

図表 3-4 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。

図表 3-5 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。

図表 3-6 事業分野別、障害分野別等実践研修の概要（素案）

目的	<p>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策を探ることができる実践的な研修とする。</p> <p>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。</p>
対象	<p>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</p> <p>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。</p>
研修項目と獲得目標	研修ごとに設定

C. 研究結果

(1) 1 回目アンケート調査結果・変更点に対する評価

素案を全国のサービス管理責任者及び都道府県担当者に対して提示し、調査を実施した。調査票については別紙 1 を参照されたい。

回収数、回収率は右記の通りである。

①サービス管理責任者対象調査：542 件（回収率 57.7%）、

②都道府県対象調査：40 件（回収率 85.1%）であった。

現状の研修体制からの変更点の全体的な評価について図表 4-1 に示した。

図表 4-1 変更点の評価（サビ管・都道府県担当者）

	基礎と実践を分けて実施 (必須)		分野別研修の別途実施 (任意)		更新研修の新設 (5年以内)		事業・障害分野別実践 研修の新設と必要性に応 じた選択受講 (任意)	
	サビ管	都道府県担 当者	サビ管	都道府県担 当者	サビ管	都道府県担 当者	サビ管	都道府県担 当者
N(有効)	533	40	508	39	537	40	519	40
とても必要だと思う	291 (54.6)	11 (27.5)	149 (29.3)	6 (15.4)	368 (68.5)	30 (75.0)	224 (43.2)	9 (22.5)
まあ必要だと思う	183 (34.3)	15 (37.5)	217 (42.7)	10 (25.6)	140 (26.1)	9 (22.5)	227 (43.7)	18 (45.0)
あまり必要だと思わない	56 (10.5)	9 (22.5)	125 (24.6)	13 (33.3)	23 (4.3)	1 (2.5)	60 (11.6)	10 (25.0)
全く必要だと思わない	3 (0.6)	5 (12.5)	17 (3.3)	10 (25.6)	6 (1.1)	0 (0)	8 (1.5)	3 (7.5)

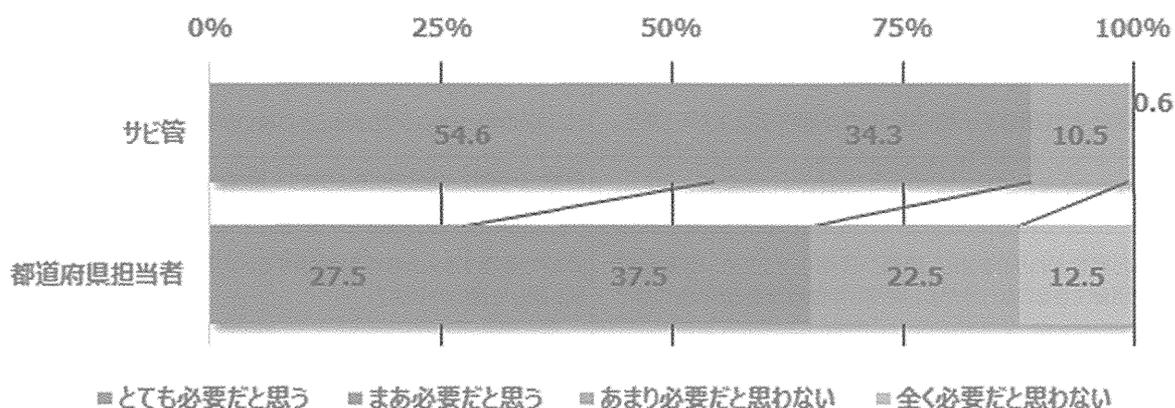
4 つの変更点についてサービス管理責任者（以下：サビ管）と都道府県担当者を比較する。

1) 基礎研修と実践研修に分けて実施することに関して

図表 4-2 では、基礎研修と実践研修を分けて実施することに対して、サビ管と都道府県担当者の評価を比較した。この点に関しては都道府

県担当者がサビ管と比較して、少し消極的な評価をしていることがわかる。都道府県担当者は必要と評価する割合が 65%程度であるのに対して、サビ管は 89%程度である。これは、実際に個別支援計画を作る立場として研修を捉える視点と研修を提供する立場の相違から起こる現象だと理解される。

図表 4-2 基礎研修と実践研修を分けて実施



基礎研修と実践研修を分けることに対するサビ管の否定的な意見を図表 4-3 にまとめた。全く必要だと思わないと回答したサビ管の意見は「介護支援専門員実務研修のように前半と後半に分けて、前半を支援計画の作成、後半をモニ

タリングについて学んだ方がよいのではないか」という回答であった。介護支援専門員が資格取得後に受講する研修では前期 3 日間、後期 3 日間の日程で行われているのが通例である。

図表 4-3 否定的な意見

サビ管（全く必要だと思わない）	
介護支援専門員実務研修のように前半と後半に分けて、前半を支援計画の作成、後半をモニタリングについて学ぶといった方が良いのではないか。	
サビ管（あまり必要だと思わない）	
一連の流れをおさえておくべきであり、2年間もあける必要はない。現行研修でよい。	基礎研修を受講してから、実務を重ねることは大切だが、期間が空くことで実践研修を受けることを忘れてしまう方が増えるのではないか。
3年から5年までの間配置転換できない	結局分けるといい加減な事業所が多く、質の担保にはならないと思うから
3年の実務経験（OJT等）によっては必ずしも分ける必要はないと考えます。	現行の研修内容で対応が可能と思われるため
3年目の時点でサビ管まで意識できる人がどれだけいるかわからず、また基礎研修後に実務経験が必要となると、急な事態に対応できないため	現行のままだと取得から実践まで間が空くこともあるため、実務前のフォローは必要と思うが、事業所のOJTには差が生じると思う。
キャリア形成のうえでは理解できる。ただし、小さい事業所（法人）では、職員の離職などにより、サビ管となりうる人の確保に課題となるかも	現在の方法で不自由を感じません。講師等の確保が難しいのではないかと。
サービス管理責任者としての実践能力の高さが求められるので、分ける必要はないと思う。	個別支援計画を作るということはモニタリング・会議・助言・指導は一連のものであり、分けるとつながりがわかりづらくないのか？
サービス管理責任者としての素養を身につけるには5年は必要と考えるので、分けなくてもよい	更新研修を5年以内に必須とするのであれば、あえて基礎・実践と年で分ける必要はない
異動・産休・育休・入退職などと考えると事業運営に影響が大きいと思われる	事業所内研修やOJTが確実に行われるか疑わしい→事業所の経過年数や質の問題
何年か後に実施では、基礎研修の内容を忘れてしまっていると思われる。	実務とすることで理解する業務が多くあり、2つを分ける意味合いは低い
間に2年あける意図がよく理解できません。仕事を始めて3年目の人に必要なのか？	実務経験3年で基礎研修をおえ、個別支援計画を立てても現場的にはメリットなく、OJT的な意味でしかない気がします。研修を受けた本人も、知識としての個別支援計画として理解するだけではないでしょうか。
基礎・実践ともに必要な研修で期間を空けずセットでの実施が効果的	段階を踏むのは良いと思われるが、資格取得までの期間が長くなるため、人材の確保が厳しくなることが危惧される
基礎→実践研修に内容の連続性があるなら、2年は間が空きすぎると思われる	内容にもよるが、実際に業務につかない受講者も多いようで意識低下がみられる。
基礎研修と実践研修を一緒に行った方が理解度は上がると思う。	二つの研修にタイムラグがあることが良いか悪いか判断付かない
基礎研修の基礎を学ぶ素地が3年で培われるとは思えない	日数（時間）の配分にもよりますが、現場を抜けるのは負担になるので、負担増になるなら避けるべき。
分ける必要性がわかりません。研修が長期化するため、年度をまたいで受研修できるのなら分かる。実務2年は意味あるものなのか？	必要で受講する人と年の為受講する人のバランスが変化してきた。相談と同じで良いのでは？
複雑な形になってよくわからない	

