

**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更新研修（モデル研修）の実施（分担研究報告書1）**

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）
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」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、モデル研修（基礎研修・実践研修）を実施し、サービス管理責任者等の業務内容を網羅した研修内容に作りこんだ。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。

A. 研究目的

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、千葉県、滋賀県におけるモデル研修結果を踏まえ修正し、研修プログラム案及び研修テキスト案を完成させることを目的とする。

B 研究の方法

B-1. テキスト作成のための文献調査

更新研修テキストについては、現職のサービス管理責任者等が受講することを想定し、障害者施策の最新の動向を学び、自事業所の取組み、サービス管理責任者等としての業務、関係機関との連携について振り返り、グループワークを通じて自己覚知や他事業所の取組みからヒントを得られる内容にすることを検討する。また、事例検討会を行うことが事業所の支援の底上げにつながることや、日々行

われる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することを意識した内容とすることを検討する。以上の内容に照らして、必要な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-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。

C. 研究結果

C-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、当日持参していただいたもの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-2. モデル研修の実施及び受講者へのアンケート調査等

(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、受講者に対してアンケート調査を実施した。

(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

※アンケート票についてはP25-33を参照

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。（図1）

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。（図2）

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。(図3)

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。(図4)

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」「児童発達支援」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、短期入所等であった。(図5)

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。(図6)

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。(図7) 滋賀県も「管理者クラス」が6件と最も多かった。(図8)

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。(図9)

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。(図10)

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。(図11、12)

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。(図13、14)

千葉県受講者の事前テスト(別紙●)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(別紙●)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。(図15)

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。(図16)

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。(図17)

・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。「サービス管理責任者とし

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。(図18)

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。(図19)

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。(図20)

(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。(図21)

「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。(図22)

「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。(図23)

・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

については、「適切」が7~10件であり大勢を占めた。(図24)

「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」等の意見が合った。(図25)

「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。(図26)

(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。(図27)

「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。(図28)

「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。(図29)

・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。(図30)

「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。(図31)

「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。(図32)

(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。(図33)

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。(図34)

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。

(表1)

【2日間】

- ・勤務調整を行う中で、2日間以上は出席が難しい。
- ・日数は良いと思うが、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。8時間2日集中するのは大変。

【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。
- ・時間にもう少し余裕があると良い。
- ・事例検討を違ったケースでもう1事例くらい行いたい。
- ・1日に詰め込まれる量が多く消化しきれない。
- ・途中でインターバルをとって頭を整理する時間がほしい。
- ・内容が多すぎて理解するのに大変だった。
- ・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。
- ・日々の業務等を考えれば2日間は妥当かと

思うが、じっくり聞きたいところもあるので、内容に応じては3日間とか、1日の研修時間をもう少し伸ばしてもいいのではないかと。

・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。(図35)

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。(図36)

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合った。(表2)

【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。
- ・介護支援専門員を持っているが、比較すると入口の部分からサビ管の質を担保しにくいと感じる
- ・今回の内容であればもう少し内容(プログラム)を作りこんで消化不良にならないように帰ってもらいたい。
- ・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。
- ・1日の時間が長い感じがするが、内容から考えると妥当かと思う。
- ・2日間続けての研修は難しい事業所が多いと思う。特にサビ管の役割は各事業所で重要なことが多く、2日間やるにしても、少し離れた日程で実施してもらいたい。
- ・長すぎるのもしんどいし、短くともしんどい。妥協点で2日間。
- ・どの内容も欠かすことが出来ないと思うので…。

(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。（図37）

・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。（図38）

（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（表3）

【個別支援計画の作成、モニタリングの方法】

・できていて当然だとは思いますが、改めて、定期的に左記についてできているかの振り返りが必要だと思った。

・サービス管理責任者研修を受けてから、5年経つと個別支援計画の作成も我流になり、もう一度原点に戻る

【会議開催】

・開きたくても中々やれたことがないため

【スーパービジョンの方法】

・学びを深めたい

【相談支援専門員との連携】

・個別支援計画作成するにあたり、相談支援専門員の考え方も参考になるため

・相談支援専門員との連携についてはグループワークでも関わりが少ないように感じた。相談支援員からのサビ管に対する思い等につ

いても共有できると良いかと思う。

【同一事業でのサビ管研修】

・他事業とのグループ演習も勉強になることは多くあったが、どうしても同じ事業の他のサビ管の状況について意見交換できればと思う。

【特になし】

・サービス管理責任者の業務を遂行するにあたり、自己検証、関係機関との連携、スーパービジョンが現状の課題である。

・滋賀県（表4）

【意思決定支援と代理決定】

・支援の根本となる部分なのでしっかり掘り下げて学びなおしてもらいたい。

・個別支援計画作成の演習（スーパーバイズ）としてもやってみてもおもしろい。

（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（図39）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（図40）。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。（表5）

【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。

・研修修了後にサービス管理責任者として業務を遂行していない場合が考えられる。しかしながら、サービス管理責任者となるための経験も踏まえると、事業所の中核を担う支援担当者となっていることを考えると、受講を設定していくことが良いと思う。

・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。取得しても、サビ管として仕事をしている人もいれば、していない人もいる。立場が違えば、経験内容も違って来る。サビ管として従事していない方では、悩みも教わりたい思いも違って来るのではないか。ただ、資格がなくなってしまうのも困ってしまう…。

- ・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(図41)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(図42)。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。(表6)

【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…。

・資格取得後、5年の業務経験をつめる。しかし、どのような経験を積んだかの質が問われると思う。事前課題と5年の振り返りがしっかりできるものが要る。

- ・3年でもいいと思うが、研修を実施してい

くことが困難なので、5年で良いと思う。

【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、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(表7)
- ・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(表8)

- ・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、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 (表9)
- ・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…? できれば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 (表10)
 - ・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 (表11)
- ・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来た人がいたら、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いいと思います。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通って行かれました。「お待ちせしました」の一言でもあればいいかと思えます。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大切か…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。いろいろな人がいろいろ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（表12）

- ・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ると思います。

- ・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（ストレングスモデル）

D. 考察

（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については、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。

目的として、行政動向、制度改正等の最新の情報（アップデート）を図ることは、更新研修として必須である。また、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ことも、更新研修として重要な要素である。さらに、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ことは、サービス管理責任者等として日々悩むところであり、受講者意見においても学びたかった内容であると挙がっており重要である。対象者としては、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としたが、受講者からは、「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」との意見も複数あり、「実際に業務に従事している者」の要件に懸念を抱く声もあったため、実際の制度化の際には検討を要すると思われる。

（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

障害者権利条約の署名から批准に向けたここ十数年の障害福祉施策は大きく変化してきており、定期的に報酬改定が行われることから、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。ただし、内容が盛りだくさんであったが時間的な制約もあり、かなり急ぎ足の説明になってしまうこともあり、もう少しじっくり聞きたかったとの声があった。この点については、資料を事前に配布し、目を通してから研修に臨むようにすることで理解度が深まるものと考えられる。さらに、質問の時間が設けられるとより良いと思われる。

（3）サービス提供事業所としての自己検証（演習）について

自己検証シートを事前課題1として受講者に課し、当日持参していただいたものを用いて行った。事業所としての振り返りは、普段やりたいけれどできていないジレンマを自己覚知することが出来やすい。グループワークを行うことで、お互いの工夫を話し合うことができたようである。また、分野横断的にグルーピングすることで他分野における工夫点も参考とすることが出来たようである。

（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

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用いて行った。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課題等について、前項目と同様グループワークを行うことで、お互いの工夫を話し合うことができたようである。

（5）関係機関との連携（演習）について

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用いて行った。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。自己検証の3つめの演習となり、連続であったためやや疲労感がうかがえたが、必要な内容との評価が多かった。

(6) 事例検討のスーパービジョン（講義・演習）について

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み、演習がスムーズに進むための準備を行った。

事例を通じて、支援のあり方、支援方針、支援の内容を検討し、良かった点や改善が必要な点について、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、スーパーバイズを体験することを獲得目標とした。

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。事例は本来受講者が持ち寄りの中から選定したほうが効果は高いと思われ、そういった意見も受講者からあった。都道府県における研修では、できるだけ持ち寄りの事例で演習を行うことが望ましい。また、事例演習であるため、分野別を行うことで、より深い討議ができるという意見がある反面、他分野の考え方や着眼点に触れる機会ともなるため、多分野混合で行うことも意義があるとの意見もあった。ここは一長一短あるが、更新研修としては多分野混合で行い、分野別の事例検討会は別途機会を設けることもあり得る。分野別の小規模な学習の機会、むしろ市町村単位で行われるほうが当該地域に不足している社会資源の開発にもつながることもあるため、自立支援協議会の人材育成機能を活用し事業者の連携を進めていくべきではないかと考える。

(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

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認識する必要がある。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は、日々頭を悩ませる問題でもあり、学べてよかったと

の意見も多かった。スーパービジョンの入り口でもある「傾聴」の技術について、主に講義されたが、次の演習において、この学びを活かせるかどうかを試す仕組みとなっている。常に「答えは本人の中にある」と信じ、その「答え」を引き出す技術は、様々な面で活用できるものであり、受講者には参考になったと思われる。

(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

(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が、講義で聴いていたにも関わらず、「本人の言葉」を待たずに自分の価値観から「どこが悪かったか」を話してしまう等の場面も見られ、終了後、意見交換の中から気づきを得ていたようであった。自分ならどうするかという当事者意識を持ちながら、他者の行うロールプレイをみることで、自分の普段行っていることの客観視の重要性を再認識することもできたのではないと思われる。

(9) 研修のまとめ（演習）について

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が、本来は研修全体を振り返り、学びを自分の中で咀嚼する機会とするものである。実際の研修では、この時間まで確保することは困難かもしれない。

(10) モデル研修全般について

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が多かった。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で述べることとするが、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。

E. 結論

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。

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ズ⑩,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ー重層的な理解ー」,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，個立の風景ー子どもたちの発達の行方ー，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 ー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

