

図2 サービス管理責任者等の実務経験

業務の範囲		サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者	
		業務内容	実務経験年数
障害者の分野におけるA 医療 福祉 就労	① 相談支援業務	施設等において相談支援業務に従事する者	5年以上
		医療機関において相談支援業務に従事する者で、次のいずれかに該当する者 (1) 社会福祉主事任用資格を有する者 (2) 訪問介護員2級以上に相当する研修を修了した者 (3) 国家資格等※1を有する者 (4) 施設等における相談支援業務、就労支援における相談支援業務、特別支援教育における進路相談・教育相談の業務に従事した期間が1年以上である者	
		就労支援に関する相談支援の業務に従事する者	
		特別支援教育における進路相談・教育相談の業務に従事する者	
		その他これらの業務に準ずると都道府県知事が認めた業務に従事する者	
	② 直接支援業務	施設及び医療機関等において介護業務に従事する者	10年以上
		特例子会社及び障害者雇用事業所において就業支援の業務に従事する者	
		特別支援学校における職業教育の業務に従事する者	
		その他これらの業務に準ずると都道府県知事が認めた業務に従事する者	
	③ 有資格者等	上記②の直接支援業務に従事する者で、次のいずれかに該当する者 (1) 社会福祉主事任用資格を有する者 (2) 訪問介護員2級以上に相当する研修を修了した者 (3) 保育士 (4) 児童指導員任用資格者 (5) 精神障害者社会復帰指導員任用資格者	5年以上
		上記①の相談支援業務及び上記②の直接支援業務に従事する者で、国家資格等※1による業務に5年以上従事している者	3年以上

※1 国家資格等とは、医師、歯科医師、薬剤師、保健師、助産師、看護師、准看護師、理学療法士、作業療法士、社会福祉士、介護福祉士、視能訓練士、義肢装具士、歯科衛生士、言語聴覚士、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師、栄養士（管理栄養士を含む。）、精神保健福祉士のことを言う。

2. サービス管理責任者等の研修の現状
 (1) 研修の体制

研修の体制については、図3の通り、国が実施する指導者養成研修を受講した者が都道府県の講師となり、各都道府県研修を実施する体制となっている。

演習は分野別（介護・地域生活（身体）・

地域生活（知的・精神）・就労・児童）に分かれて実施することとなっており、例えば、介護分野の演習を受けてサービス管理責任者となった者は、就労や児童など他分野のサービス管理責任者とはなれないため、再度受講する必要がある。

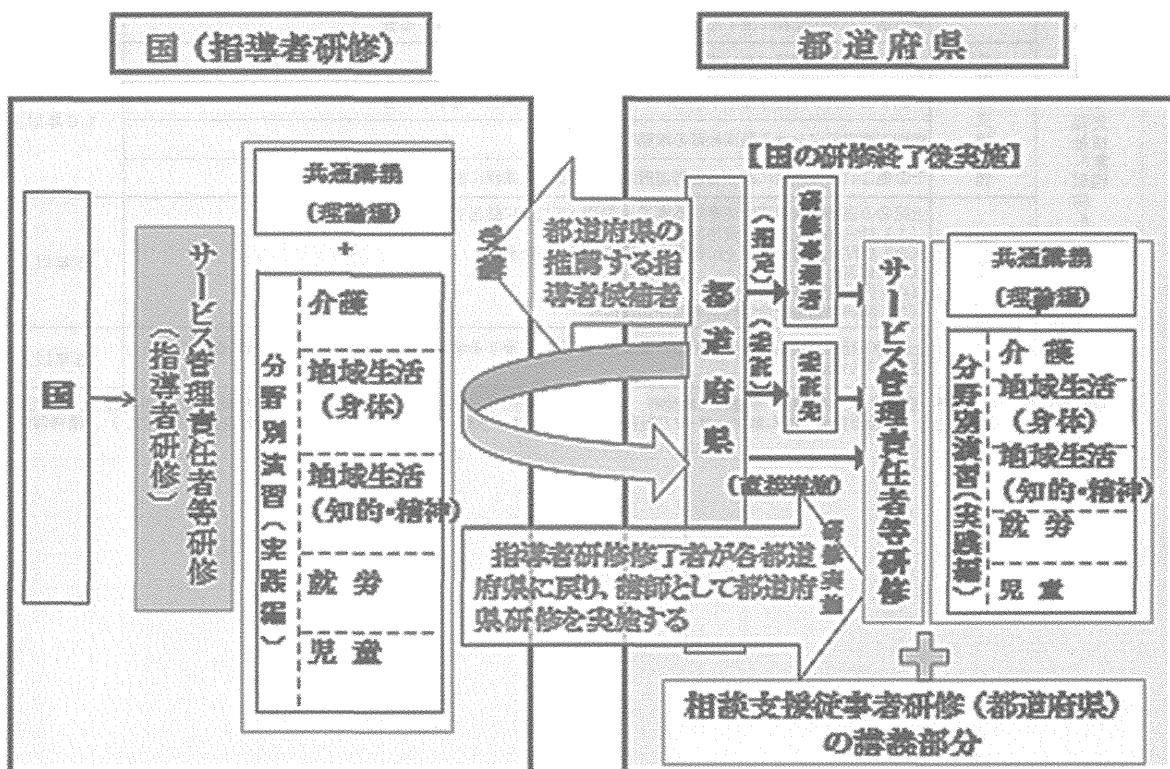


図3 サービス管理責任者等の研修体制

現行のサービス管理責任者研修の標準カリキュラムを図4に示す。

図4 サービス管理責任者研修標準カリキュラム

科 目	区分	内 容	時間数
1 サービス管理責任者の役割に関する講義（6時間）			
障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律とサービス管理責任者の役割及び児童福祉法と児童発達支援管理責任者の役割	共通	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律における各事業の機能とサービス内容、サービスの質を確保するために必要なサービス管理責任者の基本的な役割及び児童福祉法における障害児支援制度や支援内容、支援の質を確保するために必要な児童発達支援管理責任者の基本的な役割等について解説	2
サービス提供及び支援提供のプロセスと管理	共通	サービス提供及び支援提供のプロセス全体を解説するとともに、サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者がそのプロセスにどのように係わるかを具体的に解説	2
サービス提供者と関係機関の連携及び支援提供職員と関係機関の連携	共通	実際のサービス提供現場における、事業者又はサービス提供職員とそれを取り巻く様々な関係機関等とのネットワーク構築及び支援提供現場における、事業者又は支援提供職員と各関係機関等とのネットワーク構築の事例解説	2
2 アセスメントやモニタリングの手法に関する講義（3時間）			
アセスメントとサービス提供の基本姿勢	分野別	アセスメント技法や特に配慮しなければならないポイントについて解説	3
3 サービス提供プロセスの管理に関する演習（10時間）			
「サービス提供プロセスの管理の実例 事例研究①」（アセスメント編）	分野別	標準的なサービス提供のプロセスに沿って支援が実施された事例に基づき、支援方針の基本的な方向性やサービス内容を左右する利用者像の把握や目標設定などの事項に重点を置いて演習を展開する。	4
「サービス提供プロセスの管理の実例 事例研究②」（個別支援計画編）	分野別	事例研究①と同様に、障害内容等の異なるより困難な事例を用いて、アセスメント結果がすでに明らかとなっている状況から正確な個別支援計画書を作成・修正できるかと言った観点から演習を展開する。	3
サービス内容のチェックとマネジメントの実例（模擬会議）	分野別	個別支援計画の作成に係る会議をシミュレーションし、サービス管理責任者としてサービス提供者が展開する様々なサービス内容をチェックし、支援チームに対するマネジメントの方法について演習する。	3
合 計			19

サービス管理責任者研修事業の実施について（障発第 0830004 号 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知）

3. サービス管理責任者等研修の課題（H24調査より）

（1）H24 調査結果から導き出された課題

【サービス管理責任者の現状における課題】

●サービス管理責任者養成研修受講時の受講者の質およびサービス管理責任者資格取得後におけるサービス管理責任者の質の担保が困難である。

●サービス管理責任者として質の高さが求められていない。結果としてサービス管理責任者個々のモチベーション、施設・事業所のサービス管理責任者業務に対するモチベーションとも高まらない。