この研修は介護支援専門員が試験に合格した後実施されているものである。研修の前提条件として、試験に合格したということで、知識のレベルが担保されていることになる。そのよ

うな前提条件が整えば研修を分けなくて実施することも考えられることが示唆される。

都道府県担当者の否定的な意見を図表 4-4 にまとめた。

図表 4-4 都道府県担当者の否定的意見

都道府県担当者（全く必要だと思わない）	
<p>現行の制度では、サビ管にならないと個別支援計画はできないので（経過措置はあるにしても）、資格取得に2コース分離する意味はないと思う。</p>	<p>計画作成からモニタリングの一連の流れが基礎と実践に分けることで分断されてしまうのではないかと。また、基礎と実践の間を2年以上あけることも必要性を感じられない</p>
<p>基礎研修の受講者を推薦する段階で、サービス管理責任者の候補となる職員を特定することは人事管理上（キャリア形成の視点からも）難しいと思われる。基礎研修と実践研修に分割した場合、職員の定着の悪さに悩む事業所としては、実践研修修了者を確実に輩出するためには、3年の実務経験を経た受講対象の職員をとりあえず基礎研修に受講させてくると考えられるため、受講者の質の問題や、研修申込者が膨大となるため、研修機会の確保も困難となることが想定される。</p>	<p>基礎・実践研修の内容はサビ管として身に付けるべき内容であり、一体的に実施するべき。また、本府では指定研修機関で実施していること、研修希望者・受講者が多い（H26初任者研修（講義部分）1,048人、H26サビ管・児発管研修1,292人）ことから、基礎と実践に研修を分離して開催する事は困難</p>
<p>①基礎研修と実践研修を2年の間において実施する必要性を感じない。②サービス管理責任者の離職率が高く定着しない現状がある中では適さないやり方と思われるため。</p>	

都道府県担当者の「全く必要だと思わない」とする評価は、サビ管という職種の現状と事業所の状況を考慮すれば、研修を分けることは困難であるという現実的な意見と研修実施上の課題が挙げられている。

ある一定の資格を取得していれば、現状は5年で研修を受けることができ、サビ管の資格を

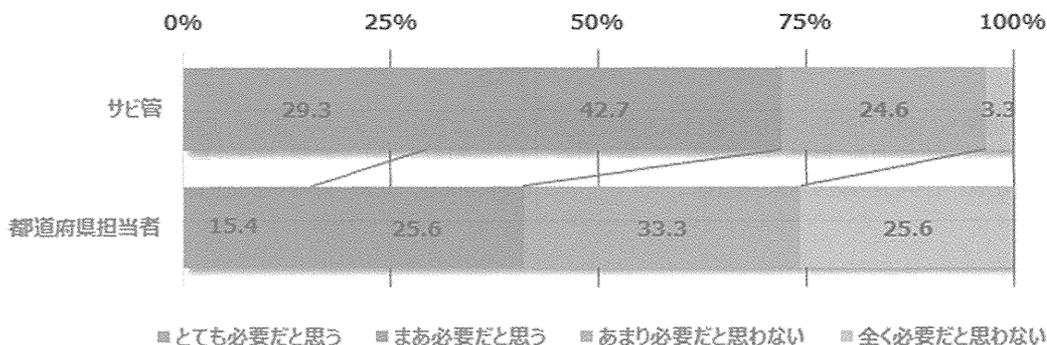
取得することができる。事業所としては5年経過した時点で在籍している職員に研修を受講させたいという事情があり、3年目で基礎研修を受けさせても、その後2年間事業所に在籍しているのかわからないという現状を都道府県担当者は危惧している。この点も重要な指摘であると考えられる。

2) 分野別研修の別途実施

表 4-5 は分野別研修の別途実施に関する評価をサービス管理責任者と都道府県担当者の評価を比較したものである。サビ管は必要と判断し

ている人 72%であり、都道府県担当者は 41%となっている。

図表 4-5 分野別研修の別途実施



また、全く必要としないとする評価が大幅に違っている。分野別研修の別途実施に関しては、都道府県担当者は非常に消極的である。図表

4-6、図表 4-7 はサビ管、都道府県担当者が全く必要としないと回答した具体的な内容である。

図表 4-6 サビ管の否定的意見

サビ管（全く必要だと思わない）	
まずは、実施する分野について深めること、研修受講による横のつながりをもつことが必要だと思うため	この度の目的の一部でもある、サービスの質の向上を図る上で従来通りの実施形態が望ましい。（必須とするべき）
一つの分野は確実に現行どおり組み込んだ方がよい。他の分野はその都度任意で→以降現任研修のイメージ	各分野で内容や考え方が異なる為、実践研修で必須とすべき
分野別研修では単なるスキルアップだけでなく、障害特性や事業分野を踏まえた計画の作成までを含んでいるので、最低限必要なプロセスである。任意ではなく、必須にすべき。	分野別は、更新時に受ける方がよいと思われる。
実務経験5年がネックとなり、児童分野で働いていた人が責任者となれない、分野別研修が療育を学ぶ唯一の機会	分野別研修は資格取得の条件に入れるべきと思う。分野ごとに内容が違うため
事業所での研修には限界があるのでは…。研修を通してのネットワークづくりも大切だから	任意ではなく、必須とすべきである。各分野で共通して認識すべき事項があるため
任意ではなく、必須とすべき。分野ごとの特殊性もあるので、どこか一つは必ず受講する形がよい。※任意で受けられる選択肢は残し、希望する人が受けられるチャンスはあってよい。	就労支援を考えると他サービスと異なる部分も多いので分離せず必須として欲しい。※事業所内の差が時々開いてしまう

分野別研修を別途任意で実施することについての否定的な意見をまとめると他の分野についての知識も必要部ある、別途実施するのであれば、どの時期がよいのかを検討する必要がある、

必須にすべきという意見が主な内容であった。

次に都道府県担当者の否定的意見を図表 4-7 にまとめた。

図表 4-7 都道府県担当者の否定的意見

都道府県担当者（全く必要だと思わない）	
①同じ分野の受講者が参加して行う現行の分野別研修を変える必要はないため。 ②分野別研修は必須とするべきである。	これまでの研修では、研修分野ごとに特色あるサービスについて支援技術や対象者への理解等を専門的かつ個別に深めることを主眼においた内容となっている。支援の現場において求められる専門性はサービス事業所種別毎に大きく異なることから、分野別に実施する研修の受講を任意とした場合は研修の効果が薄くなると考える。現行の分野別研修は、必須受講の研修から分離をしないで実施するほうが望ましい。
各サービスを管理する上でそれぞれの事業分野における知識やスキルを修得しておくことは必須であり、サービス管理責任者等研修から分離すること、任意とすることは必要とは思えない。	各分野によって支援の内容や支援段階も異なるため、分離することで研修の内容が直接現場で生かせるものとならない可能性があるのではないかと。
研修効果を高めるため同じ分野に就業している者で演習を実施していると理解していたため	受講者の手続きが煩雑である
任意とすると、受講するものしないものに分かれて、スキルに差が生じると思われる。今まで通り1本で必須の研修の方がよいと思われる。	任意研修とするのではなく、更新研修の前段で受講を必須とするべきである。分野ごとはスキルアップ的な研修とすべきではなく必須研修とすべき。
分野ごとに関係機関との連携や支援の手法の着目点があるため、分野別研修はそれらに着目した専門的（分野）なものとし、分離（任意）せず必須とすべきと考える。	分野による支援イメージの違いや、周辺知識の違いがあり、資格取得までに必須研修として知識・技術を習得していただくことが重要であるとかんがえているため、分離することには否定的