なし

G. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む。）

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

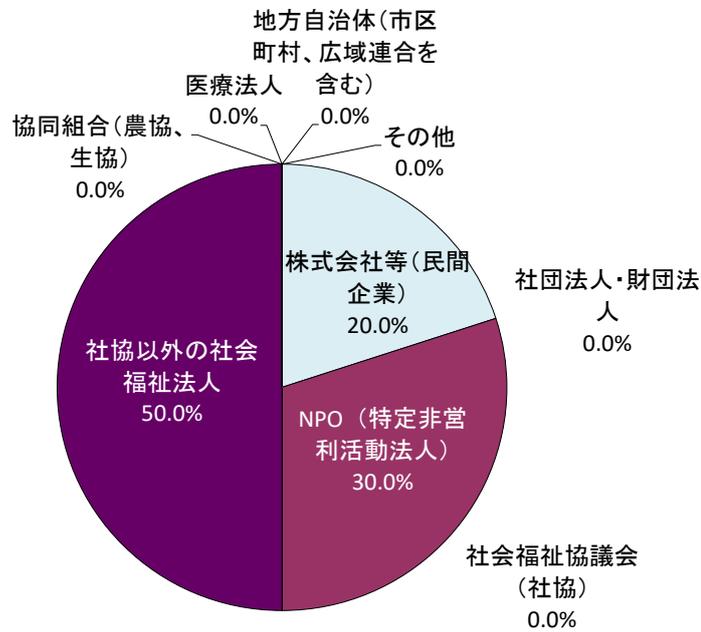
なし

3. その他

なし

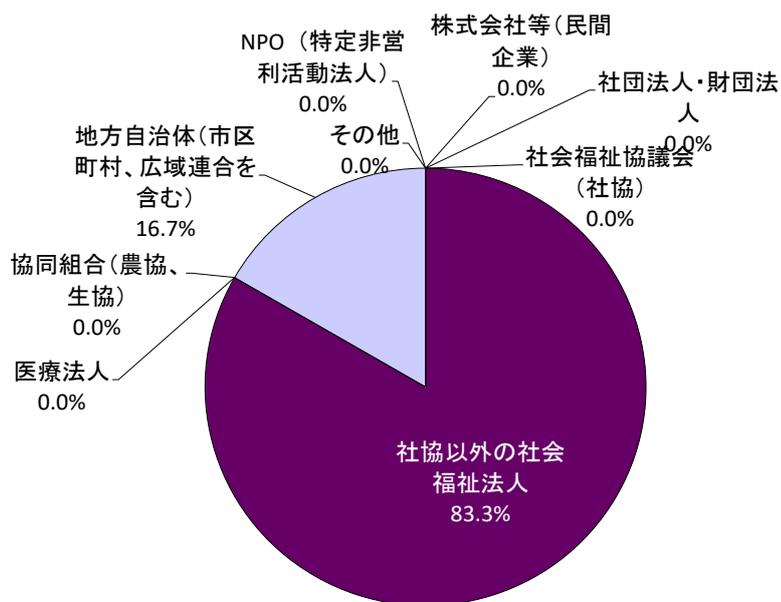
サービス管理責任者更新モデル研修 アンケート結果

Q2. 経営主体 n=20



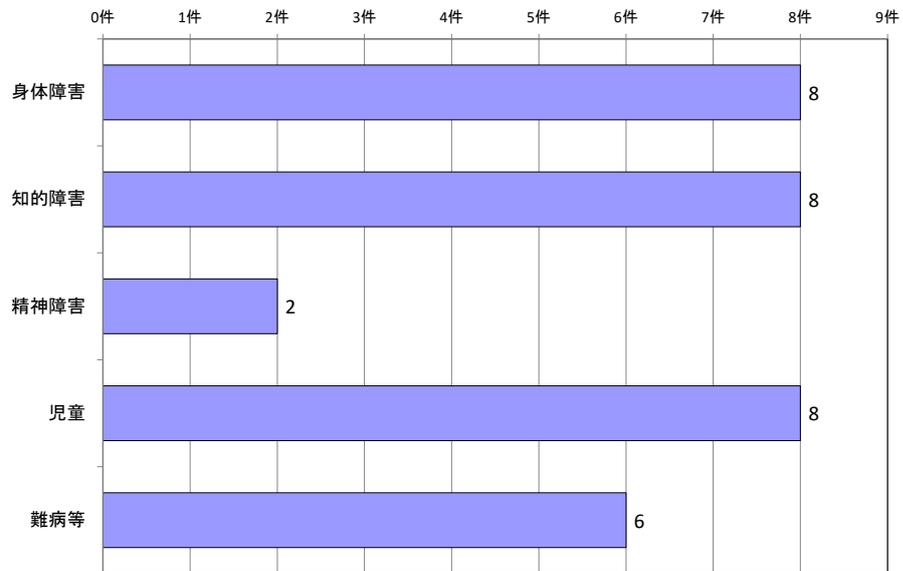
(図 1) 千葉県受講者経営主体

Q2. 経営主体 n=12



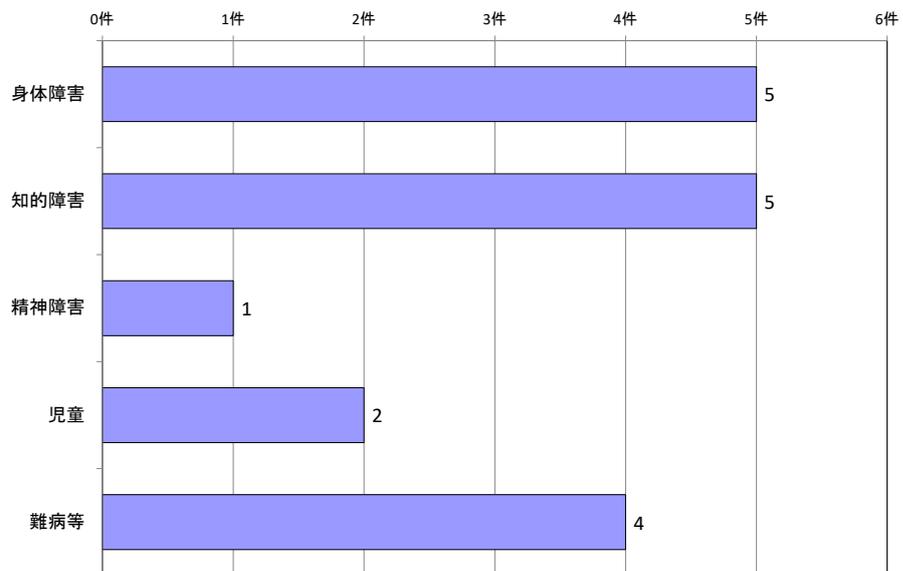
(図 2) 滋賀県受講者経営主体

Q3. 勤務先の実施サービス対象者 n=20



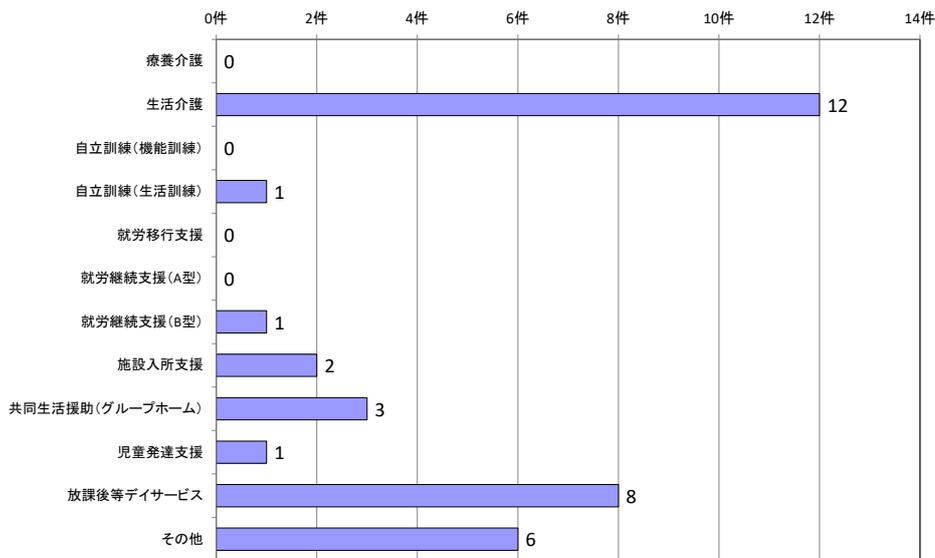
(図 3) 千葉県受講者勤務先サービス対象

Q3. 勤務先の実施サービス対象者 n=12



(図 4) 滋賀県受講者勤務先サービス対象

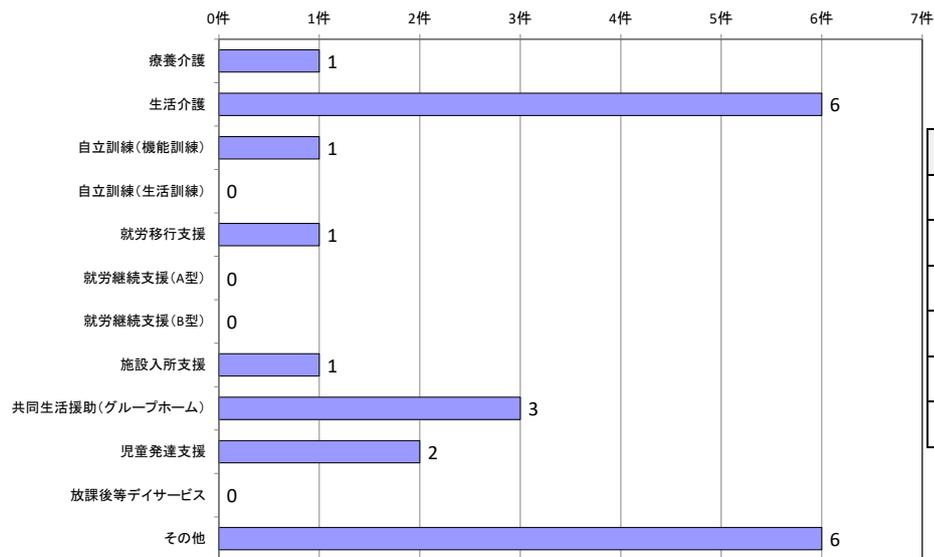
Q4. 勤務先の実施サービス n=20



Q4.勤務先の実施サービス【その他】
居宅介護・相談支援
相談支援
行動援護
居宅地域生活支援事業
短期入所

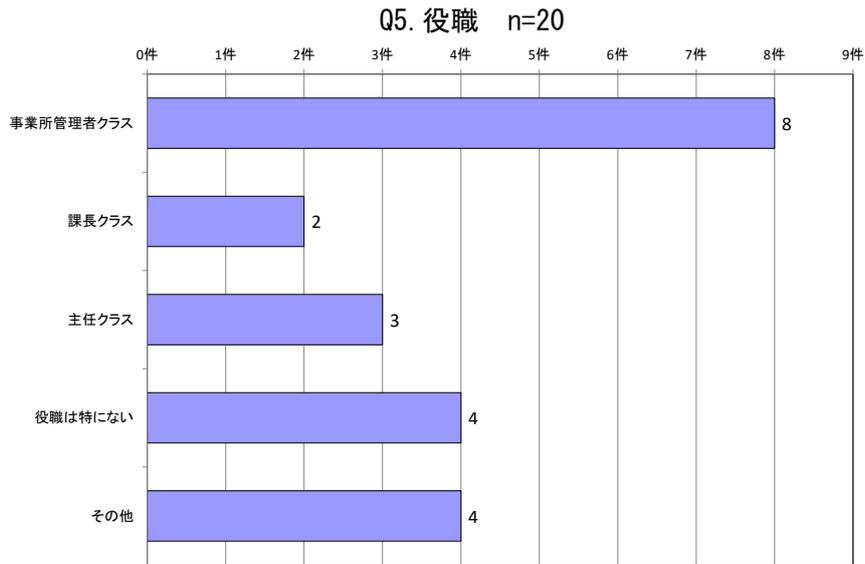
(図 5) 千葉県受講者勤務先実施サービス

Q4. 勤務先の実施サービス n=12



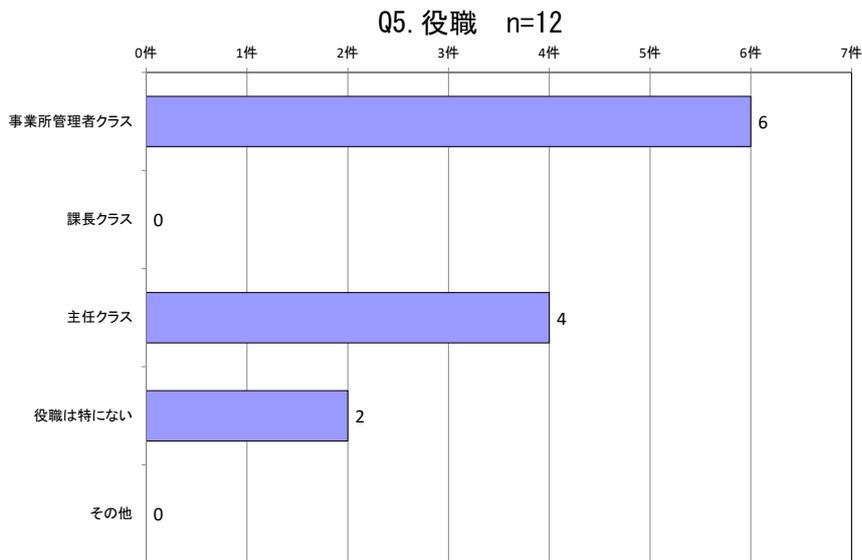
Q4.勤務先の実施サービス【その他】
短期入所、日中一時
短期
居宅行動、重度、特定相談
保育所等訪問支援
保育所等訪問、相談
県発達障害者支援センター