【養成研修の課題】

●更新研修および現任研修に対するニーズが高いにも関わらず、現状では1度の養成研修のみしか規定されていない。（更新研修・現任研修がない）

●研修内容（特に分野別研修）が実態に即していないため現場における有効性が低い。

（2）調査結果から導き出された課題の整理

●サービス管理責任者の質の担保について

→ 更新研修の実施：

サービス管理責任者資格取得後も一定期間ごとの更新研修の受講を義務付けることにより最低限必要な知識・スキルを担保する。

●研修実施主体である都道府県の負担軽減について

→ 研修の統合：

現場において有効性が低い分野別研修の内容を吟味し、初任者研修において統合する。これにより研修実施主体である都道府県の負担軽減を図る。

●サービス管理責任者の質の向上について

→ 実務者研修の導入：

統合された分野別研修を実態に合わせて事業別や障害特性別等の研修や、さらなるレベルアップを目指す等の個々のニ

ズに応じた研修等のプログラムを提供する。（現行の分野別研修で行われていた専門性に関わる内容についても補完する）

【サービス管理責任者養成研修体系の方向性】

●研修体系を一度の養成研修のみでなく、サービス管理責任者取得後も更新研修によるフォローアップ機会と、さらに自らの専門分野やマネジメント分野のスキルアップのための研修機会を提供する

●分野別研修については、現状において研修内容が現場のニーズと必ずしも合致していないと考えられるため統合し、サービス管理責任者養成研修においては、サービス管理責任者のミッション、機能、役割と、そのために必要な基本的な知識・スキルの修得に重点を置く

（3）導き出されたサービス管理責任者の『ミッション』

①サービス利用者に対する基本姿勢の理解

利用者に対してどのような考え方のもとに何を提供するのかについての理解

②サービスの質の担保

利用者のニーズに適切に対応したサービスの提供

③地域づくりのメンバーとしての役割

地域との関係性の構築に積極的に参加し、利用者を地域全体で支える

④支援会議の運営

他職種との協働による支援を円滑かつ効率的にマネジメントする

⑤サービス提供者の育成

自らの成長（セルフマネジメント）のみでなく、事業所のサービス提供者の成長を促し、サービスの質の向上を目指す

（4）研修体系のイメージ

上述の考え方のもと、以下の研修体系を提案した。

I. サービス管理責任者養成研修：

サービス管理責任者養成研修でサービス管理責任者のミッション、ベースとなる基礎知識・技術、個別支援計画作成技術・ノウハウを習得

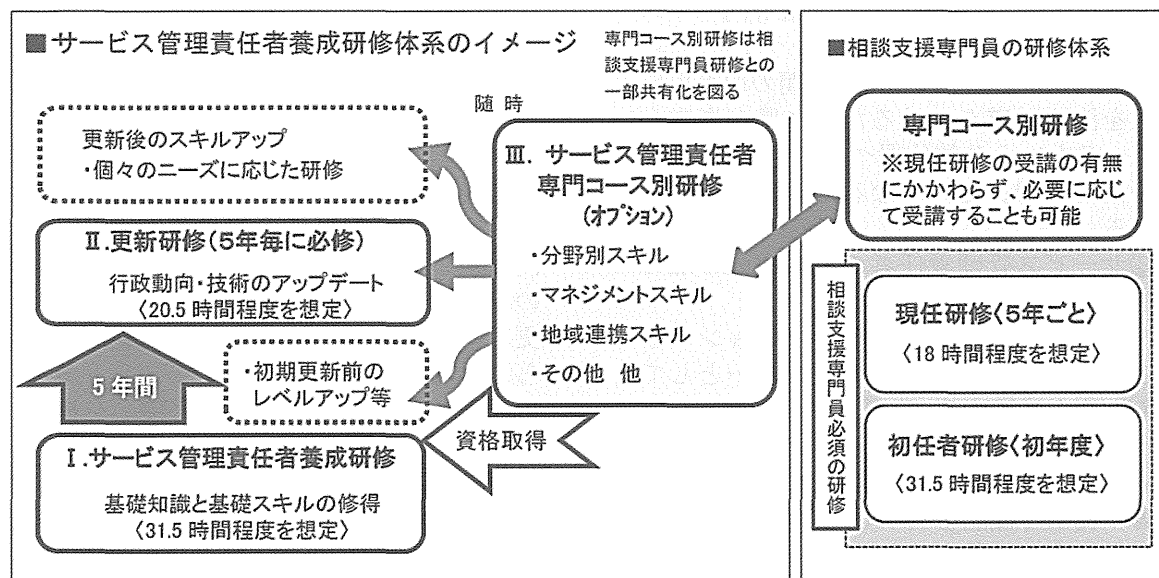
II. 更新研修：

サービス管理責任者取得後も必要となる法制度の更新等

III. 専門コース別研修 :

サービス管理責任者個々の提供サービス内容や、個々のスキルの不足部分・必要部分に応じた研修

図5 サービス管理責任者養成研修体系のイメージ (H24 調査)



(5) サービス管理責任者養成研修の将来的に進むべき方向等について

H24 調査では、提言として、現状ですぐに着手できなくても、制度変更も含めて将来的に進むべき方向として以下が考えられる、としている。

① サービス管理責任者の質の担保について

- 養成研修受講時点において必要な知識・スキルを要していない受講者を除外するためのスクリーニング、研修修了時の質の担保のための試験の実施等を検討する。
- ・経歴（指導員歴、主任歴等）による受講資格の設定
- ・受講資格を有さない場合：事前研修の受講や養成研修受講のための試験の実施
- ・研修修了試験の実施
- ・研修修了時の力量が不十分な場合の再履修等

② 研修実施主体について

都道府県による研修実施が限界に近い状況にある。今後IIIの専門コース別研修を実施する場合には、既存の団体との協力や

指定制度の活用、新たな団体設立を含めた体制づくりの検討が必要と考えられる。

- ・自立支援協議会との連携の検討
- ・地域の支援会議での実践の学び
- ・学校法人、社会福祉協議会等による法定研修の実施（指定制度の活用等）の検討
- ・サービス管理責任者の質を担保する団体設立の検討

③ 基礎研修の他資格とのタイアップの可能性について

養成研修の研修内容あるいは試験内容の一部ないし全部を社会福祉士・精神保健福祉士等の国家資格と共通化(タイアップ)する可能性の検討。要件を十分に吟味したうえで基礎研修の部分を他の国家資格と共通化すれば、都道府県が養成研修において責任を負う必要がなくなる可能性がある。

④ 施設・事業所およびサービス管理責任者のモチベーションについて

質の高いサービスを提供する施設・事業所およびサービス管理責任者に対してインセンティブを提供することが必要では

ないか。例えば初任者研修受講後の期間(5年間)に受けたⅢ専門コース別研修の受講内容に応じて更新研修後に加算がつく、さらに5年後以降のⅢ専門コース別研修の受講に応じた加算がつくといった体系の検討が考えられる。

具体化のためには、まずはⅢ専門コース別研修のような専門研修のようなものは、都道府県が認めた研修で、年間の取得単位数を決めて道をつけるために県が指定しているという公的位置づけがあることが、将来的に加算要件となるためには重要となる。

⑤サービス管理責任者の地域への参加の推進について

サービス管理責任者のミッションのひとつである地域づくりのメンバーとしての役割を推進する。その方法の一つとして、自立支援協議会への参加を促すために自立支援協議会におけるサービス管理責任者の役割と機能を明示した上で、サービス提供部会を設置するなど、サービス管理責任者が参加しやすい環境づくりを行う。

D. 考察

H24 調査結果から導き出された課題と課題解決の方向性

サービス管理責任者については、事業所内での個別支援計画作成をはじめとした利用者支援のマネジメント、また、サービス提供職員への指導・助言などが業務となっており、事業所における支援の要であるにもかかわらず、その質の担保は図られていない現状がある。これを打開するための一つの方策として、研修体系の面から質の担保を行っていく方法が有効であると考えられる。特に、更新研修および現任研修に対するニーズが高いにも関わらず、現状では更新研修・現任研修が設定されていない。また、研修内容(特に分野別研修)において、身体障害者のグループホーム分野であっても「地域生活(知的・精神)」の研修を受講することとなっているなど、実態に即していないため現場における有効性が低くなっている。

