

グループホームの支援体制を どう作っていくか！

「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

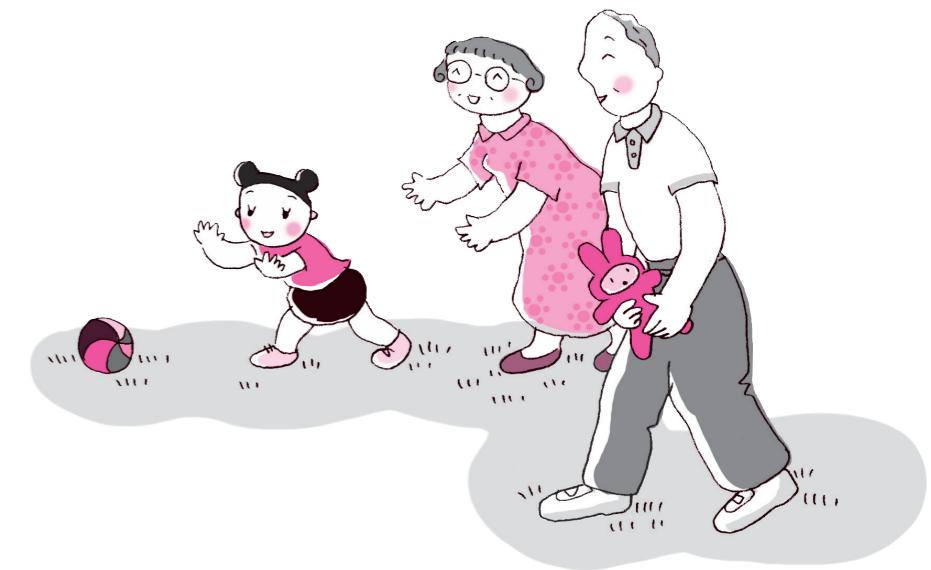
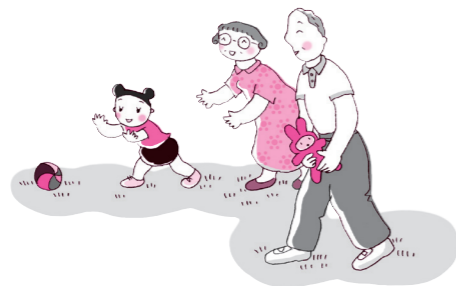
平成20年度厚生労働省障害者保健福祉推進事業
(障害者自立支援調査研究プロジェクト)

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

グループホームの支援体制をどう作っていくか！

平成20年度厚生労働省自立支援プロジェクト

日本グループホーム学会



CONTENTS

第1章 『サービス管理責任者等調査2008』(3)

～あらたに配置されるようになったサービス管理責任者を中心として、

四つの職種（管理者・サービス管理責任者・世話人・生活支援員）の実態を探る～

序 調査の目的と概要(4)

調査報告

【1】回答のあった法人と回答者(6)

【2】回答法人の概況(7)

【3】管理者の概況(10)

【4】共同生活介護・援助計画とサービス管理責任者(13)

1.サービス管理責任者の配置と人数(13)

2.サービス管理責任者無配置の実際(14)

3.共同生活介護・援助計画の実際(14)

4.サービス管理責任者の概況(16)

【5】管理者・サービス管理責任者・世話人・生活支援員の関係(21)

1.業務の役割分担(21)

2.給与・賃金と研修希望(29)

【6】まとめ 研修開発とGH・CHの今後の展開に向けて(38)

付 調査票(39)

第2章 サービス管理責任者フォローアップ研修(2008)報告(47)

1.課題と方法(48)

(1) 先行の事例と課題(50)

(2) サービス管理責任者等調査2008より(4)

(3) 本研修の課題と方法(50)

○全国4会場でのフォローアップ研修スケジュール(52)

(4) 振り返り(52)

2.各地研修のまとめ・・・(55)

(1) 第1回 横浜研修(55)

(2) 第2回 千葉研修(60)

(3) 第3回 島根研修(66)

(4) 第4回 北海道研修(75)

資料編（研修資料）

- 【A】 横浜会場「サービス管理責任者の役割・入居者の希望にどう応えるか」（78）
- 【B】 横浜会場「自立支援協議会の活かし方」（83）
- 【C】 千葉会場 当日配布スケジュール（87）
- 【D】 千葉会場「シミュレーション演習」事例（88）
- 【E】 千葉会場「グループでのロールプレイ演習」事例（89）
- 【F】 島根会場「世話人・スタッフはどんなことに悩んでいるか」パワーポイント資料（90）
- 【G】 島根会場「スーパービジョンの方法と演習（グループ討議）」レジュメ資料（94）

【今後に向けて】

- 【H】グループホームスタッフ用ゲーミングシミュレーションカード事例アンケート用紙(98)

第3章 多彩な運営主体における共同運営方法について（99）

1. 調査の目的と意義（100）

参考資料

- (1) 「別図－1」GH・CHの設置数の推移（101）
- (2) 「別図－3」1法人あたりの合計共同住居設置数（101）

2. 調査団体の特定と調査方法・・・・・・・・・・（102）

(1) **第一部 実施団体におけるレポート報告**

- 1. 群馬における運営の共同化の取り組み実践事例（103）
- 2－1. 運営団体が異なる4ヶ所のグループホームの共同運営への取り組み（105）
（各運営委員会が1ヶ所のグループホームを運営しているところからの共同の取り組み）
- 2－2. 複数ホーム運営と単一ホーム運営の二つの運営委員会の共同運営化の取り組み
(108)
- 2－3. 平成22年度運営一本化にむけての同じ区内の3運営委員会4ホームの取り組み
(113)

(2) **第二部 福島県いわき圏域での共同研修実施についてのモデル運営から**

- 1. いわきでの実施報告（115）

第4章 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（118）

～グループホームの横のつながりをつくる・育てる方法を探る～

- 1. なぜ横のつながりなのか(研究の目的)（119）
- 2. 地域内でのグループホーム同士の連携に取り組んでいる3地域の実態紹介（122）
- 3. 自治体会議と今後の課題（128）
- 4. 全体のまとめ（171）

第1章

『サービス管理責任者等調査 2008』

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

序 調査の目的と概要（4）

調査報告

【1】回答のあった法人と回答者（6）

【2】回答法人の概況（7）

【3】管理者の概況（10）

【4】共同生活介護・援助計画とサービス管理責任者（13）

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

【5】管理者・サービス管理責任者・世話人・生活支援員の関係（21）

1. 業務の役割分担（21）
2. 給与・賃金と研修希望（29）

【6】まとめ 研修開発とGH・CHの今後の展開に向けて（38）

付 調査票（39）

脚注に記載以外の参考文献

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

序 調査の目的と概要

1.目的

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

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

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

さて、今サービス管理責任者の役割をおおよそ三つに分けてみると、

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

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

2.概要

(1) 対象と方法

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

¹ 当時の名称のまま記載した。

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

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

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

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

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

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

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

図表 調査対象 (単位:件, %)

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

(3) 標本誤差

本調査は標本調査であるから、母集団の推計が可能である。

信頼度95%における標本誤差の幅は、

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

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

図表 標本誤差

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

(4) 項目と回答

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

回答は、特に指定がなければ2008年12月1日時点とした。

(5) 集計・報告書の作成

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

(6) 用語と記述について

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

調査報告

【1】回答のあった法人と回答者

(1) 回答者

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

表【1】-1-1 回答者の職名

(単位:人,%)

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

(2) 回答法人の法人格 (表【1】-2)

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

表【1】-1-2 回答者の職名(管理者・サビ管・他別)

(単位:人,%)

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

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

表【1】-2 回答法人の法人格

(単位:法人,%)

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

15.8%, GHでは「社会福祉法人」(社会福祉協議会除く)64.6%、「NPO法人」(特定非営利活動法人)16.7%となっている。しかし、厚生労働省調査は経営主体別事業所数なので、事業所ベースとなっている。本調査は、運営法人ベースであるため⁶、複数のGH・CH事業を運営している法人も1と数えている点で異なっている。

参考)表【1】-1 事業の種類別にみた経営主体別事業所の構成割合

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

注:1) 社会福祉法人には社会福祉協議会を含まない。

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

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

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

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

【2】回答法人の概況

1. 指定事業について

(1) 指定事業の種類

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

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

(2) 事業の組み合わせ

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

(3) 指定事業の種類毎の合計事業数と合計共同住居数

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

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

表【2】-1-1 指定事業の種類(複数回答) (単位:法人, %)

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

注)指定事業の種類については下記のとおり。

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

表【2】-1-2 指定事業の組み合わせ (単位:法人, %)

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

注)指定事業の種類については、表【2】-1-1参照

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

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

注)指定事業の種類については、表【2】-1-1参照

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

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

(4) 1法人あたりの合計事業数

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

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

(5) 1法人あたりの共同住居数

表【2】-1-5は、1法人あたりの共同住居数を階級値別でみたものである。

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

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

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

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

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

2.入居者について

(1) 入居者の概要

表【2】-2-1は、入居者を、障害程度区分、性別、契約別にみたものである。

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

「障害者自立支援法給付入居者」は95.6%、そ

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

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

注)入居者数不明9法人を除く。

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

性別でみると、男性が 62.0%，女性が 38.0%となっている。

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

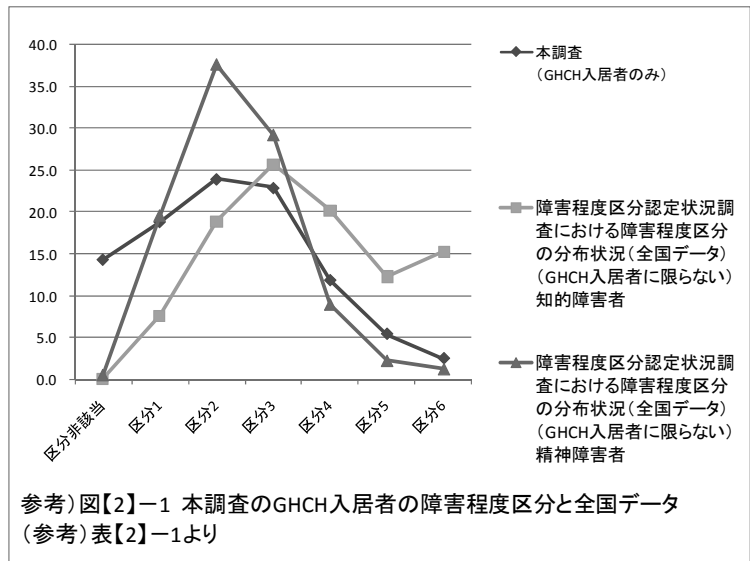
本調査では、「区分 2」の 24.0%を頂点に、山型の分布となっている（参考）図【2】-1）。

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

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

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

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



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

(2) 運営法人毎の入居者数

表【2】-2-2 は、運営法人毎にみた入居者数である。

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

1法人あたりの平均は 16.6 人であるが、中位値は 11 人となる。

19 人以下で約 8 割 (77.1%) となっている。

表【2】-2-2 運営法人ごとにみた入居者数 (単位:法人, %)

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

【3】管理者の概況

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

(1) 年齢

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

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

(2) 性別 (表【3】-2)

性別は、男性が69.7%、女性が30.3%と男性の方が多い。

(3) 常勤・非常勤の別 (表【3】-3)

常勤が87.6%、非常勤が12.4%となっている。

(4) 有給・無休の別 (表【3】-4)

有給が83.0%、無給が17.0%となっている。

(5) 給料 (月額・常勤)

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

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

表【3】-3 管理者の常勤・非常勤の別(単位:人,%)

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

注)管理者に関する回答がなかった9法人を除く。

表【3】-4 管理者は有給か無給か (単位:人,%)

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

注)管理者に関する回答がなかった9法人を除く。

表【3】 管理者に関する回答数 (単位:法人,人,%)

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

注)よって、管理者の分析対象数はN=223である。

表【3】-1 管理者の年齢 (単位:人,%)

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

最小 24
最大 80
中位値 55
平均値 53.3

注)管理者に関する回答がなかった9法人を除く。

「50歳代」回答1を含む。ただし平均値等の算出からは除外した。

表【3】-2 管理者の性別 (単位:人,%)

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

注)管理者に関する回答がなかった9法人を除く。

表【3】-5 管理者(常勤)の給料(月額) (単位:人,%,円)

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

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

注)常勤で月給の回答があった者のみ。

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

(6) 兼任の配属先

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

(7) 兼任の職種

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

表【3】-6 管理者・兼任の配属先(複数回答) (単位:人, %)

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

注)管理者に関する回答がなかった9法人を除く。

表【3】-7 管理者の兼任の職種(複数回答) (単位:人, %)

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

注)管理者に関する回答がなかった9法人を除く。

(8) 管理者の取得資格

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

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

表【3】-8 管理者の取得資格(複数回答) (単位:人, %)

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

注)管理者に関する回答がなかった9法人を除く。

(9) 管理している共同住居数

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

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

表【3】-9 管理者の管理している共同住居数 (単位:人, %)

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

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

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

(10) GH・CHでの就労経験

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

表【3】-10 管理者のGH・CHでの就労経験 (単位:人, %)

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

注)管理者に関する回答がなかった9法人を除く。

(11) 前職場

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

表【3】-11 管理者の前職場(複数回答) (単位:人, %)

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

注)管理者に関する回答がなかった9法人を除く。

(12) 前職種

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

「1 世話人」を前職種としている管理者は8.6%にすぎない。

表【3】-12 管理者の前職種(複数回答) (単位:人, %)

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

注)管理者に関する回答がなかった9法人を除く。

【4】 共同生活介護・援助計画とサービス管理責任者

1. サービス管理責任者の配置と人数

(1) サービス管理責任者の配置状況 (表【4】-1-1)

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

(2) サービス管理責任者の人数

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

表【4】-1-1 サービス管理責任者の配置の有無 (単位:法人, %)

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

表【4】-1-2 サービス管理責任者の人数 (単位:法人, %)

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

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

2. サービス管理責任者無配置の実際

(1) 無配置の理由

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

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

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

表【4】-2-1 サービス管理責任者の無配置の理由(自由記述)

(単位:法人)

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

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

(2) サービス管理責任者無配置の場合の支援計画とサービス管理

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

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

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

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

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

3.共同生活介護・援助計画の実際

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

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

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

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

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

(1) 策定に際しての面接状況

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

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

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

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

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

(2) 計画の自己評価

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

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

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

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

(3) 6ヶ月ごとの見直し(表【4】-3-3)

次に6ヶ月ごとの見直しの状況についてみてみよう。

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

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

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

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

(4) 日中事業所との関係

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

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

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

(5) 計画の世話人への周知状況

策定された計画は、世話人に周知されているだろうか(表【4】-3-5)。

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

他方、「3 知らない(見たことがない)」は5.5%である。

(6) 計画の生活支援員への周知状況

次に生活支援員への周知状況をみてみよう(表【4】-3-6)。

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

他方、「3 知らない(見たことがない)」は5.2%である。

先の世話人への周知状況より、若干高くなっている。

(7) 計画の業務委託先への周知状況

最後に業務委託先への周知状況をみてみよう(表【4】-3-7)。

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

他方、「3 知らない(見たことがない)」は7.3%である。

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

4. サービス管理責任者の概況

(1) サービス管理責任者の相談相手

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

約5割のサビ管が相談相手に世話人を挙げていることに注目しておきたい。

(2) 法人内部での意見表明

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

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

次からは、サービス管理責任者の概況をみていくこととする。

表【4】-3-5 共同生活介護(援助)計画の周知状況(世話人)

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

表【4】-3-6 共同生活介護(援助)計画の周知状況(生活支援員)

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

注)複数回答1つを含む。

表【4】-3-7 共同生活介護(援助)計画の周知状況(業務委託先)

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

表【4】-4-1 サービス管理責任者の仕事上の悩みの相談相手(職種)

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

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

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

注)複数回答2つを含む。

(3) サービス管理責任者に関する回答

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

①年齢

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

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

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

②性別 (表【4】-4-3-2)

性別は、男性が51.3%、女性が48.7%と、ほぼ同数となっている。

③常勤・非常勤の別 (表【4】-4-3-3)

常勤が88.2%、非常勤が11.8%となっている。

④専任・兼務の別 (表【4】-4-3-4)

専任が21.3%、兼務が78.7%となっている。

⑤兼任配属先 (表【4】-4-3-5)

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

表【4】-4-3 サービス管理責任者に関する回答数

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

注)よってサービス管理責任者の分析対象数はN=230である。

表【4】-4-3-1 サービス管理責任者の年齢 (単位:人,%)

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

最小 25
最大 79
中位値 46.0
平均値 45.5

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

N=230(表【4】-4-3、参照)

表【4】-4-3-2 サービス管理責任者の性別 (単位:人,%)

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

注)N=230(表【4】-4-3、参照)

表【4】-4-3-3 サービス管理責任者の常勤・非常勤の別

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

注)N=230(表【4】-4-3、参照)

表【4】-4-3-4 サービス管理責任者の専任・兼務の別

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

注)N=230(表【4】-4-3、参照)

表【4】-4-3-5 サービス管理責任者の兼任配属先(複数回答)

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

注)表【4】-4-3-4より、N=181である。

⑥兼任職種（表【4】-4-3-6）

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

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

⑦取得資格（表【4】-4-3-7）

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

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

⑧担当している入居者数（表【4】-4-3-8）

1人のサービス管理責任者は何人の入居者を担当しているだろうか。

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

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

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

⑨担当している入居者が入居している共同住居数

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

入居者数	人		%	
	人	%	人	内訳の%
～4人以下	37	18.1	25	67.6
5～9人	67	32.8	42	62.7
10～14人	35	17.2	24	68.6
15～19人	22	10.8	17	77.3
20～24人	17	8.3	7	41.2
25～29人	11	5.4	3	27.3
30人	11	5.4	0	0.0
31人以上	4	2.0	4	100.0
計	204	100.0	122	59.8
最低人数	1			
最高人数	64			
中位値	9			
平均値	12.5			

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

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

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

注)表【4】-4-3-4より、N=181である。

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

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

注)N=230(表【4】-4-3、参照)

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

共同住居数	人		%	
	人	%	内、「法人の共同住居数」と「担当している入居者が入居している共同住居数」が同数であるもの	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。

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

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

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

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

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

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

⑩GH・CH での就労経験

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

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

注)N=230(表【4】-4-3、参照)

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

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

注)N=230(表【4】-4-3、参照)

⑪前職場

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

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

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

注)N=230(表【4】-4-3、参照)

⑫前職種

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

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

「1 世話人」を前職種としている管理者は 12.9%となっている。

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

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

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

「GH・CH 就労経験あり」では、サビ管の方が管理者よりも高い。

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

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

参考)表【4】-4-3 管理者とサビ管の法人内の異動

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

注)管理的地位とは、「施設職員(管理職)」、「施設長」とした。

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

ている。

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

⑬給与・賃金（月額・常勤）

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

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

平均値は 252,211 円、中位値は 250,000 円となっている。

表【4】-4-3-13 サービス管理責任者の2008.10の給与

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

注)常勤で月給の回答があった者のみ。

【5】 管理者・サービス管理責任者・世話人・生活支援員の関係

1.業務の分担

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

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

以下では、主に%表示の表をみていくこととする。

(1) 入居希望と入居手続き（1～5 項目）

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

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

表【5】-1-1A 業務の分担(回答数)

(単位:法人)

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

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

(2) 支援計画の作成（共同生活介護・援助計画等）（6～14項目）

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

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

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

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

(3) 金銭管理（15～18項目）

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

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

表【5】-1-2A 業務の分担（不明を除く%）

（単位：%）

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

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

支援計画、金銭計画ともに1年単位が中心となっているといえよう。

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

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

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

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

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

(5) 関係機関との連携（27～30項目）

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

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

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

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

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

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

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

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

(6) 日常生活の支援 (31~44 項目)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(7) 地域との関係・交流 (45・46 項目)

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

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

表【5】-1-1B 業務の分担(回答数)

(単位: 法人)

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

(8) 事務と報告 (47~50 項目)

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

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

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

(9) 住居管理とリスクマネジメント (51~57 項目)

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

「57 損害賠償に関する業務」は、管理者が 61.7%となっている。

表【5】-1-2B 業務の分担(不明を除く%)

(単位: %)

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

(10) 職員計画と労務管理 (58～68 項目)

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

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

「60 人事考課」は、管理者が 66.5%となっている。

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

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

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

表【5】-1-1C 業務の分担(回答数)

(単位:法人)

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

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

(11) 業務委託の管理 (69~71 項目)

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

(12) 緊急時・非常時の事前対策 (72~78 項目)

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

表【5】-1-2C 業務の分担(不明を除く%)

(単位:%)

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

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

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

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

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

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

(13) 事故・ヒヤリはっとと虐待防止対策 (79～86 項目)

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

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

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

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

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

(14) GH・CH の運営と法人 (87～95 項目)

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

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

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

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

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

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

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

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

i) 法人内部の分掌と GH・CH での役割分担の混乱。

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

iii) 過剰な兼務と過剰な業務実態。

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

2. 給与・賃金と研修希望

(1) 適用されている給与体系

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

回答はそれぞれ、

「1」…「サービス管理責任者、世話人、生活支援員、いずれも適用されている給与体系が別。」

(サビ管≠世話人≠生活支援員)

「2」…「世話人、生活支援員は、適用されている給与体系は同じ。サービス管理責任者だけが、別。」

(サビ管≠世話人=生活支援員)

「3」…「サービス管理責任者、世話人、生活支援員は、適用される給与体系が全て同じ。」

(サビ管=世話人=生活支援員)

「4」…「サービス管理責任者、世話人は、適用されている給与体系は同じ。生活支援員だけが、別。」

(サビ管=世話人≠生活支援員)

「5」…「サービス管理責任者、生活支援員は、適用される給与体系が同じ。世話人だけが、別。」

(サビ管=生活支援員≠世話人)


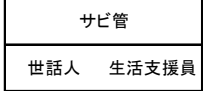
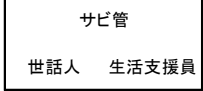
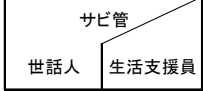

となっている。

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

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

表【5】-2-1 適用されている給与体系の別

(単位:法人,%)

		人	%	% (不明を除く)	
1		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。	35	16.0	25.0
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。	15	6.8	10.7
3		サービス管理責任者、世話人、生活支援員は、適用される給与体系が全て同じ。	35	16.0	25.0
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。	10	4.6	7.1
5		サービス管理責任者、生活支援員は、適用される給与体系が同じ。 世話人だけが、別。	45	20.5	32.1
不明		79	36.1	—	
計		219	100.0	100.0	

(2) 賃金の比較・参考・影響

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

「7 法人の経営状態」

「8 障害者自立支援法の報酬額」はいずれも影

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

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

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

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

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

注)Nは、表【5】-2-2-1の注を参照。

□は上位3位まで。およそ30%を超えるものとなっている。

15 今更ながら「他の職種とのバランス」といった項目を入れるべきであった。

響が大きくなっている。

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

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

特に、常勤についてまとめると、

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

などであるといえよう。

(3) サービス管理責任者の増員・補充

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

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

表【5】-2-3 サービス管理責任者の補充 (単位:法人,%)

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

注) 複数回答3つを含む。

(4) 役割分担の課題

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

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

などが、指摘できよう。

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

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

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

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

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

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

(5) 研修希望

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

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

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

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

以上をまとめると、

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

などとなっている。

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

(単位: 回答数, %)

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

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

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

□は、上位5位まで。

グレーは、両方で10位以内。

(3) それぞれの職種の給与や労働条件

①給与の計算単位

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

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

②基本給の構成

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

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

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

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

③手当・加算・人事考課

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

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

資格手当は、もっとも多い非常勤・サビ管でも 25.0%となっている。

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

表【5】-2-6-1 それぞれの職種の給与や労働条件(その1)

(単位:回答数, 円, %)

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

なっている。

④賞与の年回数（支給のある者）

賞与の支給のある者は、年2回が最も多く約8割を占めている。

⑤社会保険・退職金

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

退職金は、常勤でいずれも6割以下となっている。

⑥労働基準

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

⑦労働実態

有給休暇の取得・消化状況は、いずれも取得・消化率5～6割程度と低い。

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

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

⑧任意の1人についての給与

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

表【5】-2-6-2 それぞれの職種の給与や労働条件(その2)

(単位:回答数, 時間, %)

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

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

では、前述の10月の平均給与額とは若干異なっている。

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

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

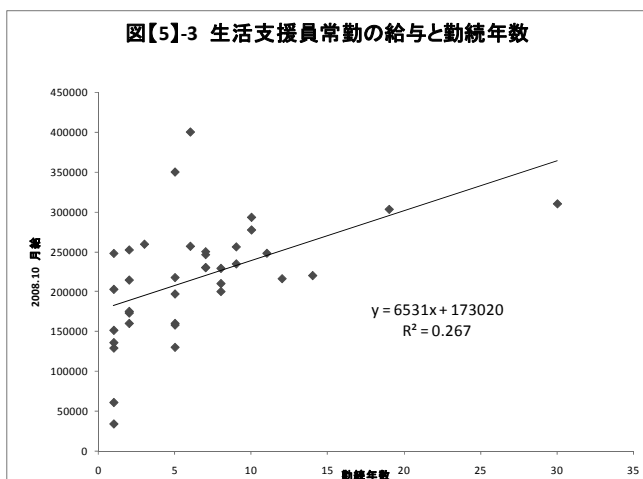
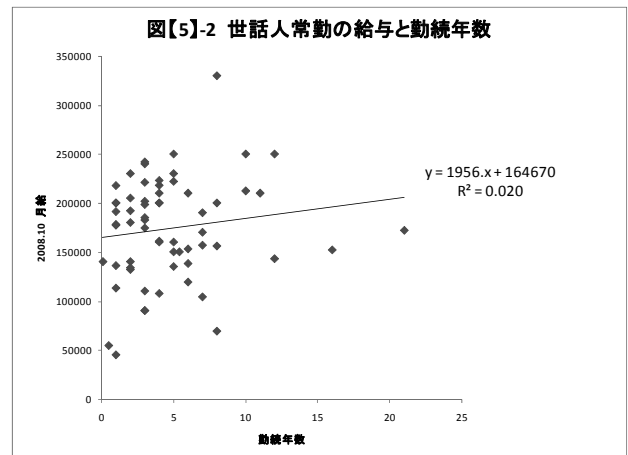
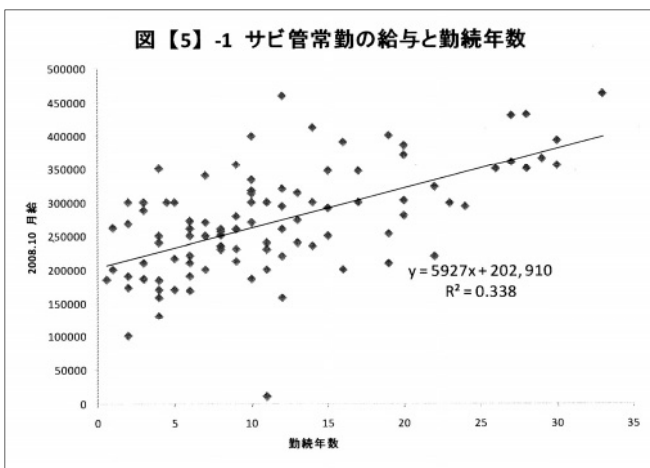
以上の条件で、常勤で10月の平均給与をみると、高いものから、サビ管271,637円、生活支援員214,098円、世話人176,525円となる。

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

表【5】-2-6-3 それぞれの職種の給与や労働条件(その3)

(単位:回答数, 歳, 年, 円, %)

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



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

図1 サビ管の専任・兼務

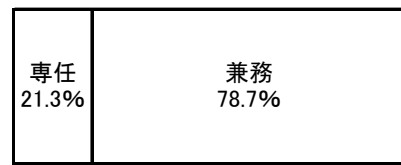
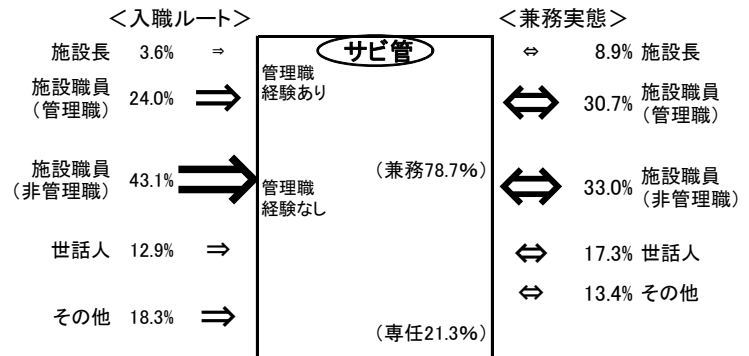
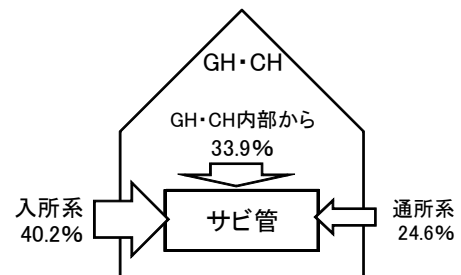


図2 現サビ管の前職と兼任職



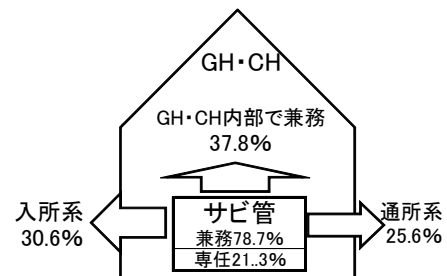
- (図3)
- iv) サビ管の兼務先は、GH・GH 内部へが 37.8%、入所系へが 30.6%、通所系へが 25.6%となっている。
- (図4)
- v) つまり、それぞれの職種経験に合わせて、複線的な、また必要な研修をサビ管自ら選択できるような多様な研修が必要である。
- vi) 管理も同様であって、管理者にも研修が必要ではないだろうか。
- vii) サビ管が、業務に専念にできるように、専任として雇える報酬が必要である。
- viii) 次世代のサビ管を誰から登用するのか、GH・CH 内部でのキャリアアップの梯子は、法人内部の組織の特質等によって、複線的であろう。
- ix) 今後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

図3 サビ管の前職場



注) 複数回答のため数値は100%にならない場合がある。

図4 サビ管の兼務先



注) 複数回答のため数値は100%にならない場合がある。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

-2. あなたの法人の、法人格について、一つに○をつけてください。

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

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

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

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

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

-2. 入居者数について、お尋ねします。

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

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

全てを合算してください

①計	②男	③女
合計		

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

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

【4】 サービス管理責任者についてお尋ねします。

ー1. ① サービス管理責任者を配置していますか。

1 : 配置している 2 : 配置していない

② サービス管理責任者は何名ですが

名

ー2. ① 配置していないとお答えの場合、その理

由をお書きください

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

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

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

①入居者に直接面接して共同生活介護（援助）計画を策定しましたか（一つに○）

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

②策定された計画について（あてはまる全てに○）

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

③6ヶ月毎の見直しについて（一つに○）

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

④日中事業所と当該計画の関係について（一つに○）

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

⑤共同生活介護（援助）計画を、世話人に周知していますか（一つに○）

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

⑥共同生活介護（援助）計画を、生活支援員に周知していますか（一つに○）

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

⑦生活支援員等が業務委託の場合、

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

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

－4. サービス管理責任者の方についてお尋ねします。

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

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

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

- 1：ある 2：ない 3：その他（

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

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

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

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

ー1.次のページからの業務について、

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

左右両方に設問番号があります。お間違いのないように、ご記入ください。

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

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

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

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

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

ー2. サービス管理責任者と世話人・生活支援員の労働条件等について

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

(雇用契約の際、あなたの法人の賃金規則等に基づいて、適用される給与体系についてお答えください。
常勤、非常勤で異なる場合は、常勤の場合をお答えください。)

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

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

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

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

1: 世話人 2: 生活支援員 3: 法人内の他の職員 4: その他 (

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

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

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

その他

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

⑥それぞれの職種の給与や労働条件についてお答えください。

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

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

【大変ご協力ありがとうございました。】

第2章

サービス管理責任者フォローアップ研修 (2008) 報告

1. 課題と方法 (48)

- (1) 先行の事例と課題 (50)
- (2) サービス管理責任者等調査2008より (4)
- (3) 本研修の課題と方法 (50)
 - 全国4会場でのフォローアップ研修スケジュール (52)
- (4) 振り返り (52)

2. 各地研修のまとめ・・・ (55)

- (1) 第1回 横浜研修 (55)
- (2) 第2回 千葉研修 (60)
- (3) 第3回 島根研修 (66)
- (4) 第4回 北海道研修 (75)

資料編 (研修資料)

- 【A】横浜会場「サービス管理責任者の役割・入居者の希望にどう応えるか」 (78)
- 【B】横浜会場「自立支援協議会の活かし方」 (83)
- 【C】千葉会場 当日配布スケジュール (87)
- 【D】千葉会場「シミュレーション演習」事例 (88)
- 【E】千葉会場「グループでのロールプレイ演習」事例 (89)
- 【F】島根会場「世話人・スタッフはどんなことに悩んでいるか」パワーポイント資料 (90)
- 【G】島根会場 「スーパービジョンの方法と演習 (グループ討議)」レジュメ資料 (94)

【今後に向けて】

- 【H】グループホームスタッフ用ゲーミングシミュレーションカード事例アンケート用紙(98)

1.課題と方法

(1) 先行の事例と課題

過去の経験から学ぶことは、大変重要である。サービス管理責任者研修（指導者研修）参加者に対するアンケート調査として、『平成19年度 サービス管理責任者の業務実態に関する調査研究事業報告書』（財団法人 日本障害者リハビリテーション協会，平成20年3月）がある。本研修事業との関係でいえば，地域生活（知的・精神）分野の講師を山田優（本学会副代表）が務めており，上記研究事業の委員となっている。

さて上記報告書より，サービス管理責任者研修について地域生活（知的・精神）分野の課題として，以下の点に着目した¹⁷。

（上記報告書，分野別調査結果「【地域生活（知的・精神）分野】集計結果」pp. 34～46 (A) とする），及びその分析である「3) 分野別考察③地域生活（知的・精神）分野」pp. 81～84 (B) とする）
○【Bより】（ア）～キ）の記号は引用者による。（内は報告書の引用ページ。）

ア）「日常の支援過程から気づく「あったらいいサービス」「使いやすくしたらいいサービス」等の情報提案・共有化を図る行動を起こす事が連携のきっかけになると思われる」（81）

イ）国の指導養成研修の内容について

「満足している理由は，サービス管理責任者の役割の確認と認識・地域生活以降のプロセス・利用者主体となるニーズ把握・体験との比較と情報交換・演習でのロールプレイ等，理解を深めることができたことであった」（82）

ウ）「研修内容と現場との「ずれ」について」「自身のこと」「職員」「地域資源」「施策」に分類した（82）

「・自身のこととして，兼務による困難さ・責任体制の未確立・地域へ関わる努力」

「・職員は，制度の理解不足・力量不足・人員不足・日常業務に余裕なく取り組めない」

「・地域環境は，支援のネットワークの未成熟・資源不足」

「・施策は，高度な業務に見合わない報酬単位の低さ・参加者の意識の格差」

エ）「研修内容で良かったこと」

「演習では，グループワークにて行っているこの手法が概ね理解されている」（83）

オ）「研修内容で改善したいこと」（83）

「個別支援計画や日誌等のフォーマット・本人に分かりやすいHCHでのサービス管理の実際例・サービス管理責任者の評価方法・重度障害者のへのアセスメント方法・利用者の意向の聞き取りかた等，具体的な方法・手法に対するリクエストが寄せられている。より現場実践をイメージした意見として評価したいが，国研修で行うことか，あるいは地方研修で行うか議論が必要である。相談支援従事者研修・フォローアップ研修のカテゴリーとしても検討できようか。」

カ）「都道府県の研修を企画運営する上での課題」

「受講者の経験・参加意識・参加レベルに差が見られ，グループワークとしての課題に挙げた内容を消化しているのに苦労している」（83）

キ）「サービス管理責任者の課題について」（84）

「意見に込められた総合的な印象は，サービス管理責任者業務の重要性を認め，必要性を十分に評価しているからこそ，その業務にふさわしい専業体制を取りうる報酬単位上の評価が必要であると積極的に提案がなされている。サービス管理責任者としての責務が重要と研修で気づかされたが故に，ないがしろに出来ないという思いと現実の業務とのギャップに悩みが吐露されている。また，役割が遂行されていくための一定の責任（例えば自立支援協議会への参加義務）を担うとともに，職務に専念できるよう理解・認知を促すための法人・運営管理者向けの国研修と通知，サービス管理責任者の質的向上を求める継続研修（フォローアップ研修）とその参加義務，あるいは一定の基準によるサービス管理責任者自身の評価を求めている。参加者には多くの気づき・

¹⁷ 本学会『サービス管理責任者等調査 2008 報告書』の調査結果とも大きく重なっている。

促し、そして自覚を促した意味では、研修の意味を評価できる。一方だからこそ、立場が尊重されるように周辺環境を整えるもの資格取得者に対する国の事後フォローが重要になる。」

○なお、オ) について、議論が必要だ、ということなので議論しよう。われわれは、真理は細部に宿るのであって、単に意見として評価できる、程度の評価にはとどまらない。また、国レベルの研修が都道府県での研修実施のための指導者研修であるとするならば、以下のいずれかを提示しなければならないだろう。①国レベルで方法を伝授しないなら都道府県レベルで方法を伝授しうような研修企画立案の方法の提示、②具体的な方法を習得して都道府県レベルの研修でその方法を研修参加者に実施し方法を伝授しうような国レベルの研修方法、のいずれかである。少なくとも、具体的方法の習得と、習得した方法を次に伝えるための具体的な方法が必要であろう。具体的な方法に真理が宿らないなら、それは少なくとも「技術者」「専門職」の研修ではないだろう。

○【B】には、参加者の意見が列挙されている。大変率直な意見が出されている印象を受け、実態を描き出して余すところがない。

今、関係しているところを引用すると、

（ク）～コ）の記号は引用者による。）（内は報告書の引用ページ。）

ク) 「問13. 国の指導者研修の満足度（問12）の理由」

・「演習と模擬ケア会議が実践的でよかったです。あのコマにこの講習で養成したい内容が詰まっていたと感じました。」（35）

ケ) 「問17. 問16で国の指導者研修の内容と現場のずれが「とてもある」「ある」と回答した人の具体的内容」

・「本人の意向とともに事業所の戦略や自治体の意向なども重要な要素となる。個々の現場職員が処遇以外の領域を計画することは現状では無理があるのでは。したがってどうしてもトップダウンになりがち。組織としてどう方向性を共有していくかが問われる。」

・「職員の日々の業務量が多く、個別支援計画の共有や、変化についての情報共有がなかなかできない。施設長という立場でサビ官（ママ、管の間違いか）を任されており、実際は中途半端に終わるようで良い支援ができないのではと悩んでいる。」

コ) 「問18. 国の指導者研修の内容でよかった点」

「1. 障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割」

・「職員のスーパーバイズの機能もサビ管には含まれることを知った。」

・「自立支援法の中での位置付け、業務に向かう姿勢、スタッフの育成」

「2. サービス提供のプロセスと管理」

・「連携を深めるということは、利用者と事業所にとって良いだけでなく、それが地域を作っていくことなることが理解できたこと。支援協議会を活用するのではなく、自ら自立支援協議会に入っていくという視点。」

「4. 分野別のアセスメント及びモニタリングの実際」

・「ロールプレイは耳からの学習から眼からも学べ、イメージがもてた」「ロールプレイがとてもよかった」「グループワークに移る前にロールプレイが実施されていた。サビ管と相談支援専門員の違いが明確で、その後のアセスメントや個別支援計画のグループワークが円滑に進んだと思う。」

上記以外にも「ロールプレイ」への評価が多く述べられている。また、サ) 「スーパーバイズの方法を具体的に教えてほしい」という記述もみられる。さらに、シ) 「具体的なツールを用いた実務の方法の説明がほしい」など、具体的な方法を求める声が多い。

(2) サービス管理責任者等調査2008より

なお、本報告作成段階で、サービス管理責任者等調査2008の報告書が出来上がった。詳しくは、報告書に譲るが、研修に関して引用すると、以下のようである。

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

また、サビ管を配置していない法人の、その理由をみると、以下のようである。

（無配置 14 法人中）「経過措置・猶予・必置でない」は 7 法人、「予定中」は 6 法人となっている。また、「受講資格なし」は 2 法人、「受講困難」は 2 法人となっている。特に「受講困難」をみてみると、「養成研修に受講申請しても受け付けてくれない」（1 法人）、「遠隔地のため受講できない」（1 法人）という理由が挙げられており、いったい何のため（誰のための）経過措置なのだろうかかと疑問を持たずにはいられない。少なくとも理由の通りであれば、およそ何らかのペナルティの対象とされることに、妥当性があるといえるだろうか¹⁸。

(3) 本研修の課題と方法

われわれは、本研修事業を「グループホーム・地域生活支援のイノベーションを目指して」と名付けた。それは奇をてらってではない。(ア) サービス管理責任者の機能やGH・CHという支援方法、地域生活支援の方法をイノベーションととらえる、(イ) その普及過程にも着目が必要である、ということを念頭に置いたのである¹⁹。

¹⁸ およそ行政が何か国民にペナルティを課しようとしたら、それはどのような条件下で、どのような手順で、どのような支援措置の上で、どの程度のそれをなしうるかを考えておくことは、重要だと思われる。また、それを正しく申し立てる手続きも必要だ。

¹⁹ ①E. M. ロジャーズ著、藤竹 暁訳『技術革新の普及過程』培風館、1966年、② E. M. ロジャーズ著、青池慎一・宇野善康監訳『イノベーション普及学』産能大学出版部、1990年、③宇野善康『《普及学》講義 イノベーション時代の最新科学』有斐閣、1990年、④藤田康樹『農業指導と技術革新—普及方法と実証的研究—』社団法人農産漁村文化協会、1987年、等がある。また最近では、⑤青池慎一『イノベーション普及過程論』慶応大学出版会、2007年、⑥エベレット・ロジャーズ 三藤利雄訳『イノベーションの普及』翔泳社、2007年などがある。引用が古くて大変申し訳ないが、④には、ロジャーズの普及タイプの二類型が紹介されている。社会福祉分野への利用は、なお検討を有するが、必要な視点だと思われる。

表 2-1-1 中央集権型普及と市民主導型普及の特性比較

中央集権型普及	市民主導型普及
(1) 国家政府の役人と専門技術者の意思決定による中央集権型コントロール	(1) コミュニティの役人や指導者による地方的コントロール
(2) 様々なレベルの専門家から地域の利用者への普及	(2) 水平ネットワークによる仲間同士の普及
(3) 専門技術者の研究開発によるイノベーション	(3) 専門家でない人々による地域の実験から生み出されたイノベーション
(4) 相対的利用性が高く、危険性の低いイノベーション	(4) 相対的有利性が低く、危険性の高いイノベーション
(5) 地域の組織にとって、優先順位の低いトピック	(5) 地域の組織にとって、優先順位の高いトピック
(6) イノベーションの利用可能性によって作られた必要性の問題の強調—技術指向性	(6) 地域の必要性や問題によってイノベーションが生み出される—問題指向性
(7) 地域における適応と再発明の度合いが低い	(7) 地域における適応と再発明の度合いが高い

原典) E. M. Rogers, with F. F. Shoemaker, Communication of Innovation, New York, Free Press, Chapter 12, p. 31, tabl. 1
出所) 上記文献④, 75頁。

