

I. 総合研究報告

平成 27～29 年度 厚生労働科学研究費補助金
障害者対策総合研究事業（障害者政策総合研究事業（身体・知的等障害分野））
総合研究報告書

障害福祉サービスにおける質の確保とキャリア形成に関する研究

研究代表者 高木 憲司 （和洋女子大学 准教授）

研究要旨：

障害者支援のサービスプロセスの管理の面から質の向上を図るため、障害者自立支援法が施行された平成18年4月より、障害福祉サービス事業所にサービス管理責任者（後に児童発達支援管理責任者も追加、以下「サービス管理責任者等」という）の配置が規定された。しかしながら、都道府県においてサービス管理責任者等を養成するための研修は、1回限りの機会しかなく、所属事業所内外におけるキャリア形成が必ずしも十分ではない現実がある。

本研究では、平成27年度に、サービス管理責任者等研修の現状と課題を明らかにするとともに、ニーズ分析と設計の作業を行い、「研修体系と研修プログラム」（素案）を開発し、この素案について、サービス管理責任者等及び都道府県担当者に対して、アンケートによる確認作業を2回行いそのデータを分析して研修体系案の開発を行った。また、アンケート調査結果から、サービス提供従事者のキャリアパスの研修プログラムについて考察し案を検討した。さらに、今後のサービス管理責任者等養成研修におけるより効果的な分野別研修プログラムの作成のために各分野で求められる研修内容の整理を行うことを目的とし、サービス管理責任者等指導者養成研修分野別研修講師を対象とした質問紙調査を行い、各キャリアレベルの目安となる実務経験年数および到達目標、各障害分野、サービス分野、キャリアレベルで求められる知識・スキル、各分野で特別な学習の必要のある障害について尋ねるとともに、分野別研修についての意見を求めた。

平成28年度は、平成27年度に明らかにした研修体系に立脚しながら、開発した研修プログラムにしたがってテキストを作成し、「サービス管理責任者等基礎研修」、「サービス管理責任者等実践研修」のモデル研修を実施した。基礎研修対象者は実務経験3年程度のサービス提供従事者、実践研修対象者は実務を行っているサービス管理責任者等とし、東日本（千葉県）・西日本（滋賀県）において実施した。これらの研修プログラム及び研修内容の有効性を①研修の事前・事後調査（研修目標の達成度、研修内容の伝達性等を評価）、②講師・ファシリテーターによる振り返りにより検証した。また、相談支援専門員の業務実態とサービス管理責任者等との連携に関する調査を実施し、その必要性を明らかにした。さらに、精神障害を主たる対象とする福祉事業所におけるサービス管理責任者へのインタビュー調査を行い、現在のサービス管理責任者としての業務内容、これまでに習得した知識・スキルとその方法、今後習得したいスキル・知識について語られた部分を抽出し、類似の内容ごとに整理しカテゴリ化を行った。

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。また、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。さらに、精神障害分野の研修カリキュラム案を作成した。

研究分担者

大塚晃 上智大学 教授

高木憲司 和洋女子大学 准教授

本名靖 東洋大学 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
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 研究員

A. 研究目的

(平成27年度)

分担研究1では、障害福祉サービスの質の確保とキャリア形成の観点から、サービス管理責任者等研修に関する現状を概観し、これらの研修修了者に対するサービスの質が確保されているかの先行研究を取り上げ、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ことを目的とする。

分担研究2では、分担研究1で行ったサービス管理責任者等養成における現状と課題から、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、研修体系及び研修プログラム案の開発を行うことを目的とする。

分担研究3では、分担研究2で行ったアンケートから、次年度に行う予定のモデル研修のプログラム案を検討することを目的とする。

分担研究4では、今後のサービス管理責任者等養成研修における分野別研修において各分野で求められる研修内容の整理を行い、分野別研修内容案を作成するための資料を提示することを目的とする。

(平成28年度)

分担研究1では、平成27年度に明らかにした研修体系に立脚しながら、開発した研修プログラムにしたがってテキストを作成することを目的とする。

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

とを目的とする。

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

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

(平成29年度)

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

(平成27年度)

B-1-1. 文献調査の手続き

サービス管理責任者等の研修の現状と課題を明らかにするために、まず、サービス管理責任者等の研修システムを把握する。その後、サービス管理責任者等の研修に関する調査研究の文献研究を行う。

(倫理面への配慮)

本研究は、法律及び政省令、国の指導者養成研修の資料であること、また文献研究であることから、倫理面への配慮は特段必要ないと判断した。

B-1-2. 文献調査対象

サービス管理責任者等の研修システムに関しては、障害者総合支援法並びに政省令、国が主催するサービス管理責任者等指導者養成研修の研修資料を対象とした。

サービス管理責任者等の研修に関する研究は少なく、サービス管理責任者等の研修に関する調査研究の文献研究は、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」(以下「H24調査」という)を対象とした。H24調査からサービス管理責任者等養成における現状と課題を明らかにするとともに、ニーズ分析と設計の作業を行い、研修体系案と研修プログラム案(素案)の作成へつなげる。

(倫理面への配慮)

本研究は、法律及び政省令、国の指導者養成研修の資料であること、また文献研究であることから、倫理面への配慮は特段必要ないと判断した。

B-2-1. 「研修体系と研修プログラム」(素案)の検討

研究班により過去の研究データからサービス管理責任者等養成における現状と課題を明らかにする(分担研究1)とともに、ニーズ分析と設計の作業を行い、研修体系案と研修プログラム案(素案)を作成する。

B-2-2. アンケート調査

スパイラル型インストラクショナル・デザインの手法を用いて、サービス管理責任者等及び都道府県担当者に対して、これらの案につい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、研修体系及び研修プログラム案の開発を行う。なお、サービス管理責任者等の抽出は、現在各都道府県で実施されている「サービス管理責任者等研修」の企画・運営に携わっているサービス管理責任者等94名を中心として、全国で約970名を対象とする。

①全国のサービス管理責任者等約970名に対するアンケート調査

対象：サービス管理責任者(各都道府県研修委員会を通じて抽出・依頼)

・国研修の講師5名(5分野各1名)+ファシリテーター各5名⇒(1+5名)×5分野=30名
・20名×47=940名 合計970名

②都道府県の障害福祉部局の人材育成担当者に対するアンケート調査

都道府県におけるサービス管理責任者研修実施における課題やニーズを把握する。

対象：都道府県の障害福祉部局の人材育成担当者：47件

(倫理面への配慮)

倫理的な配慮として、和洋女子大学ヒトを対象とする生物医学的・疫学的研究に関する倫理委員会に提出して承認を得た。また、調査対象者の個人情報、代表研究者が厳重に保管するとともに、個人を特定できないように匿名化し個人情報と連結不可能なデータとした上で統計的処理を行う。なお、調査に対しては拒否できることを明記した。

B-3. アンケート調査

分担研究3のアンケート調査については、分担研究2で行ったアンケート調査の結果を使用した。

(倫理面への配慮)

分担研究3については、分担研究2で行ったアンケート調査を分析したため、倫理的な配慮としては、分担研究2に基づく配慮を行っている。

B-4-1. 調査手続き

今年度は、各キャリアレベルにおける到達目標と、各分野に必要な学習項目について整理を行うことを目的とした質問紙調査を実施した。平成27年度サービス管理責任者等指導者養成研修講師を対象として調査票を配布および研究協力の依頼を行い、回収は郵送またはメールの返送にて行った。調査期間は2015年8月から2016年1月であった。

B-4-2. 調査内容

調査票では、研修のキャリアレベルを初級・中級・上級に分けた場合に受講の目安となる経験年数とその理由、各レベルでの到達目標、意思決定支援、家族支援、就労・修学、他職種連携、スーパーバイズなど23の知識・スキルについての各分野における必要性について、必要性の有無と、必要な場合、該当するサービス分野、障害分野、およびレベルを訊ねた。また、その他必要な知識・スキルについての自由回答、特別な学習の必要のある障害、分野別研修に関する意見を聞いた。各レベルの受講目安となる下限年数、分野ごとに必要な知識・スキル、特別な学習の必要のある障害については、人数を単純集計した。受講目安の理由、各レベルでの到達目標、その他自由記載については類似した内容の整理を行った。なお、分野ごとに必要な知識・スキルについては回答者の研修担当分野についての回答のみ集計対象として扱った。参考として、知識・スキルの項目については障害分野、サービス分野、レベルごとの集計も行った。

(倫理面への配慮)

本調査の実施にあたり、国立精神・神経医療研究センター社会復帰研究部の研究員が、対象候補者に対して書面および口頭にて調査の目的、方法、研究協力の任意性、個人情報保護について説明した。また、本調査が学術的な研究ではなく、行政課題であることも伝えた。最終的に、調査票の返送をもって調査

協力の同意を得たものとした。

(平成28年度)

B-1. テキスト作成のための文献調査

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

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

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

(倫理面への配慮)

本研究は、法律及び政省令、国の指導者養成研修の資料等を参考にした文献調査を踏まえたテキスト作成であることから、倫理面への配慮は特段必要ないと判断した。

B-2. モデル研修の実施及び受講者へのアンケート調査等

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

モデル研修実施前に、障害福祉の制度等に関する基本的な知識を問うテストを実施し、受講者の知識度を確認するとともに、モデル研修修了後に、受講内容を問うテスト並びに

習得度、難易度、時間妥当性等に関するアンケートを実施する。

テスト内容及びアンケート内容については、研究班において検討の上作成する。

(倫理面への配慮)

倫理的な配慮として、和洋女子大学人を対象とする研究に関する倫理委員会に提出して承認を得た。また、調査対象者の個人情報、代表研究者が厳重に保管するとともに、個人を特定できないように匿名化し個人情報と連結不可能なデータとした上で統計的処理を行う。なお、調査に対しては拒否できることを明記した。

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

(1) 研究対象

神奈川県指定相談支援事業所478カ所

(2) 調査方法

郵送によるアンケート調査

(3) 調査期間

平成29年3月20日(月)～4月9日(日)

(4) 調査内容

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

(倫理面への配慮)

この調査は東洋大学ライフデザイン学部研究倫理委員会の承認を得て実施した。

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

主に精神障害をサービス対象とする障害福

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

(倫理面への配慮)

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

(平成29年度)

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

（平成27年度）

C-1-1. サービス管理責任者等の法的な位置づけ

（1）障害福祉サービス事業者等の責務

障害福祉サービス事業者等の責務については、障害者総合支援法の第42条に「指定障害福祉サービス事業者及び指定障害者支援施設等の設置者の責務」が規定されている。また、児童福祉法においても、第21条の5の17、第24条の11において事業者及び設置者の責務が規定されている。

~~~~~ 障害者総合支援法 第42条

指定障害福祉サービス事業者及び指定障害者支援施設等の設置者（以下「指定事業者等」という。）は、障害者等が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、障害者等の意思決定の支援に配慮するとともに、市町村、公共職業安定所その他の職業リハビリテーションの措置を実施する機関、教育機関その他の関係機関との緊密な連携を図りつつ、障害福祉サービスを当該障害者等の意向、適性、障害の特性その他の事情に応じ、常に障害者等の立場に立って効果的に行うように努めなければならない。

2 指定事業者等は、その提供する障害福祉サービスの質の評価を行うことその他の措置

を講ずることにより、障害福祉サービスの質の向上に努めなければならない。

3 指定事業者等は、障害者等の人格を尊重するとともに、この法律又はこの法律に基づく命令を遵守し、障害者等のため忠実にその職務を遂行しなければならない。

~~~~~

障害者総合支援法及び児童福祉法に規定されたように、指定障害福祉サービス事業者、指定障害者支援施設、指定障害児通所支援事業者及び指定発達支援医療機関、指定障害児入所施設においては、関係機関との緊密な連携を図るとともに、サービスの質の評価等によりサービスの質の向上に努めなければならないこととされた。

**(2) サービス管理責任者等配置基準**

障害者総合支援法第 42 条、児童福祉法第 21 条の 5 の 17 及び第 24 条の 11 を根拠として、サービス管理責任者の配置を「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準」に、また、児童発達支援管理責任者の配置を「児童福祉法に基づく指定通所支援の事業等の人員、設備及び運営に関する基準」及び「児童福祉法に基づく指定障害児入所施設等の人員、設備及び運営に関する基準」に規定した。

この規定に従い、表 1 に示す障害福祉サービス事業者等にサービス管理責任者等を配置しなければならないこととされた。

表1 サービス管理を行う者と事業者

|             |                         |
|-------------|-------------------------|
| サービス管理を行う者  | 障害福祉サービス事業者             |
| サービス管理責任者   | 生活介護事業者                 |
|             | 療養介護事業者                 |
|             | 自立訓練（生活訓練）事業者           |
|             | 自立訓練（機能訓練）事業者           |
|             | 就労移行支援事業者               |
|             | 就労継続支援A型事業者             |
|             | 就労継続支援B型事業者             |
|             | 就労移行支援事業者               |
| 児童発達支援管理責任者 | 共同生活援助                  |
|             | 児童発達支援事業者               |
|             | 児童発達支援センター<br>障害児施設入所支援 |

さらに、「指定障害福祉サービスの提供に係るサービス管理を行う者として厚生労働大臣が定めるもの等」（厚生労働省告示第 544 号）において、具体的にサービス管理責任者等の要件を規定している。一定の実務経験の要件を満たした者で研修を修了した者がサービス管理責任者等として配置される。研修は、相談支援従事者初任者研修の講義部分（11.5 時間以上）とサービス管理責任者研修の講義及び演習（19 時間以上）から構成されている。

**C-1-2. サービス管理責任者等の研修の現状**

研修の体制については、国が実施する指導者養成研修を受講した者が都道府県の講師となり、各都道府県研修を実施する体制となっている。

演習は分野別（介護・地域生活（身体）・地域生活（知的・精神）・就労・児童）に分かれて実施することとなっており、例えば、介護分野の演習を受けてサービス管理責任者となった者は、就労や児童など他分野のサービス管理責任者とはなれないため、再度受講する必要がある。

**C-1-3. サービス管理責任者等研修の課題（H24調査結果より）**

**(1) H24 調査結果から導き出された課題**

**【サービス管理責任者の現状における課題】**

●サービス管理責任者養成研修受講時の受講者の質およびサービス管理責任者資格取得後におけるサービス管理責任者の質の担保が困難である。

●サービス管理責任者として質の高さが求められていない。結果としてサービス管理責任者個々のモチベーション、施設・事業所のサービス管理責任者業務に対するモチベーションとも高まらない。

