	28.9	16.7	4.9	2.5	61.8	0.0	0.0	0.0	13.2
62 勤務表の作成	2.9	97.1	31.0	48.3	15.8	12.8	22.2	0.0	0.0	0.0	4.4
63 適切な職員配置(計画の策定・実行)	2.4	97.6	66.2	47.1	5.4	5.9	25.0	0.0	0.0	0.0	4.9
64 サービス提供スタッフに対する技術的指導・助言	2.9	97.1	58.3	71.6	10.3	14.2	27.5	0.0	0.0	0.0	3.9
65 世話人の研修計画の策定	12.9	87.1	53.8	69.2	6.0	8.8	20.9	0.0	0.0	0.0	1.6
66 生活支援員の研修計画の策定	21.8	78.2	57.6	60.1	3.2	4.4	24.7	0.0	0.0	0.0	1.3
67 世話人の新規募集(求人)・採用決定	5.7	94.3	75.8	33.3	2.5	4.5	41.9	0.0	0.0	0.5	6.6
68 生活支援員の新規募集(求人)・採用決定	13.7	86.3	76.1	32.4	3.4	2.8	41.5	0.0	0.0	0.0	6.8
<b>業務委託の管理</b>											
69 世話人業務の業務委託の管理	55.5	44.5	60.0	42.4	5.9	10.6	30.6	1.2	0.0	0.0	8.2
70 生活支援業務の業務委託の管理	63.1	36.9	58.0	44.9	5.8	4.3	31.9	0.0	0.0	0.0	10.1
71 その他業務委託の管理	55.9	44.1	61.4	44.6	7.2	3.6	32.5	0.0	0.0	0.0	9.6
<b>緊急時・非常時の事前対策</b>											
72 緊急時における対応方法	2.8	97.2	63.8	70.0	48.3	31.4	28.0	0.5	0.5	0.5	2.4
73 非常災害対策責任者	3.8	96.2	68.6	36.8	12.7	3.9	16.7	0.5	0.0	0.0	2.0
74 非常災害に関する具体的計画の作成	12.0	88.0	43.7	57.4	18.0	13.7	24.6	0.0	0.0	0.0	3.3
75 非常災害時の通報体制の策定	8.1	91.9	47.9	59.3	20.6	13.4	25.3	0.5	0.0	0.5	3.6
76 非常災害時の具体的計画を周知しているか	15.1	84.9	55.2	67.8	50.0	29.9	33.3	0.6	0.0	1.7	1.7
77 防犯・防災対策	5.7	94.3	50.8	66.0	43.1	24.4	26.9	1.0	0.0	0.0	1.5
78 入居者と避難訓練の実施	17.0	83.0	41.5	64.8	68.8	38.1	26.1	0.6	0.0	1.1	5.1
<b>事故・ヒヤリはつとと虐待防止対策</b>											
79 事故発生時の行政への連絡・報告	6.6	93.4	67.0	54.3	16.8	10.7	18.8	0.0	0.0	0.5	2.5
80 事故発生時の家族等への連絡・報告	3.8	96.2	53.2	68.3	37.1	26.3	20.5	0.0	0.5	1.0	2.0
81 発生事故の状況及び対応の記録の作成	6.6	93.4	31.5	71.6	45.2	31.0	15.2	0.0	0.5	0.0	1.5
82 発生事故の状況及び対応の記録の管理	7.1	92.9	41.8	71.9	19.9	17.3	13.8	0.0	0.0	0.0	1.5
83 ひやり・はつと記録の作成	35.3	64.7	26.1	70.1	44.0	42.5	14.9	0.0	0.7	0.0	1.5
84 ひやり・はつとに関する検討会議	40.0	60.0	54.5	82.1	51.2	48.0	25.2	0.0	1.6	0.0	1.6
85 虐待防止のための措置	25.6	74.4	57.6	67.5	31.8	27.8	22.5	0.0	0.0	0.0	2.0
86 虐待防止や人権擁護に関する職員教育	17.8	82.2	66.1	57.3	21.6	17.0	29.8	0.0	0.0	0.0	1.8
<b>GH・CHの運営と法人</b>											
87 計画的な予算執行と運営管理	1.9	98.1	73.0	32.4	8.3	5.4	45.6	0.0	0.0	0.5	7.4
88 事業報告書の提出	1.4	98.6	55.8	49.5	11.2	7.3	27.7	0.0	0.0	0.0	4.4
89 共同生活援助・共同生活介護事業の申請	1.9	98.1	61.2	44.7	3.9	4.9	38.3	0.0	0.0	0.0	7.3
90 法人内でのGH・CHの経営や事業展開に関する意見の表明	3.4	96.6	72.6	46.3	13.4	7.0	34.3	0.0	0.0	0.0	5.5
91 法人内での職員会議への出席	6.1	93.9	75.9	71.4	29.1	23.6	41.2	0.0	0.5	0.0	4.0
92 管理者人事の決定	6.9	93.1	66.3	13.2	2.1	1.6	42.6	0.0	0.0	0.0	8.4
93 サービス管理責任者人事の決定	6.3	93.7	74.2	11.3	1.0	1.0	37.1	0.0	0.0	0.0	6.2
94 世話人異動人事の決定	7.2	92.8	75.8	23.7	2.1	3.6	36.1	0.0	0.0	0.0	6.7
95 生活支援員人事の決定	11.4	88.6	74.3	22.3	2.8	1.7	35.2	0.0	0.0	0.0	7.3

「73 非常災害対策責任者」は、管理者が 68.6%，サビ管が 36.8%となっている。

「75 非常災害時の通報体制の策定」は、サビ管が 59.3%，管理者が 47.9%となっている。

「77 防犯・防災対策」はサビ管が 66.0%，管理者が 50.8%となっている。

「74 非常災害に関する具体的計画の作成」，「76 非常災害時の具体的計画を周知しているか」，「78 入居者と避難訓練の実施」の実施状況は 9 割を割っている。「74」では、サビ管が 57.4%，管理者が 43.7%となっている。「76」の周知度は低く、サビ管でも 67.8%，管理者で 55.2%，世話人で 50.0%という値である。「78」では、世話人が 68.8%，サビ管が 64.8%となっている。

「72」，「74」～「78」について，「⑤左記以外の法人職員・施設長等」が 2～3 割見受けられる。

#### (13) 事故・ヒヤリはっとと虐待防止対策 (79～86 項目)

「79 事故発生時の行政への連絡・報告」は、管理者が 67.0%，サビ管が 54.3%となっている。

「80 事故発生時の家族等への連絡・報告」，「81 発生事故の状況及び対応の記録の作成」，「82 発生事故の状況及び対応の記録の管理」，「83 ひやり・はっと記録の作成」といった，事故・ひやりはっとについては，サビ管が分担実施している法人が約 7 割と多い。

しかし，「83」の記録作成を実施している法人は，64.7%にとどまっている。「84 ひやり・はっとに関する検討会議」も 60.0%の法人での実施となっている。

「85 虐待防止のための措置」は，サビ管が 67.5%，管理者が 57.6%となっている。

「86 虐待防止や人権擁護に関する職員教育」は，管理者が 66.1%，サビ管が 57.3%となっている。先にみた職員への助言・指導，研修・教育の項目と，「86」を通してみると，虐待防止や人権擁護に関してはサビ管よりも管理者が分担実施している割合が高いようである。

#### (14) GH・CH の運営と法人 (87～95 項目)

「87 計画的な予算執行と運営管理」，「90 法人内での GH・CH の経営や事業展開に関する意見の表明」は，管理者が最も多く 7 割台で，「90」に関してはサビ管が 46.3%となっている。

「89 共同生活援助・共同生活介護事業の申請」は，最も多いのが管理者の 61.2%，以下サビ管 44.7%，「⑤左記以外の法人職員・施設長等」が 38.3%となっている。

「91 法人内での職員会議への出席」は，管理者，サビ管ともに 7 割台である一方，世話人は 29.1%と低い。

「92 管理者人事の決定」，「93 サービス管理責任者人事の決定」，「94 世話人異動人事の決定」，

「95 生活支援員人事の決定」では，いずれも管理者が担っている法人が多く，「92」の 66.3%を除いて 7 割台となっている。GH・CH の人事権の大半は管理者が握っているようである。

「88 事業報告書の提出」は，管理者が 55.8%，サビ管が 49.5%と，二分している。

また，これらの項目では，「⑤左記以外の法人職員・施設長等」も約 3～4 割程度と高くなっている。

さて，業務分担についてざっとみてきたが，その分担状況は先に述べたとおりさほど明確ではない。障害者自立支援法では，GH・CH に，管理者・サビ管・世話人・生活支援員の 4 つの職種が設けられたと述べた。しかし，はっきりわかったのは，「⑤左記以外の法人職員・施設長等」が担っている業務が決して少なくないことである。特に，上記項目のうち，(10) 職員計画と労務管理，(11) 業務委託の管理，(12) 緊急時・非常時の事前対策，(14) GH・CH の運営と法人，などがそれに該当する。法人内部での分掌と，GH・CH での分業が絡まりあっている実態だといえるのではないだろうか。さらに拍車をかけているのが，後に掲げる役割分担の自由記述にみるように，報酬単位の低さと人員不足の結果，管理者・サビ管に広がる他の職種兼務の実態である。片手間で済むから兼務なのではなく，お金が足りないから，人手が足りないから，だから兼務が広がっているのである。

i) 法人内部の分掌と GH・CH での役割分担の混乱。

ii) GH・CH の分業に参加しているのは，管理者・サビ管・世話人・生活支援員だけではなく，法人内の他の職員も重要な役割をはたしている。よって，5 者分業・協業である。

iii) 過剰な兼務と過剰な業務実態。

などが，指摘されよう。役割分担の明確化よりも，iii) の兼務の解消を目指すことが，先決ではないだろうか。

2. 給与・賃金と研修希望

(1) 適用されている給与体系

サビ管・世話人・生活支援員について、それぞれの法人で適用されている給与体系の違いをみてみよう。(表【5】-2-1)