また、OJT、Off-JTの関係については、各研修のテーマや内容によって、機能的に分類しても仕方ないだろう。各地域や、法人の実態に即して、最も効果的な方法を実施していくことが重要である。一人職場や兼務実態、管理職経験の有無、様々な職種を経てサービス管理責任者になった人がいることなどを考慮して²⁰、機能的にはOJTで実施するのが妥当であっても、現実にはできない場合もある。例えば、サビ管・世話人兼務でスーパービジョンをどう実施するかという問題を解決するには、サビ管・スタッフの横のつながり・ネットワーク化を通じて、（ア）を法人内部の特殊なものとして、OJTを外外部化する方法も検討されるべきである。（イ）の視点は、全国研修と地方研修との関係を整理する視点にとどまらず、この点を考える上でも注目されよう。

研修の基本構成は、サービス管理責任者の置かれた状況を調査報告より検討し、サービス管理責任者の意義と役割をきちんと押さえた上で、課題を設定して参加型の研修を行う、まとめによって振り返りを行うこととした。

【研修の基本構成】

- ①サービス管理責任者等調査2008報告（中間まとめ）
- ②サービス管理責任者の意義と役割
- ③各研修テーマについて課題の整理
- ④研修テーマに即して参加型研修
- ⑤まとめ

【選定した課題】

- ①グループホームで暮らしたい人の希望に応える仕組みづくりー自立支援協議会の活かし方ー
- ②グループホームでの暮らしの質のレベルアップ及び希望する人皆が利用できる整備体制作り～法人の意思決定とサービス管理責任者の役割～
- ③グループホームスタッフの育成…話し合うこと、高めあうこと
- ④地域移行と新規入居…プランニングとサービス提供・職員計画」

なお、テーマは、以上の4つとしたが、今後にも必要に応じて加除していく必要がある。また、研修参加者自ら課題を設定して研修を繰り返し実施していくことが、フォローアップ研修としては重要である。

²⁰ 当学会編『サービス管理責任者等調査 2008 報告書』を参照されたい。

○全国4会場でのフォローアップ研修スケジュール

H21.2-3 GH学会による、サービス管理責任者フォローアップ研修会日程(厚生労働省プロジェクト後援)

第1回	横浜	会場	テーマ:①地域移行へ取りくむ…連携と組織化			
運営委員	室津滋樹 室津茂美 荒井隆一	横浜市開 講記念会 館 1号室	2/14 (土)	10:30~	調査報告	サービス管理責任者実態調査報告
			11:00~	基調講演・課題整理	山田 優 (日本GH学会副代表・研修運営委員長)	
			12:30~13:30	休憩		
			13:30~	課題と方法		
			14:30~	ワークショップ・グループ討議		
			16:00~	まとめ		
第2回	千葉	会場	テーマ:②グループホームの展開とサービス向上…法人の意思決定とサービス管理責任者の役割			
運営委員	宮代隆治 室津滋樹 室津茂美 荒井隆一	千葉県教 育会館 303号室	2/15 (日)	10:30~	調査報告	サービス管理責任者実態調査報告
			11:00~	基調講演・課題整理	山田 優 (日本GH学会副代表・研修運営委員長)	
			12:30~13:30	休憩		
			13:30~	課題と方法		
			14:30~	ワークショップ・グループ討議		
			16:00~	まとめ		
第3回	島根	会場	テーマ:③グループホームスタッフの育成…話し合うこと、高めあうこと			
運営委員	山田 優 酒井比呂志 山本剛 久保 洋	島根県民 会館 2F研修室	3/8 (日)	10:30~	調査報告	サービス管理責任者実態調査報告
			11:00~	基調講演・課題整理	山田 優 (日本GH学会副代表・研修運営委員長)	
			12:30~13:30	休憩		
			13:30~	課題と方法	加川 充浩 (島根大学)	
			14:30~	ワークショップ・グループ討議	京 俊輔 (島根大学)	
			16:00~	まとめ		
第4回	北海道	会場	テーマ:④地域移行と新規入居…プランニングとサービス提供・職員計画			
運営委員	光増昌久 山田 優 酒井比呂志 久保 洋	かでの2. 7 5階 520 研修室	3/22 (日)	10:00~	調査報告	サービス管理責任者実態調査報告
			10:30~	基調講演・課題整理	山田 優 (日本GH学会副代表・研修運営委員長)	
			12:00~13:00	休憩		
			13:00~	北海道の入所者意向調査の結果と地域生活移行システム(報告)	一ノ瀬恵子 北海道保健福祉部福祉局 障害者保健福祉課	
			13:50~			
			14:30~	ワークショップ・グループ討議		
16:00~	まとめ					

(4) 振り返り

日本GH学会では、2008年11月14日に「もう施設には帰らないー障害者自立支援法の見直しにあたっての意見3ー」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として、サービス管理責任者の研修過程についても、

「サービス管理責任者の配置基準を見直し、その業務に専念できる報酬とすべきです。またスキルアップのための継続した研修が必要です。」

現状としては、サービス管理責任者の配置ができていない所が多いようです。特に小規模の事業者については、資格ある人の配置が難しく、このまま経過措置が終了してしまうと減算という選択肢しかなくなります。このままでは、運営が立ち行かなくなってしまいます。こういった事態を解決していくためには、その地域の複数のグループホームで共同してサービス管理責任者を配置する等の方法を検討する必要がありますが、新たな方法を進めるためには時間が必要です。経過措置の延長をおこなうべきです。

以上のように意見を具してきた。

平成18年度サービス管理責任者国研修修了者のアンケートの考察では、地域生活（知的・精神）分野では、「サービス管理責任者の資質向上のための方策」として、

フォローアップ研修の是非については国レベル・都道府県レベルとも、全員が必要と回答している。フォローアップ研修場面で、講義・演習を受けるだけでなく、意見交換・具体的な課題・事例を持ち寄りディスカッションする場面・サビ管の自己点検チェックリスト等を活用してのスーパーバイズを受ける機会が必要であると具体的な提案もあった。また、一定の指導を受けたものが、各事業所を回り助言していく仕組みも必要ではないかとあった。とりわけ、グループホーム・ケアホーム運営事業者にはNPO法人も多く見られ、サビ管を複数の業務と兼務で行う小規模運営となっており、フォローアップ研修を進めると同時に、巡回型のサビ管サポート支援体制による助言・スーパービジョンの試みも、サビ管のレベルを維持するためには有効ではないかと思われる。

また、平成19年度サービス管理責任者の業務実態に関する調査研究事業の考察でも、前段の、1.課題と方法ーキ）「サービス管理責任者の課題について」（84）以下に考察部分の文責は山田が行った。

国・各県のサービス管理責任者養成研修での講義の機会を得て、「相談支援従事者指導者養成研修」講義2日間とサービス管理責任者研修3日間の5日間だけで資格取得となるものの、その後の不安（多様な業務、とりわけ個別支援計画作成とプロセス管理、支援職員へのスーパーバイズ等について）が参加者の中から多く寄せられているのを感じている。

現段階で、具体的にサービス管理責任者に対するフォローアップ研修の機会は予定されていない。しかし、修了者へのアンケート・実際業務のヒアリング調査を通して、フォローアップ研修の必要性を強く求めている。

では、どのようなカテゴリーでどの程度の期間設定すればよいのか。

相談従事者研修では、初任者研修取得後5年に1度の受講が義務付けられている。

具体的なカテゴリーとしての議論は、国でのサービス管理責任者研修検討委員会では今後話題に上げられてくるものと期待しているが、今年度GH学会としては、厚労省プロジェクト助成を受けたこともあり、前掲の表「H21.2-3 GH学会による、サービス管理責任者フォローアップ研修会日程（厚生労働省プロジェクト後援）」の通り、研修を企画し実施した。（各研修の結果は、「2.各地研修のまとめ」をご覧ください。）

各地の参加者数は、横浜会場13名、千葉会場50名、島根会場41名、北海道会場40名であった。サービス管理責任者以外にも、この分野の特徴であるGH・CH世話人、支援スタッフが含まれていた。

内容考察については、十分な時間がないまま進めてきていることもあるが、グループワークのまとめの中から、

- ①職場では、多くが一人か二人程度のサービス管理責任者であり、課題が生じたときに相談・議論できる相手がいないこと
- ②スタッフからの相談について、どのようにスーパーバイズを行えばよいか、研修講義では深める時間はなく、どのようにスキルアップしてよいか、実際戸惑っていた。
- ③個別支援計画について、表面上の支援計画は作れても、利用者のニーズの変化に対応した修正が中々行えない。また、修正した個別支援計画内容についての客観的評価が、多くが一人職場であるため相互牽制がもてず、独善的となりやすい。
が浮かんでくる。

今年度は、試行的に全国4会場を設定して行ったが、今後も継続的な企画開催の声が寄せられており、どのように各県でのフォローアップ内容としていけばよいか、更なる実践と、各地での受講者の声を基に検討を深める必要性が浮かんでいる。

○今後の課題

フォローアップ研修と軌を一にして、今後進められるべき課題を、さしあたり2点指摘しておきたい。

- ①サービス管理責任者自身による、サービス管理責任者の自己評価方法、評価基準等の開発²¹
- ②サービス管理責任者が自分の職場に持ち帰って実施できる、世話人・生活支援員のスキルアップ教材の開発（本報告末に、予備的なアンケート用紙を添付）²²

²¹ （参考資料・文献）①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、②佐藤博樹・大木栄一・堀田聰子『ヘルパーの能力開発と雇用管理』勁草書房、2006年。簡単に手に入る②では、サービス提供責任者がホームヘルパーの能力評価の基準を作成していく過程が紹介されており、大変参考になる。ここで、重要なのは、その手法である。

今後の課題①は、サービス管理責任者自身が、サービス管理責任者の何か（業務実態・業務遂行能力・業務の成果等など）について、何を評価するか、評価の仕方、評価の基準、評価の手続き、結果の利用方法等を、自ら開発していくことである。それは当然、そのまま法人内での人事考課とイコールではない。

²² （参考資料・文献）チームクロスロード（網代剛・吉川肇子・矢守克也：50音順）製作・著作、『CROSSROAD（クロスロード）』（登録商標）、文部科学省大都市大災害軽減化特別プロジェクト（林春男研究グループ）成果物（有料配布）。
新井 潔・出口 弘・兼田敏之・加藤文俊・中村美枝子『ゲーミング・シミュレーション』日科技連、1998年。

2.各地の研修のまとめ

(1) 第1回 横浜会場

2月14日（土）

横浜会場研修 プログラム

会場 横浜市開港記念会館1号室

◎横浜会場研修のテーマ

- ① グループホームで暮らしたい人の希望に応える仕組みづくり
 - 自立支援協議会の活かし方 -

スケジュール

9時30分受付

10時00分～10時30分 ① 調査報告 「サービス管理責任者実態調査(2008)報告」

10時30分～11時00分 ② 「横浜市での入所施設待機者調査報告」

11時00分～12時30分 ③ 基調講演・課題整理「サービス管理責任者の役割・入居者の希望にどう応えるか」山田 優（日本GH学会副代表・研修運営委員長）

12時30分～13時30分 昼食休憩

13時30分～14時30分 ④ 「自立支援協議会の活かし方」

14時45分～16時15分 ⑤ グループに別れディスカッション

16時15分～16時30分 ⑥ まとめ

17時00分 終了

【グループワーク記録】

- A・・・サビ管の役割を果たすためには、サビ管研修だけでは足りない。日々、生活の場・仕事の場で学んでいくことが必要だと感じた。
- B・・・サビ管は、業務の中身が莫大。世話人からサビ管になろうとするといろいろなことを勉強していけないといけないので不安。5名のGHでも一人の思いを汲み取って支援を組み立てていくこと、一人のスタッフで組み立てていくこと、支援方針を一緒に考えていくことの困難さがあるのに、30名の個別支援計画を把握していくことの困難さと責任の重さを感じている。
- C・・・利用者どうしの関係がむずかしい。住みたいところに住むというニーズに応えるための資源作りの困難さを感じる。やることが無限にある業務。それを一人ではなく、個人ではなくいろいろな人と人とのネットワークを作っていくことも重要だなと感じた。課題が多いので、こうした研修の中で関係していきながら、全体の機能を進められたらと感じた。横のつながりは全くない。
- D・・・14名の入居者がいる。世話人と兼務。とりあえず資格があるということでサビ管をしている。世話人としてやっていて、関係性は出来ている人と出来ていない人がいる。中に、このままで良い・・・何もしてくれなくて良いという利用者がいて、その人への対応に悩んでいる。
- E・・・相談支援事業担当者。他事業所の人で、本人は一人暮らしをしたいと言っているが、事業所からの依頼はない。そのような場合、どう対応すればいいのか悩んでいる。法人が必要ないと思っている時の相談事業者が入り込んでいくことの困難さを感じる。横のつながりの必要性はわかっているが、管理者・法人にどうわかってもらうかむずかしい・・・。
- F・・・横浜の運営委員会方式のグループホームに勤務。4ホームが一つに連携していくよう動いている。現在コーディネイトの役割を期待されている。今自分のところのグループホームの個別支援計画がまだしっかりとしていない。4箇所の責任を負うとなると大変でイメージできない。A型ホームの制度について行く末が不透明であり、不安を感じている。今までしてきたことを整理して、どんな方向性を持っていくか、しっかりと考えていく必要があると感じている。
- G・・・こんな話を与えてくれる研修会はなかった。今年5月に開設するグループホームのスタッ

フはどうか、今あるグループホームは6年目だがどうして行くか、いろいろ悩みは多い。一番の課題はスタッフ同士の連携が問題に感じている。非常勤の人たちでの対応で、それぞれの人のいろいろな事情がある。所得制限（非課税限度額）や家庭のことなどの事情を抱えていて、全員が集まることの困難さがある。文書では書いた内容が理解されていないことがあった。やはり顔をあわせて共有していくことが重要だと思った。

入浴介助（個別の支援・皮膚病・水虫等）・夕食作り・いろんな出来事が同時に求められると世話人さんはパニック状態になってしまう。そうした苦情を受け、解決していかなくてはならないが、世話人それぞれ個性があり、振り回されている状態。

H・・・入居者の日中活動が一緒なので、個別支援計画が一緒になってしまう。ケアホームとしてのアセスメント表がなく、通所施設のものを代用している。個別支援計画も月～土が一緒になってしまう。それをどうすればいいかと考えているところ。

I・・・入居者の高齢化で、日中活動に出られない人の場をどう確保していくか。支援体制を組むのが困難。医療への連携も必要。介護保険で使えるものは使っているが、ADLの低下について支援者側に不安が生じている。結構支援体制を積み上げているが、今後こうしたケースが増えていく中でどのように対応していくか不安に思っている。

荒井・・・11箇所。56名の担当をしている。事業所管理者とサビ管を兼務している。もともと法人が大きい。センター機能として支援部門を別にしてきた。気をつけているのが、法人内で全て解決可能であるため、そうしないための対策。基本的には全て実施はしていない。45の居宅介護、病院も3箇所といったように、ここにこの人への支援をどう組み立てていくかを基本支援としている。必ず調整会議を義務付けている。必要に応じて行政も参加している。皆で支えていく仕組みづくりが出来ていく。グループホームは一つの仕組みだと捉えている。個人で行っていくのは困難。どのような機能を作っていくか、ソーシャルワークがサビ管の仕事か。25名の研修は1回。各世話人が1回。世話人だけの会合が1回。圏域ごとに世話人研修を設けている。重層的な取り組みをしていかないと、限界が生じてしまう。OJTという研修の仕組みを取り入れていかないと。情報交換・・・いろんな障害のある方がいる。共通で出来る支援とそうではない支援とを個別に対応している。

世話人自身に問題に気付いていただかないと問題が浮かんでこない。世話人が自ら気付けるように支援を積み上げていくことが今必要ではないかと思う。サビ管は専任にしないとこのままでは大変だと思う。サビ管の業務が一人一人違うこと自体がおかしいと思っている。こうした実態が整理していく必要があると感じている。

室津茂美・・・6箇所のグループホームを運営委員会型で運営している。ここ数年は運営単価が上がらず、厳しい状況が続いている。運営委員会型のグループホームの中には、家族が運営を担ってきた単体のグループホームもあるが、担ってきた家族が高齢になり、次の世代にどのようにバトンタッチをしていくか。あるいは1箇所運営ではなく、複数の事業所で連携していくことを検討している。国制度の移行を考え、サビ管という役割を担う人材の確保も重要になる。複数のグループホームがドッキングしていくことで、中心になる人材確保ということも課題になっている。

E・・・地元の20箇所程度のグループホームの横のつながりを作ろうと考えて、世話人研修をおこなった。そこで世話人さんから相談があった。入居している高齢の方で、一人暮らしを希望されているのだがどうしたらいいかと。それでその人のところを尋ねたところ、40年以上ずっと一人暮らしをしたいと思っていたとのこと。グループホームでも、日中活動でも、自分よりも年下の若い人たちと一緒に活動しなければならない。それが苦痛だ・・・とのことだった。法人は、その人はグループホームで楽しく暮らしているので問題ないとの考えだった。本人と法人との意向が食い違っていて、その人の将来のことについて話しあう機会を持つことも難しい状況であった。最終的には、家族と会い、本人の思いを伝え、介護保険サービスを使っての一人暮らしを本人の意思（家族の代弁）で実現したが、法人と本人の意見が食い違ったときにきちんと話し合いを持っていくことが困難。どうすればいいかと思う。

室津茂美・・・こうした事例は実はたくさんあるのではないかと。世話人はこうした実態をたくさん遭遇しているのではないかと。法人の中だけで抱え込んできたこれまでの支援の仕組みをどのように広げていくか。

C・・・お客さんの取り合い・・・といった感じですよ。もっと柔軟な対応で「よく気がついていただきました」といった応え方を取れるようにしたい。一步間違えると閉ざしてしまう方向になってしまう。

室津滋樹・・・サビ管として、そのホームの人の相談を受けることになるが、本人の意向と法人の考え方が違った場合、間に挟まれたサビ管はどうしていくか。

荒井・・・サビ管として入居者の支援を決定する権限を持っているところはどのくらいありますか。

C・・・人がいないためにいろんな立場を兼務しているので、権限はある。

荒井・・・この場合、間にいるサビ管はどんな対応をしたのかな？外部から指摘されたとき、どれだけ度量が示せるか。

本人の要望を一番において関係者が動けるか・・・ケア会議が必要だよ。ただ、誰が招集をかけるか。どうノウハウを示していくことが出来るか。

E・・・サビ管・副施設長からは、一人暮らしは無理と言われた。相談支援事業所としてこうしたケースに出会ったとき、遠慮するのか、あるいは介入していくのか。サービス提供について単一法人で提供していくのか、ネットワークで支援していくのかという違いではないか。これからどのようにネットワークを作り出していくことが出来るか。法人・事業所の理解の度合いで大きく支援内容が異なってしまう。

G・・・サビ管研修では、こうしたことは研修しているので、堂々と筋を通して支援に取り掛かっていく。こうしたことがこれからの研修の課題ではないか。

E・・・どこが中心になってケア会議を招集していくか。やり方がわからないとすると、法人内で解決をしてしまう・自己完結してしまうことになる。

室津茂美・・・受けたときもう少し広げていけばよかったのだろうが、ケア会議ということに慣れていない。市のケースワーカーは入らないの？

E・・・グループホームは運営している事業所のもの・・・という感覚かどうしてもあるように思われる。

荒井・・・第三者として役割が認められてくると、もう少しうまくしていくことが出来るようになっていくのか。人で左右されないように支援が普遍化、つまり普通にケア会議が出来るようにしていく。つながりを作っていくことも必要な。

室津滋樹・・・ケア会議を持つことが当然になっている地域と、そうではない地域との格差が出ている。どうつながりを一緒に作っていくか、これが大きい課題だと思う。

荒井・・・会議への出席について、いちいち施設長に了解を得なければならないというのであれば、積極的な仕組みづくりは出来ない。そうした動きが出来るように変えていく必要があると思う。

室津滋樹・・・自立支援協議会に参加している人はどのくらいいますか。（参加している・・・5名）

E・・・成熟した状況の自立支援協議会ではなく、まだ発展系のところではないか。横のつながりを作っていかなければならない。例えば入所施設に入所していただくときに集まるという発想が強いが、何かあってから集まるだけではなく普段からの集まりが必要。

※異なった団体での支援の共有

F・・・平成22年までに3団体4グループホームの援助の方針（個別支援計画）を共有していく試みが始まっている。財源論からこうした仕掛けが始まっていること、運営基盤の脆弱さ、当初立ち上げてきた人たちの高齢化に伴う支援の継続性の担保といった問題もある。

D・・・1ホームだから気楽なところもある。ただ、個人に全て関わってくる。ただ、次の人に繋いでいくときに支援の段差・支援の継続性・連続性の段差が大きいという問題がある。

室津滋樹・・・第三者的な人がグループホーム・ケアホームの運営を見守っていける仕組みが必要ではないか。千葉・長野での支援センターのような仕組みが必要。

荒井・・・誰でも出来る仕組みとしては、個別支援会議が出来ているか・否かではないか。皆で考えていくことをメリットとしていくことができる。法人を超えてという意味では、自立支援協議会も活用できる。他の法人を変えていくことは困難でも、自分が所属している法人から変えていくことは出来る。基本は本人中心という姿勢を崩さないことだと思う。

室津茂美・・・どこも自分のところは間違いがないという自負があるのではないか。関係ない人から意見を言われると拒否してしまう傾向はある。外から意見を言われることに慣れていくこと

ではないかと思う。法人に構える姿勢もあるのではないか。日常的に閉ざされた関係を開かれた関係にしていく取り組みが必要。そのためにも、サビ管の横のつながりをあちこちで作っていくことではないかと思う。結果、その地域の関係者が自立支援協議会につながり、顔を出していくことではないかと思う。

(GH学会会員は実名。アルファベットは参加者)

グループホームサービス管理責任者研修アンケート（参加者に書いていただいたものをまとめた）

1, 個別支援計画作成について

- ・関係者が集まって議論する時間がない。
- ・利用者の意向・家族の意向の調整がむずかしい。
- ・スタッフとの関係性を拒否している利用者に対する支援計画の組み立てをどうすればいいか。
- ・本人の思い、願いと、ニーズ（それに応じた支援）は違うと思うが、それを本人に理解してもらうのはむずかしい。
- ・本人が主体的に取り組む支援計画となるための面接技術がむずかしい。
- ・利用者と家族のニーズの違いがあり、今は親のニーズが強くて悩んでいる。
- ・医学的なケアがホームとして必要と感じられる利用者に対して、その必要性を感じていない母親との食い違いに悩む。

2, 個別支援計画が実施されるためのプロセス管理（修正・評価）について

- ・確立されているとは思えない。
- ・支援計画の見直し時、前回の評価があまりなされていない。
- ・6ヶ月という期間は短すぎると感じる。実態としてほとんど本人の変化は見えない。
- ・支援計画の実施状況の把握や、支援にあたり世話人やサビ管各々の役割を共有することをホーム会議でおこなっている。
- ・状態の安定している方についてはいいが、様々な面で変化している方については、修正・評価に時間がかけられず、本人とサビ管、本人と親との間で話しあって決め、世話人への周知が後回しになったりしてしまう。

3, サービス提供にともなう関係機関との連携について

- ・社会資源の把握が不十分（活用のしかた）＝利用者のニーズが理解されているか？
- ・問題が起きたときには連携を密にとるが、それ以外はあまり連携をとっていない。
- ・例えば、生活場面、日中活動場面、全くの連携なしにいざ連携をはかるとなると、お互いの本人に対する視点のギャップ等でスムーズなものではなくなることもある。支援が点にならないように、必要に応じた連携は、日頃より常にあるべきだと考える。
- ・個々のタイプによって、移動支援提供の事業所と関係をとっている。しかし事業所間関係にもいろいろあり、時にそこまで気を遣って動くことがある。

4, 自立支援協議会への参加・関与について

- ・協議会についての理解がなされていない。
- ・ワーキング部会が発足し、それに参加している。
- ・参加していない。
- ・現在、参加していない。今後、参加していきたい。

5, サービス管理責任者の役割・業務について

- ・専任であることが必要＝責任ある立場を明確に
- ・多岐にわたること
- ・世話人との兼務なので、サービス管理責任者の立場がおろそかになる。
- ・密室性の高いグループホーム支援における風通しのよいコーディネイト
- ・自分の含め、世話人等のスキルアップ。

- ・本人の努力点，世話人，サビ管等の役割が具体的で，形だけではない，実質を伴った支援期間で取り組む計画
- ・つつい，何でも自分が・・・の情緒的関わりが先行していることに反省。サビ管の役割とその周辺の役割との棲み分けと連携を自覚することもしたい。ただし，現在，まだまだ整備されていないのが現状。業務しているのも赤字運営を避けるため。

全体のまとめ

神奈川県において，研修対象をサービス管理責任者に限定しての研修会をおこなったのははじめてであった。周知期間がとれなかったこともあるが，それを割り引いても予想以上に集まりが悪く，神奈川県下におけるサービス管理責任者という役職についての意識のばらつきを実感することとなった。

途中，「私には高尚すぎてわからない。私が出る研修ではなかったような気がする」と退席された方がいた。最後まで出て話を聞いてほしいと説得を試みたが帰られた。NPO 法人の小さなグループホームの世話人さんで，サービス管理責任者を，兼務をされている様子だった。グループホームのサービス管理責任者の現状を垣間見たように思われた。

フォローアップ研修の当初の目的である聴くことの重要性（本人主体という支援の姿勢），横のつながりの重要性については，伝えることができたのではないかと思う。

参加した人たちは，こういう研修ははじめてと言う人もいて，研修の内容についての関心は高かった。サービス管理責任者の横のつながりの重要性についても一定の理解が得られたと思われる。神奈川県域のいくつかの地域では，グループホームの横のつながりが作られつつあるという話があったことは，今後につながるものとして期待できる。参加者より，もっとたくさんの人に参加してもらいたいとの声とともに，今後も継続した研修を望む声も多かった。

今後，サービス管理責任者という役職の果たす役割を周知し，その横のつながりをつくっていく機会として研修会をしばらく継続していく必要性を感じた。

(2) 第2回 千葉会場

2月15日（日）

千葉会場研修 プログラム

会場 千葉県教育会館 303号室

◎千葉会場研修のテーマ

- ② グループホームでの暮らしの質のレベルアップ及び希望する人皆が利用できる整備体制作り
～法人の意思決定とサービス管理責任者の役割～

スケジュール

9時30分受付

10時00分～10時30分 ① 調査報告 「サービス管理責任者実態調査(2008)報告」

10時30分～11時00分 ② 「障害者自立支援法見直し案から窺うグループホーム制度の動向」
宮代 隆治（日本GH学会副代表・千葉県GH連絡協議会会長）

11時00分～12時00分 ③ 基調講演・課題整理「サービス管理責任者の役割・入居者の暮らしのレベルアップを図るために」山田 優（日本GH学会副代表・研修運営委員長）

12時00分～13時00分 昼食休憩

13時00分～13時35分 ④ 「サービス管理責任者の役割・法人の運営にどのようにかわるか」

13時35分～16時00分 ⑤ 「シミュレーション演習」グループ討議

具体的な事例を基に、サービス管理責任者は法人内の意思決定にどのようにかわることが求められているのでしょうか？

【グループワーク記録】

※グループワーク（4グループ）

※ねらい：事業所管理者との兼務をしているサビ管もかなりの比率でいることから、実際のサービス利用についてロールプレイを通じて、サービス利用の業務の中立性の観点を再確認していただく

※事例提供者：○○

■事例A：入居者の家族のアクシデントについて

Aさん（30歳・男性・中度知的障害者・療育手帳 B-1・障害程度区分3・障害基礎年金2級・母親からの仕送りは10,000円/月）

家族（母親・父は本人の幼少時代に他界。母親との関係性はあまりよくない）

3年前より自宅生活からホーム利用・日中は地域活動支援センター利用

年金管理は母親が行っており、毎月の小遣いは母親が10,000円をホームへ現金書留にて送っていた。毎月のホーム利用料および地域活動支援センターの利用料は、指定された口座からの自動引き落としの手続きを取っていたが、3ヶ月前から残高不足のための利用料が未払いになり、同時に母親も失踪してしまう。小遣いもこの3ヶ月はホーム運営法人が立て替えている。

※ロールプレイ：管理者とサービス管理責任者とのやり取り場面から。

管理者から、サービス管理責任者に「あなたが具体的な支援のあり方を2月15日午後2時までに考えてきて欲しい・・・」と。サービス管理責任者のあなたはどんな提案ができますか？

※さて・・・締め切りの2月15日です。（どんな支援策を考えていくか・グループワーク）

自発的に・・・司会を決めて進行（発表は誰にあてるか分からないので、個人でグループワークの議論内容を記録しておくこと。演習記録用紙1）ロールプレイとして

2月15日がやってきました。どう説得しどう納得させていくのでしょうか。対案は？

1 G : F

考えてきました。Aさんに会ってきました。Aさんにここに居たいか、そうでなければ短期入所しかないよ。問題になっていることはお金のことですが、もっと早めに言ってほしかった。年金が本人の口座に振り込まれるように相談したい・手続きをしたい。当座は生活保護を申請したい。すぐに生活費が出るとの事なので。母親がいないということで成年後見を申請したいのですが。もう少し待っていただけませんか。本人の積み立てをさせてかえさせますので。

情の世界・・・かな。

着目点：交渉相手・お金の問題の工面について議論してきた。サビ管と管理者（情報提供をしてなかったのではないかと・・・に着目して説得しようとした）

2 G : T

本人に確認してきました。金銭面と身元引受人がいなくなった。

昨日生保に相談してきた。市町村申し立てとして認められるだろうとの事でした。

身元引き受けについては、後見人の申請について議論してきました。今後の課題については、ケア会議を開催して解決していこうとしている。

粗暴については、ケア会議を招集して、どのように対応していくか考えることにしたい。

着目点：金銭面の不安定。身元引き受けの問題。粗暴な問題

3 G : S

AさんのGHは4名が一緒に生活しています。とても皆に愛されている存在です。Aさんもここで生活したいといっている。Aさんの思いを尊重したい。

生活保護については、市町村も把握している。搜索願を出しました。身元引き受けがないとの事なので、中核支援センターのCさんに相談したら、司法書士のDさんを紹介していただきました。相談したら引き受けてもいいと返事をいただきました。今まで借金していたものの返済については、徐々に返済していく方向で了解して欲しい。

精神的に不安定な行動（粗暴）点については？本人と面会しました。こうした点が駄目だよね・・・と面談して伝えました。本人も納得して頑張るといっていました。本人の心のケアを含めて支援をしていきたいと思えます。

着目点：年金の変更・母親の搜索・本人の働く場面

4 G : H

本人はGHで生活したいとの事でした。経済的な面では、生活保護の申請と後見人の申請をしたい。年金の振込先を変更していく（すぐできるということなので）。本人の気持ちはもう少し落ち着いてから様子を見ようとする。

着目点：本人の気持ちと精神安定を図る。母親を探す。経済的な安定を図る。

※本人にどうしたいのかをまず聞いていくことが最初ではないか。

お母さんの話題があまり出てこなかった。探さなくてもよいのではないかな？

宮代：解決していく手法としては似通ってくるのかな？

母親がまた粗分けてくる事があるので、こうしたトラブルを考えると本人の権利擁護の側面から、これを機会に金銭管理と後見人を準備していくことでよいのではないかな。

※15:05～

事例B：入居希望者への支援

発表していただいた左隣の人とペアを組んでください。

皆さんにロールプレイをしていただく。

■管理者は自法人が運営する地域活動支援センター関係を前提とした新しい入居希望者を募って欲しいとの意見であり、残念ながら幅広い地域ニーズに応えようとする観点は乏しい。サービス管理責任者は世話人（生活支援員）にも相談し、地域活動支援センターと検討するが、現状では該当者は見当たらず、とってつけたような話を急いで組み立てても仕方がないと感じている。今日管理者と話し合いをすることになりました。

※管理者とサービス管理責任者の立場でロールプレイをし、途中で交代して行っていただく。その後グループワークとして共有していただく。

※それぞれのスタンスは・・・

・管理者は自前のサービスを使っている利用者（聞き取りをしたがGH利用希望者はいない）に利用してもらいたいと考えている。

・サービス管理責任者は、本人のニーズを確認して利用していただいてもよいと思っている。さて、2月15日です。管理者との約束の日がきました。では3分間で・・・。

※グループワーク

意見交換（サービス管理責任者とは・事業管理者とは。感じたこと。キーワードとなったこと。課題としてははっきりとしてきたことをグループでまとめる。演習記録用紙2）

15分程度で。

※Aさんと面談をしたとの事だが、実際の生活イメージはしてみないと分からないもの。浮かんでくる資源としては、体験ホームがあるだろう。また、こうした相談をサービス管理責任者が直接受けたとき、自己判断していくのではなく地域の相談支援専門員に相談を持ちかけてケア会議を招集してもらい、その中で管理者にも参加を持ちかけ、参加者・関係者にニーズを認知させていく連携の仕掛けも必要であろう。こうしたプロセスの中で管理者に、GH・CHが決して運営する事業者の持ち物・占有資源ではないことを伝えていく手法が有効ではないか。

4G：

管理者の発言のキーワード：法人内の利用者を優先したい。他からの情報が届いていない。世話人を守る？法人内の利用者であれば日中の利用者であり関係性が取れておりリスクが少ない。様子を見たい。

管理者の課題：なぜ自分のところの法人の利用者でなく、情報があればフォローしやすい。

サビ管のキーワード：説得させるための管理者を説得する方法。体験利用してホームの気持ち確かめてからでも遅くはないか。世話人・利用者となれてからでも良いのではないか。その中で日中の活動江センターを利用することもあるのではないか。

ホームへ入居する緊急性は？すぐに入るのか？体験利用でもよいのではないか？

3G：

管理者：利用者の行動・金銭とうについて情報が良く分かっている。リスクが少ない。

サビ管：日中の活動については・・・。第三者的な中核センターに間に入っていただく。本人に施設の見学・体験利用をしていただく。お互いの思いが分かるのではないか。

2G：

管理者：変人を取り巻く環境で気になることがある。日中の場の確保。活動支援センター。それぞれが別の場所で生活をしていくとき生活は成り立つのか？

管理者：体験をしていくことで法人として理解していただく。情報を共有していく機会を作る。

1G：

管理者：日中活動として地域活動支援センターをしていただきたい。本人の状態を見ながら、体験していただくことで同居者と仲良くできるのであれば利用していただく。

※サービス管理責任者の立場として、どうして管理者が言っているのか？

戦略的にどう解決していくか・・・と気付いていただければよいのではないか。

※本人はどうしたいのか？サービス管理責任者はどうするのか・・・を管理者と話していけるのかな？他の入居者がどう感じているのか？といった視点で検討していただきたかった。他の入居者が

どう感じているかを、しっかりと説得できるものを持たないと、管理者に意見を言うことが弱いのではないか。GHの入居について、入りたい・入りたいなどを考えてしまい、一緒に暮らす人たちのことをあまり考えない。一緒に暮らしていく人たちの思い・視点を持つ必要があるのではないか。この活動支援センターの利用者の気持ちはちゃんと聞いているのかな？緊急としてGH・CHがあるのではなく、こうした暮らしがしたい・・・として入居が論じられていく必要があるのではないか。

※振り返り

※個人の感想

- ・ロールプレイについて大変勉強になった。管理者側としてもリスクも考えなければならない。葛藤・挑戦。体験入居が必要だと思った。本人の気持ちが一番だと忘れないようにしたい。
- ・いろんなことを感じた。本人の気持ちを考えたかなあ。本人さんの気持ちを良く考えるようにしたい。よかった。
- ・午前中の講義で、利用者とのかかわり方について拙速だったな。ゆとりのある会話ができていなかったな。サビ管として勉強不足。世話人との関わりも悩み。講習会として世話人との関わり方も付け加えていただきたい。
- ・事例に出てくる情報だけでプランを作ろうとしてしまう。管理者の立場・意見などが他の人たちとのグループワークで気付いた。ゆとりのあるプランを作りたいがまだまだと感じた。
- ・サビ管として、対象になっている人たちのことを考えるばかりだが、それだけではなく、一緒に暮らしている人たちのことも忘れないようにしたい。
- ・サビ管の実態調査で、サビ管として兼任が多いことを知りました。兼任だと他の仕事に追われ、ホームの人たちのことを忘れがちになってしまう。グループワークでは、楽しかった。
- ・個別支援計画の研修から比べると今回は楽しい研修になった。普段から重度の人たちの介護に追われ、今日はグループワークで参加している人たちと話ができよかった。
- ・参加して、このような研修をしたことがなかった。今後このような仕事を手伝いたい。精神のGHですが、精神科病院から社会に出ていただくことは難しいなど感じている。世話人たちが大変だと感じている。
- ・GHの世話人。事務から入った。分からないことばかりだったので、今日参加してよかった。
- ・通所施設の職員。GHのサビ管の大切さを知ることができた。制度・仕組みがしっかりと知らないといよい支援ができないことを知った。
- ・小さな法人の小さなGHの世話人・管理者・世話人・運転手・・・と。サビ管として、一人で何もかもは難しい。ご支援をお願いしたい。
- ・GHのサビ管・責任者。本人の・世話人が悩んでいる。GHに住み続けたいのだろうか。GHは楽しいのだろうか・・・と今感じている。世話人も利用者から悩みを感じてしまい、どう受け止めていけばよいか。サビ管として私も悩んでいるので研修の場を大切にしたい。
- ・小さな法人のサビ管・世話人・管理者兼務。普段から思っていたが、専任のサビ管がいればいいなあ。いるなあと思った。
- ・勉強になった。演習の2の事例。自分のところだった。GHのサビ管・地域活動支援センター・居宅介護・・・と兼務している。改めて抱え込まないように考えるとサビ管の仕事は難しいなあと感じた。
- ・参加型の研修は身になった。本人が中心なのに、いつの間にかどこかに押しやっちゃってしまっていたことに気付かされた。制度・財源等について弱い。ロールプレイで具体的な案が出てこなかった。やはり、勉強していく必要も感じた。横のつながりについては、GHの勉強会はあまりないので、今後横のつながりために参加していきたい。
- ・サビ管・世話人・生活支援員と兼務になっている。専門家としての力はないなど思っている。GHを取り巻く関係者の一員として参加していく必要もあるなど感じた。
- ・勉強になった。いつも外に出ていることが多い。介護タクシーもしている。中のことが分からないままなので勉強していかないといけないなあ。

- ・困っているところが一緒だと気付くことができたので、地元の研修には参加していきたい。
- ・ロールプレイを行った。一人で考えるより何人かで考えると色々なアイデアが出てくる。色々な人を巻き込んで支援をしていくことを考えていきたい。
- ・午後から参加。ロールプレイに飛び込んだ。長野の場合の事例は参考になった。第一事例は大変刺激的だった。2番目は条件が甘いのではないかと思った。捉えにくいあいまいさがあったが、しかし立場を自覚させられる点で参考になった。方針の運営者・GHのサビ管の立場。2番目の事例については運営者の立場を出した。こうした企画をお願いしたい。
- ・もともと介護保険業務。障害との違い。GHを建てるとのことで急にサビ管が同じ立場の人たちとの間で色々な考え方を知ることができて勉強になった。
- ・入所の支援員・管理者・CHのサビ管という中途半端な立場。本人の意向を聴いてきたらどうかという点で、あいまいのままの方もいたので反省させられた。ロールプレイについては、管理者とサビ管との対立については、立場でも微妙でサビ管としての立ち位置を考えさせられることとなった。
- ・H15に中核支援センターが行政と民間とのコラボでできた。療育相談支援事業がH15.3になくなったのでどうしていくかで動き出した。長野のシステムを作ることを目指して施策として用意してきた。県域の中でGHの世話人さんとお茶を飲んだりGH利用者と個別で相談を受けたりしています。一人の暮らしについて、色々な制度を使うことで多くの人たちが関わられるようになっているのでそうした地域を作っていきたい。徐々にそうなっている。色々な人がネットワークを作って支援をしていく仕組み・安心出るネットを作っていくことをしていきたい。人の暮らしで様々な資源を使うことになっているからこそ、GH・CHの資源を担っている人たちには彼らの暮らしを守る最前線にいることを知っていただきたいと思った。
- ・事例検討で、参加者の意見を知ることができてよかった。本人主体を大事にしていきたい。
- ・思いつかなかったことを参加者から教えていただいてよかった。
- ・主に女性のGHに関わっています。女性特有の難しい支援があると感じている。経営の面も考えなければならない立場。利用者が少しでも居心地良い場所であるように。健康面からも支援をしていけるGHでありたいと思う。このGHに自分の家族に利用してもらえるかを基準に運営していきたい。

※都道府県だけの研修ではまだ明確になっていないフォローアップの現実を教えていただいた。このような形で勉強していくこと。横のつながりを組み立てていくことを検討していきたい。

千葉フォローアップ研修アンケートまとめ

<研修内容について>

1	とても満足した	8名
2	満足した	12名
3	不満である	0名
4	非常に不満である	0名
	無回答	3名

1 <研修の内容について、良かった点、改善すべき点、感じた事>

1	演習の時間が多くて良かった
2	ロールプレイ等を通じて、自分が思いつかなかった意見や考えを聞けて良かった。もっと勉強していきたいと思いました。
3	ロールプレイは非常に良い勉強になりました。「視点」を学びました。
4	一方的に受講しておしまいではなく、参加型の研修で、具体的な話し、落としどころが必要で本当に勉強になりました。
5	管理者とサービス管理者両方の立場を体験でき、楽しく研修できました。サービス管理責任者の仕事は、勉強しなければならない事が山積みで少しずつ勉強していきたいと思います。
6	何もわからない中での参加だったので、色々わかりやすく説明していただき、とても良かった。今後の仕事にいかしていきたい。
7	内容全て良かったです。
8	シュミレーション演習は「学ぶ事」得る事が大きく、充実した時間になりました。
9	ロールプレイ演習は様々な視点を持つ支援が出されとても参考になった。それぞれの支援者の目から見た考え方は、立場を変えることによって、これほどまでに違ってくるものかと、改めて研修の意義が感じられた。当事者の視点だけでなく、他の利用者の視点も含めて考えられるように日々勉強をとおくづく思った。
10	経営面でのことも考えなければならない管理者との関係も難しいものがある。
11	GHでの管理者やサビ管の役割の大切さを感じた。
12	ロールプレイを通じて、自分の問題点を捉える狭さと、浅さに本当に気付かせていただいて、自分の今後の課題になった。
13	時間が短かった。内容が濃かったので残念に思いました。最低2日間は欲しいです。
14	ロールプレイ演習は非常に勉強になりました。
15	同業の方とのいろいろな話は大変参考になりました。
16	自分の失点に気がきました。利用者とのゆとりある会話を心がけたいと思う。まだまだ勉強不足。
17	視点を変更する事で、根本的なことを思い出す事ができて良かった。同じ課題でも、いろいろな方の視点を学ぶ事ができて良かった。
18	当事者の視点に立つということは、目の前の対象者だけではなく、一緒に生活する他のメンバーの視点も考えながら支援してはいけないと言う事が勉強になりました。

2 <サービス管理者として、今後必要と感じているスキル(支援技術)・研修内容について>

1	個別支援計画について全般的に
2	家族と本人をどのように捉えていくか?
3	直近の制度の情報など
4	今後も定期的に、スキルアップの研修をお願いしたいと思います。
5	個別支援計画の作成、ケアマネジメント
6	スーパービジョン技術は是非お願いいたします。
7	ケアマネジメント演習
8	医師からの、精神障害についての理解を深めるための研修
9	スーパービジョン技術の研修
10	地域での実践のためのマネジメント技術
11	利用者や世話人との連携の取り方等、アドバイスが欲しい。
12	世話人との関係やスーパービジョン技術の研修
13	本人のニーズを引き出すにはどうしたらよいか?アセスメント・ケアマネジメントの技術を深めたい。
14	個別支援計画の評価の仕方

3 <今後、サービス管理責任者業務を担うについての課題・意見・提案等>

1	学習あるのみ
2	法人に帰って、自分がどのような立場で仕事をするべきなのかわからない所もあり、地域での活動についても力不足の所もあり、実際に出来るのか不安。
3	「受ける側の気持ちに立つて」を忘れないようにしていきたいと思いました。
4	改めてサビ管業務を振り返り、出来ていない自分を反省しました。余裕を持たずに大切な時間を沢山失ってきた気がします。事業所へ戻ったら、全ての業務の見直しから始めようと思っています。とても身になる研修でした。
5	業務の方が大変多く、自分で立てた支援計画を自分で実践していくことの矛盾を常に感じています。横のつながりがもっと欲しいです。
6	私達の接し方が利用者の方に大きな影響を与える事が多いので、接し方・心の持ち方も勉強していきたい。
7	初心に戻り頑張ります。
8	利用者本人が主体と改めて思い、自分に反省させられました。多くのサービスを巻き込んで問題解決していきたいと思いました。
9	他事業所との連携により、スキルアップしていきたい。
10	サビ管同士の横のつながりが必要。自分自身のストレス管理能力を高める事も必要。
11	このような研修会を多く開いていただき、自分自身を成長させたい。
12	本人のアセスメント、モニタリング、関係機関との調整、スーパービジョン等々、求められる事は多く、やりがいもある仕事だが、マンパワーが足りない。

(3) 第3回 島根会場

3月8日（日）

島根会場研修 プログラム

会場 島根県民会館2階研修室

◎島根会場研修のテーマ

③グループホームスタッフの育成…話し合うこと、高めあうこと

スケジュール

9時30分受付

10時30分～10時35分 あいさつ

10時35分～11時00分 ① 調査報告 「サービス管理責任者実態調査(2008)報告」

11時00分～12時00分 ② 基調講演・課題整理「サービス管理責任者の意義と役割」

山田 優（日本GH学会副代表・研修運営委員長）

12時00分～13時00分 昼食休憩

13時00分～14時30分 ③ 世話人・スタッフはどんなことに悩んでいるか

加川充浩（島根大学）

14時00分～16時00分 ④ スーパービジョンの方法と演習（グループ討議）

京 俊輔（島根大学）

16時00分～16時30分 まとめ（振り返り）

16時30分 終了

○プログラムの目的と概要

③山陰両県の世話人の現状と課題（加川充浩・島根大学）

- ・「暖かい家庭のような雰囲気」に加え「福祉の専門職」という期待感のハザマで。
- ・研修の目的・・・横の連携を深めていくための機会・研修の機会を用意する。

④グループワーク（京 俊輔・島根大学）

スーパービジョンについて。管理的機能・教育的機能・支持的機能の機能があり、個人スーパービジョン・グループ・スーパービジョン・ピア・スーパービジョンの場面がある。

今回の演習はピア・スーパービジョンを行う。スーパービジョンのガイダンス（30分間）

テーマは「世話人への支援を行う中でうまくいかなかったこと」

※個人ワーク（A4用紙に記入）5分程度

①～③について、いくつでも記入可能

①うまくいかなかったこと	②なぜうまくいかなかったのか？	③そのときはどのような対応をし、その結果どうなったか？	④どうすればよかったか

※グループワーク

自己紹介（アイスブレイク・・・他己紹介。情報収集5分間。後、一人1分間のグループ内への他己紹介へ移る。）

時間設定して、グループ内のメンバーを順次紹介（全体の司会が時間管理）

※司会・書記（模造紙）・発表者の選任

- ・・・ここままで3時になる（30分経過）

※個人ワークのものを①～④に分類して書き込む

※ルールを説明

- ・他の人の言うことを批判はない
- ・一人の人の発言が終わるまで待つ

- ・グループメンバーが必ず発言できるように配慮・進行する
- ・今回は、世話人への支援過程でうまくいかなかったことをテーマに発言する
- ・話し合われた内容を口外しない

※グループワーク開始（3時35分まで）

※グループからの報告（6グループ×3分）

【グループワークのまとめ】

グループ	①うまくいかなかったこと	②なぜうまくいかなかったか？	③その時はどんな対応をし、その結果どうなったか？	④どうすればよかったか？
A	利用者の方から世話人さんへの暴言への対処	世話人さんがまだ新しい方であり、対処の知識が浅かった。障害特性や生育歴が十分伝えられなかった。	すぐに行けなかったため他の法人職員に行ってもらった。利用者をおちつかせるため。	・世話人へ利用者の情報提供を行う。 ・利用者のこだわり等を伝えておく。 ・ケース会議に世話人を入れてなかった。
B	利用者の共通理解ができていなかった	個別支援計画の内容の共有化が図れていなかった(世話人さん同士で共有ができていなかった)	世話人が集まった会議で支援の共有化を図った。	事前に問題ケースについて話し合いをすべきであった。
C	地域移行がうまく出来なかった(自活訓練4ヶ月施行) コミュニケーションのとり方が上手いいかない。	精神的フォローの支援体制が取れていなかった。 雰囲気作り、方法がわからないお互いの波長が合わない	対応:日中活動担当支援員が中心になって励ました。 結果:3か月後GH退所。	本人が困った時に相談出来る人を明確にしておく。
D	支援計画を立案したが計画の意図が浸透しない	・世話人さんの家事援助が忙しい ・支援計画の重要性が伝わっていない ・世話人とサビ管との話し合いの場が少ない ・世話人とサビ管着目点がずれている	月1回小グループで話し合いの場を持つ ↓ 少しづつ意識の共有ができつつある。	
E	サビ管と世話人との連携がうまくいかない	・本音を言わない(各々の価値観の違いがうめられない) ・世話人は食事のみといった意識がある(時間制限、当初の契約、雇用体制)	・世話人同士が互いに本音を言えるようになった ・世話人の本音はまだサビ管に充分とどいていない	・共通認識が持てるよう ・世話人の話を傾聴するよう意識する ・世話人へ研修をすすめる ・交流会の実施 ・社会資源の利用 ・行事の実施
F	情報伝達(利用者の外出先、体調、トラブル) 緊急時の対応 世話人との関係作り 世話人同士の職種の違いから生じる考えのズレ	話す機会がなかった勤務体制の問題(各スタッフ違うためずれ違いが生じる) 不慣れであった利用者との相性 経験してきた内容(資格)、年月が違うため偏ってしまう	世話人からクレーム 慣れているスタッフが対応合わない方と無理に接しない。他のスタッフと関わる話し合う時間を作る。足なみをそろえる。	対応のためのノート作成。話し合う機会を作る。 ↑ マニュアルを読むように指導様子観察中(適時人員配置をかえる?)