**【養成研修の課題】**

●更新研修および現任研修に対するニーズが高いにも関わらず、現状では 1 度の養成研修

のみしか規定されていない。(更新研修・現任研修がない)

●研修内容(特に分野別研修)が実態に即していないため現場における有効性が低い。

## (2) 調査結果から導き出された課題の整理

●サービス管理責任者の質の担保について

→ 更新研修の実施:

サービス管理責任者資格取得後も一定期間ごとの更新研修の受講を義務付けることにより最低限必要な知識・スキルを担保する。

●研修実施主体である都道府県の負担軽減について

→ 研修の統合:

現場において有効性が低い分野別研修の内容を吟味し、初任者研修において統合する。これにより研修実施主体である都道府県の負担軽減を図る。

●サービス管理責任者の質の向上について

→ 実務者研修の導入:

統合された分野別研修を実態に合わせて事業別や障害特性別等の研修や、さらなるレベルアップを目指す等の個々のニーズに応じた研修等のプログラムを提供する。(現行の分野別研修で行われていた専門性に関わる内容についても補完する)

## 【サービス管理責任者養成研修体系の方向性】

●研修体系を一度の養成研修のみでなく、サービス管理責任者取得後も更新研修によるフォローアップ機会と、さらに自らの専門分野やマネジメント分野のスキルアップのための研修機会を提供する

●分野別研修については、現状において研修内容が現場のニーズと必ずしも合致していないと考えられるため統合し、サービス管理責任者養成研修においては、サービス管理責任者のミッション、機能、役割と、そのために必要な基本的な知識・スキルの修得に重点を置く

## (3) 導き出されたサービス管理責任者の

## 『ミッション』

①サービス利用者に対する基本姿勢の理解  
利用者に対してどのような考え方のもとに何を提供するのかについての理解

②サービスの質の担保

利用者のニーズに適切に対応したサービスの提供

③地域づくりのメンバーとしての役割

地域との関係性の構築に積極的に参加し、利用者を地域全体で支える

④支援会議の運営

他職種との協働による支援を円滑かつ効率的にマネジメントする

⑤サービス提供者の育成

自らの成長(セルフマネジメント)のみでなく、事業所のサービス提供者の成長を促し、サービスの質の向上を目指す

## (4) 研修体系のイメージ

上述の考え方のもと、以下の研修体系を提案した。

I.サービス管理責任者養成研修:

サービス管理責任者養成研修でサービス管理責任者のミッション、ベースとなる基礎知識・技術、個別支援計画作成技術・ノウハウを習得

II.更新研修:

サービス管理責任者取得後も必要となる法制度の更新等

III.専門コース別研修:

サービス管理責任者個々の提供サービス内容や、個々のスキルの不足部分・必要部分に応じた研修

## (5) サービス管理責任者養成研修の将来的に進むべき方向等について

H24調査では、提言として、現状ですぐに着手できなくても、制度変更も含めて将来的に進むべき方向として以下が考えられる、としている。

①サービス管理責任者の質の担保について

養成研修受講時点において必要な知識・スキルを要していない受講者を除外するための



スクリーニング、研修修了時の質の担保のための試験の実施等を検討する。

- ・経歴（指導員歴、主任歴等）による受講資格の設定

- ・受講資格を有さない場合：事前研修の受講や養成研修受講のための試験の実施

- ・研修修了試験の実施

- ・研修修了時の力量が不十分な場合の再履修等

## ②研修実施主体について

都道府県による研修実施が限界に近い状況にある。今後専門コース別研修を実施する場合には、既存の団体との協力や指定制度の活用、新たな団体設立を含めた体制作りの検討が必要と考えられる。

- ・自立支援協議会との連携の検討

- ・地域の支援会議での実践の学び

- ・学校法人、社会福祉協議会等による法定研修の実施（指定制度の活用等）の検討

- ・サービス管理責任者の質を担保する団体設立の検討

## ③基礎研修の他資格とのタイアップの可能性について

養成研修の研修内容あるいは試験内容の一部ないし全部を社会福祉士・精神保健福祉士等の国家資格と共通化(タイアップ)する可能性の検討。要件を十分に吟味したうえで基礎研修の部分を他の国家資格と共通化すれば、都道府県が養成研修において責任を負う必要がなくなる可能性がある。

## ④施設・事業所およびサービス管理責任者のモチベーションについて

質の高いサービスを提供する施設・事業所およびサービス管理責任者に対してインセンティブを提供することが必要ではないか。例えば初任者研修受講後の期間（5年間）に受けた専門コース別研修の受講内容に応じて更新研修後に加算がつく、さらに5年後以降の専門コース別研修の受講に応じた加算がつくといった体系の検討が考えられる。

具体化のためには、まずは専門コース別研修のような専門研修のようなものは、都道府県が認めた研修で、年間の取得単位数を決め

て道をつけるために県が指定しているという公的位置づけがあることが、将来的に加算要件となるためには重要となる。

## ⑤サービス管理責任者の地域への参加の推進について

サービス管理責任者のミッションのひとつである地域づくりのメンバーとしての役割を推進する。その方法の一つとして、自立支援協議会への参加を促すために自立支援協議会におけるサービス管理責任者の役割と機能を明示した上で、サービス提供部会を設置するなど、サービス管理責任者が参加しやすい環境づくりを行う。

## C-2.2回のアンケート調査から研修体系案の検討

1回目の調査結果を踏まえ、サービス管理責任者等研修の内容を修正し、再度全国のサービス管理責任者等及び都道府県担当者に対して提示し、ご意見をいただいた。

## 調査結果1.現状の研修体制からの変更点の評価について

現状の研修体制からの変更点の評価をみると、

①「サービス管理責任者等基礎研修」と「サービス管理責任者等実践研修」に分けることについて、必要（とても必要+まあ必要）と答えた割合は、都道府県では7割以上、サービス管理責任者等では9割を超える。いずれも1回目調査よりも増加している。

②現行の分野別研修は現行のサービス管理責任者等研修から分離して実施することについては、都道府県では5割以上、サービス管理責任者等では7割以上が必要と答えており、いずれも1回目調査よりも増加している。

③更新研修の新設については、1回目調査に引き続き、都道府県、サービス管理責任者等とも9割以上が必要と答えており、特に2回目調査において都道府県では100%が必要と答えている。

④受講者個々の必要性に応じて選択・受講できる「事業分野別、障害分野別等実践研修の

新設」については、都道府県では8割近く、サービス管理責任者等では8割以上が必要と答えており、いずれも1回目調査よりも増加している。

全体として、都道府県、サービス管理責任者等ともに、1回目よりも必要性を高く認識している。特に都道府県は③更新研修の新設へのニーズが高く、サービス管理責任者等については、①基礎研修と実践研修に分けること、②分野別研修の分離・別途実施、④事業分野別研修、障害分野別研修の新設へのニーズが高い。

## 調査結果2. サービス管理責任者等基礎研修について

### (1). 研修の評価

「サービス管理責任者等基礎研修」の目的が十分かについてみると、都道府県、サービス管理責任者等とも「十分だと思う」割合が4割以上、「概ね十分」と合わせると9割程度が十分と答えている。いずれも1回目調査よりも増加している。

### (2) 研修期間の評価

サービス管理責任者等基礎研修実施（受講）可能な日数の平均（二回目調査）をみると、都道府県で「連続で実施可能な日数」が2.35日、「1ヶ月で実施可能な日数」が4.17日、「実施に必要な時間数合計」が15.40時間であり、サービス管理責任者等では、「連続で受講可能な日数」が2.42日、「1ヶ月で受講可能な日数」が3.44日、「受講に必要な時間数合計」が17.62時間と、両者間の差が1回目の調査よりも縮小している。

### (3) 研修項目の必要性

サービス管理責任者等基礎研修の項目において、個別支援計画を作成する上での必要度をみると、「障害者福祉及び児童福祉施策の歴史の変遷（講義）」が8割以上、その他の項目はほぼ100%が必要と回答しており、いずれも1回目調査よりも増加している。

(4) サービス管理責任者等基礎研修項目の必要な時間数の平均について

都道府県担当者の意見としては、講義科目が、概ね1.30～1.77時間、演習科目が4.00時間、合計15.40時間であり、サービス管理責任者等の意見としては、講義科目が、概ね1.42～2.24時間、演習科目が3.94時間、合計17.62時間である。

### (5) 研修の受講要件の評価

「サービス管理責任者等基礎研修」の受講要件（3年間の実務経験）の評価をみると、都道府県、サービス管理責任者等とも「妥当だと思う」割合が6割以上を占め、1回目アンケートとほぼ同様であった。

(6) 相談支援従事者初任者研修と共通項目として行うことについて

「一緒に受講すべき」「一緒に受講することが望ましい」を合わせると、都道府県担当者の回答は7割以上、サービス管理責任者等の回答が6割以上と大勢を占めた。いずれも1回目よりもやや増加した。

## 調査結果3. サービス管理責任者等実践研修について

### (1) 研修の評価

「サービス管理責任者等実践研修」の目的が十分かについてみると、都道府県は「十分だと思う」「概ね十分」を合わせると8割以上、サービス管理責任者等は9割以上が十分と答えている。

### (2) 研修期間の評価

サービス管理責任者等実践研修実施（受講）可能な日数の平均（2回目調査）をみると、都道府県で「連続で実施可能な日数」が2.57日、「1ヶ月で実施可能な日数」が4.40日、「実施に必要な時間数合計」が15.13時間であり、サービス管理責任者等では、「連続で受講可能な日数」が2.47日、「1ヶ月で受講可能な日数」が3.33日、「受講に必要な時間数合計」が17.24時間と、両者間の差が1回目

の調査よりも縮小している。

### (3) 研修項目の評価

サービス管理責任者等実践研修の項目において、サービス管理責任者等業務を行う上での必要度をみると、「(自立支援)協議会との連携(講義)」、「障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向(講義)」の必要度がやや低いが、「まあ必要だと思う」と合わせた割合では、すべての項目で9割以上を占めている。

### (4) 受講要件の評価

「サービス管理責任者等実践研修」の受講要件(基礎研修終了後2年)の評価をみると、都道府県は約6割、サービス管理責任者等は8割近くが「妥当だと思う」と回答。また、都道府県においては「長すぎると思う」と答えた割合が1割を占める。

## 調査結果4. サービス管理責任者等更新研修について

### (1) 研修の評価

「サービス管理責任者等更新研修」の目的が十分かについてみると、都道府県、サービス管理責任者等とも、「十分だと思う」「概ね十分」と合わせるといずれも9割以上が十分と答えている。

### (2) 研修期間の評価

サービス管理責任者等更新研修実施(受講)可能な日数の平均(2回目調査)をみると、都道府県で「連続で実施可能な日数」が2.44日、「1ヶ月で実施可能な日数」が3.88日、「実施に必要な時間数合計」が10.08時間であり、サービス管理責任者等では、「連続で受講可能な日数」が2.19日、「1ヶ月で受講可能な日数」が3.03日、「受講に必要な時間数合計」が9.70時間と、両者間の差が1回目の調査よりも縮小している。

### (3) 研修項目の評価

サービス管理責任者等更新研修の項目の必要度(「必要」+「まあ必要」)をみると、都

道府県は「障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向(講義)」及び「研修のまとめ(演習)」の必要度がやや低いが8割以上、その他の項目は全て9割以上を占めている。

### (4) 更新期間の評価

「サービス管理責任者等更新研修」の更新期間(5年)の評価をみると、都道府県は「妥当だと思う」が9割、サービス管理責任者等も8割以上が「妥当だと思う」と答えている。いずれも1回目調査よりも増加している。

## 調査結果5. 事業分野別、障害分野別等実践研修について

### (1) 研修の評価

「事業分野別、障害分野別等実践研修」を整備する必要性については、都道府県の「とても必要」が増加した以外は1回目調査と同様の結果であった。

また、各項目の評価について、2回目調査では「基礎研修時に必要」「基礎研修終了後2年間に必要」「実践研修時に必要」「更新研修時に必要」の4つに分けて調査した。

1回目調査で必要度(「必要」+「まあ必要」)が低かった「妊娠・出産の知識」、「交際・結婚の知識」、「入退院の知識」、「調査法とその活用のスキル」については、実践研修や更新研修における必要度が高まっていた。

## C-3. 研修プログラムについて

### (1) 基礎研修として更に必要な科目

サービス管理責任者等が記載した自由記述欄を精査し、更に必要な科目を集計した。多かったのが、アセスメント、連携(多職種・相談支援)、虐待防止、権利擁護、個別支援計画の評価、児童の発達等であった。アセスメントは基礎研修科目案の中でも取り入れられているが、分野ごとに特色があるので、分野ごとのアセスメント項目、視点等より綿密に講義して欲しいとの要望があることがわかった。

都道府県担当者が記載した自由記述欄を精査し、更に必要な科目を集計した。新たな

項目としてあげられているのは、権利擁護、虐待防止、モニタリング、連携などである。大部分は現行の研修項目の強化を望む声であり、プログラムとしては現在の内容で概ね了承していると理解してよい。ただ、研修項目の内容を精査し、より実践的な内容にすることが望まれる。

## (2) 基礎研修の日数と時間

### ●サービス管理責任者等調査結果

研修の日数を3日未満と3日以上で二分し、各分野とカイ二乗検定した。

身体分野のサービス管理責任者は3日未満と回答した割合が、いいえと回答した人の割合よりも高く、3日以上と回答した割合が低い。統計的にはp値が0.083であり、身体分野のサービス管理責任者は日数が3日未満と回答する傾向があると判断される。知的、精神、児童分野では有意差や有意な傾向はみられなかった。

サービス別で同様にカイ二乗検定すると「その他分野」でp値が0.021の有意差が検定された。その他に分類されているのは、相談支援、放課後デイサービス、短期入所等が含まれている。その他では、3日以上と回答した割合が有意に高く、3日未満の割合が有意に低い結果であった。

さらに、サービス管理責任者等として現に業務を行っている人とそうでない人の研修に必要な日数をカイ二乗検定した結果、p値が0.066である。現に業務を行っている人は3日未満と回答した割合が有意に高く、3日以上と回答した割合が有意に低かった。

