



日本財団
The Nippon Foundation

グループホームにおける サービス管理責任者のあり方及び 育成の研修方法の研究

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

グループホームにおける サービス管理責任者のあり方及び 育成の研修方法の研究

も く じ

巻頭言	2
1 サービス管理責任者調査2011	3
2 サービス管理責任者フォローアップ研修 (平成24年2月実施の千葉県における事例から)	59
Ⅰ 講 演 「グループホーム等でのサービス管理責任者の 業務と望まれる役割について」	62
Ⅱ 演 習 ①「利用者のアセスメントについて」 ②「管理者との関係調整について」 ③「世話人へのスーパーバイズについて」	89 90 91
Ⅲ フォローアップ研修のまとめ	92
3 研究のまとめ	95

グループホームにおける サービス管理責任者のあり方及び 育成の研修方法の研究のねらいについて

平成23年度日本財団助成事業として助成金を頂き、「グループホームにおけるサービス管理責任者のあり方及び育成の研修方法の研究」を実施することができましたことを、関係者の皆様に感謝申し上げます。

グループホームは、平成元年度わが国の精神薄弱者地域生活援助事業（グループホーム）の実施通知以後24年を経て、障がいのある方たちの地域生活を支える主たるサービスへと確立し、7万人以上が利用されています。

制度開始当初の24時間支援対応が可能なバックアップ施設による設置要件がありましたが、徐々に緩和されて今日では法人格を有していれば設置が可能になり、入所施設から地域生活への移行の重要な受け皿になりました。

さらに平成18年度から施行された自立支援法では、グループホームに対する支援体制を明確にすべく、サービス管理責任者の配置を義務づけ、グループホームの利用者のニーズに基づいた支援計画の策定を行い、支援の質・生活の質について、一定水準を保つよう規定されることとなりました。

しかし、サービス管理責任者の配置が義務づけられているにもかかわらず、現実には他の業務との兼務実態が主流であり、個別支援計画の策定・支援スタッフへの指導助言・他機関との連携・不足する資源開発等々、サービス管理責任者に期待された業務実践は不十分と言わざるをえません。

資格取得研修は相談支援専門員研修の共通部分2日間とサービス管理責任者研修3日間の5日間しかなく、支援スキルを高めていくためのフォローアップ研修の必要性の声が、研修修了者から多く寄せられていました。

日本グループホーム学会ではこうした状況を鑑み、フォローアップ研修の必要性を厚労省に提言してきましたが、今年度、日本財団助成金を受け、現任のサービス管理責任者への聴き取り調査・千葉県にご協力を頂いた「研修方法のモデル実施」を行うことができました。

聴き取り調査結果からの課題整理・研修モデル内容について精査を行い、助成金による報告書といたします。

サービス管理責任者フォローアップ研修企画担当者への参考に資することを願い、以てサービス利用者の意向に添った支援へと普遍化され、地域生活の質が高められていくよう願っています。

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代表
山田 優

序 目的と概要

1. 調査の背景と目的

(1) サービス管理責任者をめぐる制度動向

サービス管理責任者は、障害者自立支援法によって創設された新しい職種である。

障害者自立支援法の施行により、2006年4月より国庫補助事業から国庫負担事業になり、新報酬体系、月額制から日額制が導入された。さらに同年10月より新事業体系への移行が開始された。障害者自立支援法の中で、サービス管理責任者にどのような役割が期待されているか、まとめてみると

- 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
- の三つにまとめることができる。

さらに、2012年4月より相談支援事業の強化が順次進められている。グループホーム・ケアホーム（以下、GH・CHと表記）入居者もサービス利用計画作成費の対象となり、サビ管が作成するGH・CH入居者の個別支援計画と、相談支援事業所が作成するサービス利用計画との調整が重要な課題となる。先の三つの役割に加えて、地域資源との連携や関係調整がより強化されたのだといってよい。

次に、このような役割を求められているサビ管になるには、

- ①一定の実務経験
- ②相談支援従事者初任者研修（講義部分）
- ③サービス管理責任者研修

三つの要件が定められているだけである。¹

さらに、公式なフォローアップ研修もわずかな自治体で緒に就いたばかりである。

1 指定障害福祉サービス事業所及び指定障害者支援施設においては、サービス利用者の個別支援計画の作成や他の従業者に対する技術指導・助言等を行うサービス管理責任者の配置が必要である（居宅介護、重度訪問介護、行動援護、同行援護、短期入所及び重度障害者等包括支援を除く）。そのため、サービス管理責任者の要件を満たす職員がいない場合には、新たに、一定の実務経験と相談支援従事者初任者研修（講義部分）及びサービス管理責任者研修を修了したサービス管理責任者の要件を満たす者を雇用する必要がある。なお、サービス管理責任者に係る研修要件については、現行制度上、平成24年3月末までの間は、当該研修を修了していない場合であっても、サービス管理責任者の研修修了の要件を満たすものとする経過措置を設けているところであるが、当該経過措置は廃止し、平成24年度以降の取扱いについては、以下のとおりとすることとしているので、ご留意願いたい。また、構造改革特別区域法に基づく規制の特例措置として、構造改革特別区域計画の認定を受けた場合には、当該構造改革特別区域内のサービス管理責任者の実務経験に係る要件を緩和する「サービス管理責任者資格要件弾力化事業」を実施している。本事業については、昨年9月7日に通知を示したところであるので、各都道府県等におかれては、地域の実情を踏まえ、必要に応じて活用していただくようお願いする。

【平成24年4月1日以降の新規指定の事業所】

事業開始後1年間は、サービス管理責任者の研修修了の要件を満たしているものとみなす。なお、多機能型事業所等については、事業開始後1年間に当該事業所等において提供されるいずれかの障害福祉サービスのサービス管理責任者の研修を修了している場合は、事業開始後3年間は、すべての障害福祉サービスの研修修了の要件を満たしているものとみなす。（現在の取扱いと同様）

【やむを得ない事情によりサービス管理責任者が欠如した事業所】

当該事由発生後1年間は、サービス管理責任者の研修修了の要件を満たしているものとみなす。

※ 都道府県は、欠如した際の届出があった場合にやむを得ない事情について確認すること。

【平成24年3月末に指定されている事業所】

平成25年3月31日までは、サービス管理責任者の研修修了の要件を満たしているものとみなす。なお、多機能型事業所、特定基準該当障害福祉サービス事業所、複数の昼間実施サービスを行う障害者支援施設（以下「多機能型事業所等」という。）については、平成25年3月31日までの間に当該事業所等において提供されるいずれかの障害福祉サービスのサービス管理責任者の研修を修了している場合は、平成27年3月31日までの間は、すべての障害福祉サービスの研修修了の要件を満たしているものとみなす。

※ 別途通知により、都道府県において、今年度中に当該経過措置の対象者数を把握した上で研修を確実に修了するための研修計画を作成するとともに、当該計画等について障害福祉課に報告を依頼する予定。

（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課／地域移行・障害時支援室「障害保健福祉関係主管課長会議資料」平成23年10月31日（月）より抜粋）

よってサービス管理責任者の多くは、先の三つの要件のうち②③の研修受講が完了して以降は、全く公的には放置されているといってよい状況である。となると、サービス管理責任者は育っているか、という問いは、一体どういう意味を持っているといえるだろうか。

(2) 当学会での研究プロジェクトの経過

当学会では、『グループホームの支援体制をどう作っていくか！～日本グループホーム学会 共同運営ユニットの研究まとめ～』（平成20年度厚生労働省障害者保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）「GH・CHの安定した支援体制に関わる世話人・生活支援員・サービス管理責任者の役割、および、NPO法人等運営が異なるGH・CH事業所の相互連携による支援体制に関する研究」報告書）（2009年3月）をまとめた。このプロジェクトでは

- ①「サービス管理責任者調査2008」（以下「サビ管調査2008」と略す場合がある）
- ②サービス管理責任者フォローアップ研修（2008）
- ③多彩な運営主体における共同運営方法について
- ④グループホーム・ケアホームの支援体制づくりに関する研究

の四つを柱に調査・研修・研究を実施した。

本調査は、上記①の「サービス管理責任者調査2008」を直接の先行調査研究とし、その中の管理者・サービス管理責任者・世話人・生活支援員の業務分担に関する調査結果をもとに、サービス管理責任者が主として担う（べき）業務を抽出した上で、サービス管理責任者によるワークショップを開催し（2011年9月10日（土）・11日（日）、於船橋市セミナーハウス「クロス・ウェーブ」、研修名「グループホームにおけるサービス管理責任者のあり方及びその育成のための研修方法の研究」研修）、サービス管理責任者の業務評価に向けた項目整理を行った。ワークショップで得られた成果を活用して、サービス管理責任者業務表を作成し、それぞれの難易度と取り組みの度合いを調査することによって、6年目を迎えたサービス管理責任者の能力開発を目指して、その実態を明らかにすることが目的である。

2.概要

(1) 対象と方法

調査対象は、WAM-NETに登録されているグループホーム・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、運営法人ごとにくくり直し、複数の事業を運営する法人についても1と数えるデータに組み替えた。母集団は3,165法人となり、20.0%の無作為抽出（等間隔法）で、標本数を633法人とした。

調査票は2011年12月初旬より発送し、一次締め切りを2011年12月20日とした。その後、締め切り後の返答状態も踏まえ、2012年2月の返信を持って締め切った。調査票の配布回収は郵送法（回収はFAX併

2 報告書の目次を以下に掲げる。なお本文は、当学会のホームページで公開している。

序 調査の目的と概要 (2)

調査報告

【1】回答のあった法人と回答者 (4)

【2】回答法人の概況 (5)

【3】管理者の概況 (8)

【4】共同生活介護・援助計画とサービス管理責任者 (11)

1. サービス管理責任者の配置と人数 (11)

2. サービス管理責任者無配置の実態 (13)

3 共同生活介護・援助計画の実態 (12)

4. サービス管理責任者の概況 (14)

【5】管理者・サービス管理責任者・世話人・生活支援員の関係 (19)

1. 業務の役割分担 (19)

2. 給与・賃金と研修希望 (27)

【6】まとめ 研修開発とGH・CHの今後の展開に向けて (36)

用)で、宛先不明(不着)15、回収数は260、うち無効票は3、有効回答数は257、配布数(633)に対する有効回答の回収率は40.6%であった。(図表 序-1 調査対象と回収数)

回答は特にサービス管理責任者による記入と、直接投函を依頼した。

図表 序-1 調査対象と回収率

母集団	(N)	3,165
発送数(標本数)	(n)	633
抽出率(%)	(n/N)	20.0
宛先不明(不着)		15
回収数		260
無効票		3
有効回答数		257
有効回答回収率		40.6

(2) 母集団の推計

本調査は標本調査であるから、母集団の推計が一応可能である。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、右表のとおりである。(図表 序-2 標本誤差)

図表 序-2 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

(3) 項目と回答

調査項目は、【1】運営法人について、【2】サービス管理責任者について、【3】サービス管理責任者の業務について、【4】人材育成、研修について、【5】サビ管についての自由意見、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2011年12月1日時点とした。

(4) 集計・報告書の作成

データ入力、集計、報告は久保が担当した。ソフトは、Microsoft Excel 2010を使用した。

なお、【3】サービス管理責任者の業務の実態に関する項目は、荒井隆一と久保が共同で作成した。

(5) 用語と記述について

a. 本報告では、以下のように略記している箇所がある。

- ① 共同生活援助、グループホーム…「GH」
- ② 共同生活介護、ケアホーム…「CH」
- ③ サービス管理責任者…「サビ管」
- ④ スーパーバイズ…「SV」

b. 文責は久保が負う。文章の内容は、GH学会の公式見解ではない。

c. 参考文献

○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 職場定着と能力発揮に向けて』勁草書房、2006年

○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

《調査報告》

【1】法人の基本的属性

(1) 法人格

もっとも多いのは社会福祉法人（社会福祉協議会を除く）で67.3%、次いで特定非営利活動法人（NPO）が16.7%となっている。

図表【1】-1 法人格

法人格	回答数	構成比
2 地方公共団体	1	0.4%
3 社会福祉協議会	1	0.4%
4 社会福祉法人(3を除く)	173	67.3%
5 医療法人	17	6.6%
6 社団・財団法人	2	0.8%
9 営利法人	3	1.2%
10 特定非営利活動法人(NPO)	43	16.7%
11 その他	3	1.2%
- 不明	14	5.4%
総計	257	100.0%

(2) 法人の所在地（都道府県）

法人の所在地都道府県別に、配布数と有効回答数、回収率を右表に示す。

図表【1】-2 都道府県別有効回答数

都道府県	配布数	有効回答数	回収率(%)
1 北海道	40	16	40.0
2 青森県	12	6	50.0
3 岩手県	10	12	120.0
4 宮城県	13	6	46.2
5 秋田県	5	1	20.0
6 山形県	6	3	50.0
7 福島県	11	6	54.5
8 茨城県	14	3	21.4
9 栃木県	11	4	36.4
10 群馬県	10	5	50.0
11 埼玉県	19	8	42.1
12 千葉県	25	14	56.0
13 東京都	35	12	34.3
14 神奈川県	42	12	28.6
15 新潟県	11	6	54.5
16 富山県	8	3	37.5
17 石川県	8	2	25.0
18 福井県	6	4	66.7
19 山梨県	8	1	12.5
20 長野県	20	12	60.0
21 岐阜県	7	2	28.6
22 静岡県	13	3	23.1
23 愛知県	25	14	56.0
24 三重県	11	3	27.3
25 滋賀県	12	3	25.0
26 京都府	13	3	23.1
27 大阪府	46	20	43.5
28 兵庫県	18	5	27.8
29 奈良県	8	3	37.5
30 和歌山県	5	1	20.0
31 鳥取県	4	2	50.0
32 島根県	8	5	62.5
33 岡山県	8	4	50.0
34 広島県	11	2	18.2
35 山口県	9	2	22.2
36 徳島県	4	3	75.0
37 香川県	5	1	20.0
38 愛媛県	8	4	50.0
39 高知県	6	3	50.0
40 福岡県	28	11	39.3
41 佐賀県	7	2	28.6
42 長崎県	12	5	41.7
43 熊本県	13	8	61.5
44 大分県	11	2	18.2
45 宮崎県	6	2	33.3
46 鹿児島県	12	3	25.0
47 沖縄県	9	2	22.2
- 不明	0	3	-
計	633	257	40.6

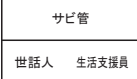
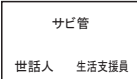
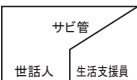
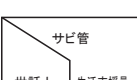
注) 調査票は1法人1回答、完全無記名としたが、岩手県及び大阪府は、一つの法人で複数の回答を寄せていただいたと思われる調査票があった。岩手県の回収率が100%を上回っているのもこのためである。集計では、任意に一つの調査票のみ有効とするか、全てを有効とするか検討した結果、後者を選択した。標本調査としての統計的手続きの正確さよりも、回答それ自体の貴重さを優先したからである。

(3) 適用されている給与体系（サビ管・世話人・生活支援員）

サビ管・世話人・生活支援員の三職種について、適用されている給与体系の別を尋ねた。

これによると、最も多いのが、「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」の26.1%。以下、「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」23.7%、「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すべて同じ」21.0%であった。

図表【1】-3 適用されている給与体系

適用されている給与体系	回答数	構成比	回答数 (不明を除く)	構成比 (不明を除く)
1:  サビ管 世話人 生活支援員 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。	61	23.7%	61	26.8%
2:  サビ管 世話人 生活支援員 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。	33	12.8%	33	14.5%
3:  サビ管 世話人 生活支援員 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すべて同じ。	54	21.0%	54	23.7%
4:  サビ管 世話人 生活支援員 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。	13	5.1%	13	5.7%
5:  サビ管 世話人 生活支援員 サービス管理責任者、生活支援員は、適用される給与体系は同じ。 世話人だけが、別。	67	26.1%	67	29.4%
- 不明	29	11.3%	-	-
総計	257	100.0%	228	100.0%

(4) 人件費率

GH・CHの報酬（各種加算や処遇改善助成金等含む）とサービス利用者一部負担（家賃・食費・共益費等除く）の合計額に占める人件費が、何割くらいであるかを尋ねた。

回答は5割から10割の間にはらつきが大きく、一様ではなかった。

なお、10割を超える部分は法人からの持ち出しがあることを示している。

図表【1】-4 人件費率

人件費率	回答数	構成比	回答数 (不明を除く)	構成比 (不明を除く)
1～2割	5	1.9%	5	2.5%
3～4割	22	8.6%	22	11.1%
5～6割	55	21.4%	55	27.8%
7～8割	70	27.2%	70	35.4%
9～10割	42	16.3%	42	21.2%
11割～14割	2	0.8%	2	1.0%
15割～20割	1	0.4%	1	0.5%
20割～	1	0.4%	1	0.5%
不明	59	23.0%	-	-
総計	257	100.0%	198	100.0%

注) GH・CHの報酬(各種加算や処遇改善助成金等含む)とサービス利用者一部負担金(家賃・食費・水光熱費・共益費は含まない)の合計額に占める人件費の割合。

(5) 介護職員等処遇改善助成金

介護職員等処遇改善助成金を受けているか尋ねた。を受けているのは73.5%、受けていないのは18.7%となっていた。

図表【1】-5 介護職員等処遇改善助成金を受けているか

受けていない理由をまとめた表を次ページに掲げる。

受給の有無	回答数	構成比	回答数 (不明を除く)	構成比 (不明を除く)
1 受けている	189	73.5%	189	75.9%
2 受けていない	48	18.7%	48	19.3%
3 わからない	12	4.7%	12	4.8%
- 不明(無回答)	8	3.1%	-	-
総計	257	100.0%	249	100.0%

NO	受けていない理由
1	介護職員を必要としていないため
2	申請書類が面倒だから。自立支援法に変わった時、自治体職員の説明を受ける際、「単位を下げてやった」と上から目線でいわれたので、処遇改善の書類を申請して、また言われるのが嫌だったから。
3	提案はしたのですが、管理者よりしれないと言われたため、理由はわかりません。
4	法人での給与体系でやっているため。申請が面倒なため。
5	法人全体が対象となる職種とならない職種があり、調整が難しいため。該当となる職種に手当として支給している。
6	処遇に大きな変化がないため
7	自治体からの補助金を受けている関係上、助成金をもらっても処遇改善に活用できないため。
8	助成金を受ける人員配置、人員の資格などが無い。
9	手続きが煩雑なため。
10	法の改正に追いついていけない。
11	法人として受け取れる職員と受け取れない職員が出て、不公平感があるとの考え方による。
12	法人として受け取れる職員と受け取れない職員が出て、不公平感があるとの法人の見解による。
13	介護職員はいない。
14	業務に見合った報酬であるため。
15	県に問い合わせたところ対象外と回答された。
16	なんとかやっているといるから。
17	手続きを行っていない。
18	手続き等が多いわりに効果的な金額ではない。
19	現在申請準備中
20	人員の関係上手がまわらない。
21	要件に該当しないため
22	補助金請求、また事業報告書の書類作成が大変なため。
23	昇給していく給与体制があるため。
24	前年度までは受けていたが、各年度の定期昇給や夜勤手当を含めて改善に要する額を下回ったため廃止になった。
25	生活支援員と世話人の賃金体系(契約の中身・内容)から該当にならないため。
26	勤務条件が助成金を申請できる条件にあっていない為、請求できない(労働条件)(60歳以上の高齢者で運営しています)。
27	事務量の負担増と助成額を検討した結果、受けないことにしました。
28	介護職員が不要なため。
29	該当しない
30	サビ管としては報酬は全く受けていません。世話人、生活支援員には日割りで払っている。
31	人件費は世話人(パート)のみ支出。管理者とサビ管は本体施設より支出で受けている。
32	世話人のみで勤務時間が短いため。
33	助成金が期限付きであり、給与規則等を変更し支給を始めても、助成金が終了した後には法人の負担とするか、また規則の変更をしなければならないため。

注)NOは、製表の都合上付けたもの。通しNOではない。

【2】サービス管理責任者の現況

(1) 年齢

サービス管理責任者の平均年齢は47.0歳であった。

35歳から54歳までの年齢階級でいずれも14～20%程度となっており広い年齢層がサビ管になっていることがわかる。

(2) 性別

女性55.6%に対して、男性44.0%と、女性が若干多くなっている。

(3) 常勤・非常勤の別

常勤が多く89.9%となっている。

(4) 専任・兼務

兼務が73.5%と7割を超え、専任は25.7%であった。

図表【2】-1 サビ管の年齢

年齢	回答数	構成比
25-29歳	3	1.2%
30-34歳	20	7.8%
35-39歳	42	16.3%
40-44歳	42	16.3%
45-49歳	36	14.0%
50-54歳	52	20.2%
55-59歳	28	10.9%
60-64歳	23	8.9%
65-69歳	5	1.9%
70-74歳	1	0.4%
75-79歳	1	0.4%
不明	4	1.6%
総計	257	100.0%
平均	47.0 歳	

図表【2】-2 サビ管の性別

性別	回答数	構成比
1 男性	113	44.0%
2 女性	143	55.6%
- 不明	1	0.4%
総計	257	100.0%

図表【2】-3 常勤と非常勤

勤務形態	回答数	構成比
1 常勤	231	89.9%
2 非常勤	24	9.3%
- 不明	2	0.8%
総計	257	100.0%

図表【2】-4 専任と兼務

専任と兼務	回答数	構成比
1 専任	66	25.7%
2 兼務	189	73.5%
- 不明	2	0.8%
総計	257	100.0%

(5) 兼務配属先

兼務のサビ管について、その兼務配属先を尋ねた。

兼務配属先が1つであるのは63.6%であった。他方、2つ以上の兼務配属先があるのは36.4%となっている。

兼務の配属先として最も多いのはGH・CHで63.6%であった。以下、デイサービス・通所・就労系事業所が33.2%、入所系事業所が17.6%となっている。

図表【2】-5-1 兼務配属先の数

兼務配属先の数	回答数	構成比(%)
1つ	119	63.6
2つ	60	32.1
3つ	8	4.3
合計	187	100.0

注) 不明・非該当(専任)除く

図表【2】-5-2 兼任の配属先(複数回答)

兼務先	回答数	構成比(%)
1 GH・CH	119	63.6
2 入所系事業所	33	17.6
3 デイサービス・通所・就労系事業所	62	33.2
4 相談支援事業所	17	9.1
5 居宅介護事業所	9	4.8
6 医療機関	9	4.8
7 その他	12	6.4
- 不明・非該当(専任)	70	-
不明・非該当(専任)を除く回答者数合計	187	100.0

(6) 兼務職種

サビ管以外に複数の兼務職種を受け持っているのは3.7%で、兼務職種が1つであるのは96.3%であった。

兼務職種としては最も多いのは生活支援員で28.7%であった。以下、管理職・直接支援ありが25.5%、世話人が16.5%となっている。

図表【2】-6-1 兼任職種の数

兼務配属先の数	回答数	構成比(%)
1つ	181	96.3
2つ	7	3.7
合計	188	100.0

注) 不明・非該当(専任)除く

図表【2】-6-2 兼任職種(複数回答)

職種	回答数	構成比(%)
1 世話人	31	16.5
2 生活支援員	54	28.7
3 管理職・直接支援あり	48	25.5
4 管理職・直接支援なし	15	8.0
5 非管理職・直接支援あり	19	10.1
6 非管理職・直接支援なし	5	2.7
7 施設長	14	7.4
8 その他	9	4.8
- 不明・非該当(専任)	69	-
不明・非該当(専任)を除く回答者数合計	188	100.0

(7) 就労時間とサビ管の業務時間数

サービス管理責任者の月当たりの就労時間(超過勤務、サービス残業含む)と、内容はいずれにしろサービス管理責任者としての就労時間(同上)を尋ねた。

月当たりの全就労時間は、平均142.1時間となっている。最も多いのは「151-201」時間の63.4%で、通常この時間数がフルタイムの就労時間だといえよう。

そのうち、サビ管としての就労時間は平均64.9時間となっている。最も多いのは「1-51」時間の39.7%、次いで「51-101」時間の24.1%となっている。

全就労時間に占めるサビ管としての業務時間の割合を見てみよう。もっとも多いのは「91-101」%が15.6%、次いで「11-21」%が13.6%となっている。平均は40.5%であった。

これをサビ管の専任と兼務別で見ると、専任では「91-101」が42.4%と最も多く、兼務では11~50%の間にばらついている。当然のことであるが、専任であれば就労時間の多くをサビ管業務に回ることができる。他方兼務の約6割が1~50%の間となっている。