(図 6) 滋賀県受講者勤務先実施サービス



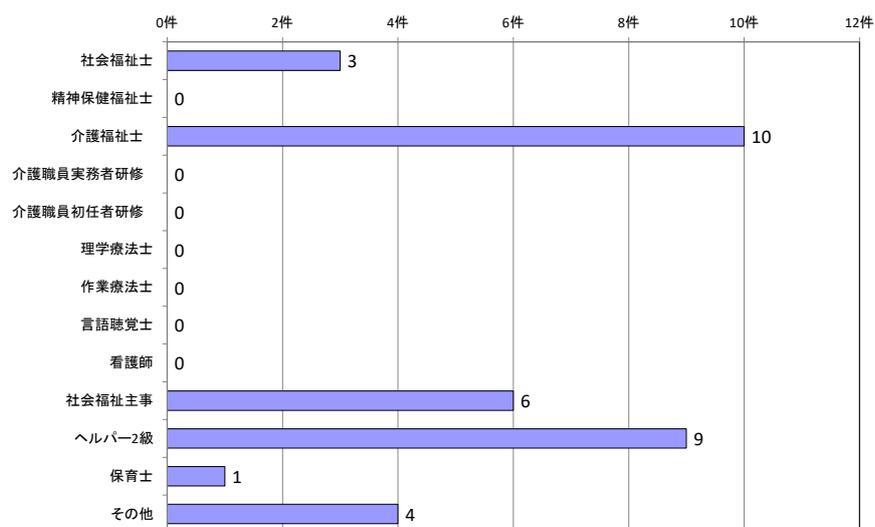
Q5.役職【その他】
係長
管理者補佐
児童発達管理責任者

(図 7) 千葉県受講者役職



(図 8) 滋賀県受講者役職

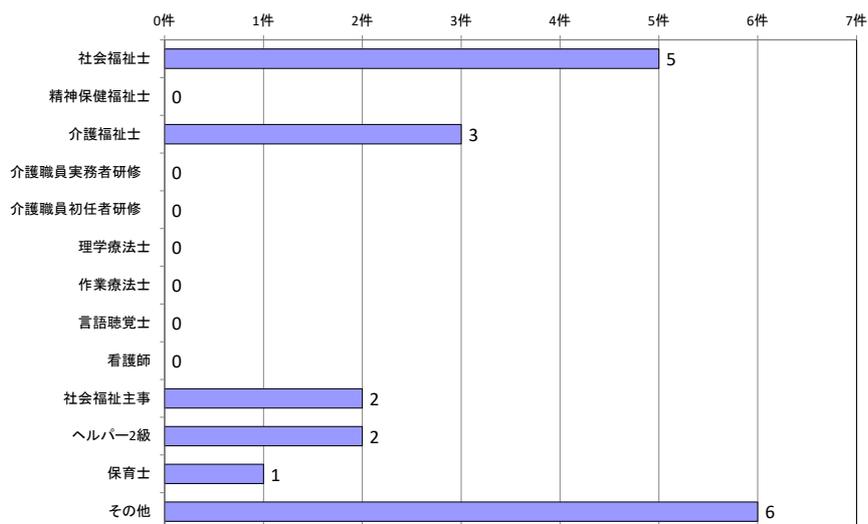
Q6. 保有資格 n=20



Q6.保有資格【その他】
相談支援専門員
介護支援専門員
養護学校 1 級
介護支援専門員
介護教員講習会特別支援教諭

(図 9) 千葉県受講者保有資格

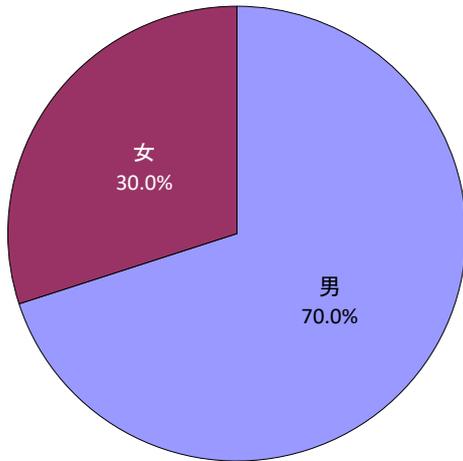
Q6. 保有資格 n=12



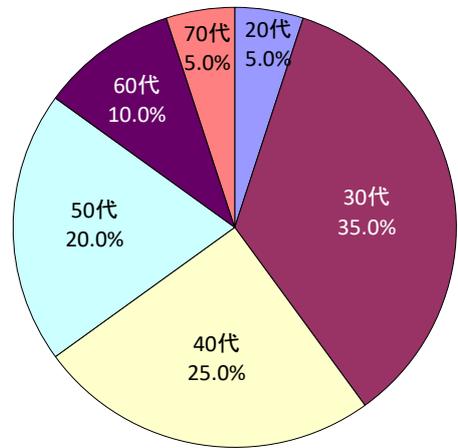
Q6.保有資格【その他】
介護支援専門員
介護支援専門員
幼稚園教諭
臨床心理士
介護支援専門員、第一種衛生管理者