ほぼ全てが分野別研修も必須とすべきであるとの意見である。都道府県担当者も分野別研修はレベルアップの研修ではなく、サービス管理

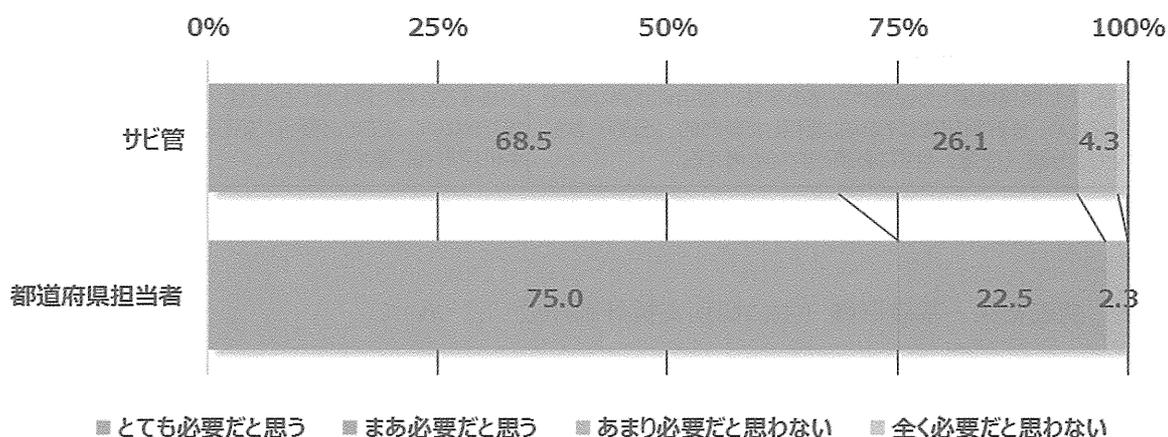
責任者研修に必須のものであると理解している担当者が多いということである。この指摘も十分に考慮する必要がある。

3) 更新研修の新設について

更新研修の新設については図表 4-8 にまとめた。サビ管より都道府県担当者の方が「とても必要・まあ必要」の割合が多くなっている。サビ管の 95%、都道府県担当者の 98%がそのよう

に回答している。更新研修の必要性については、サビ管、都道府県担当者が一致して必要だと判断していると考えて差し支えないと思われる。

図表 4-8 更新研修の新設

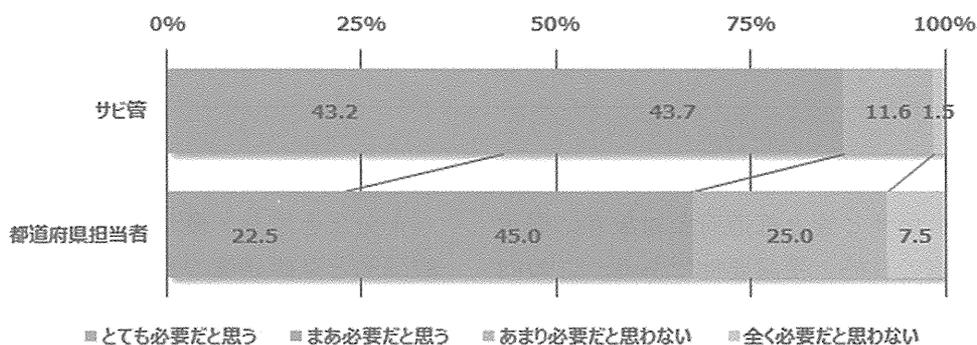


4) 事業・障害分野別実践研修の新設と必要性に応じた選択受講について

図表 4-9 にサビ管と都道府県担当者の評価を示した。この項目に関しては、「とても必要・まあ必要」と回答している割合は、サビ管が 87%、

都道府県担当者が 68%となっている。サビ管は概ね賛成であり、都道府県担当者は多少疑問の余地を残している。

図表 4-9 事業・障害分野別実践研修の新設と必要性に応じた選択受



サビ管と都道府県担当者の否定的な意見をまとめたのが図表 4-10 である。サビ管も都道府県担当者も任意ということには疑問を呈している。また、サビ管は受講日数が多くなることを危惧し、都道府県担当者は研修が煩雑で手間がかかることを危惧している。誰がどのような研修を

受講したのかを把握する必要があり、それをどこが管理するのかについても問われている。研修の実施だけではなく、受講生が何をどの程度学んだかの管理体制を確立しないと事業・障害分野別実践研修の新設は実施が困難になると推測される。

図表 4-10 事業・障害分野別実践研修の新設と必要性に応じた選択受講の否定的意見

サビ管（全く必要だと思わない）	
任意にすると受ける人がいるだろうか	専門性を上げたいのなら、OJTや任意で行える
障害別にしてしまうと研修日が増えてしまうので大変になります	就労と介護では求められる視点が異なる。プランがなくても着眼点がわかっていないとよい計画にはならない。個々の必要性とはどういう意味か？必要性を感じなければ、受講しなくてもよいものなのかが不明
様々な障害者を対象とするので必要かと思われる。事業所（質が関わられる事業所）が参入してきているため、全体の質が担保できなくなる	②で統合できるのでは？
都道府県担当者（全く必要だと思わない）	
分野ごとに関係機関との連携や支援の手法の着目点があることがあるため、分野別研修はそれらに着目した専門的（分野）なものとし、分離（任意）せずには必須とすべきと考える。	実施する立場で言わせてもらえば、煩雑で手間がかかるため、とても実施できないし、この必要性に応じるとすれば、やる気の有無で各自のキャリア形成に差が生じていく。

(2) 調査結果・基礎研修（主に個別支援計画作成）について

基礎研修の目的についてどのように考えるか、個別支援計画を作成する上での各科目の必要性、その他、必要な研修、必要な研修日数、受講要

件、相談支援研修との合同受講について等を調査した。

図表 4-11 基礎研修の目的と受講要件

<p>目的：・ 障害福祉サービス等提供事業者等の職員として、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。</p> <p>対象：サービス提供事業所等において3年の実務経験を経た者等</p>

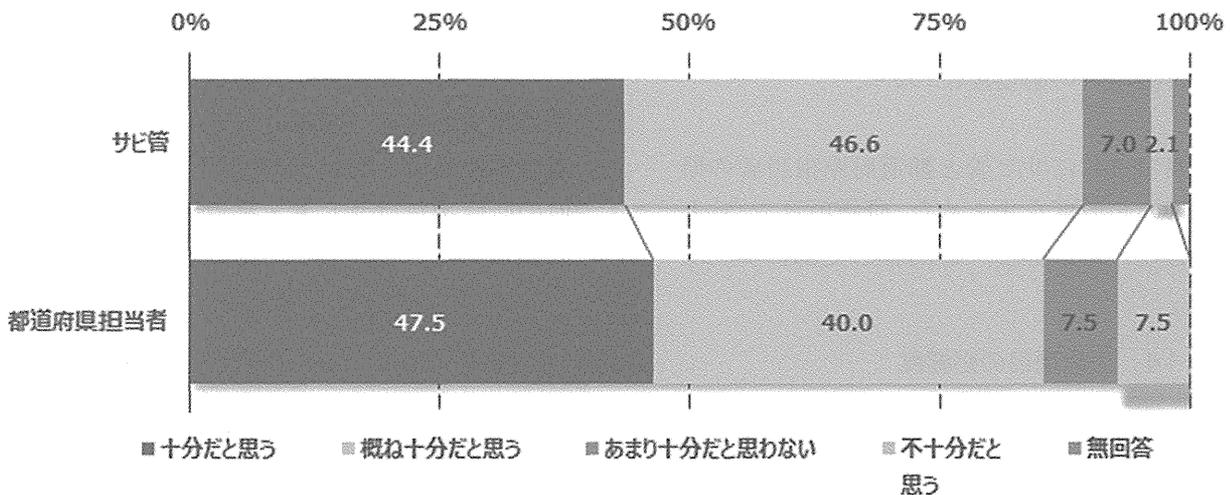
1) 基礎研修の目的について

図表 4-11 がサビ管と都道府県対象者に提示した基礎研修の目的と受講要件である。この内容について4件法で回答を求めた結果が図表 4-12 である。サビ管と都道府県担当者の回答で