サビ管の担当入居者数と、サビ管の業務時間との関係を見てみよう。表側がサビ管の業務時間、表頭が担当入居者数である。専任と兼務の別や、常勤と非常勤の別ではなく、実際にサビ管としての業務をした時間と担当入居者数の関係を示している。

図表【2】-7-1 月あたりの全就労時間(サビ管)

総就労時間(月)	回答数	構成比	累計(%)
1-51	22	8.6%	8.6%
51-101	4	1.6%	10.1%
101-151	13	5.1%	15.2%
151-201	163	63.4%	78.6%
201-251	13	5.1%	83.7%
251-301	3	1.2%	84.8%
301-351	1	0.4%	85.2%
751-801	1	0.4%	85.6%
801-851	1	0.4%	86.0%
不明	36	14.0%	100.0%
総計	257	100.0%	
平均(時間)	142.1		

図表【2】-7-2 月あたりのサビ管としての就労時間(サビ管)

サビ管就労時間(月)	回答数	構成比	累計(%)
1-51	102	39.7%	39.7%
51-101	62	24.1%	63.8%
101-151	17	6.6%	70.4%
151-201	35	13.6%	84.0%
201-251	4	1.6%	85.6%
251-301	1	0.4%	86.0%
不明	36	14.0%	100.0%
総計	257	100.0%	
平均(時間)	64.9		

図表【2】-7-3 サビ管としての就労時間の割合(全就労時間に占める)

サビ管業務時間の割合(%)	回答数	構成比	累計(%)
1-11	22	8.6%	8.6%
11-21	35	13.6%	22.2%
21-31	28	10.9%	33.1%
31-41	23	8.9%	42.0%
41-51	29	11.3%	53.3%
51-61	13	5.1%	58.4%
61-71	11	4.3%	62.6%
71-81	12	4.7%	67.3%
81-91	5	1.9%	69.3%
91-101	40	15.6%	84.8%
不明	39	15.2%	100.0%
総計	257	100.0%	
平均(%)	40.5		

図表【2】-7-4 サビ管としての就労時間の割合(全就労時間に占める・専任と兼務別)

サビ管業務時間の割合(%) (サビ管就労時間÷総就労時間)	専任と兼務			総計
	専任	兼務	不明	
1-11	6.1%	9.5%	0.0%	8.6%
11-21	3.0%	17.5%	0.0%	13.6%
21-31	4.5%	13.2%	0.0%	10.9%
31-41	4.5%	10.6%	0.0%	8.9%
41-51	4.5%	13.2%	50.0%	11.3%
51-61	1.5%	6.3%	0.0%	5.1%
61-71	4.5%	4.2%	0.0%	4.3%
71-81	9.1%	3.2%	0.0%	4.7%
81-91	3.0%	1.6%	0.0%	1.9%
91-101	42.4%	6.3%	0.0%	15.6%
不明	16.7%	14.3%	50.0%	15.2%
総計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

図表【2】-7-5 サビ管の担当入居者数とサビ管業務時間

月当たりの サビ管業務時間(時間)	担当入居者数											総計
	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	46-50	51-55	61-65	
1-51	61.9%	60.0%	31.6%	26.5%	42.9%	12.8%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	39.7%
51-101	16.7%	13.3%	44.7%	41.2%	23.8%	19.1%	20.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	24.1%
101-151	7.1%	1.7%	7.9%	11.8%	9.5%	8.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.6%
151-201	2.4%	5.0%	5.3%	8.8%	9.5%	42.6%	40.0%	16.7%	50.0%	0.0%	0.0%	13.6%
201-251	0.0%	0.0%	2.6%	0.0%	4.8%	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%
251-301	0.0%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%
不明	11.9%	18.3%	7.9%	11.8%	9.5%	12.8%	40.0%	16.7%	0.0%	100.0%	100.0%	14.0%
総計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

注)一点破線の枠内は、担当入居者数及び労働時間(おおよそ)の法令順守範囲を示す。

入居者の障害程度区分は尋ねていないのでその点を差し引いて考える必要があるが、一体法令に基づいた同じ仕事をしているのかと疑うほどバラバラである。図表のおよその法令順守(担当入居者数と労働時間)の枠内(図中一点破線で囲まれた範囲)で見ると、担当入居者が1～10人ではサビ管業務時間が1～51時間で6割程度と高くなっている。担当入居者が11～20人ではサビ管業務時間が1～51時間で3割前後、同51～101時間で4割超と、後者の比率がより多くなり、ここまでは担当人数の増加に応じてサビ管業務時間が長くなってきているといえる。しかし、担当入居者が21～25人では、サビ管業務時間数の比率の分布が逆戻りし、1～51時間が42.9%、51～101時間が23.8%となる。担当入居者が26～30人では、サビ管業務時間が151～201時間で42.6%と最も多いが、同51～101時間でも19.1%と小さな山がもう一つできている。原因はいろいろあるだろうが、21人を超えるとよりバラつきが大きくなる、それまでと違った分布となっていく。この担当入居者数20人、21人あたりを一つの分岐点とみて良いのではないだろうか。

(8) 取得資格(医療・社会福祉関係)

最も多い取得資格は介護福祉士の31.6%、次いでホームヘルパー2級が30.1%となっている。介護福祉士やホームヘルパーが介護・介助を中心とした資格であり、社会福祉士や精神保健福祉士が相談援助を中心とした資格であることを考えると、取得資格の点ではサビ管は相談支援を多く含んだ業務ながら、介護・介助の資格を有している者が多くなっているのである。

図表【2】-8 資格取得(医療・社会福祉系)(複数回答)

取得資格	回答数	構成比(%)
1 社会福祉士	43	22.3
2 精神保健福祉士	34	17.6
3 介護福祉士	61	31.6
4 ホームヘルパー1級	4	2.1
5 ホームヘルパー2級	58	30.1
6 看護師	6	3.1
7 その他	75	38.9
不明	64	-
不明を除く回答者数合計	193	100.0

(9) サビ管としての配属先事業(GH・CH・一体型の別)

グループホームとケアホームを一体的に行うのが51.0%と過半を占めている。

図表【2】-9 サビ管として配属先の事業の種類(GHCHの別)

サビ管配属先の事業	回答数	構成比
1 グループホーム(共同生活援助)	56	21.8%
2 ケアホーム(共同生活介護)	67	26.1%
3 グループホーム・ケアホームを一体的に行う	131	51.0%
1と2	1	0.4%
2と3	1	0.4%
1と2と4	1	0.4%
総計	257	100.0%

(10) 法人内にサビ管は何人いるか

法人内にGH・CHのサビ管が何人いるかを尋ねた。サビ管人数が1人であるのは56.4%で、これはサビ管としては一人職場(法人)であることを示している。他方、4割程度がサビ管が複数となっており、サビ管人数2人が24.9%となっている。

図表【2】-10 法人にGHCHのサビ管は何人いるか

サビ管人数	回答数	構成比
1	145	56.4%
2	64	24.9%
3	21	8.2%
4	9	3.5%
5	5	1.9%
6	1	0.4%
7	1	0.4%
10人以上	6	2.3%
不明	5	1.9%
総計	257	100.0%

(11) 法人内にGH・CHの世話人、生活支援員何人いるか

世話人は平均9.3人、生活支援員は平均7.1人となっている。

専任と兼務の別で見ると、世話人は専任の方が多く（平均、専任6.4人、兼務2.9人）、生活支援員は兼務の方が多く（平均、専任3.2人、兼務3.9人）となっている。

図表【2】-11-1 法人にGHCHの世話人は何人いるか

	専任		兼務		世話人計	
	回答数	比率(%)	回答数	比率(%)	回答数	比率(%)
0人	30	11.7	116	45.1	0	0.0
1人	45	17.5	36	14.0	23	8.9
2人	31	12.1	26	10.1	27	10.5
3人	18	7.0	10	3.9	26	10.1
4人	15	5.8	9	3.5	19	7.4
5人	13	5.1	4	1.6	14	5.4
6人	11	4.3	5	1.9	19	7.4
7人	11	4.3	2	0.8	12	4.7
8人	11	4.3	8	3.1	16	6.2
9人	6	2.3	2	0.8	12	4.7
10人	7	2.7	5	1.9	10	3.9
11～15人	21	8.2	5	1.9	29	11.3
16～20人	6	2.3	4	1.6	14	5.4
21人以上	11	4.3	4	1.6	15	5.8
不明	21	8.2	21	8.2	21	8.2
総計	257	100.0	257	100.0	257	100.0
平均	6.4	-	2.9	-	9.3	-

図表【2】-11-2 法人にGHCHの生活支援員は何人いるか

	専任		兼務		生活支援員計	
	回答数	比率(%)	回答数	比率(%)	回答数	比率(%)
0人	83	32.3	61	23.7	0	0.0
1人	39	15.2	39	15.2	44	17.1
2人	19	7.4	28	10.9	35	13.6
3人	12	4.7	22	8.6	28	10.9
4人	9	3.5	13	5.1	18	7.0
5人	5	1.9	5	1.9	15	5.8
6人	3	1.2	5	1.9	8	3.1
7人	2	0.8	1	0.4	4	1.6
8人	2	0.8	1	0.4	1	0.4
9人	1	0.4	2	0.8	2	0.8
10人	2	0.8	5	1.9	9	3.5
11～15人	6	2.3	5	1.9	8	3.1
16～20人	4	1.6	2	0.8	9	3.5
21人以上	7	2.7	5	1.9	13	5.1
不明・非該当	63	24.5	63	24.5	63	24.5
総計	257	100.0	257	100.0	257	100.0
平均	3.2	-	3.9	-	7.1	-

(12) サビ管研修受講と着任

「研修を受けて1年以内にサビ管になった」が48.6%、「経過措置で、サビ管をしながら研修を受けた」が30.7%となっている。

図表【2】-12 サビ管研修受講と着任

受講と着任	回答数	構成比
1 研修を受けて1年以内にサビ管になった	125	48.6%
2 研修を受けて1年以上経過してからサビ管になった	44	17.1%
3 経過措置で、サビ管をしながら研修を受けた	79	30.7%
4 その他	1	0.4%
- 不明	8	3.1%
総計	257	100.0%

(13) サビ管研修受講年

2006年受講者が14.4%、2007～2009年の各年の受講者がそれぞれ約2割、2010、2011年の受講者がそれぞれ約1割程度となっている。

図表【2】-13 サビ管研修の受講年

受講年	回答数	構成比
2006	37	14.4%
2007	49	19.1%
2008	50	19.5%
2009	52	20.2%
2010	21	8.2%
2011	28	10.9%
2012	2	0.8%
不明	18	7.0%
総計	257	100.0%

(14) サビ管経験年数

サビ管となって何年目か、サビ管としての経験年数を尋ねた。特に多い経験年数の層は無く、多少のばらつきはあるが1～5年目が2割程度（ただし4年目は12.8%）となっている。

図表【2】-14 サビ管になって何年目か

何年目か	回答数	構成比	累積(%)
1	52	20.2%	20.2%
2	47	18.3%	38.5%
3	57	22.2%	60.7%
4	33	12.8%	73.5%
5	53	20.6%	94.2%
6	5	1.9%	96.1%
7	1	0.4%	96.5%
不明	9	3.5%	100.0%
総計	257	100.0%	

注) 2011.12.1現在

(15) 担当している入居者数

サビ管として担当している入居者数を見てみよう。

平均は16.2人となっている。最も多いのが6～10人で23.3%であるが、26～30人で18.3%と、モードが二つある、ふたこぶ型になっている。これは、2008年の調査では見られなかった特徴である。

また、平均担当者数でも2008年調査の12.5人から3.7人増加している。

図表【2】-15 サビ管として担当している入居者数

入居者数	担当入居者数	構成比
1-5	42	16.3%
6-10	60	23.3%
11-15	38	14.8%
16-20	34	13.2%
21-25	21	8.2%
26-30	47	18.3%
31-35	5	1.9%
36-40	6	2.3%
46-50	2	0.8%
51-55	1	0.4%
61-65	1	0.4%
総計	257	100.0%
平均	16.2	

参考)「サビ管調査 2008」より

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	内「入居者数」と「担当している入居者数」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。

(16) 担当している入居者の障害種別

担当している入居者の障害種別を複数回答で尋ねた。選択肢1～3は、入居者の障害種別が重複障害でない場合であり、選択肢4～7は重複障害である場合を示している。複数回答なので、担当している入居者が、知的障害のみの方と、知的障害と身体障害の重複の方である場合、回答は「1」と「5」となる。

最も多いのが、「知的障害」で71.0%、以下「精神障害」が33.3%、「知的障害と精神障害の重複障害」が30.2%となっている。

では、サビ管一人ひとりが担当する全入居者の障害種別を合わせてみるとどうなるだろうか。重複障害のない入居者でかつ一つの障害種別の入居者のみを担当しているのは47.8%となっている。重複障害はないが、複数の障害種別の入居者を担当している（例えば知的障害のみの入居者と精神障害のみの入居者等）のは7.5%となっている。他方、重複障害のある入居者を担当しているのは44.7%となっている。つまり、純粹に一つの障害種別だけの入居者を担当しているサビ管は全体の47.8%とおおよそ半数に過ぎない。他方、44.7%のサビ管は重複障害のある入居者を担当している。これは障害種別を超えた利用が広がったというより、GH・CH入居者はそもそも複数の障害種別にわたる重複障害があるということではないだろうか。

図表【2】-16-1 サビ管として担当している入居者の障害種別(複数回答)

障害の種別	回答数	構成比(%)
1 知的障害	181	71.0
2 精神障害	85	33.3
3 身体障害	16	6.3
4 1と2の重複障害	77	30.2
5 1と3の重複障害	59	23.1
6 2と3の重複障害	8	3.1
7 1と2と3の重複障害	10	3.9
不明	2	-
不明を除く回答者数合計	255	100.0

図表【2】-16-2 サビ管として担当している入居者の障害種別の組み合わせと重複障害のある入居者

障害の種別の組み合わせ	回答数	構成比(%)
重複障害なし	141	55.3
一つの障害種別の入居者のみを担当	122	47.8
複数の障害種別の入居者を担当	19	7.5
重複障害のある入居者を担当	114	44.7
不明	2	-
不明を除く回答者数合計	255	100.0

(17) 担当している共同住居数

サビ管が担当している入居者は、いくつの共同住居に住んでいるのだろうか。

平均は、4.0となっている。2008年調査と比べると、2.8から1.2増えていることがわかる。

図表【2】-17 担当入居者はいくつの共同住居に入居しているか

共同住居の数	回答数	構成比
1	59	23.0%
2	53	20.6%
3	39	15.2%
4	27	10.5%
5	25	9.7%
6	18	7.0%
7	6	2.3%
8	8	3.1%
9	3	1.2%
10～14	11	4.3%
15～	5	1.9%
不明	3	1.2%
総計	257	100.0%
平均	4.0	

参考)「サビ管調査 2008」より

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	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。

(18) 担当している入居者に、どんな時に会いに行くか

では、サビ管はどんな時に担当している入居者に会いに行くのだろうか。

66.9%のサビ管が、「共同住居まで定期的に会いに行く」と答えている。「事務所や通所先で定期的に会う」が49.4%である。

他方、「急用やトラブル発生時に会いに行く」と答えたのは55.6%と半数強に過ぎない。残りのサビ管は、急用やトラブルが発生しても会いに来てくれないのだろうか。

「実際の直接支援に入る」が57.2%と、直接支援に入ることによって入居者と関わりを持っているサビ管が6割程度いることがわかる。

図表【2】-18-1 担当している入居者にどういった時に会うか

会うタイミング	回答数	比率 (%)
1 共同住居まで定期的に会いに行く	172	66.9
2 事務所や通所先で定期的に会う	127	49.4
3 急用やトラブル発生時に会いに行く	143	55.6
4 実際の直接支援に入る	147	57.2
5 その他	24	9.3
回答者数合計	257	100.0

図表【2】-18-2 担当している入居者にどういった時に会うか(その他の記述回答)

NO.	その他の記述回答
1	ケア会議等
2	それぞれのケアホームにバックアップ職員がおり、その職員が支援を行う。
3	ほぼ毎日顔を見えます。
4	勤務日には常に会っている。
5	行事や交流会など
6	事務所、住居、就労施設が同じ敷地内にある。
7	就職先、事業所
8	就労場所で会う。
9	宿直勤務に入っている。
10	世話人兼務のためほぼ毎日
11	早朝、夜間、必要時
12	同居
13	同法人の通所授産所にて。
14	入院の際の面会、各種手続同行同席、受診援助、カンファレンス
15	必要時面談を行う。
16	不定期に会う
17	本体施設の行事などで会う。
18	毎日どこかのホームを必ず訪問する。
19	面接、本人からの相談。
20	夕食時、朝みんなの出勤前。
21	利用者からの連絡があった時はその日に会う。

注)NOは、製表の都合上付けたもの。通しNOではない。無記入除く。

(19) 担当している世話人・生活支援員（スーパーバイザー）

サビ管の重要な役割の一つが、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、職場の組織化であることは、先に述べた通りである。

本調査では、「指導・研修の実施やスーパーバイズを担当されている世話人、生活支援員は何人ですか」という設問を設けた。

これによると、担当している世話人・生活支援員が全くいない、0人であるサビ管が18.3%となっている。

平均を見ると、「世話人・生活支援員計」で、6.0人となっている。

図表【2】-19 サビ管として担当している世話人・生活支援員の人数

担当人数	世話人*1		生活支援員		世話人・生活支援員計	
	回答数	比率(%)	回答数	比率(%)	回答数	比率(%)
0人	65	25.3	46	23.1	47	18.3
1人	31	12.1	47	23.6	25	9.7
2人	34	13.2	31	15.6	34	13.2
3人	21	8.2	17	8.5	20	7.8
4人	11	4.3	11	5.5	18	7.0
5人	12	4.7	2	1.0	15	5.8
6人	10	3.9	6	3.0	8	3.1
7人	7	2.7	2	1.0	6	2.3
8人	9	3.5	0	0.0	8	3.1
9人	7	2.7	1	0.5	6	2.3
10人	5	1.9	2	1.0	5	1.9
11～15人	9	3.5	4	2.0	21	8.2
16～20人	3	1.2	3	1.5	10	3.9
21人以上	5	1.9	2	1.0	9	3.5
不明	28	10.9	25	12.6	-	-
非該当*2	-	-	58	-	-	-
全不明*3	-	-	-	-	25	9.7
総計	257	100.0	257	-	257	100.0
非該当除く計	-	-	199	100.0	-	-
平均	4.0	-	2.7	-	6.0	-

注)*1…法人内の世話人合計数が1名であり、サビ管(兼務)と世話人(兼務)の兼務である場合の該当数は0であった。

*2…サビ管としての配属先事業がGHである場合(該当数56)と、サビ管(兼務)と生活支援員(兼務)の兼務である場合(該当数2)。

*3…担当する世話人・生活支援員いずれの人数も不明でまったく担当数がわからない場合。

(20) 担当している世話人・生活支援員（スーパーバイザー）には、どんな時に会うか

では、サビ管は世話人・生活支援員に、どんな時に会うのだろうか。

全体の44.7%のサビ管が勤務日は毎日会うと答えている。

それ以外を見てみよう。週当たり少なくとも（最小値）2回会うと答えているのは全体の10.1%、同1回が9.7%となっている。月当たり少なくとも（最小値）2回会うと答えているのは全体の3.9%となっている。

図表【2】-20-1 世話人・生活支援員にいつ会うか

行ラベル	回答数	比率
1 勤務日は毎日会う	115	44.7%
それ以外		
2 週当たり	83	32.3%
3 月当たり	25	9.7%
不明	34	13.2%
総計	257	100.0%

図表【2】-20-2 世話人・生活支援員にいつ会うか(週当たり)

回数	最小値		最大値	
	回答数	比率	回答数	比率
1	25	9.7	15	5.8
2	26	10.1	30	11.7
3	20	7.8	20	7.8
4	9	3.5	13	5.1
5	3	1.2	5	1.9
非該当	174	-	174	-
総計	257	100.0	257	100.0
非該当除く計	83	32.3	83	32.3
平均	2.3	-	2.6	-

図表【2】-20-3 世話人・生活支援員にいつ会うか(月当たり)

回数	最小値		最大値	
	回答数	比率	回答数	比率
1	6	2.3	3	1.2
2	10	3.9	9	3.5
3	4	1.6	7	2.7
4	2	0.8	3	1.2
5	1	0.4	1	0.4
10	2	0.8	2	0.8
非該当	232	-	232	-
総計	257	100.0	257	100.0
非該当除く計	25	9.7	25	9.7
平均	2.8	-	3.2	-

(21) GH・CHでの就労経験

サビ管のGH・CHでの就労経験を尋ねた結果が右表のとおりである。

これによると、就労経験があるのは42.8%、就労経験がないのは56.8%となっていることがわかる。

図表【2】-21 サビ管のGHCHでの就労経験

行ラベル	回答数	比率
1 直前まで働いていた	77	30.0%
2 直前までではないが働いたことがある	33	12.8%
3 働いたことはない	146	56.8%
不明	1	0.4%
総計	257	100.0%

(22) 前職場

サビ管になる直前の職場は、入所系事業所が 39.3%、デイサービス・通所・就労系事業所が 38.1%、GH・CH が 29.6% となっている。

図表【2】-22 サビ管の直前の職場(複数回答)

直前の職場	回答数	比率(%)
1 GHCH	76	29.6
2 入所系事業所	101	39.3
3 デイサービス・通所・就労系事業所	98	38.1
4 相談支援事業所	21	8.2
5 居宅介護事業所(ホームヘルパーやガイドヘルパー等の派遣)	19	7.4
6 医療機関	19	7.4
7 その他	16	6.2
不明	1	0.4
回答者数	257	100.0

(23) 前職種

サビ管の直前職は、生活支援員が 34.2%、「管理職・直接支援あり」が 20.2% となっている。

図表【2】-23 サビ管の直前の職種(複数回答)

直前職種	回答数	比率(%)
1 世話人	31	12.1
2 生活支援員	88	34.2
3 管理職・直接支援あり	52	20.2
4 管理職・直接支援なし	4	1.6
5 非管理職・直接支援あり	47	18.3
6 非管理職・直接支援なし	4	1.6
7 施設長	13	5.1
8 その他	20	7.8
不明	2	0.8
回答者数	257	100.0

図表【2】-22-2 サビ管の直前の職場
(その他の記述回答)

NO.	直前の職場	回答数
1	ケアマネージャー	1
2	救護施設	2
3	高齢者福祉事業	1
4	児童福祉施設	1
5	生活訓練施設	1
6	生活訓練施設(精神障がい者)	1
7	団体職員、ボランティア	1
8	地域活動支援センター	1
9	調理員	1
10	病棟勤務	1
11	保育園	1
12	保育所	1
13	保健所	1
14	法人代表	1

注) NOは、製表の都合上付けたもの。通しNOではない。無記入除く。

図表【2】-23-2 サビ管の直前の職種
(その他の記述回答)

NO.	直前職種	回答数
1	PSW	2
2	指導員	1
3	事務	2
4	児童指導員	1
5	生活支援ワーカー	1
6	生活相談員	1
7	精神保健福祉士	1
8	精神保健福祉相談員	1
9	相談員	1
10	相談支援専門員	3
11	団体職員、ボランティア	1
12	病院PSW	1
13	保育士	1
14	相談支援センターの相談員	1

注) NOは、製表の都合上付けたもの。通しNOではない。無記入除く。

【3】 サービス管理責任者の業務の実態

ここでは、サービス管理責任者の業務に着目した。手順は以下の通りである。

- ①「サービス管理責任者調査2008」の中の管理者・サービス管理責任者・世話人・生活支援員の業務分担に関する調査結果をもとに、サービス管理責任者が主として担う（べき）業務を抽出したサビ管業務表を作成。
- ②サビ管業務表を、本研究事業で実施したサービス管理責任者研修に参加したサビ管のグループ討議によって、業務ごとに課題や問題点を洗い出し、業務内容の再検討を行った。
- ③業務内容の再検討をもとに、項目の再整理を行い、5つの業務分野（大項目）を設定した。

大項目（5分野）	中項目	小項目	難易度評価	取り組みの度合い
I 利用者支援	7項目	abcの3項目	5段階評価	5段階評価
II 関係機関との連携	3項目			
III 管理者との調整	2項目			
IV 危機管理	3項目			
V 職員の能力開発	3項目			