(図 10) 滋賀県受講者保有資格

Q7. 性別 n=20

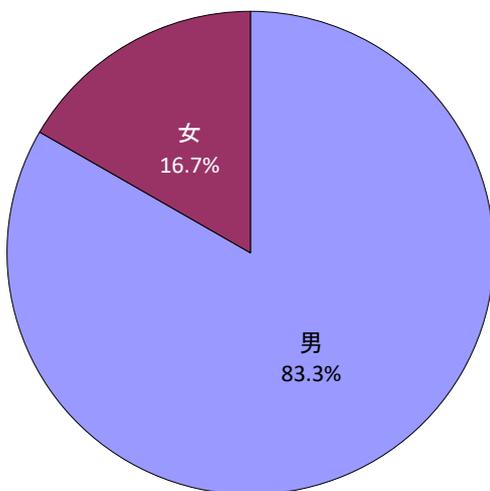


Q8. 年齢 n=20

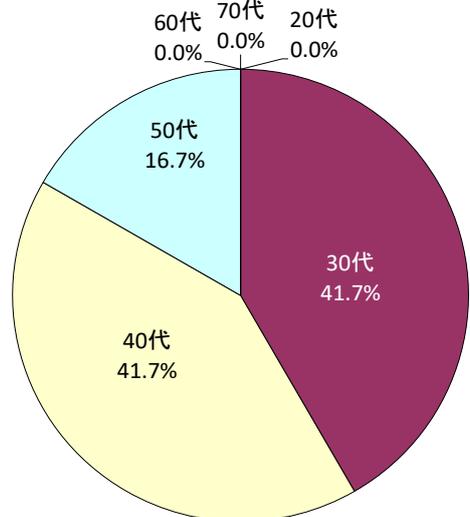


(図 11) 千葉県受講者性別・年代

Q7. 性別 n=12

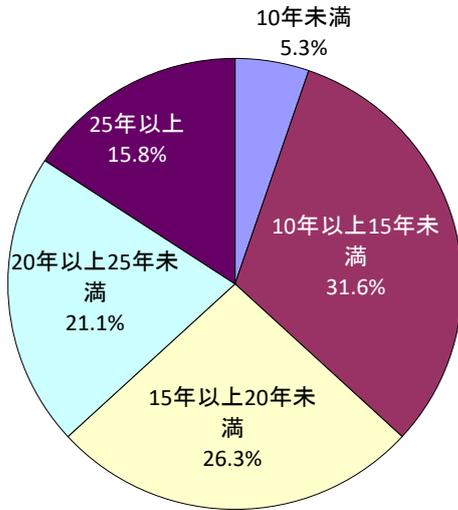


Q8. 年齢 n=12

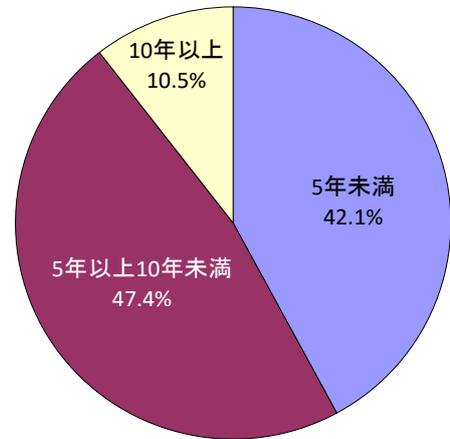


(図 12) 滋賀県受講者性別・年代

Q9. 介護・福祉の仕事に従事した年数
n=20

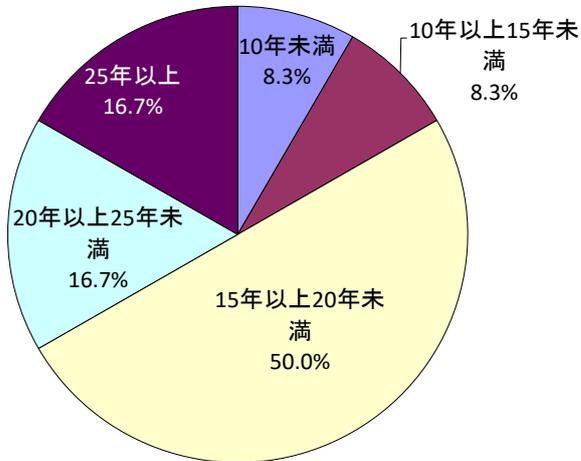


Q10. サービス管理責任者等の経験年数
n=20

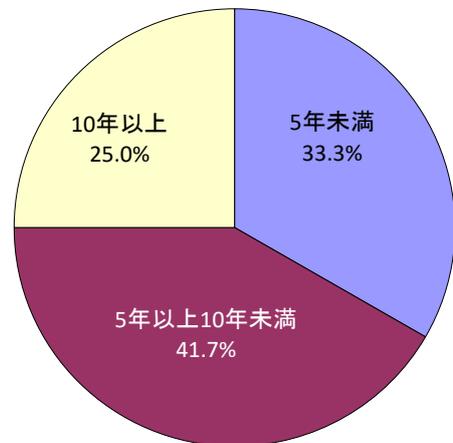


(図 13) 千葉県受講者経験年数

Q9. 介護・福祉の仕事に従事した年数
n=12



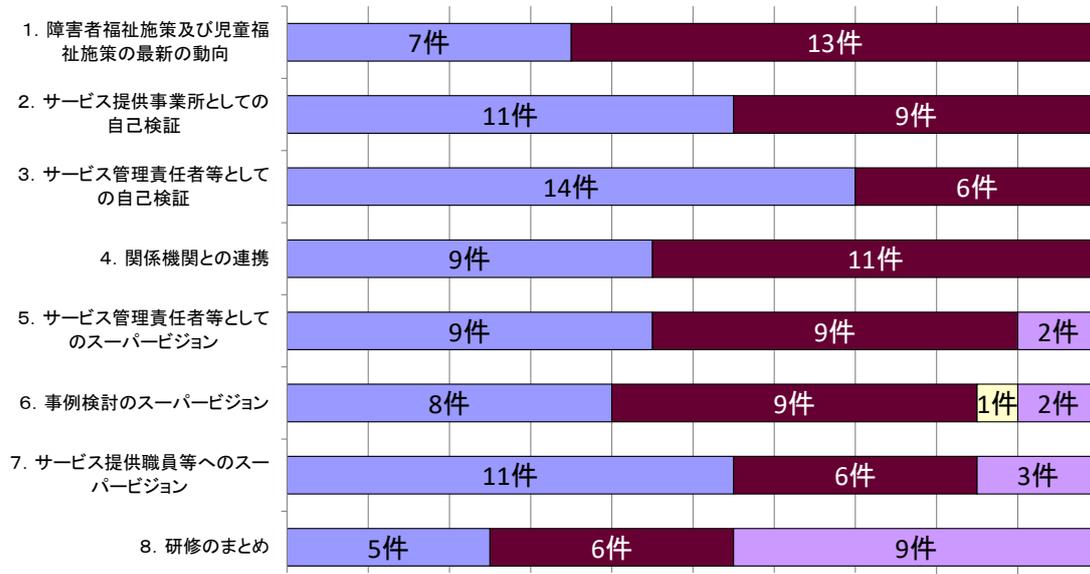
Q10. サービス管理責任者等の経験年数
n=12



(図 14) 滋賀県受講者経験年数

Q11. 各研修項目の理解度 n=20

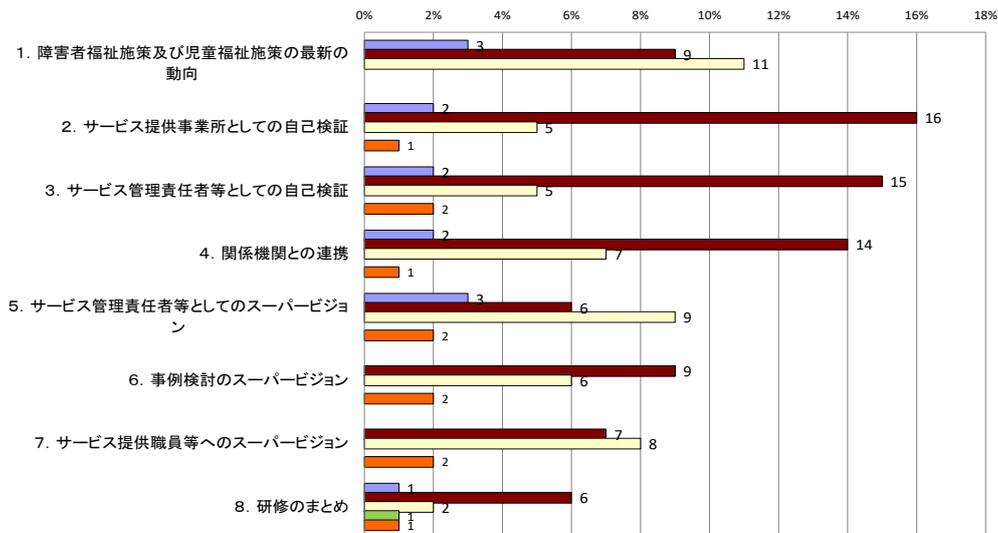
■ 良く理解できた ■ まあ理解できた □ あまり理解できなかった ■ 理解できなかった □ 無回答



(図 15) 千葉県各研修項目理解度

Q11. 各研修項目の理解できた理由

■ 既に学んでいたから ■ 内容が適切だから □ 内容が丁寧に説明されたから ■ 内容が簡易すぎたから ■ 他の理由



Q11. 各研修項目の理解できた理由【その他】	
研修項目	意見
1. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向	もう少し時間をかけていただきたい
2. サービス提供事業所としての自己検証	グループの人達の話
3. サービス管理責任者等としての自己検証	自分の仕事の再点検が出来た グループの人達の話
4. 関係機関との連携	グループの人達の話
5. サービス管理責任者等としてのスーパービジョン	面白い グループの人達の話
6. 事例検討のスーパービジョン	具体的な事例で話し合いがやりやすかった グループの人達の話
7. サービス提供職員等へのスーパービジョン	ロールプレイを始めうまくはできなかったが、非常に大切なこと グループの人達の話
8. 研修のまとめ	他事業所の意見等がわかった

(図 16) 千葉県各研修項目理解できた理由

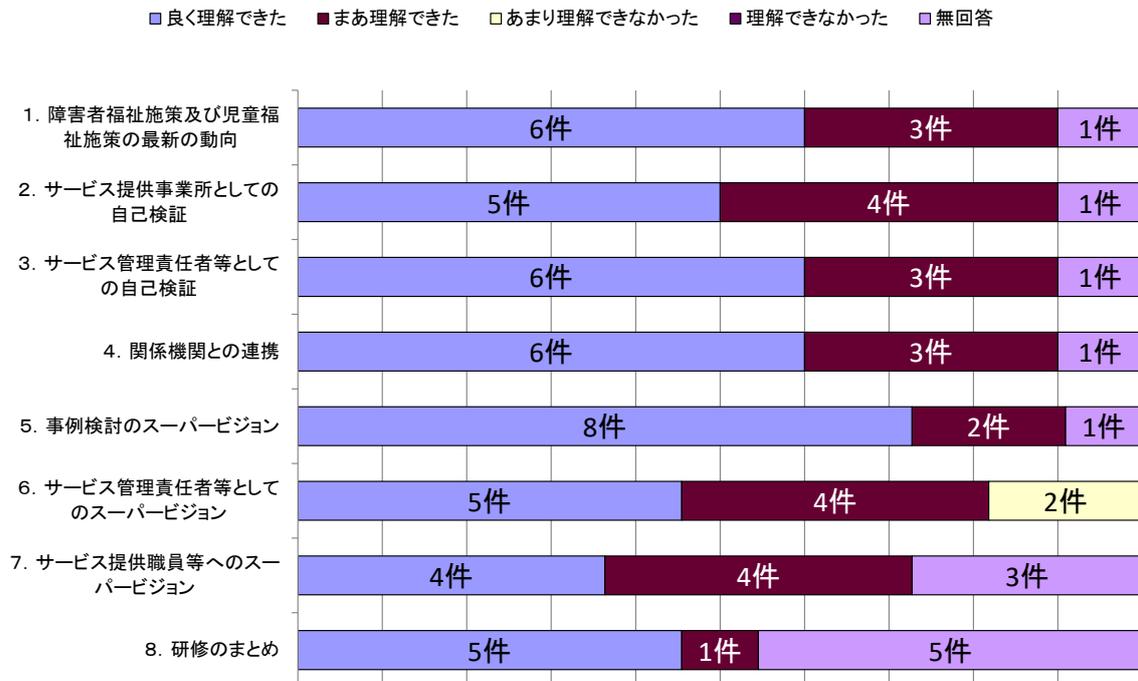
Q11. 各研修項目の理解できなかった理由



Q11. 各研修項目の理解できなかった理由【その他】	
研修項目	意見
1. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向	駆け足の説明
6. 事例検討のスーパービジョン	スネ夫君についての質問の際、なで「本人情報を聞いてください」など質問の方向を絞ることをおっしゃったのか分かりません。聞きたいことが聞けなかった。

