

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プログラムについて（分担研究報告書3）

分担研究者 本名 靖（東洋大学 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回程度行い、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回程度行い、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

の開発を目指す。

B. 研究方法

(1) 「研修プログラム」（素案）の検討

スパイラル型ID(インストラクショナル・デザイン)の手法を用いて、研修プログラムの開発を実施する。

第1段階として、過去の研究データからサービス管理責任者等養成研修の在り方を検討し、研修体系及び研修プログラム案（素案）を作成する。

第2段階として、作成した研修体系とプログラム案を都道府県担当者と都道府県の中心的なサービス管理責任者（都道府県から派遣され、国研修を受け、都道府県で研修のファシリテーターを経験している）に対して自記式アンケート調査による確認作業を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修正を行う。

第3段階として、この修正した案に基づいたモデル研修を実施し、最終的な研修体系と研修プログラムを確定することとする。

(2) 調査対象

サービス管理責任者については、各都道府県研修委員会を通じて対象者の抽出と調査の依頼を行った。対象は970名とした。その内訳は以下の通りである。

対象1：サービス管理責任者	人数
国研修の講師	5名
国研修ファシリテーター5名×5分野	25名
一般サービス管理責任者20名×47	940名
合計	970名

対象2：都道府県	人数
都道府県障害福祉局人材育成担当者	47名

(3) 先行研究分析結果

1) 研修体系・プログラム素案の作成

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以下のように抽出した。

課題1：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ため、研修が負担になっているのではないか。

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等、分野別研修内容が実態に即していないのではないか。

課題3：現行の研修要件では、一度だけの研修受講に留まっているが、質を担保するためには、段階的なキャリア形成の仕組みと資格の更新研修が必要ではないのか。

課題4：資格取得後に、事業分野・障害分野別に実践的な研修を行う機会を設ける必要があるのではないか。

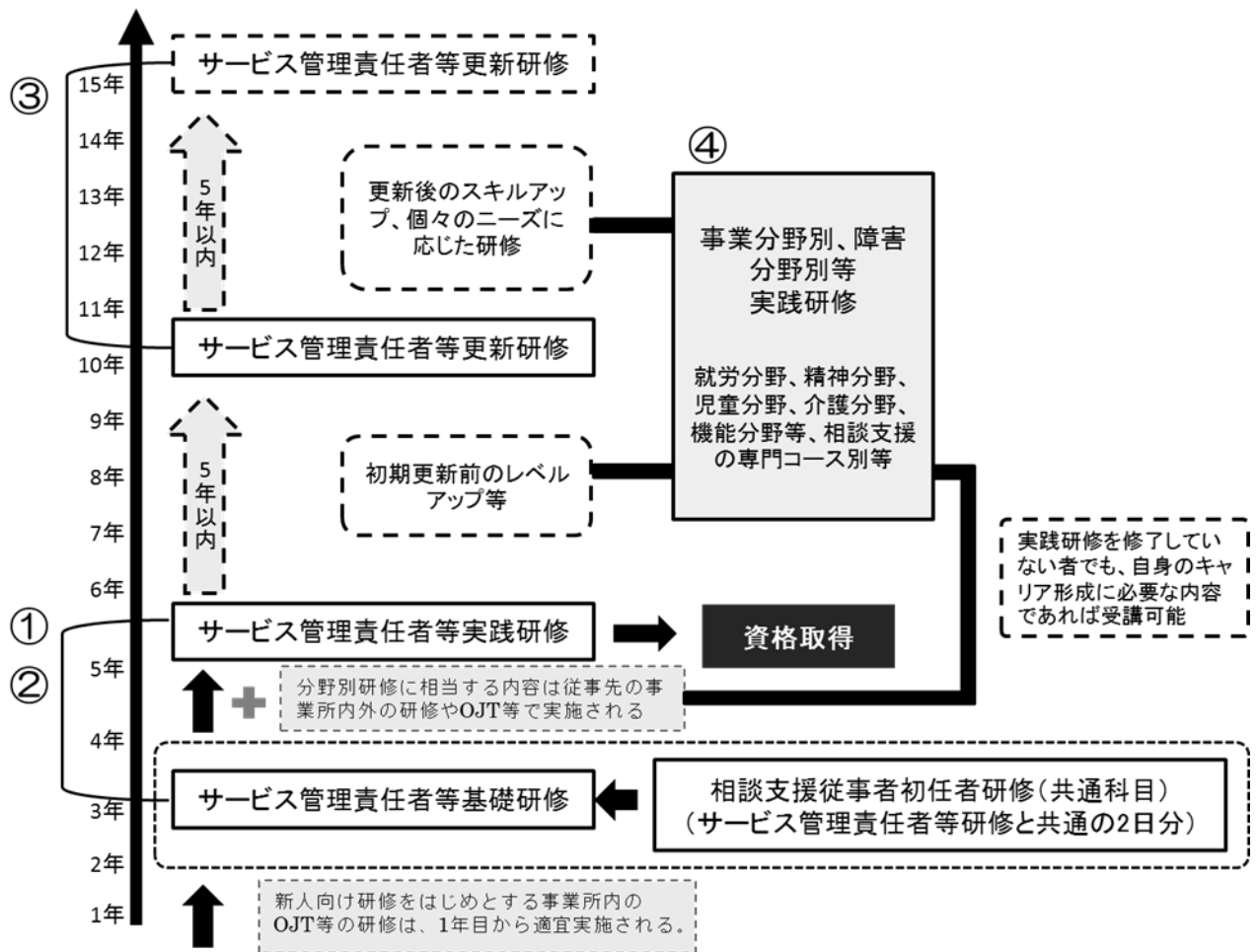
以上の課題から、現状の研修体制の変更点(案)を以下の通り整理した。

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。 【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。 【任意研修】
3	更新研修を新設する（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・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」を図表に示した。

(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る。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する。