さらに、所持している資格でも有意差や差のある傾向が示された。精神保健福祉士は3日以上と回答した割合が有意に高く、逆に、介護福祉士は3日未満と回答した割合が有意に高い結果となった。

基礎研修の日数を回答した理由について、内容を精査すると、「現行の3日間の研修では演習が十分ではない」との回答が多く散見される。また、資格がなくても実務経験3年で基礎研修が受講できるのであれば、基礎研修

の内容を緻密に実施すべきとの意見も散見される。

### ●都道府県調査結果

都道府県担当者が基礎研修に必要なとする時間と日数に関して、サービス管理責任者等と比較すれば日数、時間共に平均値が下がっている。また、必要な日数と時間階層をクロス集計すると2日・7-12時間が最も多かった。

回答の理由について精査したが、これらの内容から日程を決める根拠となる理由は見受けられない。3日間の理由として「福祉施策から個別ケース演習まで幅広い研修となるため」としていることが目立つ程度である。

## (3) 実践研修の項目について

実践研修の各項目の必要度については、ほぼ全ての項目で「とても必要だと思う・まあ必要だと思う」が90%を超えている。

その他必要とする項目では、個別支援計画の作成演習、権利擁護、虐待防止、コーチング、スーパービジョン、職員指導方法などがあげられていた。また、基礎研修の概要を再度実施してから、実践研修に移ることの提案が数多くみられた。

## (4) 実践研修に必要な日数と時間

都道府県担当者は2日間で52.5%であり、サービス管理責任者等は49.6%であった。3日以上では都道府県担当者が42.5%、サービス管理責任者等は43.2%である。

担当者とサービス管理責任者等が2日間と回答した理由についてみると、2日間とする大きな理由は事業所から研修に参加できる日数を理由にあげている。3日以上理由は研修の内容から3日間としている。特に演習が多くなるので3日間以上必要であると回答している。

## (5) 更新研修で更に必要な研修項目

必要な研修項目について自由記述を精査すると、やはり、スーパービジョンの研修項目が必要であると20名が指摘している。ほか

には、虐待防止、マネジメント（職員管理・リスク）、相談支援との連携、ファシリテーション技術などがあげられていた。

#### （6）更新研修に必要な日数

更新研修に必要な日数については、「1日まで」がサービス管理責任者等（26.0%）と都道府県担当者（17.5%）で、サービス管理責任者等の方が約10ポイント上回っている。当然ながら、「2日まで」では担当者が20ポイント高い割合を示している。

#### （7）更新の期間（5年以内）について

サービス管理責任者等（83.0%）も都道府県担当者（90.0%）も5年が妥当であると感じている割合が高かった。

### C-4. 分野別研修プログラム検討のための基礎的調査

調査協力を依頼した36名中、25名より調査票を回収した（回収率69.4%）。対象者の背景を表1に示す。25名の回答者のうち、サービス管理責任者は13名（52.0%）であった。

サービス管理責任者の実践を初級レベル、中級レベル、上級レベルに分けた場合、各段階の受講目安となる経験年数については、回答の傾向が2つに分かれており、ほぼ初任者の時点から研修受講とするパターンと、一定の経験を有してから受講とするパターンに分かれた。理由としてはおおよその熟練度を示す回答が多かったが、一方で人材の確保という観点から、本来望ましい経験年数よりも前倒しする必要があるとの意見もみられた。また、各段階での到達目標については、初級では主に基本的な知識・スキルが、中級ではサービス提供に加えてモニタリング、職員育成やスーパービジョン、他機関・地域連携などサービス管理責任者としての中核的な役割が求められ、上級ではさらに事業所評価や経営戦略の立案などの管理職としての役割や地域づくりなど、事業所や地域全体へのアプローチを行う能力が求められていた。

各分野で必要な知識・スキルについて、あらかじめ質問紙に挙げていた項目はおおむねどの分野においても共通して必要な知識・スキルであると回答されていた一方、自由記載では分野ごとに回答項目にばらつきがみられた。なお、各項目の障害種別、サービス種別、初級、中級、上級のレベルによるマトリックスでの集計は付録に提示した。

特別な学習の必要のある障害について、高次脳機能障害については、児童を除く全分野から特別な学習の必要があるとの回答があった。

分野別研修についての意見としては、各分野別研修の内容についての意見のほか、現行の分野区分や、資格要件について見直しを図るべきという意見もみられた。

#### （平成28年度）

### C-1-1. サービス管理責任者等研修（基礎研修）テキストの作成

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

#### （1）目的・対象者について

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

##### （目的）

- ・ 障害福祉サービス等提供事業者の職員として、障害福祉サービス等の提供に関する基本的な理念や倫理等の基礎を押さえる。
- ・ サービス等利用計画と個別支援計画の関係や、個々の利用者に応じた『個別支援計画』の意味・知識・技術等の原則論を押さえる。
- ・ 演習等を通じて『個別支援計画』作成の能力を獲得する。
- ・ 本研修受講者が数年後にはサービス管理責任者等になることを踏まえ、サービス管理責任者等に求められる基本的な役割等を押さえておくものとする。

##### （対象者）

サービス提供事業所において3年の実務経験を経た者

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

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

修正後の目的を以下に挙げる。

(修正後)

- ・障害福祉サービス等提供事業者等の職員として、障害福祉サービス等の提供に関する基本的な理念や倫理等の基礎を押さえる。
- ・サービス等利用計画と個別支援計画の関係や、個々の利用者に応じた『個別支援計画』の意味・知識・技術等の原則論を押さえる。
- ・『個別支援計画』作成・修正の能力を、演習等を通じて獲得するとともに、多職種連携が個別支援計画作成に必須であることを押さえる。
- ・各分野ごとの視点についても講義で押さえておく。
- ・修了時の到達レベルはアセスメントからモニタリングまでの一連のプロセスを理解したうえで、個別支援計画を作成・修正することができるレベルとする。
- ・修了後の役割像としては、各事業所内においてサービス管理責任者等の指導の下、実際に個別支援計画の作成・修正に携わることを想定。
- ・基礎研修修了者は、基礎研修修了後2年間において個別支援計画作成の臨床を経た後に、実践研修を受けるものとする。
- ・制度的には、基礎研修修了者は事業所において個別支援計画素案を作成すること

ができるように構築する。

対象者については変更なしとした。

## (2) 障害者福祉施策及び児童福祉施策の歴史の変遷（講義）について

制度理解を通じて、障害者支援の制度改革を利用者主体から発信する力を身につけることを獲得目標とした講義であるが、土台とした「サービス管理責任者等指導者養成研修テキスト」では、「歴史の変遷」については詳細な内容が盛り込まれていなかったため、障害者福祉施策を進める原動力となった当事者の運動なども盛り込んだものとした。

## (3) サービス管理責任者等の役割と業務（講義）について

サービス管理責任者等の役割と業務を制度的に理解し、サービス管理責任者等と管理者の違い、サービス管理責任者等の業務上の責務（個別支援計画作成の業務、サービス提供プロセスの管理、サービス提供職員等に対する助言・指導等）を理解することを獲得目標とした講義である。

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

## (4) サービス提供の基本的な考え方（講義）について

サービス提供の基本的な考え方として、利用者主体の視点、自立支援の視点、エンパワメントの視点、ICFの視点、現実的な支援計画に基づくサービス提供、連携の必要性等を理解することを獲得目標とした講義である。

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

## (5) サービス提供のプロセス（講義）について

サービス提供のプロセスを理解し、PDCA サイクルでサービス提供できる実践力を獲得し、プロセスにおけるサービス内容のチェック方法を習得するとともに、個別支援計画の意義を理解することを獲得目標とした講義である。

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

日々の記録の意義や書き方についても盛り込んだものとした。

## (6) サービス等利用計画等と個別支援計画の関係（講義）について

サービス等利用計画等における総合的な援助方針を導き出すプロセスを理解し、個別支援計画の出発点がサービス等利用計画等の総合的な援助方針であることを認識する。また、サービス等利用計画等が生活全体の範囲に及び、個別支援計画が生活全体をイメージしながらも事業所内サービスに重点を置いた計画であることを理解する。現状の相談支援体制を理解する。

以上を獲得目標とした講義である。

相談支援との連携を軸にこれまで述べてきた「連携」を深掘りした内容とした。

## (7) サービス提供事業所の利用者主体のアセスメント（講義）について

サービス提供事業所のアセスメントの考え方やアセスメントの手法を習得する。各分野における異なる視点について理解することを獲得目標とした講義である。

「利用者主体」を「本人中心」ととらえ、「ニーズ」についても解説を加えた。また、アセスメントの基本は本人のニーズを明らかにすることであり、意思表示が円滑にできな

い利用者に対する意思決定支援の重要性もガイドライン案を紹介しつつ詳細に解説した。

さらに、ストレングス視点のアセスメント、リフレーミングの解説も加えた。

各分野の視点についても、児童分野を中心に盛り込んだが、時間配分が難しく十分な時間が取れなかったため、「各分野のアセスメントの視点」については、講義を分けて別に時間をとることが必要であり課題が残った。

## (8) 個別支援計画作成のポイントと作成手順（講義）について

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

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

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

## (9) 個別支援計画の作成（演習）について

サービス等利用計画等を踏まえ、総合的な援助方針、長期目標及び短期目標を考慮して、個別支援計画の支援内容、担当者、連携の頻度等をグループワークにより検討。検討結果に基づき、支援目標、支援内容を設定し、個別支援計画を作成することを獲得目標とした演習である。

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

ている事例であり、よく練られたものとなっている。

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

平成27年度の研究時点においては、事業所のモニタリングについて、サービス等利用計画等との連動性を念頭に入れながら、モニタリングの視点・目的・手法等を理解することを獲得目標とした講義として設定した。

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

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

#### C-1-2. サービス管理責任者等研修（実践研修）テキストの作成

##### (1) 目的・対象者について

平成27年度の研究時点においては、以下の通り整理していた。

##### (目的)

サービス管理責任者等の本来業務を実践するために、個別支援計画の作成に携わっていることを前提として、サービス提供プロセスにおける「管理」、具体的には「支援会議の運営」、「サービス提供職員への助言・指導」について講義および演習を実施する。また、演習等によるグループワーク等を実施する中で、各自が実際に作成した「個別支援計画」の内容等の質の向上を図る。

##### (対象者)

サービス管理責任者等基礎研修を修了し、2年以上の実務経験を経た者

基礎研修と同様に、実践研修を修了した者

の想定される役割等についても明確化した。以下に修正後の目的を挙げる。

##### (修正後)

- ・ サービス管理責任者等の本来業務を実践するために、個別支援計画の作成に携わっていることを前提として、サービス提供プロセスにおける「管理」、具体的には「支援会議の運営」、「サービス提供職員への助言・指導」について講義および演習を実施する。また、演習等によるグループワーク等を実施する中で、各自が実際に作成した「個別支援計画」の内容等の質の向上を図る。
- ・ 修了時の到達レベルは、2年間の個別支援計画素案作成・修正素案作成の経験をベースに個別支援計画作成・修正について熟達し、関係機関との連絡調整や支援会議の運営、サービス提供職員に対する技術的な指導・助言等一連のサービスプロセス管理業務が行えるレベルとする。
- ・ 修了後の役割像としては、実践研修修了により従来のサービス管理責任者等の業務に携わること（サービス管理責任者等資格取得）を想定。

対象者については変更なしとした。

##### (2) モニタリングの方法（講義・演習）について

事業所のモニタリングについて、サービス等利用計画等との連動性を念頭に入れながら、モニタリングの視点・目的・手法等を理解する。事例を通じて、モニタリングの演習を行い、その手法を獲得することを獲得目標とした講義・演習である。

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

ガイダンスでは、演習の基礎・前提となる



考え方・価値として、以下のことを強調する。

この演習でケアマネジメントの流れの中で、サービス管理責任者等の役割を学んで、チームアプローチの強化を図り、質の高い支援を実現して欲しいことを伝える。

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

配布物の確認、演習手順等の確認を行う。

### Section1 人としての普遍性の確認

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

### Section2 人生の価値 生きる糧の確認

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

### Section3 関係づくり:利用者との信頼関係をつくる(講義)

関係性が根本であり、本質。支援的な関係の重要な要素。

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

### Section4 内発的動機「はい/Yes」の重み(自分自身の目標設定)

研修受講者も自分の人生の目標が上手くいかなかったり、別なものに変わってきたことを確認する。それはいけないことではなく、人として当たり前のこと捉える。利用者も私たちと一緒にだと思いがつく。うまくいかない理

由は、ひとそれぞれだが、人が生活を変える時はそれなりの理由(内発的動機)が必要となることを理解する。

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

### (3) 個別支援会議の運営方法(講義・演習)について

個別支援会議の意義、進行方法、行うべき事項(個別支援計画作成時、モニタリング時)等を理解する。演習においては、個別支援会議における合意形成過程をグループワークで体験し、サービス管理責任者等としての説明能力を獲得することを目標とした講義・演習である。

### Section5 人生の時期 利用者の置かれている日常の確認【演習事例1】

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

支援関係者(職場の同僚など)を信じ、チームアプローチの重要性を理解する。

「一朗さん 24歳 ダウン症候群 母との二人暮らし」の事例を用いる。

### Section6 利用者との関わり 関係性の構築・確認 前半

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

## 後半

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

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

## Section7 職員教育・人材育成・実務指導

### 前半

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

#### ロールプレイ 場面1

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

### 後半

#### ロールプレイ 場面2

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

ロールプレイの感想をグループ内で共有する。時間があれば全体共有。

(4) サービス提供職員への助言・指導について(講義・演習)について

平成27年度の研究時点では、演習のみとなっていたが、サービス管理責任者等の役割のなかでも、「サービス提供職員への助言・指導」については、支援内容の確認や助言、権利擁護・法令遵守等への確認や助言をするための仕組みや、チームで支援する上で欠かせない報告・連絡・引継ぎ等(業務的コミュニケーション)が事業所内で効率的に行う仕組みの理解が必要であるため、講義も取り入れている。