回答はそれぞれ、


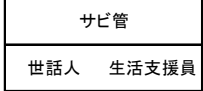
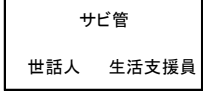
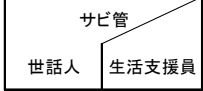

- 「1」…「サービス管理責任者、世話人、生活支援員、いずれも適用されている給与体系が別。」  
(サビ管≠世話人≠生活支援員)
- 「2」…「世話人、生活支援員は、適用されている給与体系は同じ。サービス管理責任者だけが、別。」  
(サビ管≠世話人=生活支援員)
- 「3」…「サービス管理責任者、世話人、生活支援員は、適用される給与体系が全て同じ。」  
(サビ管=世話人=生活支援員)
- 「4」…「サービス管理責任者、世話人は、適用されている給与体系は同じ。生活支援員だけが、別。」  
(サビ管=世話人≠生活支援員)
- 「5」…「サービス管理責任者、生活支援員は、適用される給与体系が同じ。世話人だけが、別。」  
(サビ管=生活支援員≠世話人)

となっている。

最も多いのは、「5」(サビ管=生活支援員≠世話人)で32.1%、次いで「1」(サビ管≠世話人≠生活支援員)と「3」(サビ管=世話人=生活支援員)が25.0%となっている。他方「2」(サビ管≠世話人=生活支援員)は10.7%、「4」(サビ管=世話人≠生活支援員)は7.1%であった。

いま、世話人・生活支援員と、サビ管の関係をみてみると、「1」「3」はすべて違うか同じ、「2」は世話人・生活支援員は同じ、なのでこれらはひとまず措くとして、「4」と「5」を比べると、前述のとおり「4」(サビ管=世話人≠生活支援員)は7.1%、「5」は(サビ管=生活支援員≠世話人)は32.1%となっている。つまり、給与体系の異同からみると、サービス管理責任者により近いのは生活支援員であって、世話人ではないことがわかる。約3割の法人では、世話人のみが異なる給与体系が適用されているのである。

表【5】-2-1 適用されている給与体系の別 (単位:法人,%)

		人	%	% (不明を除く)
1		35	16.0	25.0
2		15	6.8	10.7
3		35	16.0	25.0
4		10	4.6	7.1
5		45	20.5	32.1
不明		79	36.1	—
計		219	100.0	100.0

(2) 賃金の比較・参考・影響

次に、賃金を決めるにあたって、比較・参考にしたり、影響を与えていると思われるものをみてみよう。

「1 公務員の給与」、「2 社会福祉協議会の給与」、「3 他の社会福祉(医療)法人の給与」、「4 他の社会福祉事業 NPO 法人の給与」、「5 社会福祉事業以外の会社の給与」、「6 地域のパートタイム労働の給与」は、比較・参考にする準拠集団であるといえる。

「12 生活保護基準」、「13 最低賃金」、「14 物価水準」は、法人外部の社会・経済状態である。

「7 法人の経営状態」、「15 労働組合要求」は、法人内部の経営状態と労働組合との力関係である<sup>15</sup>。

「8 障害者自立支援法の報酬額」、「9 自治体等の補助金」は、GH・CH を経営する上での原資との関係である。

「10 求人が集まるような給与を考えて」、「11 働きつづけられる給与を考えて」は、賃金設定にあたってのその水準の経験則や定められた思いのようなものだといえよう。

表【5】-2-2-1 は回答数の実数を示し、表【5】-2-2-2 は回答の比率を示している。後者をみていこう。表中、上位3位までを枠で囲んでいる。

表によると、サービス管理責任者(常勤)では、1位が「7 法人の経営状態」、2位が「1 公務員の給与」、3位が「8 障害者自立支援法の報酬額」となっている。

世話人(常勤)では、1位が「7 法人の経営状態」、2位が「8 障害者自立支援法の報酬額」、3位が「11 働きつづけられる給与を考えて」となっている。

生活支援員(常勤)では、1位が「8 障害者自立支援法の報酬額」、2位が「7 法人の経営状態」、3位が「1 公務員の給与」となっている。

世話人(常勤)が、サビ管(常勤)、生活支援員(常勤)に比べてより高いのは、「6 地域のパートタイム労働の給与」、「11 働きつづけられる給与を考えて」、「13 最低賃金」等となっている。

「7 法人の経営状態」

「8 障害者自立支援法の報酬額」はいずれも影

表【5】-2-2-1 賃金を決めるにあたって、比較・参考にしたり、影響を与えていると思われるもの(複数回答)(実数)

比較・参考にするもの 影響を与えているもの	(単位:回答数)											
	サービス管理責任者		世話人		生活支援員							
	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤						
1 公務員の給与	59	7	18	6	33	7						
2 社会福祉協議会の給与	7	2	4	1	5	1						
3 他の社会福祉(医療)法人の給与	33	7	13	9	24	10						
4 他の社会福祉事業NPO法人の給与	16	6	15	14	10	14						
5 社会福祉事業以外の会社の給与	1	0	6	3	1	1						
6 地域のパートタイム労働の給与	3	5	23	47	8	28						
7 法人の経営状態	72	25	66	47	50	42						
8 障害者自立支援法の報酬額	46	16	50	31	39	33						
9 自治体等の補助金	9	2	8	9	5	8						
10 求人が集まるような給与を考えて	19	7	28	31	20	25						
11 働きつづけられる給与を考えて	26	9	36	27	22	22						
12 生活保護基準	1	0	1	1	2	1						
13 最低賃金	10	6	19	23	5	15						
14 物価水準	6	4	6	6	3	6						
15 労働組合の要求	7	1	4	4	5	2						
16 その他	5	4	3	8	3	3						
不明票	63	168	87	99	106	133						
	N= 156		51		132		120		113		86	

注)それぞれの職種・常勤非常勤の別ごとに、一つも回答のなかった場合を不明とした。

表【5】-2-2-2 賃金を決めるにあたって、比較・参考にしたり、影響を与えていると思われるもの(複数回答)(%)

比較・参考にするもの 影響を与えているもの	(単位:%)					
	サービス管理責任者		世話人		生活支援員	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤
1 公務員の給与	37.8	13.7	13.6	5.0	29.2	8.1
2 社会福祉協議会の給与	4.5	3.9	3.0	0.8	4.4	1.2
3 他の社会福祉(医療)法人の給与	21.2	13.7	9.8	7.5	21.2	11.6
4 他の社会福祉事業NPO法人の給与	10.3	11.8	11.4	11.7	8.8	16.3
5 社会福祉事業以外の会社の給与	0.6	0.0	4.5	2.5	0.9	1.2
6 地域のパートタイム労働の給与	1.9	9.8	17.4	39.2	7.1	32.6
7 法人の経営状態	46.2	49.0	50.0	39.2	44.2	48.8
8 障害者自立支援法の報酬額	29.5	31.4	37.9	25.8	34.5	38.4
9 自治体等の補助金	5.8	3.9	6.1	7.5	4.4	9.3
10 求人が集まるような給与を考えて	12.2	13.7	21.2	25.8	17.7	29.1
11 働きつづけられる給与を考えて	16.7	17.6	27.3	22.5	19.5	25.6
12 生活保護基準	0.6	0.0	0.8	0.8	1.8	1.2
13 最低賃金	6.4	11.8	14.4	19.2	4.4	17.4
14 物価水準	3.8	7.8	4.5	5.0	2.7	7.0
15 労働組合の要求	4.5	2.0	3.0	3.3	4.4	2.3
16 その他	3.2	7.8	2.3	6.7	2.7	3.5

注)Nは、表【5】-2-2-1の注を参照。

□は上位3位まで。およそ30%を超えるものとなっている。

15 今更ながら「他の職種とのバランス」といった項目を入れるべきであった。

響が大きくなっている。

準拠集団に関する回答をみると、サービス管理責任者（常勤）、生活支援員（常勤）では、「1 公務員の給与」（37.8%、29.2%）、「3 他の社会福祉（医療法人）の給与」（21.2%、21.2%）と20%を超える回答がある。世話人（常勤）は、「6 地域のパートタイムの給与」が17.4%くらいで、目立った準拠集団がみられない。

