

	要。
5年以上でもよいのではないかと思う。いろいろなケースに対応し、全体的にいる事もできるようになるのではないだろうか。	5年以上、もしくは7年か10年以上でも良いと思う。現場3年では障害や子どものこと、仕事内容をやっと覚えただけの年数。深めていくにはまだ経験が足りない。その人が管理者になり計画書を書くには不安。良い計画が立てられるとは思えない。
5年ほどの実務経験が必要に思う。その間、強度行動障害の研修等を受けるなど、することが望ましいから。	5年でもキャリアの少ない人の認識に問題があるケースを見てきており、3年の実務経験では理解していない状況で通過してしまう危険性を感じる（目的より対象で）。特に「数年でサビ管になる」はとんでもない！
3年の職員となると、事業所内の業務や支援内容について研鑽が必要な時期だと思う。5年くらいが妥当ではないかと思う。	3年と言う単位は学卒の子も含め、ようやく周囲の業務が見て取れる期間であると思われる。人の相手の利用者に関して5年以上かかると思われる。
3年という期間では、サービス従事者としての基礎的スキルを有しているにすぎず、個別支援計画を立案するには、専門知識や周辺領域のさらなるスキル習得が不可欠であるため。	3年では各事業所では新人の期間であると思われる。サービス全体を管理できる者は、せめて5年以上である。
3年では、まだ人数が多いところでは一人ひとりの把握は難しく多くの機関も知るすべもない。	3年でその人が学ぶ内容には差があると思うが、3年では事業所内の利用者支援で手いっぱい状況ではないか。サビ管となると他事業所にも目が向き、連携を取れることが求められるのではないか。
①個別支援計画を主な担当として立てたことがない受講者も出てくるため。（研修効果がのぞめないのではないか） ②年数だけでは質の担保は不十分と感じる。	1年目→施設になれる。 2年目→子どもを知り始める。 3年目→周りが少しずつ見え始める。サビ管は指導的立場でもあり、アドバイスをするにも経験が必要！

これまでの調査結果を総括すると、基礎研修は現行の3日間（相談支援との2日間の合同研修を除いて）、あるいはそれ以上を原則とすることが望ましいと考えられる。また、現行通り3日間で実施するとすれば、3年の実務経験だけでは、とうてい研修内容を理解し、計画作成の演習まで終わらない結果となってしまうことが予想される。この点に関して、都道府県担当者やサビ管が受講要件に関して短すぎるとしていた理由でもある。

これらの意見は十分に参考に値すが、実務経験とは年数ではなく、どのような内容を経験させるのかという点が看過されているように感じられる。「施設の業務に慣れるのに3年かかるから3年は受講要件として短すぎる」と多くのサビ管が回答している。施設の業務

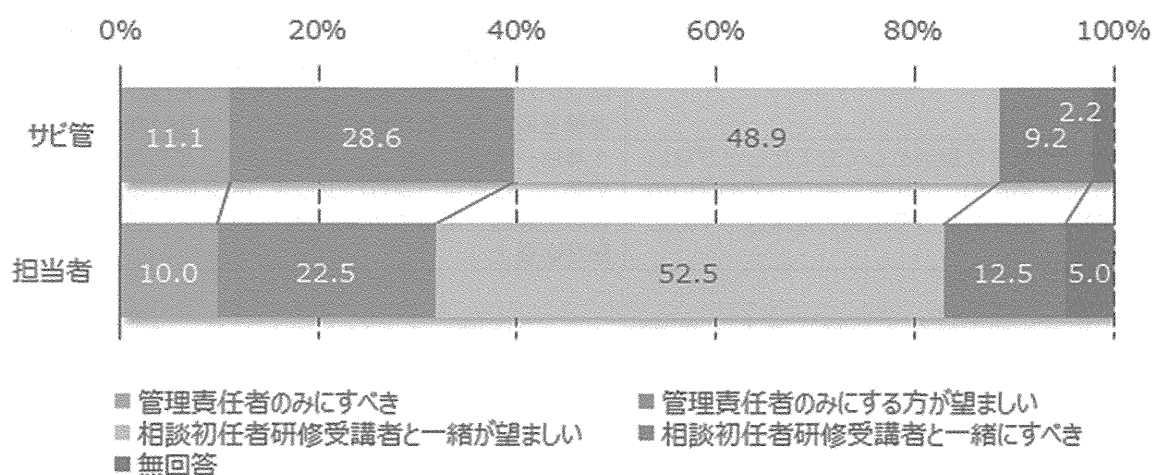
に慣れるのに3年もかかってしまうような施設内研修しか実施していないことが課題だと誰も感じていない。

そうであれば、4年目からサビ管研修を受けて新たな経験をするというのも一つのトレーニングになると考えることもできる。また、受講に際して受講者のレベルが不均等であるため、研修のレベルが担保できないと考えるのであれば、サビ管基礎研修までの3年間で初任者研修（旧ヘルパー2級研修）をサビ管基礎研修の前提条件とすること等も考えられる。実務経験だけで受講者レベルが揃えられないのであれば、受講者レベルを揃えるための事前研修を義務づけることも検討する必要がある。

6) 2日間の相談初任者研修との共通項目について

図表 4-29 相談初任者研修との共通項目について

		管理責任者等にすべき	管理責任者等に望ましい	相談初任者研修受講者と一緒に望ましい	相談初任者研修受講者と一緒にすべき	無回答	合計
サビ管	人数	60	155	265	50	12	542
	%	11.1	28.6	48.9	9.2	2.2	100
担当者	人数	4	9	21	5	1	40
	%	10.0	22.5	52.5	12.5	5.0	100



図表 4-29 に相談初任者研修との共通項目についての回答をまとめた。「単独で実施すべき・望ましい」を比較するとサビ管は 39.7% であり、都道府県担当者は 32.5% である。やはり、研修の効果を中心に考えるのか、研修の

実施方法を主体に考えるかの違いであると判断される。

図表 4-30 は都道府県担当者とサビ管が「単独開催すべき」と回答した理由をまとめたものである。

図表 4-30 単独開催にすべき理由

担当者が単独開催にすべきと回答した理由	
相談支援専門員を希望する者を念頭に、相談支援者初任者研修全体（5日間）で研修を組み立てるため、2日間のみ受講者に対する研修の組み立てに苦慮している。	視点が違うので、別で行う方が望ましい。
サービス管理責任者等と相談支援従事者とは、学ぶべき内容が異なるため。	取得する資格ごとに研修を行った方が、まとまっていると思うので。
サビ管が単独開催にすべきと回答した理由	
サービス管理責任者として、相談支援のことを理解している必要はあるが、それは講義を受ければよいことで、相談支援従事者と一緒である必要はない。	サービス管理責任者等研修に特化した理解をすすめるため

サビ管、相談支援専門員それぞれに特化した研修内容を組めると思う。	しっかりと別に時間をとってやるべきだと思う。支援的な意味は、この段階では必要ない。または、別の研修として設定した方がよい。
ベースの部分では非常に共通点が多い両者だが、実際のサービスを持っているサビ管と、サービスを持たない相談支援従事者では決定的な違いがある。ゆえに、研修も別にして、目的を明確に分けるべき	それぞれの立場での業務となるので、別々での講義が望ましい。サビ管、相談の関係性については、それぞれの研修で講義をする、または、サビ管研修に相談支援員を入れる、相談研修にサビ管を入れてファシリテーターにしたほうがお互いを理解しあいいいと思う。
よりサビ管の仕事に特化した内容とし、時間を短縮した方が効果的と考えるから。	より専門的に研修できる
レベルの差があまりにも大きく、そもそも同じ話を聞いても得られる物にも当然差が生じる。そのため、グループでの討議を実施しても話し合いにならない。	違いがわかりにくいので
一緒にすることで内容も盛りだくさんになりすぎてしまうので	基礎研修と実践研修に分けて実施するならば、サービス管理責任者研修のみに絞った方が分かりやすい研修ができそうだと思う。
宮城県は別に実施しているが、もしも一緒だと大多数の受講になるので、別のほうが良い。	共通する部分もあるかと思いますが、サービス管理と相談ではやはり、その専門性が違うと思うため。一本に絞ることで、よりサビ管に合わせた研修が出来るのではと思います。
共通講義の2日間の内容は相談支援専門員の組み立てになっているから	経験年数も視点も違うため
研修効果がアップするから	研修目的が違うのだから、相談支援初任者の研修内容を、サビ管研修の基礎編で入れればよいのではないかな。
項目を減らして、スムーズに研修を終えたい	根本的にサービス管理責任者と相談支援専門員の業務が違うため、分けて専門性の高い研修が効果的。一緒だと勘違いや無関心といった弊害もある。
混同しやすいのでは？	全く同じ内容にすべきかどうかの検討が必要です。できれば分けての研修が望ましいと思います。
種別内容は違うので、共通にするべきではないと思う。受講する側もあやふやになってしまう。	全体的な内容になる為（それも大切だが）、内容が大雑把だったりサビ管の求める情報とは噛み合わないこともありました。絞り込んでそれぞれに必要な内容をより多く提供してもいいと思います。
相談とは、方向性も異なるため、サビ管独特の内容が重要であると思う。	相談支援とサビ管のつながりは必要ではありますが、サビ管の研修として特化した方が学ぶべきことが明確になるからです。
相談支援の関係性についてはサビ管研修にて講義で十分だと思う。	相談支援の基本を知り、連携は大切であるが、サビ管研修はサビ管になる方に向けて独立した方がよい。相談支援初任研修とサビ管共通講義と内容が被っていて時間がもったいない
相談支援員の要件から、サビ管としての受講について受講出来ないケースが多くなっている為、別途にする方が良いのでは。	相談支援従事者とサービス管理責任者は別種の資格であるため、重複する内容のものがあっても、別々に行うことでよりきめの細かい研修が出来るのではないかなと思う。
相談支援専門員と同様で行う為、話の焦点がボヤける。実際に、その内容を自身が全く覚えていない為。	多くの受講生に参加して頂きたい為、分ける事で枠を増やせるなら、分けた方がよいと思います。
対象者をしぼることにより、伝える内容のポイントを明確にすることができる。また講師においても対象がはっきりとしていたほうが内容のしぼり込みがしっかりとできる。	同じ内容の講義かもしれないが、目的が違おうと大寺なポイントなどが異なってくると思うので。
養成研修ならばその育成に特化したプログラムであるべきと思う。相談支援とは共通する点もあるが、業務的には別物で有、互いの連携・連動強化を目的とするならばそれを目的とした場を作れば良いと思う。	

