

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))

障害福祉サービスにおける質の確保と キャリア形成に関する研究

平成 27 年度 総括研究報告書

研究代表者 高木 憲司
平成 28 (2016) 年 3 月

目 次

I. 総括研究報告

- 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・・・・・・・・・・1
研究代表者：高木 憲司（和洋女子大学准教授）

II. 分担研究報告

1. サービス管理責任者等養成研修の現状と課題・・・・・・・・・・16
分担研究者：高木 憲司（和洋女子大学准教授）

2. サービス提供従事者のキャリアパスの研修体系の構築・・・・・・・・・・26
分担研究者：高木 憲司（和洋女子大学准教授）

3. 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・・・・・・・・135
分担研究者：本名 靖（東洋大学教授）

4. サービス管理責任者等養成研修における分野別研修プログラム検討のための
基礎的調査・・・・・・・・・・177

分担研究者：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）

研究協力者：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）

種田 綾乃

（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）

小川 亮（東京大学医学部精神衛生・看護学）

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、分担研究1として、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し、①現在のサービス管理責任者等研修だけではサービスの質の確保が困難であること、②現在実施されていない更新研修及び現任研修に対するニーズがきわめて高いこと、③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研修の有効性が低いこと等が明らかになった。

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、研修体系案の開発を行った。

分担研究3では、分担研究2で行っ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。

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。

研究分担者

分担研究1及び2：高木憲司 和洋女子大学 准教授

分担研究3：本名靖 東洋大学 教授

分担研究4：山口創生 国立精神・神経医療研究センター精神保健研究所社会復帰研究部援助技術研究室 室長

A. 研究目的

分担研究1では、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。

B 研究の方法

B-1-1. 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-3-1. 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、各分野で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。

C. 研究結果

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
	共同生活援助
児童発達支援管理責任者	児童発達支援事業者
	児童発達支援センター
	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だ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日以上の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。

【考察】

(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行われる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。

個別支援計画の作成スキルは、実践の中で培われていく面が大きいと、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い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はなく、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（詳細は分担研究4）

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のより広範な業務を行えるスキルを身につけるといった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、研修内容の精練を図る必要があると考えられる。

【結論】

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。

参考文献

（株）ピュアスピリッツ, 平成24年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業「障害福祉サービス事業におけるサービス管理責任者養成のあり方に関する調査」報告書, 2013年3月

D. 健康危険情報

なし

E. 研究発表

1. 論文発表
なし
2. 学会発表
なし

F. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む。）

1. 特許取得
なし
2. 実用新案登録
なし
3. その他
なし

（※本研究に関しては、申告すべきCOI（利益相反）状態はない。）

**障害福祉サービスにおける質の確保とキャリア形成に関する研究
サービス管理責任者等養成研修の現状と課題（分担研究報告書1）**

分担研究者 高木 憲司（和洋女子大学 准教授）

研究要旨：

障害者自立支援法によって平成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。そのため、都道府県においてサービス管理責任者等の研修が毎年開催されるようになった。同時に厚生労働省はサービス管理責任者指導者養成研修を毎年実施してきた。本研究では、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した。その結果、①現在のサービス管理責任者等研修だけではサービスの質の確保が困難であること、②現在実施されていない更新研修及び現任研修に対するニーズがきわめて高いこと、③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研修の有効性が低いこと等が明らかになった。

これらの先行研究の成果から、①更新研修によるフォローアップの機会の提供、②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の提供、③分野別研修の統合を図りサービス管理責任者等のミッション、機能、役割等の明確化、そのための基本的な知識やスキルの習得に重点をおくこと等の課題が浮き彫りになった。

A. 研究目的

平成18年4月より障害者自立支援法が施行され、サービス管理責任者（後に児童発達支援管理者も追加、以下、「サービス管理責任者等」という）が障害福祉サービス提供事業所に配置されるようになった。そのため、都道府県においてサービス管理責任者等の研修が毎年開催されるようになった。同時に厚生労働省はサービス管理責任者指導者養成研修を毎年実施してきた。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、本研究では、①サービス管理責任者等研修に関する現状を把握すること、②サービス管理責任者等の研修のあり方に関する先行研究を調査し、サービス提供従事者のキャリア形成の観点からサービス管理責任者等の研修の課題を明らかにすることを目的とした。

B 研究の方法

1. 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。

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。

C. 研究結果

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」が以下の通り規定されている。

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つ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。

また、児童福祉法においても、第21条の5の17において以下の通り規定されている。

指定障害児通所支援事業者及び指定発達支援医療機関の設置者(以下「指定障害児事業者等」という。)は、障害児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、障害児及びその保護者の意思をできる限り尊重するとともに、行政機関、教育機関その他の関係機関との緊密な連携を図りつつ、障害児通所支援を当該障害児の意向、適性、障害の特性その他の事情に応じ、常に障害児及びその保護者の立場に立つて効果的に行うように努めなければならない。

2 指定障害児事業者等は、その提供する障害児通所支援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、障害児通所支援の質の向上に努めなければならない。

3 (略)
~~~~~  
同様に、第24条の11においては以下の通り規定されている。

指定障害児入所施設等の設置者は、障害児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、障害児及びその保護者の意思をできる限り尊重するとともに、行政機関、教育機関その他の関係機関との緊密な連携を図りつつ、障害児入所支援を当該障害児の意向、適性、障害の特性その他の事情に応じ、常に障害児及びその保護者の立場に立つて効果的に行うように努めなければならない。

2 指定障害児入所施設等の設置者は、その提供する障害児入所支援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、障害児入所支援の質の向上に努めなければならない。

3 (略)  
~~~~~

以上のように、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。

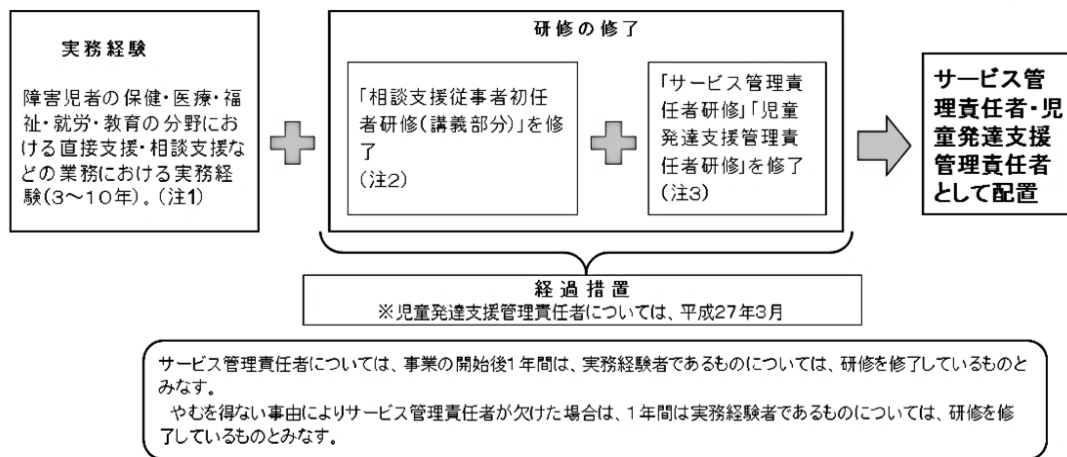
この規定に従い、表1に示す障害福祉サービス事業者等にサービス管理責任者等を配置しなければならないこととされた。

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
	共同生活援助
児童発達支援管理責任者	児童発達支援事業者
	児童発達支援センター
	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。図1及び図2に示す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。

図1 サービス管理責任者等の要件



(注1) 実務経験については、別に定める。

(注2) 「相談支援従事者研修(講義部分)」とは、同研修のカリキュラムのうち、別に定める講義部分(2日間程度)をいう。

(注3) 多機能型の運営において複数種類の事業のサービス管理責任者を兼務する場合は、「サービス管理責任者研修」のうち、該当する種類の事業に係るすべてのカリキュラムを修了することが必要。ただし、事業開始後3年間は、少なくとも一つの種類の事業に係る研修を修了していればよいこととする。(H24.4以前に事業開始の場合はH27.3末まで)

図2 サービス管理責任者等の実務経験

業務の範囲		サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者 業務内容	実務経験年数
障害者の分野にA お医者A 福祉業務A 就労A	①相談支援業務	施設等において相談支援業務に従事する者	5年以上
		医療機関において相談支援業務に従事する者で、次のいずれかに該当する者 (1) 社会福祉主事任用資格を有する者 (2) 訪問介護員2級以上に相当する研修を修了した者 (3) 国家資格等※1を有する者 (4) 施設等における相談支援業務、就労支援における相談支援業務、特別支援教育における進路相談・教育相談の業務に従事した期間が1年以上である者	
		就労支援に関する相談支援の業務に従事する者	
		特別支援教育における進路相談・教育相談の業務に従事する者	
		その他これらの業務に準ずると都道府県知事が認めた業務に従事する者	
	②直接支援業務	施設及び医療機関等において介護業務に従事する者	10年以上
		特例子会社及び障害者雇用事業所において就業支援の業務に従事する者	
		特別支援学校における職業教育の業務に従事する者	
		その他これらの業務に準ずると都道府県知事が認めた業務に従事する者	
	③有資格者等	上記②の直接支援業務に従事する者で、次のいずれかに該当する者 (1) 社会福祉主事任用資格を有する者 (2) 訪問介護員2級以上に相当する研修を修了した者 (3) 保育士 (4) 児童指導員任用資格者 (5) 精神障害者社会復帰指導員任用資格者	5年以上
		上記①の相談支援業務及び上記②の直接支援業務に従事する者で、国家資格等※1による業務に5年以上従事している者	3年以上

※1 国家資格等とは、医師、歯科医師、薬剤師、保健師、助産師、看護師、准看護師、理学療法士、作業療法士、社会福祉士、介護福祉士、視能訓練士、義肢装具士、歯科衛生士、言語聴覚士、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師、栄養士（管理栄養士を含む。）、精神保健福祉士のことを言う。

2. サービス管理責任者等の研修の現状

(1) 研修の体制

研修の体制については、図3の通り、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。

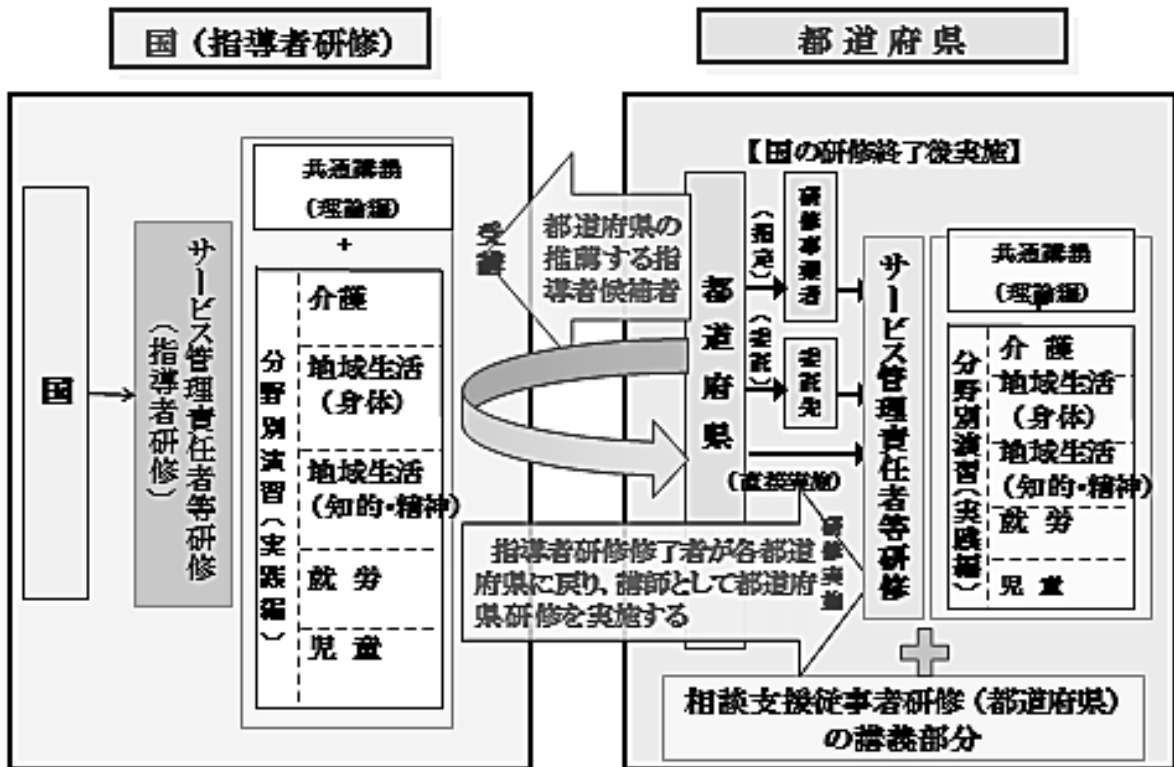


図3 サービス管理責任者等の研修体制

現行のサービス管理責任者研修の標準カリキュラムを図4に示す。

図4 サービス管理責任者研修標準カリキュラム

科 目	区 分	内 容	時間数
1 サービス管理責任者の役割に関する講義（6時間）			
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とサービス管理責任者の役割及び児童福祉法と児童発達支援管理責任者の役割	共通	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おける各事業の機能とサービス内容、サービスの質を確保するために必要なサービス管理責任者の基本的な役割及び児童福祉法における障害児支援制度や支援内容、支援の質を確保するために必要な児童発達支援管理責任者の基本的な役割等について解説	2
サービス提供及び支援提供のプロセスと管理	共通	サービス提供及び支援提供のプロセス全体を解説するとともに、サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者がそのプロセスにどのように係わるかを具体的に解説	2
サービス提供者と関係機関の連携及び支援提供職員と関係機関の連携	共通	実際のサービス提供現場における、事業者又はサービス提供職員とそれを取り巻く様々な関係機関等とのネットワーク構築及び支援提供現場における、事業者又は支援提供職員と各関係機関等とのネットワーク構築の事例解説	2
2 アセスメントやモニタリングの手法に関する講義（3時間）			
アセスメントとサービス提供の基本姿勢	分野別	アセスメント技法や特に配慮しなければならないポイントについて解説	3
3 サービス提供プロセスの管理に関する演習（10時間）			
「サービス提供プロセスの管理の実際 事例研究①」（アセスメント編）	分野別	標準的なサービス提供のプロセスに沿って支援が実施された事例に基づき、支援方針の基本的な方向性やサービス内容を左右する利用者像の把握や目標設定などの事項に重点を置いて演習を展開する。	4
「サービス提供プロセスの管理の実際 事例研究②」（個別支援計画編）	分野別	事例研究①と同様に、障害内容等の異なるより困難な事例を用いて、アセスメント結果がすでに明らかとなっている状況から正確な個別支援計画書を作成・修正できるかと言った観点から演習を展開する。	3
サービス内容のチェックとマネジメントの実際（模擬会議）	分野別	個別支援計画の作成に係る会議をシミュレーションし、サービス管理責任者としてサービス提供者が展開する様々なサービス内容をチェックし、支援チームに対するマネジメントの方法について演習する。	3
合 計			19

サービス管理責任者研修事業の実施について（障発第 0830004 号 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知）

3. サービス管理責任者等研修の課題（H24調査より）

（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

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：

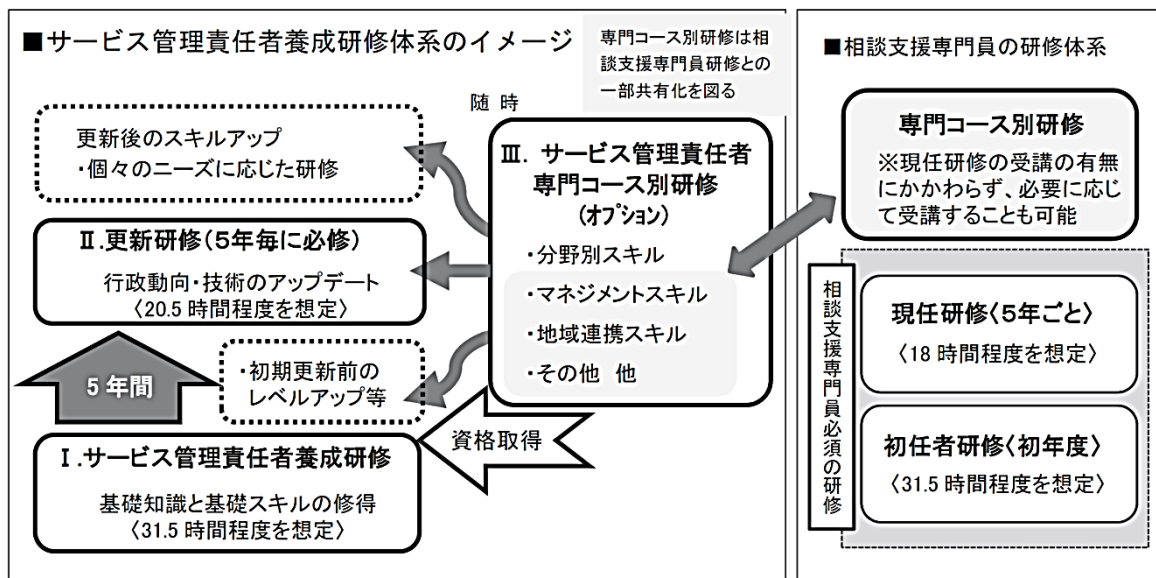
サービス管理責任者養成研修でサービス管理責任者のミッション、ベースとなる基礎知識・技術、個別支援計画作成技術・ノウハウを習得

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

図5 サービス管理責任者養成研修体系のイメージ (H24 調査)



(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Ⅲの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Ⅲ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Ⅲ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Ⅲ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。

D. 考察

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かかわらず、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。

E. 結論

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る。

参考文献

(株) ピュアスピリッツ, 平成24年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業「障害福祉サービス事業におけるサービス管理責任者養成のあり方に関する調査」報告書, 2013年3月

F. 研究発表

1. 論文発表
なし

2. 学会発表
なし

G. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む。）

1. 特許取得
なし
2. 実用新案登録
なし
3. その他
なし

障害福祉サービスにおける質の確保とキャリア形成に関する研究 サービス提供従事者のキャリアパスの研修体系の構築（分担研究報告書2）

分担研究者 高木 憲司（和洋女子大学 准教授）

研究要旨：

平成18年4月より障害者自立支援法が施行され、サービス管理責任者（後に児童発達支援管理責任者も）が配置されることになった。サービス管理責任者等の業務は、指定基準省令において、個別支援計画・児童発達支援計画を作成し、サービス提供プロセスを管理すること、サービス提供職員に助言や指導を行うこと等が責務として規定された。しかしながら、サービス管理責任者等研修は、サービス管理従事者のキャリア形成が考慮されていないことなどについて、分担研究1において、過去の調査研究からサービス管理責任者等研修における現状と課題を明らかにした。そこで、本研究は、サービス提供従事者の質の確保を図る観点から、(1)サービス提供従事者のキャリア形成に資する研修体系を構築するとともに、サービスの質の担保にサービス管理責任者等が重要な役割を担うことから、キャリア形成の目標としてサービス管理責任者等を想定し、(2)その研修プログラムを各段階に応じて開発し、(3)モデル研修を通じて検証し研修内容を提案する。

平成27年度は、研究計画の1年目であり、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）を開発する。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回を行い、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。

A. 研究目的

第1段階として、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を開発する。

第2段階として、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回を行い、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。

第3段階として、研修体系に立脚しながら、モデル研修を実施し、研修プログラム及び研修内容の有効性を検証し、最終的に研修体系及び研修プログラム等の提案を行う。

平成27年度は、研修体系案及び研修プログラム案の設計を行い、研修体系と研修プログラムの開発を目指す。

B. 研究方法

(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。

(2) アンケート調査

スパイラル型インタラクショナル・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回を行い、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

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处理を行う。なお、調査に対しては拒否できることを明記した。

C. 研究結果

（1）「研修体系と研修プログラム」（素案）

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について抽出した。

課題 1 サービス管理責任者等研修が、5 分野（介護、地域生活（身体）、地域生活（知的・精神）、就労、児童）に分かれており、各事業所に配置されるサービス管理責任者等は、それぞれの研修を受講する必要があることから、複数分野の研修を受講する者も多く負担になっている。

課題 2 地域生活（知的・精神）分野で身体のグループホームも含んでいるなど、分野別研修

内容が実態に即していないため現場における有効性への疑問がある。

課題 3 現行の研修体系では、1 回だけの受講要件に留まっているのみであり、質の担保が困難である。段階的なキャリア形成の仕組みが求められている。

課題 4 現行の研修体系では、更新研修の仕組みがなく、1 回だけの受講のみで資格を維持できることとなっているため、新たな障害福祉制度等の知識のアップデートやマネジメントスキル等のフォローアップの仕組みが求められている。

課題 5 サービス管理責任者等の資格取得後に、事業分野別や障害分野別に実践的な研修を行う機会がなく、資格取得後の任意研修の幅を広げる必要がある。

以上の課題から、現状の研修体制からの変更点（案）を以下の通り整理した。

- 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【必須研修】
- 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【任意研修】
- 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）【必須研修】
- 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【任意研修】

また、基礎研修受講概要、実践研修受講概要等については以下の通り素案を作成した。実際に回答者に送付した「（別紙）サービス管理責任者等の研修体系（素案）の概要」を、図 1 及び表 1 に示す。