- ④さらに、これら5つの業務分野（大項目）の中に、それぞれの分野に属する業務内容や場面について中項目を設定した。

- ⑤中項目の中に、難易度の違いを想定して、a・b・c三つの業務（小項目）を作った。

以上の手順で作成したサビ管の業務項目について、調査ではサビ管自身に難易度を5段階評価してもらい、その取り組みの度合いを答えてもらった。

（1）業務の難易度

各業務（小項目）毎に、選択肢を「とても易しい」…1点、「易しい」…2点、「普通」…3点、「難しい」…4点、「とても難しい」…5点、として、項目ごとに平均点を算出した。（不明を除く）大項目では、平均点が3点（普通）を上回っており、いずれの大項目でも少しずつ難しい方に平均点が偏っている。その中で「III 管理者との調整」、「IV 危機管理」がいずれも平均3.2点と他の項目と比べれば難易度が低いと評価されており、「I 利用者支援」が平均点3.3点で中間、「II 関係機関との連携」、「V 職員の能力開発」が平均点3.5点で難易度が高いとサビ管に評価された。

大項目（5分野）	平均点
I 利用者支援	3.3
II 関係機関との連携	3.5
III 管理者との調整	3.2
IV 危機管理	3.2
V 職員の能力開発	3.5

I) 利用者支援…平均3.3点

小項目で難易度が高かったのは、

- (1) c 自宅や、本人の生まれ育った場所を訪問し、本人の成育歴の確認を行う…4.0点
- (7) b 金銭管理について、成年後見や第三者機関等複数の関わり持ちチェック体制を整備する…3.7点
- (7) c マネープランを個別支援計画に落とし込む…3.7点
- (4) b セルフマネジメントの導入や、自閉症の方に対しての写真等を使った説明・計画の導入等、本人主体の支援計画を作成する…3.6点

であった。

中項目で見ると、(1) 面接 (平均3.4点)、(4) 個別支援計画作成 (平均3.4点)、(7) 金銭管理 (平均3.4点) が難易度が高くなっている。(2) 入居時支援についてはabcすべての項目で平均以下となっており、難易度が低いという評価になっている。

図表【3】- I 利用者支援 ①難易度(%)

業務の内容			①難易度									
			とても易しい	易しい	普通	難しい	とても難しい	総計	平均得点	中項目平均得点	大項目平均得点	
			得点					不明を除く	不明を除く			
			1	2	3	4	5					
I 利用者支援	(1) 面接	a	本人、家族とあって面接する	5.6	8.4	58.8	22.8	4.4	100.0	3.1	3.4	3.3
		b	本人に関係のある人たちからも情報を集めている	3.6	8.4	55.8	26.3	6.0	100.0	3.2		
		c	自宅や、本人の生まれ育った場所を訪問し、本人の生育歴の確認を行う	1.2	2.4	24.0	40.4	32.0	100.0	4.0		
	(2) 入居時支援	a	契約・重要事項の説明を行う	11.6	9.6	69.3	7.6	2.0	100.0	2.8	3.0	
		b	行政への手続き等、入居に付随する支援も行う	7.2	8.4	70.9	10.8	2.8	100.0	2.9		
		c	関係者会議を行い、本人の意思をしっかりと確認する	4.8	5.2	58.6	27.5	4.0	100.0	3.2		
	(3) 退去時支援	a	退去の手続きを行う	5.9	5.9	75.9	8.6	3.6	100.0	3.0	3.3	
		b	退去後のフォローを行う	0.9	4.5	48.0	34.8	11.8	100.0	3.5		
		c	入居時から、必要があれば退去に向けた支援に取り組む	1.4	5.5	55.7	27.9	9.6	100.0	3.4		
	(4) 個別支援計画作成	a	関係者会議を行う等し、本人の意向を確認したうえで計画の作成を行う	4.0	5.2	55.6	30.8	4.4	100.0	3.3	3.4	
		b	セルフマネジメントの導入や、自閉症の方に対しての写真等を使った説明・計画の導入等、本人主体の支援計画を作成する	0.9	3.9	40.9	43.5	10.8	100.0	3.6		
		c	個人の総合(支援)計画に基づいて、GHCHでの個別支援計画を作成する	2.5	4.9	63.8	24.3	4.5	100.0	3.2		
	(5) 計画の周知	a	世話人・生活支援員への個別支援計画の周知を行う	2.0	9.2	61.2	25.6	2.0	100.0	3.2	3.2	
		b	個別支援計画を本人へ説明したり、内容に質問があればわかるように説明する	2.0	9.2	68.9	16.3	3.6	100.0	3.1		
		c	関係機関とも共有し、他事業所との整合性を取る	1.2	5.8	53.1	36.2	3.7	100.0	3.4		
	(6) 計画の修正	a	年に1回程度行う	4.9	12.9	63.2	17.8	1.2	100.0	3.0	3.3	
		b	半年に1回は行う	3.3	5.4	63.2	21.5	6.6	100.0	3.2		
		c	ニーズや希望の変化に応じて、その都度計画の変更を柔軟かつ迅速に行う	1.7	2.5	51.9	36.1	7.9	100.0	3.5		
	(7) 金銭管理	a	世話人・生活支援員が支援担当している金銭管理簿のチェックする	4.6	8.7	68.0	14.5	4.1	100.0	3.0	3.4	
		b	金銭管理について、成年後見や第三者機関等複数の関わり持ちチェック体制を整備する	0.9	2.3	41.6	40.6	14.6	100.0	3.7		
		c	マネープランを個別支援計画に落とし込む	2.3	0.9	41.0	40.1	15.8	100.0	3.7		

Ⅱ) 関係機関との連携…平均 3.5 点

小項目で難易度が高かったのは、

(1) b 自立支援協議会へ参加し、支援の深化・拡大に活用する…3.7点

(1) c 自立支援協議会の活性化のため積極的に関わり、働きかけをする…3.8点

であった。

中項目で見ると、(1) 自立支援協議会（平均 3.7 点）が難易度が高くなっている。

図表【3】-Ⅱ 関係機関との連携 ①難易度(%)

業務の内容				①難易度							平均 得点	中項 目平 均得 点	大項 目平 均得 点				
				とても易 しい	易しい	普通	難しい	とても難 しい	総計								
										得点							
										1				2	3	4	5
Ⅱ 関係 機関 との 連携	(1) 自立 支援 協議 会	a	自立支援協議会とその仕組みを知る	3.1	4.4	48.9	30.7	12.9	100.0	3.5	3.7	3.5					
		b	自立支援協議会へ参加し、支援の深化・拡大に活用する	1.8	2.2	37.9	38.4	19.6	100.0	3.7							
		c	自立支援協議会の活性化のため積極的な関わり、働きかけをする	2.3	3.6	31.2	39.8	23.1	100.0	3.8							
	(2) 近隣と の関 係調 整	a	地域住民とホーム、入居者、支援者の間にトラブルがあれば、必要な調整や解決の支援を行う	1.2	5.3	53.5	33.9	6.1	100.0	3.4	3.4						
		b	自治会に加入し、ゴミ拾いなど町内の活動に参加する	2.5	7.9	53.8	26.3	9.6	100.0	3.3							
		c	行事、地域交流等の実施(とその責任者)をする	1.3	4.7	45.1	31.3	17.6	100.0	3.6							
	(3) 関係 者との 調整	a	必要があれば関係者と連携をする	2.9	6.1	75.1	14.3	1.6	100.0	3.1	3.3						
		b	日常的に、何かあれば関係者会議を行う準備しておく	1.2	4.5	58.8	31.0	4.5	100.0	3.3							
		c	関係機関との連携やそれぞれの専門性を活用しながら、研修や交流を図る	1.2	4.5	47.1	37.6	9.5	100.0	3.5							

Ⅲ) 管理者との調整…平均 3.2 点

小項目で難易度が高かったのは、

(2) c 世話人・生活支援員の人事考課をする…3.7点

となっている。

図表【3】-Ⅲ 管理者との調整 ①難易度(%)

業務の内容				①難易度								
				とても易しい	易しい	普通	難しい	とても難しい	総計	平均得点	中項目平均得点	大項目平均得点
				得点					不明を除く	不明を除く		
				1	2	3	4	5				
Ⅲ 管理者との調整	(1) 報告	a	何かあれば報告をする	12.5	11.3	72.5	3.8	0.0	100.0	2.7	3.0	3.2
		b	事業報告書の作成を行う	5.2	4.8	68.3	19.1	2.6	100.0	3.1		
		c	必ず毎日、起こった事の報告を行い管理者と確認を行う	6.8	4.7	57.3	24.8	6.4	100.0	3.2		
	(2) 運営面	a	管理者とサービス管理責任者の役割分担を決める	4.8	2.2	65.6	20.3	7.0	100.0	3.2	3.4	
		b	世話人・生活支援員の人事考課をする	1.8	1.4	40.1	38.2	18.4	100.0	3.7		
		c	法人内での職員会議に出席し、GH・CHの経営や事業展開に関する意見の表明や提案をする	3.9	2.6	65.1	21.4	7.0	100.0	3.2		

Ⅳ) 危機管理…平均 3.2 点

小項目で難易度が高かったのは、

(2) c 近隣住民や、消防、警察、行政等と連携して災害対策を行っている…3.6点

となっている。(2) 防災対策の他の小項目の難易度は低くなっていることから、避難訓練や災害計画は、法人ごとやGH・CHごとに自己完結していて、それ以外との連携については今後の課題となっていると推察される。

図表【3】-Ⅳ危機管理 ①難易度(%)

業務の内容			①難易度								
			とても易しい	易しい	普通	難しい	とても難しい	総計	平均 得点	中項目平均 得点	大項目平均 得点
			得点					不明を除く	不明を除く		
			1	2	3	4	5				
Ⅳ 危機 管理	(1) 住環境	a 誰かに指摘されたり、問題が生じたときに、修繕等を行う	2.4	6.1	74.3	15.1	2.0	100.0	3.1	3.2	3.2
		b 定期的に点検を行い、必要があれば修繕等を行う	2.1	3.3	65.7	24.8	4.1	100.0	3.3		
		c 利用者にとって住み良い環境を検討し、積極的に改善を行う	1.6	5.3	61.7	25.9	5.3	100.0	3.3		
	(2) 防災対策	a 年に1～2回程度訓練を行っている。	5.7	10.2	68.3	13.0	2.8	100.0	3.0	3.3	
		b 具体的な災害計画を策定し、それに基づき訓練を行っている。	3.7	3.3	65.6	24.2	3.3	100.0	3.2		
		c 近隣住民や、消防、警察、行政等と連携して災害対策を行っている。	2.1	3.3	41.1	38.6	14.9	100.0	3.6		
	(3) 事故対策	a 事故発生時の行政への連絡・報告をする(その体制を整備する)	2.1	3.8	75.2	16.8	2.1	100.0	3.1	3.2	
		b ひやり・はっと記録の作成を行い、検討会議する	1.7	2.9	59.8	30.5	5.0	100.0	3.3		
		c 虐待防止や人権擁護に関する職員教育をする	2.1	2.5	65.1	26.9	3.4	100.0	3.3		

V) 職員の能力開発…平均 3.5 点

小項目で難易度が高かったのは、

- (3) b 支援スタッフ一人ひとりの能力開発を図りながら、将来へ向けた職員養成、職員計画を立てる…3.8点
- (3) c 次世代のサービス管理責任者育成へ向けた、業務整理や職員養成を行う…3.8点
- (2) a 支援スタッフの能力開発のために研修計画を立てて実施する…3.7点
- (2) b 実施した研修の効果を評価したり、要望のある研修を研修計画に取り入れて、現場に必要な研修を実施する…3.7点

であった。

中項目で見ると、(3) 職員計画 (平均3.7点)、(2) 研修 (平均点3.6点) が難易度が高くなっている。

図表【3】-V 職員の能力開発 ①難易度(%)

業務の内容			①難易度							
			とても易しい	易しい	普通	難しい	とても難しい	総計	平均得点	中項目平均得点
			得点					不明を除く	不明を除く	
			1	2	3	4	5			
V 職員の 能力 開発	(1) スーパー バイズ	a 支援スタッフ一人ひとりと、意思疎通をはかる	2.8	4.5	54.5	34.6	3.7	100.0	3.3	3.4
		b 支援スタッフ一人ひとりの課題や悩み、相談を聞く機会を大切に、必要な助言や指導を行う	2.0	4.9	47.2	41.9	4.1	100.0	3.4	
		c 支援スタッフ全員が課題を共有したり、サービス提供スタッフ同士の相互理解、連携を深めるために、スタッフ同士が話し合う場を設けて、その支援、助言を行う	1.2	4.9	56.5	30.9	6.5	100.0	3.4	
	(2) 研修	a 支援スタッフの能力開発のために研修計画を立てて実施する	0.4	2.5	40.1	45.5	11.6	100.0	3.7	3.6
		b 実施した研修の効果を評価したり、要望のある研修を研修計画に取り入れて、現場に必要な研修を実施する	0.4	2.1	36.1	47.3	14.1	100.0	3.7	
		c 法人内部だけではなく、各種講習会や研修会など外部の研修機会を積極的に活用する	0.8	5.4	54.8	34.0	5.0	100.0	3.4	
	(3) 職員 計画	a 支援スタッフ一人ひとりの能力を把握して、勤務調整や職員配置の提案を行う	1.3	2.5	49.2	37.4	9.7	100.0	3.5	3.7
		b 支援スタッフ一人ひとりの能力開発を図りながら、将来へ向けた職員養成、職員計画を立てる	0.9	1.7	31.8	49.4	16.3	100.0	3.8	
		c 次世代のサービス管理責任者育成へ向けた、業務整理や職員養成を行う	0.0	3.8	28.6	50.4	17.1	100.0	3.8	

(2) 取り組みの度合い

次に取り組みの度合いを見てみよう。

選択肢は「1 時間がなくて取り組めていない」…1点、「2 時間が作れた時に取り組んでいる」…2点、「3 常に取り組んでいる」…3点とし、他に「4 サビ管業務ではないので取り組んでいない」、「5 その他」の5つの選択肢を設けた。平均点の算出は、選択肢1～3のみで行った。（不明を除く）

点数が低いほど、取り組みの度合いが低いことになる。

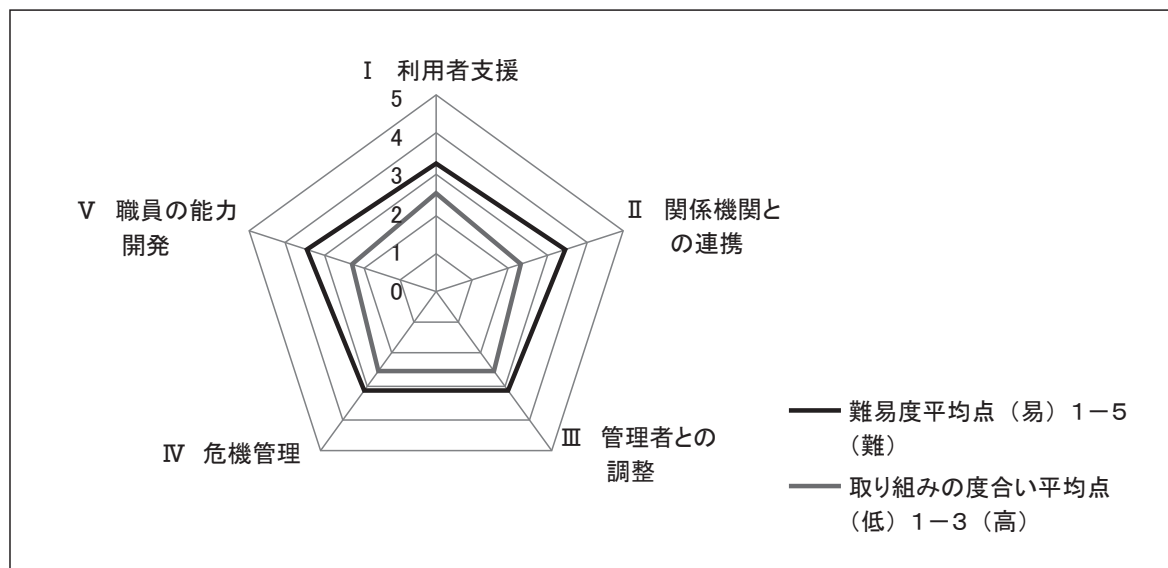
選択肢4、5は、サビ管としてはいずれも取り組んでいないことを示している。選択肢5については必要性がない、該当する事例をまだ経験していない（発生していない）等が多くを占めていた。

大項目では、いずれも平均点が2点を上回っていた。

その中で、「Ⅲ 管理者との調整」が平均点2.6点と高く、他方、「Ⅱ 関係機関との連携」、「Ⅴ 職員の能力開発」が平均点2.3点と低くなっていた。

難易度平均点が相対的に高い（難易度が高い）大分類では、取り組み度合いの平均点も相対的に低い（取組の度合いが低い）ことがわかる。

大項目（5分野）	難易度平均点 （易） 1－5（難）	取り組みの度合い平均点 （低） 1－3（高）
I 利用者支援	3.3	2.5
II 関係機関との連携	3.5（難易度高）	2.3（取組低）
III 管理者との調整	3.2（難易度低）	2.6（取組高）
IV 危機管理	3.2（難易度低）	2.5
V 職員の能力開発	3.5（難易度高）	2.3（取組低）



I) 利用者支援…平均2.5点

平均得点が低かった小項目を見てみよう。

- (1) c 自宅や、本人の生まれ育った場所を訪問し、本人の成育歴の確認を行う…1.6点
 (4) b セルフマネジメントの導入や、自閉症の方に対しての写真等を使った説明・計画の導入、本人主体の支援計画を作成する…2.2点
 (7) b 金銭管理について、成年後見や第三者機関等複数の関わりを持ちチェック体制を整備する…2.1点
 (7) c マネープランを個別支援計画に落とし込む…2.2点

となっている。

中項目で見ると、(1) 面接（平均 2.2 点）、(7) 金銭管理（平均 2.3 点）が低くなっている。

のちに見る通り、成年後見制度に対するサビ管の研修希望は高い。

図表【3】- I 利用者支援 ②取り組みの度合い(%)

業務の内容			②取り組みの度合い							平均得点	中項目平均得点	大項目平均得点	
			1.時間がなく取り組めていない	2.時間が作れた時に取り組んでいる	3.常に取り組んでいる	4.サビ管業務ではないので取り組んでいない	5.その他	不明	総計				
			得点										得点1～3のみ
			1	2	3								
I 利用者支援	(1) 面接	a	本人、家族とあって面接する	0.4	47.1	41.6	1.6	2.7	6.6	100.0	2.5	2.2	2.5
		b	本人に関係のある人たちからも情報を集めている	8.2	40.9	38.1	1.9	1.9	8.9	100.0	2.3		
		c	自宅や、本人の生まれ育った場所を訪問し、本人の生育歴の確認を行う	37.4	29.6	10.1	6.2	10.1	6.6	100.0	1.6		
	(2) 入居時支援	a	契約・重要事項の説明を行う	1.2	11.3	73.9	3.5	3.5	6.6	100.0	2.8	2.7	
		b	行政への手続き等、入居に付随する支援も行う	1.6	14.8	68.1	5.4	3.9	6.2	100.0	2.8		
		c	関係者会議を行い、本人の意思をしっかりと確認する	6.2	28.4	53.3	1.9	3.1	7.0	100.0	2.5		
	(3) 退去時支援	a	退去の手続きを行う	2.7	12.1	56.8	3.9	12.1	12.5	100.0	2.8	2.5	
		b	退去後のフォローを行う	12.5	23.3	32.3	4.7	16.0	11.3	100.0	2.3		
		c	入居時から、必要があれば退去に向けた支援に取り組む	10.9	24.1	35.8	2.7	13.6	12.8	100.0	2.4		
	(4) 個別支援計画作成	a	関係者会議を行う等し、本人の意向を確認したうえで計画の作成を行う	3.5	28.4	58.0	1.6	1.9	6.6	100.0	2.6	2.5	
		b	セルフマネジメントの導入や、自閉症の方に対しての写真等を使った説明・計画の導入等、本人主体の支援計画を作成する	19.1	24.9	32.3	1.9	10.1	11.7	100.0	2.2		
		c	個人の総合(支援)計画に基づいて、GHCHでの個別支援計画を作成する	3.5	20.2	60.3	1.9	3.5	10.5	100.0	2.7		
	(5) 計画の周知	a	世話人・生活支援員への個別支援計画の周知を行う	3.5	25.3	61.1	1.2	1.6	7.4	100.0	2.6	2.6	
		b	個別支援計画を本人へ説明したり、内容に質問があればわかるように説明する	0.8	18.3	71.2	1.9	1.6	6.2	100.0	2.8		
		c	関係機関とも共有し、他事業所との整合性を取る	10.1	32.3	45.9	1.6	1.6	8.6	100.0	2.4		
	(6) 計画の修正	a	年に1回程度行う	1.2	15.6	42.0	0.8	3.1	37.4	100.0	2.7	2.6	
		b	半年に1回は行う	5.1	20.2	59.9	1.6	1.2	12.1	100.0	2.6		
		c	ニーズや希望の変化に応じて、その都度計画の変更を柔軟かつ迅速に行う	12.5	24.5	47.5	0.8	2.3	12.5	100.0	2.4		
	(7) 金銭管理	a	世話人・生活支援員が支援担当している金銭管理簿のチェックする	3.5	18.7	55.6	7.0	5.8	9.3	100.0	2.7	2.3	
		b	金銭管理について、成年後見や第三者機関等複数の関わり持ちチェック体制を整備する	19.8	18.3	26.5	7.4	12.1	16.0	100.0	2.1		
		c	マネープランを個別支援計画に落とし込む	17.1	19.5	30.0	6.6	11.7	15.2	100.0	2.2		

図表【3】－Ⅰ利用者支援②取り組みの度合い(1)面接「4.サビ管の業務ではない」誰が担うべきか(担っているか)(自由記述)

NO.	
1	abc:現場の生活支援員が現在担っている。
2	abc:施設長またはサビ管であるが、まだ辞令が出ていないため動けない。
3	abc:生活支援員が担当。
4	abc:担当処遇支援員に任せている。
5	c:ケースによって管理者と相談
6	c:世話人や家族が対応し、その情報を収集する。
7	c:生活支援員
8	c:当法人では日中活動の施設が行っている。
9	c:入居前は担当PSWやNSが行っている。
10	c:保健師、市行政、CW
11	c:訪問看護スタッフ
12	精神障がいの方は職に相談するというより人に相談するので、業務をはっきり分けられない。

図表【3】－Ⅰ利用者支援②取り組みの度合い(1)面接「5.その他」(自由記述)

NO.	
1	a:年に一度面談を実施している。それ以外は、状況に応じて実施。
2	a:必要に応じて
3	a:本人とは時間が作れた時に取り組んでいるが、家族との面接はなかなか難しい。
4	a:本人とは毎日会って話をするが、家族とは常に連絡が取れない方もいる。
5	a:両親が遠方の為。家族の方が兄弟もしくは親戚の方で時間がとりづらい。
6	ab:本来ならサビ管の役割だが、今の組織上、管理業務が中心で、実際の支援は資格のある担当職員が世話人として取り組んでいる。その取り組みの確認やSVを行う。
7	abc:保護者が兄弟の代になっているため。はっきりわからないため。
8	b:電話で対応する場合が多い。
9	bc:CH入所時面談にて情報収集したものを利用している。
10	bc:各関係機関から情報収集している。
11	c:GH・CH入居者自体が両親がすでに亡くなり確認できない方や、バックアップ施設からホームに出られた方が多く、その必要性を感じない。
12	c:家族が面談に来る。
13	c:行ったことがない。
14	c:高齢の人が多く、関係者が見つからないことがよくある。
15	c:自宅が広範囲(他県にわたる)なため訪問は現実的ではない。
16	c:自宅などへの訪問を行っていない。
17	c:自宅のない人も多い。入院していた方も多く、取り組めていない。
18	c:実家が遠い
19	c:出身地不明、家族と縁が切れている、長期入院のため生育地を訪問しても意味がないなどがある。
20	c:情報提供者及び家族等との面談を行うことで、生まれた場所を訪問する必要性までは無いように思われる。
21	c:特に必要を認めない。
22	c:必要があれば行うが、現状では必要性がないと判断している。
23	c:必要があれば行うがまだ行っていない。
24	c:必要な時は行っているが、全ての利用者に対しては行っていない。
25	c:必要に応じて、希望に応じて。
26	c:必要に応じて。
27	c:必要時には取り組んでいる。
28	c:必要時に行く。
29	c:必要性に乏しい
30	c:本人あるいは兄弟親族が望まない。
31	家族との面談はほとんどしていない(入居時には会っているが)。

