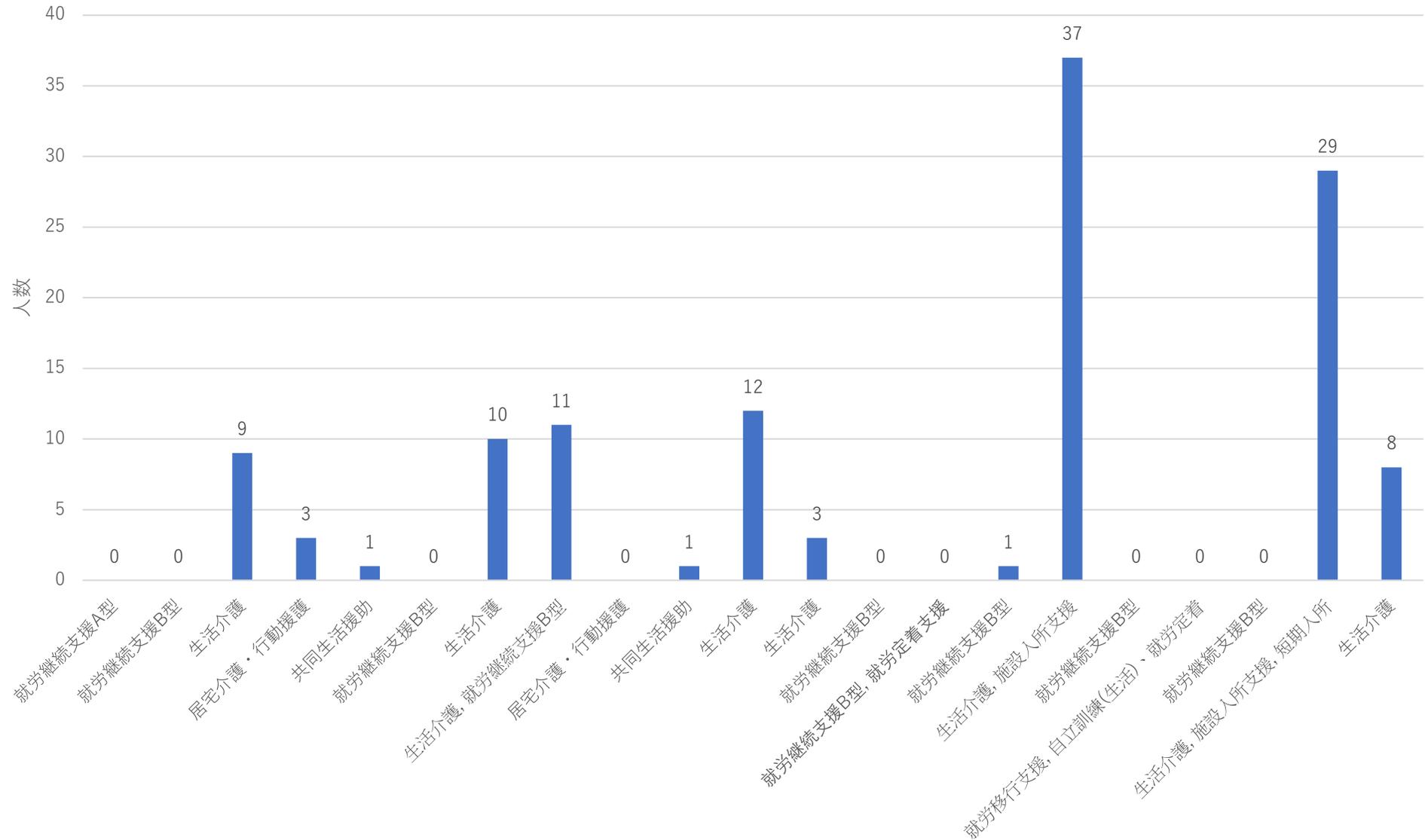


## ライフステージ専門性部会 専門的人材班/発達G

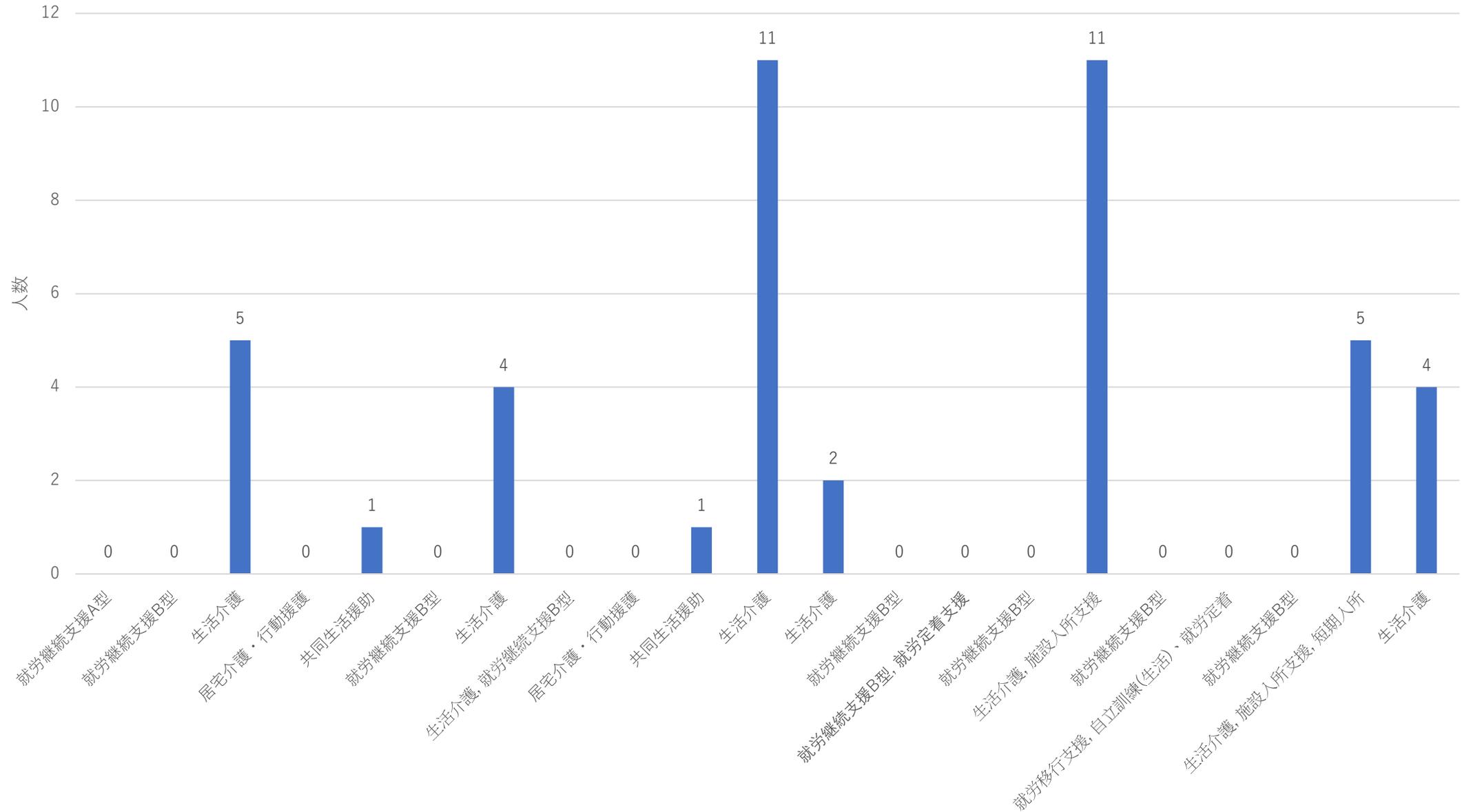
【事業所における研修等の受講状況と発達障害者支援ケアマネージャーの活用状況について】