サービス管理責任者の質の担保を図るために、更新研修および実務者研修の実施が提案されている。これらについては、都

道府県やサービス管理責任者からもニーズが高く、実施に向けた具体的提案が必要になると考えられる。

研修実施主体である都道府県の負担軽減を図るために、現在、5分野に分かれている研修の統合について、具体的な提案が必要になると考えられる。さらに、統合された分野別研修を実態に合わせて事業別や障害特性別等の研修、さらなるレベルアップを目指す等の個々のニーズに応じた研修等のプログラムについても提案が必要となるであろう。

サービス管理責任者養成研修体系の方向性としては、研修体系を一度の養成研修のみでなく、サービス管理責任者取得後も更新研修によるフォローアップ機会と、さらに自らの専門分野やマネジメント分野のスキルアップのための研修機会を提供することが必要であり、そのための研修体系の構築及びプログラム、テキストの作成が必要となる。また、分野別研修については、現状において研修内容が現場のニーズと必ずしも合致していないと考えられるため統合し、サービス管理責任者養成研修においては、サービス管理責任者のミッション、機能、役割と、そのために必要な基本的な知識・スキルの修得に重点を置く基礎的な研修と、サービス提供職員に対して指導・助言が行え、支援会議の運営や地域との連携ができる人材として育成する実践的な研修を実施する必要があると考えられる。

E. 結論

サービス管理責任者等の法的位置づけを法令から明らかにするとともに、養成研修の現状について、法令及びサービス管理責任者等指導者養成研修の研修資料(厚生労働省)等により、サービス管理責任者等の研修システムを把握した。

サービス管理責任者等の研修に関する過去の文献として、平成24年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業「障害福祉サービス事業におけるサービス管理責任者養成のあり方に関する調査」を対象とし、サービス管理責任者等養成における現状と課題を明らかにした。

以上の基礎的研究に基づき、ニーズ分析

と設計の作業を行い、研修体系案と研修プログラム案の作成へつなげる。

参考文献

(株)ピュアスピリッツ,平成24年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業「障害福祉サービス事業におけるサービス管理責任者養成のあり方に関する調査」報告書,2013年3月

F. 研究発表

1. 論文発表
なし

2. 学会発表
なし

G. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む。）

1. 特許取得
なし
2. 実用新案登録
なし
3. その他
なし

**障害福祉サービスにおける質の確保とキャリア形成に関する研究
サービス提供従事者のキャリアパスの研修体系の構築（分担研究報告書2）**

分担研究者 高木 憲司（和洋女子大学 准教授）

研究要旨：

平成18年4月より障害者自立支援法が施行され、サービス管理責任者（後に児童発達支援管理責任者も）が配置されることになった。サービス管理責任者等の業務は、指定基準省令において、個別支援計画・児童発達支援計画を作成し、サービス提供プロセスを管理すること、サービス提供職員に助言や指導を行うこと等が責務として規定された。しかしながら、サービス管理責任者等研修は、サービス管理従事者のキャリア形成が考慮されていないことなどについて、分担研究1において、過去の調査研究からサービス管理責任者等研修における現状と課題を明らかにした。そこで、本研究は、サービス提供従事者の質の確保を図る観点から、(1)サービス提供従事者のキャリア形成に資する研修体系を構築するとともに、サービスの質の担保にサービス管理責任者等が重要な役割を担うことから、キャリア形成の目標としてサービス管理責任者等を想定し、(2)その研修プログラムを各段階に応じて開発し、(3)モデル研修を通じて検証し研修内容を提案する。

平成27年度は、研究計画の1年目であり、研究班により過去の研究データからサービス管理責任者等養成における現状と課題を明らかにするとともに、ニーズ分析と設計の作業を行い、「研修体系と研修プログラム」（素案）を開発する。この素案について、サービス管理責任者等及び都道府県担当者に対して、アンケートによる確認作業を2回を行い、そのデータを分析して、研修体系及び研修プログラム案の開発を行う。

A. 研究目的

第1段階として、研究班により過去の研究データからサービス管理責任者等養成における現状と課題を明らかにする（分担研究1）とともに、ニーズ分析と設計の作業を行い、研修体系案と研修プログラム案を開発する。

第2段階として、サービス管理責任者等及び都道府県担当者に対して、これらの案についてアンケートによる確認作業を2回を行い、そのデータを分析して、研修体系及び研修プログラム案の開発を行う。

第3段階として、研修体系に立脚しながら、モデル研修を実施し、研修プログラム及び研修内容の有効性を検証し、最終的に研修体系及び研修プログラム等の提案を行う。

平成27年度は、研修体系案及び研修プログラム案の設計を行い、研修体系と研修プログラム案の開発を目指す。

B. 研究方法

(1) 「研修体系と研修プログラム」（素案）の検討

研究班により過去の研究データからサービス管理責任者等養成における現状と課題を明らかにする（分担研究1）とともに、ニーズ分析と設計の作業を行い、研修体系案と研修プログラム案（素案）を作成する。

(2) アンケート調査

スパイラル型インストラクショナル・デザインの手法を用いて、サービス管理責任者等及び都道府県担当者に対して、これらの案についてアンケートによる確認作業を2回を行い、そのデータを分析して、研修体系及び研修プログラム案の開発を行う。なお、サービス管理責任者等の抽出は、現在各都道府県で実施されている「サ

サービス管理責任者等研修」の企画・運営に携わっているサービス管理責任者等 94 名を中心として、全国で約 970 名を対象とする。

①全国のサービス管理責任者等約970名に対するアンケート調査

対象：サービス管理責任者（各都道府県研修委員会を通じて抽出・依頼）

・国研修の講師 5 名（5 分野各 1 名）+フェシリテーター各 5 名⇒（1+5 名）× 5 分野 = 30 名

・ 20 名×47=940 名 合計 970 名

②都道府県の障害福祉部局の人材育成担当者に対するアンケート調査

都道府県におけるサービス管理責任者研修実施における課題やニーズを把握する。

対象：都道府県の障害福祉部局の人材育成担当者：47 件

（倫理面への配慮）

倫理的な配慮として、和洋女子大学ヒトを対象とする生物医学的・疫学的研究に関する倫理委員会に提出して承認を得た。また、調査対象者の個人情報、代表研究者が厳重に保管するとともに、個人を特定できないように匿名化し個人情報と連結不可能なデータとした上で統計的处理を行う。なお、調査に対しては拒否できることを明記した。

C. 研究結果

（1）「研修体系と研修プログラム」（素案）

過去の研究データからサービス管理責任者等養成における現状と課題について抽出した。

課題 1 サービス管理責任者等研修が、5 分野（介護、地域生活（身体）、地域生活（知的・精神）、就労、児童）に分かれており、各事業所に配置されるサービス管理責任者等は、それぞれの研修を受講する必要があることから、複数分野の研修を受講する者も多く負担になっている。

課題 2 地域生活（知的・精神）分野で身体のグループホームも含んでいるなど、分野別研修

内容が実態に即していないため現場における有効性への疑問がある。

課題 3 現行の研修体系では、1 回だけの受講要件に留まっているのみであり、質の担保が困難である。段階的なキャリア形成の仕組みが求められている。

課題 4 現行の研修体系では、更新研修の仕組みがなく、1 回だけの受講のみで資格を維持できることとなっているため、新たな障害福祉制度等の知識のアップデートやマネジメントスキル等のフォローアップの仕組みが求められている。

課題 5 サービス管理責任者等の資格取得後に、事業分野別や障害分野別に実践的な研修を行う機会がなく、資格取得後の任意研修の幅を広げる必要がある。

以上の課題から、現状の研修体制からの変更点（案）を以下の通り整理した。

- ① 現行のサービス管理責任者等研修を基礎研修と実践研修に分けること【必須研修】
- ② 現行の分野別研修は現行のサービス管理責任者等研修から分離して別途実施すること【任意研修】
- ③ 更新研修の新設（サービス管理責任者等取得後 5 年以内毎に受講）【必須研修】
- ④ 事業分野別、障害分野別等実践研修を新設し、受講者個々の必要性に応じて選択・受講できる形態とする【任意研修】

また、基礎研修受講概要、実践研修受講概要等については以下の通り素案を作成した。実際に回答者に送付した「（別紙）サービス管理責任者等の研修体系（素案）の概要」を、図 1 及び表 1 に示す。