【グループワークの記録】

AG :

発達障害・6ヶ月程度GHに入居。世話人はまだ経験3ヶ月。利用者が自分の部屋に誰かが入ったと(妄想)トラブル発生。対応が旨く出来ないと報告が入った。

※生育歴(不機嫌になったときに家庭内暴力)が世話人に伝えられなかった。担当がすぐに駆けつけられず、他の職員が駆けつけたが本人はパニックが落ち着いていた。

対応:本人の生育歴を伝えてあったが文章だけでリアリティが乏しかった。ケース会議に世話人に参加してもらっていなかった。GH側からは担当が出席していたが、世話人も参加したほうがよいのではないかと意見が出た。

また、相談支援事業所も活用しながら対応すべきではないかと思った。

B G :

利用者の共通理解ができていなかった。サビ管から。世話人が4名いる。土曜日に交代でカバーしていただいている。普段入っていない世話人が入った。支援計画で「服が欲しい」。買わないという方針だったが、いつも入っていない世話人が入り購入してしまった。

対応：調整会議を行い問題ケースについて共通理解をおこなった。世話人賛同しでも共通理解が出来る場面を持つことが必要ではないか。話し合い、情報共有できる機会をもうけていくことが必要だった。

C G :

地域移行がうまくいかなかった（生活能力・本人・家族の意志もOK）体験4ヶ月の予定だったが3ヶ月で退所となった。日中活動は担当職員が行ったが、世話人との折り合いが悪く退所となった。（自分だけを見て・・・というタイプだった）精神的フォローが適時行うべきだった。

対応：ちゃんと相談できるスタッフを配置しておくべきだった。

D G :

支援計画を立案したが、世話人にまで計画の意図が伝わらなかった。（世話人は日々の支援での家事援助に目が行ってしまう。支援計画としてはもう少し先をみていたが・・・）

理由：家事援助に追われている世話人には、分かってはいるが・・・家事援助主体に行いたいと思う世話人には伝わらなかった。

対応：着目点のズレ。小Gで（大きなGでは世話人の思いばかり出て旨く行かない）おこない、意志の疎通がうまく行きつつある。

E G :

サビ管・支援員と世話人との連携がうまくいかない

理由：世話人が本音を言わない。月に一度世話人（6人）と集まり会議を行っていた。そこで決まることが後から出来ませんとひっくり返る場合が良くある。二次会でどうもひっくり返る・・・。

対処：どうぞ好きなこと言い合ってくださいという雰囲気を作った。施設側に対する不満があるのだろうか。世話人の思いを傾聴する。研修の機会を設ける。世話人と職員と一緒に行事をするという場面を作る。

F G :

情報伝達（聞いていなかった。緊急の対処。世話人間の人間関係。世話人と利用者との関係）

理由：聞く時間を十分にもてなかった。

対応：時間がないのでその場しのぎの時間。どんどんクレームについて解決できずストレスがたまってしまう。

しっかりと聞く時間を設ける。

まとめ：

もう少し時間を用意すればよかった。これだけ意見交換ができてよかったのではないかな。

世話人とサビ管の情報の共通理解がまだ出来ていなかったようだ。

こうした場面で持ち帰る。実行に移していただく。・・・同じ立場だからこそ、こうした意見が出てくるのではないかな。

法人内で、世話人さんに対しておこなうことも出来るのではないかな。ピア・スーパービジョンといった場面もありうるのではないかな。

書籍紹介。

サビ管のスーパービジョンについて、近くの施設の人たちと情報を共有していくことも大事ではないかな。一人で抱え込まないで対処していくことを提案しました。

各個人から

○情報の共有化は大切だが難しいと思った。自分の職場でもどうすれば出来るか考えないといけないと思う。

○施設によって体制が違う。どうにかしていかなければ・・・。

○今回の研修がきっかけにつながりが出来れば。

○日ごろの業務に追われてサビ管の仕事が出来ていない。サビ管同士の交流が必要だと改めて感じた。

○隠岐の島から来ている、離島の問題。本土から離れていて、交通の便が悪い。今日のような会に、参加して、横に繋がっていったらいいなと思った。

山田：個人支援計画は世話人さんにラフスケッチ作ってもらい、一緒につくる。その過程で情報の共有化できる。

○サビ管と世話人の中間のような仕事をしている。コミュニケーションをしっかりとることが必要だ。

○サビ管だが、サビ管としての仕事をしていなかったと思った。少し自信を失ったが、帰ってまずは、ケア会議をしっかりしていきたいと思った。

○世話人として働いている。6ヶ月目。自分と同じことに悩んでいた人があるんだ！と思った。情報が共有できて、良い機会がもてたと思う。

【参加者アンケートまとめ】

	職種	1. サービス管理責任者の意義と役割(講義)
1	サビ管	初めて参加させていただきました。利用者主体であることはわかっているつもりでしたが、改めて自分が保護的になっていると実感しました。もう1度原点に戻ってやり直さなければと思いました。来年度に向けて支援計画を立て直している最中でさっそく利用者の意をきちんときかなければと思ったところです。わかりやすい内容で大変よかったです。
2	サビ管	法人内でサービスを完結しない。利用者の意見や目線を中心に支援していく事の大切さを学んだ。
3	サビ管	
4	サビ管	連携という言葉はわかっていますが、実際どう作り上げていけばいいのかわからず、今まで過ごしてきました。
5	サビ管	当たり前を忘れていた。
6	サビ管	個別支援計画の策定、入居者との接し方、支援者との接し方が具体的にわかった。
7	サビ管	情報の共有、振り返り、気付き、具体的に言葉で伝えます。
8	サビ管	フォローアップ研修の名前にふさわしくサビ管研修で学んだことをもう1度思い出させて頂けてとてもよ
9	サビ管	個別支援計画を立てる上でアセスメントは「困った情報」ではなく、「良い点」を見つけた情報を集めると言われたことはヒントになりました。
10	サビ管	話が上手で集中して聞くことが出来ました。
11	世話人	
12	世話人	現実はどうすればよいか参考になりました。
13	世話人	ユーモアも交えてとても楽しく聞きました。
14	世話人	分かりやすくとてもためになりました。聴く事の大切さは分かっていたつもりだけど改めて思い、今後の仕事に役立てたいと思いました。
15	世話人	とても楽しく学ぶことができよかったです。
16	生活支援員・世話人	基本的な利用者本位の目線に立つ受けとめや支援計画への策定につながるプロセスの大切さを改めて感じました。
17	生活支援員・世話人	
18	生活支援員	個別支援計画にルビを打つなど普段何気なくて気がつかない事などを話され、ドキッとした。何でもこちらで決めつけているかもしれないなあ・・・と反省した。
19	生活支援員	
20	未記入	山田先生の話をもっと聞きたかった。
21	未記入	若い人たちの企画！ 振り返ることが少ないサービス管理責任者 「サビ管同士の語り合い」 「計画作成の実習」 「職員のコーチング」
22	未記入	わかる←わかる⇒聴く 振り返りの時間
23	未記入	良い勉強になりました。 もっと時間があればもっともっとお話が伺えたと思います。
24	未記入	
25	未記入	とても楽しい講義でした。 さりげなく大切なポイントを伝えられる先生の人柄がすばらしいと思いました。
26	未記入	
27	未記入	とても分かりやすく本質的なことが勉強になりました。
28	未記入	利用者本位の大切さ、思いを傾聴することが大切と気づきました。
29	未記入	
30	未記入	笑いながらも大切なことは心に残る研修でした。
31	未記入	立ち位置の確認をしながら気付きを見付けるなど、伝えることの大切さを学びました。

	職種	2. 課題と方法について
1	サビ管	世話人の人の立場について特に考えていなかったの、利用者ばかりでなく、職員同士でも考えていかなくてはと思いました。
2	サビ管	サビ管と世話人さんの連携、人間関係作りの大切さを学んだ。とりあえず飲み会でも？
3	サビ管	
4	サビ管	
5	サビ管	討議の時間が良い。
6	サビ管	内容が細かく具体的でわかりやすかった。
7	サビ管	
8	サビ管	「スーパービジョン」名前は聞いたことはありましたが。。法人に持ち帰り活用できればと思いました。
9	サビ管	
10	サビ管	サビ管に関する研修会がなく、振り返る・気づくいい機会となりました。
11	世話人	傾聴の大切さを感じた。支援者目線ではなく利用者目線で心を掛けていきたい。サビ管と世話人、日中活動の担当者などとの連携はとても大切で、報告連絡相談はとにかく忘れずに行っていきたい。
12	世話人	参考にしていきます。
13	世話人	例をあげて分かりやすい講義でした。
14	世話人	
15	世話人	
16	生活支援員・世話人	
17	生活支援員・世話人	
18	生活支援員	「スーパービジョン」初めて知りました。うちのホームでも活用したいです。
19	生活支援員	
20	未記入	
21	未記入	
22	未記入	情報交換 多忙 サビ管と世話人の関係
23	未記入	日ごろおぼろげに感じていた課題が、共通する大きな課題であることが分かって、課題が明確化されてよかった。 表に出してしっかり議論・検討していきたい。
24	未記入	
25	未記入	
26	未記入	
27	未記入	初めての研修で大変良かったです。
28	未記入	世話人さんの思い、悩みを具体的に教えていただきました。
29	未記入	
30	未記入	
31	未記入	

	職種	3. ワークショップ・グループ討議について
1	サビ管	いろいろな話を聴かせていただいて、自分は何もしていない事にあらためて気付かされました。できないと思ってばかりではなく、自分の方から管理者に話をし、世話人、支援員、サビ管の情報を共有化をはかろうと思いました。楽しく学ばせていただきました。
2	サビ管	色々な立場での意見を聞けよかった。楽しかった。
3	サビ管	時間的なこともあったが、もう少し内容、話し合いの時間が持て、深める事が出来たら尚、良かったと思う。
4	サビ管	こうした話が出るやり方の方が自分の気付きが多く、時間があつという間に過ぎて良いと思います。
5	サビ管	時間が少ない。
6	サビ管	今後の仕事に生かしていきたい。
7	サビ管	グループワークがもっと多く、時間が欲しかった。
8	サビ管	各グループ同じような悩みが出ており、サビ管、世話人、生支それぞれの共通認識、信頼関係の大切さが身にしました。
9	サビ管	スーパービジョンを取り入れた会議をやってみます。
10	サビ管	同じ立場の人と知り合えてよかった。
11	世話人	同じ立場の人と交流ができて同じようなことを考え、感じているのだと安心し、また、心強く感じました。
12	世話人	他法人の話が聞けたことが良かった。
13	世話人	他機関から意見を聞くことができ、参考になりました。かかわりや、支援計画内容についてディベートができたらいいと思います。実施事業の報告などもあればよいと思います。
14	世話人	複数のGH・CHがあり、何人もの世話人さんがおられ、サビ管の方は連携の取り方に困っておられたのが分かったが、世話人さんもそう考えておられるのではと思った。
15	世話人	皆さんと共有できる面がありよかった。
16	生活支援員・世話人	情報の共有化など、どこも同じように不十分さを感じながら進めていることが分かりました。
17	生活支援員・世話人	とても参考になる事例を多く話し合う事ができてとても参考になりました。
18	生活支援員	初めて会った人とひとつの事に対して話し合う事ができて、今後の支援に活用できたらよいと思ひ
19	生活支援員	世話人さんと一緒にグループワークができ、普段聞けない世話人さんの思いが聞け、会話をすることが必要だと思い、意識して何でもないことでも話してみようと思いました。
20	未記入	この時間をもっと増やしたほうが良い。
21	未記入	
22	未記入	
23	未記入	良いメンバーでしたので和やかに討議できました。皆の経験レベルが合ったので短時間で話し合えた。時間的には厳しいかも…。他個紹介、よかったです。
24	未記入	さまざまな立場の方からお話や意見が聞けて悩んでいたことが少し楽になりました。また、人の話を聴く事は大切だと改めて感じました。もう少し時間がほしかったです。
25	未記入	もう少しテーマを絞らずに雑談できる時間がほしい気がします。
26	未記入	
27	未記入	時間がもう少しあればよかったと思います。
28	未記入	他法人の方の話を聞く機会が少ない中で学ぶことが多かったです。
29	未記入	もっと時間が欲しい位でしたが、とにかく皆さんと意見を出し合い、話し合えたことがとても良かったです。
30	未記入	もっと時間があればと思います。
31	未記入	問題解決のために課題を整理することの大切さと解決策を見つけ出すことの重要性を再確認させられた。

	職種	4. ご意見・ご感想
1	サビ管	
2	サビ管	
3	サビ管	サビ管と世話人との連携は常に気を使わなければならないと感じていたが、1番大切な利用者本人のアセスメントをしっかりと行い、傾聴することの大切さを感じた。
4	サビ管	また山田さんのお話をじっくりお聞きしたいのでお越しいただきたいと思っています。
5	サビ管	生の声が良かった。
6	サビ管	
7	サビ管	サビ管研修をもっと下さい。
8	サビ管	自分のしている仕事への評価がほしいというのが本音です。 サビ管の1人のさいはいが全てでは危険すぎると毎日考えています。
9	サビ管	世話人さんの募集はどうしたらよい宣伝が出せるかが、今のところの悩みです。 朝・夕の最も働き肉時間帯なので、、、
10	サビ管	
11	世話人	今までは、個別支援計画は見る事が無かったが、これからは見て皆で同じ目標に向かって支援していくことが、より良いサービスになると感じた。
12	世話人	時間に追われていたと思います。
13	世話人	法改正の勉強会があればよいかと(設置基準・監査対策も)
14	世話人	グループワークは他の施設の方と意見交換ができ大変良かった。 今回は精神のGHの方もおられ話ができてよかった。
15	世話人	サビ管と世話人の話し合いの大切さをしっかり言っていただきありがとうございました。
16	生活支援員・世話人	グループホームを支えている世話人、サビ管、それぞれの地域における交流や研修会が開かれるといいと感じました。
17	生活支援員・世話人	鳥取から来たのですがもう少し近い所であればと思います。
18	生活支援員	まだ携わって数年ですので分からないことが多々あります。なので、今後こんな研修会があればうれしいです。
19	生活支援員	
20	未記入	こんな研修会をもう少し開催してください。 40人しか参加できないのが残念。
21	未記入	山田先生ぐらいユニークな話術をお持ちだと楽しく講義を聞けます。
22	未記入	他の世話人さんとの話し合いの時間を作っていく。
23	未記入	良い研修でした。 無料が良い。 もう少し時間をとって(2日間)夜の部もあつてがよい。
24	未記入	私が自分の人生を歩んでいるように、利用者の方にもその人らしく自分の人生を送ってほしいという気持ちが強まりました。
25	未記入	いろいろと刺激になりました。
26	未記入	知的障害と精神障害との対応が少し違いがあると思いました。
27	未記入	今後また、研修の機会があればよいと思います。
28	未記入	情報共有の大切さは日頃から感じていましたが、サビ管、世話人それぞれからの意見、思いが聞け良かったです。
29	未記入	このような同立場(他法人)どうしての研修会があれば、どんどん参加したいと思いましたので、是非これからも開催してください。 グループホーム学会の皆さんがとても好印象でした。
30	未記入	山田さんの話をもっと聞きたかったです。 初心に戻ってまたがんばります。
31	未記入	世話人の悩みなどそれぞれに抱えていることが分かってよかった。

	職種	5. 今後グループホーム研修を行う場合、出席しやすい日時・曜日があればお知らせください
1	サビ管	
2	サビ管	
3	サビ管	
4	サビ管	いつでも構いません。
5	サビ管	
6	サビ管	月～金に設定していただきたい。
7	サビ管	
8	サビ管	土、日、祝日がうれしいです。(月初をのぞく)
9	サビ管	日曜日
10	サビ管	
11	世話人	平日のほうが良いです。
12	世話人	
13	世話人	JRなど公共交通機関の時間に合わせた日程にしてください。
14	世話人	
15	世話人	
16	生活支援員・世話人	
17	生活支援員・世話人	
18	生活支援員	平日(月～金)がよいです。
19	生活支援員	
20	未記入	
21	未記入	
22	未記入	土曜日の日中
23	未記入	土日ありがたいです。 周知が徹底できるとうれしいです。
24	未記入	
25	未記入	やはり土日です。
26	未記入	
27	未記入	土日は出席しやすいと思います。
28	未記入	
29	未記入	日・祝以外が良いです。
30	未記入	日曜日
31	未記入	

まとめ：参加者アンケートのとおりおおむね好評であった。

また、山陰グループホームスタッフ研修会の方々には、大変な協力を頂いた。協力というよりも、企画から、参加者の募集、会場設定、研修運営、講師打ち合わせにいたるまで、同会のチームワークの賜物である。地域ごとで自立的に研修を企画運営していくことこそ、大切だと痛感した。まさに、横のつながり、ネットワーク作りの方法の研修にも勝る、実践である。今後も、連携を深めていきたい。

研修開催の面では、地方での研修参加の難しさも明らかとなった。特に山間地、離島はいうまでもないが、県内の移動だけでも、都会のように公共交通機関が発達しておらず、開催地や開催回数等を各地域に即して実施する工夫が不可欠である。

【現地スタッフ・山陰グループホームスタッフ研修会の皆さん】

- 山本剛志さん（社会福祉法人 さくらの家）（現地事務局）
- 植田康弘さん（社会福祉法人 山陰家庭学院）
- 増本由美さん（同上）
- 染次秀一さん（同上）

※ 山本さん、染次さんは、GWまとめと参加者アンケートまとめも作成してくださいました。本当に、ありがとうございました。（編集記）

(4) 第4回 北海道会場

3月22日（日）

札幌会場研修 プログラム

会場 札幌市中央区北2条西7丁目 かでる2. 7 5階 520研修室

◎札幌会場研修のテーマ

④ 地域移行と新規入居…プランニングとサービス提供・職員計画

スケジュール

9時30分受付

10時00分～10時45分 ① 調査報告 「サービス管理責任者実態調査(2008)報告」

10時45分～12時00分 ② 基調講演・課題整理「サービス管理責任者の意義と役割」
山田 優（日本GH学会副代表・研修運営委員長）

12時00分～13時00分 昼食休憩

13時00分～13時30分 ③ 北海道の入所者意向調査の結果と地域生活移行システム（報告）
一ノ瀬 恵子さん（北海道保健福祉部障害者保健福祉課）

13時30分～14時30分 ④課題と方法「地域生活移行とフォローアップ」

14時30分～16時00分 ⑤ワークショップ・グループ討議

16時00分～16時30分 ⑥まとめ

16時30分～17時00分 おまけ「4月から変わるグループホーム、ケアホーム、そのポイント」
光増昌久（松泉学院・日本GH学会副代表）

17時00分 終了

【グループワークの記録】

A グループ

- 世話人一人で仕事をする中で抱え込んでしまっていないか
- 主婦から世話人なので、知的障害の理解の研修は必要。
- 肥満や健康状態に気を使いながら仕事をしている
- 決めつけて対応していないか？そういう点を気に掛けながら仕事をしている
- 家族との意思疎通に難しさがある
- 入居者の人間関係や職場関係への支援
支援態勢・連携が大切
世話人は対面しているので、それをフォローしている職員のむずかしさ
- スキルアップに向けて制度などの勉強が必要
- 違う法人などが集まって勉強会をしたい。テーマ毎に。参加者からテーマをだしてもらおう。分科会などでも。
→誰がになう？

山田：自立支援協議会ではどうか？ワーキンググループを設けるなど。

→札幌では各区レベルで、など。

今日集まった人でスタートするなど

B グループ

- サービス管理責任者としての悩み
日常業務とサビ管の両立、地域への積極的な参加、入居者が自由に意見を言えるようにすること
- サビ管の業務・・・世話人の悩み
多岐にわたる業務、世話人さんが派閥を形成している、改善要望書を使っている
世話人（スタッフ）と話す時間を増やす、外部との情報交換
3者が他の法人の同職種と話をする・情報交換する・問題に対する共感共有ができてよかった
一つの法人で固まらずに、よこにつながるものが大切だ、サビ管の横のつながりも必要

山田：サビ管自身もどうするのか？

サビ管にとってのS Vの場面が必要ですね。

さて振り返りです。とても大切なのです。

先の報告者以外の方で、1分程度でお願いします。

○ケアホーム4か所のサビ管をしている

当直と世話人（家事）

スタッフは悩んでいるだろうと思った。

○これからGHを考えている。

皆さんに会えたのがよかった。これからもこのつながりを大事にしていきたい。これからもよろしくお願いします。みんなができていけるのだから、応援を受けながら頑張っていきたい。

○討議手法が参考になった。

支援計画を策定する際に入居者のかたが「自分は何でもできるから」という。どうしたらいいだろうか。

山田：計画を作る意義をゆっくりわかってもらうように努力するとさらにいい支援プログラムが描けるようになるかも。

○GHCH8か所 36名 サビ管2名

悩みを共感できて有意義だった。

○CH世話人

一人で仕事をしているとバイアスが見えなくなってくる。

いろんな人と話ができ、聞いてもらえてよかった。資料も

○これからGHCHを作っていく

それを考えてサビ管講習を受けた。実際GHCHで働いている人の話をきけた。

世話人さんの大変さ持っている悩みそれをサポートするサビ管の大変さなど聞けてよかった。

ぜひネットワークに参加したい。

○世話人

日々葛藤していることが自分一人ではなかったことに少し安心が持てたし、自信につながった。また、午前の言い換えを使ってみようと思った。

○精神障害のGHのサビ管

男性で30代40代50代 60代の人も

生活訓練から就労の支援に活動を広げている

○サビ管兼務している

同じようなやみをみんな抱えていることに共感ができた。

利用者さんの意向でサビ管をやめさせたところがあるらしい。そうならないように頑張りたい。

○今後GHCHを立ち上げようと思っている。

GHCHといえども様々な支援形態があることがわかった。

今後のつながりを大切にしていきたい。

○児童デイのサビ管 多機能で就労支援も

サビ管として一人で孤独を味わうことが多い。業務内容については孤立して困っていた。

サビ管が横につながることは大変大切だと思った。自分もGHCHのサビ管になった折にはよろしくお願ひしたい。

○管理者

午前中の講義で支援者目線になっていないか？利用者目線でという話にドキっとした。

世話人も兼務しているが、もっと入居者の人の意見を聞いていきたい。

地域との交流ができていないのが課題。来年度からは地域の行事への参加など、支援のスタッフを交えて進めていきたい。

山田：地域行事に参加するのが良いというのは、もしかしたら支援者目線かもしれない。

十分な情報提供など 最終的には参加するかしないかは入居者自身で。

○10か所GHCH一体型約50名 14人世話人 を管轄している

24時間終りのない仕事という気がしている。自分の8時間に入居者の24時間をはめ込むな、入

居者の24時間に入りこめと言われたことがある。

○いろんな話を聞けて、自分と同じような悩みが聞けて共感ができた。職場に帰ってもグループで話をしてみたいと思った。外部とのつながりも。

○うちの個別支援計画にルビがない・・・ルビがないじゃないか！と思ったら、ひらがなだった(笑)

「出会いたいサー」という出会いの場を作っている。みんなに参加してもらえるのでは？

○自立支援法は、今日のような横につながって行って勉強会をするきっかけになった。

応益負担は無くなるというが。

障害者とともに生きていく、障害があっても堂々と生きていける社会を作っていくためにやっているのだ。

山田：振り返りの重要性について。

ひとりひとりが勉強になったこと、その内容を報告することで、みんなが再確認できる。

【A】 横浜会場「サービス管理責任者の役割・入居者の希望にどう応えるか」

日本GH学会
サービス管理責任者・フォローアップ研修
「グループホーム・地域生活支援のイノベーション
 (新たな発想・考え方を取り入れて＝利用者主体の暮らしへと向き合う創造的変革・・・あなたは他人をまねるのでもなく、自分で気付き、考え、目標に向かって努力する)
・・・を目指して」

平成21年2月～3月



- サービス管理責任者に求められること・・・**
- ①入居者ニーズに沿った個別支援計画の策定と評価
 - ②サービス提供のプロセス全体の把握と達成状況の管理
 - ③サービス提供職員等への個別支援計画策定上の技術的指導・助言等(職員研修の実施とスーパービジョン)
 - ④サービス提供に係る関係機関との連携に対する取り組み(ネットワークの構築)
 - ⑤地域レベル(圏域等)での、サービスの質・量の検証や改善・開発への関与と自立支援協議会への参画
- ・・・などが期待されています。

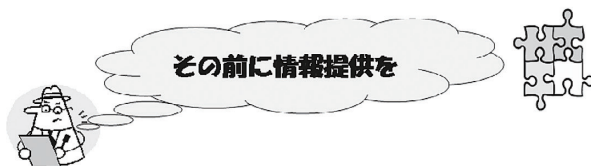


GH学会では、障害者保健福祉推進事業の補助金を受け、「GH・CHの安定した支援体制に関わる世話人・生活支援員・サービス管理責任者の役割」を研究課題に掲げ、サービス管理責任者のフォローアップ研修を行うことになりました。

2月14日(土)横浜市	地域生活移行へ取りくむ...連携と組織化
2月15日(日)千葉市	サービス管理責任者の役割 ・入居者の暮らしのレベルアップを図るために ・法人の運営にどのように関わるか
3月8日(日)松江市	グループホームスタッフの育成...話し合うこと、高めあうこと
3月22日(日)札幌市	地域生活移行と新規入居...トレーニングとサービス提供・職員計画

GH学会
サービス管理責任者・フォローアップ研修
サービス管理責任者の役割
地域生活移行へ取りくむ...本人の思い

平成21年2月



- 19年度国のサービス管理責任者修了者に、**
- ①研修での評価
 - ②現在業務に就いて感じる課題
- ・・・についての調査の抜粋です

研修で学んだ事項(獲得した事項)
<ul style="list-style-type: none"> ○ サービス管理責任者に求められるもの、役割は何か、また、サービスを提供していくにあたり、細かい視点から、障害者の自立に向けた支援をしていく中で個別支援計画の必要性、重要性を学ぶことができた。 ○ 技法についてもう少し具体的な方法論について学べたら良かったと思います。 ○ 連携について意識されたプログラムの内容で、課題として認識していたところでしたので、連携とは何か、どうすればよいか、自身は、など、一層深めることができました。 ○ 障害者の人生を支援する大切さと専門職の連携の必要性を再認識するとともに地域自立支援協議会の存在を知ることができた。 ○ ストレングス、エンパワメントの視点、地域生活移行の視点を再確認した。 ○ 現状のサービスの質にいかに関心があるのか、サービスの質の向上にサービス管理の役割がいかにかかっているか、わかりました。 ○ 大変良い研修でした。地元で何ができるかわかりませんが仲間を培やし、行動に励んでいます。 ○ 自立支援法の問題点ばかり注意を向けている当県施設運営各所でしたので、とにかく前向きに活用し、サービスの質を向上させることに方向を変えていくような研修会を企画できればと思います。 ○ 目標の立て方、評価の立て方等、いろいろな考察があり、とりまとめ等の工夫も必要になり勉強になった。 ○ 研修の企画運営について、どのような方法で実施していくか、様々な意見を聞くことができ、参考になった。

今後の研修で盛り込みたい事項など

- 実際の支援会議(個別支援計画作成のための)や、本人家族を交えた話し合いの場の紹介(ビデオ・ロールプレイがあるとイメージしやすい)
- 介護分野の中で重点施設に関する内容、演習も入れてほしい。
- サービス管理責任者として知っておくべき制度や運用について、もう少し説明するプログラムがあったら助かります。(通知を把握しきれない、)
- 社会資源の活用など。
- 指導者としてのポイントを、より具体的に示していただければ助かります。
- 相談支援専門員とサービス管理責任者との相違。
- 従事している当事者の声も聞いてほしい。
- 従前において、もう少し企業からの事例発表などがあれば良かった。
- 実践例はとても参考になるので今後も盛り込んだらよいと思います。
- 県の実施方法について、もう少し時間があるとありがたいです。
- 厚生労働省専門官の話(分野別講義か?)を聞きたかったです。
- 福祉サービスの第三者評価
- 個人情報取り扱い

地域生活(知的・精神)分野修了者からの課題提示-2

3. 業務内容評価をどうするか。
 - ・サービス評価、改善・改良・開発等の評価基準と、評価方法を明確に
 - ・評価と自立支援協議会との関連性をどう持つか
4. 連携(地域生活移行・地域生活継続支援での相談支援専門員と)が不十分。
 - ・GH・CHでは小規模事業所・業務が多く、相談支援専門員との連携が不可欠だが、連携の経験が乏しい、どう連携し支援の質を上げるか
 - ・複数の小規模事業所間で、サービス管理責任者共有配置の工夫(配置基準、報酬の見直しなど)はできないか



本人が主人公(主語は「私」)

家族や職員の意向が強く影響する支援

本人主体の個別支援計画やサービス内容というよりは、家族や職員の意向が強く反映した支援(支援者目線)

本人が主人公

本人を中心にした個別支援計画の作成やサービス提供等、本人から出発し家族も協力者に変えて行くような支援を実現(利用者目線)

気付きのトレーニング⇒アセスメントの要約過程からアセスメントの結果は分かるように伝えますが、この「分かる」作業=語彙は「わかる」作業という意味です。アセスメントの要約は、たくさんあるニーズ・アセスメント情報の中から事例の核心部分となる重要なキーワードを他の言葉とより分けてそのエッセンスをコンパクトに表現したものです。わかる作業の究極ともいえます。

例)Bさんは、携帯電話や家の電話・公衆電話やインターネットカフェから電話・メールを繰り返している。相手が出なかったり、すぐ返信しないと、しつこく何度もかかってきたりする。また何か精神的ストレスを感じると、それが電話やメールに向き、ワン切り・連続メール等夜中まで何度もかかってくるので、多くのトラブルが発生している。

私は、このごろ携帯電話や家の電話・公衆電話やインターネットカフェから電話・メールをかけてしまう。相手が出てくれないと、出るまで何度もかかってしまいます。…話を聞いて欲しいのですが…(略)

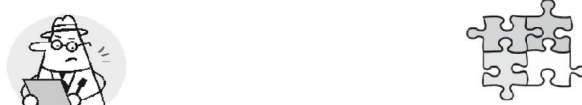
地域生活(知的・精神)分野修了者からの課題提示-1

1. GH・CH場面では、事業所内支援完結を無意識的に行う傾向がある。ケアマネジメントの徹底とケア会議の活用となる発想転換がまだ不足。
 - ・プロセス管理時に権利擁護の視点(利用者優先)が軽視されている
 - ・提供プロセスの内志向を避けるため、例えば自立支援協議会・部会との関与・参加の義務付け等が必要
2. スキルアップ・業務理解に向けた法人・運営管理者の研修。
 - ・法人・運営管理者向け研修=サービス管理責任者の専任と業務理解
 - ・地域生活支援で重要な個別支援計画の策定・計画の修正が不慣れ⇒追研修が必要
 - ・職員へのスーパービジョンの理念・方法取得への研修



フォローアップとして、サービス管理責任者に求められる、基本的な役割とは何か…再確認を課題に挙げました。

まず…「地域生活への移行の受け皿として、GH・CH等の資源・生活訓練機能で受け止め、パトנטアチした個別支援計画の再点検が必要」…本人の思いの確認…聴くと言う事をしているか?



チェック
支援者目線(の都合)か、利用者目線(本人の意思)?
…を探るには⇒主語は「私」

気付きのトレーニングの一部をご紹介します

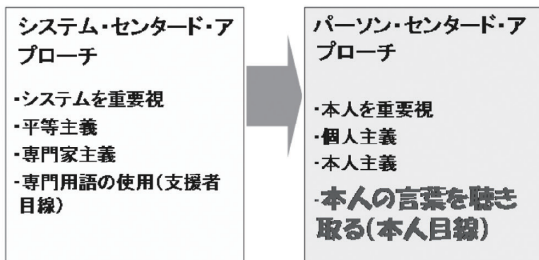
利用者中心の考え方

サービス提供の基本は、いくつかあるが、

サービス管理責任者の役割
「利用者中心」の考え方の徹底



パーソンセンタードプランニング (S. ホルバーン)



利用主中心・・・であることは理解した
では本人の思いをしっかりと「聴いて」きたのか？



全ての支援の根拠は、その証となる個別支援
計画に動機付け(必然性)が反映される
動機付けとは「本人の意思」



では・・・「聴く」こと、「聴けているのか」

「聴く」・・・を考えたい



まず、語る環境を用意しているか
(聴かれる側)

- ・否定されないだろうか
- ・肯定された経験がなかった
- ・いつも押し付けられてきた
- ・いっしょに考えてほしい
- ・・・だってわからないもん

聴く姿勢を持ってきたか



(聞く側)

- ・無理だと決め付けていないか
- ・制度・仕組みを知っているか
- ・この業界に飛び込んだ・選んだ初心を思い出せるか
- ・もう一度、ケース記録(なぜ施設入所を利用しなければならなかったかという視点)・・・に目を通してほしい
- ・あなたはじっと耳を傾けられるか

我が子・兄弟ではなく一人の人という認識
(家族は・・・)



- ・わが子・兄弟の思いを尊重してください
- ・家族はいつまでも心配(それが絆と)していただくのが役割
- ・話してください
- ・一緒に悩み、改善に取り組んでください
- ・実現を一緒に見守り・楽しんでください

聴くこと・・・結果を言葉だけで判断しないで下さい
い・・・うちの子は障害が重いから・・・知ることを避けな
いで下さい

どんなに重い障害のある人も、意思表示はしています。
気付かないのは支援者側なのです。

対応策・・・支援者への気付きのトレーニング
・・・選択のための体験の機会



おだやかな・ゆったりとくつろいだ表情・行動は
・・・わたしの意思・そして言葉

インタビューへの注文・・・①

- ・自分に関心を持っていることを身体中で伝えてほしい
- ・僕の表情を見ながら進めてほしい
- ・「聴く」ためにあなたの自己紹介やおしゃべりをしてほしい
- ・質問する人ばかりしゃべっていると僕は疲れる
- ・質問したら僕の返事をゆっくり待つしてほしい
- ・うまく返事ができないときは、「どういうこと？」と聞き直してほしい。返事ができないのではなく質問がわからない
- ・一回で答えたくないときがあるのに、すぐ次の質問に行ったらびっくりする

インタビューへの注文・・・②

- ・感想をいちいち言わないでほしい
- ・答えたことを勝手に決め付けられると「よく聴かない人だ」と思う
- ・言葉があまり言えない人はかわいそう
- ・今までどんな風に障害のある人と付き合ってきたかが分かる
- ・答えをもう決めているなど感じることもある
- ・話し終わった気持ちよかったなど思えるのは本当に少ない
- ・また話したいなど思える職員になってほしい
- ・利用者と話ができなくて給料をもらってはいけないと思う

by...三田

by...三田

長野県で実施した、地域生活移行・退院支援を経て、地域生活をした人たちに、その思いの聴き取り調査をした相談支援のプロたちの感想から



- 尋ね(自分の期待した答えを求めて尋問・詰問)てしまい、聞いて(たとえどしい言葉、抑揚、分かり辛さを持つ)い出しに
- 「聴く」時間が苦痛と感じる、いつも追い続け・追われ続けしてきた日々に
- 「聴く」=「知る」努力のため、事前に理解した○○年前の入所決定理由・ケース記録と、今の彼らの姿のギャップに
- 「聴く」ことは、彼らのペースを受け入れること、途中で言葉をささぐってしまう、落ち着けない自分に
- 勝手に自分の理解できる範囲で解釈し、まとめていることに
- もういいんじゃないかと愛憎し、これでもいい仕事をしていることに
- 「聴く」ことは、決められた仕事ではなく、生きてきた彼らの人生に触れること・寄り添うこと・願うこと

地域生活の主体は本人

・支援の根拠は…聴く

※「聴き取る」という営みは、目の前にいる相手の「生きてきた歴史」「いま生きている固有の経験」を知りたいと思い、そうした語りを、他でもない目の前にいる自分に語ってほしいと相手に要請することなのである。

好井裕明「あはれ」を聴く社会学…竹嶋(山梨学院大学)

「聴く」ことから確信したこと

- ・ 何も考えていないのではない
- ・ 何も感じないのではない
- ・ 言いたいことがあるのではない

↓
聴いてこなかった=大きな損失

○当事者は評価する目と、伝える手段と、その言葉をもっている

H10~H19長野県西駒郡の地域移行評価・検証に関する研究
(主任研究員 三田優子)から
福)長野県社会福祉事業団のホームページ
<http://park19.wakwak.com/~nagano-shahuku-j/> ...にPDF報告書が



時間があれば・・・



※もう一つのサービス管理責任者の役割

サービス提供スタッフにたいする…
ケアマネジメント

サービス提供職員へのマネジメント

- チームマネジメントが基本であること
- 利用者の権利擁護などの幅広い視点を伝えること
- 高度な専門的な知識・技術習得のための研修などの企画・運営

実施方法

- 大きな成果は良好なチームワークで生まれることの徹底
- チームの共通目標を設定し課題を共有すること
- チームメンバーのやる気を引き出すこと
- 情緒的コミュニケーションと課題的コミュニケーションを図る
- メンバーの役割を明確にし、適材適所に心がえる
- チームのルールは、明確にしておく
- コーチング技法を身につける
- 成果主義の導入
- 育成方法の検討

スーパービジョン(super vision)とは、スーパーバイザー(指導する者)とスーパーバイジー(指導を受ける者)との関係性における対人援助法で、対人援助職者(医療福祉教育現場、特に相談援助職)が常に専門家としての資質の向上を目指すための教育方法です。大體すると、個人スーパービジョンとグループ・スーパービジョンがあり、個人は1対1で、グループは数人でスーパーバイザー(指導者)につくことをいいます。具体的には、実際の面接場面や模擬面接(ロールプレイ)を通して、下記の3点の機能をあるに発揮し、スーパーバイジーに対して自己の盲点について自らが気づくことを促します。

1. 管理的機能: スーパーバイジーの能力を把握し、それに見合う業務を担当させるほかで成長をはかれるように管理する。
2. 教育的機能: すでに獲得している知識、技術の活用を促す方法を示唆したり、不足している知識を指摘し課題を示す。
3. 支持的機能: スーパーバイジーが業務上で出来ていることを認めるとともに、出来ていないことに気づき、取り組もうとする意思を励ます。
医療用語・福祉用語辞典から

どのようにマネジメントする?

