

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、平成27年度に、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。また、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。さらに、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。

平成28年度は、平成27年度に明らかにした研修体系に立脚しながら、開発した研修プログラムにしたがってテキストを作成し（分担研究1）、「サービス管理責任者等基礎研修」、「サービス管理責任者等実践研修」のモデル研修を実施した（分担研究2）。基礎研修対象者は実務経験3年程度のサービス提供従事者、実践研修対象者は実務を行っているサービス管理責任者等とし、東日本（千葉県）・西日本（滋賀県）において実施した。これらの研修プログラム及び研修内容の有効性を①研修の事前・事後調査（研修目標の達成度、研修内容の伝達性等を評価）、②講師・ファシリテーターによる振り返りにより検証した。

また、分担研究3において、相談支援専門員の業務実態とサービス管理責任者等との連携に関する調査を実施し、その必要性を明らかにした。

さらに、分担研究4において、精神障害を主たる対象とする福祉事業所におけるサービス管理責任者へのインタビュー調査を行い、現在のサービス管理責任者としての業務内容、これまでに習得した知識・スキルとその方法、今後習得したいスキル・知識について語られた部分を抽出し、類似の内容ごとに整理しカテゴリ化を行った。

研究分担者

分担研究1：大塚晃 上智大学 教授

分担研究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、平成27年度に明らかにした研修体系に立脚しながら、開発した研修プログラムにしたがってテキストを作成するこ

とを目的とする。

分担研究2では、「サービス管理責任者等基礎研修」、「サービス管理責任者等実践研修」のモデル研修を実施し、分担研究1で作成したテキストを含めて研修内容の検証を行うため、受講者に対して行ったアンケート結果を分析し、研修内容をブラッシュアップすることを目的とする。

分担研究3では、相談支援専門員の業務実態とサービス管理責任者等との連携を調査し、サービス利用者のより充実した生活を支えるために相談支援専門員とサービス管理責任者等にどのようなことを望んでいるのか、またどのように連携しようと考えているのかを明らかにし、サービス管理責任者等研修内容を充実することを目的とする。

分担研究4では、精神障害を主たる対象としている福祉サービス事業所におけるサービス管理責任者の業務内容や、そのために習得した知識・スキルを尋ね、サービス管理責任者の現在の業務内容と、それに至るまでの知識・スキルの習得方法を明らかにし、サービス管理責任者のキャリア形成に資する研修カリキュラムへの示唆を得ることを目的とする。

B. 研究の方法

B-1. テキスト作成のための文献調査

基礎研修テキストについては、厚生労働省における現行の「サービス管理責任者等指導者養成研修テキスト」を土台に、5分野1本化を意識したテキスト内容を検討する。演習部分については、相談支援専門員との連携及び他事業所のサービス管理責任者等との連携も学べる内容とし、アセスメントの基本等の要素は残しつつ、個別支援計画作成のために多職種連携が必須であることを強調した内容とすることを検討する。

実践研修テキストについては、障害のある人もない人も同じ人間であることについて演習を通じて再確認し、人間が持つ強みに着目した支援とはどのようなことなのか学ぶ内容とするとともに、受講者が持ち寄った事例を用いて、事例検討の演習を通じた指導・助言

の実際や、自立支援協議会を活用した地域連携の実際を学ぶ内容とすることを検討する。

基礎研修・実践研修を通じ、サービス管理責任者等の業務内容を網羅した研修内容とするための文献調査を行ったうえテキストを作成する。

(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等を参考にした文献調査を踏まえたテキスト作成であることから、倫理面への配慮は特段必要ないと判断した。

B-2. モデル研修の実施及び受講者へのアンケート調査等

作成したテキストを用いて、「サービス管理責任者等基礎研修」、「サービス管理責任者等実践研修」のモデル研修を、東日本（千葉県）・西日本（滋賀県）において実施する。

モデル研修実施前に、障害福祉の制度等に関する基本的な知識を問うテストを実施し、受講者の知識度を確認するとともに、モデル研修修了後に、受講内容を問うテスト並びに習得度、難易度、時間妥当性等に関するアンケートを実施する。

テスト内容及びアンケート内容については、研究班において検討の上作成する。

(倫理面への配慮)

倫理的な配慮として、和洋女子大学人を対象とする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. 相談支援専門員の業務実態とサービス管理責任者等との連携に関する調査について

(1) 研究対象

神奈川県指定相談支援事業所478カ所

(2) 調査方法

郵送によるアンケート調査

(3) 調査期間

平成29年3月20日（月）～4月9日（日）

(4) 調査内容

- 1) 相談支援事業所の概要
- 2) 相談支援事業所の業務内容
- 3) サービス管理責任者等との連携
- 4) 相談支援事業所の現状と課題
- 5) 回答者の属性

(倫理面への配慮)

この調査は東洋大学ライフデザイン学部研究倫理委員会の承認を得て実施した。

B-4. 精神障害を主たる対象とする福祉事業所におけるサービス管理責任者へのインタビュー調査

主に精神障害をサービス対象とする障害福祉サービス事業所のうち、グループホーム、生活訓練、就労継続支援 A 型または B 型、就労移行支援のいずれかにおいて現在サービス管理責任者として従事しているスタッフを対象として、半構造化面接を実施した。インタビューでは、現在の業務内容、初任時からこれまでの業務内容および習得してきた知識・スキルとその習得方法、習得できていればよかったスキル、今後のキャリアについて尋ねる項目のほか、研究参加者の基本属性についても尋ねた。インタビューの逐語録より、現在のサービス管理責任者としての業務内容、これまでに習得した知識・スキルとその方法、今後習得したいスキル・知識について語られた部分を抽出し、類似の内容ごとに整理しカテゴリ化を行った。今回の結果では、主にカテゴリ化された結果を提示する。分析には MAXQDA 12 を用いた。

(倫理面への配慮)

調査にあたっては本研究の目的および方

法を文書によって説明し、書面による同意を得た上で実施した。また、逐語録は匿名化した上で分析した。なお、本研究は国立精神・神経医療研究センター倫理委員会の承認を得て実施した（承認番号：A2015-131）。

C. 研究結果

C-1-1. サービス管理責任者等研修（基礎研修）テキストの作成

※テキスト本体は別冊を参照

テキスト作成については、大卒を大塚分担研究者が提示し、講師を務めた本名分担研究者、高木、研究協力者がアレンジを加えた。

(1) 目的・対象者について

平成27年度において整理した基礎研修の目的及び対象者(素案)については以下の通り。

(目的)

- ・ 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。

(対象者)

サービス提供事業所において3年の実務経験を経た者

今年度、あらためてテキスト内容の作りこみを行ううえで、強調すべきことを盛り込む必要が見えてきた。

それは、講義だけでなく、演習においても

相談支援専門員との連携及び他事業所のサービス管理責任者等との連携も学べる内容とし、アセスメントの基本等の要素は残しつつ、個別支援計画作成のために多職種連携が必須であることを強調した内容とするものである。また、基礎研修を修了した者の想定される役割等についても明確化した。

修正後の目的を以下に挙げる。

(修正後)

- ・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。
- ・『個別支援計画』作成・修正の能力を、演習等を通じて獲得するとともに、多職種連携が個別支援計画作成に必須であることを押さえる。
- ・各分野ごとの視点についても講義で押さえておく。
- ・修了時の到達レベルはアセスメントからモニタリングまでの一連のプロセスを理解したうえで、個別支援計画を作成・修正することができるレベルとする。
- ・修了後の役割像としては、各事業所内においてサービス管理責任者等の指導の下、実際に個別支援計画の作成・修正に携わることを想定。
- ・基礎研修修了者は、基礎研修修了後2年間において個別支援計画作成の臨床を経た後に、実践研修を受けるものとする。
- ・制度的には、基礎研修修了者は事業所において個別支援計画素案を作成することができるように構築する。

対象者については変更なしとした。

(2) 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

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ことを獲得目標とした講義であるが、土台とした「サービス管理責任者等指導者養成研修テキスト」では、「歴史の変遷」については詳細な内容が盛り込まれていなかったため、障害者福祉施策を進める原動力となった当事者の運動なども盛り込んだものとした。

(3) サービス管理責任者等の役割と業務（講義）について

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）を理解することを獲得目標とした講義である。

サービス管理責任者等の要件について、現在、本研究において検討中の案も盛り込んだ。

(4) サービス提供の基本的な考え方（講義）について

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ことを獲得目標とした講義である。

個別支援計画やモニタリング、日々の記録から事例を積み重ね、各事業所において標準的なサービス提供の内容を作り上げる必要性について加えた。

(5) サービス提供のプロセス（講義）について

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ことを獲得目標とした講義である。

基礎研修の中では中核的な講義といえ、上記の講義内容を踏まえ、身体障害者の事例を用いながら、全体的に統合していく内容とした。

日々の記録の意義や書き方についても盛り込んだものとした。

(6) サービス等利用計画等と個別支援計画の関係（講義）について

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。

以上を獲得目標とした講義である。

相談支援との連携を軸にこれまで述べてきた「連携」を深掘りした内容とした。

(7) サービス提供事業所の利用者主体のアセスメント（講義）について

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。各分野における異なる視点について理解することを獲得目標とした講義である。

「利用者主体」を「本人中心」ととらえ、「ニーズ」についても解説を加えた。また、アセスメントの基本は本人のニーズを明らかにすることであり、意思表示が円滑にできない利用者に対する意思決定支援の重要性もガイドライン案を紹介しつつ詳細に解説した。

さらに、ストレングス視点のアセスメント、リフレーミングの解説も加えた。

各分野の視点についても、児童分野を中心に盛り込んだが、時間配分が難しく十分な時

間が取れなかったため、「各分野のアセスメントの視点」については、講義を分けて別に時間をとることが必要であり課題が残った。

(8) 個別支援計画作成のポイントと作成手順（講義）について

個別支援計画がリスクマネジメントのみに陥らないように、エンパワメントの視点やストレングスモデルを理解するとともに、作成の手順を習得することを獲得目標とした講義である。

精神障害があり、長期入院から退院して地域生活を始めるという事例を通して、個別支援計画作成のポイントを振り返るものとなっている。演習前の総まとめである。

5分野を一本化することもあり、「サービス提供のプロセス」とは異なる障害種別の事例とした。

(9) 個別支援計画の作成（演習）について

サービス等利用計画等を踏まえ、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。検討結果に基づき、支援目標、支援内容を設定し、個別支援計画を作成することを獲得目標とした演習である。

事例は、日中活動として就労継続支援B型事業所（以下「就労」）を利用、居住の場としてグループホーム（以下「GH」）を利用する精神障害者の事例を使った。受講者は就労班とGH班に分かれ、それぞれの個別支援計画を作成するが、合同のサービス担当者会議で、それぞれの視点の違いに気づかせる内容となっている。指導者養成研修でも使われている事例であり、よく練られたものとなっている。

(10) 個別支援計画の実施状況の把握（モニタリング）および記録方法（講義）について

平成27年度の研究時点においては、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・手法等を理解することを獲得目標とした講義として設定した。

しかしながら、テキスト作成の作りこみのうえで、上記（9）で使った事例のモニタリングを演習で行った方が効果が高いのではないかということになり、再検討の結果、「個別支援計画の実施状況の把握（モニタリング）（演習）」として実施した。

また、記録方法については「サービス提供のプロセス（講義）」の中に含めることとした。

C-1-2. サービス管理責任者等研修（実践研修）テキストの作成

※テキスト本体は別冊を参照

(1) 目的・対象者について

平成27年度の研究時点においては、以下の通り整理していた。

(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。

(対象者)

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

基礎研修と同様に、実践研修を修了した者の想定される役割等についても明確化した。以下に修正後の目的を挙げる。

(修正後)

・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。

・修了時の到達レベルは、2年間の個別支援計画素案作成・修正素案作成の経験をベースに個別支援計画作成・修正について熟達し、関係機関との連絡調整や支援会議の運営、サービス提供職員に対する技術的な指導・助言等一連のサービスプロセス管理業務が行えるレベルとする。

・修了後の役割像としては、実践研修修了により従来のサービス管理責任者等の業務に携わること（サービス管理責任者等資格取得）を想定。

対象者については変更なしとした。

(2) モニタリングの方法（講義・演習）について

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ことを獲得目標とした講義・演習である。

まず、導入として20分程度の時間を割り、ガイダンス、全体司会者・ファシリテーター紹介等を行う。また、各グループの自己紹介、役割分担（グループ内で司会者、記録者、発表者を決める）を行う。

ガイダンスでは、演習の基礎・前提となる考え方・価値として、以下のことを強調する。

この演習でケアマネジメントの流れの中

での、サービス管理責任者等の役割を学んで、チームアプローチの強化を図り、質の高い支援を実現して欲しいことを伝える。

また、今回の演習では、障害のある方も私たち(受講者)と同様に人生のさまざまな場面で困難な状況になれば、他の人やさまざまな資源を活用し、それを克服している。自分が建てた計画で成果がなければ、その計画は的を射ていないことに気づいていただく。決して、利用者の責任にしないことが重要となることを伝える。

配布物の確認、演習手順等の確認を行う。

Section1 人としての普遍性の確認

障害者の支援は特別なものではなく、自分と同じ人間としての関わりを理解し、それらを前提に支援する。

Section2 人生の価値 生きる糧の確認

自分自身が人生において大事にしているものを確認し、他人から見たらちっぽけなことでも、自分自身にとっては非常に重要な事柄があることを理解する。また、人がなにかの行動を起こす時には、内発的な動機が必要となることも理解する。

Section3 関係づくり:利用者との信頼関係をつくる(講義)

関係性が根本であり、本質。支援的な関係の重要な要素。

この姿勢であなたも支援にあたっているか。高圧的ではないか。してやっているとといった態度ではないか。

Section4 内発的動機「はい/Yes」の重み(自分自身の目標設定)

研修受講者も自分の人生の目標が上手くいかなかったり、別なものに変わってきたことを確認する。それはいけないことではなく、人として当たり前のこと捉える。利用者も私たちと一緒にだと気がつく。うまくいかない理由は、ひとそれぞれだが、人が生活を変える時はそれなりの理由(内発的動機)が必要とな

ることを理解する。

基礎研修の最後で、事例を用いたモニタリングは一通り学んでいることを前提に、日々の業務の中で忘れられがちな、人間の普遍性や内発的動機によって生活が変化することについて学ぶ内容とした。これらの視点は支援の前提となるものであり、モニタリングを行う際に忘れてはならないことである。

(3) 個別支援会議の運営方法(講義・演習)について

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ことを目標とした講義・演習である。

Section5 人生の時期 利用者の置かれている日常の確認【演習事例1】

支援の内容や方法を段階的に捉え、現在の状況に合わせた支援方法やアセスメント、関係性作りがあることを理解する。決して、支援者が支援しやすい方法やできることも取り上げてしまうような支援方法を選択しない。

支援関係者(職場の同僚など)を信じ、チームアプローチの重要性を理解する。

「一朗さん 24歳 ダウン症候群 母との二人暮らし」の事例を用いる。

Section6 利用者との関わり 関係性の構築・確認

前半

Section5の想定により、援助方針や具体的な内容は異なるはず。援助方針の決定や具体的な支援内容には根拠をもって考える。当事者のペースが大事で、支援者のペースで進めてはいけない。

後半

心の糧などを議論することで、福祉サービ

スだけでは支援できないことを理解する。利用者の変化につながる動機、きっかけを探るということは、関係性の構築から始まる。そして、定期的なケース会議により、参加者(チーム)の様々な意見やアイデアに耳を傾け、自分自身だけでは考えつかないような支援のアイデアを得たり、視点が広げることを実感する。

一方で、サービス管理責任者として人材育成を意識した指示の出し方や促しも重要になることに気づく。

Section7 職員教育・人材育成・実務指導

前半

個人の責任だけに捉われた検討ではなく、職員教育・育成と職場体制によるチェック機能など幅広く両者を検討し、サービス管理責任者等としての役割を探る。このあとのロールプレイのヒントとなる意見交換を促す。

ロールプレイ 場面1

事業所内での検討結果を踏まえて、本人や家族に出席してもらって個別支援会議へ向けた事前の会議とする。担当者個人の資質の問題とせず、事業所全体での課題共有により、少しでも質の高いサービス提供を目指すような前向きな議論とする。

後半

ロールプレイ 場面2

本人や家族への現況説明を行い、少しでも一朗さんにとって有意義なサービス利用を図っていくことを説明し同意を得る。一朗さんや家族の理解が得られるようなわかりやすい説明によって、安心感が生まれるような会議運営を心がける。

ロールプレイの感想をグループ内で共有する。時間があれば全体共有。

(4) サービス提供職員への助言・指導について(講義・演習)について

平成27年度の研究時点では、演習のみとなっていたが、サービス管理責任者等の役割の

なかでも、「サービス提供職員への助言・指導」については、支援内容の確認や助言、権利擁護・法令遵守等への確認や助言をするための仕組みや、チームで支援する上で欠かせない報告・連絡・引継ぎ等(業務的コミュニケーション)が事業所内で効率的に行う仕組みの理解が必要であるため、講義も取り入れている。

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ことを獲得目標としている。

サービス提供職員への助言・指導について(講義)

サービス管理責任者等の役割にあるサービス提供職員への助言・指導について、個別支援会議以外の日々のかかわりの中で、●支援内容の確認や助言、権利擁護・法令遵守等への確認や助言をするための仕組みについて理解する。また、●チームで支援する上で欠かせない報告・連絡・引継ぎ等(業務的コミュニケーション)が事業所内で効率的に行う仕組みを理解する。

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)

サービス管理責任者等の役割を理解した上で、事業所(組織)での体制整備(仕組み)について議論する。

1. 上記●について自己の業務を振り返り、「自己振り返りシート」に記入する。
2. 「自己振り返りシート」の内容をグループ間で共有し、それぞれの事業所で必要なことを議論し、自らがサービス提供の要であることを確認する。
3. グループで話し合った内容を発表する。

(5) OJTとしての事例検討会の進め方(講義・演習)について

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ことを獲得目標とした演習である。

事例検討の意味を再確認し、専門職個人の能力には限界があることを共有し、チームアプローチの強化や人材育成にも効果があることの理解を深める必要があるため、「OJTとしての事例検討会の進め方(講義)」を前半に入れた。

受講者が提出した事例を各グループで1事例選定し、グループごとに検討する。

人物像や環境を共有する質問、人物や環境などのストレングスに関する質問等により、事例の理解を深めたうえで、今後の方向性の確認を行う。

最後に感想の共有、スーパーバイザーが参加している場合は助言を受ける。

(6) サービス担当者会議等におけるサービス管理責任者等の役割(多職種連携や地域連携の実践的事例からサービス担当者会議のポイントの整理)(講義)について

多職種連携や地域連携の実践的事例から、相談支援専門員との連携や関係機関との連携方法について学び、自身のサービス管理責任者等業務と照らし合わせて考える。

平成27年度の研究では、「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)」としていたが、テキスト作成の段階で、サービス管理責任者等の役割を整理させたほうが良いのではないかの検討により、サービス担当者会議のポイントの整理を講義にて行うこととした。