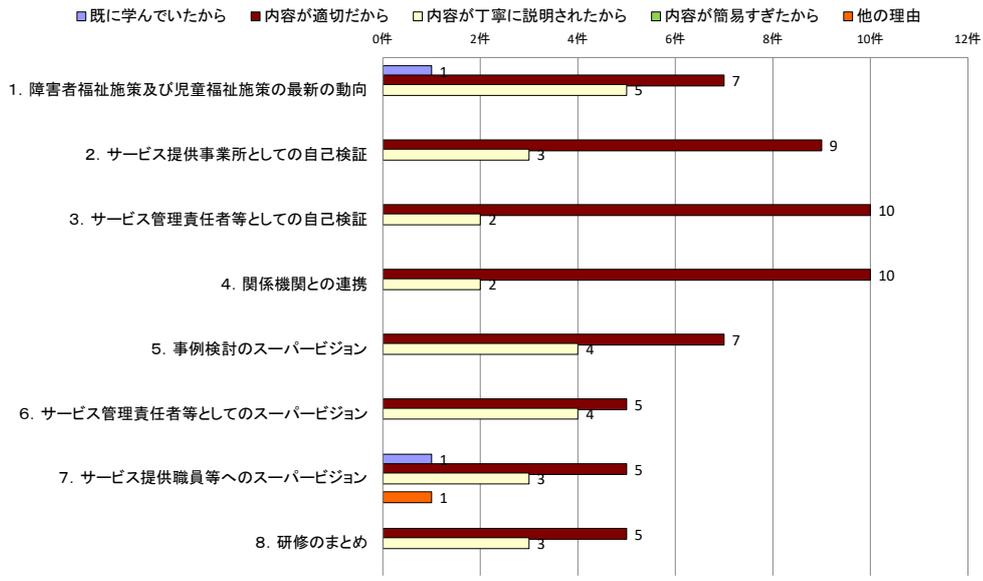
(図 17) 千葉県各研修項目理解できなかった理由

Q11. 各研修項目の理解度 n=12



(図 18) 滋賀県各研修項目理解度

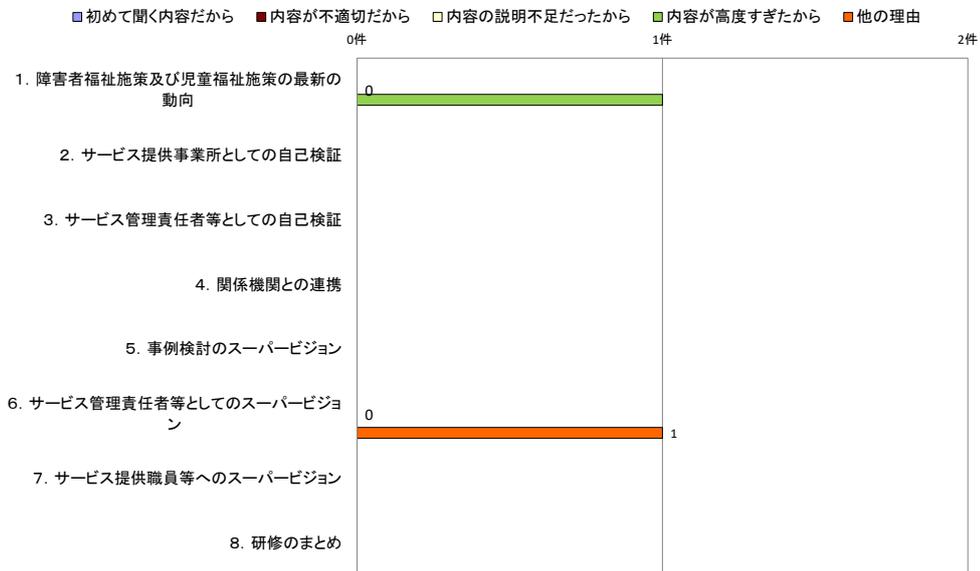
Q11. 各研修項目の理解できた理由



Q11. 各研修項目の理解できた理由【その他】	
研修項目	意見
7. サービス提供職員等へのスーパービジョン	実践はよくわかった。ただ、中身は難しい。

(図 19) 滋賀県各研修項目理解できた理由

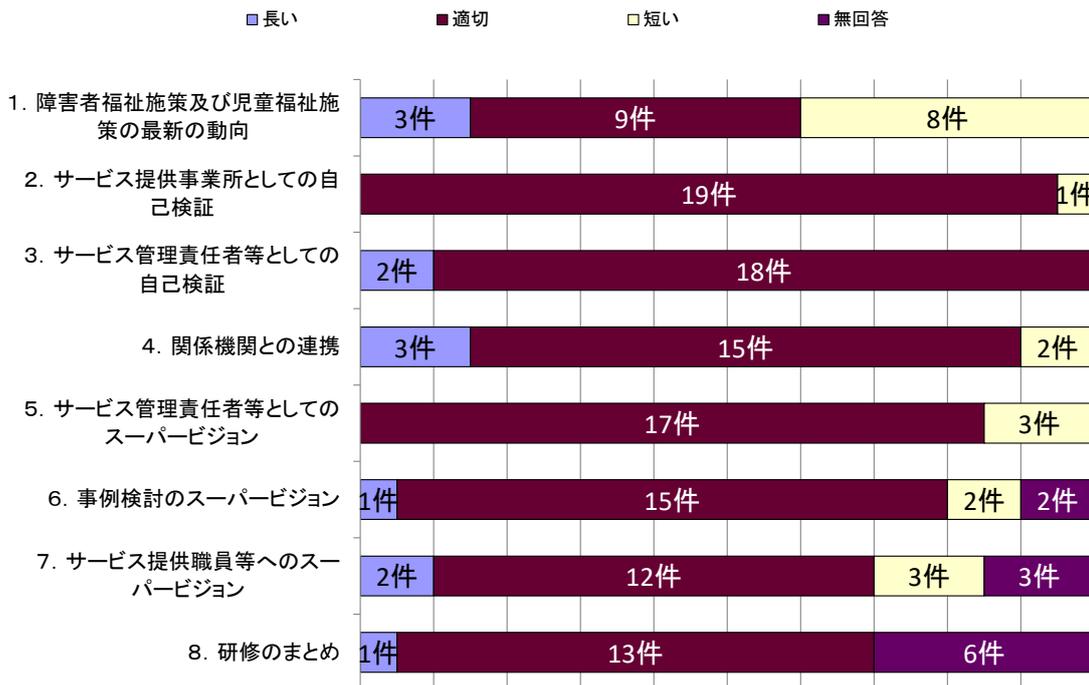
Q11. 各研修項目の理解できなかった理由



Q11. 各研修項目の理解できなかった理由【その他】	
研修項目	意見
6. サービス管理責任者等としてのスーパービジョン	メリハリがなくて集中しにくかった (偉そうにすみません)

(図 20) 滋賀県各研修項目理解できなかった理由

Q12. 各研修項目の研修時間 n=20



(図 21) 千葉県各研修項目の研修時間

Q12. 各研修項目の研修時間が長いと感じた理由



Q12. 各研修項目の研修時間が長いと感じた理由【その他】	
研修項目	意見
4. 関係機関との連携	必要な内容だが、体力的に疲れてくる

(図 22) 千葉県「長い」と感じた理由

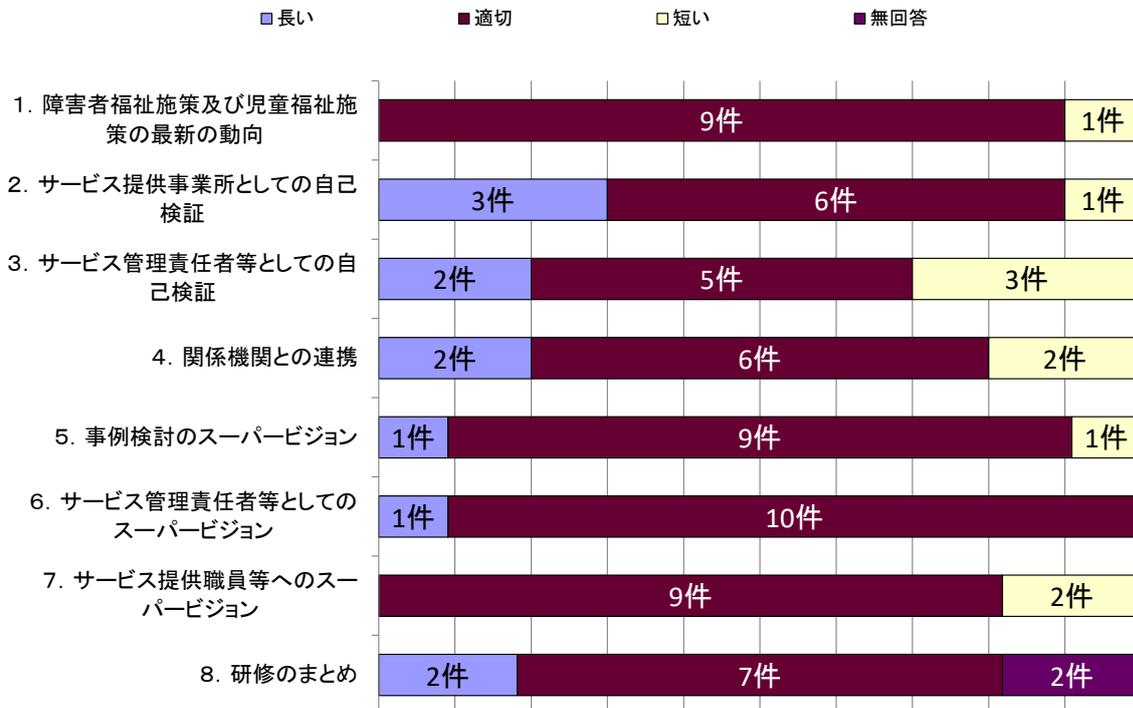
Q12. 各研修項目の研修時間が短いと感じた理由



Q12. 各研修項目の研修時間が短いと感じた理由【その他】	
研修項目	意見
1. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向	自分の知識・理解力が十分でなかった
4. 関係機関との連携	120分でいいと思います。当日は60分くらいしかなかったような…?
5. サービス管理責任者等としてのスーパービジョン	面白いし、すぐに時間がたった

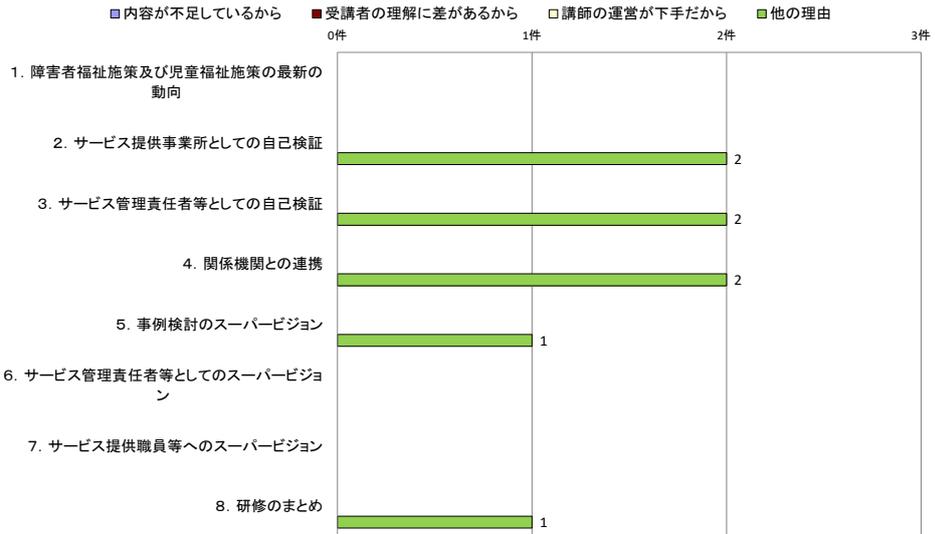
(図 23) 千葉県「短い」と感じた理由

Q12. 各研修項目の研修時間 n=12



(図 24) 滋賀県各研修項目の研修時間

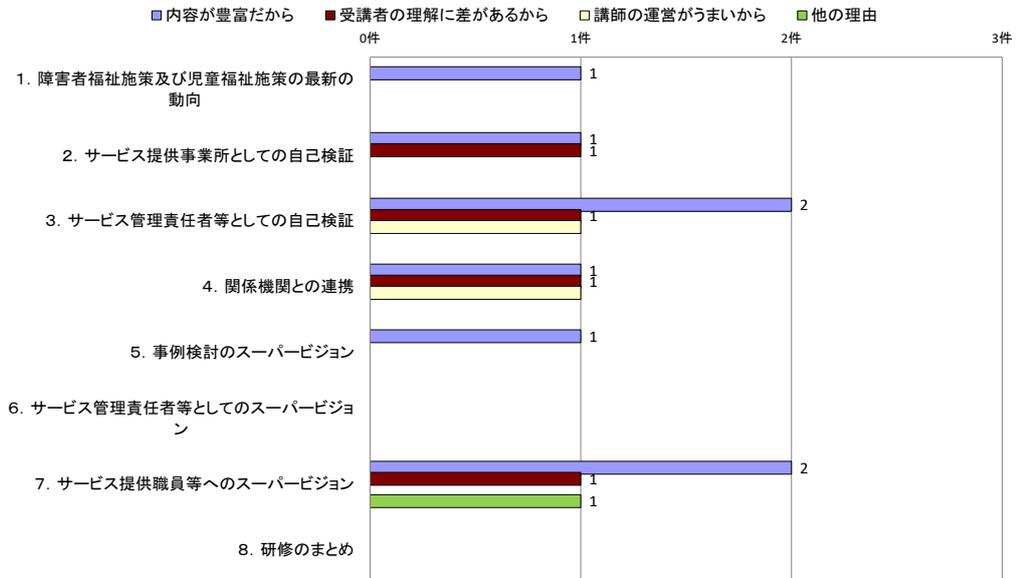
Q12. 各研修項目の研修時間が長いと感じた理



Q12. 各研修項目の研修時間が長いと感じた理由【その他】	
研修項目	意見
1. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向	本当は集中して聞けるのは60分
2. サービス提供事業所としての自己検証	もう少しコンパクトにして、短くしてもいいのかと思う。 もう少し深められたら
3. サービス管理責任者等としての自己検証	もう少しコンパクトにして、短くしてもいいのかと思う。 集中が続かない
4. 関係機関との連携	集中が続かない
5. 事例検討のスーパービジョン	もう少しコンパクトでも大丈夫
8. 研修のまとめ	短くても大丈夫

