

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、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、「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）において実施し、各研修の標準プログラム及び内容を提示した。平成29年度は、「サービス管理責任者等更新研修」のテキストを作成の上、モデル研修を東日本（千葉県）・西日本（滋賀県）において実施し、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。

分担研究1において、更新研修テキストの作成及びモデル研修の実施、アンケート調査等の分析を行い、分担研究2において、更新研修プログラムの中でも特にスーパービジョンに係る研修内容の分析を行った。分担研究3においては、今後のサービス管理責任者等養成研修において障害分野別の研修を設置した場合を仮定し、精神障害分野の研修カリキュラム案を作成した。カリキュラム案の作成にあたっては、一昨年度および昨年度に実施した質問紙調査およびインタビュー調査の結果より、精神障害をもつ人への障害福祉サービスの提供において特異的に必要となると考えられる項目を抽出し、さらに受講者の熟練度ごとに求められる役割も踏まえて整理した。

研究分担者

分担研究1：高木憲司 和洋女子大学 准教授

分担研究2：本名靖 東洋大学 教授

分担研究3：松長麻美 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 流動研究員

ビス管理責任者等更新研修」プログラムにしたがってテキストを作成し、モデル研修を実施し、研修内容の検証を行った上で、更新研修の標準プログラム及び内容について明らかにすることを目的とする。

分担研究2では、更新研修におけるスーパービジョンに関する研修内容とその効果について検証することを目的とする。

分担研究3では、今後のサービス管理責任者等養成研修における障害分野別の分野別研修の実施を仮定した上で、障害分野別研修カ

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「サー

リキュラム作成の一案として精神障害を対象とした分野別研修のカリキュラム案の作成を行うことを目的とする。

B. 研究の方法

B-1-1. 更新研修テキスト作成

更新研修テキストについては、障害者施策の最新の動向を学び、グループワークやスーパーバイズ演習等を通じて、サービス管理責任者等としての業務を自己検証するとともに、他の事業所の取組み等からヒントを得る内容とすることを検討する。これらの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、著作物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-1-2. 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更新研修」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-2. スーパービジョンに関する研修効果の調査

モデル研修参加者に研修後に質問紙調査とヒアリング調査を実施した。質問紙、ヒアリング調査は本人の同意を基に実施された。

(倫理面への配慮)

倫理的な配慮として、質問紙調査については、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ている。また、実際に実施する際、受講者に研究主旨、同意できない場合も本人の不利益がないことを説明し、承認を得て実施している。ヒアリング調査についても同様である。

B-3. 精神障害分野別研修カリキュラムの作成

平成27年度に実施した、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（以下、平成27年度調査）及び、平成28年度に実施した、精神障害を主な支援対象とする事業所のサービス管理責任者へのインタビュー調査（以下、平成28年度調査）の結果より、カリキュラム案の作成を行う。

(倫理面への配慮)

本分析においては既存の研究結果のみをデータとして扱っており、新たなデータ収集は行っていない。また、扱ったデータはすべて集団として分析済みのものである。

C. 研究結果

C-1-1. サービス管理責任者等研修（更新研修）テキストの作成

※テキスト本体は別添を参照

(1) 目的・対象者について

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

(目的)

- ・行政動向、制度改正等の最新の情報(アップデート)を図る。
- ・サービス管理責任者等の実践報告等によりこれまでの業務内容を振り返るとともに実践内容の確認をし、知識・技術の更なる底上げを図る。
- ・サービス管理責任者等として、サービス提供職員等へのスーパービジョンの方法を学ぶ。

(対象者)

サービス管理責任者等実践研修を修了し、実際に業務に従事している者で、5年以内に受講する者。

今年度、あらためて目的及び対象者について検討したが、特に修正する必要はないと考えられることから変更なしとした。

(2) 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

最新の動向を学習することによって、利用者の制度的な環境の変化を理解することを獲得目標とした講義である。ここ十数年の障害福祉施策は大きく変化してきており、最新の動向をおさえておくことは、サービス管理責任者等として必須であると考えられる。

(3) サービス提供事業所としての自己検証(演習)について

グループワークを通じて、各自の事業所の取組状況や地域との連携の実践状況を出し合うことにより、コンプライアンスを理解し、今後の事業所としての取組を明確にすることを獲得目標とした演習である。

自己検証シートを事前課題1として受講者に課し、当日持参したものをを用いて行うこととした。

(4) サービス管理責任者等としての自己検証(演習)について

サービス管理責任者等として自らを振り返り、自己覚知を促し、支援のあり方や地域との関わり方、今後の自らの取り組むべき研修課題を明確にすることを獲得目標とした演習である。

自己検証シートを事前課題2として受講者に課し、当日持参したものをを用いて行うこととした。

(5) 関係機関との連携(演習)について

関係機関との連携を振り返り、支援方針の基本的な方向性や支援内容を左右する事項に重点を置いてグループワークを展開することにより、関係機関との連携を理解するとともに、(自立支援)協議会の役割を再認識することを獲得目標とした演習である。

自己検証シートを事前課題3として受講者に課し、当日持参したものをを用いて行うこととした。

(6) 事例検討のスーパービジョン(講義・演習)について

事例を通じて、支援のあり方、支援方針、支援の内容を検討し、良かった点や改善が必要な点について、グループワークによって明確化しスキルアップを図る。また事例について、スーパービジョンを体験することを獲得目標とした講義・演習である。

当初、演習のみとしていたが、ガイダンス部分に「事例検討の意義」等の講義部分を盛り込むこととした。

事例は本来受講者が持ち寄った中から選定したほうが効果は高いと思われるが、事前の事例収集及び読み込み、選定の時間等の問題から、モデル研修においては研修講師による事例提供とした。

(7) サービス管理責任者等としてのスーパービジョン(講義)について

サービス管理責任者等として、サービス提供職員等へのスーパービジョンに関する基本的な理解を深めることを獲得目標とした講義である。

スーパービジョンの技術は、サービス提供職員に対するものだけでなく、利用者に対しても用いられるものであり、支援者としての普遍的な技術であることを学び、ミニ演習も交えて体感できる内容とした。

(8) サービス提供職員等へのスーパービジョン（演習）について

事例を通じてサービス管理責任者等としてサービス提供職員へのスーパービジョンの具体的な技術を獲得し、実際の場面におけるスーパービジョンの構造や機能を理解することを獲得目標とした演習である。

(7) の講義内容を踏まえ、現場でジレンマを経験したサービス提供職員から相談を受けたサービス管理責任者等の事例を用い、スーパービジョンのロールプレイを行い、気づき等について討論する内容とした。

(9) 研修のまとめ（演習）について

研修を通じて、サービス管理責任者等としてのスキルアップをどのように図るかをグループワークにおける討議を通じて理解し、各自まとめて、事業所に持ち帰られるようにすることを獲得目標とした演習である。

モデル研修でもあるため、研修を受講しての感想なども聴取した。

C-1-2 「サービス管理責任者等更新研修」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更新研修」のモデル研修を実施した。

(千葉県)

日時：平成29年10月7日～8日

場所：千葉県教育会館

参加人数：20名

(滋賀県)

日時：平成30年2月24日～25日

場所：滋賀県庁内 会議室

参加人数：12名

(2) アンケート回答者属性について

千葉県のサービス管理責任者等更新研修（モデル研修）の受講者の経営主体についてみると、「社協以外の社会福祉法人」が50.0%と最も多く、次いで「NPO（特定非営利活動法人）」(30.0%)、「株式会社等」(20.0%)と多くなっていた。

滋賀県受講者の経営主体についてみると、「社協以外の社会福祉法人」が83.3%と最も多く、次いで「地方自治体」(16.7%)となっていた。

千葉県受講者の所属事業所が実施している分野についてみると、「身体分野」「知的分野」「児童分野」が各8件と最も多く、次いで「難病等」が6件、「精神分野」が2件であった。

滋賀県は、「身体分野」「知的分野」が各5件、次いで「難病等」が4件、「児童分野」が2件、「精神分野」が1件であった。

千葉県受講者の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12件と最も多く、次いで「放課後等デイサービス」が8件、「共同生活援助」が3件、「施設」が2件、「就労B型」「生活訓練」が各1件であった。その他の事業としては、訪問系サービス、相談支援事業所、短期入所等であった。

滋賀県は、「生活介護」が6件と最も多く、次いで「共同生活援助」が3件、「児童発達支援」が2件、「療養介護」「機能訓練」「就労移行支援」「施設」が各1件であった。その他の事業としては、訪問系サービス、短期入所、保育所等訪問支援等であった。

千葉県受講者の役職についてみると、「管理者クラス」が8件と最も多かった。同様に、滋賀県においても「管理者クラス」が6件と最も多かった。

千葉県受講者の保有資格についてみると、「介護福祉士」が10件と最も多く、次いで「ヘルパー2級」が9件、「社会福祉主事」が6件、「社会福祉士」が3件であった。その他としては相談支援専門員、介護支援専門員等であった。

滋賀県は、「社会福祉士」が5件、「介護福祉士」が3件、「社会福祉主事」「ヘルパー2級」

が各2件、その他としては、介護支援専門員、臨床心理士等であった。

千葉県受講者の性別・年齢についてみると、「男性」が70.0%、「女性」が30.0%であり、「30歳代」が35.0%、「40歳代」が25.0%、「50歳代」が20.0%であった。

滋賀県は、「男性」が83.3%、「女性」が16.7%であり、「30歳代」「40歳代」が41.7%、「50歳代」が16.7%であった。

介護・福祉の仕事に従事した年数についてみると、千葉県、滋賀県ともほぼ10年以上の経験を有しており、半数以上が5年以上のサービス管理責任者等の経験を有していた。

千葉県受講者の事前テスト(P21)結果は、平均21.5点/30点満点(正答率71.6%、標準偏差±5.6)であった。事後テスト(P23)結果は、平均23.6点/30点満点(正答率78.7%、標準偏差±8.3)であった。

滋賀県は、事前テスト結果が、平均24.5点/30点満点(正答率81.7%、標準偏差±8.2)であった。事後テスト結果は、平均24.1点/30点満点(正答率80.3%、標準偏差±8.5)であった。

(2) 各研修項目の理解度とその理由について

・千葉県

各研修項目とも、「良く理解できた」「まあ理解できた」を合わせると、100%近くとなった。「事例検討のスーパービジョン」のみ、「あまり理解できなかった」が1名いたが、これは、演習前の講義についてアナウンスが不十分であったためであり、滋賀県のモデル研修に活かした。

理解できた理由については、講義科目は「丁寧な説明」、演習科目は「内容が適切」との理由が多かった。

逆に理解できなかった理由は、「施策の最新の動向」では、時間の関係からどうしても急ぎ足の説明になってしまうため、もっと時間がほしかったとの意見があった。

・滋賀県

千葉県と同様、無回答を除けばほぼ100%近くが理解できたとの回答を得た。「サービス管理責任者等としてのスーパービジョン」のみ、「あまり理解できなかった」が2名いた。「考察」において分析する。