グループワークの体験を基に、個別支援会議におけるサービス管理責任者等の役割について討議し、その役割についてまとめることを獲得目標としている。

#### サービス提供職員への助言・指導について(講義)

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

#### 個別支援会議におけるサービス管理責任者等の役割(演習)

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

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

(5) OJTとしての事例検討会の進め方(講義・演習)について

持ち寄った事例を基に、事例検討会を実際に行い、事例検討会の進め方を習得することを獲得目標とした演習である。

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

受講者が提出した事例を各グループで1事例選定し、グループごとに検討する。

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

最後に感想の共有、スーパーバイザーが参加している場合は助言を受ける。

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

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

平成27年度の研究では、「サービス担当者会議等における多職種連携や地域連携の実践的事例(報告・発表やシンポジウム)」「サービス担当者会議等における多職種連携や地域連携に関するまとめ(演習)」としていたが、テキスト作成の段階で、サービス管理責任者等の役割を整理させたほうが良いのではないかとの検討により、サービス担当者会議のポイントの整理を講義にて行うこととした。

#### **(7) 自立支援協議会との連携(サービス管**

**理責任者等から発信され、サービス担当者会議で確認された地域課題を地域ニーズとしてとらえ、自立支援協議会に報告する)(講義)について**

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

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

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

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

#### **(9) 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向(講義)について**

障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向を理解することによって、利用者の置かれている制度的環境の変化を認識することを獲得目標とした講義である。

これまでの一連の講義・演習と性格を異にするため、最後の時間に行った。

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

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

##### **C-2-1. 「サービス管理責任者等基礎研修」**

## のモデル研修の実施

### (1) 実施概要

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

(千葉県)

日時：平成28年11月18日～20日

場所：千葉市中央コミュニティセンター

参加人数：7名

(滋賀県)

日時：平成29年2月24日～26日

場所：滋賀県庁内 会議室

参加人数：29名

### (2) アンケート回答者属性について

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

（13.9%）と多くなっていた。

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

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

役職についてみると、「役職は特にない」が63.8%と最も多かった。

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

性別についてみると、「男性」が44.4%、「女性」が52.8%であった。

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

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

### (3) 基礎研修の内容と理解について

#### A.障害者福祉施策及び児童福祉施策の歴史的変遷（講義）

内容評価をみると、「高度」が13.9%、「適切」が83.3%であった。

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

#### B.サービス管理責任者等の役割と業務（講義）

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

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

#### C.サービス提供の基本的な考え方（講義）

内容評価についてみると、「高度」が8.3%、「適切」が86.1%であった。

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

#### D.サービス提供のプロセス（講義）

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

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

#### **E.サービス等利用計画等と個別支援計画の関係（講義）**

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

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

#### **F.サービス提供事業所の利用者主体のアセスメント（講義）**

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

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

#### **G.個別支援計画の作成のポイントと作成手順（講義）**

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

理解評価についてみると、「良く理解できた」が44.4%、「まあ理解できた」が47.2%と9割以上の人理解できたと回答しているが、「あまり理解できなかった」も5.6%いる。理解評価の理由についてみると、「内容が丁寧に説明

されたから」が61.1%と最も多く、次いで「内容が適切だから」(55.6%)が多くなっている。

#### **H.個別支援計画の作成（演習）**

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

理解評価についてみると、「良く理解できた」が58.3%、「まあ理解できた」が27.8%と合わせて8割以上の人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。

#### **I.個別支援計画の実施状況の把握（モニタリング）（演習）**

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

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

#### **（4）基礎研修の時間について**

##### **A.障害者福祉施策及び児童福祉施策の歴史的変遷（講義）60分**

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

##### **B.サービス管理責任者等の役割と業務（講義）**

## 60分

研修時間の評価についてみると、「長い」が2.8%、「適切」が77.8%、「短い」が16.7%となっていた。適正だと思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。研修時間の評価の理由についてみると、「内容が豊富だから」が50.0%と最も多く、次いで「講師の運営がうまいから」（22.2%）が多くなっていた。

## C.サービス提供の基本的な考え方（講義）60分

研修時間の評価についてみると、「適切」が77.8%、「短い」が19.4%であった。適正だと思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。

## 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。

## 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。

## 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」が最も多く、実施研修より30分ほど長い時間が多くなっていたが、実施研修より短い「60分」も2件回答があった。研修時間の評価の理由についてみると、「内容が豊富だから」が47.2%と最も多く、次いで「講師の運営がうまいから」（22.2%）が多くなっていた。

## G.個別支援計画作成のポイントと作成手順（講義）90分

研修時間の評価についてみると、「長い」が8.3%、「適切」が86.1%、「短い」が5.6%であった。適正だと思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。

## 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。

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

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

#### （4）基礎研修の期間について

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

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

#### （5）基礎研修の目標達成について

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

#### （6）基礎研修に更に必要だと思う研修項目について

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

った。

「障害者（家族）の心理・虐待防止」

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

「医療」

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

「児童に関する研修」

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

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

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

「多職種連携」

チーム支援を行っていないため、連携について研修があってもいいと思います。

「分野別の演習」

分野によって違ってくると考えるため

「法的根拠」

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

#### （7）基礎研修の受講要件について

基礎研修の受講要件を実務経験3年以上に設定することについてをみると、「妥当である」

と「まあ妥当である」（ともに33.3%）を合わせると6割以上が妥当であると回答していた。しかしながら、「短すぎる」という回答も22.2%を占めていた。

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

妥当と思う年数の理由

<6.5年>

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

<5年>

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

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

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

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

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

<3年>

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

・期間が短すぎるととりあえずで取得される方が多くなると思うが、長すぎると次のサビ

管の育成などが滞ってしまうと思うので、3年程度がいいのではないかと思う。

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

<2.5年>

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

<1年>

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

<その他>

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

・仕事の量や指導者の協力など課題はあると思いますが、目標を持って日々実践とフォローで力はつくのではないかと思います。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が、やる方がいいかと思いました。

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

・実務経験があっても、実際に作成にあまり携わっていない者にはイチからとなり、他の方との差を感じた。支援計画等の作成から現場での対応、担うべき責任感を考えると、3



年は短くも思うが、料率してやってこられた方には妥当な期間なのかもしれません。

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

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

- ・3年以上の中に条件（条件は今後探っていく必要あり）が必要だと思います。

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

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

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

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

## C-2-2. 「サービス管理責任者等実践研修」のモデル研修の実施

### (1) 実施概要

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

（千葉県）

日時：平成28年12月2日～4日

場所：千葉市中央コミュニティセンター

参加人数：10名

（滋賀県）

日時：平成29年3月3日～5日

場所：滋賀県庁内 会議室

参加人数：15名

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

### (2) 千葉県における「サービス管理責任者等実践研修」のモデル研修について

#### (2)-1 アンケート回答者属性について

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

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

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

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

性別についてみると、男性が60.0%、女性が40.0%であった。

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

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

#### (2)-2 実践研修の内容と理解について

##### A. モニタリングの方法（講義・演習）

内容評価をみると、「高度」が10.0%、「適切」が80.0%であった。

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

## B. 個別支援会議の運営方法（講義・演習）

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

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

## C. 個別支援会議におけるサービス管理責任者等の役割（演習）

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

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

## D. サービス提供職員への助言・指導について（講義）

内容評価をみると、「適切」が90.0%、「不足」が10.0%であった。

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

## E. OJTとしての事例検討会の進め方（演習）

内容評価をみると、「高度」が20.0%、「適切」が80.0%であった。

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

## F. サービス提供職員への助言・指導について（講義）

内容評価をみると、「高度」が10.0%、「適切」が90.0%であった。

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

## G.（自立支援）協議会との連携（講義）

内容評価をみると、「高度」が10.0%、「適切」が90.0%であった。

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

## H. サービス担当者会議等における多職種連携や地域連携の実践的事例（報告・発表やシンポジウム）

内容評価をみると、「高度」が20.0%、「適切」が80.0%であった。

理解評価をみると、「良く理解できた」が

50.0%、「まあ理解できた」が50.0%とすべての人が理解できたと回答していた。理解評価の理由としては、「内容が丁寧に説明されたから」が90.0%と最も多く、次いで「内容が適切だったから」(40.0%)が多くなっていた。

#### **I. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）**

内容評価をみると、「高度」が30.0%、「適切」が60.0%であった。

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

#### **(2) - 3 実践研修の時間について**

##### **A. モニタリングの方法（講義・演習）140分**

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

##### **B. 個別支援会議の運営方法（講義・演習）290分**

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

##### **C. 個別支援会議におけるサービス管理責任者等の役割（演習）30分**

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

##### **D. サービス提供職員への助言・指導について（講義）60分**

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

##### **E. OJTとしての事例検討会の進め方（演習）80分**

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

##### **F. サービス担当者会議等における多職種連携や地域連携に関するまとめ（演習）60分**

研修時間の評価についてみると、「長い」が30.0%「適切」が50.0%であった。適正だと思う時間についてみると、「60分」、「120分」「150分」「180分」(共に1件)の回答があった。研修時間の評価の理由についてみると、「内容が豊富だから」が40.0%と最も多く、次いで「講師の運営がうまいから」(30.0%)、「受講者の理解に差があるから」、「理解に時

間がかかるから」、(共に20.0%)が多くなっていた。

#### G. (自立支援) 協議会との連携 (講義) 60分

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

#### H. サービス担当者会議等における多職種連携や地域連携の実践的事例 (報告・発表やシンポジウム) 120分

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

#### I. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向 (講義) 60分

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

##### (2) - 4 実践研修の期間について

今回の実践研修の期間の長さについてどう思うか聞いたところ、「妥当である」が30.0%、「まあ妥当である」が70.0%であった。実践研修の妥当と思う期間についてみると、

「2日」と「3日」(共に3件)との回答があった。

実践研修の妥当と思う期間の理由

〈3日間〉

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

(個別支援協議会の運営の演習に要素を入れる等)

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

・1日目が長かったので、3日目も1日の方がいいのではないかと思った。

〈2日間〉

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

・3日間と聞くだけで参加をためらってしまうと感じる。

・3日間にするなら初日の時間を減らして、3日目を増やした方がいいと感じた。

・3日間事業所を空けるのが難しい。代休も取りづらい。

〈その他〉

・今回の内容の研修であれば日数として、まあ妥当だと思う

・平日の研修参加が難しいので、土日開催にしていただけると嬉しいです。

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

##### (2) - 5 実践研修の目標達成について

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

## (2)-6 実践研修に更に必要だと思う研修項目

「家族対応の演習」

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

「分野別」

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

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

技術面だけではなく、内面的な部分も重要だと思う。こういうサビ管、管理者を目指せばいいという目標になると思う。管理者となり、職員をまとめたり、指導したり、管理者とは孤独であると思うが、内面的な話を聞くことで日々の業務の心の支えになると思う。上司が教えていくより、研修の先生に言われる方が受け入れやすいと思う。

「相談員との連携」

計画相談と個別支援計画の連動を図るため

「ストレングスモデルの支援法のOJT」

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

「事例の検討」

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

〈その他〉

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

## (2)-7 実践研修の受講要件

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

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

実践研修の受講要件の妥当だと思う年数の理由

〈5年〉

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

〈1年〉

サビ管に色々なことを指導する職員(上司)がいない現場(事業所)もあるので、早めに

今回のような研修を行うことで、そういう事業所での支援の質を上げることができると思った。基礎研修で教わったことをためし、様々な問題に気付くのは2年もかからないと思います。

〈その他〉

経験や能力により差は出るかもしれないが2年以上で妥当であると思う。

3年では長すぎる気がするから。

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

### （3）滋賀県における「サービス管理責任者等実践研修」のモデル研修について

#### （3）-1 アンケート回答者属性について

滋賀県の実践研修参加者の所属している法人の種類についてみると、「社協以外の社会福祉法人」が80.0%と8割を占め、次いで「地方自治体（市区町村、広域連合を含む）」（13.3%）、「NPO（特定非営利活動法人）」（6.7%）であった。

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

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

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

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

性別についてみると、男性が86.7%、女性が13.3%であった。

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

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

#### （3）-2 実践研修の内容と理解について

##### A. モニタリングの方法（講義・演習）

内容評価をみると、「高度」が13.3%、「適切」が80.0%であった。

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

##### B. 個別支援会議の運営方法（講義・演習）

内容評価をみると、「高度」が6.7%、「適切」が86.7%であった。

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

##### C. サービス提供職員への助言・指導について（講義・演習）

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

理解評価をみると、「良く理解できた」が73.3%、「まあ理解できた」が20.0%と回答者のほぼすべての人が理解できたと回答していた。理解評価の理由としては、「内容が適切だったから」が46.7%と最も多く、次いで「内容が丁寧に説明されたから」（26.7%）、「既に学んでいたから」（13.3%）が多くなっていた。

#### **D. OJTとしての事例検討会の進め方（演習）**

内容評価をみると、「高度」が20.0%、「適切」が80.0%であった。

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

#### **E. サービス担当者会議等におけるサービス管理責任者等の役割（講義）**

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

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

#### **F. 自立支援協議会との連携（講義）**

内容評価をみると、「高度」が6.7%、「適切」が86.7%であった。

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

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

内容評価をみると、「適切」が93.3%であった。

理解評価をみると、「良く理解できた」が53.3%、「まあ理解できた」が33.3%と回答者のほぼすべての人が理解できたと回答してい

た。理解評価の理由としては、「内容が適切だったから」が46.7%と最も多く、次いで「内容が丁寧に説明されたから」(33.3%)、「既に学んでいたから」(13.3%)が多くなっていた。

#### **H. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）**

内容評価をみると、「適切」が53.3%であった。

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

### **(3) -3 実践研修の時間について**

#### **A. モニタリングの方法（講義・演習）120分**

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

#### **B. 個別支援会議の運営方法（講義・演習）220分**

研修時間の評価についてみると、「適切」が86.7%、「短い」が6.7%であった。適正だと思う時間についてみると、「120分」（2件）が最も多く、他に「150分」（1件）の回答があった。研修時間の評価の理由についてみると、「講師の運営がうまいから」が53.3%と最も多く、次いで「内容が豊富だから」(40.0%)、「受講者の理解に差があるから」(13.3%)が多くなっていた。

#### **C. サービス提供職員への助言・指導につい**

#### て（講義・演習）90分

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

#### D. OJTとしての事例検討会の進め方（演習）120分

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

#### E. サービス担当者会議等におけるサービス管理責任者の役割（講義）50分

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

#### F. 自立支援協議会との連携（講義）50分

研修時間の評価についてみると、「長い」が6.7%、「適切」が80.0%、「短い」が13.3%であった。適正だと思う時間についてみると、「50分」（3件）が最も多く、他に「60分」（1件）との回答があった。研修時間の評価の理由についてみると、「内容が豊富だから」が33.3%と最も多く、次いで「受講者の理解に差があるから」（20.0%）が多くなっていた。