(7) 自立支援協議会との連携(サービス管理責任者等から発信され、サービス担当者会議で確認された地域課題を地域ニーズとし

てとらえ、自立支援協議会に報告する)(講義)について

相談支援専門員と連携して担当者会議の開催や自立支援協議会への参加方法について事例を通して学び、自身のサービス管理責任者等業務と照らし合わせて考える。

前述の(6)から引き続き、自立支援協議会におけるサービス管理責任者等の役割を講義する場が必要との判断から講義を設けた。

(8) サービス担当者会議および自立支援協議会との連携の実線報告を受けて、自己の振り返りとグループ討議(演習)について

サービス管理責任者等の役割である関係機関との連携、担当者会議の開催、自立支援協議会への参加について自己の業務を振り返り、グループの意見を参考にしながら今後どのように進めていけばよいのかを考え、発表する。

(9) 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向(講義)について

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ことを獲得目標とした講義である。

これまでの一連の講義・演習と性格を異にするため、最後の時間に行った。

内容は、その時々の障害福祉関連のトピックスが主となる。今回は障害者総合支援法改正等が主なものであった。

C-2. 「サービス管理責任者等基礎研修」及び「サービス管理責任者等実践研修」のモデル研修の実施

C-2-1. 「サービス管理責任者等基礎研修」のモデル研修の実施

(1) 実施概要

千葉県及び滋賀県において、「サービス管理責任者等基礎研修」のモデル研修を実施した。

(千葉県)

日時：平成28年11月18日～20日

場所：千葉市中央コミュニティセンター

参加人数：7名

(滋賀県)

日時：平成29年2月24日～26日

場所：滋賀県庁内 会議室

参加人数：29名

(2) アンケート回答者属性について

サービス管理責任者等モデル研修の基礎研修の参加者36名の所属法人の種類についてみると、「社協以外の社会福祉法人」が41.7%と最も多く、次いで「NPO（特定非営利活動法人）」（16.7%）、「社団法人・財団法人」（13.9%）と多くなっていた。

参加者の所属事業所が実施している分野についてみると、「知的分野」が58.3%と最も多く、次いで「身体分野」、「精神分野」が共に50.0%と多くなっていた。

事業所が実施しているサービスについてみると、「共同生活援助（グループホーム）」が44.4%と最も多く、次いで「就労継続支援（B型）」が41.7%、「生活介護」が30.6%と高くなっていた。

役職についてみると、「役職は特にない」が63.8%と最も多かった。

保有資格についてみると、「ヘルパー2級」が36.1%と最も多く、次いで社会福祉主事（25.0%）、「介護福祉士」（22.2%）と多くなっていた。

性別についてみると、「男性」が44.4%、「女性」が52.8%であった。

年齢についてみると、「30歳代」が30.6%と最も多く、次いで「40歳代」（27.8%）、「50歳代」（22.2%）と多くなっていた。

介護・福祉の仕事に従事した年数についてみると、「5年以上10年未満」が41.7%と最も

多かった。

(3) 基礎研修の内容と理解について

A.障害者福祉施策及び児童福祉施策の歴史の変遷（講義）

内容評価をみると、「高度」が13.9%、「適切」が83.3%であった。

理解評価をみると、「良く理解できた」が38.9%、「まあ理解できた」が52.8%と9割以上が理解できたと回答していたが、「あまり理解できなかった」という回答が5.6%いる。理解評価の理由としては、「内容が丁寧に説明されたから」が63.9%と最も多く、次いで「内容が適切だったから」（33.3%）、「すでに学んでいたから」（22.2%）と多くなっていた。

B.サービス管理責任者等の役割と業務（講義）

内容評価についてみると、「高度」が11.1%、「適切」が86.1%であった。

理解評価についてみると、「良く理解できた」が41.7%、「まあ理解できた」が52.8%と合わせて9割以上が理解できたと回答しているが、「あまり理解できなかった」という回答が2.8%いる。理解評価の理由についてみると、「内容が適切だから」が52.8%と最も多く、次いで「内容が丁寧に説明されたから」（47.2%）が多くなっている。

C.サービス提供の基本的な考え方（講義）

内容評価についてみると、「高度」が8.3%、「適切」が86.1%であった。

理解評価についてみると、「良く理解できた」が47.2%、「まあ理解できた」が41.7%と合わせて9割近くが理解できたと回答しているが、「あまり理解できなかった」が2.8%いる。理解評価の理由としては「内容が適切だから」が47.2%と最も多く、次いで「内容が丁寧に説明されたから」（41.7%）が多くなっている。

D.サービス提供のプロセス（講義）

内容評価についてみると、「高度」が11.1%、「適切」が80.6%、「不足」が2.8%いる。

理解評価についてみると、「良く理解できた」が38.9%、「まあ理解できた」が50.0%と合わせて9割近くが理解できたと回答しているが、「あまり理解できなかった」が5.6%いる。理解評価の理由についてみると、「内容が適切だから」が61.1%と最も多く、次いで「内容が丁寧に説明されたから」(38.9%)が多くなっている。

E. サービス等利用計画等と個別支援計画の関係（講義）

内容評価についてみると、「高度」が16.7%、「適切」が77.8%であった。

理解評価についてみると、「良く理解できた」が41.7%、「まあ理解できた」が55.6%でほぼすべての人が理解できたと回答している。理解評価の理由についてみると、「内容が丁寧に説明されたから」が52.8%と最も多く、次いで「内容が適切だから」(50.0%)が多くなっている。

F. サービス提供事業所の利用者主体のアセスメント（講義）

内容評価についてみると、「高度」が11.1%、「適切」が86.1%であった。

理解評価についてみると、「良く理解できた」が47.2%、「まあ理解できた」が50.0%とほぼすべての人が理解できたと回答していた。理解評価の理由についてみると、「内容が適切だから」と「内容が丁寧に説明されたから」がどちらも52.8%と最も多くなっていた。

G. 個別支援計画の作成のポイントと作成手順（講義）

内容評価についてみると、「高度」が16.7%、「適切」が77.8%、「不足」が2.8%であった。

理解評価についてみると、「良く理解できた」が44.4%、「まあ理解できた」が47.2%と9割以上の人が理解できたと回答しているが、「あまり理解できなかった」も5.6%いる。理解評価の理由についてみると、「内容が丁寧に説明されたから」が61.1%と最も多く、次いで「内容が適切だから」(55.6%)が多くなっている。

H. 個別支援計画の作成（演習）

内容評価についてみると、「高度」が30.6%、「適切」が61.1%、「不足」が2.8%であった。

理解評価についてみると、「良く理解できた」が58.3%、「まあ理解できた」が27.8%と合わせて8割以上の人が理解できたと回答したが、「あまり理解できなかった」が5.6%いる。理解評価の理由についてみると、「内容が適切だから」が58.3%と最も多く、次いで「内容が丁寧に説明されたから」(52.8%)が多くなっていた。

I. 個別支援計画の実施状況の把握（モニタリング）（演習）

内容評価についてみると、「高度」が16.7%、「適切」が47.2%であった。

理解評価についてみると、「良く理解できた」が38.9%、「まあ理解できた」が22.2%と回答者すべてが理解できたと回答していた。理解評価の理由についてみると、「内容が適切だから」が44.4%と最も多く、次いで「内容が丁寧に説明されたから」(38.9%)が多くなっている。

（4）基礎研修の時間について

A. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の歴史的変遷（講義）60分

研修時間の評価についてみると、「長い」が11.1%、「適切」が83.3%、「短い」が2.8%であった。適正だと思う時間についてみると、実施研修と同じ時間の「60分」(3件)を除くと、「45分」(3件)が最も多く、実施研修より15～30分ほど短めの回答が多くなっていた。研修時間の評価の理由についてみると、「内容が豊富だから」が41.7%と最も多く、次いで「講師の運営がうまいから」(30.6%)が多くなっていた。

B. サービス管理責任者等の役割と業務（講義）60分

研修時間の評価についてみると、「長い」が2.8%、「適切」が77.8%、「短い」が16.7%と

なっていた。適正だと思ふ時間についてみると、実施研修の時間と同じ「60分」（2件）を除くと、「90分」（5件）が最も多く、実施研修より20～30分ほど長めの研修時間の回答が多かった。研修時間の評価の理由についてみると、「内容が豊富だから」が50.0%と最も多く、次いで「講師の運営がうまいから」（22.2%）が多くなっていた。

C.サービス提供の基本的な考え方（講義）60分

研修時間の評価についてみると、「適切」が77.8%、「短い」が19.4%であった。適正だと思ふ時間についてみると、実施研修の時間と同じ「60分」（4件）を除き、「90分」（4件）が最も多く、実施研修よりも15分～30分ほど長い回答が多かった。研修時間の評価の理由についてみると、「内容が豊富だから」が58.3%と最も多く、次いで「講師の運営がうまいから」（27.8%）、「理解に時間がかかるから」（13.9%）と多くなっている。

D.サービス提供のプロセス（講義）120分

研修時間の評価についてみると、「長い」が30.6%、「適切」が61.1%、「短い」が5.6%となっていた。適正だと思ふ時間についてみると、「90分」（4件）が最も多く、次いで「60分」（3件）が多くなっており、実施研修よりも30～60分ほど短い回答が多くなっていた。研修時間の評価の理由についてみると、「内容が豊富だから」が58.3%で最も多く、次いで「講師の運営がうまいから」（27.8%）、「理解に時間がかかるから」（13.9%）が多くなっていた。

E.サービス等利用計画等と個別支援計画の関係（講義）90分

研修時間の評価についてみると、「長い」が11.1%、「適切」が80.6%、「短い」が5.6%であった。適正だと思ふ時間についてみると、実施研修と同じ時間の「90分」（3件）を除き、「60分」（3件）が最も多く、実施研修よりも20～30分ほど短い回答が多かったが、30分長

い「120分」の回答も2件あった。研修時間の評価の理由についてみると、「内容が豊富だから」が47.2%と最も多く、次いで「講師の運営がうまいから」（19.4%）、「受講者の理解に差があるから」（13.9%）が多くなっていた。

F.サービス提供事業所の利用者主体のアセスメント（講義）90分

研修時間の評価についてみると、「長い」が5.6%、「適切」が77.8%、「短い」が16.7%であった。適正だと思ふ時間についてみると、実施研修と同じ時間の「90分」（3件）を除くと、「120分」が最も多く、実施研修より30分ほど長い時間が多くなっていたが、実施研修より短い「60分」も2件回答があった。研修時間の評価の理由についてみると、「内容が豊富だから」が47.2%と最も多く、次いで「講師の運営がうまいから」（22.2%）が多くなっていた。

G.個別支援計画作成のポイントと作成手順（講義）90分

研修時間の評価についてみると、「長い」が8.3%、「適切」が86.1%、「短い」が5.6%であった。適正だと思ふ時間についてみると、実施研修と同じ時間の「90分」（4件）を除き、「60分」（2件）が最も多く、実施研修より20～30分短い時間の回答が多かった。研修時間の評価の理由についてみると、「内容が豊富だから」が58.3%と最も多く、次いで「講師の運営がうまいから」（30.6%）が多くなっている。

H.個別支援計画の作成（演習）270分

研修時間の評価についてみると、「長い」が2.8%、「適切」が83.3%、「短い」が13.9%であった。適正だと思ふ時間についてみると、実施研修と同じ時間の「270分」（3件）を除き、実施研修より15～60分長い時間の回答が多かった。研修時間の評価の理由についてみると、「内容が豊富だから」が52.8%と最も多く、次いで「講師の運営がうまいから」（44.4%）が多くなっている。

I.個別支援計画の実施状況の把握（モニタリング）および記録方法（講義・演習）180分

研修時間の評価についてみると、「長い」が2.8%、「適切」が52.8%、「短い」が30.6%であった。適正だと思う時間についてみると、実施研修と同じ時間の「180分」（2件）を除き、「240分」（3件）が最も多く、実施研修より30～90分長い時間の回答が多かった。研修時間の評価の理由についてみると、「内容が豊富だから」が55.6%と最も多く、次いで「講師の運営がうまいから」（25.0%）が多くなっている。

（4）基礎研修の期間について

今回の基礎研修の期間の長さ（3日間）についてみると、「妥当である」（44.4%）と「まあ妥当である」（38.9%）を合わせて8割以上の人が妥当であると回答している。

基礎研修の妥当と思う期間についてみると、「3日」（6件）が最も多くなっている。

（5）基礎研修の目標達成について

基礎研修の目標達成についてみると、どの項目においても「達成できた」と「まあ達成できた」を合わせると8割以上であった。しかしながら、『個別支援計画』作成・修正の流れを理解し、修了後、各事業所内においてサービス管理責任者等の指導の下、実際に個別支援計画の作成・修正に携わることができるようなレベルに到達することに関して「あまり達成できなかった」という回答が2割近くいた。

（6）基礎研修に更に必要だと思う研修項目について

基礎研修に更に必要だと思う研修項目を聞いたところ、概ね以下のような項目が挙げられた。

「障害者（家族）の心理・虐待防止」

個別支援計画の策定においては、幅広い知識と技術が総合的に必要だと思います。そのため、心理についても理解しておくことも大切だと感じました。それが、尊厳や意思決定支援にもつながると思います。

「医療」

総合的に管理する立場となるならば、基本的な医療（特に薬・治療）の知識は必要不可欠だと思うから。

「児童に関する研修」

昨今の児童の貧困問題から、さまざまな児童の実態が伺えます。ことに発達障害の児童の増加に伴い、病的診断や背景にある環境要因などをふまえた研修が必要と考えます。

「精神障害だけでなく、重度の知的障害の方を“本人”としたアセスメント支援計画作成等」

本人を中心に…でも本人がそこにいることすらしんどいなら…どんなふうにアセスメントしたり、本人の思いをくんでいったらいいのか！？またスモールステップも始めは伸びがあり、変えていくこともあり…でもある程度安定してきたとき、どうしていったらいいのか…。日々の実践や計画作成見直し時悩みますので…。

「多職種連携」

チーム支援を行っていないため、連携について研修があってもいいと思います。

「分野別の演習」

分野によって違ってくると考えるため

「法的根拠」

各項目において入っていたが、再編して1つの研修項目として学べる機会を作ってほしい。（現場でも意識はしているが、学んだ経験が無い。研修の場でしっかりと確認したい）

（7）基礎研修の受講要件について

基礎研修の受講要件を実務経験3年以上に設定することについてをみると、「妥当である」と「まあ妥当である」（ともに33.3%）を合わせると6割以上が妥当であると回答していた。

しかしながら、「短すぎる」という回答も22.2%を占めていた。

基礎研修の受講要件の妥当だと思う年数についてみると、「5年」(8件)が最も多かった。

妥当と思う年数の理由

<6.5年>

どこの事業所もそうだと思うが、職員の入れ替わりが多い中、3年でサビ管と考えると早い気もするが、入れ替わりが多いからこそ、必要ではあるのかなとも思う。ただ、自分の立場として(4年目)サビ管の責務を果たせるほどの力があるのか!?!と疑問に思うところもある。やろうとする思いはあっても、ついてきてくれるのかなあとか思います。

<5年>

・5年の経験・知見は馬鹿に出来ないと思う。失敗・挫折の経験・成功の経験とその結果をかみしめる時間が必要だと思います。

・実務の内容に差があり、たとえば、保育士の場合、経験上3年程度では現場に慣れるのに精いっぱいではないかと思えます。

・優秀な人物なら、仕事内容を理解し、自分なりに考えていくことが可能だが、3年の設定ではたいていの若い職員はそのレベルに達する事が出来ないと思います。(経験の浅い職員)

・実務を行う上でもキャリアを積むことを考えると、5年以上はあった方がいいかと。

・実務経験は短くても5年は必要。経験は大事。知識だけでは得られないものもある。

<3年>

・実務経験5年はハードルが高いと思う。事業所によってはサビ管を設置する必要があっても人で不足により設置できないというケースも考えられる。準サビ管のように一定の権限を与えたうえで現場で経験を積むことと研修の参加等により知識を深めていくのも重要だと思う。

・期間が短すぎるととりあえずで取得される方が多くなると思うが、長すぎると次のサビ管の育成などが滞ってしまうと思うので、3年程度がいいのではないかと思う。

・3年は現場に従事しないと福祉の基本的な考え方や利用者への支援のあり方がしっかり見えてこないから。

<2.5年>

・基礎研修ということで、もっといろんな方に受講していただくことが今後の仕事にも活かせるのではないのでしょうか。現場に入る日だからという理由で会議に出られないので支援計画書に目を通すだけになってしまいがちなので、基礎研修においては意欲ある方にはどんどん受講していただいてもよいのかなと思います。ただ、勤続年数が長いから。という理由で受講するだけでは、本人の意欲も低下してしまうのではないのでしょうか。

<1年>

より対象者を増やしていく。1年経験すれば実情がわかる。早い段階で研修を受ける方が役に立つ。

<その他>

・人によって個人差があるので3年「以上」としているのはいいことだと思う(現場によってとても変わると思う)。基礎のため、すぐにでも勉強したいと思ったら参加していいと思う。介護福祉士を取る課程で勉強したいから

・仕事の量や指導者の協力など課題はあると思いますが、目標を持って日々実践とフォローで力はつくのではないかと思いました。グループでの演習でも実際に計画を立てている。でも訂正されて戻ってくると言われている方もありました。経験が無いので分からないところもありましたが、やりながら理解できることもありましたが、やる方がいいのかと思いました。

・自分も3年~5年の間に今のような研修が受けられたらよかったのに…と思っているからです。

・実務経験があっても、実際に作成にあまり携わっていない者にはイチからとなり、他の方との差を感じた。支援計画等の作成から現場での対応、担うべき責任感を考えると、3年は短くも思うが、料率してやってこられた方には妥当な期間なのかもしれません。

・経験が長ければいいというものでもないと思う。もう少し、研修期間をとって、具体的な講義があると良いかも。サービス管理責任者になってからも、定期的な研修があると良いかと思います。

・私のように行政で保健師業務を長期間行っていた者は、市町によっても異なるが、福祉業務（調査や訪問、関係機関連携、ケースワーク）も兼ねている場合が多い。そのような時には、何らかの書面により福祉業務としてみなしてほしい。

・3年以上の中に条件（条件は今後探っていく必要あり）が必要だと思います。

・次のステップへ進みたいと意欲が高まったり、仕事への責任感を持つことができるので、3年の経験で妥当だと思います。

・現場の職場環境によらず、研修を通して意欲と力量向上に努めることが利用者の人へのより良いサービスにつながると感じています。

・実務経験の長さは単なる指標である。あえてラインを引くなら、3年は妥当と思われる。サビ管はケアマネ同様に更新研修は必須。日常に追われ定型的に業務を行っている人も多いので。

・職員の入れ替わりも激しいので色々な方が受講できるようになるのはいいと思う。

C-2-2.「サービス管理責任者等実践研修」のモデル研修の実施

(1) 実施概要

千葉県及び滋賀県において、「サービス管理責任者等実践研修」のモデル研修を実施した。

(千葉県)

日時：平成28年12月2日～4日

場所：千葉市中央コミュニティセンター

参加人数：10名

(滋賀県)

日時：平成29年3月3日～5日

場所：滋賀県庁内 会議室

参加人数：15名

実践研修については、千葉県におけるモデル研修結果を踏まえ、滋賀県におけるモデル研修内容を修正したため、アンケート結果については分けて集計した。以下、千葉県、滋賀県の順に述べる。

(2) 千葉県における「サービス管理責任者等実践研修」のモデル研修について

(2)-1 アンケート回答者属性について

千葉県の実践研修参加者の所属している法人の種類についてみると、「社協以外の社会福祉法人」が約半数を占め、次いで「NPO（特定非営利活動法人）」（40.0%）、「医療法人」（10.0%）であった。