単独で実施すべき内容では、「相談支援専門員を希望する者を念頭に、相談支援者初任者研修全体（5日間）で研修を組み立てるため、2日間のみ受講者に対する研修の組み立てに苦慮している。」「視点が違う」、「学ぶべき内容が違う」といった理由が都道府県担当者からはあげられていた。「サビ管も相談支援専門員も専門職としての研修なのだから、単独で実施すべき」、「研修の視点、目的、専門職としての働きが違うので単独で実施すべき」といった理由があげられていた。

一方、「サービス等利用計画を受けて個別支援計画が立てられるので、業務の連続性を

知ることが大切」、「同じ利用者に関わることになるが、双方の理解を深める意味でも一緒に実施すべき」等の理由で合同の実施を主張する立場もある。

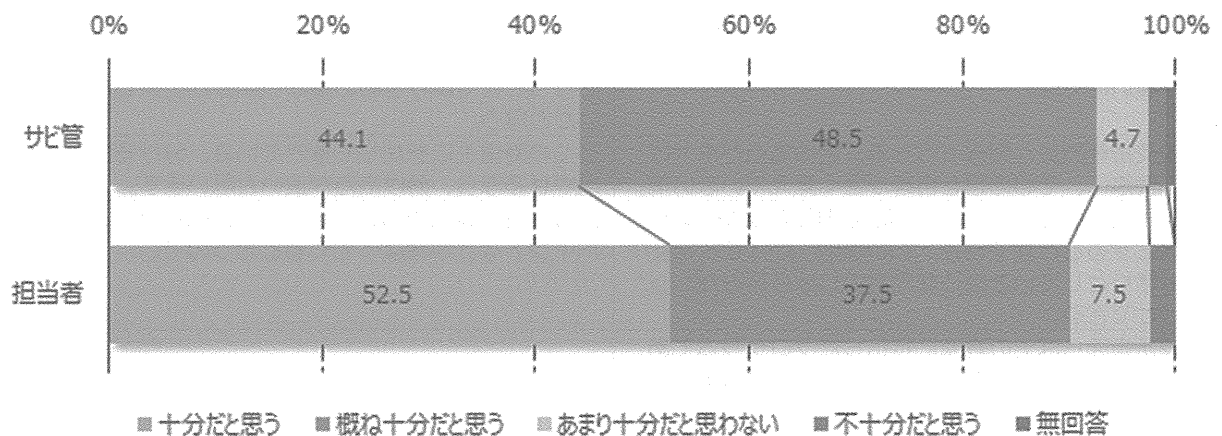
現段階の体制としては合同で実施することが望まれていると判断できる。しかし、合同で実施する場合でも、研修内容を工夫し、サビ管の専門性と相談支援の専門性を区別し、どのような連携が望まれているのか十分に理解できる講義が望まれている。相談支援主体の講義内容にならないように注意すべきである。

(3) アンケート調査結果・実践研修について

1) 実践研修の目的

図表 5-1 実践研修の目的

		十分 思 だ う と	だ 概 と ね 思 う 分	分 あ わ だ ま な と り 思 十	不 と 十 分 だ う だ	無 回 答	合 計
サビ管	人数	239	263	25	10	5	542
	%	44.1	48.5	4.7	1.8	0.9	100
担当者	人数	21	15	3	1	0	40
	%	52.5	37.5	7.5	2.5		100



実践研修の目的をどのように感じるのかを聞いた結果が図表 5-1 である。都道府県担当者は「十分・概ね十分」が 90% であり、サビ管は 92.6% である。全体として十分だと感じていることがわかる。

図表 5-2 実践研修の目的が不十分だと回答した理由

担当者の不十分だと回答した理由	
個別支援計画の作成に携わっていることを前提とすれば、障害福祉サービスに従事していない場合は受講できないのではないのでしょうか。	
サビ管の不十分だと回答した理由	
管理・運営・助言・指導という立場の研修よりも、利用者中心・権利擁護・自己決定などの視点の学びがようやく出来るころかと思います。	個別支援計画-モニタリング-支援会議-個別支援計画の変更という業務の流れだけを主体としているように感じます。この研修では、サービスの質の向上にはならないと思います。また分野別に研修を行った方が、より実践的でキャリアUPになると思います。
実践研修後の資格取得だとすると、前提条件が不明。基礎研修から間があくとすると、また、基礎研修時の意識の低さを考慮すると、基礎部分にも触れる必要があると感じる。	上記サービス提供プロセスにおける「管理」⇒具体的にしたもの「支援会議の運営」「サービス～指導」と判断してしまわない方が良いと思いますが…

図表 5-2 が都道府県担当者・サビ管が実践研修の目的が不十分だと回答した理由である。都道府県担当者は目的が不十分ではなく、実践研修を受講する際の受講者の状況について危惧を示しているものである。またサビ管が不十分だと回答している理由は基礎研修から2年という間があくので、基礎研修の内容を復習する必要があるのではないのか、サービス提供プロセスの管理とサービスの質そのものの管理が混同される恐れがある等を指摘している。サービスの質を上げるには、提供プロセスの管理とサービスそのものの管理が必