サービス提供職員への
行いたいスーパービジョン



よき支援者として…関わりの留意点 1

- 1 援助者の柔軟性、能動性が必要
- 2 固定観念にとらわれず、中立的
- 3 支援するのではない。自ら育つこと(エンパワメント)を支援する→引く・足す支援が出来ますか(実は関わりによって支援者も…)

<エンパワメント=成長の視点>

- ① 選択と責任
- ② 課題処理の当事者
- ③ 対人関係の拡がり

よき援助者として…関わりの留意点 2

- 4 共感…的であるか
…ロールプレイは効果的
- 5 援助に關しての構造化と制限の必要性
…チームで共有しているか・どこまで関わるか
- 6 援助者の役割と限界の認識
…あなたはどこまで関わるのか・役割は
- 7 援助者の自己認知
…あなたは今どこにいますか

例えば、世話人のスキルアップ・トレーニングが必要だと感じたら…連携で乗り切ろう

- 圏域単位で集まる
- トレーナーを配置
- 障害分野を越えて
- 定期的に実施
- 時にはケース検討・インシデントプロセス(気付きのトレーニング=自分の常識を広げる)も有効
- 世話役はコーディネーターが黒子役で…



インシデント・プロセス法 (気付きのトレーニング)の実際

- ・何が問題?
例)まず具体的な場面を200字程度にまとめる
- ・具体的に、どんな場面が困る?
例)さらに、どの場面が困っているか絞り込む

では…インシデントプロセス法…とは

インシデントプロセス法は、従来の「問題発見型」であるケース検討会議でのケースの分析に中心をおいた会議とは異なり、インシデント(起こるべくして起こった出来事)という事実の発見(気付き)とその対応の工夫に重点をおいた「問題解決型」の検討法です。



- ・司会7~8人の参加者が適当
 - ①ファシリテーターが、問題としてい場面での現状を具体的に提示します。司会者はメンバー全員がその場面を具体的にイメージできるように、また、問題としてい場面に絞り込むために司会者が質問します。(10分程度)
 - ②参加者は、提示された場面について、自分ならどう困るかを自分の言葉で、直感から浮かんだ印象・対応策・その理由を具体的に書き込みます。(5分程度)
 - ③まとめて全員に配布し発表します。このとき司会者は印象・対応策・理由について出来るだけ具体的になるよう質問をし、そしてそのように考えを整理(気付き)を促します。(体感と…具体化⇒20分程度)
 - ④必要な情報をファシリテーターから収集します。(5分程度)
 - ⑤ファシリテーターはここで今ならどう困るかを発表します。(5分程度)
 - ⑥参加者・司会はインシデントに参加して感じたこと思ったことなど、振り返って(人事)終了します。(15分程度)
- 全体は1時間から1時間30分程度で

支援者へのストレスマネジメント

- ・仲間を作る
- ・つらい気持ちを言語化する
- ・原点に戻って考える
- ・プラス思考
- ・集団で検討する(共有と共感)
- ・スーパーヴィジョンの機会を作る

サービス管理責任者の仕事

- ・チームとして共に支える関係性
- ・技術的な指導と共に、地域支援の理念を共有する



圏域という差別
仲間がいる
一人じゃない
視野が広がる



インシデント・プロセス法 (気付きのトレーニング)の実際

- ・その場面でのこのどのやりとりが困る?
- ・その前後では、どんなやりとりが起きている?
- ・今なら、それをどう見て、どうする?何故?
- ・こうすると、どうなれそう?
- ・よい策がなければ、前にはこんな時どうした?
- ・今なら、どうする?
- ・皆はどうするか、聴いてみよう
- ・全体的な視点も考えよう

最初に…狙い・ルールを知ってください

※事例提供者は問題を挙げることで気付きことができます。いろいろな人のアイデアを持ち帰れます…皆ですよ。実は、参加者も「あんなやりかたがあるのだ。面白い考え方だ。やってみようかな。止気付くことになりす。真似しよう。その場面ではあなたらしいないのだから…

※決して人の意見を否定(非難・追求)しないで下さい。自分のやり方を押し付けしないで下さい。困ると自分の常識にしがみつくものです。でも解決しないからその常識を少しだけ広げるのです。夫とは、肯定する「いろんな考え方・やり方・見方があるのだ」とことから始まります。

※印象・対応策・理由には、とっさの場合に選んだら、あなたはどうか…を書いてください。その場面では、取り締まっている暇はないはず…です



インシデント・プロセス法(気付きのトレーニング)のまとめ

- ・インシデントプロセスで提案された解決策が絶対ではない(提案したあなたが、その解決策をどう受け止め、どう気付き、どうするか)
- ・インシデントプロセスの過程で、何に気付くか、気付かないか、人それぞれでいい
- ・自分の鑑(よろい) = 頑なな心(常識)を少し開けてみよう。どんな考え方もあるんだ…
- ・謙虚とは受容する気持ち…一人で悩まなくていい
- ・支援に向かう方向は一緒…アプローはいろいろ
- ・チームって…いいもん

【B】横浜会場④「自立支援協議会の活かし方」

GH学会
サービス管理責任者・フォローアップ研修テキスト
「地域生活移行へ取りくむ...連携と組織化」

平成21年2月

※チームアプローズで
周辺のサービス提供機関との連携
……というネットワークキング

地域で暮らす＝
一人の地域の住民になること
その具体的な支援の根拠は
↓
個別支援計画という共通の証
↓
そのリアリティはニーズを知る(聴く)こと、
知るために現場まで出かけること、
実現可能までフレイクダウンすること、
支援は簡単な組み立てより複雑な方がぐ～んとい
い、なんで…？()

地域資源を知る・使う・改善する・広げる

- ① 知ること
 - ・圏域内に居住する利用対象者は何人？
 - ・どの市町にどんな社会資源があるか・その利用形態はどうか？
 - ・インフォーマルな資源はあるか(あつたらしいな…ストック)
- ② 使うこと
 - ・手続きしやすいか・使いやすいか(個別障害に気付く必要ない)
 - ・必要なときに必要なだけ→サービスは有限
- ③ 作る・リメイクする
 - ・リメイク(利用対象・利用時間・利用内容の変更)可能か
 - ・この資源はフォーマルになるか(自立支援協議会のまな板に上がるか)
- ④ 更新という姿勢こと
 - ・事業者リスト・サービス内容・提供エリア・料金・利用条件
 - ・サービスの売り…の共有化を(良い資源は圏域共有化へ)
 - ・皆さんの県内の一覧リスト(使えるサービス一覧…お母等で見てもいい…)
 - ・良いサービスは伝え合う。広げる…連携の妙



GH学会では、障害者保健福祉推進事業の補助金を受け、「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」を研究課題に掲げ、サービス管理責任者のフォローアップ研修を行うことにしました。

2月14日(土)横浜市	地域生活移行へ取りくむ...連携と組織化
2月15日(日)千葉市	グループホームの展開とサービス向上...法人の意思決定とサービス管理責任者の役割
3月8日(日)松江市	グループホームスタッフの育成...話し合うこと、高めあうこと
3月22日(日)札幌市	地域生活移行と新規入居...トレーニングとサービス提供・職員計画

本人や家族が願う安心感
⇒連携…って

リレーを連想してください

連携には、重なる部分が必ず必要
伝えていくためのリレーゾーン(スムーズな連携のために)は安心感の鍵(情報共有の統一した書式・必要な情報を得る会議・アフターフォローは必須・検証という評価の共有)

※圏域にある資源を知らずしてサービス調整(ニーズを個別支援計画に反映する)は出来ない

あなたは、自分のフィールド(圏域)にどんな社会資源があるか…知っていますか？
最近、自立支援協議会の部会活動でマニュアル作りが進められている。
リアリティ度を高めるには自分で地域診断をする(確かめる…使える？・買は？)

地域診断のねらい

・地域生活支援のフィールドは圏域

① 知ること

- ・圏域内に居住する利用対象者は何人？
- ・どんな社会資源があるか
- ・利用形態はどうか？
- ・市町村の(利用条件は？)
- ・インフォーマルな資源はあるか(ケアマネジメントで浮かぶあつたらしいな…ストック)

地域診断のわらい

・地域生活支援のフィールドは圏域

②使うこと

- ・ニーズ優先でサービスを見る
- ・手続きしやすいか
- ・提供事業者はあるか
- ・使いやすいか(縦割弊害に気付くに達しない)
- ・必要なときに必要なだけ⇒必要な人に入れたい⇒サービスは有限
- ・このままでよいか…ストック(アンケート等)

地域診断のわらい

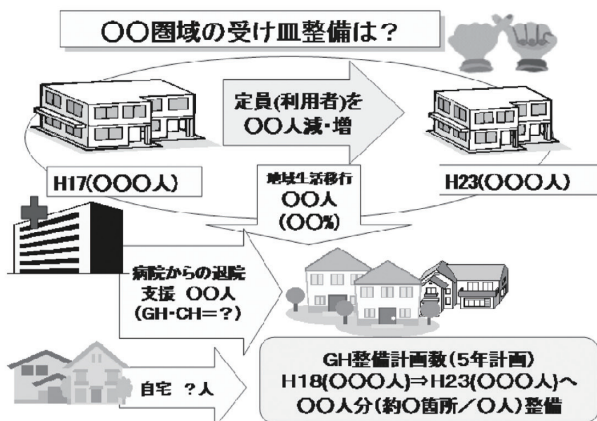
・地域生活支援のフィールドは圏域

④絶えず更新すること

- ・事業者リスト・サービス内容・提供エリア・料金利用条件・サービスの売り…など
- ・伝えること(圏域共有の、使えるサービス一覧…をHP等で提供できれば…)
- ・情報の一覧リスト
(良いサービスは伝え合う。広げる…連携の妙)

例)〇〇町・市の基礎データ

- ・知的障がい者=〇〇〇名・精神障がい者=〇〇〇名
(通院医療費公費負担=〇〇〇名)
- ・身体障がい者=〇〇〇〇名
(H18障がい者数・手帳所持者数は〇〇〇〇名…〇〇町・市人口の約〇%)
- ・現在入所施設を利用されている方
…知的・身体で〇〇名
(知的障がい者の入所率 約〇〇%)
(精神障がい者の退院支援 約〇〇%)
入所型の社会資源が多くある地域…ない地域



地域診断のわらい

・地域生活支援のフィールドは圏域

③作る・リメイクすること

- ・リメイク(利用対象・利用時間・利用内容)可能か
- ・サービスの必要度ランキング(評価は、お母さんたちがいいなあ)
- ・フォーマルになるか
(自立支援協議会のまな板に上がるか)
- ・インフォーマルでしばらく試行するか
- ・そのサービスは有効か(評価も重要)



〇〇町・市の社会資源…(フォーマル)

※データは「〇〇町・市障害福祉計画」にある。

このデータは、多分…急いで作成されたはず…
(厚労省指針でも…データから勘案して、想定されるサービス見込み量を移行計画に算定してよい…と曖昧だった)

※今回の見直しでは、ニーズとのマッチング・精度を上げたい。

では、どのようにリアルで具体的な数値にしていくか…

〇〇町・市・圏域(〇市〇町)の社会資源は？

(H20.2.1)	人口	療育手帳保持者	入所施設資源定員
〇〇県			
〇〇圏域			
比率	%	%	%

どう考えるか…

いつでも入所できる…安心できる資源の基準？

私が考える基準は

「いつでも、だれでも、必要なときに必要なだけ利用できる」

では使えると実感している？

実のある見直しを…(自立支援協議会を活用)

そもそも、自立支援協議会って？



まず、圏域…ってご存知ですよ

今後の障害保健福祉施策の在り方について(中間報告)H9.12.9

…市町村だけでは対応困難な各種のサービスを面的・計画的に整備することにより広域的なサービス提供網を築くため、各都道府県における二次医療圏や老人保健福祉圏域を参考に、広域市町村圏、福祉事務所、保健所等の都道府県の行政機関の管轄区域等勘案しつつ、複数市町村をふくむ広域圏域として設定する。

…市町村圏域だけでは対応が困難である入所施設を適正に配置するとともに、精神障害者社会復帰施設を整備し、広域的に活用することによって、施設サービスがこの圏域内で対応できるようにする。

さらに、中核的役割を担う入所施設や通所施設等においては、障害種別毎に地域生活支援(療育)センターを付設する等、施設機能を生かした専門的な相談を行うことし、障害種別を超えた相互利用も行えるようにする。…圏域調整会議

地域自立支援協議会とは

共通の目的に向け、情報を共有して、具体的に協働する地域の関係者によるネットワーク&プロセス

「共通の目的」

・障害者自立支援法が目指す「**障害のある人が普通に暮らせる地域づくり**」
全員が大きな共通課題を常に持ちながら参加する。

「情報の共有」

・地域の施策や課題等の情報を集約し全員が共有する。原点は個別の支援会議。

「具体的に協働する」

・参加者が抱える実際のケースや地域の課題を持ち寄り(個別の支援会議が重要)、制度や誰かのせいにするのではなく、全員が自らの課題として受け止め、ともに解決しよう、自分たちでは何ができるか、一歩でも前進しようというスタンスで協働していく。お客さんや評論家は不要。

「地域の関係者によるネットワーク」

・利用者が抱える様々なニーズに対応していくためには、保健、医療、福祉、教育、就労等の多分野・多職種による多様な支援を一体的かつ継続的に提供する必要があります。
・サービスに裏打ちされない相談は意味がない。また、一事業所だけで用意できる支援には限界がある。そのこと気づけば、自ずと協が見えるネットワークの必要性が分かるはず。
・官と民が協働するシステムの構築

地域自立支援協議会の根拠

【概要】

市町村が、相談支援事業をはじめとするシステムづくりに関し、中核的役割を果たす協議の場として設置する。【文部省】
※障害者自立支援法(第10条)第25条の10

「**地域における障害福祉に関する関係者による連携及び支援の体制に関する協議を行うための会議の設置**」

【実施主体】

市町村(複数市町村による共同実施可)

【構成メンバー】

相談支援事業者、福祉サービス事業者、保健・医療、学校、企業、高齢者介護等の関係機関、障害当事者団体、権利擁護関係者、地域ケアに関する学識経験者等

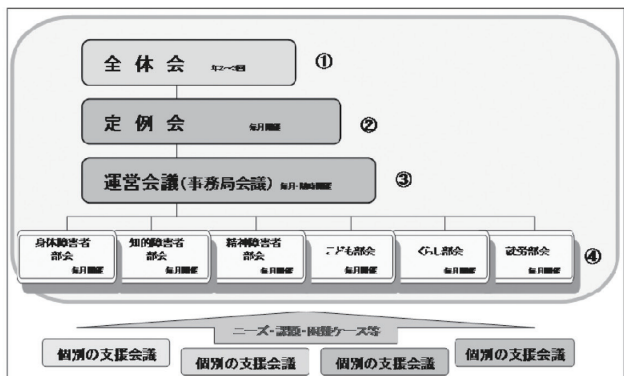
【主な機能】

・当該市町村への実施のあり方に関する協議、調整
・地域の関係機関によるネットワーク構築等に関する協議
・協議サービス種目に関する相談支援事業の単立・公平性の確保(事業評価等)
・その他(計画・評価・協議計画の作成・具体化に向けた協議など)

【地域の実情に応じた運営】

・権利擁護等の分野別のサブ協議会(分会等)を設置するなど、地域の実情に応じた多様な方法で実施
・運営を指定相談支援事業者に委託

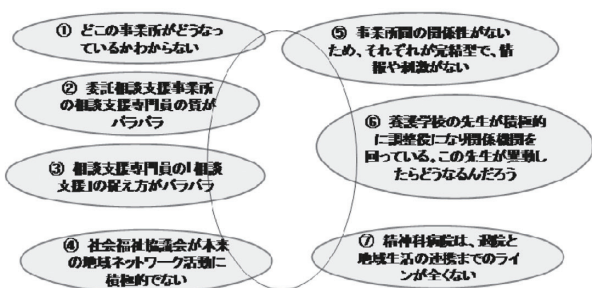
地域自立支援協議会組織図(例)



自立支援協議会の目的・機能

情報機能	・困難事例や地域の現状・課題等の情報共有と情報発信
調整機能	・地域の関係機関によるネットワーク構築 ・困難事例への対応のあり方に対する協議、調整
開発機能	・地域の社会資源の開発、改善
教育機能	・構成員の資質向上の場として活用
権利擁護機能	・権利擁護に関する取り組みを展開する
評価機能	・中立的・公平性を確保する観点から、当該協議支援事業者の評価 ・サービス利用計画や実施計画、重点相談支援事業等の評価 ・市町村協議会協議支援事業者及び協議会内相談支援体制構築事業の活用

〇〇市・町の現状(どこにでもある話し)



・この街は困っていない?
・よく聞く話。「ニーズはない」…本当だろうか?
なぜニーズがないのか?

⇒ニーズを把握していないのでは!!

- ↓
- ・他の相談機関・他自治体の相談機関、他圏域の相談機関、隣近所には寄せられているかもしれない
- ・ニーズに気付いてこなかった
- ・…相手にされなかった、仕方がないので、あきらめたのかも…と考える
- ・ではニーズを知るには?⇒現場まで出向くしかない

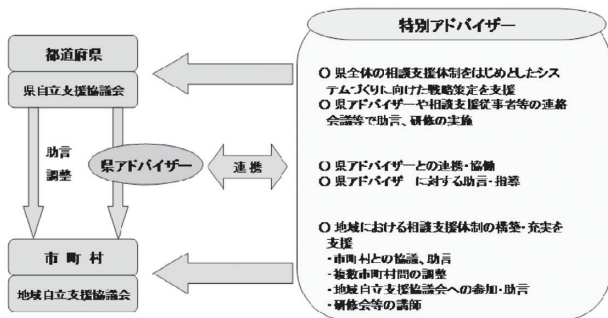
始めはケア会議から…

- ↓
- ↓ 支援に関わる身近な担当者だけが集まっていたケア会議
- ↓ 圏域にある関係機関・相談支援事業者も参加しよう
- ↓ 困難事例は分かち合うことが大事
- ↓ サービス管理責任者は個別支援計画の策定・実施・修正、トータルなライフサポートの責任を担う。ケア会議を仕切る…自立支援協議会との関係も持っていく
- ↓ ケア会議で浮かんだ、あったら良いなというサービス修正したら使い勝手がいいなというサービスを提案しよう
- ↓ 認知された公的検討の場(それが自立支援協議会)
- ↓ 全体会で時間がなくなったら
- ↓ そのとき、部会設置の根拠・必然性ができる

絵に書いた餅にしないため？
 特別対策で専門家を配置して、
 自立支援協議会を各圏域で機能させようと
 対応策が講じられた
 横浜では???

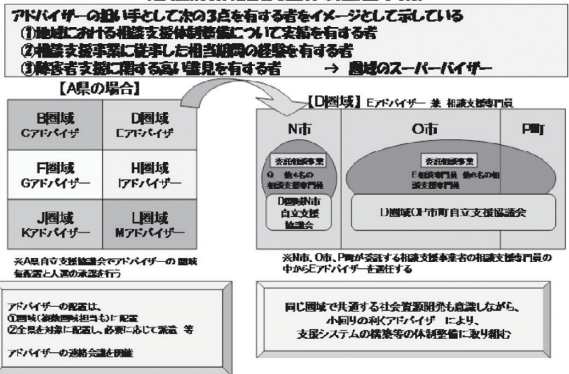
↓
 サービス管理責任者は...この自立支援
 協議会をうまく活用しよう

特別アドバイザーはこうして活用する



※ 特別アドバイザーの相談及び市町村への派遣等については、都道府県が調整する。

相談支援体制におけるアドバイザーの配置について (都道府県相談支援体制整備事業)



連携するためには地域ネットワークの構築

地域生活の支援のためには、福祉、保健、医療、労働、教育など幅広い連携が必要だが、

↓
 サービス管理責任者は下記の視点が重要！

- 自立支援協議会の動向に着目する
 → 自立支援協議会に意見が取り上げられ、必要なサービスが福祉計画に盛り込まれるよう課題別のワーキングチーム策定を働きかける(研をかく)。
- 地域活動にまめに参加して顔ぶれを築く
 → 利用者が地域で参加しやすいよう(学校・町内会や商工会行事への参加、自治会や商工会の委員を担う等)
- 自分の事業所の宣伝を
 → 知ってもらわなければ何も始まらない。気軽に相談や協力を得る仕組みを作ることで利用者の地域での課題解決がスムーズになる
- 地域の関係者とネットワークをつくる
 → 事例検討会を定例化し、地域の課題を明らかにする

どうして自立支援協議会と関係するの？

★ 支援に関わる関係者だけが集まっていた旧来のケア会議

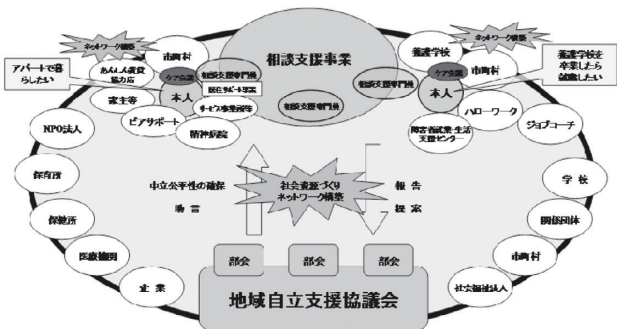
- > サービス管理責任者は、一つの事業ではあるが、個別支援計画の策定・実施・修正など利用者の人生の大切な一定期間の責任を担う。
- > 複数の支援者が集まり、地域の資源を組み合わせ、利用者ニーズの実現に向けて話し合う個別支援会議には参加が必須...
- > 個別支援会議で浮かんだ、あったら良いなというサービス、修正したら使い勝手が良いなというサービスを、認知された公的検討の場(それが自立支援協議会)の場面に持ち上げよう！
- > それで、自立支援協議会の議論につながる！

サービス管理責任者のあなたにしてほしいこと

- ・ 制度の不備(報酬単価が低い・使い辛い・制限がある)...
- ・ 個別支援過程から浮かぶ様々な社会資源の不備...
- ・ その気付きは地域の財産です。
- ・ 気付きをどのように生かしていくか...〇〇が無いから仕方ない...ですか
 ↓
- ・ 業務(事業管理者)していると、採算という「ささやき」にどのように抗していきますか？
- ・ 無意識の抱え込みどのように転換していきますか？
- ・ 地域生活支援の最先端の気付きは、法人・理事会を含め情報を経ることで⇒理解の環境を作る
- ・ 孤立は守りへ誘う⇒仲間を作って分かち合う
- ・ あなたも、スーパービジョンを受ける環境を持っていますか？

地域の相談支援体制と地域自立支援協議会

(個々のニーズの実現が地域のニーズ、個々のためのネットワークが地域のネットワークに発展)



サービス管理責任者のあなたにしてほしいこと

- ・ 制度の不備(報酬単価が低い・使い辛い・制限がある)...
- ・ 個別支援過程から浮かぶ様々な社会資源の不備...
- ・ その気付きは地域の財産です。
- ・ 気付きをどのように生かしていくか...〇〇が無いから仕方ない...ですか
 ↓
- ・ これは自治体の仕事では...と思ったら×
 ↓当然、自治体も行政費でニーズ調査を行ってきた
 ↓担当者が把握(どこで?)し、持ち上げてきた施策ニーズ
 ↓しかし、自立支援協議会は施策決定に強力な助っ人
 ↓リアルに現場で求められている事案に関わる機会と優位
 ↓施策提案の根拠が明確(ケア会議で明確に)
 ↓相手は財政という共通目標なんだ!!
 臆情・要求型から → 提案・協働型へ

【C】千葉会場 当日配布スケジュール

【本日のテーマ】

グループホームでの暮らしの質のレベルアップ及び
希望する人皆が利用できる整備体制づくり

～法人の意思決定とサービス管理責任者の役割～

【日 程】

9:30 ～ 受 付

10:00～10:30

「サービス管理責任者実態調査の報告」

日本グループホーム学会運営委員 荒井 隆一 氏

10:30～11:00

「障害者自立支援法見直し案から窺うグループホーム制度の動向」

日本グループホーム学会副代表 千葉県 GH 等連絡協議会会長 宮代 隆治 氏

11:00～12:00

「サービス管理責任者の役割・入居者の暮らしのレベルアップを図るために」

日本グループホーム学会副代表・研修運営委員長 山田 優 氏

12:00～13:00 昼食休憩

13:00～14:00

「サービス管理責任者の役割・法人の運営にどのように係わるか」

日本グループホーム学会副代表・研修運営委員長 山田 優 氏

14:00～14:10 休 憩

14:10～16:10

「シミュレーション演習」グループ単位での討議。

具体的な事例を基に、サービス管理責任者は法人内の意思決定にどのように係わるこ
とが求められるのでしょうか？ロールプレイを通して課題を検証します。

- ① 入居者の家族のアクシデントについて。(1時間)
- ② 入居希望者への支援。(1時間)

16:10～16:30 まとめ

山田 優 氏

- ・ 携帯電話のスイッチ・設定をご確認ください。
- ・ 昼食は会場内で召し上がれますが、ごみは各自持ち帰りください。

1. スタッフによるロールプレイを基にした演習

○テーマ 入居者の家族のアクシデントについて
事例

利用者 A さん（30 歳・男性 中度知的障害 療育手帳 B-1 障害程度区分3）

家族構成：母親と本人。（父親は本人の幼少時に他界。）親戚関係は不明。

母親と本人の関係はあまり良好ではない。

3 年前より自宅での生活からホーム利用となる。

他の福祉サービスの利用状況：地域活動センター。

収入：障害基礎年金 2 級 母親からの仕送り 10,000 円

年金管理は母親が行っており、毎月の小遣いは母親が 10,000 円をホームへ現金書留にて送っていた。毎月のホーム利用料及び地域活動センターの利用料は、指定された口座からの自動引き落としの手続きをとっていたが、3ヶ月前より残高不足のため利用料が未払いとなり、同時に母親も失踪してしまう。（巷のうわさでは男性とどこかへ…。）

小遣いもこの3ヶ月はホーム運営法人が立て替えている。

2月11日(水)のことです。ケアホームに管理者が来ました。

- ・ グループで話し合う前に簡単に自己紹介をしていただく。
- ・ グループでの話し合いに基づき、各自で別紙に支援内容を記入する。
- ・ 各グループより発表。

2. グループでのロールプレイを基にした演習

○テーマ 入居希望者への支援

事例

サービス管理責任者が勤務するケアホーム近隣の床屋（ケアホーム入居者がよく利用している。）の旦那さんからの相談を受ける。

「私の甥は（35歳。以下 A）は療育手帳（精神保健福祉手帳）を所持しています。現在は施設でショートステイ（病院に入院）を繰り返し利用しています。旧養護学校高等部卒業後、工場でアルバイト勤務していましたが22歳の時に解雇され、何度か他の仕事にも就きましたが、25歳以降は働くこともできず自宅で両親と共に生活していました。

30歳の時に父親が他界した後は、母親との生活に折り合いがつかないことが多くなり口論が絶えず、母親が地域の民生委員の方に相談し2年前から現在の状態になっています。

母親も高齢であり自身の体調にも不安を感じ始めています。先日、自宅にいる A に会った時に「施設（病院）は嫌だ。しかしこの先一人で自宅で生活するようなことになるのは不安」と話していました。私もその状態は不安ですし、A 自身も誰かとつながりを持ちながら生活したいと考えているようです。A は人付き合いがあまり上手くできない。働くことは好きなようだが長く続いたためしがない。皆さんが近隣で共同生活をされている姿を拝見し、A のこれからの生活と重なりご相談できないかと思いました。」

その後サービス管理責任者は A さんとも面談し、ケアホームの入居は可能とのイメージを持つ。しかしながら生活は暮らしの場の確保だけでは済まないことも課題として理解している。

その数週間後、ケアホームに定員に 1 名の空きができることになり、サービス管理責任者はケアホーム設置者である管理者に A さんの入居について相談をする。管理者は自法人が運営する地域活動センター関係を前提とした新しい入居希望者を募って欲しいとの意見であり、残念ながら幅広い地域ニーズに応えようとする観点がない。

サービス管理責任者は世話人（生活支援員）にも相談し、地域活動センターと検討するが、現状では該当者は見当たらず、とってつけたような話を急いで組み立てても仕方ないと感じている。

サービス管理責任者はできれば今支援を必要としている A さんの地域での生活を支援したいと強く感じています。本日 2 月 15 日(日)。今日は今後の話し合いの場です。

【E】千葉会場⑤「グループでのロールプレイ演習」事例

演習資料

2. グループでのロールプレイを基にした演習

○テーマ 入居希望者の支援

○事例

サービス管理責任者が勤務するケアホーム近隣の床屋(ケアホーム入居者がよく利用している。)の旦那さんからの相談を受ける。

「私の甥は(35歳。以下A)は療育手帳(精神保健福祉手帳)を所持しています。現在は施設でショートステイ(病院に入院)を繰り返し利用しています。旧養護学校高等部卒業後、工場でアルバイト勤務していましたが22歳の時に解雇され、何度か他の仕事にも就きましたが、25歳以降は働くこともできず自宅で両親と共に生活しています。

30歳の時に父親が他界した後は、母親との生活に折り合いがつかないことが多くなり口論が絶えず、母親が地域の民生委員の方に相談し2年前から現在の状態になっています。母親も高齢であり自身の体調にも不安を感じ始めています。先日、自宅にいるAに会った時に「施設(病院)は嫌だ。しかしこの先一人で自宅で生活するようなことになるのは不安」と話していました。私もその状態は不安ですし、A自身も誰かとつながりを持ちながら生活したいと考えているようです。Aは人付き合いがあまり上手くできない。働くことは好きなようだが長く続いたためしがない。皆さんが近隣で共同生活をされている姿を拝見し、Aのこれからの生活と重なりご相談できないかと思いました。」

その後サービス管理責任者はAさんとも面談し、ケアホームの入居は可能とのイメージを持つ。しかしながら生活は暮らしの場の確保では済まないことも課題として理解している。

その数週間後、ケアホームに定員に1名の空きができることとなり、サービス管理責任者はケアホーム設置者である管理者にAさんの入居について相談をする。管理者は自身が役員を勤める法人が運営する地域活動センター関係を前提とした新しい入居希望者を募って欲しいとの意見であり、残念ながら地域ニーズに答えようとする観点が無い。

サービス管理責任者は世話人(生活支援員)にも相談し、地域活動センターと検討するが現状では該当者は見当たらず、とってつけたような話を急いで組み立てても仕方ないと感じている。

サービス管理責任者はできれば今支援を求めているAさんの地域での生活を支援したいと強く感じています。

本日2月15日(日)。今日は管理者との今後の話合いの場です。

【ロールプレイ時の注意事項】

- ・ 会話をできるだけ途切れさせないように。
- ・ 真面目に。
- ・ なりきる。

管理者(法人の役員でもある)

⇒基本的には法人内の通所サービス利用者からにして欲しい。余計なことはしたくない。

サービス管理責任者

⇒施設福祉から地域の仕事に移り、「地域づくり」が見え始めている。Aさんを受け入れたい。

日本グループホーム学会 サービス管理責任者研修会

2009年9月8日

山陰両県のグループホーム世話人の現状と課題

加川充浩(島根大学)

なぜ、現場と大学の共同で調査を始めたのか

- ①山陰グループホーム・スタッフ研修会の設立
 - ・グループホーム世話人の集まり
 - ・法人の枠を超えて、日常業務の相談
 - ・個人的なつながり→2005年同研修会の設立

- ②大学の協力
 - ・「だんだん談義」(2005年)実行委員会 島根県内の障害福祉関係者が集まる
 - ・共同で調査活動をはじめ(2006年) 山田優さんの講演なども

なぜ、世話人が集まるようになったのかー世話人の持つ悩み(2)

「温かい家庭のような雰囲気づくり」

に加え、

「福祉の専門職」

→→→こうした両方の役割を、
世話人「一人」で抱え込むのは大変

山陰両県GH世話人アンケート

- ①目的
GHにおける世話人業務の現状と問題点把握
- ②調査対象
島根県・鳥取県の全知的障害者GH(137施設)
- ③調査期間
2006年12月～2007年1月
- ④回収結果
回収件数81件、有効回答数78件(有効回収率56.9%)

本日の内容

1. 現場と大学との共同研究(調査)ときっかけ
2. 調査の概要
 - ①グループホーム世話人調査
 - ②いわみ福祉会聞き取り調査
3. 障害者の生活を支える視点と実践

なぜ、世話人が集まるようになったのか:世話人の持つ悩み(1)

- 世話人業務の難しさ
 - ①障害者個人への対応
 - ・食事作りにはじまり、精神的安定、コミュニケーション技術まで経験を積むと→障害をもつ人の「自分らしさ」って何?
 - ②多忙な業務
 - 生活上の悩み相談、職場での人間関係の悩み相談、緊急対応など
 - ③グループホーム外にある課題(にどう対応したらいいのか)
 - ・バックアップ施設との対応は?
 - ・障害者福祉制度はどうなっているの?
 - ・余暇の支援はどうするの?
 - ・仕事場(作業所)でのトラブルへの対応は?

山陰グループホームスタッフ研修会の目的

- ①世話人同士の交流と支援能力の向上
- ②グループホーム間の情報交換
- ③国、自治体に現場の声を届ける
- ④情報発信(地域に障害者の状況を伝える)
- ⑤これらを通じて、よりよいGHを山陰に増やす

世話人の基本的な特徴(1)

- 年齢(回答者78名)
 - ①50歳代=48.7%
 - ②60歳代=17.9%
 - ③40歳代=15.4%
 - ④20,30歳代=10.2%

※平均年齢53.5歳

世話人の基本的な特徴(2)

●性別

9割が女性

●経験年数

- ①1～3年＝38.5%
- ②1年未満＝23.1%
- ③3年以上＝38.4%

9

世話人の基本的な特徴(3)

●雇用形態

常勤＝32.1%
(それ以外はパート、嘱託等)

●取得資格

- ①ホームヘルパー＝33.3%
- ②社会福祉士＝1.3%
- ③介護福祉士＝0%
- ④その他、無回答＝70.5%

10

世話人さん像は？

- ①年齢が比較的高く、
 - ②女性で、
 - ③仕事の経験年数は浅く、
 - ④雇用形態は非常勤で、
 - ⑤福祉の専門的資格を持っている人は少ない
- というのが一般的(最大公約数的)な人物像か

11

世話人の主な業務

●実際に多くの時間を割いている業務は？

(上位5つを挙げてもらった)

- ①家事援助＝94.9%
- ②金銭管理＝74.3%
- ③入居者の人間関係づくり＝64.1%
- ④情緒不安への対応＝56.5%
- ⑤就労の悩みへの対応＝46.3%

12

大事だと思うけど、実際には時間をあまり割けていない業務

- ①余暇活動の支援
- ②就労に向けての支援
- ③入居者の人間関係づくり
- ④情緒不安への対応

→つまり…世話人はこう考えているのでは

- (1)家事援助等、基本的な生活は支えられている
- (2)入居者の「悩み」「不安」をもっと聞いてあげたい
- (3)余暇、就労などの専門的支援には手が回らない

13

世話人の負担感について

①7割の世話人が負担感を感じている

②特に、「寂しさ支援」「就労の悩みを聞く」
「余暇活動支援」をしている世話人ほど感じやすい

③(利用者が)男性のみのGHと女性のみのGHの比較
-前者で負担を感じる世話人は約7割
-後者で負担を感じる世話人は約5割

14

大事だと思うけど、実際には時間をあまり割けていない業務

- ①余暇活動の支援
- ②就労に向けての支援
- ③入居者の人間関係づくり
- ④情緒不安への対応

→つまり…世話人はこう考えているのでは

- (1)家事援助等、基本的な生活は支えられている
- (2)入居者の「悩み」「不安」をもっと聞いてあげたい
- (3)余暇、就労などの専門的支援には手が回らない

13

世話人が求める支援

①7割の世話人が世話人同士の情報交換、
支え合いを求めている
→が、現実とのギャップがある

②職務能力向上の機会(研修等)を求めている

③地域生活支援センター(生活相談)の助けも期待

16

世話人さんへの聞き取り調査

- ①目的
「関係支援」の実態を明らかにする
- ②「関係支援」とは(一部例)
 - ・利用者のストレス(日常生活、就労から発生)緩和
 - ・入居者同士の関係づくり
 - ・情緒不安、寂しさへの支援
- ③調査方法
3法人、3人の世話人さん、バックアップ職員5人

17

見えてきたこと(1)

- ①世話人は利用者との信頼関係づくりを重要視
 - ・「擬似的家族」としての関係(温かい家庭)
 - ・専門職としての関係(就労支援など)
- ②世話人で難しい問題はバックアップ施設に相談
 - ・世話人一人だけでできる支援ばかりではない
 - ・ストレスを溜めないためには、他へつなぐ

18

見えてきたこと(2)

- ③「個人への支援」と「ホーム全体の支援」の2つがある
 - ・個々人のトラブルを解決する
 - ・ホームをくつろげる場所にする等、全体に目配り
- ④ホーム利用者同士の「助けあい」を支援することも
 - ・利用者同士の人間関係を豊かにする

19

見えてきたこと(3)

- ⑤利用者のストレス緩和を重要視
 - ・地域生活から生じるストレスは多様
 - ・世話人の支援がないと、地域生活自体が成立しない
 - ・この支援が「関係支援」と呼ばれる
 - ・「関係支援」が世話人の中心的業務

20

見えてきたこと(4)

- ⑥特に、就労から生じるストレスに着目
 - ・就労問題は、バックアップ施設と協力も多い
- ⑦世話人は利用者の状況を「定点」で捉えている
 - ・利用者は一日の終わりに必ずGHへ戻る
 - ・日中の場で抱えた喜怒哀楽をGHで表現
 - ・世話人は、利用者の感情を「観察」

21

課題(1)

- ①世話人のストレスは強い
 - ・バックアップ施設の支援はあるが、業務は多岐
 - ・支援のためには「傾聴」が必要
 - しかし、その時間が世話人に保証されていない
- ②バックアップ施設との役割分担
 - ・家庭的支援と専門的支援
 - バックアップ施設と世話人でどう分担するか
 - ・世話人個々の特性にもよる
 - 福祉専門的支援、長期的視点はバックアップか

22

課題(2)

- ③他機関との連携
 - ・すべての支援を世話人(とバックアップ施設)がこなせるわけではない
 - ・社協、ハローワーク、近隣との関係など
 - ・いわゆる「ソーシャルワーク」が必要
 - ・「世話人がどこまで関わればよいのか」との声も
- ④ケアプランの作成
 - ・利用者個々人がもつ「希望」「夢」を把握しているか
 - ・短期、中期、長期、の目標を立て、達成に向けての実践も必要

23

いわみ福祉会の実践

- ①社会福祉法人いわみ福祉会の知的障害者実践への取り組み(浜田市)
- ②多様なサービス
 - ・相談事業(地域生活支援センター;レント)
 - ・グループホーム
 - ・更正施設、ホームヘルプサービス等

→レントのグループホーム支援機能とは

24

レントとグループホームの関係

施設	役割等	設置数
知的障害者更正施設	・1974年、サービス開始 ・法人の出発点	
地域生活支援センター;レント	・相談事業 ・地域生活支援 ・グループホーム支援 ・バックアップ職員の在り	・市内2か所
グループホーム	・地域生活の拠点 ・地域移行の受け皿	・生活ホーム含め14か所

25

バックアップ職員の業務

- ①世話人に対する相談助言
- ②サービスの調整
- ③他機関との連絡調整(資源のコーディネート)
- ④利用者への相談助言・生活指導
- ⑤世話人会の開催(連絡会、勉強会)
- ⑥世話人不在の場合のフォロー

26

他機関との連絡調整 (資源のコーディネート)

- ①ホームヘルパー
 - ②社協(日常生活自立支援事業)
 - ③ボランティア(県立大学生)
 - ④交番(巡回。GHとレントにも立ち寄る)
 - ⑤知的障害者相談員
 - ⑥町内会(ゴミ出し、清掃活動などを一緒に)
 - ⑦商店
 - ⑧交通機関(バスの乗り方の練習への協力)
- フォーマル、インフォーマルの両方を支援

27

レントの特徴

- ①世話人へのフォロー
研修会、世話人が限界の際の支援など
- ②ホーム利用者の地域生活支援
特にコーディネート機能、公私のサービス
- ③相談事業を行っているため、障害者の状況がよく分かる:サービスの調整も可能
- ④ただし、浜田市の事業のほとんどはいわみ福祉会、という事情もある
→他地域では、どうネットワークづくりをするか
地域資源を誰がコーディネートするか、が課題

28

まとめ(1)

- ①世話人は一人職場、孤立しないためにも仲間づくりが必要
- ②また、多様な機関とのつながりを作り、問題ごとに、活用する
- ③知的障害者の「地域生活」の場面は多岐にわたる。1)居住、2)日中活動、3)余暇

29

まとめ(2)

- ④地域に多様な資源があることを知る
・ハローワーク、社協(日常生活自立支援事業の支援員)、企業、警察、Vr、商店街、公共交通機関、他法人のサービス
・利用者の生活の広がりを意識してみる
- ⑤相談機関の活用
・相談機関のあるべき姿は「ワンストップ」
・「相談」→「問題解決」
・相談機関を、「開かれたもの」にする必要
- ⑥世話人も、利用者の生活圏域の中のNWの一人(中心でいつつ)
- ⑦地域生活のための応援者を増やす(地域のプレーヤーを増やす)

30

スーパービジョンの方法と演習

京 俊輔（島根大学）

1 スーパービジョンとは何か？

（1）目的

- ①援助者を養成すること。
- ②機関や施設の機能に沿って、援助の質を高めること。

（2）機能

①管理的機能

組織・機関の期待する役割を適切に遂行していくことができるようにすること。

②教育的機能

スーパーバイザーが専門職として業務を展開していくために必要な知識、技術、技能、価値、倫理を教えること。

③支持的機能

専門職として、心理的にも安定して業務が遂行できるようにサポートしていくこと。

2 スーパービジョンの種類

（1）個人スーパービジョン

- ①形態…スーパーバイザーとスーパーバイジーが1対1で行う。
- ②利点…スーパーバイジーの抱える課題を深く掘り下げることができる。
- ③難点…定期的な開催およびスーパーバイザー側に要求される高度な専門知識が必要。

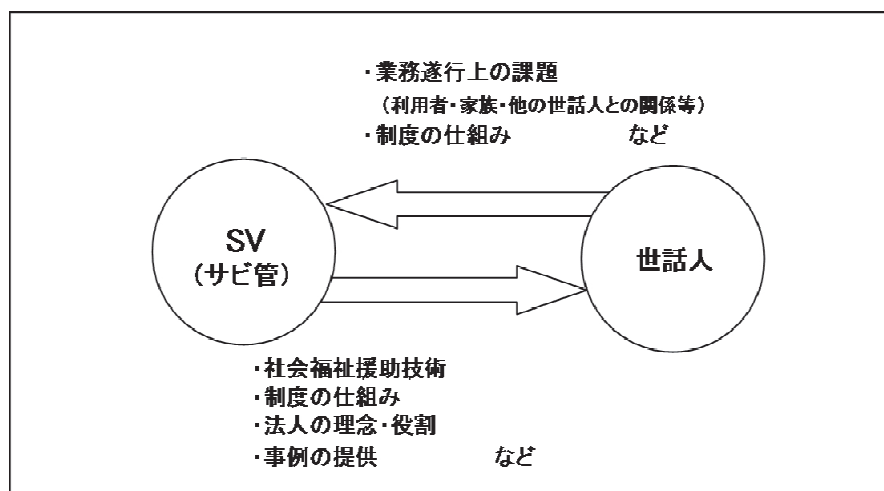


図 個人SVのイメージ

（2）グループ・スーパービジョン

- ①形態…1人のスーパーバイザー対複数のスーパーバイジー
- ②利点…組織全体の援助の方向性などについて確認しあえる。組織全体の専門性向上に寄与する。事例研究やケースカンファレンスの形で実施される。
- ③難点…定期的な開催およびスーパーバイザー側に要求される高度な専門知識が必要。グループ・ダイナミクスが働く。