図表【3】－Ⅰ利用者支援②取り組みの度合い(2)入居時支援「4.サビ管の業務ではない」誰が担うべきか(担っているか)(自由記述)

NO.	
1	a:管理者
2	a:管理者が行っている。
3	ab:ケース担当が行う。
4	ab:運営管理者がしている
5	ab:当事業所では各担当職員が役割を担っている。
6	abc:現場の生活支援員が現在担っている。
7	abc:施設長またはサビ管であるが、まだ辞令が出ていないため動けない。
8	abc:生活支援員が担当。
9	b:スタッフ
10	b:ホーム管理者、日中事業所管理者と分担して行っている。
11	b:管理者
12	b:事務にお願いしている。
13	b:生活支援員
14	bc:家族もしくは世話人が行っている。
15	c:窓口のPSWが関係者会議を行い出席している。
16	相談支援事業から話が来るのでそちらで入居前手続きは行われている。

図表【3】－Ⅰ 利用者支援②取り組みの度合い(2) 入居時支援「5.その他」(自由記述)

NO.	
1	a:管理者が行っている。
2	ab:入居、退去時支援窓口はひとつにして、通所就労事業所のサビ管が行い、引き継ぎ支援を受ける。
3	ab:必要な時に行っている。
4	ab:保護者が兄弟の代になっているため。はっきりわからないため。
5	abc:現在該当者なし。
6	abc:重度の方なので本人の意思確認は困難。全員保護者と協働。
7	abc:着任後新規入居者なし。
8	abc:通常業務として行っている。
9	abc:本来ならサビ管の役割だが、今の組織上、管理業務が中心で、実際の支援は資格のある担当職員が世話人として取り組んでいる。その取り組みの確認やSVを行う。
10	b:保護者が健在で必要ない。
11	b:本人がそれまでに関わっている支援事業所があれば一任することもあり得るため。
12	c:会議は行わない。入居前の会議は課長以上が集まり本体施設で行われている。
13	c:関係者会議の際、本人の意思をすべて聞き出すのは難しい(建前あり)。
14	c:必要時には取り組んでいる。
15	必要時と定期時の二種あり。

図表【3】－Ⅰ 利用者支援②取り組みの度合い(3) 退去時支援「4.サビ管の業務ではない」誰が担うべきか(担っているか)(自由記述)

NO.	
1	a:管理者(回答数2)
2	a:事務に依頼
3	a:事務所で行う。
4	ab:管理者が行っている。 c:支援センターが行っている。
5	abc:現場の生活支援員が現在担っている。
6	abc:施設長またはサビ管であるが、まだ辞令が出ていないため動けない。
7	abc:生活支援員が担当。
8	abc:対象者が今までにいない。
9	abc:直接支援する世話人が行っている。
10	abc:当事業所では担当職員が担っている。
11	b:行政、家族
12	b:退去後は、訪問看護やデイケアスタッフが行う。
13	b:必要があればするが本人ニーズがない。
14	b:訪問看護スタッフ
15	相談支援が主に行っている。

図表【3】－Ⅰ 利用者支援②取り組みの度合い(3) 退去時支援「5.その他」(自由記述)

NO.	
1	a:バックアップ施設と一緒にいる b:退去者がいないのでわからないが、フォローはしていくつもりである c:必要があれば取り組んでいく
2	a:担当者に実務は任せる b:必要に応じて。
3	a:未経験のため。
4	ab:入居、退去時支援窓口はひとつにして、通所就労事業所のサビ管が行い、引き継ぎ支援を受ける。
5	ab:入居施設が母体故
6	ab:必要があれば行うが事例がない。
7	abc:まだ退去がない。
8	abc:まだ退去者がいない
9	abc:まだ退去者がいない。
10	abc:現在までに退去のケースはない。
11	abc:現在まで退去事例なし
12	abc:現在該当者なし。
13	abc:今まで退去した利用者様がないため。
14	abc:事例が無く対応経験がない。
15	abc:終の棲家と考えているが、実際には困難か。
16	abc:退去されるケースがなく取り組んでいない。
17	abc:退去した人は過去にいない。
18	abc:退去に関してまだ対応したケースがないため。
19	abc:退去を前提としていない。
20	abc:退去事例が無いが必要であれば支援する。
21	abc:退去時支援を実施する機会がなかった。
22	abc:退去者がいない。
23	abc:退去者なし
24	abc:着任後退去者なし。
25	abc:通常業務として行っている。
26	abc:特に退去する方がいない。
27	abc:必要に応じて管理者と相談の上行っている。
28	abc:未実施(サビ管業務だと思う)
29	a:本来ならサビ管の役割だが、今の組織上、管理業務が中心で、実際の支援は資格のある担当職員が世話人として取り組んでいる。その取り組みの確認やSVを行う。
30	b:トラブルによる事例では、既存の制度でフォローできないものがある。兼務では支援しきれない。
31	b:飲酒で即退去となるので、フォローが難しい。
32	b:家族が支援してくださったり、他事業所へお願いしたりしている。
33	b:他施設、入院の為、パトタッチという形になっている。
34	b:退院後のフォローは基本的に中核地域生活支援センターなどに依頼している。
35	b:退去直後1年ぐらい
36	b:退去後のフォローは地域へつなぐ。c:自立生活ができる支援。
37	b:理想は行いたいが無理。家庭、行政。
38	bc:意向があれば行うが、退去意向がない。
39	bc:退去した利用者がいない。
40	bc:退去後のフォローが必要だったケースが今までなかった。
41	bc:退去者がいない
42	bc:担当利用者が退去したことがない。
43	bc:法人内の他の事業が負っている部分が多い。
44	c:退去、退去へ向けた支援を現在行っていない。
45	c:入居時から退去について支援する必要のある入居者がいなかった。
46	c:入居時より退去に向けた支援をしたことは今までにはない。
47	c:必要があればした。

図表【3】－Ⅰ 利用者支援②取り組みの度合い(4) 個別支援計画作成「4.サビ管の業務ではない」誰が担うべきか(担っているか)(自由記述)

NO.	
1	a:世話人が作成し、それについてチェックを行う。c:統合計画は作成していない。
2	abc:現場の生活支援員が現在担っている。
3	abc:施設長またはサビ管であるが、まだ辞令が出ていないため動けない。
4	abc:生活支援員が担当。
5	b:担当者単位で行っている(支援プランは全員で話し合い等はしている)
6	c:誰がとは言えないが、CHではCHでできる支援の計画を立てており、他のサービスを利用している入居者の総合計画は立てられない。
7	ケースバイケースです。できる限りご本人の希望に沿う形ではと思いますが。障がい受容ができていない方が難しい。
8	自閉症の方は居ないが、精神疾患の方に対して必要に応じて〇〇〇行っている。

図表【3】－Ⅰ 利用者支援②取り組みの度合い(4) 個別支援計画作成「5.その他」(自由記述)

NO.	
1	a:家族、本人面談 b:入居者は入れていない。
2	a:状況に応じ会議を行っている利用者もいる。
3	a:本人の意向は確認しているが、きちんとした関係者会議の実施はできていない。
4	abc:担当処遇支援員がつくる指導的役割をしている。
5	abc:本来ならサビ管の役割だが、今の組織上、管理業務が中心で、実際の支援は資格のある担当職員が世話人として取り組んでいる。その取り組みの確認やSVを行う。
6	b:セルフマネジメント、難しい、技術が及ばない。
7	b:そういった事例はない。
8	b:現在、難しい自閉の方が入居しておりません。自閉の方の理解は現在OKです。
9	b:今のところ対象者がいない。
10	b:自閉症などの入居者はなし。
11	b:自閉症の方の事例はまだないため。
12	b:自閉症の方の利用は無いがニーズがあれば対応する。
13	b:自閉症の方はいないが、文章だけではなく絵を使ってケアプランを作成することあり。
14	b:自閉症の利用者が退去、現在いない。
15	b:主たる対象者が精神なのでコミュニケーションに配慮することがない。難易度の評価も不明。
16	b:世話人と協議している。
17	b:対象者がいない。
18	b:対象者なし
19	b:必要としている人が今のところいない。
20	b:本人主体に取り組んでいますが十分ではない。c:個別支援計画で対応。
21	bc:必要時には取り組んでいる。
22	c:サービス利用計画書(総合支援計画)は作成しておらず、ケアマネージャーが決まっていない。
23	c:該当者がいないので実施していない。
24	c:個人の総合計画作成者が存在しない(マネジメント実施者がいない)。
25	c:個別支援計画は事業所単位で作成。
26	c:支援計画の作成については、直接担当して生活支援ワーカーが行っている。
27	c:自閉症を持った方を支援したことがない。
28	c:説明を受け入れてもらっていると思う。
29	c:総合計画がない。自分で作成している。
30	c:特に必要性を感じていない。
31	c:今後やっていきたい。
32	c:全てを関係者会議にはしていない。

図表【3】－Ⅰ 利用者支援②取り組みの度合い(5) 計画の周知「4.サビ管の業務ではない」誰が担うべきか(担っているか)(自由記述)

NO.	
1	abc:現場の生活支援員が現在担っている。
2	abc:施設長またはサビ管であるが、まだ辞令が出ていないため動けない。
3	abc:生活支援員が担当。
4	b:生活支援員
5	bc:作成した世話人が行っている。
6	c:相手先にもよる。

図表【3】－Ⅰ 利用者支援②取り組みの度合い(5) 計画の周知「5.その他」(自由記述)

NO.	
1	a:ホーム会議を行っても世話人が計画を無視してしまう。
2	a:生活支援員には周知しているが世話人には周知していない。
3	abc:担当処遇支援員がつくる指導的役割をしている。ただし、関係機関調整は行う。
4	abc:本来ならサビ管の役割だが、今の組織上、管理業務が中心で、実際の支援は資格のある担当職員が世話人として取り組んでいる。その取り組みの確認やSVを行う。
5	b:作成時の説明は随時勤務者で対応。
6	c:なかなかできない。
7	c:必要時に取り組んでいる。

図表【3】－Ⅰ 利用者支援②取り組みの度合い(6) 計画の修正「4.サビ管の業務ではない」誰が担うべきか(担っているか)(自由記述)

NO.	
1	a:半年に一回行っている。
2	ab:理事長がやっています。小さい法人なので金額も1000円単位。保護者が管理。
3	abc:現場の生活支援員が現在担っている。
4	abc:施設長またはサビ管であるが、まだ辞令が出ていないため動けない。
5	b:担当職員が利用者と話し、計画の修正等を行い、サビ管が確認している。
6	c:再アセスメント後計画変更を望まれず、何年か続くことも多い。

図表【3】－Ⅰ利用者支援②取り組みの度合い(6)計画の修正「5.その他」(自由記述)

NO.	
1	a:半年に一回行っている(全ケース)。
2	a:半年に一回実施。
3	a:半年に一度の修正が基本となっているため。
4	a:半年に一度見直し
5	abc:本来ならサビ管の役割だが、今の組織上、管理業務が中心で、実際の支援は資格のある担当職員が世話人として取り組んでいる。その取り組みの確認やSVを行う。
6	abc:目標(変化)が長いスパンの為、必要に応じ見直しするが、半年の定期見直しは行っていない。
7	b:作成した世話人が修正を行う。
8	c:細かな修正は、その都度行っているが、計画書を変更する等はできていない。
9	c:長期計画として取り組んでいるため。ニーズの把握がうまくできていない。
10	c:半年に一度の経過を確認しての変更としている。

図表【3】－Ⅰ利用者支援②取り組みの度合い(7)金銭管理「4.サビ管の業務ではない」誰が担うべきか(担っているか)(自由記述)

NO.	
1	a:スタッフ
2	a:事務員、出納員が担当している。
3	a:事務担当者が行っている。
4	a:法人本部の事務担当者が確認。
5	ab:管理者
6	ab:支援人に任せている。
7	ab:支援部長が行う。
8	ab:法人理事、経理が行っている。
9	ab:理事長がやっています。小さい法人なので金額も1000円単位。保護者が管理。
10	abc:金銭に関しては本人管理
11	abc:現場の生活支援員が現在担っている。
12	abc:施設事務担当者
13	abc:施設長またはサビ管であるが、まだ辞令が出ていないため動けない。
14	abc:事務に任せている。
15	abc:当事業所では金銭管理のチェックは管理者が行っているし、管理者の役割であると思う。
16	ac:世話人およびバックアップ施設事務員が実施。
17	b:現在利用していない。
18	b:社協を利用している人がいるが、法人の流れより遅くなり、二度手間になることが多い。
19	b:生活支援員が行っている。
20	bc:家族(親族)
21	bc:家族がいない利用者で必要な方に対しては行っている。
22	bc:入所施設の複数の職員で管理している。
23	c:お金は預からないことにして、保護者にお願いしている。
24	c:後見人
25	c:担当者単位で計画に盛り込んでいる。
26	c:保護者、後見人等
27	c:本人あるいは福祉事務所(生保)ワーカー、権利擁護事業
28	該当者なし。地域権利擁護事業を利用している。
29	原則としてはCHで金銭管理はしていない。

図表【3】－Ⅰ 利用者支援②取り組みの度合い(7)金銭管理「5.その他」(自由記述)

NO.	
1	a:サビ管の仕事だと思うが、生活支援員と兼務しているので、本体施設の地域福祉主査がチェックしている。
2	a:月に一度行う。 b:行っていない。
3	a:担当者2名位で行っている。
4	ab:基本、金銭管理は行っていない。
5	ab:本来ならサビ管の役割だが、今の組織上、管理業務が中心で、実質的な支援は資格のある担当職員が世話人として取り組んでいる。その取り組みの確認やSVを行う。
6	abc:金銭は自己管理。必要に応じてアドバイスをやっている。
7	abc:金銭管理については世話人に任せている。報告を受けている。
8	abc:金銭管理は利用者の家族が行う。
9	abc:対象者は自分で金銭管理をしていない。現在は保護者が管理している。
10	abc:法人管理は行っていません。
11	ac:事務の方へお願いしている。
12	b:そのような人がいない。家族と本人のみのチェック。
13	b:該当なし。
14	b:金銭管理の仕方では、間違いがおこらないよう体制を整えているが第三者の関わりは作っていない。また、後見人の利用を進めているが実現しない。
15	b:現在成年後見については調整中。
16	b:今のところ該当者なし。
17	b:今のところ成年後見などの必要な利用者はいないため、行っていない。
18	b:今制度利用されている利用者がいない。
19	b:成年後見で財産管理の入っている場合、金銭管理に関わるのは、小遣いのみとなっているので、月に一回のチェックになっている。
20	b:成年後見制度等の利用は無いが、今後必要性に応じ検討する。 c:ニーズに応じた対応をしている。
21	b:内部けん制に力を入れている c:マネープランはQOLと別になっている
22	b:連携がないため
23	bc:サビ管の業務だと考えられるが十分にできていない。
24	bc:金銭は本人または家族が管理している。
25	bc:事例なし。
26	bc:世話人・生活支援員が担当している金銭管理はこずかいの範囲で、その他年金等の管理はバックアップ施設で行い、複数人でチェックしている。
27	bc:制度利用者がいない。年金などの管理は事務が行っている。
28	bc:成年後見や第三者機関などを取り入れていないため。
29	bc:成年後見や第三者機関を利用している方がいない。マネープランも計画に落としていない。
30	bc:対象となる利用者がいないので評価できない。
31	bc:第三者によるチェック体制をとっていない。買い物などの支援は行っているが、お金の使い方の支援などは不十分。
32	bc:入所施設の複数の職員で管理している。
33	c:マネープランの計画は立てていない。
34	c:やったことがなかった。
35	c:基本的に家族が管理している。
36	c:金銭管理については事務員、管理者も入りチェックしている。
37	c:決まっているお金については記入しているが、入居者の生活の中で変わってくるので、細かく記入はしていない。
38	c:現在問題がないため特におこなっていない。
39	c:個別支援計画上にのせるような事柄ではないと思っている。
40	c:本人の意志で行いたいのので未取り組み。
41	c:利用者本人が金銭的な目標を希望、必要とすればプランにする。
42	c:計画に「上手にお金を使う」は入れても、本人のお金の使い方には口出ししていない。

図表【3】－ I 利用者支援についての課題や意見（自由記述）

NO.	
1	(7)金銭管理は個人で管理。できない人は社協利用している。
2	・4人定員で、2箇所のGHがあるが、そのうち1箇所は1人退去されて3人で生活している。そのため家賃等1人当たりの負担額が高くなっている。 ・身体障害者手帳を保持している利用者1名の下肢機能の低下が著しく、いつまでGHで生活できるのか心配である。 ・一般企業を退職し、通所施設へ通っているが、収入が激減し預金を取り崩している。 ・60才以上の方が、7名中4名おり、GH入居者が高齢化している。
3	・個別支援計画の作成については、利用者・家族の意向をくみ取ることは難しく、課題になっている。 ・金銭管理については、日中事業所と連携して行ったり、ホームの世話人が行っているが、お金の受け渡し、頻度などの面での対応が細かくなり、大変なのが現状で、チェックしきれていない課題がある。
4	・定期的にスタッフ会議を行い、いっそうの統一支援に向ける。 ・マネープランを含めた個別支援計画作成を可能にしていくべきと考える。
5	CH専任のサビ管ではないので、日常の様子は世話人から報告で把握することが多い。また、サビ管と世話人との支援に対する認識の違いが大きいことが発生すると対応に苦労する。入居者自身の声より、家族の思いが強く、「個別支援計画」を作成することが大変。「暮らす場所」に「個別支援計画」が必要なのか。他に本人を高められる方法はないか。
6	GHの場合、職員数が少ない中、求められることがあまりにも多い。→地域移行のような支援だけでなく運営基準やリスクマネジメントなど。現状、従事する職員の善意と使命感で支えられている。得られる報酬も少なく、GH単体の収支は赤字。したがって専任職員を十分に置くことができない。ニーズの高いGHだが住居数が増えない理由の一つであることは明白。さらに兼務なので、今以上の利用者を支援する自信はない(10:1で精いっぱい)。
7	スタッフ体制が十分でないで、支援計画が活用されにくいのが現状(スタッフも多すぎるため)。
8	ニーズにもとづいて、とりくみを進めようと努力しているが、職員体制や専門性、住環境に問題があって、なかなか対応できずにいる(病気の進行、高齢化)。
9	ニーズや希望の変化の他に、様々な障害の変化、状態の変化からくる集団生活の難しさや、困難家庭との連携が常に難しく、厳しい状況になる事が多い。また、高齢化している人への対応が今後の課題である。
10	一人のサビ管が26人の利用者の計画を立てている。聞き取りやモニタリングは行っているが、「早くしなければ」という気持ちに追われ、なおざりになりがちである。誰かに問題が起こるとそれに忙殺され、一人ひとりの生活を見直しているゆとりがないのが現状だ。
11	金銭管理について、難しい面が多く、制度、しくみも変化しますので、過敏に情報収集を行い、ご家族確認、第三者確認を行いながら、監査指示、指導も受けながら、きちんと対応しております。社会的にも問題事例が多いので、意識しておりますが、制度そのものの改善が必要な部分もあると感じております。
12	金銭管理については、バックアップ施設の管理、家族の管理、社協管理など様々。
13	金銭管理については、自己管理が基本。自己管理ができない人のみフォローしていく。
14	兼務で距離が離れていると支援に要する時間が限られてくるので、生活支援員等が兼務する方が望ましいと思います。
15	個別支援計画について、半年に一回の作成が義務付けられていますが、日常の多種多様な業務の中で実施するのは非常に困難です。
16	個別支援計画を作成するも、障害特性により目標とする結果が達成できない悩みがある。
17	自治体制度の生活寮を昭和62年からやっております。グループホームになってから書類が大変に多く、調査、監査(厚労省、総務省、自治体、消防署、警察署、その他団体)、二重、三重にならないように簡素化して欲しい。
18	成年後見を利用することにより費用や手間が掛かり、一時建て替えが発生することが多い。(予定日までに行ってもらえないため。食費等ホーム別に先に入金するため不便です。)
19	精神病院から直接ホーム入居した場合、長期入院のリズムがあって、なかなかGHの生活になじまず、トラブル続きです。入居前におためし入居がありましたが、やはり正式入居時までの本人のクセやトラブルの原因がつかめずです。精神病院の方の移行をGHとの間に援護寮がありますが、病院内では何の役に立ってはいません。GHでの一年くらいのおためし期間を入院中でもできるとよいと思います。
20	退去に対して家族協力が少ない。
21	地域権利擁護事業希望者が多く、マンパワー不足。
22	難易度の意味が分からない。個別に「この方のこれについて難しい」ということはあっても、全体としての難易度は測れない。その方が一人暮らしを望んでいても、その支援をしない方がいいと思える状態の方もいれば、望んでいなくても経過的な利用が適当だと思える方もいる。本人のニーズが必ずしも正解とも言えず、リアルニーズを引き出すためには何度も話し合い、丁寧にすり合わせをしないといけない。本気で良い支援計画を作るためにはサビ管一人で全ての時間を使っても10～15人までではないかと思う。
23	入居者の高齢化、疾病の増加に対する支援が増加しており、関係機関等と調整などが必要になっている(今以上に)。常勤換算では対応できないほどの支援量の増加もある。
24	入居者の支援をすることで精一杯で、退去者のその後のフォローまでできないし、退去後直接支援をすることのないCHがどこまでフォローできるのかと思う。ニーズや希望の変化に応じて、その都度計画を変更していると、そのことだけに時間を取られてしまう。
25	保護者がまだ若い(60歳)ため、とても熱心にグループホーム、ケアホームへ理解を示してくれ、協力的である(利用者の平均年齢33.5歳)。しかし、今後、親なき後、兄弟にこれが引き継がれていかとも不安であり、むしろ無理であると思っている。その時のサービス管理責任者としての役割は、今の状況とは違ってくるであろうと想像でき、それに備えて、一步一步支援の充実を図っている。親なき後も地域の中で安心して豊かに暮らせるように。親も安心して、この人達を置いていけるように。
26	本人との面接(面談)は多く行えるものの、ご家族との面接は行えないことも多い。不仲である場合や、ご家族がいない方もいるので、本人とは易しいですが、家族とは難しいこともあります。
27	利用者30名に対しサビ管は1人で業務内容も幅が広くやりがいを感じながらも、日々時間に追われているのが現状です。また、世話人や生活支援員の育成やスーパーバイズについて課題を感じています。GHに関する研修会にも参加はしているが、機会が少ないのでスキルアップの場を必要としています。デスクワークはもちろん、直接支援を要する場面も多く、早朝、夜間、休日の出勤も多いため、仕事のシフトは不規則でサビ管業務をきちんと取り組もうとすればする程、多忙になっているのが現状です。利用者も年々高齢化、重度化してきており、専門知識と倫理観を備えたスタッフ配置をしていく必要性を感じています。会議や計画作成を行う時間を作り出し、利用者本位にもとづく支援を行わせていただきます。とにかく時間が足りないので人員配置の見直しの必要性が課題ではないかと思われます。
28	利用者との確認が年々困難。介護的要素が多くなってきている。家族との面談は非常に難しい。
29	利用者との面談における技術(相談や個別支援計画作成時等)

Ⅱ) 関係機関との連携…平均2.3点

先に述べたように、関係機関との連携の大項目の平均点は、他に比べて低くなっている（取り組みの度合いが低い）。

中項目で見ると、（1）自立支援協議会が平均1.9点で特に低くなっている。

特に、自立支援協議会へサビ管が積極的に関わることを示す以下の小項目が低い。

b 自立支援協議会へ参加し、支援の深化・拡大に活用する…1.8点

c 自立支援協議会の活性化のため積極的に関わり、働きかけをする…1.8点

また、（2）近隣との関係調整では

c 行事、地域交流などの実施（とその責任者）をする…2.1点

が低くなっている。

（3）関係者との調整では、

c 関係機関との連携やそれぞれの専門性を活用しながら、研修や交流を図る…2.2点

が低い。この項目については、相談支援事業の強化に従って、相談支援事業者や他のサービス提供機関との連携を強めていく必要が高まっていくことが予想される。

図表【3】-Ⅱ 関係機関との連携 ②取り組みの度合い(%)