図表 3-1 研修体系（素案）の概要

※ 図中①～④は、図表 3-3 から図表 3-6 に示す。

図表 3-2 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、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。

図表 3-3 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的変遷(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マ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(演習)	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。

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)

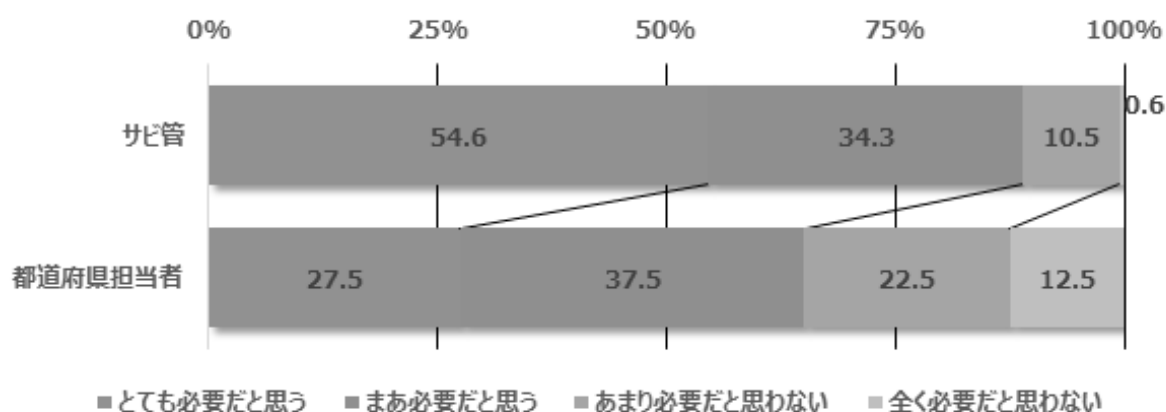
4 つの変更点についてサービス管理責任者（以下:サビ管）と都道府県担当者を比較する。

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	結局分けても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。
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が確実に実行されるか疑わしい→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、年度をまたいで受講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（キャリア形成の観点からも）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と想定される。</p>	<p>基礎・実践研修の内容はサビ管として身につけるべき内容であり、一体的に実施すべき。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

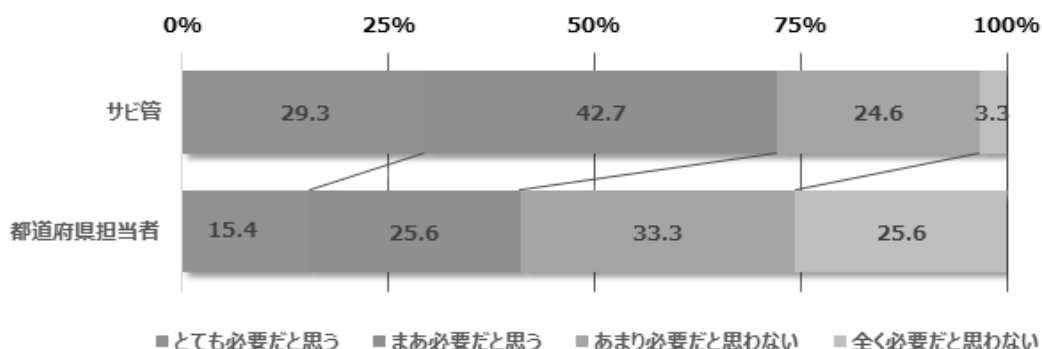
取得することができる。事業所としては5年経過した時点で在籍している職員に研修を受講させたいという事情があり、3年目で基礎研修を受けさせても、その後2年間事業所に在籍しているのかわからないという現状を都道府県担当者は危惧している。この点も重要な指摘であると考えられる。

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良い。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良いと思われる。
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。
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異なることがあるため、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

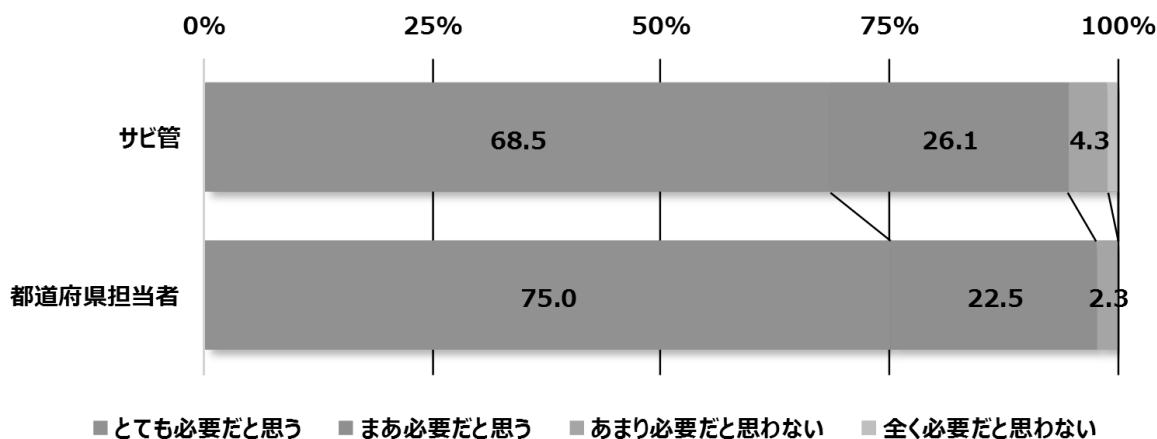
責任者研修に必須のものであると理解している担当者が多いということである。この指摘も十分に考慮する必要がある。

