

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

研究代表者 高木 憲司（和洋女子大学 准教授）

研究要旨：

障害者支援のサービスプロセスの管理の面から質の向上を図るため、障害者自立支援法が施行された平成18年4月より、障害福祉サービス事業所にサービス管理責任者（後に児童発達支援管理責任者も追加、以下「サービス管理責任者等」という）の配置が規定された。しかしながら、都道府県においてサービス管理責任者等を養成するための研修は、1回限りの機会しかなく、所属事業所内外におけるキャリア形成が必ずしも十分ではない現実がある。

本研究では、分担研究1として、障害福祉サービスの質の確保とキャリア形成の観点から、サービス管理責任者等研修に関する現状を概観し、これらの研修修了者に対するサービスの質が確保されているかの先行研究を取り上げ、サービス管理責任者等研修の現状と課題を明らかにすることを目的とし、①現在のサービス管理責任者等研修だけではサービスの質の確保が困難であること、②現在実施されていない更新研修及び現任研修に対するニーズがきわめて高いこと、③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研修の有効性が低いこと等が明らかになった。

分担研究2では、分担研究1で行ったサービス管理責任者等養成における現状と課題から、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）を開発し、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回行い、そのデータを分析して、研修体系案の開発を行った。

分担研究3では、分担研究2で行ったアンケート調査結果から、サービス提供従事者のキャリアパスの研修プログラムについて考察し案を検討した。

分担研究4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、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。

研究分担者

分担研究1及び2：高木憲司 和洋女子大学 准教授

分担研究3：本名靖 東洋大学 教授

分担研究4：山口創生 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援助技術研究室 室長

A. 研究目的

分担研究1では、障害福祉サービスの質の確保とキャリア形成の観点から、サービス管理責任者等研修に関する現状を概観し、これらの研修修了者に対するサービス

の質が確保されているかの先行研究を取り上げ、サービス管理責任者等研修の現状と課題を明らかにすることを目的とする。

分担研究2では、分担研究1で行ったサービス管理責任者等養成における現状と課題から、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）を開発し、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ことを目的とする。

分担研究3では、分担研究2で行ったア

ンケートから、次年度に行う予定のモデル研修のプログラム案を検討することを目的とする。

分担研究4では、今後のサービス管理責任者等養成研修における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する。

B 研究の方法

B-1-1. 調査の手続き

サービス管理責任者等の研修の現状と課題を明らかにするために、まず、サービス管理責任者等の研修システムを把握する。その後、サービス管理責任者等の研修に関する調査研究の文献研究を行う。

(倫理面への配慮)

本研究は、法律及び政省令、国の指導者養成研修の資料であること、また文献研究であることから、倫理面への配慮は特段必要ないと判断した。

B-1-2. 文献調査対象

サービス管理責任者等の研修システムに関しては、障害者総合支援法並びに政省令、国が主催するサービス管理責任者等指導者養成研修の研修資料を対象とした。サービス管理責任者等の研修に関する研究は少なく、サービス管理責任者等の研修に関する調査研究の文献研究は、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」(以下「H24調査」という)を対象とした。H24調査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、研修体系案と研修プログラム案(素案)の作成へつなげる。

(倫理面への配慮)

本研究は、法律及び政省令、国の指導者養成研修の資料であること、また文献研究であることから、倫理面への配慮は特段必要ないと判断した。

B-2-1. 「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。

B-2-2. 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)+ファシリテーター各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処理を行う。なお、調査に対しては拒否できること

を明記した。

B-3-1. アンケート調査

分担研究3のアンケート調査については、分担研究2で行ったアンケート調査の結果を使用した。

(倫理面への配慮)