(図 25) 滋賀県「長い」と感じた理由

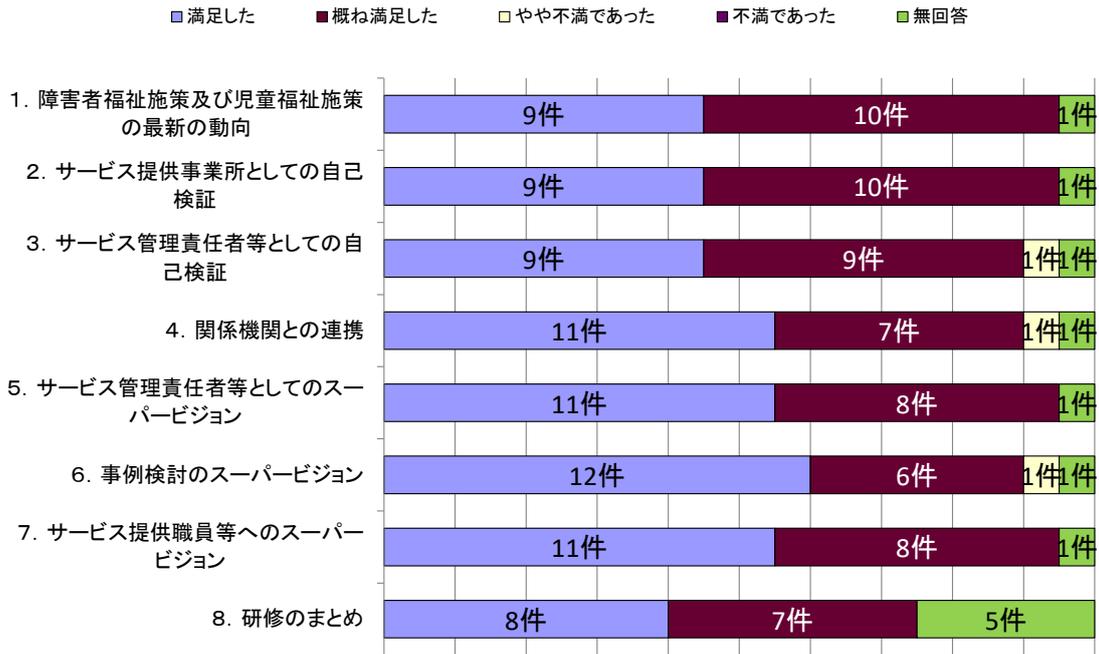
Q12. 各研修項目の研修時間が短いと感じた理由



Q12. 各研修項目の研修時間が短いと感じた理由【その他】	
研修項目	意見
7. サービス提供職員等へのスーパービジョン	役割等もう少し設定がないとかなりバラバラになってしまいそうに思ったので

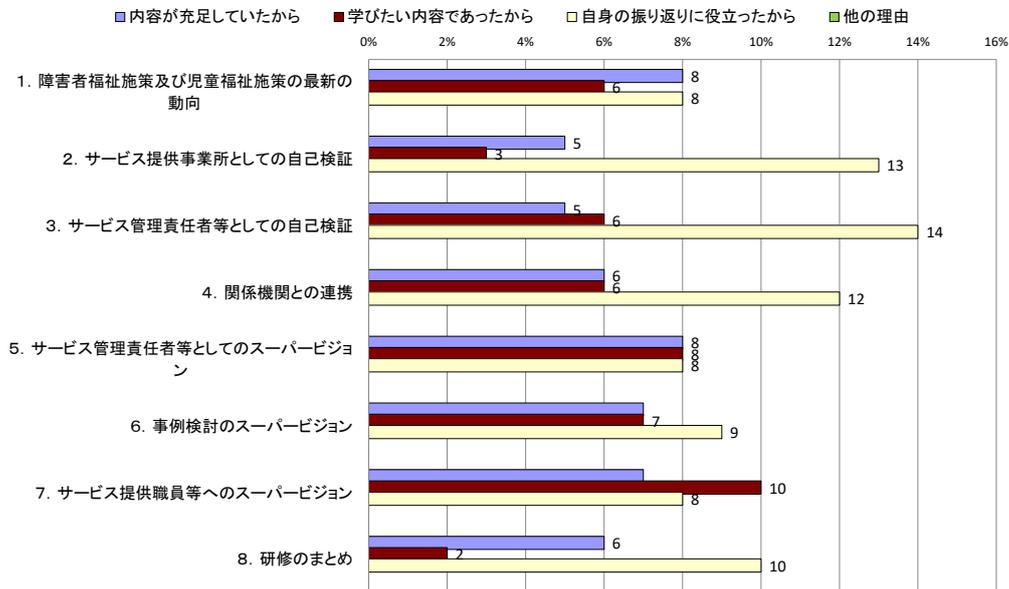
(図 26) 滋賀県「短い」と感じた理由

Q13. 各研修項目の満足度 n=20



(図 27) 千葉県各研修項目の満足度

Q13. 各研修項目の満足である理由



(図 28) 千葉県各研修項目の満足である理由

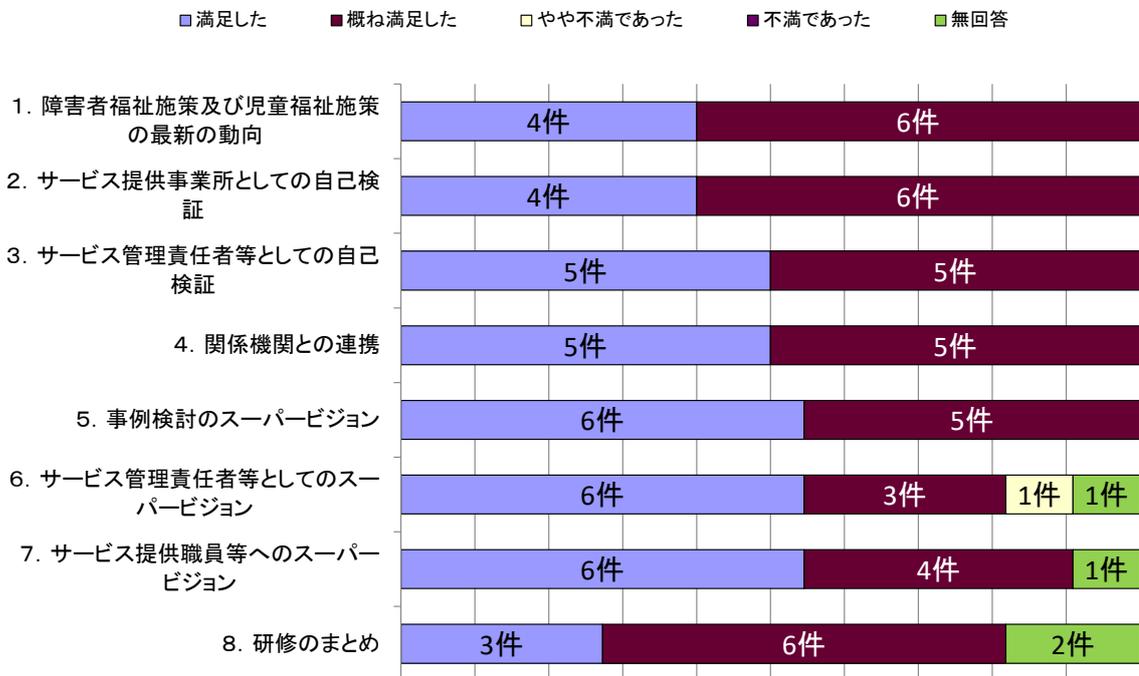
Q13. 各研修項目の不満である理由



Q13. 各研修項目の不満である理由【その他】	
研修項目	意見
6. 事例検討のスーパービジョン	そもそも事例検討とはこういうものだという説明がないので、フォローアップできませんでした。 介護士（心理）は問題行動からその理由を考え、本人の訴えを洞察します。行動の理由を探るのがイコール医療モデルというのは短絡的だと思います。

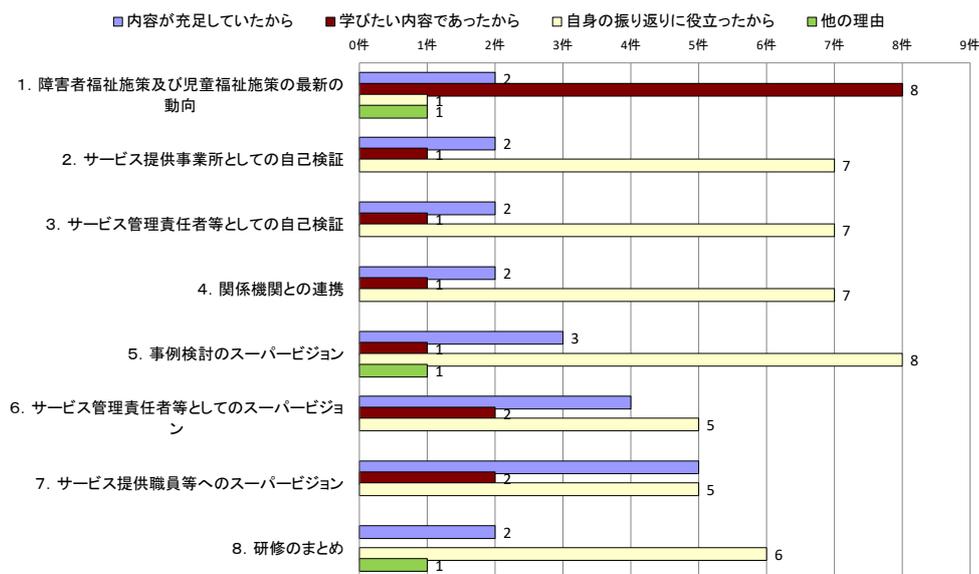
(図 29) 千葉県各研修項目の不満である理由

Q13. 各研修項目の満足度 n=12



(図 30) 滋賀県各研修項目の満足度

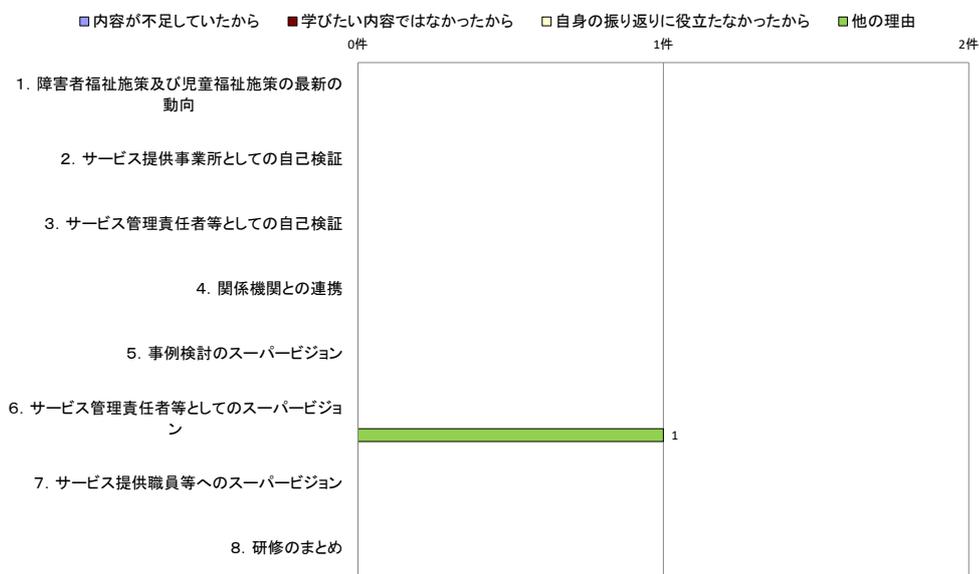
Q13. 各研修項目の満足である理由



Q13. 各研修項目の満足である理由【その他】	
研修項目	意見
1. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向	詳細はないが現状に合っている。
5. 事例検討のスーパービジョン	具体的内容だった
8. 研修のまとめ	皆の意見が聞けた