業務の内容			②取り組みの度合い								平均得点	中項目平均得点	大項目平均得点
			1.時間がなく取り組めていない	2.時間が作れた時に取り組んでいる	3.常に取り組んでいる	4.サビ管業務ではないので取り組んでいない	5.その他	不明	総計				
			得点			5.その他	不明	総計	得点1～3のみ				
			1	2	3								
Ⅱ 関係機関との連携	(1) 自立支援協議会	a	自立支援協議会とその仕組みを知る	19.1	28.8	24.1	5.8	9.3	12.8	100.0	2.1	1.9	2.3
		b	自立支援協議会へ参加し、支援の深化・拡大に活用する	28.8	24.1	17.9	6.6	11.7	10.9	100.0	1.8		
		c	自立支援協議会の活性化のため積極的な関わり、働きかけをする	31.9	24.1	14.4	7.0	10.1	12.5	100.0	1.8		
	(2) 近隣との関係調整	a	地域住民とホーム、入居者、支援者の間にトラブルがあれば、必要な調整や解決の支援を行う	3.1	18.7	64.2	3.1	1.9	8.9	100.0	2.7	2.4	
		b	自治会に加入し、ゴミ拾いなど町内の活動に参加する	16.3	22.6	39.7	5.4	5.4	10.5	100.0	2.3		
		c	行事、地域交流等の実施(とその責任者)をする	19.8	25.3	30.0	5.4	7.0	12.5	100.0	2.1		
	(3) 関係者との調整	a	必要があれば関係者と連携をする	3.1	23.3	63.4	1.6	0.8	7.8	100.0	2.7	2.4	
		b	日常的に、何かあれば関係者会議を行う準備しておく	9.3	35.4	44.4	2.3	1.2	7.4	100.0	2.4		
		c	関係機関との連携やそれぞれの専門性を活用しながら、研修や交流を図る	18.3	35.0	33.1	1.9	2.7	8.9	100.0	2.2		

図表【3】-Ⅱ 関係機関との連携②取り組みの度合い(1) 自立支援協議会「4.サビ管の業務ではない」誰が担うべきか(担っているか) (自由記述)

NO.	
1	abc:運営にかかわる管理者
2	abc:管理者
3	abc:管理者が行っている。
4	abc:支援センターが担当
5	abc:施設長が参加している。
6	abc:施設長またはサビ管であるが、まだ辞令が出ていないため動けない。(回答数2)
7	abc:小さい法人なので理事長が参加している。
8	abc:当事業所では副施設長が取り組んでいる。
9	abc:法人代表が行っている。
10	abc:法人内、他部署の職員が参加している。
11	b:他兼任(通所)のサービス管理責任者
12	c:管理者として出席。
13	c:他の職員が担っている。
14	部会に参加している。親会議のメンバーにも入っているがサビ管がするのかどうかは不明。

図表【3】－Ⅱ 関係機関との連携②取り組みの度合い(1) 自立支援協議会「5.その他」(自由記述)

NO.	
1	a:サビ管業務ではないが取り組んでいる。住まい確保推進員として(自治体事業)
2	ab:管理者が参加している。
3	ab:自立支援協議会が存在しない。
4	abc:あまりわかりません。
5	abc:まだ設立されていない。
6	abc:まだ設立されていない。自立支援協議会がない。
7	abc:メンバーに入っていない。(回答数2)
8	abc:参加者させてもらえない。参加するのは本体施設長のみ。
9	abc:時間やその要請もない。自立支援協議会は末端まで情報が届かない。
10	abc:自立支援協議会がない
11	abc:自立支援協議会がない。
12	abc:自立支援協議会がない。行政の取り組みが遅れているようである。
13	abc:自立支援協議会が十分に知られていない。自立支援協議会が十分に機能していない。
14	abc:自立支援協議会が上手に動いていないため。
15	abc:自立支援協議会とは直接的な関わりがない。
16	abc:自立支援協議会には参加していません。
17	abc:自立支援協議会に参加していない。
18	abc:自立支援協議会の構成メンバーではないので入れない。
19	abc:地域との密着性が薄い。つながりが無い。組織の中に入っていけない。
20	b:自立支援協議会の活発な活動が望まれる。
21	b:相談支援の担当者より情報を得ている。
22	b:代表が参加している。
23	b:役に立たない。
24	bc:活用していない。ホーム内で全て解決している。
25	bc:自治体との連携が取れていないから、自治体からの働きかけもない。
26	bc:法人の相談員が行っている。
27	c:行政が立ち遅れていて、自立支援協議会がきちんと機能していない。
28	現在他の職員が参加して情報を得ている。
29	参加していないため回答せず。
30	自立支援協議会はあるが参加することはないため。

図表【3】－Ⅱ 関係機関との連携②取り組みの度合い(2) 近隣との関係調整「4.サビ管の業務ではない」誰が担うべきか(担っているか)(自由記述)

NO.	
1	a:管理者と世話人
2	abc:加入している。参加できない、週末帰宅なので。
3	abc:各担当職員の業務内容であり、サビ管のみの業務内容ではないと考える。
4	abc:施設長またはサビ管であるが、まだ辞令が出ていないため動けない。
5	abc:世話人
6	ac:法人専務理事やホームの管理者で対応している。
7	b:世話人、バックアップ職員が行う。
8	b:世話人、生活支援員が中心に行っている。
9	b:世話人が対応。自治会には加入しているが、町内活動には参加していない。
10	b:担当職員が行っている。
11	bc:主として生活支援員。必要に応じてサビ管も行っている。
12	bc:世話人
13	c:管理者
14	c:生活支援員が行っている。
15	c:担当者単位で取り組んでいる。

図表【3】－Ⅱ 関係機関との連携②取り組みの度合い(2) 近隣との関係調整「5.その他」(自由記述)

NO.	
1	a:サビ管もするが管理者が行う。
2	a:事例はないが、あれば随時行う。
3	a:必要があれば取り組む。
4	abc:今までにトラブルはない。地域の行事には参加していない。
5	abc:必要性が発生しない。
6	b:GH・CHの世話人や生活支援員に業務依頼することがある。
7	b:世話人、生活支援員と利用者がともに参加している。
8	b:地元の自治会に加入できない。新規として加入はできるが地域の行事にすべて参加することは難しい。
9	b:特に自治会加入はしていないが、世話人を通じて近隣の方の理解はできている。事業所の行事にも参加されている。
10	bc:一般人と同様に自然体で生活している。
11	bc:交流を好まない利用者が多く、難しい。
12	bc:自治会や町内会のそのものの活動がない。
13	bc:地域の理解不足
14	bc:地域等の行事については、その地域出身の世話人と一緒に出たり、利用者のみで出席したりしている。
15	bc:町内会活動に参加していない。
16	bc:法人内にあり近隣住民との関わりがない。
17	c:トラブルのないよう対応している。調整など行っている。
18	c:ホームとして地域住民と一緒に行う行事はしない。
19	c:自治会には加入し会費も払っているが、役をしたり行事に参加したりはまだしていない。
20	c:上部事業所と協同で行っている。
21	c:地域との連携は大事と考えるが、責任者になるのは業務との関係で無理。
22	c:地域の中に責任者としては入っていけない。

図表【3】－Ⅱ 関係機関との連携②取り組みの度合い(3) 関係者との調整「4.サビ管の業務ではない」誰が担うべきか(担っているか)(自由記述)

NO.	
1	abc:施設長またはサビ管であるが、まだ辞令が出ていないため動けない。

図表【3】－Ⅱ 関係機関との連携②取り組みの度合い(3) 関係者との調整「5.その他」(自由記述)

NO.	
1	abc:必要に応じて。
2	bc:必要に応じて動いている。
3	c:関係機関が少なく研修や交流するまでいたっていない状況である。
4	c:関係機関との連携を取り研修等へ参加させたい。
5	c:定期的に連携して情報交換や研修会を行っている。
6	CH・通所2ヶ所の兼任の為、常時の対応は難しい。
7	連携は必要と思うが、交流、研修となるとそこまでのゆとりがない。

図表【3】－Ⅱ 関係機関との連携についての課題や意見(自由記述)

NO.	
1	(自立支援協議会について)事業所としては担当者が自立支援協議会に参加している。
2	・毎晩入居者がバックアップ施設への異常の有無の定時連絡を入れるようにしている。 ・7名のうち3名が通所施設へ通っているため、関係施設との連絡を取り合っている。 ・自治会に加入し、地域の方とのコミュニケーションを大切にしている。
3	サビ管の30人に満たない場合の人員配置基準が明確になっておらず、業務上のしわ寄せがほとんどサビ管に集中してしまう。
4	近隣からクレームは多く解決に向けての調整は一事業所が個別に対応するのは限界を感じます。
5	近隣とのトラブルから地区全体の防災訓練、自治会での行事などの参加、会議も行う。他事業所との交流や、他障がいの支援者へのスーパーバイズなども行うことがある。市民の会(NPO)の理事、事務局、市内全域の障がい者団体が集まる会の事務局、自立支援協議会の中での研修の企画など、様々な役割を担い、少しでも利用者が住みやすいまちづくり、啓発につなげたいと考えている。
6	現在の自立支援協議会の位置づけや、実務的な内容が不明。兼務故、時間の都合がつかず前任者に一任している。
7	私自身が自立支援協議会のメンバーになっています。ですから今は関係が密ですが。
8	自治会に入った方がよいと思っはいるが、多忙の中、時間が取れずコミュニティ参加ができていない。
9	自立支援協議会が自治体においてどのように行われているかもわからない。
10	自立支援協議会に制度上の修正や現状(報酬の少なさ等)について報告(提案)させていただいた。結果はともかく、意見を聞いてもらったことが嬉しかった。
11	常に地域の人達との交わりを心掛けています。
12	地域との連絡、連携は難しい面もありますが、できる限り積極的なスタンスでこちらより動き、アピールするように心がけております。こちらからアピールしないと何も起きないことが多いので意識しております。
13	地域自治会に入会して隣組行事、自治会役員等をメンバーが引き受けています。トラブルもなく来ています。メンバーは楽しんでます。
14	特になし
15	利用者の強い要望があった時は、関係機関(ママ)
16	連携については大体スムーズにとることができている。事業所によってはなかなか連携を取ることが難しい時も感じる(価値観の違いなど)。

Ⅲ) 管理者との調整…平均2.6点

この大項目は他に比べて平均点が高くなっている（取り組みの度合いが高い）。

しかし、

(1) c 必ず毎日、起こった事の報告を行い管理者と確認をおこなう…2.4点

(2) b 世話人・生活支援員の人事考課をする…平均2.4点

は、他に比べて低くなっている。

図表【3】-Ⅲ 管理者との調整 ②取り組みの度合い(%)

業務の内容			②取り組みの度合い							平均得点	中項目平均得点	大項目平均得点
			1.時間がなく取り組めていない	2.時間が作れた時に取り組んでいる	3.常に取り組んでいる	4.サビ管業務ではないので取り組んでいない	5.その他	不明	総計			
			得点									得点1～3のみ
			1	2	3							
			Ⅲ 管理者との調整	(1) 報告	a 何かあれば報告をする	0.4	8.6	77.8	1.6	1.9	9.7	100.0
b 事業報告書の作成を行う	7.0	21.0			51.8	4.3	3.5	12.5	100.0	2.6		
c 必ず毎日、起こった事の報告を行い管理者と確認を行う	8.9	27.2			45.5	3.1	4.3	10.9	100.0	2.4		
(2) 運営面	a 管理者とサービス管理責任者の役割分担を決める	4.7		16.3	52.5	7.0	6.6	12.8	100.0	2.7	2.6	
	b 世話人・生活支援員の人事考課をする	10.9		13.6	31.9	21.8	8.9	12.8	100.0	2.4		
	c 法人内での職員会議に出席し、GH・CHの経営や事業展開に関する意見の表明や提案をする	4.7		20.2	48.6	8.9	3.9	13.6	100.0	2.6		

図表【3】-Ⅲ 管理者との調整②取り組みの度合い(1) 報告「4.サビ管の業務ではない」誰が担うべきか(担っているか)(自由記述)

NO.	
1	a:必要に応じて報告。
2	abc:管理者が職場に不在が多いのでできない。
3	abc:世話人
4	ac:世話人
5	b:管理者(回答数2)
6	b:業務日誌を世話人に記入してもらっている。
7	b:世話人
8	b:当事業所では副施設長が取り組んでいる。
9	bc:世話人が主に言い、私にも報告が入っている。
10	c:生活支援員が実施。

図表【3】-Ⅲ 管理者との調整②取り組みの度合い(1) 報告「5.その他」(自由記述)

NO.	
1	abc:管理者とサビ管が兼務(回答数2)
2	abc:管理者とサビ管が兼務のため。私個人に担わされている部分が大きく負担を感じる。
3	abc:兼務の為解答なし。
4	b:バックアップ施設の職員が作成
5	b:月に一回事業活動報告を作成している。
6	b:非常勤の雇用なので本体施設で行っている。
7	bc:何かあれば作成している。管理者が忙しく毎日は無理。
8	c:何かある時のみ。
9	c:管理者が兼務のためなかなか会えない(電話で報告確認が多い)。
10	c:管理者とサビ管を兼務している
11	c:業務日誌のため、毎日の報告はしていない。
12	c:業務日誌を作成し、毎日の様子を確認している。
13	c:毎日の報告は日誌にて行う。

図表【3】－Ⅲ管理者との調整②取り組みの度合い(2)運営面「4.サビ管の業務ではない」誰が担うべきか(担っているか)(自由記述)

NO.	
1	a:管理者
2	a:年度当初の運営計画書にて指示されている。
3	ab:管理者(回答数2)
4	abc:管理者(回答数6)
5	abc:全て法人が進めている。
6	abc:理事長(管理者)が行っている。
7	b:CHを担当している部門長が行っている。
8	b:バックアップ施設管理者
9	b:管理者(回答数14)
10	b:管理者が行う。
11	b:管理者及び代表者
12	b:管理職
13	b:管理職(上司)
14	b:管理職員
15	b:考課については導入されていない。
16	b:人事考課制度を導入していない。
17	b:当法人は主任が実施するためサビ管は行っていない。
18	bc:管理者(回答数2)
19	bc:人事は管理者が行っている。
20	bc:当事業所では副施設長が取り組んでいる業務である。
21	bc:法人内で行っている。
22	bc:法人役職者。依頼があれば出席、提案も可。
23	c:施設長
24	c:管理者(回答数2)
25	c:管理者にお願いしています。

図表【3】－Ⅲ管理者との調整についての課題や意見(自由記述)

NO.	
1	管理者の会議に報告するようにしている。
2	サビ管と管理者の兼務で行っている。
3	サビ管と生活支援員を兼務しているので、忙しくて経営云々までは回らない状態です。主に本体施設の地域福祉主査が行っている。スーパーバイザーの役割もお願いしている。
4	管理者とサービス管理責任者を兼務しているため、一人ですべてこなしています。
5	管理者とサビ管を兼務
6	管理者と兼務しており、かつ法人の役員も兼務している。
7	管理者兼務
8	現在管理者がサビ管を行っているので、毎日の作業所等のタレにて連絡調整を行っています。
9	施設長がサビ管と兼務しているので問題は起きない。また、地域の人達とのコミュニケーションも密接なのでとても良好な状態である。
10	小規模なホームでたくさんのスタッフが置けるわけもなく(特に必要がないからではなく実質無理なので)夜間支援体制もとっていないので、365日24時間私が一人で緊急時対応をしている。バックアップできるほどマンパワーがある施設も法人内にはない(どこもギリギリの人員でやっている)ので、皆サービスで動ける者が動く形が続いている。
11	常に連絡を取り合い、情報収集に努め、管理者に報告、連絡、相談している。
12	職場をよく把握しなければならないサビ管が、結局のところGHの運営面(各種報告、会計処理など)もこなす状況となっている。確かにサビ管は中心的な役割を果たす位置づけにあるが、少ない人員配置にせざるを得ない収支では、他に業務を回せる所(人)がいない。

図表【3】－Ⅲ管理者との調整②取り組みの度合い(2)運営面「5.その他」(自由記述)

NO.	
1	a:管理者とサービス管理責任者が同一人物のため、役割分担を決める必要はない。
2	a:管理者とサビ管が兼務
3	a:管理者とサビ管を兼務している
4	a:管理者とサビ管を兼務しており、一体的に行っている。
5	a:管理者としての業務を兼務している。
6	a:管理者兼サビ管である。
7	a:決まっていない。
8	a:兼務の為解答なし。
9	a:互いに兼務であり本来業務をこなしながらでは明確な分担がしにくい。
10	a:全員がほとんど兼務のためはっきりした役割分担することは難しい。
11	ab:管理者不在が多くその分サビ管が業務を補助している。
12	ab:常勤嘱託職員は人事考課していない。
13	abc:サビ管と通所の支援スタッフ兼任の為、法人内の会議には出ていない。
14	abc:管理者とサビ管が兼務
15	b:まだしていない。
16	b:今年度末から行う予定(法人全体として)
17	b:実際はしていない。
18	b:人事考課がない。
19	b:人事考課していない。
20	b:人事考課の仕組みがない。人の手配は業務内容となっている。
21	b:人事考課はしていない。
22	b:人事考課をまだしたことがない。
23	b:人事考課制度が導入されていない。
24	b:人事考課制度が法人にはない。
25	b:世話人さんへの人事考課については実施していない。 c:法人ではGHは施設が運営しているため機会はない。
26	b:難しい。
27	b:必要と思うが難しく取り組めていない。
28	bc:業務外になっている。
29	bc:職員会は各部署ごとに行われている。人事は役職員。
30	bc:生活支援員の考課はしているが世話人の考課は検討中である。また他事業所の会議には、年に1～2回地域移行についての時間を頂いている。なかなか実現できずにいる。
31	c:経営などについては、自分の出席する会議と異なり意見を言うことはない。

IV) 危機管理…平均2.5点

(2) c 近隣住民や、消防、警察、行政等と連携して災害対策を行っている…2.1点が低くなっている。

また、のちに述べるように(3) 事故対策の

b ひやり・はっと記録の作成を行い、検討会議をする…2.4点

は、取り組みの度合いは低くはないながら、のちに見る通り、その活用方法についての研修への希望が高い。

図表【3】-IV危機管理 ②取り組みの度合い(%)

業務の内容			②取り組みの度合い									
			1.時間がなく取り組めていない	2.時間が作れた時に取り組んでいる	3.常に取り組んでいる	4.サビ管業務ではないので取り組んでいない	5.その他	不明	総計	平均得点	中項目平均得点	大項目平均得点
			得点			5.その他	不明	総計	平均得点	中項目平均得点	大項目平均得点	
			1	2	3							得点1～3のみ
IV 危機 管理	(1) 住環境	a 誰かに指摘されたり、問題が生じたときに、修繕等を行う	1.2	19.5	65.4	4.3	3.1	6.6	100.0	2.7	2.6	2.5
		b 定期的な点検をおこない、必要があれば修繕等を行う	8.9	28.0	47.1	5.4	3.5	7.0	100.0	2.5		
		c 利用者にとって住み良い環境を検討し、積極的に改善を行う	5.8	28.8	51.8	3.1	3.5	7.0	100.0	2.5		
	(2) 防災対策	a 年に1～2回程度訓練を行っている。	3.9	13.6	68.5	3.9	2.7	7.4	100.0	2.8	2.5	
		b 具体的な災害計画を策定し、それに基づき訓練を行っている。	11.3	18.7	54.1	4.7	3.5	7.8	100.0	2.5		
		c 近隣住民や、消防、警察、行政等と連携して災害対策を行っている。	23.0	20.6	33.9	4.3	9.3	8.9	100.0	2.1		
	(3) 事故対策	a 事故発生時の行政への連絡・報告をする(その体制を整備する)	4.7	11.3	64.6	6.6	2.7	10.1	100.0	2.7	2.5	
		b ひやり・はっと記録の作成を行い、検討会議する	13.6	26.8	44.0	2.7	3.9	8.9	100.0	2.4		
		c 虐待防止や人権擁護に関する職員教育をする	11.7	23.3	48.2	3.5	2.7	10.5	100.0	2.4		

図表【3】-IV危機管理②取り組みの度合い(1)住環境「4.サビ管の業務ではない」誰が担うべきか(担っているか)(自由記述)

NO.	
1	ab:業者に依頼(世話人を通じて)
2	abc:管理者・世話人、業者
3	abc:管理者が職場に不在が多いのでできない。
4	abc:現状では管理者が大家さんと話し合いを行っている。
5	abc:主に世話人、必要があれば一緒に行く。
6	abc:世話人、生活支援員
7	abc:生活支援員が実施。
8	abc:法人内担当者
9	b:世話人が調整している。
10	b:生活支援員
11	bc:生活支援員

図表【3】-IV危機管理②取り組みの度合い(1)住環境「5.その他」(自由記述)

NO.	
1	a:(不明) b:世話人、生活支援員、本人からの報告にて
2	a:金銭面があるので相談した上で決める。
3	a:赤字なので費用の捻出が難しい、という会計上の対応までやらねばならないことに、疑問を感じる。
4	ab:業者(大家)に依頼。建物の大きな修繕は大家に依頼、了承を得て行い、大家負担。
5	abc:サビ管だけではなく生活支援員も行っている。
6	abc:環境の積極的改善はコスト面人員面で出来ないものが多い。
7	b:指摘があれば業者に頼む(定期的にはできない)。
8	b:別注の時、待ち時間あり。
9	bc:世話人等が点検をしてくれており、意見があれば検討している。
10	c:修繕費はゆとりなく、必要な部分は実施するが積極的には言い難い。
11	c:住環境を新しくしていくことは、住民理解、行政、財政面で難しい。
12	c:積極的に改善は難しい。
13	c:積極的に行いたい、資金面で困難な場合もある。
14	小さな修繕は家主がしてくれるが、家主の意向次第。大規模な修繕については法人が持ち出している。

図表【3】－Ⅳ危機管理②取り組みの度合い(2)防災対策「4.サビ管の業務ではない」誰が担うべきか(担っているか)(自由記述)

NO.	
1	a:主に世話人、必要があれば一緒に行く。
2	abc:管理者、世話人
3	abc:管理者が職場に不在が多いのでできない。
4	abc:主任生活支援員
5	abc:世話人、生活支援員
6	abc:防火管理者
7	b:管理者
8	b:防災の担当が行う。
9	bc:防災担当の職員が行っています。
10	c:管理者
11	c:現在、防火管理責任者が対応している。
12	c:現在取り組んでいない。

図表【3】－Ⅳ危機管理②取り組みの度合い(2)防災対策「5.その他」(自由記述)

NO.	
1	a:GHにて3ヶ月に一回、バックアップ施設にて毎月訓練を実施。
2	a:集合住宅で他居住者が多い。
3	abc:近隣がないので連携が難しい。
4	abc:訓練の実施は困難であるので、オール電化にし火災などに気を付けている。
5	abc:消火器の使い方、防災ビデオ等行っている。セコムに入っている。
6	abc:複合施設のため単独ではできない。
7	ac:2～3か月に一度、避難訓練を行っている。地域住民をまきこんだものは、まだしっかりしたことがない。
8	bc:具体的にはできていない。消防とは消防訓練を行おうと思っている。
9	bc:災害計画は検討中の状況。地域との連携まではまだ難しい。
10	bc:庶務が取り組んでいる。
11	bc:世話人に任せている。
12	bc:年に一回の避難場所確認、訓練と非常食の確認、投棄情報の確認
13	c:(読めず)防災訓練に参加する。
14	c:協力、確認はするが世話人、生活支援員が法人として行っているため。
15	c:近隣への理解は得られにくい。
16	c:小規模のため実施していない。
17	c:消防とは連携しているが、その他とは連携できていない。
18	c:消防とは連携して行っている。
19	c:地域の訓練に参加する程度。
20	c:特に行っていない。
21	c:必要に応じて
22	c:法人内にあり近隣住民との関わりがない。
23	c:連携が地域住民と取れていない。
24	c:連携までいたっていない。
25	訓練も定期的に行っているし、地域と一緒に取り組んでいる。しかしながら全員参加が非常に難しい。

図表【3】－Ⅳ危機管理②取り組みの度合い(3)事故対策「4.サビ管の業務ではない」誰が担うべきか(担っているか)(自由記述)