分担研究3については、分担研究2で行ったアンケート調査を分析したため、倫理的な配慮としては、分担研究2に基づく配慮を行っている。

B-4-1. 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。

B-4-2. 調査内容

調査票では、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。

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

C-1-1. サービス管理責任者等の法的な位置づけ

(1) 障害福祉サービス事業者等の責務

障害福祉サービス事業者等の責務については、障害者総合支援法の第42条に「指定障害福祉サービス事業者及び指定障害者支援施設等の設置者の責務」が規定されている。また、児童福祉法においても、第21条の5の17、第24条の11において事業者及び設置者の責務が規定されている。

~~~~~

#### 障害者総合支援法 第42条

指定障害福祉サービス事業者及び指定障害者支援施設等の設置者(以下「指定事業者等」という。)は、障害者等が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、障害者等の意思決定の支援に配慮するとともに、市町村、公共職業安定所その他の職業リハビリテーションの措置を実施する機関、教育機関その他の関係機関との緊密な連携を図りつつ、障害福祉サービスを当該障害者等の意向、適性、障害の特性その他の事情に応じ、常に障害者等の立場に立って効果的に行うように努めなければならない。

2 指定事業者等は、その提供する障害福祉サービスの質の評価を行うことその他の措置を講ずることにより、障害福祉サービスの質の向上に努めなければならない。

3 指定事業者等は、障害者等の人格を尊重するとともに、この法律又はこの法律に基づく命令を遵守し、障害者等のため忠実にその職務を遂行しなければならない。

~~~~~

障害者総合支援法及び児童福祉法に規

定されたように、指定障害福祉サービス事業者、指定障害者支援施設、指定障害児通所支援事業者及び指定発達支援医療機関、指定障害児入所施設においては、関係機関との緊密な連携を図るとともに、サービスの質の評価等によりサービスの質の向上に努めなければならないこととされた。

(2) サービス管理責任者等配置基準

障害者総合支援法第42条、児童福祉法第21条の5の17及び第24条の11を根拠として、サービス管理責任者の配置を「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基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準」に、また、児童発達支援管理責任者の配置を「児童福祉法に基づく指定通所支援の事業等の人員、設備及び運営に関する基準」及び「児童福祉法に基づく指定障害児入所施設等の人員、設備及び運営に関する基準」に規定した。

この規定に従い、表1に示す障害福祉サービス事業者等にサービス管理責任者等を配置しなければならないこととされた。

表1 サービス管理を行う者と事業者

サービス管理を行う者	障害福祉サービス事業者
サービス管理責任者	生活介護事業者
	療養介護事業者
	自立訓練（生活訓練）事業者
	自立訓練（機能訓練）事業者
	就労移行支援事業者
	就労継続支援A型事業者
	就労継続支援B型事業者
	就労移行支援事業者
	共同生活援助
児童発達支援管理責任者	児童発達支援事業者
	児童発達支援センター
	障害児施設入所支援

さらに、「指定障害福祉サービスの提供に係るサービス管理を行う者として厚生労働大臣が定めるもの等」（厚生労働省告示第544号）において、具体的にサービス管理責任者等の要件を規定している。一定の実務経験の要件を満たした者で研修を修了した者がサービス管理責任者等として配置される。研修は、相談支援従事者初任者研修の講義部分（11.5時間以上）とサービス管理責任者研修の講義及び演習（19時間以上）から構成されている。

C-1-2. サービス管理責任者等の研修の現状

研修の体制については、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。

C-1-3. サービス管理責任者等研修の課題（H24調査結果より）

(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ー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

(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作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进行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。

C-2.2回のアンケート調査から研修体系案の検討

1回目の調査結果を踏まえ、サービス管理責任者等研修の内容を修正し、再度全国

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。

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をみると、

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7割以上、サービス管理責任者等では9割を超える。いずれも1回目調査よりも増加している。

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5割以上、サービス管理責任者等では7割以上が必要と答えており、いずれも1回目調査よりも増加している。

③更新研修の新設については、1回目調査に引き続き、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2回目調査において都道府県では100%が必要と答えている。

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8割近く、サービス管理責任者等では8割以上が必要と答えており、いずれも1回目調査よりも増加している。

全体として、都道府県、サービス管理責任者等ともに、1回目よりも必要性を高く認識している。特に都道府県は③更新研修の新設へのニーズが高く、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。

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割程度が十分と答えている。いずれも1回目調査よりも増加している。