事業所が実施している分野についてみると、「身体分野」と「知的分野」が共に50.0%と最も多かった。

事業所が実施しているサービスについてみると、「生活介護」と「共同生活援助（グループホーム）」が共に40.0%と最も多く、次いで「就労継続支援（B型）」「施設入所支援」（共に20.0%）が多かった。その他のサービスとして、「放課後等デイサービス」（30.0%）が多く回答されていた。

保有資格についてみると、「介護福祉士」と「社会福祉主事」共に40.0%と最も多く、次いで「ヘルパー2級」（30.0%）が多かった。

性別についてみると、男性が60.0%、女性が40.0%であった。

年齢についてみると「40歳代」が40.0%と最も多く、次いで「30歳代」「50歳代」（共に20.0%）と多くなっていた。

介護・福祉の仕事に従事した年数をみると、「10年未満」が40.0%と最も多かった。

(2)-2 実践研修の内容と理解について

A. モニタリングの方法（講義・演習）

内容評価をみると、「高度」が10.0%、「適切」が80.0%であった。

理解評価をみると、「良く理解できた」が70.0%、「まあ理解できた」が20.0%と回答者のほぼすべてが理解できたと回答していた。理解評価の理由としては、「内容が丁寧に説明されたから」が90.0%と最も多く、次いで「内容が適切だったから」(50.0%)が多くなっていた。

B. 個別支援会議の運営方法（講義・演習）

内容評価をみると、「高度」が20.0%、「適切」が60.0%、「不足」が10.0%であった。

理解評価をみると、「良く理解できた」が60.0%、「まあ理解できた」が30.0%と回答者のほぼすべてが理解できたと回答していた。理解評価の理由としては、「内容が丁寧に説明されたから」が70.0%と最も多く、次いで「内容が適切だったから」(50.0%)が多くなっていた。

C. 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）

内容評価をみると、「高度」が20.0%、「適切」が70.0%、「不足」が10.0%であった。

理解評価をみると、「良く理解できた」が60.0%、「まあ理解できた」が30.0%と9割が理解できたと回答していたが、「あまり理解できなかった」も10.0%いた。理解評価の理由としては、「内容が丁寧に説明されたから」が90.0%と最も多く、次いで「内容が適切だったから」(50.0%)が多くなっていた。

D. サービス提供職員への助言・指導について（講義）

内容評価をみると、「適切」が90.0%、「不足」が10.0%であった。

理解評価をみると、「良く理解できた」が50.0%、「まあ理解できた」が50.0%とすべての人が理解できたと回答していた。理解評価の理由としては、「内容が丁寧に説明されたから」が80.0%と最も多く、次いで「内容が適切だったから」(50.0%)が多くなっていた。

E. OJTとしての事例検討会の進め方（演習）

内容評価をみると、「高度」が20.0%、「適切」が80.0%であった。

理解評価をみると、「良く理解できた」が40.0%、「まあ理解できた」が60.0%とすべての人が理解できたと回答していた。理解評価の理由としては、「内容が丁寧に説明されたから」が80.0%と最も多く、次いで「内容が適切だったから」(70.0%)が多くなっていた。

F. サービス提供職員への助言・指導について（講義）

内容評価をみると、「高度」が10.0%、「適切」が90.0%であった。

理解評価をみると、「良く理解できた」が40.0%、「まあ理解できた」が40.0%と回答者のほぼすべての人が理解できたと回答していた。理解評価の理由としては、「内容が丁寧に説明されたから」が80.0%と最も多く、次いで「内容が適切だったから」(60.0%)が多くなっていた。

G.（自立支援）協議会との連携（講義）

内容評価をみると、「高度」が10.0%、「適切」が90.0%であった。

理解評価をみると、「良く理解できた」が20.0%、「まあ理解できた」が50.0%と7割の人が理解できたと回答していたが、「あまり理解できなかった」と回答した人が20.0%いた。理解評価の理由としては、「内容が丁寧に説明されたから」が40.0%と最も多く、次いで「内容が適切だったから」(30.0%)が多くなっていた。その他の回答として、「実際に参加したことがなかったから」「実態がよく理解できていないから」等の回答があげられていた。

H. 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）

内容評価をみると、「高度」が20.0%、「適切」が80.0%であった。

理解評価をみると、「良く理解できた」が50.0%、「まあ理解できた」が50.0%とすべての

の人が理解できたと回答していた。理解評価の理由としては、「内容が丁寧に説明されたから」が90.0%と最も多く、次いで「内容が適切だったから」(40.0%)が多くなっていた。

I. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）

内容評価をみると、「高度」が30.0%、「適切」が60.0%であった。

理解評価をみると、「良く理解できた」が30.0%、「まあ理解できた」が50.0%と8割の人が理解できたと回答していたが、「あまり理解できなかった」と回答した人も10.0%いた。理解評価の理由としては、「内容が適切だったから」と「内容が丁寧に説明されたから」が共に30.0%と最も多く、次いで「内容が高度だから」(20.0%)が多くなっていた。

(2) - 3 実践研修の時間について

A. モニタリングの方法（講義・演習）140分

研修時間の評価についてみると、「長い」が20.0%、「適切」が80.0%であった。適正だと思う時間についてみると、「120分」と「180分」(共に1件)の回答があった。研修時間の評価の理由についてみると、「内容が豊富だから」と「講師の運営がうまいから」(共に60.0%)が多くなっていた。

B. 個別支援会議の運営方法（講義・演習）290分

研修時間の評価についてみると、「適切」が90.0%「短い」が10.0%であった。適正だと思う時間についてみると、「120分」と「180分」(共に1件)の回答があった。研修時間の評価の理由についてみると、「内容が豊富だから」が50.0%と最も多く、次いで「講師の運営がうまいから」(40.0%)、「受講者の理解に差がある」(10.0%)が多くなっていた。

C. 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）30分

研修時間の評価についてみると、「適切」が90.0%「短い」が10.0%であった。適正だと思う時間についてみると、「120分」と「180分」(共に1件)の回答があった。研修時間の評価の理由についてみると、「内容が豊富だから」と「講師の運営がうまいから」が共に50.0%と最も多く、次いで「理解に時間がかかるから」(10.0%)が多くなっていた。

D. サービス提供職員への助言・指導について（講義）60分

研修時間の評価についてみると、「適切」が50.0%「短い」が40.0%であった。適正だと思う時間についてみると、「120分」(3件)が最も多く、他に「90分」「60分」(共に1件)の回答があった。研修時間の評価の理由についてみると、「理解に時間がかかるから」が50.0%と最も多く、次いで「内容が豊富だから」(30.0%)、「受講者の理解に差があるから」(20.0%)が多くなっていた。

E. OJTとしての事例検討会の進め方（演習）80分

研修時間の評価についてみると、「適切」が80.0%、「短い」が20.0%であった。適正だと思う時間についてみると、「120分」(2件)が最も多く、他に「90分」(1件)の回答があった。研修時間の評価の理由についてみると、「内容が豊富だから」が60.0%と最も多く、次いで「理解に時間がかかるから」、「講師の運営がうまいから」(共に20.0%)が多くなっていた。

F. 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）60分

研修時間の評価についてみると、「長い」が30.0%「適切」が50.0%であった。適正だと思う時間についてみると、「60分」、「120分」「150分」「180分」(共に1件)の回答があった。研修時間の評価の理由についてみると、「内容が豊富だから」が40.0%と最も多く、

次いで「講師の運営がうまいから」(30.0%)、「受講者の理解に差があるから」、「理解に時間がかかるから」、(共に20.0%)が多くなっていた。

G. (自立支援) 協議会との連携(講義) 60分

研修時間の評価についてみると、「適切」が90.0%、「短い」が10.0%であった。適正だと思う時間についてみると、「60~90分」、「90分」(共に1件)の回答があった。研修時間の評価の理由についてみると、「受講者の理解に差があるから」が50.0%と最も多く、次いで「講師の運営がうまいから」(30.0%)、「内容が豊富だから」(20.0%)が多くなっていた。

H. 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) 120分

研修時間の評価についてみると、「長い」が10.0%、「適切」が90.0%であった。適正だと思う時間についてみると、「120分」(2件)が最も多く、他に「90分」(1件)の回答があった。研修時間の評価の理由についてみると、「受講者の理解に差があるから」が50.0%と最も多く、次いで「講師の運営がうまいから」(40.0%)、「受講者の理解に差があるから」(10.0%)が多くなっていた。

I. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向(講義) 60分

研修時間の評価についてみると、「適切」が20.0%、「短い」が50.0%であった。適正だと思う時間についてみると、「90分」(3件)が最も多く、次いで「120分」(2件)、「80分」(1件)が多くなっていた。研修時間の評価の理由についてみると、「内容が豊富だから」が70.0%と最も多く、次いで「理解に時間がかかるから」(10.0%)が多くなっていた。

(2) - 4 実践研修の期間について

今回の実践研修の期間の長さについてどう思うか聞いたところ、「妥当である」が30.0%、

「まあ妥当である」が70.0%であった。

実践研修の妥当と思う期間についてみると、「2日」と「3日」(共に3件)との回答があった。

実践研修の妥当と思う期間の理由

〈3日間〉

・最終日が半日でしたが、講義時間を増やしてもいいかと思えます。演習が多いのは飽きることなく実践にもつながり有効かと思えますが、サービス管理責任者の役割を制度と関連付けて説明したり、自立支援協議会の仕組みなどについて講義に追加するとより効果的かと思えます。また、サービス提供職への指導・助言の演習があると良いと感じました。

(個別支援協議会の運営の演習に要素を入れる等)

・3日目が半分はもったいない。もっと聴きたいことがある。講習後の質問時間が有意義。施設内での会議運営、専門性の高め方(常勤・非常勤)をもっと知りたい。

・1日目が長かったので、3日目も1日の方がいいのではないかと思った。

〈2日間〉

・仕事を抜ける限度(2.5~3日間)だと思う。身体・精神的にも(そう若い年齢ではない自分なので。)ややきつい日数。

・3日間と聞くだけで参加をためらってしまうと感じる。

・3日間にするなら初日の時間を減らして、3日目を増やした方がいいと感じた。

・3日間事業所を空けるのが難しい。代休も取りづらい。

〈その他〉

・今回の内容の研修であれば日数として、まあ妥当だと思う

・平日の研修参加が難しいので、土日開催にしていただけると嬉しいです。

・内容が豊富なので期間を短くしてしまうと十分に理解できないと思うから。欲を言えば、各自持ち寄った事例をもう1事例くらい検討できたらと思います。

(2)-5 実践研修の目標達成について

実践研修の目標達成についてみると、「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」について理解する」については、回答者のほぼすべてが「達成できた」「まあ達成できた」と回答しており、「個別支援計画」の内容等の質の向上について理解する」についても9割の人が「達成できた」「まあ達成できた」と回答していた。しかしながら、「個別支援計画作成・修正について熟達し、関係機関との連絡調整や支援会議の運営、サービス提供職員に対する技術的な指導・助言等一連のサービスプロセス管理業務が行えるレベルに到達する」に関しては「達成できた」「まあ達成できた」と回答した人は6割に留まり、「あまり達成できなかった」が3割を占めていた。

(2)-6 実践研修に更に必要だと思う研修項目

「家族対応の演習」

個別支援計画を運用していくうえで本人と併せて家族にも同意を得ることが多いと思います。本人・家族との意思の疎通や理解に乏しい家族がいる等、難しさを感じています。

「分野別」

今回いろいろな事業所の方との研修で学ぶこともたくさんありましたが、同じような事業所のサビ管が集まる研修ができたと思います。

「部下に慕われるサビ管になる方法。部屋のやる気、仕事に対する姿勢を変える方法」

技術面だけではなく、内面的な部分も重要だと思う。こういうサビ管、管理者を目指せばいいという目標になると思う。管理者となり、職員をまとめたり、指導したり、管理者とは孤独であると思うが、内面的な話を聞くことで日々の業務の心の支えになると思う。

上司が教えていくより、研修の先生に言われる方が受け入れやすいと思う。

「相談員との連携」

計画相談と個別支援計画の連動を図るため

「ストレングスモデルの支援法のOJT」

パートさんや担当にストレングスを具体的にどう見出していくのかをどう指導・研修していくのか日々悩んでいるから

「事例の検討」

問12にも書きましたが、各自持ち寄った事例について、もう1事例くらい検討できたらと思います。

〈その他〉

勉強不足のため、今回の内容で十分ですが、他に研修した方がよい項目があればぜひ加えていただきたいと思います。

(2)-7 実践研修の受講要件

実践研修の受講要件を実務経験2年以上に設定することについてをみると、「妥当である」が50.0%、「まあ妥当である」が40.0%、合わせると9割以上が妥当であると回答していた。しかしながら、「短すぎる」という回答も10.0%を占めていた。

実践研修の受講要件の妥当だと思う年数についてみると、「2年」(2件)が最も多く、次いで「5年」(1件)、「1年」(1件)という回答があった。

実践研修の受講要件の妥当だと思う年数の理由

〈5年〉

2年だと自分の事業所内のことだけになりがち。特に協議会との関わりは経験してからの方がいい。加えて、ケース会議の運営や他職種カンファの経験もあった方がいいのでは。そうなると、年月では測れないかも。

〈1年〉

サビ管に色々なことを指導する職員（上司）がいない現場（事業所）もあるので、早めに今回のような研修を行うことで、そういう事業所での支援の質を上げることができると思った。基礎研修で教わったことをためし、様々な問題に気付くのは2年もかからないと思います。

〈その他〉

経験や能力により差は出るかもしれないが2年以上で妥当であると思う。

3年では長すぎる気がするから。

サビ管を取る前から個別支援計画を立てていた人とそうではない人では違いがあると思う。しかし、基礎研修後4.5年だと自己流のやり方に慣れてしまっているのが遅いと思われる。

（3）滋賀県における「サービス管理責任者等実践研修」のモデル研修について

（3）-1 アンケート回答者属性について

滋賀県の実践研修参加者の所属している法人の種類についてみると、「社協以外の社会福祉法人」が80.0%と8割を占め、次いで「地方自治体（市区町村、広域連合を含む）」

（13.3%）、「NPO（特定非営利活動法人）」（6.7%）であった。

事業所が実施している分野についてみると、「知的分野」が86.7%と最も多く、次いで「身体分野」、「精神分野」（共に33.3%）が多かった。

事業所が実施しているサービスについてみると、「生活介護」が46.7%と最も多く、次いで「共同生活援助（グループホーム）」（33.3%）が多くなっていた。

役職についてみると、「事業所長クラス」が53.3%と半数以上を占め、次いで「主任クラス」（20.0%）、「役職は特にない」（13.3%）が多くなっていた。

保有資格についてみると、「社会福祉士」が46.7%と最も多く、次いで「介護福祉士」、「社会福祉主事」（共に33.3%）が多くなっていた。

性別についてみると、男性が86.7%、女性が13.3%であった。

年齢についてみると、「30歳代」が46.7%と最も多く、次いで「40歳代」（33.3%）が多くなっていた。

介護・福祉の仕事に従事した年数についてみると、「15年以上20年未満」と「20年以上」が共に33.3%と最も多く、次いで「10年以上15年未満」（26.7%）が多くなっていた。

（3）-2 実践研修の内容と理解について

A. モニタリングの方法（講義・演習）

内容評価をみると、「高度」が13.3%、「適切」が80.0%であった。

理解評価をみると、「良く理解できた」が73.3%、「まあ理解できた」が13.3%と回答者のほぼすべての人が理解できたと回答していた。理解評価の理由としては、「内容が丁寧に説明されたから」が53.3%と最も多く、次いで「内容が適切だったから」（33.3%）、「既に学んでいたから」（13.3%）が多くなっていた。

B. 個別支援会議の運営方法（講義・演習）

内容評価をみると、「高度」が6.7%、「適切」が86.7%であった。

理解評価をみると、「良く理解できた」が73.3%、「まあ理解できた」が20.0%と回答者のほぼすべての人が理解できたと回答していた。理解評価の理由としては、「内容が丁寧に説明されたから」が46.7%と最も多く、次いで「内容が適切だったから」（40.0%）、「既に学んでいたから」（13.3%）が多くなっていた。

C. サービス提供職員への助言・指導について（講義・演習）

内容評価をみると、「高度」が6.7%、「適切」が86.7%、「不足」が6.7%であった。

理解評価をみると、「良く理解できた」が73.3%、「まあ理解できた」が20.0%と回答者のほぼすべての人が理解できたと回答してい

た。理解評価の理由としては、「内容が適切だったから」が46.7%と最も多く、次いで「内容が丁寧に説明されたから」(26.7%)、「既に学んでいたから」(13.3%)が多くなっていた。

D. OJTとしての事例検討会の進め方（演習）

内容評価をみると、「高度」が20.0%、「適切」が80.0%であった。

理解評価をみると、「良く理解できた」が73.3%、「まあ理解できた」が20.0%と回答者のほぼすべての人が理解できたと回答していた。理解評価の理由としては、「内容が適切だったから」が60.0%と最も多く、次いで「内容が丁寧に説明されたから」(20.0%)、「既に学んでいたから」(13.3%)が多くなっていた。

E. サービス担当者会議等におけるサービス管理責任者等の役割（講義）

内容評価をみると、「高度」が6.7%、「適切」が86.7%、「不足」が6.7%であった。

理解評価をみると、「良く理解できた」が80.0%、「まあ理解できた」が13.3%と回答者のほぼすべての人が理解できたと回答していた。理解評価の理由としては、「内容が丁寧に説明されたから」が53.3%と最も多く、次いで「内容が適切だったから」(46.7%)、「既に学んでいたから」(13.3%)が多くなっていた。

F. 自立支援協議会との連携（講義）

内容評価をみると、「高度」が6.7%、「適切」が86.7%であった。

理解評価をみると、「良く理解できた」が66.7%、「まあ理解できた」が13.3%と回答者のほぼすべての人が理解できたと回答していた。理解評価の理由としては、「内容が丁寧に説明されたから」が46.7%と最も多く、次いで「内容が適切だったから」(33.3%)、「既に学んでいたから」(13.3%)が多くなっていた。

G. サービス担当者会議および自立支援協議会との連携の実践報告を受けて、自己の振り返りとグループ討議（演習）

内容評価をみると、「適切」が93.3%であった。

理解評価をみると、「良く理解できた」が53.3%、「まあ理解できた」が33.3%と回答者のほぼすべての人が理解できたと回答していた。理解評価の理由としては、「内容が適切だったから」が46.7%と最も多く、次いで「内容が丁寧に説明されたから」(33.3%)、「既に学んでいたから」(13.3%)が多くなっていた。

H. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）

内容評価をみると、「適切」が53.3%であった。

理解評価をみると、「良く理解できた」が26.7%、「まあ理解できた」が6.7%と回答者のほぼすべての人が理解できたと回答していた。しかしながら、無回答が66.7%を占めている。理解評価の理由としては、「内容が丁寧に説明されたから」が33.3%と最も多く、次いで「内容が適切だったから」(26.7%)、「既に学んでいたから」(6.7%)が多くなっていた。

(3) - 3 実践研修の時間について

A. モニタリングの方法（講義・演習）120分

研修時間の評価についてみると、「長い」が6.7%、「適切」が86.7%であった。適正だと思う時間についてみると、「120分」、「180分」（共に1件）の回答があった。研修時間の評価の理由についてみると、「講師の運営がうまいから」が46.7%と最も多く、次いで「内容が豊富だから」(33.3%)が多くなっていた。