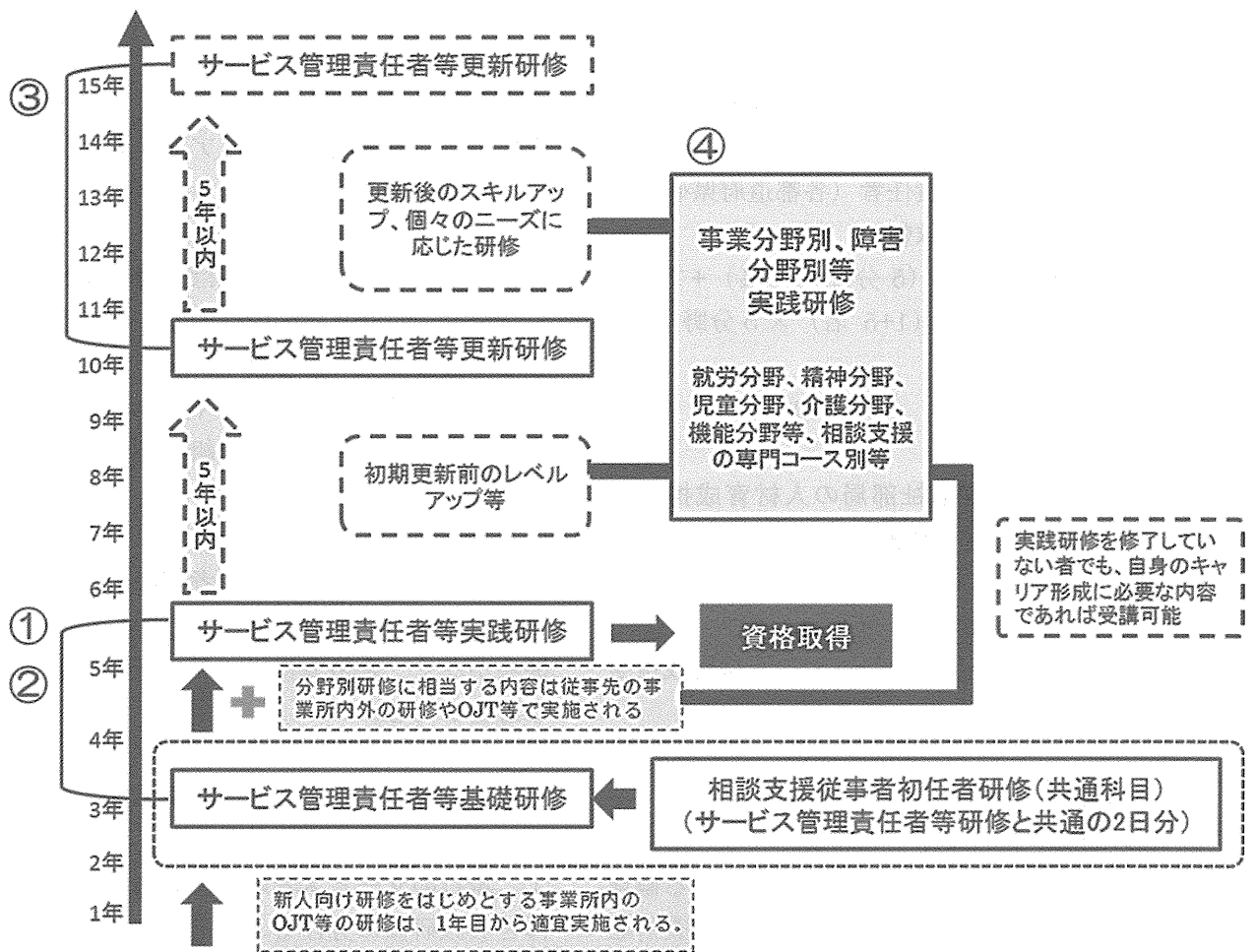


図1 研修体系（素案）の概要

※ 図中①～④は、表1の①～④と同内容を示している。

表1 現状からの変更点

現状の研修体制からの変更点	
①	現行のサービス管理責任者等研修を基礎研修と実践研修に分けること【必須】
②	現行の分野別研修は現行のサービス管理責任者等研修から分離して別途実施すること【任意】
③	更新研修の新設（サービス管理責任者等取得後5年以内毎に受講）【必須】
④	事業分野別、障害分野別等実践研修を新設し、受講者個々の必要性に応じて選択・受講できる形態とする【任意】

また、①サービス管理責任者等基礎研修の概要（素案）を表2に、②サービス管理責任者等実践研修の概要（素案）を表3に、③サービス管理責任者等更新研修の概要（素案）を表4に、④事業分野別、障害分野別等実践研修の概要（素案）を表5に示す。なお、事業分野別、障害分野別等実践研修のプログラム案については、今後、研究分担者の山口が精神障害分野を主体として提案することとしている。

また、①サービス管理責任者等基礎研修の概要（素案）を表2に、②サービス管理責任者等実践研修の概要（素案）を表3に、③サービス管理責任者等更新研修の概要（素案）を表4に、④事業分野別、障害分野別等実践研修の概要（素案）を表5に示す。なお、事業分野別、障害分野別等実践研修のプログラム案については、今後、研究分担者の山口が精神障害分野を主体として提案することとしている。

表2 ①サービス管理責任者等基礎研修の概要（素案）

目的	<ul style="list-style-type: none"> ・障害福祉サービス等提供事業者の職員として、障害福祉サービス等の提供に関する基本的な理念や倫理等の基礎を押さえる。 ・サービス等利用計画と個別支援計画の関係や、個々の利用者に応じた『個別支援計画』の意味・知識・技術等の原則論を押さえる。 ・演習等を通じて『個別支援計画』作成の能力を獲得する。 ・本研修受講者が数年後にはサービス管理責任者等になることを踏まえ、サービス管理責任者等に求められる基本的な役割等を押さえておくものとする。
対象	サービス提供事業所において3年の実務経験を経た者

研修項目と獲得目標（案）		
	研修項目	獲得目標
1	障害者福祉施策及び児童福祉施策の歴史の変遷（講義）	制度理解を通じて、障害者支援の制度改革を利用者主体から発信する力を身につける。
2	サービス管理責任者等の役割と業務（講義）	サービス管理責任者等の役割と業務を制度的に理解し、サービス管理責任者等と管理者の違い、サービス管理責任者等の業務上の責務（個別支援計画作成の業務、サービス提供プロセスの管理、サービス提供職員等に対する助言・指導等）を理解する。
3	サービス提供の基本的な考え方（講義）	サービス提供の基本的な考え方として、利用者主体の視点、自立支援の視点、エンパワメントの視点、ICFの視点、現実的な支援計画に基づくサービス提供、連携の必要性等を理解する。
4	サービス提供のプロセス（講義）	サービス提供のプロセスを理解し、PDCAサイクルでサービス提供できる実践力を獲得し、プロセスにおけるサービス内容のチェック方法を習得するとともに、個別支援計画の意義を理解する。
5	サービス等利用計画等と個別支援計画の関係（講義）	サービス等利用計画等における総合的な援助方針を導き出すプロセスを理解し、個別支援計画の出発点がサービス等利用計画等の総合的な援助方針であることを認識する。また、サービス等利用計画等が生活全体の範囲に及び、個別支援計画が生活全体をイメージしながらも事業所内サービスに重点を置いた計画であることを理解する。現状の相談支援体制を理解する。
6	サービス提供事業所の利用者主体のアセスメント（講義）	サービス提供事業所のアセスメントの考え方やアセスメントの手法を習得する。
7	個別支援計画作成のポイントと作成手順（講義）	個別支援計画がリスクマネジメントのみに陥らないように、エンパワメントの視点やストレングスモデルを理解するとともに、作成の手順を習得する。
8	個別支援計画の作成（演	申請者の基本情報、アセスメント票から総合的な援助方針を立

習)	て、援助方針に沿った長期目標及び短期目標を設定する。総合的な援助方針、長期目標及び短期目標を考慮して、個別支援計画の支援内容、担当者、連携の頻度等をグループワークにより検討し、個別支援計画を作成する。
----	--

表3 ②サービス管理責任者等実践研修の概要（素案）

目的	サービス管理責任者等の本来業務を実践するために、個別支援計画の作成に携わっていることを前提として、サービス提供プロセスにおける「管理」、具体的には「支援会議の運営」、「サービス提供職員への助言・指導」について講義および演習を実施する。また、演習等によるグループワーク等を実施する中で、各自が実際に作成した「個別支援計画」の内容等の質の向上を図る。
対象	サービス管理責任者等基礎研修を修了し、2年以上の実務経験を経た者