要であり、この両面からの研修を企画する必要があることを示唆している。

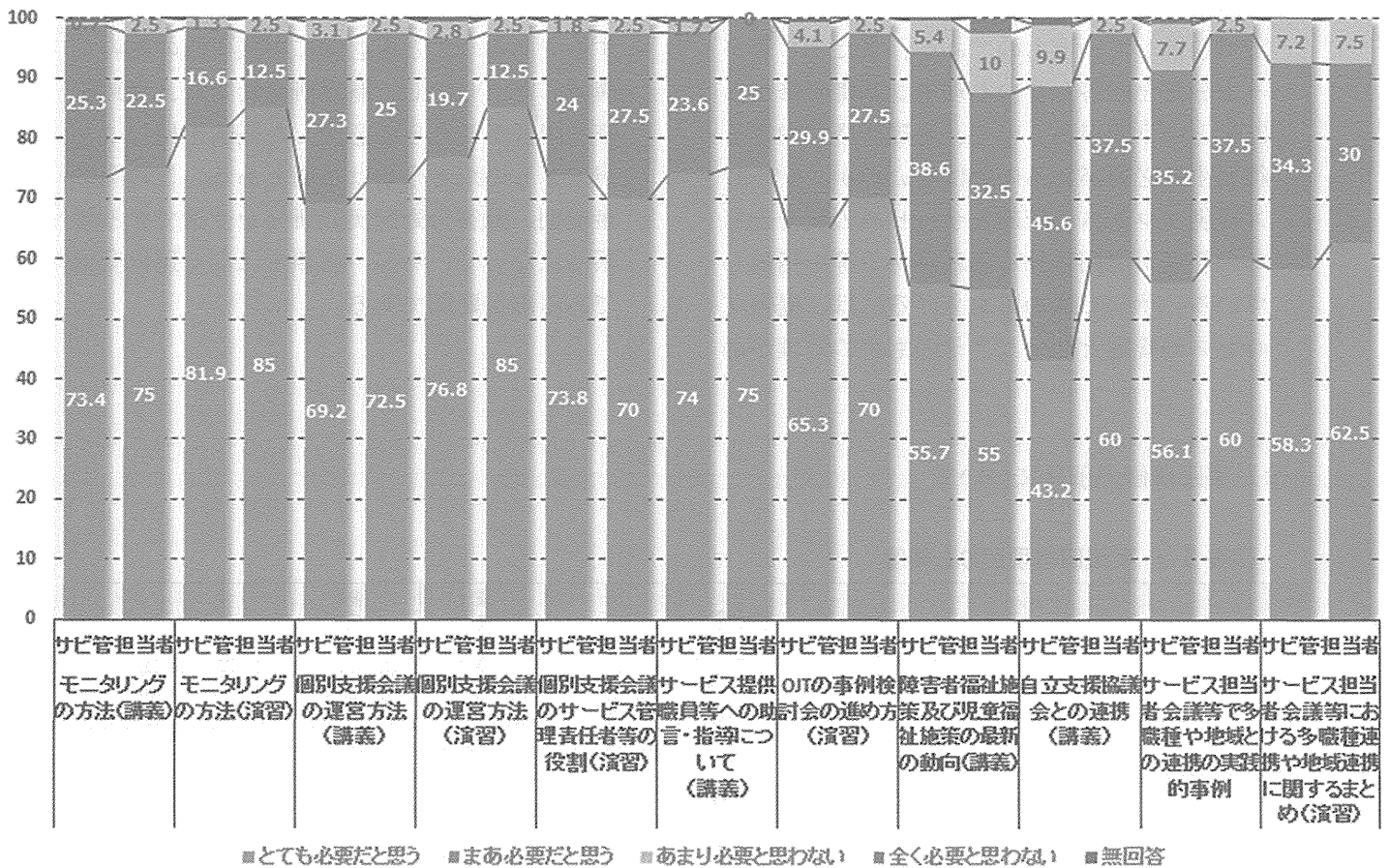
今回の案では基礎研修から2年後の実践研修である。この2年間で個別支援計画を作成するであろうことを念頭に実践研修の内容を構成した。しかし、基礎研修受講後、実践研修受講者がこちらの意図した経験を積むことができるのかどうかは不明である。この間に事業別、障害分野別実践研修を受講できる体系にはなっているが、必須ではなく選択受講である点が疑問である。

2) 実践研修の項目について

図表 5-3 実践研修項目の必要度

	サビ管 (n=542) 担当者 (n=40)	と ても 必要 だ と思 う	ま あ 必要 だ と 思 う	あ ま り 必要 と 思 わ な い	全 く 必要 と 思 わ な い	無 回 答
モニタリングの方法（講義）	サビ管	398(73.4)	137(25.3)	4(0.7)	0(0)	3(0.6)
	担当者	30(75.0)	9(22.5)	1(2.5)	0(0)	0(0)
モニタリングの方法（演習）	サビ管	444(81.9)	90(16.6)	7(1.3)	0(0)	1(0.2)
	担当者	34(85.0)	5(12.5)	1(2.5)	0(0)	0(0)
個別支援会議の運営方法（講義）	サビ管	375(69.2)	148(27.3)	17(3.1)	0(0)	2(0.4)
	担当者	29(72.5)	10(25.0)	1(2.5)	0(0)	0(0)

個別支援会議の運営方法（演習）	サビ管	416(76.8)	107(19.7)	15(2.8)	2(0.4)	2(0.4)
	担当者	34(85.0)	5(12.5)	1(2.5)	0(0)	0(0)
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）	サビ管	430(73.8)	130(24.0)	10(1.8)	0(0)	2(0.4)
	担当者	28(70.0)	11(27.5)	1(2.5)	0(0)	0(0)
サービス提供職員等への助言・指導について（講義）	サビ管	401(74.0)	128(23.6)	9(1.7)	0(0)	4(0.7)
	担当者	30(75.0)	10(25.0)	0(0)	0(0)	0(0)
OJTとしての事例検討会の進め方（演習）	サビ管	354(65.3)	162(29.9)	22(4.1)	0(0)	4(0.7)
	担当者	28(70.0)	11(27.5)	1(2.5)	0(0)	0(0)
障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）	サビ管	302(55.7)	209(38.6)	29(5.4)	0(0)	2(0.4)
	担当者	22(55.0)	13(32.5)	4(10.0)	1(2.5)	0(0)
自立支援協議会との連携（講義）	サビ管	234(43.2)	247(45.6)	53(9.9)	2(0.4)	6(1.1)
	担当者	25(60.0)	15(37.5)	1(2.5)	0(0)	0(0)
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）	サビ管	304(56.1)	191(35.2)	42(7.7)	3(0.6)	2(0.4)
	担当者	24(60.0)	15(37.5)	1(2.5)	0(0)	0(0)
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）	サビ管	316(58.3)	186(34.3)	39(7.2)	0(0)	1(0.2)
	担当者	25(62.5)	12(30.0)	3(7.5)	0(0)	0(0)



実践研修の各項目の必要度を図表 5-3 に示した。ほぼ全ての項目で「とても必要だと思う・まあ必要だと思う」が 90%を超えている。

この結果で判断すれば、全ての項目を実践研修の項目とすることが望ましいと考えられる。

90%を下回った項目は、都道府県担当者の「障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向」とサビ管の「自立支援協議会との連携」である。都道府県職員からすれば、当該項目は自分たちが担当することになる項目であるからこのような結果となったと推測される。

「とても必要だと思う」だけに注目すると個別支援会議やモニタリングまではとても必要と回答した割合が高いが、施策の動向や地域との連携（支援協議会を含む）、サービス担当者会議等では60%を下回る状況になっている。サビ管としての業務の範囲には地域と

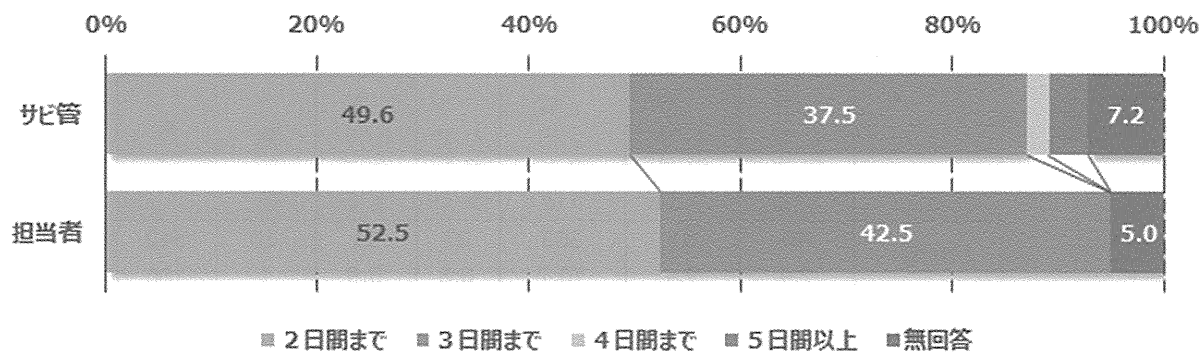
の連携が含まれると考えられるが、現実的には事業所内の個別支援計画の作成と個別支援会議の運営等でいっぱいになっている現実があるから、このような必要度の評価に繋がっているのではないかと推測できる。

その他必要とする項目では、個別支援計画の作成演習、権利擁護、虐待防止、コーチング、スーパービジョン、職員指導方法などがあげられていた。また、基礎研修の概要を再度実施してから、実践研修に移ることを提案が数多くみられた。2年間のあくことに対する危惧が必要な項目にも反映している。

3) 実践研修に必要な日数と時間

図表 5-4 研修に必要な日数

	2日間まで	3日間まで	4日間まで	5日以上	無回答	合計
サビ管	269 49.6	203 37.5	11 2.0	20 3.7	39 7.2	542 100
担当者	21 52.5	17 42.5	0 0.0	0 0.0	2 5.0	40 100



図表 5-4 が実践研修に必要な日数である。都道府県担当者は2日間が52.5%であり、サビ管は49.6%であった。3日以上では都道府県担当者が42.5%サビ管は43.2%である。

図表 5-5 が担当者とサビ管が2日間と回答した理由である。2日間とする大きな理由は事業所から研修に参加できる日数を理由にあげている。3日以上の理由は研修の内容から3日間としている。特に演習が多くなるので3日間以上必要であると回答している。

研修の内容で研修日程を設定するのか、事業所の事情を反映して研修日程を設定するのかで日程に相違が生じる。研修に必要な日数の根拠が事業所の事情であれば、極端に解釈すれば、1日でもよいということになってしまう怖れがある。研修体系案としては研修日程の根拠を研修項目に必要な日数（1日6時間程度）とし、3日間とすることが妥当であると判断する。