「十分だと思う・概ね十分だと思う」が91%、87.5%と基礎研修の目的については概ね了承されていると判断される。

図表 4-12 目的をどのように思うか

		十分だ と思う	概 ね 十 分 思 う と	あ と ま 思 り わ 十 分 な い だ	不 十 分 だ と 思 う と	無 回 答	合 計
サビ管	人数	236	248	37	11	10	542
	%	44.4	46.6	7.0	2.1	1.8	100
都道府県 担当者	人数	19	16	3	2	0	40
	%	47.5	40.0	7.5	7.5	0	100



図表 4-13 不十分の内容

サビ管（不十分だと思う）	
目的は良いと思いますが、研修で使用されている資料にサービス等利用計画が使われている等、国研修自体が個別支援計画の関係が明確ではありません。	児童分野では子供の発達、障害分野では障害特性の理解と療育技術について理解を深め、それを基礎知識として、将来（発達の変化）を見通す個別支援計画が立てられる。基礎知識のない個別支援計画の利用価値は低い。
内容は良いと思うが、福祉未経験者（国家資格なし）が3年の実務経験のみで研修内容を理解できるとは思えない。	個々に応じた適切な支援を考える事が大切ですが、それ以前に障害特性の理解が必要。加えて、児童分野の支援であれば、子供の心身の発達についての知識も必要なため、障害特性、子供の発達についての基本的な知識を得るための研修が必要だと思う。全分野で同じ内容という事であれば、個別支援計画作成以前に社会人としての基本的なマナー研修や面談技法といった内容があっても良いと思う。
対象に対しては、その分野で少なくとも5年は実務を経た者でないと専門的な事がわからない人が支援計画は書くことはできない。特に児童の受講生はこの何年か児童をまったく経験ない人が受講している。新設の事業所の質もひどい状態になっている。	この研修を受けたあと個別支援計画に携わっていくことを考えると、モニタリング、支援会議の方法論も伝えておかないといけないのではないかと実践研修の前提を除くのなら、これで十分と思います。
都道府県担当者（不十分だと思う）	
案の内容では、実務経験3年で基礎研修を修了しても、さらに2年後の実践研修を修了しなければサービス管理責任者の資格を取得できず、実務経験3年経過時に基礎研修を受講する意義が感じられず、実際の受講も見込めないとと思われるため。	上記目的の3つ目までは、すでに法に基づいて指定を受けサービスを提供している事業所(法人)が採用した職員に対して、事業所(法人)が責任を持って習得させるべき基礎的な内容と思われ、法定研修として都道府県が準備する研修として基礎的すぎる。サービス管理責任者となる人材に対して、各サービス種別毎に特色あるサービスについて支援技術や対象者への理解等を専門的かつ個別に深めることを主眼においた内容について都道府県の責任を持って研修するとすれば、職員のアセスメントする力や事業所のサービスの質を高める視点に重点を置いた目的を定める必要がある。

図表 4-13 はサビ管・都道府県担当者がこの目的では不十分と回答した内容である。サビ管が危惧する内容は実務経験 3 年で基礎研修を受けることへの危惧である。有資格者が 5 年、無資格者は 10 年の実務が要求されていた従来の研修と比較し、受講者が大幅に増えることを意識し、受講者の知識に関してある一定のレベルが要求されていない状況に危惧を感じている。

また、一人の都道府県担当者は実務経験 3

年で基礎研修を受ける意義を見いだせないとしている。他の一人は、都道府県が実施する研修と事業所がしなければならない研修を明確にし、初歩的な内容は事業所が責任を負うべきである。都道府県が提供する研修はサービス種別ごとに特色のあるサービスに対する支援技術や対象者の理解等を専門的・個別的に深める内容に主眼をおいた研修であるべきだとしている。これらの指摘も示唆に富む内容となっている。

2) 研修項目の必要度について

図表 4-14 にサビ管と都道府県担当者の研修項目の必要度をまとめた。研修項目で必「とても必要・まあ必要」と回答した割合が少な

かったのは、「障害者福祉施策及び児童福祉施策の歴史的変遷（講義）」である。サビ管・都道府県担当者ともに 80%以下となっている。他の研修項目はサビ管・都道府県担当者共に必要であると判断していることがわかる。

図 4-14 研修項目の必要度

	策及び障害者福祉施策の歴史的変遷(講義)		障害者福祉施策の歴史的変遷(講義)													
	サビ管	担当者	サビ管	担当者	サビ管	担当者	サビ管	担当者	サビ管	担当者	サビ管	担当者	サビ管	担当者	サビ管	担当者
N(有効)	537	40	537	40	538	40	538	40	537	40	538	40	537	40	535	39
とても必要だと思う	158 (29.4)	14 (35.0)	437 (81.4)	33 (82.5)	438 (81.4)	35 (87.5)	415 (77.1)	32 (80.0)	445 (82.9)	33 (82.5)	486 (90.3)	34 (85.0)	436 (81.2)	34 (85.0)	462 (86.4)	34 (87.5)
まあ必要だと思う	281 (52.3)	21 (52.5)	97 (18.1)	7 (17.5)	95 (17.7)	5 (12.5)	119 (22.1)	8 (20.0)	91 (16.9)	7 (17.5)	52 (9.7)	6 (15.0)	98 (18.2)	6 (15.0)	67 (12.5)	5 (12.8)
あまり必要だと思わない	94 (17.5)	4 (10.0)	2 (0.4)	0	4 (0.7)	0	4 (0.7)	0	1 (0.2)	0	0	0	3 (0.6)	0	6 (1.1)	0
全く必要だと思わない	4 (0.7)	1 (2.5)	1 (0.2)	0	1 (0.2)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

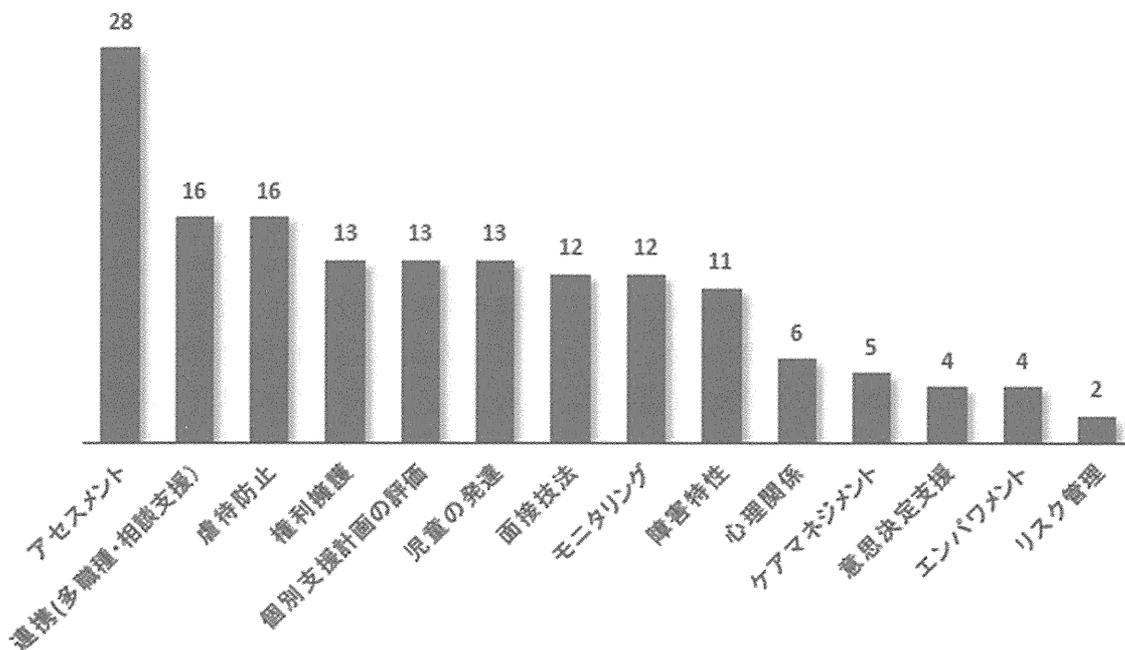
「障害者福祉施策及び児童福祉施策の歴史的変遷（講義）」について、どのような理由で必要ではないと感じたのかについては、調査項目になかったので推測するしかない。この内容がサビ管の基礎研修として必要かどうか吟味すべきだと主張していると理解する必要がある。もちろん、講師が説明する内容は最新の内容であると思われるが、サビ管とし