NO.	
1	a:管理者(回答数4)
2	a:管理者 b:当事者単位で作成し関係者で検討。
3	a:施設長
4	a:主任生活支援員
5	a:当事業所では管理者が行っている。
6	abc:管理者が職場に不在が多いのでできない。(回答数2)
7	abc:世話人、生活支援員
8	ac:管理者
9	b:管理者
10	ひやりはとは、事故を未然に防ぐためにも、些細な報告も必要であるとする。

図表【3】－Ⅳ危機管理②取り組みの度合い(3) 事故対策「5.その他」(自由記述)

NO.	
1	a:管理者が行っている。
2	a:今のところ事故が発生していない。
3	a:手続きなどは行うが、最終的には管理者が行う。 c:推進委員
4	ab:該当なし。
5	ab:検討会議は行っていない。行政連絡は上司。
6	abc:施設全体での動きに
7	ac:管理者が行っている。
8	b:どんな問題でも話し合いを持ち解決に向けている。
9	b:ひやりはっとの記録をとり、会議までは行っていない。管理者から伝えるようにする。
10	b:記録の作成はしていないが、日々の申し送りで話し合っている。
11	b:検討会議までは出来ていないが、ホームに原因と対応をお願いする。
12	b:時間がなく会議の設定は難しいが、文書にて検討結果や対策を世話人へ周知している。
13	bc:ひやりハットをなかなか提出してもらえていない。職員への教育方法がなかなか見つからない。講習会を開きたいが。
14	c:今後行う予定をしている。
15	c:人権教育と本人自覚
16	c:法人全体として取り組んでいる(委員会がある)
17	一人がほとんどを担うので現場で時間がかかると事後報告になることがある。

図表【3】－Ⅳ危機管理についての課題や意見(自由記述)

NO.	行ラベル
1	(1) 住環境について、世話人や支援員と連携を取り、動くようにしている。しかし、定期的なチェック機能はもっていない。
2	・問題が生じたら大家さんに連絡し、修繕してもらっている。 ・消防署へ消防訓練計画書を提出し、年2回避難訓練を実施している。
3	あらゆる項目がサビ管の業務に関わっており、施設管理係を置く余裕もなく、結局はサビ管が対応しなければならない(管理者は本来業務で手一杯)。
4	以前にも増して、震災以降は積極的に取り組んでいる。高齢化のため住環境はこまめにチェックしている。
5	近隣住民や、消防、警察、行政等と連携して災害対策を行っている、はバックアップ施設と一緒にやっている。
6	古い住宅なので住環境の整備をしようと様々な努力をした。障害者の生活寮ができることの住民理解を得ることが難しく、努力が必要である。
7	市内にはたくさんのホームがあるが、それぞれの支援にばらつきがあり、それを指導したり改善を求めるシステムがうまく整っていない。逆に自治体から意見を聞かれアドバイスしなければならないこともある。
8	事故報告について、行政にも要項やフローがなく、困惑することがある。行政が自分の都合だけで行き当たりばったりで調査に来るため困ることがある。
9	自治会に加盟していないので、近隣との情報交換ができない。
10	地域や行政との連絡体制確立や連携はとても難しい面が多々あります。常に疑問や問題が生じる際は連絡をこちらサイドから積極的に入れて確認しております。
11	防災対策のところで、消防署などと連携して、各ホームに合った具体的な対応を検討していきたいと思っているが、なかなかすすまずやり切れていない。
12	理事に消防署長経験者がおります。

V) 職員の能力開発…平均2.3点

この大項目は他に比べて平均点が低くなっている（取り組みの度合いが低い）。

小項目で見ると

- (3) c 次世代のサービス管理責任者育成へ向けた、業務整理や職員養成を行う…1.9点
- (3) b 支援スタッフ一人ひとりの能力開発を図りながら、将来へ向けた職員養成、職員計画を立てる…2.0点
- (2) a 支援スタッフの能力開発のために研修計画を立てて実施する…2.0点
- (2) b 実施した研修の効果を評価したり、要望のある研修を研修計画に取り入れて、現場に必要な研修を実施する…2.0点

が、低くなっている。

他方、この大分類の中では（1）スーパーバイズは平均2.5点と決して低くはないが、のちに見る通り、サビ管の研修希望の第2位にスーパーバイズの方法が挙げられている。

図表【3】-V 職員の能力開発 ②取り組みの度合い(%)

業務の内容			②取り組みの度合い								平均得点	中項目平均得点	大項目平均得点
			1.時間がなく取り組めていない	2.時間が作れた時に取り組んでいる	3.常に取り組んでいる	4.サビ管業務ではないので取り組んでいない	5.その他	不明	総計				
			得点										
			1	2	3								
V 職員の能力開発	(1) スーパーバイズ	a	支援スタッフ一人ひとりと、意思疎通をはかる	2.7	32.3	56.4	1.9	0.4	6.2	100.0	2.6	2.5	2.3
		b	支援スタッフ一人ひとりの課題や悩み、相談を聞く機会を大切に、必要な助言や指導を行う	3.1	41.2	46.3	1.6	0.4	7.4	100.0	2.5		
		c	支援スタッフ全員が課題を共有したり、サービス提供スタッフ同士の相互理解、連携を深めるために、スタッフ同士が話し合う場を設けて、その支援、助言を行う	6.6	35.4	49.4	1.6	0.8	6.2	100.0	2.5		
	(2) 研修	a	支援スタッフの能力開発のために研修計画を立てて実施する	22.2	35.0	25.3	5.8	3.1	8.6	100.0	2.0	2.1	
		b	実施した研修の効果を評価したり、要望のある研修を研修計画に取り入れて、現場に必要な研修を実施する	23.0	36.2	22.2	6.2	3.5	8.9	100.0	2.0		
		c	法人内部だけではなく、各種講習会や研修会など外部の研修機会を積極的に活用する	8.9	39.7	35.8	5.4	1.9	8.2	100.0	2.3		
	(3) 職員計画	a	支援スタッフ一人ひとりの能力を把握して、勤務調整や職員配置の提案を行う	12.1	27.2	39.3	8.6	4.3	8.6	100.0	2.3	2.1	
		b	支援スタッフ一人ひとりの能力開発を図りながら、将来へ向けた職員養成、職員計画を立てる	23.7	28.0	22.2	11.7	5.8	8.6	100.0	2.0		
		c	次世代のサービス管理責任者育成へ向けた、業務整理や職員養成を行う	25.7	26.5	21.8	10.5	6.6	8.9	100.0	1.9		

図表【3】-V 職員の能力開発②取り組みの度合い(1)スーパーバイズ「4.サビ管の業務ではない」誰が担うべきか(担っているか)(自由記述)

NO.	
1	abc:管理者(回答数2)
2	管理者と共有

図表【3】-V 職員の能力開発②取り組みの度合い(1)スーパーバイズ「5.その他」(自由記述)

NO.	
1	abc:スタッフミーティングを開催し対応。スーパーバイザーは管理者。
2	abc:多人数で細切れの支援方法なので取り組めない。
3	人が少ないのですぐに話し合える。
4	全体としては取り組みやすいが、個々としての取り組みは難しい。
5	法人、管理者が進めていてこちらからはあまり意見ができない。

図表【3】-V 職員の能力開発②取り組みの度合い(2)研修「4.サビ管の業務ではない」誰が担うべきか(担っているか)(自由記述)

NO.	
1	a:管理者
2	a:管理者 bc:世話人主任
3	ab:管理者、法人
4	abc:管理者(回答数7)
5	abc:研修担当が行う。
6	abc:研修担当者
7	abc:当法人や当事業所では研修担当が役割を担っている、
8	bc:管理者が中心となり、相談しながら行っています。
9	c:他職種が担当し行っている。

図表【3】－V職員の能力開発②取り組みの度合い(2) 研修「5.その他」(自由記述)

NO.	
1	ab:法人全体で取り組んでいる。
2	abc:スタッフミーティングで研修実施。広域、県、保健所の行う研修を活用している。
3	abc:管理者と相談して実行している。
4	abc:人材がいない。
5	abc:体制的に困難。
6	b:研修の評価や要望を聞くことができていない。
7	bc:管理者指名のため依頼を行う。
8	bc:研修は主に外部研修へ参加し、内部研修は研修委員会にて開催。
9	c:勤務時間内に時間を取るのが難しい。
10	サビ管が一人で教えている状況。外部へ行ってほしいと伝えても、なかなか参加してくれない。
11	研修案内の情報提供が多い。

図表【3】－V職員の能力開発②取り組みの度合い(3) 職員計画「4.サビ管の業務ではない」誰が担うべきか(担っているか)(自由記述)

NO.	
1	a:管理者
2	a:管理者と共有
3	ab:管理者
4	abc:管理者(回答数7)
5	abc:管理者が行う。
6	abc:管理職
7	abc:当法人や当事業所では研修担当が役割を担っている、
8	abc:理事長・管理者
9	b:管理者
10	bc:一部行っているが、全般的なものは管理者業務として考えている。
11	bc:管理者
12	bc:管理者が計画
13	bc:管理者が行っている。
14	bc:管理者が中心となり、相談しながら行っています。
15	法人、管理者が進めているので口が出せない。
16	養成計画は立てていない。

図表【3】－V職員の能力開発②取り組みの度合い(3) 職員計画「5.その他」(自由記述)

NO.	
1	abc:パート、アルバイトしか雇用できず入れ替わりが激しい。次を担う人を作るためには最低2人常勤を置く報酬が必要。
2	abc:管理者
3	abc:管理者が行っている。
4	abc:管理者と相談しながら。
5	abc:管理者や他の職員と相談して行う。
6	abc:事業課長が行っている。
7	abc:自分自身にその力が備わっていない状態。
8	abc:人材がいない。
9	abc:世話人主任
10	abc:正規職員雇用が難しいため。また、最低限必要な人員配置しかできないことから、調整や配置の変更を行うこと自体不可能。
11	abc:体制的に困難。
12	bc:管理者
13	bc:報酬単価低すぎて余裕を持った職員体系を維持できない。
14	c:サビ管の育成の必要性を長年感じているが、人員配置の都合上、育成できるような体制が整えられない。実際に骨折した時も交代人員がらず、出勤をやむなく行った。
15	c:候補者がいない。

図表【3】－V 職員の能力開発についての課題や意見（自由記述）

NO.	
1	2ヶ所(それぞれ定員4名)のGHを8名の世話人でローテーションを組んで運営していますが、7名は通所(同法人)の職員、ゆえにGHと日中活動の関係は密です。
2	GHCHに特化した研修が少ない。機会があれば参加したいが、機会が少ないうえに人員配置上研修にあてる時間がとりにくいので参加できない。
3	GH関係への研修会参加回数が少ないので、もっと積極的に参加していく必要がある。
4	スタッフの9割がパートタイマーという不安定(読めず)、世話人は高齢の方が多く継続的に研修や養成が難しい。
5	ホームの支援スタッフは高齢の方が多く、将来には不安がある。次のサビ管も法人内のギリギリの人数でやっているの、すぐにつけられない(ママ)状態。
6	ほとんど一人で全てを行う体制は旧法の時と同じ。世話人等の配置必要分だけ、パート、アルバイトで補っている。それでも利用者が長期入院しただけで時間数を減らしてもらわないと本当は赤字になる。現在も150%の人件費である。次を担うどころか現状を維持するのも難しい。サビ管病欠すれば減算になる。アルバイトが一人欠けても人員欠如で減算になる。安定的な経営とは程遠い。
7	我々の法人では、世話人さん以外は、入所との業務、職員がGH業務に携わっているため、記録や問題周知に対しては意識的に力を入れて取り組んでおります。必要であれば、法人会議でも議題に取り上げさせていただいております。どうしても職員が入れ替わりすることが多いため、そのような体制を意識的に行っております。
8	人材不足で、平常でも勤務調整が難しい。
9	世話人の育成が難しい。
10	世話人を含め専門性の向上と人材育成が課題。
11	担当処遇職員と勤務時間が異なる為時間が取れていない。勤務時間がすべて利用者支援に関わる時間なので研修につかせるのが難しい。
12	特になし
13	日常生活支援でなかなか職員間まで手が回らない事が問題だと思います。
14	部署会議を月二回定例化し、情報共有、今後の方向性を定めていく場を設けた。
15	福祉施設等の初任者研修はあるが、これは福祉系の学校を出て入職した新人向けのものが多い。世話人向けの研修があると助かる。
16	分野別でサービス管理責任者はいるが、分野別ということもあり、従事できないため。現場での支援スタッフと兼任は動きづらいところがある。
17	利用者の相談支援のみならず、スタッフへの助言やスーパーバイズを実施していく事は難しいと感じています。サービスの質の向上を目指し、年に1～2回内部研修をしている。外部研修の機会が少なく、年に一回開催された時は貴重な場なので参加(サビ管他スタッフ)していただいている。経営上、サビ管(次世代)の育成が難しいので、どうにかならないかと感じている。

【4】 GH・CHでの人材育成と研修

(1) 都道府県が実施しているサービス管理責任者の認定研修について研修内容は役立っているか

「とても役に立っている」、「役に立っている」を合わせると約7割のサビ管が役に立っているという評価をしている。他方、「あまり役に立っていない」、「役に立っていない」、「どちらともいえない」を合わせると約3割になる。

図表【4】-1 サビ管認定研修は役に立っているか

評価	回答数	比率	
1 とても役に立っている	32	12.5%	} 70.8%
2 役に立っている	150	58.4%	
3 あまり役に立っていない	35	13.6%	} 28.0%
4 役に立っていない	3	1.2%	
5 どちらともいえない	34	13.2%	
6 受けていないのでわからない	1	0.4%	
不明	2	0.8%	
総計	257	100.0%	

(2) 改善点、強化点（自由記述）

次ページに、改善点や強化すべき点についての自由記述回答を掲げておく。

図表【4】-2 サービス管理責任者認定研修について、改善点、強化すべき点（自由記述）

NO.	改善点、強化すべき点
1	グループ作業が多かった。個人の能力を高める研修もあるとよい。
2	ケアプランの作成、制度、情報交換。
3	ケアプラン作成の強化
4	ケア計画の具体的な作り方
5	サービス管理責任者の位置づけが不明瞭な点。
6	サビ管として日が浅い人にとっては専門用語や細かい業務の理解等がなかなか追いつかない部分があると思う。
7	スケジュールの短縮
8	その人が地域の中で普通に暮らす、この支援の大切さと、その人なりの充実した人生を送る為の支援には、生涯にわたっての人生設計が必要であると前から思っている。
9	それぞれの法人に合った研修内容が必要。
10	どの種類のサビ管研修も変わりばいしない。GH.CHの特色、特有の課題への取り組み方を事例にも入れてほしい。
11	ニーズの把握、他のサービス事業所等機関の把握。
12	フォローアップがほしい。
13	フォローが大事
14	マネジメント、管理の要点
15	もっと時間をかけて具体的な内容にした方がよい。ありきたりの内容が多い。
16	もっと適切な講師を選定すべき。現場の状況を熟知している人が講師であってほしい。
17	より、実践的な話を聞きたい。実際に地域で生活する上で必要な情報。
18	より実務的な内容
19	より良い個別支援計画作成について。
20	ロールプレイを取り入れた研修を導入しているが、聞くだけの研修ではなくて、参加する研修を行ってほしい。
21	意見を上手に言えない重度の入居者についての計画の立案の仕方について。
22	一日のスケジュールがハードなので、二日を三日くらいのスケジュールにしてほしい。
23	一連の研修は必要ですが、後は「なれる」につくる。
24	演習がレベルアップの力になりました。
25	課題への対応力を養えるように。
26	回数を増やしてほしい。年一回ではサビ管が急にいなくなったとき(事故など)補えない。
27	回数を増やす。資格緩和。
28	改善点として、受け入れ人員が少なく研修を受けられない。いつ受けられるのか。
29	各種法律についての認識
30	業務内容を強化していくべき。
31	具体的な支援計画等が研修内容として良かった。
32	具体的に理解できるような実習
33	具体的事例に沿った問題提起によるシミュレーションの導入
34	経験のみで資格取得になるため、有資格者が取得すべきものだと考えます。
35	研修スタッフとしてたずさわらせているが、一回の研修でサビ管業務を理解し、実践していくには難しいのではと感じます。内容の多さに比べて。研修時間が少なく、モニタリングやケース会議のロールプレイをする演習時間が足りないのでは。
36	研修で関わった関係者が継続して関わったりできるように。事例について一年間はグループごとで定期的会ってサービス調整を行っていく。研修期間を少し伸ばし、サービス調整の形をしっかり覚える。
37	研修回数を増やしてほしい。年2回を年4回等。
38	個別支援計画については充実しているが、組織管理や職員育成について強化してほしい。
39	個別支援計画についてもっと時間を割いていただきたいと思います。
40	個別支援計画の検討会議から評価までの流れ。
41	個別支援計画の作成、評価の見直しのプロセスが今年の研修のメインでしたが、作成した計画を実施するための進行管理や組織マネジメント、人材育成、リスクマネジメント
42	個別支援計画の作成に重点がおかれ、その他の具体的な業務についてはふれられない。「これがサビ管の業務だ」とハッキリ示す必要を感じる。
43	個別支援計画策定における手順と手法の強化。
44	個別支援計画書作成の実践
45	講師の質(講習を受けた程度の施設職員ではダメ)
46	高齢者支援の学習
47	今後更に個人別計画(ケア計画)の重要性が問われるようになりますが、計画作成についての研修に重点を置いてほしい。
48	座学よりも事例の検討やロールプレイが多く、意見を言う人などが限定的で効果を実感できない。
49	最新の支援計画作成について。
50	支援する側が決めるのではなく、利用者一人一人が選んで決め、サポートする。
51	支援計画の立て方についての講義が
52	支援計画作成
53	支援側のこうしてあげたいなどの個人的な考えを入れず、本人主体の計画書を作成したり、聞き取りもしていかなければならないのだと感じました。また関係機関との連携の大切さも教わりました。
54	資格要件をもっと優しくして欲しい。
55	事例、現場に即した研修を望む。
56	事例を挙げた具体的計画とバズセッションを増やす。
57	事例を多く出してもらい、業務の中で参考にしたい。
58	事例研究を多くすること。
59	実務年数が浅くても研修は可能にすべきと思う。
60	事例の見直し。
61	受講者が受け身になりやすい形では身につかない。
62	重複項目が多すぎる。
63	重複障害、とくに発達障害者についての対応。
64	重複内容もよく見られるので、講義をもう少しスリム化し、もっと演習に重点を置いた研修の方が実践的だと思います。
65	初日から三日目までイスのみの会場でした。イスに座りっぱなしはきついです。
66	職員の勤務等、体制面から考えて研修を受ける機会を多く作ってほしい。
67	色々な事例からかマネジメントの手法を学びたい、
68	身近で起こりうる課題を表題としてお話ししてほしい。
69	生活を支援したいが目標達成やプランの為に現実離れたことを作成しなくてはならない。問題のある方(盗癖、乱暴はホームにもいづらい、管理者が問題を起こすことを恐れています)。
70	専門性が大事なので研修は必要。
71	総合計画の作成などのシステムがないので、法上にケアマネジメントを設置すべき。
72	他施設との情報交換、意見交換
73	他施設のサビ管が実際に兼務等を行いながら、どの様にサビ管としての業務をはたしているか、声を聞いてみたいと思います。
74	知的障害者中心なので、障害者別(特に困難事例)、ケースワーク、グループワークが必要。
75	地域(コミュニティ)との関わりに関して、どのようにつながっていくか(事例など)
76	地域や行政との連携調整等
77	電算入力処理の仕方について、フォローする研修を望む。
78	当自治体は生活介護、就労などそれぞれについて受講しなければならないので、異動があると別の事業所に受けないといけない。
79	年に一回では少なすぎます。
80	年に何回か実施し、各分野の受講がスムーズにできれば良い。
81	年に複数回実施して欲しい。
82	必須の事務についての研修
83	分野ごとの認定研修で支援計画の作成をしているが、この部分の研修は一回研修を受講するだけでいいのでは。
84	分野別ごとにその都度受けるのではなく一本化した方がよい。
85	分野別研修では短時間で詰め込みすぎて要点をおさえることでいっぱいになってしまう。もう少し時間をかけてもいいと思う。
86	面接の実習(入居者と)、世話人へのスーパーバイスの実習
87	役割の明確化と利用者本意の計画の立て方。
88	利用者にそくした支援計画を柔軟にたてられる様な事例を多数経験させてほしいと思います。
89	利用者に対してだけでなく、他のスタッフに対する働きかけ等ノウハウ
90	利用者のサラ金、親兄弟が本人の年金管理
91	利用者の障害の程度、種類が異なります。個々の利用者の対応について、研修を受けたい。
92	利用者の立場に立った支援計画。

注)NO1は、製表の都合上付けたもの。通LNOではない。

(3) フォローアップ研修は必要か

必要と答えたサビ管は66.9%、不要、どちらともいえないと答えたサビ管は合わせて28.4%となっている。

図表【4】-3 サービス管理責任者認定研修のフォローアップ研修の必要性

回答	回答数	比率
1 必要	172	66.9%
2 不要	17	6.6%
3 どちらともいえない	56	21.8%
不明	12	4.7%
総計	257	100.0%

(4) サービス管理責任者として受けた研修、世話人・生活支援員に受けて欲しいと思う研修

36の研修内容を設定して、それぞれ「サビ管として受けた研修」、「世話人に受けて欲しい研修」、「生活支援員に受けて欲しい研修」というものを選んでもらった。選択数の制限は設けなかった。

まず、サビ管として受けた研修、世話人・生活支援員に受けて欲しい研修の数を見てみよう。

サビ管として受けた研修の数は平均で19.5、最も多いのが「31～35」の17.5%、次いで「6～10」の16.0%となっている。

世話人に受けて欲しい研修の数は平均で14.8、最も多いのが「6～10」の22.2%となっている。

生活支援員に受けて欲しい研修の数は平均で14.9、「6～10」「11～15」「16～20」がそれぞれ2割弱と高くなっている。

図表【4】-4-1 サビ管として受けた研修の数、世話人・生活支援員に受けて欲しい研修の数

受けた(受けて欲しい)	サビ管として受けた		世話人に受けて欲しい		生活支援員に受けて欲しい	
研修の数	回答数	比率(%)	回答数	比率(%)	回答数	比率(%)
1～5	31	12.1	35	13.6	26	12.9
6～10	41	16.0	57	22.2	39	19.4
11～15	34	13.2	46	17.9	38	18.9
16～20	21	8.2	46	17.9	37	18.4
21～25	30	11.7	33	12.8	21	10.4
26～30	33	12.8	18	7.0	14	7.0
31～35	45	17.5	7	2.7	11	5.5
36	19	7.4	9	3.5	6	3.0
回答なし(0)	3	1.2	6	2.3	9	4.5
非該当	-	-	-	-	56	-
非該当を除く回答者総計	257	100.0	257	100.0	201	100.0
平均(回答なし含む)	19.5		14.8		14.9	

次に研修の内容を見てみよう。

次ページの表は、サビ管・世話人・生活支援員毎に受けた、受けて欲しい研修を上位から順位別に並べたものである。上位10位までが灰色の網掛け、二重罫線までが50%以上が受けた、受けさせたいと思った研修である。

サビ管として受けた研修のトップは、障害者総合福祉法（現名称、障害者総合支援法）で74.7%である。次いで、スーパーバイズの方法69.3%、GH・CHについての先進事例を学ぶ67.7%、成年後見制度についてと防災・地震対策が66.9%等となっている。

世話人に受けて欲しいと思う研修のトップは、知的障害の理解で76.3%である。次いで、調理や栄養学について72.8%、感染症対策68.9%、虐待防止法について67.7%等となっている。他にも、コミュニケーション技術の向上、精神障害の理解、介護・介助技術、医療的ケア等、日常の支援に深くかかわる研修や基礎的な知識、技術に関する研修が上位に挙がっている。また、調理や栄養学についての研修が2位となっており、食事調理や入居者の日常の健康管理に携わる世話人に重要な知識、技術であるといえよう。

生活支援員に受けて欲しいと思う研修のトップは、感染症対策で67.7%である。次いで、虐待防止法について66.2%、コミュニケーション技術の向上研修64.7%等となっている。世話人とは順位が若干異なっているが、世話人同様日常の支援に深くかかわる基礎的な知識、技術に関する研修が上位に挙がっている。

