

障害福祉サービスにおける質の確保とキャリア形成に関する研究
「サービス管理責任者等基礎研修」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（分担研究報告書2）

研究分担者	高木 憲司	（和洋女子大学 准教授）
研究協力者	本名 靖	（東洋大学 教授）
	大塚 晃	（上智大学 教授）
	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）
	岩上 洋一	（特定非営利活動法人じりつ 代表）
	坂本 洋一	（特定非営利活動法人地域創生研究所 理事長）
	菊本 圭一	（鶴ヶ島市社会福祉協議会 事務局次長）
	富岡 貴生	（社会福祉法人唐池学園貴志園 園長）

研究要旨：

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、分担研究1において、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た。このテキストの内容を含め研修内容を検証するため、千葉県及び滋賀県においてモデル研修を実施した。テキスト内容はモデル研修の結果も踏まえ修正したものを別冊において示す。分担研究2では、モデル研修参加者（受講者）に行ったアンケート結果の分析を行う。

A. 研究目的

分担研究1で作成した「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」テキストを用い、モデル研修を実施し、受講者に対して行った事前・事後テスト、アンケート結果を分析し、研修内容の検証を行うことを目的とする。

B. 研究方法

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、モデル研修終了後に、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、研究代表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。

C. 研究結果

C-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

※アンケート票については別紙2を参照

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。(図1)

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。(図2)

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。(図3)

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。(図4)

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。(図5)

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。(図6)

事前に行ったテスト（別紙1）結果は、平均20.8点/30点満点（正答率69%、標準偏差±2.4）であった。

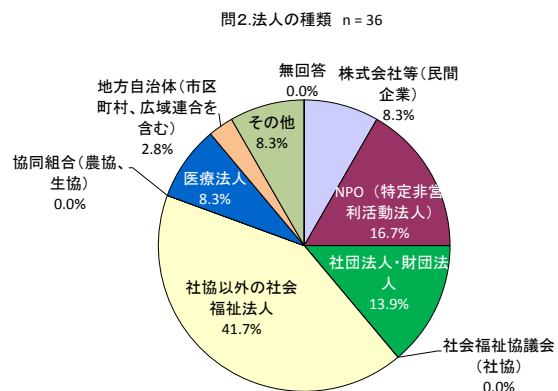


図1 法人の種類

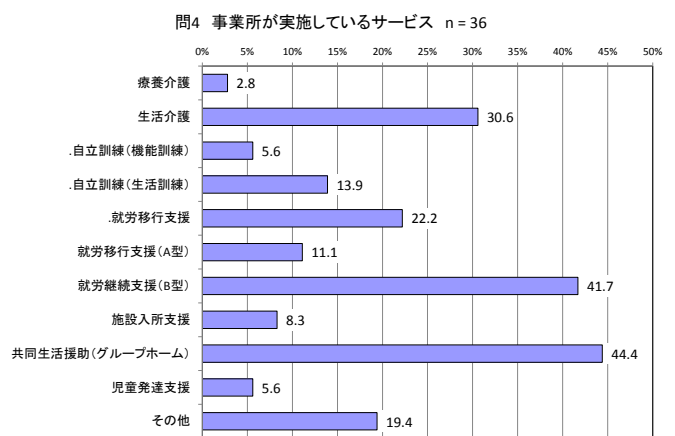


図2 実施しているサービス

(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。(図7)

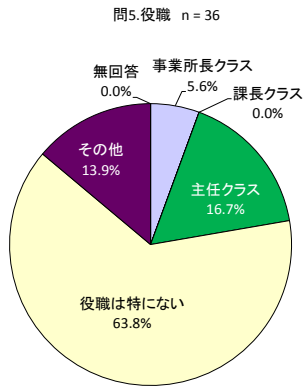


図3 役職

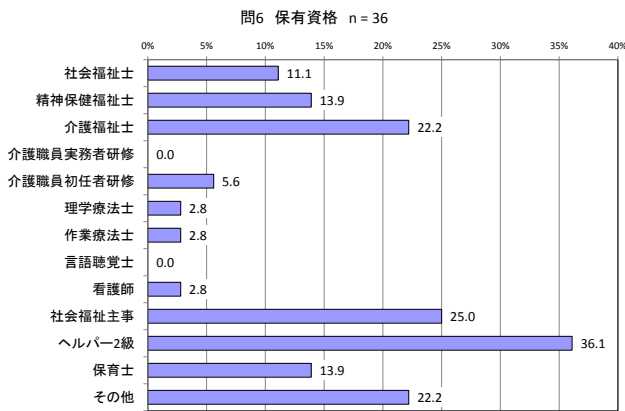
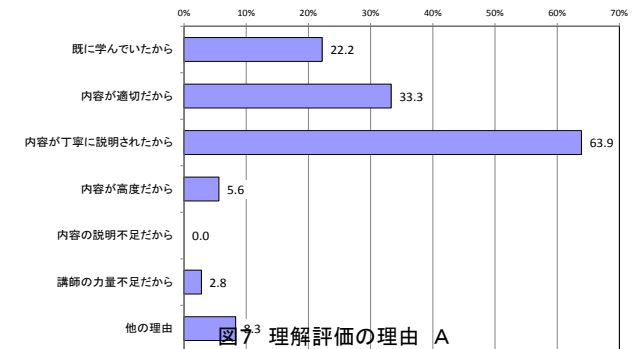


図4 保有資格



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。(図8)

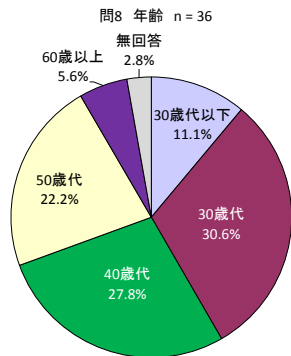


図5 年齢

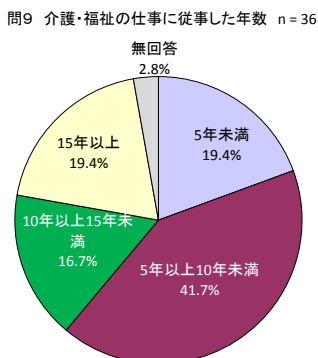


図6 実務経験

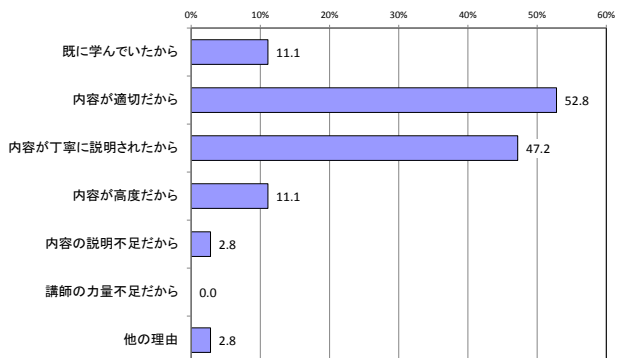


図8 理解評価の理由 B

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。（図9）

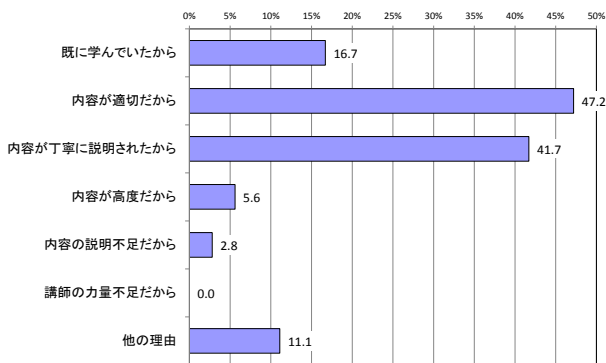


図9 理解評価の理由 C

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%が最も多く、次いで「内容が適切だから」（50.0%）が多くなっている。（図11）

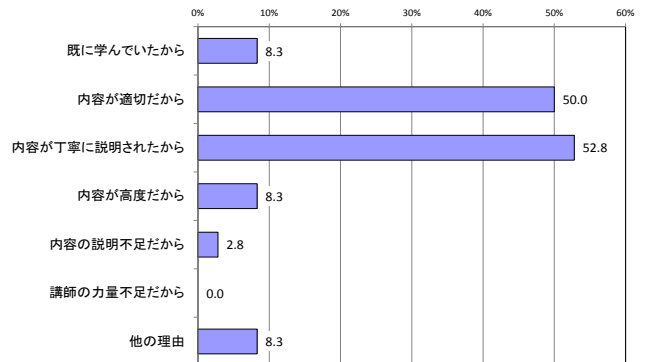


図11 理解評価の理由 E

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。

理解評価の理由は、「内容が適切だから」が61.1%、「丁寧に説明されていたから」が38.9%であった。（図10）

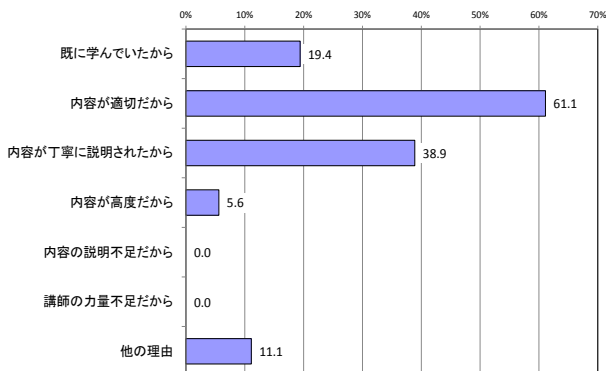


図10 理解評価の理由 D

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。（図12）

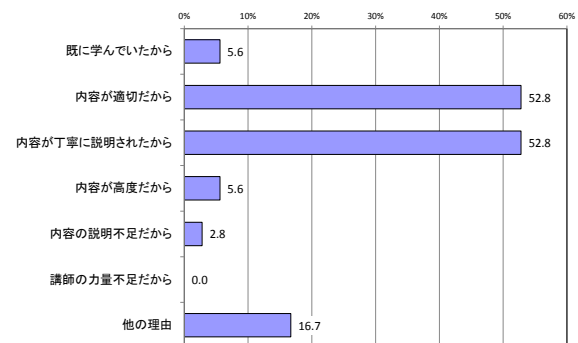


図12 理解評価の理由 F

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。(図13)