他方、世話人（常勤）「10 求人が集まるような給与を考えて」（21.3%）、「11 働きつづけられる給与を考えて」（27.3%）とが、高くなっている。

特に、常勤についてまとめると、

- i) 「7 法人の経営状態」「8 障害者自立支援法の報酬額」はいずれも影響が大きくなっている。
- ii) サビ管、生活支援員の準拠集団としては、公務員や同業種の法人であることが多い。
- iii) 世話人の準拠集団としては、地域のパートタイムであることが多い。
- iv) 準拠集団と経験則の比較でみると、サビ管、生活支援員は準拠集団が多く、世話人は経験則によるところが多い。
- v) 常勤でサビ管、世話人、生活支援員の3者を比べると、順位に若干の違いはあるが、サービス管理責任者と生活支援員の回答比率が類似してる。

などであるといえよう。

### (3) サービス管理責任者の増員・補充

では、サービス管理責任者に補充が必要になったら、誰から補充するのだろうか。表【5】-2-3をみてみよう。

これによると、最も多いのは「3 法人内の他の職員」52.3%で、以下「2 生活支援員」24.6%、「1 世話人」21.0%となっている。半数以上が、現にGH・CHで働いている世話人、生活支援員以外からサビ管を補充すると回答しているのである。

表【5】-2-3 サービス管理責任者の補充 (単位:法人,%)

誰から補充するか?	人	%	%(不明を除く)
1 世話人	41	18.7	21.0
2 生活支援員	48	21.9	24.6
3 法人内の他の職員	102	46.6	52.3
4 その他	7	3.2	3.6
不明	24	11.0	—
計	219	100.0	—

注) 複数回答3つを含む。

### (4) 役割分担の課題

表【5】-2-4-1、表【5】-2-4-2に、サビ管・世話人・生活支援員の役割分担についての自由記述回答を示しておく。

- i) 役割分担の困難さ。
- ii) 支援の統一性の重要性。
- iii) 「管理」を排除した支援の重要性。
- iv) 入居者にとって役割分担がどう見えるか、その影響。(役割分担に対する混乱はないか等)
- v) 連携の重要性と難しさ。
- vi) 人材・人手不足。
- vii) 人件費の面(報酬単位の低さ)で他と兼任せざるを得ない状況。
- viii) サビ管業務自体の量の多さ。
- ix) 部署や事業規模の小ささ。
- x) 他事業との兼務実態、他事業への従属性。(サビ管給与は法人の持ち出し、施設本体の一分野等)
- x i) サビ管とケアマネの関係はどうであるか。

などが、指摘できよう。

繰り返しになるが、サビ管に兼務(約8割)が広がっているのは、それが片手間で済むからではない。人件費の面、報酬の低さから、他と兼務せざるを得ない状況なのである。サビ管業務自体でも業務量は多いうえで、兼務しているのである。一体、誰のために兼務を認めたのだろうか。

また、役割分担の困難さも指摘されており、入居者にとって支援者の役割分担がどのような影響を与えるかも重要な視点である。まずは、役割分担の明確化よりも、兼務による混乱状況を解決したうえで、その時点からもう一度業務を整理していくことが必要ではないだろうか。さしあつて、他事業との兼務を解消し、GH・CHでの業務に専念しうる報酬を確保することが求められよう。

表【5】-2-4-1 サビ管・世話人・生活支援員の役割分担について(自由記述)(その1)

NO	自由記述
1	・管理者、サービス管理責任者、世話人が同じ人なので、仕事量が多くなってしまふ。
2	・サービス管理責任者として世話人さん、生活支援員への利用者の対応方法やアドバイスの仕方が課題 ・個別支援の統一性
3	・サビ管 生活支援員との兼務は困難 ・世話人 仕事に対しての負担が大きい
4	・サビ管の業務があまりに多く責任もあるが、給与に反映されていない。 ・全体の収入が低いいため十分な職員配置ができず、役割分担しずらく、サビ管、生活支援員が雑務におわれている。
5	・高い資質が要求される(サビ管) ・孤立しがち(サビ管)
6	・役割分担が明確でない ・役割分担についての話し合い等が十分されていない
7	1つの事業所としての役割分担はむずかしい(業務)※兼務しないと運営できない報酬を見直してほしい
8	3者の連携、統一した支援サービス
9	NPO法人の場合、役割分担は一応しているが、全てを担うようになる。
10	S管～ホーム間の連携、情報提供(支援のO) 世話人～栄養バランスのとれた食事の提供 生活支援員～必要とする個別支援の時間設定、健康管理、余暇支援
11	一部、役割分担はしているが、財政的に、サービス管理責任者も、現場ローターに入らざるをえないこともあり、役割分担を明確にしきれていない。話し合いが十分、行えていない。
12	各々の職種を配属しても形だけのものになり、実際には、一人の人に、負担を強いてしまう。(兼務でないと、配置できないため)
13	基本的には管理責任者は日常生活での入居者への世話等は無くし、有事に対する重しとなるべきだと思いますが、人数的に中々理想通りにはいってない様です。
14	業務・役割分担を明確にする
15	記録業務の煩雑さ
16	緊急の対応ができない。人員不足が課題です。支援以外の仕事が多いことも問題。
17	口、県からの連絡事項がローカルだと届かないP/Cなければどうするのか
18	ケアホーム事業は施設本体の一分野としての意味合いが強いため、兼務で行っている仕事が多く役割分担が明確でない。事業所としての整備がこれからの課題である。
19	現状としては業務量に比して職員の数は不十分であり、それぞれの職種が業務内容を兼務しないとサービス提供できない。報酬単価を引き上げ、十分な人員配置が可能になるようにして欲しい。
20	兼務でしか対応出来ない(単価の低さ)
21	兼務でない限り雇用出来ない
22	個別支援計画にもとずいて利用者に対し援助を行っているが、職員間で対応が、まちまちになってしまう事がある。
23	個別支援計画の進行状況や修正等の世話人との連携と、改善策提示の早さ。
24	個別支援計画はサビ管が作成するのではないがどうしてもサビ管主導になってしまう
25	サービス管理責任者、支援員の作業の負担、通院の負担が大きい
26	サービス管理責任者が義務付けられても、報酬がつかないため、兼務とならざるを得ない。今まで世話人が全て行ってきたが、世話人の実際の家事援助・身体介護の部分を生活支援員に半分担うようにする位
27	サービス管理責任者が様々な業務を兼務している為、多くの部分を世話人にカバーしてもらっている。
28	サービス管理責任者業務が事実上時間外で行われることが多い(兼務のため)
29	サービス管理責任者と管理者は兼務しており、昼間は地活センターの所長として勤務している。また宿直をしているために非常に忙しい。昼と夜の勤務で250000円とるのがやっとである。
30	サービス管理責任者と世話人を兼務しているため、まだまだサビ管としての役割ははたしていない。
31	サービス管理責任者の職責が不明確
32	サービス管理責任者を、実際には生活支援員と分担できる状況にない。人員配置できるだけ収入が無い。
33	サビ管・緊急の防止マニュアル等は作成されているものの、実際起きると不安があると思います。地域で生活できるということは、地域の方々の理解がないと達成出来ないことで、常に連携は密にしています。又就職となると、零細企業が多くなかなか就労とまではいかないのが現状であります。
34	サビ管の役割が大きいため負担もある。買い物(利用者)等を行なえる体制を整備したい
35	サビ管は通所施設にいますが、GH・CHには常駐していない。1ヶ所しかいないので兼務している。1人専任にするには経営上無理。
36	三者の連携のスムーズさにポイント、この三者のズレが時にはよく噛み合わない事がある
37	支援計画の作成が複雑
38	支援に対しての認識の共有
39	事業形態から見ても、世話人、生活支援員の役割分担は難しい。
40	小規模施設では、分担があいまい。つまり、1人がすべてをこなすことになる。

表【5】-2-4-2 サビ管・世話人・生活支援員の役割分担について(自由記述)(その2)