B. 個別支援会議の運営方法（講義・演習）220分

研修時間の評価についてみると、「適切」が86.7%、「短い」が6.7%であった。適正だと思う時間についてみると、「120分」（2件）が最も多く、他に「150分」（1件）の回答があった。研修時間の評価の理由についてみると、

「講師の運営がうまいから」が53.3%と最も多く、次いで「内容が豊富だから」(40.0%)、「受講者の理解に差があるから」(13.3%)が多くなっていた。

C. サービス提供職員への助言・指導について(講義・演習) 90分

研修時間の評価についてみると、「適切」が93.3%、「短い」が6.7%であった。適正だと思う時間についてみると、「120分」(2件)が最も多く、他に「100分」、「150分」(共に1件)の回答があった。研修時間の評価の理由についてみると、「講師の運営がうまいから」が40.0%と最も多く、次いで「内容が豊富だから」(33.3%)が多くなっていた。

D. OJTとしての事例検討会の進め方(演習) 120分

研修時間の評価についてみると、「適切」が93.3%、「短い」が6.7%であった。適正だと思う時間についてみると、回答者すべてが「120分」(3件)と回答していた。研修時間の評価の理由についてみると、「内容が豊富だから」が26.7%と最も多く、次いで「講師の運営がうまいから」(20.0%)が多くなっていた。

E. サービス担当者会議等におけるサービス管理責任者の役割(講義) 50分

研修時間の評価についてみると、「長い」が13.3%、「適切」が86.7%であった。適正だと思う時間についてみると、「60分」(3件)が最も多く、他に「45分」(1件)との回答があった。研修時間の評価の理由についてみると、「内容が豊富だから」が13.3%と最も多かった。

F. 自立支援協議会との連携(講義) 50分

研修時間の評価についてみると、「長い」が6.7%、「適切」が80.0%、「短い」が13.3%であった。適正だと思う時間についてみると、「50分」(3件)が最も多く、他に「60分」(1件)との回答があった。研修時間の評価の理

由についてみると、「内容が豊富だから」が33.3%と最も多く、次いで「受講者の理解に差があるから」(20.0%)が多くなっていた。

G. サービス担当者会議および自立支援協議会との連携の実践報告を受けて、自己の振り返りとグループ討議(演習) 100分

研修時間の評価についてみると、「長い」が13.3%、「適切」が80.0%、「短い」が6.7%であった。適正だと思う時間についてみると、「100分」(3件)が最も多く、他に「60分」(1件)との回答があった。研修時間の評価の理由についてみると、「内容が豊富だから」が20.0%と最も多く、次いで「受講者の理解に差があるから」、「講師の運営がうまいから」(共に13.3%)が多くなっていた。

H. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向(講義) 60分

研修時間の評価についてみると、「長い」が20.0%、「適切」が66.7%、「短い」が6.7%であった。適正だと思う時間についてみると、「60分」、「80分」、「90分」、「110分」、「180分」(すべて1件)との回答があった。研修時間の評価の理由についてみると、「内容が豊富だから」が26.7%と最も多く、次いで「講師の運営がうまいから」(20.0%)が多くなっていた。

(3)-4 実践研修の期間について

今回の実践研修の期間の長さ(3日間)についてどう思うか聞いたところ、「妥当である」が26.7%、「まあ妥当である」が46.7%、合わせて7割以上が妥当であると回答していた。しかしながら、「短すぎる」が20.0%、「長すぎる」が6.7%の回答があった。

実践研修の妥当と思う期間についてみると、「3日」(5件)が最も多く、他に「2日」、「2.5日」、「3.5日」、「4日」(すべて1件)の回答があった。

実践研修の妥当と思う期間の理由

〈4日間〉

・地域づくり、組織づくりは管理者と共にサビ管も意識して取り組まなければなりません。そのためは、まず自分の「生き方」や「あり方」「地域と自分と事業所」を時間をかけ学び、考える必要があると思います。その「自分の柱づくり」にあと1日日を増やしてもいいかと思えます。

〈3.5日間〉

・今回の内容で2.5日間は少し短く感じました。3日くらいはあると良いかなと思えました。内容が大事・大切な事も多いので…より理解できるために。

〈3日間〉

・最初の2日は少し長い（集中力を考えると）。均等に3日で良いと思う。地域移行支援（定着支援）について、もう少し詳しく状況（滋賀の現状）・見通しを教えてください。
・かなりハードで、つめこまれているスケジュールですが、サビ管業務の振り返り、実務者の研修としては妥当な内容だと思いますし、必要な内容であると思います。講義での座学の時間が少なく、演習の時間が随所にあるので、メリハリがあり、考える時間が多いのも本研修のよかった点だと思います。
・大切な内容ばかりなので、もう少し時間を取った方がいいと考えます。
・ひとつひとつの内容がとても重要であるため、しっかりと確認をしながら進めていく。また、受講者のものにしようと思うと、中身のボリューム的には丸3日間が必要かなとは思えます。

・演習を実施していくことを考えると、時間は多めにする必要はある。とはいえ、4日以上になると、研修の出しにくさを考えると3日が妥当だと思います。

〈2日間〉

・人手不足の現場を空けられる余裕や、集中度合いの問題

〈その他〉

・視点の学びと実際のサビ管としての業務もつながっており、十分な内容だったと思う。

必要な講義がどれだけ盛り込まれていたか分からないので、期間については明確に答えられない。ただ、現場から送り出す立場として考えると、3日以上になると送り出しにくくなる。

・参加型なの発言機会が多くあり、長さよりもむしろそれぞれのワークの時間が足りないと感じました。

・本人中心の支援を行う上では、視点をしっかり振り返る必要があり、時間をかけるのは大切

・講義を開くだけでなく、演習をすることで身につくものが大きい。成果を確かなものにするには、中途半端な形ではなく、1つ1つの演習にしっかり時間をかける必要があると思います。

（3）-5 実践研修の目標達成について

実践研修の目標達成についてみると、どの項目においても、回答者の9割以上が「達成できた」または「まあ達成できた」と回答していた。しかしながら、「個別支援計画作成・修正について熟達し、関係機関との連絡調整や支援会議の運営、サービス提供職員に対する技術的な指導・助言等一連のサービスプロセス管理業務が行えるレベルに到達する」に関しては「あまり達成できなかった」という回答が6.7%いた。

（3）-6 実践研修に更に必要だと思う研修項目

「内容の画一化（研修が実施されるエリアによって質の差がないように）」

今回は素晴らしい講師だったのでよかったと思うが、この内容でどれだけ全国展開できるのか疑問に思った。たとえば、形式として同じツール（購入式テンプレートなど）を使用したとしても、前後又は演習中にどれだけ充実したアドバイスできるかは人によると思うので、「最低限の研修実施マニュアル」が必要かと思う

(3) - 7 実践研修の受講要件

「他職種の職務理解」

直接必要でない職種やサービス内容であった場合、知るきっかけ作りは必要と思う（基礎編であればとは思いますが）

「虐待防止についての演習」

自分の価値観で仕事をしてしまいがちな支援者にとっては必要な項目と考えます。

「地域福祉・人材育成・分野別」

- ・地域診断・地域開拓・連携がオールインワンでなくさらに重要になってきているため。
- ・人手不足、人材不足が更に進むため。
- ・分野の特性や特徴を踏まえたもの（現行のもの）を必須にする。

「アンガーマネジメント研修」

対人支援の中で感情をコントロールして接する事が非常に大切だと考えるから

「児童の発達の理解・児童の保護者支援に関するもの」

「児童発達支援管理責任者」の名称をせっかくつくったからには、児童特有の内容を取り上げていくことが望ましいと思います。とりわけ、アセスメント時に必要な発達の理解、子育ての出発点の時の保護者支援（障害理解への支援）などに関しては、今年度滋賀県の児発管研修においても、ウエイトを高くしたところです。分野別が全くなくなってしまうのは不安です。

「その他」

- ・県内の自立支援協議会の運営状況を共有する機会。実際の研修では出席未経験者がメインになると思います。
- ・分野ごとの専門性の担保（障害別）
- ・最新の制度の動向の中で、発達障害者支援法や発達障害児者支援についても触れていただければと思います。

実践研修の受講要件を実務経験2年以上に設定することについてをみると、「まあ妥当である」が66.7%と6割以上を占めるが、「短すぎる」という回答も33.3%と3分の1を占めていた。

実践研修の受講要件の妥当だと思う年数についてみると、「2年」、「2.5年」、「3年」、「3.5年」、「4年」、「5年」（全て1件）という回答があった。

妥当と思う年数の理由

〈5年〉

- ・2年では利用者の事、サービス管理・連携などが不十分かなと思います。

〈4年〉

- ・他の支援員を指導するスキルが必要だから。事業所等で経験が大切だから。相手に対して適切に対応するスキル。

〈3.5年〉

- ・経験年数の中身も確認が必要か（2年であっても）

〈3年〉

- ・準サビ管となって個別支援計画の作成業務に関われる必須期間は難しいところ。事業所の実情にに応じてできるだけ早い取得という要望はあると思うが、形式的な配置だけに価値をおかず、両研修の受講に必要な経験年数を援助する必要はないと考える。5年で基礎編でいい。サビ管に限らず、この業界に資格が少なすぎて、専門性やキャリア形成において魅力がないと思う。上記のようにサビ管は5年でいいので、その前（2～3年）でサービス提供職員資格とかがあってもいいのでは？また、この両研修だけで各種分野のサビ管に就任できることには反対で、各々の事業の機能を果たすためにも、分野研修も必須にしてほしい。

〈2.5年〉

- ・基礎研修後、受講生の職歴や業務内容によるが、2～3年がよいのではないかと。2～3年のうちに、一定の業務は経験はできる。経験

したものをベースに実務をうけることで、ベースアップは可能だろう。2～3年のうちにどれだけ経験を積めるかが大切だと思う。

〈2年〉

- ・期間として長すぎるとサビ管取得者が追いつかないのは出てくると思う。特に大事なところは2年なのではなく、どのように2年を過ごしたのか。2年間を事業所で積み上げるのか。事業所内でOJTができないところ（弱いところ）の積み上げ方の担保ができるのかの視点とシステムが大切だと思っています。

〈その他〉

- ・基礎研修後、実践の中でケースと向き合い、2年後にさらにレベルアップできる仕組みは良いと思います。

- ・実務経験に就いて：サビ管に就かない人も実務要件に含まれるのかどうか。分野ごとの専門性を担保することも必要なのかもしれないと思う。

- ・人材の確保を考えると妥当と思う。単に経験年数が長いだけで、力のない（知識の乏しい）人も多いので。事前テスト等を実施して、合格した者のみ受講できる方がいい。ケアマネのような体制。現任研修、更新研修も充実が必要。

- ・短すぎると思いますが、実際小規模な法人では経験が少なくても任命せざるを得ないところもあるので、2年が妥当だと思います。

- ・基礎研修の受講要件は従来通りで、2年の実践を踏まえて実践研修を継続的にできればと思う。

- ・少し2年では短いのではないかという印象は受けます。もちろん分野別、障害別研修のところで、一定の専門性が確保された上での2年であれば成り立つかと考えます。一定の分野別研修（ポイント制？修了要件の設定）が具体化されていくのと合わせて適切な年限が見えるのかなと思います。

- ・実務内容によって大きく左右されるものなので、サビ管の実務に就いて3年は必要。

- ・本来はもう少し年数があつた方がよいとは思いますが、必要な実務経験を今以上に延ばすと現場としては厳しくなる。

C-3. 相談支援専門員の業務実態とサービス管理責任者等との連携に関する調査について

(1) 調査結果概要

1) 相談支援事業者

本調査は神奈川県を対象とし、神奈川県内のHPに紹介されていた487カ所を対象に実施した。住所変更などで返送された23の調査票を除くと実施数464事業所である。107事業所から回答があり、回収率は23.1%であった。このうち、回答が不備なものを除き105事業所を分析対象とした。

調査票は1事業所1票を郵送し、事業所内の一人に回答を求めた。回答者の属性についても調査項目とした。

調査対象の105箇所の相談支援事業所が実施している相談内容では、計画相談支援が101(96.2%)箇所と最も多く、次いで、障害児相談支援が53(50.5%)箇所であった。地域移行支援は約3割の事業所が実施していた。地域定着支援は2割強の事業所が実施しているだけである。

2) 事業所の開設年と事業所の場所

障害児・者がサービスを利用する際には、サービス等利用計画の作成が義務化されたのが2012年4月からである。2011年までは市町村の委託事業として相談支援事業が実施されていた。2012年4月から個別給付として実施されたことが、相談支援事業所の数を増やす要因となっている。

事業所の設置場所について、市町村の庁舎内、地域の公共施設などに設置されている事業所は7(6.7%)箇所ではない。法人の所有施設内が最も多く50(47.6%)箇所であり、次いで賃貸事務所が45(42.9%)箇所となっている。サービス利用希望者が訪れやすい場所に法人の施設があれば、気軽に相談できると思われる。しかし、施設が街中にあるとは考え

にくいので、職員がアウトリーチすることで対応しているのではないかと推測される。

2011年までに設置された相談支援事業所は市町村の庁舎内、地域の公共施設等設置された割合が高くなっている。一方、2012年以降に設置された相談支援事業所は賃貸事務所に設置される割合が高くなっている。

3) 回答者の年代と性別と経験年数

回答者の年齢を平均値が49歳、中央値が47歳で全体的に高年齢層が多い事がわかる。年代別に表5にまとめた。年代をみると、40代が40(38.1%)人と一番多い割合を占めていた。次に、50代が25(23.8%)人であった。

性別ではほぼ同数であり、ともに50%弱であった。

経験年数では、相談支援を始めたばかりの人から30年の経験がある人まで広汎な経験年数であった。平均経験年数は7.4年であり、中央値は5年であった。経験年数の長い人が全体の平均値を押し上げていることがわかる。

性別と経験年数をクロス集計すると、3年以下の人が女性では25(51.0%)人であり、男性は15(30.0%)人である。3年未満の経験年数が女性全体の半数以上占めていることがわかる。

まだ、相談支援の経験年数が短く相談支援をする時間が限られているので、このアンケートに回答することになったとも考えられる。

4) 回答者の取得資格、受講研修、職責等

回答者の取得資格については、社会福祉士が最も多く45(43.7%)、介護支援専門員が41(39.8%)人となっている。障害福祉サービスと介護保険の資格取得をしていることがわかる。精神保健福祉士の資格取得者が少なかった。

初任者研修の受講者が88(83.8%)人、現任研修の受講者が63(60.0%)人である。職責では管理者が59(56.2%)と半数を越えている。59名のうち相談支援専門員を兼ねている人

は36(61.0%)名であり、管理職の半数以上が相談支援専門員としての職務と管理職の職務を行っている。

2. サービス管理責任者等との連携

サービス等利用計画と個別支援計画の整合性を確認しているかどうかを問うたところ、「すべて確認している」、「ある程度確認している」を合わせると75(71.4%)事業所が確認していると回答している。30%弱の事業所では確認していないことがわかる。

同様に、個別支援計画作成に対してアドバイスやスーパーバイズしているかどうかを問うた結果、「実施している」、「ある程度実施している」と回答した事業所は33(31.4%)箇所しかない。

では、サービス等利用計画と個別支援計画を確認している事業所が、個別計画作成への助言やスーパーバイズをしているのかどうかについては、サービス等利用計画と個別支援計画の整合性を確認していると回答した73事業所の内、個別支援計画への助言やスーパーバイズを実施している事業所は7事業所しかない。9割以上の事業所が確認していても助言やスーパーバイズを実施していないことがわかる。

個別支援計画がとても良くできていて、助言やスーパーバイズの必要性がないとは推測しがたい。相談支援事業所と各サービス提供事業所との連携がとれていない、相談支援専門員とサービス管理責任者の連携がとれていないことが容易に想像できる。

助言やスーパーバイズを行っている事業所が具体的にどのようなことを実施しているのかについては分担研究3において詳細を示すが、具体的な内容で多かったのが、「個別支援会議への参加で整合性を確認している」、「支援協議会、基幹相談支援センターから助言を受けている」等であった。

サービス管理責任者等との連携をとるための工夫をしているかどうかをきいたところ、「実施している」、「ある程度実施している」

が 61 (58.1%) 事業所であった。連携の工夫を相談支援事業所が模索していることがわかる。具体的な内容の詳細については分担研究 3 において示すが、これらの内容を精査すると特別な工夫ではなく、相談支援の通常業務としてしなければならない内容であると思われる。会議への相互の参加、電話での連絡、顔の見える関係等、相談支援専門員としてしなければならない内容であると思われぬ。

サービス管理責任者等研修の内容を知っているかどうかについては「よく把握している」、「ある程度把握している」が 65 (61.9%) 事業所であり、半数以上の事業所が把握していることがわかる。研修内容を深めた方が良いと回答した内容の詳細は分担研究 3 において示す。

サービス提供責任者・居宅介護事業所との連携が図れているのかを問うたところ、「良く連携している」、「ある程度連携している」と 73 (69.5%) 事業所が回答している。3 割の事業所は連携がとれていないと回答している。居宅介護事業所は障害者の在宅生活を支える重要な役割を担っている。サービス提供責任者・居宅介護事業所と相談支援専門員が連携して、在宅生活が可能となる場合も多いと思われる。どのようなことで連携を図っているのか、具体的な内容の詳細については分担研究 3 において示す。

C-4. 精神障害を主たる対象とする福祉事業所におけるサービス管理責任者へのインタビュー調査

1. 研究参加者の属性

12 名より研究参加に同意を得た。現在従事しているサービス種別は、グループホームが 3 名、就労移行支援が 3 名、就労継続支援 A 型が 2 名、就労継続支援 B 型が 2 名、生活訓練が 3 名であった。なお、1 名は生活訓練と就労移行支援の多機能型事業所であった。保有する国家資格は精神保健福祉士が 7 名、社会福祉士が 3 名、作業療法士が 1 名、介護福

祉士が 1 名、資格なしが 1 名であった。福祉サービスの従事期間は 4 年から 32 年、サービス管理責任者従事期間は 1 年から 6 年であった。また、現在管理者と兼任している者は 9 名であった。

2. サービス管理責任者としての業務

現在サービス管理責任者として従事している業務内容について、サービス管理責任者従事期間、福祉サービス従事期間、サービス種別ごとに集計したが、いずれにおいても、個別支援計画の作成、サービスの質・進捗管理のどちらかはすべての研究参加者が行っていたが、その他の業務については個々のばらつきが大きかった。また、それぞれの研究参加者によって、同じ業務でも管理者業務として捉えられているものと、サービス管理責任者業務として捉えられているものがあった。

3. これまでの知識・スキルの獲得状況

これまで獲得した知識・スキルの習得方法として主なものに、実践を通じた習得、研修への参加、上司・先輩からの教育などがあった。また、研修にはサービス管理責任者研修だけでなく、職能団体や他の団体、一般向けのビジネススキルの講習会なども含まれていた。また、サービス種別による習得スキルの大きな違いは認められない一方で、就労支援に関する知識・スキルはどのサービス種別横断的に習得の必要があったと回答した者がいた。一方、サービス管理責任者の業務として示されているスーパービジョンについては習得状況にばらつきがみられた。

4. 今後必要な知識・スキル

今後必要な知識・スキルとして挙げられたものには、コミュニケーション技術といった個別支援における技術から、社会資源との連携、管理業務といった事業所管理に関わるものまで多岐にわたる項目が挙げられた。