て業務をすることになる受講生が障害者施策及び児童福祉施策の歴史的変遷を学ぶことが業務にどのように活かされるのか、この内容を基礎研修に含むべきなのかが問われていると判断しても良い。障害者の福祉施策、児童福祉施策の歴史的変遷を理解した上で、現在の制度を考えることが大切であることは理解できるが、制度の歴史的変遷と具体的なサー

ビスまでを繋げて講義することが必要になる。
 そのような講義内容であれば、非常に有意義

な講義として受け入れられるのではないのか
 と推測される。

3) 基礎研修として更に必要な科目



図表 4-15 基礎研修として更に必要な科目 (サビ管)

図表 4-16 担当者の必要な科目

<p>○上記6.7.8については、分野別(事例)に行われないと、講義・演習とも抽象的すぎて意味がない。分野構成を実態に合わせるという選択もあるのではないか。</p> <p>○利用者の氏名が違うだけで、内容がほぼ同じような計画が散見されるため、アセスメント、個別支援計画、計画作成などの演習に力を入れるべき。</p>
<p>①モニタリングの方法 (講義・演習)</p> <p>②権利擁護・虐待防止</p>
<p>介護保険との併用の場合の連携等について</p>
<p>個別支援計画とは直接関係ないが、サービス管理責任者等の実務経験者に体験談等を交えて、サービス管理責任者の心得等を教えてもらうことを内容とする項目。</p>
<p>個別支援計画の見直し、個別支援会議への参加 (ロールプレイ) ⇒実践研修で本格的に実施する前にプロセスの確認ということで、少しこの部分にも触れておいても良いと考える。</p>
<p>個別支援計画作成 (講義) の時間を多めにとる必要がある。</p>
<p>更に必要だと思う研修項目はないが、基礎研修では「利用者主体の視点」や「サービス提供のプロセス」等障害福祉サービス等の提供に関する基本的な理念や考え方等の基礎を獲得することに重点を置くべきであると考え。</p>
<p>自分が作成した計画を評価できる視点が「個別支援計画作成」に含まれるとより良いと考える。</p>
<p>相談支援事業との連携</p>
<p>本人中心の計画を立てるために、問3の項目3や項目6については講義だけでなく、演習によって深めて行く事が必要ではないか</p>
<p>利用者主体の支援の実例の紹介など、利用者中心に考えることの重要性や実際に想像しやすい形で提示するような講義。本人主体の支援、人材、職業倫理といった価値観を形成するための項目を厚くする必要があると考えます。</p>

サビ管が記載した自由記述欄を精査し、更に必要な科目を集計したものが図表 4-15 である。多かったのが、アセスメント、連携（多職種・相談支援）、虐待防止、権利擁護、個別支援計画の評価、児童の発達等であった。アセスメントは基礎研修の中でも取り入れられているが、分野ごとに特色があるので、分野ごとのアセスメント項目、視点等より綿密に講義して欲しいとの要望があることがわかった。アセスメントについては新たな科目とする必要があるのか、案で提示した「利用者主体のアセスメント（講義）」の内容を検討することで対応するのかを精査する必要がある。

調査は個別支援計画作成を主に問うたが、連携や虐待防止、権利擁護、児童の発達、個別支援計画の評価等が多くあげられていた。個別支援計画作成の基礎となる連携、虐待防止、権利擁護を十分に理解しないと個別支援

計画の作成は難しいという指摘であると理解される。このような指摘をどのようにプログラムに反映させるのかが問われている。

また、児童に関しては介護福祉士等児童の学びをしていない人がサビ管として個別支援計画を作成することに対する危惧が示されていた。分野別の学びを深める必要があるとの指摘であると理解できる。研修時間・日程が限られている中で、どこまでを基礎研修として位置づけるのかを検討する必要がある。

図表 4-16 は都道府県担当者の自由記述である。新たな項目としてあげられているのは、権利擁護、虐待防止、モニタリング、連携などである。大部分は現行の研修項目の精査であった。プログラムとしては現在の内容で概ね了承していると理解してよい。ただ、研修項目の内容を精査し、より実践的な内容にすることが望まれる。

4) 基礎研修の日数と時間

・サビ管

図表 4-17 基礎研修の日数と時間

	基礎研修に必要な日数	基礎研修に必要な総時間
度数		
有効	506	417
欠損値	36	125
平均値	2.59	17.19
中央値	2.00	16.00
最頻値	2.00	12.00
標準偏差	.99	7.24
範囲	8.00	46.50
最小値	1.00	2.50
最大値	9.00	49.00

図表 4-17 が基礎研修に必要なとされる日数と時間の平均値、中央値、最頻値などである。平均日数は 2.6 日であり、時間は 17 時間であった。

図表 4-18 は日数と必要な時間数をクロスした表である。6 時間で時間の区分を作成した。赤丸の人数が多くなっている。2 日間で

7～12 時間が 92 名 (22.0%) である。ここに回答した人は 1 日 6 時間と計算していると思われる。2 日間で 13～18 時間が 113 名 (27.1%) である。3 日間では 13～18 時間が 48 名 (11.5%)、3 日間で 19～24 時間が 85 名 (20.4%) となっている。

図表4-18 基礎研修に必要な日数と研修に必要な時間のクロス表

		研修に必要な時間区分							合計
		1-6 時間	7-12 時間	13-18 時間	19-24 時間	25-30 時間	31-36 時間	37-49 時間	
基礎研修に必 要な日数	1.0	13	7	0	0	0	0	0	20
	1.5	0	6	0	0	0	0	0	6
	2.0	1	92	113	1	0	0	0	207
	2.5	0	1	3	2	0	0	0	6
	3.0	1	1	48	85	1	0	0	136
	4.0	0	0	0	5	7	3	0	15
	5.0	0	0	1	3	4	4	12	24
	6.0	0	0	0	0	0	0	1	1
	7.0	0	0	0	0	0	0	2	2
合計		15	107	165	96	12	7	15	417

図表 4-19 身体分野と日数

身体分野		人数	研修に必要な日数の二分		合計
			3日未満	3日以上	
いいえ	人数	164	145	309	
	%	53.1%	46.9%	100.0%	
はい	人数	120	77	197	
	%	60.9%	39.1%	100.0%	
合計	人数	284	222	506	
	%	56.1%	43.9%	100.0%	

p < 0.1

研修の日数を3日未満と3日以上で二分し、各分野とカイ二乗検定した結果が図表 4-19である。

身体分野のサビ管は3日未満と回答した割合が、いいえと回答した人の割合よりも高く、3日以上と回答した割合が低い。統計的にはp値が0.083であり、身体分野のサビ管は日数が3日未満と回答する傾向があると判断される。知的、精神、児童分野では有意差や有意