41	職場でのサービス管理責任者における位置付け
42	自立支援法の報酬額では、全てが兼務状態となり一人何役もやるようになってしまうので、役割分担といっても何の役にも立たない。
43	新規採用
44	人材確保
45	精神科の専門知識の共有と実践。
46	責任者に過度な負担をかけないように、平等・公平に仕事を分担していきたい。
47	世話人業務の拡充
48	世話人の身分保障、社会保険加入など
49	全スタッフを時間毎につないで365日24時間の勤務体制をとることからサービス提供の一貫性に弱さがでる
50	組織の中にポツトグループホームが存在しているだけなので、サビ管も世話人が4月から兼務で実施になると思う。
51	それぞれを専任で配置できるような報酬体系になっていない、兼務及びパートタイム労働者を配置しなければ運営に支障がでる
52	小さい部署なので、サービス管理責任者と管理者を兼務している。世話人さんとは、自分も現場に入っているので上手くしているが、法人内ではなかなか連携をとる事がむずかしい。
53	通所系施設も利用している場合の、通所系施設サービス管理責任者との連携
54	当施設は軽度の障害者。自然体で自立してもらうことを目標としています。サービス計画書などで管理しながらの日常を過すことは考えていません。(極力健常者と同じように自主性を尊重しています。)
55	どちらもより専門的な知識・技術をもつべきであるが、サービス管理責任者は、ケアマネジャー的役割の分量を多くしてゆくことが考えられる
56	排泄介助や手引き歩行など、時間帯の定まらない身体介助業務については、世話人も生活支援も夜間支援員も誰もがが行わなくてはならないので役割分担は、つき詰めると意味がない。24時間×365日×利用人数の援助するためにはオールマイティに対応できる人、集団の育成が課題。
57	配置基準が厳しい。忙がしい。
58	非常に仕事が多すぎて30人に1のサビ管は無理！！
59	報酬、人数を考慮すると分担をしっかりとすることが困難。
60	報酬額減により、他の業務と兼務するようになった
61	報賞少ない 専任は困難
62	ホームのサービス責任者であり入所更生総かつ(生活・日中)主任兼務の為仕事も多く、給料は法人もち出しの状況である
63	本来ならば、サービス管理者、世話人、生活支援員とも専門職で、常勤で配置できる報酬であるべき。専門家集団として、サビ管が作成する計画を全体で議論し、世話人と生活支援員が、専門性を生かして、日常支援して、実践していくようになるといい。
64	まだ役割分担について確立して居ず、日々余裕無く経過して焦りを感じている。利用者も高令化し、一年と言えず、動作に時間がかかるようになってきた！
65	役割分担不可能
66	役割分担の区別はできない
67	利用者に関わる者達の間での意識の統一 世話人を確保するのが難しい事もあり、本来は世話人にしてもらいたい事でもなかなか頼めない。
68	利用者にとって世話人・生活支援員どちらも自分達の支援者なので、役割を変えること自体難かしいと思われる、状況によっても変わると思われる。
69	利用者の健康(身体的 精神的)状態について、月に1度はすべての職員の認識を1つにする必要がある。特に役割分担をいってられない。
70	利用者へのサービス提供は夕方から朝にかけて必要であり、この時間帯での業務を全員で交代でせざるを得ず、課題である。
71	利用する側にとっても役割分担に対する混乱はないか？(生活支援に対するそれぞれの役割に関する線引きは難しい・・・)
72	連携を密にとり合い、「管理」をできるだけ排除した支援を行うこと。

(5) 研修希望

サービス管理責任者が受けてみたい研修と、スタッフに受けさせたい研修を尋ねた結果が表【5】-2-4である。上位5位までを枠で囲み、両方で10位以内であったものに薄いグレーをかけた。

サービス管理責任者として受けてみたい研修は、1位が「15 地域社会との連携・組織化の方法」57.3%、2位が「8 ケアマネジメントの手法について」48.9%、3位が「6 障害者自立支援法について」47.2%、4位が「10 カウンセリングの方法」44.9%、5位が「9 スーパーバイスの方法」43.8%となっている。ほかに回答が40%を超えているのは、「2 社会資源とその活用」41.6%、「14 ネットワーク作りの方法」42.1%である。

スタッフ（世話人・生活支援員）に受けさせたい研修は、1位が「19 知的障害の理解」66.1%、2位が「6 障害者自立支援法について」54.8%、3位が「20 精神障害の理解」50.5%、4位が「17 コミュニケーション技術の向上研修」、5位が「18 介護・介助技術」40.9%となっている。

両方で研修希望の高かったのは、「6 障害者自立支援法について」、「10 カウンセリングの方法」、「21 防災研修」となっている。

以上をまとめると、

- i) サービス管理責任者は、①支援計画に関係する「ケアマネジメントの手法」、②管理責任者として「カウンセリング」「スーパーバイス」、③社会資源の有効利用や地域社会との関係強化のために「地域社会との連携・組織化の方法」「社会資源とその活用」「ネットワーク作りの方法」に対する研修希望が高い。
- ii) スタッフ（世話人・生活支援員）には、支援する上での基礎的な知識・技術「知的障害の理解」「精神障害の理解」「コミュニケーション技術」「介護・介助技術」の研修に対する希望が高い。
- iii) サービス管理責任者、スタッフ（世話人・生活支援員）共に、「障害者自立支援法」「カウンセリング」「防災研修」の研修に対する希望が高い。

などとなっている。

表【5】-2-4 サービス管理責任者が受けてみたい研修・スタッフに受けさせたい研修(複数回答)

(単位: 回答数, %)

研修内容	サービス管理責任者 として受けたい			世話人・生活支援員 に受けさせたい		
	回答数	%	順位	回答数	%	順位
1 社会保障・社会福祉の制度	63	35.4	10	50	26.9	12
2 社会資源とその活用	74	41.6	8	54	29.0	11
3 ノーマライゼーションの原則	25	14.0	20	67	36.0	7
4 年金・社会保障制度について	55	30.9	15	37	19.9	15
5 生活保護制度について	55	30.9	14	36	19.4	16
6 障害者自立支援法について	84	47.2	3	102	54.8	2
7 パソコン講習	16	9.0	22	25	13.4	18
8 ケアマネジメント手法について	87	48.9	2	54	29.0	10
9 スーパーバイスの方法	78	43.8	5	15	8.1	19
10 カウンセリングの方法	80	44.9	4	62	33.3	8
11 コンサルテーションの方法	36	20.2	19	9	4.8	21
12 グループワークの方法	44	24.7	16	41	22.0	13
13 ケースワークの方法	58	32.6	11	62	33.3	9
14 ネットワーク作りの方法	75	42.1	7	25	13.4	17
15 地域社会との連携・組織化の方法	102	57.3	1	40	21.5	14
16 会議運営の方法	56	31.5	13	13	7.0	20
17 コミュニケーション技術の向上研修	57	32.0	12	91	48.9	4
18 介護・介助技術	24	13.5	21	76	40.9	5
19 知的障害の理解	40	22.5	18	123	66.1	1
20 精神障害の理解	41	23.0	17	94	50.5	3
21 防災研修	76	42.7	6	71	38.2	6
22 労務管理の方法	63	35.4	9	6	3.2	22
不明	41	—	—	33	—	—
	N=	178	100.0	186	100.0	

注) 不明とは、「サービス管理責任者として受けたい」、「世話人・生活支援員に受けさせたい」、各々回答の一つもなかったもの。

その他自由記述は、「権利擁護」1、「成年後見」2、「研修募集」1、「家族支援の方法」1、「国の考え方」1で

□は、上位5位まで。

グレーは、両方で10位以内。



(3) それぞれの職種の給与や労働条件

①給与の計算単位

常勤では、いずれも月給制が中心となっているが、時間給制も世話人 23.5%、生活支援員 12.2%となっている。平均時給額では、生活支援員 949 円、世話人 890 円となっている。

非常勤では、いずれも時間給が中心となっている。平均時間給は、生活支援員 904 円、サビ管 900 円とほぼ同額だが、世話人は 853 円と少し低くなっている。

②基本給の構成

常勤では、いずれも勤続年数別が最も多く採用されている。しかし、サビ管 (同 68.6%)、生活支援員 (同 66.7%) に対して、世話人では 56.1%と 10%程度低い。

学歴別を採用しているのは、サビ管・生活支援員でいずれも約 5 割だが、世話人では 25.8%となっている。他方、世話人では基本給に差がなくすべて同一なのが 27.3%と他に比べて高い。

職種別では、サビ管は 51.8%、生活支援員は 43.9%、世話人は 34.8%と順に採用率が下がっている。

非常勤では、世話人、生活支援員がすべて同一であるのが最も多い。他方、サビ管は勤続年数別と職種別の採用がおおくなっている。

③手当・加算・人事考課

常勤では、サビ管・生活支援で住宅手当・家族手当が約 6~7 割導入されているのに比べて、世話人はその半数程度となっている。

夜勤と宿直では、世話人常勤が同数であるのを除いて、常勤・非常勤いずれも宿直が多い。

資格手当は、もっとも多い非常勤・サビ管でも 25.0%となっている。

人事考課制度を導入しているのは、サビ管常勤で 23.6%、生活支援員常勤で 22.4%と、他よりも高く

表【5】-2-6-1 それぞれの職種の給与や労働条件(その1)

(単位:回答数, 円, %)