研修項目と獲得目標（案）		
	研修項目	獲得目標
1	モニタリングの方法（講義・演習）	事業所のモニタリングについて、サービス等利用計画等との連動性を念頭に入れながら、モニタリングの視点・目的・手法等を理解する。事例を通じて、モニタリングの演習を行い、その手法を獲得する。
2	個別支援会議の運営方法（講義・演習）	個別支援会議の意義、進行方法、行うべき事項（個別支援計画作成時、モニタリング時）等を理解する。演習においては、個別支援会議における合意形成過程をグループワークで体験し、サービス管理責任者等としての説明能力を獲得する。
3	個別支援会議におけるサービス管理責任者等の役割（演習）	グループワークの体験を基に、個別支援会議におけるサービス管理責任者等の役割について討議し、その役割についてまとめる。
4	サービス提供職員への助言・指導について（講義）	サービス提供職員への助言・指導の様々なアプローチ（OJTや事業所内外の研修会への参加、事例検討会や学会における発表等）、身につけるべきコーチング技法等、事業所における研修計画の立案等を理解する。
5	OJTとしての事例検討会の進め方（演習）	持ち寄った事例を基に、事例検討会を実際に行い、事例検討会の進め方を習得する。
6	障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）	障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向を理解することによって、利用者の置かれている制度的環境の変化を認識する。
7	（自立支援）協議会との連携（講義）	（自立支援）協議会の意義、目的、活動内容、障害福祉計画等を理解し、（自立支援）協議会との連携の必要性を認識する。
8	サービス担当者会議等における多職種連携や地域連携の実践的事例（報告・発表やシンポジウム）	多職種との連携や地域との連携等の実践的事例に関して報告・発表やシンポジウムを行い、連携の意義を理解する。
9	サービス担当者会議等における多職種連携や地域連携に関するまとめ（演習）	シンポジウムの内容を踏まえ、グループワークにより多職種連携や地域連携の重要性、意義、ポイントを討議し、個々に連携に関してまとめる。

表4 ③サービス管理責任者等更新研修の概要（素案）

目的	<ul style="list-style-type: none"> ・行政動向、制度改正等の最新の情報（アップデート）を図る。 ・サービス管理責任者等の実践報告等によりこれまでの業務内容を振り返るとともに実践内容の確認をし、知識・技術の更なる底上げを図る。 ・ サービス管理責任者等として、サービス提供職員等へのスーパービジョンの方法を学ぶ。
対象	サービス管理責任者等実践研修を修了し、実際に業務に従事している者で、5年以内に受講する者

研修項目と獲得目標（案）		
	研修項目	獲得目標
1	障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）	最新の動向を学習することによって、利用者の制度的な環境の変化を理解する。
2	サービス提供事業所としての自己検証（演習）	グループワークを通じて、各自の事業所の取組状況や地域との連携の実践状況を出し合うことにより、コンプライアンスを理解し、今後の事業所としての取組を明確にする。グループワークの成果を発表し、各自まとめる。
3	サービス管理責任者等としての自己検証（演習）	サービス管理責任者等として自らを振り返り、自己覚知を促し、支援のあり方や地域との関わり方、今後の自らの取り組むべき研修課題を明確にする。グループワークにおける討議を通じて、各自まとめる。
4	事例検討（演習）	グループワークにおいて、各自が持参した事例を発表し合い、事例検討の事例を選定する。選定した事例を通じて、支援のあり方、支援方針、支援の内容を検討し、良かった点や改善が必要な点について明確化しスキルアップを図る。
5	関係機関との連携（演習）	関係機関と連携した事例に基づき、支援方針の基本的な方向性や支援内容を左右する事項に重点を置いてグループワークを展開することにより、関係機関との連携を理解するとともに、（自立支援）協議会の役割を再認識する。
6	研修のまとめ（演習）	研修を通じて、サービス管理責任者等としてのスキルアップをどのように図るかをグループワークにおける討議を通じて理解し、各自まとめて、事業所に持ち帰られるようにする。

表 5 ④ 事業分野別、障害分野別等実践研修の概要（素案）

目的	サービス管理責任者等現任者が、それぞれのキャリア段階（サービス提供者段階、サービス管理責任者等基礎研修修了段階、実践研修修了段階、更新研修修了段階等）において、学ぶべき内容等（事業分野、障害特性、スーパービジョン等）、個々のスキルの向上や不足しがちな内容について必要に応じて受講する。各自の事業分野や障害分野において深く学べることができる研修であり、同種事業のサービス管理責任者等が持つ共通の問題を共有し解決方策を探ることができる実践的な研修とする。 なお、マネジメントスキルや地域連携スキル等、内容によっては相談支援の専門コース別研修との共有化も検討。
対象	サービス管理責任者等実践研修を修了し、実際に業務に従事している者 サービス管理責任者等基礎研修修了者であって実践研修を修了していない者でも、自身のキャリア形成に必要な内容であれば受講可能とする。ただし、研修の質を担保するために、予め業務の経験等受講要件を設定する必要がある。
研修項目と獲得目標	研修ごとに設定

（2）アンケート調査結果（1回目）

（1）で示した素案について、全国のサービス管理責任者等及び都道府県担当者に対して提示し、ご意見をいただいた。実際の調査票について別紙1で示す。

回収数については、サービス管理責任者等対象調査：542件（回収率57.7%）、都道府県対象調査：40件（回収率85.1%）であった。

調査結果1. 現状の研修体制からの変更点の評価について

現状の研修体制からの変更点の評価について、図2～3で示す。

①「サービス管理責任者等基礎研修」と「サービス管理責任者等実践研修」に分けることについて、必要（とても必要+まあ必要）と答えた割合は、都道府県では6割以上、サービス管理責任者等では9割近くに及ぶ。

②現行の分野別研修は現行のサービス管理責任者等研修から分離して実施することについては、都道府県では4割、サービス管理責任者等では約3分の2が必要と答えている。

③更新研修の新設については、都道府県、サー

ビス管理責任者等とも9割以上が必要と答えており、特に都道府県で「とても必要」と答えた割合は75%と高い。

④受講者個々の必要性に応じて選択・受講できる「事業分野別、障害分野別等実践研修の新設」については、都道府県では約3分の2、サービス管理責任者等では8割以上が必要と答えている。

全体として、都道府県は③更新研修の新設へのニーズが高い一方で、サービス管理責任者等については、①基礎研修と実践研修に分けること、②分野別研修の分離・別途実施、④事業分野別研修、障害分野別研修の新設へのニーズが高い。

【自由記述欄】

以下、現状の研修体制からの変更点の評価理由の一部を記載する。

①現行のサビ管研修を基礎研修と実践研修に分けることに対する意見

ポジティブ意見

- ・実務に即した養成体系
- ・研修の質の向上に寄与
- ・受講者のレベルを合わせられる

- ・一度受講すればサビ管になれてしまう。基礎と実践の間に2年間の実務が入ることが重要
- ・現行の制度ではアフターフォローの仕組みが不十分

- ・学びを深められる
- ・研修の目的が明確になる
- ・実態に即している

ネガティブ意見

- ・現行の方法で問題ない
- ・受入側の仕事量やキャパシティに限りがある
- ・運営において名簿の管理等が煩雑になり受講者の混乱が予想される
- ・2年間の期間を開ける必要があるのか（知識が分断されてしまう）
- ・基礎研修と実践研修を一体で実施すべき
- ・研修機会の確保が困難
- ・事業所内研修やOJTが確実に行われるか疑わしい
- ・現行の制度ではサビ管にならないと個別支援計画は作れないので分離は意味がない

②現行の分野別研修は現行のサービス管理責任者等研修から分離して別途実施することに対する意見

ポジティブ意見

- ・専門性がより高められる
- ・個々のスキルアップにつながる
- ・実態に合致する

ネガティブ意見

- ・基礎研修と実践研修を一体で実施した方が受講者のモチベーションアップにつながる
- ・④の分野別・障害種別研修とは分けて実施した方がよい
- ・任意にするとスキルに差が生じる
- ・分野によって関係機関との連携や支援の手法の着目点が異なることがあるため任意ではなく必須とすべき