(2) 研修期間の評価

サービス管理責任者等基礎研修実施(受講)可能な日数の平均(二回目調査)をみると、都道府県で「連続で実施可能な日数」が2.35日、「1ヶ月で実施可能な日数」が4.17日、「実施に必要な時間数合計」が15.40時間であり、サービス管理責任者等では、「連続で受講可能な日数」が2.42日、「1ヶ月で受講可能な日数」が3.44日、「受講に必要な時間数合計」が17.62時間と、両者間の差が1回目の調査よりも縮小している。

(3) 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の変遷(講義)」が8割以上、その他の項目はほぼ100%が必要と回答しており、いずれも1回目調査よりも増加している。

(4) サービス管理責任者等基礎研修項目の必要な時間数の平均について

都道府県担当者の意見としては、講義科目が、概ね1.30～1.77時間、演習科目が4.00時間、合計15.40時間であり、サービス管理責任者等の意見としては、講義科目が、概ね1.42～2.24時間、演習科目が3.94時間、合計17.62時間である。

(5) 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(3年間の実務経験)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、1回目アンケートとほぼ同様であった。

(6) 相談支援従事者初任者研修と共通項目として行うことについて

「一緒に受講すべき」「一緒に受講することが望ましい」を合わせると、都道府県担当者の回答は7割以上、サービス管理責任者等の回答が6割以上と大勢を占めた。いずれも1回目よりもやや増加した。

調査結果3. サービス管理責任者等実践研修について

(1) 研修の評価

「サービス管理責任者等実践研修」の目的が十分かについてみると、都道府県は「十分だと思う」「概ね十分」を合わせると8割以上、サービス管理責任者等は9割以上が十分と答えている。

(2) 研修期間の評価

サービス管理責任者等実践研修実施(受講)可能な日数の平均(2回目調査)をみると、都道府県で「連続で実施可能な日数」が2.57日、「1ヶ月で実施可能な日数」が4.40日、「実施に必要な時間数合計」が15.13時間であり、サービス管理責任者等では、「連続で受講可能な日数」が2.47日、「1ヶ月で受講可能な日数」が3.33日、「受講に必要な時間数合計」が17.24時間と、両者間の差が1回目の調査よりも縮小している。

(3) 研修項目の評価

サービス管理責任者等実践研修の項目において、サービス管理責任者等業務を行う上での必要度をみると、「(自立支援)協議会との連携(講義)」、「障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向(講義)」の必要度がやや低いが、「まあ必要だと思う」と合わせた割合では、すべての項目で9割以上を占めている。

(4) 受講要件の評価

「サービス管理責任者等実践研修」の受講要件(基礎研修終了後2年)の評価をみると、都道府県は約6割、サービス管理責任者等は8割近くが「妥当だと思う」と回答。また、都道府県においては「長すぎると思う」と答えた割合が1割を占める。

調査結果4. サービス管理責任者等更新研修について

(1) 研修の評価

「サービス管理責任者等更新研修」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」「概ね十分」と合わせるといずれも9割以上が十分と答えている。

(2) 研修期間の評価

サービス管理責任者等更新研修実施(受講)可能な日数の平均(2回目調査)をみると、都道府県で「連続で実施可能な日数」が2.44日、「1ヶ月で実施可能な日数」が3.88日、「実施に必要な時間数合計」が10.08時間であり、サービス管理責任者等では、「連続で受講可能な日数」が2.19日、「1ヶ月で受講可能な日数」が3.03日、「受講に必要な時間数合計」が9.70時間と、両者間の差が1回目の調査よりも縮小している。

(3) 研修項目の評価

サービス管理責任者等更新研修の項目の必要度(「必要」+「まあ必要」)をみると、都道府県は「障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向(講義)」及び「研修のまとめ(演習)」の必要度がやや低いが8割以上、その他の項目は全て9割以上を占めている。

(4) 更新期間の評価

「サービス管理責任者等更新研修」の更新期間(5年)の評価みると、都道府県は「妥当だと思う」が9割、サービス管理責任者等も8割以上が「妥当だと思う」と答えている。いずれも1回目調査よりも増加している。