5. 研修に関する意見

今後の研修に関しては、現行の研修体系にはないフォローアップ研修の設定や、サービス管理責任者同士の交流の機会を設けるといった研修全般にかかわる意見のほか、管理職的役割としてのサービス管理責任者の位置づけを明確に伝えてほしいといった要望もあった。また、基本的な知識のレクチャーを求める意見もあった。

6. 今後のキャリアについて

今後のキャリアについては、支援の幅を広げることや自身のレベルアップなど前向きなキャリア形成を想定する者がいる一方で、現状ではこれ以上のキャリアがないと考えている者、転職を考えていると語る者もいた。

D. 考察

D-1. 「サービス管理責任者等基礎研修」モデル研修の考察

(1) 実施概要

千葉県では、県担当課のご協力の下、参加者募集を行ったが、研修の位置づけを研究協力のみとしたこともあり、7名の参加しか得られなかった。一方で、滋賀県においては、「サービス管理責任者等養成研修（知的・精神分野及び就労分野）」の受講要件を満たすとの県担当課の判断により、地域生活（知的・精神）・就労分野の養成研修及び研究協力と位置づけた上で募集したところ29名の参加が得られた。

滋賀県が地域生活（知的・精神）・就労分野の養成研修と位置付けた理由としては、演習事例が「就労継続支援B型事業所とグループホームを利用する精神障害者」の事例であったことに起因している。

研究協力者募集には県担当課のご協力が不可欠であり、研修の位置づけも県の判断によ

るところとなり、両県で差が出てしまったが、両県とも最大限のご協力を行っていただき、この場を借りて改めて感謝の意を表したい。

(2) アンケート回答者属性

サービス管理責任者等モデル研修の基礎研修の参加者36名の所属法人の種類についてみると、「社協以外の社会福祉法人」が41.7%と最も多く、NPO、社団法人・財団法人は10%台であった。これは、金・土・日と連続3日間の研修に職員を出せる余裕のある、一定規模の社会福祉法人が多くなったのではないかと考えられる。

参加者の所属事業所が実施している分野についてみると、「知的分野」が58.3%と最も多く、次いで「身体分野」、「精神分野」が共に50.0%（重複回答）であった。

事業所が実施しているサービスについてみると、「共同生活援助（グループホーム）」が44.4%と最も多く、次いで「就労継続支援（B型）」が41.7%、「生活介護」が30.6%と高くなっていた。

しかしながら、以上の結果は滋賀県におけるサービス管理責任者モデル研修の基礎研修が、地域生活（知的・精神）・就労分野におけるサービス管理責任者養成研修を兼ねていることを考慮する必要がある。

役職についてみると、「役職は特にない」が63.8%と最も多かった。これは、募集の段階で、実務経験3年程度の者としていたことから想定通りの結果であるが、実際の実務経験年数（介護・福祉の仕事に従事した年数）についてみると、「5年未満」が約2割で、8割近くが5年以上であり、主任クラスも16.7%あったが、受講者人数を確保することを優先し、受講していただくこととした。

保有資格についてみると、「ヘルパー2級」が36.1%と最も多く、次いで社会福祉主事（25.0%）、「介護福祉士」（22.2%）であり、社会福祉士・精神保健福祉士の資格保有者が各1割程度であった。サービス管理責任者等に求められる知識・技術は、ソーシャルワ

カーとしての内容が求められており、社会福祉士・精神保健福祉士の資格保有者であれば、講義・演習内容が理解しやすい内容となっている。平成29年度から、これらの資格保有者の経験年数が5年から3年に引き下げられることには妥当性があるものと思われる。一方で、ヘルパー2級相当の資格保有者も現場ではまだ多く、養成研修としては、これらの方々にも理解しやすい内容とすることも求められている。

性別についてみると、「男性」が44.4%、「女性」が52.8%であり、たまたまであるがほぼ半々となったことは幸いであった。

年齢についてみると、「30歳代」が30.6%と、比較的現場の若手～中堅職員の年齢層が多かった。

(3) 基礎研修の内容と理解について

基礎研修の内容評価と理解評価について考察する。講義や演習については、講師の技量次第で理解度も変わってくるかと思われるが、今回は国研修や県研修で講師を務める講師陣に依頼した

A.障害者福祉施策及び児童福祉施策の歴史的変遷（講義）

内容評価をみると、8割以上が「適切」、「高度」が1割程度であり、大きな問題はなかったと思われる。

理解評価をみると、9割以上が理解できたと回答しており、大きな問題はなかったと思われる。

B.サービス管理責任者等の役割と業務（講義）

内容評価についてみると、8割以上が「適切」、「高度」が1割程度であり、大きな問題はなかったと思われる。

理解評価についてみると、9割以上が理解できたと回答しており、大きな問題はなかったと思われる。

C.サービス提供の基本的な考え方（講義）

内容評価についてみると、8割以上が「適切」、「高度」が1割程度であり、大きな問題はなかったと思われる。

理解評価についてみると、9割近くが理解できたと回答しており、大きな問題はなかったと思われる。

D.サービス提供のプロセス（講義）

内容評価についてみると、8割以上が「適切」、「高度」が1割程度であり、大きな問題はなかったと思われる。

理解評価についてみると、9割近くが理解できたと回答しており、大きな問題はなかったと思われる。

この講義は、サービス管理責任者等の中核的な業務内容を網羅する講義であるため、120分の長時間講義（中間で10分休憩）であり、内容評価で「不足」が2.8%、理解評価で「あまり理解できなかった」が5.6%あり、数は少ないがやや不満度が他の講義に比して高かった。総まとめとして最後の方に回すか、重複部分を削って90分に短縮する等の工夫を重ねる必要があると思われる。事例については、脳血管障害後遺症の事例を用いてプロセス管理の説明を行ったが、それ以外の分野の受講者からやや不満があったのかもしれない。

E.サービス等利用計画等と個別支援計画の関係（講義）

内容評価についてみると、8割弱が「適切」、「高度」が1割強であり、大きな問題はなかったと思われるが、無回答が他の回答に比してやや多かった。この原因は不明である。

理解評価についてみると、ほぼすべての人が理解できたと回答しており、問題ない。無回答者数も減っている。

F.サービス提供事業所の利用者主体のアセスメント（講義）

内容評価についてみると、8割以上が「適切」、「高度」が1割程度であり、大きな問題

はなかったと思われる。

理解評価についてみると、ほぼすべての人が理解できたと回答しており、問題ない。

G.個別支援計画の作成のポイントと作成手順（講義）

内容評価についてみると、8割弱が「適切」、「高度」が1割強であり、大きな問題はなかったと思われる。

理解評価についてみると、9割以上の方が理解できたと回答しており、大きな問題はなかったと思われる。

一方、内容「不足」が2.8%、「あまり理解できなかった」が5.6%あり、やや不満を感じた者もいた。

個別支援計画の作成に関しては、精神科病院に長期入院していた精神障害者がグループホームに地域移行する事例を用いて説明した。「サービス提供のプロセス(講義)」と同様に、受講者の分野以外の事例であった場合に、やや不満が残る結果となるのではないかと考えられる。

H.個別支援計画の作成（演習）

内容評価についてみると、「高度」が3割程度あり、講義よりも多かった。「適切」が6割、「不足」が2.8%であった。

しかし、理解評価についてみると、「あまり理解できなかった」が5.6%いたものの、8割以上の方が理解できたと回答しており、大きな問題はなかったと思われる。

演習の事例は、日中は就労継続支援B型事業所に通い、グループホームに居住する精神障害者の事例を用いた。専門分野外の受講者にやや不満があったと考えられ、ロールプレイも行ったため、慣れていない受講者は高度と感じたかもしれない。

I.個別支援計画の実施状況の把握（モニタリング）（演習）

内容評価についてみると、5割弱が「適切」、「高度」が2割弱であり、無回答者が多かった。

しかし、理解評価についてみると、回答者

すべてが理解できたと回答しており、大きな問題はなかったと思われる。

計画作成の事例を引き続き用いてモニタリングの演習を行った。こちらも専門分野外の受講者にやや不満があったと考えられ、ロールプレイも行ったため、慣れていない受講者は高度と感じたのかもしれない。

（4）基礎研修の時間について

A.障害者福祉施策及び児童福祉施策の歴史的変遷（講義）60分

研修時間の評価についてみると、8割以上が「適切」、「長い」が1割程度であり、大きな問題はなかったと思われる。

B.サービス管理責任者等の役割と業務（講義）60分

研修時間の評価についてみると、8割弱が「適切」、「短い」が2割弱であり、大きな問題はなかったと思われる。制度説明を除けば最初の講義となり、内容の豊富さから「短い」と感じた受講者もいたと思うが、以下の講義においても重要な部分は繰り返し説明される構造となっているため問題ないと思われる。

C.サービス提供の基本的な考え方（講義）60分

研修時間の評価についてみると、8割弱が「適切」、「短い」が2割弱であり、大きな問題はなかったと思われる。内容の豊富さから「短い」と感じた受講者もいたと思うが、以下の講義においても重要な部分は繰り返し説明される構造となっているため問題ないと思われる。

D.サービス提供のプロセス（講義）120分

研修時間の評価についてみると、「長い」が3割、「適切」が6割、「短い」が5.6%となっていた。間に10分の休憩を挟むとはいえ、講義120分はやはり長いと感じられるようだ。総まとめ的な講義であるので、最後の方に持っていくことや、重複部分を削ることの工夫

も考えられる。

E. サービス等利用計画等と個別支援計画の関係（講義）90分

研修時間の評価についてみると、8割以上が「適切」、「長い」が1割程度であり、大きな問題はなかったと思われる。

F. サービス提供事業所の利用者主体のアセスメント（講義）90分

研修時間の評価についてみると、8割弱が「適切」、「短い」が2割弱であり、大きな問題はなかったと思われる。

G. 個別支援計画作成のポイントと作成手順（講義）90分

研修時間の評価についてみると、8割以上が「適切」、「長い」が1割弱であり、大きな問題はなかったと思われる。

H. 個別支援計画の作成（演習）270分

研修時間の評価についてみると、8割以上が「適切」、「短い」が1割強であり、大きな問題はなかったと思われる。演習はやはりグループワークの運営によって時間が不足することがあり、消化不良感が残る受講者もいたようである。

I. 個別支援計画の実施状況の把握（モニタリング）および記録方法（講義）180分

研修時間の評価についてみると、「適切」が5割強、「短い」が3割であり、やや消化不良感が強かったようである。全体の時間調整次第だが、少し時間を増やしてもよいかもしれない。

（5）基礎研修の期間について

今回の基礎研修の期間の長さ（3日間）についてみると、「妥当である」（44.4%）と「まあ妥当である」（38.9%）を合わせて8割以上の人が妥当であると回答しており、問題ないと思われる。

（6）基礎研修の目標達成について

基礎研修の目標達成についてみると、どの項目においても「達成できた」と「まあ達成できた」を合わせると8割以上であり、問題ないレベルであると思われる。

しかし、『個別支援計画』作成・修正の流れを理解し、修了後、各事業所内においてサービス管理責任者の指導の下、実際に個別支援計画の作成・修正に携わることができるようなレベルに到達することに関して「あまり達成できなかった」という回答が2割近くおり、現場で実践できるかどうかやや不安に感じる者も一定程度いた。

（7）基礎研修に更に必要だと思う研修項目

基礎研修に更に必要だと思う研修項目を聞いたところ、概ね以下のような項目が挙げられた。理由とともに、分担研究において詳細を述べる。

- ・ 障害者（家族）の心理
- ・ 虐待防止
- ・ 医療
- ・ 児童に関する研修
- ・ 精神障害だけでなく、重度の知的障害の方を“本人”としたアセスメント支援計画作成等もあったらよかった。
- ・ 多職種連携
- ・ 分野別の演習
- ・ 法的根拠

（8）基礎研修の受講要件

基礎研修の受講要件を実務経験3年以上に設定することについてをみると、「妥当である」と「まあ妥当である」（ともに33.3%）を合わせると7割弱が妥当であると回答していた。しかしながら、「短すぎる」という回答も2割強を占めていた。

基礎研修の受講要件の妥当だと思う年数についてみると、「5年」（8件）が最も多かった。

この結果は、受講者に5年以上の者が多かったことにも起因していると思われる。基礎研修を修了しても、まだサービス管理責任者等の資格は得られず、事業所内でサービス管理責任者等の指導の下、計画の草案作成に携わることを考えると早めの受講が望ましいと考えられる。7割弱が妥当であると回答していたことも併せて考慮すれば問題なしと判断できるのではないかと。

D-2. 「サービス管理責任者等実践研修」モデル研修の考察

(1) 実施概要

千葉県10名、滋賀県15名と、予定していた人数が集まらなかったが、参加者はすでにサービス管理責任者等の有資格者であり、研究参加のみのモチベーションであるため、一定仕方がないと考えられる。なお、滋賀県については、県研修における講師となる方々にご参加いただいた。

実践研修については、千葉県におけるモデル研修結果を踏まえ、滋賀県におけるモデル研修内容を修正したため、考察については分けて、千葉県、滋賀県の順に述べる。

(2) 千葉県における「サービス管理責任者等実践研修」のモデル研修について

(2)-1 アンケート回答者属性について

千葉県の実践研修参加者については、「身体分野」と「知的分野」が共に50.0%、「生活介護」と「共同生活援助（グループホーム）」が共に40.0%、「就労継続支援（B型）」「施設入所支援」が共に20.0%、「放課後等デイサービス」が30.0%であった。

保有資格についてみると、「介護福祉士」と「社会福祉主事」共に40.0%、「ヘルパー2級」が30.0%であり、男性が60.0%、女性が40.0%であった。年齢についてみると「40歳代」が40.0%と最も多く、次いで「30歳代」「50歳

代」が共に20.0%、介護・福祉の仕事に従事した年数をみると、「10年未満」が40.0%と最も多かった。

サービス管理責任者等となって数年程度であり、男女比もほぼ半々、基礎的な資格も一般的に多い介護職員が多く、受講者属性としては概ね問題ないと考えられる。

(2)-2 実践研修の内容と理解について

A. モニタリングの方法（講義・演習）

内容評価をみると、8割が「適切」、「高度」が1割であり、大きな問題はなかったと思われる。

理解評価をみると、ほぼすべてが理解できたと回答しており、大きな問題はなかったと思われる。

B. 個別支援会議の運営方法（講義・演習）

内容評価をみると、「高度」が2割、「適切」が6割、「不足」が1割であり、やや適切との回答が少なかったが、理解評価をみると、ほぼすべての人が理解できたと回答しており、大きな問題はなかったと思われる。

C. 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）

内容評価をみると、「高度」が2割、「適切」が7割、「不足」が1割であった。

理解評価をみると、9割が理解できたと回答しており、大きな問題はなかったと思われる。

D. サービス提供職員への助言・指導について（講義）

内容評価をみると、「適切」が9割、「不足」が1割であった。

理解評価をみると、ほぼすべての人が理解できたと回答しており、大きな問題はなかったと思われる。

E. OJTとしての事例検討会の進め方（演習）

内容評価をみると、「高度」が2割、「適切」

が8割であった。

理解評価をみると、ほぼすべての人が理解できたと回答しており、大きな問題はなかったと思われる。

F. サービス提供職員への助言・指導について（講義）

内容評価をみると、「高度」が1割、「適切」が9割であった。

理解評価をみると、ほぼすべての人が理解できたと回答しており、大きな問題はなかったと思われる。

G.（自立支援）協議会との連携（講義）

内容評価をみると、「高度」が1割、「適切」が9割であった。

理解評価をみると、7割の人が理解できたと回答していたが、「あまり理解できなかった」と回答した人が2割いた。理解評価の理由としては、「内容が丁寧に説明されたから」が4割、「内容が適切だったから」が3割。その他の回答として、「実際に参加したことがなかったから」「実態がよく理解できていないから」等の回答があげられていた。

協議会参加経験がない受講者が一定おり、実際の研修も同様であることを考えると、事例を踏まえたより丁寧な講義が必要であることがうかがえた。

H. 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）

内容評価をみると、「高度」が2割、「適切」が8割であった。

理解評価をみると、すべての人が理解できたと回答しており、大きな問題はなかったと思われる。

しかしながら、受講者が事例を持ちより報告・発表・シンポジウム形式を行うためには、受講者の準備のための負担や受講者のうち誰に発表を依頼するか等の事前準備が組みにくいことがあり、実際には講師が事例を解説し、各自の振り返りを促す流れとなったため、プ

ログラム内容の検討を要する。

I. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）

内容評価をみると、「高度」が3割、「適切」が6割であった。

理解評価をみると、8割の人が理解できたと回答していたが、「あまり理解できなかった」と回答した人も1割いた。理解評価の理由としては、「内容が適切だったから」と「内容が丁寧に説明されたから」が共に3割、「内容が高度だから」が2割あった。

講義資料は、全部を詳細に説明する前提ではなく、ポイントを解説したうえで、後日参照してもらうものも含まれていたため、消化不良感が残ったのではないかとと思われる。

（2）-3 実践研修の時間について

A. モニタリングの方法（講義・演習）140分

研修時間の評価についてみると、「長い」が2割、「適切」が8割であり、大きな問題はなかったと思われる。

B. 個別支援会議の運営方法（講義・演習）290分

研修時間の評価についてみると、「適切」が9割、「短い」が1割であり、大きな問題はなかったと思われる。

C. 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）30分

研修時間の評価についてみると、「適切」が9割、「短い」が1割であり、大きな問題はなかったと思われる。

D. サービス提供職員への助言・指導について（講義）60分

研修時間の評価についてみると、「適切」が5割、「短い」が4割であった。適正だと思う時間についてみると、「120分」（3件）が最も多く、他に「90分」「60分」（共に1件）の回答があった。研修時間の評価の理由について

みると、「理解に時間がかかるから」が5割あった。

この講義については、時間配分をやや厚くすることを検討することとした。

E. OJTとしての事例検討会の進め方（演習）80分

研修時間の評価についてみると、「適切」が8割、「短い」が2割であった。適正だと思う時間についてみると、「120分」（2件）が最も多く、他に「90分」（1件）の回答があった。研修時間の評価の理由についてみると、「内容が豊富だから」が6割、「理解に時間がかかるから」、「講師の運営がうまいから」が共に2割あった。

講師としても少し窮屈感があったとのことであり、この演習についてはもう少し時間を長めにとることを検討することとした。

F. 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）60分

研修時間の評価についてみると、「長い」が3割、「適切」が5割であった。

この演習については、「サービス管理責任者等の役割」の中で、流れを作っていくほうが円滑であるとの反省点に基づき、プログラム構成も含めて検討することとした。

G.（自立支援）協議会との連携（講義）60分

研修時間の評価についてみると、「適切」が9割、「短い」が1割であり、大きな問題はなかったと思われる。

H. 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）120分

研修時間の評価についてみると、「長い」が1割、「適切」が9割であったが、「受講者の理解に差があるから」が5割あり、前述の通りプログラム内容を見直すこととした。

I. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）60分

研修時間の評価についてみると、「適切」が2割、「短い」が5割であった。「内容が豊富だから」が7割あり、やはり配布された資料をすべて解説してほしいとの思いがあることがわかる。しかしながら、この資料について、すべてを詳細に解説するとおそらく5～6時間かかってしまうため、非現実的である。資料は後程参照、講義ではあくまでもポイントをお伝えするスタンスは現状通りで良いと考える。