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

#### 返りとグループ討議（演習）100分

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

#### H. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）60分

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

#### （3）-4 実践研修の期間について

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

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

#### 実践研修の妥当と思う期間の理由

〈4日間〉

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



分の柱づくり」にあと1日日を増やしてもいいかと思えます。

〈3.5日間〉

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

〈3日間〉

・最初の2日は少し長い（集中力を考える）。均等に3日で良いと思う。地域移行支援（定着支援）について、もう少し詳しく状況（滋賀の現状）・見通しを教えてください。  
・かなりハードで、つめこまれているスケジュールですが、サビ管業務の振り返り、実務者の研修としては妥当な内容だと思いますし、必要な内容であると思います。講義での座学の時間が少なく、演習の時間が随所にあるので、メリハリがあり、考える時間が多いのも本研修のよかった点だと思います。

・大切な内容ばかりなので、もう少し時間を取った方がいいと考えます。

・ひとつひとつの内容がとても重要であるため、しっかりと確認をしながら進めていく。また、受講者のものにしようと思うと、中身のボリューム的には丸3日間が必要なとは思いますが。

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

〈2日間〉

・人手不足の現場を空けられる余裕や、集中度合いの問題

〈その他〉

・視点の学びと実際のサビ管としての業務もつながっており、十分な内容だったと思う。必要な講義がどれだけ盛り込まれていたか分からないので、期間については明確に答えられない。ただ、現場から送り出す立場として考えると、3日以上になると送り出しにくくなる。

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

と感じました。

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

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

### （3）-5 実践研修の目標達成について

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

### （3）-6 実践研修に更に必要だと思う研修項目

「内容の画一化（研修が実施されるエリアによって質の差がないように）」

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

「他職種の職務理解」

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

「虐待防止についての演習」

自分の価値観で仕事をしてしまいがちな支援者にとっては必要な項目と考えます。

「地域福祉・人材育成・分野別」

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

「アンガーマネジメント研修」

対人支援の中で感情をコントロールして接する事が非常に大切だと考えるから

「児童の発達の理解・児童の保護者支援に関するもの」

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

「その他」

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

### (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。

妥当と思う年数の理由

〈5年〉

- ・2年では利用者の事、サービス管理・連携などが不十分かなと思います。

〈4年〉

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

〈3.5年〉

- ・経験年数の中身も確認が必要か（2年であっても）

〈3年〉

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

〈2.5年〉

- ・基礎研修後、受講生の職歴や業務内容によるが、2～3年がよいのではないかと。2～3年のうちに、一定の業務は経験はできる。経験したものをベースに実務をうけることで、ベースアップは可能だろう。2～3年のうちにどれだけ経験を積めるかが大切だと思う。

〈2年〉

- ・期間として長すぎるとサビ管取得者が追いつかないのは出てくると思う。特に大事なところは2年なのではなく、どのように2年を過ごしたのか。2年間を事業所で積み上げるの

か。事業所内でOJTができないところ（弱いところ）の積み上げ方の担保ができるのかの視点とシステムが大切だと思っています。

〈その他〉

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### (1) 調査結果概要

##### 1) 相談支援事業者

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

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

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

#### 2) 事業所の開設年と事業所の場所

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

事業所の設置場所について、市町村の庁舎内、地域の公共施設などに設置されている事業所は7(6.7%)箇所でしかない。法人の所有施設内が最も多く50(47.6%)箇所であり、次いで賃貸事務所が45(42.9%)箇所となっている。サービス利用希望者が訪れやすい場所に法人の施設があれば、気軽に相談できると思われる。しかし、施設が街中にあるとは考えにくいので、職員がアウトリーチすることで対応しているのではないかと推測される。

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

### 3) 回答者の年代と性別と経験年数

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

性別ではほぼ同数であり、ともに 50% 弱であった。

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

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

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

### 4) 回答者の取得資格、受講研修、職責等

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

初任者研修の受講者が 88(83.8%) 人、現任研修の受講者が 63(60.0%) 人である。職責では管理者が 59(56.2%) と半数を越えている。59 名のうち相談支援専門員を兼ねている人は 36(61.0%) 名であり、管理職の半数以上が相談支援専門員としての職務と管理職の職務を行っている。

## 2. サービス管理責任者等との連携

サービス等利用計画と個別支援計画の整

合性を確認しているかどうかを問うたところ、「すべて確認している」、「ある程度確認している」を合わせると 75(71.4%) 事業所が確認していると回答している。30% 弱の事業所では確認していないことがわかる。

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

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

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

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

サービス管理責任者等との連携をとるための工夫をしているかどうかをきいたところ、「実施している」、「ある程度実施している」が 61(58.1%) 事業所であった。連携の工夫を相談支援事業所が模索していることがわかる。具体的な内容の詳細については分担研究 3 において示すが、これらの内容を精査すると特別な工夫ではなく、相談支援の通常業務としてしなければならない内容であると思われる。会議への相互の参加、電話での連絡、顔の見

える関係等、相談支援専門員としてしなければならない内容であると思われたい。

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

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

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

##### 1. 研究参加者の属性

12名より研究参加に同意を得た。現在従事しているサービス種別は、グループホームが 3名、就労移行支援が 3名、就労継続支援 A型が 2名、就労継続支援 B型が 2名、生活訓練が 3名であった。なお、1名は生活訓練と就労移行支援の多機能型事業所であった。保有する国家資格は精神保健福祉士が 7名、社会福祉士が 3名、作業療法士が 1名、介護福祉士が 1名、資格なしが 1名であった。福祉サービスの従事期間は 4年から 32年、サービス管理責任者従事期間は 1年から 6年であった。また、現在管理者と兼任している者は 9名であった。

##### 2. サービス管理責任者としての業務

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

##### 3. これまでの知識・スキルの獲得状況

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

##### 4. 今後必要な知識・スキル

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

##### 5. 研修に関する意見

今後の研修に関しては、現行の研修体系にはないフォローアップ研修の設定や、サービス管理責任者同士の交流の機会を設けるといった研修全般にかかわる意見のほか、管理職的役割としてのサービス管理責任者の位置づ

けを明確に伝えてほしいといった要望もあった。また、基本的な知識のレクチャーを求める意見もあった。

## 6. 今後のキャリアについて

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

### (平成 29 年度)

#### **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**

##### **(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

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つ」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つ」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日間は16.7%、2日間は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。

- |                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"><li>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</li><li>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</li><li>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</li></ol> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### ・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、更新しやすくできたらいいのでは。

##### 【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、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、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。
- ・チーム支援は大切に、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。

- ・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（行政のなかにはいると、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）

## 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

## 3) SV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) 千葉県の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ろう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嬉しいことなのに、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ょとなったら、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。

・現にファン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んだけど、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んで、その人なりのやり方ですつとやられてたかなっていうことで、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ほ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、自分が普段どういうふうに住んで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の振り分け方もすぐ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った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ました。

・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げら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。

・アドバイスよりまず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か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、聞く側のちよ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か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。

・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、話がそれし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。

・相手の話に耳を傾けること、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、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つ



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、傾聴することですか、傾聴したうえでサビ管としての事業所なりの役割ですか、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。相談があつてどうするかっていうのは、日々やったりするので、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、逐語録を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いうのが個人的にあつて、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。

・SV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イト」「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・運營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

### (平成 27 年度)

#### (1) H24 調査結果から導き出された課題と課題解決の方向性

サービス管理責任者については、事業所内での個別支援計画作成をはじめとした利用者支援のマネジメント、また、サービス提供職員への指導・助言などが業務となっており、事業所における支援の要であるにもかかわらず、その質の担保は図られていない現状がある。これを打開するための一つの方策として、研修体系の面から質の担保を行っていく方法が有効であると考えられる。特に、更新研修および現任研修に対するニーズが高いにも関わらず、現状では更新研修・現任研修が設定されていない。また、研修内容(特に分野別研修)において、身体障害者のグループホーム分野であっても「地域生活(知的・精神)」の研修を受講することとなっているなど、実態に即していないため現場における有効性が低くなっている。

サービス管理責任者の質の担保を図るため

に、更新研修および実務者研修の実施が提案されている。これらについては、都道府県やサービス管理責任者からもニーズが高く、実施に向けた具体的提案が必要になると考えられる。

研修実施主体である都道府県の負担軽減を図るために、現在、5分野に分かれている研修の統合について、具体的な提案が必要になると考えられる。さらに、統合された分野別研修を実態に合わせて事業別や障害特性別等の研修、さらなるレベルアップを目指す等の個々のニーズに応じた研修等のプログラムについても提案が必要となるであろう。

サービス管理責任者養成研修体系の方向性としては、研修体系を一度の養成研修のみでなく、サービス管理責任者取得後も更新研修によるフォローアップ機会と、さらに自らの専門分野やマネジメント分野のスキルアップのための研修機会を提供することが必要であり、そのための研修体系の構築及びプログラム、テキストの作成が必要となる。また、分野別研修については、現状において研修内容が現場のニーズと必ずしも合致していないと考えられるため統合し、サービス管理責任者養成研修においては、サービス管理責任者のミッション、機能、役割と、そのために必要な基本的な知識・スキルの修得に重点を置く基礎的な研修と、サービス提供職員に対して指導・助言が行え、支援会議の運営や地域との連携ができる人材として育成する実践的な研修を実施する必要があると考えられる。

#### (2) 現状の研修体制からの変更点について

現状の研修体制からの変更点(4点)について考察する。

①「サービス管理責任者等基礎研修」と「サービス管理責任者等実践研修」に分けることについて、サービス管理責任者等では必要と回答した者が9割を超える一方、都道府県では7割であった。

これは、実際に実務に携わるサービス管理責任者等からは、研修を複数段階とすること

でキャリア形成につながることへの期待が寄せられていると考えられる。

都道府県担当者からは、運営において名簿の管理等が煩雑になる、研修機会の確保が困難等の研修運営上の懸念があり、やや低い結果となったものと考えられる。

また、基礎研修終了後の2年間で、事業所内 OJT にて個別支援計画作成が確実に進むか疑わしいとの意見もあり、事業所の研修体制や現任のサービス管理責任者等のスーパーバイズ機能が問われている。

個別支援計画作成スキルは、実践の中で培われていく面が大きいため、まず、基礎を学び、事業所内で各ケースを通して学んでいく必要がある。

②現行の分野別研修は現行のサービス管理責任者等研修から分離して実施することについては、都道府県では5割以上、サービス管理責任者等では7割以上が必要と答えており、いずれも1回目調査よりも増加している。

基礎研修において、個別支援計画作成における基本的な知識を習得した上で、その後の2年間の実務の中でサービス管理責任者等のスーパーバイズを受けながら実践経験を積むことについて、実際の流れに沿った在り方となっているとの意見もあり、事業所内での OJT がしっかりできているところは賛同していると思われるが、任意にするとスキルに差が生じる、任意でなく必須とすべきとの意見もあり、事業所内での研修の取組みが消極的なところは不安があるようである。

分野別研修については、さまざまなテーマがあり、一律に必須として都道府県主催で研修を組むより、事業者団体等が率先して研修を行うことが求められる。

また、基礎研修後の2年間の実務の中で個別支援計画作成を実際に行うことから、実践研修において自らが作成した個別支援計画を持ちより演習を行うことで、実質的な分野別の演習となることも考えられることから、実践研修における演習科目の在り方について次年度のモデル研修において検証したい。

③更新研修の新設については、都道府県、サービス管理責任者等とも9割以上が必要と答えており、最も賛同が得られた。

相談支援専門員がすでに更新研修を義務付けられていることも、受け入れが良かったことの要因であると考えられる。キャリア形成の上においても、利用者に対するより良い支援のためにも、定期的な更新研修は必須であると考えられる。

④受講者個々の必要性に応じて選択・受講できる「事業分野別、障害分野別等実践研修の新設」については、都道府県では8割近く、サービス管理責任者等では8割以上が必要と答えており、いずれも1回目調査よりも増加している。

知識のアップデートが必要、ネットワークの開拓につながる、質の確保につながる、ポイント制にして報酬加算も考慮等の積極的意見も多かったが、全員受講できる体制整備が課題、予算が伴わなければ地方負担のみ増えて財政圧迫につながる等の消極意見もみられた。

任意研修を想定しているが、相談支援専門員の専門研修と同様であり、任意であることへの反発は少なかった。

様々な分野があり、サービス管理責任者等のニーズをくみ取った上で小規模であっても地道に実施していくことが求められる。権利擁護等の研修内容であれば相談支援専門員の研修と合同で実施することも考えられる。

サービス管理責任者等の組織は全国規模のものではなく、任意研修については各県の相談支援専門員協会が積極的に関与して実施していく取り組みが期待される。

### (3) サービス管理責任者等基礎研修について

「サービス管理責任者等基礎研修」の目的が十分かについてみると、都道府県、サービス管理責任者等とも「十分だと思う」「概ね十分」と回答した者が9割程度であり、概ね賛

同が得られた。

「サービス管理責任者等基礎研修」の受講要件（3年間の実務経験）の評価をみると、都道府県、サービス管理責任者等とも「妥当だと思う」割合が6割以上を占めた。この「3年」が妥当かどうかは、個人の適性にもよるため、一概に言えないとの意見もあるが、研修受講要件の考え方としては実務経験を基準にする以外に現実的な方法はないものと考えられる。

#### （4）サービス管理責任者等実践研修について

「サービス管理責任者等実践研修」の目的が十分かについてみると、都道府県は「十分だと思う」「概ね十分」を合わせると8割以上、サービス管理責任者等は9割以上が十分と答えており、概ね賛同が得られた。

「サービス管理責任者等実践研修」の受講要件（基礎研修終了後2年）の評価をみると、都道府県は約6割、サービス管理責任者等は8割近くが「妥当だと思う」と回答。また、都道府県においては「長すぎると思う」と答えた割合が1割を占める。

実際に、サービス管理責任者等として個別支援計画を作成できる資格を有することとなるのに、実務経験5年が必要となることとなるが、これは現行と同様であり、一定の納得感があるものと思われる。