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

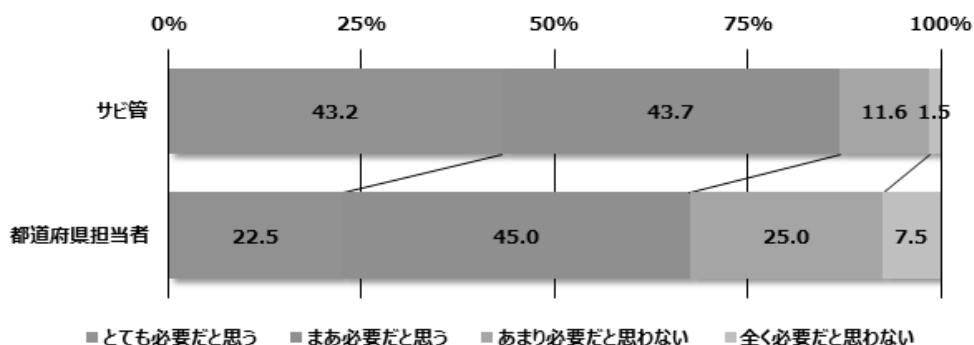


4) 事業・障害分野別実践研修の新設と必要性に応じた選択受講について

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）	
任意にすると受け人があるだろうか	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。プランがつくれ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>

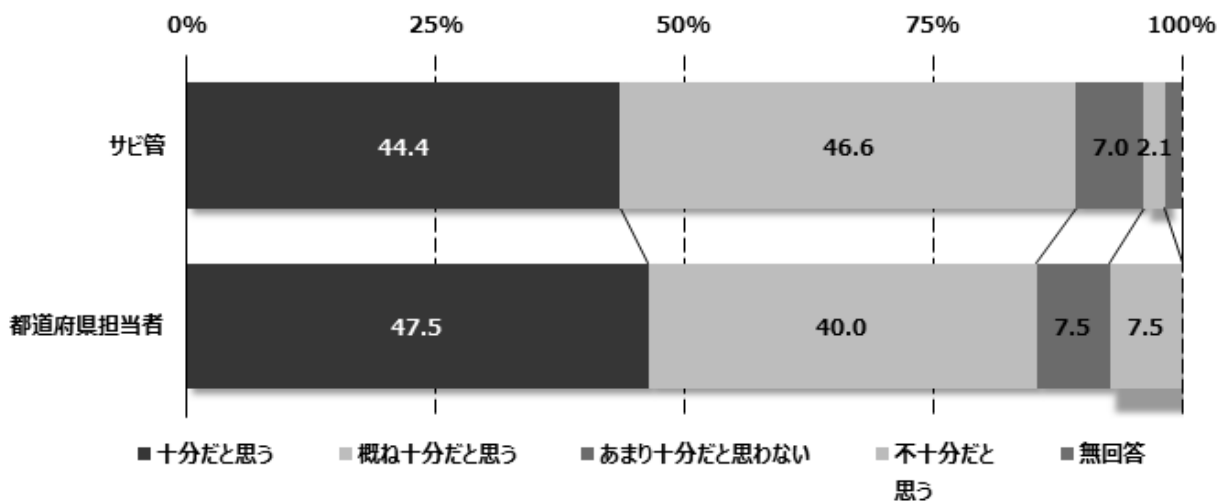
1) 基礎研修の目的について

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 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？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、実際を受講も見込めないと思われるため。	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の変遷（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

	障害者福祉施策及び児童福祉施策の歴史の変遷（講義）		障害者等の役割と責		サビ管の業務（講義）		サビ管の基本的な考え方（講義）		サビ管の提供のプロセス（講義）		サビ管の提供の計画等と個別支援計画の関係（講義）		サビ管の提供の主体（講義）		個別支援計画の作成手順（講義）		個別支援計画の作成（演習）	
	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	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		

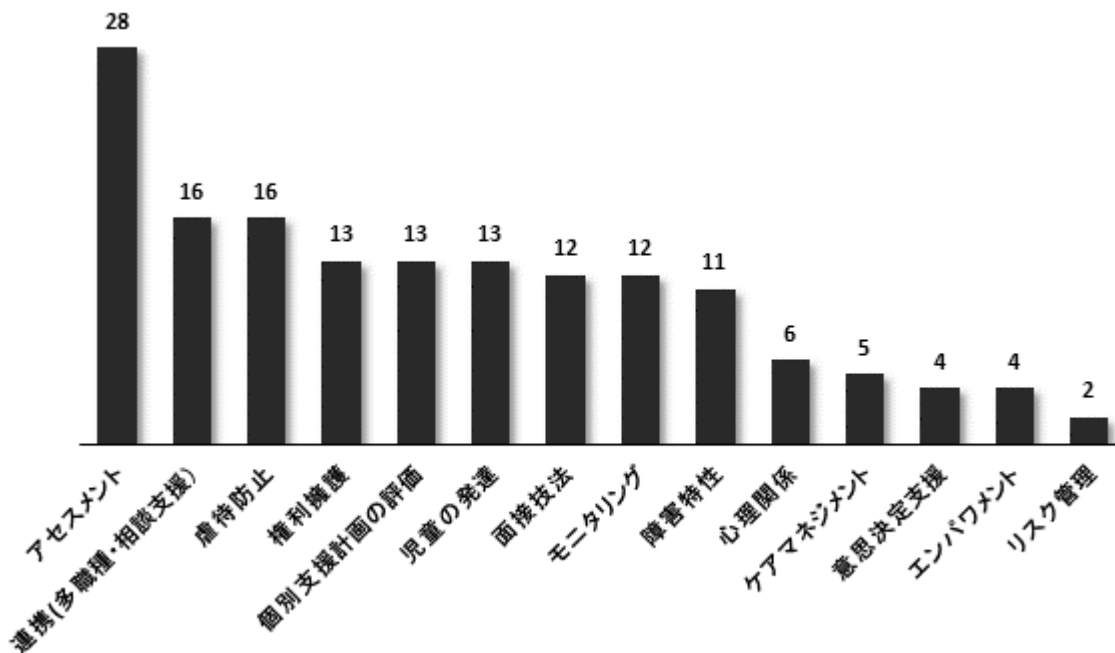
「障害者福祉施策及び児童福祉施策の歴史の変遷（講義）」について、どのような理由で必要ではないと感じたのかについては、調査項目になかったので推測するしかない。この内容がサビ管の基礎研修として必要かどうか吟味すべきだと主張していると理解する必要がある。もちろん、講師が説明する内容は最新の内容であると思われるが、サビ管とし