な傾向はみられなかった。

サービス別で同様にカイ二乗検定すると「その他分野」でp値が0.021の有意差が検定された。その他に分類されているのは、相談支援、放課後デイサービス、短期入所等が含まれている。その他では、3日以上と回答した割合が有意に高く、3日未満の割合が有意に低い結果であった。

図表 4-20 サビ管・児発管の業務者と日数

サビ管・児発 管の業務		人数	研修に必要な日数の二分		合計
			3日未満	3日以上	
はい	人数	183	127	310	
	%	59.0%	41.0%	100.0%	
いいえ	人数	93	91	184	
	%	50.5%	49.5%	100.0%	
合計	人数	276	218	494	
	%	55.9%	44.1%	100.0%	

p < 0.1

図表 4-20 はサビ管・児発管として現に業務を行っている人とそうでない人の研修に必要な日数をカイ二乗検定した結果、p 値が 0.066 である。現に業務を行っている人は 3 日未満と回答した割合が有意に高い傾向を示し、3 日以上と回答した割合が有意に低い傾向を示した。このことから、実際にサビ管と

して業務を行っている人は日数が短い方が良く考える傾向があることが示唆された。

更に、所持している資格でも有意差や差のある傾向が示された。精神保健福祉士は 3 日以上と回答した割合が有意に高い傾向を示した。逆に、介護福祉士は 3 日未満と回答した割合が有意に高い結果となった。

図表 4-21 介護福祉士と日数

			研修に必要な日数の二分		合計
			3日未満	3日以上	
介護福祉士	はい	人数	92	48	140
		%	65.7%	34.3%	100.0%
	いいえ	人数	192	174	366
		%	52.5%	47.5%	100.0%
合計		人数	284	222	506
		%	56.1%	43.9%	100.0%

p < 0.01

基礎となる資格や現にサビ管や児発管として業務を実施していることが必要な基礎研修の日数に影響を与えていることが示された。業務の忙しさから研修日を短い方が良いと判断していると推測される。逆に考えれば、実務をしていない人は 3 日以上の研修と回答した割合が有意に高いということである。業務を実施している人は 329 名 (60.1%)、していない人 201 名 (37.1%)、無回答 12 名 (2.2%) であるが、3 割以上の人がサビ管・児発管として業務を実施していないことになる。これからサビ管の資格を取得する人の研修であること

を考えれば、どちらを主に考えなければならないかが決まってくる。

資格では介護福祉士が 3 日未満と回答した割合が有意に高かった。資格が基礎研修の日数に影響を与えているということは、基礎研修受講に際し、事前にどれだけ学びをしたのかが問われているということでもある。介護福祉士は国家資格を取得することで福祉と介護に関する学びを既に行っていると考えるから、基礎研修の日数が短くとも良いと判断していると推測される。

図表 4-22 サビ管の理由

1日～2日未満と回答した理由	
<ul style="list-style-type: none"> 基本情報の共有から、援助方針、長期目標・短期目標の設定：1.5h 計画の支援内容作成・検討：1.5h 計画の説明のロールプレイなど：1h ※計画作成だけでなく説明と同意のプロセスがあった方が良い 	<ul style="list-style-type: none"> ①アセスメントを深める作業 2～3h ②アセスメントの整理、課題抽出等 1h ③個別支援計画作成会議 2h ④会場内の計画共有やフィードバック 2h ⑤モニタリング等、その他の情報共有 1h～2h
一人にかかる時間を大幅にとることは、現実的に、ムリ	演習で時間を要する
基礎研修で個別支援計画書作成に時間をかけることでポイントの整理ができると思う。	研修の大部分が演習を占めている。グループによっては活気ある意見が交わって有意義な研修内容だと思えるものもあるが、時間が長くなると受講態度の良い人を見つけたこともあった。ただ国の伝達研修であるため、時間を絞るのも難しい面があると思う。

個別支援計画の作成の意味に時間は必要。たてられていないのが多いのではと思う。	個別支援計画書作成にあたっての講義 1、演習 1.5、必要と思う
講義と演習を行った場合、講義が半日、演習が1日くらいは必要だと思う	講義中心のためあまり長すぎても負担になると思う。
作成2時間、事前課題にて個人作成、全体発表2時間で他の人の作成したのを見て自分で感じてもらえる時間が大切。	支援計画のイメージや流れをつかむためには2日にわたるより1日の方がわかりやすいと思います
支援計画作成に重点を置くのであれば長い時間をかけるより短い時間で行った方が良いと思う。日常の中でも長時間かけるものではないため	時間が長くてもあまり有効ではないと思います。
実際、現場を離れて参加できる時間の確保が難しいこと、また、短時間の方が集中できる。	出来れば、1日で研修を終えたい
数日間で内容を充実することも大切であり、必要と思うが、事業所のマンパワー不足が懸念されるため	妥当な時間と考えます。これ以上は時間かけても無意味だと思います。
本人が自ら参加する事は少ないと思うので1日にしました	
4日以上と回答した理由	
アセスメントへの演習等へ時間を要したい	これ以上の日数は無理かと
コンパクトで集中できる内容であれば、この程度でよいと思う。	サビ管理にはアイデンティティは無いものの、対人援助を基本とする職種であるため、基礎的な学習に十分に時間をもうける必要がある。社会福祉を基盤にしていないので…。
ファシリテーターをやってみて、じっくり講義をうけて	演習に時間をかける方がよいので、そこに時間を十分に取るべき。
演習に多くの時間を割いた方が力になると思われる。	演習を2日間増やし、個別支援計画作成のスキルアップや個々の不安や分からないことへの解決につながる時間あっても良いと思う
演習や振り返りには、時間が必要だと思います。	演習形式の研修をするまでに各受講者の知識を一定にするためには基本的な内容を十分に時間をかけて行う必要があるかた
各講義ともじっくりと時間をかけて学びたい(おおよそ3時間)。加えて、演習にもゆとりを持たせ作成した計画を振り返る時間も設けたらいいと考えます。	経験の中で必要だと思う時間
現行と同様、研修体系を見直すのであれば、より充実した体系的なものになりたい。そのためには、現行以上に濃い内容が必要	研修項目8(案)では、サービス管理責任者が個別支援計画を作成している事業所とサービス提供者が原案を作っている事業所と様々な状態である。各受講生の中でも個別支援計画作成の理解力も異なり、特に演習(グループワーク)では、初めて作成する受講者(理解するのに時間がかかる)と作成体験者(経験者)との、話し合う時間、一緒に検討する時間を多めにする必要があると考えられる。
現行の3日では、駆け足でもう少しじっくり学びたい	現行の5日間(共通講義含む)では、十分な演習ができないから
現行の時間では、先述した内容ができない	現行の時間通りで良いと思う。ただ、中身をもっと精査するといいいのでは?事前課題に歴史等を調べてくるようにして、その時間を演習に充てる。
現行より少ないのはあり得ないが、多くとると際限がなくなる為現行のままでも良い	現在、演習は1ケースで行っていると思うが、様々なケースを演習で学ぶべきと思うから