調査結果5. 事業分野別、障害分野別等実践研修について

(1) 研修の評価

「事業分野別、障害分野別等実践研修」を整備する必要性については、都道府県の「とても必要」が増加した以外は1回目調査と同様の結果であった。

また、各項目の評価について、2回目調査では「基礎研修時に必要」「基礎研修終了後2年間に必要」「実践研修時に必要」「更新研修時に必要」の4つに分けて調査した。

1回目調査で必要度(「必要」+「まあ必要」)が低かった「妊娠・出産の知識」、「交際・結婚の知識」、「入退院の知識」、「調査法とその活用のスキル」については、実践研修や更新研修における必要度が高

まっていた。

C-3. 研修プログラムについて

(1) 基礎研修として更に必要な科目

サービス管理責任者等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。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科目案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。

都道府県担当者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。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強化を望む声であり、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。

(2) 基礎研修の日数と時間

●サービス管理責任者等調査結果

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。

身体分野のサービス管理責任者は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、身体分野のサービス管理責任者は日数が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。さらに、サービス管理責任者等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く、3日以上と回答した割合が有意に低

かった。

さらに、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く、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。

基礎研修の日数を回答した理由について、内容を精査すると、「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。

●都道府県調査結果

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、サービス管理責任者等と比較すれば日数、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。

回答の理由について精査したが、これら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。

(3) 実践研修の項目について

実践研修の各項目の必要度については、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。

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の提案が数多くみられた。

(4) 実践研修に必要な日数と時間

都道府県担当者は2日間で52.5%であり、サービス管理責任者等は49.6%であった。3日以上では都道府県担当者が42.5%、サービス管理責任者等は43.2%である。

担当者とサービス管理責任者等が2日間と回答した理由についてみると、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。

(5) 更新研修で更に必要な研修項目

必要な研修項目について自由記述を精査すると、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。ほかには、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。

(6) 更新研修に必要な日数

更新研修に必要な日数については、「1日まで」がサービス管理責任者等(26.0%)と都道府県担当者(17.5%)で、サービス管理責任者等の方が約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。

(7) 更新の期間(5年以内)について

サービス管理責任者等(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割合が高かった。

C-4. 分野別研修プログラム検討のための基礎的調査

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については、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、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、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としては、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。

【考察】

(1) 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。

(2) 現状の研修体制からの変更点について

現状の研修体制からの変更点（4点）について考察する。

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、サービス管理責任者等では必要と回答した者が9割を超える一方、都道府県では7割であった。

これは、実際に実務に携わるサービス管理責任者等からは、研修を複数段階とすることでキャリア形成につながることへの期待が寄せられていると考えられる。

都道府県担当者からは、運営において名簿の管理等が煩雑になる、研修機会の確保が困難等の研修運営上の懸念があり、やや低い結果となったものと考えられる。

また、基礎研修終了後の2年間で、事業所内OJTにて個別支援計画作成が確実に行われるか疑わしいとの意見もあり、事業

所の研修体制や現任のサービス管理責任者等のスーパーバイズ機能が問われている。

個別支援計画の作成スキルは、実践の中で培われていく面が大きいと、まず、基礎を学び、事業所内で各ケースを通して学んでいく必要がある。

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5割以上、サービス管理責任者等では7割以上が必要と答えており、いずれも1回目調査よりも増加している。

基礎研修において、個別支援計画作成における基本的な知識を習得した上で、その後の2年間の実務の中でサービス管理責任者等のスーパーバイズを受けながら実践経験を積むことについて、実際の流れに沿った在り方となっているとの意見もあり、事業所内でのOJTがしっかりできているところは賛同していると思われるが、任意にするとスキルに差が生じる、任意でなく必須とすべきとの意見もあり、事業所内での研修の取組みが消極的なところは不安があるようである。

分野別研修については、さまざまなテーマがあり、一律に必須として都道府県主催で研修を組むより、事業者団体等が率先して研修を行うことが求められる。

また、基礎研修後の2年間の実務の中で個別支援計画作成を実際に行うことから、実践研修において自らが作成した個別支援計画を持ちより演習を行うことで、実質的な分野別の演習となることも考えられることから、実践研修における演習科目の在り方について次年度のモデル研修において検証したい。

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、最も賛同が得られた。

相談支援専門員がすでに更新研修を義務付けられていることも、受け入れが良かったことの要因であると考えられる。キャリア形成の上においても、利用者に対するより良い支援のためにも、定期的な更新研修は必須であると考えられる。