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の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の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、制度の歴史の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>○利用者の氏名が違っただけで、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ます。</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を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いと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		
			3日未満	3日以上	合計
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 割以上の方がサビ管・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ぬかが決まってくる。

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、事前にどれだけの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よい 	<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で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くない人を見受けたこともあった。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とるべき。
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性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、多くとると際限が亡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、P D C A 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よい。
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O J T 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。	読み込んでの話や、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				合計
		1-6時間	7-12時間	13-18時間	19-24時間	
基礎研修 に必要な 日数	1.0	2	2	0	0	4
	2.0	1	17	5	0	23
	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

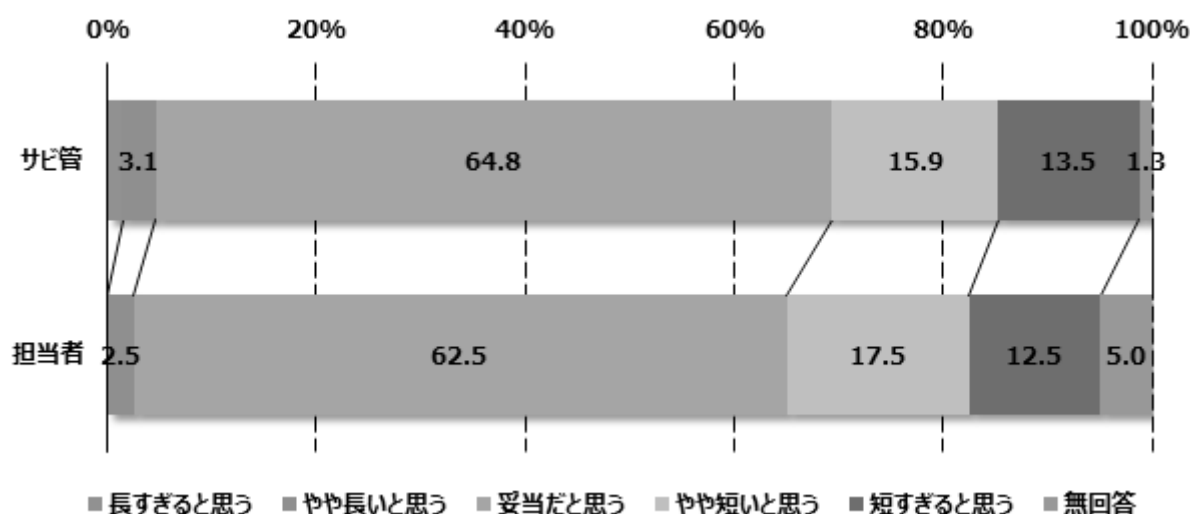
内容から日程を決める根拠となる理由は見受けられない。3日間の理由として「福祉施策から個別ケース演習まで幅広い研修となるため」としていることが目立つ程度である。都道府県担当者は研修の実施方法という観点から日程を考えているだけのようにも感じられる。

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。	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。
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。	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？

<p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>早い人だと20代前半であり、もう少し年齢が上の人が良いと思う。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。</p>	<p>現在、10年の実務経験年数を求めているため。</p>

<p>図表 4-28 サビ管の短すぎると感じる理由</p>	
<p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>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。</p>	<p>年数だけでは計り知ることができないが、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。</p>
<p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>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</p>	<p>専門性に欠けているから（個人差もあると思いますが）</p>
<p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>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。</p>	<p>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</p>
<p>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。</p>	<p>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…。</p>
<p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>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。</p>	<p>事業所内のこと、利用者様のご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。</p>

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年は必要だと思います。
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なる。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。	一概にはいえないが、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の方が良いものがつくれたり、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しる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年では少ないと思っております。
ケアマネと一緒に考えをすべきだと思う。	ケアマネと同様に5年は必要。現場経験が5年は必

	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ぐらいの年数。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→こどもを知り始める。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

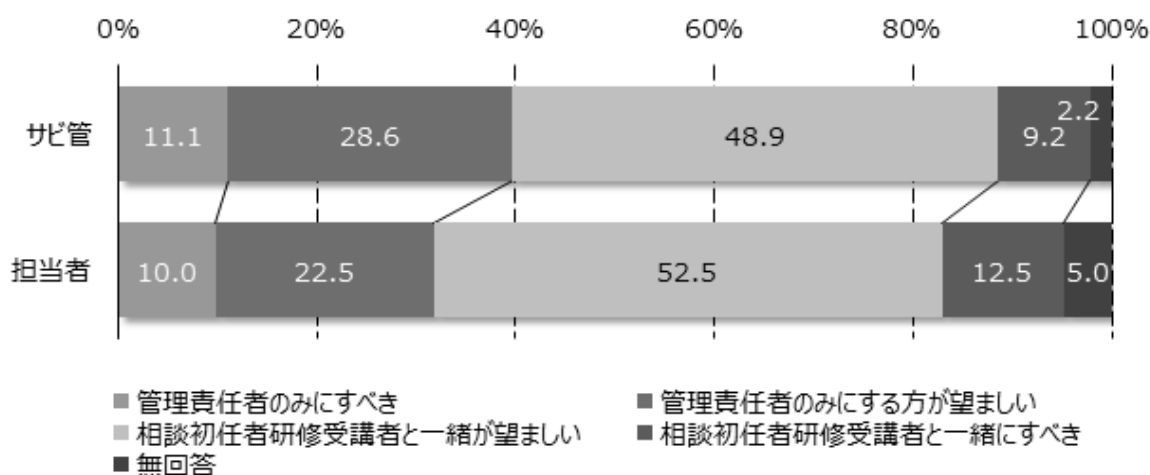
に慣れるのに3年もかかってしまうような施設内研修しか実施していないことが課題だとは誰も感じていない。