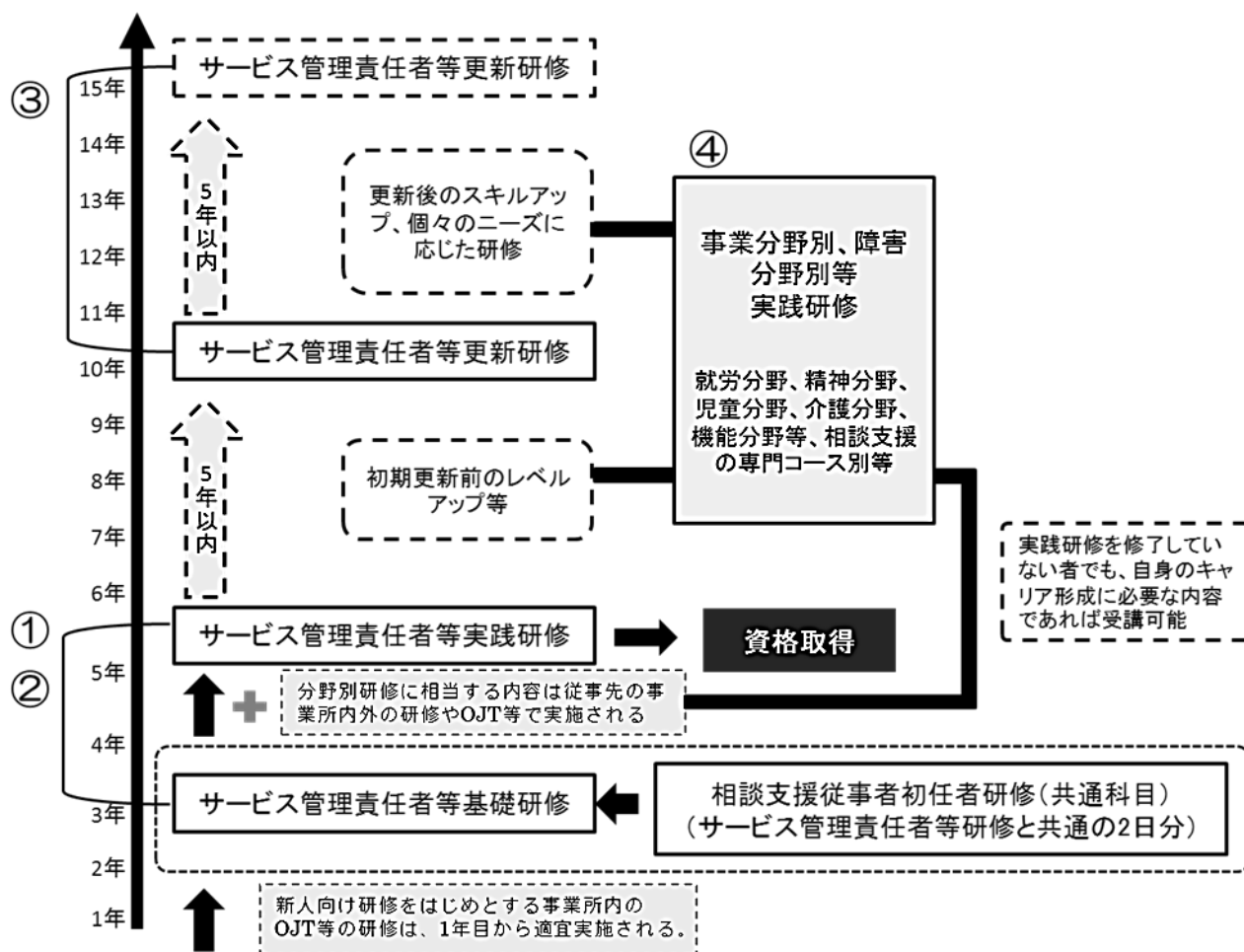


図1 研修体系（素案）の概要

※ 図中①～④は、表1の①～④と同内容を示している。

表1 現状からの変更点

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】

また、①サービス管理責任者等基礎研修の概要（素案）を表 2 に、②サービス管理責任者等実践研修の概要（素案）を表 3 に、③サービス管理責任者等更新研修の概要（素案）を表 4 に、④事業分野別、障害分野別等実践研修の概要（素案）を表 5 に示す。なお、事業分野別、障害分野別等実践研修のプログラム案については、今後、研究分担者の山口が精神障害分野を主体として提案することとしている。

案）を表 5 に示す。なお、事業分野別、障害分野別等実践研修のプログラム案については、今後、研究分担者の山口が精神障害分野を主体として提案することとしている。

表 2 ①サービス管理責任者等基礎研修の概要（素案）

目的	<ul style="list-style-type: none"> ・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	サービス提供事業所において 3 年の実務経験を経た者

研修項目と獲得目標（案）		
	研修項目	獲得目標
1	障害者福祉施策及び児童福祉施策の歴史的変遷（講義）	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）	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）	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）	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）	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）	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。
7	個別支援計画作成のポイントと作成手順（講義）	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	申請者の基本情報、アセスメント票から総合的な援助方針を立

習)	て、援助方針に沿った長期目標及び短期目標を設定する。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し、個別支援計画を作成する。
----	--

表3 ②サービス管理責任者等実践研修の概要（素案）

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	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

研修項目と獲得目標（案）		
	研修項目	獲得目標
1	モニタリングの方法（講義・演習）	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）	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）	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）	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）	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	障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）	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。
7	（自立支援）協議会との連携（講義）	（自立支援）協議会の意義、目的、活動内容、障害福祉計画等を理解し、（自立支援）協議会との連携の必要性を認識する。
8	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）	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	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）	シンポジウムの内容を踏まえ、グループワークにより多職種連携や地域連携の重要性、意義、ポイントを討議し、個々に連携に関してまとめる。

表4 ③サービス管理責任者等更新研修の概要（素案）

目的	<ul style="list-style-type: none"> ・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年以内に受講する者

研修項目と獲得目標（案）		
	研修項目	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）	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）	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）	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	事例検討（演習）	グループワークにおいて、各自が持参した事例を発表し合い、事例検討の事例を選定する。選定した事例を通じて、支援のあり方、支援方針、支援の内容を検討し、良かった点や改善が必要な点について明確化しスキルアップを図る。
5	関係機関との連携（演習）	関係機関と連携した事例に基づき、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。
6	研修のまとめ（演習）	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。

表 5 ④ 事業分野別、障害分野別等実践研修の概要（素案）

目的	サービス管理責任者等現任者が、それぞれのキャリア段階（サービス提供者段階、サービス管理責任者等基礎研修修了段階、実践研修修了段階、更新研修修了段階等）において、学ぶべき内容等（事業分野、障害特性、スーパービジョン等）、個々のスキルの向上や不足しがちな内容について必要に応じて受講する。各自の事業分野や障害分野において深く学ぶことができる研修であり、同種事業のサービス管理責任者等が持つ共通の問題を共有し解決策を探ることができる実践的な研修とする。 なお、マネジメントスキルや地域連携スキル等、内容によっては相談支援の専門コース別研修との共有化も検討。
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 サービス管理責任者等基礎研修修了者であって実践研修を修了していない者でも、自身のキャリア形成に必要な内容であれば受講可能とする。ただし、研修の質を担保するために、予め業務の経験等受講要件を設定する必要がある。
研修項目と獲得目標	研修ごとに設定

（2）アンケート調査結果（1回目）

（1）で示した素案について、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。実際の調査票について別紙1で示す。

回収数については、サービス管理責任者等対象調査：542件（回収率57.7%）、都道府県対象調査：40件（回収率85.1%）であった。

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について、図2～3で示す。

- 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6割以上、サービス管理責任者等では9割近くに及ぶ。
- 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4割、サービス管理責任者等では約3分の2が必要と答えている。
- 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、特に都道府県で「とても必要」と答えた割合は75%と高い。

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、都道府県では約3分の2、サービス管理責任者等では8割以上が必要と答えている。

全体として、都道府県は③更新研修の新設へのニーズが高い一方で、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。

【自由記述欄】

以下、現状の研修体制からの変更点の評価理由の一部を記載する。

①現行のサビ管研修を基礎研修と実践研修に分けることに対する意見

ポジティブ意見

- ・実務に即した養成体系
- ・研修の質の向上に寄与
- ・受講者のレベルを合わせられる

・一度受講すればサビ管になれてしまう。基礎と実践の間に2年間の実務が入ることが重要
・現行の制度ではアフターフォローの仕組みが不十分

- ・学びを深められる
- ・研修の目的が明確になる
- ・実態に即している

ネガティブ意見

・現行の方法で問題ない
・受入側の仕事量やキャパシティに限りがある
・運営において名簿の管理等が煩雑になり受講者の混乱が予想される
・2年間の期間を開ける必要性があるのか（知識が分断されてしまう）
・基礎研修と実践研修を一体で実施すべき
・研修機会の確保が困難
・事業所内研修やOJTが確実に行われるか疑わしい
・現行の制度ではサビ管にならないと個別支援計画は作れないので分離は意味がない

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に対する意見

ポジティブ意見

- ・専門性がより高められる
- ・個々のスキルアップにつながる
- ・実態に合致する

ネガティブ意見

・基礎研修と実践研修を一体で実施した方が受講者のモチベーションアップにつながる
・④の分野別・障害種別研修とは分けて実施した方がよい
・任意にするとスキルに差が生じる
・分野によって関係機関との連携や支援の手法の着目点が異なることがあるため任意ではなく必須とすべき

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）に対する意見

ポジティブ意見

・法改正等制度に関するアップデート、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
- ・質の向上のためには法定研修が必要

ネガティブ意見

・更新研修対象者が全員受講できる体制整備が課題となる
・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
・総合支援法が3年で見直されることを考慮すると5年でも長い

④事業分野別、障害分野別等実践研修の新設に対する意見

ポジティブ意見

・法改正等制度に関するアップデート、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
・質の向上のためには法定研修が必要
・ポイント制にしたり、高いポイントを持つサビ管のいる事業所は加算がつく等、受講メリットを出せないか

ネガティブ意見

・更新研修対象者が全員受講できる体制整備が課題となる
・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
・総合支援法が3年で見直されることを考慮すると5年でも長い

【都道府県調査】

問1. 現状の研修体制からの変更点への評価 n = 40

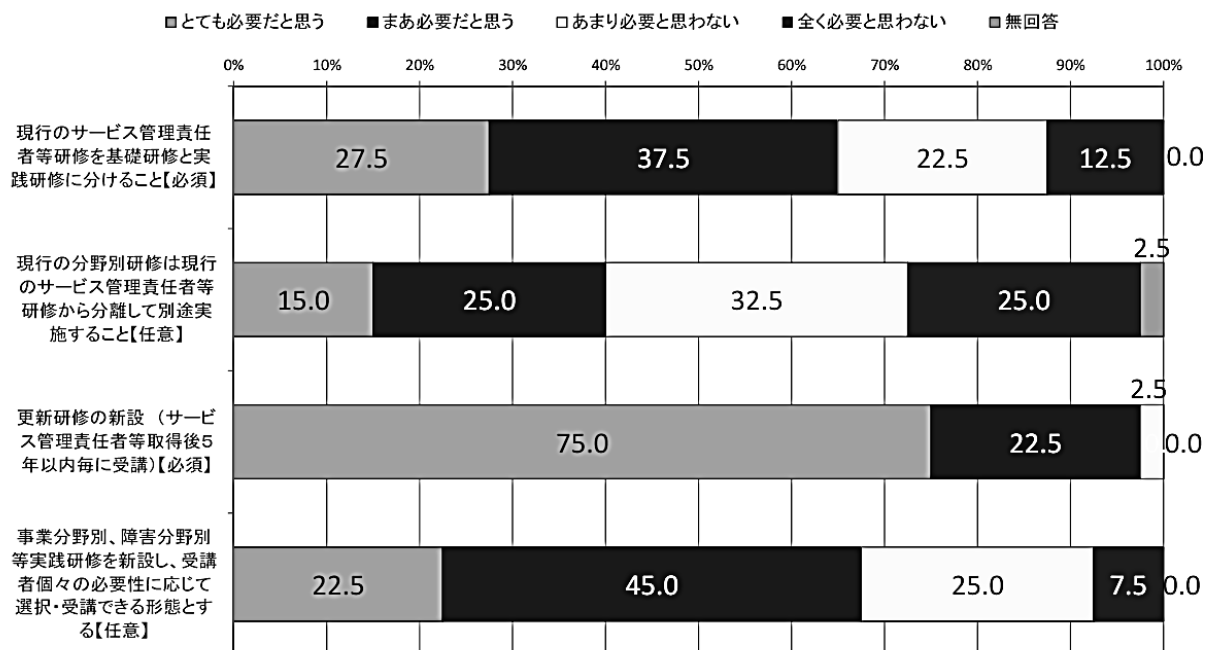


図2 現状の研修体制からの変更点への評価（都道府県担当者）

【サービス管理責任者調査】

問14. 現状の研修体制からの変更点への評価 n=542

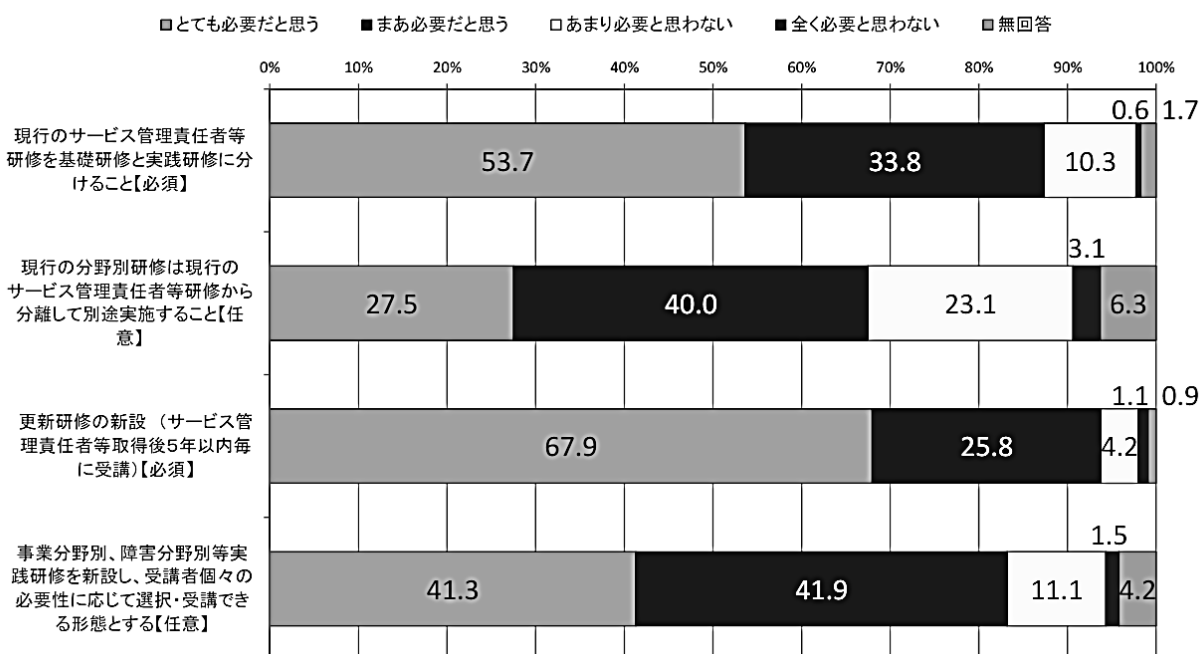


図3 現状の研修体制からの変更点への評価（サービス管理責任者等）

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割以上が十分と答えている。(図4~5)

サービス管理責任者等基礎研修の目的についての評価の理由

ポジティブ意見

- ・現行で相談支援専門員向けだったものがサビ管向けになっている
- ・サービス提供の主軸となる個別支援計画作成

の基礎となる部分がおさえられている

- ・加えて障害福祉サービスの制度や法律についての知識を獲得することも目的とするべき

ネガティブ意見

- ・実務経験年数を分けると制度の複雑化、混乱をきたす
- ・「個別支援計画」を作成するまでの過程の後のモニタリング等と切り離してしまうと一連の流れが分断されるのではないか
- ・基礎研修修了者の扱いが不明瞭。基礎研修修了者が明確に取り扱える業務や報酬体系が必要ではないか
- ・実務経験3年経過時の研修としては基礎すぎる

【都道府県調査】

問2 サービス管理責任者等基礎研修の目的は十分か n=40

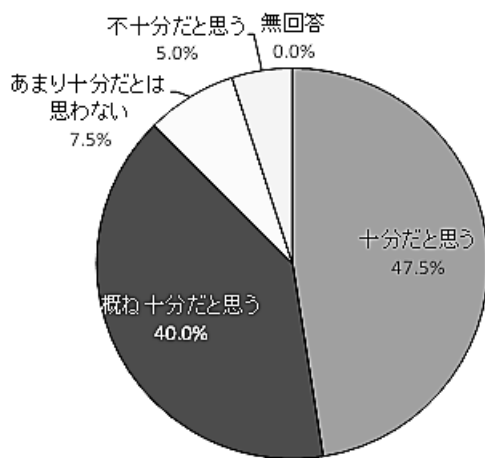


図4 基礎研修の目的への評価
(都道府県担当者)

【サービス管理責任者調査】

問15 サービス管理責任者等基礎研修の目的は十分か n=542

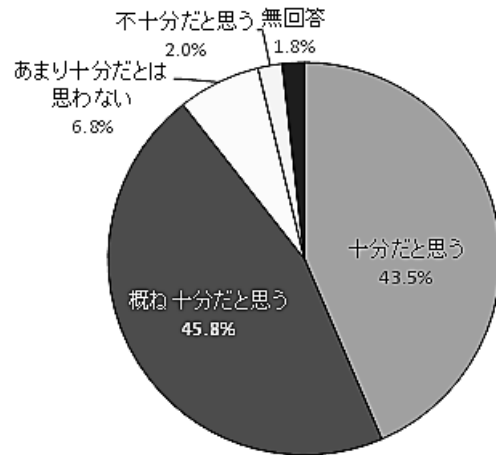


図5 基礎研修の目的への評価
(サービス管理責任者等)

(2) 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）」以外は、いずれも概ね 8 割以上が「とても必要だと思う」と回答している。（図 6～7）

問3.サービス管理責任者等基礎研修(主に個別支援計画作成) 項目の必要度 n = 40

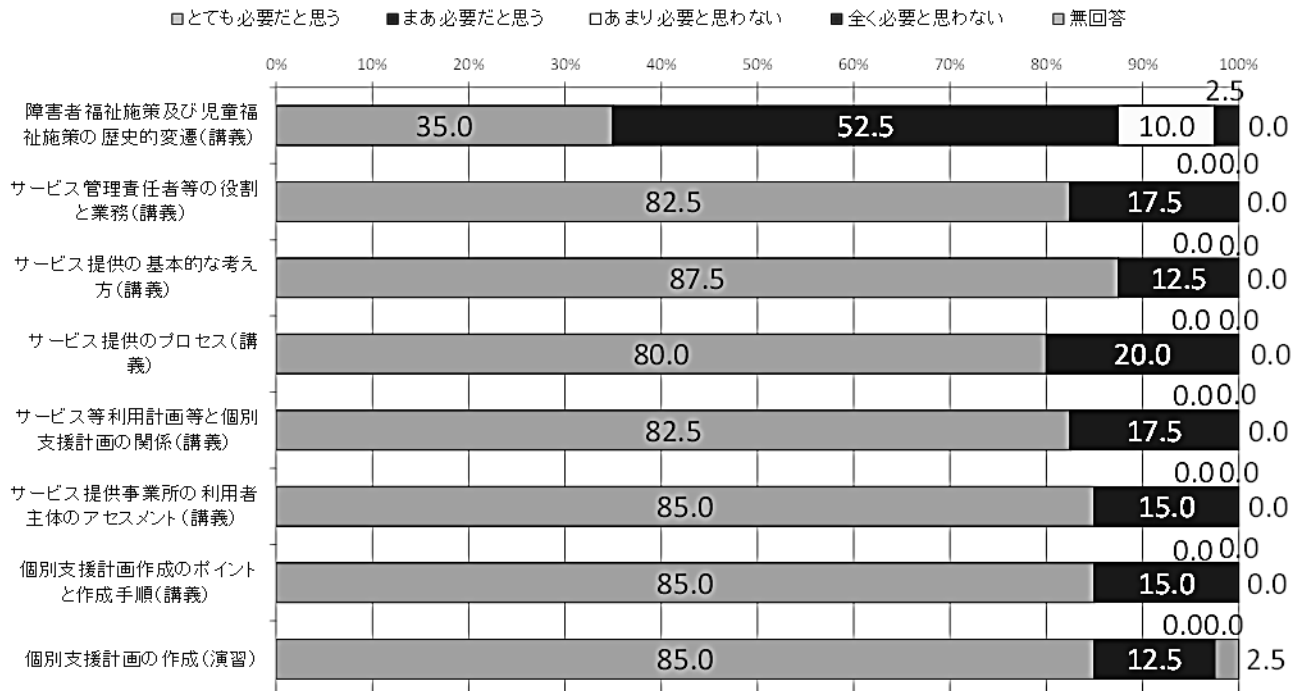


図 6 基礎研修項目の必要度（都道府県担当者）

問16.サービス管理責任者等基礎研修(主に個別支援計画作成) 項目の必要度 n=542

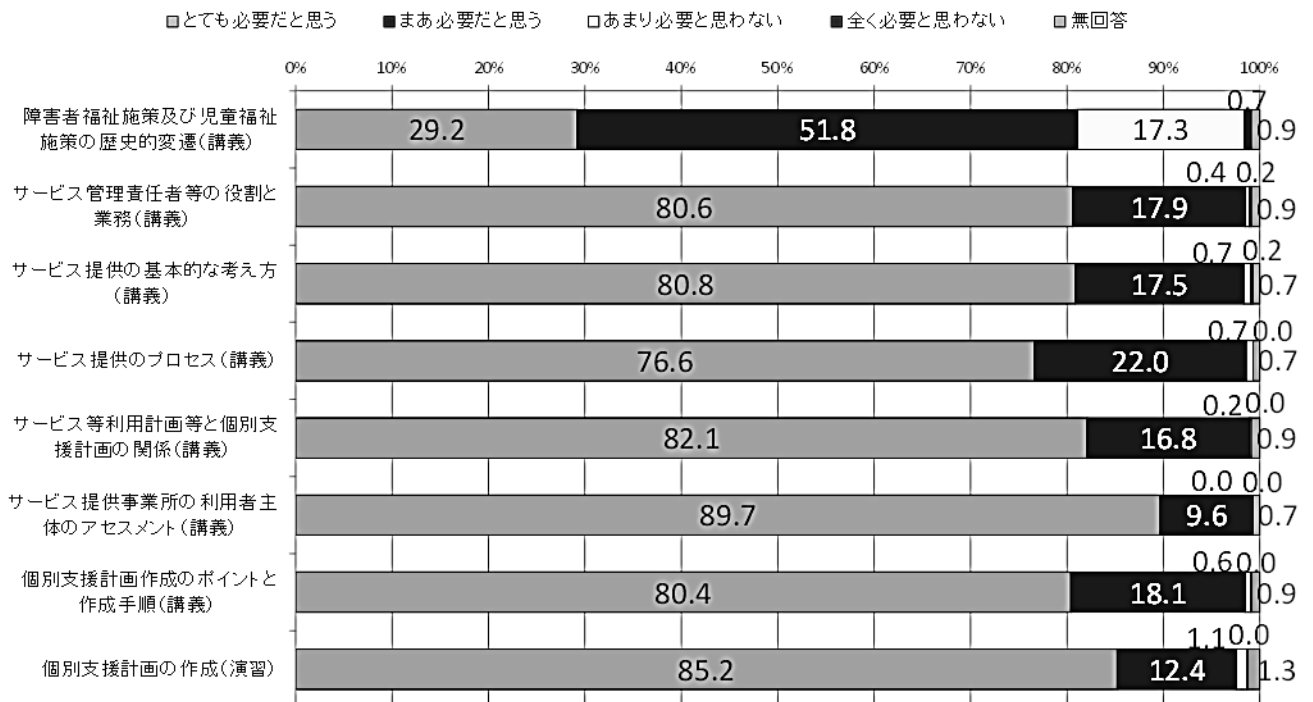


図 7 基礎研修項目の必要度（サービス管理責任者等）

(3) 研修期間の評価

サービス管理責任者等基礎研修の研修期間についてみると、都道府県は2日が7割近くを占める一方で、サービス管理責任者等は2日が約

半数、3日が3割を占め、都道府県の評価と比較してやや長期間が必要と考えられている。(図8～9)