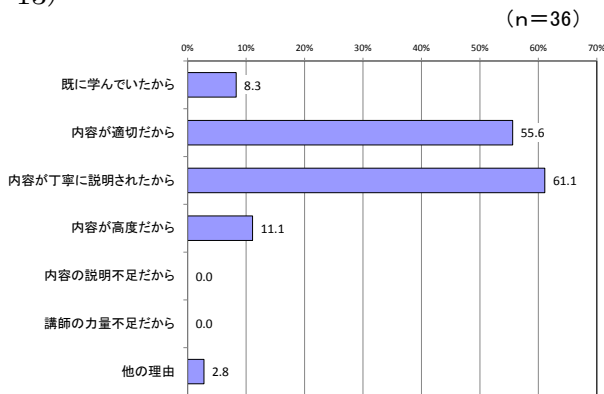


図13 理解評価の理由 G

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%)と多くなっていた。(図14)

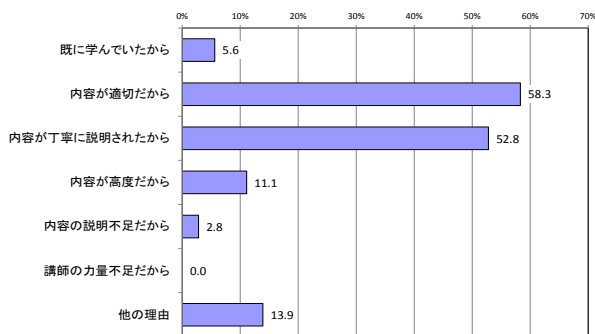


図14 理解評価の理由 H

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。(図15)

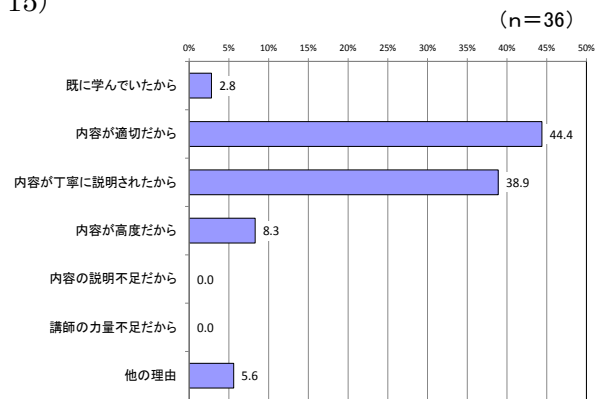


図15 理解評価の理由 I

(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。(図16)

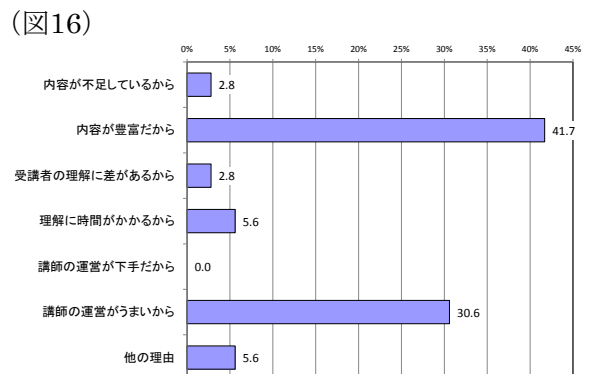


図16 研修時間の評価の理由 A

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。適正だと思う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。研修の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。（図17）

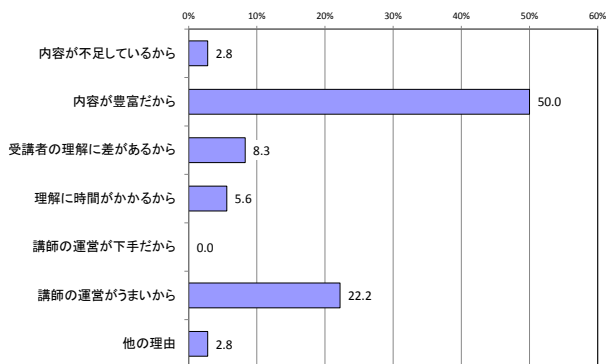


図17 研修時間の評価の理由 B

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。適正だと思う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。（図18）

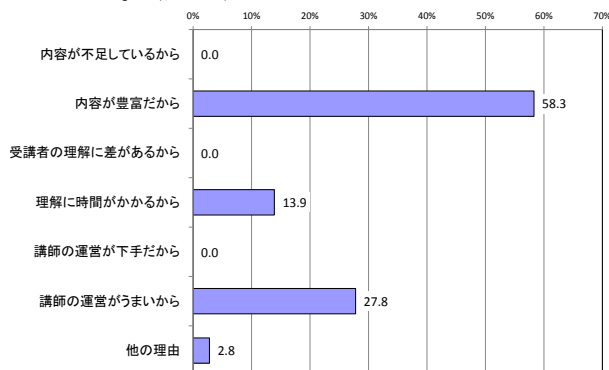


図18 研修時間の評価の理由 C

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。適正だと思う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。（図19）

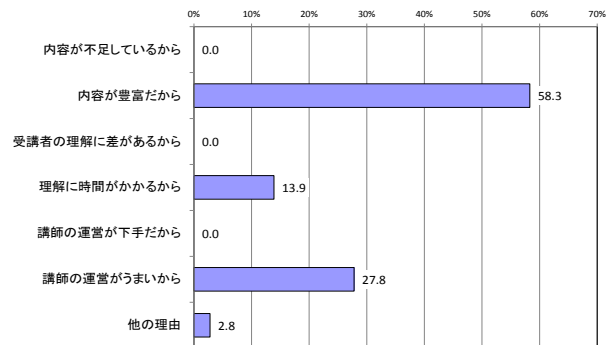


図19 研修時間の評価の理由 D

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。適正だと思う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。（図20）

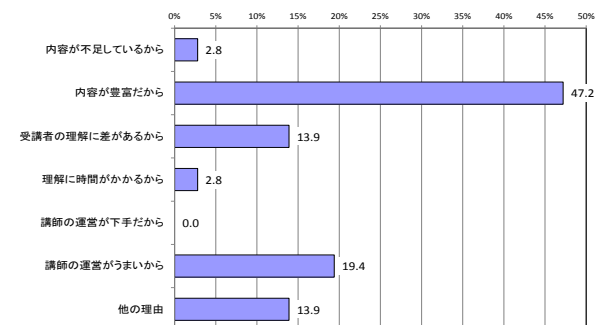


図20 研修時間の評価の理由 E

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。適正だと思う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」（4件）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。（図21）

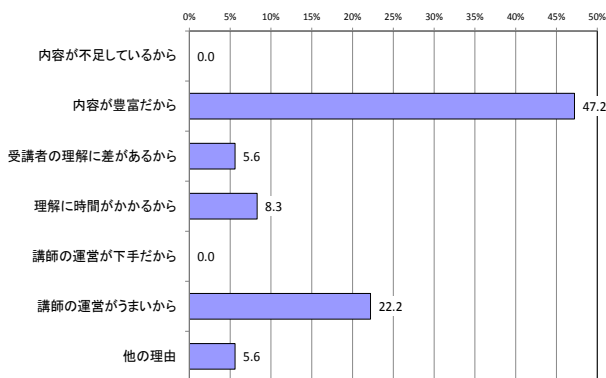


図21 研修時間の評価の理由 F

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。適正だと思う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。（図22）

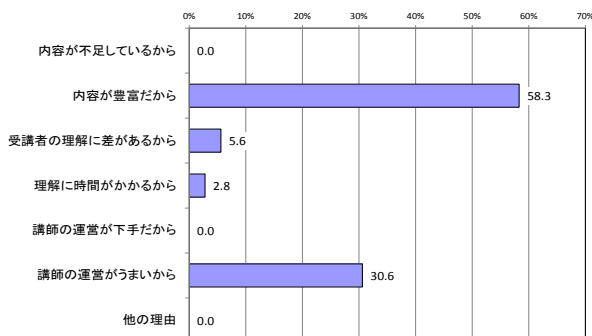


図22 研修時間の評価の理由 G

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。適正だと思う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。（図23）

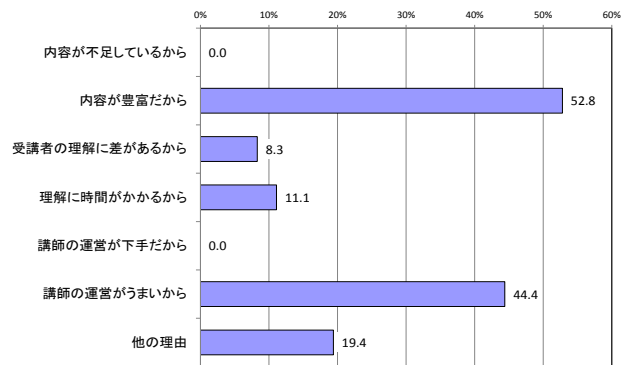


図23 研修時間の評価の理由 H

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。（図24）

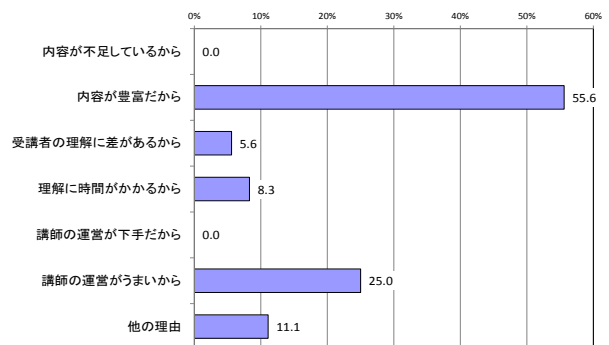


図24 研修時間の評価の理由 I

(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割以上の方が妥当であると回答している。（図25）

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。

問12-1 今回の基礎研修の期間の長さについて n=36

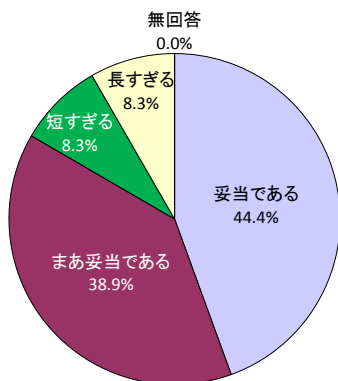


図25 基礎研修期間の長さ

妥当だと思う期間の理由については以下の通りであった。

・職務の重要性を考えると、それなりの学習は必要である。かといって、これ以上長いと業務やモチベーション（体力的な）にも影響する。最大限圧縮してカリキュラムを組んでくださったように思う。サビ管に“当たり外れ”があってはならない。なぜなら、プランが利用者の生活・人生を左右するから。そのような大原則を学べた3日間でした。