- 目 的 : 発達障害者支援の専門スキル(研修受講状況、資格取得者)を有している支援者の実態把握と発達障害者支援ケアマネジャーの活用状況について
- 対象事業所 : 生活介護・就労継続支援B型・就労継続支援A型・施設入所支援・共同生活援助・居宅介護(行動援護) (約65事業所)
- 回答方法 : オンライン(グーグルフォーム)での回答
- 回答期間 : 2024年10月15日~2024年11月5日
- 回答数 : 21

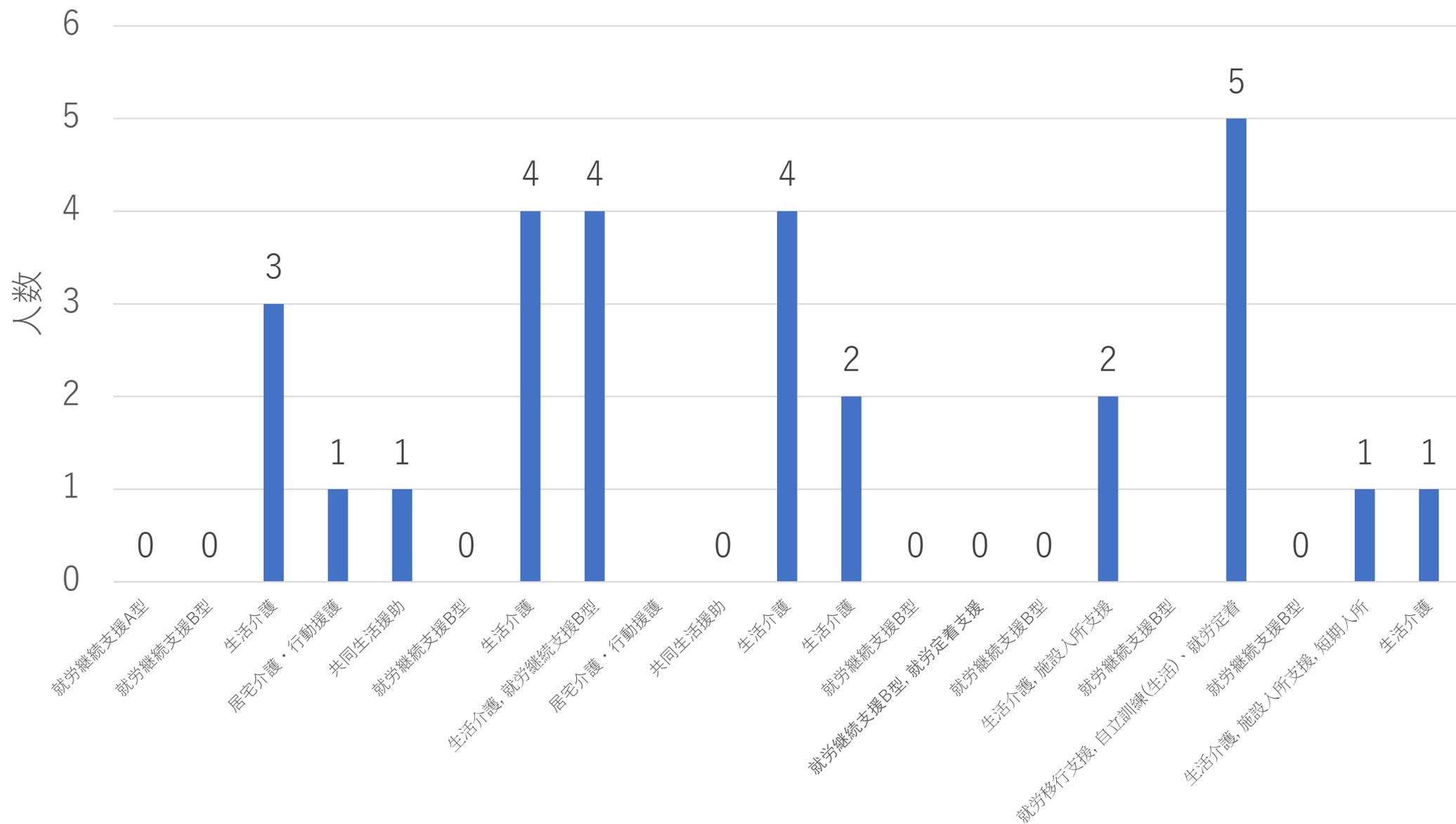
## 強度行動障害支援者養成研修（基礎）受講者数



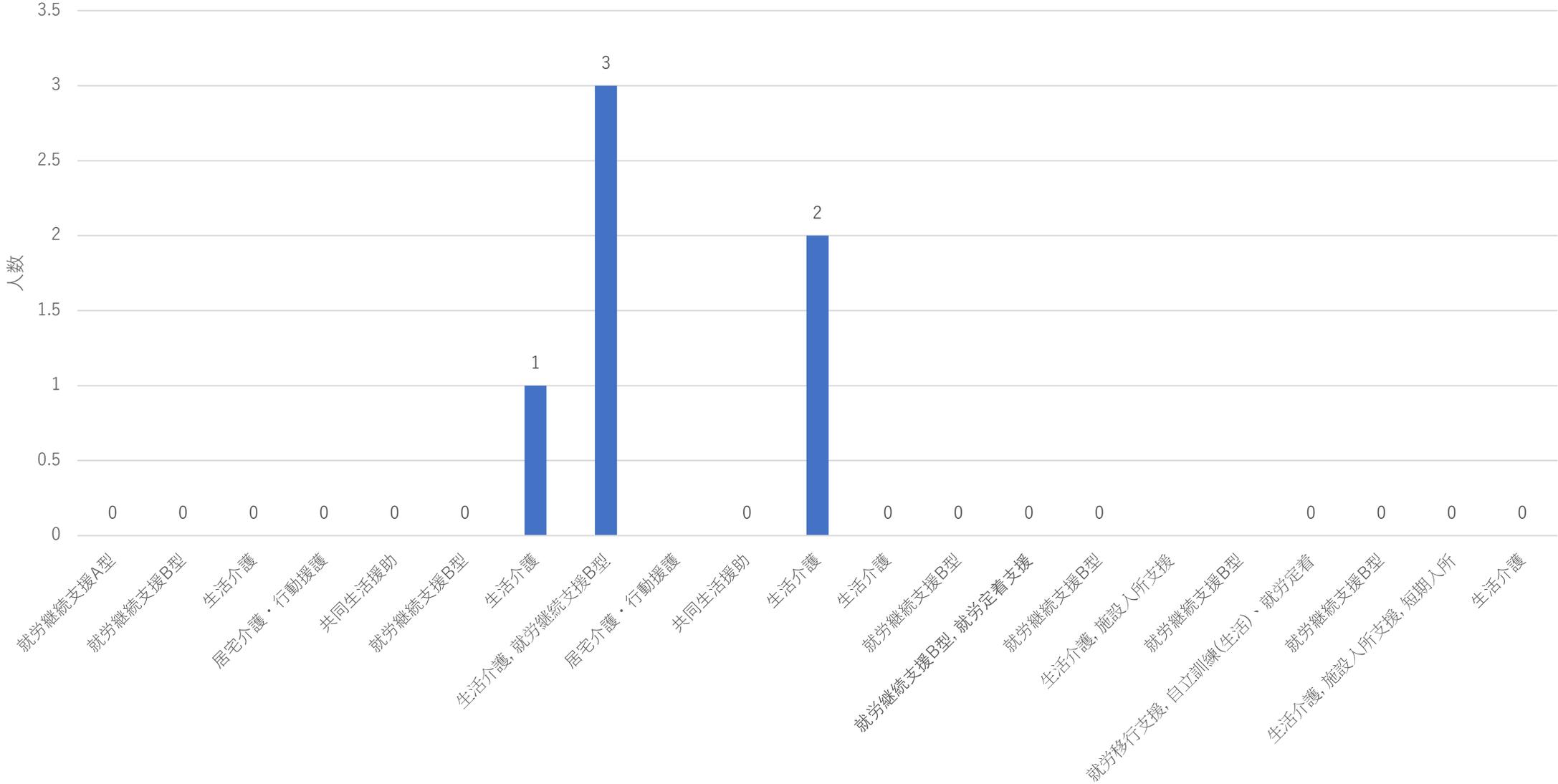
## 強度行動障害支援者養成研修（実践）受講者数



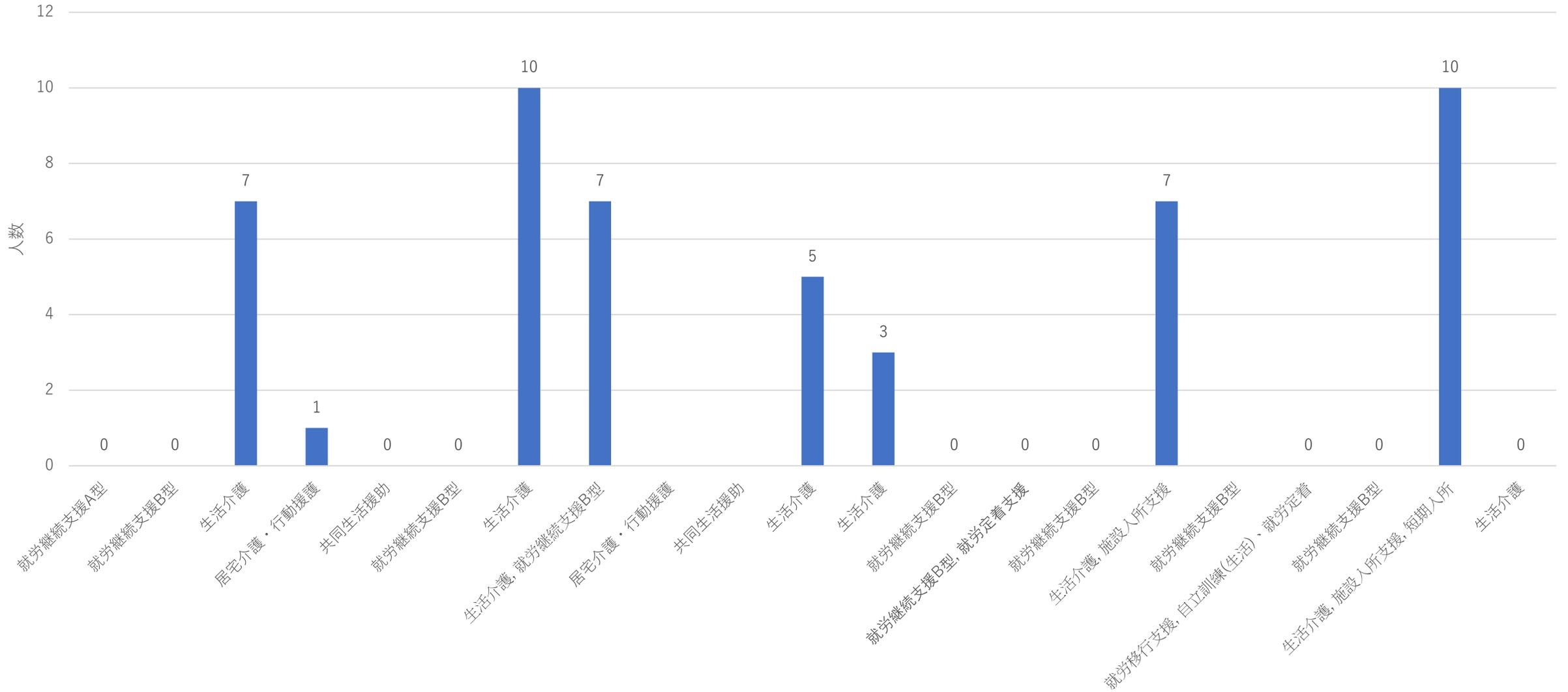
## 自閉症支援者養成研修ワークショップ3days等の受講者数



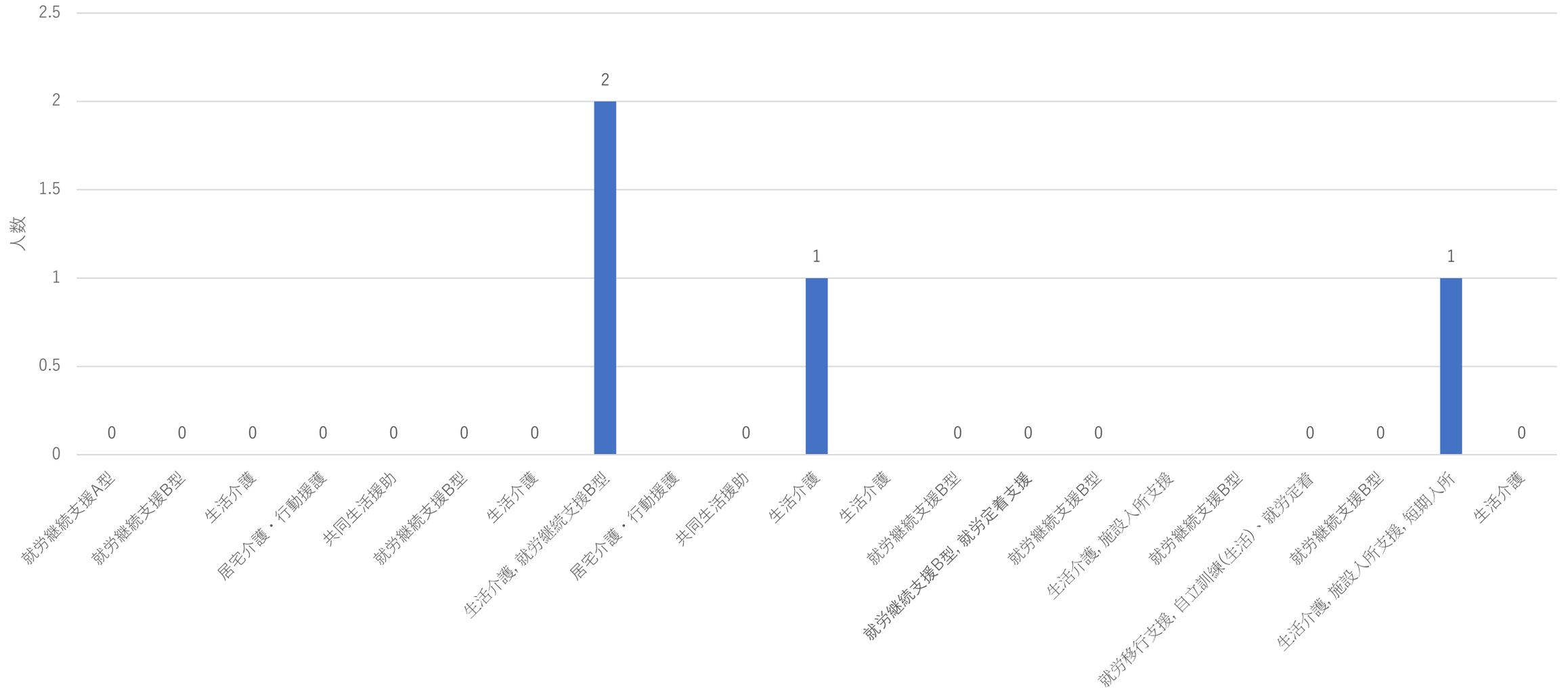