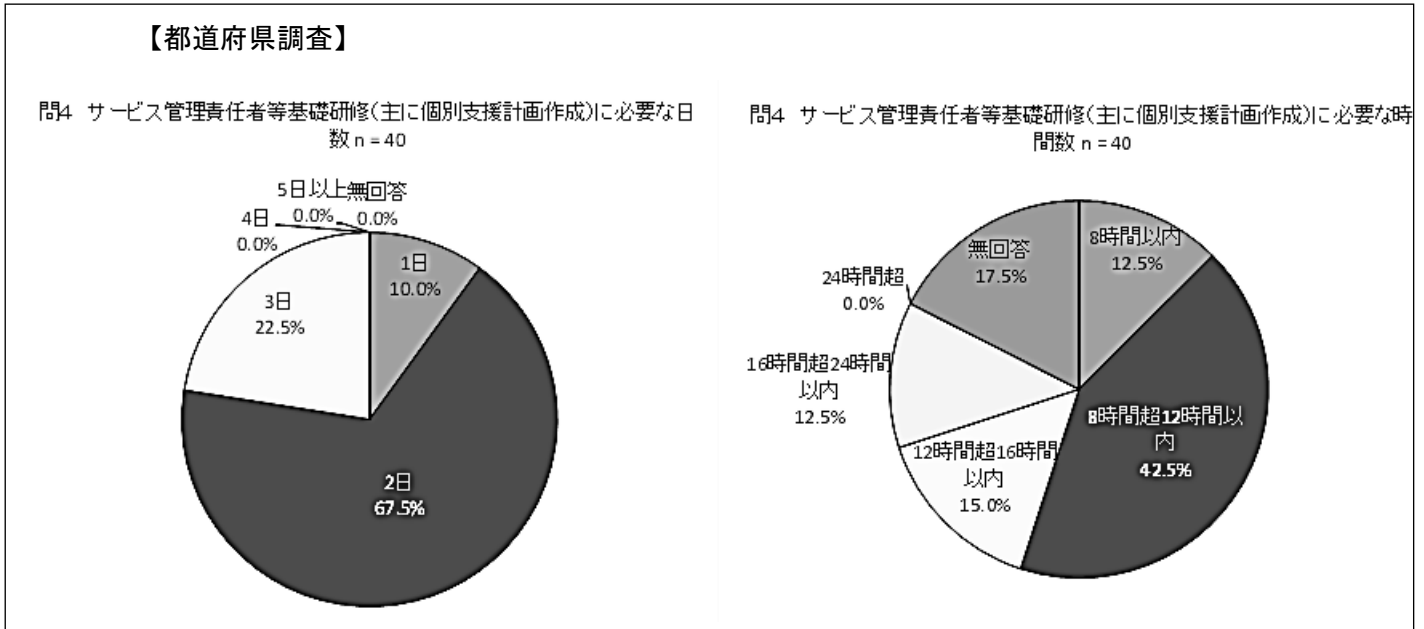


図8 基礎研修期間の評価（都道府県担当者）

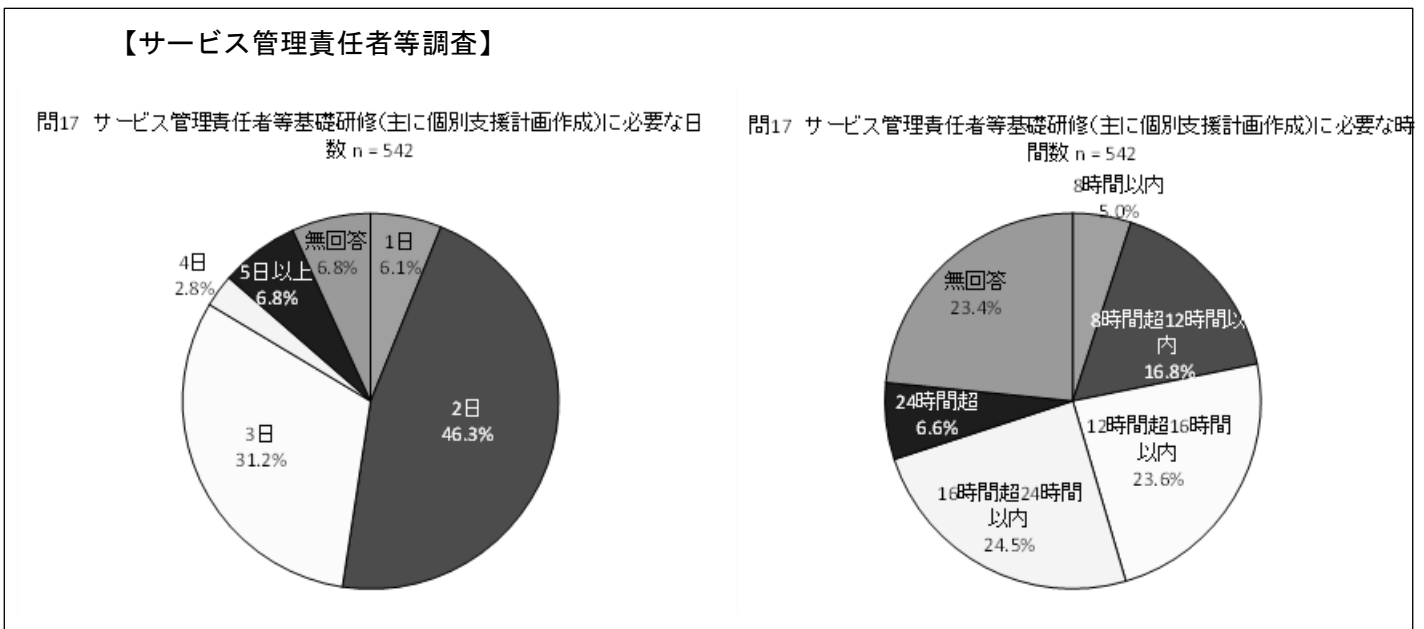


図9 基礎研修期間の評価（サービス管理責任者等）

(4) 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割以上を占める。また、「短すぎると思う」と「やや短いと思う」合わせた割合は約3割程度を占めている。(図10～11)

サービス管理責任者等基礎研修の受講要件（実務経験3年以上）の評価

ポジティブ意見

- ・現在の有資格者の実務経験が5年であり、サービス管理責任者の資格の認定までを5年とするなら、3年で基礎研修は妥当

ネガティブ意見

- ・いずれの分野の経験であっても機械的な実務

経験年数で受講要件が設定されていることで矛盾が生じている場合がある。実務経験が短くても十分機能する職員もあり、「実務経験」にあまり重きをおけないのが実態である

- ・3年の実務経験では基礎研修の研修目的を獲得することは難しいと思われる

- ・実務経験については、業務内容が関係してくると思う。障害福祉に直接関係しない業務の場合は、3年では少し短いのではないかと

- ・相談支援専門員と同じ（5年以上）くらいの実務経験が必要と思う

- ・そもそも、基礎研修と実践研修を分ける必要性が低いように思う。従来どおり、合せて5年目に実施する形が望ましいのではないかと。

【都道府県調査】

問5 サービス管理責任者等基礎研修(主に個別支援計画作成)の受講要件について n=40

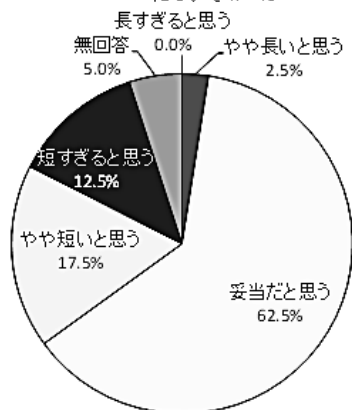


図10 基礎研修受講要件の評価
(都道府県担当者)

【サービス管理責任者調査】

問18 サービス管理責任者等基礎研修(主に個別支援計画作成)の受講要件について n=542

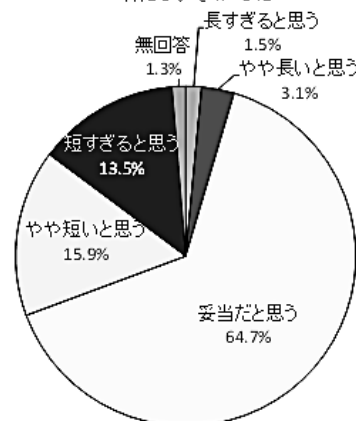


図11 基礎研修受講要件の評価
(サービス管理責任者等)

(5) 相談支援従事者初任者研修と共通項目で行うことの評価

現在のサービス管理責任者等研修が相談支援従事者初任者研修と共通項目で行うことについてみると、都道府県、サービス管理責任者等とも「一緒に受講すべき」と「単独にすべき」が約1割を占め、「一緒に受講するほうが望ましい」が約半数を占め、概ね6割程度が一緒に受講することを望んでいる。(図12～13)

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

ポジティブ意見

- ・サビ管と相談支援従事者で共通の概念がある
- ・相互の視点を理解する必要がある
- ・連携を学ぶにあたって一緒に受講が望ましい
- ・相談支援専門員を目指す人との交流が必要

ネガティブ意見

- ・サビ管と相談支援従事者では学ぶべき内容が異なる
- ・視点が違う
- ・共通にすることで研修の組み立てに苦慮する
- ・受講者が業務の混乱を招きやすい
- ・運営上、別途開催することが難しい

【都道府県調査】

問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 n=40

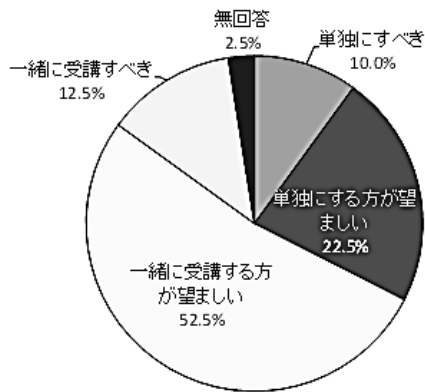


図12 相談支援従事者初任者研修と共通項目で行うことの評価（都道府県担当者）

【サービス管理責任者調査】

問19 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 n=542

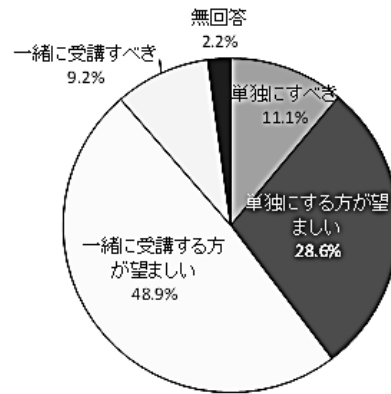


図13 相談支援従事者初任者研修と共通項目で行うことの評価（サービス管理責任者等）

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」が半数以上、サービス管理責任者等も 4 割以上が「十分だと思う」と回答。「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。(図 14～15)

サービス管理責任者等実践研修の目的についての評価の理由

ポジティブ意見

- ・ 演習中心に進めることでより実践的な能力がつくと考える
- ・ 地域連携、作成した個別支援計画の内容検討

はニーズが高い

ネガティブ意見

・ 現行のサービス管理責任者研修において既に実施している内容であり、受講者を出す法人や事業所の負担を考えると、基礎研修と一体化しての実施が望ましいと考える

- ・ 基礎と実践に分割する必要はない
- ・ 実務経験年数を分けると制度の複雑化、混乱をきたす
- ・ 基礎研修と実践研修を同じ年度に実施すべき
- ・ 仮に個別支援計画の作成に携わっているとしたら、モニタリング、会議運営、協議会が分からず作成していたことになり、学ぶ時期が遅すぎる。サビ管業務の全てを含んだ研修の方が望ましいのではないかと

【都道府県調査】

問7 サービス管理責任者等実践研修の目的は十分か n = 40

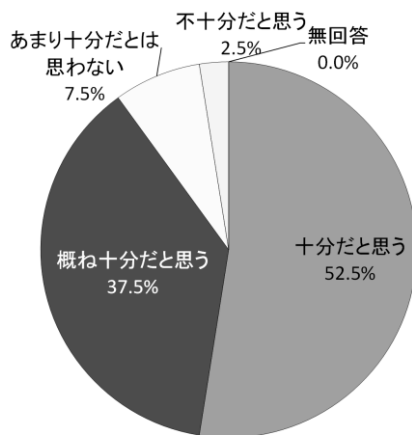


図 14 基礎研修の目的への評価 (都道府県担当者)

【サービス管理責任者調査】

問20 サービス管理責任者等実践研修の目的は十分か n = 542

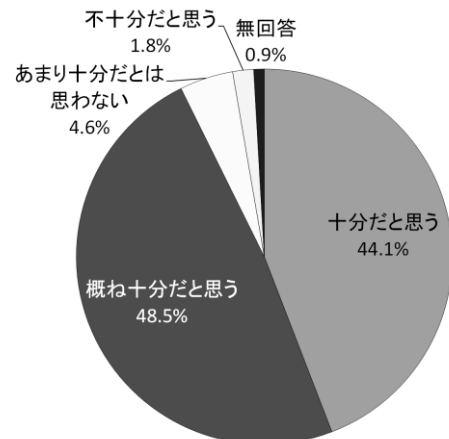


図 15 基礎研修の目的への評価 (サービス管理責任者等)

(2) 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、ほとんどの項目で9割以上を占めている。(図16~17)

問8.サービス管理責任者等実践研修 項目の必要度 n=40

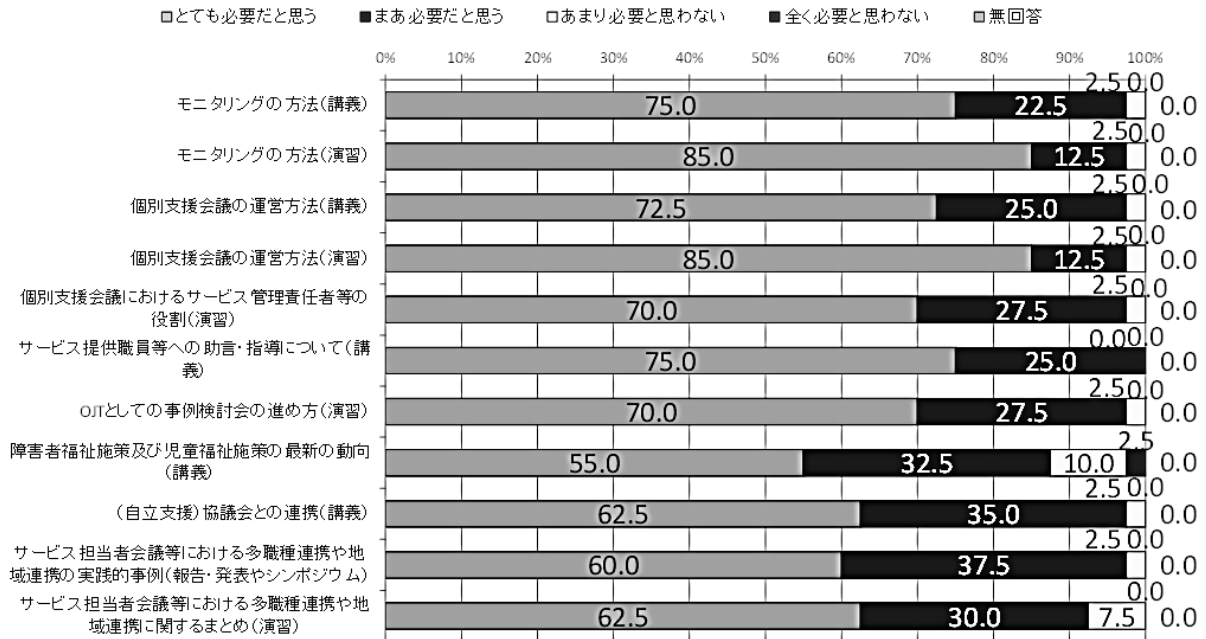


図16 実践研修項目の必要度 (都道府県担当者)

問21.サービス管理責任者等実践研修 項目の必要度 n=542

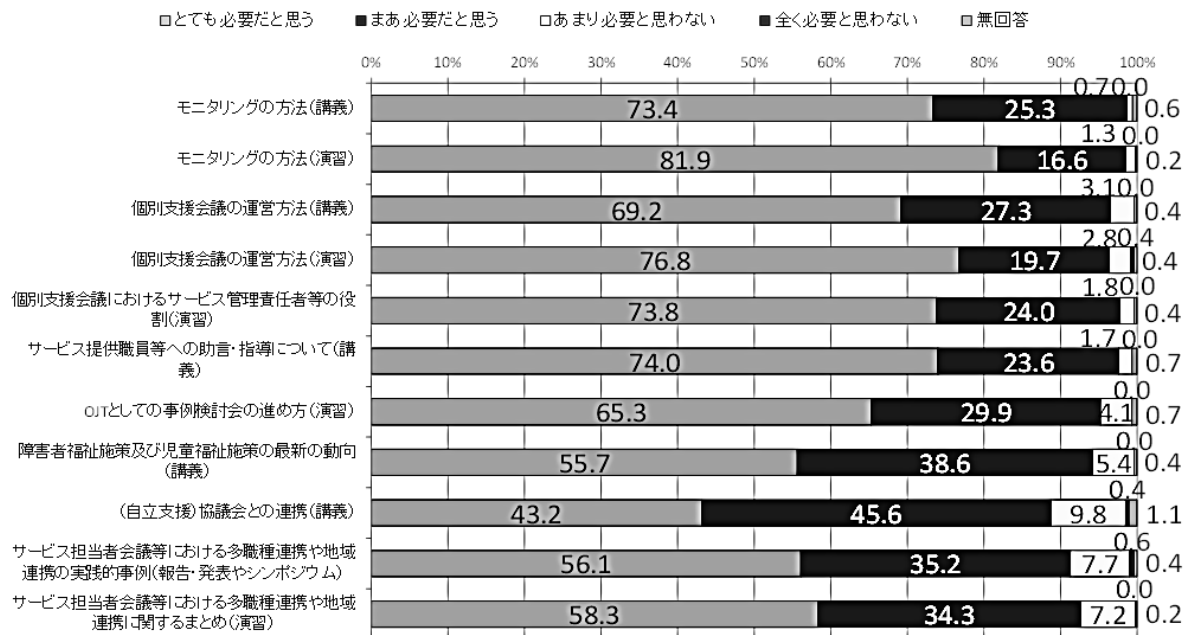


図17 実践研修項目の必要度 (サービス管理責任者等)

(3) 研修の期間について

サービス管理責任者等実践研修の研修期間についてみると、都道府県、サービス管理責任者等とも2日が半数近くを占め、サービス管理責任者等は3日が約3分の1、4日が1.7%、5日

が3.7%都道府県は3日が4割以上、4日および5日は0%と、都道府県の評価と比較してやや長期間が必要と考えられている(図18~19)