・長期に職場を離れられない
・休日の研修だったので受講しやすかった
・歴史・法律については学んではいますが、正直その時だけというところがあります。（講師が言われたように常に学び知識を増やすことがサービスの向上、連携につながると思いました）。

・長時間座るのは負担が大きいです。また、一度に多くの事を詰め込みは苦しいです。が、3日目が早く終わると思うともう1日頑張れると思うところもありました。

・18時までは時間が長すぎて集中力がかけてしまった。3日間平均的に研修を行い、1日の負担

時間を減らしてほしい。

・1日の時間が長い。9:00～18:00、せめて17:00には終わってほしい。肉体的にも辛いです。

・1日目、2日目の研修時間が長いように感じました。内容が濃いのですから、研修項目をずらして、ふりかえる時間、考える時間があってもいいように思いました。

・2日半に凝縮されていたが、現場を抜けることを思うとこの期間が限界かと思いました。

・3日間で研修をした方がいいと思いました。

・最終の3日目も17時までの方がいい。

・一日の講義の内容がぎっしり詰まっています。次々と色々な知識を学ぶことができよかったです。間が空くと忘れがちになりますが、すぐに振り返り思い出すことも出来ました。

・基礎を学ぶという部分で広く深くするには、このぐらいがよいかと思う。とても楽しい研修だった。1日目が9:00～18:00ずっと座学だったので、少しはグループワークの時間もほしかったです。集中力が持たない。

・研修1日半までは長いと思ったが、演習をするにあたりこのくらいの時間は必要だと思った。

・講義と演習を半々にして、2日で終わるようにする。講義の内容が重なる部分があったことと、演習を通してやることでより力がつくと思う。

・講義の時間については、時間の都合で省略された部分もありましたが、おおむね妥当だと思います。演習の時間を長めにとっていただけたらと思います。グループワークの時間をもう少し長めに設定していただけたらと思います。

・講義の中でも、大事なことは他の講義でも出てくるとありましたが、可能な範囲で省くことはいかがでしょうか。やや長い印象を受けました。

・講義は60分が妥当。90分が集中の限界。2時間は長かったと感じた。演習については、今まで経験を積んでいる方と違い、未熟（作成等）な者にとっては短く感じた。グループ演習は、他の方の違う視点からの意見を聴くことができ参考になった。これももう少し時間があればと思った。すべてにおいてボリュームがあり、

解りやすく説明して下さるのですが、理解したつもりでも落とし込むまでいかず「しきれていない」という気持ちもあり「まあ理解できた」に○をつけさせていただいています。

・講義は座って聞いているという点では、長すぎず、短すぎずの妥当な時間ではあるが、グループワークや演習の時間はもう少し長くてもよいのではないのでしょうか。県内、もしくは県外から来られてこの研修だけでしか出会わない方などもおられると思います。このような「研修」という特別な時間の中で出会い、一緒に学んでいき、意見を交換するというのは、自分の職場に戻った後、様々な面で「活かし」になるのではないのでしょうか。

・これ以上の長期は小さい事業所では参加しにくい

・今回初めての受講で、長短を伝えることが難しいです。決めてくださった期間の中で更に工夫していただけたらと感じました。

・最初は長いかなと思ったが、内容などを考えると妥当であると思います。

・初日に制度や歴史、過程（アセスメント）等の知識について学び、演習を行うことで理解が深まる。そのため、3日間で妥当だと思う。大事な内容全てがしっかりと盛り込まれた大変充実した研修であったと思います

・通常業務を抜けて出席するので、あまり長期間の開催は参加がしづらくなると思うが、内容が豊富なのでこれ以上短くするのもあまりよくないと思う。

・当初は長い時間の研修と思いましたが、内容の充実を考えるとこの日数・時間は必要と思いました。知識・演習ともにサビ管として業務にあたる際に必要不可欠な内容でした。初日の研修は資料で学ばせていただきました。

・内容が濃く、短時間なので少し難しい面がある。

・内容的にはもっと時間をかけるべきなのかもしれないが、職場を何日も離れるわけにはいかないので、土日を含んだ2.5日間は妥当だと思う（スタッフが少ない職場のため、他のスタッフに負担がかかる）

・期間とは関係ないが、資料が多すぎるように思える。似たような資料も何枚もあり、修了後

に読み返そうと思わなくなる。

・長すぎるという訳ではありませんが、個人的に体力的に大変でした。2日/3日より細かく分けられないかもしれませんが…。講師の方もおっしゃっていましたが、講義は内容の重複も少しあるようですので、そこをもう少しコンパクトにすると、受講しやすいと思いました。

・短いと物足りない。長いと集中力の限界。

・もう少し短い期間でと思うが、どれも内容が重要なので、今回の研修の日数くらいが妥当なのでは？と思いました。方法論は別として1日にして、最終日は今回の研修を受けてお題などはなしで討論会？（ディスカッション）的なワークがあったら面白いのでは？と思いました。

(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。（図26）

問13 基礎研修の目標達成について n = 36

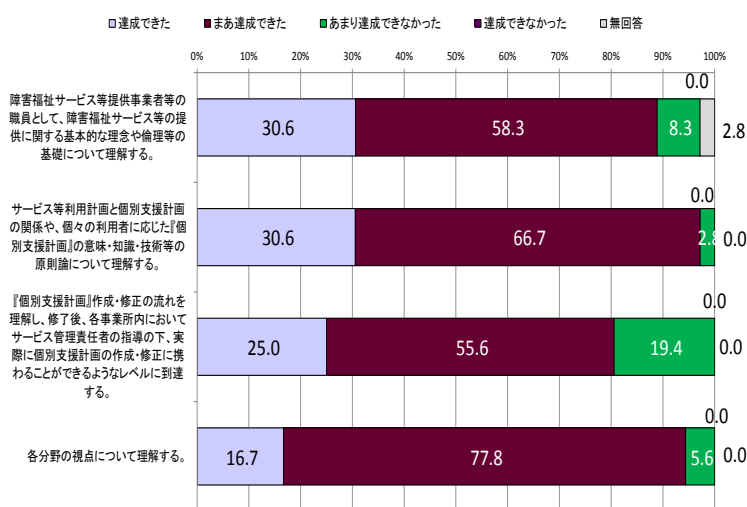


図26 基礎研修の目標達成度

(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、以下のような項目が挙がった。

研修項目	理由
・個別支援計画の作成 ・サービス担当者会議の演習	今回、演習をしっかりとできたのはよかったです。もっと深く掘り下げて、悪い支援者・対応の例、利用者主体の実践の例を学べると良いかなと思いました。
・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。
演習	時間を延長した方がよいと思いました。実際に必要な場面のため。
個別支援計画の手順とポイントについて	今回は、複数で一つの計画を作成しましたが、これを一人でやるのは不安に思う。
サービス管理責任者等の連携	市町村の担当課等の役割について(利用者さんの手帳発行や判定)についてをもう少し詳しく知りたい)
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。
児童発達支援者研修	障害児の支援計画の作成、アセスメントの仕方など加えてほしい
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…どんなふうにあセスメントしたり、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思うため
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してほしい。(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)
	各分野の実際の業務内容などが分かる内容があった方が、より具体的に計画が立てやすいと思います。
	グループワーク時に各グループに担当指導者が1名ついてはどうでしょう? 特に個別支援会議のロールプレイは必見であったように思います。
	全体的には今回の研修でとてもよかったですと思うが、グループワーク等の前にもう少し計画の作り方等細かく解説があってもいいかと思う。
	ニーズ整理を講義と演習の中で行ったが、講義の中で簡単な事例を出して少しニーズの整理の仕方を受講者にやってもらう時間をもらえると、演習の中で理解しやすいように感じます。
	利用者に対してアセスメントを行う際、支援者とサビ管が同席すると思うのですが、それぞれの役割の違いがいまいち分かりませんでした。アセスメント方法も詳しく知りたいです。

(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。（図27）

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。

問15-1 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
n = 36

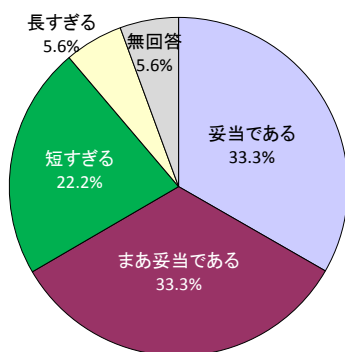


図27 基礎研修の受講要件

基礎研修の受講要件の妥当だと思う年数の理由
<ul style="list-style-type: none"> ・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をつくのではないかと思います。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ので、やる方がいいのかと思いました。
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。
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。
5年というと結構道のりが長いので、中間的に受講でき、たとえばオリエンテーションでおっしゃっていたように準サビ管などの制度があると仕事上、職務上緊張が出て、支援の質が上がるのではと思います。ありがとうございました。
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と思います。
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います。