理解できた理由については、千葉県と比べて「内容が適切」との理由が多かった。

逆に理解できなかった理由は、「サービス管理責任者等としてのスーパービジョン」では、メリハリがなく集中しにくかったとの意見があった。

(2) 各研修項目の研修時間の評価と長い・短いを感じた理由について

・千葉県

「施策の最新の動向」については、「短い」が8件あったものの、他の科目の時間については、1~3件であり、「長い」は1~3件であった。「適切」は「施策の最新の動向」を除くと12~18件であり大勢を占めた。

「長い」と感じた理由は、「施策の最新の動向」において「受講者の理解に差があるから」が3件あり、「関係機関との連携」において「必要な内容だが体力的に疲れてくる」との記載が見られた。

「短い」と感じた理由は、「施策の最新の動向」で、「内容が豊富だから」が7件あり、「自分の知識が十分でなかった」との自由記載の意見があったほか、「サービス管理責任者等としてのスーパービジョン」では、「面白いし、すぐに時間がたった」との意見があった。

・滋賀県

「施策の最新の動向」については、「適切」が9件、「短い」が1件であった。「サービス提供事業所としての自己検証」が「長い」3件「適切」6件「短い」1件と意見が分かれた。「サービス管理責任者等としての自己検証」についても、「長い」2件「適切」5件「短い」

3件と意見が分かれた。「関係機関との連携」についても、「長い」2件「適切」6件「短い」2件と意見が分かれた。その他の科目の時間については、「適切」が7～10件であり大勢を占めた。

「長い」と感じた理由は、「自己検証」において「コンパクトにまとめてほしい」「集中が続かない」等の意見があった。

「短い」と感じた理由は、内容の豊富さを挙げている理由が目立ったが、「サービス提供職員へのスーパービジョン」では、ロールプレイにおいて「役割等の設定についてもう少し作りこみが必要」との意見があった。

(3) 各研修項目の満足度と満足・不満を感じた理由について

・千葉県

「満足」、「概ね満足」を合わせると大勢を占めるが、「サービス管理責任者等の自己検証」「関係機関との連携」「事例検討のスーパービジョン」の各項目に「やや不満」が1件ずつあった。

「満足」の理由は、「自身の振り返りに役立った」が多く、「内容が充実していた」が続く。特にスーパービジョンについては「学びたい内容であったから」が多かった。

「不満」の理由は、「関係機関との連携」で「自身の振り返りに役立たなかった」が1件、「事例検討のスーパービジョン」で「学びたい内容ではなかったから」が1件あった。

・滋賀県

千葉県と同じく「満足」、「概ね満足」を合わせると大勢を占めるが、「サービス管理責任者等としてのスーパービジョン」に「やや不満」が1件あった。

「満足」の理由は、「自身の振り返りに役立った」が多く、「内容が充実していた」が続く。特に「施策の最新の動向」については「学びたい内容であったから」が多かった。

「不満」の理由は、「サービス管理責任者等としてのスーパービジョン」で「集中しに

くかった」との意見があった。

(4) 更新研修の研修期間の評価と妥当な期間及びその理由について

・千葉県

更新研修の研修期間（2日間）について、「妥当である」が47.4%と約半数、「まあ妥当である」21.1%と合わせると、約7割であった。「短すぎる」は21.1%、「長すぎる」は10.5%であった。

妥当な研修期間については、2日間が16.7%、3日間が83.3%となり、2日間を妥当と回答していても3日間を望む受講者が多かった。

それぞれ妥当と思う理由については、自由記述において、以下のような意見があった。

【2日間】

・勤務調整を行う中で、2日間以上は出席が難しい。

・1日ずつ少し離して開催する、あるいは1日の時間を短縮する等あった方が良かった。

【3日間】

・遠方から来る受講生を考慮すると、1日の時間を少し短くして、2～3日間だと助かる。

・事例検討を違ったケースでもう1事例くらい行いたい。

・更新研修の「関係機関との連携」と「事例検討のスーパービジョン」において、サービス事業別に捉え方が違うため、同様の内容を実施するのであれば、時間を延長するより、日数を増やすことが妥当。

・滋賀県

更新研修の研修期間（2日間）について、「妥当である」10%と、「まあ妥当である」90%と合わせると、全員であった。

妥当な研修期間については、1.5日間が16.7%、2日間が83.3%であった。

それぞれ妥当と思う理由については、自由記述において、以下のような意見があった。

【1.5日間】

・改めて自らを振り返る機会は必要である。

見方がかたまってしまったりするので、サビ管の集まりで議論し研鑽できることは必要。

【2日間】

- 質を担保する上では重要な研修と思うので、省力するのはあまりよくない。
- 内容が濃いため2日間でも厳しい内容だと感じる。しかし、2日以上時間を取ることも難しいと考える。
- 2日間続けての研修は難しい事業所が多いと思う。

(4) 更新研修の目標達成度について

達成目標は以下の3点を掲げており、各項目について達成度を尋ねた。

1. 行政動向、制度改正等の最新の情報(アップデート)を図る
2. サービス管理責任者等の実践報告等によりこれまでの業務内容を振り返るとともに実践内容の確認をし、知識・技術の更なる底上げを図る
3. サービス管理責任者等として、サービス提供職員等へのスーパービジョンの方法を学ぶ

・千葉県

どの項目も概ね「達成」もしくは「まあ達成」となっていたが、「あまり達成できなかった」については「1」が3件、「3」が1件あった。

・滋賀県

どの項目も概ね「達成」もしくは「まあ達成」となっており、「あまり達成できなかった」「達成できなかった」についてはなかった。

(5) 更に必要だと思う研修項目とその理由について

・千葉県

- 個別支援計画の作成、モニタリングの方法
- 会議開催

- スーパービジョンの方法
- 相談支援専門員との連携
- 同一事業でのサビ管研修

・滋賀県

- 意思決定支援と代理決定

(6) 更新研修の受講要件(実践研修受講から5年以内)について

・千葉県

「妥当」「まあ妥当」を合わせると9割を超えているが、妥当な年数については5年が50%、3年、2年が各25%であった。妥当と思う受講要件(年数)とその理由については以下のとおりである。

【2年】

- 実際の業務内容の確認にもなるため、もっと短くして良いと思う。

【3年】

- 定期的に自分や事業所のサービスを振り返ると、新しい制度を学べる機会となるので実施した方がよいと思う。

【5年】

- ケアマネも5年更新なので妥当と思う。
- 1つの区切りとして5年はちょうどいいと思う。色々のところで、忘れかけてしまう時に研修が入るのは良いかなと思う。
- サビ管を取得し、実際サビ管として経験した年数で受講してはどうか。
- 相談支援現任研修と同じ期間となるため。
- 新たな法律にも対応できると思うため。

・滋賀県

「妥当」「まあ妥当」を合わせると9割を超えているが、妥当な年数については5年が60%、4年、3年が各20%であった。妥当と思う受講要件(年数)とその理由については以下のとおりである。

【3年】

- 更新研修が運用された後は、5年ごとでもいいと思うが、階層的な研修の意図が理解され、研修内容が充実する(整理される)まで

は、短い方がいいと考えます。法人規模にもよるが、実践研修修了後、5年もサビ管を務められる者があまりいないのが現状。

【4年】

・制度の変化なども含め、同時期（期間）程度で更新していく方が、情報の更新もしやすいと思われる。期間を短くする分研修内容をコンパクトにし、更新しやすくてきたらいいのでは。

【5年】

・振り返りから実践して評価するPDCAが大事だから

・短すぎると事業所の負担が大きくなるかなと考える。初年度に関しては、現在人員に更新研修ができると理想ですが…。

【その他】

・従事していないと受けられないのはどうかと思う。必ずしもサビ管の仕事をしているとは限らないので。

（7）サービス管理責任者等の資格を取得した後に、実際に受講した障害児・者支援に関する研修について

- ・千葉県
- ・ASD国リハ自閉症セミナー
- ・強度行動指導者養成研修
- ・強度行動障害者支援者養成研修
- ・SST初任者研修
- ・発達障害者就業支援基礎研修
- ・運動と感覚の高次化理論
- ・通所事業所連絡会（千葉市）における研修
- ・虐待防止
- ・虐待防止マネジャー研修
- ・成年後見制度
- ・相談支援従業者初任者研修
- ・相談支援スキルアップ研修
- ・相談初任者研修（児童、成人）
- ・相談現任者研修
- ・医療ケアの地域実践
- ・発達支援研修
- ・会議の進め方
- ・日精研

・神奈川ケアマネジメントネットワークの研修

・サービス管理責任者のみの研修ではなかったと思うが、職員全員で支援のあり方の研修を受けた（県庁職員が講師だったと思う）

・就労支援

・滋賀県

・県社協主催、管理職研修（主にマネジメント）

・権利擁護に係る研修は毎年受講（差別解消、虐待防止、意思決定支援）（法人必須のため）

・講師研修（国リハ実施）

・強度行動障害研修

・行動援護従事者研修

・スペクトラムに関するもの

・視覚支援について

・関係機関との連携

・中間管理職研修

（8）サービス管理責任者等の資格を取得した後に、受講したいと思う障害児・者支援に関する研修について

・千葉県

・障害福祉施策、児童福祉施策について

・地域資源の活用（事例の共有）

・職員育成

・事例検討

・所属するサビ管の専門知識（ex医療ケア、介護、営業）

・各放課後等デイサービスで、どんな療育活動をしているのか発表し合うワークショップのようなもの

・教育（コーチング）

・今回の更新研修の内容を受講したいと思っていた。特にスーパービジョンについて

・サビ管の実際の業務

・障害の方への色々な接し方

・事例検討についての研修

・相談等のスキルアップに関わる研修（対人に関係する研修）

・どんな研修があるのでしょうか…？できた

ら遠方でない方がありがたい。
分野別の研修があれば参加してみたいと思う。
また、その研修日程等が事業所に周知されるとよいと思う。

・滋賀県

- ・施策の最新の動向（適宜更新したい）
 - ・スーパービジョン
 - ・困難ケースの対応方法 事例持ち寄ってスーパーバイズを受ける。
 - ・スーパービジョン
- スーパービジョンの研修は必要だと思った。
また、機会があれば参加したい。
- ・青年、成人、就労に関するような児童・学齢期以降の支援や課題に関する研修

（9）サービス管理責任者等更新研修についての意見について

・千葉県

- ・現在、サービス管理責任者を行っている人に対しては、適しているが、行っておらず、資格を取るために更新研修を受けにきた人がいたら、ついてこれそうにない高い内容。そういう人たちにどうするか。千葉県のサービス管理責任者講習のファシリテーターをさせてもらっているが、もし更新研修のお手伝いをさせていただいた時にどう運営すればよいか考えてしまいます。
- ・制度についてよくわかりました。普段従事している事業所以外のことは把握しきれていないことが多いので、繰り返し受講する機会があればと思います。
- ・サビ管として従事、管理者として兼務、その他業務との兼務など、いろいろな仕事の仕方があるので、色々なパターンのやり方を知りたいと思います。
- ・多職種の方のサビ管が集まって話をできる機会もないのでよかった。
- ・分野ごとのサビ管が集まって話をできる機会も中にはあってもよかったのでは…と思いました。
- ・もっとがんばらないと！って研修を通して