	サービス管理責任者				世話人				生活支援員			
	常勤		非常勤		常勤		非常勤		常勤		非常勤	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
<b>①給与の計算単位</b>												
1 時間給制	2	1.8	10	58.8	20	23.5	61	70.1	9	12.2	49	75.4
2 時給額(回答件数:平均)	—	—	7	900円	19	890円	60	853円	9	949円	45	904円
3 日給制(日給月給含む)	4	3.6	0	0.0	8	9.4	12	13.8	3	4.1	5	7.7
4 月 欠勤引きあり	41	36.6	0	0.0	29	34.1	5	5.7	25	33.8	5	7.7
5 給 欠勤引きなし	55	49.1	7	41.2	36	42.4	12	13.8	26	35.1	8	12.3
6 年俸制(月割り)	10	8.9	1	5.9	5	5.9	0	0.0	2	2.7	2	3.1
小計(SA)	112	100.0	17	100.0	85	100.0	87	100.0	74	100.0	65	100.0
<b>②基本給の構成</b>												
7 職種別	58	51.8	4	57.1	23	34.8	8	17.0	29	43.9	7	21.9
8 基 年齢別	35	31.3	1	14.3	13	19.7	1	2.1	18	27.3	3	9.4
9 本 学歴別	54	48.2	1	14.3	17	25.8	3	6.4	32	48.5	4	12.5
10 給 勤続年数別	77	68.8	7	100.0	37	56.1	15	31.9	44	66.7	11	34.4
11 全て同一	12	10.7	1	14.3	18	27.3	27	57.4	8	12.1	16	50.0
小計(MA)	112	100.0	7	100.0	66	100.0	47	100.0	66	100.0	32	100.0
<b>③手当・加算・人事考課</b>												
12 手 住宅手当	83	75.5	1	12.5	27	40.9	5	14.3	49	73.1	5	20.0
13 当 家族手当	77	70.0	1	12.5	23	34.8	4	11.4	44	65.7	3	12.0
14 ・ 夜勤手当	20	18.2	3	37.5	8	12.1	8	22.9	16	23.9	6	24.0
15 加 宿直手当	55	50.0	3	37.5	25	37.9	17	48.6	40	59.7	15	60.0
16 算 超過勤務手当	76	69.1	7	87.5	40	60.6	24	68.6	55	82.1	18	72.0
17 職 資格手当	27	24.5	2	25.0	12	18.2	3	8.6	12	17.9	1	4.0
18 給 その他の明示された基準	7	6.4	0	0.0	7	10.6	0	0.0	6	9.0	0	0.0
20 給与の人事考課制度	26	23.6	1	12.5	11	16.7	6	17.1	15	22.4	3	12.0
小計(MA)	110	100.0	8	100.0	66	100.0	35	100.0	67	100.0	25	100.0
<b>④賞与の年回数(支給のある者)</b>												
19 1回	2	1.7	1	8.3	4	6.5	6	13.3	1	1.8	3	12.0
2回	105	89.0	9	75.0	51	82.3	37	82.2	48	85.7	20	80.0
3回	11	9.3	2	16.7	7	11.3	2	4.4	7	12.5	2	8.0
小計(SA)	118	100.0	12	100.0	62	100.0	45	100.0	56	100.0	25	100.0

なっている。

④賞与の年回数（支給のある者）

賞与の支給のある者は、年2回が最も多く約8割を占めている。

⑤社会保険・退職金

被用者保険として健康保険、年金保険、雇用保険を挙げたが、いずれかの回答があるものを集計しているため、数値が高く出ている。そのため、分析を省く。なお、法令を遵守することが当然求められよう。

退職金は、常勤でいずれも6割以下となっている。

⑥労働基準

就業規則の整備は9割台と高くなっている。他方、36協定を結んでいるのは常勤でもサビ管72.2%、生活支援員83.9%、世話人61.9%となっている。裁量労働制の採用は多いものから順に、生活支援員非常勤で15.2%、サビ管常勤で13.0%、世話人非常勤で12.5%となっている。

⑦労働実態

有給休暇の取得・消化状況は、いずれも取得・消化率5～6割程度と低い。

サービス残業のある者について、月のサービス残業時間をみると、サービス管理責任者が常勤・非常勤にかかわらずもっとも多く、平均20時間を超えている。念のためいうと、サービス残業は不払い労働であって、違法性が高い。

有給の未消化とサービス残業によって、GH・CHの現場が支えられている一面がうかがえる<sup>16</sup>。

⑧任意の1人についての給与

最後に、任意の1人についての年齢・勤続年数・給与・賞与についてみてみよう。データは、30～33の設問に完全回答であったもののみを有効回答として扱っている。よって、サービス管理責任者の常勤

表【5】-2-6-2 それぞれの職種の給与や労働条件(その2)

(単位:回答数, 時間, %)

	サービス管理責任者		世話人				生活支援員					
	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤				
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
<b>⑤社会保険・退職金</b>												
21 健康保険	128	97.0	10	100.0	72	93.5	31	72.1	71	94.7	24	72.7
22 被用者保険 年金保険	119	90.2	10	100.0	62	80.5	27	62.8	61	81.3	19	57.6
23 雇用保険	125	94.7	9	90.0	74	96.1	40	93.0	73	97.3	28	84.8
24 退職金(積み立て)	79	59.8	4	40.0	42	54.5	10	23.3	45	60.0	5	15.2
小計(MA)	132	100.0	10	100.0	77	100.0	43	100.0	75	100.0	33	100.0
<b>⑥労働基準</b>												
25 36協定	83	72.2	8	53.3	39	61.9	23	47.9	52	83.9	23	50.0
26 裁量労働制	15	13.0	1	6.7	7	11.1	6	12.5	7	11.3	7	15.2
27 就業規則	113	98.3	14	93.3	62	98.4	47	97.9	61	98.4	42	91.3
小計(MA)	115	100.0	15	100.0	63	100.0	48	100.0	62	100.0	46	100.0
<b>⑦労働実態</b>												
28 有給休暇の取得・消化												
1.できている	71	56.3	11	57.9	38	53.5	35	56.5	46	63.9	21	45.7
2.できていない	55	43.7	8	42.1	33	46.5	27	43.5	26	36.1	25	54.3
小計(SA)	126	100.0	19	100.0	71	100.0	62	100.0	72	100.0	46	100.0
29 月サービス残業時間(残業のある者)												
平均	22.1時間	21.6時間	10.0時間	8.0時間	12.4時間	6.3時間						
中位値	20.0時間	18.0時間	10.0時間	5.0時間	9.0時間	4.0時間						
最大値	200.0時間	40.0時間	40.0時間	20.0時間	66.0時間	15.0時間						

<sup>16</sup> S.&B.ウェブの苦汗制度(sweating system)を想起されたい。なお、この場合寄生しているのは、入居者ではないのはいうまでもない。

では、前述の10月の平均給与額とは若干異なっている。

常勤でみると、平均年齢が最も若い順に、生活支援員の37.4歳、サビ管の44.0歳、世話人の47.7歳となっている。

また、平均勤続年数では、いずれの職種も常勤の方が長く、サビ管常勤では11.6年となっている。

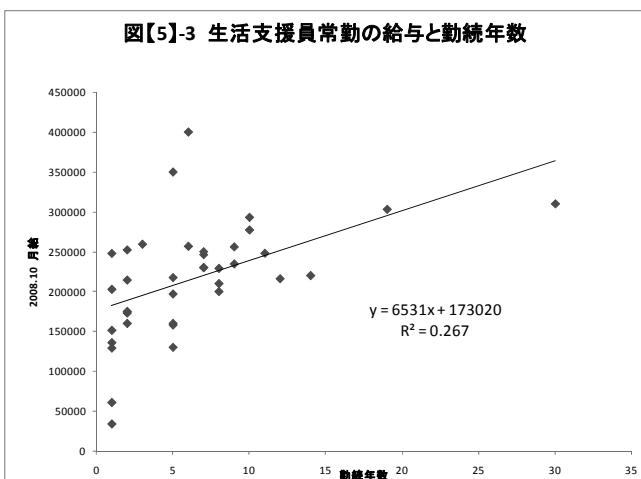
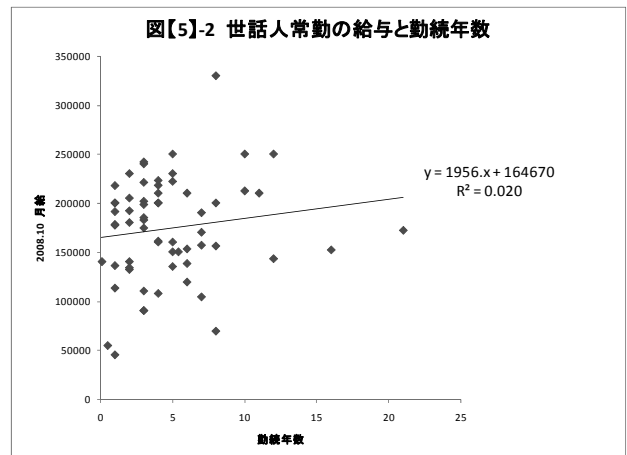
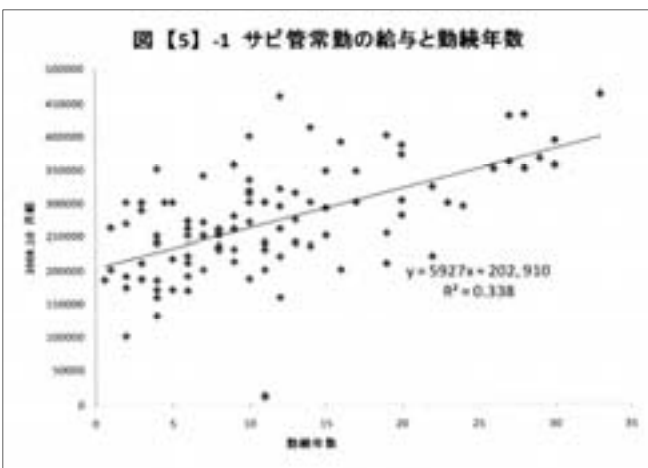
以上の条件で、常勤で10月の平均給与をみると、高いものから、サビ管271,637円、生活支援員214,098円、世話人176,525円となる。

同じく常勤で賞与年額平均をみると、サビ管・生活支援員は、いずれも70万円台となっている一方、世話人では40万円台と、その差は歴然としている。

表【5】-2-6-3 それぞれの職種の給与や労働条件(その3)