（2）-4 実践研修の期間について

今回の実践研修の期間の長さ（3日間）についてどう思うか聞いたところ、「妥当である」が3割、「まあ妥当である」が7割であり、個々の時間への意見はあったものの全体的には妥当と感じているものと思われる。

実践研修の妥当と思う期間の主な理由について、3日間、2日間に分けて挙げると以下の通りである。

〈3日間〉

- 最終日が半日でしたが、講義時間を増やしてもいいかと思います。演習が多いのは飽きることなく実践にもつながり有効かと思いますが、サービス管理責任者の役割を制度と関連付けて説明したり、自立支援協議会の仕組みなどについて講義に追加するとより効果的かと思います。また、サービス提供職への指導・助言の演習があると良いと感じました。

（個別支援協議会の運営の演習に要素を入れる等）

- 3日目が半分はもったいない。もっと聴きたいことがある。講習後の質問時間が有意義。施設内での会議運営、専門性の高め方（常勤・非常勤）をもっと知りたい。

〈2日間〉

- 仕事を抜ける限度（2.5～3日間）だと思う。
- 3日間にするなら初日の時間を減らして、3日目を増やした方がいいと感じた。
- 3日間事業所を空けるのが難しい。代休も

取りづらい。

〈その他〉

・平日の研修参加が難しいので、土日開催にしていただけると嬉しいです。

実質、2.5日間の研修であったが、最終日の半日がもったいない（どうせ来ているのだからもう少しやってもよい）との意見もあり参考にしたい。一方で、事業所を空けるのは2日間が限界、土日を絡ませてもらえば出やすいとの意見もあり、都道府県研修の運営も工夫する必要がある。

（2）-5 実践研修の目標達成について

実践研修の目標達成についてみると、「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」について理解する」については、回答者のほぼすべてが「達成できた」「まあ達成できた」と回答しており、「個別支援計画」の内容等の質の向上について理解する」についても9割の人が「達成できた」「まあ達成できた」と回答していた。しかしながら、「個別支援計画作成・修正について熟達し、関係機関との連絡調整や支援会議の運営、サービス提供職員に対する技術的な指導・助言等一連のサービスプロセス管理業務が行えるレベルに到達する」に関しては「達成できた」「まあ達成できた」と回答した人は6割に留まり、「あまり達成できなかった」が3割を占めていた。

関係機関との連絡調整や支援会議の運営、サービス提供職員に対する技術的な指導・助言等については、今回の演習では、普段の自分の業務の振り返りとグループ討議を経て気づきを得ていただく内容であった。実践の中で実感していくものであり、研修における実践的な演習が難しい部分でもある。工夫の余地はあるが満足度を上げにくい項目であると感じた。

（2）-6 実践研修に更に必要だと思う研修項目

受講者からの主な意見として、以下に挙げる。

「家族対応の演習」: 本人・家族との意思の疎通や理解に乏しい家族がいる等、難しさを感じているため。

「分野別」: 今回いろいろな事業所の方との研修で学ぶこともたくさんあったが、同事業所のサビ管が集まる研修もできたらよいと思うため。

「部下に慕われるサビ管になる方法。部屋のやる気、仕事に対する姿勢を変える方法」: こういうサビ管、管理者を目指せばいいという目標になるような研修が必要と思うため。

「ストレングスモデルの支援法のOJT」: パートさんや担当にストレングスを具体的にどう見出していくのかをどう指導・研修していくのか日々悩んでいるため。

「事例の検討」: 各自持ち寄った事例について、もう1事例くらい検討できたらと思うため。

それぞれ参考になるご意見をいただきました。事例検討の追加は時間さえ延ばせば可能と思われる。分野別は別途分野別研修で行うことを考えている。その他の項目は、更新研修やスキルアップ研修において企画を検討してもよい内容であると思われる。

（2）-7 実践研修の受講要件

実践研修の受講要件を基礎研修終了後実務経験2年以上に設定することについてをみると、9割以上が妥当であると回答しており、納得感があったようである。

（3）滋賀県における「サービス管理責任者等実践研修」のモデル研修について

（3）-1 アンケート回答者属性について

滋賀県の実践研修参加者については、県研修の講師を務める方々にご参加いただいた。

そのため、一定規模以上の社会福祉法人が8割を占めていた。「知的分野」が8割とやや多いものの、「身体分野」、「精神分野」が共に3割あり、バランスとしてはとれていた。役職について、「事業所長クラス」が5割強を占め、「主任クラス」が2割、保有資格について、「社会福祉士」が約5割、年齢について、「30歳代」「40歳代」が中心で、実務経験としては、15年以上のソーシャルワークについて学んでいるベテランが多かった。性別は、男性が9割弱と男性優位であった。アンケート内容は、実務経験5年程度の者が受講するものと想定して記入いただくよう留意した。

(3) -2 実践研修の内容と理解について

A. モニタリングの方法（講義・演習）

内容評価をみると、「高度」が1割強、「適切」が8割であり、理解評価をみると、ほぼすべての人が理解できたと回答しており、大きな問題はなかったと思われる。

B. 個別支援会議の運営方法（講義・演習）

内容評価をみると、「適切」が約9割であり、理解評価をみると、ほぼすべての人が理解できたと回答しており、大きな問題はなかったと思われる。

C. サービス提供職員への助言・指導について（講義・演習）

内容評価をみると、「適切」が約9割であり、理解評価をみると、ほぼすべての人が理解できたと回答しており、大きな問題はなかったと思われる。

D. OJTとしての事例検討会の進め方（演習）

内容評価をみると、「高度」が2割、「適切」が8割であり、理解評価をみると、ほぼすべての人が理解できたと回答しており、大きな問題はなかったと思われる。

E. サービス担当者会議等におけるサービス管理責任者等の役割（講義）

内容評価をみると、「適切」が約9割であり、理解評価をみると、ほぼすべての人が理解できたと回答しており、大きな問題はなかったと思われる。

F. 自立支援協議会との連携（講義）

内容評価をみると、「適切」が約9割であり、理解評価をみると、ほぼすべての人が理解できたと回答しており、大きな問題はなかったと思われる。

G. サービス担当者会議および自立支援協議会との連携の実践報告を受けて、自己の振り返りとグループ討議（演習）

内容評価をみると、「適切」が9割以上であり、理解評価をみると、ほぼすべての人が理解できたと回答しており、大きな問題はなかったと思われる。

H. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）

内容評価をみると、「適切」が5割強、理解評価をみると、回答者のほぼすべての人が理解できたと回答していた。しかしながら、無回答が7割弱を占めている。千葉県と同様、講義資料は、全部を詳細に説明する前提ではなく、ポイントを解説したうえで、後日参照してもらうものも含まれていたため、消化不良が残ったのではないかとと思われる。

(3) -3 実践研修の時間について

A. モニタリングの方法（講義・演習）120分

研修時間の評価についてみると、「適切」が約9割であり、大きな問題はなかったと思われる。

B. 個別支援会議の運営方法（講義・演習）220分

研修時間の評価についてみると、「適切」が約9割であり、大きな問題はなかったと思われる。

C. サービス提供職員への助言・指導について（講義・演習）90分

研修時間の評価についてみると、「適切」が9割以上であり、千葉県の際の60分から90分に延長し改善している。

D. OJTとしての事例検討会の進め方（演習）120分

研修時間の評価についてみると、「適切」が9割以上であり、千葉県の際の80分から120分に延長し改善している。

E. サービス担当者会議等におけるサービス管理責任者の役割（講義）50分

研修時間の評価についてみると、「適切」が約9割であり、大きな問題はなかったと思われる。

F. 自立支援協議会との連携（講義）50分

研修時間の評価についてみると、「長い」が6.7%、「適切」が80.0%、「短い」が13.3%と、ややばらつきがあった。自立支援協議会のイメージを持っていない受講者にとっては理解度に差が出やすい難しい部分であることも踏まえ、より丁寧な説明が必要な講義である。

G. サービス担当者会議および自立支援協議会との連携の実践報告を受けて、自己の振り返りとグループ討議（演習）100分

研修時間の評価についてみると、「長い」が13.3%、「適切」が80.0%、「短い」が6.7%とややばらつきがあった。連携についての講義・演習については、経験豊富な講師からの丁寧な解説が必要な部分である。都道府県研修における講師確保の課題もあると感じた。

H. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）60分

研修時間の評価についてみると、「長い」が20.0%、「適切」が66.7%、「短い」が6.7%とばらつきがあった。すでに他の講習等で聞いている方や制度改正について自己学習している受講者はポイントだけで良いと感じ、配布

資料をすべて解説してほしい受講者もいるなかで、時間設定は難しいと感じたが、千葉県の結果とも合わせて考慮すれば概ね問題ないと思われる。

（3）-4 実践研修の期間について

今回の実践研修の期間の長さについてどう思うか聞いたところ、7割以上が妥当であると回答していた。しかしながら、「短すぎる」が20.0%、「長すぎる」が6.7%の回答があった。

実践研修の妥当と思う期間の理由の主な意見は以下の通りである。

〈4日間〉

・「自分の柱づくり」にあと1日目を増やしてもよい。

〈3.5日間〉

・今回の内容で2.5日間は少し短く感じた。

〈3日間〉

・かなりハードで、つめこまれているスケジュールだが、サビ管業務の振り返り、実務者の研修としては妥当な内容。演習の時間が随所にあるので、メリハリがあり、考える時間が多いのも本研修のよかった点。

・ボリューム的には丸3日間が必要。

・演習を実施していくことを考えると、時間は多めにする必要はある。とはいえ、4日以上になると、研修の出しにくさを考えると3日が妥当。

〈2日間〉

・人手不足の現場を空けられる余裕や、集中度合いの問題

〈その他〉

・視点の学びと実際のサビ管としての業務もつながっており、十分な内容だった。現場から送り出す立場として考えると、3日以上になると送り出しにくくなる。

・参加型なの発言機会が多くあり、長さよりもむしろそれぞれのワークの時間が足りないと感じた。

内容の充実を考えると、当然長めの設定が望まれるが、現実的には3日間が妥当なライ

ンであり、詰込み感はあるが十分な研修期間が確保できていると考える。

(3) - 5 実践研修の目標達成について

実践研修の目標達成についてみると、どの項目においても、回答者の9割以上が「達成できた」または「まあ達成できた」と回答しており、大きな問題はなかったと思われる。

(3) - 6 実践研修に更に必要だと思う研修項目

受講者の意見として、以下の項目が挙げられた。

「他職種の職務理解」

直接必要でない職種やサービス内容であった場合、知るきっかけ作りは必要と思う（基礎編であればとは思いますが）

「虐待防止についての演習」

自分の価値観で仕事をしてしまいがちな支援者にとっては必要な項目と考えます。

「地域福祉・人材育成・分野別」

- ・地域診断・地域開拓・連携がオールインワンでなくさらに重要になってきているため。
- ・人手不足、人材不足が更に進むため。
- ・分野の特性や特徴を踏まえたもの（現行のもの）を必須にする。

「アンガーマネジメント研修」

対人支援の中で感情をコントロールして接する事が非常に大切だと考えるから

「児童の発達的理解・児童の保護者支援に関するもの」

「児童発達支援管理責任者」の名称をせっかくつくったからには、児童特有の内容を取り上げていくことが望ましい。分野別が全くなってしまうのは不安。

「その他」

県内の自立支援協議会の運営状況を共有する機会。

分野ごとの専門性の担保（障害別）

最新の制度の動向の中で、発達障害者支援法や発達障害児者支援についても触れてほし

い。

「内容の画一化（研修が実施されるエリアによって質の差がないように）」

今回は素晴らしい講師だったのでよかったと思うが、この内容でどれだけ全国展開できるのか疑問に思った。たとえば、形式として同じツール（購入式テンプレートなど）を使用したとしても、前後又は演習中にどれだけ充実したアドバイスできるかは人によると思うので、「最低限の研修実施マニュアル」が必要かと思う。

県研修の講師を務める方々の貴重な意見を伺うことが出来た。分野別研修、障害別研修に落とし込んでいく必要がある。

特に児童分野について、分野別研修を望む声が強かった。これは基礎研修、千葉県におけるモデル研修においても同様であった。児童分野の講義・演習を現テキストにさらに盛り込むか、児童分野のみ分野別研修の追加受講を要件とするか検討する必要がある。

内容の均一化のため、講師の確保とともに実施マニュアルの作成も提案された。今回も受講者配布用資料とは別に講師用資料を別途用意したが、より充実する必要がある。また、演習を随所に盛り込んでいくスタイルとなるため、受講者60人を1セットとして進めていく方法が講師より提案された。今後、講師の育成も課題となっていくと思われる。

(3) - 7 実践研修の受講要件

実践研修の受講要件を実務経験2年以上に設定することについてをみると、「まあ妥当である」が6割以上を占めるが、「短すぎる」という回答も3分の1を占めていた。

実践研修の受講要件の妥当だと思う年数についてみると、「2年」、「2.5年」、「3年」、「3.5年」、「4年」、「5年」（全て1件）という回答があった。

県研修講師レベルの受講者であったことから、意識の高さがうかがえる結果となったが、同時に以下の指摘もあった。

期間として長すぎるとサビ管取得者が追いつかないのは出てくると思う。特に大事なところは2年なのではなく、どのように2年を過ごしたのかが重要。

基礎研修後、実践の中でケースと向き合い、2年後にさらにレベルアップできる仕組みは良い。

人材の確保を考えると妥当。

実際小規模な法人では経験が少なくても任命せざるを得ないところもあるので、2年が妥当。

分野別、障害別研修のところで、一定の専門性が確保された上での2年であれば成り立つ。

本来はもう少し年数があつた方がよいとは思うが、必要な実務経験を今以上に伸ばすと現場としては厳しくなる。

以上のように、現実的には2年が妥当とする意見も多かった。むしろ、基礎研修修了後の2年間をどう過ごすかが重要であり、分野別、障害別研修のポイント制の重要性や、事前・振り返りテストの重要性を指摘する意見もあり参考となるものであつた。

D-3. 相談支援専門員の業務実態とサービス管理責任者等との連携に関する調査について

(1) 協働する場面の設定

相談支援専門員とサービス管理責任者等の連携はサービス等利用計画と個別支援計画の整合性（目標の方向性の一致等）を決める大きな要素である。サービス等利用計画に対して意見が言えるのはサービス管理責任者等であり、個別支援計画に対して意見が言えるのも制度上では相談支援専門員である。

しかし、サービス等利用計画と個別支援計画の整合性を確認していない相談事業所が3割ある。整合性を確認している事業者73箇所のうち7事業所しか助言を実施していない。確認はしていても、個別支援計画に助言やスーパーバイズまでは至っていないのが現状で

ある。

サービス利用者にとってこの現状は良いことではない。相談支援専門員とサービス管理責任者等が連携する場面は「サービス担当者会議」と「支援会議」となる。

サービス等利用計画作成時には、事業者（サービス管理責任者等）も参加することで、サービス等利用計画に事業者の意見が反映されることになる。同様に、支援会議には相談支援事業者（相談支援専門員）も参加することで、利用計画との整合性を確認することができる。また、モニタリングの際にも相談支援専門員とサービス管理責任者等が協働できる場面でもある。このような場面で、相互に意見を出し合える関係性の構築が求められている。サービス利用者（障害者）にとっては、サービス等利用計画は、本人のニーズを実現する旗印となる。そのゴールに向かって具体的なサービスをどのように使うのか、どのように提供すればよいのかについて、相談支援専門員とサービス管理責任者等が協働しなければならないことは明白である。この協力関係を作るには、それぞれの専門性を尊重しつつも、話し合える場面を具体的に設定することが必要になる。

サービス担当者会議と支援会議には、相談支援専門員とサービス管理責任者等が共に参加することを義務づける必要があると思われる。また、モニタリングの際にもできる限り一緒に実施することが求められている。

相談支援事業所がサービス管理責任者等と連携をとる工夫をしているかどうか聞いた結果、実施していると回答した事業所は61（58.1%）箇所であつた。具体的な工夫の内容では、顔の見える関係を作ろうとしていることがわかる。普段の電話での会話や担当者会議、個別のケース会議等で関係を作ろうとしている。しかし、これらの内容は相談支援事業所として当然の内容であり、しなければならない業務であると感じられる。相談支援事業所の本来業務を理解していない事業者が多いのではないのかと危惧される。サービス等利用計画の作成が業務であると錯覚してい

る事業者が多いのではないのかと思われる。利用者が適切なサービスを受けているかどうか管理するのも仕事のうちであり、モニタリングなどで実際に確認する作業が求められている。

(2) サービス管理責任者等研修の内容

サービス管理責任者等研修の内容を知っているかどうかたずねた結果、「良く把握している」、「ある程度把握している」事業所が65(61.9%)箇所であり、半数以上の事業所が把握していることがわかる。具体的には、「サービス管理責任者等の役割」、「相談支援事業所との連携」、「個別支援計画の作成」などがあげられていた。課題として、更新研修の実施、サービス管理責任者等と事業所の責任者を兼ねている人が多く、本来の業務が出来ていないなどの指摘がなされていた。

相談支援の役割、サービス管理責任者等の役割をお互い理解する研修内容がどうしても必要であり、その内容を基礎に連携する方法に関する研修が重要となる。個別の事例を使ったわかりやすい研修内容が良いように思われる。

(3) 相談支援専門員との連携

相談支援専門員との連携が十分にとれていないことが本調査から明らかになった。相談支援専門員研修でもサービス管理責任者等との連携に関する視点を整理し、具体的な事例などを使った研修が望まれる。同様に、サービス管理責任者等研修でも相談支援専門員研修と同じ事例を使い、どのように連携するのか、連携の視点と具体的な実施方法について研修する必要があることが本調査から明らかになった。

D-4. 精神障害を主たる対象とする福祉事業所におけるサービス管理責任者へのインタビュー調査

現在のサービス管理責任者としての業務については従事期間による傾向は認められず、またサービス種別によっても傾向性は認められなかった。また、知識やスキルの獲得状況についても、サービス種別による大きな違いは認められなかった。これより、個々の事業所や各サービス管理責任者の業務の理解や事業所のサービス方針が業務内容を規定している部分が多いことが示唆された。また、知識やスキルの獲得についても、同じ項目であっても習得方法が多岐にわたるものもあり、個々人が各自の努力で習得していることが示唆される。この背景には、基本属性にも示されているようにサービス管理責任者として従事する者の保有資格や基礎教育のばらつきが大きいことが関連している可能性が考えられる。

また、実践内容、習得した知識・スキル全体でも、平成27年度にサービス管理責任者国研修講師を対象としたアンケート調査(4)でサービス管理責任者に「必要」とされた項目(例：虐待防止、入退院の支援、プレゼンテーションなど)が十分にカバーされていなかった。平成27年度の調査では、研修を初級・中級・上級に分けた場合の到達目標についても整理しているが、今回の調査で今後必要な知識・スキルとして挙げられた内容のうち、精神保健についての理解は初級に整理されており、またスーパービジョンや社会資源との連携は中級以上に、管理業務は上級に整理されるなど、今後必要とされる知識・スキルのレベルにも大きな幅が認められた。研修への意見でも、現時点でサービス管理責任者として従事している者から基本的な知識の提供を希望する意見も認められ、ニーズに幅があることが示された。この結果からは、本来想定していたサービス管理責任者のキャリア形成モデルと実際との乖離が示唆される。

以上より、研修カリキュラムの設計にあたっては、従事期間だけではなく、基礎教育や保有資格、現時点での職位なども考慮したレベル設定を行うか、またはサービス管理責任者としての業務内容の指針を明示した上で、