学びました。2日間ありがとうございました！

・2日間ありがとうございました。勉強にもなりましたし、意見の交換の場にもなってよかったです。

・同じ立場として業務に取り組んでいる方々の集まりとなる為、前向きなグループワークの場としても活用したい。制度変更にも対応しなければならないため、今回のように変更点のポイント、サビ管の立ち位置等初心に戻るきっかけとしても活用できると良いかと思っています。ありがとうございました。

・今日の研修では、サービス管理責任者としての振り返りが出来、自分の出来ていないことの部分、対応する必要性を知るいい機会になりました。という意味では、自らのサービス管理責任者の業務内容等を見直す必要があると感じています。

・グループ演習に関して、グループごとに協議する内容等に差が出ている部分を感じました。各グループに運営スタッフを配置する等して学びに差が出ないように工夫してはどうかと思いました。

・更新研修の導入の際はサービス種別とまでは思いませんが、「暮らし」と「活動」で分けて実践された方がよいと思います。事業所の運営形態によって捉え方を共有するのに時間が必要となることはご周知してください。大変勉強になりました。

・更新研修はあった方がよいと思います。

・ごくごく些細なことでも誠に恐縮なのですが、2日目朝、自分は会場前8時40分に着きました。早いので、待つのはかまいません。後から主催の方が到着しました。「おはようございます」と待っているのが当たり前という態度で目の前を歩いて行かれました。「お待ちせしました」の一言でもあればいいかと思っています。自らが主催であるという自覚がないのだろうな、自分らは指導する立場で”上”であると無意識に思われているのだろうなと感じます。小さな尊重もされず、日頃こうして踏みつけられているのが現場の者です。誰も現場員の尊厳など言いません。我慢して当然

という風潮です。せめて主催して人を集める
ときだけでも構いませんので、少し考えてい
ただければ幸いです。

・参加させていただくまでは、どのような難
しい研修か…？と心配でしたが、受講を終え
て、サビ管として大事な点を見直しました。
事業所のサビ管にもぜひ受けさせたいと思
います。ありがとうございました。

・児・者など分野別だとより理解しやすいか
なと思いました。

・自分が足りない部分を理解することができ
ました。

・ぜひ、実現してほしいと思います。研修指
導が役立つことを願います。

・チーム支援は大切で、自分の事業所もレベ
ルアップをしたいと思っている。新人3年未
満が多く、まだまだ1人ずつのレベルが低い。
今は、一人一人に目も手も当てている。チ
ーム力は次かな…。チーム力はどこが一番切
か…と悩む。同じ支援方法が良いとは思っ
ていない。ただ、同じ方向は向いていたい
と思う。いろんな人がいろんなアプローチを
していきながら、利用者支援を充実させて
いきたい。職員も得意なところ・ことで力
が発揮できるようにしてあげたい。チ
ーム力アップに何が大切か！教えてください。

・滋賀県

・更新研修を受ける要件として、実際にサビ
管についている、あるいは5年の中で2年サビ
管として勤務していることがあがっているが、
異動のある職場ではなかなか厳しいものがある。
更新研修が受けられてなくても、一旦途
切れてしまった場合、実践研修から受けなお
すことでOKとかの配慮が欲しいです。段階
的な研修にしていくよさはわかりますが、し
くみが複雑になればなるほど、事業所が維持
するための人材育成が難しくなります（行政
のなかにいると、しくみを理解してもらうの
も難しい）。

・仕組みが分かりにくいので、分かる化だけ
はしておいてほしいです。

・前後宿題、おもしろい発想だと思います。

・事前課題は問の意図を理解しにくかったの
で、もう少し分かりやすくする必要があり
と思います。

・計画・モニタリングの書き方のおさらいも
あってもいいと思います。

・全体的にレベルが高い内容でした。

・2日間ありがとうございました。サビ管・
児発管の資格を取得することが目的ではなく、
利用者への支援・事業所の運営のためだと思
います。決して、取得目的にならないように、
サビ管の取得、更新の両方の研修制度とプロ
グラムを進めていただければと思います。

・2日間ありがとうございました。大変勉強
になりました。

・ありがとうございました。

・意思決定支援の講義については、受講者の
レベルを踏まえると、概要よりは個別支援計
画と連動させた実践（事例）を持ち寄り、話
す場があると良い（ストレングスマodel）

C-2. スーパービジョンに関する研修効果 の調査

(1) サービス提供職員等へのスーパービジ ョン研修に対する受講生評価（質問紙調査か ら）

サービス管理責任者等が実際にサービス
を提供する職員に対するスーパービジョン（以
下「SV」という）が重要であることが認識さ
れ、様々な場所で研修が実施されている。例
として、中央福祉学院「ロフォス湘南」では、
3日間のSV研修を社会福祉施設等の管理職員、
指導的職員に対して実施している。

本モデル研修でもSV研修を短い時間では
あるが取り入れている。ここでは、サービス
提供職員に対するSV研修に対するアンケー
ト調査の結果を中心にまとめた。

1) 講義・演習内容の理解

講義の内容理解について、無回答が3名いた
が、27名(93.1%)が理解できたと回答して
いる。理解できなかったと回答した2名の内、

1名は「メリハリがなく、集中しにくかった」と回答していた。

講義の内容が理解できた理由を聞いた結果、「内容が適切であった」11名(45.8%)、「内容が丁寧に説明されていた」が14名(58.3%)と講義の内容については、概ね受講者のレベルに合っていたと推測できる。

次に、演習部分の評価について、演習に関しては、24名全員が理解できたと回答していた。

また、理解できた理由では、「内容が適切、内容が丁寧に説明されていた」と回答していた受講者が12名(50%)となっていた。

2) 講義・演習の時間

SVの講義時間が適切であったか、受講生に回答してもらった。

「適切」だと回答した受講生が27名(87.1%)であった。講義時間としては適切であると受講生が判断していることがわかる。

SV演習の研修時間に関する受講生の感じ方について、演習は120分で実施したが、「長い」と回答した受講生が2名(6.5%)、「適切」と回答した受講生が21名(75.0%)であった。また、「短い」と回答した受講生が5(17.9%)名いた。長いと回答した1名は100分が適切と回答している。また、短いと回答した5名は130分、150分、180分が適切と回答している。

3) 講義・演習の満足度

SV研修講義について、受講者の満足度を回答してもらった。

「満足した」と回答した受講生が17名(58.6%)、「概ね満足した」が11名(37.9%)、「やや不満」が1名いた。この1名の不満の理由が「集中しにくかった」と回答している。

それぞれの回答に対して、どのような理由なのかを聞いた。

「学びたい内容であった」と回答した受講生が16名(61.5%)と最も多かった。次に、「自身の振り返りに役立った」が13名(50.0%)であった。「内容が充実していた」が12名

(46.2%)となっている。

次に、演習の満足度をまとめた。

「満足した・概ね満足した」が回答者全員であった。

その理由について、「学びたい内容であった」と回答した受講生が18名(66.7%)となっていた。

講義は聞く機会があっても、実際にSVの演習まで実施する研修は少ないのではないのかと思われる。そのため、演習としてSVを学ぶ機会がなかったので、「学びたい内容であった」が18名(66.7%)と多くなったのではないのかと考えられる。

4) 更新研修としてのスーパービジョンの目標が達成できたか

更新研修としてのSV研修の目的が達成されたと思うかを本人の主観で聞いた。

「ある程度達成できた、達成できた」と回答した受講生が29名(96.7%)である。SV研修を受講したかったが、受講できないままであり、この更新研修で初めて受講したのではないのかと考えられる。それ故、目的がある程度達成できたと感じている割合が高くなっているのではないのかと推測される。

(2) サービス提供職員等へのスーパービジョン研修に対する受講生評価(グループインタビュー調査から)

1) 千葉県更新研修ヒアリング：研修全体に対する意見、学び等の集約

a. 自分自身を振り返ることができて大変良かった。

b. 事業所のある市町村で障害者支援について、どのような取り組みをしているのか、障害者支援を行う上で、どのような資源があるのかを強く知る必要があると感じた。

・サビ管の資格を取ってから、このような研修の機会もなく、毎日に追われているうちに、サビ管本来の業務を見失っていたように感じている。

c. 自分の職務が単なる資格要件にとどまらず、本当に利用者(入居者)のサービスの質の向上に直結できているのだからかという強い思いが生まれた。

・支援業務全体の中でサビ管としての立ち位置をもっと明確なものにし、それによって自分なりの自信と手ごたえ得られる支援ができないものか。

・入居者の相談支援等にあって担当支援員とともに考え、

ともに学んで行けること。

・チームとしてその構成員から積極的な意見や提言を得て具体的な対応や支援方針が立てられていくこと。

・定期的な個別支援計画やモニタリングの実施という基本枠を自己の守備範囲と定め、日々の支援過程で生じる問題や課題については、その取り組みが消極的な人や異なった意見等の調整が困難なまま決定が先送りされるなどのケースも少なくない。

・会議そのものが形骸化を余儀なくされている。

d. サビ管が配置必須となり、多くの利用する本人や家族に関しては喜ばしいことなのに、現状は質が異なる悲しい現実もある。

e. 答えは本人が持っている。

・しっかりと相談できる関係を作ることの重要性。

・情報の伝え方についても、相手によってとらえ方は千差万別なのでそれを踏まえて対応すること。

・相手を信じて、よいところを伸ばせるような生活モデルを意識した相談支援を心がけたい。

・つながりを持って支援することの重要性。

f. サービス管理責任者として業務を遂行することのむつかしさを改めて感じた。

g. 情報交換の場として、また日ごろの「ガス抜き」として有意義な研修であった。

・「最新の制度の動向」以外、更新研修としてではなく、初回研修でやるべきではないかという疑問も感じた。

・「更新研修」として考えるならば、1日です実務的な制度情報の確認や個別計画の視点などを講義ないし実習することで十分ではないか。時間の使い方がチグハグのように感じられた。

h. 今回の研修は、最高の講師陣だからこそ研修が成り立っており、2年後、各都道府県でこの内容の研修をしましよとなったら、どうやって講師を育成するのかという根本的な課題が出てくると思う。

・現にファシリテーターの中にはレベルの低いものもいる

・講師の質を考えると都道府県レベルで維持ができるのか心配である。

i. 様々な環境（分野）で活躍されてきた受講生が集まり、一堂に同じ事例や課題について協議することを通して、実際の演習を行う際のグループの雰囲気づくり、各役割（司会・進行・記録・発表）について、時間内に必要な課題について取りまとめるといった会議の進め方や効果的な情報収集、プレゼンテーションの仕方についても考えることができた。