現在の状況では、飲み込む間がなかったため、じっくり学べる時間を確保してほしい	個別支援計画は最重要業務です。専門的な知識とスキル、PDCAの実践等、求められる能力は高いです。研修項目1～5は各2時間、6～8は講義と事例で3hで計算しました。
個別支援計画作成にかかる（演習）時間を十分にとった方が良いと思うから	個別支援計画作成までしか現在の研修日程ではできなかった。時間がたりなくなることも多いため、5日とした。
講義、演習の内容を考えると、最低でも5日はないと難しいと思う	講義2日、ロールプレイ2.5日、振り返り0.5日
講義で2日、演習で2～3日程度	最低でも5日間の研修を基礎として、他に専門的研修との組み合わせが必要
事業所の中にもどると利用者中心の考え方がとりにくい方もいると思うので、サビ管としての基本的理念をはじめにきっちりと覚えて欲しい。	事例が複数取り組めず実践的でない。モニタリングを入れた方が良い。
受講前の知識・経験・スキルの差が大きいので、必要な時間には大きな差がある	静岡県では相談支援5日、サビ管3日で述べ8日間で実施しているが、それでも不足している。相談支援研修と分けて実施するのであれば、最低7日間は必要であると思う。
全体7h、ファシリテーション研修やロールプレイ等の実践、アセスメントの実践等を入れたいので、分野別で21H、3日はほしい	相談支援の従事者初任者研修と同じ日数が必要ではないか
相談支援従事者初任者研修が5日間あるため	相談支援従事者初任者研修との共通2日間を含めての日数だが、サービス管理責任者として基礎となる内容なので、研修終了後のOJTが機能するよう時間をかけてでも確実に習得することが必要。
伝達的な研修1日。フィールドワーク研修3日。フィールドバック研修1日。以上必要だと思う。	読み込んだの話や、大事な場面での時間切れが目立っていた
必要な内容が何時間あれば学べるか（伝えられるか）ということではない。研修の日程として、基礎研修の位置づけであれば、上記で十分だと思う。その後の実践研修に重きを置くことになると思う。	良く理解しないまま計画作成し、利用者が混乱しないためにも5日のうち2日は計画作成にあら、様々な事例について勉強してほしい。

図表 4-22 が基礎研修の日数を回答した理由である。内容を精査すると、研修日数については相談支援との合同研修を加えた日数であるのか、それを抜いた日数であるのかが不明確であることがわかる。調査票では計画作成に関する基礎研修と明記していたが、回答

者には十分に伝わっていなかったものと思われる。しかし、「現行の3日間の研修では演習が十分ではない」との回答が多く散見される。また、資格がなくても実務経験3年で基礎研修が受講できるのであれば、基礎研修の内容を緻密に実施すべきとの意見も散見される。

・都道府県担当者

図表 4-23 基礎研修に必要な日数と時間

	基礎研修に必要な日数	基礎研修に必要な総時間
度数	有効 40 欠損値 0	33 7
平均値	2.15	12.62
中央値	2.00	12.00
最頻値	2.00	12.00
標準偏差	0.59	4.18
範囲	2.50	20.00
最小値	1.00	4.00
最大値	3.50	24.00

図表4-24 基礎研修に必要な日数と基礎研修に必要な時間階層のクロス

		基礎研修に必要な時間階層				
		1-6時間	7-12時間	13-18時間	19-24時間	合計
基礎研修	1.0	2	2	0	0	4
に必要な	2.0	1	17	5	0	23
日数	2.5	0	0	1	0	1
	3.0	0	0	1	3	4
	3.5	0	0	0	1	1
合計		3	19	7	4	33

図表 4-23 に都道府県担当者が基礎研修に必要なだとする時間と日数に関して、平均値等を示した。サビ管と比較すれば日数、時間共に平均値が下がっている。また、必要な日数と時間階層をクロス集計すると2日・7-12時間が最も多かった。

回答の理由を図表 4-25 にまとめた。この

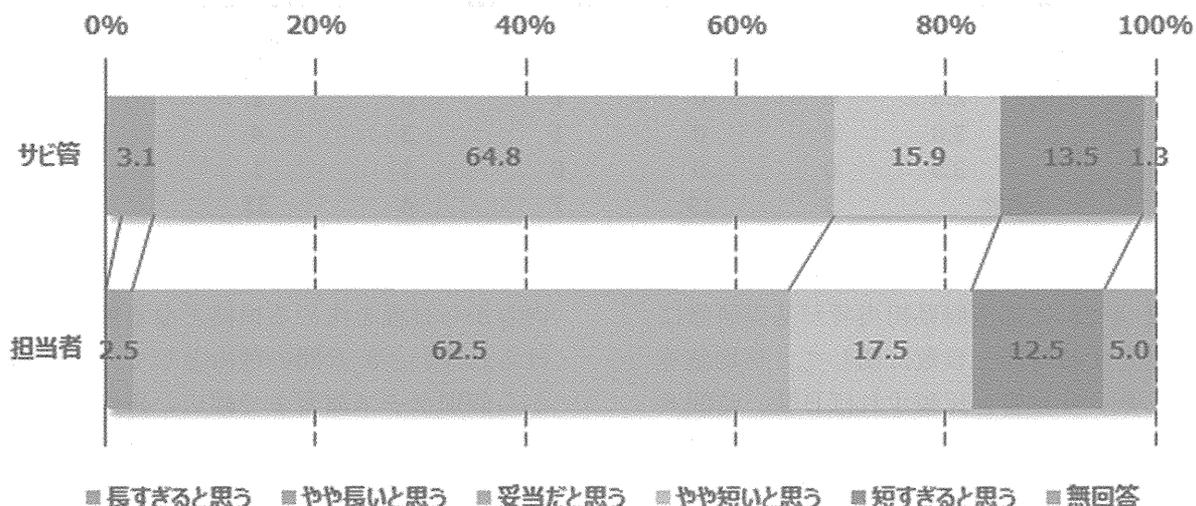
内容から日程を決める根拠となる理由は見受けられない。3日間の理由として「福祉施策から個別ケース演習まで幅広い研修となるため」としていることが目立つ程度である。都道府県担当者は研修の実施方法という観点から日程を考えているだけのようにも感じられる。

図表 4-25 回答の理由

1日と回答した理由	
相談支援専門員現任研修と同時間程度でよいと考えるため。	現在のサビ管共通研修と同時間程度でよいと考えるため。
当県の現状の研修で当該事案に係る部分が1日程度のため	
3日と回答した理由	
現行のサービス管理責任者研修と同程度の時間設定	従来通り
福祉施策の現状から個別ケース演習まで幅広い研修となるため、3日程度は必要。	

5) 基礎研修の受講要件

図表 4-26 受講条件への回答



基礎研修受講の条件を実務3年間とすることに対するサビ管と都道府県担当者の回答である。無回答の割合が担当者には多いが、ほぼ同じような回答である。「妥当だと思う」が64.8%と62.5%であり、「やや短い・短すぎる」が29.4%と30%となっている。「妥当だと思う」が双方60%以上であることから、受

講条件は妥当だとサビ管、都道府県担当者が判断している。

図表 4-27 は都道府県担当者の受講要件3年がやや短い、短すぎると感じる理由である。図表 4-28 はサビ管が短すぎると感じる理由である。

図表 4-27 担当者がやや短い・短すぎる理由	
サビ管になるために必要な実務経験を求め、基礎と実践を同年度で行う方がよい。	サビ管の質の低下につながると思う。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。	サービス管理責任者等に求められる基本的な知識、役割等について研修を行う際、それを十分に理解しうる経験として3年はやや短いように思われる。しかし、実践研修までの期間2年と合わせ、最短で5年で資格が取得できるようにするためには短くてもやむを得ない。
本県では現行でも、実務経験が5年に満たない者をサービス管理責任者等研修の対象として受け入れているが、知識・技術ともに未熟であることから、演習に対する積極的な参加姿勢に乏しい者が多い。5年程度など、もう少し長く経験年数を経た者対象とするほうが、受講者の絞り込みが図られるとともに、研修の効果も高まると考えられる。	早い人だと20代前半であり、もう少し年齢が上の人の方が良いと思う。実務及び人生経験が豊富な方が、研修が有効に働くのではないかと。
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。	現行では直接従事者10年、有資格者で3年、5年とされている状況を踏まえると、少し短いのではないかと。