#### （5）サービス管理責任者等更新研修について

「サービス管理責任者等更新研修」の目的が十分かについてみると、都道府県、サービス管理責任者等とも、「十分だと思う」「概ね十分」と合わせるといずれも9割以上が十分と答えており、概ね賛同が得られた。

「サービス管理責任者等更新研修」の更新期間（5年）の評価をみると、都道府県は「妥当だと思う」が9割、サービス管理責任者等も8割以上が「妥当だと思う」と答えており、5年毎の更新研修についても、先行している相談支援専門員とも合致しており納得感があ

る者と思われる。

#### （6）事業分野別、障害分野別等実践研修について

「事業分野別、障害分野別等実践研修」については、前述しているように、任意研修として実施することには概ね賛同が得られたものの、どのような組織が実行していくかの実際の運営面で課題が残る。各地域で都道府県と協力して研修実施が行える組織の育成について検討していく必要がある。

#### （7）研修プログラム案について（詳細は分担研究3）

基礎研修と実践研修に分けて実施することに関して、都道府県担当者の27.5%、サービス管理責任者等の54.6%が「とても必要だと思う」と回答していた。都道府県担当者の割合はサビ管の半分である。「全く必要だと思わない」という回答では、サビ管が0.6%であるのに対して、都道府県担当者は12.5%という結果であった。明らかに、都道府県担当者はサビ管研修を基礎研修と実践研修に分けることに消極的であることが判明した。

その理由を自由記述からまとめると、サビ管という職種の現状とサービス提供事業所の状況を考慮すれば、研修を分けることは困難であるという現実的な意見と研修実施上の課題が挙げられている。

ある一定の資格を取得していれば、現状は5年で研修を受けることができ、サービス管理責任者等の資格を取得することができる。事業所としては5年経過した時点で在籍している職員に研修を受講させたいという事情があり、3年目で基礎研修を受けさせても、その後2年間事業所に在籍しているのかわからないという現状を都道府県担当者は危惧している。この点も重要な指摘であると考えられる。

しかし、サービス管理責任者等のレベルアップが必要とされる現状をサビ管自身も理解しており、54.6%がとても必要としているのであることを考えれば、基礎研修と実践研修に

分けて実施することは妥当だと考えられる。

分野別研修の別途実施については、サービス管理責任者等は「必要だと思う・まあ必要だと思う」が75%程度であった。この点に関しては、都道府県担当者は「あまり必要だと思わない・まったく必要だと思わない」が60%程度であった。

自由記述からその理由を探ると、「ほぼ全てが分野別研修も必須とすべきである」との意見である。都道府県担当者も分野別研修はレベルアップの研修ではなく、サービス管理責任者研修に必須のものであると理解していることがわかる。この指摘も十分に考慮する必要がある。

しかし、今回の結論としては、分野別研修を別途実施するという方向でモデル研修を実施したい。モデル研修の結果、再考もあり得ることとする。

基礎研修のプログラムについて、サービス管理責任者等が危惧する内容は、実務経験3年で基礎研修を受けることへの危惧である。有資格者が5年、無資格者は10年の実務が要求されていた従来の研修と比較し、受講者が大幅に増えることを意識し、受講者の知識に関してある一定のレベルが要求されていない状況に危惧を感じている。

また、一人の都道府県担当者は実務経験3年で基礎研修を受ける意義を見いだせないとしている。他の一人は、都道府県が実施する研修と事業所がしなければならない研修を明確にし、初歩的な内容は事業所が責任を負うべきである。都道府県が提供する研修はサービス種別ごとに特色のあるサービスに対する支援技術や対象者の理解等を専門的・個別的に深める内容に主眼をおいた研修であるべきだとしている。

しかし、サービス管理責任者等が所属する事業所は規模の小さな事業所も多く、事業所内で研修が実施出来ないことも考慮し、初歩的な内容から「何とか個別支援計画が作成できる」レベルまでを考慮した内容とすること

が望ましい。研修プログラムの内容は今回提示した通りとすることが妥当だと考えられる。

しかし、課題は各研修時間の割り振りとは各研修の内容については、考慮する必要がある。「個別計画作成のポイントと作成手順」等では、「アセスメント」が十分理解でき、実際に行えるような配慮が必要である。

また、相談支援専門員と共通で行っているプログラムに関しては、現行通りである。しかし、相談支援専門員と一緒に受講する場合は、サービス管理責任者等と相談支援専門員双方に配慮した内容で実施することが望まれる。

実践研修のプログラムについて、今回の案では基礎研修から2年後の実践研修である。この2年間で個別支援計画を作成するであろうことを念頭に実践研修の内容を構成した。

しかし、基礎研修受講後、実践研修受講者がこちらの意図した経験を積むことができるのかどうかは不明である。この間に事業別、障害分野別実践研修を受講できる体系にはなっているが、必須ではなく選択受講である点が危惧される。この間に分野別実践研修を受講しなければならなくなる仕掛けが必要になると思われる。

プログラムに関して、サービス管理責任者等は「自立支援協議会との連携」で「とても必要だと思う」のポイントが低かった。実際の業務と自立支援協議会への参加・連携までも視野に入れた実践がイメージできないかもしれない。

この研修内容についても、十分に協議し、より実践的な内容にしなければならない。結論として、今回提示したプログラムを実施することが妥当だと考えられる。

更新研修のプログラムについては、サビ管として、現行のプログラムだけではなく、「スーパービジョン」の内容を含むべきであると意見が多く出された。更新研修の内容として実施するのか、実践研修の内容に含むべき内容なのかを検討する必要がある。

更新研修を受けるサビ管は事業所内でも管理的な立場になり、職員教育等を実施しなければならない立場に立つことを想定すれば、自己のサビ管の能力をレベルアップするだけでなく、職員教育、職員管理といった内容も必要になるのではないのかと考えられる。

この点もモデル研修を実施した後の課題としたい。

#### **(8) 分野別研修プログラム検討のための基礎的調査について**

各レベルでの到達目標についての意見からは、初級で基礎的な実践を、中級でモニタリングや人材育成などのサービス管理責任者としての中核的な役割を、上級ではさらに事業所の管理業務やソーシャルアクションなどにより広範な業務を行えるスキルを身につけるという方向性が見いだされ、各レベルの受講にあたっての経験年数については個々の回答でばらつきはあったものの、年数の回答理由についてはこの到達目標に概ね沿ったものになっていた。したがって、受講要件とする経験年数について議論の余地はあるものの、今後の研修プログラムの作成にあたっては、今回まとめられた到達目標を一定の目安と考えることができる。

受講要件については、今回の調査では経験年数を一定の目安として想定していたが、各レベルを受講する上での経験年数についての回答にはばらつきがみられた。これについては、年数設定の理由についての回答より、一定のレベルに達するまでの経験年数についての認識の回答者間でのばらつきのほか、人材不足や事業所内での人材育成の事情により前倒しでの受講の必要性があることも背景にあると推察できる。また経験年数は熟練度の一定の目安とはなり得るが、実際の支援者のスキルは基礎教育や資格に依存する部分もある。前述のような人材育成の要請を鑑みて、実務経験年数については一律ではなく保有資格によってそれぞれ規定するなどの方法を検討することも有効かもしれない。

研修内容については、一般的な知識・スキ

ルについては各分野横断的に必要であるとされる項目が多かった一方、分野ごとに特別な必要のある知識・スキルについては複数の分野で必要とされる項目は少数であり、各分野における個別的な対応が必要であると考えられる。また、特別な学習の必要のある障害については、高次脳機能障害についての学習は成人を対象とした分野横断的に必要であるとされていた。発達障害についても、必要と回答のなかった分野はすでに事業対象としてこれらの障害を含んでいることが想定されることから、分野横断的な学習が必要と考えられる。これら分野横断的に求められる知識・スキルおよび障害についての学習は必修の基礎研修、実践研修、更新研修にカリキュラムとして組み込み、各分野で個別的に必要なものに焦点を絞ることにより、より効率的で実践に即した研修が期待できる。

一方で、研修体系そのものについて、現行の分野区分では障害特性ごとの理解が困難であるといった指摘や、資格要件そのものも見直すべきであるとの指摘もあった。特に、児童は障害、事業の別なく1分野として設定されている。しかしながら、対象となる障害、また提供するサービス形態は多岐にわたっており、質の向上、担保のためには児童においても分野の細分化を検討することが望ましいと考えられる。さらに、児童においては成人への支援とは異なる点もあることから、自由記載で指摘されているように資格要件、受講要件についても基礎的な研修の設定、児童分野における経験の必要性などを検討することも今後の課題と考えられる。

本調査は対象者が限られており、かつサービス管理責任者としての実務経験を有する者は回答者の半数強であった。ただし、いずれの回答者も実際のサービス提供の場に従事しており、かつサービス管理責任者養成における指導的な立場にあることから、福祉サービス従事者からサービス管理責任者に求められる役割が反映された結果であると考えられる。一方で、今回の結果と現在サービス管理責任者として従事している者の学習ニ

ーズには乖離がある可能性も想定できる。したがって今後さらに幅広く、現在サービス管理責任者として従事している者を対象とした調査を行い、研修内容の精錬を図る必要があると考えられる。

## (平成 28 年度)

### **D-1. 「サービス管理責任者等基礎研修」 モデル研修の考察**

#### **(1) 実施概要**

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

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

研究協力者募集には県担当課のご協力が不可欠であり、研修の位置づけも県の判断によるところとなり、両県で差が出てしまったが、両県とも最大限のご協力を行っていただき、この場を借りて改めて感謝の意を表したい。

#### **(2) アンケート回答者属性**

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

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

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

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

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

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

### (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の変遷（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、大きな問題はなかつ

たと思われる。

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

#### E.サービス等利用計画等と個別支援計画の関係（講義）

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

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

#### F.サービス提供事業所の利用者主体のアセスメント（講義）

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

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

#### G.個別支援計画の作成のポイントと作成手順（講義）

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

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

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



た者もいた。

個別支援計画の作成に関しては、精神科病院に長期入院していた精神障害者がグループホームに地域移行する事例を用いて説明した。

「サービス提供のプロセス(講義)」と同様に、受講者の分野以外の事例であった場合に、やや不満が残る結果となるのではないかと考えられる。

#### **H.個別支援計画の作成(演習)**

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

しかし、理解評価についてみると、「あまり理解できなかった」が5.6%いたものの、8割以上の人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の変遷(講義)60分**

研修時間の評価についてみると、8割以上が「適切」、「長い」が1割程度であり、大き

な問題はなかったと思われる。

#### **B.サービス管理責任者等の役割と業務(講義)60分**

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

#### **C.サービス提供の基本的な考え方(講義)60分**

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

#### **D.サービス提供のプロセス(講義)120分**

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

#### **E.サービス等利用計画等と個別支援計画の関係(講義)90分**

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

#### **F.サービス提供事業所の利用者主体のアセスメント(講義)90分**

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

## G.個別支援計画作成のポイントと作成手順 (講義) 90分

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

## H.個別支援計画の作成(演習) 270分

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

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

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

### (5) 基礎研修の期間について

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

### (6) 基礎研修の目標達成について

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

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

じる者も一定程度いた。

### (7) 基礎研修に更に必要だと思う研修項目

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

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

### (8) 基礎研修の受講要件

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

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

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

## D-2. 「サービス管理責任者等実践研修」 モデル研修の考察

### (1) 実施概要

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

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

## (2) 千葉県における「サービス管理責任者等実践研修」のモデル研修について

### (2)-1 アンケート回答者属性について

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

保有資格についてみると、「介護福祉士」と「社会福祉主事」共に40.0%、「ヘルパー2級」が30.0%であり、男性が60.0%、女性が40.0%であった。年齢についてみると「40歳代」が40.0%と最も多く、次いで「30歳代」「50歳代」が共に20.0%、介護・福祉の仕事に従事した年数をみると、「10年未満」が40.0%と最も多かった。

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

### (2)-2 実践研修の内容と理解について

#### A. モニタリングの方法（講義・演習）

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

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

#### B. 個別支援会議の運営方法（講義・演習）

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

#### C. 個別支援会議におけるサービス管理責任者等の役割（演習）

内容評価をみると、「高度」が2割、「適切」が7割、「不足」が1割であった。

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

#### D. サービス提供職員への助言・指導について（講義）

内容評価をみると、「適切」が9割、「不足」が1割であった。

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

#### E. OJTとしての事例検討会の進め方（演習）

内容評価をみると、「高度」が2割、「適切」が8割であった。

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

#### F. サービス提供職員への助言・指導について（講義）

内容評価をみると、「高度」が1割、「適切」が9割であった。

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

#### G. （自立支援）協議会との連携（講義）

内容評価をみると、「高度」が1割、「適切」が9割であった。

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

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

#### H. サービス担当者会議等における多職種連携や地域連携の実践的事例（報告・発表やシンポジウム）

内容評価をみると、「高度」が2割、「適切」が8割であった。

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

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

#### I. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）

内容評価をみると、「高度」が3割、「適切」が6割であった。

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

講義資料は、全部を詳細に説明する前提ではなく、ポイントを解説したうえで、後日参

照してもら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。また、サービス提供職への指導・助言の演習があると良いと感じました。