学習ニーズごとの標準的なカリキュラムを提示し、個々人がそのニーズに応じて受講できる柔軟なカリキュラムを準備することにより、現時点でのサービス管理責任者のニーズに応えつつ、全体的なレベルアップを図ることが可能になると考えられる。

役割として施設管理者を兼任している者の中では、同じ業務でも管理者役割とサービス管理責任者役割それぞれにとらえている者がおり、サービス管理責任者の立ち位置の不明瞭である現状が示唆された。加えて、今後のキャリアについては必ずしも希望的な見込みを持っている者だけではなかった。サービス管理責任者が福祉サービス従事者のキャリアの中でどのように位置づけられるかを明確にする必要があると共に、福祉サービス従事者のキャリア形成全体に関する検討が必要であろう。

E. 結論

E-1. サービス管理責任者等研修（基礎研修）テキストの作成

基礎研修テキストの作成については、現行のサービス管理責任者等指導者養成研修を土台に枠組みを作成し、千葉県、滋賀県におけるモデル研修結果も踏まえつつ、講義だけでなく、演習においても相談支援専門員との連携及び他事業所のサービス管理責任者との連携も学べる内容とし、アセスメントの基本等の要素は残しつつ、個別支援計画作成のために多職種連携が必須であることを強調した内容とした。テキスト本体は別冊に示す。

研修期間は2.5日～3日間とし、各講義・演習をテキストに示す時間以上実施することとする。

受講要件は、当初案の通り実務経験3年以上とする。

E-2. サービス管理責任者等研修（実践研修）テキストの作成

実践研修テキストの作成については、千葉県、滋賀県におけるモデル研修結果も踏まえつつ、基礎研修修了を経て個別支援計画作成の実務をOJTで学んだ方々が、サービス管理責任者等の本来業務を実践するために、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内容とした。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ものとした。テキスト本体は別冊に示す。

研修期間は2.5日～3日間とし、各講義・演習をテキストに示す時間以上実施することとする。

受講要件は、当初案の通り基礎研修修了後実務経験2年以上とする。

児童分野の受講者からは、分野別の研修（児童）を追加してほしいとの意見も出され、児童分野の講義・演習を現テキストにさらに盛り込むか、児童分野のみ分野別研修の追加受講を要件とするか検討する必要がある。

E-3. 相談支援専門員の業務実態とサービス管理責任者等との連携に関する調査

今回の調査により、以下の結論が得られた。

- ① 相談支援専門員とサービス管理責任者等の連携が十分に取れていない。この点を相談支援専門員研修、サービス管理責任者等研修でとり上げる必要がある。
- ② サービス管理責任者等の業務として、個別支援計画の作成とサービスの管理が考えられる。個別支援計画の作成には時間をかけているが、具体的なサービスの管理に対する研修内容が希薄であったと感じられる。

- ③ サービスの管理とは、一人の利用者に適切なサービスが提供されているかどうかを管理することである。適切なサービスの提供には、サービス提供者のチーム作りが欠かせない。サービス提供者のチーム作りの研修が必要である。

E-4. 精神障害を主たる対象とする福祉事業所におけるサービス管理責任者へのインタビュー調査

本研究の結果、現時点でのサービス管理責任者としての業務は従事期間やサービス種別による傾向よりも個々のサービス管理責任者によるばらつきが大きいと考えられた。また、習得した知識・スキルおよび今後必要な知識・スキルも大きな幅が認められた。これらの背景には基礎教育や資格のばらつきが関係している可能性が考えられる。今後、サービス管理責任者の研修カリキュラムを検討するにあたっては、従事期間だけではなく基礎教育や資格、職位なども考慮したレベル設定を行うか、個々の学習ニーズに応じた柔軟なカリキュラムを用意することが望ましい。また、福祉サービス従事者のキャリア形成全体の再検討と共に、サービス管理責任者のその中で位置づけも明確にすることが求められる。

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

厚生労働省, 平成 28 年度サービス管理責任者等指導者養成研修テキスト, 2016 年

チャールズ・A・ラップ／リチャード・J・ゴスチャ, ストレングスモデル (第3版), 金剛出版, 2014 年

谷口明広／小川喜道, 障害のある人の支援計画 一望む暮らしを実現する個別支援計画の作成と運用, 中央法規出版, 2015 年

小澤温／埼玉県相談支援専門員協会, 相談支援専門員のためのストレングスモデルに基づく障害者ケアマネジメントマニュアル, 中央法規出版, 2015 年

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

1. 論文発表

東洋大学ライフデザイン学部起用2017年度に掲載予定 (分担研究3)

2. 学会発表

なし

H. 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。)

<資料>

年 月 日

障害福祉サービスの基礎的知識を問うテスト（基礎・実践共通）

問 1. 2005（平成 17）年に制定された障害者自立支援法では、従来の「居宅サービス」と「施設サービス」という区分から、利用者のニーズにあわせて柔軟に利用できるよう、「介護給付」と「訓練等給付」に再編し、さらに「日中活動」と「居住支援」に再編することで、サービスを選択しながら地域で暮らすことの実現を図ろうとした。…○

問 2. 障害者自立支援法では、制度の透明性・公平性を確保するため、介護保険制度で導入した要介護認定をそのまま障害者にも導入したが、当初はコンピューターによる一次判定のみであった。…×

問 3. 障害者自立支援法では、特に計画的な支援を必要とする者を対象として、サービス利用のあっせん・調整などを行うための給付（サービス利用計画作成費）を制度化し、平成 24 年の改正法施行により原則的に障害福祉サービス利用者全員に拡大した。…○

問 4. 支援費制度では、新たにサービスを利用し始める者も多く、現状のままでは制度を維持することが困難な状況となり、障害者自立支援法では、国の財政責任を強化するとともに、利用者からも一定の負担を求めた。…○

問 5. 障害者自立支援法では、更生医療（身体障害者福祉）、育成医療（児童福祉法）の 2 つを自立支援医療に一本化し、支給認定の手續の共通化や利用者負担の仕組みの共通化等を行ったが、精神通院公費（精神保健福祉法）の統合は障害者総合支援法成立以降である。…×

問 6. 障害者自立支援法に規定する補装具とは、「障害者等の身体機能を補完し、又は代替し、かつ、長期間・短期間に関わらず使用されるものその他の厚生労働省令で定める基準に該当するものとして、義肢、装具、車いすその他の厚生労働大臣が定めるもの」と規定されている。…×

問 7. 障害福祉サービスの「居宅介護」（ホームヘルプサービス）の対象者は、障害支援区分 1 以上の障害児・者に限られる。…○

問 8. 障害福祉サービスの「重度訪問介護」の対象者は、障害支援区分 6 の重度の肢体不自由者に限られる。…×

問 9. 障害福祉サービスの「同行援護」の対象者は、重度の視覚障害者であり、障害支援区分 1 以上の児・者に限られる。…×

問 10. 障害福祉サービスの「行動援護」の対象者は、重度の知的障害及び精神障害を有する者であり、障害支援区分 3 以上の者に限られ、18 歳未満の障害児は対象とされていない。…×

問 11. 障害福祉サービスの「重度障害者等包括支援」の対象者は、障害程度区分 6 であり、意思疎通を図ることに著しい支障がある者であって、「四肢すべてに麻痺等があり、寝たきり状態である者のうち、Ⅰ又はⅡ類型に該当する者」及びⅢ類型に該当する児・者である。…○

Ⅰ類型 人工呼吸器による呼吸管理を行っている者（ALS、筋ジス等）

Ⅱ類型 最重度の知的障害のある者（重症心身障害等）

Ⅲ類型 障害程度区分行動関連項目（11 項目）等の合計点数が 10 点以上である者（行動障害等）

問 12. 障害福祉サービスの「短期入所」には福祉型と医療型があり、医療が必要な障害者・児は通常医療型短期入所を利用することとなるが、地域に増えないのが課題である。…○

問 13. 障害福祉サービスの利用について介護給付費等の支給を受けようとする障害者または障害児の保護者は、都道府県に対して支給申請を行う。…×

問 14. 障害支援区分の判定等のため、認定調査員が、申請のあった本人及び保護者等と面接をし、3 障害共通の調査項目等について認定調査を行う。…○

問 15. 障害支援区分の判定等のため、審査会に障害支援区分に関する審査及び判定を依頼する際、障害者等の主治医等に対し、疾病、身体の障害内容、精神の状況、介護に関する所見など、医学的知見から意見（医師意見書）を求める。…○

問 16. 相談支援専門員は、本人の意向を尊重して個別支援計画を作成し、サービス提供プロセスを管理する。…×

問 17. 障害福祉サービスの利用者負担については、法施行当初は定率 1 割負担を原則として、所得に応じて 1 か月当たりの負担上限月額が介護保険並びで設定された。…○

問 18. 障害福祉サービスの利用者負担については、平成 22 年 4 月から、実質的な応能負担として、低所得（市町村民税非課税）の利用者負担が無料化され、平成 24 年 4 月から、法律上も応能負担を原則とすることが明確化された。…○

問 19. 移動支援などの障害児・者にサービス提供を行う地域生活支援事業は、地域の実情に応じて柔軟に実施できる事業であり、都道府県が主な実施主体となっている。…×

問 20. 地域生活支援事業には、必ず実施しなければならない事業（必須事業）と、必要性に応じて実施できる任意事業（メニュー事業）がある。…○

問 21. 地域生活支援事業の「意思疎通支援事業」は、手話通訳者の派遣が含まれる。…○

問 22. 地域生活支援事業の「日常生活用具給付等事業」は、特殊寝台の給付が含まれる。…○

問 23. 地域生活支援事業の「移動支援事業」は、重度視覚障害者の外出を支援する。…×

問 24. 都道府県が行う地域生活支援事業には「専門性の高い相談支援事業」が含まれる。…○

問 25. 市町村障害福祉計画において、障害福祉サービス、相談支援及び地域生活支援事業の提供体制の確保に係る目標に関する事項等を定める。…○

問 26. 障害福祉計画は、5 年を 1 期とする。…×

問 27. 発達障害者支援法のねらいは、発達障害の定義と発達障害への理解の促進、発達障害者に対する生活全般にわたる支援の促進、発達障害者に特化したサービス給付の創設であった。…×

問 28. 発達障害者支援法では、都道府県に発達障害者支援センターを設置し、専門的な相談が受けられるようにした。…○

問 29. 医療観察法は、心神喪失又は心身耗弱の状態（精神障害のために善悪の区別がつかないなど、刑事責任を問えない状態）で、重大な他害行為（殺人、放火、強盗、強姦、強制わいせつ、傷害）を行った人に対して、適切な医療を提供し、社会復帰を促進することを目的とする。…○

問 30. 障害者差別解消法においては、役所はもちろん、会社や民間のお店などでも、障害を理由とした不当な差別的取扱いをしてはならないことが定められている。…○

年 月 日

基礎研修振り返りテスト

- 問 1. 障害者総合支援法の改正により、一人暮らしを希望する障害者の利用が想定される新たなサービスとして、介護職員と看護職員がワンセットで居宅を巡回訪問・随時対応する「自立生活援助」が創設される。…×
- 問 2. 障害者総合支援法の改正により、就労定着に向けた新たなサービス「就労定着支援」が創設される。…○
- 問 3. 障害者総合支援法の改正により、重度訪問介護の訪問先が学校にも拡大される。…×
- 問 4. 障害者総合支援法の改正により、高齢障害者の介護保険サービスが円滑に利用できるよう、高齢障害者の利用者負担を全員無料にする。…×
- 問 5. 「地域生活支援拠点」（障害者の重度化・高齢化や「親亡き後」を見据え、居住支援のための機能（相談、体験の機会・場、緊急時の受け入れ・対応、専門性、地域の体制づくり）を整備）は、グループホーム等を拠点とした「多機能拠点整備型」で整備することが義務付けられている。…×
- 問 6. サービス管理責任者等の主な役割として、個別支援計画の作成・修正、従業者への指導及び助言、支援会議の企画・運営等、関係者や関係機関との連携などがある。…○
- 問 7. 障害者の相談支援事業者には、計画作成を担当する「指定一般相談支援事業者」と、地域移行・定着を担当する「指定特定相談支援事業者」がある。…×
- 問 8. リフレーミングとは、利用者の特性を、否定的な側面のみをみる枠組み（価値観）から、肯定的な側面のみをみる枠組みへととらえなおすである。…○
- 問 9. サービス提供の基本的考え方として、「家族主体」「利用者の自立（自律）」「エンパワメント」「権利擁護（アドボカシー）」などがある。…×
- 問 10. PDCAサイクルによる支援により、個別的なサービスが整理統合され、標準化されたサービスとなり、サービスの質の向上につながることを期待される。…○
- 問 11. 初期面接（インテーク）では、利用者を安心させるために、できるだけ問題解決を請け負う。…×
- 問 12. ストレングスとは、ケアプランを作るときにポイントになる、本人と環境の両方にある強さのことをいい、すべての人に必ずあるという前提で支援する。…○
- 問 13. ICF では、機能状態、活動、参加を、生命レベル、生活レベル、人生レベルの 3 段階でとらえ、医学モデルを基盤とした障害のとらえ方をしている。…×
- 問 14. 利用者に対して身体拘束をせざるを得ない場合、個別支援計画に、やむを得ない場合の身体拘束等の様態、緊急やむを得ない理由を必ず記載する。…○
- 問 15. 個別支援計画の「総合的な援助の方針」の欄には、サービス等利用計画の「総合的な援助の方針」と同じ内容を記載する。…○

- 問 16. 個別支援計画の中間評価では、時間軸（段階）と支援（サービス）内容の観点から行い、本人に説明し同意を得たうえで修正・変更を行う。…○
- 問 17. 個別支援計画の終期評価は、有期限の訓練系サービスのみで行われる。…×
- 問 18. サービス等利用計画に基づき個別支援計画が作成されるため、相談支援専門員のほうがサービス管理責任者よりも上位に位置づけられる。…×
- 問 19. 意思決定支援の仕組みとして、意思決定支援責任者を置き、意思決定支援会議を開き、意思決定支援計画書を作成すること等が検討されている。…○
- 問 20. 身体障害者に対する自立訓練（機能訓練）では、医学モデル中心で障害をとらえる。…×
- 問 21. 知的障害者の支援では、本人が意向を表出できない場合、家族の意向を尊重する。…×
- 問 22. 就労系のアセスメントとして、前職の離職の理由はプライバシーの問題もあるためあまり聞かない。…×
- 問 23. 障害児支援の場合、子どもに対する支援はもちろん家族支援も重要である。…○
- 問 24. 個別支援計画では、サービス等利用計画を土台にしながらも、必要なアセスメントをさらに深め、本人の願いをかなえるために、より具体的な支援内容を盛り込む。…○
- 問 25. アセスメントは現状の把握とともに、過去の支援記録も参考になるため、サービス提供者は日々の記録を行っておく。…○
- 問 26. 個別支援計画における目標は、実現可能性がまったくないものであっても、本人の意向を最優先して設定する。…×
- 問 27. モニタリングは、権利侵害の防止にも役立つ。…○
- 問 28. サービス管理責任者等は、地域の社会資源を創出する役割も担っている。…○
- 問 29. 本人の状態像を把握するため、障害状況、生育歴、家族歴、環境などの基本情報を収集するが、最も重要な情報は本人のストレンクスや夢・願望である。…○
- 問 30. サービス管理責任者が指導・助言にあたって、推測に基づくものや感情的な表現での伝達も交えておこなったほうがよい。…×

年 月 日

実践研修振り返りテスト

- 問 1. 最初に作成した計画通りに進まない場合、利用者の取組みや取り巻く環境が支援者の想定通りとなっていないためであり、利用者への促しや環境へ働きかける。…×
- 問 2. 支援の前提となる考え方（価値）として、「ひとは人生を決定する力が必ずある」「自分を理解する方法を知っている」「自分で人生を前向きに変えることができる」「自分が元気であるために積極的に行動することができる」がある。…○
- 問 3. 障害者の支援は障害のない者への支援と異なり特別なものであり、障害者としての変化・成長を理解することが、支援の前提となる。…×
- 問 4. 障害者がなにかの行動を起こす時には、支援者からの叱咤激励が主な動機となる。…×
- 問 5. 「心の糧」は、私たちの生活をよくするために、日常生活の中で私たちが行うことであり、仕事、コミュニティ、家族のように、人生に大きくかわるものの中だけに見出せる。…×
- 問 6. 支援者の姿勢として、利用者に目的がない状態であっても、相互に利益を得る対等な関係づくりや友人関係になることが重要である。…×
- 問 7. 支援の姿勢として、「誠実な関係づくり」「信頼のある関係づくり」「エンパワメントを促す関係づくり」が重要である。…○
- 問 8. 利用者が人生の目標を設定し、うまくいかなかったとき支援者は、その原因を追究し目標を変えることなく強硬に突き進むよう支援する。…×
- 問 9. 利用者が生活を変える時はそれなりの理由が必要であり、それは主に外発的動機からくる。…×
- 問 10. 支援に際しては、支援者の経験を活かし、支援しやすい方法や手段を用いたほうがよい。…×
- 問 11. まったく意思表示がされていないように見える人でも、必ず意思はあるという前提に立って、利用者に関わるべきである。…○
- 問 12. 無意味な行動や意味がわからない行動などがある場合、なにを表現しているのか、支援者自らの経験に基づき見立てを行い、他の関係者などに頼ってはいけない。…×
- 問 13. 支援者の成功体験を共有することは重要だが、失敗談は当事者を責めることにつながるのなるべく伏せておいたほうが良い。…×
- 問 14. 利用者に関係する人々を、「良い人」と「悪い人」に分けてアセスメントすることで、利用者にとっての最善の利益を追求することができる。…×

- 問 15. アセスメント時の姿勢として、すべてのひとに当てはまることではないが、人は与えられた環境で、皆一生懸命生きているものとして捉えることがとても大切である。…○
- 問 16. 生育歴や職歴などを集約し、個人の問題（生育歴） 家族の問題 関わってきた機関など、時系列で見っていくことで、新たな発見や気づき生まれる。…○
- 問 17. 精神障害については特別なので、疾患別に画一的に捉え、過去の経験から対応するとよい。…×
- 問 18. 利用者の情報は記載されている事実が重要であり、その裏に隠れている物を見ようとすると真実がわからなくなる。…×
- 問 19. 利用者に対して必要な援助がある一方、しないほうがいい援助があることも意識することで過剰な支援にならないよう留意する。…○
- 問 20. 利用者一人ひとりが生きてきた歴史を大切にしながら支援する。…○
- 問 21. サービス管理責任者等は、ケースの事を、好きになれなくても嫌いにはならないという姿勢を持つ。…○
- 問 22. 支援会議では、ベテランの職員が新人職員に教える場ともなるので、新人職員は発言を控えたほうが良い。…×
- 問 23. 支援会議で違った意見が出た場合は、対立関係が多少あっても多数決で決定することだけが良い支援につながる。…×
- 問 24. 支援会議で決まったことは担当者がその責任を負うこととなり、その他の職員は責任を負わなくてよいので自由な意見を出すことができる。…×
- 問 25. スーパーバイザーは、グループワークの際、参加者から出てきた意見を整理したり、まとめたり、参加者に考えるヒントを与えたり、発言が少ないひとには発言を促したりする役割を持つ。…×
- 問 26. 事例検討の意義として、人事育成の効果が高いが、地域づくりにはあまり役立たない。…×
- 問 27. 事例検討は、実務の中に重要な業務（ルーチンワーク）として位置づけ、毎週ないし2週間に一度、行なうことで効果が生じる。…○
- 問 28. 面接場面などによるインテーク技術として、抱えているニーズの緊急度や重要度を判断（虐待ケースなど）しながら聞き取ることはとても重要である。…○
- 問 29. アセスメントの際、発達之ズレ、障害、病気、個人特性（性格）、心理など、原因を探りながらの会話や支援を行っていくことがとても重要となる。…○
- 問 30. アセスメントの際、本人の言葉だけで情報を得ることが重要である。…×