現行制度では障害者の支援経験がない場合（老人福祉施設の実務経験のみでも可）でも要件を満たすこととなっている。施設における障害者支援の中核的な指針となる計画を立てるにあたっては、一律に実務経験を3年以上ではなく、障害者支援の経験を必須（重視）とすることが必要と考える。	現在のサービス管理責任者に係る実務経験年数について、問合せや勘違いが多い状況である。実務経験年数を満たす前に基礎研修受講するとますます煩雑でわかりにくくなる。
早い人だと20代前半であり、もう少し年齢が上のの方が良いと思う。実務及び人生経験が豊富な方が、研修が有効に働くのではないか。	現在、10年の実務経験年数を求めているため。

図表 4-28 サビ管の短すぎると感じる理由

問 15-1 のとおり、社会福祉士や精神保健福祉士のような基礎学力があれば可能とは思える。	福祉業界で3年での離職も多く、実際取得した後の退職事例もあり、福祉に努めて安定した者が好ましい。又、支援員全員が取得するのであれば3年で良い。逆に専門性、単独な立ち位置が失われますが。
福祉サービス制度・人材育成・利用者支援等を考えると、3年の経験では何も身につけていないと思います。	年数だけでは計り知ることはできないが、3年だと新人から中堅に入りたてくらいの年数であり、早いと思われる。
知識が浅い内容の演習になってしまう。質が下がってしまう。	即戦力の職員であれば学ぶ意識があるが、3年の経験では普通に考えて、経験不足と思われる。サビ管として働くのであれば良いが、後々の為に受ける者にとっては短いと思われる。
相談支援専門員の受講資格が、無資格者で10年以上となっているため	専門性に欠けているから（個人差もあると思いますが）
生活実態の知識不足が目立っているため長ければ良いというわけでもないけれど。	人材確保の面から見れば3年は妥当だと感じるが、業務内容の面から見れば短すぎると感じる。サービス管理責任者業務は施設の代表・現場支援員の代表としての発言を求められることが多々あるので社会経験も必要になってくる。
新人スタッフが3年の経験でスーパーバイザーになれるほどの経験は積むことができないと思う。	職務としては短すぎるのでは、実務3年でやっと慣れ始めた頃、サビ管業務は、利用者やその保護者の意向を汲み取り案として仕上げないといけない職なので、ある程度と実務が必要なポストだと考えるから。
障害福祉という仕事を理解し、現場で「支援」できるようになるのが、3年目からだと思うので、その時点で、サービス管理責任者の研修を受講したのでは知識ばかりが先行してしまう。	障害特性の理解や支援についての考え方だけでなく、組織の動かし方や業務管理者も理解が多く必要と思われる為
将来的な変化も含めて、経験が求められる部分が多く見受けられる。3年では経験できているかどうか、不安を感じる。	受講分野の実務経験に限定するならば3年も良いと思うが、他分野からの受講は…。
取得しやすくして事業を円滑化する目的かもしれないが、各事業所のキャリアパスなどで重要な任務であることを示すためにも、最短でも5年以上と思う。	実務経験を重ねた年数で具体的に何を修得するかという設定にも大きく左右されると考える。
実務経験を一定期間踏まえることにより、サービス提供の基礎理論の構築・サービス提供の質の担保を考える力がつくため。	実務経験3年以上という要件のみでは、基礎研修に対するレディネスとして十分ではないと思う。その反面、それ以上にすると新しい事業所ではサビ管の人材確保が難しいかもしれない。
実務経験3年以上というのは、非常に短い。やはり、福祉は経験と言うのが大きなウエイトを占めるので、10年とまではいかないが7年は必要と考えます。	実践経験3年でサビ管のことを理解するのは難しいと思う。サビ管の質が低下する。
実際にアセスメント等を行う上で、3年は短すぎると思う。	事業所内のこと、利用者様のことが理解でき始めた頃で、全てのことを理解するには難しいと思う。

事業所内での異動もあるため、5年以上が妥当だと思う。	事業所によっては若いスタッフ集団で構成されているところも多く、職務を実行できるレベル（サポート環境も含め）にない状況が見られます。最低でも5年は必要だと思われます。
講義内容を経験とリンクして学ぶことにはもう少し時間がかかるのではないかと。	更新研修を行う必要のある重要な資格としての位置づけであれば、ケアマネと同じく5年が良いと思います。
個別支援計画は基礎ではなく、次の実践研修で行うべき内容と思う。多角的な視点は所属している事業所の規模やスーパーバイザーの有無等によって大きく差が出る。ある程度の冷静さも求められる為、5年のキャリアは必要なのではないか？	個々のスキルにもよりますが、様々な形で参入できる現在、専門性をより発揮していくにはそれなりの期間と経験が必要となってきます。
現場ではOJT（ルーティン）や権利擁護が精一杯で、他関係機関（行政や他事業所）の外廻りまでたどりつかないため。相談支援事業所との連携も難しい、（サビ管は施設内よりも外をみて仕事をすべきだと思うので）	現場での経験の中に、初めて支援計画を立てられるものだと思うので、実務経験はもう少し長い方がいいと思う。
現場での、障害理解が3年でできないと思われる。事業所に入る以前に障害に就いて勉強していればいいが、そういう人は少なく、知らずに就職してくる人が多い。障害教育等学校の教師は免除すれば良いと思う。	現在の5年が妥当であると思う。実務経験がある上で、支援計画作成に生かせることが多々あり、現在の若手職員がサビ管になると考えると不安が大きい。（日常の支援についての知識や理解も乏しい現状）
基礎研修の内容に「個別支援計画の作成」を継続するのであれば、5年以上の経験値が必要と考える。	介護保険の介護支援専門員ジャーは実務経験5年以上が必要で、さらに試験に合格することが必要となっている事と比較するとサービス管理者の基準は非常に甘く、専門性を担保するには不十分である。
介護保険のケアマネ受験の要件は実務経験5年。とにかく3年だったらケアマネ研修をとということが、粗製濫造につながっていると思われる。基礎研修と実践研修を分けるのではなく、ケアマネの実務研修のように、実務経験を5年にして年度中に前半と後半にした方が、すっきりするように思われる。基礎研修が終わってから2年間置くことに何の意味があるのか。	下限が3年では責務として重いと思う。上限は設けないのか？（3年以上無条件のメンバーでの研修演習になるのか）
一概に経験年数だけでは判断ができないが、5年程度（特に新卒者）は必要だと考えます。	一概にはいえませんが、新卒者の場合、社会的な経験も技術的な力量もないままに計画作成の当事者になっては、自身も持つ情報量にかぎりがりあり、利用者に提供するサービス内容が低く、又は、現実離れした大きい事柄を設定してしまう懸念がある。不安です。常にフォローする後見役がついていれば良いのです。
もう少し経験のある人がサービス管理責任者になることが良いと思うから。	どのような仕事でもそうだと思うが、3年ではやっと仕事がわかりはじめる時期のため、責任者としては経験が短すぎると思われるため。
それぞれの分野で4・5年の経験が必要。児童をまったく経験ない者が受講できるのは問題。	それぞれの事業所における経営・運営的な側面、そしてその背景等も踏まえさまざまな要因がかね合ってくるとは思いますが、個人的には、基礎研修受講要件、実務経験3年以上の設定は早すぎると思っております。重要なサビ管として職務職責にあたる為には、最低5年、5年以上の実務経験が必要と感じております。（利用者様間との関係性、ご家族様との関係性、相談支援事業所を初めとする社会資源との関係性、地域行政機関との関係性等）
その職員の意識もあるが、研修をしっかりと知識を高めようという気持ちになっていない。	しっかりと経験を積んでからの方がいいものがつくれり、理解できると思う。
サビ管はいろんな経験を踏まえた方が良かった方が良いと思うので、3年以上は少し短いと思う。（自分の職場をふまえて考えても）	サビ管は、方法論やスキル以外に、利用者、家族、そして職員からの信頼が必要で、サビ管の責務としての信頼は3年では少ないと思います。
ケアマネと一緒に考えにすべきだと思う。	ケアマネと同様に5年は必要。現場経験が5年は必