（個別支援協議会の運営の演習に要素を入れる等）

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

〈2日間〉

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

〈その他〉

- ・平日の研修参加が難しいので、土日開催にしていただけると嬉しいです。

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

### **（2）-5 実践研修の目標達成について**

実践研修の目標達成についてみると、「サー

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

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

## (2)-6 実践研修に更に必要だと思う研修項目

受講者からの主な意見として、以下に挙げる。

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

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

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

「ストレングスモデルの支援法のOJT」: パ

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

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

それぞれ参考になるご意見をいただいた。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。

### (3)-2 実践研修の内容と理解について

#### A. モニタリングの方法（講義・演習）

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

#### **B. 個別支援会議の運営方法（講義・演習）**

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

#### **C. サービス提供職員への助言・指導について（講義・演習）**

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

#### **D. OJTとしての事例検討会の進め方（演習）**

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

#### **E. サービス担当者会議等におけるサービス管理責任者等の役割（講義）**

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

#### **F. 自立支援協議会との連携（講義）**

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

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

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

かったと思われる。

#### **H. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）**

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

#### **（3）-3 実践研修の時間について**

#### **A. モニタリングの方法（講義・演習）120分**

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

#### **B. 個別支援会議の運営方法（講義・演習）220分**

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

#### **C. サービス提供職員への助言・指導について（講義・演習）90分**

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

#### **D. OJTとしての事例検討会の進め方（演習）120分**

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

#### **E. サービス担当者会議等におけるサービス管理責任者の役割（講義）50分**

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

## F. 自立支援協会との連携（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日を増やしてもよい。

〈3.5日間〉

・今回の内容で2.5日間は少し短く感じた。

〈3日間〉

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

・ボリューム的には丸3日間が必要。

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

〈2日間〉

・人手不足の現場を空けられる余裕や、集中度合いの問題

〈その他〉

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

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

内容の充実を考えると、当然長めの設定が望まれるが、現実的には3日間が妥当なラインであり、詰込み感はあるが十分な研修期間が確保できていると考える。

### （3）-5 実践研修の目標達成について

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

### （3）-6 実践研修に更に必要だと思う研修項目

受講者の意見として、以下の項目が挙げられた。

「他職種の職務理解」

直接必要でない職種やサービス内容であっ



た場合、知るきっかけ作りは必要と思う（基礎編であればとは思いますが）

「虐待防止についての演習」

自分の価値観で仕事をしてしまいがちな支援者にとっては必要な項目と考えます。

「地域福祉・人材育成・分野別」

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

「アンガーマネジメント研修」

対人支援の中で感情をコントロールして接する事が非常に大切だと考えるから

「児童の発達の理解・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。分野別が全くなってしまうのは不安。

「その他」

県内の自立支援協議会の運営状況を共有する機会。

分野ごとの専門性の担保（障害別）

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

「内容の画一化（研修が実施されるエリアによって質の差がないように）」

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

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

特に児童分野について、分野別研修を望む声が強かった。これは基礎研修、千葉県にお

けるモデル研修においても同様であった。児童分野の講義・演習を現テキストにさらに盛り込むか、児童分野のみ分野別研修の追加受講を要件とするか検討する必要がある。

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

### （3）-7 実践研修の受講要件

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

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

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

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

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

人材の確保を考えると妥当。

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

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

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

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

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

#### (1) 協働する場面の設定

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

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

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

サービス等利用計画作成時には、事業者（サービス管理責任者等）も参加することで、サービス等利用計画に事業者の意見が反映されることになる。同様に、支援会議には相談支援事業者（相談支援専門員）も参加することで、利用計画との整合性を確認することができる。また、モニタリングの際にも相談支援専門員とサービス管理責任者等が協働できる場面でもある。このような場面で、相互に意見を出し合える関係性の構築が求められている。サービス利用者（障害者）にとっては、サービス等利用計画は、本人のニーズを実現

する旗印となる。そのゴールに向かって具体的なサービスをどのように使うのか、どのように提供すればよいのかについて、相談支援専門員とサービス管理責任者等が協働しなければならないことは明白である。この協力関係を作るには、それぞれの専門性を尊重しつつも、話し合える場面を具体的に設定することが必要になる。

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

相談支援事業所がサービス管理責任者等と連携をとる工夫をしているかどうか聞いた結果、実施していると回答した事業所は61（58.1%）箇所であった。具体的な工夫の内容では、顔の見える関係を作ろうとしていることがわかる。普段の電話での会話や担当者会議、個別のケース会議等で関係を作ろうとしている。しかし、これらの内容は相談支援事業所として当然の内容であり、しなければならない業務であると感じられる。相談支援事業所の本来業務を理解していない事業者が多いのではないのかと危惧される。サービス等利用計画の作成が業務であると錯覚している事業者が多いのではないのかと思われる。利用者が適切なサービスを受けているかどうか管理するのも仕事のうちであり、モニタリングなどで実際に確認する作業が求められている。

#### (2) サービス管理責任者等研修の内容

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

を兼ねている人が多く、本来の業務が出来ていないなどの指摘がなされていた。

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

### (3) 相談支援専門員との連携

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

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

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

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

以上より、研修カリキュラムの設計にあたっては、従事期間だけではなく、基礎教育や保有資格、現時点での職位なども考慮したレベル設定を行うか、またはサービス管理責任者としての業務内容の指針を明示した上で、学習ニーズごとの標準的なカリキュラムを提示し、個々人がそのニーズに応じて受講できる柔軟なカリキュラムを準備することにより、現時点でのサービス管理責任者のニーズに応えつつ、全体的なレベルアップを図ることが可能になると考えられる。

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

ろう。

## (平成29年度)

### **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）について全体を考察すると、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練されることが望ましいと考えられる。

## **E. 結論**

### **(平成27年度)**

サービス管理責任者等の法的位置づけを法令から明らかにするとともに、養成研修の現状について、法令及びサービス管理責任者等指導者養成研修の研修資料（厚生労働省）等により、サービス管理責任者等の研修システムを把握した。

サービス管理責任者等の研修に関する過去の文献として、平成24年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業「障害福祉サービス事業におけるサービス管理責任者養成のあり方に関する調査」を対象とし、サービス管理責任者等養成における現状と課題を明らかにした。

以上の基礎的研究に基づき、ニーズ分析と設計の作業を行い、研修体系案と研修プログラム案の作成へつなげた。

また、アンケートから、現状の研修体制からの変更点（以下の4点）について概ね賛同が得られた。

- ①「サービス管理責任者等基礎研修」と「サービス管理責任者等実践研修」に分ける
- ②現行の分野別研修は現行のサービス管理責任者等研修から分離して実施する
- ③更新研修の新設
- ④受講者個々の必要性に応じて選択・受講できる「事業分野別、障害分野別等実践研修」の新設

次年度に予定しているモデル研修に向け、研修テキストの作成及び候補地の選定を行った上で、実際にモデル研修を実施しさらに検討していきたい。

各研修のプログラム内容については、各研修とも、概ね了解が得られたものと考えられ、モデル研修に向けさらに精査していくこととする。また、各研修日程については、基礎研修は3日間（相談支援との2日間の合同研修を除いて）、あるいはそれ以上を原則とすることが望ましいと考えられる。実践研修及び更新研修については、いずれも3日間（1日6時間相当）が妥当である。

今後、今回提示したプログラムをモデル研修で実施し、研修内容の精査、各研修の時間設定等を再度検討することが必要であると判断する。

さらに、分野別研修におけるキャリアレベルごとの到達目標については、初級では基本的な実践ができること、中級ではサービス管理責任者としての中核的な役割、上級ではより広範な事業所や地域全体へのアプローチを行う能力、が期待されており、これらが今後の研修内容の検討にあたり念頭におくべき目標であると考えられる。また、必要な知識・スキルおよび特別な学習のある障害についても各分野共通して必要なものと分野で個別的に必要なものに整理された。今後、必須研修と分野別研修の内容の選別にあたってはこれらの結果を参照されることが期待される。なお、現行の分野区分や資格要件についての問題点も指摘されており、これらについては研修体系の見直しにあたって検討すべき点であると考えられる。

### **(平成28年度)**

#### **E-1. サービス管理責任者等研修（基礎研修）テキストの作成**

基礎研修テキストの作成については、現行のサービス管理責任者等指導者養成研修を土台に枠組みを作成し、千葉県、滋賀県におけるモデル研修結果も踏まえつつ、講義だけでなく、演習においても相談支援専門員との連携及び他事業所のサービス管理責任者との連携も学べる内容とし、アセスメントの基本等

の要素は残しつつ、個別支援計画作成のために多職種連携が必須であることを強調した内容とした。テキスト本体は別冊に示す。

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

受講要件は、当初案の通り実務経験3年以上とする。

### **E-2. サービス管理責任者等研修（実践研修）テキストの作成**

実践研修テキストの作成については、千葉県、滋賀県におけるモデル研修結果も踏まえつつ、基礎研修修了を経て個別支援計画作成の実務をOJTで学んだ方々が、サービス管理責任者等の本来業務を実践するために、サービス提供プロセスにおける「管理」、具体的には「支援会議の運営」、「サービス提供職員への助言・指導」について講義および演習を実施する内容とした。また、演習等によるグループワーク等を実施する中で、各自が実際に作成した「個別支援計画」の内容等の質の向上を図るものとした。テキスト本体は別冊に示す。

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

受講要件は、当初案の通り基礎研修修了後実務経験2年以上とする。

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

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

今回の調査により、以下の結論が得られた。

- ① 相談支援専門員とサービス管理責任者等の連携が十分に取れていない。この点を相

談支援専門員研修、サービス管理責任者等研修でとり上げる必要がある。

- ② サービス管理責任者等の業務として、個別支援計画の作成とサービスの管理が考えられる。個別支援計画の作成には時間をかけているが、具体的なサービスの管理に対する研修内容が希薄であったと感じられる。

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

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

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

（平成29年度）

### **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。

## F. 研究発表

### 1. 論文発表

東洋大学ライフデザイン学部紀要2017年度に掲載（H28年度分担研究3）

### 2. 学会発表

なし

## G. 知的財産権の取得状況

### 1. 特許取得

なし

### 2. 実用新案登録

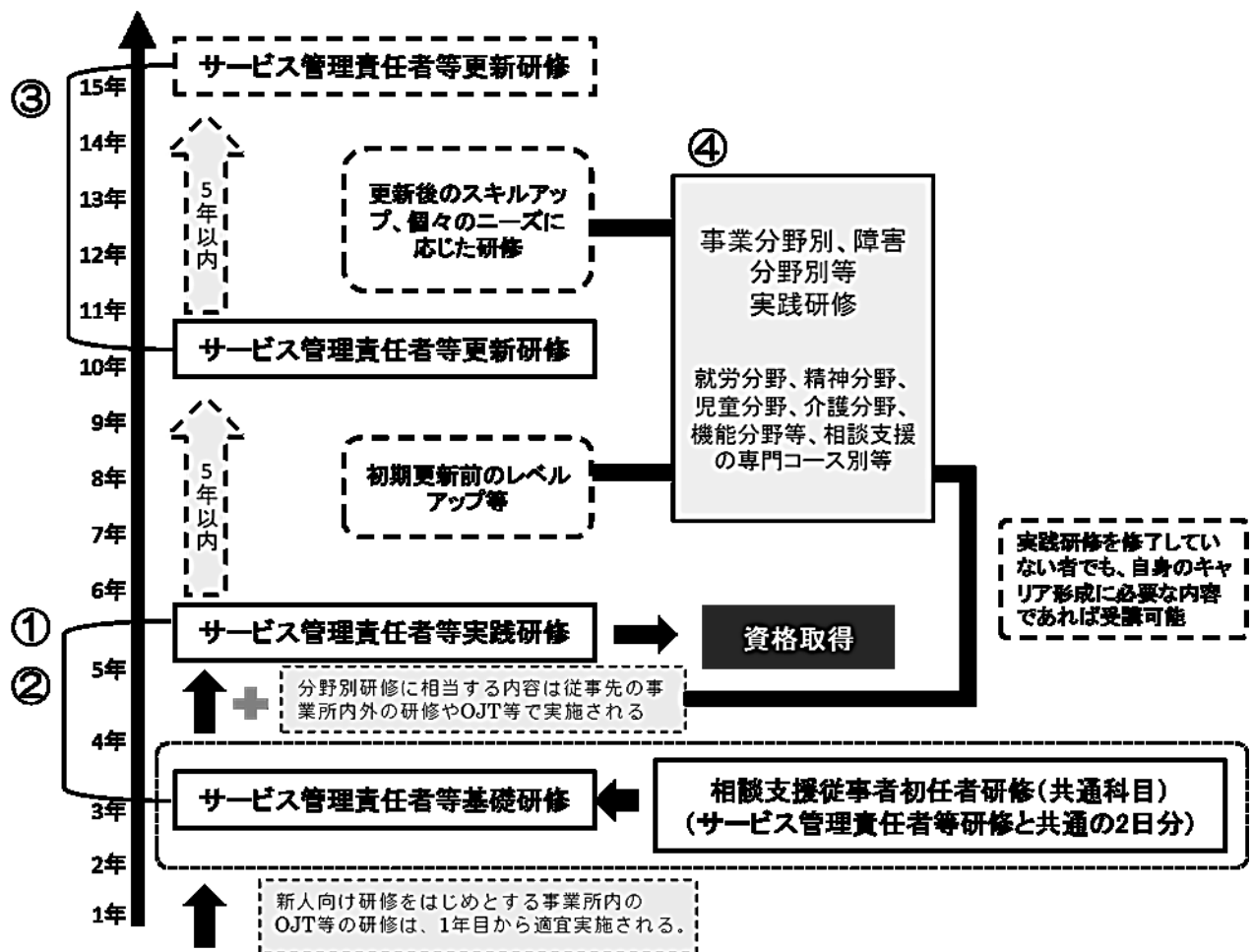
なし

### 3. その他

なし

<資料>

(資料1) 研修体系 (素案) の概要



※ 図中①～④は、表1の①～④と同内容を示している。

| 現状の研修体制からの変更点                                         |
|-------------------------------------------------------|
| ① 現行のサービス管理責任者等研修を基礎研修と実践研修に分けること【必須】                 |
| ② 現行の分野別研修は現行のサービス管理責任者等研修から分離して別途実施すること【任意】          |
| ③ 更新研修の新設（サービス管理責任者等取得後5年以内毎に受講）【必須】                  |
| ④ 事業分野別、障害分野別等実践研修を新設し、受講者個々の必要性に応じて選択・受講できる形態とする【任意】 |

(資料 2)

## サービス管理責任者等基礎研修プログラム案

- 目的：・障害福祉サービス等提供事業者等の職員として、障害福祉サービス等の提供に関する基本的な理念や倫理等の基礎を押さえる。  
 ・サービス等利用計画と個別支援計画の関係や、個々の利用者に応じた『個別支援計画』の意味・知識・技術等の原則論を押さえる。  
 ・『個別支援計画』作成・修正の能力を、演習等を通じて獲得するとともに、多職種連携が個別支援計画作成に必須であることを押さえる。  
 ・各分野ごとの視点についても講義で押さえておく。  
 ・修了時の到達レベルはアセスメントからモニタリングまでの一連のプロセスを理解したうえで、個別支援計画を作成・修正することができるレベルとする。  
 ・修了後の役割像としては、各事業所内においてサービス管理責任者等の指導の下、実際に個別支援計画の作成・修正に携わることを想定。  
 ・基礎研修修了者は、基礎研修修了後2年間において個別支援計画作成の臨床を経た後に、実践研修を受けるものとする。  
 ・制度的には、基礎研修修了者は事業所において個別支援計画素案を作成することができるように構築する。