2) 滋賀県更新研修ヒアリング：研修全体に対する意見、学び等の集約

a. 児童ってちょっと違うよなって思う部分も多かったのだけど、今回の内容に関しては、どれも共通して大事だなと思わせてもらえることも多く、むしろ「ああ、そういう視点で大事だな」と逆に学ばせてもらうことも多かった。

・実際現場でのリアルな悩みなんかも聞かせてもらえることが勉強になった。

・児発管って、最初に研修受けてそのあと何もなかったの、

その人なりのやり方でずっとやられてたかなってということで、児発管同士も交流する場なんかもない中で、こういう更新研修ってやっぱり大事だなと感じた。

b. 非常に労力を使う研修で、それはそれでいい機会だったなと思っています。

・共通になるというのを聞いて、私はどこかで違和感を持っていたのですが、いろんな分野の方と、もう少しこう広い形ではかの分野での現状を聞きながら話すというのはすごくいいなって今日改めておもって、その分野別でなくなるというところでの良さを初めて感じました。

c. 更新研修というところで、今までを振り返る機会というのは大切だと感じた。

・分野別の講義でなくなるというところからいうと、サビ管自身も広い視野を持ち、話し合いの機会がどんどんとあることはいいこと。

・支援者の人材育成も含めてというところでの研修の機会も大切なことなので、そのあたりが盛り込まれている。

d. 更新研修の中身としては、どれも大事で実践、日々やっていることの振り返りとしては、よかった

e. 事前課題をするということで、自分が研修に来るという意義とか、自分が普段どういふふうの仕事しているんだということがまとめられるという意味ではよかった。

f. (受講要件) 10年でのどのくらいのスキルが身についているのかわからないんですけど、もう少し丁寧な準備をしてあげた方がより研修に取り組みやすいかなと思う。

g. 分野の違う人や同じ人をあえてグループ分けをされたかと思うんですけど、非常にそこを感じられたのは良かった。逆にGの中にたとえば地域生活に人が一人だけ入ったりするGになってしまうと、悶々として帰る可能性も秘めているなど。Gの振り分け方もすごく気を付けないと結局研修で心が折れるような人なんか出てきたりする。

h. 振り返る部分と新たに持って帰ってもらう部分みたいな両輪みたいなものが、気づきの部分と振り返って気づく部分とまた新たな知識として身に付ける部分のこの両輪というのは必要だと感じた。

3) 千葉県更新研修ヒアリング：サービス管理責任者等としてのSV研修に対する意見、学び等の集約

a. 結構自分の考えを言っていることが多いと気が付いた

b. 相手の話を傾聴し、ご本人が自分で課題を整理し、課題に向かい解決していく、本人の気づきを促すといったことを改めて思えることができた。

・結論等は自分が出していた気がする

c. これまで、漠然とした必要性を感じながら、技術や技法についても知ることが少なく、方法論としても明確に自覚できないテーマだった。

・常に原点に立ち戻り、傾聴の技術が真に目指す目的に少しでも近づくこと。

d.職場の状況そのものを変えていけること、ともに考えることで対処の知恵を出していける。

- ・バイザーとバイジーの良好な関係を作ること、職人的スキルとして共有できなかった部分が新たに共有されることで、人材育成と職場のレベルアップにつながれるという期待がある。
- ・スーパービジョンの機能を展開させるためには、今後とも相当高度な技術と日頃の自己研さんが求められることも合わせて痛感した。

e.スーパーバイザーという名称の人材が福祉事業で配置されていることは極めて少ない現状。

- ・サビ管がスーパービジョンを受けたい現状があり、うまくいったことを認識しました。
- ・支援担当者が利用者との関係構築や支援目標を立てる際にサビ管と同じ目線で統一できないことが多くありました。
- ・事業所外へのスーパーバイズも必要であり、相談支援専門員や他の関係機関へ自分が実践していかなければならないと感じた。

f.傾聴することが重要で、答えはバイジーの中にある。

- ・普段の何気ない部下とのやりとりや指示の出し方などもっと気を遣わなくてははいけない。

g.むつかしさを改めて再確認した。

- ・アドバイスよりも話を聞くことが基本で、自分の意見は言わない。
- ・傾聴に徹することの重要性。
- ・相手の気持ちに寄り添い、不安やくやしさを共感することで、あらゆる思いを聞くことができたなら、問題解決の糸口を見つめることができると学びました。
- ・「上の者が言っていることだから…」と自分の意見を出さずに終わってしまった、等の話を聞いて、今までアドバイスのつもりでやってきたことが、本当は若いサビ管や支援員の向上の芽を伸ばすつもりで摘み取っていたのだと反省しました。
- ・傾聴の技術を磨き、事業所の発展のためにも、若い人たちのお手伝いができる管理者を目指していきたい。"

h.一番印象に残っている部分が傾聴に関すること。

- ・対人援助の場面でありがちな沈黙もネガティブにとらえていましたが、傾聴の一つである。

i.サビ管という立場は、本当に中間で話を聞くことが増えました。現場の人たちからや上司から。

- ・傾聴ってとても大事で、聞く側のちょっとした態度や言葉で、話している相手の気持ちも変わってしまうんだな、と再確認しました。

j.スーパービジョンの講義は、初めてであったので、大変興味深く受講しました。

- ・傾聴技術は非常にレベルが高く、一回の講義・演習で習得されるものではない。
- ・演習の折のサビ管として傾聴する役割を持ちながら、相手を良い方向に持っていこうとするあまりしゃべりすぎてしまう失態をするなど、この技術を習得するには時間がかかりそう。

k.このような内容の講義を受けたことがなかったので、大変参考になりました。

- ・支援についての事例検討の機会は今までにありましたが、サビ管としての職員への対応を検討する機会はありませんでした。

した。

- ・傾聴については、講義の段階では納得して理解したつもりでしたが、演習にて実践してみると大変難しく、聞く・理解する・整理する・（相手の考えを）引き出すことを言葉だけでなくくさや動きでも行わなければならない難しさがよくわかりました。

- ・普段の自分自身の対応を見直す良い機会

l.ただ話を聞くだけではだめなのだなどと改めて思うことだらけ。

- ・このような内容の講義を受けたことがなかった

- ・（これまで）正直、その場で答えを出そうとしたり、自分の気持ちが入ってしまったりして、話がそれてしまうことが多々ありました。

m.「傾聴」をキーワードにただそこに心を開き意識を預けることで支援が始まるという考え方が斬新だった。

- ・相手の話の話を傾けること、内容をまとめて一緒に確認していくこと、一番大切なことは相談者（バイジー）が気付くことであることについて振り返りができた。

n.「答えを出さなくてよい」ということが驚きでした。

- ・私たちはあらかじめ答えを持っていて、その答えに導くように聞いてしまうことがありますが、これでは誘導になってしまう。

o.基本的な知識の講義、実際にロールプレイをすることにより、スーパービジョンの構造や機能を体験し理解することができた。

4)滋賀県更新研修ヒアリング：サービス管理責任者等としてのSV研修に対する意見、学び等の集約

a.厚労省の一日の6時間の研修の中でロールプレイとかがあってというのはなかなか持ちにくい時間なのかなと思ったんですけど、傾聴することですとか、傾聴したうえでそのサビ管としての事業所なりの役割ですとか、そういったことが講義として落としていけるといいのかなと思った。

b.実際に事例がよくある状態です。相談があってどうするかっていうのは、日々やってたりするので、今日の内容はこのまま持ち帰って、明日にでもイメージしやすい内容なので、受けてすぐに活用したい。

c.事後課題って今まで正直一回もなかったかなと思うと、そういう宿題、あとの宿題というのがあってそれを提出した証として更新が完了するというのは、おもしろい取り組み。

d.いままでサビ管の研修の中で、自分がやったことを先生方から直接アドバイスもらうってことをやったことがなかったので、いいんじゃないかなと思う。

- ・受講生同士だとなかなか、やっぱり見知った人もいますし、講師の方が入ってくるっていうのは、すごくいいんじゃないかなと思う。

e.意外に自分にとっては非常に難しかったというのが正直なところ。

- ・宿題を出されたんですけども、逐語録で出してくださいということだったんですけど、自分と職員の間の中で、秘密の中でやるSVも結構多くて、それを出すというのはどうなのかなと

というのが個人的にあって、なかなか同意を取りにくいんじゃないかなというのがある。

・S Vの中身っていうのは、もちろん共有できたりすることは大事だと思うんですけど、やはり、そこで話した内容を外に出すっていうと、すぐそこが不信になったりする。

C-3. 精神障害分野別研修カリキュラムの作成

カリキュラムに含める項目の抽出

平成 27 年度および平成 28 年度調査の結果より、他の障害分野とは独立して精神障害分野において必要性が高いと考えられた項目を抽出した。まず、平成 27 年度調査の分野ごとの知識・スキルの必要性で挙げられた項目のうち、抽出条件に該当したのは「交際・結婚」「看取り」「妊娠・出産」「救急対応」「入退院」の 5 つであった。次に自由記載の結果で挙げた項目からは「移行支援(自立支援)」「地域移行」「定着支援」「チームアプローチ」「同職種連携」「アウトリーチ」を抽出した。なお、地域生活(知的・精神)の講師からは、「グループホームにおける共同生活の基本」「グループホームにおけるサービス管理責任者の役割」「自立訓練のサービス管理責任者の役割と責任」「人材育成・人材教育」「ファシリテーション」「世話人のコーディネート」「福祉経営」「ソーシャルアクション」といった項目も挙げられていたが、これらの項目は分野共通、または限定的な状況下で求められるものと考えられたため除外した。特別な学習の必要のある障害については、高次脳機能障害、強度行動障害、触法障害者が挙げられており、これらの項目を追加した。さらに、平成 28 年度調査の結果より、この段階までに抽出された項目の他に精神障害分野の支援において重要と考えられる項目として、「コミュニケーション」「心理支援の技術」「面接技法」「支援姿勢」「法律・制度の知識」「サービス・支援モデル」「他の関係機関についての理解」「意思決定支援」「他の障害分野の知識」を追加した。なお、「意思決定支援」については平成 27 年度調査での抽出条件では除外される項目であったが、精神障害の支援においては、意思決定への精神症状の影響を考慮する必要

があることから、精神障害分野研修で特別に扱うべき内容があると考えられたため、項目に追加した。

これらの項目を内容の類似性、支援上の関連性より、単元カテゴリに整理した。カテゴリは、「ライフステージごとの支援」「支援の考え方とその技術」「精神障害の基本的な知識・理解」「関係法規・制度の理解」「社会資源の理解」「危機介入」「多職種・多機関連携」「他障害の理解と支援」「意思決定支援」に整理された。