### アセスメントセミナー（自閉症eサービス）を受講された方



# PECSレベル1を受講された方



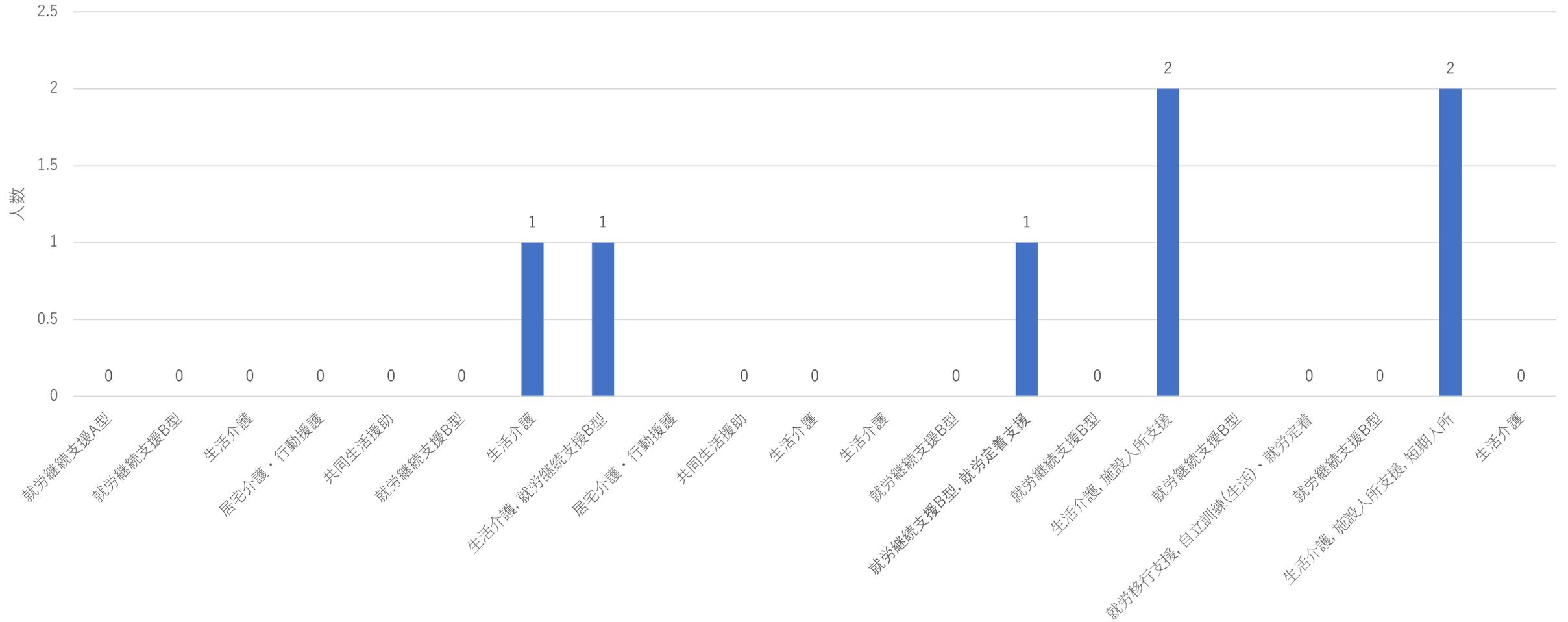
## PECSレベル2を受講された方



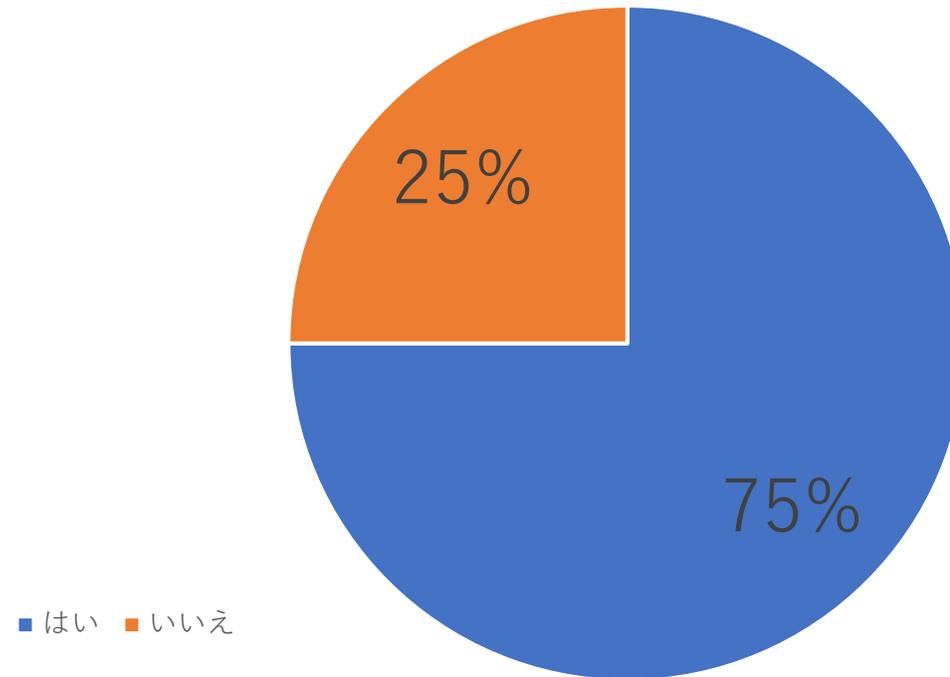
## その他の研修(自由記載)

- ・ベーシック講座(自閉症eサービス)
- ・TEACCHアプローチ再構造化の方法セミナー(フロム・ア・ヴィレッジ)
- ・ソーシャルストリーズ(フロム・ア・ヴィレッジ)
- ・コミック会話(フロム・ア・ヴィレッジ)
- ・Vineland- II (フロム・ア・ヴィレッジ)
- ・TEACCH7DAY(フロム・ア・ヴィレッジ)
- ・再構造化(フロム・ア・ヴィレッジ)
- ・CATKIT(フロム・ア・ヴィレッジ)
- ・支援者養成連続講座(滋賀自閉症研究会たんぽぽ)
- ・県民講座(滋賀自閉症研究会たんぽぽ)