世話人、生活支援員いずれも虐待防止法についての研修が上位に挙がっている。

サビ管、世話人、生活支援員共通で、防災関係の研修も上位に挙がっているが、防災・風水害対策は他よりも順位が低くなっている。

ヒヤリ・はっとの活用方法については、サビ管で9位、世話人で12位、生活支援員で6位となっている。先の業務の実施状況によると、Ⅳ危機管理（3）事故対策「b.ひやり・はっと記録の作成を行い、検討会議をする」で、「時間が作れた時に取り組んでいる」26.8%、「常に取り組んでいる」44.0%と約7割のサビ管がなんらか取り組んでいる旨回答しているが、ヒヤリ・はっとの報告・記録の活用方法が不十分である状況を示していると考えられよう。同様のことが、スーパーバイズの方法にもいえる（サビ管の研修希望では2位）と考えられる。

以上を見ると、サビ管は管理的職種として、世話人・生活支援員は直接支援職種として、それぞれの業務にとって重要な知識・技術に関する研修が上位を占めているといっていよう。

図表【4】-4-4 サビ管として受けた研修の数、世話人・生活支援員に受けて欲しい研修（順位別）

順位	サビ管	(%)	順位	世話人	(%)	順位	生活支援員	(%)
1	障害者総合福祉法について	74.7	1	知的障害の理解	76.3	1	感染症対策	67.7
2	スーパーバイズの方法	69.3	2	調理や栄養学について	72.8	2	虐待防止法について	66.2
3	GH・CHIについての先進事例を学ぶ	67.7	3	感染症対策	68.9	3	コミュニケーション技術の向上研修	64.7
4	成年後見制度について	66.9	4	虐待防止法について	67.7	4	知的障害の理解	64.2
4	防災・地震対策	66.9	5	コミュニケーション技術の向上研修	65.8	5	介護・介助技術	61.7
6	ケアマネジメント手法について	65.8	6	精神障害の理解	63.4	6	ヒヤリ・はっとの活用方法について	57.7
7	防災・火災安全対策	65.4	7	介護・介助技術	60.7	7	医療的ケアについて	56.7
8	防災・避難訓練対策	65.0	8	GH・CHIについての先進事例を学ぶ	58.8	8	精神障害の理解	55.2
9	地域社会との連携・組織化の方法	64.2	9	防災・火災安全対策	58.0	9	障害者の権利条約について	54.7
9	ヒヤリ・はっとの活用方法について	64.2	10	防災・避難訓練対策	56.4	10	防災・火災安全対策	53.7
11	社会資源とその活用	62.3	10	医療的ケアについて	56.4	10	防災・避難訓練対策	53.7
12	カウンセリングの方法	61.1	12	ヒヤリ・はっとの活用方法について	54.9	12	GH・CHIについての先進事例を学ぶ	53.2
12	ネットワーク作りの方法	61.1	13	防災・地震対策	54.5	13	障害者総合福祉法について	52.7
14	社会保障・社会福祉の制度	59.5	13	ノーマライゼーションの原則	54.5	14	防災・地震対策	51.2
14	年金・社会保障制度について	59.5	15	障害者の権利条約について	52.1	15	障害者自立支援法について	50.7
14	障害者自立支援法について	59.5	16	障害者総合福祉法について	47.1	16	ノーマライゼーションの原則	47.8
14	虐待防止法について	59.5	17	障害者自立支援法について	46.3	17	防災・風水害対策	41.8
14	感染症対策	59.5	17	防災・風水害対策	46.3	18	社会資源とその活用	39.3
19	コミュニケーション技術の向上研修	56.4	19	社会資源とその活用	35.4	18	ケースワークの方法	39.3
19	防災・風水害対策	56.4	20	カウンセリングの方法	34.2	20	グループワークの方法	37.3
21	生活保護制度について	55.6	21	GH・CHでのQC活動について	33.5	21	カウンセリングの方法	36.8
21	会議運営の方法	55.6	22	ケースワークの方法	30.7	22	成年後見制度について	35.8
21	労務管理の方法	55.6	23	成年後見制度について	30.4	23	社会保障・社会福祉の制度	34.3
24	障害者の権利条約について	54.9	24	社会保障・社会福祉の制度	30.0	24	調理や栄養学について	32.8
24	医療的ケアについて	54.9	24	パソコン講習	30.0	24	GH・CHでのQC活動について	32.8
26	ケースワークの方法	51.4	26	グループワークの方法	28.0	26	生活保護制度について	31.3
27	グループワークの方法	44.7	27	地域社会との連携・組織化の方法	24.1	26	年金・社会保障制度について	31.3
28	コンサルテーションの方法	44.4	28	生活保護制度について	23.3	28	パソコン講習	30.3
29	精神障害の理解	44.0	29	年金・社会保障制度について	21.8	29	地域社会との連携・組織化の方法	29.4
30	ノーマライゼーションの原則	42.0	30	ケアマネジメント手法について	19.5	29	ケアマネジメント手法について	29.4
31	知的障害の理解	40.9	31	ネットワーク作りの方法	18.7	31	ネットワーク作りの方法	22.4
32	GH・CHでのQC活動について	35.0	32	ダイレクトペイメントについて	12.1	32	コンサルテーションの方法	14.9
33	介護・介助技術	30.4	33	スーパーバイズの方法	11.7	33	ダイレクトペイメントについて	13.9
34	ダイレクトペイメントについて	28.4	34	コンサルテーションの方法	10.9	33	スーパーバイズの方法	13.9
35	パソコン講習	23.7	35	会議運営の方法	10.1	33	会議運営の方法	13.9
36	調理や栄養学について	19.8	36	労務管理の方法	9.3	36	労務管理の方法	9.5

注) 灰色網掛けは上位10位まで。上位から二重割線までが50%以上。

図表【4】-4-2 サビ管として受けたい研修の数、世話人・生活支援員に受けて欲しい研修（複数回答）

研修内容	サビ管として受けたい			世話人に受けて欲しい			生活支援員に受けて欲しい		
	回答数	比率(%)	順位	回答数	比率(%)	順位	回答数	比率(%)	順位
1 社会保障・社会福祉の制度	153	59.5	14	77	30.0	24	69	34.3	23
2 社会資源とその活用	160	62.3	11	91	35.4	19	79	39.3	18
3 ノーマライゼーションの原則	108	42.0	30	140	54.5	13	96	47.8	16
4 年金・社会保障制度について	153	59.5	14	56	21.8	29	63	31.3	26
5 生活保護制度について	143	55.6	21	60	23.3	28	63	31.3	26
6 障害者自立支援法について	153	59.5	14	119	46.3	17	102	50.7	15
7 障害者総合福祉法について	192	74.7	1	121	47.1	16	106	52.7	13
8 虐待防止法について	153	59.5	14	174	67.7	4	133	66.2	2
9 障害者の権利条約について	141	54.9	24	134	52.1	15	110	54.7	9
10 パソコン講習	61	23.7	35	77	30.0	24	61	30.3	28
11 ケアマネジメント手法について	169	65.8	6	50	19.5	30	59	29.4	29
12 スーパーバイズの方法	178	69.3	2	30	11.7	33	28	13.9	33
13 カウンセリングの方法	157	61.1	12	88	34.2	20	74	36.8	21
14 成年後見制度について	172	66.9	4	78	30.4	23	72	35.8	22
15 GH・CHIについての先進事例を学ぶ	174	67.7	3	151	58.8	8	107	53.2	12
16 ダイレクトペイメントについて	73	28.4	34	31	12.1	32	28	13.9	33
17 GH・CHでのQC活動について	90	35.0	32	86	33.5	21	66	32.8	24
18 調理や栄養学について	51	19.8	36	187	72.8	2	66	32.8	24
19 コンサルテーションの方法	114	44.4	28	28	10.9	34	30	14.9	32
20 グループワークの方法	115	44.7	27	72	28.0	26	75	37.3	20
21 ケースワークの方法	132	51.4	26	79	30.7	22	79	39.3	18
22 ネットワーク作りの方法	157	61.1	12	48	18.7	31	45	22.4	31
23 地域社会との連携・組織化の方法	165	64.2	9	62	24.1	27	59	29.4	29
24 会議運営の方法	143	55.6	21	26	10.1	35	28	13.9	33
25 コミュニケーション技術の向上研修	145	56.4	19	169	65.8	5	130	64.7	3
26 介護・介助技術	78	30.4	33	156	60.7	7	124	61.7	5
27 知的障害の理解	105	40.9	31	196	76.3	1	129	64.2	4
28 精神障害の理解	113	44.0	29	163	63.4	6	111	55.2	8
29 労務管理の方法	143	55.6	21	24	9.3	36	19	9.5	36
30 防災・地震対策	172	66.9	4	140	54.5	13	103	51.2	14
31 防災・火災安全対策	168	65.4	7	149	58.0	9	108	53.7	10
32 防災・避難訓練対策	167	65.0	8	145	56.4	10	108	53.7	10
33 防災・風水害対策	145	56.4	19	119	46.3	17	84	41.8	17
34 感染症対策	153	59.5	14	177	68.9	3	136	67.7	1
35 医療的ケアについて	141	54.9	24	145	56.4	10	114	56.7	7
36 ヒヤリ・はっとの活用方法について	165	64.2	9	141	54.9	12	116	57.7	6
回答なし*1	3	1.2	37	6	2.3	37	9	4.5	37
非該当	-	-	-	-	-	-	56	-	-
非該当を除く回答者総数	257	100.0	-	257	100.0	-	201	100.0	-
平均回答数(回答なし含む)	19.5	-	-	14.8	-	-	14.9	-	-

注) *1…回答が一つもなかった場合。
灰色は上位10まで。

図表【4】-4-3 サビ管として受けたい研修（その他）

NO.	その他(自由記述)
1	・個別支援計画の作成について・人材育成について
2	SST
3	セルフケアについて。個別支援計画の見直し、検討について。
4	リスクマネジメント
5	医療分野
6	障害特性に応じた自立(自律)支援のあり方
7	制度的なもの
8	統合失調症の事例を含めた理解研修

注) NOは、表裏の都合上付けたもの。通しNOではない。

図表【4】-4-3 サビ管として世話人・生活支援員に受けて欲しい研修（その他）

NO.	その他(自由記述)
1	・障害に関する理解・利用者さんへの接し方
2	セルフケアについて。認知症や高齢に対する支援の方法。記録の研修。
3	メンタルケア
4	リスクマネジメント
5	医療分野、救命講習
6	栄養、カロリーコントロールについて。
7	虐待防止の研修
8	救急法
9	救命法
10	人権について
11	生活全般に関するもの
12	利用者支援の先進事例を学ぶ

注) NOは、表裏の都合上付けたもの。通しNOではない。

参考)「サビ管調査2008」より

表【5】-2-4 サービス管理責任者が受けたい研修・

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 スーパーバイズの方法	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。

(5) サービス管理責任者の増員や補充

先述のサビ管の業務の実施状況を見ると、V職員の能力開発 (3) 職員計画「c.次世代のサービス管理責任者育成へ向けた、業務整理や職員養成を行う」は、平均得点で1.9と低くなっていた。

では実際、サビ管の増員・補充をどの職種からしようとしているのだろうか。

最も多いのが、生活支援員で53.9%、次いで世話人が30.6%となっている。以下、管理職・直接支援ありが28.6%、非管理職・直接支援あり23.3%である。

以上を複数回答ではなく、単数回答として見てみると、「世話人・生活支援員を含む」回答が71.8%、「世話人・生活支援員を含まない」回答が28.2%となっている。

同じく単数回答で、「世話人・生活支援員以外の職種を含まない」（つまり世話人が生活支援員からだけ）が49.4%、「世話人・生活支援員以外の職種を含む」（つまりGH・CH以外から登用の可能性がある）が50.6%と、半々となっている。

「8.その他」は、「法律に詳しい事務員」、「看護師、栄養士、事務員」、「精神保健福祉士」、「組織の正規職員」となっていた。

図表【4】-5-1 サビ管の増員・補充はどの職種からか
(複数回答)

職種	回答数	比率 (%)
1.世話人	75	30.6
2.生活支援員	132	53.9
3.管理職・直接支援あり	70	28.6
4.管理職・直接支援なし	14	5.7
5.非管理職・直接支援あり	57	23.3
6.非管理職・直接支援なし	6	2.4
7.施設長	12	4.9
8.その他	4	1.6
不明	12	-
不明を除く回答者数合計	245	100.0

図表【4】-5-2 サビ管の増員・補充はどの職種からか

職種	回答数	比率 (%)
世話人・生活支援員を含む	176	71.8
世話人・生活支援員を含まない	69	28.2
世話人・生活支援員以外の職種を含まない	121	49.4
世話人・生活支援員以外の職種を含む	124	50.6
不明	12	-
不明を除く回答者数合計	245	100.0

(6) サビ管が担当する入居者の適正人数

サビ管自身が適正だと思う入居者の担当数を見てみよう。数値回答に、「〇〇人～〇〇人」というように幅のある答えがあったため、最小回答と最大回答を集計した。（幅のない回答の場合はその値を最小、最大両方に算入した。）そのうえで、回答の中位値を算出した。

最大回答で見ると、適正だと思う担当入居者数は平均14.5人であった。最も多いのは、5～10人の33.9%であり、次いで16～20人の23.7%となっている。

図表【4】-6-1 サビ管として適正な入居者の担当数は

適正な 入居者数	最小回答		最大回答		回答の中位値	
	回答数	比率 (%)	回答数	比率 (%)	回答数	比率 (%)
1～5	34	13.2	25	9.7	25	9.7
5～10	80	31.1	87	33.9	87	33.9
11～15	39	15.2	35	13.6	35	13.6
16～20	58	22.6	61	23.7	62	24.1
21～25	8	3.1	8	3.1	10	3.9
26～30	15	5.8	17	6.6	14	5.4
31～40	1	0.4	1	0.4	2	0.8
41～50	0	0.0	1	0.4	0	0.0
不明	22	8.6	22	8.6	22	8.6
総計	257	100.0	257	100.0	257	100.0
平均	14.0	-	14.5	-	14.2	-

図表【4】-6-2 サビ管として適正な入居者の担当数は
(サビ管の専任・兼務別)

適正人数 (中位値) 入居者数	専任・兼務		不明	総計
	専任	兼務		
1～5	4.5%	11.6%	0.0%	9.7%
6～10	27.3%	36.5%	0.0%	33.9%
11～15	9.1%	15.3%	0.0%	13.6%
16～20	34.8%	20.6%	0.0%	24.1%
21～25	6.1%	3.2%	0.0%	3.9%
26～30	7.6%	4.2%	50.0%	5.4%
31～40	1.5%	0.5%	0.0%	0.8%
不明	9.1%	7.9%	50.0%	8.6%
総計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
平均	17.0	13.2	30.0	14.2

図表【4】-6-3 サビ管として適正な入居者の担当数は
(サビ管の常勤・非常勤別)

適正人数 (中位値) 入居者数	常勤・非常勤		不明	総計
	常勤	非常勤		
1～5	9.5%	8.3%	50.0%	9.7%
6～10	31.2%	58.3%	50.0%	33.9%
11～15	14.7%	4.2%	0.0%	13.6%
16～20	25.1%	16.7%	0.0%	24.1%
21～25	3.9%	4.2%	0.0%	3.9%
26～30	6.1%	0.0%	0.0%	5.4%
31～40	0.9%	0.0%	0.0%	0.8%
不明	8.7%	8.3%	0.0%	8.6%
総計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
平均	14.6	11.5	5.5	14.2

他方、それを超えて26～30人が適当であると答えているサビ管は、最大値で6.6%となっている。つまり、入居者30人までサビ管1人の配置とする現在の基準を適正だと考えているサビ管は1割に満たないのである。

さらに、この値は、先に見たサビ管の業務時間数と担当入居者数の関係で見た分岐点（20、21人）とも一致している。

適正だと思う担当入居者数と実際の担当入居者数の関係を見てみよう。実際担当している入居者数が1～5人、6～10人では、52.4%、56.7%が適正入居者数を6～10人だと答えている。実際担当入居者11～15人では適正入居者数6～10人が最も多いが36.8%、同11～15人が28.9%、同16～20人が23.7%となる。実際担当入居者数16～20人では適正入居者数16～20人が29.4%、同11～15人が23.5%である。実際担当入居者数が21～25人になると適正入居者数16～20人が47.6%、実際担当入居者数が26～30人では適正入居者数が16～20人で42.6%となっている。

このように、実際担当数が1～10人のところでは5割超が6～10人が適正であると考えており、実際担当数と適正だと思う担当数が、適正担当数の平均値約15人と同程度である数値付近では、適正人員についてばらつきがあり、実際担当者数が21人を超えると、およそ4～5割が16～20人が適正であると考えているのである。

図表【4】-6-4 サビ管の実際の担当入居者数と適正だと思う担当入居者数

適正 中位値	担当数	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	46-50	51-55	61-65	総計
1～5		31.0%	15.0%	2.6%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	9.7%
6～10		52.4%	56.7%	36.8%	17.6%	19.0%	10.6%	20.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	33.9%
11～15		0.0%	6.7%	28.9%	23.5%	9.5%	17.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	13.6%
16～20		9.5%	8.3%	23.7%	29.4%	47.6%	42.6%	40.0%	16.7%	50.0%	0.0%	0.0%	24.1%
21～25		0.0%	0.0%	2.6%	5.9%	9.5%	8.5%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	3.9%
26～30		2.4%	1.7%	2.6%	2.9%	14.3%	10.6%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	5.4%
31～41		0.0%	0.0%	0.0%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.8%
-		4.8%	11.7%	2.6%	14.7%	0.0%	10.6%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	8.6%
総計		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

注) 一点破線で囲まれた部分は、担当入居者数と適正入居者数が30人以内(現行制度内)。

灰色の網掛け部分は、担当入居者数と適正入居者数がおおよそ一致している部分。

灰色の線の三角形で囲まれた部分は、担当入居者数が適正だと思う入居者数を上回っている部分。

(7) 定着率

サビ管は、世話人・生活支援員の定着率をどう見ているだろうか。

「法人内の他の事業の直接支援・介護スタッフと比べて」、平均的だと考えているのが42.0%となっている。特徴的なのは、高い方だと考えているのが31.9%と、低い方だと考えている14.0%より高いことである。

「他の法人のGH・CHの世話人・生活支援員と比べて」、平均的だと考えているのは35.8%となっている。こちらも、高い方だと考えているのが28.0%と、低い方だと考えている6.6%より高くなっている。

図表【4】-7 GH・CHの世話人・生活支援員の定着率

GH・CHの世話人・生活支援員の定着率	法人内の他の事業の直接支援・介護スタッフと比べて		他の法人のGH・CHの世話人・生活支援員と比べて	
	回答数	比率(%)	回答数	比率(%)
1.高い方	82	31.9	72	28.0
2.平均的	108	42.0	92	35.8
3.低い方	36	14.0	17	6.6
4.わからない	27	10.5	74	28.8
不明	4	1.6	2	0.8
総計	257	100.0	257	100.0

【5】自由意見

図表【5】サビ管業務についての自由意見（自由記述）

NO.	
1	・責任が重い、報酬は低い。 ・担当人数が多いと責務を全うできない。
2	サービス管理責任者だけの業務ができない現状です。日々時間をみつけては動いてはいますが・・・。
3	サービス管理責任者としての業務が煩雑となり、生活支援員の配置がグループホームにもあるよう、報酬単価の充実も図って頂きたい。
4	サービス管理責任者としての業務についてはいるが、雑用が多く、個別支援計画の立案、モニタリングが遅れ、期間管理ができていない部分がある。
5	サービス管理責任者と世話人、生活支援員の日常からの意思疎通、連携がとても重要だと思っています。
6	サービス管理責任者を専任で従事している人は少ないと思います。直接支援に携わる事も多く、サービス管理責任者の位置づけも不明な点が多いと思います。
7	サビ管、管理者がバックアップ施設の管理者の兼務で行ってきたが、かなり努力をしているつもりであるが、ホームとは別の場所での管理は大変問題があると感じている。人件費が何とかなるなら、管理者、サビ管はホームの現場に直接見ることのできる体制をつくる必要があると考えている。近いうちにその方向にしようと考えている。
8	サビ管としての業務範囲の把握がしっかり行っていない現状があるので、現在の仕事内容で良いのか、不安があります。
9	サビ管になり8ヶ月目です。わからないことが多く、回答もうまくできずすみません。他事業所のホームと連携をとり、学習会等ができる横のつながりが広がり、利用者の生活も豊かなものになるのでは、と考えます。
10	サビ管の業務は介護保険のケアマネ業務と同様にし、ケアプランの作成とサービスの充足が満たされているかどうかの視点で行うようにしたいと思います。
11	サビ管の担当入居者数は、端的に何人とは言えませんが、今後ホームも重度化が考えられるとすれば30人は考えられません。
12	サビ管業務に関しての枠が広すぎて対応できていない状況。管理者とサビ管の位置があいまい。サビ管兼任で労働時間の保障が厳しい。サビ管の役割が大切なら待遇等しっかり確立が必要だと感じる。
13	サビ管業務の線引きが難しい。様々な業務のほとんどがサビ管に結びつく。また、事業所全体の業務にも関わるとサビ管独自の業務が後にまわされることも多い。よくわからない職種である。そのくせ、責任だけが追及される。
14	メンバーさんとスタッフの関わりが強すぎても、弱すぎてもいけないと思うし、メンバーさんとかかわり方が特定に人に偏ったりすることなく公平にと心掛けています。とにかく話を聞くところから始まるように思います。
15	一定の質を保つためにはフォローアップ研修が不可欠。一つ一つの事例を丁寧に検証したり、議論したりできる仕組みを職場ではなかなか作れない。せめてサビ管の仕事は何かを考える場が何回も持てれば質が少しは保てると思う。
16	開所して間がなく、入所人数も少ないため、個別支援計画の幅がせまく、もっと充実できないかと思う。実際に施設に入ってもらって、具体的な会議方法、計画のたて方など指導してもらいたい。
17	管理者と兼務しています。兼務ではサビ管業務が充分にできないのが現状です。必要な業務とは認識しています。
18	業務に専念できる状況なら30:1は可能だが、兼務では10:1が精一杯。人員に乏しいGHでは全てにサビ管に負担がかかる現状を知ってほしい。
19	業務の内容が濃く、全てを達成するには負担が大きすぎる気がします。施設長とサビ管の調整を考える時に、経営のことを考えてしまう気がします。
20	経験年数の短いスタッフだと「このような場合にどうしたら良いか」というアドバイスのようなものがなかなか見出せないと思う。サビ管を受けられる現場での経験年数も考えた方がいいと思う。業務内容が重荷になってくる場合が出てくると思われる。
21	結構大変でいろいろなことが日々起きる。世話人や生活支援員の欠員部分、休んだ部分のフォローに入ることが結構多い。
22	兼務のため、どのように、どこまで対応してよいかわからない。
23	県や地域内でのGH関係者の交流会や研修会を希望
24	現状の一般的なホームでサビ管の業務は多忙だと思います。GH・CHの仕事は手を抜こうと思えばいくらでも抜けるし、手を入れようと思えばいくらでも支援することができる仕事だと思います。今後給付の単価が上がり、人員をしっかり整えられ、きめ細かな支援ができるようになることを切に願います。
25	国が定めているサービス管理責任者の業務以上の仕事は現状である。地域生活上の問題解決や地域で長く利用者が生活していくための支援など、地域住民に理解してもらう取り組みを自治体も行ってもらいたい。
26	支援員の質に左右されがちな面があり、各種研修の必要性を感じている。
27	支援計画を6ヶ月ごとに行っているが、形だけの計画のようになっていく。本当に必要なんでしょうか？（特にGH）障害程度区分1・2の方に対して。ある程度生活能力はあると思われます。
28	自立支援に乏しい管理者、施設長がいるためサビ管など現場の人が動きにくいところもあるため、もっと管理者、施設長に指導や教育をお願いしたいです。
29	小さな事業所では、サビ管を恒久的に置くことも難しく、人的充実にしても選べない現実がある。サビ管の要件が厳しく、なり手がいない。研修でカバーして要件を満たせるようにしてほしい。
30	人員配置基準が高すぎる。他、（隣接以外）の事業との兼務ができないなどとおかしいと思います。
31	世話人、生活支援員の年齢が高齢になってきているため、人材育成が必要だが、人材がなかなかいない。
32	世話人業務、生活支援員の業務を明確にしないと、サービス管理責任者の業務が明確にならないので、世話人、生活支援員の研修が本来重要であろうかと思っています。
33	専任が難しいため、配置基準の人数（利用者）を少なくしてほしい。
34	直接支援シフトに入りながらサビ管をしています。シフトに入るとなかなか時間を取ることができません。全てのホームを訪問する事ができなく、時間を作ることが大変。利用者一人とゆっくり時間を取って話すことができない。
35	夜間緊急時の対応について、職種間の連携が取りにくい。
36	利用者が高齢化し、通院介助が増えてきており、勤務が厳しくなっています。