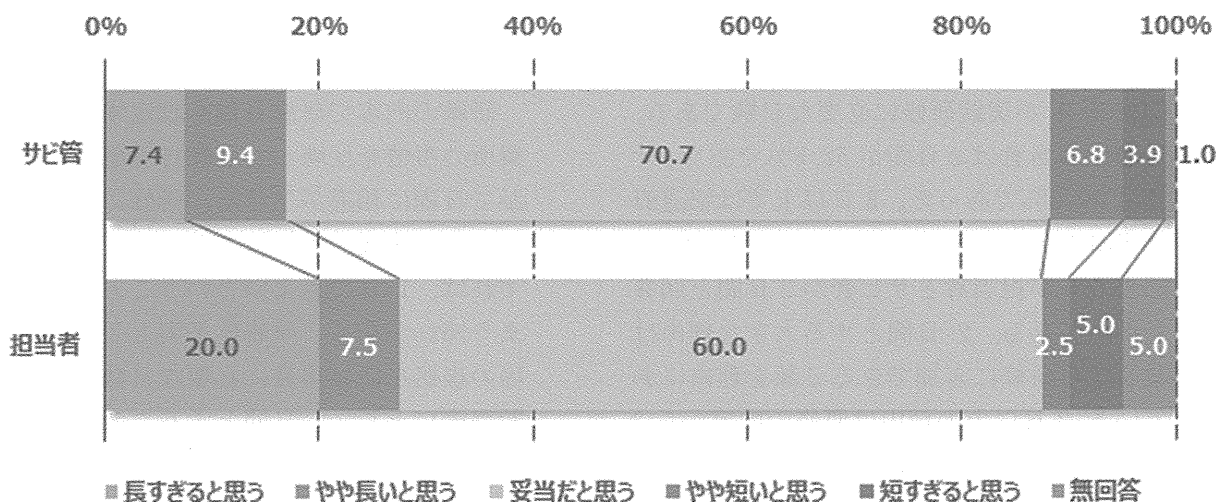
図表 5-5 研修に必要な日数の回答理由

担当者が2日間と回答した理由（抜粋）	
9時半-18時の開催時間において休憩も含めると1日7時間程度が適当と考えるため	ボリューム的には、盛りだくさんであるが、3日間の拘束は長いと思うため、2日間でメリハリをつけて実施すれば良いと考える。
基礎と実践をそれぞれ実施することは、受講者側の負担を考えると分けることそのものに対して疑問がある。基礎と実践を分けるなら2日ずつ、一体的に実施するなら現行通り3日で可能と考える。	基礎と実践合わせて3日までが受講に割く限界かと思われるから。
サビ管が2日間と回答した理由（抜粋）	
14時間（9：00～17：00内1時間昼食休憩）以上は、各施設の勤務人員からも最大限だと思われる。何を研修するのかの他に、決められた時間内に何ができるのかも考える必要がある為、2日が限度。	①職場を研修で空けられる現実的な日時数 ②OJTメインに+αとして行われるものとする。
①業務を抜けるのは2日程度の限界 ②効率よく話し合い等ができればいい	1日では足りないし、サービス管理責任者等基礎研修を修し、2年以上の実務経験を経た人が対象なので3日は必要ない
1日目 行政、最新情報と講義・演習 7時間 2日目 講義と演習 7時間	2日間で丁度いいと思う。（1日7h程度）内容は盛りだくさんに思うが、2日以上に長くすると、受講生・講師ともに負担の方が増えてしまうと感じるため

4) 実践研修の受講要件について

図表 5-6 実践研修の受講要件

	長 とす 思 ぎ う る	や と や 思 長 う い	妥 当 だ と 思 う	や と や 思 短 う い	短 と す 思 ぎ う る	無 回 答	合 計
サビ管	40 7.4	51 9.4	383 70.7	37 6.8	21 3.9	10 1	542 100
担当者	8 20.0	3 7.5	24 60.0	1 2.5	2 5	2 5.0	40 100



実践受講要件（基礎研修終了後2年間）についての回答を図表5-6にまとめた。サビ管は妥当だと思うが70.7%であり、都道府県担当者は60%と10ポイントも少ない。逆に長すぎると思うでは都道府県担当者が10ポイ

ント以上多くなっている。実際に研修を受けるサビ管には妥当でも、研修を提供する都道府県担当者は長いと感じている理由を精査する必要がある。

図表5-7 都道府県担当者が受講要件を長すぎると感じる理由

担当者が長すぎると回答する理由	
<p>○基礎研修と実践研修とに分離することそのものに疑問がある。力のある職員には、可能な限り早期にサービス管理責任者や児童発達支援管理責任者の実務に就けることができるような研修体系とする必要がある。また、域内の事業所の状況からは、5年以上(基礎研修受講要件+実践研修受講要件の職員の定着)の職員の定着を前提とした人材の確保には大きな困難があると思われる、離職によるサービス管理責任者や児童発達支援管理責任者の不在による運営困難事業所を多く生み出す事態が見込まれる。</p> <p>○大都市の状況（事業者数や従事者数）を鑑みると、基礎研修と実践研修に対してそれぞれ研修規模を確保することは困難であると考ええる。また、サービス管理責任者研修修了までに5年間は必要となるため、法人の規模によってはサービス管理責任者の確保がより一層困難になることが想定される。</p> <p>○大手の社会福祉法人等で、職員を潤沢に確保できているところであれば、研修への派遣もできるが、障害分野で多い小規模の法人では人材確保が非常に困難。</p> <p>○実務経験が5年あれば、基礎研修と実践研修を同時に受けることを可能にするなど、研修の受講に経過措置期間を設ける等の配慮が必要。</p>	<p>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、合せて5年目に実施する形が望ましいのではないかと。</p>
<p>○基礎と実践に分割し、受講要件の経験年数を分ける必要性を感じないため。</p>	<p>○モニタリングの方法が分からず、個別支援計画を作れないので。研修の当該年度内の受講（実施）が望ましいのではないかと。</p>
<p>○基礎研修の内容も踏まえて実践研修（演習等）を実施するためには長すぎる。</p> <p>○退職等によりサビ管配置が急務となった際の対応ができない。</p>	<p>○基礎研修受講にあたり、実務経験を積んでいるため基礎研修終了後の実務経験は必要ないと考ええる。</p>
<p>○現行どおり、実務経験を5年とし、基礎研修と実践研修をなるべく間をおかず同じ年度内に受講し、サービス管理責任者として事業所の即戦力として業務に就かなければ、研修で獲得したものが身につかないと思われるため。</p>	<p>○新規に事業所を開設する場合に、開設の2年前に研修を受講していなければならぬため、開設が遅れるなどの混乱が生ずるとされる。</p> <p>○継続事業所についても、やむを得ない事情でサービス管理責任者が不在となった場合に後任者を配置するのが2年後以降となり、事業所運営に影響する。</p>

都道府県担当者が実践研修の受講要件が長すぎると回答した理由を図表5-7にまとめた。理由の多くが事業所の運営に支障をきたすからである。現行でもサビ管研修を受講できるのは5年間の実務経験（法定の資格所持者）が必要であり、期間については何ら変更

がない。単に基礎研修を実践研修の前提条件としただけである。基礎研修終了後の2年間に受講職員が離職することが考えられるとしても、現行の制度でも5年間経たないで離職すれば、サビ管研修の対象者にはならない。事業所の規模によっては、サビ管の資格を

目指す職員が研修を受けることが困難な状況にあることは理解できる。しかし、どのような規模の事業所であれ、社会福祉を実施する事業を担当しており、障害者サービスの中心的な役割を担うサビ管の質は障害福祉サービスそのものの質にも影響する内容である。都