研修カリキュラム案の作成

平成 27 年度調査より、期待される到達目標を研修レベルごとに検討した。基礎レベルでは基本的な支援が行えることが期待されると考えられるため、「精神障害分野において基本的な個別支援が行えること」を目標とした。この目標到達のために必要な内容として、「精神障害の基本的な知識・理解」「関連法規・制度の理解」「社会資源の理解」を配置するとともに、面接技法を中心とした基本的な技術習得のための「支援の考え方とその技術(基礎)」を配置した。実践レベルでは、サービス管理責任者として多職種・多機関連携が行えること、困難ケースへの対応も期待されると考えられるため、「多職種・多機関連携」「危機介入」を配置するほか、「他障害の理解と支援 I」として知的障害・発達障害・高次脳機能障害について扱うとともに、理論やモデルに基づく実践のための「支援の考え方とその技術(応用)」を配置した。上級レベルについては、平成 27 年度調査の結果では施設管理者としての対外的な活動や管理・運営業務の実施が期待されているが、これらの項目は分野横断的に扱われるべきものであると考えられたため、精神障害分野の研修としてはより高度な支援に資することを目標とした。具体的には、より困難な事例への個別支援が行えるようになることを目指した「支援の考え方とその技術(発展)」のほか、「ライフステージごとの支援」「他障害の理解と支援 II」「意思決定支援」を配置した。

D. 考察

D-1. 「サービス管理責任者等更新研修」 モデル研修の考察

今回の更新研修（モデル研修）について全体をまとめると、まず、更新研修自体については受講者、講師陣共に行ったほうが良いという認識であったが、要件として、実際にサービス管理責任者等の実務に就いている者とした場合、法人内の人事異動等に伴い、必ずしも続けて実務が行えるかどうかは疑問とする意見もあった。例えば、管理者となり、サービス管理責任者等の実務は部下が行っていても、それを監督する上では更新研修も受講したい、あるいは、またサービス管理責任者等の業務に復帰する可能性があるといった場合も想定され、特に小規模事業所が多い障害福祉サービスにおいては一定の配慮が必要になる。サービス管理責任者等となって5年というタイミングでの更新研修は、様々な意見があったものの概ね妥当と考えられる。

更新研修においては、分野別で行うべきとの意見は少数派となり、むしろ多分野の視点が聞けて良かったとの意見も多かった。前述した通り、分野別の小規模な学習の機会は、むしろ市町村単位で別途行われるほうがよいだろう。また、今後、相談支援従事者と合同で実施が予定されている専門コース別研修において、分野別の知識や技術の習得を図るべきであり、サービス管理責任者等研修本体では分野別では行わない方向が良いのではないかと考える。何故なら、実務の中で分野別の専門性は磨かれるものであり、外部研修の機会もあると思われるが、多分野が一堂に会する研修機会はサービス管理責任者等研修くらいしかなく、そこで他分野の考え方や視点を学び、連携に活かしていただきたいと考える。そのため、事例については身体と知的や精神等の重複障害の事例を用いることで、より当事者意識が持てるものとする工夫が必要である。とはいえ、児童や就労、自立訓練、医療

的ケア等の分野は特殊性もあるため、専門コース別研修の標準プログラム化及び実施が求められる。

今回、自己検証の事前課題のほか、スーパービジョンに関する事後課題についても実施した。詳細は分担研究2で述べることとなるが、新たな試みであった。研修で学んだ傾聴の技術等を現場で活かせたかどうか、自己検証できる機会となると思われるが、フィードバックの機会をどうもつか等の課題がある。

D-2. スーパービジョンに関する研修効果の考察

1. サービス管理責任者等研修におけるスーパービジョン研修の位置づけ

サービス管理責任者等研修はサービス管理責任者等個人としてのスキルアップを主目的としている研修内容となっている。ただ、個別支援計画がサービス提供職員をチームとしてまとめるツールであることは強調されている。しかし、チームが同じ方向を向いて業務を実施するとしても、サービス提供方法、利用者のとらえ方等で対立や軋轢が生まれることも事実である。この、対立や軋轢を生み出している職員の価値観、ケアの概念などを丁寧に聞き、自ら修正すること無しにはチームは形成されない。この部分がスーパービジョンの役割であると考えられる。個別支援計画の作成と実施、チームとしての結束力の構築がサービス管理責任者等としての業務内容であると考えれば、サービス管理責任者等研修におけるスーパービジョン研修の意義は大きなものであると考えられる。

2. サービス提供職員等へのスーパービジョン研修の効果

1) SV 研修受講前

受講前のカテゴリーとして〈サービス提供職員への助言・指導に関する講義の機会〉、〈SV 環境の現状〉、〈SV の必要性〉、〈SV の講義の機会〉等が抽出された。

〈サービス提供職員への助言・指導に関する

る講義の機会>では「サービス管理責任者等の職員への対応を検討する機会はこれまでなかった」、<SV 環境の現状>でも「スーパーバイザーが福祉事業で配置されることは極めて少ない」、「サービス管理責任者等がスーパービジョンを受けたい現状」等があげられている。

<SV の必要性>では、「相談支援専門員や他の関係機関へのスーパービジョンの必要性」、「支援担当者とサービス管理責任者等が同じ目線でないことが多くあった」等である。

<SV の講義の機会>では、「スーパービジョンの講義を受けたことがなかった」ことがあげられていた。

サービス管理責任者等として、「サービス提供職員への助言や指導」をしなければならない立場になり、「SV の必要性」を感じつつも、「SV 環境の現状」として、「SV の講義や演習」を受ける機会がなかったことが明らかになった。

2) SV 研修の受講

実際に受講した際のカテゴリーとして<SV 技術の習得>、<本人の気づきの促し>、<演習内容と傾聴>等が抽出された。

<SV 技術の習得>として、「スーパービジョンには、高度な技術を日々の自己研さんが求められる」、「難しさを改めて再確認」、「傾聴の技術は、非常にレベルが高い」、「講義では傾聴を理解していたつもりでも実践してみると難しい」等があげられていた。

<本人の気づきの促し>では、「バイジーの中にある答えを表出する手助け」、「傾聴し、ともに確認すること、バイジーの気づきを促すことについて振り返りができた」、「傾聴し、ともに確認すること、バイジーの気づきを促すことについて振り返りができた」等があげられていた。

<演習内容と傾聴>では、「ロールプレイに講師が入ってくるとやりやすい」、「現場でよくある場面の演習でイメージしやすく、すぐに活用したい」、「傾聴から支援が始まるという考え方が斬新だった」等があげられて

いた。

サービス提供職員等への SV 研修では、傾聴を主体とした SV とはどのようなものなのかを講義と演習で実施した。バイザーはアドバイスをするのではなく、バイジーの持つ答えを誘導する質問をしながら、課題となる場面のバイジーの考え方、価値観、態度を変容する技術として SV の研修内容を構成した。そのため、SV をサービス提供職員への助言・指導であると考えていたサービス管理責任者等には、新たな発見があったのだと思われる。その内容が「傾聴し、ともに確認すること、バイジーの気づきを促すことについて振り返りができた」として表現されている。

3) SV 研修受講後

受講後のカテゴリーとして、<SV 研修・演習の効果>、<サービス管理責任者等としての役割>、<バイザーとしての気づき>等が抽出された。

<SV 研修・演習の効果>では、「共に考えることで、職場の状況そのものを変えていける」、「良好な関係を作り、人材育成と職場のレベルアップにつなげられるという期待」等があげられていた。

<サービス管理責任者等としての役割>では、「サービス管理責任者等は現場の人や上司の中間で話を聞くことが増える」があげられていた。

<バイザーとしての気づき>では、「これまで結論はスーパーバイザーが出していた気がする」、「アドバイスのつもりでやっけても、職員の向上の芽を摘み取っていたと反省した」、「これまでは、その場で答えを出そうとしたり、自分の気持ちが入ってしまっていた」、「答えを出さなくてもよいということが驚き」等があげられていた。

<サービス管理責任者等の役割>として、サービス提供職員だけではなく、上司の話も聞かなければならず、役割が広がっていることを自覚している。<実際に講義と演習の効果>として、良好な職場関係を構築することや人材育成に SV が有効であることが認識され

ている。また、〈バイザーとしての気づき〉では、これまでのSVが指導的で、答えをバイザーが出していたと感じている。さまざまなSVがあるので、一概には言えないが、「アドバイスのつもりでやっけていても、職員の向上の目を摘み取っていたと反省した」という気づきは大きなものである。

SV研修を受講することで、サービス管理責任者等にこのような変化があったことは、この研修の重要性を表しているといえる。

D-3. 精神障害分野別研修カリキュラムの作成

本研究では、昨年度までの研究結果を基に、新たなサービス管理責任者等の研修体系に障害分野別研修が組み入れられることを想定し、そのカリキュラムの一例として精神障害分野研修のカリキュラム案を作成した。精神障害分野の研修で扱うことが望ましいと考えられた項目をさらに整理した結果、カリキュラムの単元として「精神障害の基本的な知識・理解」「支援の考え方とその技術」「関連法規・制度の理解」「社会資源の理解」「危機介入」「多職種・多機関連携」「他障害の理解と支援」「ライフステージごとの支援」「意思決定支援」に整理された。また、分野別研修を基礎、実践、上級の3レベルで実施することを想定し、基礎レベルでは基本的な個別支援が行えるための単元が、実践レベルでは個別支援に加えて危機時の対応や多職種・多連携ができるようになるための単元が、上級では困難事例への個別支援やライフステージを見据えた支援ができるようになるための単元が配置された。

本来、サービス管理責任者の業務は個別支援計画の作成と支援の進捗管理であり、直接支援はかならずしもその主体ではない。一方、本研究でカリキュラム案に含まれた内容、および各レベルでの到達目標は支援の実施レベルの向上が主眼にある。これは、平成28年度の研究結果にも見られるようにサービス管理責任者が直接支援を提供する役割を兼ねている場合も多いということや、サービス管理責

任者の位置付けが必ずしも確立されたものではないという現状を反映しているものと考えられる。一方で、サービス管理責任者が障害福祉サービス従事者のキャリアパス上に位置付けられている限り、直接支援のスキルを備えていることは当然求められる要件であり、また個別支援計画の作成にあたっては実際の支援を想定することが必要であることから、今回作成したカリキュラム案はサービス管理責任者の分野別研修としてその目的から大きく外れるものではないと考えられる。

なお、本カリキュラム案においては到達目標に従事年数を明記しなかった。平成28年度調査の結果から、サービス管理責任者として従事している者の現在の業務内容や、知識・スキルは従事年数よりも個々の事業所の性質や人員配置、また各自のそれまでの経験などに依拠する部分が多いことが推察されている。したがって、研修においても単純に従事年数で受講するレベルを選択するのではなく、到達目標を自身の学習ニーズに照らして適切なものを選択できる形式とする方が望ましいと考えられる。なお、今回の結果では各レベルの研修を複数単元によるパッケージとして提示しているが、体制によっては該当レベルを明示した上でそれぞれの単元ごとにトピック型の研修とすることも考慮可能であろう。