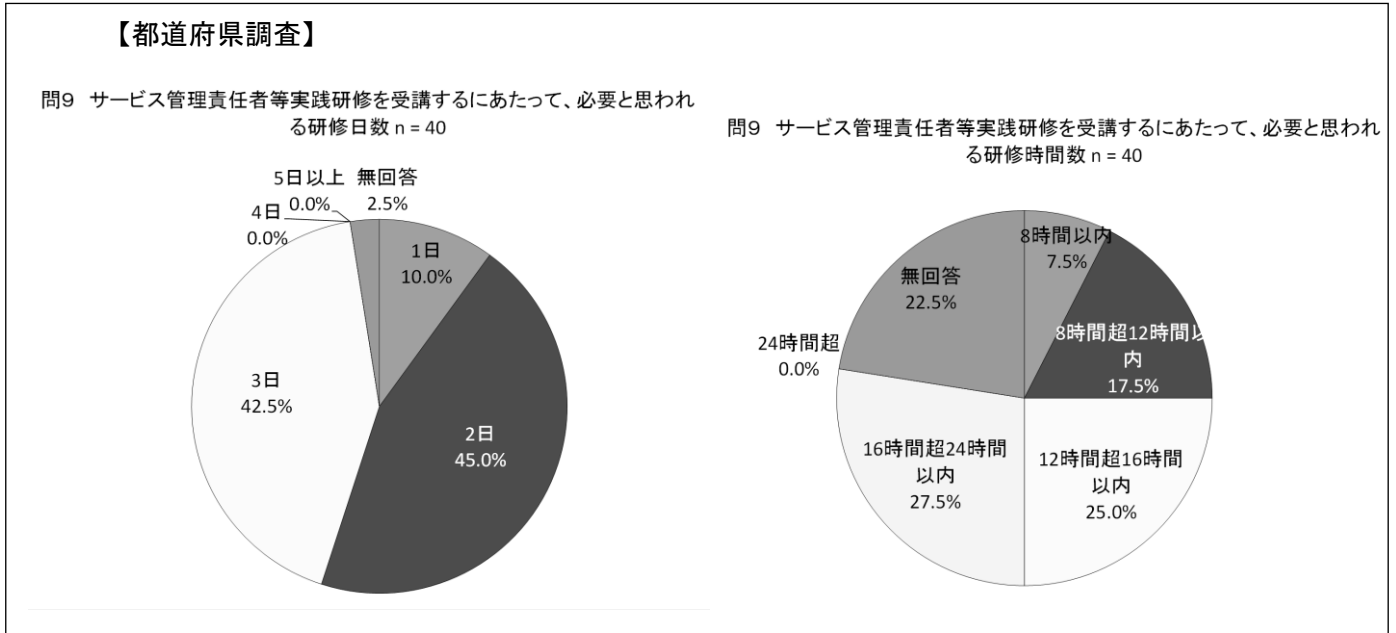


図18 実践研修期間の評価(都道府県担当者)

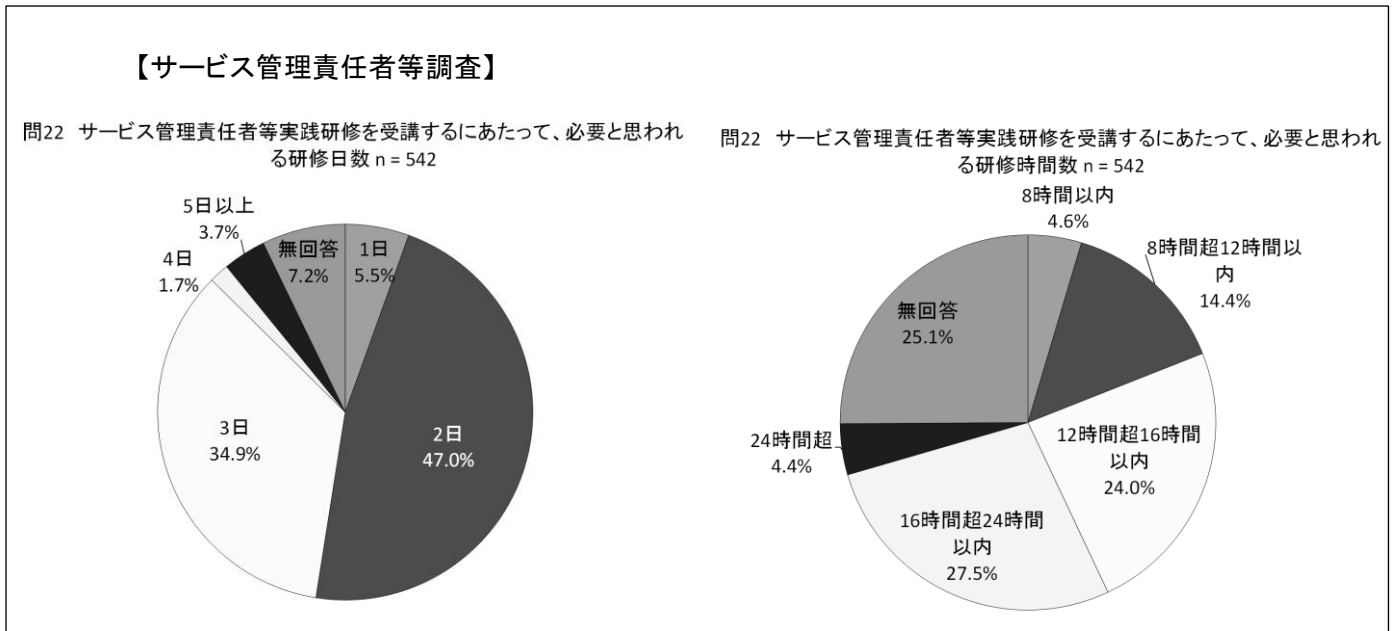


図19 実践研修期間の評価(サービス管理責任者等)

(4) 受講要件の評価

「サービス管理責任者等実践研修」の受講要件の評価をみると、都道府県は6割、サービス管理責任者等は約7割が「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2割を占める。(図20～21)

サービス管理責任者等実践研修の受講要件（基礎研修修了後に実務経験2年以上）の評価

ポジティブ意見

- ・力のある職員には、可能な限り早期にサービス管理責任者や児童発達支援管理責任者の実務に就けることができるような研修体系とする必要がある
- ・実務経験が5年あれば、基礎研修と実践研修を同時に受けることを可能にするなど、研修の受講に経過措置期間を設ける等の配慮が必要
- ・基礎研修で習得したことのふりかえの時間、さらにサービス管理責任者としての経験を踏まえたステップアップの準備期間として適当と考

える

・各自が携わった個別支援計画作成を持ち寄り、効果的な研修にするためには2年の経験は必要

ネガティブ意見

- ・5年以上の職員の定着を前提とした人材の確保には大きな困難があると思われ、離職によるサービス管理責任者等の不在による運営困難事業所を多く生み出す事態が見込まれる
- ・大都市の状況（事業者数や従事者数）を鑑みると、基礎研修と実践研修に対してそれぞれ研修規模を確保することは困難
- ・法人の規模によってはサービス管理責任者の確保がより一層困難になることが想定される
- ・そもそも基礎研修修了だけではサービス管理責任者の資格が取得できないにもかかわらず、実践研修の受講の前提として「個別支援計画の作成に携わっていること」を求められることができるのか（実効性を担保できるか）疑問

【都道府県調査】

問10 サービス管理責任者等実践研修の受講要件について n = 40

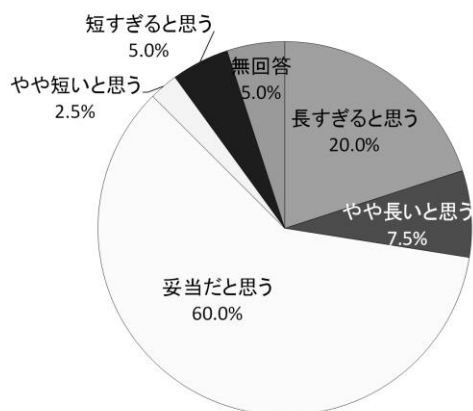


図20 実践研修受講要件の評価
(都道府県担当者)

【サービス管理責任者等調査】

問23 サービス管理責任者等実践研修の受講要件について n = 542

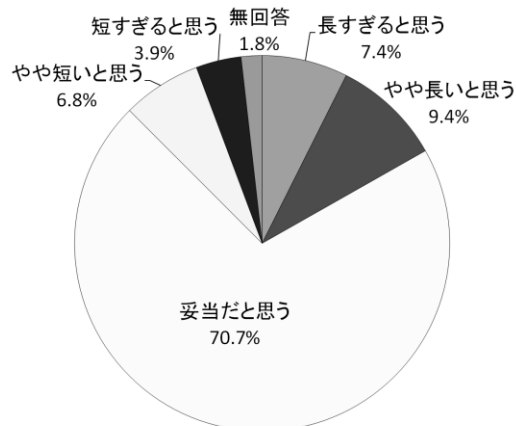


図21 実践研修受講要件の評価
(サービス管理責任者等)

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、都道府県は「十分だと思う」が7割近く、サービス管理責任者等も半数以上が「十分だと思う」と回答。「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。(図22～23)

サービス管理責任者等更新研修の目的についての評価の理由

ポジティブ意見

- ・最新の情報を獲得することは、サービス管理責任者にとってなくてはならない
- ・キャリア形成のステップとして必要
- ・サビ管のレベルアップにつながる
- ・スキル向上のために必要

ネガティブ意見 なし

【都道府県調査】

問11 サービス管理責任者等更新研修の目的は十分か n=40

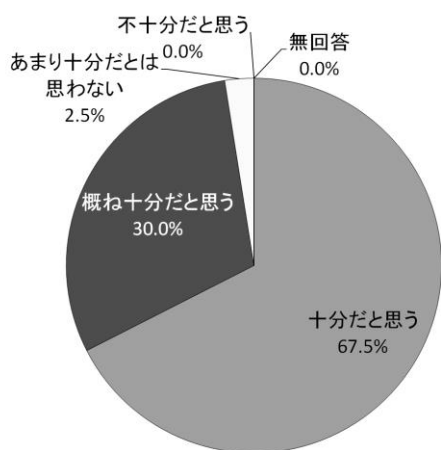


図22 更新研修の目的への評価
(都道府県担当者)

【サービス管理責任者等調査】

問24 サービス管理責任者等更新研修の目的は十分か n=542

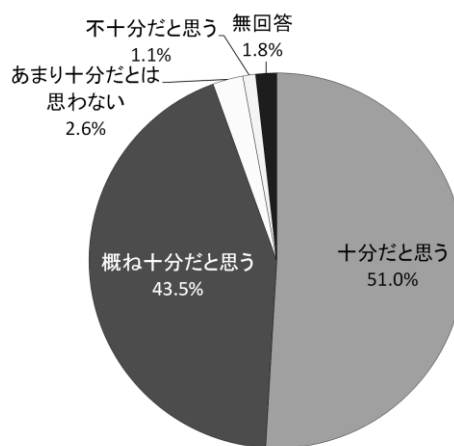


図23 更新研修の目的への評価
(サービス管理責任者等)

(2) 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をみると、「関係機関との連携（演習）」、「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、全ての項目で9割以上を占めている。（図 24～25）

【都道府県調査】 問12.サービス管理責任者等更新研修 項目の必要度 n = 40

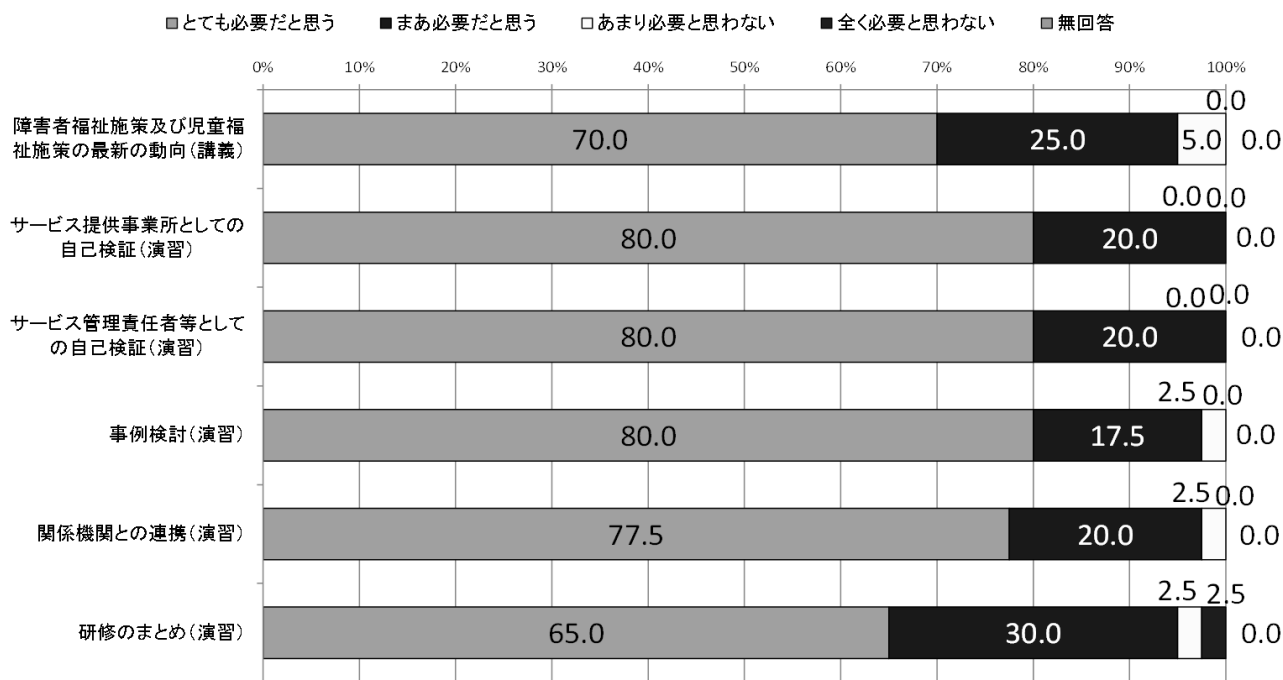


図 24 更新研修項目の評価（都道府県担当者）

【サービス管理責任者調査】 問25サービス管理責任者等更新研修 項目の必要度 n=542

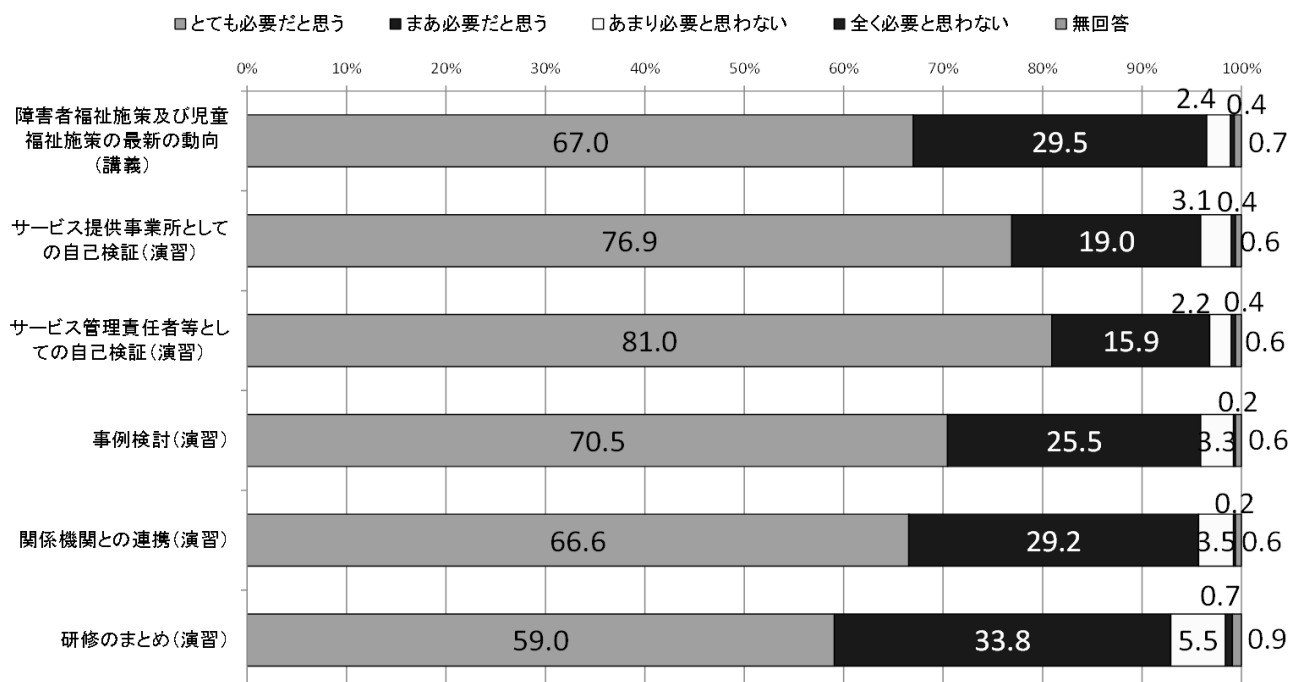


図 25 更新研修項目の評価（サービス管理責任者等）

(3) 研修期間の評価

サービス管理責任者等更新研修の研修期間についてみると、都道府県は1日が2割、2日が約4割、3日が約3割を占める一方で、サービス管理責任者等は1日が約3割、2日が約半数、

3日以上が14.6%と、サービス管理責任者等と比較して都道府県においてやや長期間が必要と考えられている。

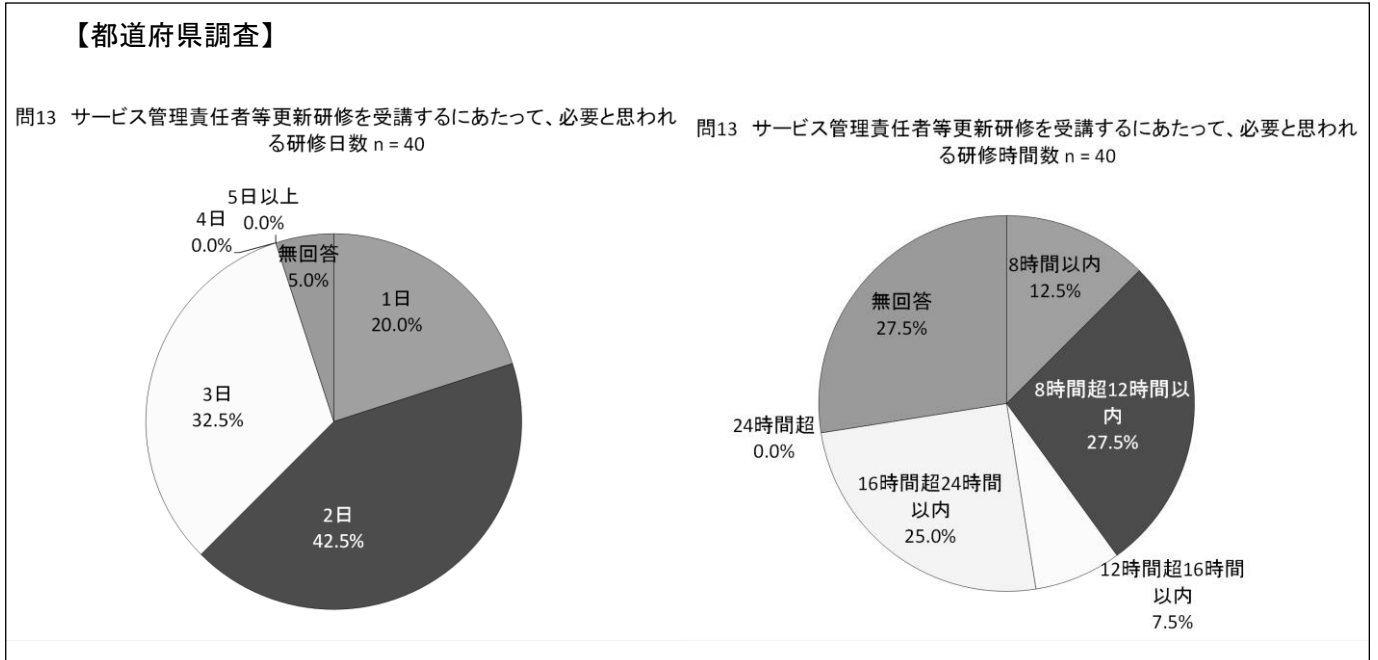


図 26 更新研修期間の評価（都道府県担当者）

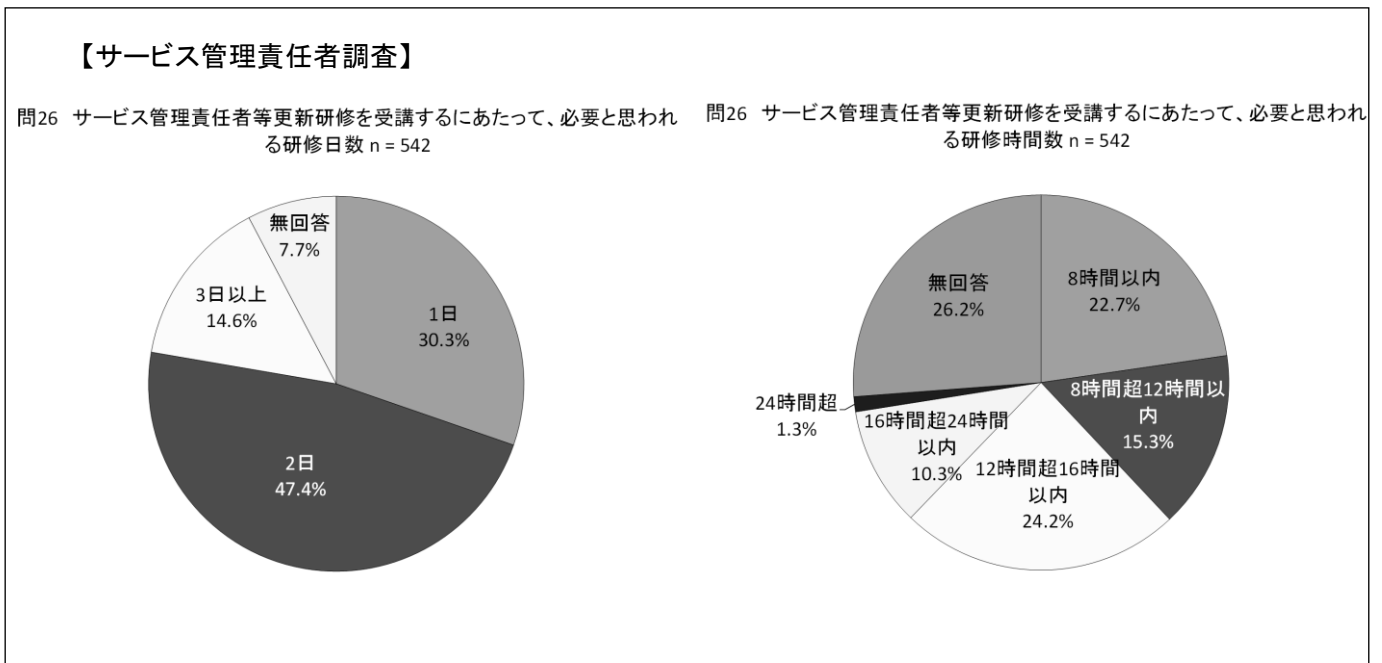


図 27 更新研修期間の評価（サービス管理責任者等）

(4) 更新期間の評価

「サービス管理責任者等更新研修」の更新期間の評価みると、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。(図28～29)