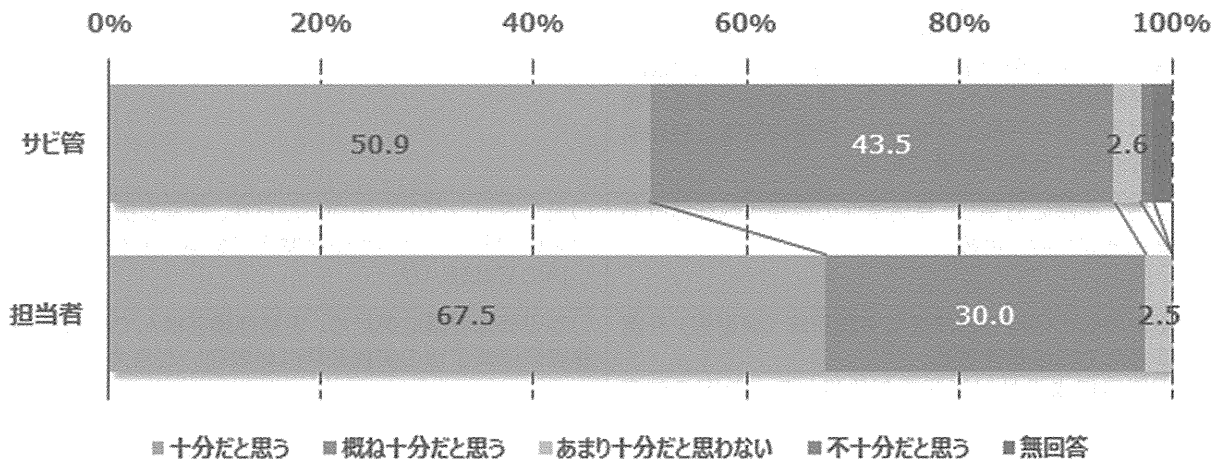
道府県担当者が地域の障害福祉サービスの質にこだわらないで、量にだけこだわる状況に追い込まれていることも理解できるが、質と量の観点から今回のサビ管研修体系（案）を検討することも期待したい。

(4) アンケート調査結果・更新研修について

1) 更新研修の目的について

図表 6-1 更新研修の目的について

		と十分思う	概ね十分思う	あまり十分だと思わない	不十分と思う	無回答	合計
サビ管	人数	276	236	14	6	10	542
	%	50.9	43.5	2.6	1.1	1.8	100
担当者	人数	27	12	1	0	0	40
	%	67.5	30.0	2.5	0.0	0.0	100



更新研修の目的をサビ管と都道府県担当者がどのように評価しているのか図表 6-1 にまとめた。

サビ管・他都道府県担当者共に概ね 95% 以上が「十分だと思う・概ね十分だと思う」と

回答している。しかし、十分だと思うでは、サビ管 (50.9%) が都道府県担当者 (67.5%) の回答より 17.6 ポイント少ないという結果であった。また、不十分だと思うと回答したのはサビ管だけである。

図表 6-2 サビ管が更新研修の目的で回答した理由

サビ管が更新研修の目的で「あまり十分だと思わない・不十分」と回答した理由	
①「…最新の情報を図る。」は文章が良くないと思います。②「…更なる底上げを図る。」は“底上げ”で良いでしょうか。皆が“底上げ”だという自覚であれば良いのですが…。③研修内容に「スーパービジョン」の内容があまりに少ないと思います。	基礎的なスキルの再確認を盛り込む内容が必要だと思う。スーパービジョン、ファシリテーション、相談面接、地域連携等のキーワードを入れる。
事業分野研修や障害分野研修を必須にした方が実践的で知識・技術の底上げになると思う。	児童分野では、保育・教育行政に関する知識が不可欠になる。具体的に知識を習得し、討議できる機会となるようにすべき。
単発の研修を受ければ更新できてしまう仕組みでは、レベルアップを図れないのでは？地域におけるサビ管の連絡会や、自立支援協議会への参加等、より実践的な取り組みを通してレベルアップを図るような仕組みが必要ではないか。	特に研修がなければ得られないという内容（データ情報）ではないと思うから。日々実践していれば必要すらないと考えます。
設置基準、算定についての理解を高める内容もほしい。事例検討は集中がもたなかったり、司会役にばかり役割が集まったりと大変なので、進行の仕方を見直した方がよい。2～3人の少人数、テーマをしぼるなど。	事例やグループワークで振り返ることは大切ですが、具体的にどのポイントを振り返るのか明確にした方がよいと思います。（サビ管計画、地域性、利用者主体等々）
スーパービジョンの方法を学ぶのは良いが、これまでの業務の振り返りを行っても、研修のサビ管像のように実際現場のサビ管は動けていないので、やる意味が無い。	スーパービジョンの内容を検討すべきではないか
サビ管研修は受講して修了証の交付を受け、安心してしまい、利用者支援の為にスキルアップをしている人は少ないと思う。一定レベルの公的資格取得者が更新できるようにしてほしい。また、実際に業務していなくても要件を満たせば可としてほしい。	

図表 6-2 にサビ管が「あまり十分だとは思わない・不十分だと思う」と回答した理由をまとめた。研修目的でスーパービジョンが含まれているが、実際にはスーパービジョンの研修項目がないこと、事業分野・障害分野別研修を必須にした方がより実践的であること、単発の研修ではなく、地域におけるサビ管の

連絡会や自立支援協議会への参加といったより実践的な内容を盛り込んでレベルアップを図るべきであるとの指摘がなされている。

研修目的にスーパービジョンが入っているのに、研修項目にスーパービジョンがないことは研修項目の再考を余儀なくされる指摘である。十分に参考にしたい。

2) 更新研修項目の必要度

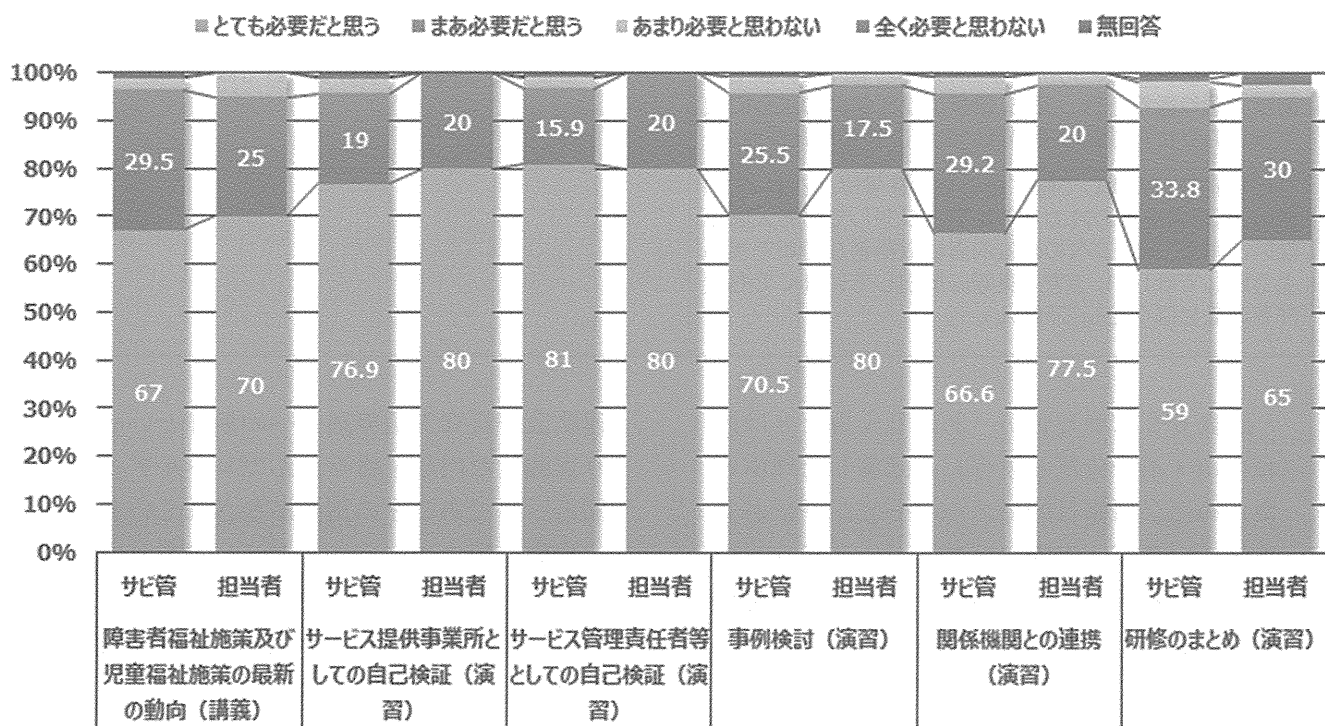
図表 6-3 に更新研修項目の必要度についてまとめた。全ての項目でサビ管・都道府県担当者共に「とても必要・まあ必要」を合わせると 90%を超えている。この結果から更新研修項目としてあげたものは概ね承認されたと判断して良い。

事例検討(演習)、関係機関との連携(演習)、

研修のまとめ(演習)の項目では、サビ管が都道府県担当者と「とても必要」で 10 ポイント程度の差がある。事例検討、関係機関との連携等は一番必要とされる研修項目であると思われるが、自由記述から、サビ管が都道府県担当者とは研修項目では違う捉え方をしているのか精査する必要がある。