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。

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えます。

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。

実際に職場の3年目の職員にも聞いてみました(社会福祉主事の保持者)。特に専門外の分野や歴史が難しかったようです。

経験を積むという点では妥当だと思います。が、私は年数というより経験時間の方が大切だと思います。年数が3年でも1日の就労時間が長く、出勤日数が多ければ5年の人と同じくらいの経験ができると考えられるので。また、サビ管の資格を取る研修を去年受けましたが、多人数のためか講義中に寝ている人などが見受けられました。もう少し人数を少なくし、しっかり研修を受けてほしいと感じました(これはここに書くべきことではないかもしれませんが、すみません)基礎研修も大事ですが、ぜひフォローアップ研修のようなものも実施してください。個別支援計画を書き始めると、悩んだりすることが多くなります。また、考え方がずれてくるものだと今回参加させていただき感じました。いつでも基本に立ち返ることは大事だと思います。

実務期間は5年が妥当であると思いますが、人材不足の観点から、3年に設定することも可かとも考えます。矛盾しますが、サビ管として、他機関との連携や、指導・助言などの業務全般をこなせるスキルは、実務経験10年以上は必要ですね。

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手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いの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。

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、両立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。
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。
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。
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います。
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。
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。
社会福祉士や精神保健福祉士など、福祉について学んでいる方たちであれば妥当かと思いますが、保育園や幼稚園等福祉施設での勤務経験もなく、また児童分野に従事する方々は、予備知識がないので業務内容を覚え支援するまでには時間が必要だから
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。
職員のキャリアパスとして、実務3年になるとルーティン以外にも目を向けられる時期になるため、妥当だと思います。また、その後も施設内でスーパーバイズすることで質の向上にもなると思います。
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。
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がするが、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も思います。
人によってかもしれないが、たとえば障害の分野以外(高齢者・児童)での経験を有する人であれば、2年くらいで受講をしてもいいかと思いました。
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
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)
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。
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。

C-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。(図28)

問2.法人の種類 n=10

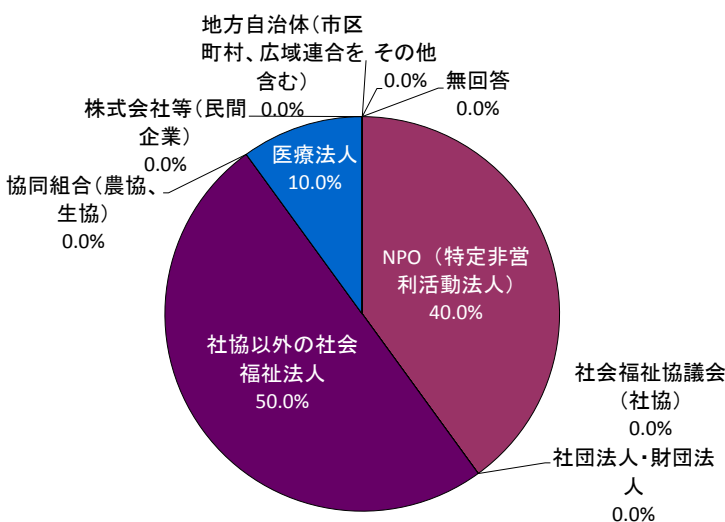


図28 法人の種類

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。(図29)

問4 事業所が実施しているサービス n=10

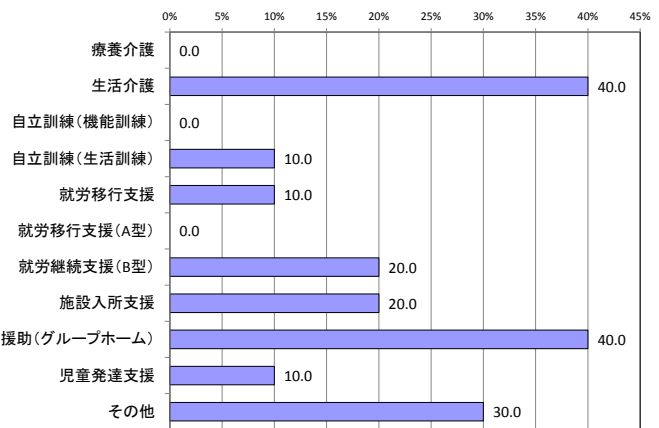


図29 実施しているサービス

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。

事前に行ったテスト結果は、平均23.2点/30点満点(正答率77%、標準偏差±2.5)であった。

(※千葉県、滋賀県受講者全員のテスト結果は、平均22.8点/30点満点(正答率76%、標準偏差±2.6)であった。)

(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。

(図30)

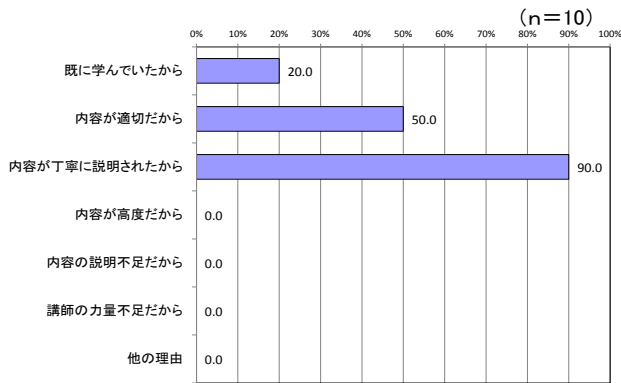


図30 理解評価の理由 A

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。

(図31)

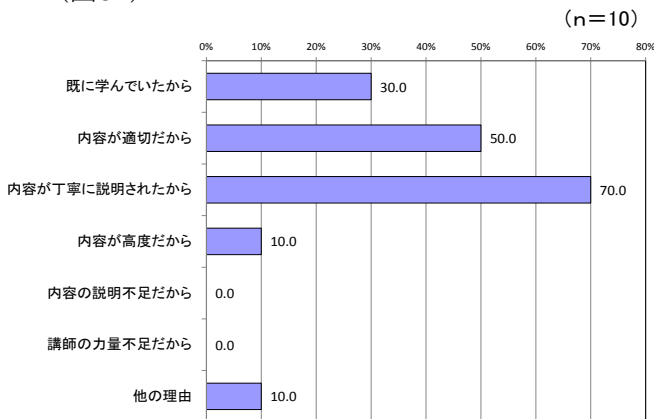


図31 理解評価の理由 B

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。

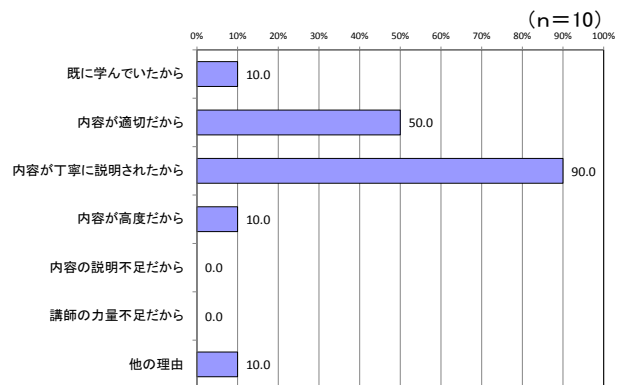


図32 理解評価の理由 C

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。

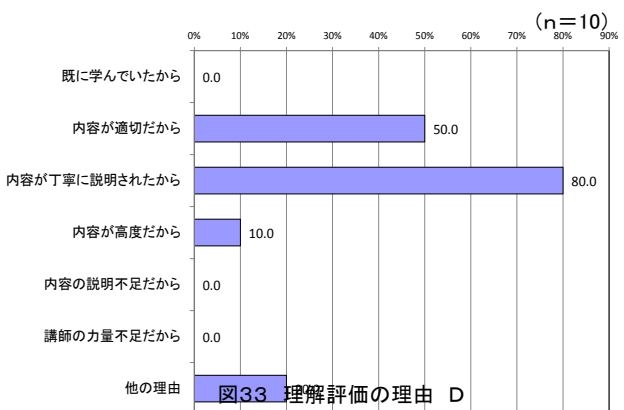


図33 理解評価の理由 D

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。（図34）

(n=10)

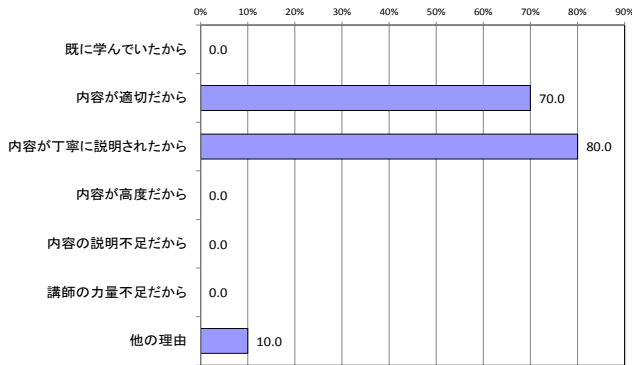


図34 理解評価の理由 E

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60.0%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。（図35）

(n=10)

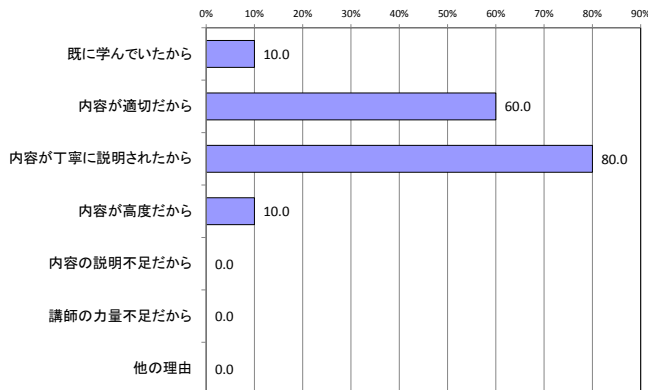


図35 理解評価の理由 F

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。（図36）

(n=10)