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8割近く、サービス管理責任者等では8割以上が必要と答えており、いずれも1回目調査よりも増加している。

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、ポイント制にして報酬加算も考慮等の積極的意見も多かったが、全員受講できる体制整備が課題、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等の消極意見もみられた。

任意研修を想定しているが、相談支援専門員の専門研修と同様であり、任意であることへの反発は少なかった。

様々な分野があり、サービス管理責任者等のニーズをくみ取った上で小規模であっても地道に実施していくことが求められる。権利擁護等の研修内容であれば相談支援専門員の研修と合同で実施することも考えられる。

サービス管理責任者等の組織は全国規模のものではなく、任意研修については各県の相談支援専門員協会が積極的に関与して実施していく取り組みが期待される。

(3) サービス管理責任者等基礎研修について

「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」「概ね十分」と回答した者が9割程度であり、概ね賛同が得られた。

「サービス管理責任者等基礎研修」の受講要件（3年間の実務経験）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割以上を占めた。この「3年」が妥当かどうかは、個人の適性にもよるため、一概に言えないとの意見もあるが、研修受講要件の考え方としては実務経験を基準にする以外に現実的な方法はないものと考えられる。

(4) サービス管理責任者等実践研修について

「サービス管理責任者等実践研修」の目

的が十分かについてみると、都道府県は「十分だと思う」「概ね十分」を合わせると8割以上、サービス管理責任者等は9割以上が十分と答えており、概ね賛同が得られた。

「サービス管理責任者等実践研修」の受講要件（基礎研修終了後2年）の評価をみると、都道府県は約6割、サービス管理責任者等は8割近くが「妥当だと思う」と回答。また、都道府県においては「長すぎると思う」と答えた割合が1割を占める。

実際に、サービス管理責任者等として個別支援計画を作成できる資格を有することとなるのに、実務経験5年が必要となることとなるが、これは現行と同様であり、一定の納得感があるものと思われる。

（5）サービス管理責任者等更新研修について

「サービス管理責任者等更新研修」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」「概ね十分」と合わせるといずれも9割以上が十分と答えており、概ね賛同が得られた。

「サービス管理責任者等更新研修」の更新期間（5年）の評価をみると、都道府県は「妥当だと思う」が9割、サービス管理責任者等も8割以上が「妥当だと思う」と答えており、5年毎の更新研修についても、先行している相談支援専門員とも合致しており納得感がある者と思われる。

（6）事業分野別、障害分野別等実践研修について

「事業分野別、障害分野別等実践研修」については、前述しているように、任意研修として実施することには概ね賛同が得られたものの、どのような組織が実行していくかの実際の運営面で課題が残る。各地域で都道府県と協力して研修実施が行える組織の育成について検討していく必要がある。

（7）研修プログラム案について（詳細は分担研究3）

基礎研修と実践研修に分けて実施することに関して、都道府県担当者の27.5%、

サービス管理責任者等の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、サービス管理責任者等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、サービス管理責任者等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。

分野別研修の別途実施については、サービス管理責任者等は「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。

基礎研修のプログラムについて、サービス管理責任者等が危惧する内容は、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、サービス管理責任者等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、サービス管理責任者等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。

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い仕掛けが必要になると思われる。

プログラムに関して、サービス管理責任者等は「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。

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はなく、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。

(8) 分野別研修プログラム検討のための基礎的調査について（詳細は分担研究4）

各レベルでの到達目標についての意見からは、初級で基礎的な実践を、中級でモニタリングや人材育成などのサービス管理責任者としての中核的な役割を、上級ではさらに事業所の管理業務やソーシャルアクションなどのより広範な業務を行えるスキルを身につけるという方向性が見いだされ、各レベルの受講にあたっての経験年数については個々の回答でばらつきはあったものの、年数の回答理由について

はこの到達目標に概ね沿ったものになっていた。したがって、受講要件とする経験年数について議論の余地はあるものの、今後の研修プログラムの作成にあたっては、今回まとめられた到達目標を一定の目安と考えることができる。