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

		研管 み修理 に受責 す講任 べ者者 きの等	み研管 に修理 望す受責 まる講任 し方者者 いがの等	緒修相 が受談 望講初 ま者任 しと者 い一研	修相 緒受談 に講初 す者任 べと者 き一研	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、研修の効果を主に考えるのか、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いいことで、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と。
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あり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、別々に行くことでよりきめの細かい研修が出来るのではないかとと思う。
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しての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しすべき」等の理由で合同の実施を主張する立場もある。

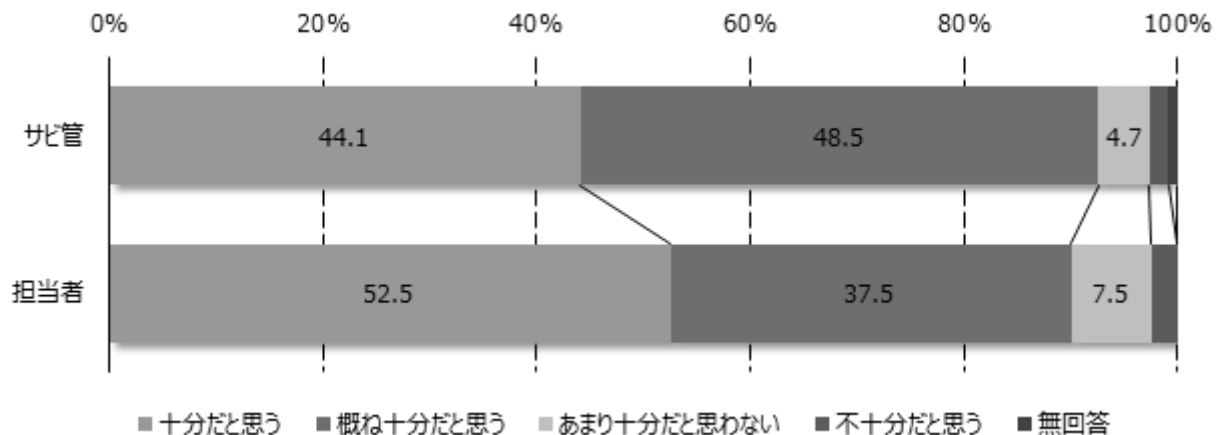
現段階の体制としては合同で実施することが望まれていると判断できる。しかし、合同で実施する場合でも、研修内容を工夫し、サビ管の専門性と相談支援の専門性を区別し、どのような連携が望まれているのか十分に理解できる講義が望まれている。相談支援主体の講義内容にならないように注意すべきである。

(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 う	不 と 十 思 分 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。

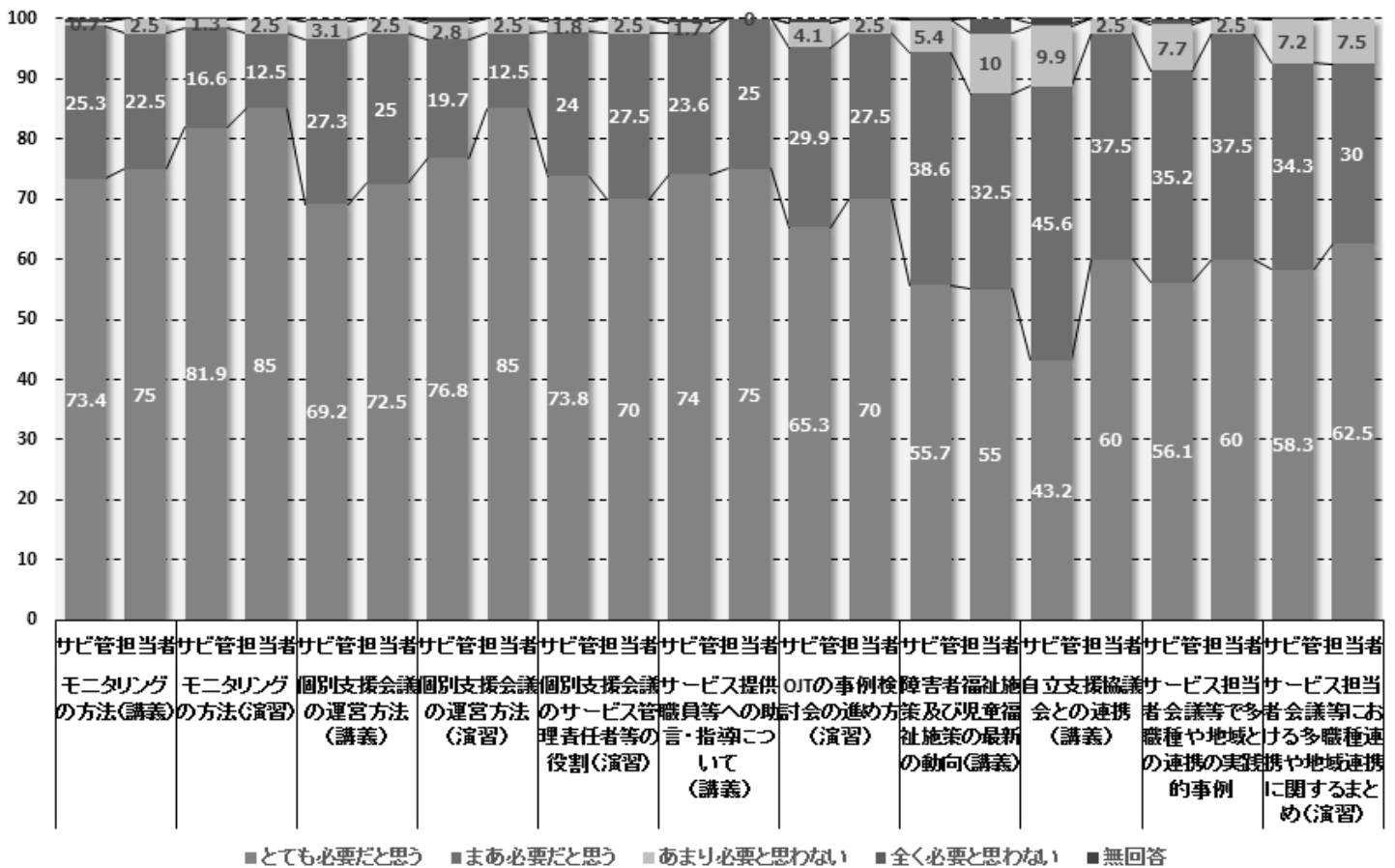
今回の案では基礎研修から2年後の実践研修である。この2年間で個別支援計画を作成するであろうことを念頭に実践研修の内容を構成した。しかし、基礎研修受講後、実践研修受講者がこちらの意図した経験を積むことができるのかどうかは不明である。この間に事業別、障害分野別実践研修を受講できる体系にはなっているが、必須ではなく選択受講である点が疑問である。