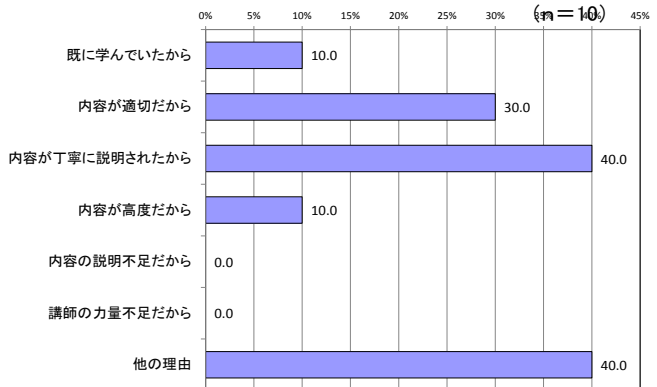


図36 理解評価の理由 G

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。（図37）

(n=10)

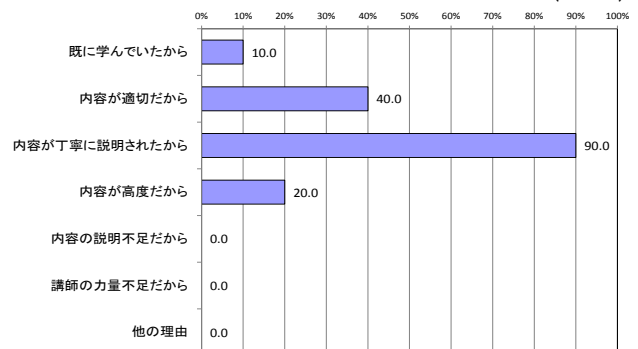


図37 理解評価の理由 H

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。（図38）

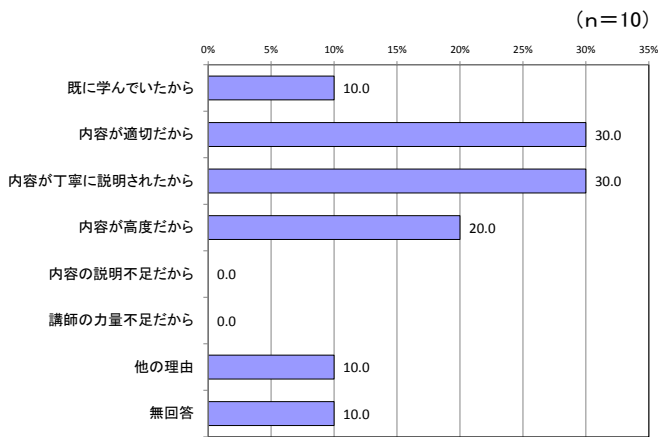


図38 理解評価の理由 I

(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。（図39）

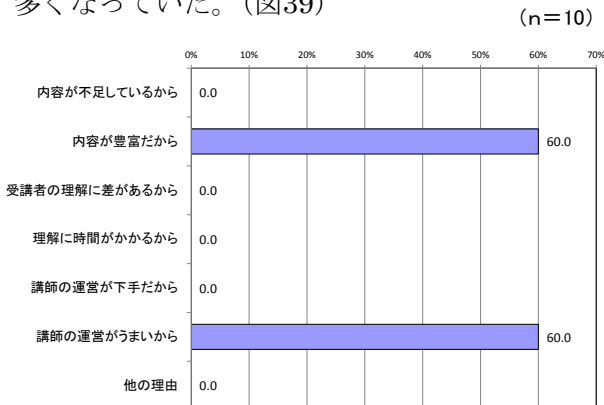


図39 研修時間評価の理由 A

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。（図40）

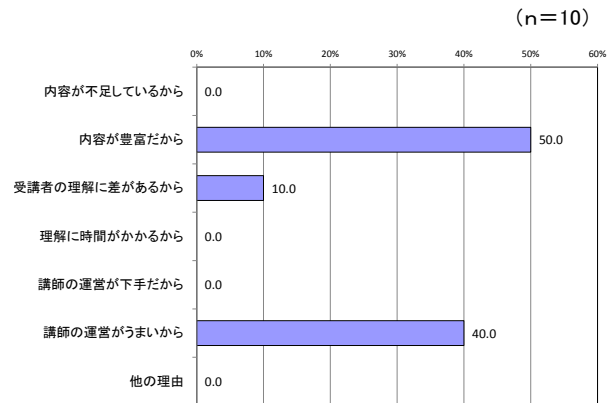


図40 研修時間評価の理由 B

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。（図41）

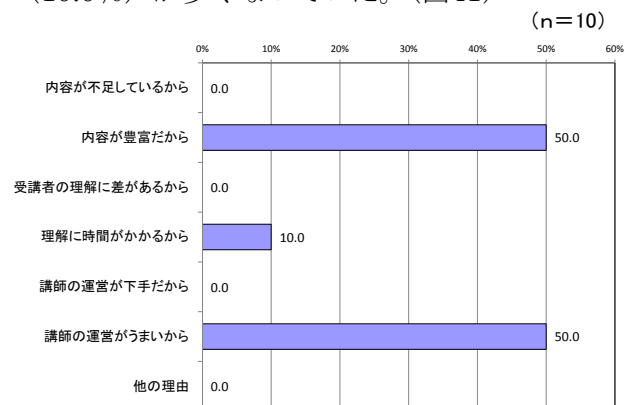


図41 研修時間評価の理由 C

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。(図42)

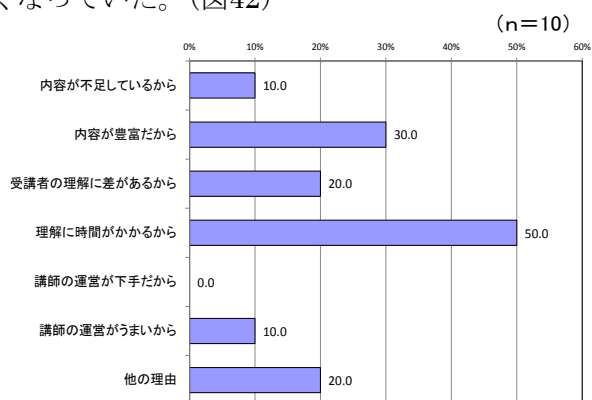


図42 研修時間評価の理由 D

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。(図43)

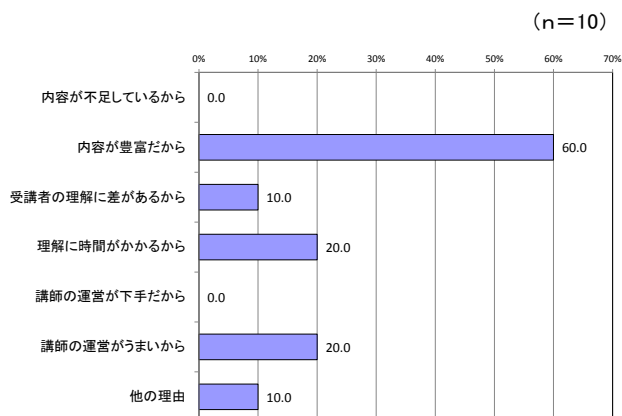


図43 研修時間評価の理由 E

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。(図44)

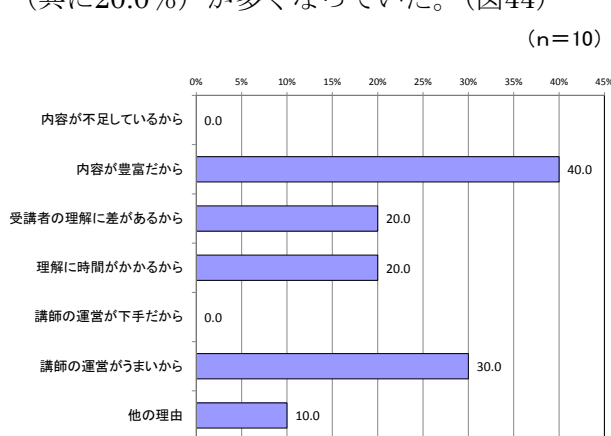


図44 研修時間評価の理由 F

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。(図45)

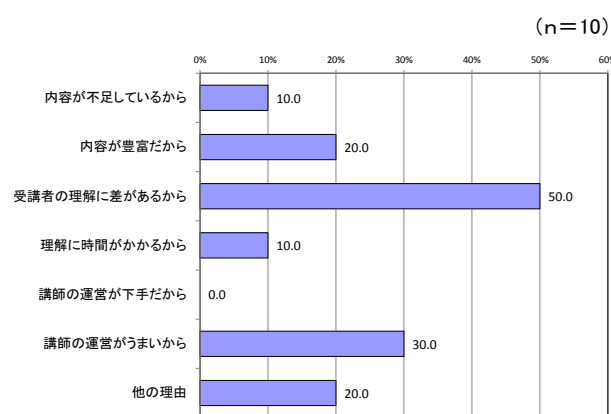


図45 研修時間評価の理由 G

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。（図46）

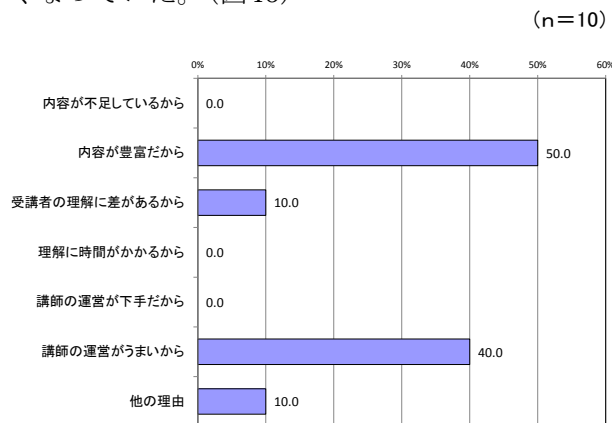


図46 研修時間評価の理由 H

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。

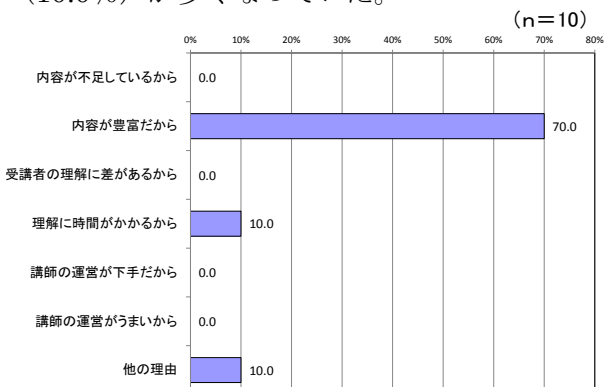


図47 研修時間評価の理由 I

(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は以下の通り。

日数	問 12 実践研修の妥当と思う期間の理由
3	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	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。
3	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	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hない自分なので。)やきついで日数。
2	・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。
2	3日間事業所を空けるのが難しい。代休も取りづらい。
	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。(図48)