○対象：サービス提供事業所等において3年の実務経験を経た者を想定

○研修項目と獲得目標（案）

|   | 研修項目                              | 時間(分) | 獲得目標                                                                                                                                                                   |
|---|-----------------------------------|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 障害者福祉施策及び児童福祉施策の歴史の変遷（講義）         | 60    | 制度理解を通じて、障害者支援の制度改革を利用者主体から発信する力を身につける。                                                                                                                                |
| 2 | サービス管理責任者等の役割と業務（講義）              | 60    | サービス管理責任者等の役割と業務を制度的に理解し、サービス管理責任者等と管理者の違い、サービス管理責任者等の業務上の責務（個別支援計画作成の業務、サービス提供プロセスの管理、サービス提供職員等に対する助言・指導等）を理解する。                                                      |
| 3 | サービス提供の基本的な考え方（講義）                | 60    | サービス提供の基本的な考え方として、利用者主体の視点、自立支援の視点、エンパワメントの視点、ICFの視点、現実的な支援計画に基づくサービス提供、連携の必要性等を理解する。                                                                                  |
| 4 | サービス提供のプロセス（講義）                   | 120   | サービス提供のプロセスを理解し、PDCAサイクルでサービス提供できる実践力を獲得し、プロセスにおけるサービス内容のチェック方法を習得するとともに、個別支援計画の意義を理解する。                                                                               |
| 5 | サービス等利用計画等と個別支援計画の関係（講義）          | 90    | サービス等利用計画等における総合的な援助方針を導き出すプロセスを理解し、個別支援計画の出発点がサービス等利用計画等の総合的な援助方針であることを認識する。また、サービス等利用計画等が生活全体の範囲に及び、個別支援計画が生活全体をイメージしながらも事業所内サービスに重点を置いた計画であることを理解する。現状の相談支援体制を理解する。 |
| 6 | サービス提供事業所の利用者主体のアセスメント（講義）        | 90    | サービス提供事業所のアセスメントの考え方やアセスメントの手法を習得する。各分野における異なる視点について理解する。                                                                                                              |
| 7 | 個別支援計画作成のポイントと作成手順（講義）            | 90    | 個別支援計画がリスクマネジメントのみに陥らないように、エンパワメントの視点やストレングスモデルを理解するとともに、作成の手順を習得する。                                                                                                   |
| 8 | 個別支援計画の作成（演習）                     | 270   | サービス等利用計画を踏まえ、総合的な援助方針、長期目標及び短期目標を考慮して、個別支援計画の支援内容、担当者、連携の頻度等をグループワークにより検討。検討結果に基づき、支援目標、支援内容を設定し、個別支援計画を作成する。                                                         |
| 9 | 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   | 事業所のモニタリングについて、サービス等利用計画等との連動性を念頭に入れながら、モニタリングの視点・目的・手法等を理解する。                                                                                                         |

(資料 3)

## サービス管理責任者等実践研修プログラム案

### サービス管理責任者等実践研修プログラム

○目的：サービス管理責任者等の本来業務を実践するために、個別支援計画の作成に携わっていることを前提として、サービス提供プロセスにおける「管理」、具体的には「支援会議の運営」、「サービス提供職員への助言・指導」について講義および演習を実施する。また、演習等によるグループワーク等を実施する中で、各自が実際に作成した「個別支援計画」の内容等の質の向上を図る。

- ・修了時の到達レベルは、2年間の個別支援計画素案作成・修正素案作成の経験をベースに個別支援計画作成・修正について熟達し、関係機関との連絡調整や支援会議の運営、サービス提供職員に対する技術的な指導・助言等一連のサービスプロセス管理業務が行えるレベルとする。
- ・修了後の役割像としては、実践研修修了により従来のサービス管理責任者等の業務に携わること（サービス管理責任者等資格取得）を想定。

○対象：サービス管理責任者等基礎研修を修了し、2年以上個別支援計画作成の臨床を経た者を想定

※ 移行にあたっては、現場に混乱が生じないように5年以上の実務経験を経た者等に関する経過措置を講じることも検討する必要がある。

#### ○研修項目と獲得目標（案）

|   | 研修項目                                                | 時間(分) | 獲得目標                                                                                                            |
|---|-----------------------------------------------------|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | モニタリングの方法（講義・演習）                                    | 140   | 事業所のモニタリングについて、サービス等利用計画等との連動性を念頭に入れながら、モニタリングの視点・目的・手法等を理解する。事例を通じて、モニタリングの演習を行い、その手法を獲得する。                    |
| 2 | 個別支援会議の運営方法（講義・演習）                                  | 240   | 個別支援会議の意義、進行方法、行うべき事項（個別支援計画作成時、モニタリング時）等を理解する。演習においては、個別支援会議における合意形成過程をグループワークで体験し、サービス管理責任者等としての説明能力を獲得する。    |
| 3 | 個別支援会議におけるサービス管理責任者等の役割（演習）                         | 30    | グループワークの体験を基に、個別支援会議におけるサービス管理責任者等の役割について討議し、その役割についてまとめる。                                                      |
| 4 | サービス提供職員への助言・指導について（講義）                             | 60    | サービス提供職員への助言・指導の様々なアプローチ（OJT や事業所内外の研修会への参加、事例検討会や学会における発表等）、身につけるべきコーチング技法等、事業所における研修計画の立案等を理解する。              |
| 5 | OJT としての事例検討会の進め方（演習）                               | 80    | 持ち寄った事例を基に、事例検討会を実際に行い、事例検討会の進め方を習得する。                                                                          |
| 6 | 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）                      | 60    | 多職種連携や地域連携の実践的事例からサービス担当者会議のポイントを整理する。                                                                          |
| 7 | （自立支援）協議会との連携（講義）                                   | 60    | 協議会の意義、目的、活動内容、障害福祉計画等を理解し、協議会との連携の必要性を認識する。サービス管理責任者から発信され、サービス担当者会議で確認された地域課題を地域ニーズとしてとらえ、協議会に報告するという実践を理解する。 |
| 8 | サービス担当者会議および自立支援協議会との連携の実践報告を受けて、自己の振り返りとグループ討議（演習） | 110   | 多職種との連携や地域との連携等の実践的事例に関して報告・発表やシンポジウムを行い、連携の意義を理解する。                                                            |
| 9 | 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）                           | 60    | 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向を理解することによって、利用者の置かれている制度的環境の変化を認識する。                                                       |

(資料 4)

## サービス管理責任者等更新研修プログラム

○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：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年以内ごとに受講する者

○研修項目と獲得目標

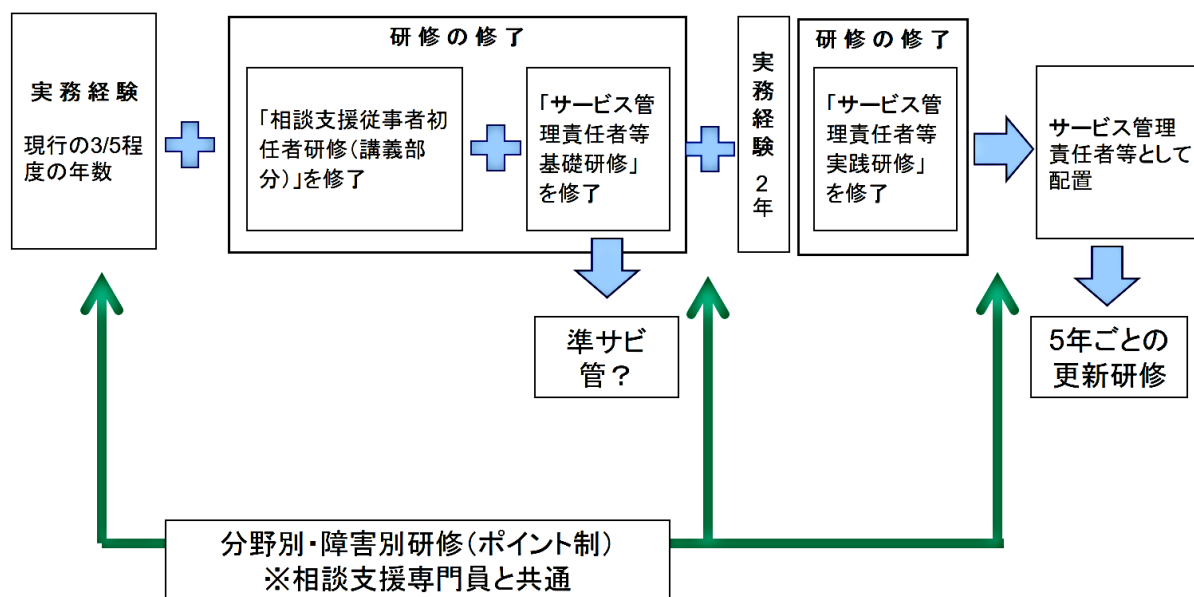
|   | 研修項目                       | 時間(分) | 獲得目標                                                                                                 |
|---|----------------------------|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）  | 90    | 最新の動向を学習することによって、利用者の制度的な環境の変化を理解する。                                                                 |
| 2 | サービス提供事業所としての自己検証（演習）      | 80    | グループワークを通じて、各自の事業所の取組状況や地域との連携の実践状況を出し合うことにより、コンプライアンスを理解し、今後の事業所としての取組を明確にする。グループワークの成果を発表し、各自まとめる。 |
| 3 | サービス管理責任者等としての自己検証（演習）     | 135   | サービス管理責任者等として自らを振り返り、自己覚知を促し、支援のあり方や地域との関わり方、今後の自らの取り組むべき研修課題を明確にする。グループワークにおける討議を通じて、各自まとめる。        |
| 4 | 関係機関との連携（演習）               | 100   | 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。 |
| 5 | 事例検討のスーパービジョン（演習）          | 180   | 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。       |
| 6 | 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    | 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。                                                     |
| 7 | サービス提供職員等へのスーパービジョン（演習）    | 130   | 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。                       |
| 8 | 研修のまとめ（演習）                 | 60    | 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。                    |

## 精神障害分野 分野別研修カリキュラム案

|                                                                                                   |                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| <b>【基礎】</b>                                                                                       |                                                                    |
| サービス管理責任者等基礎研修を受ける前後の者を主な対象とし、精神障害分野において基本的な個別支援が行えるようになることを目標とする。                                |                                                                    |
| 研修項目                                                                                              | 獲得目標                                                               |
| 精神障害の基本的な知識・理解                                                                                    | 主な精神疾患の症状及び経過、治療、ならびにそれによって生ずる生活上の障害について理解する。                      |
| 支援の考え方とその技術（基礎）                                                                                   | 精神障害を対象とした対人支援において必要な技法について、面接技法を中心とした基本的技術を習得する。                  |
| 関連法規・制度の理解                                                                                        | 精神保健福祉法を中心とした精神障害者の支援に関連する法規や、支援に有用な制度について理解する。                    |
| 社会資源の理解                                                                                           | 精神障害者の支援に関連する社会資源について、総合支援法外のものについても理解を深める。                        |
| <b>【実践】</b>                                                                                       |                                                                    |
| サービス管理責任者等実践研修を受ける前後の者を主な対象とし、精神障害分野において個別支援が行えるとともに、危機時の対応や多職種・多機関連携ができるようになることを目標とする。           |                                                                    |
| 研修項目                                                                                              | 獲得目標                                                               |
| 支援の考え方とその技術（応用）                                                                                   | 対象理解の助けとなる理論・モデル（例：ストレングスモデル）を学び、実際の支援への生かし方をロールプレイを交えて習得する。       |
| 危機介入                                                                                              | 症状悪化や希死念慮などの危機時のリスクアセスメントや対応方法について学ぶ。                              |
| 多職種・多機関連携                                                                                         | 医療機関および総合支援法外の機関との連携も視野に入れた、多職種・多機関連携による支援の実践方法（入退院支援、関係者会議）を習得する。 |
| 他障害の理解と支援I                                                                                        | 知的障害・発達障害・高次脳機能障害について基本的な知識と支援のポイントを学ぶ。                            |
| <b>【上級】</b>                                                                                       |                                                                    |
| サービス管理責任者等現任研修を受ける前後の者を主な対象とし、精神障害分野において困難な事例への個別支援が行えるとともに、ライフステージを見据えたより高度な支援が行えるようになることを目標とする。 |                                                                    |
| 研修項目                                                                                              | 獲得目標                                                               |
| 支援の考え方とその技術（発展）                                                                                   | 重複障害・強度行動障害・触法障害者など、困難事例に対する支援の方法を模擬事例を通じて学ぶ。                      |
| ライフステージごとの支援                                                                                      | 結婚・妊娠出産、看取りなどライフステージごとの支援のポイントと実際の支援について学ぶ。                        |
| 意思決定支援                                                                                            | 精神障害における意思決定支援の考え方と実際の支援の方法について学ぶ。                                 |
| 他障害の理解と支援II                                                                                       | 身体障害・難病について基本的な知識と支援のポイントを学ぶ。                                      |

## 【当研究班における素案について】

### 新 サービス管理責任者等の要件（案）



まず、現行のサビ管研修を基礎研修と実践研修に分ける。従来の分野別研修は行わない。

基礎研修受講要件を現行の 3/5 程度とする。

基礎研修を修了した方々の取扱いをどうするのかということがあるが、例えば「準サビ管」という称号を与え、事業所内で個別支援計画の原案を作成できるような位置づけとしてはどうか。

さらに、2年後、実践研修を受講し「サビ管」となる案である。

サビ管となった後は、5年毎の更新研修を必須とし、知識・技術のアップデートを行うとともに、任意研修の位置づけで分野別障害別研修を行い、支援のスキルアップを図っていただく。

この分野別障害別研修は、相談支援専門員の現任者研修と共通化し、研修を通じてサビ管と相談支援専門員との相互理解を深める機会としていただく。

また、任意研修ではあるが、受講をポイント制とし、5年毎の更新研修は一定のポイント取得を条件とすることも考えられる。

課題としては、これらの任意研修を請け負う団体があるかどうかで、都道府県ごとに事情は様々だと考えられるが、サビ管や相談支援の現職・OB が中心となって研修を実施できる力をつけていくことが求められる。

※児童発達支援管理責任者については、通常の基礎・実践研修に加えて、分野別研修受講を要件にしてもよいのではないかとのご意見をいただいているところ。