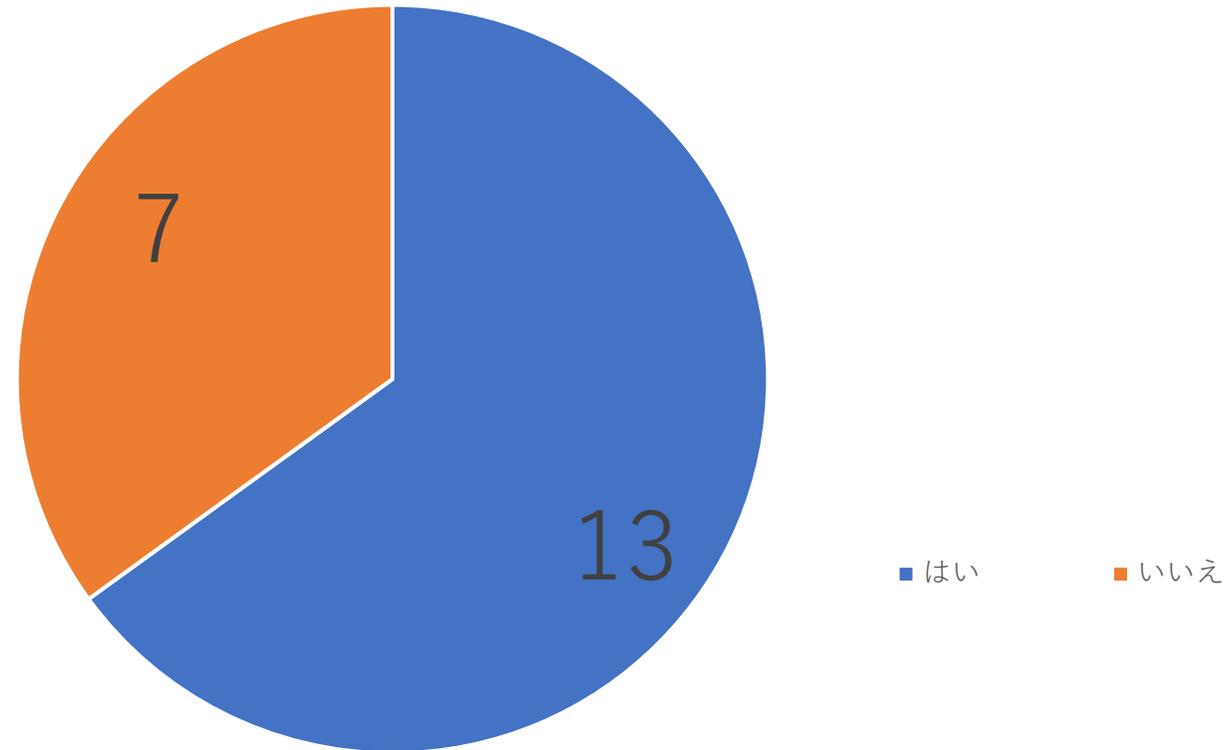
## 発達障害者支援ケアマネージャーの取得状況



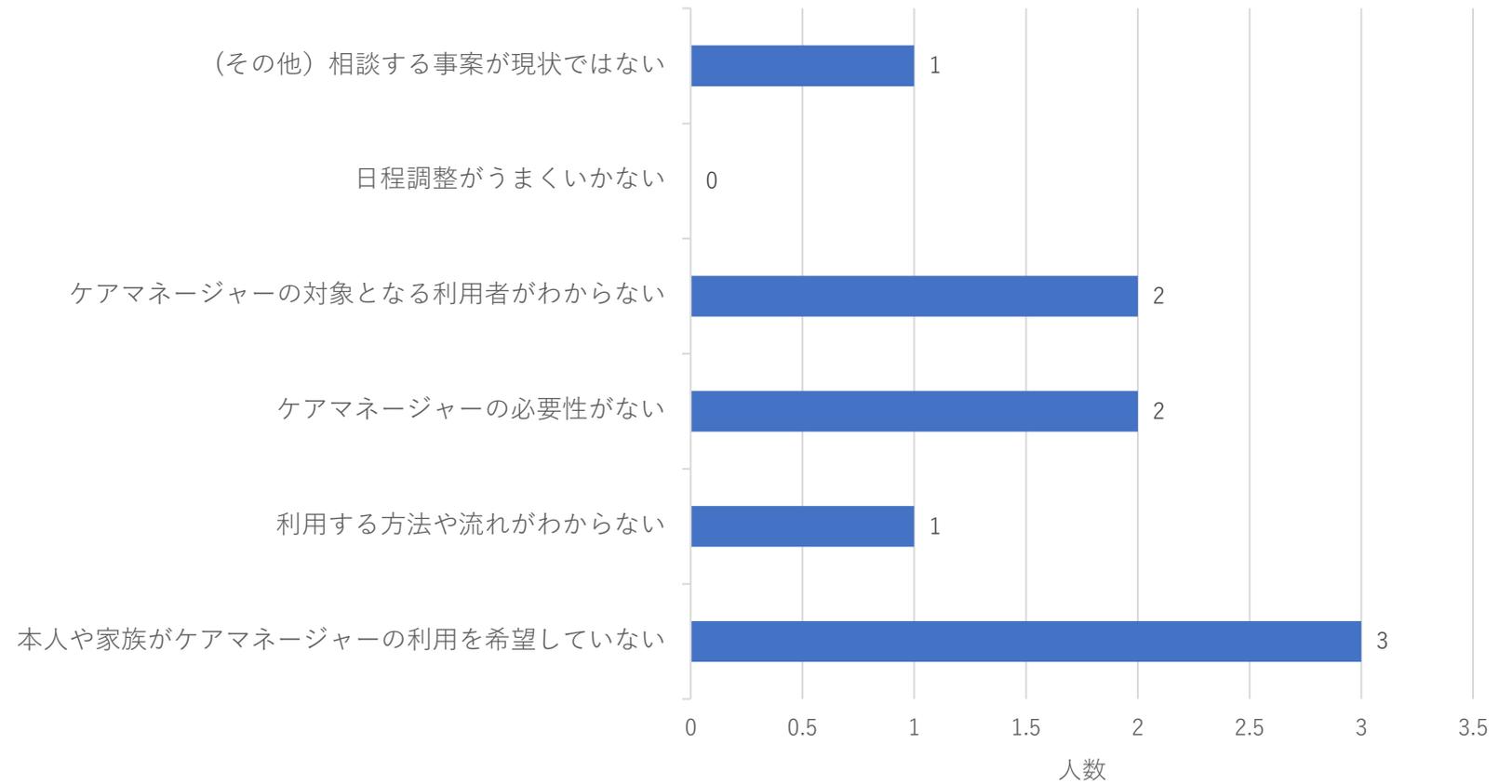