問13 実践研修の目標達成について n=10

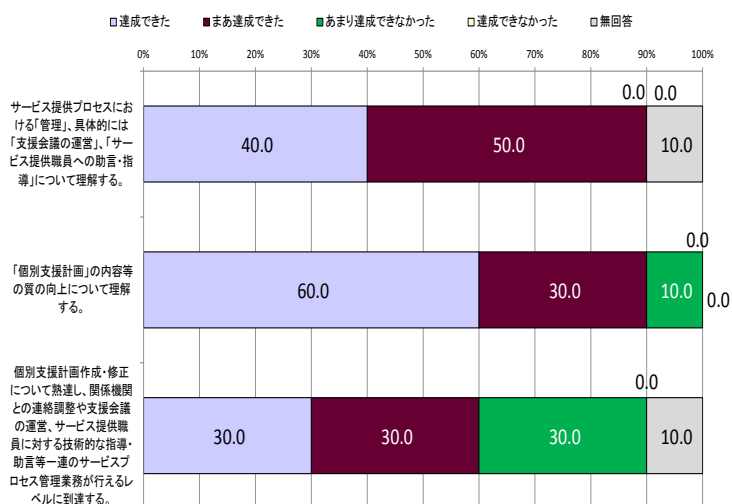


図48 実践研修目標達成度

(2) - 6 実践研修に更に必要だと思う研修項目

研修項目	理由
家族対応(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らしらと思いました。
・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。
	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は以下の通り。

年数	実践研修の受講要件の妥当だと思う年数の理由
5	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	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。
	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。(図49)

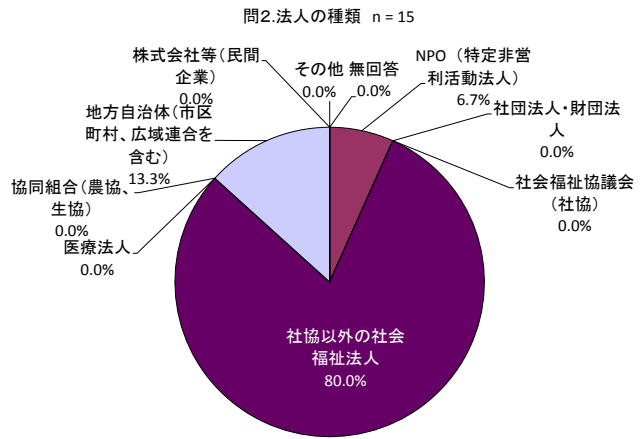


図49 法人の種類

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。(図50)

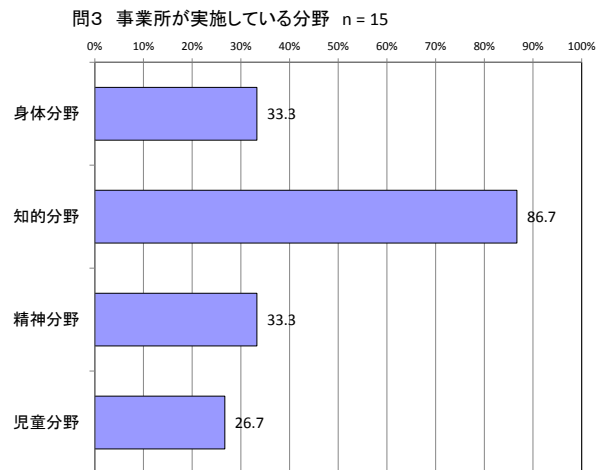


図50 障害分野

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。(図51)

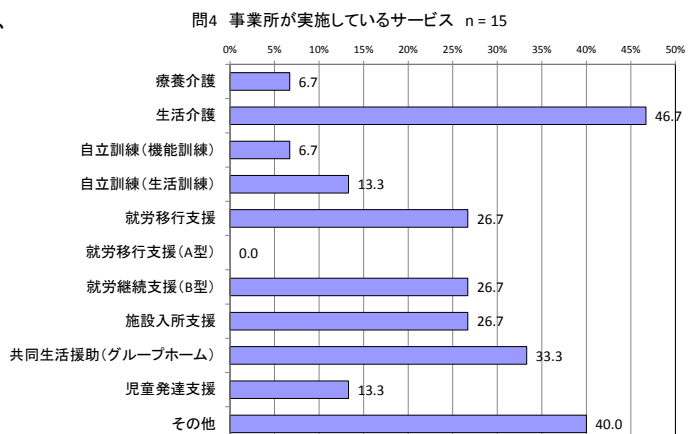


図51 実施サービス

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。(図52)

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%)と多くなっていた。(図53)

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。(図54)

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。(図55)

事前に行ったテスト結果は、平均22.6点/30点満点(正答率75%、標準偏差±2.6)であった。

(※千葉県、滋賀県受講者全員のテスト結果は、平均22.8点/30点満点(正答率76%、標準偏差±2.6)であった。)

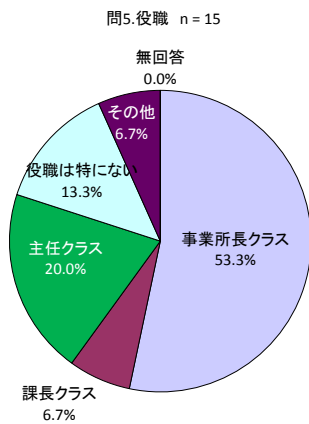


図52 役職

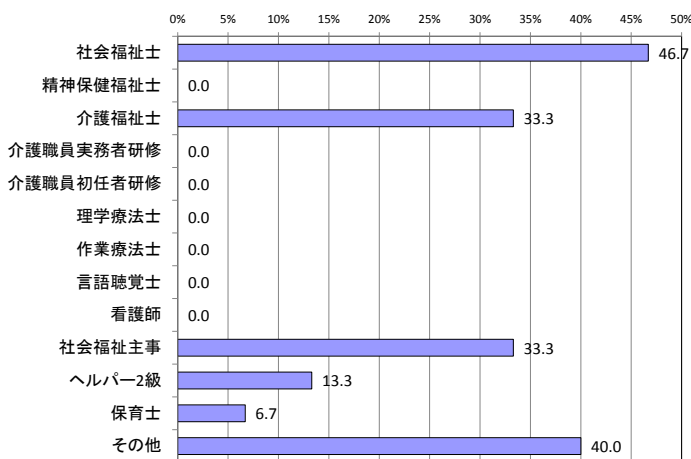


図53 保有資格

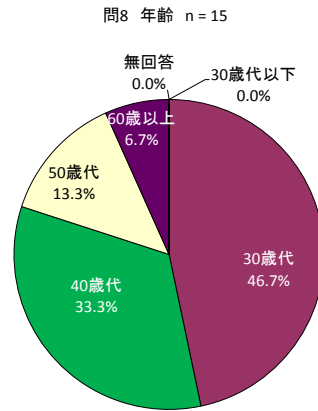


図54 年齢

問9 介護・福祉の仕事に従事した年数 n = 15

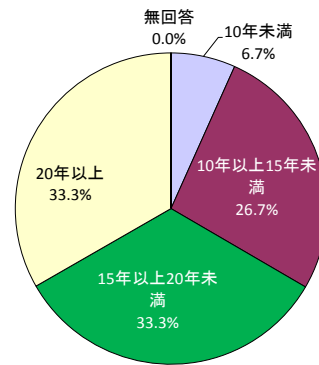


図55 実務経験

(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。(図56)

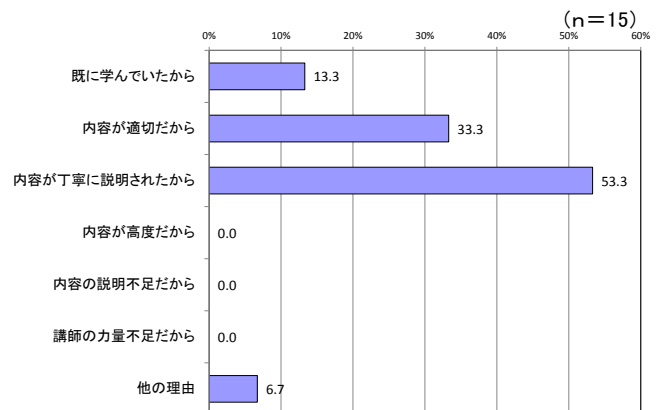


図56 理解評価の理由 A

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。（図57）

(n=15)