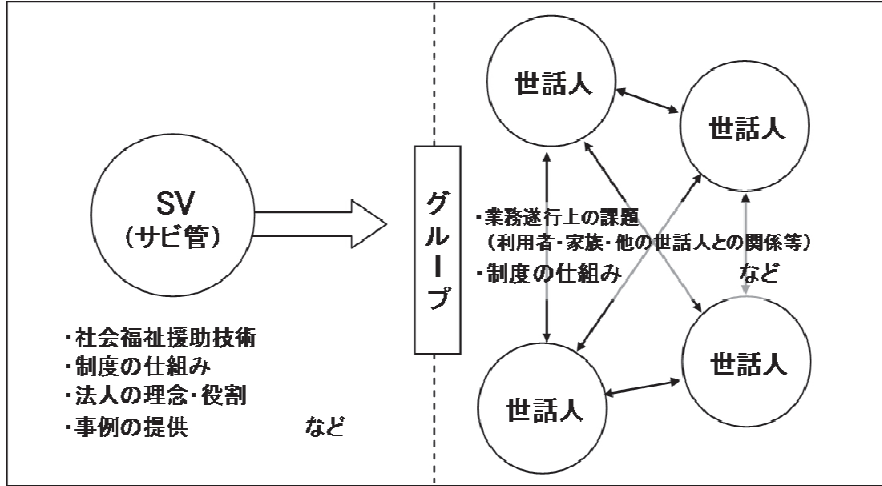


図 グループSVのイメージ

（3）ピア・スーパービジョン

- ①形態…スーパーバイジー同士がお互いに仲間としてスーパービジョンを展開する。
- ②利点…参加者同士がお互いに、教育的、支持的機能で成長し合うことができる。
- ③難点…参加者全員がスーパービジョンの意義、方法、留意点等について合意を得てないといけない。

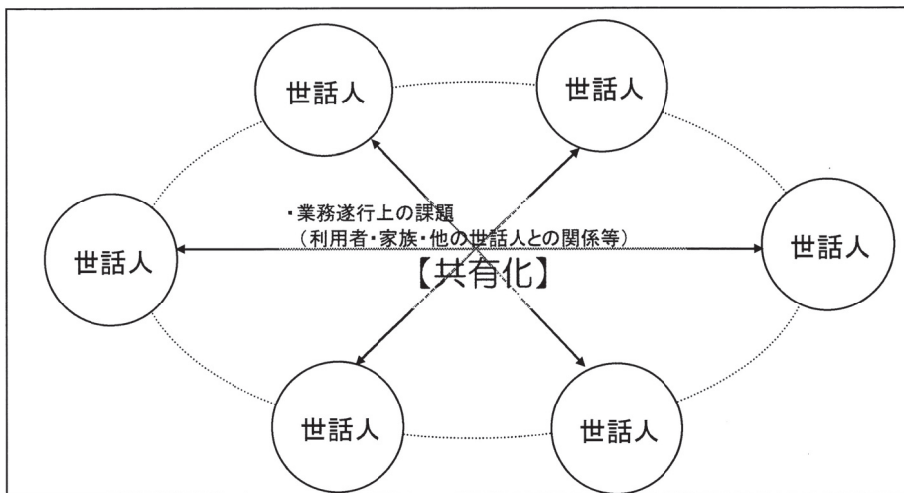


図 ピアSVのイメージ
スーパービジョンをはじめる前に確認すべきこと

(1) スーパーバイザーは誰か

- ・ スーパーバイザーの職場の上司／同一職場の上司以外の人／職場外だが報告義務などの職場との契約のある人／職場と全く関係のない人／スーパーバイザーの専門性と同じ分野の人／異なる人 など
- ・ 役割は教育／管理／評価／サポート／調整 など

(2) スーパーバイザーは誰か

- ・ 新人／中堅者／ベテラン
- ・ 他の分野・職場での経験者（福祉、あるいは他領域）
- ・ 有資格／無資格 など

(3) 扱う内容は何か

- ・ 知識や情報
- ・ クライアントサービスの方法・技術
- ・ スーパーバイザーの能力育成・自己覚知
- ・ スーパーバイザーのサポート・バーンアウトの予防
- ・ 職場内・外の調整 など

(4) スーパービジョンの実施形態はどのようにするか

- ・ いつ
- ・ どこで
- ・ どのような形で
- ・ どのくらいの頻度で
- ・ 料金は必要か、必要だとすればどのくらいか

(5) スーパーバイザーとスーパーバイザーの関係がうまくいかなかった場合にどうするか

- ・ スーパービジョン関係の解消プロセス
- ・ スーパーバイザーからのクレーム処理（誰にどのように伝えるか）
- ・ スーパーバイザーからのクレーム処理（誰にどのように伝えるか）

(6) スーパービジョン評価・報告はどのようにするか

- ・ スーパーバイザーがスーパーバイザーについての評価・報告の何らかの義務をおっているか（資格の認定などとの関係があるかについても含む）
- ・ スーパーバイザーがどのように自身の評価・報告に参加するか
- ・ スーパーバイザーのスーパーバイザーについての評価・報告はどのように使用されるか
- ・ スーパービジョンそのものについての評価・報告はどのようにするか

出典 塩村公子(2000)『ソーシャルワーク・スーパービジョンの諸相』中央法規

3 スーパービジョンの演習

今回は、サービス管理責任者のみなさんがお集まりの研修会ですので、ピア・スーパービジョンを実施してみます。日頃の世話人への支援について振り返ります。

テーマ『世話人への支援で「うまくいかなかったこと」及びそれへの対応』

【話し合う内容】

- ① 「『うまくいかなかったこと』は何か？」
- ② 「なぜ『うまくいかなかった』のか」
- ③ 「そのときはどのような対応をし、その結果どうなったのか」
- ④ 「どうすればよかったか」

【話し合いのすすめ方】

STEP 1 【各自で】

世話人への支援を行う中で生じた（生じている）「うまくいかなかったこと」を1つ挙げる。A3の記入用紙を使ってください。いくつでもOK。「うまくいかなかったこと」を①に記入し、②③の項目について具体化して下さい。

STEP2 【グループで】

各自、A3の記入用紙に書いた事例のうち、意見を聞いてみたい事例を1つずつ挙げ、模造紙に①～③までを転記します。

* 模造紙は、A3の書き込み資料と同じ書式にしてください。

STEP3 【グループで】

それぞれの事例について、サービス管理責任者の経験をふまえ、④「どうすればよかったか」を話し合います。出た意見は、全て模造紙に記入します。

STEP4 STEP3まで終わったグループは、さらに検討する事例はないか確認をし、必要があれば2つめの事例を出し合う。

【ルール】

- ・他の人の言うことを批判しない。
- ・一人の人の発言が終わるまで待つ。
- ・グループの構成メンバーが必ず発言できるように配慮する。
- ・お互いにサービス管理責任者の実践をふまえた意見を述べあう。
- ・話し合われた内容を口外しない。

【参考文献】

- 相澤譲治（2005）『福祉職員のスキルアップ—事例研究とスーパービジョン』勁草書房。
相澤譲治（2006）『スーパービジョンの方法』相川書房。
長田久雄（2008）『心ふれあう「傾聴」のすすめ—高齢社会でのコミュニケーション・スキル』河出書房。
塩村公子（2000）『ソーシャルワーク・スーパービジョンの諸相』中央法規。

グループホームスタッフ研修用
「ゲーミング シミュレーション カード」(仮称・名称募集中!)の、
事例集めにご協力ください。

○「判断に困った…」、そういう事例を探しています。「今から思えば、違う選択もあったかもしれない…」、「今でも、まだ、悩んでいる…」、そういう援助場面、難しい判断に迫られることが、実際働いているとありませんか?

○今、グループホーム学会では、グループホーム(ケアホーム)スタッフ研修に使う、ゲーミング・シミュレーション・カードを開発中です。YES/NOの判断が難しい事例をもとに、ゲーム形式でグループ討議をし、問題を多角的に見つめる目をやしなうこと、自分の意見を述べて、他人の意見を聴き、話し合うこと等を目指します。

○そこで、サービス管理責任者研修にあわせて、経験豊富な皆さんから、「判断に困った」「あの時の判断としては、あれでよかっただろう。でも、今から思えば、違う選択もあったかも」、そういう事例を是非ご提供ください。

○事例は、サービス管理責任者としてだけでなく、

※世話人として、生活支援員として等の、援助場面での出来事(入居者の方との出来事)

※親・親族との出来事

※グループホームのご近所さんとの関係・自治会活動・地域活動等での出来事

※職員間での出来事、法人・運営主体での(との)出来事

※他の事業所・行政・機関との出来事

※医療機関や買物先、交通機関、上下水道、電気・ガス・電話…等の利用時

等等、様々な相手や場面で、「判断に困ったこと」です。先の例以外にも、もっとあるかもしれません…。「ホームのすぐそばで、蛇が出た…」とか、「軒下に巨大な蜂の巣が…」、「雪かきでいっぱい…」というのも。

○ご提供いただいた事例は、プライバシーに配慮し、加工の上、より簡略化した形で、課題カードにします。その点は、ご理解、ご安心下さい。どうぞ、沢山の事例を御教えいただけますよう、お願い申し上げます。

【次の要素を念頭に、事例をお書きください】

●判断に困ったのは、サービス管理責任者として・世話人として・〇〇として? ●どんな援助場面で・どんな仕事中に? ●誰に対すること・誰に関係したこと? ●どんなことが起きた? ●どんな判断に迫られた? ●選んだ判断は?なぜ、その判断をした? ●判断の結果は? ●それ以外の、選択肢を想像すると? ●今、思うと…?

【事例を、お書きください。】

どうも、ありがとうございました。複数の事例をご提供くださる際は、スタッフに追加の用紙をお申し付けください。

第3章

多彩な運営主体における 共同運営方法について

1. 調査の目的と意義（100）

参考資料

- (1) 「別図－1」GH・CHの設置数の推移（101）
- (2) 「別図－3」1法人あたりの合計共同住居設置数（101）

2. 調査団体の特定と調査方法・・・・・・・・・・（102）

(1) 第一部 実施団体におけるレポート報告

- 1. 群馬における運営の共同化の取り組み実践事例（103）
- 2－1. 運営団体が異なる4ヶ所のグループホームの共同運営の取り組み
（各運営委員会が1ヶ所のグループホームを共同運営しているところからの共同の取り組み）（105）
- 2－2. 複数ホーム運営と単一ホーム運営の二つの運営委員会の共同運営化
の取り組み（108）
- 2－3. 平成22年度運営一本化にむけての同じ区内の3運営委員会4ホーム
の取り組み（113）

(2) 第二部 福島県いわき圏域での共同研修実施についてのモデル運営から

1. いわきでの実施報告（115）

1. 調査の目的と意義

本報告書は、自立支援法制定以後も障害のある本人（以後利用者）・支援者・家族が願う地域生活支援について、設置が広がり続ける共同生活援助（以後GH）・共同生活介護（以後CH）の運営形態に着目し、共同運営の可能性を調査・研究したまとめである。

平成20年度提供されている資料（別図-1）によれば、GH・CHの利用者は5万人、設置数は1万箇所（ヶ所当たり利用数5人と推計）を超えたものと思われる。その運営形態は、今年度実施した日本GH学会調査（別図-2）によると、GH・CHの設置数が3箇所以下が50%であり5箇所以下でも75%でしかないことが明らかになっている。

また、設置団体はNPO法人が26.4%を占めており、入所・通所を含む大規模な社会福祉法人に留まらず、多様な運営形態へと広がっている。

こうした小規模な運営事業者が抱えるであろう①請求事務、②サービス管理責任者の設置義務と業務である・個別支援計画の策定及び提供管理・支援スタッフの指導助言等、③本人のニーズの多様性に伴うケア会議・日中活動・土日活動等の関係機関との連携について、適時適応することの困難性を解消するための提案として、共同運営の可能性について着目したところである。

調査及び可能性については、実際に行った・行っていると思われる団体への聴き取り調査・現地調査、共同運営に協力をお願いした団体によるモデル的实践を行うこととした。

本調査・モデル的实践の目的は、

一つには運営形態が異なる団体による共同運営（事務業務・サービス管理責任者業務・サービス提供職員の研修等）が可能であるか。

二つには、一部業務に留まらず共同運営により、将来にわたり持続可能な地域生活の維持管理を提案できるかであった。

このことは、地域生活支援の主体者である利用者の暮らしが、

- ・設置に積極的に動いた当時の関係者の高齢化による持続的維持管理の不安
- ・自立支援法以後の請求事務・利用者の多様なニーズへの対応・関係諸機関との連携等

の多岐にわたる業務を担うにたりる小規模運営事業者が抱えるスタッフの不足

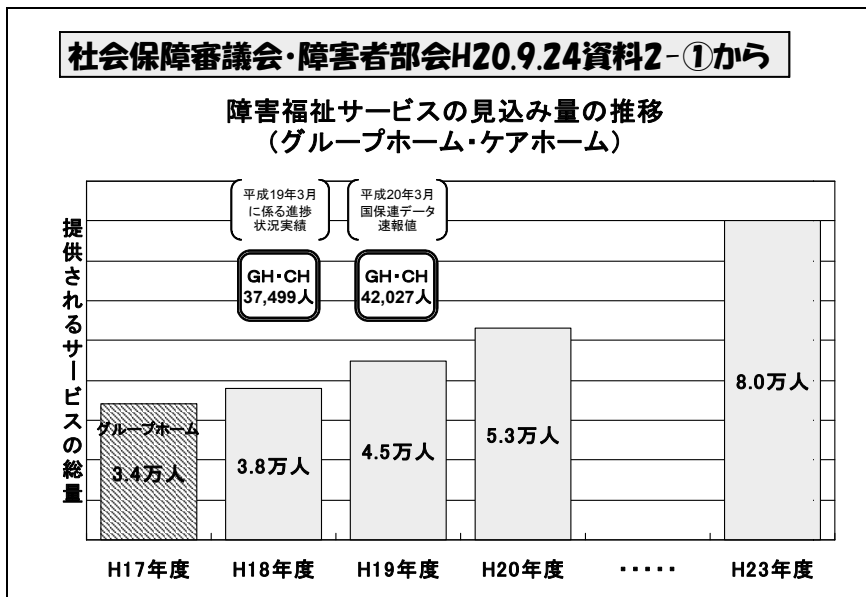
を解消するために、一定の範囲ブロック・圏域単位等でのGH・CHの集団支援体制が効果的ではないかと想定し、結果利用者が安定的に地域での暮らしを続けていくことに繋がることを期待したものである。

なお、本研究のテーマは、「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」に関する研究を事業名として掲げ、「地域生活への移行が進められ、既存法人にととまらず多様な事業体の参加によって社会資源が広がったが、NPO法人等では諸事務手続き・とりわけ請求事務等に混乱が生じ、利用者への支援内容に支障を及ぼすことも見られる。そのために、GH・CHの支援が一定の水準を保たれるよう、ブロック・圏域単位でのGH・CHの集団支援体制にかかる検討・研究」を掲げ、

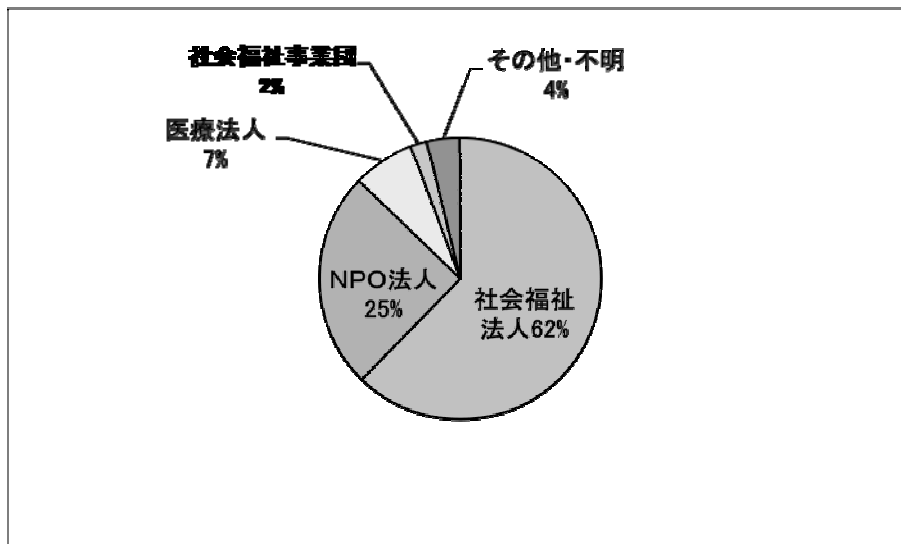
①今後のグループホーム支援としての具体的な支援体制について一定の指針を示す

②圏域・ブロック等の地域を基盤としたバックアップ体制について提案することを目的としている。

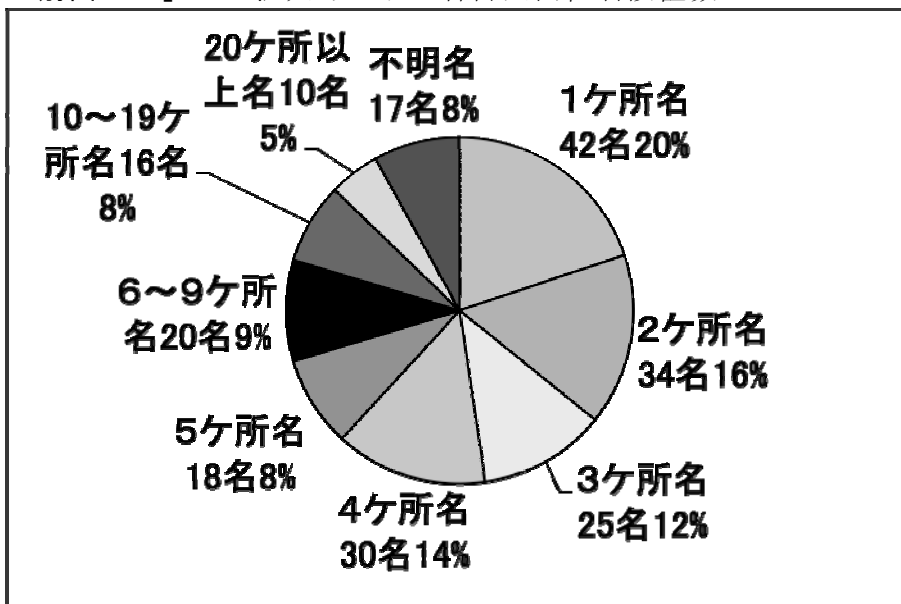
「別図－1」 GH・CHの設置数の推移



「別図－2」



「別図－3」 1法人あたりの合計共同住居設置数



2. 調査団体の特定と調査方法

①そもそも共同運営とは何か？

共同運営の範囲とは？・共同運営のイメージとは？

②共同運営の範囲とはどの程度の規模か？

ミニマムは、近隣の異なった運営法人・団体の事業所が共同で行う範囲

マックスは、障害保健福祉圏域程度。大都市圏（例：横浜なら、2，3区の範囲）

③共同運営のイメージとして

大きな事業所が小さな事業所を吸収したところは含めない

ただし、入所施設が事務管理を手伝いますよという形態はありうる

Aタイプ（小規模の事業体間、又は大きな事業所と業務の一部を連帯・連合している）

- ・サビ管を共有して配置している
- ・事務作業を共同している
- ・職員研修を共同している
- ・世話人・生活支援員・ヘルパーなどを共有し相互派遣している

Bタイプ（小規模の事業体が合併して運営の安定化を図る。あるいは目指している）

- ・合併—複数のNPO等が合併し新たにNPO等を作って運営する形
- ・ゆるやかな組織（対外的には一つの組織）、相互の既存事業所の独自性を保有し

なが

ら組合のような協力体制を組み立てて運営している形

以上を想定して、実際該当する事業所があるか検討に入った。

しかし、全国からの情報提供を呼びかけたが、極めて限定された情報しかなく、共同運営という視点が必要であると論じられていても、具体的に実施されていることは見られなかった。

限られた情報であったが、

Aタイプ—研修型では横浜市で自閉症の人たちのグループホームが共同しての自閉症の支援研修。

Aタイプ—人材派遣型では、複数のGH設置団体が検討している例。

Aタイプ—人材派遣型で、別のNPOから人材派遣を受けて、そのNPOが運営している一か所のNPOが、近隣のボランティアに声をかけて世話人を受け入れる例

Bタイプ—個人で運営していた経営をNPO法人設置運営へと切り替え、複数の個人経営も一定規模のNPO法人に集約しようとしている例

が見られた。これらの団体には、以下のフォーマットによるレポート報告の依頼をした。

※報告内容について（Aタイプ・Bタイプを実施してきた経過・・・から）

- ・動機付けは？
- ・経費
- ・ミーティングは
- ・効果は
- ・将来性は？課題は？
- ・実践レポート（具体的に行っている業務・研修等について）

（可能ならば、パワーポイントを作成していただき説明資料とする）

なお、Aタイプについては、実際にモデル運営実施団体を指定（福島県いわき圏域での共同研修実施）し、その結果を踏まえて、共同運営の実施に掛かるプロセスを分析し、GH・CHのブロック・圏域単位での集団支援体制にかかる提案をおこなうこととした。

第一部 実施団体におけるレポート報告

1. 群馬における運営の共同化の取り組み実践事例

①経過

群馬県においては、県単独事業として群馬県知的障害者地域ホーム援助事業があり、昭和54年通勤ホームとしてスタートした当初から、個人による設置が認められてきた。個人設置のホームは、当初から運営面における課題（経理・契約・世代交代等々）が指摘されてきた。平成15～20年にかけて個人運営のホーム5～6カ所が廃止の手続きをとっている。

	知的障害者地域ホーム援助事業	グループホーム事業
	県単独事業	国庫補助事業
昭和54年	通勤ホーム ・施設等を退所した就労能力のある者等の社会自立を目的としたもの ・居住地を管轄する福祉事務所の入居斡旋 ・入居期間は原則として2年以内で、運営費用を群馬県が補助	
昭和62年	自立ホーム ・自立のための指導を行う施設的性格をもった共同アパート ・就労可能と見込まれる者の非就労者も入居対象 ・入居期間の撤廃	
平成2年	地域ホーム ・地域生活できる場を提供する制度に改組 ・対象者は地域生活を望む知的障害者、定員2～7人へ変更	
平成10年	・県と市の委託事業に改組、市委託費の1/2を県が補助	運営主体にNPO法人が認められる
平成12年		就労要件の撤廃、ホームヘルプの利用が認められる
平成15年		支援費制度スタート
平成17年	個人設置の新設は認められなくなり、NPO法人格が必要となる。	
平成18年	県は平成22年3月末までに地域ホーム事業を廃止し、国事業への移行を打ち出す。	障害者自立支援法スタート

一方、国のグループホーム事業において、平成 10 年、NPO 法人が認められたことに伴い、県も運営基盤の強化に乗り出し、平成 17 年には新設については、NPO 法人格が必要となる。平成 18 年、県は平成 22 年 3 月末までに地域ホーム事業を廃止し、国制度への移行することを決定し、個人運営者に対して NPO 法人格の取得を指導する。

②個人運営ホームの共同運営にむけて取り組んだこと

平成 18 年、県から個人運営者の NPO 法人格取得がこのままでは難しいことから、地域ホームがスムーズに NPO 法人に移行できるようにとのことで、NPO 法人「まちに暮らす」に対して個人ホームをまとめてほしいとの依頼があった。

平成 19 年 1 月下旬、NPO 法人「まちに暮らす」に加入するホームを招集し、県より依頼された話を伝え、今度のことについて話しあい、共同運営するために移行準備委員会を設立し、検討調整していくこととなった。

平成 19 年 5 月総会にて、新体系移行に対し法人でとりまとめを行うことを決議し、設立準備検討会を設立し、具体的な話し合いに取りかかった。

話し合いの内容は、経理・事務の一元化、事務所の区割り、事務員の経費負担等々についてであったが、具体的に話を詰めていく中で、制度の理解ができない、仕事が煩雑になる等の不満が募り反対活動がはじまる。平成 20 年 4 月、NPO 法人「まちに暮らす」を解散することとなり、法人化して共同運営を行う道は断たれた。

③うまくいかなかったこと

個人運営している人たちは、自分たちでホーム事業をはじめたプライドが高く、他の人たちと一緒にできないと考えている人が多い。

設置者の高齢化も目立ち、今後のことを前向きに考えていくだけの気力もないという人もおり、すでに撤退を決めている人もいる。

県単独事業は、グループホーム事業の補完事業として、グループホーム事業とほぼ同額の委託費を受けており、グループホーム事業に比べて運営は楽であったため、県単事業のままでやらせてほしいという意見が強い。事業者としての自覚がうすい。

2. 横浜市における運営の共同化の取り組み実践事例

横浜市の運営委員会型グループホームがスタートして 25 年、家族がその運営を担っているところでは、その家族の高齢化が進んでいる。また、中心となる職員が病気や家庭の事情で退職した後、経験の浅い職員と新人職員で援助について話しあいながら進めていくには、職員数が少なく、職員が育つ環境にないことも大きな課題となってきた。

ここ数年、グループホームの安定と、入居者の生活の継続を可能にするためには、4～5 カ所のグループホームが共同して運営にあたる複数運営化が必要であると考え、グループホーム連絡会では、複数運営化に向けての話し合いを重ねてきた。

横浜市の運営委員会型グループホームについては、そのバックアップに障害者支援センター（元在宅障害者援護協会）が関わってきた。障害者支援センターは、それぞれの運営委員会型グループホームの援助内容に大きな格差が生じないように、様々な対応策をとってきた。グループホーム設置運営マニュアルを早くから作り、就業規則や給与規定、給与体系などのモデルを示してきたこともその一例である。

それぞれのグループホームの設立・運営については、運営委員会毎にさまざまな動機や考え方があり、援助の質や財政的な逼迫度も異なる状況があり、異なるもの同志が一緒になる「共同運営」の道を探ることは容易なことではない。障害者支援センターがど

のホームにも第三者として関わっているということが、複数運営化を探るにあたっては、重要なポイントと考えられる。

以下、横浜市における運営委員会型グループホームの共同運営化の実践事例を通して、共同運営化に必要なことを検証したい。

2-1. 運営団体が異なる4ヶ所のグループホームの共同運営への取り組み

(各運営委員会が1ヶ所のグループホームを運営しているところからの共同への取り組み)

プロフィール

設立時運営主体	運営委員会方式	運営委員会方式	運営委員会方式	運営委員会方式
制度名	横浜市	横浜市	横浜市	横浜市
ホーム名	A	B	C	D
入居者数	5人	6人	5人	5人
職員数	2人	2人	1人	1人
設立年数	2003年10月	1999年4月	1994年7月	2000年7月

(1) なぜ共同運営をしようとしたのか

グループホームを共同運営することになったきっかけは、3つある。

- ①安定的な経営をしてくため。
- ②職員を孤立させずに、育てていくため。
- ③第3者が運営していく状況を作るためである。

① 安定的な経営について

単体でグループホームを運営していくことは、将来的な運営ビジョンを出すことが難しかった。なぜかという、グループホームの収入は毎年固定されているにもかかわらず、そこで雇っている常勤スタッフは長く勤めれば勤めるほど、昇給等により費用がかさむこととなる。結果的にグループホームAは3年目で赤字になってしまった。

運営側としては、費用がかさんでくると常勤スタッフの昇給ができなくなり、昇給をストップせざるを得ない。給与が上がらなくなった常勤スタッフは将来性を見出すことができなくなりそこでやめてしまう。それでまた新しい人を雇うこととなるが、こうして2～3年で辞めていく悪循環が続くという繰り返しになってしまう。2～3年毎にスタッフが入れ代わるため、グループホームに住んでいる入居者は質の高い支援を受けることがむずかしい状況になる。

しかし、複数のグループホームが一緒になれば、効率的な人材の配置をすることができ、経費を節約することができる。それにより、運営状態に余裕ができ将来的にかかるであろう常勤スタッフの昇給分を早いうちから準備することができ、待遇面の保障が確保しやすくなる。しかし、2ヶ所のグループホームが集まったからと言って、常勤を定年まで毎年昇給できるような体制には至っていない。もっと数を増やして、運営していく必要がある。

② 職員の孤立の防止について

単体のグループホーム運営では、日ごろの支援についての悩みを相談できる人がいない状況に陥りやすい。研修等で勉強はできるが、「グループホームの〇〇さんのこの問題

について」となると、相談する人がいない現状がある。また、支援の客観性を持つことも難しく、主観的な支援になりがちになる。複数のグループホームを運営することにより、グループホームにかかわる援助者を増やし、援助者どおしで話しあったり、相談したりできることで職員の孤立を防ぐことになった。

③第3者による運営について

横浜市の運営委員会型グループホームでは、入居している当事者の親が中心となって運営をしているケースが多い。よってグループホームを長く運営していくと、親もその分高齢化をしていき、中には亡くなり、疾病等により運営していくことが難しい状況になってくる。現実、グループホームBの親御さんで亡くなられ、介護等の問題で運営に入ることが難しい人も出てくる状況になっていた。

そのような状況の中で、親なきあとの生活が継続できるようにすることに迫られ、親以外の方が運営をしていけることを目指して、共同運営をするようになった。

(2) 共同運営に向けて何から手掛けたか

①4ホーム共通の悩みを話しあう機会からのスタート

自閉症の人たちが入居している4つのグループホームの運営員委員会に関わりのあった社会福祉法人の職員が各グループホームの共通の悩みを把握していたことが大きかった。4つのグループホームが同じ悩みを抱えていたことから、その職員がそれぞれのスタッフに呼びかけてくれた。それぞれ自閉症の入居者の支援の共有化や相談などがしやすくなるようにという理由からであった。

②連携のあり方を話しあうとともに援助についての勉強会

その後、4ホームの職員が集まってグループホームの連携のあり方の勉強会を開き、連携の仕方を考えていった。また、4つのグループホームの運営委員長同士が集まりミーティングを重ねて、同じ悩みを持つことを確認しあっていた。

その他に、法人から自閉症の専門家を招いての勉強会を同時におこなった。その場で自閉症の知識・専門的な関わり方等を学び、また各グループホーム入居者等の事例についての話し合いをし、日頃抱えていた悩みなどを相談する機会を持っていた。

③人材の紹介をしあう

アルバイト・ボランティア等の相互融通については、グループホームBで募集したアルバイトをグループホームAなどで紹介してもらうことがあったが、基本的に相互融通などはおこなっていない。

(3) その過程から見えてきた課題は何か？

①運営方針のちがいを

4つのグループホームスタッフが集まり打ち合わせを重ねてきた結果、見えてきたことは、まず親亡き後の生活についての準備や、複数のグループホームが集まって運営をすることに対する考え方等にグループホームによって温度差が生じていた。連合を急ぐホーム、まだ連合していく必要がないと思っているホームなど、足並みはそろわなかった。

②財産の共有化

また各グループホームの運営状況や自己負担金などもそれぞれ違っていたので、4つ

のグループホームが時期を同じくして連合することは難しい状況となった。

③職員給与、業務のすりあわせ

そのほかに職員給与などについてもそれぞれバラバラだったので、連合することによりそれぞれのスタッフが不利益を生じないように調整することも必要だった。

(4) その課題をどのように解決したか

①運営方針のちがい

各グループホームに温度差があることから、連合することを必要とするグループホームA、B 2ホームがまず最初に連合することが決まり、グループホームC、Dは今後段階的に連合していくこととなった。

②財産の共有化

また、財産については各グループホームが積み立てているものは、そのホームで使っていくこととした。自己負担金については据え置きにし、各ホームの入居者が連合することにより不利益を生じないように配慮した。

③職員給与、業務のすりあわせ

職員の給与等に関しては、待遇がいいほうのグループホームの給与規定に合わせる形となり、職員間でも不利益が生じないように配慮をした。

(5) 共同運営にして何が変わったのか？

①良くなったこと

- 1、職員の効果的、効率的な配置により運営が安定した。
- 2、緊急時に対応できる職員が増えた。
- 3、お互いのホームの良い面を導入できる。(生活の組み立て方、支援内容等)
- 4、給与条件を職員間で話し合いながら現実的に決めたことにより、納得のできる給与になった。そのことが雇用の安定につながった。
- 5、運営を担っている親にかかる負担が軽減された。
- 6、職員間で役割分担ができるようになった。(現場責任はA職員、会計責任はB職員、苦情処理はNPO法人の職員、親との調整役はNPO法人の職員など)
これらの責任全てを一人の職員が担ってしまうことが、グループホーム職員の大きな負担になっていると思う。

②課題になったこと

- 1、2ホーム運営では共同運営の効果がまだ薄い。
しかし、2ホームが合流するにも3年の歳月がかかっており、その後もホーム毎の運営方針での折り合いが難しく、残り2ホームの合流はなかなか進まない。できあがったホーム同士を共同化していく難しさを感じる。
- 2、グループホームを長期的に安定した運営にしていくには程遠い。今後、もっとグループホームの数を増やしていくには、職員どおしを束ねていくコーディネーター役が必要になってくる。

2-2. 複数ホーム運営と単一ホーム運営の二つの運営委員会の共同運営化の取り組み

プロフィール

設立時運営主体	運営委員会方式 (A 運営員会)						運営委員会方式 (B 運営委員会)
制度名	横浜市						横浜市
ホーム名	I	II	III	IV	V	VI	VII
入居者数	4人	5人	6人	4人	5人	4人	4人
職員数	2人	2人	2人	1人	2人	1人	2人
設立年数	1984年 11月	1991年 1月	1997年 4月	1999年 2月	2000年 9月	2007年 10月	1991年9月

(1) なぜ共同運営をしようとしたのか

設立して17年が経過し、運営を担っていた家族が高齢化してきたため、将来にわたって入居者が生活を支えていけるようにと、B運営委員会は同じ区にあるA運営委員会への運営の一本化を希望していた。

平成19年5月、中心を担っていた職員が病気に倒れ、突然長期の休職をすることとなった。後に一人残された職員は、これまで責任者の任務についていたことはなく、様々なグループホーム業務を休職した職員が担っていたことから、多くの負担がかかることとなった。まず、日々泊まりの援助者を確保することに苦労することとなった。それまでグループホーム連絡会でつながりのあった多くのグループホーム職員たちの協力もあったが、アルバイトに入ってくれる人材を確保することは非常に困難であった。新しく入るアルバイトの人たちに援助の方法を伝えることも残された職員にとっては、はじめてのことで、それも精神的な負担となったようだ。

休職していた職員は、泊まり勤務ができない状況で、復職は困難であったため、退職せざるをえなかった。結局、後に残された一人の職員と新人職員で現場を担うこととなった。

中心を担っていた職員が倒れてからの一年間、かろうじてグループホームを閉めることなく切り抜けたものの、単一のグループホームは、援助者の継続に非常にもろいことを実感してきた。

(2) 共同化の基盤となったこと

A運営委員会とB運営委員会は、同じ運営委員会型のグループホームとして運営しており、障害者支援センターのバックアップを受けてきた。その運営にあたっては、障害者支援センターが作成した運営マニュアルに沿った運営をしている。

また、A運営委員会とB運営委員会は、横浜市グループホーム連絡会でともに活動しているグループホームで、入居者部会やその他会の活動を通して、運営者、職員、入居者間で、よく知り合っている関係だった。

以上のことが、共同化をスムーズに進める基盤となっている。

(3) 共同化の進め方

知り合うことに時間を要することはあまりなかった。A運営委員会で夏休みや、ゴールデンウィークなどに入居者が集まって楽しむ企画に、B運営委員会のメンバーを招い

たりしている。

共同化にあたっての基本的な進め方は、B 運営委員会の運営上必要な書類の作成、契約、労務管理、援助に関する相談等は地域生活センターが担っていく方向で整理し、切り替える必要があるところは切り替える。現場の援助については、当面は、これまで通り現場の職員と家族の間話し合いをもちながら進めていってもらったこととした。

また、B 運営委員会は解散することとなるが、これまで培ってきた地域の協力者とのつながりは存続できるように、年に1回程度、交流の場を設けたらどうかということになっている。

具体的に運営の一本化にあたって行ったことは、

① 労務については、A 運営委員会のホームとの業務内容、労働時間の調整、給与事務の引継ぎ、会議の持ち方などのスタッフとの合意。

就業規則の休憩時間の取り方については、ちがいがあつたため、それはA 運営委員会の就業規則にあわせることで職員と話しあつた。他、勤務の組み方や業務内容に関する事は、一年間の移行期間の中で話しあいながら進めていくこととした。

② 通院記録、日誌等、必要な書式をA 運営委員会のやり方に変えていく作業

一本化したあとのイメージを職員にもってもらうために、日誌等の書式を11月にわたし、日誌をつけてもらうなどの試行をおこなつた。

③ 運営主体の変更に伴い、援助について入居者との契約の変更

1月に、入居者の家族からの健康や生活の聞き取りのシートをわたし、2月に回収。その後、職員から援助内容についての話を聞く機会を設け、家族から受け取った聞き取りシートとあわせて、職員と現場でおこなわれている援助について確認をおこない、A 運営委員会との援助の合意書の作成。3月、入居者に署名してもらう。

④ 居室使用契約書の取り交わし

B 運営委員会の建物の状況と家賃などを確認し、A 運営委員会と入居者との居室使用契約書を作成し、3月に入居者、家族に署名してもらう。

⑤ 平成21年度予算の作成

3月16日のB 運営委員会の事務局会議に出席し、平成21年度予算案を示し、その修正作業をおこなつた。基本的には、これまでB 運営委員会で作成してきた予算内容の継続とした。

⑥ 入居者負担金の整理

3月16日のB 運営委員会の事務局会議で、入居者負担金の整理をした。A 運営委員会のやり方にあわせて会計の流れを整理し、家賃、水道光熱費は運営費へ、食費、物品費については、現場責任者である職員が会計をおこなうようにした。

⑦ 運営委員会への参画

B 運営委員会がA 運営委員会と一本化するにあたって、B 運営委員会から運営者代表と職員代表各1名にA 運営委員会の運営委員となってもらい、3月28日に平成21年度事業計画に関する運営委員会を開催し、一本化される。

(4) 今後のこと

B 運営委員会は、このあと平成20年度決算を終え、財産の整理、様々な名義の変更などをおこなつたあと、5月をメドに解散することになっている。

この経過の中で、A 運営委員会への最終的な財産の引継ぎ、名義の変更などをおこなつていくこととなる。

家族としてグループホーム運営にたずさわって

いきさつ

知的障害が重く自閉症の息子の親亡きあとの生活をどうしたら良いかと漠然と考えてはいて、入所施設を見学したりしていました。

施設を見ても「こんな自由のないところではとても息子は暮せないだろう」と思い、また施設内にあるグループホームも見学しましたが、全員就労していること、夕食だけ作ってもらうだけで、あとは全部自分たちで生活しているという説明に「息子にはとても無理だ。」と思い、どうすればよいのか答えは見つかりませんでした。

息子が25歳の1990年の春、友人に「グループホームをやらない？」と声をかけられました。親族の方が中区にアパートを建てるので、一部を希望に合わせてくださるというのです。息子には団体生活はどうてい無理だと思いましたが、手伝うことにしました。

グループホームとは

ところが、声をかけてくれた友人も私も「グループホームとは何か」を良く知らなかったので、有志を募って（財）横浜市在宅障害者援護協会（現在の障害者支援センター）に行き、勉強会をすることになりました。

分かったことは、どんなに障害が重くても大人なので、訓練するのではない。グループホームは団体生活ではなく、ひとりひとりの意思を尊重し、自分で出来ることは自分でやり、できないところは援助するところだということです。これはもしかしたら息子にも向いているのではないかと感じました。

その頃すでに横浜市には法人運営ではない運営委員会方式のグループホームが3か所あったので、見学をし、リーダーの障害者に対する理念をうかがったり、入居メンバーのデイでのお手伝いをしばらくしたりして、その援助の仕方にこれぞ私が求めていたものだと納得したのです。

準備

息子が通っていた授産所の保護者会で学びたての理念を披露し、興味がある人を募ると、12人（18歳から26歳）になりました。

授産所の保護者会といっても月に一回集まるだけで、ほとんど活動もしていなかったもので、在宅障害者援護協会や周りの人たちの助けを借りて夢中で走りながら考え、準備をしていきました。

月に一回のお楽しみ会とお泊まり会をすることに決め、ボランティアを頼みました。お楽しみ会は映画鑑賞、カラオケ、アイススケート、ボーリングなど、親はなるべく口出ししないで見守ることにしました。（これがとても難しいことでした）

お泊まり会をはじめ通所先の近くにある活動ホームを借り、のちにマンションを借りて一度に泊まる人数も半分にし、回数もふやし、練習というより、ひとりひとりがどんな人なのか、集まるとどうなるのか、どんな援助が必要なのか、探りながら進めました。

その取り組みを通じて、この人たちの経験がいかに少ないか（何もさせてもらっていない）、また、本人に決めさせないで親が口出ししていることがいかに多いかを改めて知ることとなり、驚きました。

本人らしい生活を実現するには、親亡きあとではなく、今からグループホームが必要

なのだと通感しました。

翌年、建物が完成する前に職員を探し、入居希望者を12人の中から募り、一年だけという人、続くかどうかわからない人も含めて最終的に5人（知的障害の重度4人、中程度1人）になりました。

スタート

スタートしてからも親たちで相談し、職員、アルバイトやボランティアなど、つてをたどったり、ハローワークに求人を出したり、資金の少ない中、運営委員長、会計、事務、地域との付き合いなど親が分担して、慣れない仕事に苦労の連続でした。

毎月一回は必ず親と職員でメンバー一人一人の様子を話し合い、どういう支援をすればメンバーの生活がよりよくなるかなど解決につなげるように、なるべくオープンな話し合いをして来ました。

ハプニングや、大変なことも沢山ありましたが、入居しているメンバーが皆少しずつ自然にできることが増え、自信が付いて態度も堂々としてくると見ると、苦労も飛んでしまいました。お金が分からなかった人も、「赤いお金と白いお金を入れると（自動販売機から）ジュースが出るんだよ。」と得意そうに話してくれたときは「やったーっ！」でした。

親も年をとって

始めは職員の入れ替わりが多かったのですが、4年ぐらい経ったときに就職した職員が長く勤めてくれていて、信頼できる人なので、スタートして8年目から、それまで全て親がやっていた運営に関する事も任せることにしました。親だけでやっていると、ともすると「このグループホームは私たち親のもの」みたいな感覚が出て、職員との関係にも良くないと思ったからでもあります。

9年経ったとき、運営委員長が高齢のため引退したいとのことで、それまで運営委員だった区内の先輩グループホームの方に委員長をお願いし、会計も他の方をお願いして、親たちは毎月の話し合いは続け、なるべく引いて行くようにしました。

確かに親も60代半ばを過ぎ、体調が良くない人も出てきたので、これから先、単独の運営員会ではもう持たなくなるというのは目に見えて来ました。

ピンチ

区内でいくつかのグループホームを運営しているA運営委員会の仲間に入れていただくことになり、準備を進めていた一昨年、12年も勤めていた主任職員が脳卒中で倒れ、あとは若い職員一人ではとても持たないという事態になり、本当の窮地に陥りました。今まで、たびたび困難に遭って来ましたが、これほど困ったことはありません。

幸い、横浜市グループホーム連絡会でつながりのあったいくつかのグループホームからの応援も得られ、また、ヘルパー事業所の協力もあり、なんとか1年間を持ちこたえることができましたが、この状態が長くは続かないのは余計にはっきりしました。