今回のカリキュラム案の作成においては、過去の調査より、他の障害分野と比較して精神障害分野の支援において重要性が高い、または他の障害分野とは異なる知識や技術を要すると考えられる項目を抽出した。他の障害分野においても同様に、分野特異的に支援における習得ニーズの高い項目が存在すると考えられる。したがって、障害特性に応じたより効果的な支援の提供のためには、サービス分野別だけでなく、障害分野別の研修も整備されることが望ましいと考えられる。これによって、障害福祉サービス従事者の個々のスキルの向上、サービス管理の質の向上が図られ、ひいては障害福祉サービス全体の質の向上にもつながることが期待される。

本研究ではカリキュラム案の作成を行な

ったものの、モデル研修やその効果検証は行われていない。また、カリキュラム案についても研究班内での検討にとどまっている。今後、より幅広い立場からフィードバックを得たり、モデル研修の実施および効果検証などを行ったりすることでカリキュラムが精錬されることが望ましいと考えられる。

E. 結論

E-1. サービス管理責任者等研修（更新研修）モデル研修の実施

サービス管理責任者等更新研修のテキストについて、障害福祉施策の最新の動向、サービス管理責任者等としての自己検証、事例検討のスーパービジョン、スーパービジョンの講義・演習を柱として組み立て、千葉県及び滋賀県におけるモデル研修結果を踏まえ、修正した。

モデル研修受講者からのアンケートにより研修内容を検証した。

モデル研修の内容は概ね良好であり、理解度、満足度ともに高かった。

更新研修自体は行うべきとの意見が大勢であった。

現に実務に就いている者との要件については緩和すべきとの意見もあった。

分野については、多分野が一堂に会して行う意義があるという意見の一方で、同一分野の班で内容を深めたかったとの意見もあった。

今後、専門コース別研修の充実が求められる。

同一分野の小規模な学習の機会については、市町村レベルでの人材育成も、自立支援協議会の機能を発揮し、行っていくべきである。

E-2. スーパービジョンに関する研修効果

サービス管理責任者研修・更新研修のモデル事業で、「サービス提供職員等へのスーパービジョンの講義・演習」を実施した結果、サ

ービス管理責任者等にはどうしても必要な研修であること明らかとなった。

更新研修が1日で実施されることになったが、モデル研修では2日間で実施した。従って、スーパービジョン研修の時間をある程度確保できたが、実際に1日研修となれば、十分な時間を確保することは難しいと考えられる。

しかし、実際にスーパービジョン研修を実施してみるとその反響は大きく、サービス管理責任者等には必要な知識・技術であることが明らかとなった。サービス管理責任者等研修の体系として、基礎研修、実践研修、更新研修となるが実践研修内容を精査し、スーパービジョン研修を実施することが適切ではないのかと考えられる。

E-3. 精神障害分野別研修カリキュラムの作成

本研究では、サービス管理責任者等養成研修の内容およびサービス管理責任者等の知識・スキルの形成に関する過去2年の調査結果を踏まえ、精神障害分野の分野別研修カリキュラム案を作成した。その結果、分野別研修としては到達目標を明示し、経験年数等に関わらず各自のレベルに照らして受講することが適切であると考えられた。また他障害分野においても特別に学習する必要のある項目や他分野に比べて重要性の高い項目が存在することが推測され、障害分野別の研修の整備が望まれる。

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29年度サービス管理責任者等指導者養成研修テキスト, 2017年

岡田まり・柏女霊峰・深谷美枝・藤林慶子編，
「ソーシャルワーク実習」社会福祉基礎シリー
ーズ⑰，有斐閣 2002 年

塩村公子，「ソーシャルワーク・スーパービジ
ョンの諸相－重層的な理解－」，中央法規，
2000 年

平成 20 年度介護福祉士養成実習施設指導者
特別研修事前アンケート結果 社会福祉法人
全国社会福祉協議会中央福祉学院，2008 年

日本社会事業学校連盟・全国社会福祉協議会
編「社会福祉施設現場実習指導マニュアル第
5 版」全国社会福祉協議会，2001 年

福祉士養成講座編集委員会編「社会福祉援助
技術演習Ⅱ第 4 版」中央法規，2008 年

浜田寿美男，個立の風景－子どもたちの発達
の行方－，ミネルヴァ書房，1993 年

浜田寿美男，発達心理学再考のための序説，
ミネルヴァ書房，1993 年

浜田寿美男，「私」というもののなりたち，ミ
ネルヴァ書房，1992 年

浜田寿美男，子どもの生活世界のはじまり，
ミネルヴァ書房，1984 年

岡本夏木，認識とことばの発達心理学，ミネ
ルヴァ書房，1988 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

高木憲司：サービス管理責任者等養成研修の
現状と課題．厚生労働科学研究費補助金「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」平成 27 年度総括研究報
告書（研究代表者：高木憲司），pp16-25，
2016.

厚生労働省：障害福祉サービスにおけるサー
ビス管理責任者について．厚生労働省，東京，
2015.

(http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12301000-Roukenkyoku-Soumuka/0000106771_1.pdf)

Thornicroft G, Tansella M: Better mental
health care, Cambridge University Press,
Cambridge, 2009.

松長麻美，種田綾乃，小川亮，山口創生：サ
ービス管理責任者等養成研修における分野別
研修プログラム検討のための基礎的調査．厚
生労働科学研究費補助金「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」平成 27 年度総括研究報告書（研究代
表者：高木憲司），pp177-221，2016

松長麻美，澤田宇多子，山口創生：精神障害
分野におけるサービス管理責任者のキャリア
形成に関する研究：サービス管理責任者への
インタビュー調査．厚生労働科学研究費補助
金「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」平成 28 年度総括
研究報告書（研究代表者：高木憲司），
pp129-144，2017.

北村總子，北村俊則：患者の自己決定権と治
療同意判断能力．学芸社，東京，2000.

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紀要2018年度
に掲載予定（分担研究2）

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

<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

所属 _____

氏名 _____

設問の内容が正しいと思うものには○、間違いだと思うものには×をご記入ください。

No	設 問	○×
1	日本の障害者の数は、全人口の約 3%程度である。	×
2	2005（平成 17）年に制定された障害者自立支援法では、サービス事業者の質を高めるため「サービス管理責任者」が配置されることとなった。	○
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。	○
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。	○
5	平成 24 年、障害者自立支援法から障害者総合支援法に改正（施行は平成 25 年）され、「制度の谷間」を埋めるべく、障害者の範囲に発達障害が加えられた。	×
6	平成 24 年、障害者自立支援法から障害者総合支援法に改正（施行は平成 25 年）され、重度訪問介護の対象が重度の知的障害者・精神障害者にも拡大された。	○
7	自立支援給付は都道府県が実施主体である。	×
8	自立支援給付には、介護給付、訓練等給付、自立支援医療、補装具があり、相談支援は含まれない。	×
9	平成 24 年の児童福祉法改正により、ようやく障害児の障害種別ごとの施策が一元化された。	○
10	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。	○
11	自己判断能力が制限されている人が行動するときに、危険を回避するために必要な支援、外出支援を行うのは「同行援護」である。	×
12	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。	×

13	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。	○
14	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。	×
15	障害福祉サービスの利用者負担については、現在、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ている。	×
16	日常生活用具の給付、移動支援は市町村地域生活支援事業の必須事業である。	○
17	地域生活支援事業の「移動支援事業」は、主に重度視覚障害者の外出を支援する。	×
18	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。	○
19	障害者総合支援法が改正され、平成 30 年から、定期的な巡回訪問や随時の対応により、障害者の理解力、生活力等を補う観点から、適時のタイミングで適切な支援を行うサービス（自立生活援助）を新たに創設する。	○
20	障害者総合支援法が改正され、平成 30 年から、就労移行に向けた支援を行う新たなサービス（就労移行支援）を創設する。	×
21	障害者総合支援法が改正され、平成 30 年から、重度訪問介護の対象者がさらに軽度者にも拡大される。	×
22	障害者総合支援法が改正され、平成 30 年から、補装具が一部貸与可能となる。	○
23	急増している「就労継続 B 型事業」に不適切な事例が増えている。	×
24	急増している「放課後等デイサービス」に不適切な事例が増えている。	○
25	障害児・者の障害福祉サービス等の利用者は 100 万人を突破した。	○
26	障害者総合支援法において、障害者が「どこで誰と生活するかについての選択の機会が確保」される旨を規定し、指定事業者や指定相談支援事業者に対し、「意思決定支援」を重要な取組として位置付けている。	○
27	障害者虐待防止法では、国民は障害者虐待の有無を確認した後、虐待があると認められれば通報の義務がある。	×
28	使用者による障害者虐待は減少傾向である。	×
29	判断能力が不十分な障害者の権利擁護のために、成年後見制度がある。	○
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 サービス管理責任者等更新研修振り返りテスト

所属

氏名

設問の内容が正しいと思うものには○、間違いだと思うものには×をご記入ください。

No	設 問	○×
1	傾聴は、相手の話を丁寧に聞きとることが目的である。	×
2	傾聴は、相手の経験、行動、ものの見方を客観的・総合的に分析することが重要であり、感情は客観的分析を阻害する。	×
3	傾聴において、語る言葉だけでなく、言葉を語る際の声の調子や問のとり方、表情や動作なども重要な情報である。	○
4	傾聴において重要な段階は、相手が「聴いてくれている」「理解してもらっている」ことを十分に感じ取っているかどうかではなく、支援者が必要な情報を得ることである。	×
5	「人と関係を結ぶ」という人間の根源的な現象は、成長した個人の能力に依拠している。	×
6	対人支援において、身体性（身体の共鳴）を基礎に置いて援助・支援することが重要である。	○
7	言葉だけに頼らない傾聴もある。	○
8	人は自分自身のことを隠したい存在との人間理解が重要である。	×
9	人間は、主体であると同時に客体でもある「相互志向性」が重要である。	○
10	コミュニケーション（関係の形成）は、言葉のやり取りがあってはじめて成立する。	×
11	傾聴の STEP1 では、利用者のために存在している自分（相手に心を開き、関心を向けている）がいれば、それだけで支援が成り立っている。	○
12	傾聴の STEP2 では、「言葉を聞くのではなく、相手の気持ちに近づく」ことが重要であるため、相手の本当の気持ちが共有できなければ失敗である。	×
13	相手の気持ちに近づくために、自分の経験を話して共感する。	×
14	傾聴の STEP3 では、相手がこれまで話したバラバラな内容を整理し、相手が抱える問題に対して適切に答えていく。	×
15	傾聴の STEP4 では、「相手の今後の方向性に対する考えを引き出す」ため、イエス・ノーで応えられる簡単な質問（閉じられた質問）を繰り返し行う。	×
16	傾聴の STEP4 では、「相手の今後の方向性に対する考えを引き出す」ため、利用者自身が自分の判断の基準を吟味できるよう援助する。	○
17	傾聴の STEP5 では、「相手の考えを認めて、具体的な行動を引き出す」ため、具体的な行動を導き出せるよう自分の考えを示す。	×