(単位:回答数, 歳, 年, 円, %)

	サービス管理責任者		世話人		生活支援員	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤
⑧任意の1人についての給与(30~33完全回答のみ)						
回答数	96	12	63	48	38	27
平均年齢 (2008.4.1現在)	44.0歳	56.1歳	47.7歳	53.6歳	37.4歳	45.9歳
平均勤続年数 (2008.4.1現在)	11.6年	6.5年	4.7年	4.8年	6.3年	2.2年
10月の平均給与合計 (税・社会保険料込、 通勤手当除く)	271,637円	157,089円	176,525円	109,274円	214,098円	99,207円
賞与・ボーナス ・一時金平均年額(合計)	763,601円	286,701円	424,953円	100,790円	716,517円	34,855円



- 【6】まとめ 研修開発と GH・CH の今後の展開に向けて
- i) サービス管理責任者は、21.3%が専任、78.7%が兼務となっている。(図1)
  - ii) サビ管の前職は様々で、管理職経験のある者とない者の両方がいる。(図2)
  - iii) サビ管の前職場は入所系 40.2%, GH・GH 内部からが 33.9%, 通所系からが 24.6%となっている。

図1 サビ管の専任・兼務

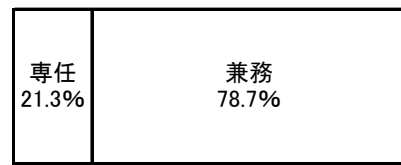
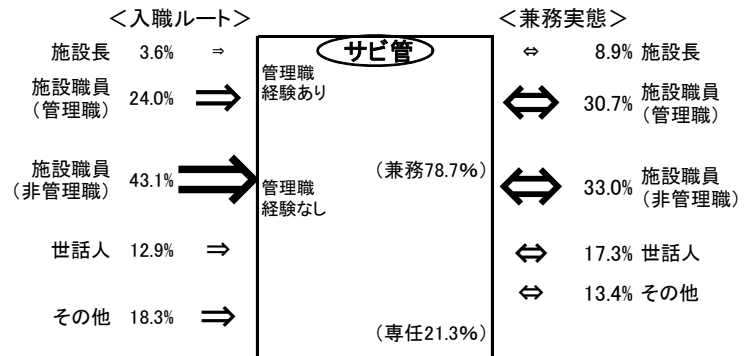


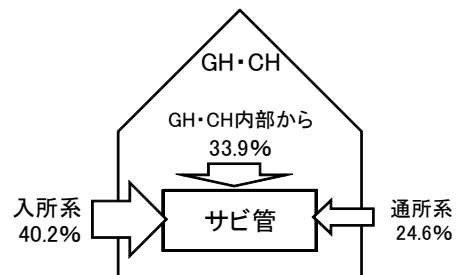
図2 現サビ管の前職と兼任職



- (図3)
- iv) サビ管の兼務先は、GH・GH 内部へが 37.8%, 入所系へが 30.6%, 通所系へが 25.6%となっている。
  - (図4)
  - v) つまり、それぞれの職種経験に合わせて、複線的な、また必要な研修をサビ管自ら選択できるような多様な研修が必要である。
  - vi) 管理も同様であって、管理者にも研修が必要ではないだろうか。
  - vii) サビ管が、業務に専念にできるように、専任として雇える報酬が必要である。
  - viii) 次世代のサビ管を誰から登用するのか、GH・CH 内部でのキャリアアップの梯子は、法人内部の組織の特質等によって、複線的であろう。
  - ix) 今後の GH・CH の展開を考えると、世話人の地位の向上、GH・CH 内で働く者のキャリアアップの仕組みを開発する必要がある。

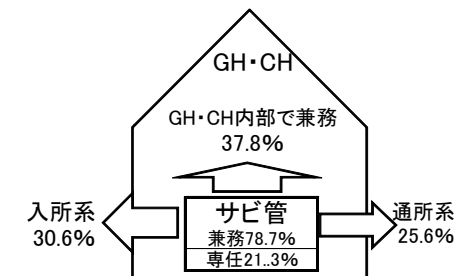
注)複数回答のため数値は100%にならない場合がある。

図3 サビ管の前職場



注)複数回答のため数値は100%にならない場合がある。

図4 サビ管の兼務先



注)複数回答のため数値は100%にならない場合がある。

- x) GH・CH 事業を運営する法人の規模と、運営している GH・CH 事業の規模とは、一致するとは限らない。法人が大きくても GH・CH 事業の規模が小さいことはありうる。しかし、平均値・中位値でみると、兼任のサビ管に比べ、専任のサビ管については、法人全体の入居者数が多い、担当入居者が多い、法人全体の共同住居が多い、担当している入居者が入居している共同住居が多い。よって、その法人の GH・CH の事業規模は大きいとみられる。(表【6】-1)
- x i) GH・CH の事業規模が小さい、つまりサビ管を専任として雇うには報酬が足りないという状況を考えると、現在の制度の枠組みでは、①法人が他の事業から賃金を持ち出す(それによって、専任をおく、又は兼務させる)、②GH・CH 内の他の職種を兼務する、③サビ管の賃金を切り下げる、くらいしか手立てはない。

- x ii) 我が国の社会福祉事業が、民間社会福祉事業に大きく依存してきたことは周知のとおりである。表【6】-1 より、サビ管専任と兼務の数値の開きをみると、また法人あたりの平均数・中位値をみると、GH・CH の様に特に大規模化と対極にあるような GH・CH 事業の、大規模化を前提とした法制度は非現実的である。

- x iii) よって、①サビ管(機能)の共有化を図る、②小規模でも必要な職種を専任で雇用しうる法制度が必要ではないだろうか。

表【6】-1 専任・兼務別にみたサビ管の入居者・共同住居の数 (単位:人・共同住居)

サビ管	入居者				共同住居			
	法人全体		担当数		法人全体		担当数	
	平均	中位値	平均	中位値	平均	中位値	平均	中位値
専任	37.9	22	18.5	17	11.6	7.0	3.9	4
兼務	19.0	11	10.9	8	5.1	3.0	2.4	2
参考)法人	16.6	11	—	—	5.2	3	—	—

注)専任・兼務は、サービス管理責任者ベースで算出している。参考)データの全数は法人ベースで算出している。よって、例えば1つの法人で全入居者数90人で、3人のサビ管を配置している場合、法人ベースでは「法人の全入居者数90人が1法人」とカウントだが、サビ管ベースでみると、「属している法人の全入居者数が90人であるサビ管が3名」なので、3カウントとなる。とてもややこしいが、それは制度上、矛盾のない範囲内で、事業数・共同住居数・入居者数がそれぞれ独立しているからだ。矛盾のない範囲とは、法人数 ≤ 事業数、事業数 ≤ 共同住居数、共同住居数 ≤ 入居者数/2(1共同住居あたり2名以上)。少数はすべて切り上げ)くらいである。

障害のある人と援助者でつくる日本グループホーム学会 サービス管理責任者等実態調査 2008

貴法人の共同生活援助（グループホーム）事業、共同生活介護（ケアホーム）事業について、お答えください。回答時点に、指定がない場合は、2008年12月1日現在の事実をお答えください。  
お答えは、**2009年1月9日（金）までに、ご投函ください。**

【1】 -1. ご記入して下さる、あなたの職名を、一つ選んで○をつけてください。

- 1：管理者    2：サービス管理責任者（専任）    3：サービス管理責任者（世話人兼務）  
4：世話人（専任）    5：生活支援員    6：その他（具体的に\_\_\_\_\_）

-2. あなたの法人の、法人格について、一つに○をつけてください。

- 1：社会福祉法人    2：NPO法人    3：医療法人    4：（社会福祉）事業団  
5：その他（具体的に\_\_\_\_\_）

【2】 貴法人で運営されている、全ての共同住居について、その運営状況をお尋ねします。

-1. 事業指定の種別と、事業認可を受けた事業の指定数、共同住居の合計数について、お尋ねします。

- ①太線で囲った枠の中に、事業指定が一つの場合は、該当箇所に「1」、複数の場合は、該当欄にその事業指定数を数字でお答えいただき、指定事業の合計数をお書きください。  
②指定事業の種別毎に、合計の共同住居の数を、お書きください。

指定事業の種別	①指定数	②共同住居の数
1: グループホーム(共同生活援助)		
2: ケアホーム(共同生活介護)		
3: グループホーム・ケアホームを一体的に行う		
4: 経過的給付(ホームヘルプ併給)のケアホーム(共同生活介護)		
5: グループホーム(地域移行型・共同生活援助)		
6: ケアホーム(地域移行型・共同生活介護)		
7: グループホーム・ケアホーム(地域移行型)を一体的に行う		
合計		

-2. 入居者数について、お尋ねします。

報酬(区分)の種類		①計	②男	③女
グループホーム	1: 共同生活援助(I)区分非該当			
	2: 共同生活援助(I)区分1			
	3: 共同生活援助(II)区分非該当			
	4: 共同生活援助(II)区分1			
ケアホーム	5: 共同生活介護(I)区分6			
	6: 共同生活介護(II)区分5			
	7: 共同生活介護(III)区分4			
	8: 共同生活介護(IV)区分3			
	9: 共同生活介護(V)区分2			
計				