また、長年一緒にやってきた友人(入居者の母親)が昨年10月に亡くなり、ついこういうときが来たのだ、これから「親亡きあと」になるのだと、身にしみて感じました。

友人の娘さんはお母さんが亡くなっても、グループホームを自分の家として安定して暮らしているのが救いです。「親亡きあと」に突然入居したのでは、こうはいかなかったことでしょう。

大きいグループに

この4月からA運営委員会の7つ目のグループホームに加えていただくことができ、本当にホッとしています。思い返せば17年半が経ちました。メンバーは少し入れ替わりがあり、今は4人になりました。昨年4月から新人職員も来てくれて、新しい体制でなんとかなりそうです。

これまでは、一つのグループホームだけの都合で、体制や規約を決めて来ましたが、同じにするべきところは合わせています。

運営の重荷が減り、全体の事務関係はA運営委員会でやっていただけるので、職員の事務量は軽くなり、入居者の援助や研修にも力を入れることができるでしょう。

今まで続けてきた親と職員の月一回の話し合いや、町内のおつきあいは今後もできるだけ続けていきたいと思っています。

2-3. 平成22年度運営一本化にむけて同じ区内の3運営委員会4ホームの取り組み

プロフィール

設立時運営主体	運営委員会方式	運営委員会方式		運営委員会方式
制度名	横浜市	横浜市	横浜市	横浜市
ホーム名	A	B	C	D
入居者数	5人	5人	6人	4人
職員数	2人	2人	2人	2人
設立年数	1987年10月	1997年4月	1999年5月	2002年3月

(1) なぜ共同化をはかろうとしているのか

4ホームの設立の経緯や時期はそれぞれ異なっている。それぞれに子どもに充実した人生を送ってもらいたいとの思いからグループホームを設立したことは変わらないが、実際の運営では、多くの問題を抱えてきた。

Bでは2年目に職員の入居者に対する関わり方の問題があり、それをきっかけとして、非常勤職員の解雇、それにともなって他の職員も退職となり、体制が不安定になって大変な時期があった。

Dも職員が定着せず、運営を担っている親が毎年のように職員雇用で苦勞し、グループホームの援助は経験のない職員どおしの体制でなかなか充実できないで現在に至っている。

また、Aは入居者の退居が頻繁にあり、また、入居者への職員の対応をめぐるの問題、職員の交代もあって、なかなか安定しない状況があった。

職員体制も安定し、まあまあ平穩にやってこれたのはCだけでした。

ここ数年の人材確保の困難さも影響して、職員が退職した後、次の職員が決まらないという事態も発生し、一運営委員会1ホーム運営では問題解決の糸口が見つからず、グループホームにおける入居者の生活支援は、その質を問うことすら思うようにいかない状況になりつつあった。

また、たまたま採用した職員どおしの相性が悪いとお互いのコミュニケーションもはかれず、それぞれがバラバラの援助をおこなっていたり、孤立してしまったりするようなことも見受けられた。

①同じ区にあるこれら4ホームが、一運営委員会1ホーム運営のままで同じような苦勞を背負っていてもいい方向には進まないこと。

②今後、4ホームが一つになることにより職員数が増え、職員間で話しあえる規模が得られること、それによって職員の連帯感が生まれるのではないかとということ。

③また、4ホームで一人のサービス管理責任者を配置することができれば、経験が不足する新人職員だけになってしまうことが防げ、援助を継続できなくなってしまうような事態を改善することができ、入居者の支援も現場職員だけでなく、より厚みを増した支援が期待されるのではないかとということ。

以上のような理由で、区内の運営委員会型のグループホームが平成22年4月の運営一本化を目指して、運営基盤の強化をはかるために連結連合に向けての実践をはじめた。

(2) 共同化に向けて何から手掛けているか

設立の時期や経緯に違いがあり、運営の内容(規約・規則類)、支援の内容なども多少のばらつきがあるので21年度中に共通のものに作り上げるための準備作業をすすめ

ている。

平成 20 年度よりすでに、行事などを 4 ホーム合同で企画し、入居者同士の交流、それに伴う職員間の情報交換を実施している。

4 ホーム共同化の取り組みのための会議（職員 8 名と活動ホーム職員 1 名）を毎月 1 回開催して、職員間の情報交換、入居者間の交流を図るためのレクレーションや防災訓練などの企画・実施を行っている。

（３）職員の質をそろえるための研修の取り組み

共同化にあたって、大きな課題となっているのは、一緒になる職員の質を一定レベルにそろえていくことである。職員どおしが入居者の生活を支援していくにあたって、一緒に話しあいながら進めていけるようにするためには、入居者に対する考え方、援助についての考え方を同じ方向性にそろえておくことが必要ということで、平成 21 年 3 月には、障害者支援センターの協力も得て、支援センターの人権擁護検討に関わりの深い方を講師にグループホーム職員としての支援のあり方に関する研修会を実施している。

○ 3 月 5 日 職員研修

飯野先生を講師として招き、障害のある人への人権、グループホーム職員としての心構え、仕事の振り返りの必要性、および自分のおこなっている支援について自分で考えるための方法を学ぶ。

また、今後、障害者自身の話を聞くことも研修としてやっていきたいと考えている。

（４）平成 21 年度の取り組み予定

共同運営にむけての最後の一年となり、運営基盤をそろえていく作業の仕上げをおこなっていく予定。

- ①事務の一本化(会計の共同化)
- ②それぞれの職員が他のホームに勤務してみることや、複数ホームで非常勤職員・アルバイトの共有化をすすめる。
- ③運営規約、就業規則、会計規約等、規約の一本化
- ④職員研修の継続と職員どおしが話しあう機会をもつようにしていく

まとめ

群馬でも横浜でも、グループホームの創生期、各自治体独自の制度を設けて、グループホームという形の地域生活を進めてきた経緯があるが、スタートから 25～30 年を経過している。

任意団体による運営は、それまでの大規模な法人による事業しかなかった中、当事者に近い人たちの関わりを可能にしてきたことで、入居者の生活にあわせて小回りのきくグループホームのあり方を提案してきた面では非常に重要な試みをしてきたと思われる。

一方で、任意団体運営のグループホームは、多くのところが単一のグループホーム運営という形をとっており、運営面では様々な課題を抱えてきた。その最も大きな課題は、単一のグループホーム運営をおこなっている運営主体では、入居者の生活を長期にわたって継続していくための運営体制が保てないということである。

グループホーム入居者の生活を考えた時に、小規模であることは大切なことであり、

一つ一つのグループホームにおける小規模化と、入居者主体の生活を原則として運営していくことは欠かせないことであるが、一方で、4～5人のグループホーム1カ所で、入居者の生活を長期にわたって支援していくことは困難ということである。

単一ホーム運営の場合の長期運営が困難な原因としては、①援助者数が少ないことからくるもの、②運営が個人に委ねられる傾向があることから、個人の理由（高齢、病気など）によって運営が不安定になりやすいことなどがあげられる。

①については、援助者の交代があると、援助を教える人がいない状況になりやすく、それを機に援助体制が不安定になりやすいこと。援助者が少ないことから、話し合いの機会が作りにくく、援助者どおしが切磋琢磨する基盤が乏しいこと。これらのことは、援助者が継続しにくい、援助がひとりよがりになりやすいといった環境をもたらすこととなりやすい。

②については、任意団体の中心で関わっている人に負うところが大きいことから、その人の変化によって運営が困難になった時に運営を変わりうる人がいなくなり、行き詰まる事態が起こりやすい。

群馬でも横浜でも、取り組み方は違うが、小規模であることに対して、複数運営化をはかることによって改善しようとする試みがおこなわれているが、異なる運営をおこなってきたところが、一緒になっていく過程においては多くの困難をとまなう場合が多い。しかし、入居者の生活が運営者の都合に左右され、立ちゆかなくなるような事態は回避することを考えておかなければならない。

運営の異なる運営委員会が一緒になっていく過程では、入居者の暮らしの継続を確保するという大きな目標に向けて、お互いが小さな違いを乗り越えていく努力を迫られる場合が多い。その時に仲介役をつとめる第三者機関があるかどうかは、成否の鍵をにぎることになると思われる。群馬では、複数運営化をすすめることを、当事者の立場にある人が呼びかけ、その推進役をおこなっていることが、結果として様々な運営者間の違いの方を際立たせることになってしまったのではないかと考えられる。

横浜においても、運営委員会ごとの小さな違いはたくさんあり、実際にはなかなかうまくいかない課題もたくさん抱えているが、間に入ってお互いの考えを聞いて接点を見つけ出し、様々な提案をしていくといったように、第三者である支援センターの関わりがあることが、少しずつでも目的に向かって進めていく時に役立っていると思われる。

グループホーム創生期に深い思いを持って、グループホーム運営に携わってきた人たちは、各地に少なからずいると思われる。個人が深く関わって維持してきたグループホームが個人では運営できなくなる状況がいつか訪れる。そのような時に、どのような立場の人が、どのようにして、入居者の暮らしを次のステップに引継いでいくのかといったノウハウが必要であると思われる。

グループホーム運営に関する見守りと、運営が逼迫した状況に置かれた時にその入居者の生活を守り、つないでいくしくみとしても、見守りの第三者機関が存在することは必要である。

また、グループホームの運営については、「グループホームの小規模化」と「グループホーム運営の長期安定」という両面をどちらもかなえる運営のあり方こそ、これからも問い続けなければならない課題と言える。

いわきでの実施報告

1. 実施経過について

いわき市内のGH・GHを設置運営している法人は社会福祉法人が5法人、NPO法人2法人、医療法人1法人という状況です。

これまでは、それぞれの法人独自で立ち上げお互いの利用者の情報は全くと言っていいほど分からない状況で相互の連携は全くとられていませんでした。

グループホーム学会からの今回の話を受けて、いわき市障害者地域自立支援協議会の中で対応できないかいわき市障がい福祉課と検討しましたが、まだうまく活用できないということになって急遽「いわき障がい者地域生活支援連絡協議会」を市内のグループホーム運営法人等へ呼びかけて平成21年1月に組織化することにしました。また、研修会場に関しては、いわき市障がい福祉課の全面的な協力を得て「いわき総合保健福祉センター会議室」を無料で借用することができました。

そもそも、いわき市は中核市であり一市一保健福祉圏域ということで、きちんとしたネットワークを図れば行政的にも機能する可能性があるといえます。その意味で、共同運営方式によるサービス管理が有効に働く可能性について検討するための研修会を企画しました。

開催日時については以下の通りです。

- | | | |
|-----|---------------|--|
| 1回目 | 平成21年1月15日（木） | 10:00～12:00（世話人の部）
1:00～4:00（サービス管理責任者の部） |
| 2回目 | 30日（金） | 10:00～12:00（世話人の部） |
| 3回目 | 2月12日（木） | 10:00～12:00（世話人の部）
1:00～4:00（サービス管理責任者の部） |
| 4回目 | 26日（木） | 10:00～12:00（世話人の部） |
| 5回目 | 3月12日（木） | 10:00～12:00（世話人の部）
1:00～4:00（サービス管理責任者の部） |
| 6回目 | 19日（木） | 10:00～12:00（世話人の部） |
| 7回目 | 26日（木） | 10:00～12:00（世話人の部）
1:00～4:00（世話人・サービス管理責任者の部） |

メイン講師として山田優氏を招いて主にインシデント法を活用した気づきのワークショップを実施し、3月には防災について神戸大学の西先生に分かりやすく説明いただき最後の7回目には、地元いわき明星大学の吉川教授からストレスマネジメント法について、さらにグループホーム学会代表の室津氏と茂美氏による基本的な整理をお願いしました。

2. 今回の共同研修会の実施結果

参加者からは、世話人・サービス管理責任者としての意見として以下の感想が寄せられた。

- ・ 途中からの参加でしたが、一番ヒットしたのは、インシデントプロセス法です。世話人の質の向上になると思います。法人に話をし、来年度より月に1度インシ

デントプロセスをやることになりました。

- ・ 相手を見る方向、とらえ方、やり方等が勉強になりました。インシデントプロセスを法人でも話をしてやってみたいと思います。GHをやっていますが、他の法人との話を聞くことができよかったです。世話人からも、同じ様な話がありました。
- ・ 初めて参加しました。地域の中で、別の法人との関係があれば、いままで解決できなかった問題も、解決できるのではと思いました。
- ・ いろいろな話を聞いてよかったです。世話人として1年間利用者と接したことを振り返ることができました。ここでの経験を、仕事で生かしていきたいです。
- ・ 研修会は2回目の参加です。分からないこともあるので、これからも勉強していきたいです。これからは、世話人・利用者・支援ワーカーみんなでの話し合いの場を持っていきたいと思いました。
- ・ 初めての参加でした。室津さんのお話・他の方の意見を聞くことができよかったです。

どんな悩みを、どんな風に解決しているのかを聞くのが大事だと思いました。

- ・ 2回目の参加です。連絡会で、世話人より他のGHの状況をいろいろ聞いたので良かったとの話がありました。今回やったチェックリストを持っていても、やっていなかったもので、連絡会の中でやってみようと思いました。
- ・ 今まで施設におり、地域支援というものは分かりませんでした。今回は初めての参加ですが、援助について関わるにあたって参考になりました。施設では、部屋替えは職員で決めてしまうことがあったが、利用者本人に聞くことが大切なんだなと思いました。

以上世話人研修に関しては、おしなべてインシデントプロセス法による気づきでいろいろな視点から日常の支援場面での対応があるということを知ることによって入居者への支援のあり方に変化が見え始めてきているようです。しかも違う法人の世話人がどういふ働きをしているのを確認しながら自分の入居者への関わり方について気づきが出ることもおおいに良かったと思われます。サービス管理責任者向け研修においてはやはり、インシデントプロセス法の有効性が世話人の場合と同じように認められます。ただ、同一法人だけでのインシデントプロセス法を使った研修会では、馴れ合いになる可能性がある所以他法人との交流が必要であることも確認できました。また、グループホーム内の密室性・ミニ施設化の問題を解決していくためにも定期的な世話人同士の交流研修の場は必要であります。

次に、個別支援計画の事例による検討においては、自立支援法で義務づけられているため取りあえず作れば良いというレベルが見受けられます。そのため、とりあえずいわき市内のそれぞれの事業所が現在用いているアセスメントとケア計画作成関係の様式を持ち寄り情報共有化をしました。どの様式がいいかということではなくどういふ視点からそれを用いているのかを今後検討していく必要性も感じられます。

そこには、ケアマネジメントという視点、特に本人中心のマネジメントという視点がかけていると思われます。このことは、他の福祉サービス事業所でも同じような傾向が見受けられるところでありアセスメントからケア計画に関わる標準的な項目や様式にしたがい質の向上を早急に図っていくことを参加者一同で共通認識できました。この点に関しては、全国レベルでの検討も必要と思われますが、むしろ一定圏域の中で組織されたものがその地域の障害ある人たちがどのような人生をそこで過ごしていけばよいのかという視点から粘り強く取り組んでいくことによって構築していかなければならないです。

3. いわき市での課題と可能性

今回の連続研修を通していわき市での課題としては、サービス管理責任者が単独でその業務に当たっているのは一法人だけであり、その他は日中系サービス提供事業所との兼務という形であり、利用者主体の支援のための方法を常に考えている状況になっていません。特に他業務が主ということでありグループホームの質向上の視点を持ちづらいようである。

さらに連携の必要性は認めているものの、だれが・どのようにしてということに関しては他力本願で積極的な関わりをしようというところまでにはいたりませんでした。

そもそも地域生活支援という視点からするといろいろな資源を有効活用して互いの弱さを担いあうということをししないと利用者主体の支援をすることがすぐに困難になっていくことは明白であり、その弱さの認識をもっとしないといけないということでもあります。

今後に向けては、せっかく出来たこのような研修の場を継続して欲しいという要望が強いこともあって、いわき市地域自立支援協議会の中での活動の可能性について検討を図っていくこととなります。それは、市内には障害者関係の連絡協議会が既に存在していることから新たな任意組織でネットワーク化を図ることは難しいものがあるためということもありますが、むしろ積極的に地域自立支援協議会を活用したほうが動きやすく効果のあるものが期待できるのではないかと考えられます。ともすると、一法人で日中活動から生活まですべてを握ってしまうことしか考えられないでサービス提供をしてくているのが多くの法人の現状ではないのかと考えられます。これではいつまでたっても利用者主体のケアマネジメントなど機能することができなません。つまり、個別支援計画の必要性もなくなってしまうのではないかと不安になります。地域で連携をして多くの資源が一人の人を支援するというシステム作りが必要になってくるわけであり、

任意で組織されたものでは、各法人の思惑を越えて一人一人のニーズに即したサービス調整を図ることが出来にくくなってしまいうため、自立支援協議会における地域支援部会の機能が重要になってくるところと思われるからです。専門部会においては定期的な個別支援計画の確認と、更なるマネジメントの必要があればどう構築していくのかというような検討も出来るようになることが期待できます。そういう取り組みをしていくことからお互いの弱さを補い合う方法としての共同運営方式が見えてくるのではないのでしょうか。

最後に、いわき市においては、せっかく出来たネットワークを維持するためにも21年度は「いわき障がい者地域生活支援連絡会」として研修等を企画しながら、22年度からいわき市地域自立支援協議会地域生活支援部会の設置にむけていわき市障がい福祉課と検討をしていくことにします。

第4章

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

～グループホームの横のつながりをつくる・育てる方法を探る～

1. なぜ横のつながりなのか(研究の目的) (119)
2. 地域内でのグループホーム同士の連携に取り組んでいる3地域の実態紹介 (122)
3. 自治体会議と今後の課題 (128)
4. 全体のまとめ (171)

1. なぜ横のつながりなのか(研究の目的)

～はじめに～

(1) グループホームは小規模であることが入居者にとっては大切であるが、援助者は孤立しやすい。

障害のある人が地域の中で普通の暮らしを営むためには、グループホームは小規模であることが望ましい。

一方で、単一にグループホームは援助者数も少なく、深夜の支援時間もあり、入居者の多様な援助に対応するため、援助者が孤立しやすい傾向がある。グループホームにおける援助者の孤立は支援の質の向上と相反する結果を招くことになる。

グループホームが入居者にとって住み心地のいい、自己実現の場となるためには、援助者の継続と援助の質を維持することが求められる。グループホームの「風通しのよさ」「横のつながりのあり、なし」と支援の質および職員の仕事のしやすさとの関連について、どのような方策が必要になるのかを検証したい。

(2) 援助の継続と質を維持するためのこれまでの取り組み

日本グループホーム学会では、グループホームの援助者の質の向上と、孤立を防ぐための取り組みとして、平成18年度から、グループホーム援助者の研修に関しての研究を行ってきた。

グループホームの援助者は、仕事の特性上、研修を受けにくい環境と条件にあることが問題として挙がってきた。なぜ、グループホーム援助者が研修弱者になりやすいかという理由はいくつかあるが、大きくは次の2点であった。

- ① 自分の判断だけで、研修に参加する事が難しい立場にある。(場合によっては、研修に関する情報も知らされていないことがある)
- ② 1日の中での仕事の時間帯が、朝と夕方となっているところが多く、昼間の時間帯で自由になる時間が短い。そのため、移動に時間がかかる場所での研修には参加しにくい。

このような問題を踏まえて、移動時間がかからないように、なるべく小規模なエリアを設定し、グループホームの援助者が集まりやすい研修を企画することでモデル的にやってみたところ、研修を受ける側(世話人)からは好評だったが、新たに次のような課題も浮かび上がってきた。

小域の単位での研修を行っていきこうとすると、講師も含めて人材の確保が困難であると言う事と、その地域のグループホームに呼びかけ、集まるきっかけづくりを担う人がいないと研修を組むことができないと言うことである。

このような役割を担う人材の育成のためにを関東地区、関西地区の2箇所において、計19都道府県から77名の人達に集まってもらい、「コアスタッフ育成のための研修」を行った。合計4日間にわたる研修を受けてもらい、その成果をそれぞれの地元で実践してもらうという取り組みを進めてきた。

その結果、グループホームどおしのつながりが出来てきている地域と、なかなか取り組みがうまくいかないという地域が出てきている。

また、参加された方の本来の業務内容も様々で、相談支援を行っている方から世話人や施設職員など、なかなか本来業務以外の時間を取ることが難しいと言うような意見もあった。

(3) なぜ、グループホームのネットワークが重要なのか

なぜ、グループホームのネットワークを作る必要があるのか、それを作ることによって期待されることとして次のようなことが考えられる。

これまで述べてきたように、援助者の孤立を防ぎ、質を高めあう機会として、グループホームのネットワークをつくり、定期的に研修の機会を持つことの意味は各地で検証されてきているところですが、グループホームのネットワークの必要性はそればかりではない。

たとえば、ネットワークができることで、入居者の抱える課題やリスクにその地域の関係者が協力して取り組むことが可能になったり、援助者どおしが課題を話しあうことによって、閉鎖的になりがちなグループホームをお互いに見守りあうしくみができるはじめるのではないか。また、ネットワークが生まれることで、入居を希望する人たちの情報と、受け入れる側の情報が結ばれるしくみができるのではないか。

- 1、 入居希望者の希望を実現するための窓口
病院からの退院促進や入所施設からの地域生活への移行、在宅からのグループホーム利用などの窓口
- 2、 入居者のセーフティーネットワーク
入居者が地域で生活する上で起こりうるリスクに対する備え
消費生活被害、防災等、地域とのつながりの中でリスクを軽減することが可能
- 3、 援助者が高めあう機会づくり
集まって話し合う機会を作ることで、援助者が孤立することを防止し、困難な課題についても共有することができる。
- 4、 グループホームの見守り（モニタリング）
閉鎖的になりがちなグループホームを開かれた状況に改善することができる。

～本研究の趣旨～

今までの実施してきた研究を踏まえながら、今回の研究に関しては、地域でグループホーム・ケアホームの支援体制を確立していくためにはどのようなことが必要かを掘り下げいくため、以下のように問題点を整理した上で、新たな視点を持ち研究を進めていくことになった。

<問題点>

- 1・グループホームの援助者が研修を受ける事が難しい。
→ 研修のあり方の研究やテキストを活用していってもらおう。その為には人材の確保が必要。
- 2・グループホーム特有の閉鎖性の問題。
→ 以前からも問題点が指摘されているが、今も変わらず職員の利用者に対する虐待事件なども起きている。また、一方で職員自体のメンタルケアの必要性もある。運営以外の第3者の目をどのように入れるかが課題。
- 3・地域での情報の共有の問題
→ グループホームを利用したい方などのニーズの情報と、退居された後や新

設された時などの空き情報などの共有の仕組みが無い。本当にその人が生活したい環境を考えた時には、この仕組みが必要。

このような問題を少しでも解決していくための仕組みとして、法人の枠を超えた「地域での横のつながり」について、実際に取り組みが行われている所の検証をしながら、恒常的に全国各地で取り組める仕組みのあり方についての研究を進めた。

～研究の方法～

1・実際に地域内での連携を持っている自治体を調査し、その実態をまとめる

全国的にはまだまだ、限られた所でしか実践されていないが、今現在でも小域の地域単位で、連携を取っている地域における実際の取り組みについて、以下の視点を中心に調査した。

- 1・どのような経緯があり成り立ったのか
- 2・どのような事を行っているのか
- 3・どのような人が中心で運営されているのか
- 4・現状の確認
- 5・今後の課題

方 法

- ・いくつかの実践を行っている地域をピックアップし、協力者を依頼する。
- ・協力者には、それぞれの地域での実践の検証を行っていただく。
- ・協力者には同時に本研究の研究者に参加いただき、複数回の会議を重ね、とりまとめを行う。

2・先進的な取り組みをしている自治体にヒアリングを行う

自立支援法では、障害福祉計画の策定の中で具体的な数値目標を入れ込むことや、各自治体単位で自立支援協議会の設置が義務付けられるなど、グループホームと言うサービスに限らず、地域での連携は必要不可欠となっている。

そのような中で、自立支援法開始前からグループホームに関する取り組みを先進的に取り組んでいる自治体に協力いただき

- ・現在のグループホーム関連の施策について
- ・各自治体のグループホームの現状（障害福祉計画等）
- ・各地域での連携のあり方とその課題等
- ・行政と民間事業者との共同のあり方

等を、取りまとめていく。

方 法

各自治体のグループホーム関係の担当者に協力を依頼し、ヒアリングを行う。

3・実際行われている所の事例を参考に、今後のあり方を検討する。

2. 地域内でのグループホーム同士の連携に取り組んでいる

3 地域の実態紹介

～法人の枠を超えたグループホーム同士のネットワークづくりの実態と課題～

始めに、全国の中から、実際に地域内での連携が行われている3箇所（千葉県・長野県・横浜市）を選び、それぞれの所で中心的に動いている方々に協力していただき、各地域の実態と課題などの整理を行った。

（1）千葉県における取り組みから考察する

〈千葉県での取り組み〉

千葉県では、平成16年7月に出された「第三次千葉県障害者計画 千葉県障害者地域生活作り宣言」の中で「グループホームを支援する支援ワーカーの配置をする。」と堂本元知事が謳ったことを機に、平成17年10月より障害者グループホーム等のバックアップ体制の充実・強化を図るために政令市と中核市を除く県内14圏域（現在は、13圏域）へ「障害者グループホーム等支援ワーカー」を配置する「障害者グループホーム等支援事業」を実施している。

市川・柏（現在は、中核市のため未設置）・海匝・夷隅・長生・君津圏域から始まった事業は、平成20年度には13圏域中11圏域にまでの設置に至っている。

〈障害者グループホーム等支援事業〉

本事業は、千葉県が実施する中核地域生活支援センターと連携するため原則として同一の法人へ委託する形で行われている。

委託期間は、1年間。事業内容は、グループホーム等、障害児・者施設、医療機関、関係機関等への定期的な訪問などを行い、グループホーム等で生活する障害者の生活の質の向上と施設入居者等のグループホーム等への移行等地域生活への移行促進を図る。

具体的に、①設置者・世話人・利用者からの相談及び助言。②利用者の支援計画作成等。③近隣住民や自治会等とのトラブル処理。④グループホーム等を地域全体で支える体制づくり。⑤空き室情報の収集や入居希望者への情報提供。⑥利用者の就労など日中活動を含むコーディネート。⑦グループホーム等の開設等に関する支援。⑧世話人・代替職員に関する情報提供。⑨その他、グループホーム等の充実・強化のため必要と認められる業務。

これらの業務を中立公平な立場で、障害種別や法人の枠を超えて活動するために、名刺やパンフレットには法人名を載せないといった工夫をしている。しかし、本事業に対し全ての事業所が理解を示しているわけではなく訪問を断られるなど、今後も引き続き事業への理解や周知が現在も課題になっている。

〈「横のつながり」障害種別や法人の枠を超えることで出来ること〉

障害者グループホーム等支援ワーカーは、各圏域の実情に合わせ障害種別や法人の枠を超えた関係者同士が一堂に会する場を設けている。

内容は、圏域内のグループホームで起こっている問題や課題から法令に関する勉

強会、専門機関から講師を招いて「消費者問題」「防火・救命救急法」など多岐にわたっている。

実施することで、以下のようなことが見えてきた。

- ① 世話人、設置者など同じ立場の人が集まることによって研修のテーマが決めやすい。
→設置者やサービス管理責任者など経験年数がある人と今まで障害者と接した経験が少ない人が多い世話人とでは、研修へのニーズやレベルに差が生じてしまう。
- ② 研修の場だけでなく、情報交換やレスパイト的な場として
→研修により知識や利用者支援のレベルアップとしての機能の他に日頃の業務で悩んでいることなどを同じ立場の人同士で気持ちを受容しあう効果もある。特に設置者をはじめ法人関係者に対し言いたいことも言えず抱え込んでしまっている世話人は少なくない。
- ③ 圏域内の意見として行政へ働きかけやすい。
→一部の事業所では、あまり取り上げてくれなくても圏域内の意見ということで行政へより強い働きかけができる。

メリットだけではなく、課題も存在する。

- ① 多忙な世話人にこれ以上、研修等に時間を費やしてもらうことがいいのか。
- ② 参加する事業者と参加しない事業者が決まってきた。
- ③ 障害種別により意見が分かれてしまう。

<まとめ>

千葉県では、各圏域で様々な形で障害種別や法人の枠を超えた「横のつながり」が展開されている。会場では、「設置者」「世話人」それぞれの立場で、悩みや疑問をお互いに意見交換をする光景がよく見られ、時には、法人側としては耳が痛くなるような話題も出ることさえあるが、これが今のグループホームを支えている人たちの本音であり現状であると捉えている。「横のつながり」の重要性は分かりづらいものかもしれないが、実際につながりが出来ることによって大切さを実感できるのではないかと思う。

今はまだ各地の自立支援協議会の中に、グループホームの専門部会が位置づけられている地域は少ないためこのような「横のつながり」から出された意見をいかに自立支援協議会とリンクして反映させていけるかが課題ではないかと思う。

(2) 長野県における取り組みから考察する

<はじめに>

標記に関して、長野県及び松本圏域の取り組みを通して考察をしたい。

<長野県及び松本圏域における取り組み>

長野県の場合、標記取り組みについて大きく2つの枠組みがある。

まず、一つ目として、長野県知的障害者福祉協会の地域支援部会の中で行われていた設置法人職員及び世話人向けの研修である。

この研修は支援費制度施行前から、県内グループホームの設置増が進む状況の中、

グループホームという新たな居住形態による地域生活支援のあり方について研究や関係者が情報共有していく必要に迫られ、全県レベルで開始された。

その後、支援費施行に伴い急速にグループホームの設置数が伸び、参加者が増加したこと、又、広い県内を一同に会することは物理的に困難なことから、県内4地域で平行して行われていた地域生活支援連絡会を充実させることとなり、現在に至っている。

この取り組みが進む中で、当地域の地域生活支援連絡会において改善されていた部分として、長野県知的障害者福祉協会対象の参加枠を柔軟に受け止め、多様な事業所の参加に対応していくためNPO法人や医療法人にも参加が可能としたところが挙げられる。

更に、世話人の意見交換が円滑になるよう、設置法人の職員を入れず世話人のみの集団で会議を行うということが挙げられる。

二つ目として、県が音頭をとり、県内10圏域に設置された障害者総合支援センター（委託相談支援事業者、指定相談支援事業者の集合体）の障害者生活支援ワーカーが幹事役となり始まった世話人連絡会及び研修会がある。

この研修会は平成17年から始まり、年3回程実施し、開催当初から3障害のグループホームを対象とし、障害者生活支援ワーカーと世話人だけの集団で会を開催していることが特徴である。

又、前記、知的障害者福祉協会 地域生活支援連絡会の幹事と相談し、研修内容について役割分担し、本連絡会及び研修会では主に世話人のスキルアップを目的とした内容とすることと取り決めをした。

長野県では、増加する一方であるグループホームの現状を鑑み、世話人の質の向上や情報交換の場を設定していくことが急務ということで、平成19年より研修費用が予算化され、障害者生活支援ワーカーの予算の中に組み込まれるようになった。

上記2つの取り組みは県内全圏域同様の内容で実施されているというわけではないが、法人の枠を超えた取り組みとしては、大きく2つの柱があるといえるだろう。

詳しくは、別紙圏域毎の取り組み実態を参照していただきたい。

<長野県及び松本圏域の取り組みから見えてきたこと>

課題も含めこれらの取り組みから見えてきたこととして、

①世話人研修を呼びかけ、引っ張っていく人材の確保。

→ 障害種別、特定団体等限定的な集まりとならないようにするためには、県、市町村、中立的な立場である指定（委託）相談支援事業者が先ずはその部分を担っていくことが適当と思われる。

それらの人材だけで運営していくと現場の課題が見落とされる危険性もあるため、世話人やサービス管理責任者も交えた中で企画、運営されていくことが望ましい。

②世話人研修・会議を開催するための費用の予算化。

→ 長野県のように県、或いは、市町村で予算化していくことが安定、継続的運営のためには必要なことである。

但し、参加する立場として、世話人の出張旅費等については、設置事業所の裁量に委ねられており、それを補助するための施策、研修費用が報酬単価に組み込まれる等の措置が考えられないだろうか。

- ③世話人研修・会議に参加しやすいエリアの設定とは。
- 障害保健福祉圏域単位での設定が良いと思われるが、地域の実情や集まりやすさを考慮し
柔軟なエリア設定を考えたい。移動にかかる時間は世話人業務の合間を縫って集まることを
考慮し1時間以内が適当と思われる。
- ④世話人研修・会議への参加の動機付けとなる企画内容であること。
- 支援の質が高められるようスキルアップ的な研修内容と気軽に情報交換や意見交換ができるサロンのような要素も取り入れること。
又、一つのグループホームでは複数の世話人が勤務していることから、なるべく多くの世話人が参加できるよう、年間計画を提示し、参加できる機会を保障していくことも考えたい。
- ⑤世話人研修・会議を通して現場の課題が解決に向かう見通しがもてること
- 世話人が言いつ放し、課題がどこにも吸い上げられないということでは、集まりの求心力、継続性という面で疑問がある。
労働条件の改善等の課題も含め事業所や行政に施策提言するような仕組みを作っていくことも重要。

(3) 横浜における取り組みから考察する

<横浜市における取り組み>

横浜市では、横浜市全グループホームについての取り組みではなく、横浜市の運営委員会型グループホームとその支援をおこなってきた障害者支援センターの取り組み紹介である。

もともと運営委員会型のグループホームは、障害者やその家族が運営を担っていることが多く、その運営の困難さを助け、グループホームの質が一定していることと、安定した運営がおこなわれることをはかるために障害者支援センターが支援してきた。

1983年 障害者支援センター(当時、横浜市在宅障害者援護協会)においてグループホームに関する調査研究をおこない、グループホームの制度化について検討

ふれあい生活の家、ダンボがスタート

当時としては全国にも前例がない重い障害をもった人たちが入居するグループホーム

1985年 A型(運営委員会型)グループホーム試行事業開始～2グループホーム

横浜市グループホーム連絡会スタート(3グループホーム)

<横浜市グループホーム連絡会の取り組み>

運営委員会型グループホームには、スタート当初から、グループホームとしては例を見ない重い障害の人たちが入居しており、入居者の生活を支えていくためにどうすればいいのか、悩みも多く、関係者が顔を合わせるたびにうまくいかないことについて聞いてもらったり、いろいろな制度の使い方を情報交換したりしたことで、ずいぶん勇気づけられ、運営の難局に向き合ってきたことがグループホームどおしの繋がりである横浜

市グループホーム連絡会の活動へとつながった。

連絡会の構成は、グループホーム運営者、職員、入居者で、当初は、運営委員会型のグループホームの集まりであったが、現在は、運営委員会型、法人型問わず趣旨に賛同するところは会員となることができる。現在所属しているホームは120ホームである。

活動内容としては、以下のような活動をおこなっている。

- ① 互助
- ② 制度づくり
- ③ 知り合う機会(入居者部会、職員部会、定例会等)
- ④ グループホームを市民に広める

グループホーム数が増えるにしたがって、スタートから大切にしてきたグループホームどおしの繋がりを維持していくことの困難さもかかえている。どうしても集まりに来るところと来ないところが偏ってくること、来ないところのグループホームがどのような状況にあるのかは非常に気がかりである。

<横浜市障害者支援センターとの取り組み>

横浜市の特徴として、全市的な活動を続けている障害者支援センターの存在がある。障害者支援センターと運営委員会型グループホームおよびグループホーム連絡会は、お互いに連携をはかりながら、入居者の地域での暮らしを支えていく方法を模索し続けている。

① 横浜市のグループホーム制度充実の実現への協同

1985年 A型グループホーム試行事業開始

1991年 地域生活支援事業の施行～緊急時支援者派遣費、緊急時運営費支援費

1992年 体験入居事業開始、グループホームモニター活動の検討(1993年活動開始)

1993年 試行事業から本格実施へ～重度加算創設

入居定員による傾斜方式と夜間・週末の体制の有無を加味した補助方式施行

② 支援センターによる現場の点検活動(モニター活動)

1995年度からの実施。

入居者の生活の見守り活動～「地域」で「あたりまえ」に「自立的」に暮らす。

障害者、家族、弁護士、学識経験者、学生などによるチームを組んでA型ホームを定期的に訪問し、入居者、職員、運営責任者から聞き取りをおこなっている。

③ 支援センターの地域活動支援(巡回相談)

巡回相談事業～1997年制度化

入居者の変化、運営、その時々にかかる課題についての解決策を考えるときに必要な相談員を派遣している。

不動産、建築、保健・医療、法律、会計、税務等に関する専門家

④ 支援センターによる運営内容、入居者の生活状況の見守り

グループホームをはじめてスタートさせる団体に対して、準備期間から関わる

運営委員会、事務局会議への関わり

入居者紹介、空き情報

⑤ 支援センターが入居者、家族などからの苦情解決の窓口となっている。

<横浜市運営委員会型グループホームの取り組みから見てきたこと>

たまたま運営の基盤が弱いことから障害者支援センターが支援する形になった両者の関係であったが、25年が経過した現在、振り返ってみると、グループホームの運営を超えて、障害者支援センターという第三者が関わってきたことが、グループホームにとっては重要な支援であったことを実感している。

グループホームは小規模であり、援助者数も少ない。しかし、入居者の一人一人の一生は長く、多岐にわたる支援を必要とする。そのすべてをグループホームが担っていくことは到底、できないし、またすべきでない内容の支援もある。これまで、入所施設を中心として、運営主体となる法人がその人のすべてを担っていくことを求められてきたが、その結果、その法人のやり方がその人の思いと違っていても、そのことをチェックすることはできないまま、障害者は法人のやり方に合わせた人生を送ることになっている。

第三者の関わりというのは、運営主体あるいは援助者と障害者の思いのズレを見ている存在で、それを感じたときに話し合える状況があるということの意味している。横浜市障害者支援センターが取り組んできた様々な活動（モニター活動、巡回相談、苦情受付等）は、運営主体が弱体だから必要なのではなく、どのような運営主体であってもグループホームには欠かせないしくみなのではないかと考えている。

横浜市グループホーム連絡会では、他の団体とも協力して、このしくみを将来にわたる安心のしくみとして、横浜市の全グループホームに広げていきたいと考え、取り組み始めている。

<横浜市のグループホームの課題>

横浜市では、全グループホームにおいて、横浜市で暮らす入居者を継続して見守り続けるしくみはできていない。

- ①グループホームを長期間安定したものとして支えていくしくみ
- ②入居者の生活の見守りについてのしくみ
- ③グループホーム援助者を支え、ケアしていくしくみ

横浜市のグループホーム数は、運営委員会型、法人型あわせて約440カ所。増えるグループホームに対して、それぞれの入居者への生活の質は守られているのか、入居者中心に援助が組み立てられているのか、という原則的なことをどのようにして確認していくのかが問われる時期に至っている。

グループホーム連絡会でも、スタートから大切にしてきたグループホームどおしの繋がりを維持していくことの困難さがかかえている。連絡会は任意の団体であるがゆえに、どうしても連絡会の集まりに来るところと来ないところが偏ってくる。顔をあわせることのないグループホームがどのような状況にあるのかは全くわからないことなど、任意の取り組みでは限界がある。

しくみとして、横浜市の全グループホームに関わる障害者支援センターのような第三者機関を置くことが必要である。

また、もっと小単位の地域ごとのしくみとして、自立支援協議会にその地域の全グループホームがつながっていくしくみもまだほとんどの地域でできていない。

3. 自治体会議と今後の課題

グループホームにおいて、先進的な取り組みを行ってきた自治体（神奈川県・横浜市・千葉県・長野県）のグループホームに関わる担当の方に出席いただき、ヒアリングと意見交換を行い、各自治体の現状と課題の整理を行った上で、今後の方向性について検討を行った。

（1）各自治体の状況の整理

<長野県のグループホームに関わる状況>

障害福祉計画について

平成20年4月1日現在、障害福祉計画の達成率は61パーセントである。

市町村は元々目標数値にバラつきが見られる。例えば、グループホームの設置数が多い地域ほど障害福祉計画の目標値を上げていたり、逆にグループホームの設置数が少ないところが目標値も低いという傾向も見られ、市町村の意識の格差が障害福祉計画に大きく現れている。

その格差は、自立支援協議会や相談支援と市町村とのやり取りというものが心理的に影響している印象がある。

グループホームを担う人材不足について

グループホームを担う人材不足については、福祉人材全体が低迷しているため、グループホームだけということにはならない。

福祉人材の就職相談会を実施しているが、グループホームに特化しているわけではない。

世話人研修について

障害者生活支援ワーカーに世話人研修を委託している。

家族単位で暮しているグループホーム、大団体のグループホーム等グループホームの機能が多様化してきている現在、世話人研修において、グループホームでの生活について一律に語ることが難しくなっている。

又、世話人の業務も食事の支度中心というところもあれば、相談機能を備え専門的に対応しているところもあり、これも一律に語れない状況になってきている。

障害者生活支援ワーカーについて

西駒郷、入所施設、在宅からグループホームへの移行支援、入居調整という業務が役割の一つとしてある。相談支援専門員と共にグループホームの空き情報の把握をし、入居希望者に対し情報提供をしている。

又、県より世話人研修会を委託料5万円で受託している。

グループホーム、世話人の横の繋がりをつける取り組み

大きくは二つの流れがある。

①支援費制度施行前から長野県知的障害者福祉協会の地域支援部会にて世話人、

バックアップ担当者対象に研修を行っている。併行して県内4地域において「地域生活支援連絡会」という名称で研修、世話人会議を実施している。

②これとは別に、県、圏域障害者総合相談支援センター主催で「グループホーム等世話人連絡会及び研修会」が実施されている。

両者共、社会福祉法人に限らず、医療法人、NPO法人、株式会社等にも案内を送付し参加できる仕組みとなっている。

内容については、両者の幹事役が事前に相談し役割分担をして、内容がダブらないよう配慮している。

自立支援協議会における取り組み

グループホーム・ケアホームに特化した部会を設置しているのは1圏域のみであるが、「地域生活」、「地域移行」、「暮らし」等の名称でグループホーム・ケアホームのことも含めて検討している部会がほぼ全県に設置されている。

松本圏域（43万人規模、グループホーム・ケアホーム38箇所、圏域内の移動に要する時間は1時間以内）の自立支援協議会（3市1町5村で広域的に設置）には「地域生活移行専門部会」（入所施設からの地域生活移行、在宅生活者で一人暮らしやグループホームへの移行を希望している人の願いを適えるための研究、検討していく部会）があり、そこでは、平成21年度より世話人小部会を設置することとサービス管理責任者チーム会議を立ち上げる予定でいるが、グループホームや世話人の横のつながりを作るためのネットワークを構築していくためには、既存の社会資源である自立支援協議会を活用することが最も有効で近道であると考えられる。

障害者グループホーム関連施策について

長野県社会部障害者自立支援課

1 障害者グループホーム施設整備事業（国庫補助事業、県単独事業）

障害者グループホームの設置を促進するため、必要な施設整備に対して補助する。

※ 平成20年度から、国庫補助事業が創設されたことにより、3つの事業により整備を行っています。

事業名	社会福祉施設等施設整備事業（H20～）	障害者就労訓練設備等整備事業（H20～）	障害者グループホーム施設整備事業（県単独事業）（H14～）
実施主体	県／中核市	県／中核市	県
補助率	国 1/2 県・中核市 1/4 事業者 1/4	国 1/2 県・中核市 1/4 事業者 1/4	県 1/2 事業者 1/2
補助基準額（H20）	新築 20,000千円（上限）	改修 6,000千円（上限）	新築 20,000千円（上限）
	改修 6,000千円（上限）		改修 9,000千円（上限）
定員	新築 4～10人 改修 2～20人	改修 2～20人	新築・改修 4～7人
対象法人	社会福祉法人、医療法人、民法34条の法人	社会福祉法人、医療法人、民法34条法人、特定非営利活動法人等	社会福祉法人、医療法人、民法34条法人、特定非営利活動法人等 （中核市を除く）
物件所有	自己所有物件	賃貸物件 （特定非営利活動法人等は自己所有物件も可）	自己所有物件 賃貸物件