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

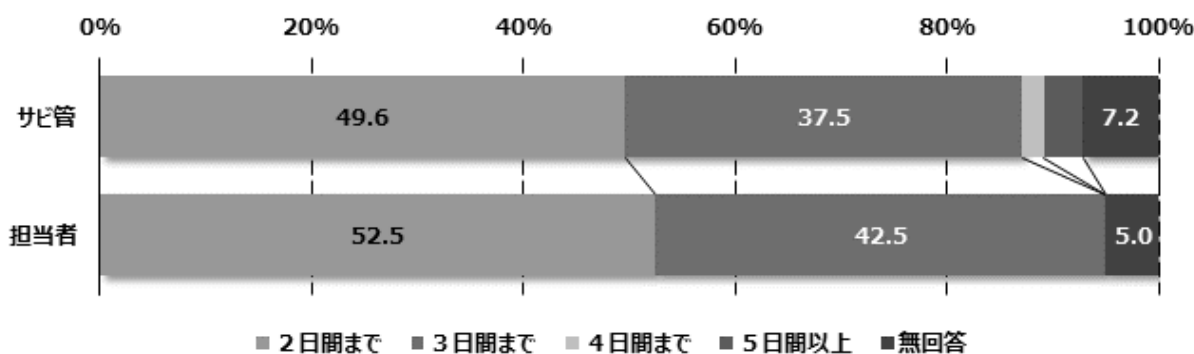
の連携が含まれると考えられるが、現実的には事業所内の個別支援計画の作成と個別支援会議の運営等ではいっぴいになっている現実があるから、このような必要度の評価に繋がっているのではないかと推測できる。

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の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が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。

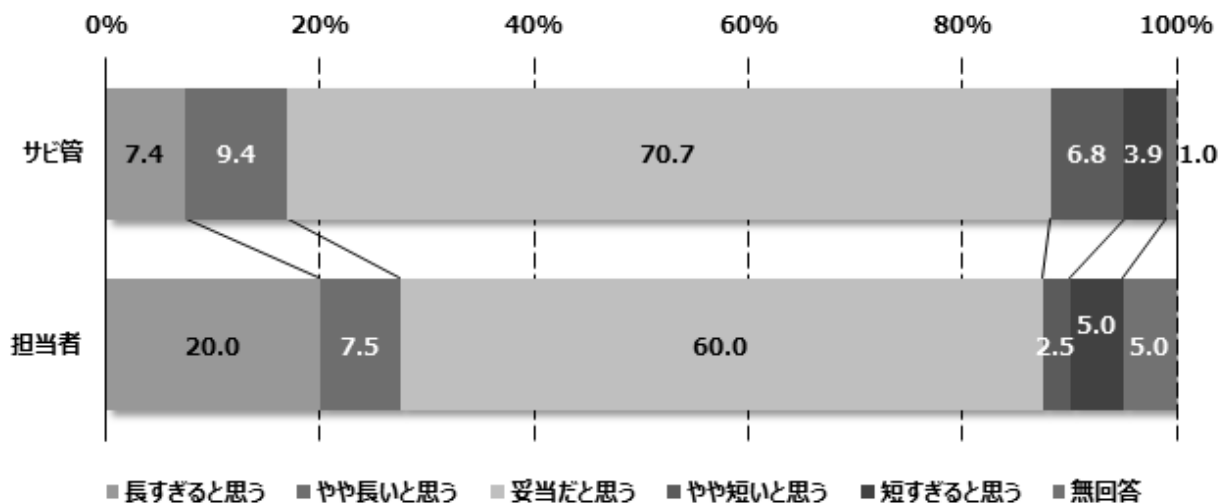
図表 5-5 研修に必要な日数の回答理由

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ずるため

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の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。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。</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。</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ないため、開設が遅れるなどの混乱が生ずると思われる。</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