(左記を除く入居者についてお答えください)			
左記を除く契約等の種類	①計	②男	③女
10: 措置利用者			
11: 行政委託による利用者			
12: 私的契約による利用者			
13: その他(			
計			

全てを合算してください

		①計	②男	③女
合計				

【3】 管理者についてお尋ねします。左の欄の問ごとに、右の回答欄に、該当する選択肢に○、年齢・金額・箇所数については数字でお答えください。

問	回答	
	1人目	2人目
1 年齢	歳	歳
2 性別	1.男/2.女	1./2.
3 雇用関係についてお尋ねします。常勤(フルタイム)ですか、非常勤(パートタイム)ですか。	1.常勤/2.非常勤	1./2.
4 有給ですか、無給ですか。	1.有給/2.無給	1./2.
5 給料は月額いくらですか。	円	円
6 兼務の方は、兼任の配属先を全てお答えください。	1.GH・CH/2.入所系事業所/3.通所系事業所/4.支援センター/5.医療機関/6.その他( )	1./2./3./4./5./6.( )
7 兼務の方は、その職種をひとつお答えください。	1.世話人/2.施設職員(管理職)/3.施設職員(非管理職)/4.施設長/5.その他( )	1./2./3./4./5.( )
8 医療や社会福祉の資格のうち、取得している資格として当てはまるものを全てお答えください。	1.社会福祉士/2.精神保健福祉士/3.介護福祉士/4.ホームヘルパー1級/5.ホームヘルパー2級/6.看護師/7.その他( )	1./2./3./4./5./6./7.( )
9 あわせていくつの共同生活住居を管理していますか。	箇所	箇所
10 管理者になる前はグループホーム・ケアホームで働いていましたか。	1.直前まで働いていた 2.直前までではないが働いたことがある 3.働いたことはない	1./2./3.
11 管理者になる前の職場を御教えてください。	1.GH・CH/2.入所系施設/ 3.通所系施設/ 4.支援センター/ 5.医療機関/ 6.その他( )	1./2./3./4./5./6.( )
12 管理者になる前の職種をひとつお答えください。	1.世話人/2.施設職員(管理職)/3.施設職員(非管理職)/4.施設長/5.相談員/6.その他( )	1./2./3./4./5./6.( )

【4】 サービス管理責任者についてお尋ねします。

ー1. ① サービス管理責任者を配置していますか。

1 : 配置している    2 : 配置していない

② サービス管理責任者は何名ですが

名

ー2. ① 配置していないとお答えの場合、その理

由をお書きください

② 配置していない場合、共同生活介護（援助）計画（個別支援計画）、サービスの管理方法は、どのようにされていますか。

## 障害のある人と援助者でつくる日本グループホーム学会 サービス管理責任者等実態調査 2008

－3. サービス管理責任者を配置しているとお答えの場合、共同生活介護（援助）計画の策定についてお尋ねします。

①入居者に直接面接して共同生活介護（援助）計画を策定しましたか（一つに○）

1：本人に直接面接した 2：本人と親族に直接面接した 3：本人には会わず、親族からのみ聞き取りを行った 4：本人や、親族には会わず、関係機関での事情聴取を行った  
5：その他（

②策定された計画について（あてはまる全てに○）

1：一人ひとり個別的に計画が策定できた 2：提供できるサービスの限界を感じた  
3：同じグループホーム（ケアホーム）に入居している入居者同士で同じような内容の計画となった  
4：その他（

③6ヶ月毎の見直しについて（一つに○）

1：本人に直接面接した 2：本人と親族に直接面接した 3：本人には会わず、親族からのみ聞き取りを行った 4：本人や、親族には会わず、関係機関での事情聴取を行った 5：していない  
6：その他（

④日中事業所と当該計画の関係について（一つに○）

1：日中事業所の支援計画と連携がとれている（話し合う機会や計画のすり合わせ等）  
2：日中事業所の支援計画と連携がとれていない（話し合う機会がない等）  
3：その他（

⑤共同生活介護（援助）計画を、世話人に周知していますか（一つに○）

1：周知している 2：1回程度は説明を行った 3：世話人は知らない（見たことがない）  
4：その他（

⑥共同生活介護（援助）計画を、生活支援員に周知していますか（一つに○）

1：周知している 2：1回程度は説明を行った 3：生活支援員は知らない（見たことがない）  
4：その他（  
5：生活支援員はいない

⑦生活支援員等が業務委託の場合、

委託先のスタッフに、共同生活介護（援助）計画を、周知していますか（一つに○）

1：周知している 2：1回程度は説明を行った  
3：業務委託スタッフは知らない（見たことがない） 4：その他（  
5：業務委託していない

－4. サービス管理責任者の方についてお尋ねします。

①仕事上の悩みがあった時の、相談相手の方の職種を、次の中から、あてはまるもの全てに○つけてください。

1：他のサービス管理責任者 2：世話人 3：生活支援員 4：管理者 5：法人の他の職員  
6：他の法人のサービス管理責任者 7：他の法人の6以外の同業の人  
8：その他（ 9：いない

②サービス管理責任者として、グループホーム・ケアホームの運営や増開設について、法人内部で意見を述べる機会がありますか。（一つに○）

1：ある 2：ない 3：その他（

障害のある人と援助者でつくる日本グループホーム学会 サービス管理責任者等実態調査 2008

③左の欄の間ごとに、右の回答欄に、該当する場合は○、年齢・金額・人数・箇所数については数字でお答えください。

問	回答		
	1人目	2人目	3人目
1 年齢	歳	歳	歳
2 性別	1.男/2.女	1./2.	1./2.
3 雇用関係についてお尋ねします。常勤(フルタイム)ですか、非常勤(パートタイム)ですか。	1.常勤/2.非常勤	1./2.	1./2.
4 人員配置基準上の、専任ですか、兼務ですか	1.専任/2.兼務	1./2.	1./2.
5 兼務の方は、兼任の配属先を全てお答えください。	1.GH・CH/2.入所系事業所/ 3.通所系事業所/ 4.支援センター/ 5.医療機関/ 6.その他( )	1./2./3./4./5. /6. ( )	1./2./3./4./5. /6. ( )
6 兼務の方は、その職種をひとつお答えください。	1.世話人/2.施設職員(管理職)/ 3.施設職員(非管理職)/ 4.施設長/ 5.その他( )	1./2./3./4./ 5. ( )	1./2./3./4./ 5. ( )
7 医療や社会福祉の資格のうち、取得している資格として当てはまるものを全てお答えください。	1.社会福祉士/2.精神保健福祉士/3.介護福祉士/4.ホームヘルパー1級/5.ホームヘルパー2級/6.看護師/ 7.その他( )	1./2./3./4./5. /6./7. ( )	1./2./3./4./5. /6./7. ( )
8 共同生活介護(援助)計画の策定等で、担当されている入居者の人数をお答えください。	入居者 人	人	人
9 担当されている入居者の方は、あわせていくつの共同生活住居にお住まいですか。	箇所	箇所	箇所
10 管理者になる前はグループホーム・ケアホームで働いていましたか。	1.直前まで働いていた 2.直前までではないが働いたことがある 3.働いたことはない	1./2./3.	1./2./3.
11 サービス管理責任者になる前の職場を御教えください。	1.GH・CH/2.入所系施設/ 3.通所系施設/ 4.支援センター/ 5.医療機関/ 6.その他( )	1./2./3./4./5. /6. ( )	1./2./3./4./5. /6. ( )
12 サービス管理責任者になる前の職種をひとつお答えください。	1.世話人/2.施設職員(管理職)/ 3.施設職員(非管理職)/4.施設長/5.相談員 6.その他( )	1./2./3./4./5. 6.( )	1./2./3./4./5. 6.( )
13 10月の給与・賃金(税・社会保険料込・通勤費除く)を御教えください。	円	円	円

【5】 グループホーム・ケアホームでの業務と、サービス管理責任者・世話人・生活支援員の関係について、お尋ねいたします。

－1.次のページからの業務について、

・実際に担っている者、実際に行っている者、全てに○をつけてください。(「2.実施している場合…」の欄)  
 ・実施していないものについては「実施していない」に○をつけてください。(「1.実施していない」の欄)  
 ・①～の職種を兼務されて実施している場合は、常勤換算(時間)上の職種を選ぶか、選べない時は兼務職種両方(全て)に○をつけてください。

左右両方に設問番号があります。お間違いのないように、ご記入ください。



障害のある人と援助者でつくる日本グループホーム学会 サービス管理責任者等実態調査 2008

業務の内容	1. 実施していない	2. 実施している場合 実際に担っている者、行っている者								設問番号	
		① 管理者	② サービス管理責任者	③ 世話人	④ 生活支援員	⑤ 左記以外法人職員・施設長等	⑥ 外部委託	⑦ ホームヘルパー・ガイドヘルパー	⑧ 親族		⑨ その他
<b>入居希望と入居手続き</b>											
1											1
2											2
3											3
4											4
5											5
<b>支援計画の作成(共同生活介護・援助計画等)</b>											
6											6
7											7
8											8
9											9
10											10
11											11
12											12
13											13
14											14
<b>金銭管理</b>											
15											15
16											16
17											17
18											18
<b>支援計画(共同生活介護・援助計画等)の管理とサービス提供</b>											
19											19
20											20
21											21
22											22
23											23
24											24
25											25
26											26
<b>関係機関との連携</b>											
27											27
28											28
29											29
30											30
<b>日常生活の支援</b>											
31											31
32											32
33											33
34											34
35											35
36											36
37											37
38											38
39											39
40											40
41											41
42											42
43											43
44											44
<b>地域との関係・交流</b>											
45											45
46											46