2 知的障害者共同生活介護特別加算事業（県単独事業）

重度障害がある者がグループホームで生活する場合、県単独事業で上乗せ補助を行う。

（補助率 県 1/2 市町村 1/2）

1 重症心身障害者のグループホーム支援

看護師を配置したケアホーム（定員は4人とする。）に入居し、医療行為（経管栄養、痰の吸引、導尿等）を必要とする重症心身障害者に対する支援に要する経費（看護師の配置費）の基準額（入居者1人につき1月当り）

- （1） 障害程度区分5または6 34,708円
- （2） 障害程度区分6（重度障害者等包括支援）92,625円

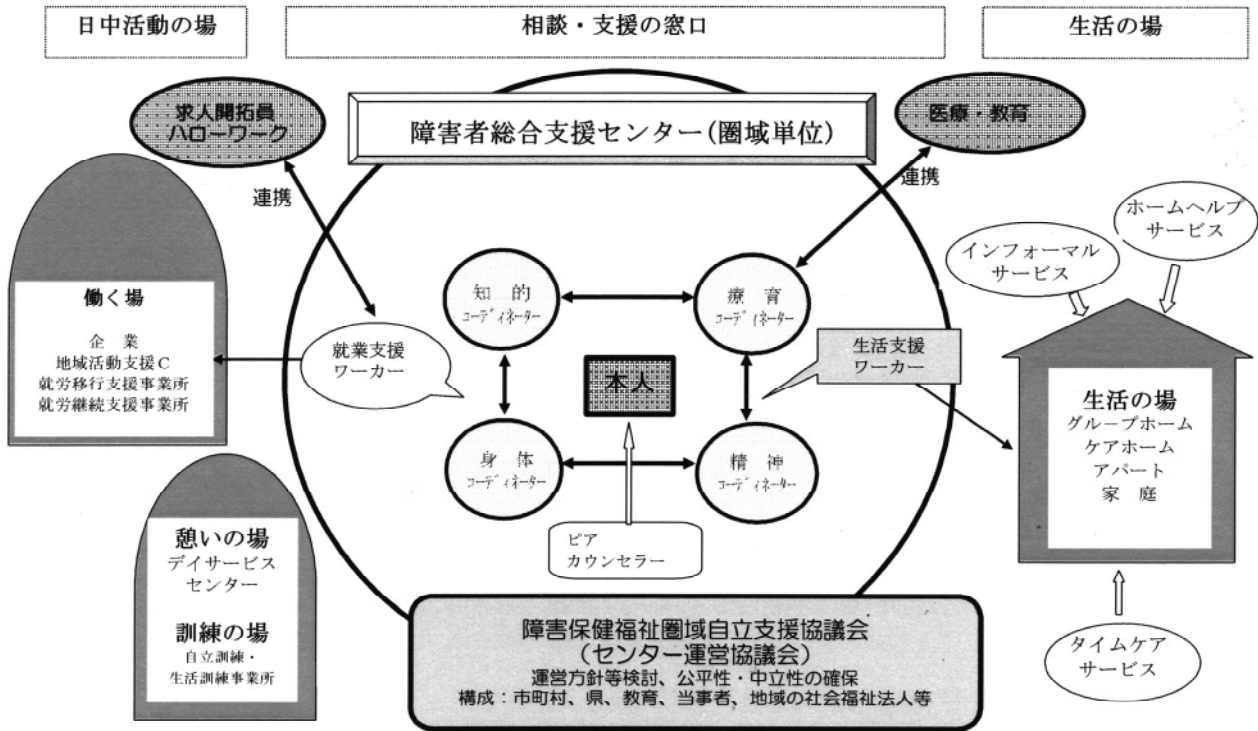
2 重度障害者のグループホーム支援

介護職員を配置したケアホーム（定員は4人、または5人とする。）に入居し、常時ケアを必要とする重度の知的障害者に対する支援に要する経費（介護職員の配置費）の基準額（障害程度区分4または5の入居者1人につき1月当り）

- （1） 4人定員 30,083円
- （2） 5人定員 24,066円

3 障害者総合支援センターにおける障害者生活支援ワーカーの配置

3 障害対応の相談支援センターの実現 (H16.10月から)



◎生活支援ワーカーの活動趣旨

障害者生活支援ワーカーは、就業支援ワーカー等と連携して、就業及びこれに伴う日常生活、社会生活上の支援を行うことにより、障害者の職業生活における自立を図る。

また、入所施設を出て、グループホームなど地域での生活を開始した者に対しては、地域で安心して生活できるよう必要な支援を行い、地域生活における自立を図る。

◎ 業務内容

ア 生活支援ワーカーは、障害者等の家庭や職場等を訪問することなどにより、本人の生活上の相談、職業生活に関する相談、金銭・衣食住に関する相談、余暇活動、近隣との人間関係及び親戚等との関係調整、地域生活に関する相談等に応じるとともに、地域生活に必要な支援を行うものとする。

イ 障害者に対する支援は、訪問や電話等により随時行うものとするが、本人の就労の状況等から休日や夜間等を利用することが必要な場合も考えられるので、柔軟な対応ができるよう努める。

ウ 本人のニーズに応じた障害者ケアマネジメント手法による支援を行う。

エ 生活支援ワーカーは、市町村、福祉事務所、保健所、児童相談所、知的障害者更生相談所、養護

学校、関係施設等及び民生・児童委員、知的障害者相談員等と連携を密にし、支援対象者への支援が円滑かつ効果的に行われるように努めること。

オ 受託法人は、圏域の障害者相談支援（総合支援センター）事業の運営等に積極的に参画し、相談者等にとって利用し易く、必要な支援がワンストップで効果的に受けられるような体制づくりに協力することとする。

カ グループホームの世話人等、障害者の地域生活を支援する者の資質向上を図ることを目的として「グループホーム世話人等研修」を実施することとする。

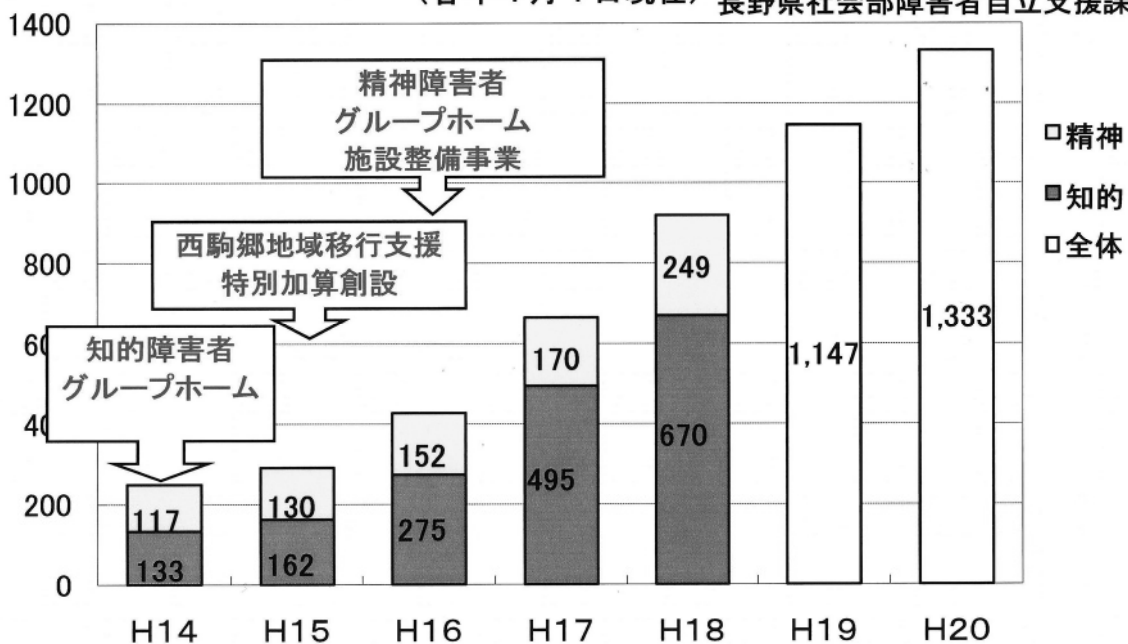
☆ 世話人連絡会及び研修会の実施方法について

- ・ 圏域単位で実施
- ・ 障害分野を越えて、精神障害と知的障害と合同で実施
- ・ 定期的実施（圏域毎に年2～3回程度）
- ・ 時にはケース検討も実施。
- ・ 世話役は、生活支援ワーカーが担っている。
- ・ サロンのような雰囲気を目指す。

☆ 生活支援ワーカーが個別にグループホームへの訪問支援・助言等の実施

長野県の障害者グループホーム定員数の推移

（各年4月1日現在） 長野県社会部障害者自立支援課



【長野県】

長野県は10の障害保健福祉圏域で構成されている。各圏域には障害者総合相談支援センター（委託及び指定相談支援事業所、就業・生活支援センターの集合体）が設置されている。

	北信	長野	上小	佐久	大北
ネットワークができた経緯	H18年度までは各法人内で小規模な世話人研修を実施。 H19年度に県が世話人研修の予算化。各法人のS管理責任者が相談し研修会を実施するに至った。	自立支援協議会に「くらし部会」があり、その中でGH,CHをテーマに協議がなされているが、特化されておらず、それ程活発とは言えない。	①知的障害者福祉協会の地域生活支援部会にてNWが構築された。 ②支援センター主催の世話人研修会はGH学会コアスタップ研修以降実施。	ネットワークは構築されていないが、今後、世話人の自主的な活動となるよう、3月に1回目の世話人交流会を行った。	①地域にGHが増えたため、知障協地域生活支援部会がGHの連携を推進するために。 ②H16年度、支援センター設置に伴い、県の呼びかけにより、木曾・大北圏域と合同で世話人研修を実施。 ③H19年度自立支援協議会策定時に部会及び世話人小部会を設置。
誰が中心か	圏域総合相談支援センターの相談支援専門員、ポツセンター生活支援ワーカー、S管理責任者(6~7名)	「くらし部会」部会長は社会福祉法人のバックアップ担当者、他に退院CO、行政、精神科病院SW、HH事業所等	①バックアップ施設及び世話人 ②支援センター相談支援専門員等	支援センター、社会福祉法人、NPO法人	①バックアップ施設 ②支援センターの生活支援ワーカー ③部会:部会長は行政の保健師、他NPO理事、小部会長、支援センター小部会:世話人のみ
目的、機能	世話人、地域生活支援を行う者の資質向上のため			世話人の交流	GHの横の連携、情報共有 世話人のスキルアップ
問題、課題	・世話人の自主研修となり、交通費等の支給がなくなり、参加者が限られる。 ・日々対応に苦慮している世話人は積極的に参加するが、実は参加してほしい人に参加してもらえない。 ・企画にS管理責任者の参加ができなくなっている。	GH・CHをテーマにした「自立生活推進懇談会」に立ち上げたが、インフォーマルなためか構成員が集まりずらく、広がりが見られない。 ・世話人研修会は行っていない。		・世話人が集まらない。背景として、世話人以外の仕事を兼務している等時間が割けないということがある。 ・設置法人の考え方の違いで参加を拒む所もある。知障協に加盟している、同じような活動には参加しないと名言する所も。	・③小部会(世話人のみ集まり)では、世話人の労働条件(特に給与や待遇)に話題が集中。→県に議事録を挙げることにした。 ・世話人の苦情を受け付ける所がない。 ・GHの運営についてチェック機能が働いていない。県の監査は?
その他	気軽に集まれる会としていきたい。				・地域防災体制についてアンケートを実施した。 ・③にて、支援の具体的な検証を行っている。事前に個別支援計画を提出してもらい、ケア計画検討表に沿って必要な支援は何か検討している。

	松本	木曾	諏訪	上伊那	飯伊
ネットワークができた経緯	①地域にGHが増えたため、知障協地域生活支援部会がGHの連携を推進するために。 ②H16年度、支援センター設置に伴い、県の呼びかけにより、木曾・大北圏域と合同で世話人研修を実施。	①地域にGHが増えたため、知障協地域生活支援部会がGHの連携を推進するために。 ②H16年度、支援センター設置に伴い、県の呼びかけにより、松本・大北圏域と合同で世話人研修を実施。	H17年度県の呼びかけで上伊那圏域と合同で世話人研修を実施。	H17年度県の呼びかけで諏訪圏域と合同で世話人研修を実施。	H17年度県の呼びかけで世話人研修を実施。
誰が中心か	①バックアップ施設 ②支援センターの生活支援ワーカー	①バックアップ施設 ②支援センターの生活支援ワーカー	支援センター 生活支援ワーカー	支援センター 生活支援ワーカー	知障協地域生活支援部会担当者、支援センタースタッフ
目的、機能	①バックアップの情報交換、世話人の交流 ②世話人のスキルアップをメインに交流も兼ね			世話人の交流とスキルアップ	世話人の慰労、情報交換、研修の機会
問題、課題	①・知障協主催のため精神系の参加が少ない。 ・世話人の意見がバックアップに届いているか？ ②世話人の自主的な運営となっていないこと。	地域には一つの大きな法人と新しい小さな法人しかなかったため圏域内でネットワークを構築する必要性がなかった。	諏訪圏域単独ではネットワークの構築ができていない。	参加者が漸減し、固定化している。 ・圏域内に事業団運営のGHが15ヶ所あり、独自で世話人研修を行っているため協力体制がとれない。	GH間の情報共有に留まっていること。
その他	自立支援協議会中に「地域移行専門部会」が設置されていて、サビ管チーム会議、世話人小部会を設置			自立支援協議会にGHの専門部会を立ち上げていく予定	・報酬単価が低い ・世話人の確保 ・世話人の低処遇

<千葉県ของกลุ่มホームに関わる現状>

グループホーム補助

- ・ 運営に対して小規模で定員が低いホームに着目した補助制度があり人材確保が目的。
- ・ 建設費補助は、上限を2,100万円とし事業者と県が2分の1ずつ負担。
- ・ 障害者地域生活体験事業（施設や病院、自宅からグループホームへ入居するにあたっての体験期間に対する補助。
- ・ 家賃補助として、家賃の半額。上限2万5千円。

県内の共同生活住居数、入居者数

- ・ 平成15年度末 149ヶ所667名→平成21年2月1日現在 402ヶ所1,771名に増加。

障害者グループホーム等支援ワーカー（障害者グループホーム等支援事業実施要綱参照）

- ・ 障害福祉圏域ごとにグループホームを支援する目的で設置。
- ・ 政令市、中核市を除いて県内13圏域中11圏域に合計16名のワーカーを配置。
- ・ 事業を理解してもらえず訪問等入れない法人が存在していることは把握。
- ・ 県もワーカー主催の研修会などをバックアップ。

横のつながりについて

- ・ 県からは、形は各圏域の事情に合わせたネットワークを作ってもらいたい。「連絡協議会」「設置者会」「世話人会」「利用者会」など、別々のネットワークではなく4つの会が層になり一つのネットワークになってもらいたい。

自立支援協議会

- ・ 県の自立支援協議会においてグループホームだけの専門部会ではなく相談支援部会の中に一つの項目として作ることも考えている。

1, 障害者グループホーム等関連施策について（平成20年度）

千葉県健康福祉部障害福祉課

1 グループホーム、ケアホーム運営費補助

目的：グループホーム、ケアホーム運営費に対する補助

負担割合：県3/4、市町村1/4（21年度からは県1/2、市町村1/2）

補助基準額：共同生活住居定員及び障害程度区分により設定

定員4人以下	区分1、2	1人月額33,000円
	区分3	19,000円
	区分4	15,000円
定員5人	区分1～3	18,000円
	区分4	15,000円
定員6人	区分1～4	8,000円

2 グループホーム等建設費補助

目的：事業所の新設、増築、改修、リフォーム等に対する補助

負担割合：県1/2、事業者1/2

補助基準額：

（創設）4,200千円×利用定員数（建物1棟につき上限5名）

（全面的改修）創設基準額×3/5×利用定員数（ 〃 ）

（リフォーム）建物1棟につき2,500千円

3 グループホーム・ケアホーム開設支援費

目的：新規開設事業所に対する備品購入費補助

負担割合：県10/10

補助基準額：定員1人あたり30千円

4 重度・重複障害者等ケアホーム運営事業

目的：県指定の重度・重複障害者等ケアホーム（現在2か所）の運営費に対する補助

負担割合：県1/2、市町村1/2

補助基準額：（入居対象者定員3人の場合）1人月額72,980円

5 障害者グループホーム等支援事業（委託事業）

- ・中核地域生活支援センター受託法人又は同法人から推薦のあった法人に対し事業を委託し、グループホーム等支援ワーカーを1名ないし複数名配置し、グループホーム等の設置者、世話人、利用者に対し支援を行う。

- ・政令市、中核市を除く13障害福祉圏域中11圏域において実施（2圏域未実施）。11圏域に16名のグループホーム等支援ワーカーを配置
- ・事業概要は別紙のとおり

6 障害者地域生活体験事業

目的：施設、病院、又は在宅からグループホーム等への入居や地域での自立生活を希望する者に対し、一時的な生活体験の場を提供する。

負担割合：県1/2、市町村1/2

補助基準額：

（専用型ホーム）	1人日額	6,400円
（空室利用型）	1人日額	3,000円
（日中活動サービスの利用）	1人日額	2,700円

7 障害者グループホーム等入居者家賃補助

目的：グループホーム、ケアホーム、生活ホーム、ふれあいホーム入居者に対する家賃の一部補助

負担割合：県1/2、市町村1/2

補助基準額：家賃の1/2（ただし、月額25,000円を限度）

8 生活ホーム、精神障害者ふれあいホーム運営費補助

目的：県単制度である生活ホーム及び精神障害者ふれあいホームの運営費に対する補助

負担割合：県1/2、市町村1/2

補助基準額：定員2名	1人月額	83,000円
定員3名		78,000円
定員4名		73,000円

千葉県におけるグループホーム・ケアホーム・生活ホーム・ふれあいホーム設置状況

	H15年度末		H16年度末		H17年度末		H18年度末		H19年度末		21年1月1日現在	
	箇所数	定員	箇所数	定員	箇所数	定員	箇所数	定員	箇所数	定員	箇所数	定員
グループホーム・ ケアホーム	68	318	115	532	180	827	130 事業所 (225 住居)	1,032	146 事業所 (282 住居)	1,286	160 事業所 (335 住居)	1,511
生活ホーム	74	330	73	325	71	322	69	306	65	261	64	250
精神障害者 ふれあいホーム	7	19	10	31	12	37	10	30	8	24	3	10
合 計	149	667	198	888	263	1,186	209 事業所 (304 住居)	1,368	219 事業所 (355 住居)	1,571	227 事業所 (402 住居)	1,771

3. 障害者グループホーム等支援事業実施要綱および平成 21 年度実施概要

障害者グループホーム等支援事業実施要綱

(事業の目的)

第 1 条 障害者グループホーム等（ケアホーム、生活ホーム及び精神障害者ふれあいホームを含む。以下「グループホーム等」という。）のバックアップ体制の強化を図り、グループホーム等で生活する障害者の生活の質の向上と、施設入所者、在宅障害者等のグループホーム等への移行等地域生活への移行促進を図ることを目的とする。

(事業の実施等)

第 2 条 この事業は、県が広域的見地に立って事業の推進を図る観点から、県が実施する中核地域生活支援センター事業を受託する法人又は同事業を受託する法人が推薦し中核地域生活支援センターとの連携が的確に行われ本事業を適切に行われると認められる社会福祉法人等に委託して、障害者グループホーム等支援ワーカー（以下「支援ワーカー」という。）を配置し実施するものとする。

2 支援ワーカーの配置に当たっては、業務内容が多岐にわたること及び責任の所在を明らかにすることから、原則として上席支援ワーカーと支援ワーカーを配置するものとする。

(対象者)

第 3 条 本事業の対象者は、グループホーム等に入居している者、入居を希望している者及びグループホーム等の設置事業者（世話人を含む。）とする。

(事業の内容及び実施方法)

第 4 条 この事業の内容等は次のとおりとする。

- (1) 支援ワーカーは県が設置する中核地域生活支援センターと密接に連携を取りながら事業を実施するものとする。
- (2) 支援ワーカーはグループホーム等、障害児・者施設、医療機関、関係機関等への定期的な訪問などを行い、グループホーム等で生活する障害者の生活の質の向上と施設入所者等のグループホーム等への移行等地域生活への移行促進を図るため、別表に定める業務を行う。
- (3) 支援ワーカーは社会福祉士、精神保健福祉士の資格等を有する者であって、障害者の処遇業務について実務経験を 5 年以上又はこれと同等と認められる経験を有し、各種福祉施策を熟知している者とする。

(事業者の決定)

第 5 条 県が本事業を委託する事業者の決定は、事業者からの実施協議（別記第 1 号様式）を受けて行うものとする。

(事業者の責務)

第 6 条 この事業の委託を受けた事業者(以下「事業者」という。)は、中立、公正な立場から事業を実施するものとする。

2 事業者は、事業の実施について県が設置する中核地域生活支援センターと情報の共有等常に連携を図るとともに、公共職業安定所、健康福祉センター、児童相談所、障害者相談センター、市町村、福祉事務所、医療機関等と連携を密にし、事業を円滑かつ効果的に実施するよう努めるものとする。

(相談・支援等の記録票の作成)

第 7 条 この事業の的確な実施を図るため、事業者は障害者グループホーム等支援事業相談・支援等記録票（別記第 2 号様式）を作成し、5 年間保管しなければならない。

(秘密の保持)

第 8 条 この事業の実施に当たって職務上知り得た障害者及びその家庭等に関する秘密保持については、特に留意すること。

(実績の報告)

第9条 事業者は、事業完了後速やかに、事業の実績を知事に報告しなければならない。

(その他)

第10条 特別の事情により、本要綱によりがたい場合は、あらかじめ知事の承認を受けてその定めによるものとする。

附 則

この要綱は、平成17年8月10日から施行する。

附 則

この要綱は、平成18年4月1日から適用する。

附 則

この要綱は、平成18年8月22日から適用する。

附 則

この要綱は、平成19年4月1日から適用する。

平成21年度障害者グループホーム等支援事業実施概要

1 事業実施方法

障害者グループホーム等のバックアップ体制の充実・強化を図るため、県が実施する中核地域生活支援センター事業を受託する法人又は中核地域生活支援センターとの連携が的確に行われると認められ、同法人が推薦する社会福祉法人等に対し、県から事業を委託して実施する。

今後の事業のあり方については、地域移行の推進をバックアップする観点から、既存のグループホーム等の支援に加え、在宅障害者の地域移行や新規開設支援等を促進するため全圏域（千葉、船橋、柏圏域を除く。）において事業を実施する。

なお、業務内容が多岐にわたることや責任の所在を明らかにする必要があることなどから、原則として上席支援ワーカーと支援ワーカーの複数配置とする。

また、事業の実施に当たっては地域や法人の実情に応じて兼務配置等が行えるよう柔軟性を持たせるものとする。

2 実施期間

平成21年4月1日～平成22年3月31日まで

3 事業者の決定

原則として障害者計画に定める障害保健福祉圏域（千葉、船橋、柏圏域を除く。）ごとに1事業者を決定し、事業を委託する。

4 具体的な業務内容

支援ワーカーの具体的な業務内容については、要綱別表に定めるとおりであるが、事業所の運営に対する助言・指導、入所施設・病院等の入所者の地域移行に重点を置いた活動を行うものとする。

5 委託料

委託料については、既存のホーム数によって圏域によって業務量に違いがあることから次のとおりとする。

なお、ホーム数は平成21年2月1日現在のグループホーム、ケアホームの共同生活住居及び生活ホーム、精神障害者ふれあいホームの合計を基準とする。

ホーム数10以上の圏域 年額5,000千円

ホーム数10未満の圏域 年額4,100千円

その他知事が認めた場合（概ねホーム数50以上） 年額8,600千円

6 配置及び勤務形態

支援ワーカーの配置及びは原則として次のとおりとする。ただし、地域や法人の実情に応じて、1名配置とするなど、変更して差し支えないものとする。

また、勤務形態等については実情に応じて対応して差し支えないものとする。

(1) 支援ワーカーの配置

ホーム数10以上の圏域

上席ワーカー0.2人、支援ワーカー0.8人、計1.0人配置

ホーム数10未満の圏域

上席ワーカー0.2人、支援ワーカー0.6人、計0.8人配置

その他知事が認めた場合（概ね50以上）

上席ワーカー0.2人、支援ワーカー1.6人、計1.8人配置

※人数は常勤換算によるものとする。

(2) 勤務形態等

・専任、兼務（法人業務（中核地域生活支援センターを含む）との兼務。ただし常勤コーディネーターとの兼務は不可）、常勤、非常勤はいずれも可とする。

千葉県参考資料

- ・また、中核が推薦する法人が受託する場合も、専任、兼務、常勤、非常勤のいずれも可とする。(ただし、他法人への再委託は認めない。)

7 支援ワーカーの実務経験

支援ワーカーの実務経験については、要綱上「障害者の処遇業務について実務経験を5年以上又はこれと同等の経験を有し、各種福祉施策を熟知している者」としているが、実際の配置に当たっては次の例を参考にされたい。

(想定される実務経験)

- ・上席支援ワーカーと支援ワーカーを配置する場合
上席ワーカーは障害者の直接処遇の経験のみならず、各種福祉施策を熟知していること、GH等の運営についての知識、経験が豊富であり、地域のネットワークづくり等で中心的な役割を果たしている者とする。
支援ワーカーは実務経験5年以上又はこれと同等の経験を有する者とする。
- ・支援ワーカーのみの配置の場合の要件
上記の上席支援ワーカーに準じた実務経験を有する者とする。

<神奈川県グループホームに関わる状況>

障害福祉計画とその達成状況

障害福祉計画上は、平成 20 年度末で 4,300 人分の整備を見込んでいるが、平成 20 年の 10 月 1 日現在で 3,689 人であり、計画達成は難しい見込み。(県内の政令指定都市である横浜市、川崎市を含む数字)

県は政令指定都市以外の市町村の設置をしている。その県域では、年間 140 住居の設置を目標としている。18 年度、19 年度については、設置実績が 100 前後で目標達成はなされなかった。平成 20 年度は、上半期で 71 人分の整備が進んでおり、ほぼ計画通りに設置が進んでいる状況である。

地域による偏り

地域による共同生活住居の偏在がある。30、40 と共同生活住居が存在する市もあれば、障害福祉計画上設置ゼロという自治体もある。

(1) 指定事業者数等

	H18. 4. 1	H19. 4. 1	H20. 4. 1	H20. 10. 1
指定事業者数	—	161(478)	172(515)	—
共同生活住居数	169(572)	187(630)	201(698)	220(743)
定員	826(2,734)	906(3,066)	996(3,504)	1,067(3,689)

() 内は全县の数字

(2) グループホーム・ケアホームに対する県施策

	立ち上げ準備	初期経費	ランニングコスト	その他	
建設費	<ul style="list-style-type: none"> ○ サポート事業「グループホーム・ケアホーム設置促進事業」 	<ul style="list-style-type: none"> ● 特別対策「障害者自立支援基盤整備事業」 ○ サポート事業「グループホーム・ケアホーム設置促進事業」 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 国単補助 県10/10 ※設置費補助 500千円/上限 ● 特別対策「グループホーム・ケアホーム整備推進事業」 	<ul style="list-style-type: none"> ● 特別対策「ケアホーム重度障害者支援体制強化事業」 ○ サポート事業「ケアホーム介護支援事業」「グループホーム・ケアホーム体験事業」 	<ul style="list-style-type: none"> ○ サポート事業「グループホーム等利用者地域支援事業」 ※対象限定・有期限
改修費					
備品購入費	<ul style="list-style-type: none"> ○ 国単補助 県10/10 ※設置費補助 500千円/上限 ● 特別対策「グループホーム・ケアホーム整備推進事業」 				
運営費補助			<ul style="list-style-type: none"> ○ 運営費補助 ※国報酬に上乗せ ※県1/2、市町村1/2 		
事業費補助				<ul style="list-style-type: none"> ● 特別対策「ケアホーム重度障害者支援体制強化事業」 ○ サポート事業「ケアホーム介護支援事業」「グループホーム・ケアホーム体験事業」 	
家賃補助				<ul style="list-style-type: none"> ○ サポート事業「グループホーム等利用者地域支援事業」 ※対象限定・有期限 	
課題	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業実施が、実施主体である市町村の判断に委ねられている。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業実施が、実施主体である市町村の判断に委ねられている。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業実施が、実施主体である市町村の判断に委ねられている。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業実施が、実施主体である市町村の判断に委ねられている。 	
成果	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「グループホーム・ケアホーム設置促進事業」8件(予定) 		<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成20年度・県単運営費補助水準の見直しにより今年度は、計画数とほぼ同水準で設置が進んでいる。 		

(3) サービス見込量について

平成20年度	平成23年度
4,300人分	5,900人分

(4) 地域移行計画数について

項 目	数 値
平成17年10月1日の施設入所者数	5,094人
【目標値】 地域生活移行者数	709人
平成23年度末の施設入所者数	4,848人
【目標値】 入所者減少見込	246人

※平成19年10月1日現在、地域生活移行者数は374人。そのうち6割弱がグループホーム等へ入居。

(5) 神奈川県の取り組みについて

・グループホーム形態のサービスの設置が進まない理由として、国の報酬水準が低いことがあると思う。神奈川県所管域では、障害者自立支援法施行以来、市町村と共同で運営費の上乗せ補助を行っており、また、平成20年度の見直しでは、運営費補助水準の引き上げを行っている。これにより、今年度は設置計画数とほぼ同水準（入居定員140名分増）でグループホーム形態のサービスの設置が進んでいる。尚、県内の政令市・中核市でも同様に運営費の上乗せを行っている。

また、今後については、国の動向（報酬改定や特別対策事業の見直し等）を踏まえ、取り組みについて検討をしていくよう考えている。

＜横浜市のグループホームに関わる現状＞

市のグループホーム制度

横浜市のグループホームには、A型（運営委員会型）とB型がある。

A型は、在宅障害者援護協会（現在の障害者支援センター）があった当時に作られ、20数年以上になる。財源は市の単独事業であり、入居者は知的障害に限定されておらず、身体障害のみの方も暮らしている。市社会福祉協議会の障害者支援センターがバックアップ的に支援している。

B型は社会福祉法人が国のグループホーム制度を活用しているもので、基準が緩和された際に、NPO法人でも設置運営が可能となった。しかしこれ以外に、身体障害者のグループホームを社会福祉法人が運営しているものが20か所程度あり、これは全額市費で対応している。さらにそれ以外に、個人やNPOが運営している知的障害のグループホームもある。

精神障害のグループホームは成り立ちが違っていて、利用者の申請窓口も作り方も違っていた経過がある。精神障害のグループホームは、自立支援法の施行に合わせて運営委員会でやっていたものを全部NPO法人化し、法定事業に移行させた。

行政の縦割りがあり、精神障害と知的・身体障害とは、別になっていたが、自立支援法の実施にともない三障害が一つになったことにあわせて、行政も一本化し、今はすべて同じ部署で担当している。

グループホーム数

横浜市のグループホームは全体で440ヶ所くらい。

グループホームのでき方と広がり方

グループホームのでき方として、基本は入所施設から出て入るとか、通所施設が作って、そのの利用者の方を親元から自立させるという形が多いため、グループホームは出来ても入居者は決まっているという場合が多い。入れ替えがあったとしても法人内部の人をとということで、グループホームが地域の受け皿となっていない。

独立したサービスとしての利用機会

横浜市は行政区が18区あり、区の中で自立支援協議会もあるが、グループホームが通所や入所と一体となって位置づいているところがあるので、独立したサービスとしての利用の機会がうまく作られていない。市民から空き情報はどうすれば取れるのかという問い合わせもあるが、窓口がないため、個別にあたるしかない状況。

障害者支援センターについて

障害者支援センターは、A型のグループホームに対して、横浜市の補助金を執行しつつ、入居者の様子を見守り、運営委員会や事務局会議の中に入って、それぞれのグループホームに質的な大きな差異がおこらないように運営面でも支援していく役割を果たしてきた。

障害者支援センターの関わりがあったことで、A型のグループホームは、第三者機関の目が届くしくみを試行してきたと言える。

グループホームを支援するしくみ

横浜市にはグループホームを支援する全体の仕組みはない。

支援センターは全市的なものではあるが、基本的にA型グループホームの支援をおこなってきた。

横浜市の全部のグループホームに支援が行き届いているということにはなっていないのが今の大きな課題。

グループホームに必要な支援

支援センターの取り組みの中から重要なこと。

①モニター活動。入居者の生活の見守り活動。

障害者、家族、弁護士、学識経験者、学生などによるチームを組んで、グループホームを定期的に訪問。

入居者、職員、運営責任者から聞き取りを行い、その場のグループホームの雰囲気を感じ取り、問題点と思われることを運営者に返すという取り組み。

不祥事が発生して監査になるような事態を引き起こすことのないように、ふだんの日常的な状況を把握し、点検していく活動として、非常に大事なものと考えている。

②巡回相談。

巡回相談の実施は、1977年度から設けられたもので、これはグループホームだけではなく、作業所や活動ホームにも派遣されている。

入居者の変化によって起こる重要な課題、あるいは運営面の課題について解決策を考える時に必要な専門の相談員を派遣するという取り組み。

相談員は、支援センターが地域とのつながりの中で必要と思われる分野の専門家を確認。不動産業、建築、保健医療、法律、会計、税務関係者等の専門家が揃っている。

必要としているところに訪問して相談にのり、いい解決のしかたを一緒に考えてくれる。分野が多岐にわたっているので、うまく機能している。これは、グループホームにとって、非常に大事な機能。

グループホームの質の安定について～準備段階へのかかわり

支援センターでは、グループホームを初めてスタートさせる団体に対して、準備期間から関わるということが行なわれている。

準備段階から関わることの意味は、主に入居者中心ということについて、準備を通して話し合いながらやっていけるということ。自分たちの思いだけで作ってしまうグループホームの質のあり方について課題がある。

グループホームの空き情報、入居者紹介、苦情解決の窓口

運営委員会とか、事務局会議の中に支援センターの職員が加わることで、中の状況を把握し、いろいろなことを話し合っている。

入居者紹介、空き情報は、仕組みとしてきちんとしたものがあるわけではないが、関わりの中からそれらの情報が集まってくるという機能もある。

支援センターが入居者、家族からの苦情解決の窓口にもなっている。実際に苦情解決の仕組みというのも、支援センターからの指導で、各ホームが作っている。

担ってきた家族がいなくなっても安心して暮らせるしくみ

A型のグループホームは、運営を担ってきた家族の高齢化で、職員が運営を担う必要性に迫られており、世代交代の時期。

A型グループホームは、家族の力を借りて運営をしてきているので、運営をする人やサービス管理責任者を職員の中に置くという仕組みにはなっていない。

1個のグループホーム運営では、職員規模も小さく、継続という意味で不安定になりやすいため、複数運営化という取り組みをはじめている。

横のつながり～援助者をケアしていくしくみ

安定した援助体制を作るためには、援助者を支えケアしていく仕組みをどうするかということが、課題である。

A型グループホームにおいては、連絡会で職員どおしの研修の機会、話し合いの機会をもっているが、グループホームの仕事をやりながら定期的に集まることは困難。しくみとしての横のつながりが必要。

グループホーム・ケアホームに対する国・県・市町村施策

	立ち上げ準備		初期経費		ランニングコスト		その他	
	建設費	改修費	備品購入費	敷金・礼金	運営費補助	事業費補助	家賃補助	
国施策	○ 社会福祉施設等施設整備費補助	○ 障害者就労訓練設備等整備事業費（グループホーム等改修事業） ○ 特別対策「障害者自立支援基盤整備事業」	×	○ 特別対策「グループホーム・ケアホーム整備推進事業」	○ 本体報酬各種加算	○ 特別対策「ケアホーム重度障害者支援体制強化事業」	×	
県施策	○ サポート事業「グループホーム・ケアホーム設置促進事業」	○ 特別対策「障害者自立支援基盤整備事業」 ○ サポート事業「グループホーム・ケアホーム設置促進事業」	○ 具単補助 県10/10 ※設置費補助 500千円/上限 ・電話設置や共有備品等の初年度備品費	○ 特別対策「グループホーム・ケアホーム整備推進事業」	○ 運営費補助 ※国報酬に上乗せ ※県1/2、市町村1/2	○ 特別対策「ケアホーム重度障害者支援体制強化事業」 ○ サポート事業「ケアホーム介護支援事業」 「グループホーム・ケアホーム体験事業」	○ サポート事業「グループホーム等利用者地域支援事業」 ※対象限定・有期限	
市町村施策	○ サポート事業「グループホーム・ケアホーム設置促進事業」	○ サポート事業「グループホーム・ケアホーム設置促進事業」	×	×	○ 運営費補助 ※国報酬に上乗せ ※県1/2、市町村1/2	○ 特別対策「ケアホーム重度障害者支援体制強化事業」 ○ サポート事業「ケアホーム介護支援事業」 「グループホーム・ケアホーム体験事業」	○ サポート事業「グループホーム等利用者地域支援事業」 ※対象限定・有期限 ○ 市町村単独事業	

横浜市障害者グループホーム設置運営要綱

制 定 昭和 60 年 8 月 1 日

最近改正 平成 18 年 3 月 31 日福障福第 11516 号

(局長決裁)

(目 的)

第 1 条 この要綱は、知的障害者又は身体障害者（以下「障害者」という。）が 地域で共同で生活を営む障害者グループホーム（以下「グループホーム」という。）の設置を促進し、障害者の自立した生活を支援することを目的とする。

(設置及び運営主体)

第 2 条 グループホームの設置運営主体（以下「設置運営主体」という。）は、次の各号のいずれかに該当するものとする。

- (1) 障害者自立支援法（以下「自立支援法」という。）における共同生活援助事業者（以下「事業者」という。）
- (2) 前項に規定する事業者を除く法人（以下「法人」という。）であって、知的障害者援護施設等の施設を経営する者、若しくは、他の関係施設の機能を活用すること等により、支援体制が確保できると見込まれる者

(3) 運営委員会

2 運営委員会は、7人以上で、概ね次の者で構成する。

- (1) 入居者の代表者
- (2) 世話人の代表者
- (3) 入居者の家族等の代表者
- (4) 障害者福祉関係者
- (5) ボランティア関係者
- (6) 地域住民の代表者
- (7) その他

(設置協議)

第 3 条 グループホームを設置、運営しようとする事業者及び法人は、あらかじめグループホーム設置協議書（第 1 号様式・以下「協議書」という。）により市長の承認を受けなければならない。

2 運営委員会がグループホームを設置、運営しようとする場合は、社会福祉法人横浜市社会福祉協議会（以下「市社協」という。）と協議し、市社協が協議書を市長に提出して承認を受けなければならない。

(入居対象者)

第 4 条 事業者の設置、運営するグループホームの入居対象者は、自立支援法における共同生活援助の支給決定を受けている者とする。

2 前項以外のグループホームの入居対象者は、原則として市内に居住する 15 歳以上の障害者であって、グループホームの入居を必要とする者（入院治療を要する者を除く。）とする。

3 前項の各号すべてに該当する精神障害者についても、グループホーム本来の目的を損なわない範囲内で入居対象者としてすることができる。なお、その場合においても、入居者数の半数以上とすることはできない。

横浜市参考資料

(入居者数)

第5条 グループホームの定員は、概ね5人とし、4人以上7人以下の範囲とする。

(設置基準)

第6条 グループホームの設置については、次の基準によるものとする。

- (1) 設置場所は緊急時等においても適切かつ迅速な支援を受けることができること。
- (2) 生活環境に十分配慮された場所にあること。
- (3) 近隣との交流が図れる場所にあること。
- (4) 建物は原則として、設置運営主体が所有権又は賃借権を有すること。
- (5) 日常生活を支障なく送るために必要な設備を有し、世話人が入居者に対して適切な援助が行える形態であること。
- (6) 個々の入居者の居室は、原則として個室とすること。
- (7) 居間、食堂等入居者が相互交流できる場所を有していること。
- (8) 入居者の安全及び保健衛生が確保されていること。

(世話人)

第7条 グループホームには、世話人を配置しなければならない。

- 2 世話人は、障害者の福祉の増進に熱意があり、数人の障害者の日常生活を適切に援助する能力がある者とする。
- 3 世話人は、入居者の人格を尊重した援助をしなければならない。
- 4 世話人は、設置運営主体と委託契約又は雇用契約を結んだ者とする。

(運 営)

第8条 設置運営主体は、入居者の状態、能力等を把握し、援助の方針を定めるとともに、次に掲げる業務を行うものとする。

なお、第2号、第5号及び第6号の業務については、その全部又は一部を世話人に行わせることができる。

- (1) 世話人の選定及び代替要員の確保
- (2) 入居者に対して食事の提供、健康管理・金銭管理の援助、余暇利用の助言等日常生活に必要な援助を行うこと。
- (3) 緊急時の対応、職場等における問題への対応、財産管理等入居者に対し、前号に掲げるもの以外の必要な援助を行うこと。
- (4) 世話人の指導、監督、援助、研修を行うこと。
- (5) 入居者の生活状況、食事の内容等に関する記録を行うこと。
- (6) 入居者負担金を徴収し、それを適正に管理するとともに、これに関連する諸帳簿を整備すること。
- (7) グループホーム運営に係る会計に関する諸帳簿を整備しておくこと。

(変更承認等)

第9条 設置運営主体は、次に掲げることを行う場合には、あらかじめグループホーム設置運営(変更・廃止)申請書(第2号様式の1)により、市長の承認を受けなければならない。

- (1) グループホームの移転又は廃止
- (2) グループホームの定員又は運営形態の変更
- (3) グループホームに関する名称等の変更
- 2 設置運営主体は、次に掲げる変更が生じた場合には、変更の事由が生じてから7日以内にグループホーム設置運営変更届出書(第2号様式の2)により、市長に届出をしなければならない

ない。

- (1) 世話人の変更
 - (2) 入居者等の変更
- 3 前2項の規定にかかわらず、運営委員会が設置、運営するグループホームについては、運営委員会が市社協と協議し、市社協がグループホーム設置運営（変更・廃止）申請書又はグループホーム設置運営変更届出書を市長に提出しなければならない。

(援護の実施者)

- 第10条 事業者が設置運営するグループホームの入居に関する援護は、入居対象者の居住地を管轄する福祉保健センター長が行うものとする。
- 2 法人等が設置運営するグループホームの入居に関する援護は、当該グループホームの所在地を管轄する福祉保健センター長が行うものとする。ただし、市外に居住地を有する入居者については、当該居住地を管轄する都道府県、市町村が行うものとする。

(利用の決定)

- 第11条 事業者が設置運営するグループホームへの入居を希望する場合は、自立支援法における共同生活援助制度の取扱いによるものとする。
- 2 法人が設置運営するグループホームへ入居を希望する場合の申請及び利用決定については、支給期間を除き前項の取扱いを準用するものとする。
- 3 前2項の規定にかかわらず、運営委員会が設置、運営するグループホームについては、市社協の定めるところによる。

(体験入居)

- 第12条 福祉保健センター長は、第4条に規定する入居対象者の要件を満たし、グループホームへの入居を希望する障害者に対し、体験入居を実施することができる。
- 2 体験入居の決定については、当該グループホームの入居者の状況、居室の状況等を考慮した上で、前条第1から3項の規定に準じ、グループホーム体験入居申請書（第3号様式）、グループホーム体験入居（承認・不承認）決定通知書（第4号様式）により行うものとする。
- 3 前各項の規定にかかわらず、運営委員会の設置するグループホームについては、市社協の定めるところによる。
- 4 体験入居の期間は、1人30泊を限度とする。

(入居者及び世話人の費用負担)

- 第13条 家賃、飲食物費、光熱水費及びその他共通経費については、入居者の収入、世話人の援助の形態等を勘案して設置運営主体が定め、入居者及び世話人が負担するものとする。

(人権擁護)

- 第14条 設置運営主体は、グループホームの運営に際して、入居者への虐待や人権侵害等が行われることがないよう細心の注意を払わなければならない。

(運営状況等の報告等)