サービス管理責任者等更新研修の更新期間(5年)の評価

ポジティブ意見

・相談支援専門員と同様でよい

ネガティブ意見

・総合支援法の見直し、報酬改定が3年で実施されていることを考慮すると、5年ではなく、3年が望ましいのではないか

【都道府県調査】

問14 更新の期間(5年)について n = 40

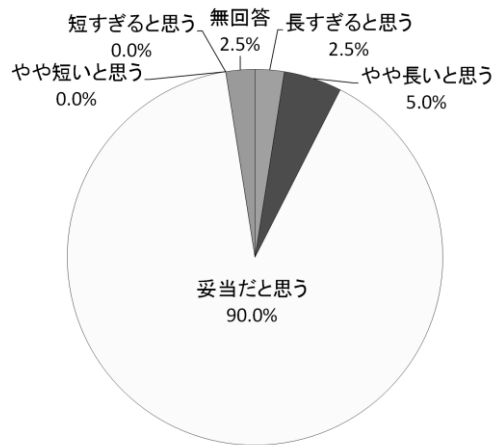


図28 更新期間(5年)の評価
(都道府県担当者)

【サービス管理責任者調査】

問27 更新の期間(5年)について n = 542

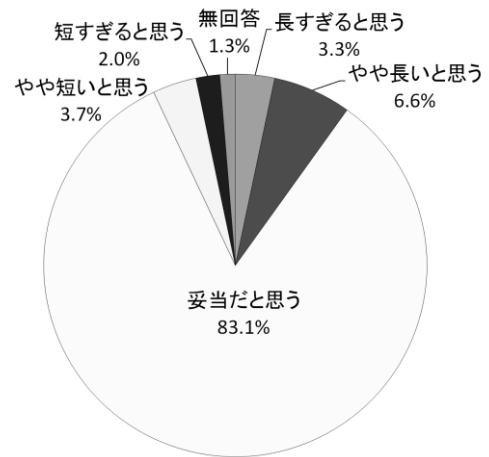


図29 更新期間(5年)の評価
(サービス管理責任者等)

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」の整備の必要性についてみると、サービス管理責任者等は「とても必要」が6割近く、都道府県も半数近くが「とても必要」と回答。「まあ必要」と合わせるといずれも9割以上が必要と答えている。(図30～31)

事業分野別、障害分野別等実践研修の目的についての評価の理由

ポジティブ意見

- ・それぞれ提供するサービスによって抱える問題が異なること、より専門的な知識を養うためには、分野別に分けた研修が必要
 - ・キャリア形成上のニーズに細やかに応えられる
- 分野ごとに課題は違うので、サービス提供分野

の知識を深めることは必要

- ・各事業分野それぞれに特徴があるため、必須研修である養成研修の中でも触れる必要がある
- ・更新研修を分野別で実施した方がよいのではないか

ネガティブ意見

- ・スキル獲得のための新たな研修を全て法定研修の枠組みの中で整備し、自治体主体で提供していくことは、事業者数や従事者数等の規模から考えても大都市の場合の実施は非常に困難と思われる
- ・必須か任意かによって参加の意欲に差が出る
- ・サービス種別だけでも多岐に渡っており、実施する分野、内容、対象者層については整理が必要
- ・分野別の研修については任意とするべきではなく、現行どおり必須研修とするべき
- ・現状の研修で内容に過不足が生じているとは考えていない

【都道府県調査】

問15 「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 n = 40

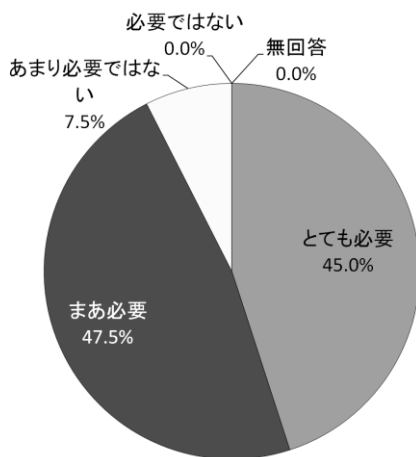


図30 「事業分野別、障害分野別等実践研修」の整備の必要性の評価 (都道府県担当者)

【サービス管理責任者調査】

問28 「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 n = 542

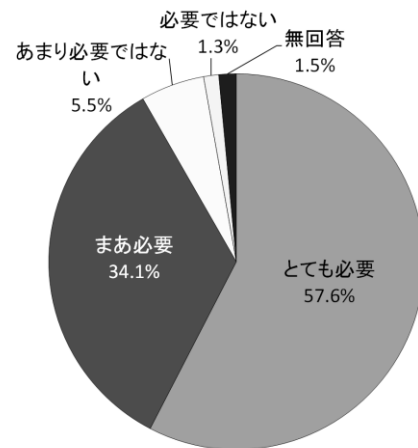


図31 「事業分野別、障害分野別等実践研修」の整備の必要性の評価 (サービス管理責任者等)

(2) 研修項目の評価

事業分野別、障害分野別等実践研修の項目の必要度をみると、「妊娠・出産の知識」、「交際・結婚の知識」の必要度が、都道府県、サービス

管理責任者等とも低い。また、特にサービス管理責任者等は「入退院の知識」、「調査法とその活用のスキル」の必要度が低くなっている。(図32～33)

【都道府県調査】 問16.事業分野別、障害分野別等実践研修 項目の必要度 n = 40

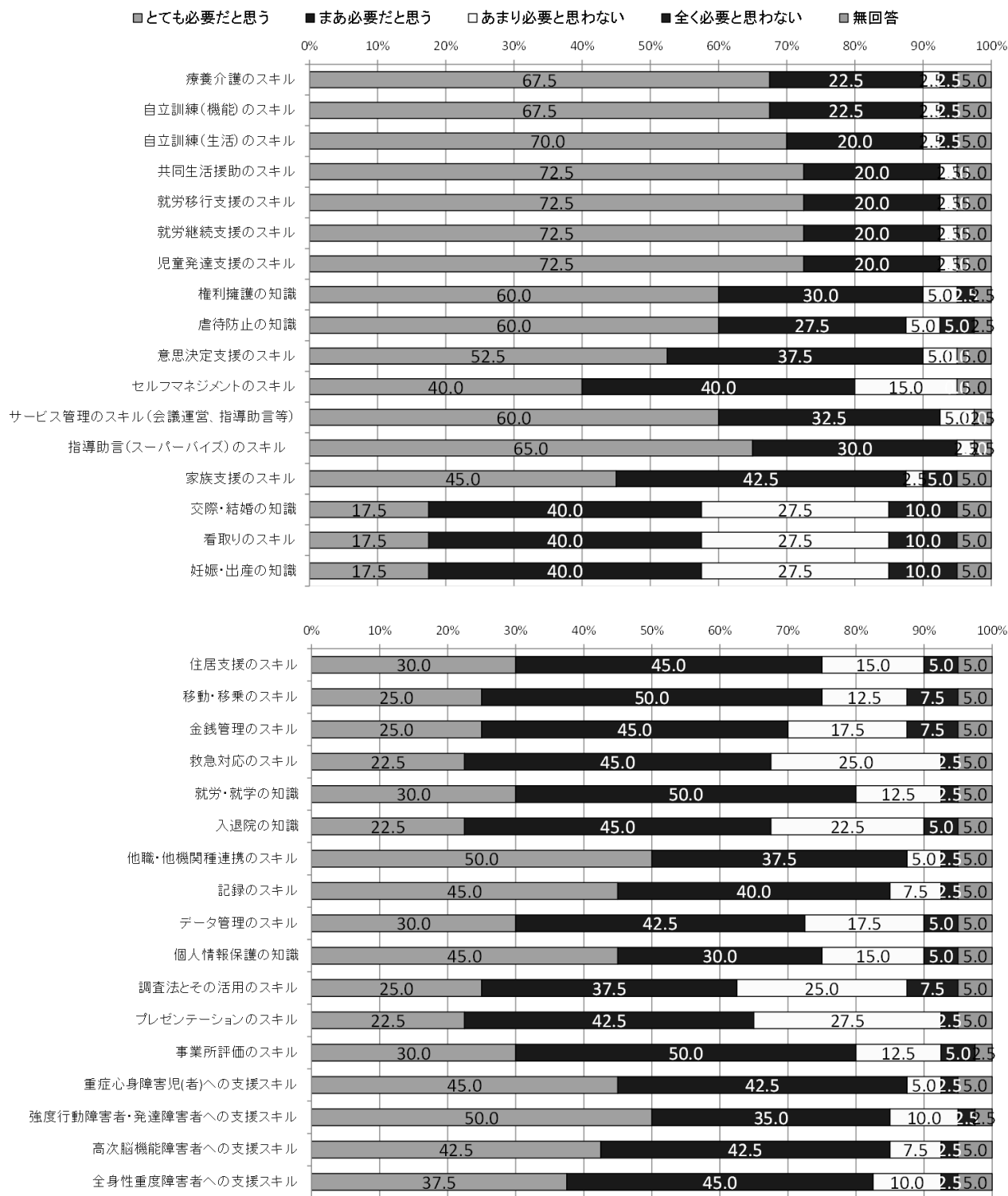


図32 「事業分野別、障害分野別等実践研修」の研修項目の評価 (都道府県担当者)

【サービス管理責任者調査】

問29.事業分野別、障害分野別等実践研修 項目の必要度 n=542

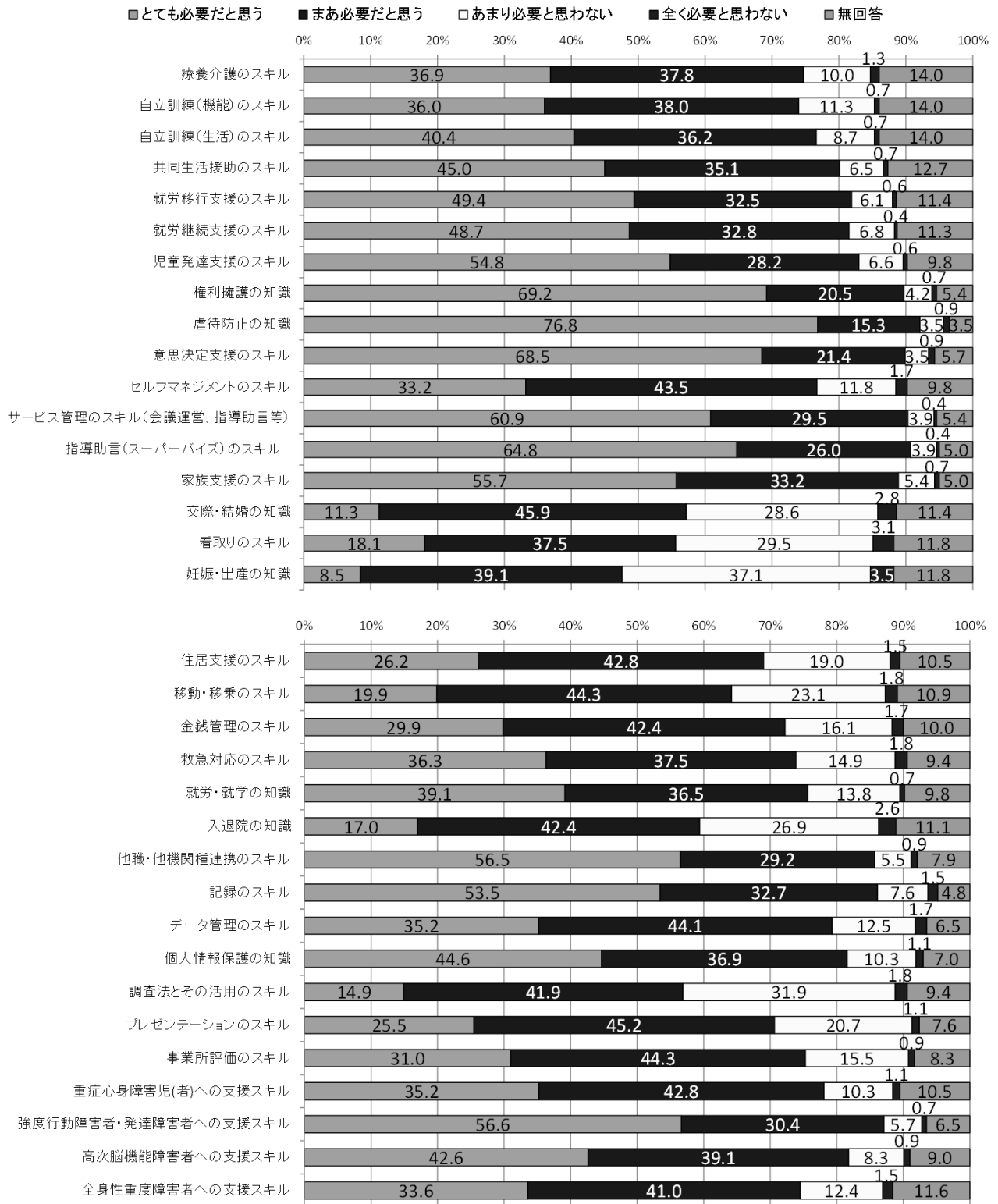


図 33 「事業分野別、障害分野別等実践研修」の研修項目の評価（サービス管理責任者等）

(3) アンケート調査結果 (2 回目)

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。実際の調査票について別紙 2 で示す。

2 回目の調査は、1 回目調査で 2 回目の回答に同意いただいた方を対象に送付（メール・一部郵送）した。回収数については、サービス管理責任者等対象調査：送付数 410 件、回答数 285 件、回収率 69.5%、都道府県対象調査：送付数 40 件、回答数 27 件、回収率 67.5%であった。

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、特に今回都道府県では 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。

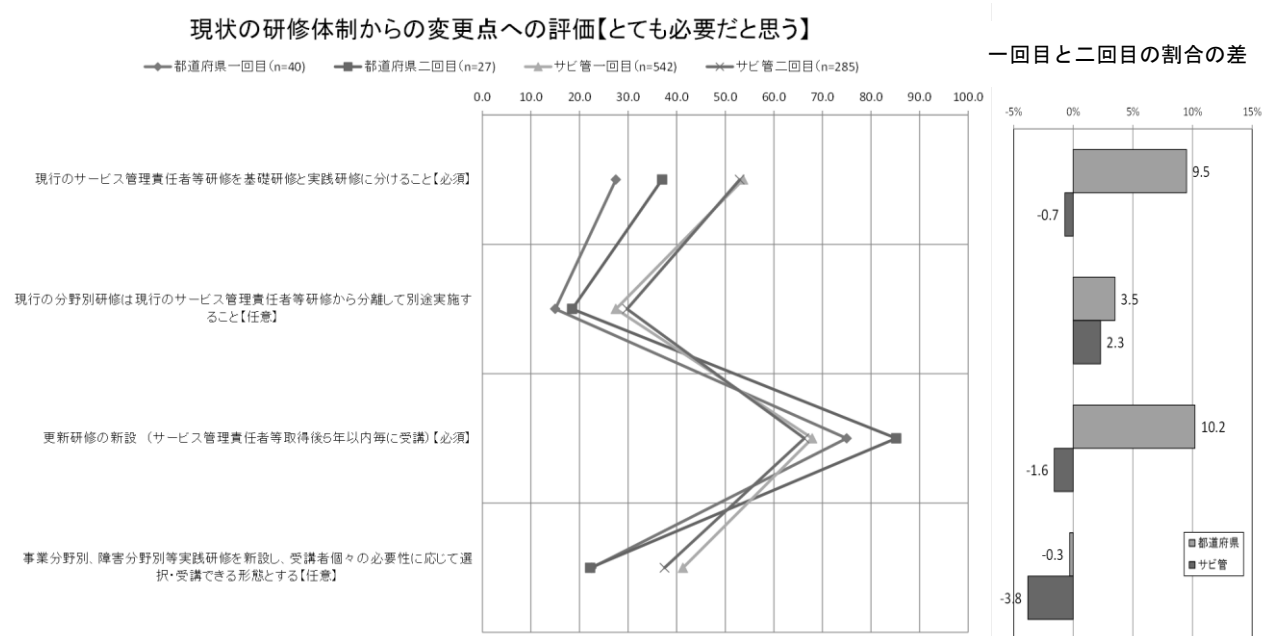


図 34 現状の研修体制からの変更点の評価（都道府県担当者）

現状の研修体制からの変更点への評価【とても必要だと思う+まあ必要だと思う】

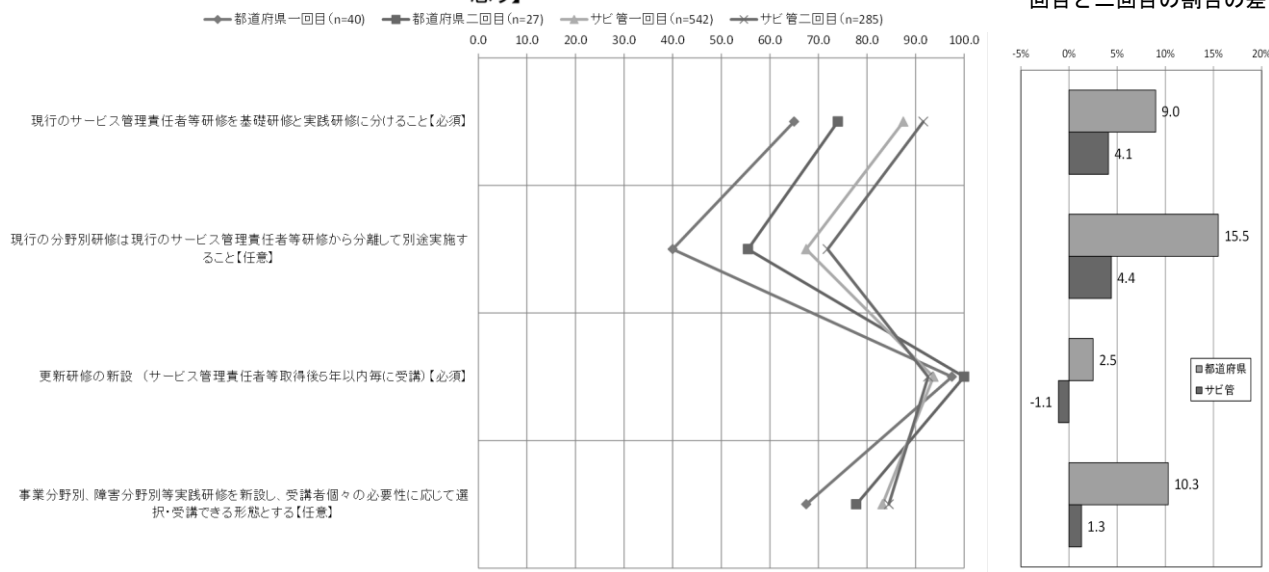


図 35 現状の研修体制からの変更点の評価（サービス管理責任者等）

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。(図 36)