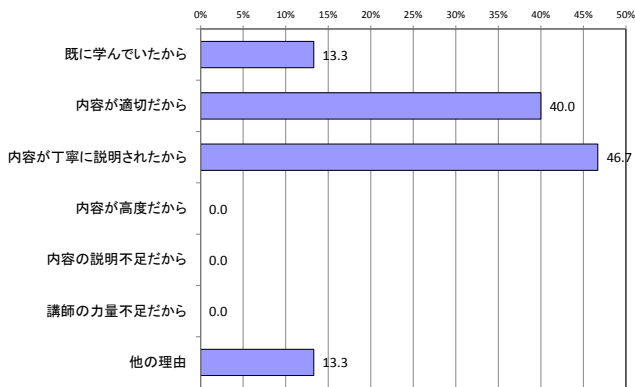


図57 理解評価の理由 B

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。（図58）

(n=15)

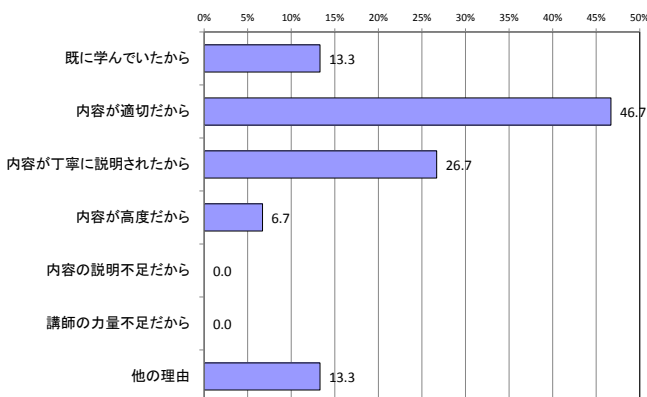


図58 理解評価の理由 C

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。（図59）

(n=15)

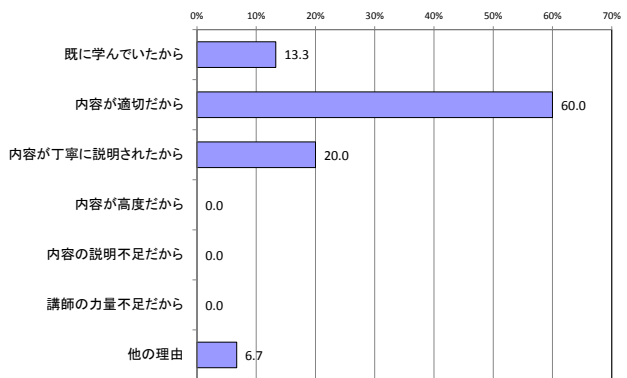


図59 理解評価の理由 D

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。（図60）

(n=15)

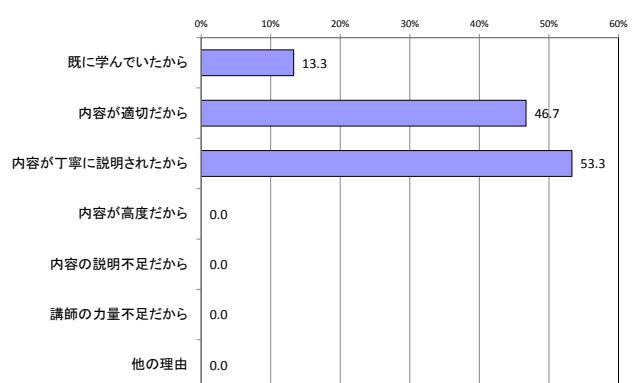


図60 理解評価の理由 E

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。（図61）

(n=15)

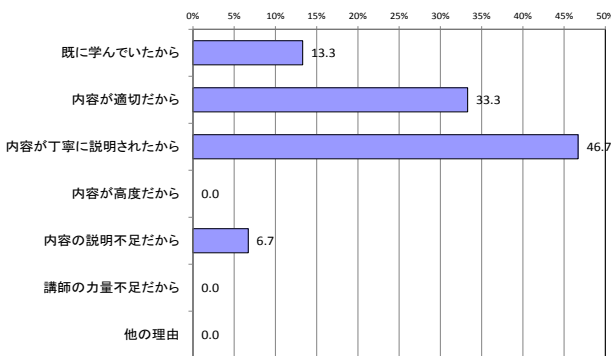


図61 理解評価の理由 F

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。（図62）

(n=15)

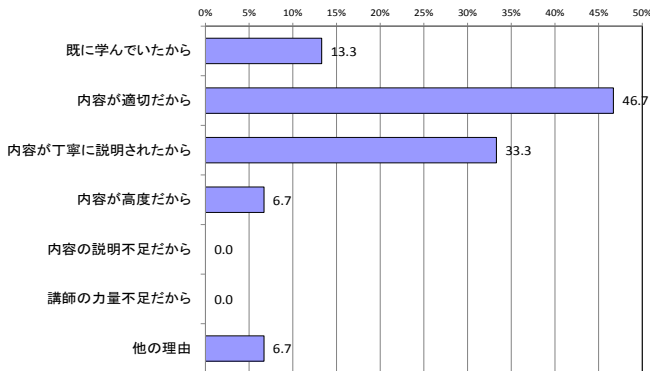


図62 理解評価の理由 G

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。（図63）

(n=15)

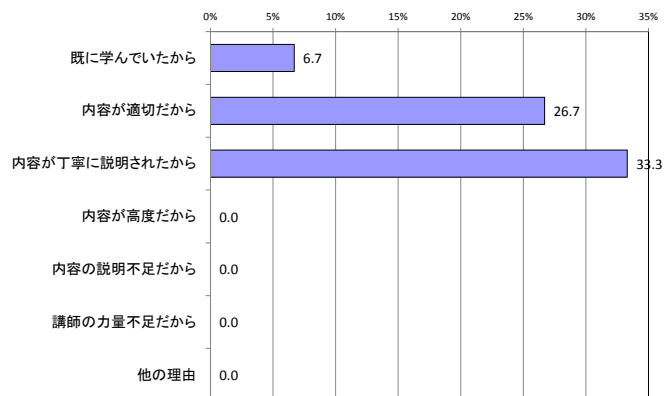


図63 理解評価の理由 H

(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。（図64）

(n=15)

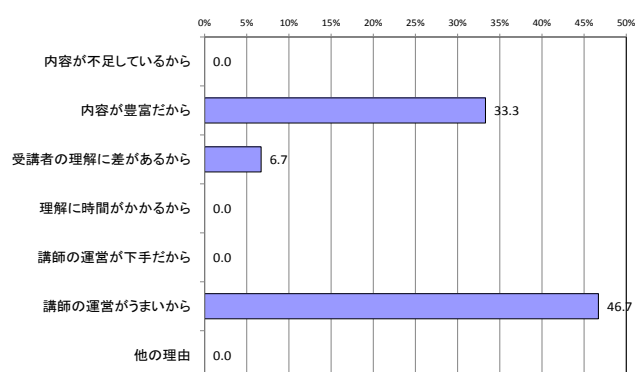


図64 研修時間評価の理由 A

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。（図65）

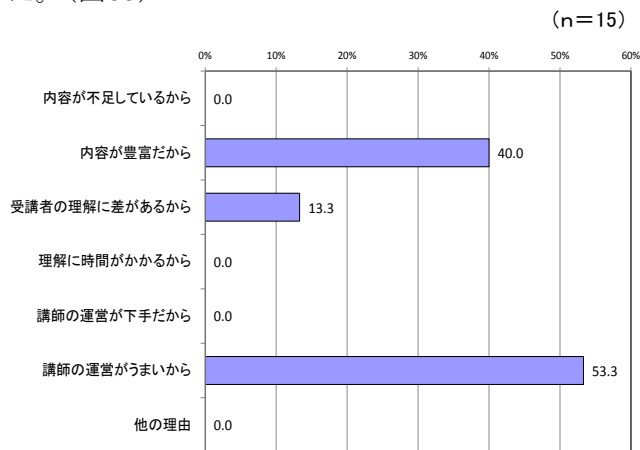


図65 理解評価の理由 B

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。（図66）

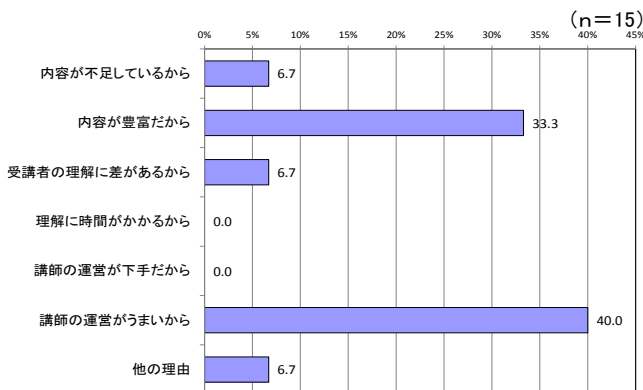


図66 理解評価の理由 C

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。（図67）

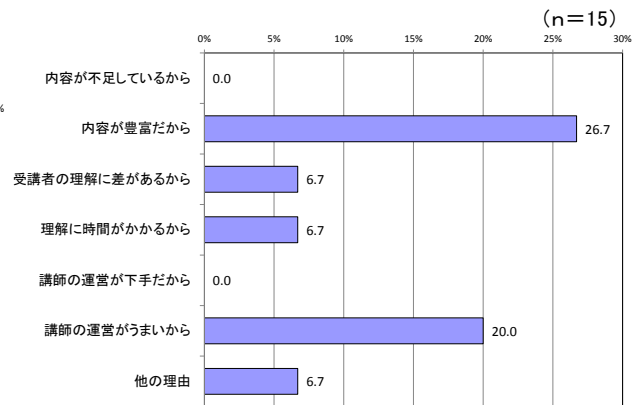


図67 理解評価の理由 D

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。（図68）

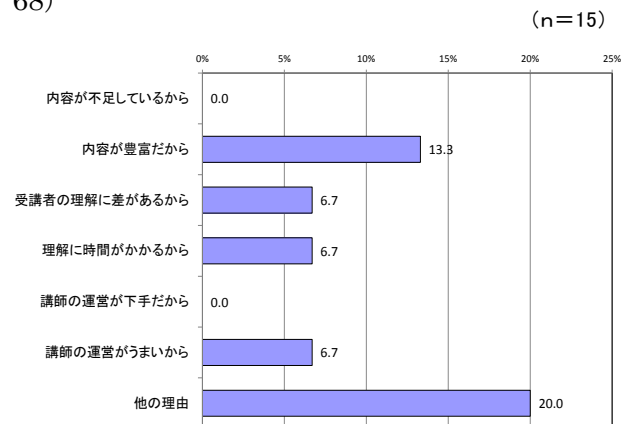


図68 理解評価の理由 E

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。（図69）

(n=15)