サービス管理責任者等基礎研修に関するアンケート

問1 あなたが所属する事業所の所在地をご回答ください。

_____都・道・府・県 _____市・区・町・村

問2 あなたが勤務する事業所の法人はどのような種類（経営主体）か教えて下さい。あてはまる番号を一つ選び、○をつけてください。

1. 株式会社等（民間企業）	6. 協同組合（農協、生協）
2. NPO（特定非営利活動法人）	7. 医療法人
3. 社団法人・財団法人	8. 地方自治体（市区町村、広域連合を含む）
4. 社会福祉協議会（社協）	9. その他（具体的に _____）
5. 社協以外の社会福祉法人	

問3 あなたが勤務する事業所が実施しているサービスの対象分野について教えて下さい。あてはまる番号を全て選び、○をつけてください。

1. 身体障害分野	2. 知的障害分野	3. 精神障害分野	4. 児童分野
-----------	-----------	-----------	---------

問4 事業所が実施しているサービスについて教えて下さい。あてはまる番号を全て選び、○をつけてください。

1. 療養介護	7. 就労継続支援（B型）
2. 生活介護	8. 施設入所支援
3. 自立訓練（機能訓練）	9. 共同生活援助（グループホーム）
4. 自立訓練（生活訓練）	10. 児童発達支援
5. 就労移行支援	11. その他（具体的に _____）
6. 就労継続支援（A型）	

問5 あなたの役職（ランク）を教えてください。あてはまる番号を一つ選び、○をつけてください。

1. 事業所長クラス	4. 役職は特にない
2. 課長クラス	5. その他（ _____ ）
3. 主任クラス	

問6 あなたがお持ちの資格を教えてください。あてはまる番号を全て選び、○をつけてください。

1. 社会福祉士	6. 理学療法士	11. ヘルパー2級
2. 精神保健福祉士	7. 作業療法士	12. 保育士
3. 介護福祉士	8. 言語聴覚士	13. その他（具体的に
4. 介護職員実務者研修	9. 看護師	）
5. 介護職員初任者研修	10. 社会福祉主事	

問7 あなたの性別を教えてください。あてはまる番号を一つ選び、○をつけてください。

1. 男	2. 女
------	------

問8 あなたの年齢を教えてください。下線に数字でお書き下さい。

(基準日は平成28年9月1日です)

_____ 歳

問9 介護・福祉の仕事に従事した年数（経験年数）を教えてください。下線に数字でお書き下さい。

(基準日は平成28年3月31日です。6ヶ月未満は0年、6ヶ月以上は1年と計算して下さい)

_____ 年

<p>G. 個別支援計画作成のポイントと作成手順（講義）90分</p> <p><内容評価> 1. 高度 2. 適切 3. 不足</p> <p><理解評価> 1. 良く理解できた 2. まあ理解できた 3. あまり理解できなかった 4. 理解できなかった</p>	<p>1. 既に学んでいたから 2. 内容が適切だから 3. 内容が丁寧に説明されたから 4. 内容が高度だから 5. 内容の説明不足だから 6. 講師の力量不足だから 7. 他の理由（ ）</p>
<p>H. 個別支援計画の作成（演習）270分</p> <p><内容評価> 1. 高度 2. 適切 3. 不足</p> <p><理解評価> 1. 良く理解できた 2. まあ理解できた 3. あまり理解できなかった 4. 理解できなかった</p>	<p>1. 既に学んでいたから 2. 内容が適切だから 3. 内容が丁寧に説明されたから 4. 内容が高度だから 5. 内容の説明不足だから 6. 講師の力量不足だから 7. 他の理由（ ）</p>
<p>I. 個別支援計画の実施状況の把握（モニタリング）および記録方法（講義）180分</p> <p><内容評価> 1. 高度 2. 適切 3. 不足</p> <p><理解評価> 1. 良く理解できた 2. まあ理解できた 3. あまり理解できなかった 4. 理解できなかった</p>	<p>1. 既に学んでいたから 2. 内容が適切だから 3. 内容が丁寧に説明されたから 4. 内容が高度だから 5. 内容の説明不足だから 6. 講師の力量不足だから 7. 他の理由（ ）</p>

問 11 各研修項目について講習時間はいかがでしたか。あなたの気持ちに最も近いものを一つ選び、番号に○をつけてください。その理由について教えて下さい。また、あなたが思う研修の適切な時間もご記入下さい。

研修時間の評価	その理由（あてはまる番号を全て選んで下さい）
<p>A. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の歴史的変遷（講義）60分</p> <p>1. 長い 2. 適切 3. 短い</p> <p>適正だと思う時間 分（書いて下さい）</p>	<p>1. 内容が不足しているから 2. 内容が豊富だから 3. 受講者の理解に差があるから 4. 理解に時間がかかるから 5. 講師の運営が下手だから 6. 講師の運営がうまいから 7. 他の理由（ ）</p>
<p>B. サービス管理責任者等の役割と業務（講義）60分</p> <p>1. 長い 2. 適切 3. 短い</p> <p>適正だと思う時間 分（書いて下さい）</p>	<p>1. 内容が不足しているから 2. 内容が豊富だから 3. 受講者の理解に差があるから 4. 理解に時間がかかるから 5. 講師の運営が下手だから 6. 講師の運営がうまいから 7. 他の理由（ ）</p>
<p>C. サービス提供の基本的な考え方（講義）60分</p> <p>1. 長い 2. 適切 3. 短い</p> <p>適正だと思う時間 分（書いて下さい）</p>	<p>1. 内容が不足しているから 2. 内容が豊富だから 3. 受講者の理解に差があるから 4. 理解に時間がかかるから 5. 講師の運営が下手だから 6. 講師の運営がうまいから 7. 他の理由（ ）</p>

<p>D. サービス提供のプロセス（講義）120分</p> <p>1. 長い 2. 適切 3. 短い</p> <p><u>適正だと思う時間</u> 分（書いて下さい）</p>	<p>1. 内容が不足しているから 2. 内容が豊富だから 3. 受講者の理解に差があるから 4. 理解に時間がかかるから 5. 講師の運営が下手だから 6. 講師の運営がうまいから 7. 他の理由（ ）</p>
<p>E. サービス等利用計画等と個別支援計画の関係（講義）90分</p> <p>1. 長い 2. 適切 3. 短い</p> <p><u>適正だと思う時間</u> 分（書いて下さい）</p>	<p>1. 内容が不足しているから 2. 内容が豊富だから 3. 受講者の理解に差があるから 4. 理解に時間がかかるから 5. 講師の運営が下手だから 6. 講師の運営がうまいから 7. 他の理由（ ）</p>
<p>F. サービス提供事業所の利用者主体のアセスメント（講義）90分</p> <p>1. 長い 2. 適切 3. 短い</p> <p><u>適正だと思う時間</u> 分（書いて下さい）</p>	<p>1. 内容が不足しているから 2. 内容が豊富だから 3. 受講者の理解に差があるから 4. 理解に時間がかかるから 5. 講師の運営が下手だから 6. 講師の運営がうまいから 7. 他の理由（ ）</p>
<p>G. 個別支援計画作成のポイントと作成手順（講義）90分</p> <p>1. 長い 2. 適切 3. 短い</p> <p><u>適正だと思う時間</u> 分（書いて下さい）</p>	<p>1. 内容が不足しているから 2. 内容が豊富だから 3. 受講者の理解に差があるから 4. 理解に時間がかかるから 5. 講師の運営が下手だから 6. 講師の運営がうまいから 7. 他の理由（ ）</p>
<p>H. 個別支援計画の作成（演習）270分</p> <p>1. 長い 2. 適切 3. 短い</p> <p><u>適正だと思う時間</u> 分（書いて下さい）</p>	<p>1. 内容が不足しているから 2. 内容が豊富だから 3. 受講者の理解に差があるから 4. 理解に時間がかかるから 5. 講師の運営が下手だから 6. 講師の運営がうまいから 7. 他の理由（ ）</p>
<p>I. 個別支援計画の実施状況の把握（モニタリング）および記録方法（講義）180分</p> <p>1. 長い 2. 適切 3. 短い</p> <p><u>適正だと思う時間</u> 分（書いて下さい）</p>	<p>1. 内容が不足しているから 2. 内容が豊富だから 3. 受講者の理解に差があるから 4. 理解に時間がかかるから 5. 講師の運営が下手だから 6. 講師の運営がうまいから 7. 他の理由（ ）</p>

問 12 今回の基礎研修は3日間（2.5日間）の開催期間でしたが、期間の長さについていかがでしたか。最も近いものに○をつけてください。（それぞれ○は1つ） また、「短すぎる」または「長すぎる」と回答された方は、妥当と思う期間をご記入ください。（日）

1. 妥当である	2. まあ妥当である	3. 短すぎる	4. 長すぎる
妥当と思う期間		日間	
その理由をお書き下さい（参考にさせて頂くので、できるだけ詳細にお書き下さい）			

問 13 基礎研修の各目標について達成できましたか。各項目であなたの気持ちに最も近い番号を一つ選び、○をつけてください。

	達成できた	まあ達成できた	あまり達成できなかった	達成できなかった
1. 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について理解する。	1	2	3	4
2. 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・技術等の原則論について理解する。	1	2	3	4
5. 『個別支援計画』作成・修正の流れを理解し、修了後、各事業所内においてサービス管理責任者等の指導の下、実際に個別支援計画の作成・修正に携わることができるようなレベルに到達する。	1	2	3	4
4. 各分野の視点について理解する。	1	2	3	4

サービス管理責任者等実践研修に関するアンケート

問1 あなたが所属する事業所の所在地をご回答ください。

_____都・道・府・県	_____市・区・町・村
--------------	--------------

問2 あなたが勤務する事業所の法人はどのような種類（経営主体）か教えて下さい。あてはまる番号を一つ選び、○をつけてください。

1. 株式会社等（民間企業）	6. 協同組合（農協、生協）
2. NPO（特定非営利活動法人）	7. 医療法人
3. 社団法人・財団法人	8. 地方自治体（市区町村、広域連合を含む）
4. 社会福祉協議会（社協）	9. その他（具体的に_____）
5. 社協以外の社会福祉法人	

問3 あなたが勤務する事業所が実施しているサービスの対象分野について教えて下さい。あてはまる番号を全て選び、○をつけてください。

1. 身体障害分野	2. 知的障害分野	3. 精神障害分野	4. 児童分野
-----------	-----------	-----------	---------

問4 事業所が実施しているサービスについて教えて下さい。あてはまる番号を全て選び、○をつけてください。

1. 療養介護	7. 就労継続支援（B型）
2. 生活介護	8. 施設入所支援
3. 自立訓練（機能訓練）	9. 共同生活援助（グループホーム）
4. 自立訓練（生活訓練）	10. 児童発達支援
5. 就労移行支援	11. その他（具体的に_____）
6. 就労継続支援（A型）	

問5 あなたの役職（ランク）を教えてください。あてはまる番号を一つ選び、○をつけてください。

1. 事業所長クラス	4. 役職は特にない
2. 課長クラス	5. その他（_____）
3. 主任クラス	

問6 あなたがお持ちの資格を教えてください。あてはまる番号を全て選び、○をつけてください。

1. 社会福祉士	6. 理学療法士	11. ヘルパー2級
2. 精神保健福祉士	7. 作業療法士	12. 保育士
3. 介護福祉士	8. 言語聴覚士	13. その他（具体的に
4. 介護職員実務者研修	9. 看護師	）
5. 介護職員初任者研修	10. 社会福祉主事	

問7 あなたの性別を教えてください。あてはまる番号を一つ選び、○をつけてください。

1. 男	2. 女
------	------

問8 あなたの年齢を教えてください。下線に数字でお書き下さい。

(基準日は平成28年9月1日です)

_____ 歳

問9 介護・福祉の仕事に従事した年数（経験年数）を教えてください。下線に数字でお書き下さい。

(基準日は平成28年3月31日です。6ヶ月未満は0年、6ヶ月以上は1年と計算して下さい)

_____ 年

実践研修について

問 10. 各研修項目の内容と理解について教えてください。それぞれの項目で、あなたの気持ちに最も近い番号を一つ選び、○をつけてください。また、その理由についても教えてください。

内容（理解）の評価（あてはまる番号を一つ選んで下さい）	理解評価の理由（あてはまる番号を全て選んで下さい）
<p>A. モニタリングの方法（講義・演習）180分</p> <p>＜内容評価＞ 1. 高度 2. 適切 3. 不足</p> <p>＜理解評価＞ 1. 良く理解できた 2. まあ理解できた 3. あまり理解できなかった 4. 理解できなかった</p>	<p>1. 既に学んでいたから 2. 内容が適切だから 3. 内容が丁寧に説明されたから 4. 内容が高度だから 5. 内容の説明不足だから 6. 講師の力量不足だから 7. 他の理由（ ）</p>
<p>B. 個別支援会議の運営方法（講義・演習）120分</p> <p>＜内容評価＞ 1. 高度 2. 適切 3. 不足</p> <p>＜理解評価＞ 1. 良く理解できた 2. まあ理解できた 3. あまり理解できなかった 4. 理解できなかった</p>	<p>1. 既に学んでいたから 2. 内容が適切だから 3. 内容が丁寧に説明されたから 4. 内容が高度だから 5. 内容の説明不足だから 6. 講師の力量不足だから 7. 他の理由（ ）</p>
<p>C. サービス提供職への助言・指導について（講義・演習）120分</p> <p>＜内容評価＞ 1. 高度 2. 適切 3. 不足</p> <p>＜理解評価＞ 1. 良く理解できた 2. まあ理解できた 3. あまり理解できなかった 4. 理解できなかった</p>	<p>1. 既に学んでいたから 2. 内容が適切だから 3. 内容が丁寧に説明されたから 4. 内容が高度だから 5. 内容の説明不足だから 6. 講師の力量不足だから 7. 他の理由（ ）</p>
<p>D. OJTとしての事例検討会の進め方（演習）120分</p> <p>＜内容評価＞ 1. 高度 2. 適切 3. 不足</p> <p>＜理解評価＞ 1. 良く理解できた 2. まあ理解できた 3. あまり理解できなかった 4. 理解できなかった</p>	<p>1. 既に学んでいたから 2. 内容が適切だから 3. 内容が丁寧に説明されたから 4. 内容が高度だから 5. 内容の説明不足だから 6. 講師の力量不足だから 7. 他の理由（ ）</p>
<p>E. サービス担当者会議等における多職種連携地域連携（演習）50分</p> <p>＜内容評価＞ 1. 高度 2. 適切 3. 不足</p> <p>＜理解評価＞ 1. 良く理解できた 2. まあ理解できた 3. あまり理解できなかった 4. 理解できなかった</p>	<p>1. 既に学んでいたから 2. 内容が適切だから 3. 内容が丁寧に説明されたから 4. 内容が高度だから 5. 内容の説明不足だから 6. 講師の力量不足だから 7. 他の理由（ ）</p>
<p>G. 自立支援協議会との連携（講義）50分</p> <p>＜内容評価＞ 1. 高度 2. 適切 3. 不足</p> <p>＜理解評価＞ 1. 良く理解できた 2. まあ理解できた 3. あまり理解できなかった 4. 理解できなかった</p>	<p>1. 既に学んでいたから 2. 内容が適切だから 3. 内容が丁寧に説明されたから 4. 内容が高度だから 5. 内容の説明不足だから 6. 講師の力量不足だから 7. 他の理由（ ）</p>

<p>E. サービス担当者会議等における多職種連携地域連携（演習）50分</p> <p>1. 長い 2. 適切 3. 短い</p> <p>適正だと思う時間 _____ 分（書いて下さい）</p>	<p>1. 内容が不足しているから 2. 内容が豊富だから 3. 受講者の理解に差があるから 4. 理解に時間がかかるから 5. 講師の運営が下手だから 6. 講師の運営がうまいから 7. 他の理由（ _____ ）</p>
<p>F. 自立支援協議会との連携（講義）50分</p> <p>1. 長い 2. 適切 3. 短い</p> <p>適正だと思う時間 _____ 分（書いて下さい）</p>	<p>1. 内容が不足しているから 2. 内容が豊富だから 3. 受講者の理解に差があるから 4. 理解に時間がかかるから 5. 講師の運営が下手だから 6. 講師の運営がうまいから 7. 他の理由（ _____ ）</p>
<p>G. サービス担当者会議および自立支援協議会との連携の実践報告を受けて、自己の振り返りとグループ討議 100分</p> <p>1. 長い 2. 適切 3. 短い</p> <p>適正だと思う時間 _____ 分（書いて下さい）</p>	<p>1. 内容が不足しているから 2. 内容が豊富だから 3. 受講者の理解に差があるから 4. 理解に時間がかかるから 5. 講師の運営が下手だから 6. 講師の運営がうまいから 7. 他の理由（ _____ ）</p>
<p>H. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）60分</p> <p>1. 長い 2. 適切 3. 短い</p> <p>適正だと思う時間 _____ 分（書いて下さい）</p>	<p>1. 内容が不足しているから 2. 内容が豊富だから 3. 受講者の理解に差があるから 4. 理解に時間がかかるから 5. 講師の運営が下手だから 6. 講師の運営がうまいから 7. 他の理由（ _____ ）</p>

問 12 今回の実践研修は3日間（2. 5日間）の開催期間でしたが、期間の長さについていかがでしたか。最も近いものに○をつけてください。（それぞれ○は1つ） また、「短すぎる」または「長すぎる」と回答された方は、妥当と思う期間をご記入ください。（日）

1. 妥当である	2. まあ妥当である	3. 短すぎる	4. 長すぎる
妥当と思う期間		日間	
その理由をお書き下さい（参考にさせて頂くので、できるだけ詳細にお書き下さい）			

問 13 実践研修の各目標について達成できましたか。（すでにサービス管理責任者等の方の場合は「達成できると思いますか」）各項目であなたの気持ちに最も近い番号を一つ選び、○をつけてください。

	達成できた	まあ達成できた	あまり達成できなかった	達成できなかった
1. 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」について理解する。	1	2	3	4
2. 「個別支援計画」の内容等の質の向上について理解する。	1	2	3	4
5. 2年間の個別支援計画作成・修正の経験をベースに個別支援計画作成・修正について熟達し、関係機関との連絡調整や支援会議の運営、サービス提供職員に対する技術的な指導・助言等一連のサービスプロセス管理業務が行えるレベルに到達する。	1	2	3	4

問 14 その他、実践研修において更に必要だと思う研修項目があれば、教えて下さい。またその理由もお書き下さい。(自由記載)

研修項目	理由

問 15 実践研修の受講要件についてお伺いします。受講要件を基礎研修了後2年以上に設定することについてどのように思いますか、教えて下さい。あてはまる番号を一つ選び、○をつけてください。また、妥当だと思う年数と、その理由についても教えて下さい。

1. 妥当である 2. まあ妥当である 3. 短すぎる 4. 長すぎる	
妥当と思う年数 :	年
その理由	

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。