サービス管理責任者等基礎研修の目的は十分か

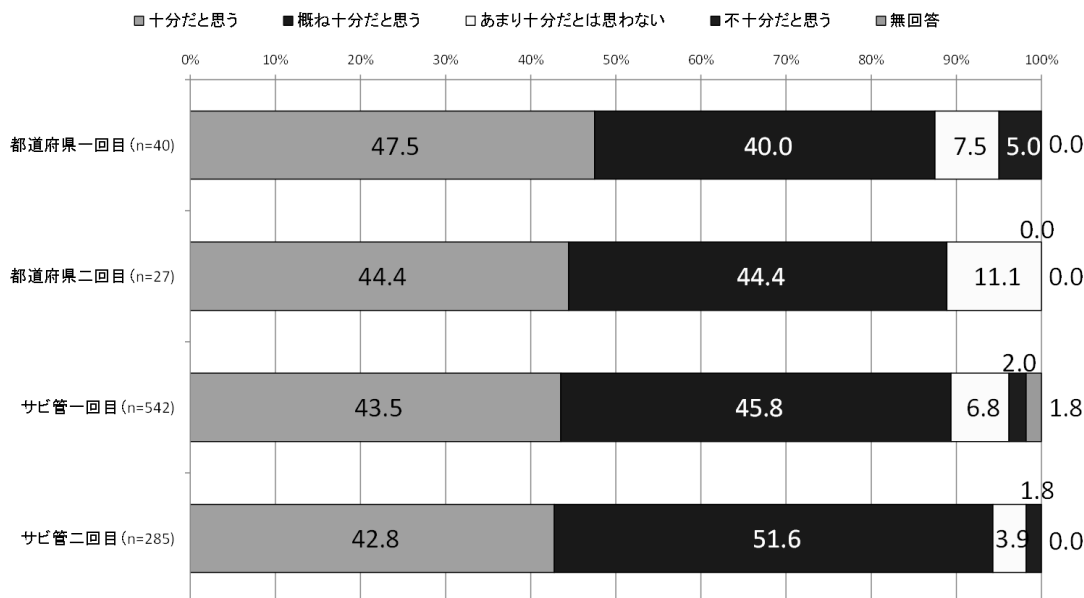


図 36 基礎研修の目的への評価

(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。（表 6）

表 6 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）

	都道府県		サビ管	
	n	平均（日）	n	平均（日）
連続で実施（受講）可能な日数	27	2.35	284	2.42
1 ヶ月で実施（受講）可能な日数	26	4.17	283	3.44
	n	平均（時間）	n	平均（時間）
受講に必要な時間数合計	20	15.40	210	17.62

（参考）サービス管理責任者基礎研修 受講に必要な日数・時間数（一回目調査）

	都道府県		サビ管	
	n	平均	n	平均
日数	40	2.15	506	3.18
時間数	33	12.62	417	22.50

(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。（図 37）

サービス管理責任者等基礎研修(主に個別支援計画作成) 項目の必要度
【とても必要だと思う+まあ必要だと思う】

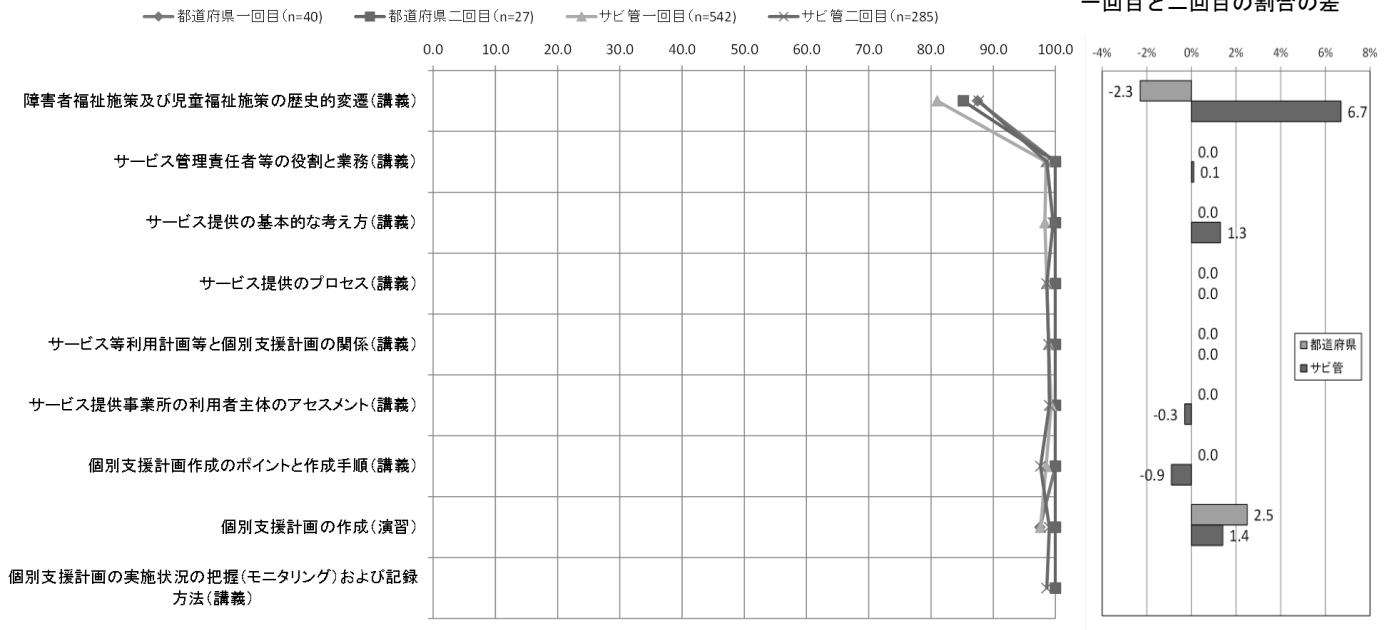


図 37 基礎研修の項目への評価

(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。（表 6）

(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。（図38）

サービス管理責任者等基礎研修(主に個別支援計画作成)の受講要件について

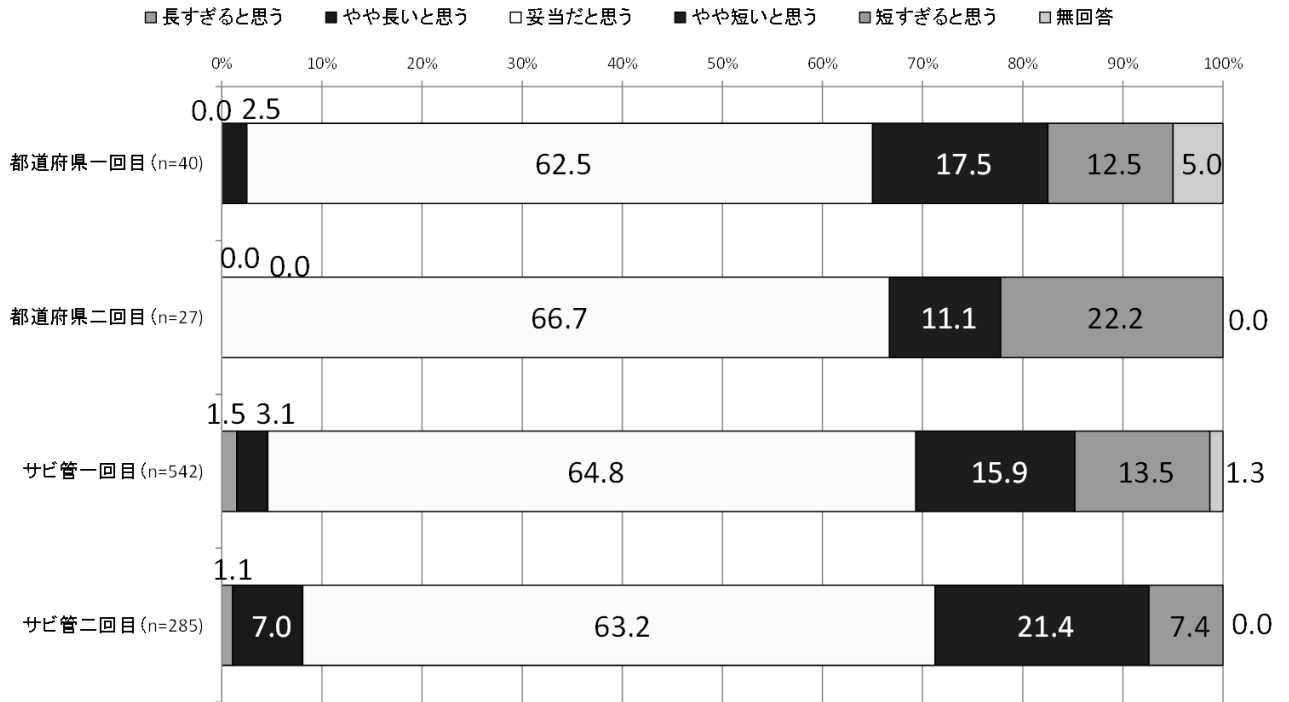


図38 基礎研修の受講要件への評価

(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。(図39)

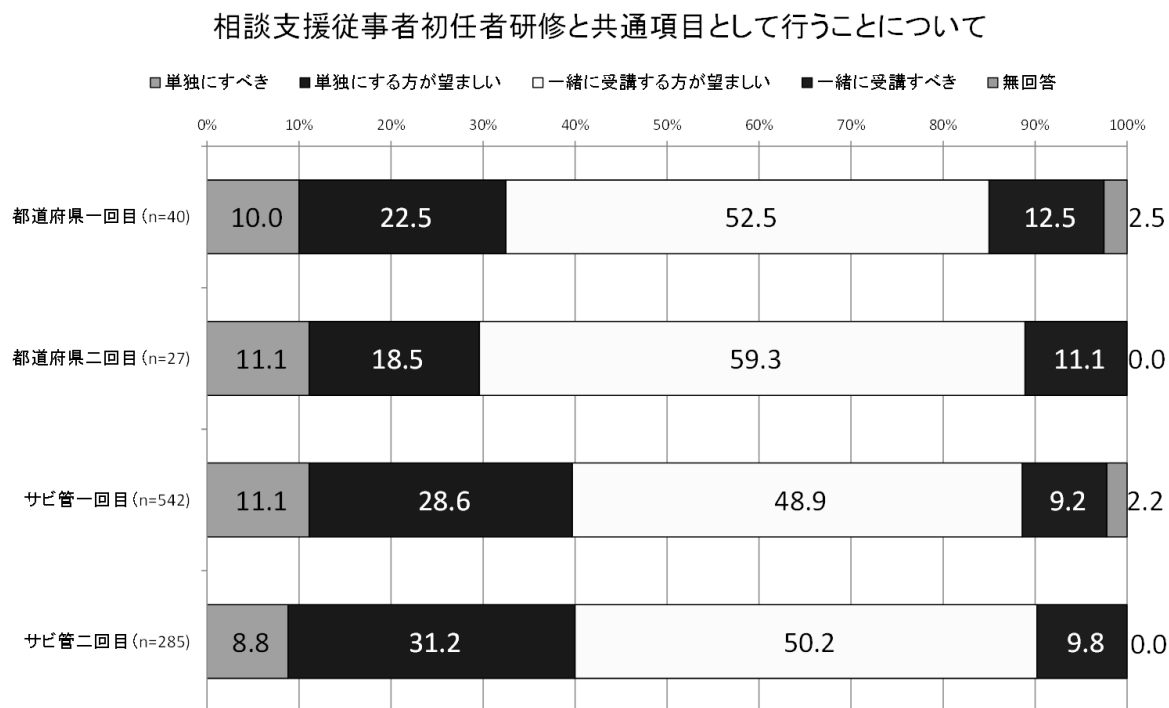


図39 相談支援従事者初任者研修と共通項目として行うことへの評価

調査結果 3. サービス管理責任者等実践研修について

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。(図 40)

(1) 研修の評価

「サービス管理責任者等実践研修」の目的が

サービス管理責任者等実践研修の目的は十分か

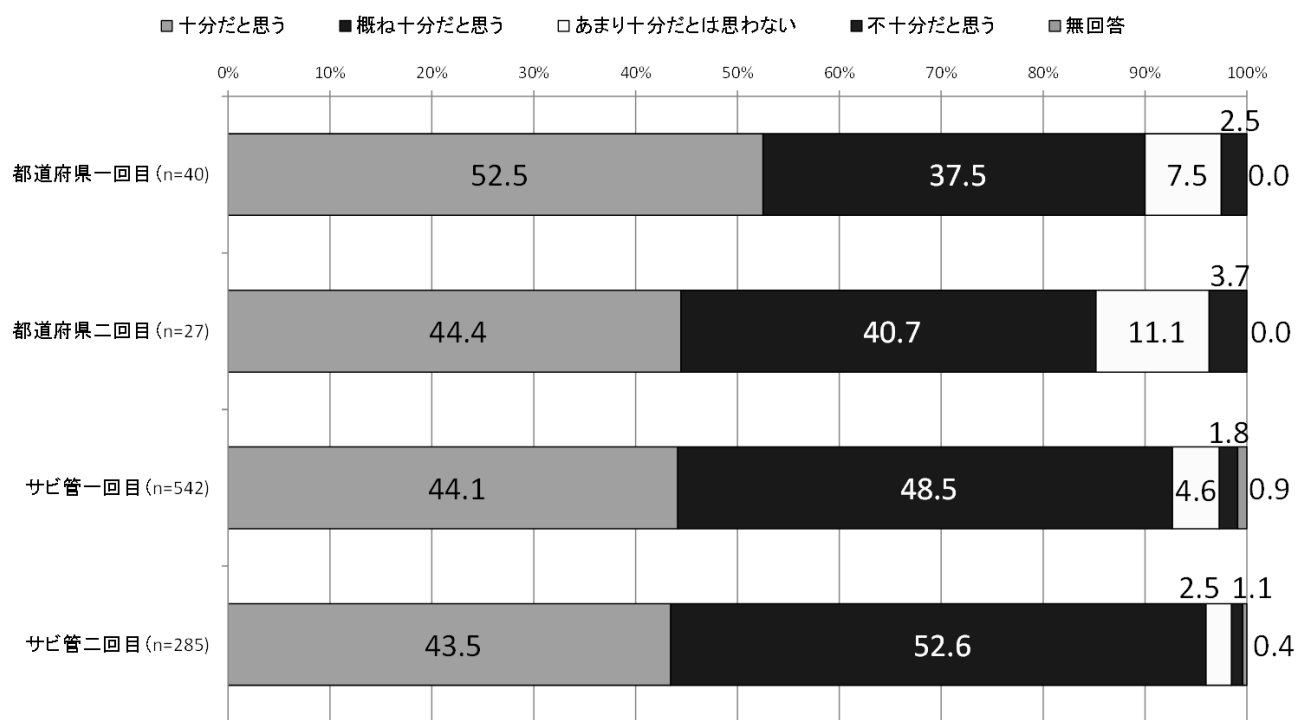


図 40 実践研修の目的への評価

(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（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 2.57 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。(表 7)

(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、「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。(図 41)

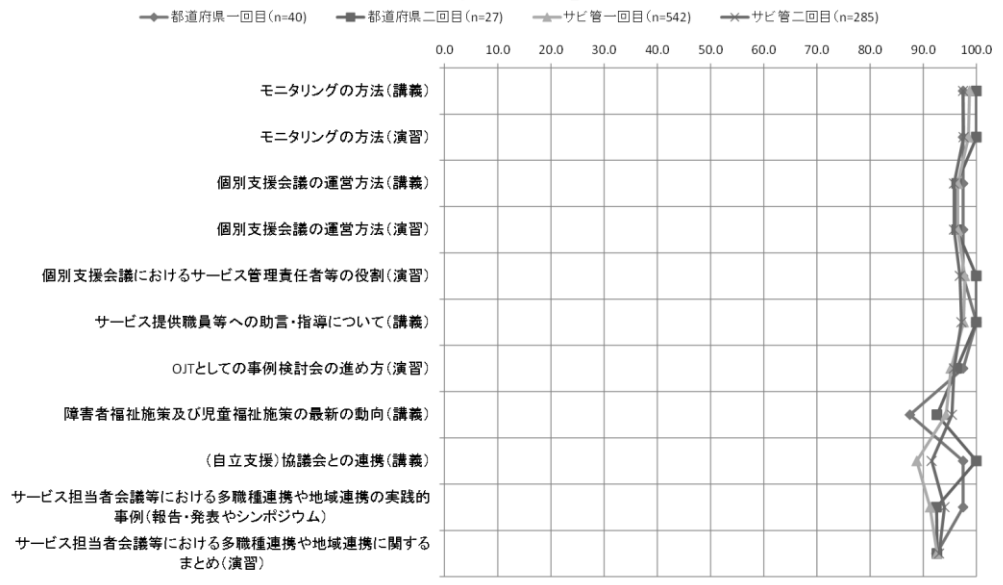
表7 サービス管理責任者等実践研修 実施（受講）可能な日数の平均（二回目調査）

	都道府県		サビ管	
	n	平均（日）	n	平均（日）
連続で実施（受講）可能な日数	27	2.57	284	2.47
1ヶ月で実施（受講）可能な日数	26	4.40	282	3.33
	n	平均（時間）	n	平均（時間）
受講に必要な時間数合計	19	15.13	208	17.24

（参考） サービス管理責任者実践研修 受講に必要な日数・時間数（一回目調査）

	都道府県		サビ管	
	n	平均	n	平均
日数	39	2.33	503	2.51
時間数	31	14.32	407	17.24

サービス管理責任者等実践研修 項目の必要度【とても必要だと思う+まあ必要だと思う】



一回目と二回目の割合の差

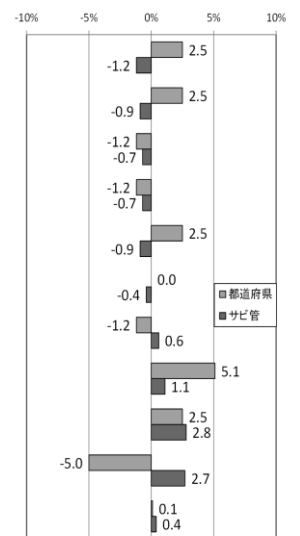


図41 実践研修の項目への評価

(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。(図42)

サービス管理責任者等実践研修の受講要件について

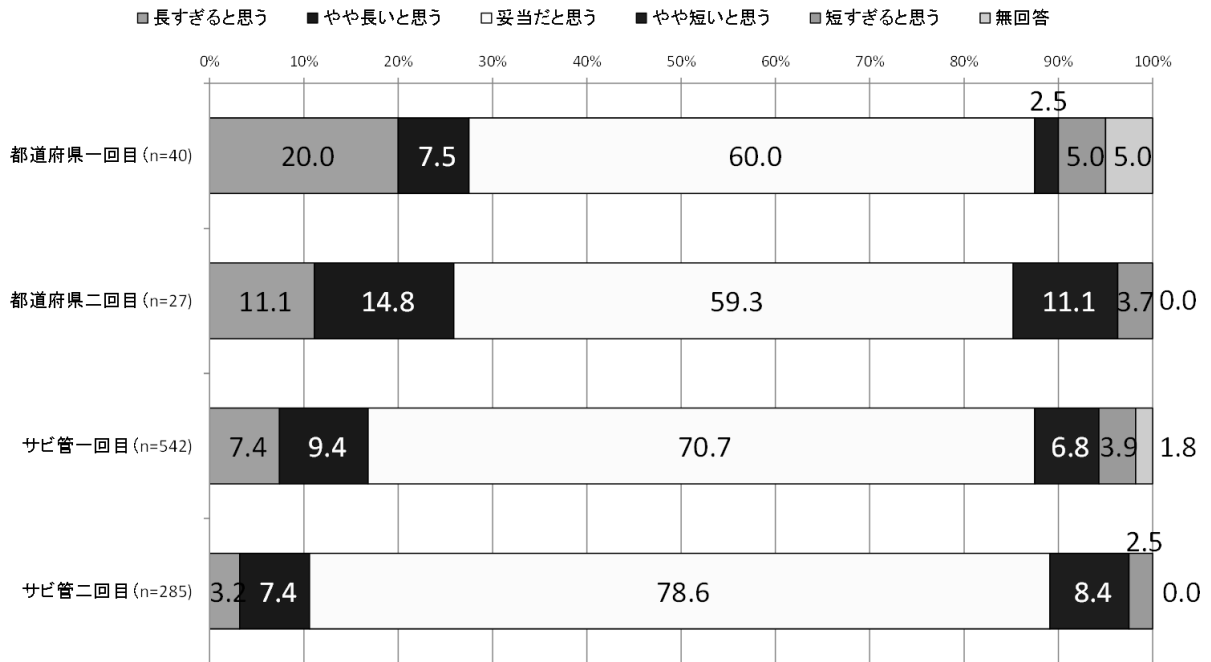


図42 実践研修の受講要件への評価

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。(図43)

サービス管理責任者等更新研修の目的は十分か

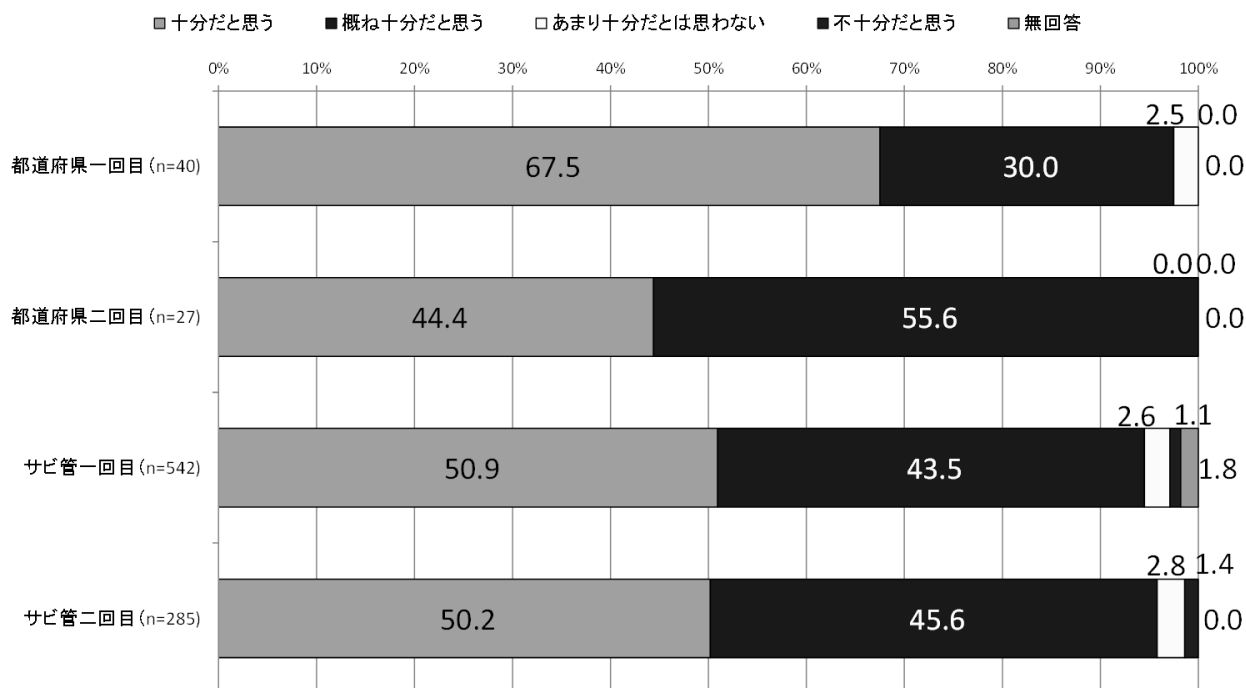


図 43 更新研修の目的への評価

(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（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2.44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。(表8)