(図 31) 滋賀県各研修項目の満足である理由

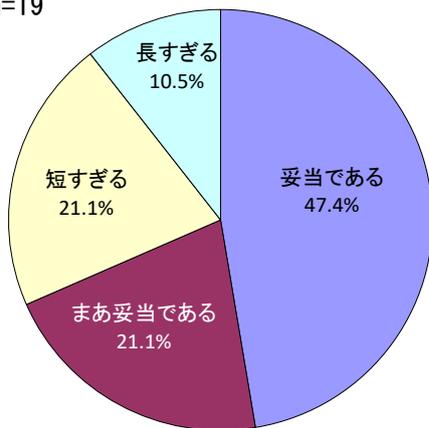
Q13. 各研修項目の不満である理由



Q13. 各研修項目の不満である理由【その他】	
研修項目	意見
6. サービス管理責任者等としてのスーパービジョン	集中しにくかった

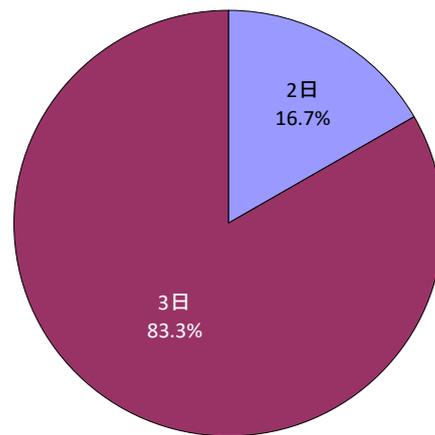
(図 32) 滋賀県各研修項目の不満である理由

Q14. 更新研修の研修期間（日）について
n=19



(図 33) 千葉県 研修期間の評価

Q14. 更新研修の妥当な研修期間（日） n=6

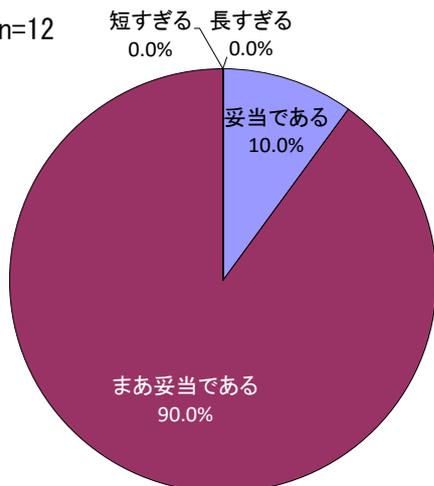


(図 34) 千葉県 妥当な研修期間

(表 1) 千葉県 妥当と思う期間とその理由

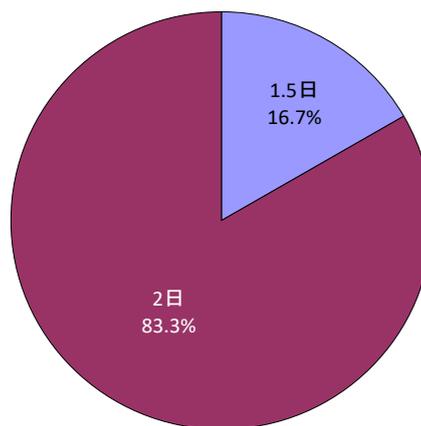
妥当と思う期間	妥当と思う期間の理由
2日	実際の支援現場がありますので、2日間がよいと思います。
3日	遠方から来る私は、1日の時間を少し短くして、2・3日間くらいにさせていただくと助かります。
3日	・時間にもう少し余裕があると良いかな？と思いました。 ・事例検討を違ったケースでもう1事例くらい行えたらありがたいです。
3日	・1日に詰め込まれる量が多く消化しきれない。 ・途中でインターバルをとって頭を整理する時間がほしい。
3日	内容が多すぎて理解するのに大変だった。
3日	更新研修の「関係機関との連携」と「事例検討のスーパービジョン」において、サービス事業別に捉え方が違うため、同様の内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だと思います。
3日	日々の業務等を考えれば2日間は妥当かと思うが、じっくり聞きたいところもあるので、内容に応じては3日間とか、1日の研修時間をもう少し伸ばしてもいいのではないかと思います。
2日	現場を抜けてこられる方が多いと思うので、2日間でちょうどいいと思う。
2日	期間は妥当だと思います。時期が月始めは請求業務とも重なるのでずらしていただけると助かります。
2日	初日は19時近くになり、長いと思いつつもAグループは話しやすく、話をされていて楽しく、よい時間を感じた。長いようなそうでもないような…
2日	日数は良いとおもうのですが、この内容なら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いいと思います。8時間2日集中するのは大変です。
2日	勤務調整を行う中で、2日間以上は出席が難しいと感じます。内容をよりボリュームを増やす場合はこの日数では収まらないとも思いました。

Q14. 更新研修の研修期間（日）について
n=12



(図 35) 滋賀県 研修期間の評価

Q14. 更新研修の妥当な研修期間（日） n=6

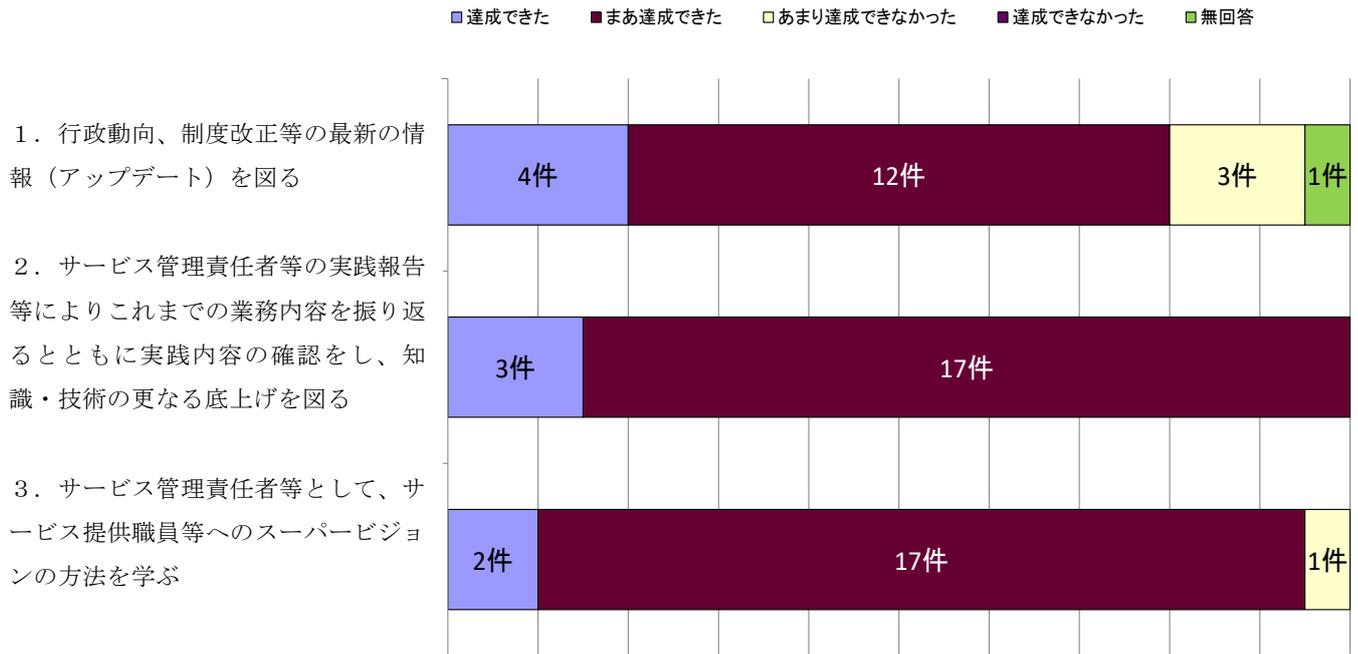


(図 36) 滋賀県 妥当な研修期間

(表 2) 滋賀県 妥当と思う期間とその理由

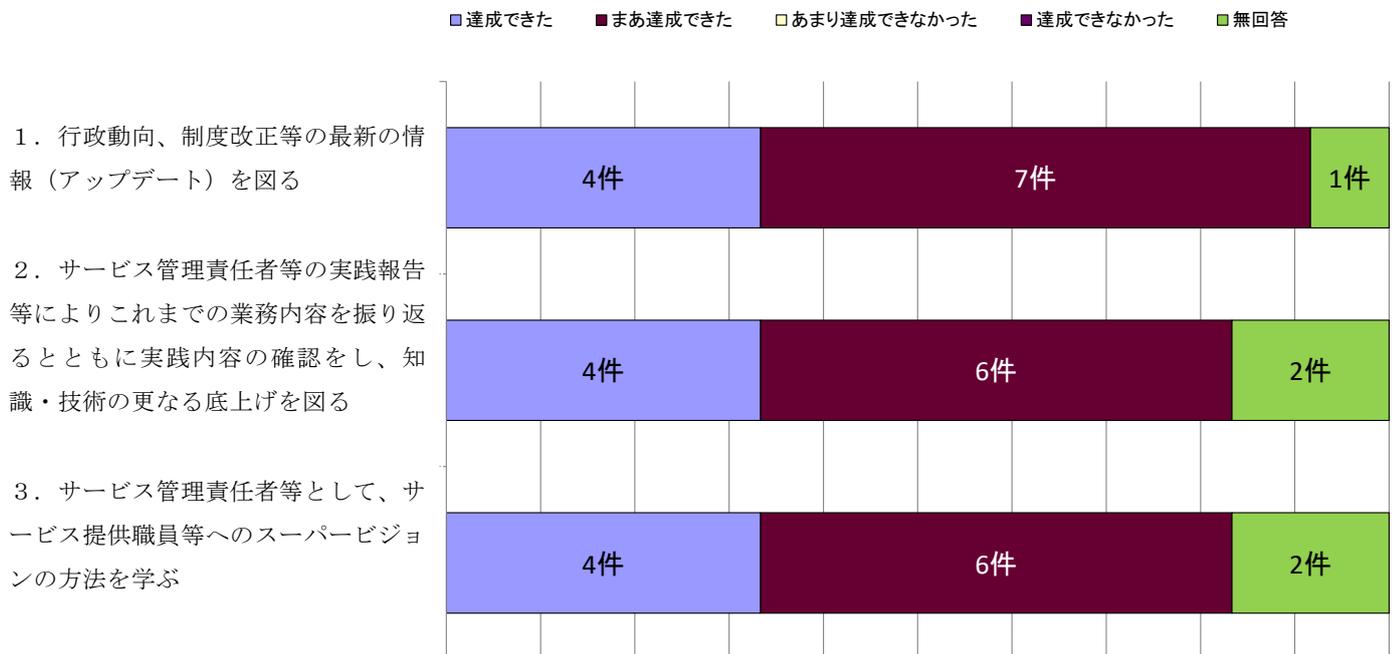
妥当と思う期間	妥当と思う期間の理由
1.5日	改めて自らを振り返る機会が必要である。見方がかたまってしまったりするので、サビ管の集まりで議論し研鑽できることは必要。
2日	・質を担保する上では重要な研修と思うので、省力するのはあまりよくない。 ・介護支援専門員を持っているが、比較すると入口の部分からサビ管の質を担保しにくいと感じる
2日	今回の内容であればもう少し内容（プログラム）を作りこんで消化不良にならないように帰ってもらいたい。
2日	内容が濃いため2日間でも厳しい内容だと感じます（ボリューム）。しかし、2日以上の時間を取ることも難しいと考えます。
2日	1日の時間が長い感じがしますが、内容から考えると妥当かとは思いますが。
2日	2日間続けての研修は難しい事業所が多いと思う。特にサビ管の役割は各事業所で重要なことが多く、2日間やるにしても、少し離れた日程で実施してもらいたい。
2日	長すぎるのもしんどいし、短くともしんどい。妥協点で2日間。
2日	どの内容も欠かすことが出来ないと思うので…。