図表 6-3 更新研修項目の必要度

	サビ管 (n=542) 担当者 (n=40)	と だ て も 思 わ な い 要 る	ま あ と 必 要 だ	と あ ま り な い 必 要	全 く 必 要 な い	無 回 答
障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）	サビ管	363(67.0)	160(29.5)	13(2.4)	2(0.4)	4(0.7)
	担当者	28(70.0)	10(25.0)	2(5.0)	0(0)	0(0)
サービス提供事業所としての自己検証（演習）	サビ管	417(76.9)	103(19.0)	17(3.1)	3(0.6)	3(0.6)
	担当者	32(80.0)	8(20.0)	0(0)	0(0)	0(0)
サービス管理責任者等としての自己検証（演習）	サビ管	439(81.0)	86(15.9)	12(2.2)	2(0.4)	3(0.6)
	担当者	32(80.0)	8(20.0)	0(0)	0(0)	0(0)
事例検討（演習）	サビ管	382(70.5)	138(25.5)	18(3.3)	1(0.2)	3(0.6)
	担当者	32(80.0)	7(17.5)	1(2.5)	0(0)	0(0)
関係機関との連携（演習）	サビ管	361(66.6)	158(29.2)	19(3.5)	1(0.2)	3(0.6)
	担当者	31(65.0)	8(20.0)	1(2.5)	0(0)	0(0)
研修のまとめ（演習）	サビ管	320(59.0)	186(33.8)	30(5.5)	4(0.7)	5(0.9)
	担当者	26(65.0)	12(30.0)	1(2.5)	1(2.5)	0(0)



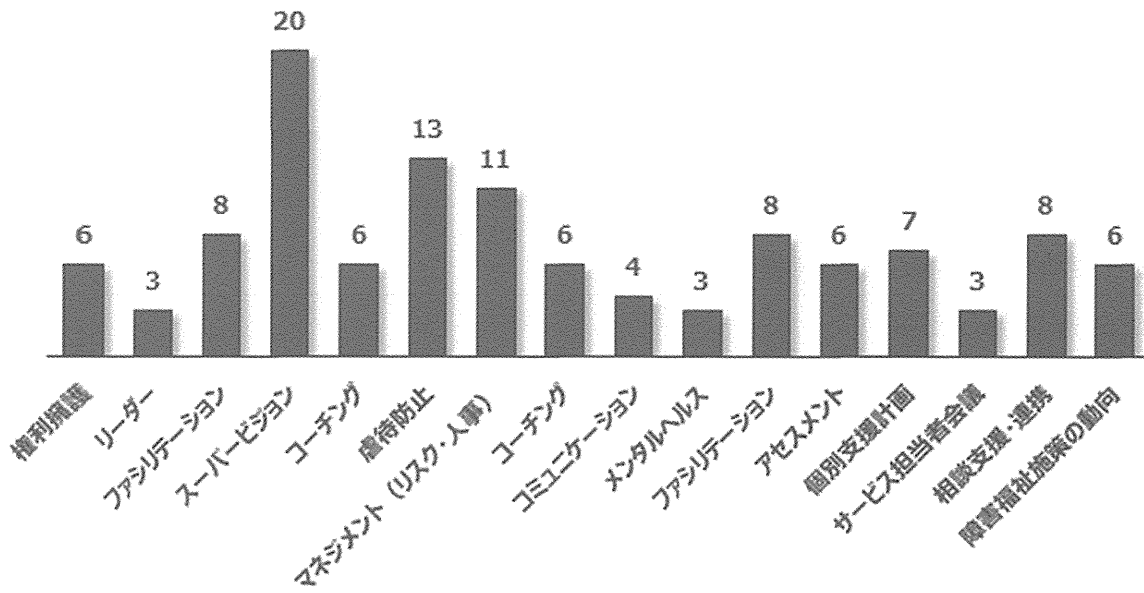
3) 更新研修で更に必要な研修項目

必要な研修項目を自由記述から抜き出して図表 6-4 にまとめた。やはり、スーパービジョンの研修項目が必要であると 20 名が指摘している。虐待防止、マネジメント（職員管理・リスク）、相談支援との連携、ファシリテーション技術などがあげられていた。サービス提供事業所としての自己検証やサビ管とし

での自己検証にマネジメント、スーパービジョンが含まれているのかが明確でないのこのような項目があがってきたと思われる。

更新研修の項目はもう少し明確にする必要があるとの示唆であり、更新研修プログラム決定の大きな示唆となる。

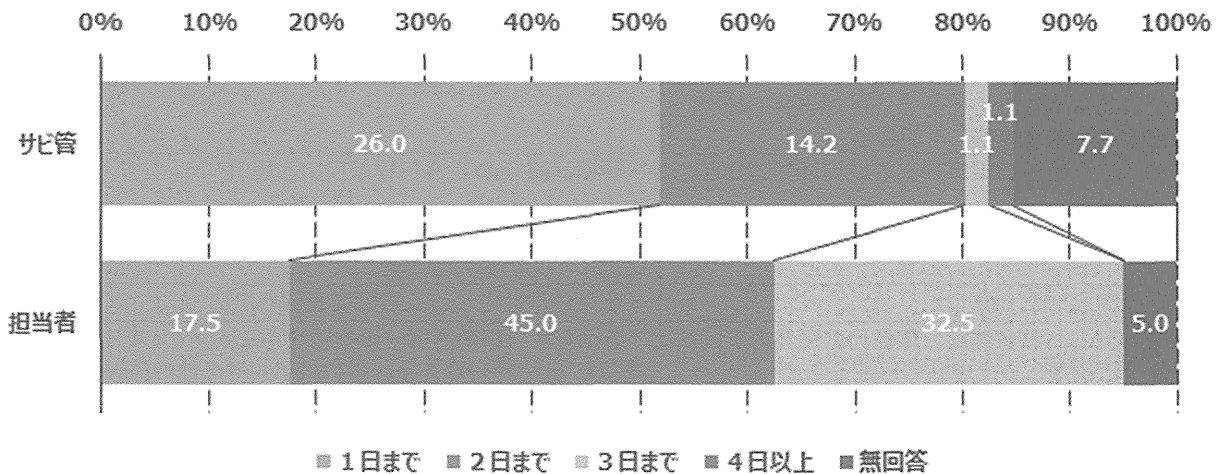
図表 6-4 更新研修項目で更に必要な項目



4) 研修に必要な日数

図表 6-5 更新研修に必要な日数

		1	2	3	4	無回答	合計
		日	日	日	日		
		まで	まで	まで	以上		
サビ管	人数	141	276	77	6	42	542
	%	26.0	50.9	14.2	1.1	7.7	100
担当者	人数	7	18	13	0	2	40
	%	17.5	45.0	32.5	0.0	5.0	100



更新研修に必要な日数の回答を図表 6-5 にまとめた。「1 日まで」がサビ管 (26.0%) と担当者 (17.5%) でサビ管の方が約 10 ポイント上回っている。当然ながら、「2 日まで」では担当者が 20 ポイント高い割合を示している。

サビ管は 1 日～2 日程度と回答しているが、

都道府県担当者は 2 日～3 日と回答している割合が高い。研修の日程は、どのような内容を実施するのかで決まると思われる。都道府県担当者とサビ管が 3 日以上と回答した理由を図表 6-6 に示した。この内容を吟味し、更新研修の日程を決める必要があると考えられる。

図表 6-6 更新研修に必要な日数を回答した理由

担当者が 3 日と回答した理由	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 施策の最新動向 (講義 1 時間) ・ 事業所としての自己検証 (演習 4 時間) ・ サービス管理責任者としての自己検証 (演習 4 時間) ・ 事例検討 (演習 4 時間) ・ 関係機関との連携 (演習 4 時間) ・ 研修のまとめ (演習 2 時間) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 9 時半-18 時の開催時間において休憩も含めると 1 日 7 時間程度が適当と考えるため 2 日間
<ul style="list-style-type: none"> ・ 相談支援従事者研修現任研修に準じた日程が適当と考えたため 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 相談支援従事者現任研修と同程度
<ul style="list-style-type: none"> ・ 相談支援従事者現任研修と同程度が妥当ではないか 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 相談支援従事者現任研修と同等
<ul style="list-style-type: none"> ・ 相談支援従事者現認研修カリキュラムに準じて 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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
サビ管が 3 日以上と回答した理由	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 2 年の研修ではあわただしく感じます。3 日あれば、丁寧に充実した研修ができると思います。4 日以上は長すぎると感じます。現場を 4 日空けるのも厳しい状況もある 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 3 日がまんすれば…という声もきかれています。正面から真摯に受講してほしい
<ul style="list-style-type: none"> ・ 3 日で十分行えると思うから 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 5 年に 1 回のため 3 日は必要と思われる
<ul style="list-style-type: none"> ・ ある程度質を維持するには、この程度の時間が必要と思うから 	<ul style="list-style-type: none"> ・ お互いの意見交換の時間をしっかり取って欲しい。演習をしても作業で終わるのは良くない。例えば、自施設で実際作成したプランを検討したり、相互評価する時間を作ったらどうか→時間増
<ul style="list-style-type: none"> ・ ケアマネと同様に考えるべき 	<ul style="list-style-type: none"> ・ この 5 年間で色々経験した事例をそれぞれが出し合うグループワークの時間を設けた方が良いと思う
<ul style="list-style-type: none"> ・ この 5 年間で色々経験した事例をそれぞれが出し合うグループワークの時間を設けた方が良いと思う 	<ul style="list-style-type: none"> ・ それ以上は困難だと思う
<ul style="list-style-type: none"> ・ 現在の国研修の支援計画のモデルが、あまりいいとは思われない。このままでは、「あれば良い支援計画」になってしまうように思われる。支援計画が日々の支援の指針になるようなものであることが必要であり、実践的な演習に時間を取ることが必要 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現在実施されている相談支援専門員の現任研修も上記程度の時間で行われており、更新時研修も同等の内容が求められることを考えると、18 時間程度は必要
<ul style="list-style-type: none"> ・ 現在進めている業務に支障が出ない程度の時間とらえている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 更新研修なので 3 日程が良いと思う
<ul style="list-style-type: none"> ・ 講義半日、演習 3 日半程度の時間の確保が望ましいと考える 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 今の時間では十分教えられない。それより研修受講者のレベルの統一が必要
<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業所を抜けられる上限 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事例検討などじっくり時間を取りたい
<ul style="list-style-type: none"> ・ 事例検討の演習に事業別、障害分野別等の実践研修を組み入れた研修とした場合の日数とした 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事例発表→事例選定→事例検討 (GSV) とした場合、概ね 6~8 時間を要すると思われる。その他の講義や演習も含めると 2 日間では不足すると思われる