③更新研修の新設（サービス管理責任者等取得後5年以内毎に受講）に対する意見

ポジティブ意見

- ・法改正等制度に関するアップデート、知識のアップデートが必要

- ・ネットワークの開拓につながる
- ・質の確保につながる
- ・質の向上のためには法定研修が必要

ネガティブ意見

- ・更新研修対象者が全員受講できる体制整備が課題となる
- ・予算が伴わなければ地方負担のみ増えて財政圧迫につながる
- ・総合支援法が3年で見直されることを考慮すると5年でも長い

④事業分野別、障害分野別等実践研修の新設に対する意見

ポジティブ意見

- ・法改正等制度に関するアップデート、知識のアップデートが必要
- ・ネットワークの開拓につながる
- ・質の確保につながる
- ・質の向上のためには法定研修が必要
- ・ポイント制にしたり、高いポイントを持つサビ管のいる事業所は加算がつく等、受講メリットを出せないか

ネガティブ意見

- ・更新研修対象者が全員受講できる体制整備が課題となる
- ・予算が伴わなければ地方負担のみ増えて財政圧迫につながる
- ・総合支援法が3年で見直されることを考慮すると5年でも長い

【都道府県調査】

問1. 現状の研修体制からの変更点への評価 n = 40

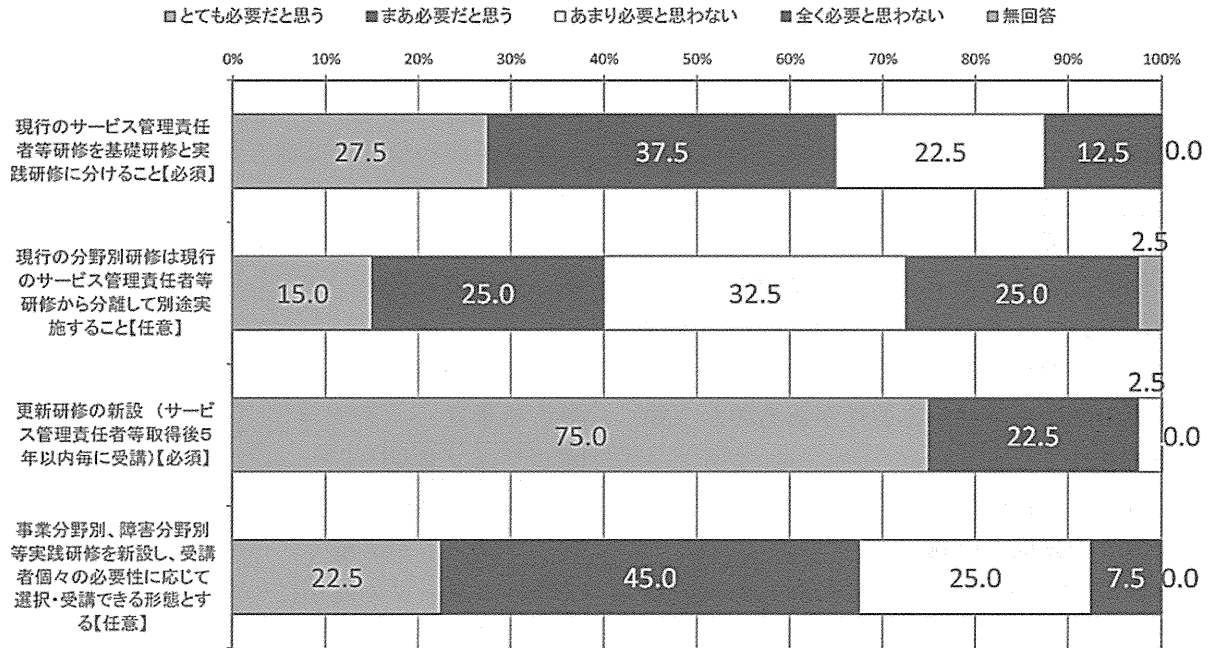


図2 現状の研修体制からの変更点への評価（都道府県担当者）

【サービス管理責任者調査】

問14. 現状の研修体制からの変更点への評価 n=542

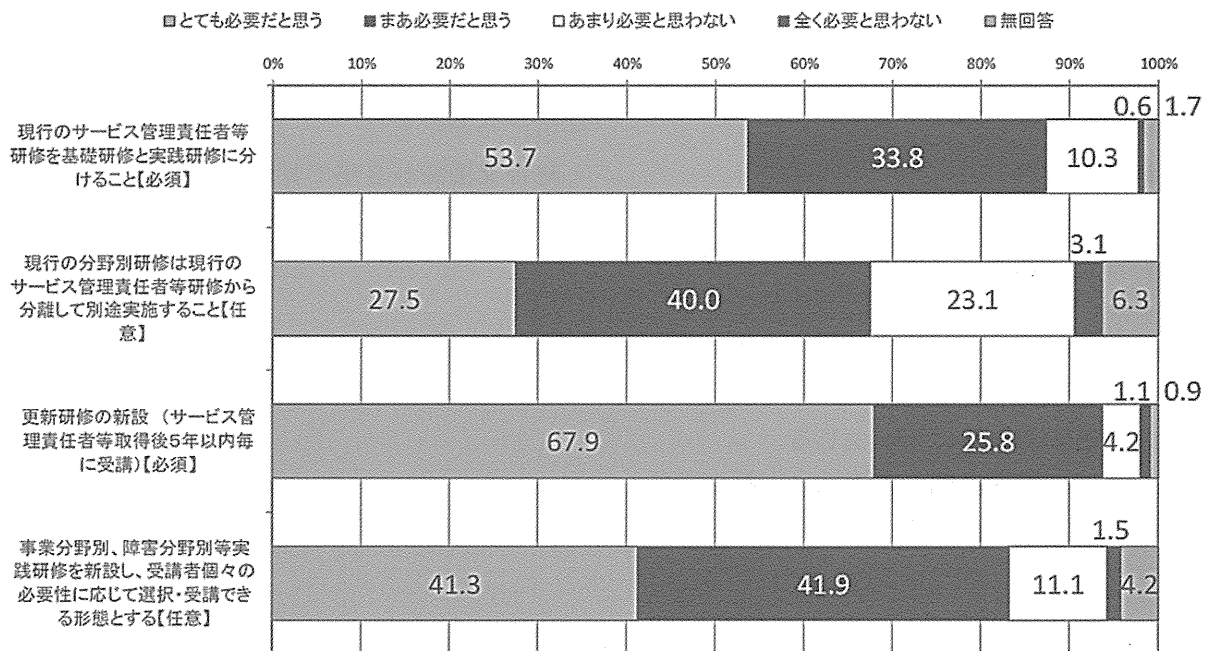


図3 現状の研修体制からの変更点への評価（サービス管理責任者等）

調査結果 2. サービス管理責任者等基礎研修について

(1) 研修の評価

「サービス管理責任者等基礎研修」の目的が十分かについてみると、都道府県、サービス管理責任者等とも「十分だと思う」割合が4割以上、「概ね十分」と合わせると9割以上が十分と答えている。(図4～5)

サービス管理責任者等基礎研修の目的についての評価の理由

ポジティブ意見

- ・現行で相談支援専門員向けだったものがサビ管向けになっている
- ・サービス提供の主軸となる個別支援計画作成

の基礎となる部分がおさえられている

- ・加えて障害福祉サービスの制度や法律についての知識を獲得することも目的とするべき

ネガティブ意見

- ・実務経験年数を分けると制度の複雑化、混乱をきたす

「個別支援計画」を作成するまでの過程の後のモニタリング等と切り離してしまうと一連の流れが分断されるのではないか

- ・基礎研修修了者の扱いが不明瞭。基礎研修修了者が明確に取り扱える業務や報酬体系が必要ではないか

- ・実務経験3年経過時の研修としては基礎すぎる

【都道府県調査】

問2 サービス管理責任者等基礎研修の目的は十分か n = 40

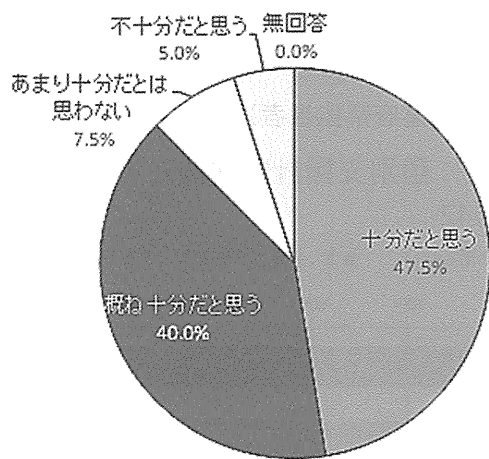


図4 基礎研修の目的への評価 (都道府県担当者)