受講要件については、今回の調査では経験年数を一定の目安として想定していたが、各レベルを受講する上での経験年数についての回答にはばらつきがみられた。これについては、年数設定の理由についての回答より、一定のレベルに達するまでの経験年数についての認識の回答者間でのばらつきのほか、人材不足や事業所内での人材育成の事情により前倒しでの受講の必要性があることも背景にあると推察できる。また経験年数は熟練度の一定の目安とはなり得るが、実際の支援者のスキルは基礎教育や資格に依存する部分もある。前述のような人材育成の要請を鑑みて、実務経験年数については一律ではなく保有資格によってそれぞれ規定するなどの方法を検討することも有効かもしれない。

研修内容については、一般的な知識・スキルについては各分野横断的に必要であるとされる項目が多かった一方、分野ごとに特別な必要のある知識・スキルについては複数の分野で必要とされる項目は少数であり、各分野における個別的な対応が必要であると考えられる。また、特別な学習の必要のある障害については、高次脳機能障害についての学習は成人を対象とした分野横断的に必要であるとされていた。発達障害についても、必要と回答のなかった分野はすでに事業対象としてこれらの障害を含んでいることが想定されることから、分野横断的な学習が必要と考えられる。これら分野横断的に求められる知識・スキルおよび障害についての学習は必修の基礎研修、実践研修、更新研修にカリキュラムとして組み込み、各分野で個別的に必要なものに焦点を絞ることにより、より効率的で実践に即した研修が期待できる。

一方で、研修体系そのものについて、現行の分野区分では障害特性ごとの理解が困難であるといった指摘や、資格要件そのものも見直すべきであるとの指摘もあった。特に、児童は障害、事業の別なく1分

野として設定されている。しかしながら、対象となる障害、また提供するサービス形態は多岐にわたっており、質の向上、担保のためには児童においても分野の細分化を検討することが望ましいと考えられる。さらに、児童においては成人への支援とは異なる点もあることから、自由記載で指摘されているように資格要件、受講要件についても基礎的な研修の設定、児童分野における経験の必要性などを検討することも今後の課題と考えられる。

本調査は対象者が限られており、かつサービス管理責任者としての実務経験を有する者は回答者の半数強であった。ただし、いずれの回答者も実際のサービス提供の場に従事しており、かつサービス管理責任者養成における指導的な立場にあることから、福祉サービス従事者からサービス管理責任者に求められる役割が反映された結果であると考えられる。一方で、今回の結果と現在サービス管理責任者として従事している者の学習ニーズには乖離がある可能性も想定できる。したがって今後さらに幅広く、現在サービス管理責任者として従事している者を対象とした調査を行い、研修内容の精練を図る必要があると考えられる。

【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た。

また、アンケートから、現状の研修体制からの変更点(以下の4点)について概ね

賛同が得られた。

- 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
- 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
- ③更新研修の新設
- 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

次年度に予定しているモデル研修に向け、研修テキストの作成及び候補地の選定を行った上で、実際にモデル研修を実施しさらに検討していきたい。

各研修のプログラム内容については、各研修とも、概ね了解が得られたものと考えられ、モデル研修に向けさらに精査していくこととする。また、各研修日程については、基礎研修は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。実践研修及び更新研修については、いずれも3日間（1日6時間相当）が妥当である。

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。

さらに、分野別研修におけるキャリアレベルごとの到達目標については、初級では基本的な実践ができること、中級ではサービス管理責任者としての中核的な役割、上級ではより広範な事業所や地域全体へのアプローチを行う能力、が期待されており、これらが今後の研修内容の検討にあたり念頭におくべき目標であると考えられる。また、必要な知識・スキルおよび特別な学習のある障害についても各分野共通して必要なものと分野で個別的に必要なもの

に整理された。今後、必須研修と分野別研修の内容の選別にあたってはこれらの結果を参照されることが期待される。なお、現行の分野区分や資格要件についての問題点も指摘されており、これらについては研修体系の見直しにあたって検討すべき点であると考えられる。

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

D. 健康危険情報

なし

E. 研究発表

1. 論文発表
なし
2. 学会発表
なし

F. 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

（※本研究に関しては、申告すべきCOI（利益相反）状態はない。）