<ul style="list-style-type: none"> ・持参事例の検討がグループ参加人数により時間配分しづらいが、せっきやく持参するのであれば各ケース 60 分程は欲しいところ。なので、8 名として、1 日分=8 時間とした場合、3 日が良いのではないかと。ただし、事例検討は 8 ケースを 1 日で行うことは難しいので、2 日に振り分け、他の項目と合せて行ってはどうか 	<ul style="list-style-type: none"> ・実践者の現状と求められるサビ管像との差異を理解する機会にもなる。事例検討に 1 日かけても良いのでは。1-3 (1 日目)、4 (2 日目)、5-6 (3 日目) のイメージ
<ul style="list-style-type: none"> ・集中的に更新のため、研修として必要最低限の時間 (長過ぎると事業所へのマイナス面も生じる) 	<ul style="list-style-type: none"> ・所属先においても、それくらい時間をかけて所得する資格だと実感してもらうため。(少し意地悪いかもしれないが、最近所属先の無理解について声が多くきかれる)
<ul style="list-style-type: none"> ・上記の内容を考慮すると最低限の日数であると考えたから 	<ul style="list-style-type: none"> ・振り返ることがとても大事だと思う
<ul style="list-style-type: none"> ・相談支援も 3 日間の日程で行っている為、日数に関してはあわせても良いと思う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・相談支援従事者研修の演習が 3 日間でそれなりに妥当な時間であると感じている。現在のサビ管演習約 1.5 日は短い
<ul style="list-style-type: none"> ・多忙な職であるためそれ以上だと出にくい状況になるのでは 	<ul style="list-style-type: none"> ・短期集中型が望ましい。集中して取り組めるので。
<ul style="list-style-type: none"> ・伝達 1 日、フィールド 3 日、まとめ 1 日 (発表含む) 	<ul style="list-style-type: none"> ・分野・障害別研修などは別で実施しているので自分の仕事のふりかえりとしては妥当ではないかと考えたため
<ul style="list-style-type: none"> ・忙しい業務の中、時間をつくるのが困難 	<ul style="list-style-type: none"> ・問 25 の内容を考えた時、演習内容の種類が多いため、3 日間は必要と思われる。

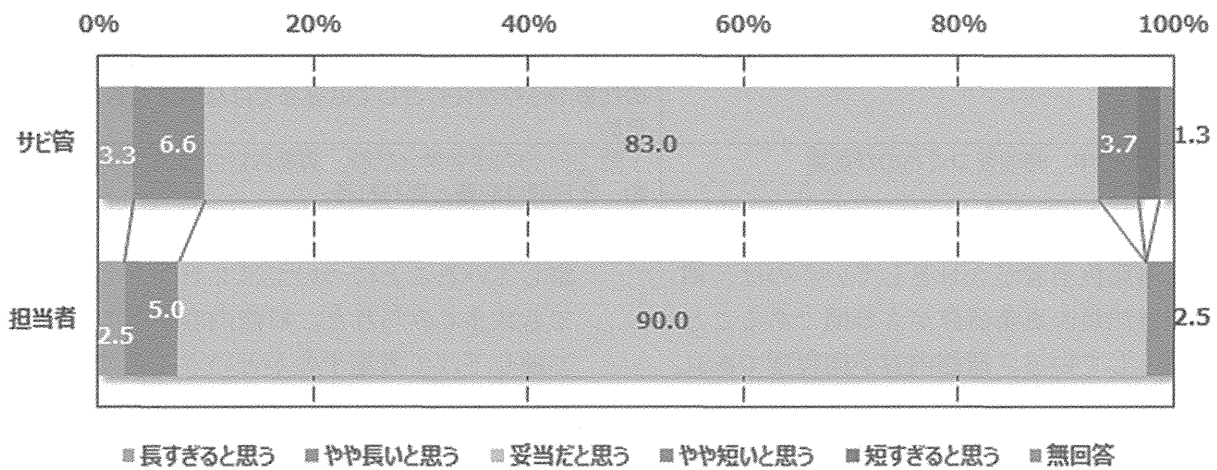
都道府県担当者が 3 日としているのは、相談支援専門員の更新研修が 3 日間であることを根拠としている。研修内容が同程度であれば、サビ管の更新研修も 3 日間とすることの根拠となる。サビ管も相談支援専門員と同様の 3 日間と指摘している人が数名みられる。研修内容から 3 日間の根拠を明確に示しているサビ管もみられる。研修内容から日数を決

定していることについては 2 日間とした理由でも数多くみられた。研修内容をどの程度まで掘り下げて実施すのかということで、研修日程は変わってしまうという示唆を得られた。従って、研修内容だけでも日数の根拠に乏しいので、日数の明確な根拠は相談支援専門員の更新研修と同程度が望ましいと結論づけて差し支えない。更新研修は 3 日間とする。

5) 更新の期間（5年以内）について

図表 6-7 更新の期間

		長 と す ぎ る	や と や 長 い	妥 当 だ と 思 う	や と や 短 い	短 と す ぎ る	無 回 答	合 計
サビ管	人数	18	36	450	20	11	7	542
	%	3.3	6.6	83.0	3.7	2	1.3	100
担当者	人数	1	2	36	0	0	1	40
	%	2.5	5.0	90.0	0.0	0	2.5	100



図表 6-7 に更新までの期間（5年以内）をどのように考えるのかをまとめた。サビ管（83.0%）も都道府県担当者（90.0%）も 5

年が妥当であると感じている。相談支援専門員と同様に5年以内が妥当であると判断する。

D. 考察

(1) 基礎研修と実践研修に分けて実施することに関して

この点に関して、都道府県担当者の 27.5%、サビ管の 54.6%が「とても必要だと思う」と回答していた。都道府県担当者の割合はサビ管の半分である。「全く必要だと思わない」という回答では、サビ管が 0.6%であるのに対して、都道府県担当者は 12.5%という結果であった。明らかに、都道府県担当者はサビ管研修を基礎研修と実践研修に分けることに消極的であることが判明した。

その理由を自由記述からまとめると、サビ管という職種の現状とサービス提供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。

しかし、サビ管のレベルアップが必要とされる現状をサビ管自身も理解しており、54.6%がとても必要としているのであることを考えれば、基礎研修と実践研修に分けて実施することは妥当だと考えられる。

(2) 分野別研修の別途実施

分野別研修の別途実施については、サビ管は「必要だと思う・まあ必要だと思う」が75%程度であった。この点に関しては、都道府県担当者は「あまり必要だと思わない・まったく必要だと思わない」が60%程度であった。

自由記述からその理由を探ると、「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ことがわかる。この指摘も十分に考慮する必要がある。

しかし、今回の結論としては、分野別研修を別途実施するという方向でモデル研修を実施したい。モデル研修の結果、再考もあり得ることとする。

(3) 基礎研修のプログラムについて

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。

しかし、サビ管が所属する事業所は規模の

小さな事業所も多く、事業所内で研修が実施出来ないことも考慮し、初歩的な内容から「何とか個別支援計画が作成できる」レベルまでを考慮した内容とすることが望ましい。研修プログラムの内容は今回提示した通りとすることが妥当だと考えられる。