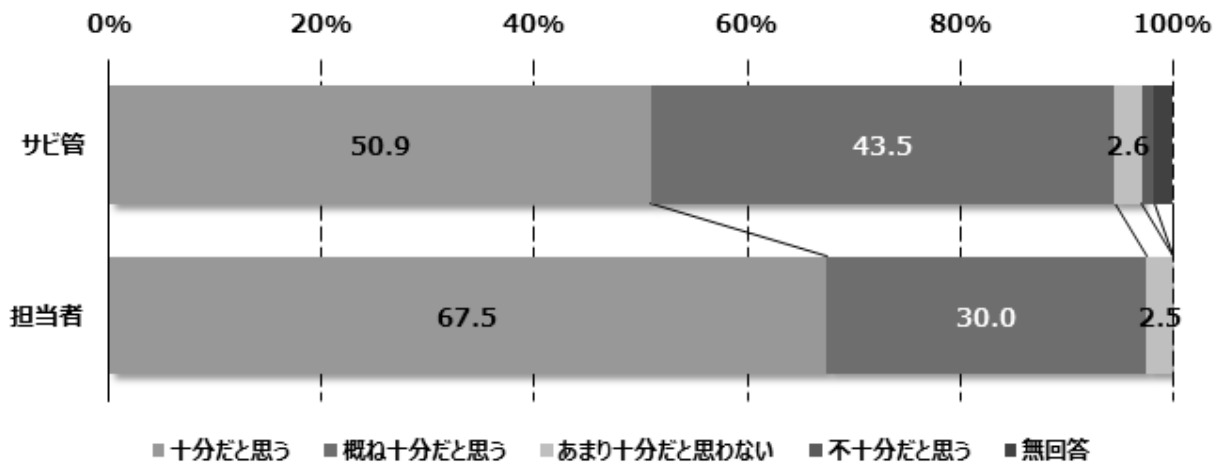
道府県担当者が地域の障害福祉サービスの質にこだわらないで、量にだけこだわる状況に追い込まれていることも理解できるが、質と量の観点から今回のサビ管研修体系（案）を検討することも期待したい。

(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 思分 うだ	分概 思だ うと十	と十あ な思分 いわだり	だ不 と十 う思分	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、より実際の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

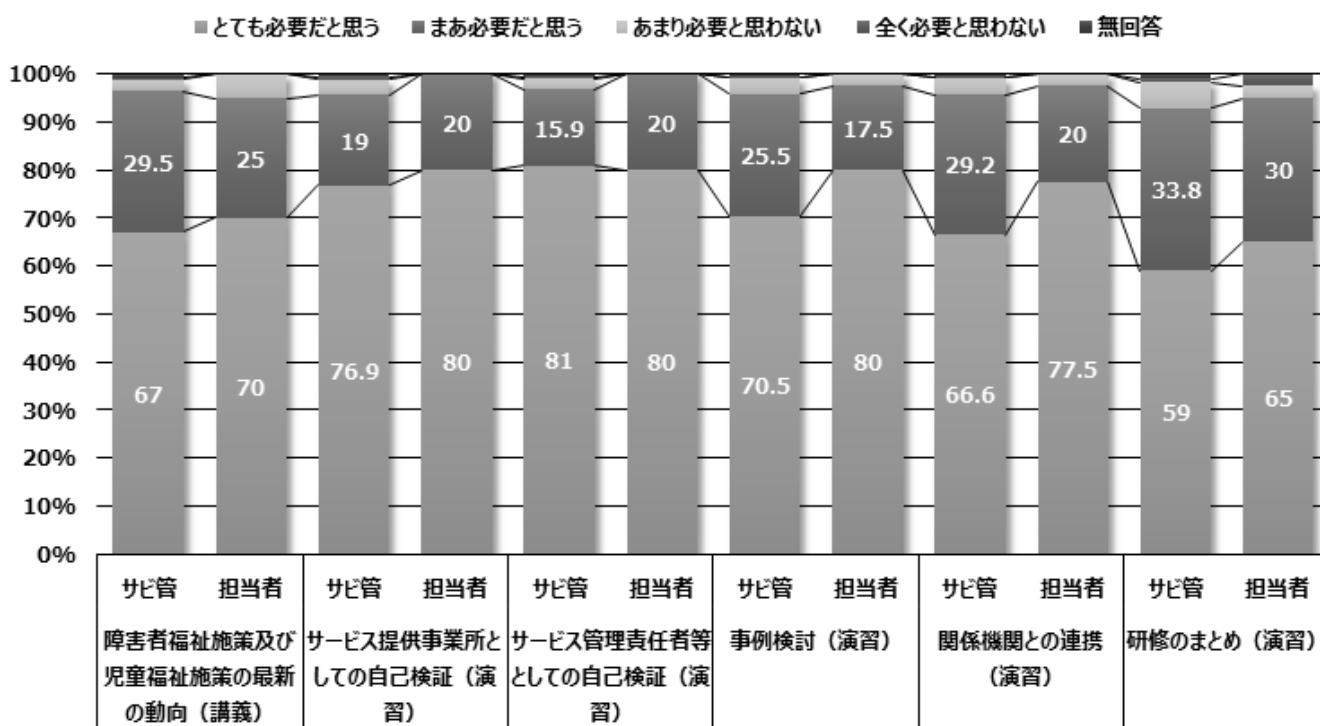
図表 6-3 に更新研修項目の必要度についてまとめた。全ての項目でサビ管・都道府県担当者共に「とても必要・まあ必要」を合わせると 90% を超えている。この結果から更新研修項目としてあげたものは概ね承認されたと判断して良い。

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 と も 思 必 う 要	ま あ と 必 思 要 う だ	と あ 思 ま わ り な 必 い 要	全 思 く わ 必 な 要 い と	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)