Q15. 更新研修の各目標の達成度 n=20



(図 37) 千葉県各目標の達成度

Q15. 更新研修の各目標の達成度 n=12



(図 38) 滋賀県各目標の達成度

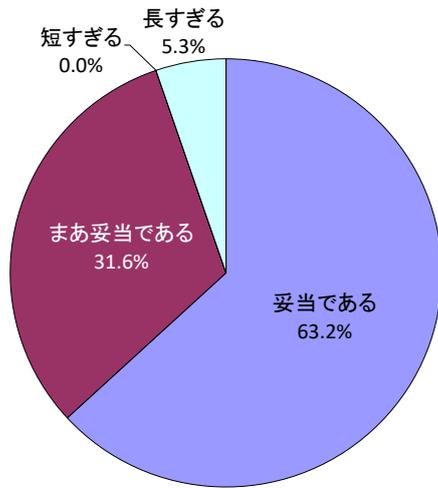
(表 3) 千葉県 更に必要だと思う研修項目とその理由

研修項目	理由
・個別支援計画の作成 ・モニタリングの方法	できていて当然だとは思いますが、改めて、定期的に左記についてできているかの振り返りが必要だと思った。
会議開催	開きたくても中々やれたことがないため
個別支援計画の作成	サービス管理責任者研修を受けてから、5年経つと個別支援計画の作成も我流になり、もう一度原点に戻る
スーパービジョンの方法	学びを深めたい
相談支援専門員との連携	個別支援計画作成するにあたり、相談支援専門員の考え方も参考になるため
相談支援との連携	相談支援専門員との連携についてはグループワークでも関わりが少ないように感じました。相談支援員からのサビ管に対する思い等についても共有できると良いかと思えます。
同一事業所でのサビ管研修	他事業所とのグループ演習も勉強になることは多くあったが、どうしても同じ事業の他のサビ管の状況について意見交換できればと思う。
特になし	サービス管理責任者の業務を遂行するにあたり、自己検証、関係機関との連携、スーパービジョンが現状の課題であると思えます。

(表 4) 滋賀県 更に必要だと思う研修項目とその理由

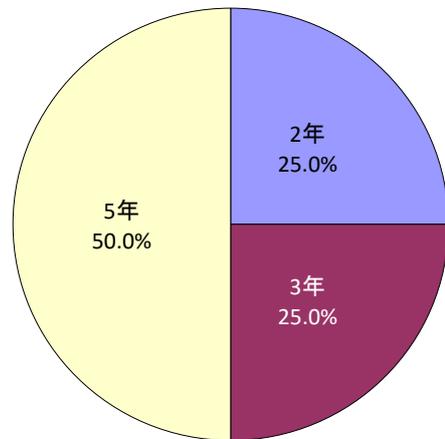
研修項目	理由
意思決定支援と代理決定	支援の根本となる部分なのでしっかり掘り下げて学びなおしてもらいたい。
	個別支援計画作成の演習（スーパーバイズ）としてもやってみてもおもしろい。

Q17. 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 n=19



(図 39) 千葉県 受講要件の評価

Q17. 更新研修の受講要件の妥当な年数 n=4

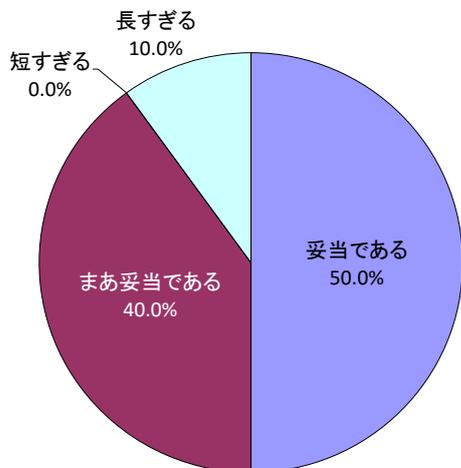


(図 40) 千葉県 妥当な受講要件

(表 5) 千葉県 妥当と思う受講要件（年数）とその理由

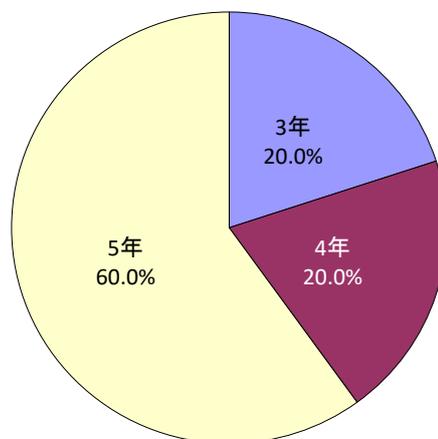
妥当と思う年数	妥当と思う年数の理由
2年	実際の業務内容の確認にもなるため、もっと短くして良いと思う。
3年	定期的に自分や事業所のサービスを振り返るのと、新しい制度を学べる機会となるので実施した方がよいと思う。
5年	ケアマネも5年更新なので妥当と思う。
5年	研修修了後にサービス管理責任者として業務を遂行していない場合が考えられます。しかしながら、サービス管理責任者となるための経験も踏まえると、事業所の中核を担う支援担当者となっていることを考えると、受講を設定していくことが良いと思います。
5年	1つの区切りとして5年はちょうどいいと思います。色々のところで、忘れかけてしまう時に研修が入るのは良いかなと思います。
5年	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。取得しても、サビ管として仕事をしている人もいれば、していない人もいます。立場が違えば、経験内容も違ってきます。サビ管として従事していない方では、悩みも教わりたい思いも違ってくるのではないかと。ただ、資格がなくなってしまうのも困ってしまう…。
5年	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。

Q17. 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 n=12



(図 41) 滋賀県 受講要件の評価

Q17. 更新研修の受講要件の妥当な年数 n=5



(図 42) 滋賀県 妥当な受講要件

(表 6) 滋賀県 妥当と思う受講要件（年数）とその理由

妥当と思う年数	妥当と思う年数の理由
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。法人規模にもよりますが、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です。
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
5年	短すぎると事業所の負担が大きくなるかなと考えます。初年度に関しては、現在人員に更新研修ができるかと理想ですが…。
5年	資格取得後、5年の業務経験をつめる。しかし、どのような経験を積んだかの質が問われると思います。事前課題と5年の振り返りがしっかりできるものが要ると思います。
5年	3年でもいいと思うが、研修を実施していくことが困難なので、5年で良いと思う。
?	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。

(表7) 千葉県 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

<ul style="list-style-type: none"> ・ASD 国リハ自閉症セミナー ・強度行動指導者養成研修
<ul style="list-style-type: none"> ・SST 初任者研修 ・発達障害者就業支援基礎研修
<ul style="list-style-type: none"> ・運動と感覚の高次化理論 ・通所事業所連絡（千葉市）における研修
<ul style="list-style-type: none"> ・虐待防止 ・成年後見制度
<ul style="list-style-type: none"> ・強度行動障害者支援者養成研修 ・相談支援従業者初任者研修 ・虐待防止マネジャー研修
<ul style="list-style-type: none"> ・相談支援スキルアップ研修 ・医療ケアの地域実践 ・発達支援研修 ・会議の進め方
<ul style="list-style-type: none"> ・相談支援専門員 ・強度行動障害研修
<ul style="list-style-type: none"> ・相談初任者研修（児童、成人） ・相談現任者研修
<ul style="list-style-type: none"> ・日精研という研修会があって、これはレベルが高い ・神奈川ケアマネジメントネットワークの研修
強度行動障害
強度行動障害養成者研修
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
相談支援専門員研修

(表8) 滋賀県 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

<ul style="list-style-type: none"> ・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。関係機関との連携など。
中間管理職研修

(表 9) 千葉県 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

<ul style="list-style-type: none"> ・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）
<ul style="list-style-type: none"> ・職員育成 ・事例検討
<ul style="list-style-type: none"> ・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があれば。
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ました。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を受講したい）
どんな研修があるのでしょうか…？できれば遠方でない方がありがたいです。
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。

(表 10) 滋賀県 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

<ul style="list-style-type: none"> ・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いました。また、機会があれば参加したいです。
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

(表 11) 千葉県 サービス管理責任者等更新研修についての意見

<p>・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来た人がいたら、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。</p>
<p>・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。</p> <p>・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、いろいろな従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。</p>
<p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・もつとがんばらないと！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！</p>
<p>・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良かったです。</p>
<p>・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ぬため、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えます。ありがとうございました。</p>
<p>・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。</p>
<p>・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。</p>
<p>・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いいと思います。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。</p>
<p>・更新研修はあった方がよいと思います。</p>
<p>・ごくごく些細なことで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通って行かれました。「お待たせしました」の一言でもあればいいかと思えます。自らが主催であるという自覚がないのだろうか、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かと感じます。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。</p>
<p>・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。</p>
<p>・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。</p>
<p>・自分が足りない部分を理解することができました。</p>
<p>・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。</p>
<p>・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大切か…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。</p>

(表 12) 滋賀県 サービス管理責任者等更新研修についての意見

<p>・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けばよさはわかりますが、しゅきみがかんざんになればなるほど、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、しゅきみを理解してもらうのも難しい)。</p>
<p>・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。</p>
<p>・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ます。 ・計画・モニタリングの書き方のおさらいもあっていいと思います。 ・全体的にレベルが高い内容でした。</p>
<p>・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。</p>
<p>・2日間ありがとうございました。大変勉強になりました。</p>
<p>・ありがとうございました。</p>
<p>・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(ストレングスマデル)</p>