障害のある人と援助者でつくる日本グループホーム学会 サービス管理責任者等実態調査 2008

業務の内容	1.実施していない	2.実施している場合実際に担っている者、行っている者								設問番号	
		①管理者	②サービス管理責任者	③世話人	④生活支援員	⑤記以左の職外人員・施設長等	⑥外部委託	⑦ホームヘルパー・ガイドヘルパー	⑧親族		⑨その他
<b>事務と報告</b>											
47 利用者負担の上限管理											47
48 管理者への支援状況報告											48
49 自立支援費の請求事務											49
50 自立支援費の請求に関して行政への相談・調整・交渉											50
<b>住居管理とリスクマネジメント</b>											
51 利用者の安全確保											51
52 施設設備の維持管理と環境整備											52
53 共同部分の冷蔵庫・エアコン等耐久消費財の維持・管理											53
54 共用部分の冷蔵庫・エアコン等耐久消費財の購入とその支援											54
55 グループホーム・ケアホームの住居の維持・管理											55
56 共同生活住居全般のリスクマネジメント											56
57 損害賠償に関する業務											57
<b>職員計画と労務管理</b>											
58 労務管理											58
59 給与の計算											59
60 人事考課											60
61 給与計算・支払いなどの業務											61
62 勤務表の作成											62
63 適切な職員配置(計画の策定・実行)											63
64 サービス提供スタッフに対する技術的指導、助言											64
65 世話人の研修計画の策定											65
66 生活支援員の研修計画の策定											66
67 世話人の新規募集(求人)・採用決定											67
68 生活支援員の新規募集(求人)・採用決定											68
<b>業務委託の管理</b>											
69 世話人業務の業務委託の管理											69
70 生活支援業務の業務委託の管理											70
71 その他業務委託の管理											71
<b>緊急時・非常時の事前対策</b>											
72 緊急時における対応方法											72
73 非常災害対策責任者											73
74 非常災害に関する具体的計画の作成											74
75 非常災害時の通報体制の策定											75
76 非常災害時の具体的計画を周知しているか											76
77 防犯・防災対策											77
78 入居者と避難訓練の実施											78
<b>事故・ヒヤリはっとと虐待防止対策</b>											
79 事故発生時の行政への連絡・報告											79
80 事故発生時の家族等への連絡・報告											80
81 発生事故の状況及び対応の記録の作成											81
82 発生事故の状況及び対応の記録の管理											82
83 ひやり・はっと記録の作成											83
84 ひやり・はっとに関する検討会議											84
85 虐待防止のための措置											85
86 虐待防止や人権擁護に関する職員教育											86
<b>GH・CHの運営と法人</b>											
87 計画的な予算執行と運営管理											87
88 事業報告書の提出											88
89 共同生活援助・共同生活介護事業の申請											89
90 法人内でのGH・CHの経営や事業展開に関する意見の表明											90
91 法人内での職員会議への出席											91
92 管理者人事の決定											92
93 サービス管理責任者人事の決定											93
94 世話人異動人事の決定											94
95 生活支援員人事の決定											95

障害のある人と援助者でつくる日本グループホーム学会 サービス管理責任者等実態調査 2008

ー2. サービス管理責任者と世話人・生活支援員の労働条件等について

①それぞれに適用されている給与体系について、あてはまるものを一つ選んで○を付けてください。

(雇用契約の際、あなたの法人の賃金規則等に基づいて、適用される給与体系についてお答えください。

常勤、非常勤で異なる場合は、常勤の場合をお答えください。)

1:		サービス管理責任者、世話人、生活支援員、いずれも適用されている給与体系が別。	2:		世話人、生活支援員は、適用されている給与体系は同じ。 サービス管理責任者だけが、別。
3:		サービス管理責任者、世話人、生活支援員は、適用される給与体系が全て同じ。	4:		サービス管理責任者、世話人は、適用されている給与体系は同じ。 生活支援員だけが、別。
5:		サービス管理責任者、生活支援員は、適用される給与体系が同じ。 世話人だけが、別。			

②それぞれの職種の賃金を決めるにあたって、比較・参考にしたたり、影響を与えていると思われるものを、職種ごと、常勤・非常勤ごとに、全てに○をつけてください。

比較・参考にするもの 影響を与えているもの	サービス管理責任者		世話人		生活支援員	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤
1 公務員の給与						
2 社会福祉協議会の給与						
3 他の社会福祉(医療)法人の給与						
4 他の社会福祉事業NPO法人の給与						
5 社会福祉事業以外の会社の給与						
6 地域のパートタイム労働の給与						
7 法人の経営状態						
8 障害者自立支援法の報酬額						
9 自治体等の補助金						
10 求人が集まるような給与を考えて						
11 働きつけられる給与を考えて						
12 生活保護基準						
13 最低賃金						
14 物価水準						
15 労働組合の要求						
16 その他(						

③今後、サービス管理責任者の増員や欠員を補充するとすれば、どの職種の方から選任することが予想されますか。(一つに○)

1: 世話人    2: 生活支援員    3: 法人内の他の職員    4: その他 (

④サービス管理責任者・世話人・生活支援員の役割分担について、課題をご自由にお書きください。

⑤受けてみたい研修や、世話人・生活支援員に受けさせたい研修をお答えください。(全てに○)

研修内容	サービス管理責任者として受けたい	世話人・生活支援員に受けさせたい	研修	
			サビ管	世話人・生活支援員
10 コンサルテーションの方法				
11 グループワークの方法				
12 ケースワークの方法				
13 ネットワーク作りの方法				
14 地域社会との連携・組織化の方法				
15 会議運営の方法				
16 コミュニケーション技術の向上研修				
17 介護・介助技術				
18 知的障害の理解				
19 精神障害の理解				
20 防災研修				
21 労務管理の方法				

その他

障害のある人と援助者でつくる日本グループホーム学会 サービス管理責任者等実態調査 2008

⑥それぞれの職種の給与や労働条件についてお答えください。

※最左欄の間・項目について、「ある」「該当する」項目には全て○をつけてください。最右欄の記入例に従って、ご記入ください。  
 ※「ある」「該当する」とは、給与体系の中に「ある」「該当する」場合です。例えば、単身の世話人で実際には家族手当を受けていなくても、給与体系・給与規定等に家族手当に該当する項目があれば、「ある」「該当する」として、○をつけてください。  
 ※時給額と、給与合計については、2008.10月の実際の支給額を数字でお書きください。  
 ※任意の1人については、サービス管理責任者・世話人・生活支援員それぞれについて、常勤・非常勤の方の、実際の額をお答えください。該当する人がいない場合は、空欄のままにしてください。お一人の場合は、その方の、複数の方がいる場合は、任意の1人についてお答えください。  
 ※「ない」「該当しない」場合は空欄のままにしてください。

	サービス管理責任者		世話人		生活支援員		記入例	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤		
1	時間給制							
2	時給額	円	円	円	円	円	円	
3	日給制(日給月給含む)							
	月給制							
4	欠勤引きあり							○
5	欠勤引きなし							
6	年俸制(月割り)							
	基本給							
7	職種別							○
8	年齢別							○
9	学歴別							○
10	勤続年数別							○
11	全て同一							○
	手当・加算							
12	住宅手当							○
13	家族手当							○
14	夜勤手当							○
15	宿直手当							○
16	超過勤務手当							○
	職能給							
17	資格手当							○
18	その他の明示された基準							○
19	賞与・ボーナス・一時金	年 回	年 回	年 回	年 回	年 回	年 2 回	
20	給与の人事考課制度							
	被用者保険							
21	健康保険							○
22	年金保健							○
23	雇用保険							○
24	退職金(積み立て)							○
	労働基準等							
25	36協定							○
26	裁量労働制							○
27	就業規則							○
28	有給休暇の取得・消化	1.出来ている /2.出来ていない	1.出来ている /2.出来ていない	1.出来ている /2.出来ていない	1.出来ている /2.出来ていない	1.出来ている /2.出来ていない	1.出来ている /2.出来ていない	
29	サービス残業	月 時間程度	月 時間程度	月 時間程度	月 時間程度	月 時間程度	月 20 時間程度	
	任意の1人について							
30	年齢 (2008.4.1現在)	歳	歳	歳	歳	歳	歳	
31	勤続年数 (2008.4.1現在)	年	年	年	年	年	年	
32	10月の給与合計 (税・社会保険料込、 通勤手当除く)	円	円	円	円	円	218,000円	
33	賞与・ボーナス ・一時金年額(合計)	円	円	円	円	円	500,000円	

【大変ご協力ありがとうございました。】