【サービス管理責任者調査】

問15 サービス管理責任者等基礎研修の目的は十分か n = 542

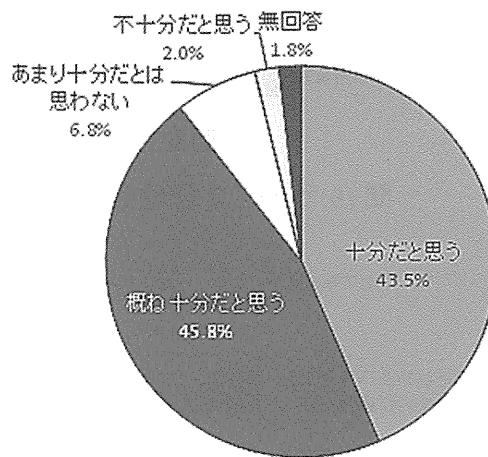


図5 基礎研修の目的への評価 (サービス管理責任者等)

(2) 研修項目の必要性
 サービス管理責任者等基礎研修の項目において、個別支援計画を作成する上での必要度をみると、「障害者福祉及び児童福祉施策の歴史的変

遷（講義）」以外は、いずれも概ね 8 割以上が「とても必要だと思う」と回答している。（図 6～7）

問3.サービス管理責任者等基礎研修(主に個別支援計画作成) 項目の必要度 n=40

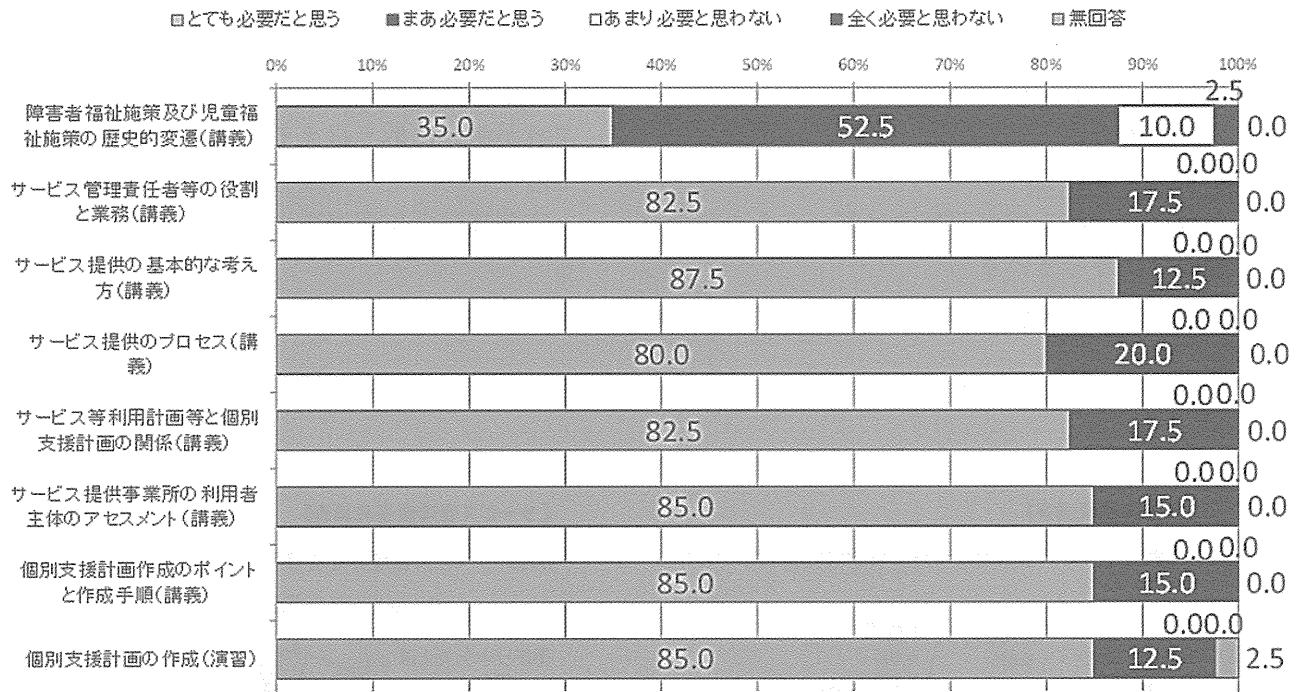


図 6 基礎研修項目の必要度（都道府県担当者）

問16.サービス管理責任者等基礎研修(主に個別支援計画作成) 項目の必要度 n=542

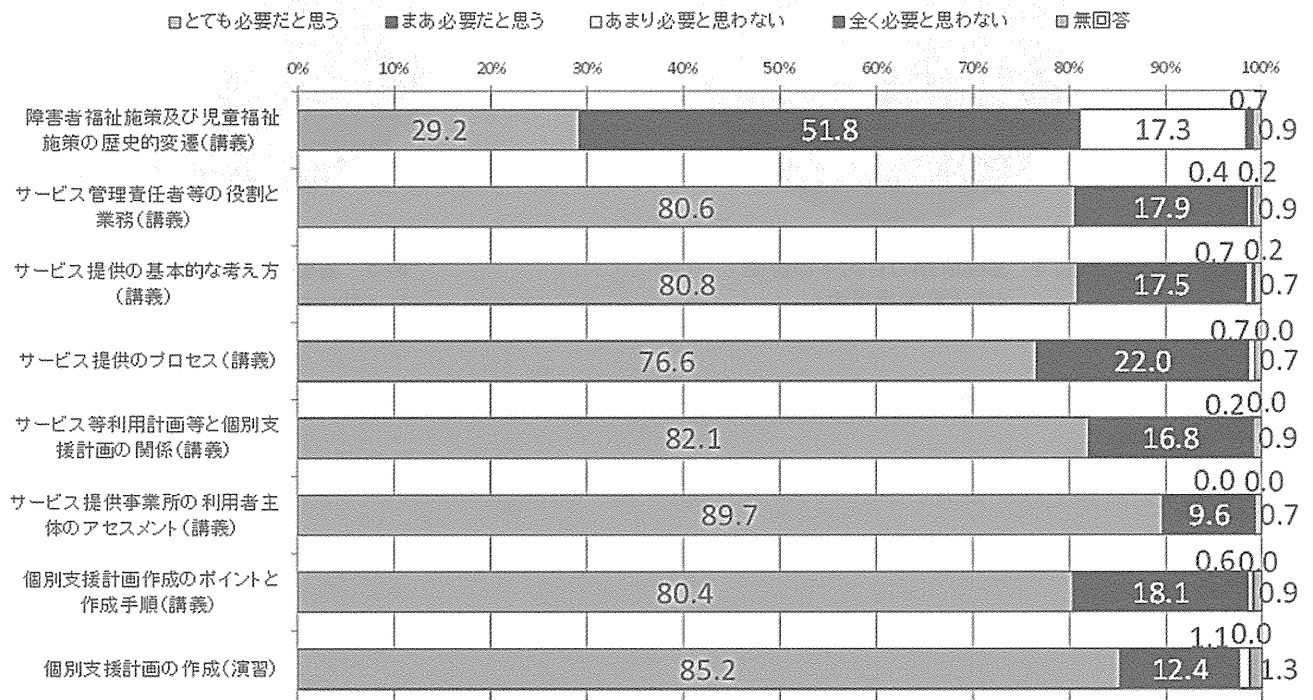


図 7 基礎研修項目の必要度（サービス管理責任者等）

(3) 研修期間の評価

サービス管理責任者等基礎研修の研修期間についてみると、都道府県は2日が7割近くを占める一方で、サービス管理責任者等は2日が約

半数、3日が3割を占め、都道府県の評価と比較してやや長期間が必要と考えられている。(図8～9)