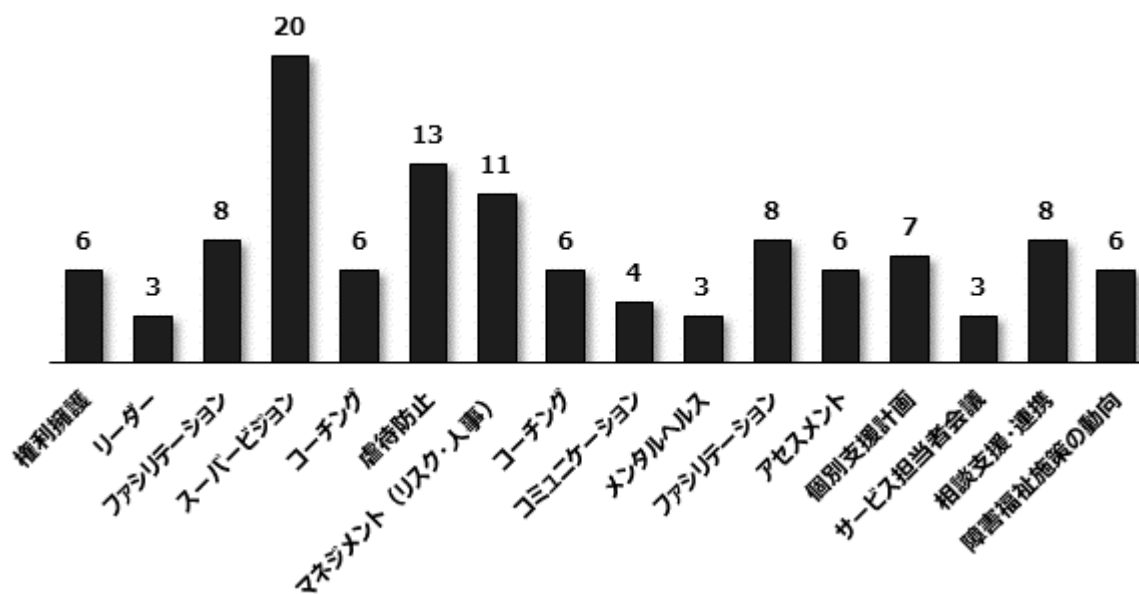
3) 更新研修で更に必要な研修項目

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

て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。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。

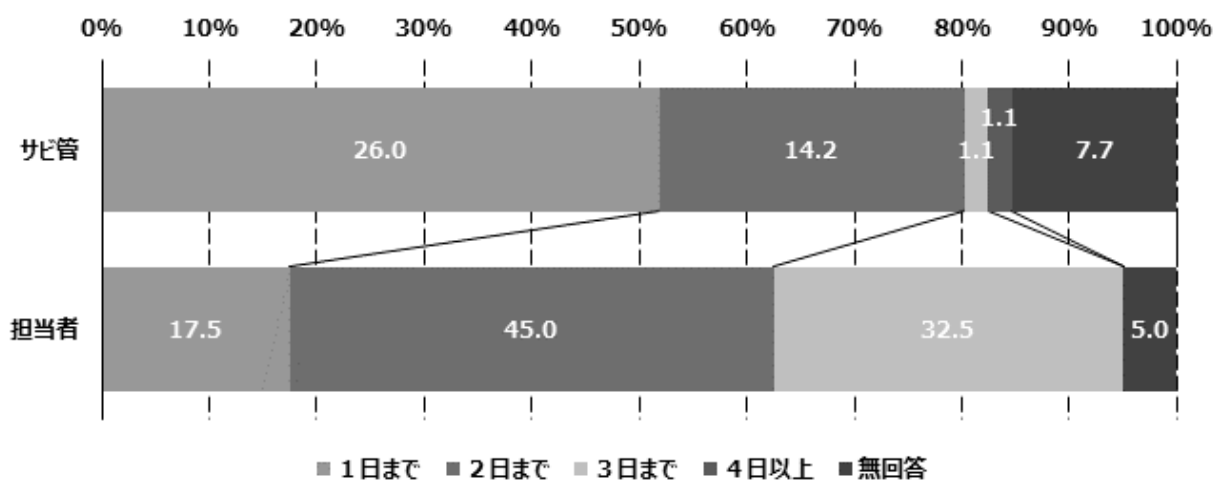
図表 6-4 更新研修項目で更に必要な項目



4) 研修に必要な日数

図表 6-5 更新研修に必要な日数

		1日 まで	2日 まで	3日 まで	4日 以上	無 回 答	合 計
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される。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"> ・相談支援従事者現任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…という声もかかれています。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 年間で色々と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 年間で色々と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、せっか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、他の項目と合わ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。

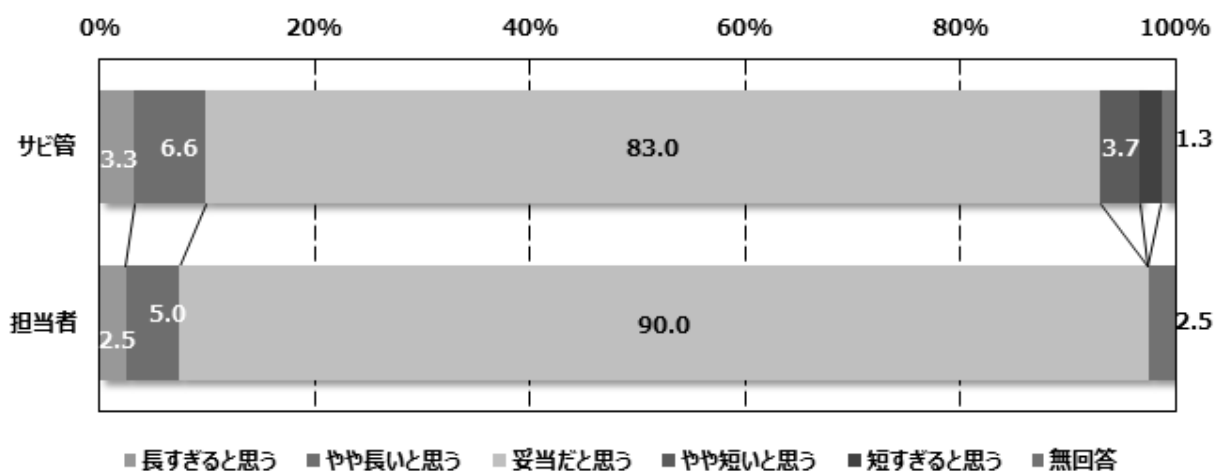
都道府県担当者が 3 日としているのは、相談支援専門員の更新研修が 3 日間であることを根拠としている。研修内容が同程度であれば、サビ管の更新研修も 3 日間とすることの根拠となる。サビ管も相談支援専門員と同様の 3 日間と指摘している人が数名みられる。研修内容から 3 日間の根拠を明確に示しているサビ管もみられる。研修内容から日数を決

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るのかということで、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 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 ぎ う 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か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