18	傾聴はコミュニケーション技術ではなく、相談援助の重要な技術となる。	○
19	職場内でのスーパービジョンにおいて、悩みを抱えた職員は単独で存在するため、1対1で行われることを基本とする。	×
20	スーパービジョンの機能は、①教育的機能、②社会的機能、③支持的機能の3つにまとめられる。	×
21	個別・スーパービジョンとは、スーパーバイザーとスーパーパイザーが1対1で行うスーパービジョンのことである。	○
22	個別スーパービジョンでは、スーパーバイザーの課題解決に向けてバイザー自身が歩き出すことを支援する全過程であると理解する。	○
23	「業務日誌を短時間で、内容豊かに書くことができるか不安だ」等の悩みは、まず個別・スーパービジョンで対応する。	×
24	グループ・スーパービジョンとは、職員をグループとして捉え、グループとしての課題を解決していくことを支援する方法である。	○
25	グループ・スーパービジョンは、職員個々の悩みや不安がある程度集約された場合に行われる。	○
26	ピア・スーパービジョンとは、職員同士・障害当事者同士で行うスーパービジョンのことである。	○
27	ピア・スーパービジョンでは、同じ体験をしているもの同士が体験を語り合い、その不安や恐れを共有することで支え合うといった内容となるため、語られた内容について守秘義務を守る。	○
28	スーパービジョンは、対人援助の専門職の養成において、必須のものである。	○
29	スーパービジョンは、支援者が適切に仕事を行っているかどうかということに焦点化すべきである。	×
30	今回のスーパービジョン研修では、管理的機能を重視したものである。	×

サービス管理責任者等更新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. 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者について教えてください。利用されている方に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	2. 知的障害	3. 精神障害	4. 児童	5. 難病等
---------	---------	---------	-------	--------

問4 事業所の本体法人が実施している障害福祉サービスについて教えてください。あてはまる番号を全て選び、○をつけてください。

1. 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. 放課後等デイサービス
6. 就労継続支援（A型）	12. その他（具体的に_____）

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. 事業所管理者クラス	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。

_____ 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。

_____ 年

問10 サービス管理責任者等の経験年数を教えてください。下線に数字でお書き下さい。

_____ 年

更新研修について

問 11 各研修項目の理解度について教えてください。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。

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)	
A. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向 (講義) 90 分 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	理解できた理由	理解できなかった理由
	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. 内容が簡易すぎたから 5. 他の理由 ()	1. 初めて聞く内容だから 2. 内容が不適切だから 3. 内容の説明不足だったから 4. 内容が高度すぎたから 5. 他の理由 ()
B. サービス提供事業所としての自己検証 (演習) 80 分 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	理解できた理由	理解できなかった理由
	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. 内容が簡易すぎたから 5. 他の理由 ()	1. 初めて聞く内容だから 2. 内容が不適切だから 3. 内容の説明不足だったから 4. 内容が高度すぎたから 5. 他の理由 ()
C. サービス管理責任者等としての自己検証 (演習) 125 分 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	理解できた理由	理解できなかった理由
	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. 内容が簡易すぎたから 5. 他の理由 ()	1. 初めて聞く内容だから 2. 内容が不適切だから 3. 内容の説明不足だったから 4. 内容が高度すぎたから 5. 他の理由 ()
D. 関係機関との連携 (演習) 100 分 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	理解できた理由	理解できなかった理由
	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. 内容が簡易すぎたから 5. 他の理由 ()	1. 初めて聞く内容だから 2. 内容が不適切だから 3. 内容の説明不足だったから 4. 内容が高度すぎたから 5. 他の理由 ()
E. 事例検討のスーパービジョン (演習) 160 分 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	理解できた理由	理解できなかった理由
	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. 内容が簡易すぎたから 5. 他の理由 ()	1. 初めて聞く内容だから 2. 内容が不適切だから 3. 内容の説明不足だったから 4. 内容が高度すぎたから 5. 他の理由 ()
F. サービス管理責任者等としてのスーパービジョン (講義) 60 分 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	理解できた理由	理解できなかった理由
	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. 内容が簡易すぎたから 5. 他の理由 ()	1. 初めて聞く内容だから 2. 内容が不適切だから 3. 内容の説明不足だったから 4. 内容が高度すぎたから 5. 他の理由 ()

G. サービス提供職員等へのスーパービジョン（演習） 120分 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	理解できた理由	理解できなかった理由
	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. 内容が簡易すぎたから 5. 他の理由 ()	1. 初めて聞く内容だから 2. 内容が不適切だから 3. 内容の説明不足だったから 4. 内容が高度すぎたから 5. 他の理由 ()
H. 研修のまとめ（演習）60分 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	理解できた理由	理解できなかった理由
	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. 内容が簡易すぎたから 5. 他の理由 ()	1. 初めて聞く内容だから 2. 内容が不適切だから 3. 内容の説明不足だったから 4. 内容が高度すぎたから 5. 他の理由 ()

問 12 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）	
A. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）90分 1. 長い 2. 適切 3. 短い 適正だと思う時間 分（書いて下さい）	長いと感じた理由	短いと感じた理由
	1. 内容が不足しているから 2. 受講者の理解に差があるから 3. 講師の運営が下手だから 4. 他の理由 ()	1. 内容が豊富だから 2. 受講者の理解に差があるから 3. 講師の運営がうまいから 4. 他の理由 ()
B. サービス提供事業所としての自己検証（演習）80分 1. 長い 2. 適切 3. 短い 適正だと思う時間 分（書いて下さい）	長いと感じた理由	短いと感じた理由
	1. 内容が不足しているから 2. 受講者の理解に差があるから 3. 講師の運営が下手だから 4. 他の理由 ()	1. 内容が豊富だから 2. 受講者の理解に差があるから 3. 講師の運営がうまいから 4. 他の理由 ()
C. サービス管理責任者等としての自己検証（演習）125分 1. 長い 2. 適切 3. 短い 適正だと思う時間 分（書いて下さい）	長いと感じた理由	短いと感じた理由
	1. 内容が不足しているから 2. 受講者の理解に差があるから 3. 講師の運営が下手だから 4. 他の理由 ()	1. 内容が豊富だから 2. 受講者の理解に差があるから 3. 講師の運営がうまいから 4. 他の理由 ()
D. 関係機関との連携（演習）100分 1. 長い 2. 適切 3. 短い 適正だと思う時間 分（書いて下さい）	長いと感じた理由	短いと感じた理由
	1. 内容が不足しているから 2. 受講者の理解に差があるから 3. 講師の運営が下手だから 4. 他の理由 ()	1. 内容が豊富だから 2. 受講者の理解に差があるから 3. 講師の運営がうまいから 4. 他の理由 ()

E. 事例検討のスーパービジョン（演習）160分 1. 長い 2. 適切 3. 短い 適正だと思う時間 分（書いて下さい）	長いと感じた理由	短いと感じた理由
	1. 内容が不足しているから 2. 受講者の理解に差があるから 3. 講師の運営が下手だから 4. 他の理由 ()	1. 内容が豊富だから 2. 受講者の理解に差があるから 3. 講師の運営がうまいから 4. 他の理由 ()
F. サービス管理責任者等としてのスーパービジョン（講義）60分 1. 長い 2. 適切 3. 短い 適正だと思う時間 分（書いて下さい）	長いと感じた理由	短いと感じた理由
	1. 内容が不足しているから 2. 受講者の理解に差があるから 3. 講師の運営が下手だから 4. 他の理由 ()	1. 内容が豊富だから 2. 受講者の理解に差があるから 3. 講師の運営がうまいから 4. 他の理由 ()
G. サービス提供職員等へのスーパービジョン（演習）120分 1. 長い 2. 適切 3. 短い 適正だと思う時間 分（書いて下さい）	長いと感じた理由	短いと感じた理由
	1. 内容が不足しているから 2. 受講者の理解に差があるから 3. 講師の運営が下手だから 4. 他の理由 ()	1. 内容が豊富だから 2. 受講者の理解に差があるから 3. 講師の運営がうまいから 4. 他の理由 ()
H. 研修のまとめ（演習）60分 1. 長い 2. 適切 3. 短い 適正だと思う時間 分（書いて下さい）	長いと感じた理由	短いと感じた理由
	1. 内容が不足しているから 2. 受講者の理解に差があるから 3. 講師の運営が下手だから 4. 他の理由 ()	1. 内容が豊富だから 2. 受講者の理解に差があるから 3. 講師の運営がうまいから 4. 他の理由 ()

問 13 各研修項目の内容の満足度について教えてください。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。

内容の評価（あてはまる番号を一つ選んで下さい）	内容評価の理由（あてはまる番号を全て選んで下さい）	
A. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）90分 1. 満足した 2. 概ね満足した 3. やや不満であった 4. 不満であった	満足した理由	不満であった理由
	1. 内容が充足していたから 2. 学びたい内容であったから 3. 自身の振り返りに役立ったから 4. 他の理由 ()	1. 内容が不足していたから 2. 学びたい内容ではなかったから 3. 自身の振り返りに役立たなかったから 4. 他の理由 ()
B. サービス提供事業所としての自己検証（演習）80分 1. 満足した 2. 概ね満足した 3. やや不満であった 4. 不満であった	満足した理由	不満であった理由
	1. 内容が充足していたから 2. 学びたい内容であったから 3. 自身の振り返りに役立ったから 4. 他の理由 ()	1. 内容が不足していたから 2. 学びたい内容ではなかったから 3. 自身の振り返りに役立たなかったから 4. 他の理由 ()