表 8 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（二回目調査）

	都道府県		サビ管	
	n	平均（日）	n	平均（日）
連続で実施（受講）可能な日数	27	2.44	284	2.19
1ヶ月で実施（受講）可能な日数	26	3.88	282	3.03
	n	平均（時間）	n	平均（時間）
受講に必要な時間数合計	18	10.08	214	9.70

（参考） サービス管理責任者更新研修 受講に必要な日数・時間数（一回目調査）

	都道府県		サビ管	
	n	平均	n	平均
日数	38	2.14	500	1.88
時間数	29	13.16	401	13.07

（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。

サービス管理責任者等更新研修 項目の必要度【とても必要だと思う＋まあ必要だと思う】

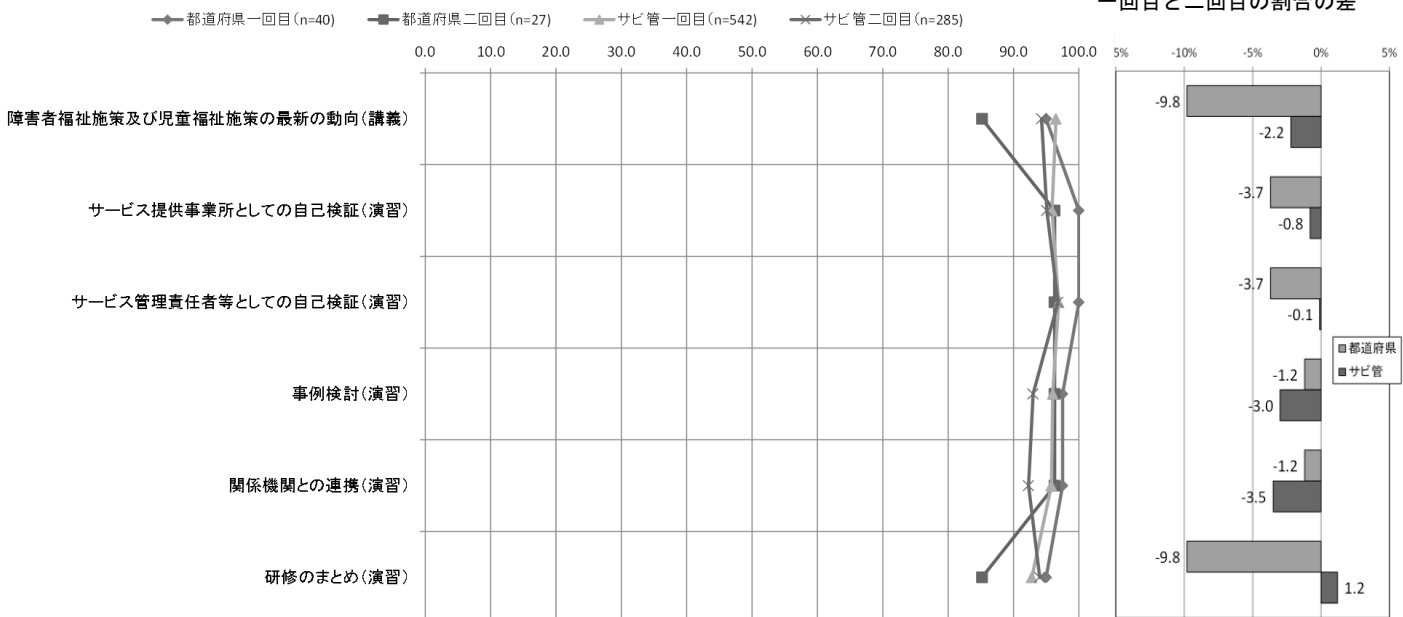


図 44 更新研修の項目への評価

(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。（図45）



図 45 更新の期間（5年）への評価

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。(図 46)

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。(図 47~48)

「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

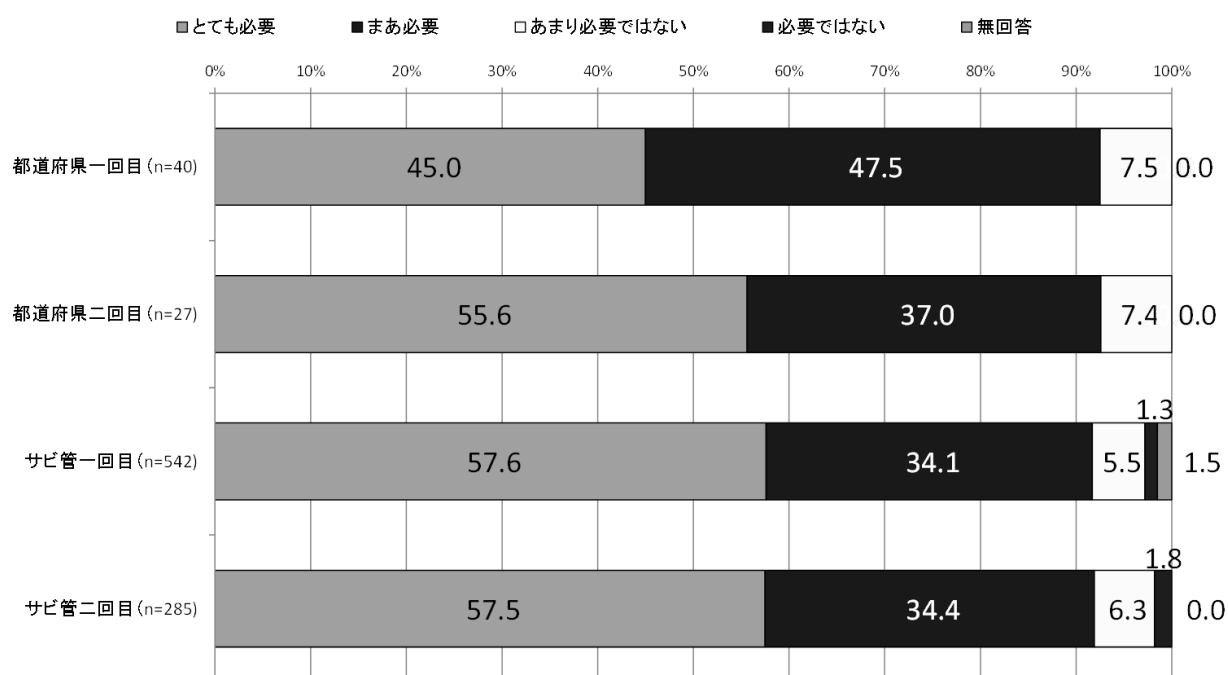


図 46 「事業分野別、障害分野別等実践研修」を整備する必要性への評価

事業分野別、障害分野別等実践研修 項目の必要度 都道府県(n=27) 【とても必要だと思う+まあ必要だと思う】

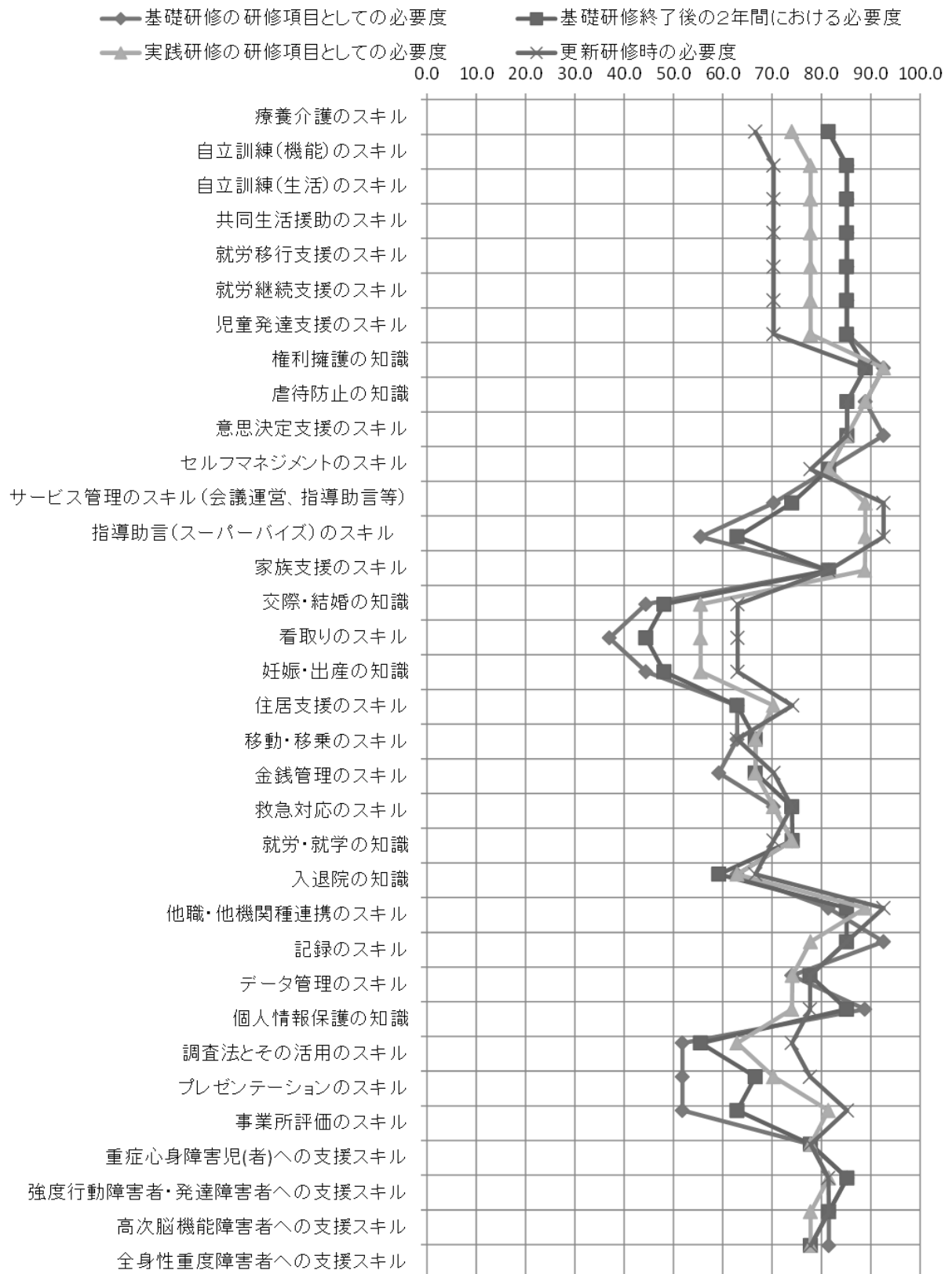


図 47 「事業分野別、障害分野別等実践研修」の項目への評価（都道府県担当者）

事業分野別、障害分野別等実践研修 項目の必要度 サビ管(n=285) 【とても必要だと思う+まあ必要だと思う】

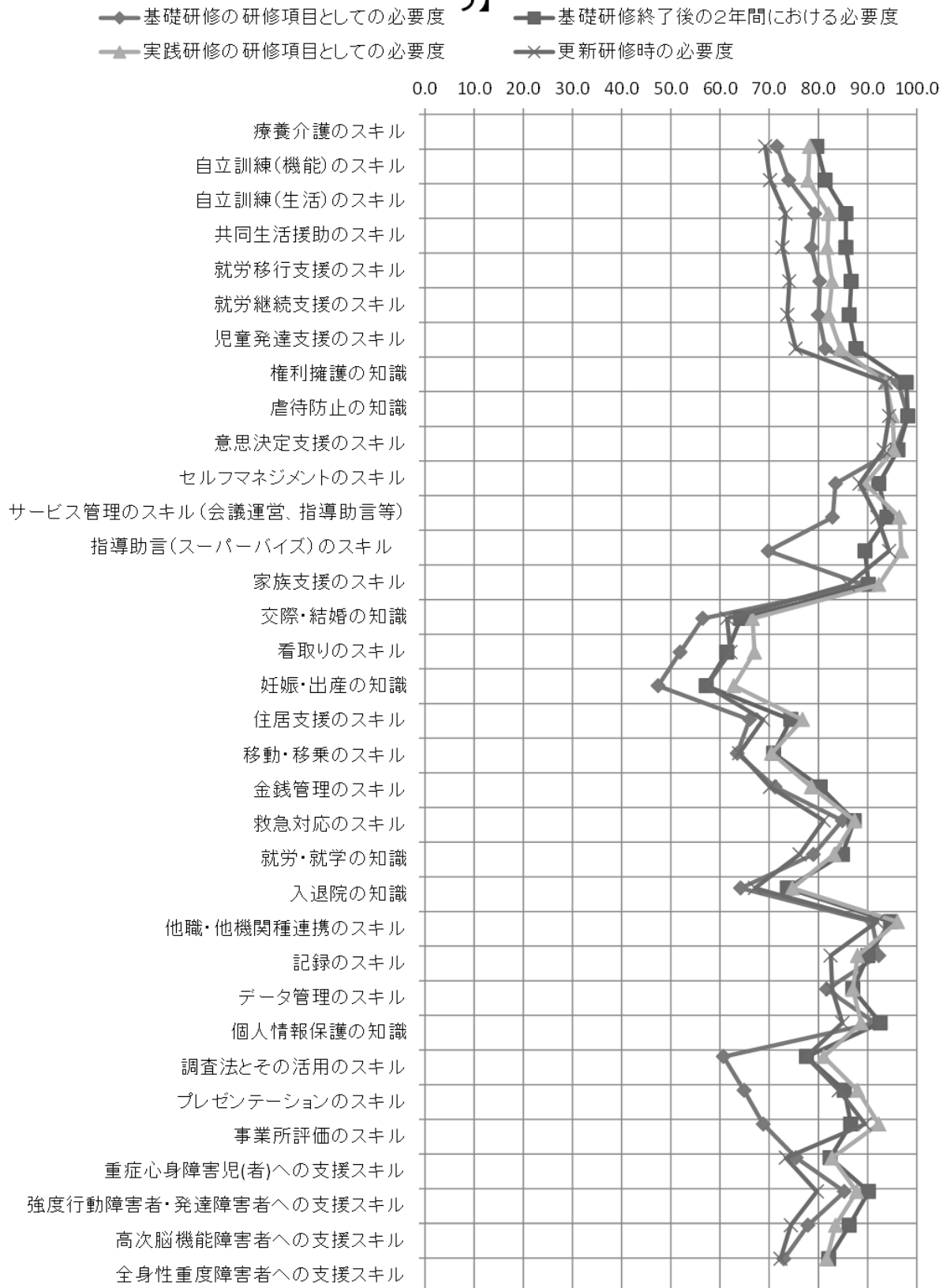


図 48 「事業分野別、障害分野別等実践研修」の項目への評価（サービス管理責任者等）

D. 考察

(1) 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の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。

個別支援計画の作成スキルは、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。

(2) 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。

(3) 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。

(4) 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。

(5) 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。

なお、各研修のプログラムについての詳細分析は、分担研究3に譲る。

E. 結論

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。

F. 研究発表

- (1) 論文発表
なし
- (2) 学会発表
なし

G. 知的所有権の出願・登録状況

なし

(別紙1)

サービス管理責任者等の研修体系（素案）の概要

□サービス管理責任者等の研修体系に関するアンケートの目的

サービス管理責任者等の業務は、指定基準省令において、「個別支援計画・児童発達支援計画を作成し、サービス提供プロセスを管理すること、サービス提供職員に助言や指導を行うこと」等が責務として規定されていますが、現行のサービス管理責任者等研修は、サービス提供従事者のキャリア形成が考慮された研修体系とはなっていないのではないかと指摘もあります。

具体的には、平成 24 年度の障害者総合福祉推進事業「障害者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」による、都道府県担当者やサービス管理責任者等への調査結果において、「障害者福祉サービス事業所の指定を受けるための条件として定着している」、「サービス提供事業者の質の向上を目指すべきサービス管理責任者等の資格取得が 1 回だけの受講要件に留まっていること自体がサービスの質の向上に寄与していないのではないか」等の意見がありました。

今回の「障害福祉サービスにおける質の確保とキャリア形成に関する研究」（平成 27 年度厚生労働科学研究費補助金）では、このような問題意識や課題等に対し、障害福祉サービスの質の確保を図るため、サービス提供従事者のキャリア形成に資する研修体系を開発し、その体系に沿った研修プログラムと研修内容を提案したいと考えています。本アンケートは、研修体系開発の重要な根拠となるものですので、大変お手数ですが、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

□研修体系（素案）の概要（図 1）

まず、本研究班で検討した素案について概要を説明いたします。

素案では、サービス管理責任者又は児童発達管理責任者となるには、まず 3 年の実務経験を経たのちサービス管理責任者等の役割やベースとなる基礎知識・技術を修得し、個別支援計画を作成することが出来るようになるため「サービス管理責任者等基礎研修」を受講することとします。

その後、一定の実務経験（2 年以上）を経て、個別支援計画の工程管理やチェック、地域連携等、サービス管理責任者等としての本来業務を遂行するための知識・技術を修得するための「サービス管理責任者等実践研修」を受講します。ここを修了した時点で従来のサービス管理責任者等の資格を取得することとなります。

なお、従来の分野別研修は、分野の区分けが実態と則していないことや、演習の事例と受講者のニーズが合致しにくいといった理由から現場における有効性が必ずしも高くないとの指摘もあることから、「サービス管理責任者等基礎研修」および「サービス管理責任者等実践研修」から分離させ、別途研修機会「事業分野別、障害分野別等実践研修」（後述）を提供することとします。

つまり、従来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」と、「5 分野を一本化し共通研修とすること」をセットで行うとともに、事業分野別・障害分野別研修については別途研修機会を提供することとし、その際はサービス管理責任者等以外の従業者も受講可能としたいと考えています。

さらに、サービス管理責任者等取得後も時間の経過による技術等の更新や法制度に関する知識の更新等が必要であることから、5 年以内の「サービス管理責任者等更新研修」の受講を必須とすることで知識及び技術のアップデートを行います。

また、サービス管理責任者等の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内容について、「事業分野別、障害分野別等実践研修」において修得します。これは必須研修とは位置づけず任意受講とします。

以上の研修体系の全体像を図1に、現状からの変更点を表1に示します。

現行のサービス管理責任者等研修において、相談支援従事者初任者研修と共通で行われている2日間の研修については、サービス管理責任者等業務を行ううえで、法的なバックグラウンドやサービス提供の全体像の理解を深めるために必要な内容となるため、「サービス管理責任者等基礎研修」の受講要件と位置付けられています。ただし、「相談支援従事者初任者研修」はあくまでも相談支援従事者を対象に行われていて、サービス管理責任者等の取得を目指す人をターゲットとしていないため、対象をサービス管理責任者等取得希望者に絞り別日の開催としたうえで、サービス管理責任者等の養成に主眼を置いた講師の選定を行うことも考えられます。