- 第15条 市長は、グループホームを設置する法人又は市社協に対し、必要に応じ運営状況等の報告を求め、又は調査することができる。

(補助金等の交付)

- 第16条 グループホームの設置、運営に係る補助金の交付については、別に定める。

横浜市参考資料

(その他)

第17条 この要綱に規定のない事項については、健康福祉局長が定める。

附 則

- 1 この要綱は、昭和60年8月1日から施行する。
- 2 横浜市精神薄弱者通勤ホーム及び精神薄弱者福祉ホーム運営要綱（昭和53年10月1日施行）は、廃止する。
- 3 横浜市精神薄弱者通勤ホーム設置費補助金交付要綱（昭和58年3月1日施行）は廃止する。
- 4 この要綱により廃止される前の横浜市精神薄弱者通勤ホーム及び精神薄弱者福祉ホーム運営要綱、横浜市精神薄弱者通勤ホーム設置費補助金交付要綱の規定に基づき設置されている精神薄弱者通勤ホームは、昭和60年4月1日をもってこの要綱の規定に基づくグループホームB型とみなし、第1総則9補助金等の交付に関する規定は、同日から適用する。
- 5 この要綱の施行前にこの要綱により廃止される前の横浜市精神薄弱者通勤ホーム及び精神薄弱者福祉ホーム運営要綱、横浜市精神薄弱者通勤ホーム設置費補助金交付要綱の規定に基づき設置されている精神薄弱者通勤ホームに対し、同要綱の規定に基づき支給された交付金は、この要綱の規定に基づく交付金の内払とみなす。
- 6 グループホームA型については、昭和62年3月31日までを試行期間とする。

附 則

- 1 この要綱は、昭和61年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この要綱は、昭和62年4月1日から施行する。
- 2 グループホームA型については、当分の間試行期間とする。

附 則

- 1 この要綱は、昭和63年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この要綱は、平成元年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この要綱は、平成2年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この要綱は、平成3年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この要綱は、平成4年4月1日から施行する。

- 2 別表はこれを廃止する。

附 則

- 1 この要綱は、平成5年4月1日から施行する。

- 2 グループホームA型の試行期間については、平成5年3月31日をもって終了する。

附 則

- 1 この要綱は、平成8年4月1日から施行する。

- 2 第6条第6項に規定する床面積については、すでに設置されているもので要件に満たないものがある場合に限り、当分の間猶予期間を設ける。

附 則

- 1 この要綱は、平成12年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この要綱は、平成14年1月1日から施行する。

附 則

- 1 この要綱は、平成15年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この要綱は、平成16年4月1日から施行する。
附 則
- 1 この要綱は、平成18年4月1日から施行する。

横浜市障害者グループホーム設置運営費補助要綱

制 定 平成4年4月1日 民障援第862号（市長決裁）

最近改正 平成18年4月1日 健障福第11678号（市長決裁）

（目的及び趣旨）

- 第1条 この要綱は、障害者が地域で自立した生活を送る障害者グループホーム（以下「グループホーム」という。）に助成を行うことにより、設置の促進と入居者の生活の安定を図ることを目的とする。
- 2 この要綱は、グループホームの設置及び運営に要する経費に対し、予算の範囲内において行う補助金等の交付について、必要な事項を定める。
- 3 前項の補助金等の交付については、横浜市補助金等の交付に関する規則（平成17年11月横浜市規則第139号。以下「補助金規則」という。）に定めるもののほか、この要綱に定めるところによる。ただし、社会福祉法人に対する助成については、前記に定めるもののほか社会福祉法（昭和35年法律第45号。以下「法」という。）第58条及び社会福祉法人の助成に関する条例（昭和35年7月横浜市条例第15号。以下「条例」という。）の定めるところによる。

（用語の定義）

第2条 この要綱における用語の定義は、補助金規則の例による。

（補助事業者等の範囲）

- 第3条 この要綱における補助事業者等は、次の各号のいずれかに該当するグループホームを設置運営するものとする。
- (1) 横浜市障害者グループホーム設置運営要綱（以下「グループホーム要綱」という。）の適用を受けるもの
 - (2) 神奈川県知的障害者生活ホーム設置運営要綱の適用を受けるもの
 - (3) 川崎市知的障害者グループホーム設置運営要綱の適用を受けるもの
 - (4) 知的障害者地域生活援助事業実施要綱（平成元年5月29日児発第397号厚生省児童家庭局長通知）の適用を受けるもの
 - (5) その他当該グループホームの所在地を管轄する自治体の長により設置運営承認をうけたグループホームであり、市長が適当と認めるもの

（補助対象経費等）

第4条 補助事業者等への補助額の算定方法及び補助対象となる経費は次の各項による。

- (1) 障害者自立支援法（以下「自立支援法」という。）における共同生活援助事業者（以下「事業者」という。）が設置運営するグループホームは別表1の定めによる。
 - (2) 事業者を除く法人が設置運営するグループホームは別表2の定めによる。
 - (3) 前2号に該当しない運営委員会等が設置運営するグループホームは別表3の定めによる。
- 2 設置費は、グループホームを新規に設置する場合に限り補助する。ただし、やむを得ない事情で移転又は居室増が必要となるグループホームで、市長が必要と認めるときは、この限りではない。
- 3 前2項の規定にかかわらず、本市外に設置されるグループホームについては、運営基本費、体験入居費及び入居者を対象とした家賃補助に限り補助する。この場合、当該グループホームの所在地を管轄する自治体が別表と異なる基準を定めたときは、当該自治体の基準によるものとする。

- 4 運営基本費において「介助加算」の対象とされる入居者は、事業者を除く法人及び運営委員会等（以下「法人等」という。）が設置運営するグループホーム入居者のうち、次の各号のいずれかに該当するものとする。
- (1) 身体障害者手帳の交付を受けた者であって、身体障害者福祉法施行規則（昭和 25 年厚生省令第 15 号）別表第 5 号身体障害者障害程度等級表（以下「等級表」という。）に定める 1 級又は 2 級に該当する障害を有するもの
 - (2) 児童相談所又は障害者更生相談所において知能指数が 35 以下と判定されたもの
 - (3) 身体障害者手帳の交付を受けた者であって、等級表に定める 3 級に該当する障害を有し、かつ、児童相談所又は障害者更生相談所において知能指数が 50 以下と判定されたもの
 - (4) 前各号に該当しない者で、別表 4 の表中 3 項目で 9 点以上に該当する状態（以下「行動障害」という。）にあるもの
- 5 前項第 4 号に定める行動障害の認定は、次により行うものとする。
- (1) グループホームの補助事業者等は、該当する入居者の居住地を管轄する福祉保健センター長（以下「福祉保健センター長」という。）に対し、グループホーム入居者行動障害認定依頼書（第 1 号様式・以下「依頼書」という。）を提出し、認定を依頼する。
 - (2) 福祉保健センター長は、依頼書に基礎調査票を添えて、障害者更生相談所に判定を依頼し、判定結果を参考に行動障害の該当、非該当を決定して、グループホーム入居者行動障害認定通知書（第 2 号様式）により、補助事業者等に通知するとともに、健康福祉局長に報告する。
 - (3) 認定の効力は原則として 3 年間継続するものとし、効力を失った後の再認定は妨げない。
- 6 体験入居費において「介助型」の単価が適用される入居者は、第 4 項各号のいずれかに該当する者とする。

（設置費補助金の交付申請）

- 第 5 条 補助金規則第 5 条第 1 項の規定により市長が定める設置費に係る補助金（以下「設置費補助金」という。）交付申請書の提出期日は、原則として、グループホーム設置費用の確定した日の翌日から起算して 7 日以内とする。
- 2 前項によりがたい場合の設置費補助金の交付申請書の提出期日は、補助事業等の内容及び設置時期等を考慮し、市長がその都度指定するものとする。
 - 3 補助金規則第 5 条第 1 項の規定により設置費補助金の交付を受けようとする者が提出する申請書は、グループホーム設置費補助金交付申請書（第 3 号様式）によるものとする。
 - 4 補助金規則第 5 条第 2 項第 1 号に規定する書類は、グループホーム運営計画書（第 4 号様式）とする。
 - 5 補助金規則第 5 条第 2 項第 3 号及び第 4 号に規定する書類は、グループホーム設置予算書（第 5 号様式）とする。
 - 6 補助金規則第 5 条第 2 項第 5 号の規定により市長が必要と認める設置費補助金交付申請書への添付書類は、次の各号に定める書類とする。
 - (1) 建物賃貸契約書及び権利取得に要した費用の記載された書類の写し
 - (2) 家屋改造費の請求書又は領収書の写し及び家屋改造か所の図面
 - (3) 初度調弁にかかる物品の請求書又は領収書の写し
 - (4) その他市長が必要と認める書類
 - 7 補助金規則第 5 条第 3 項の規定により市長が設置費補助金交付申請書への添付を省略させることができる書類は、補助金等の交付を受けようとする者の資産及び負債に関する事項を記載した書類とする。

（設置費補助金の交付決定通知）

- 第 6 条 補助金規則第 6 条第 3 項の規定による補助金を交付しない旨の決定通知は、グループホーム設置費補助金不交付決定通知書（第 6 号様式）により行うものとする。

横浜市参考資料

- 2 補助金規則第8条の規定による補助金交付決定通知は、グループホーム設置費補助金交付決定通知書（第7号様式）により行うものとする。

（設置費補助金の実績報告）

第7条 補助金規則第14条第1項の規定により、補助事業者等が市長への報告に用いる書類は、次の各号に定める様式を用いなければならない。

- (1) 第14条第1項第1号に基づく書類 グループホーム設置事業実績報告書（第8号様式）
- (2) 第14条第1項第2号に基づく書類 グループホーム設置決算書（第9号様式）
- (3) 第14条第1項第4号に基づき市長が必要と認める書類 各経費の領収書の写し

- 2 補助金規則第14条第4項の規定により市長が実績報告書への添付を省略させることができる書類は補助事業者等の資産及び負債に関する事項を記載した書類とする。

（設置費補助金額の確定通知）

第8条 補助金規則第15条の規定による補助金額確定の通知はグループホーム設置費補助金確定通知書（第10号様式）により行うものとする。

（設置費補助金交付の請求）

第9条 補助金規則第18条第1項の規定による補助金の交付の請求は、グループホーム設置費補助金請求書（第11号様式）により行わなければならない。

（運営費補助金の交付申請）

第10条 補助金規則第5条第1項の規定により市長が定めるグループホームの運営に係る補助金（以下「運営費補助金」という。）交付申請書の提出期日は、各年度の補助事業等の内容及び設置時期等を考慮し、市長がその都度指定するものとする。

- 2 補助金規則第5条第1項の規定により運営費補助金の交付を受けようとする者が提出する申請書は、グループホーム運営費補助金交付申請書（第12号様式）によるものとする。
- 3 補助金規則第5条第2項第1号に規定する書類は、グループホーム運営計画書（第4号様式）とする。
- 4 補助金規則第5条第3項の規定により市長が運営費補助金交付申請書への添付を省略させることができる書類は、補助事業等の経費のうち補助金等によって賄われる部分以外の部分の負担者、負担額及び負担方法を記載した書類並びに補助金等の交付を受けようとする者の資産及び負債に関する事項を記載した書類とする。

（運営費補助金の交付決定通知）

第11条 補助金規則第6条第3項の規定による運営費補助金を交付しない旨の決定通知は、グループホーム運営費補助金不交付決定通知書（第13号様式）により行うものとする。

- 2 補助金規則第8条の規定による運営費補助金交付決定通知は、グループホーム運営費補助金交付決定通知書（第14号様式）により行うものとする。

（運営費補助金の変更交付申請）

第12条 前条第2項により交付決定を受けた運営費補助金額が変更となる場合は、市長あて運営費補助金変更交付申請を行わなければならない。

- 2 補助金規則第5条第1項の規定により市長が定めるグループホームに係る運営費補助金変更交付申請書の提出期日は、原則として、当該変更事由が生じた日から起算して30日以内とする。
- 3 前項によりがたい場合の運営費補助金の変更交付申請書の提出期日は、補助事業等の内容等を考慮し、市長がその都度指定するものとする。

- 4 補助金規則第5条第1項の規定により運営費補助金の変更交付を受けようとする者が提出する申請書は、グループホーム運営費補助金変更交付申請書（第15号様式）によるものとする。
- 5 補助金規則第5条第2項第1号に規定する書類は、グループホーム運営計画書（第4号様式）とする。
- 6 補助金規則第5条第3項の規定により市長が運営費補助金変更交付申請書への添付を省略させることができる書類は、補助事業等の経費のうち補助金等によって賄われる部分以外の部分の負担者、負担額及び負担方法を記載した書類並びに補助金等の交付を受けようとする者の資産及び負債に関する事項を記載した書類とする。
- 7 補助金規則第5条第1項の第5号の規定により市長が必要と認める運営費補助金変更交付申請書への添付書類は、次の各号に定める書類とする。
 - (1) 運営費補助金交付決定通知書の写し
 - (2) その他市長が必要と認める書類

(運営費補助金の変更交付決定通知)

- 第13条 補助金規則第6条第3項の規定による運営費補助金を変更交付しない旨の決定通知は、グループホーム運営費補助金変更不交付決定通知書（第16号様式）により行うものとする。
- 2 補助金規則第8条の規定による運営費補助金変更交付決定通知は、グループホーム運営費補助金変更交付決定通知書（第17号様式）により行うものとする。

(運営費補助金の実績報告)

- 第14条 補助金規則第14条第1項の規定により、補助事業者等が市長への報告に用いる書類は、グループホーム運営実績報告書（第18号様式）とし、当該会計年度終了後30日以内に、グループホーム運営状況報告書（第19号様式）及び運営収支決算書を添付して提出しなければならない。
- 2 補助金規則第14条第4項の規定により市長が実績報告書への添付を省略させることができる書類は補助事業者等の資産及び負債に関する事項を記載した書類とする。

(運営費補助金額の確定通知)

- 第15条 補助金規則第15条の規定による運営費補助金額確定の通知はグループホーム運営費補助金確定通知書（第20号様式）により行うものとする。

(補助金交付の時期の例外)

- 第16条 補助金規則第17条の規定により市長が補助事業の完了前に補助金の全部又は一部を交付できる場合は、補助事業者等が、事業等の完了前に補助金を交付しなければ、補助事業等を実施できない場合とする。
- 2 前項の規定により補助金を交付する場合は、原則として四半期ごとに交付するものとする。

(運営費補助金交付の請求等)

- 第17条 補助金規則第18条第1項の規定による運営費補助金の交付の請求は、グループホーム運営費補助金請求書（第21号様式）により行わなければならない。
- 2 家賃補助及びバックアップ事務費については、前条2項の規定により、原則として、四半期ごとの概算払いとし当該四半期終了後7日以内に精算を行うものとする。
 - 3 前項の運営費補助金に対する精算は第22号様式によるものとする。

(申請の取下げの期日)

横浜市参考資料

第18条 補助金規則第9条第1項の規定により市長が定める設置費及び運営費補助金交付申請の取下げの期日は、申請者が決定通知書の交付を受けた日の翌日から起算して10日以内の日とする。

(運営基本費の取扱い)

第19条 第10条から第18条までの規定にかかわらず、第4条第1項1号に規定する事業者の運営基本費については、自立支援法における共同生活援助事業費の取扱いによるものとする。

2 第14条から第18条までの規定にかかわらず、第4条第1項2号に規定する事業者を除く法人及び第4条第3項に規定する本市外に設置されるグループホームの運営基本費については、自立支援法における共同生活援助事業費の取扱いによるものとする。

(体験入居費の交付)

第20条 体験入居の申請は、グループホーム要綱第12条の規定に基づき、体験入居を希望する障害者が福祉保健センター長に対して行うものとする。

2 体験入居費については、福祉保健センター長からグループホーム体験入居承認決定を受けた者が体験入居するグループホーム運営主体に対し、体験入居実績に応じて交付する。

3 体験入居費の交付を受けようとする者は、体験入居実施後、原則として、四半期終了後7日以内にグループホーム体験入居実績報告書(第23号様式)により実績報告を行い、福祉保健センター長が発行するグループホーム体験入居承認決定通知書の写しを添付して体験入居費の交付を受けなければならない。

(運営委員会が設置運営するグループホームへの補助金の交付)

第21条 第10条から第17条の規定にかかわらず、第4条第1項2号に規定するに規定する運営委員会が設置運営するグループホームに対する補助金の交付等は、社会福祉法人横浜市社会福祉協議会補助金交付要綱に基づき社会福祉法人横浜市社会福祉協議会(以下「市社協」という。)を通じて行う。

(市社協の責務)

第22条 市社協は、グループホームの設置運営について運営委員会を指導し、横浜市と協議のうちこの補助を行うものとする。なお、本要綱に定めるもののほか、補助の実施に必要な事項は市社協が別に定める。

(交付の条件)

第23条 本要綱に基づき交付された補助金は、グループホームの設置及び運営以外の目的に使用してはならない。

(財産処分の制限)

第24条 本要綱に基づく補助金により取得した権利及び物品については、グループホームの設置及び運営以外の目的に使用してはならない。

2 本要綱に基づく補助金交付を受けた後に、グループホームの設置及び運営を中止又は廃止する場合は、補助金により取得した権利及び物品の処分について市長と協議し、その指示に従わなければならない。

(書類の整備等)

第25条 補助金規則題25条の規定により市長が定める関係書類の保存期間は、5年とする。

(委 任)

第 26 条 この要綱に定めるもののほか、この実施に関し必要な事項は、健康福祉局長が定める。

付 則

この要綱は平成 4 年 4 月 1 日から施行する。

付 則

この要綱は平成 5 年 4 月 1 日から施行する。

付 則

この要綱は平成 6 年 4 月 1 日から施行する。

付 則

この要綱は平成 7 年 4 月 1 日から施行する。

付 則

この要綱は平成 8 年 4 月 1 日から施行する。

付 則

この要綱は平成 9 年 4 月 1 日から施行する。

付 則

この要綱は平成 10 年 4 月 1 日から施行する。

付 則

この要綱は平成 11 年 4 月 1 日から施行する。

付 則

この要綱は平成 12 年 4 月 1 日から施行する。

付 則

この要綱は平成 13 年 4 月 1 日から施行する。

付 則

この要綱は平成 13 年 4 月 12 日から施行する。

付 則

この要綱は平成 14 年 1 月 1 日から施行する。

付 則

この要綱は平成 15 年 4 月 1 日から施行する。

付 則

この要綱は平成 16 年 4 月 1 日から施行する。

付 則

この要綱は平成 18 年 4 月 1 日から施行し、平成 18 年度の予算にかかる補助金等から適用する。

横浜市参考資料

別表1 (第4条第1項第1号) 自立支援法共同生活援助事業者

補助項目		補助基準額	算定方法	補助対象
設置費	初度調弁費	1ホーム 500,000円	当該経費の実支出額と補助基準額のうち、少ない方の額	入居者が共用する家具・什器等
	整備費	1ホーム 3,062,000円		権利取得費・家屋改造費
運営費	運営基本費	1人月額 (自立支援法の介護給付費・訓練等給付費に加算)	単価×入居者数 ただし、月の途中で入退去があった場合は、日割計算とする。	職員雇用費、旅費、役務費、需用費、その他入居者の援助に要する経費
	家賃補助	1ホーム月額177,000円 ただし、市街化調整区域内の平成18年度以降設置分は、150,000円	月額家賃の1/2と補助基準額のうち、少ない方の額	家屋賃借料
	バックアップ事務費	1ホーム年額 300,000円	年度途中の設置、廃止等の場合は月割り	運営主体がホーム職員を支援するための経費
体験入居費	1人1泊 基本型 3,230円 介助型 5,430円	単価×利用泊数 (1回は30泊を限度)	体験入居のために要する経費 (食費等個人負担経費を除く)	

○ 基本運営費 単価 (ホームの定員及び援助体制によって単価を設定)

援助体制	4人定員	5人定員	6人定員	7人定員
平日運営	21,610円	27,060円	30,680円	33,370円
平日及び平日夜間体制あり	31,410円	34,860円	37,180円	38,970円
365日運営	21,820円	28,120円	32,390円	35,580円
365日及び夜間宿直体制あり	47,820円	40,620円	41,990円	43,780円

別表2（第4条第1項第2号）事業者を除く法人

補助項目		補助基準額	算定方法	補助対象
設置費	初度調弁費	1ホーム 500,000円	当該経費の実支出額と補助基準額のうち、少ない方の額	入居者が共用する家具・什器等
	整備費	1ホーム 3,062,000円		権利取得費・家屋改造費
運営費	運営基本費	1人月額 基本分 (下記) 介助加算 66,000円	単価×入居者数 ただし、月の途中で入退去があった場合は、日割計算とする。	職員雇用費、旅費、役務費、需用費、その他入居者の援助に要する経費
	家賃補助	1ホーム月額177,000円 ただし、市街化調整区域内の平成18年度以降設置分は、150,000円	月額家賃の1/2と補助基準額のうち、少ない方の額	家屋賃借料
	バックアップ事務費	1ホーム年額 300,000円	年度途中の設置、廃止等の場合は月割り	運営主体がホーム職員を支援するための経費
体験入居費	1人1泊 基本型 3,230円 介助型 5,430円	単価×利用泊数 (1回は30泊を限度)	体験入居のために要する経費 (食費等個人負担経費を除く)	

○ 運営基本費 基本分 単価（ホームの定員及び援助体制によって単価を設定）

援助体制	4人定員	5人定員	6人定員	7人定員
平日運営	81,800円	75,200円	70,800円	67,600円
平日及び平日夜間体制あり	91,600円	83,000円	77,300円	73,200円
365日運営	92,200円	84,400円	79,300円	75,600円
365日及び夜間宿直体制あり	118,200円	96,900円	88,900円	83,800円

※ 介助型対象入居者の運営基本費は「基本分＋介助加算」の金額とする。

横浜市参考資料

別表3 (第4条第1項第3号) 運営委員会

補助項目		補助基準額	算定方法	補助対象
設置費	初度調弁費	1ホーム 500,000円	当該経費の実支出額と補助基準額のうち、少ない方の額	入居者が共用する家具・什器等
	整備費	1ホーム 3,062,000円		権利取得費・家屋改造費
運営費	家賃補助	1ホーム月額177,000円 ただし、市街化調整区域内の平成18年度以降設置分は、150,000円	月額家賃の1/2と補助基準額のうち、少ない方の額	家屋賃借料
	バックアップ事務費	1ホーム年額 300,000円	年度途中の設置、廃止等の場合は月割り	運営主体がホーム職員を支援するための経費
運営基本費		1人月額 基本分 (下記) 介助加算 66,000円	単価×月初日入居者数	職員雇用費、旅費、役務費、需用費、その他入居者の援助に要する経費
体験入居費		1人1泊 基本型 3,230円 介助型 5,430円	単価×利用泊数 (1回は30泊を限度)	体験入居のために要する経費 (食費等個人負担経費を除く)

○ 運営基本費 基本分 単価 (ホームの定員及び援助体制によって単価を設定)

援助体制	4人定員	5人定員	6人定員	7人定員
平日運営	81,800円	75,200円	70,800円	67,600円
平日及び平日夜間体制あり	91,600円	83,000円	77,300円	73,200円
365日運営	92,200円	84,400円	79,300円	75,600円
365日及び夜間宿直体制あり	118,200円	96,900円	88,900円	83,800円

※ 介助型対象入居者の運営基本費は「基本分+介助加算」の金額とする。

別表 4

行動の種類		ランク 1 極めて特別な配慮要 4 点	ランク 2 特別な配慮要 3 点	ランク 3 十分な配慮要 2 点	ランク 4 簡単な配慮要 1 点	配慮不要 0 点
①多動・徘徊		いかなる場面でも特別な行動への配慮が必要である。	ホーム内では常に特別な行動把握が必要である。	外出時に特別な行動への配慮が必要である。	外出時に気にしておく程度で足りる。	配慮不要
②寡動		常に身体的な統制で行動を促す必要がある。	場面や本人の状況によっては、身体的な統制で行動を促す必要がある。	常に自発的に動かないが、言葉掛けには応じられる。	時に自発的に動かない場合もあるが、言葉掛けには応じられる。	配慮不要
③破壊・暴力	頻度	常に嚴重な警戒が必要である。	常に近くにいる必要がある。	常に目にいれておく必要がある。	気にしておく程度で足りる。	配慮不要
	強さ	設備の著しい破壊や相手に重大な傷害を与える恐れがある。	設備に対する軽い損害や、相手に跡に残る外傷を与える恐れがある。	設備への損害は修理の必要なく、相手への傷も一過性で済む。	設備の損害を与えたり、傷害を与えたりする程ではない。	ない
④自傷	頻度	1日に何回も見られる。	1日に2～3回程度はある。	週3回以上はある。	週1回程度である。	配慮不要
	強さ	身体的に重大な（失明・器質疾患等）障害の残る恐れがある	外傷が長期的に残る恐れがある。	傷は残るが、一過性のものに終わる。	傷が残るほどではない。	ない (それより少ない)
⑤摂食障害		常にそばについて、身体的制限を必要とする必要がある。	常に注意が必要だが声掛けすることで制限できる。	本人の状態によっては、注意の必要がある。	一応気にしておく必要がある。	ない
⑥排泄障害	夜尿・遺尿・漏便	介護しなければ毎日もしくは毎晩ある。	週3回以上ある。	週1回以上ある。	月1回以上ある。	それより少ない。
	弄便・尿いじり・放尿	どのような状況でもやる可能性がある。	排泄の度に注意が必要である。	便の状態、気分により注意が必要である	一応気にしておく必要がある。	ない
⑦固執行動 (制止で問題行動を生じる)		1日に何回も見られる。	1日に2～3回程度はある。	週3回以上ある。	週1回以上ある。	それより少ない。
⑧病弱・虚弱		慢性疾患等で安静・医療ケアが必要である。	慢性疾患等で食事・運動制限・医学管理が必要である。	生活上の（生活のリズム等）配慮が必要である。	状態によっては、生活上の配慮が必要とされることもある。	配慮不要
⑨てんかん発作 (身体上の危険を伴うもの)		1日1回以上の発作が認められる。	週3回以上の発作が認められる。	週1回以上の発作が認められる。	月1回以上の発作が認められる。	それより少ない。
⑩睡眠障害		毎晩起きて周囲に迷惑をかける。	週3回以上起きて周囲に迷惑をかける。	週1回以上起きて周囲に迷惑をかける。	月1回以上起きて周囲に迷惑をかける。	それより少ない。

平成20年度 グループホーム・ケアホーム事業加算及び補助単価

<市の加算>

1 運営基本費

月額

	365日運営				平日運営			
	4人定員	5人定員	6人定員	7人定員以上	4人定員	5人定員	6人定員	7人定員以上
区分1	54,000	39,000	35,000	29,000	37,000	33,000	31,000	26,000
区分2・3	52,000	39,000	36,000	32,000	35,000	33,000	32,000	29,000
区分4	24,000	17,000	16,000	15,000	13,000	14,000	15,000	14,000
区分5	0	0	0	0	0	0	0	0
区分6	0	0	0	0	0	0	0	0

2 小規模事業激変加算(H18.10以降新設ホーム対象)

月額

4人定員	5人定員	6人定員	7人定員	8人定員	9人定員	10人定員
80,600	55,400	48,700	36,500	19,500	17,400	0

3 要居宅介護支援(ケアホームのみ対象)

- 区分2以上の入居者がいるホーム対象。

月額

補助区分	単価
重度重複障害者が2人以上いるホーム	133,400
上記以外で主たる対象者を知的障害者とするホーム	96,700
主たる対象者を精神障害者とするホーム	72,000

4 サービス管理費(旧バックアップ事務費)

横浜市が援護の実施機関となる入居者1人に対して、個別支援計画等支援費用の一部として交付。

1人の入居者に対する費用(月額) 5,000円

5 家賃補助

市外が援護の実施機関となる入居者は、補助対象外。

(1) 計算方法

家賃×1/2(補助上限額の方が少ない場合は上限額)(A)÷定員=1人あたりの補助額(B)
 (A)－市外の入居者数×(B)＝家賃補助額

(2) 補助上限額

月額

定員	設置時期	補助上限額		備考
		市街化区域	市街化調整区域	
4～7	—	177,000	150,000	
8～10	～H19.3	354,000	300,000	経過措置：H18までに設置したホーム対象。ただし、契約更新や移転等があった場合は、H19.4～の上限額とする。
	H19.4～	295,000	250,000	

(2) 課題と今後の方向性の整理

出席者の意見交換、議論の中から、「横のつながり」の必要性、その具体化のポイント等について整理した。

横のつながりの必要性 ～ その背景と問題意識 ～

支援の質を高める仕組みづくりが必要

- ・数を増やしていくなかで、職員数も増え、質を検証し、質を高める仕組みをつくる時期に来ている

職員をどう育てるか？OJTで育ちにくい業務形態の特性

- ・グループホームは、一人で支援するケースが多く、分からないことを聞ける同僚などが側にいないことが多く、間違った支援を続けてしまいやすい特性がある。
- ・一人で支援する時間が多いこの特性は、職員が育ちにくいことを意味している。通所施設や入所施設とは違う仕組みで、職員のスキルアップをする必要がある。

グループホームの機能・世話人業務の多様性

- ・入居者の人数の幅や、家族単位でも暮らせるなど、グループホームは多様化してきており、職員の役割は一律に定義できない。しかし、何を大切に、何を支援しているのか、は同じであり、この共通認識が必要ではないか。
- ・事業者の考えによって、職員の業務の範囲も異なっており、自分のグループホームのことしか知らないと、創造的な支援ができない。現状を超えていくには、他のグループホームとの情報の共有が不可欠。

グループホームの閉鎖性ー住み込み

- ・職員（世話人）が住み込み式のグループホームが多い地域がある。夫婦などで対応するケースが多い。
- ・その職員が倒れたら終わりということになると、入居者にとってリスクが大きい。継続性という点で問題がある。
- ・家の賃貸関係、援助を受ける関係を明確に分けないと、問題が生じやすくなる。職員の家である場合、入居者の立場が弱くなったり、不利になることもある。
- ・長い目で見て、職員にとっても、入居者にとっても安定的な形態への移行を、第三者が支援し、整理する必要がある。

独立したサービスとして利用の機会が開かれていない

- ・グループホームは通所施設や入所施設と一体となって位置づいていることが多く、入居希望者が自由に希望するグループホームに入れる現状ではない。

運営主体の多様化への対応

- ・運営主体も多様化しており、支援の力量、理念、方針、意識、地域に開く姿勢も多様。その中で適正な水準を担保するためのチェック機能が必要。行政の役割が大きいですが、地域で点検し合うことも必要。
- ・行政の監査でも、「地域の別の法人との付き合いはあるか、他法人のグループホームとの交流はあるか」などの点検項目を加え、それを意識化できるようにするのも良いのではないか。

公共性の高い問題への介入の必要性

- ・親亡き後のグループホーム入居者を支えていくためには、法人単位だけに任せていては危険な側面もある。

- ・不適切な支援の問題、財産管理の問題などについて、運営者への介入を含めてできる体制が必要。

横のつながりの具体例

法人を超えて地域資源を「つなぐ」役割の人 ～ 地域の支援ワーカー ～

- ・グループホーム支援ワーカーは地域の資源、その人が所属している法人のものではない。
- ・そのような中立の立場の地域の支援ワーカーがいることで、グループホームは法人だけのものではなく、地域の資源として開かれていく可能性がある。

<バックアップ機能・育てる機能>

- ・特に規模の小さい法人などに対しては、具体的な支援についても地域の支援ワーカーがバックアップしつつ、その法人を育てる視点が重要。
- ・小さな法人は特に孤立しやすいので、情報提供や共に考え相談にのれる地域の支援ワーカーの存在が重要。
- ・ホーム単位で、地域を担当する支援ワーカーが入って行う研修や相談、共に考えることは有効。

<つなぐ機能>

- ・設置者、サービス管理責任者、世話人をささえ、つなぐ役割としても地域の支援ワーカーは重要。
- ・地域の支援ワーカーの力量だけでは対応できないことも多いので、地域資源としてのそれぞれをつなげ、互いに助け合い、学び合う仕組みをつくることが重要。

<情報集約・活用機能>

- ・入居希望者と空いている部屋の情報を地域単位で集約し、マッチングさせる。
- ・圏域を担当する地域の支援ワーカーが情報交換し合うことで、相互のレベルアップにもなり、県下の個別情報もやり取りしながら支援に活かせる。

法人を超えて集う研修

- ・各グループホーム単位での職員（世話人）研修、法人単位での職員（世話人）研修、法人を超えて圏域の職員（世話人）を集めての研修、という三段構えの研修を行っている。これが最低限必要である。
- ・県単位の研修などがあれば、それはプラスアルファになる。
- ・法人を超えた研修は、民間だけの取り組みでは、参加させる運営者側のモチベーションに限界があり、行政の適切な関与が参加者を増やすことに有効である。

サービス管理責任者の集まりの意義

- ・サービス管理責任者がつながり、意見交換や情報交換することで、法人単位の支援を超えていける可能性が多いにある。
- ・運営者ではなく、入居者の立場にたつ存在としてのサービス管理責任者が集まったり、つながることは支援の質を高める。

世話人の集まりの2つの側面

- ・研修という側面と、自由に発言し合える場という2つの側面があることが大切。
- ・同じ立場での思いを、不安や問題も含めて共有することで、安心感を得て、エネルギーとなる。

事業者等の集まり

- ・事業者（設置者）等の集まりをもつことで、圏域内で抱えている共通課題を明確化でき、行政への提言等もより説得力をもってできる。
- ・テーマ設定に応じて参加者を広げ、学校関係、病院関係、家族会等と共同で課題を検討することもできる。分野を超えて課題共有し、お互いの考えを知ることは有効。

横のつながりをつくり機能させる際のポイント

中心となる人（地域の支援ワーカー等）は中立であること

- ・県から委託を受けているグループホーム支援ワーカーは、法人色をできる限り出さないようにし、名刺にも法人名は載せないなど工夫している。わけ隔てなく中立的に動く姿勢が理解されると、徐々に関係づくりが進む。

集まる場をつくる際の行政の役割

- ・個別のホームを訪問する活動もしているが、一部入りにくい法人などもある。圏域ごとに連絡協議会という集まる場を設けてもらえるように進めている。
- ・特に、社会福祉法人と医療法人は日ごろ接点がない場合が多いので、そのように集まる場をつくるのは行政の役割が大きいと考える。
- ・集まるきっかけとして行政が関わることで、確実に参加者は増える。新たに参加を呼びかける情報提供の段階でも行政の力は大きい。
- ・集まる場の設定自体は行政の役割でもあるが、それをより有効に機能させていくためには、事業者が主体性を発揮して協議会等を運営してほしい。

世話人研修は参加しやすい工夫が必要

- ・世話人は勤務時間や一人職場という性質上、なかなか研修に出にくい状況があり、さらに、参加費や交通費がかかることは、法人側が研修に出さない理由となる。
- ・それをクリアするためには、小地域単位での研修を行ったり、開催時間を工夫したりすることは必要。
- ・また、世話人が研修に参加する際の参加費、交通費、代替職員等の補助は有効。自治体として試行的にでも取り組んでほしい。

知的障害のグループホームと精神障害のグループホーム

- ・知的障害の入居者と精神障害の入居者とは、支援内容は違っても、支援することの根本は変わらない。双方を運営するもの同士が「お互いの議論はかみ合わない」と思っている意識の方が問題。
- ・出会うことがなければ、共通項は生まれない。一緒に話し合う機会を大事にしていく必要がある。

自立支援協議会をどう活用できるか

- ・県としては、地域自立支援協議会の委員や、事務局になる市町村職員への研修が必要。
- ・県や市町村の自立支援協議会の下部組織である専門部会をどのように設定するかが重要。
- ・グループホームに限定した部会でなくても、「くらし部会」などの設定をし、その中でさらに小さいチームをつくり、グループホーム、地域移行、退院支援、などに取り組むこともできる。

～ネットワーク活用の事例～

地域のネットワークをうまく活用することで、必要な支援を作り出すことのできる可能性がまだまだあると考えられる。

ここにネットワークの活用のしかたの例として、大分市におけ防災を地域で支える試みを紹介し、ネットワークの活用のしかたについて考えたい。

以下、大分市の取り組みに関する記載は、日本グループホーム学会防災ユニットのメンバーである大分大学教授の鈴木氏が、2009年1月23日、大分市障害福祉課・仲野参事へのインタビューをおこなった時のレポートによるものである。この取り組みが有効なしくみとなるためには、まだまだ工夫が必要であろうが、ネットワークの活用のしかたを検討していくことで、今までできなかった支援が可能になり、地域で暮らす障害者にとってもより安心して暮らせる状況を作り出すことができる可能性をもっているものとして、検討するに値するものと思われる。

事例；障害者生活の防災を地域で支える試み

～大分市共同生活援助等利用障害者緊急時支援ネットワーク事業

大分市では、大分市内の障害者種別を超えた地域生活の場（グループホーム、ケアホーム、福祉ホーム、通勤寮、通勤ホーム）47ホームのすべてを対象に、緊急事態（避難、救急搬送等が必要な事態）発生時に、あらかじめ登録された支援員が対応する体制が設立される。

限られた財源という制約もあり、行政主導ではなく、自主的な防衛組織を目指しているもので、障害者の地域生活を危惧する周辺住民に対する不安解消の土壌づくりにも寄与するネライもある。

この取り組みには、情報の受発信をおこなう拠点機能が不可欠であるが、この事業の検討会会長も務める「博愛地域総合支援センター」（下郡：通勤寮の併設）のセンター長が、情報受発信機能を引き受けることになり、独自に専用の通信回線を設置するなどの協力が得られた。

なおこの事業は、下記の経緯で大分市が独自に考案したものであり、他の地域での同様の取組がなされているかどうかは定かではないが、おそらくは全国で唯一の活動ではないかと推察される。

<支援員>

対象となるこれらのホームは、必ずしも常駐のスタッフが配置されていない。また、緊急事態発生時には、当事者は少なからず精神的な混乱に見舞われるが、知的・精神障害者には、その心配が大きいものと考えられる。身体障害者に対しては、介助の技術も求められることになる。従って、各ホームの周辺に居住する専門のノウハウをもつ福祉医療施設職員が緊急事態発生時の支援員として、その役割を担うというものである。

医療法人に対しては、上記のホームを運営する施設に、社会福祉法人に対しては、ホーム運営の有無にかかわらず希望者を募ったところ、約半数の法人からの申し出があった。

準備段階当初は、100人位は確保したいという目標であったが、200人程度からの希望が出された。すなわち、1ホームあたり4人の支援体制となる。

担当の支援員は、可能な限りホームと同一の運営主体の職員であることが望ましいことを優先しながら配置しているが、当然のことながら、勤務先と支援するホームの運営主体は一致しない場合も多い。

<経緯と予定>

この事業の発案と体制の設立は、大分市障害福祉課・仲野龍男参事によるもので、神奈川県綾瀬市や長崎県大村市でのグループホーム火災も本件立案の要因の一つである。上記の法人を個別に訪問して、その必要性と活動内容を説いて回った結果である。従って、設立までは行政主導で進める方法をとらざるをえなかったが、少しずつ自主組織に移行させていきたい考えであるとのこと。

2009年1月までに、それぞれのホームの支援員が、住宅地図に書き込むという方法で、駆けつける際の駐車場の位置と避難場所の確認、避難などの行動計画のチェックと、あわせて、ホームに赴いて世話人との面会を行う。

また、1月30日には、発足のための集会が予定されているとのことであった。

2月から今年度末までは、火災に限定した取り組みとし、財源の裏付けがないため、保険にも加入できず、手当の支給もできないとのこと。このことも、支援員希望者には了解を得ている。

21年度からは、火災以外の緊急事態にも対応する予定で、出動時には3000円あまりの手当をつける計画をしているとのことであった。

<課題>

検討会の議論において、これ以外の防犯支援などへの必要性も指摘されるなど、期待したい活動内容は肥大化する様相も見せたが、ボランティアな活動には限界もあり、また、運営主体の役割分担も明確にするべきであろう。

また、出動に機会がないことが望ましく、さらに、緊急事態は頻発するものでもないため、長期的には担当支援員の役割意識の低下が生じることも懸念される。これを維持するための何らかの配慮も求められるであろう。

4. 全体のまとめ

今回、実際にグループホームのネットワークづくりが行われているところに関する聞き取り調査からは、きっかけになっている人（あるいは機関）が存在している（ワーカーや相談支援事業所など）。中心になる人がいないと、横のつながりをつくることはむずかしい。

さらに、そこに行政が関係して、しくみとして中心となる人を配置する形がつけられていると言う事も大きな要素である。民間の法人同士では、お互い遠慮などもありなかなか共同しづらい関係も、行政が関係して進めれば、比較的スムーズに参画できるようになる。

また、その時の大事な視点として

- 1・各地域（小域）において、法人を超えた横のつながりが構築されている事
- 2・そのつながりの中において、情報交換や研修などの取り組みが行われている事
- 3・この仕組みが恒常的になっている事

が挙げられる。

全国的にグループホームの横のつながりをつくりやすい方法として、現在全国にあるものを活用していく事を考えると、自立支援協議会の効果的な活用をすすめるという事になる。

現在、自立支援法に基づいて、全国各地域に自立支援協議会の設置が義務付けられている。そこには必ず中心となっている人材（指定相談事業者）も存在し、業務としても地域の事業所間の連携を構築する立場にあると思われる。

また、その地域に存在するすべての事業所が自立支援協議会のもとに集まる必然性を高めることによって、グループホームを利用したいと言う相談と、どこのグループホームが空いているか等の情報をつないでいく事もやりやすくなる。また、必要があれば、その人に合ったホームを地域で考えて新たに創るということもやりやすくなる。

自立支援協議会を活用したしくみの構築のイメージとしては、図1のように、自立支援協議会の中の部会の一つに「居住系サービス部会（仮）」を創設し、その部会の中に図2のような委員会を創っていく。その際に、相談支援事業者だけではなかなか難しい事が多いので、できれば各地域に専門のワーカー（*千葉のグループホーム支援ワーカーのような役割の人）の配置が推進される事が望まれる。

このような取り組みが実践されていく事がグループホームの支援者の支援の質の向上と障害のある人たちの生活の質の向上につながっていくことになると考える。

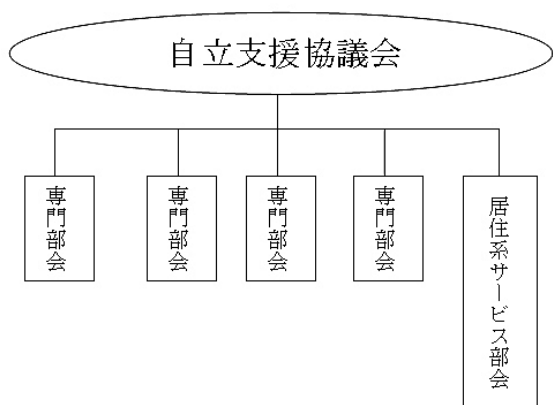


図1

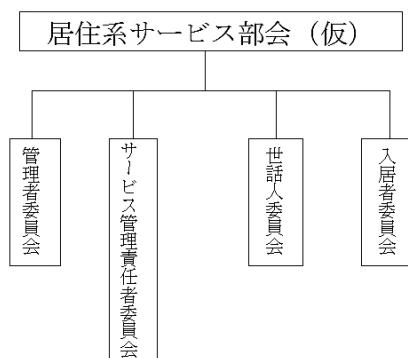


図2

* 行政・指定相談事業者が中心で運営する

* 世話人委員会の中で、世話人研修も実施する。（指定相談事業者とサービス管理責任者が協力し実施）

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

■発行日 2009年3月31日 発行

■発行者 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 室津 滋樹

■事務局 白梅学園大学堀江まゆみ研究室気付
東京都小平市小川町1-830
TEL 042-346-5624 FAX 042-344-1889
<http://www.gh-gakkai.com>
Mail info-gh-gakkai@shiraume.ac.jp