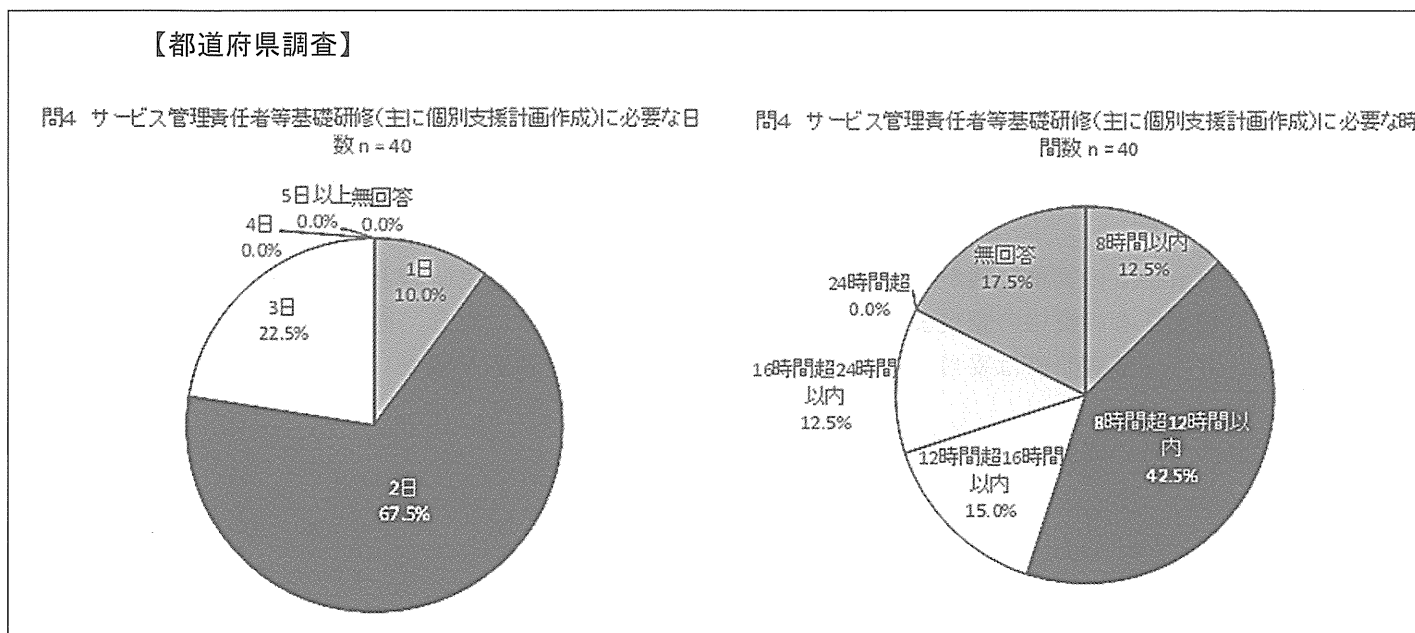


図8 基礎研修期間の評価（都道府県担当者）

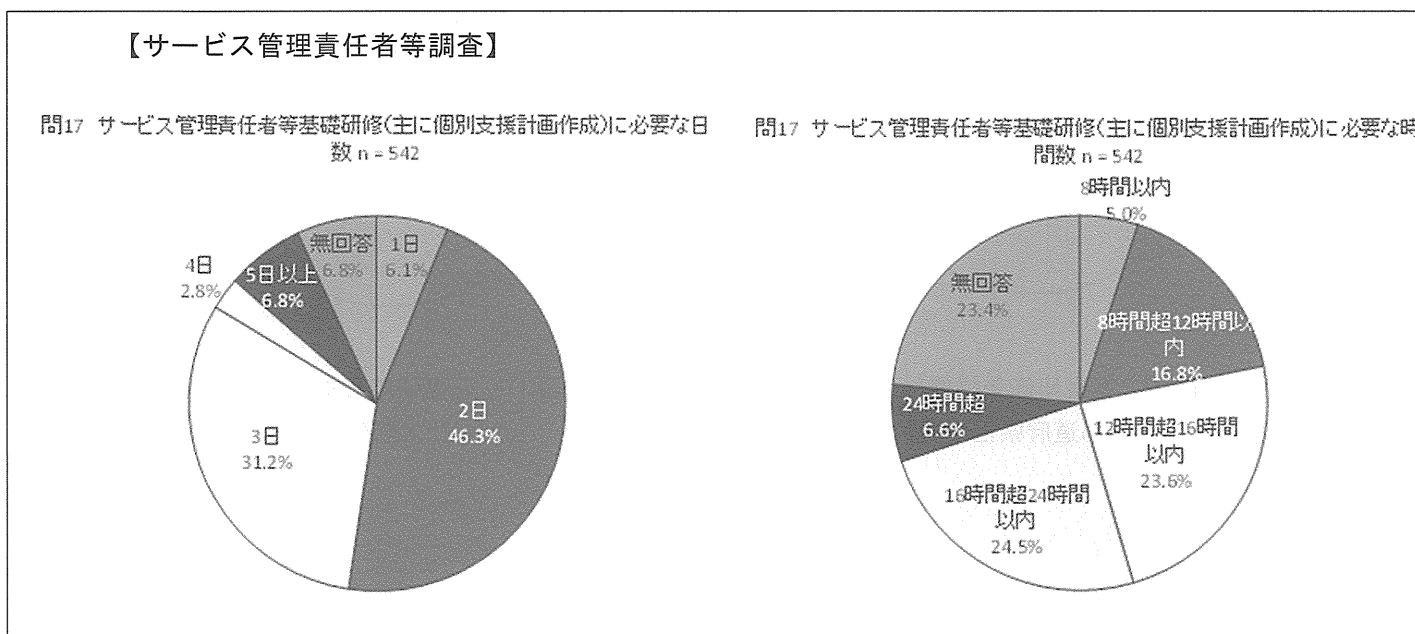


図9 基礎研修期間の評価（サービス管理責任者等）

(4) 研修の受講要件の評価

「サービス管理責任者等基礎研修」の受講要件の評価をみると、都道府県、サービス管理責任者等とも「妥当だと思う」割合が6割以上を占める。また、「短すぎると思う」と「やや短いと思う」合わせた割合は約3割程度を占めている。(図10～11)

サービス管理責任者等基礎研修の受講要件（実務経験3年以上）の評価

ポジティブ意見

・現在の有資格者の実務経験が5年であり、サービス管理責任者の資格の認定までを5年とするなら、3年で基礎研修は妥当

ネガティブ意見

・いずれの分野の経験であっても機械的な実務

経験年数で受講要件が設定されていることで矛盾が生じている場合がある。実務経験が短くても十分機能する職員もあり、「実務経験」にあまり重きをおけないのが実態である

・3年の実務経験では基礎研修の研修目的を獲得することは難しいと思われる

・実務経験については、業務内容が関係してくると思う。障害福祉に直接関係しない業務の場合は、3年では少し短いのではないかと

・相談支援専門員と同じ（5年以上）くらいの実務経験が必要と思う

・そもそも、基礎研修と実践研修を分ける必要性が低いように思う。従来どおり、合わせて5年目に実施する形が望ましいのではないかと。

【都道府県調査】

問5 サービス管理責任者等基礎研修(主に個別支援計画作成)の受講要件について n=40

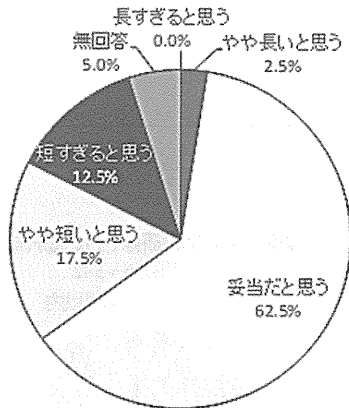


図10 基礎研修受講要件の評価
(都道府県担当者)

【サービス管理責任者調査】

問18 サービス管理責任者等基礎研修(主に個別支援計画作成)の受講要件について n=542

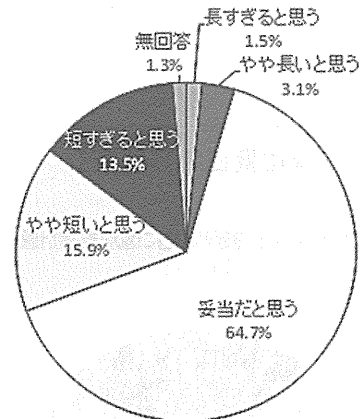


図11 基礎研修受講要件の評価
(サービス管理責任者等)