しかし、課題は各研修時間の割り振りとは各研修の内容については、考慮する必要がある。「個別計画作成のポイントと作成手順」等では、「アセスメント」が十分理解でき、実際に行えるような配慮が必要である。

また、相談支援専門員と共通で行っているプログラムに関しては、現行通りである。しかし、相談支援専門員と一緒に受講する場合は、サビ管と相談支援専門員双方に配慮した内容で実施することが望まれる。

(4) 実践研修のプログラムについて

今回の案では基礎研修から2年後の実践研修である。この2年間で個別支援計画を作成するであろうことを念頭に実践研修の内容を構成した。

しかし、基礎研修受講後、実践研修受講者がこちらの意図した経験を積むことができるのかどうかは不明である。この間に事業別、障害分野別実践研修を受講できる体系にはなっているが、必須ではなく選択受講である点が危惧される。この間に分野別実践研修を受講しなければならなくなる仕掛けが必要になると思われる。

プログラムに関して、サビ管は「自立支援協議会との連携」で「とても必要だと思う」のポイントが低かった。実際の業務と自立支援協議会への参加・連携までも視野に入れた実践がイメージできないかもしれない。

この研修内容についても、十分に協議し、より実践的な内容にしなければならない。結論として、今回提示したプログラムを実施することが妥当だと考えられる。

(5) 更新研修のプログラム

更新研修のプログラムについては、サビ管として、現行のプログラムだけではなく、「スーパービジョン」の内容を含むべきであると

意見が多く出された。更新研修の内容として実施するのか、実践研修の内容に含むべき内容なのかを検討する必要がある。

更新研修を受けるサビ管は事業所内でも管理的な立場になり、職員教育等を実施しなければならない立場に立つことを想定すれば、自己のサビ管の能力をレベルアップするだけでなく、職員教育、職員管理といった内容も必要になるのではないのかと考えられる。この点もモデル研修を実施した後の課題としたい。

E. 結論

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。

その結果を踏まえ、今回提示した研修内容の妥当性を問うたが、概ね、サビ管、研修担

当者も理解できると判断して良い。

今後、今回提示したプログラムをモデル研修で実施し、研修内容の精査、各研修の時間設定等を再度検討することが必要であると判断する。

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
サービス管理責任者等養成研修における分野別研修プログラム検討のための基礎的調査
（分担研究報告書4）

松長麻美¹⁾，種田綾乃¹⁾，小川亮²⁾，山口創生¹⁾（研究分担者）

1) 国立精神・神経医療研究センター 精神保健研究所 社会復帰研究部

2) 東京大学医学部精神衛生・看護学

研究要旨：

【背景および目的】本研究では、今後のサービス管理責任者等養成研修におけるより効果的な分野別研修プログラムの作成のために各分野で求められる研修内容の整理を行うことを目的とした。

【方法】サービス管理責任者等指導者養成研修分野別研修講師を対象とした質問紙調査を行い、各キャリアレベルの目安となる実務経験年数および到達目標、各障害分野、サービス分野、キャリアレベルで求められる知識・スキル、各分野で特別な学習の必要のある障害について尋ねるとともに、分野別研修についての意見を求めた。

【結果】調査を依頼した36名中25名より回答を得た。キャリアレベルごとの研修受講の目安になる実務経験年数についてはばらつきが見られたが、レベルごとの到達目標についてはおおむね一致していた。また、必要とされる知識・スキルについては質問紙にあらかじめ提示した一般的な項目に関しておおむねどの分野も共通して必要であるとした一方、自由回答に記載された項目については分野ごとの個別性がみられた。特別な学習の必要のある障害については、高次脳機能障害及び発達障害について学習の必要があるとの回答の頻度が高かった。また、分野別研修に関する意見の自由記載では、研修内容についての意見のほか、分野区分や資格要件についての言及もみられた。

【考察】受講のための年数要件については実際の熟練度と人材育成の要請とのバランスを検討する必要が示唆された。必要とされる知識・スキルおよび特別な学習の必要のある障害については、各分野共通して必要とされる項目については必須研修のカリキュラムで扱い、各分野個別に必要のあるものについて分野別研修で扱うことで、より効率的かつ実践に即した内容になることが期待できると考えられる。また自由記載で指摘された現行の分野区分や資格要件についての問題点は今後研修体系の見直しに当たり検討すべき課題であると考えられる。

A. 研究目的

現行のサービス管理責任者等養成研修については、質の担保が困難であること、更新研修及び現任研修に対するニーズが高いことに加え、研修内容についてはとりわけ分野別研修が実態に即しておらず、現場における有効性が低いことが指摘されている。¹⁾これを踏まえて、今後の研修体系の見直しでは基礎研修の一本化および実践研修、更新研修と任意受講の分野別研修の新設が検討されている。新設される分野別研修は、

より分野ごとの個別性を反映し、さらに個々のキャリアに応じた内容であることが求められる。したがって障害分野、サービス分野だけでなく、受講者のキャリアレベル別の研修の実施も考慮することが望ましいと考えられる。本研究においては、今後の分野別研修において各分野で求められる研修内容の整理を行い、分野別研修内容案を作成するための資料を提示することを目的とした。

B. 研究の方法

1. 調査手続き

今年度は、各キャリアレベルにおける到達目標と、各分野で必要な学習項目について整理を行うことを目的とした質問紙調査を実施した。平成27年度サービス管理責任者等指導者養成研修講師を対象として調査票（資料1）を配布および研究協力の依頼を行い、回収は郵送またはメールの返送にて行った。調査期間は2015年8月から2016年1月であった。

2. 調査内容

調査票（資料1）では、研修のキャリアレベルを初級・中級・上級に分けた場合に受講の目安となる経験年数とその理由、各レベルでの到達目標、意思決定支援、家族支援、就労・修学、他職種連携、スーパーバイズなど23の知識・スキルについての各分野における必要性について、必要性の有無と、必要な場合、該当するサービス分野、障害分野、およびレベルを訊ねた。また、その他必要な知識・スキルについての自由回答、特別な学習の必要のある障害、分野別研修に関する意見を聞いた。

3. 分析

各レベルの受講目安となる下限年数、分野ごとに必要な知識・スキル、特別な学習の必要のある障害については、人数を単純集計した。受講目安の理由、各レベルでの到達目標、その他自由記載については類似した内容の整理を行った。なお、分野ごとに必要な知識・スキルについては回答者の研修担当分野についての回答のみ集計対象として扱った。参考として、知識・スキルの項目については障害分野、サービス分野、レベルごとの集計も行った。

（倫理面への配慮）

本調査の実施にあたり、国立精神・神経医療研究センター社会復帰研究部の研究員が、対象候補者に対して書面および口頭にて調査の目的、方法、研究協力の任意性、個人情報保護について説明した。また、本調査が学術的な研究ではなく、行政課題であることも伝えた。最終的に、調査票の返送をもって調査協力の同意を得たものとし

た。

C. 研究結果

調査協力を依頼した36名中、25名より調査票を回収した（回収率69.4%）。対象者の背景を表1に示す。25名の回答者のうち、サービス管理責任者は13名（52.0%）であった。

サービス管理責任者の実践を初級レベル、中級レベル、上級レベルに分けた場合、各段階の受講目安となる経験年数と、その理由についての回答を図1から図3、表2から図4に示す。経験年数については、回答の傾向が2つに分かれており、ほぼ初任者の時点から研修受講とするパターンと、一定の経験を有してから受講とするパターンに分かれた。理由としてはおおよその熟練度を示す回答が多かったが、一方で人材の確保という観点から、本来望ましい経験年数よりも前倒しする必要があるとの意見もみられた。また、各段階での到達目標として挙げられたものを表5に示す。初級では主に基本的な知識・スキルが、中級ではサービス提供に加えてモニタリング、職員育成やスーパービジョン、他機関・地域連携などサービス管理責任者としての中核的な役割が求められ、上級ではさらに事業所評価や経営戦略の立案などの管理職としての役割や地域づくりなど、事業所や地域全体へのアプローチを行う能力が求められていた。

各分野で必要な知識・スキルについての集計結果を表6および表7に示す。あらかじめ質問紙に挙げていた項目はおおむねどの分野においても共通して必要な知識・スキルであると回答されていた一方、自由記載では分野ごとに回答項目にばらつきがみられた。なお、各項目の障害種別、サービス種別、初級、中級、上級のレベルによるマトリックスでの集計は付録に提示した。

特別な学習の必要のある障害についての集計結果を表8に示す。高次脳機能障害については、児童を除く全分野から特別な学習の必要があるとの回答があった。

分野別研修についての意見を表9に示す。各分野別研修の内容についての意見のほか、現行の分野区分や、資格要件について見直しを図るべきという意見もみられた。