【6】小括

これまで見てきた調査結果からさしあたって幾つか課題や改善点をまとめておきたい。

i) サビ管の担当入居者数の上限は、その業務の量からして、現行の30人から20人にすべきである。20人という数値は、サビ管の業務時間数と担当数の関係、サビ管が適正だと考える担当入居者数と実際の担当数との関係から設定した。

ただし、これは次善の策である。サビ管が適正だと判断する入居者数にはバラつきがあり、分布上二つのモードが存在し、一つは5～10人で33.9%、もう一つは16～20人で23.7%となっていた。また、平均値は14～15人である。

ii) サービス管理責任者研修において、スーパーバイズの具体的方法、技術の研修をすべき。サビ管は、世話人・生活支援員のSVであり、OJTを統括する具体的方法が求められている。

スーパーバイズの取り組みの度合いは、高い反面、サビ管の研修希望では2位を占めている。このねじれをきちんと認識しなければならない。同様のねじれは、ヒヤリ・はっとへの取り組みにもある。

iii) サービス管理責任者研修において、重複障害や、複数の障害種別の入居者を念頭に置くべき。

純粹に一つの障害種別のみ入居者を担当としているサビ管は5割弱に過ぎない。それ以外は、複数の障害種別の入居者であったり、重複障害を持つ入居者を担当しているである。

iv) 世話人、生活支援員に対する研修として、直接業務に関わる基礎的な知識や技術を伝える研修が必要である。

v) 地域自立支援協議会へのサービス管理責任者の参加の位置づけを明確にすること。

vi) 難易度の高い業務は、取り組みの度合いが低くなっている。

具体的には、関係機関との連携と職員の能力開発について、サビ管は難易度が高いと捉えている。

関係機関との連携については、相談支援事業の強化とともに重要性を増していくと考えられる。職員の能力開発については、将来へ向けた職員養成、職員計画、次世代サビ管養成が重要な課題である。

vii) 調査報告では述べなかったが、業務ごとの難易度、取り組みの度合いについて、サビ管の経験年数による差は見られなかった。つまり、現状のままではサビ管は勝手に育つわけではない。サビ管自身の業務遂行のための環境を整え、能力開発のための環境を整えることが先決である。サビ管業務をどう考えるかという問題も残っているが、サビ管業務の遂行能力を知識・技術・技能の組み合わせだと考えれば、フォローアップ研修なしで経験に任せるというなら、これはもう知識・技術の問題ではなくなっている。サービス管理責任者研修のフォローアップ研修を実施し、サビ管自身の研修、能力開発機会を設けなければならない。

viii) 地域自立支援協議会を通じて、世話人・生活支援員のOff-JT部分を実施することも一案であろう。

ix) 入居者の生活の質とサビ管の関係については、今後の課題としたい。また、本調査のサビ管業務表を調査結果を踏まえてサビ管の能力自己評価に使用できるように改良を図っていきたい。

●回答の仕方

①あなたの法人が運営されている、障害者自立支援法に基づく、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）事業の、サービス管理責任者の方に、ご回答いただきますようお願い申し上げます。なお、サービス管理責任者が2名以上いらっしゃる場合は、そのうちお一人を任意に選んでいただいて、ご回答をお願いします。

②回答の返信は、①で回答されたご本人が、お送りください。

③回答時点に、指定がない場合は2011年12月1日現在の事実をお答えください。

④回答の返信は、2011年12月20日（火）までに、下記へお送りください。

郵送の場合：〒662-0032 兵庫県西宮桜谷町11-47-1F あおば生活ホーム「俊」内
日本GH学会 サービス管理責任者調査2011 事務局

Faxの場合：0798-73-9970

⑤ご質問などがありましたら、E-mailかFaxでお願いいたします。（調査の対応に常時、人をおいているわけではありませんので、ご理解ください。）

Faxの場合：0798-73-9970 E-mailの場合：a5452313@d4.dion.ne.jp

⑥ご回答いただきました内容は、統計的に処理を行い、個人や法人が特定されるような形で公表はしません。どうぞ、ありのままをお答えくださいますよう、お願い申し上げます。

●用語について

サビ管…サービス管理責任者

GH…グループホーム（障害者自立支援法に基づく共同生活援助事業）

CH…ケアホーム（障害者自立支援法に基づく共同生活介護事業）

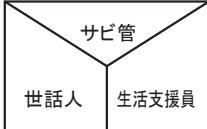
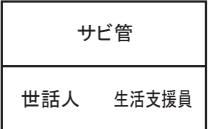
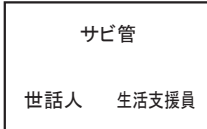
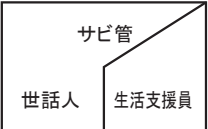
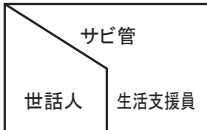
●以下の質問にお答えください。

【1】－1.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：国 2：地方公共団体 3：社会福祉協議会 4：社会福祉法人（3を除く） 5：医療法人
6：社団・財団法人 7：協同組合 9：営利法人 10：特定非営利活動法人（NPO）
11：その他（具体的に）

－2.あなたの法人の所在地の都道府県の□にチェックをつけてください。 

－3.あなたの法人で、サービス管理責任者・世話人・生活支援員に適用されている給与体系の関係として、あてはまるもの一つに○を付けてください。

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すべて同じ。	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は同じ。 世話人だけが、別。			

－4.GH・CHの報酬（各種加算や処遇改善助成金等含む）とサービス利用者一部負担（家賃・食費・共益費等は含みません）の合計額に占める人件費は、何割くらいですか。

おおよそ 割

- ☐ 01 北海道
- ☐ 02 青森県
- ☐ 03 岩手県
- ☐ 04 宮城県
- ☐ 05 秋田県
- ☐ 06 山形県
- ☐ 07 福島県
- ☐ 08 茨城県
- ☐ 09 栃木県
- ☐ 10 群馬県
- ☐ 11 埼玉県
- ☐ 12 千葉県
- ☐ 13 東京都
- ☐ 14 神奈川県
- ☐ 15 新潟県
- ☐ 16 富山県
- ☐ 17 石川県
- ☐ 18 福井県
- ☐ 19 山梨県
- ☐ 20 長野県
- ☐ 21 岐阜県
- ☐ 22 静岡県
- ☐ 23 愛知県
- ☐ 24 三重県
- ☐ 25 滋賀県
- ☐ 26 京都府
- ☐ 27 大阪府
- ☐ 28 兵庫県
- ☐ 29 奈良県
- ☐ 30 和歌山県
- ☐ 31 鳥取県
- ☐ 32 島根県
- ☐ 33 岡山県
- ☐ 34 広島県
- ☐ 35 山口県
- ☐ 36 徳島県
- ☐ 37 香川県
- ☐ 38 愛媛県
- ☐ 39 高知県
- ☐ 40 福岡県
- ☐ 41 佐賀県
- ☐ 42 長崎県
- ☐ 43 熊本県
- ☐ 44 大分県
- ☐ 45 宮崎県
- ☐ 46 鹿児島県
- ☐ 47 沖縄県

【2】 サービス管理責任者であるあなたについて、お答えください。

問		お答えくださるあなたについて あてはまるものに○、または数字、その他については()内に具体的にお書きください。	
1	年齢	歳	
2	性別	1.男/2.女	
3	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	
4	人員配置基準上、専任ですか、兼務ですか	1.専任/2.兼務	
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.デイサービス・通所・就労支援系事業所/ 4.相談支援事業所/5.居宅介護事業所(ホームヘルパーやガイドヘルパー等の派遣)/ 6.医療機関/ 7.その他()	
6	兼務の方は、その職種を一つお答えください。 (世話人、生活支援員の場合は、1か2を選んでください。)	1.世話人/2.生活支援員/ 3.管理職・直接支援あり/4.管理職・直接支援なし 5.非管理職・直接支援あり/6.非管理職・直接支援なし/ 7.施設長/8.その他()	
7	サービス管理責任者の業務は、月当たり就労時間のうち、およそ何時間くらいですか。(超過勤務、サービス残業も含みます。)	1.あなたの月あたりの全就労時間は()時間程度 2.そのうち、サビ管業務をする時間は()時間程度	
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()	
9	サービス管理責任者として、配属先の事業の種類に一つ○を付けてください。	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.その他()	
10	あなたの法人に、GH・CHのサービス管理者は、あなたを含めて何人いますか。	人	
11	あなたの法人に、GH・CHの世話人・生活支援員は、何人いますか。	1.世話人 ①専任()人 ②兼務()人 2.生活支援員 ①専任()人 ②兼務()人	
12	サービス管理責任者研修の受講と、サービス管理責任者への着任について、あてはまるもの一つに○を付けてください。	1.研修を受けて1年以内にサビ管になった。 2.研修を受けて1年以上経過してからサビ管になった。 3.経過措置で、サビ管をしながら研修を受けた。 4.その他()	
13	サービス管理責任者研修を受けた年をお答えください。	西暦	年
14	サービス管理責任者の職に就いて、何年目ですか(2011年12月1日現在)		年目
15	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
16	担当されている入居者の障害の種別としてあてはまるもの全てに○を付けてください。(重複障害の場合は、選択肢4～7を選んでください。)	1.知的障害 / 2.精神障害 / 3.身体障害 / 4.1と2の重複障害 / 5.1と3の重複障害 / 6.2と3の重複障害 7.1と2と3の重複障害	
17	担当されている入居者の方は、あわせていくつの共同住居にお住まいですか。	共同住居	箇所
18	担当されている入居者の方とは、どのような時にお会いになりますか。あてはまるもの全てに○を付けてください。	1.共同住居まで定期的に会いに行く/2.事務所や通所先等で定期的に会う 3.急用やトラブル発生時に会いに行く/4.実際の直接支援に入る/ 5.その他()	
19	指導・研修の実施やスーパーバイズを担当されている世話人、生活支援員は何人ですか。(専任・兼務、常勤・非常勤すべての合計をお答えください。)	1.世話人	人/2.生活支援員 人
20	上記の担当されている世話人、生活支援員とは、どれくらいの頻度でお会いになりますか。あてはまるもの一つに○を付けて、2か3をお選びの場合は、週または月あたりの、およその日数をお書きください。	1.勤務日は毎日会う/2.週()日程度/3.月()日程度	
21	サービス管理責任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。一つに○を付けてください。	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	
22	サービス管理責任者になる直前の職場を全てお教えください。	1.GH・CH/2.入所系事業所/3.デイサービス・通所・就労支援系事業所/ 4.相談支援事業所/5.居宅介護事業所(ホームヘルパーやガイドヘルパー等の派遣)/ 6.医療機関/ 7.その他()	
23	サービス管理責任者になる前の職種を一つお答えください。 (世話人、生活支援員の場合は、1か2を選んでください。)	1.世話人/2.生活支援員/ 3.管理職・直接支援あり/4.管理職・直接支援なし 5.非管理職・直接支援あり/6.非管理職・直接支援なし/ 7.施設長/8.その他()	

【3】サービス管理責任者の業務の実態をお尋ねします。

- ①左の業務の内容について、とても易しい…1、易しい…2、普通…3、難しい…4、とても難しい…5の5ランクで、難易度を一つ選んで○をつけてください。
- ②左の業務の内容について、サービス管理責任者として取り組んでいますか。取り組みの度合いを、1～5のうちから一つ選んで○をつけてください。また、「4.サビ管の業務ではないので取り組んでいない」場合は、その業務をだれが担うべきだとお考えかをお書きください。「5.その他」とお答えの場合は、選択肢1～4にあてはまらないとお考えになるご意見をお書きください。

業務の内容		①難易度					②取り組みの度合い									
		とても易しい	易しい	普通	難しい	とても難しい	1.時間がなく取り組めていない	2.時間が作れた時に取り組んでいる	3.常に取り組んでいる	4.サビ管業務ではないので取り組んでいない	5.その他	「4.サビ管業務ではないので取り組んでいない」とお答えの場合、左の業務は誰が担うべきだとお考えですか。	「5.その他」とお答えの場合、選択肢1～4にあてはまらないとお考えになるご意見をお書きください。			
														1	2	3
		1～5の一つに○					1～5の一つに○					具体的にお書きください。		具体的にお書きください。		
I 利用者 支援	(1) 面接	a 本人、家族とあって面接する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
		b 本人に関係のある人たちからも情報を集めている	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
		c 自宅や、本人の生まれ育った場所を訪問し、本人の生育歴の確認を行う	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
	(2) 入居時支援	a 契約・重要事項の説明を行う	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
		b 行政への手続き等、入居に付随する支援もおこなう	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
		c 関係者会議を行い、本人の意思をしっかりと確認する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
	(3) 退去時支援	a 退去の手続きを行う	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
		b 退去後のフォローを行う	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
		c 入居時から、必要があれば退去に向けた支援に取り組む	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
	(4) 個別支援計画作成	a 関係者会議を行う等し、本人の意向を確認したうえで計画の作成をおこなう	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
		b セルフマネジメントの導入や、自閉症の方に対しての写真等を使った説明・計画の導入等、本人主体の支援計画を作成する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
		c 個人の総合(支援)計画に基づいて、GHCHでの個別支援計画を作成する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
	(5) 計画の周知	a 世話人・生活支援員への個別支援計画の周知をおこなう	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
		b 個別支援計画を本人へ説明したり、内容に質問があればわかるように説明する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
		c 関係機関とも共有し、他事業所との整合性を取る	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
	(6) 計画の修正	a 年に1回程度おこなう	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
		b 半年に1回はおこなう	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
		c ニーズや希望の変化に応じて、その都度計画の変更を柔軟かつ迅速におこなう	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
	(7) 金銭管理	a 世話人・生活支援員が支援担当している金銭管理簿のチェックする	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
		b 金銭管理について、成年後見や第三者機関等複数の関わり持ちチェック体制を整備する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
		c マネープランを個別支援計画に落とし込む	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
【上記でお答えいただきました利用者(入居者)支援の項目について、現状での課題、ご意見がありましたら自由にお書きください。】																

業務の内容			①難易度					②取り組みの度合い									
			とても 易しい	易しい	普通	難しい	とても 難しい	1.時 間が なく 取り 組め てい ない	2.時 間が 作れ た時 に取 り組 んで いる	3.常 に取 り組 んで いる	4.サ ビ管 業務 では ない ので 取り 組ん でい ない	5.そ の他	「4.サビ管業務ではないので取り組んでいない」とお答えの場合、左の業務は誰が担うべきだとお考えですか。	「5.その他」とお答えの場合、選択肢1～4にあてはまらないとお考えになるご意見をお書きください。			
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5					
			1～5の一つに○					1～5の一つに○					具体的にお書きください。	具体的にお書きください。			
Ⅱ 関係 機関 との 連携	(1) 自立 支援 協議 会	a	自立支援協議会とその仕組みを知る		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
		b	自立支援協議会へ参加し、支援の深化・拡大に活用する		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
		c	自立支援協議会の活性化のため積極的な関わり、働きかけをする		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
	(2) 近隣と の関 係調 整	a	地域住民とホーム、入居者、支援者の間にトラブルがあれば、必要な調整や解決の支援をおこなう		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
		b	自治会に加入し、ゴミ拾いなど町内の活動に参加する		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
		c	行事、地域交流等の実施(とその責任者)をする		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
	(3) 関係 者との 調整	a	必要があれば関係者と連携をする		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
		b	日常的に、何かあれば関係者会議をおこなう準備しておく		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
		c	関係機関との連携やそれぞれの専門性を活用しながら、研修や交流を図る		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
【上記でお答えくださいました関係機関との連携の項目について、現状での課題、ご意見がありましたら自由にお書きください。】																	

業務の内容			①難易度					②取り組みの度合い									
			とても 易しい	易しい	普通	難しい	とても 難しい	1.時 間が なく 取り 組め てい ない	2.時 間が 作れ た時 に取 り組 んで いる	3.常 に取 り組 んで いる	4.サ ビ管 業務 では ない ので 取り 組ん でい ない	5.そ の他	「4.サビ管業務ではないので取り組んでいない」とお答えの場合、左の業務は誰が担うべきだとお考えですか。	「5.その他」とお答えの場合、選択肢1～4にあてはまらないとお考えになるご意見をお書きください。			
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5					
			1～5の一つに○					1～5の一つに○					具体的にお書きください。	具体的にお書きください。			
Ⅲ 管理 者 との 調整	(1) 報告	a	何かあれば報告をする		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
		b	事業報告書の作成をおこなう		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
		c	必ず毎日、起こった事の報告を行い管理者と確認をおこなう		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
	(2) 運営 面	a	管理者とサービス管理責任者の役割分担を決める		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
		b	世話人・生活支援員の人事考課をする		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
		c	法人内での職員会議に出席し、GH・CHの経営や事業展開に関する意見の表明や提案をする		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
	【上記でお答えくださいました関係機関との連携の項目について、現状での課題、ご意見がありましたら自由にお書きください。】																

業務の内容		①難易度					②取り組みの度合い					「4.サビ管業務ではないので取り組んでいない」とお答えの場合、左の業務は誰が担うべきだとお考えですか。	「5.その他」とお答えの場合、選択肢1～4にあてはまらないとお考えになるご意見をお書きください。										
		とても 易しい	易しい	普通	難しい	とても 難しい	1.時間 がなく 取り組 めてい ない	2.時間 が作れ た時に 取り組 んでいる	3.常に 取り組 んでいる	4.サビ 管業務 では ないの で取り組 んでい ない	5.そ の他												
														1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
														1～5の一つに○					1～5の一つに○				
IV 危機 管理	(1) 住環境	a	誰かに指摘されたり、問題が生じたときに、修繕等をおこなう	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	具体的にお書きください。	具体的にお書きください。								
		b	定期的に点検をおこない、必要があれば修繕等をおこなう	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5										
		c	利用者にとって住み良い環境を検討し、積極的に改善をおこなう	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5										
	(2) 防災 対策	a	年に1～2回程度訓練を行っている。	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	具体的にお書きください。	具体的にお書きください。								
		b	具体的な災害計画を策定し、それに基づき訓練を行っている。	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5										
		c	近隣住民や、消防、警察、行政等と連携して災害対策を行っている。	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5										
	(3) 事故 対策	a	事故発生時の行政への連絡・報告をする(その体制を整備する)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	具体的にお書きください。	具体的にお書きください。								
		b	ひやり・はっと記録の作成を行い、検討会議する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5										
		c	虐待防止や人権擁護に関する職員教育をする	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5										

【上記でお答えくださいました危機管理の項目について、現状での課題、ご意見がありましたら自由にお書きください。】

業務の内容		①難易度					②取り組みの度合い					「4.サビ管業務ではないので取り組んでいない」とお答えの場合、左の業務は誰が担うべきだとお考えですか。	「5.その他」とお答えの場合、選択肢1～4にあてはまらないとお考えになるご意見をお書きください。										
		とても 易しい	易しい	普通	難しい	とても 難しい	1.時間 がなく 取り組 めてい ない	2.時間 が作れ た時に 取り組 んでいる	3.常に 取り組 んでいる	4.サビ 管業務 では ないの で取り組 んでい ない	5.そ の他												
														1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
														1～5の一つに○					1～5の一つに○				
V 職員 の能力 開発	(1) スー パー バイズ	a	支援スタッフ一人ひとりと、意思疎通をはかる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	具体的にお書きください。	具体的にお書きください。								
		b	支援スタッフ一人ひとりの課題や悩み、相談を聞く機会を大切に、必要な助言や指導をおこなう	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5										
		c	支援スタッフ全員が課題を共有したり、サービス提供スタッフ同士の相互理解、連携を深めるために、スタッフ同士が話し合う場を設けて、その支援、助言をおこなう	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5										
	(2) 研修	a	支援スタッフの能力開発のために研修計画を立てて実施する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	具体的にお書きください。	具体的にお書きください。								
		b	実施した研修の効果を評価したり、要望のある研修を研修計画に取り入れて、現場に必要な研修を実施する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5										
		c	法人内部だけではなく、各種講習会や研修会など外部の研修機会を積極的に活用する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5										
	(3) 職員 計画	a	支援スタッフ一人ひとりの能力を把握して、勤務調整や職員配置の提案をおこなう	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	具体的にお書きください。	具体的にお書きください。								
		b	支援スタッフ一人ひとりの能力開発を図りながら、将来へ向けた職員養成、職員計画を立てる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5										
		c	次世代のサービス管理責任者育成へ向けた、業務整理や職員養成をおこなう	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5										

【上記でお答えくださいました職員の能力開発の項目について、現状での課題、ご意見がありましたら自由にお書きください。】

【3】GH・CHでの人材育成、研修についてお尋ねします。

- －1.都道府県が実施しているサービス管理責任者の認定研修について、研修内容は役に立っていますか。一つに○をつけてください。

1：とても役に立っている 2：役に立っている 3：あまり役に立っていない
4：役に立っていない 5：どちらともいえない 6：受けていないのでわからない

- －2.サービス管理責任者認定研修について、どのような点を改善したり、強化していくべきだと思いますか。ご自由にお書きください。

- －2.サービス管理責任者の認定研修以後の、フォローアップ研修は必要だと思いますか。一つに○をつけてください。

1：必要 2：不要 3：どちらともいえない

- －3.①サービス管理責任者として受けた研修、②世話人に受けてほしいと思う研修、③生活支援員に受けてほしいと思う研修を、①～③ごとに、○をつけてください。○はいくつでも構いません。

研修内容	① サビ管 として 受けた たい	② 世話人 に 受けて ほしい	③ 生活支 援員に 受けて ほしい
1 社会保障・社会福祉の制度			
2 社会資源とその活用			
3 ノーマライゼーションの原則			
4 年金・社会保障制度について			
5 生活保護制度について			
6 障害者自立支援法について			
7 障害者総合福祉法について			
8 虐待防止法について			
9 障害者の権利条約について			
10 パソコン講習			
11 ケアマネジメント手法について			
12 スーパーバイズの方法			
13 カウンセリングの方法			
14 成年後見制度について			
15 GH・CHについての先進事例を学ぶ			
16 ダイレクトペイメントについて			
17 GH・CHでのQC活動について			
18 調理や栄養学について			

研修内容	① サビ管 として 受けた たい	② 世話人 に 受けて ほしい	③ 生活支 援員に 受けて ほしい
19 コンサルテーションの方法			
20 グループワークの方法			
21 ケースワークの方法			
22 ネットワーク作りの方法			
23 地域社会との連携・組織化の方法			
24 会議運営の方法			
25 コミュニケーション技術の向上研修			
26 介護・介助技術			
27 知的障害の理解			
28 精神障害の理解			
29 労務管理の方法			
30 防災・地震対策			
31 防災・火災安全対策			
32 防災・避難訓練対策			
33 防災・風水害対策			
34 感染症対策			
35 医療的ケアについて			
36 ヒヤリ・はっとの活用方法について			

- ④その他、受けてみたい、受けてほしいと思う研修がありましたら、ご自由にお書きください。

サビ管
として
受けた
たい

世話人・
生活支援員に
受けてほしい

- －4.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。あてはまる全てに○をしてください。「3～7」の選択肢は、GH・CHのスタッフ以外の職種です。「8.その他」については、具体的にお書きください。

1.世話人／2.生活支援員／
3.管理職・直接支援あり／4.管理職・直接支援なし／
5.非管理職・直接支援あり／6.非管理職・直接支援なし／
7.施設長／8.その他()

- －5.サービス管理責任者が担当する入居者何人ぐらいが適正だと思いますか。 入居者 人

- －6.世話人・生活支援員の定着率について、お尋ねします。

- ①法人内の他の事業の直接支援・介護スタッフと比べて

GH・CHの世話人・生活支援員は 1：定着率は高い方 2：平均的 3：定着率は低い方 4：わからない

- ②他の法人のGH・CHの世話人・生活支援員と比べて

GH・CHの世話人・生活支援員は 1：定着率は高い方 2：平均的 3：定着率は低い方 4：わからない

- 【4】最後になりますが、サービス管理責任者の業務について、ご意見がありましたらご自由にお書きください。
調査で回答ありがとうございました。