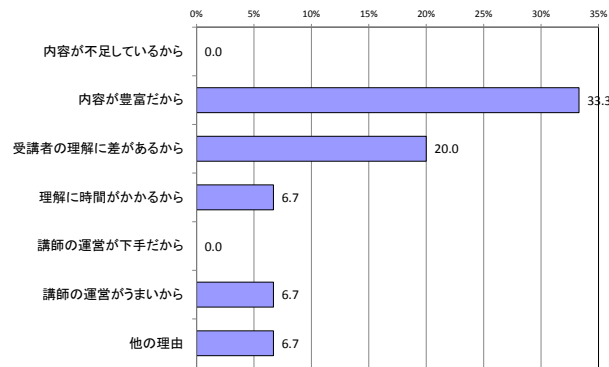


図69 理解評価の理由 F

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。（図70）

(n=15)

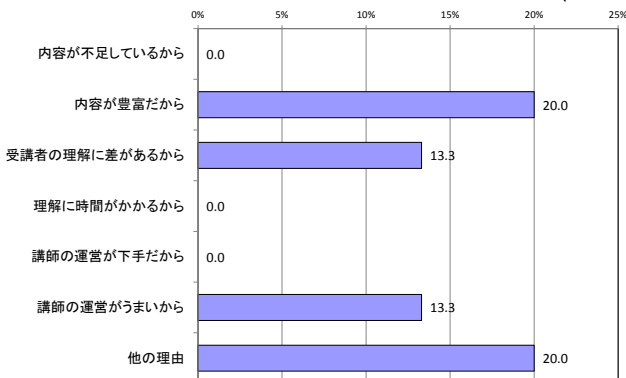


図70 理解評価の理由 G

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。（図71）

(n=15)

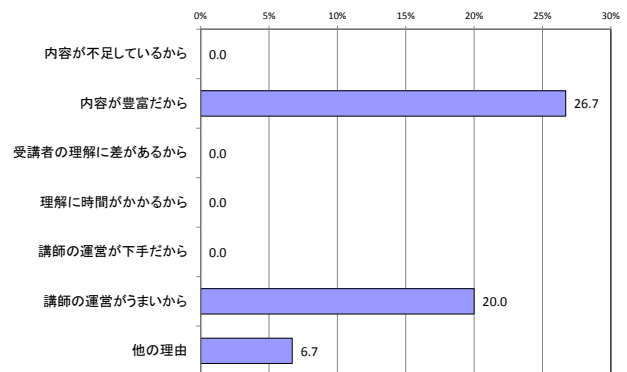


図71 理解評価の理由 H

(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。（図72）

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。

問12-1 今回の実践研修の期間の長さについて n = 15

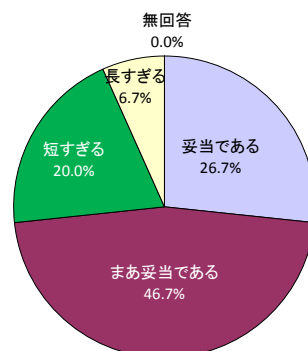


図72 研修期間の妥当性

実践研修の妥当と思う期間の理由については、以下の通り。

日数	問 12 実践研修の妥当と思う期間の理由
4	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。そのためには、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日目を増やしてもいいかと思いません。
3	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いました。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	・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。
3	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。
3	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。
3	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っています。
3	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	人手不足の現場を空けられる余裕や、集中度合いの問題
	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。
	参加型なので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。

(図73)

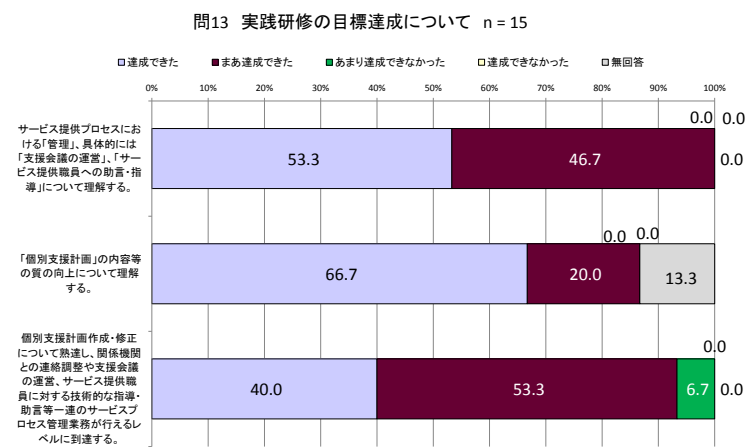


図73 実践研修の目標達成度

(3) - 6 実践研修に更に必要だと思う研修項目

受講者の意見は以下の通り。

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
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。

<ul style="list-style-type: none"> ・地域福祉 ・人材育成 ・分野別 	<ul style="list-style-type: none"> ・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
<ul style="list-style-type: none"> ・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。
	<ul style="list-style-type: none"> ・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。

(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。(図74)

問15-1 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 n = 15

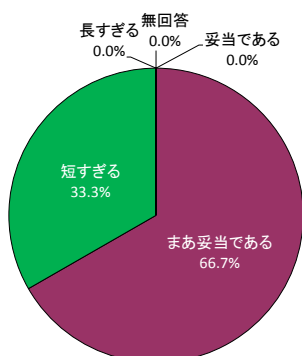


図74 実践研修の受講要件

年数	問 15 妥当と思う年数の理由
5	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	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	経験年数の中身も確認が必要か(2年であっても)
3	<p>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。</p> <p>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？</p> <p>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。</p>
2.5	<p>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。</p>
2	<p>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。</p>
	<p>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。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ・実務経験について: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。
	<ul style="list-style-type: none"> ・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 (ポイント静？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、 サビ管の実務について(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 うが、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。

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ず残念だった。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、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、ソーシャルワー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。

事前に行ったテスト（別紙1）結果は、平均20.8点／30点満点（正答率69%、標準偏差±2.4）であり、障害福祉制度に関する基礎的理解は概ね出来ているものと思われる。

（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割弱であり、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つた」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割以上の方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を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。「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…どんなふうにあセスメントしたり、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）

分野別の研修を希望する声が複数あった。現場職員からの声としては、日々接している利用者により近い事例の話を知りたいのは当然の事であろう。しかしながら、事例は障害種別だけでなく、生育歴、環境等様々であり、一つの研修ですべてを網羅することは困難である。

サービス管理責任者等を目指すうえで最初の研修であり、5分野1本化となることを考えると、分野に関係なくどのような事例であっても、我が事として受け入れていく姿勢が必要となることを研修においても強調していく必要があると感じた。

また、自事業の学びを深めるための分野別研修も必要であり、特に児童分野は、家族支援や学校との連携等の分野特有の部分がある。分野別研修は、サービス管理責任者等となった後からでも受講することで深める機会を持てると思うが、児童分野については分野別研修を必修とするかどうかについて検討が必要である。

(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。しかしながら、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。

事前に行ったテスト結果は、平均23.2点/30点満点(正答率77%、標準偏差±2.5)であり、障害福祉制度の基本的理解は概ね出来ているものと思われる。

(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、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、「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. 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、後日参照してもらい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。

・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、土日開催にしたいと嬉しそうです。

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いた。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。

事前に行ったテスト結果は、平均22.6点/30点満点（正答率75%、標準偏差±2.6）であり、障害福祉制度の基本的理解は概ね出来ているものと思われる。

(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

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、千葉県モデル研修の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、千葉県モデル研修の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日日を増やしてもよい。

〈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、以下の項目が挙がった。
「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」

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付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いますが、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った。

(4) 全体を通じて

サービス管理責任者等の要請について、どこまで法定研修で行うのか、現場の実践（OJT）でどこを行っていくのかであるが、法定研修はあくまで、要件を満たすための資格を得るという目的のものでしかないと、本当にスキルをあげていくものを法定研修で全て行うことは出来ないのではないか。法定研修は資格を付与するとともに、実践者としてあくまできっかけづくりを行っているものであり、その間を埋めていくものは、強度行動障害支援者養成研修等の障害別研修や分野別研修である。その体系を

構築するのは国の役目だと思うが、すでにある研修を地域で活用していきながら、段階的な研修を積んでいくことも地域で考えていく必要がある。事業所内においても研修をやらなければいけないが、小さな事業所でできないところは協議会等を活用し、1年目の人を集めて研修をする等とつなげていかなければ、人材育成はできないのではないかと考える。

E. 結論

E-1. サービス管理責任者等研修（基礎研修） モデル研修の結論

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してはどうかと考える。

受講要件は、当初案の通り実務経験3年以上としてはどうかと考える。

E-2. サービス管理責任者等研修（実践研修） モデル研修の結論

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してはどうかと考える。

受講要件は、当初案の通り基礎研修修了後実務経験2年以上としてはどうかと考える。

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。

なし

G. 知的所有権の出願・登録状況（予定を含む。）

なし

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—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. 研究発表

(1) 論文発表

なし

(2) 学会発表