C. サービス管理責任者等としての自己検証（演習） 125分 1. 満足した 2. 概ね満足した 3. やや不満であった 4. 不満であった	満足した理由 1. 内容が充足していたから 2. 学びたい内容であったから 3. 自身の振り返りに役立ったから 4. 他の理由 ()	不満であった理由 1. 内容が不足していたから 2. 学びたい内容ではなかったから 3. 自身の振り返りに役立たなかったから 4. 他の理由 ()
D. 関係機関との連携（演習）100分 1. 満足した 2. 概ね満足した 3. やや不満であった 4. 不満であった	満足した理由 1. 内容が充足していたから 2. 学びたい内容であったから 3. 自身の振り返りに役立ったから 4. 他の理由 ()	不満であった理由 1. 内容が不足していたから 2. 学びたい内容ではなかったから 3. 自身の振り返りに役立たなかったから 4. 他の理由 ()
E. 事例検討のスーパービジョン（演習）160分 1. 満足した 2. 概ね満足した 3. やや不満であった 4. 不満であった	満足した理由 1. 内容が充足していたから 2. 学びたい内容であったから 3. 自身の振り返りに役立ったから 4. 他の理由 ()	不満であった理由 1. 内容が不足していたから 2. 学びたい内容ではなかったから 3. 自身の振り返りに役立たなかったから 4. 他の理由 ()
F. サービス管理責任者等としてのスーパービジョン（講義）60分 1. 満足した 2. 概ね満足した 3. やや不満であった 4. 不満であった	満足した理由 1. 内容が充足していたから 2. 学びたい内容であったから 3. 自身の振り返りに役立ったから 4. 他の理由 ()	不満であった理由 1. 内容が不足していたから 2. 学びたい内容ではなかったから 3. 自身の振り返りに役立たなかったから 4. 他の理由 ()
G. サービス提供職員等へのスーパービジョン（演習）120分 1. 満足した 2. 概ね満足した 3. やや不満であった 4. 不満であった	満足した理由 1. 内容が充足していたから 2. 学びたい内容であったから 3. 自身の振り返りに役立ったから 4. 他の理由 ()	不満であった理由 1. 内容が不足していたから 2. 学びたい内容ではなかったから 3. 自身の振り返りに役立たなかったから 4. 他の理由 ()
H. 研修のまとめ（演習）60分 1. 満足した 2. 概ね満足した 3. やや不満であった 4. 不満であった	満足した理由 1. 内容が充足していたから 2. 学びたい内容であったから 3. 自身の振り返りに役立ったから 4. 他の理由 ()	不満であった理由 1. 内容が不足していたから 2. 学びたい内容ではなかったから 3. 自身の振り返りに役立たなかったから 4. 他の理由 ()

問 14 今回の更新研修は2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、妥当と思う日数をご記入ください。

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 15 更新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	か っ た	あ ま り 達 成 で き な か っ た	達 成 で き な か っ た
1. 行政動向、制度改正等の最新の情報(アップデート)を図る	1	2	3	4	
2. サービス管理責任者等の実践報告等によりこれまでの業務内容を振り返るとともに実践内容の確認をし、知識・技術の更なる底上げを図る	1	2	3	4	
3. サービス管理責任者等として、サービス提供職員等へのスーパービジョンの方法を学ぶ	1	2	3	4	

問 16 その他、更新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 17 更新研修の受講要件についてお伺いします。受講要件を実践研修修了後 5 年以内ごとの受講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	

問 18 あなたがサービス管理責任者等の資格を取得した後に、実際に受講した障害児・者支援に関する研修があればお教えてください。

問 19 あなたがサービス管理責任者等の資格を取得した後に、受講したいと思う障害児・者支援に関する研修があればお教えてください。

問 20 その他、サービス管理責任者等更新研修に関して、何かご意見等ございましたらご記入ください。

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

【事前課題1】 サービス提供事業所としての自己検証（振り返りシート）

サービスの種類	
事業所名	
氏名	

以下の事項について、現時点から一年程度の事業所での取り組みを振り返り記載してください。

1-1. 組織体制の取り組みの良いところ
1-2. 組織体制の取り組みの良いと思う理由
2-1. チームワークの取り組みの良いところ
2-2. チームワークの取り組みの良いと思う理由

【事前課題2】 サービス管理責任者等振り返りシート（自己検証用）

以下の事項について、現時点から一年程度を振り返り記載してください。

※この振り返りシートは、すべてに満点を求めています。できている点は今以上に伸ばしたり、現状の維持を期待し、できていない不十分な点はどのようにすれば向上するかを確認しています。

1. 個別支援計画の作成について

（1）個別支援計画の作成について

①個別支援計画の作成は、サービス管理責任者等にとって重要な業務です。あなたが担当した利用者に対して、十分な個別支援計画の作成ができていますか。

できていない										できている	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

②10点につかない場合の理由

③どのようにすれば、10点に近づけることができるでしょうか？

（2）モニタリングについて

①サービス管理責任者等は、計画を作成することも重要ですがモニタリングによる利用者や環境の変化に対応したサービス提供や向上に反映する業務が重要です。そのための定期的なモニタリング（6ヶ月に1回以上）が行われていますか？

できていない										できている	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

②10点につかない場合の理由

③どのようにすれば、10点に近づけることができるでしょうか？

④6か月に1回以上モニタリングが行われているのは全体の約何%ですか？

約 _____ %

(3) 利用者への説明と同意、書面計画書の交付について

①利用者を中心とした質の高いサービスを提供するため、計画を作成し、モニタリング機会などを通じ、丁寧な説明と理解を得る必要があります。形骸化せず実施されているでしょうか？

できていない	できている									
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

②10点につかない場合の理由

③どのようにすれば、10点に近づけることができるでしょうか？

④自分でよくできたと思うのは担当者全体の約何%ですか？

約 _____ %

2. 記録について

①他者への説明責任や事故等を未然に防ぐため、日々の記録はとても重要とされています。日常的な支援の記録や家族との連絡など、業務日誌や個人記録等を整備し記録されていますか？

できていない						できている				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

②10点につかない場合の理由

③どのようにすれば、10点に近づけることができるでしょうか？

④自分でよくできたと思うのは担当者全体の約何%ですか？

約 _____ %

3. 会議について

①職員間の連携や事業所全体で検討が必要な事項については、定期的な会議が必要となります。定期的に職員会議やサービス向上や改善のための会議が行われていますか？

できていない						できている				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

②10点につかない場合の理由

③どのようにすれば、10点に近づけることができるでしょうか？

4. 他の従業者に対する技術指導及び助言について

(1) 日常業務での助言・指導について

①人材育成の視点を常に持ち、現場で未熟さやバックアップが必要な従業者に対してのコーチングはサービス管理責任者の重要な責務とされています。あなたは適時行えていますか？

できていない						できている					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

②10点が見つからない場合の理由

③どのようにすれば、10点に近づけることができるでしょうか？

(2) 上記の業務を組織として行える体制整備について

①人材育成はサービス管理責任者だけで行えるものではありません。組織全体で体制を作り進めていくことで、より効果を上げ将来への大事な備えになります。日常業務での助言・指導について、組織として行える体制の整備はできていますか？

できていない						できている					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

②10点が見つからない場合の理由

③どのようにすれば、10点に近づけることができるでしょうか？

5. 苦情解決について

①利用者から要望や苦情が出ることはマイナスな事柄と限定的に判断せず、サービス向上のためのきっかけや気づきをいただけたとの前向きな姿勢で受け止めることは大切です。日頃より発出された要望や

苦情に耳を傾け、適切な処理や対応ができていますか？

できていない								できている			
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

②10点につかない場合の理由

③どのようにすれば、10点に近づけることができるでしょうか？

④過去1年間で約何件の苦情が寄せられましたか？

約 _____ 件

6. 虐待防止について

①サービス管理責任者等は日頃より業務全体を把握し、虐待の芽を摘むような役割が強く求められます。日頃より職員の業務に注意深く目を向け、いわゆる不適切な言動などに注意し、発見した虐待の芽を早期に摘むような行動ができていますか？

できていない								できている			
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

②10点につかない場合の理由

③どのようにすれば、10点に近づけることができるでしょうか？

④過去1年間で虐待が認定された事案は約何件でしたか？

約 _____ 件

7. 機密の保持について

①利用者から得られる情報は支援に有効に活用されるべく収集されるものです。利用者の許可なく安易に他者への提供を行ったり、外部へ漏洩しない慎重な対応が必要となります。個人情報の管理についてのルールが作られ、職員全員が認識し、適正な扱いが行われていますか？

できていない

できている

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

②10点につかない場合の理由

③どのようにすれば、10点に近づけることができるでしょうか？

【事前課題3】 サービス管理責任者等振り返りシート（連携用）

以下の事項について、現時点から一年程度を振り返り記載してください。

※この振り返りシートは、すべてに満点を求めています。できている点は今以上に伸ばしたり、現状の維持を期待し、できていない不十分な点はどのようにすれば向上するかを確認しています。

1. 関係機関（企業・学校・医療機関・他の福祉事業所等）との連携

①利用者の生活は福祉サービスだけで構成されているわけではありません。そのため、サービス管理責任者等は必要に応じ関係機関との連携が重要な業務となります。日頃より、関係機関との連携をどのくらい意識して業務を行えていますか。

できていない						できている					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

②10点につかない場合の理由

③どのようにすれば、10点に近づけることができるでしょうか？

④自分でよくできたと思うのは担当者全体の約何%ですか？

約 _____ %

⑤外部との連携が必要となった担当者は過去1年間で約何人でしたか？

⑥連携が効果的であった事例を経験していれば教えてください。

2. 相談支援専門員との連携

①利用者の希望する生活を実現していくためには、連携する関係者の中で、相談支援専門員との連携は特に重要とされています。相談支援専門員との連携はできているでしょうか？

できていない						できている					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

②10点につかない場合の理由

③どのようにすれば、10点に近づけることができるでしょうか？

④自分でよくできたと思うのは担当者全体の約何%ですか？

約 _____ %

⑤連携が効果的であった事例を経験していれば教えてください。

3. 担当者会議の開催について

①様々な機関や担当者との具体的な連携の場として、担当者会議が想定されています。利用者の状態や環境の変化等に応じてサービス管理責任者等自らが開催する担当者会議は実施されていますか？

できていない						できている					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

②会議が必要な利用者は一人もいなかった場合は、チェック欄に✓を入れてください。

会議に必要な利用者は一人もいない	<input type="checkbox"/>
------------------	--------------------------

⇒ ✓がついた方は、「4. 自立支援協議会への参加について」へ

③10点につかない場合の理由

--

④どのようにすれば、10点に近づけることができるでしょうか？

--

⑤自ら開催した担当者会議について、担当者全体の約何%で開催しましたか？

約 _____ %

⑥担当者会議が効果的であった事例を経験していれば教えてください。

--

4. 自立支援協議会への参加について

①地域の様々な関係者による連携や体制強化のための場として、各自治体に設置されている(自立支援)協議会の審議内容を把握していますか。

できていない										できている	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

②10点につかない場合の理由

--

③どのようにすれば、10点に近づけることができるでしょうか？

④協議会へ出席している方は左のチェック欄に✓を入れてください。(事業所のどなたかが出席されている場合を含みます。)

協議会へ出席している	<input type="checkbox"/>	⇒ ✓がついた方は、⑤にもお答えください
------------	--------------------------	----------------------

⑤協議会が機能した事例がありますか？ある場合はどのような事例か具体的に記入してください。

【宿題】

あなたの地域の自立支援協議会にどのような部会があるのか、またその審議内容について調べておいてください。

【事後課題】モデル研修：サービス管理責任者等研修 スーパービジョンの事後課題提出シート（様式）

所属：

氏名：

スーパービジョン実施の内容

実施日	時間
場面（どのようなスーパービジョンを実施したのか、逐語録をできるだけ詳細に記載）	

バイジー（スーパービジョンを受けた職員）の課題

スーパービジョン実施後のバイジー（スーパービジョンを受けた職員）の様子

スーパービジョン実施後の感想