## 発達障害者支援ケアマネージャーを知っているか



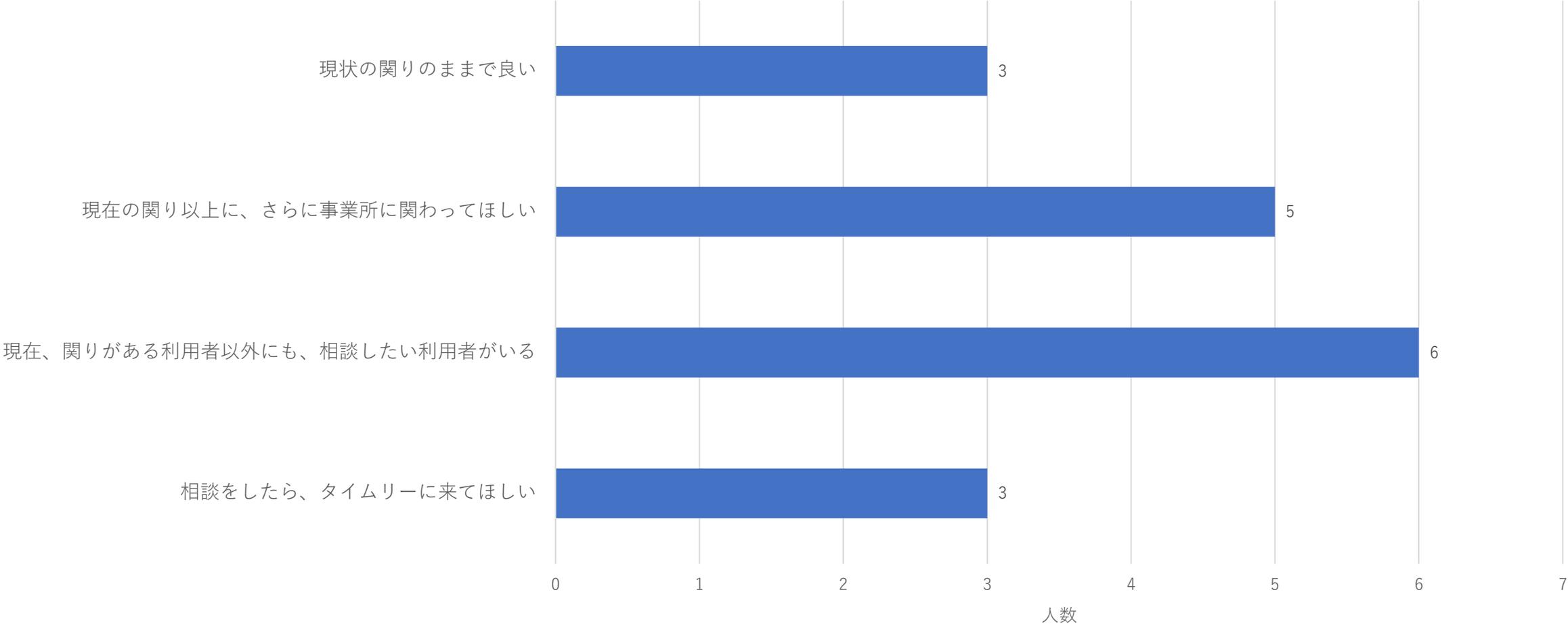
発達障害者支援ケアマネージャーが現在関わっている、または過去に関わったケースはあるか。



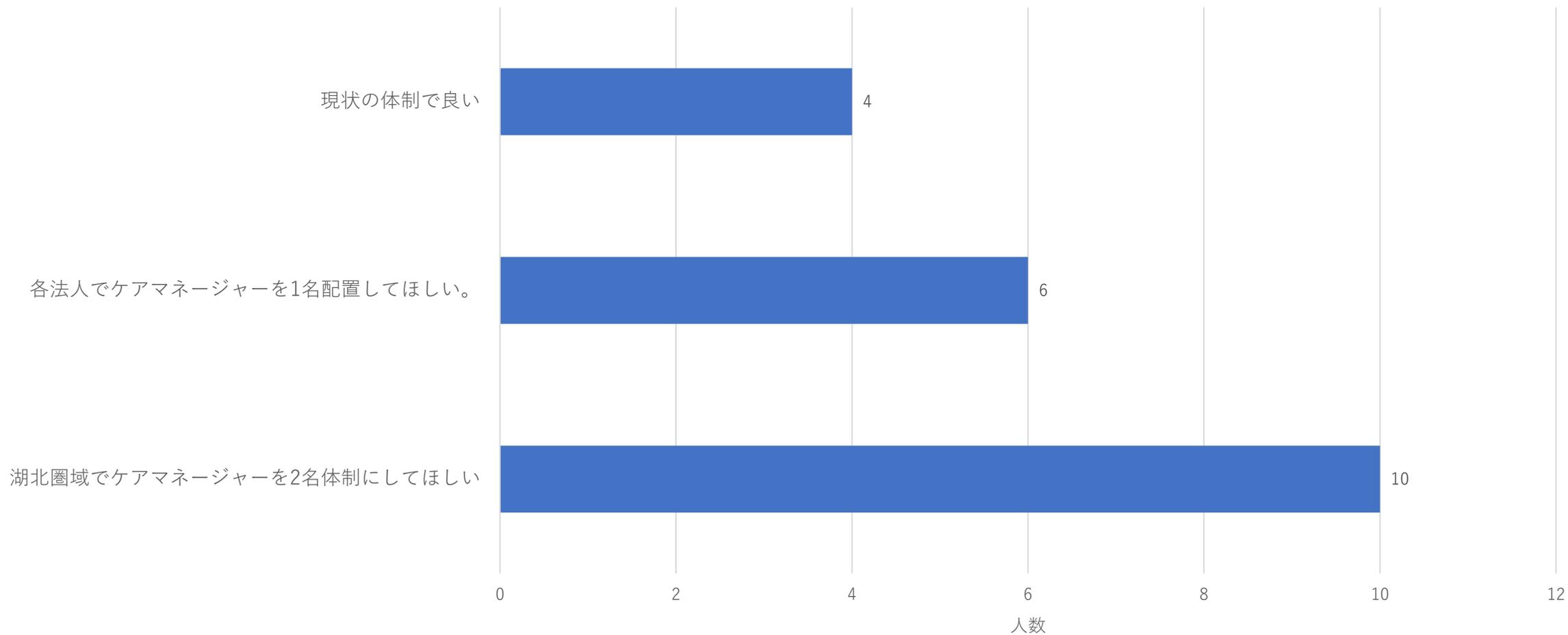
## 発達障害者支援ケアマネージャーと関わりのない理由（複数回答）



# 発達障害者支援ケアマネージャーとの関りについて（複数回答）



## 発達障害者支援ケアマネージャーの現体制（圏域で1名）について



## 今回のアンケートからみえる【実態と考察】

### 1. 実態と考察

#### ■研修受講状況

- ・ 事業所によって研修受講状況にばらつきがあり、小規模事業所や就労継続支援B型事業所では受講率が低い傾向にある。
- ・ 強度行動障害支援者養成研修や自閉症支援者養成研修の実践研修の受講者は、基礎研修に比べて少ない。
- ・ PECS、TEACCHなど特定の手法に特化した研修の受講状況も事業所によって異なる。

#### ■専門資格取得状況

- ・ 発達障害者支援ケアマネージャーの認知度は高くなく、資格取得者も少ない。

#### ■発達ケアマネージャーの活用状況

- ・ ケアマネージャーの活用は限定的である。
- ・ ケアマネージャーを利用していない事業所では、「利用方法がわからない」「必要性を感じない」「相談しにくい」などの理由が挙げられている。
- ・ ケアマネージャーと関わりのある事業所でも、「タイムリーな対応」や「より積極的な関わり」を求める声がある。

#### ■考察

- ・ 研修機会の不足、費用負担、人員不足、研修情報の不足などが、研修受講の障壁となっている可能性がある。
- ・ 実践的な研修機会の少なさや、研修内容と現場のニーズのミスマッチが、実践研修の受講率の低さに繋がっていると考えられる。
- ・ ケアマネージャーの役割や機能に関する情報提供が不足しているため、その活用が促進されていない。
- ・ ケアマネージャーの人員不足が、迅速な対応や積極的な関わりに繋がらない一因となっている可能性がある。

## 今回のアンケートから考える【課題と解決策】

### 2. 課題と解決策

#### 課題1: 研修機会の不足と格差

##### 解決策

- ・ 研修機会の拡充: オンライン研修の導入や、地域ごとの研修開催など、多様な研修機会を提供する。
- ・ 費用助成: 小規模事業所への研修費用助成や、研修参加のための代替要員確保への支援を行う。
- ・ 情報提供: 研修情報の一元化や、研修効果の周知徹底を図る。
- ・ 専門職ネットワークの活用: 研修情報を共有したり、合同研修を開催したりすることで、小規模事業所を含む多くの事業所に研修機会を提供する。

#### 課題2: 実践的なスキル習得の機会不足

##### 解決策

- ・ 実践的研修プログラムの開発: 演習や事例検討、ロールプレイングなどを含む、実践的な研修プログラムを開発する。
- ・ 研修体制の強化: 経験豊富な支援者を講師として育成する。
- ・ 専門職ネットワークの活用: 優れた実践事例やノウハウを共有する場を設ける。熟練した専門職による指導や助言を通じて、実践的なスキル向上を支援する。

## 今回のアンケートから考える【課題と解決策】

### 2. 課題と解決策

#### 課題3: 発達ケアマネージャーの活用促進 解決策

- ・ 発達ケアマネージャーの役割周知: ケアマネージャーの役割や機能に関する情報提供を強化する。
- ・ 相談しやすい環境づくり: ケアマネージャーへの相談窓口の明確化や、定期的な連絡体制の構築など、相談しやすい環境を整備する。
- ・ 専門職ネットワークの活用: ケアマネージャー同士の連携を強化し、体制を構築する。成功事例の共有や課題解決のための協議を通じて、支援の質を向上させる。

#### 課題4: 専門人材の不足 解決策

- ・ 資格取得支援: ケアマネージャーなど専門資格取得のための研修費用助成や、資格取得後のフォローアップを行う。
- ・ 人材育成: 研修や資格取得を促進するための環境整備や、働きがいのある職場環境づくりに取り組む。
- ・ 専門職ネットワークの活用: 専門職同士が繋がり、互いに学び合い、支え合うことで、人材育成を促進する。メンター制度やスーパービジョン体制を構築し、経験の浅い支援者を育成する。

## 【まとめ】

このように、各課題の解決策を実行する上で、専門職のネットワークが重要な役割を果たす。湖北圏域における障害(児)者支援の質の向上のためには、関係機関が連携し、専門性を高め合い、効果的な支援体制を構築していくことが不可欠である。