図1 研修体系(素案)の概要

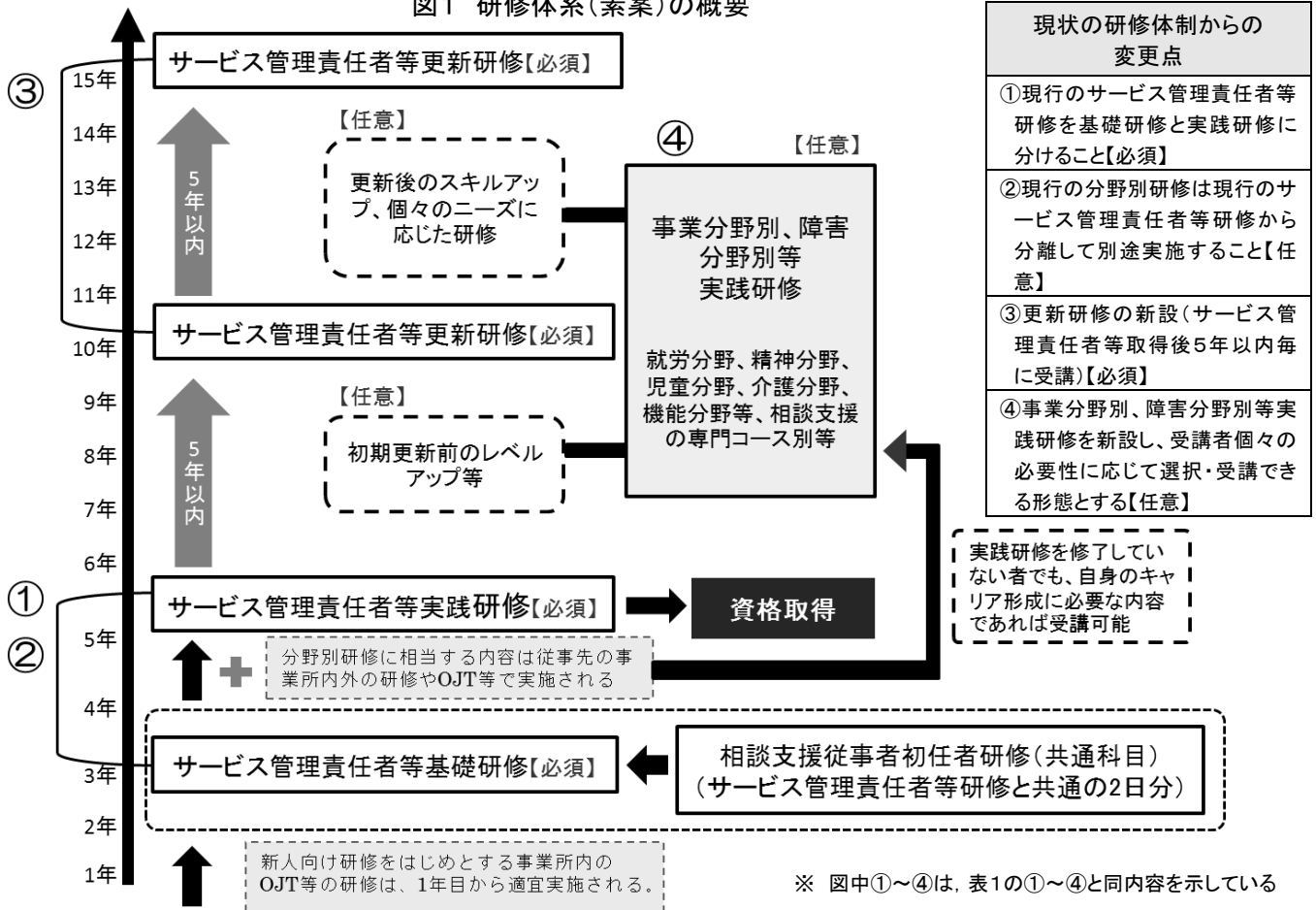


表1 現状からの変更点

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】

□素案における各研修の概要

(1) サービス管理責任者等基礎研修

○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：サービス提供事業所において3年の実務経験を経た者

○研修項目と獲得目標（案）

	研修項目	獲得目標
1	障害者福祉施策及び児童福祉施策の歴史的変遷（講義）	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）	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）	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）	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）	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）	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。
7	個別支援計画作成のポイントと作成手順（講義）	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）	申請者の基本情報、アセスメント票から総合的な援助方針を立て、援助方針に沿った長期目標及び短期目標を設定する。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し、個別支援計画を作成する。

(2) サービス管理責任者等実践研修

○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：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

○研修項目と獲得目標（案）

	研修項目	獲得目標
1	モニタリングの方法（講義・演習）	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）	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）	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）	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）	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	障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）	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。
7	（自立支援）協議会との連携（講義）	（自立支援）協議会の意義、目的、活動内容、障害福祉計画等を理解し、（自立支援）協議会との連携の必要性を認識する。
8	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）	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	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）	シンポジウムの内容を踏まえ、グループワークにより多職種連携や地域連携の重要性、意義、ポイントを討議し、個々に連携に関してまとめる。

(3) サービス管理責任者等更新研修【必須】

○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年以内に受講する者

○研修項目と獲得目標（案）

	研修項目	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）	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）	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）	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	事例検討（演習）	グループワークにおいて、各自が持参した事例を発表し合い、事例検討の事例を選定する。選定した事例を通じて、支援のあり方、支援方針、支援の内容を検討し、良かった点や改善が必要な点について明確化しスキルアップを図る。
5	関係機関との連携（演習）	関係機関と連携した事例に基づき、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。
6	研修のまとめ（演習）	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。

(4) 事業分野別、障害分野別等実践研修【任意】

○目的：サービス管理責任者等現任者が、それぞれのキャリア段階（サービス提供者段階、サービス管理責任者等基礎研修修了段階、実践研修修了段階、更新研修修了段階等）において、学ぶべき内容等（事業分野、障害特性、スーパービジョン等）、個々のスキルの向上や不足しがちな内容について必要に応じて受講する。各自の事業分野や障害分野において深く学ぶことができる研修であり、同種事業のサービス管理責任者等が持つ共通の問題を共有し解決策を探ることができる実践的な研修とする。

なお、マネジメントスキルや地域連携スキル等、内容によっては相談支援の専門コース別研修との共有化も検討。

○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

サービス管理責任者等基礎研修修了者であって実践研修を修了していない者でも、自身のキャリア形成に必要な内容であれば受講可能とする。ただし、研修の質を担保するために、予め業務の経験等受講要件を設定する必要がある。

○研修項目と獲得目標：研修ごとに設定

【参考】

□ 現行のサービス管理責任者等研修の構成（図 2）

現行の研修では、図 2 の通り相談支援従事者初任者研修の最初の 2 日間は同じ研修を受講することとなっています。

相談支援従事者初任者研修とサービス管理責任者研修との関係					
障害者相談支援従事者初任者研修カリキュラム			サービス管理責任者研修カリキュラム		
科目	獲得目標		科目	獲得目標	
開講式・オリエンテーション			相談支援従事者研修前半二日間を受講(左記のカリキュラム)		
1 日目	障害者の地域生活支援	講義 障害者の地域生活における人的支援、環境整備、就労支援、家族支援、医療、教育などの支援を理解する。	← 同じ研修を受講 →	1 日目	開講式・オリエンテーション
	障害者ケアマネジメント(概論)	講義 ケアマネジメントの目的、理論的基礎、障害者の生活ニーズの捉え方の理解を深める。		1 日目	障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割
	相談支援における権利侵害と権利擁護	講義 ケアマネジメントプロセス全般における権利擁護の視点を理解する。		2 日目	サービス提供のプロセスと管理
	障害者自立支援法の概要	講義 障害者自立支援法の趣旨、目的やサービス内容の基本的な理解を深める。		3 日目	サービス提供者と関係機関の連携
2 日目	障害者自立支援法における個別支援計画の作成	講義 障害者自立支援法におけるサービス利用計画(個別支援計画)の作成プロセスと障害福祉サービスの利用の支給決定プロセスを理解する。		4 日目	演習 I (3)
	相談支援事業と相談支援専門員	講義 障害者自立支援法におけるケアマネジメントの制度化と市町村における相談支援事業の役割を理解する。		5 日目	演習 II (4)
3 日目	ケアマネジメントの展開	演習 実例を通して、アセスメント・サービス利用計画作成・社会資源の活用と調整、モニタリング、実施評価を理解する。		6 日目	演習のまとめ
	実習ガイダンス	演習 実際の事例を想定して、ケアマネジメントプロセスを個別学習することによって、演習につなげる。 ※1名1名の実例を1事例選択しケアマネジメントプロセスを課外実習する。		7 日目	地域自立支援協議会の役割と活用
4 日目	演習 I (3)	演習 課外実習で作成した各事例の報告発表し、相互の事例を共有する。		8 日目	閉講式
5 日目	演習 II (4)	演習 模擬的なサービス担当者会議の手法を具体的な事例を用いて、アセスメントによる利用者側の正確な把握から事業のサービス内容を理解した上で、以下の点に注意しながら到達すべき目標の設定と、その実現のための個別支援計画の作成について演習する。		9 日目	計
	演習のまとめ	演習 発表事例の事後的・客観的所見により実習と演習の総括を行う。	10 日目	計	
	地域自立支援協議会の役割と活用	講義 地域自立支援協議会の必要性と運営方法について理解する。		計	
	閉講式			計	
				31.5	30.5

図2 相談支援従事者初任者研修とサービス管理責任者等研修との関係

※厚生労働省 H23/10/5 サービス管理責任者等研修テキストより

□ 現行の分野別に実施する講義及び演習

現行の分野別に実施する講義及び演習は、指定障害福祉サービス事業を下表に定める分野に分類して実施しています。

分野	障害福祉サービス
1 介護	療養介護，生活介護
2 地域生活（身体）	自立訓練（機能訓練）
3 地域生活（知的・精神）	自立訓練（生活訓練），共同生活援助
4 就労	就労移行支援，就労継続支援
5 児童 (児童発達支援管理責任者)	児童発達支援

※平成 23 年度サービス管理責任者等指導者養成研修実施要綱より（一部改変）

サービス管理責任者等の研修に関するアンケート

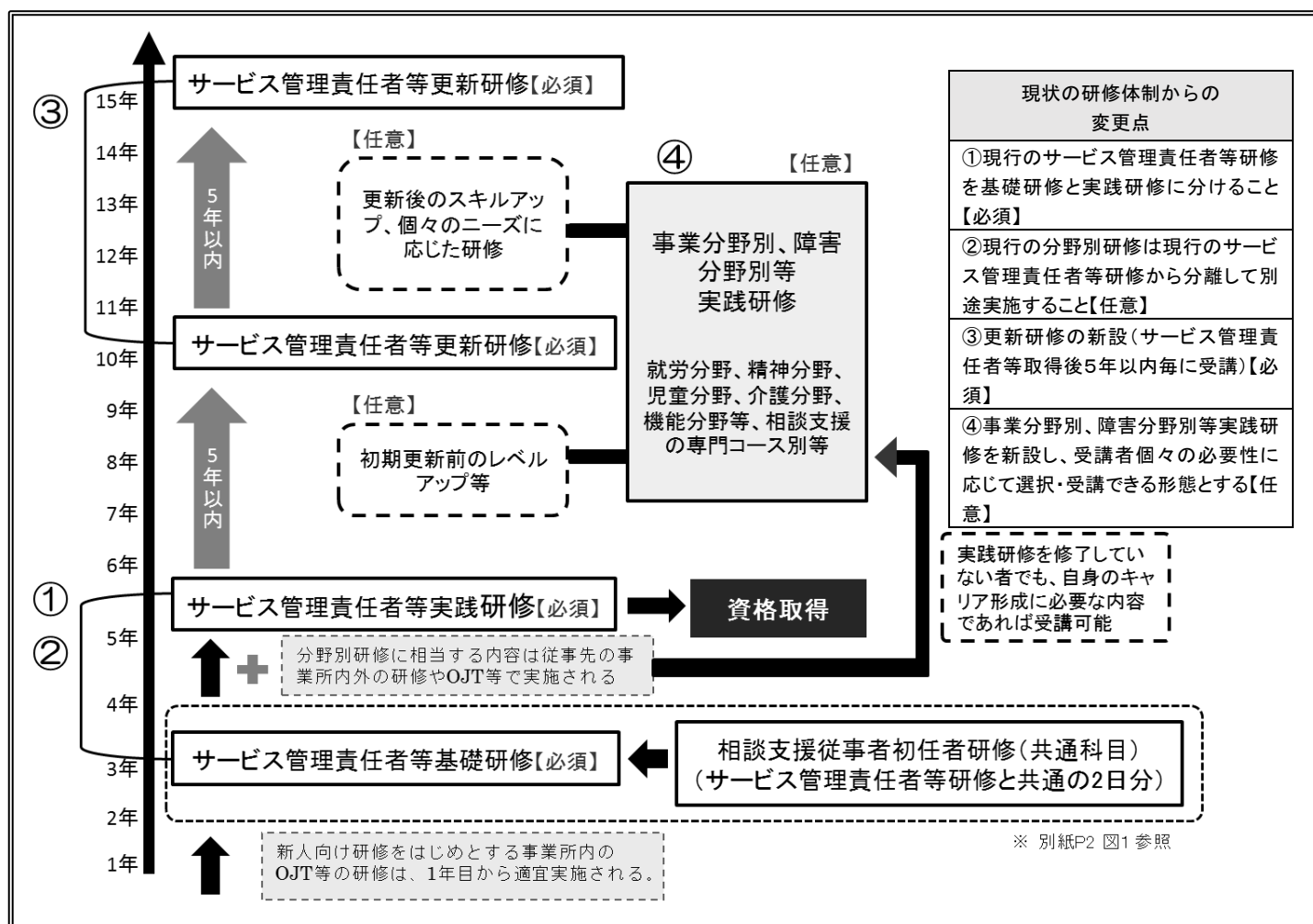
※先に（別紙）の説明を十分お読みの上ご回答ください。

都道府県名	都・道 府・県	ご担当部署（部課）名
連絡先電話番号	連絡先メールアドレス	

サービス管理責任者等研修体系について、現在、本研究班では別紙の素案を検討中です。以下、この研修体系（素案）について伺います。

1. 研修体系の骨子について

研修体系の骨子について伺います。下図（別紙の一部抜粋）をご参照の上お答えください。



問1 現状の研修体制からの変更点ごとに、変更の必要性についてキャリア形成の視点でどのように思われるか最も近いものに○をつけ、そう思われる理由をお書きください（それぞれ○は1つ）

現状の研修体制からの変更点	とても必要だ と思う	まあ必要だ と思う	あまり必要 と 思わない	全く必要と 思わない	理由
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】	1	2	3	4	
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】	1	2	3	4	
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】	1	2	3	4	
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】	1	2	3	4	

2. 各研修について

別紙に記載した(1)～(4)の各研修について伺います。以下に各研修の概要について抜粋して掲載しておりますので、別紙に記載の研修項目・獲得目標と併せてご覧になりご回答ください。

サービス管理責任者等基礎研修（主に個別支援計画作成）について伺います。

(1) サービス管理責任者等基礎研修（別紙 P.3 参照）

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：サービス提供事業所において3年の実務経験を経た者等

問2 研修の目的についてどう思いますか。(○は1つ)

- | | |
|-------------|-----------------|
| 1. 十分だと思う | 3. あまり十分だとは思わない |
| 2. 概ね十分だと思う | 4. 不十分だと思う |

問2-1 その理由をお答えください。(自由記載)

問3 以下の研修項目は個別支援計画を作成する上でどの程度必要とご思いますか。最も近いものに○をつけてください。(それぞれ○は1つ)

	だとも必要 だと思 う	まあ必要だ と思 う	あまり必要 と思 わ ない	全く必要と 思 わ ない
1. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の歴史の変遷（講義）	1	2	3	4
2. サービス管理責任者等の役割と業務（講義）	1	2	3	4
3. サービス提供の基本的な考え方（講義）	1	2	3	4
4. サービス提供のプロセス（講義）	1	2	3	4
5. サービス等利用計画等と個別支援計画の関係（講義）	1	2	3	4
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）	1	2	3	4
7. 個別支援計画作成のポイントと作成手順（講義）	1	2	3	4
8. 個別支援計画の作成（演習）	1	2	3	4

問3-1 その他、サービス管理責任者等基礎研修（主に個別支援計画作成）において更に必要だと思う研修項目があれば、お答えください。(自由記載)

問4 サービス管理責任者等基礎研修（主に個別支援計画作成）を受講するにあたって、必要と思われる研修日数および総研修時間についてご回答ください。

_____日（ _____時間）

問4-1 その理由をお答えください。（自由記載）

--

問5 サービス管理責任者等基礎研修(主に個別支援計画作成)の受講要件についてお伺いします。受講要件を実務経験3年以上に設定することについてどのように思いますか。（○は1つ）

1. 長すぎると思う	3. 妥当だと思う	5. 短すぎると思う
2. やや長いと思う	4. やや短いと思う	

問5-1 その理由をお答えください。（自由記載）

--

問6 現在、サービス管理責任者等研修カリキュラムの最初の2日間を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、どのようにお考えですか。（○は1つ）

1. 対象をサービス管理責任者等研修受講者のみにすべき
2. 対象をサービス管理責任者等研修受講者のみにする方が望ましい
3. 相談支援従事者初任者研修受講者と一緒に受講する方が望ましい
4. 相談支援従事者初任者研修受講者と一緒に受講すべき

問6-1 その理由をお答えください。（自由記載）

--

サービス管理責任者等実践研修について伺います。

(2) サービス管理責任者等実践研修 (別紙 P. 4 参照)

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」、「サービス提供職員等への助言・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：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

問7 研修の目的についてどう思いますか。(○は1つ)

- | | |
|-------------|-----------------|
| 1. 十分だと思う | 3. あまり十分だとは思わない |
| 2. 概ね十分だと思う | 4. 不十分だと思う |

問7-1 その理由をお答えください。(自由記載)

問8 以下の研修項目はサービス管理責任者等の業務を行う上でどの程度必要とご思いますか。最も近いものに○をつけてください。(それぞれ○は1つ)

	ととも と思う 必要だ	ま あ 必要だ と 思 う	あ ま り 必 要 と 思 わ な い	全 く 必 要 と 思 わ な い
1. モニタリングの方法 (講義)	1	2	3	4
2. モニタリングの方法 (演習)	1	2	3	4
3. 個別支援会議の運営方法 (講義)	1	2	3	4
4. 個別支援会議の運営方法 (演習)	1	2	3	4
5. 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)	1	2	3	4
6. サービス提供職員等への助言・指導について (講義)	1	2	3	4
7. OJTとしての事例検討会の進め方 (演習)	1	2	3	4
8. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向 (講義)	1	2	3	4
9. (自立支援)協議会との連携 (講義)	1	2	3	4
10. 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)	1	2	3	4
11. 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)	1	2	3	4

問8-1 その他、サービス管理責任者等実践研修において更に必要だと思う研修項目があれば、お答えください。(自由記載)

問9 サービス管理責任者等実践研修を受講するにあたって、必要と思われる研修日数および総研修時間についてご回答ください。

_____日 (_____時間)

問9-1 その理由をお答えください。(自由記載)

--

問10 サービス管理責任者等実践研修の受講要件についてお伺いします。受講要件を基礎研修受講後に実務経験2年以上と設定することについてどのように思いますか。(○は1つ)

1. 長すぎると思う 3. 妥当だと思う 5. 短すぎると思う
2. やや長いと思う 4. やや短いと思う

問10-1 その理由をお答えください。(自由記載)

--

サービス管理責任者等更新研修について伺います。

(3) サービス管理責任者等更新研修 (別紙 P. 5 参照)

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年以内に受講する者

問 11 研修の目的についてどう思いますか。(○は1つ)

- | | |
|-------------|-----------------|
| 1. 十分だと思う | 3. あまり十分だとは思わない |
| 2. 概ね十分だと思う | 4. 不十分だと思う |

問 11-1 その理由をお答えください。(自由記載)

問 12 以下の研修項目はベテランのサービス管理責任者等として業務（個別支援計画作成・モニタリング、スーパーバイザー等）を行う上でどの程度必要とご思いますか。最も近いものに○をつけてください。(それぞれ○は1つ)

	と と も 必 要 だ と 思 う	ま あ 必 要 だ と 思 う	あ ま り 必 要 と 思 わ な い	全 く 必 要 と 思 わ な い
1. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）	1	2	3	4
2. サービス提供事業所としての自己検証（演習）	1	2	3	4
3. サービス管理責任者等としての自己検証（演習）	1	2	3	4
4. 事例検討（演習）	1	2	3	4
5. 関係機関との連携（演習）	1	2	3	4
6. 研修のまとめ（演習）	1	2	3	4

問 12-1 その他、行政動向、制度改正等のアップデートやご自身のサービス管理責任者等の業務の質の担保のために更に必要だと思う研修項目があれば、お答えください。(自由記載)

問 13 サービス管理責任者等更新研修を受講するにあたって、必要と思われる研修日数および総研修時間についてご回答ください。

_____日 (_____時間)

問 13-1 その理由をお答えください。(自由記載)

--

問 14 更新の期間(5年)についてどう思いますか。(○は1つ)

1. 長すぎると思う 2. やや長いと思う 3. 妥当だと思う
4. やや短いと思う 5. 短すぎると思う

問 14-1 その理由をお答えください。(自由記載)

--

事業分野別、障害分野別等実践研修について伺います。

(4) 事業分野別、障害分野別等実践研修

目的：サービス管理責任者等現任者が、それぞれのキャリア段階（サービス提供者段階、サービス管理責任者等基礎研修修了段階、実践研修修了段階、更新研修修了段階等）において、学ぶべき内容等（事業分野、障害特性、スーパービジョン等）、個々のスキルの向上や不足しがちな内容について必要に応じて受講する。各自の事業分野や障害分野において深く学べることができる研修であり、同種事業のサービス管理責任者等が持つ共通の問題を共有し解決方策を探ることができる実践的な研修とする。

なお、マネジメントスキルや地域連携スキル等、内容によっては相談支援の専門コース別研修との共有化も検討。

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

サービス管理責任者等基礎研修修了者であって実践研修を修了していない者でも、自身のキャリア形成に必要な内容であれば受講可能とする。ただし、研修の質を担保するために、予め業務の経験等受講要件を設定する必要がある。

研修項目と獲得目標：研修ごとに設定

問 15 ご自身の提供サービス内容や、スキルの不足部分・必要部分に応じて実施する「事業分野別、障害分野別等実践研修」を整備する必要があると思いますか。（○は1つ）

- | | |
|----------|--------------|
| 1. とても必要 | 3. あまり必要ではない |
| 2. まあ必要 | 4. 必要ではない |

問 15-1 その理由をお答えください。（自由記載）

--

問 16 事業分野別、障害分野別等実践研修の研修項目として、以下の1～17の項目が必要だと思いますか。それぞれの項目において最も近いものひとつに○をつけてください。また、必要とお答えの項目において、必要と思う研修の内容について具体的にお書きください。

	だ と 思 う	と も 必 要 だ と 思 う	ま あ 必 要 だ と 思 わ な い	あ ま り 必 要 と 思 わ な い	全 く 必 要 と 思 わ な い	必要と思う研修の内容についてご自由にお書きください (必要と思う研修の内容、研修のレベル、どういう場面で必要となる知識・技術なのか他、研修に必要と思うことについて、何でもご記入ください)
1. 療養介護のスキル	1	2	3	4		例：医療との連携のあり方
2. 自立訓練（機能）のスキル	1	2	3	4		例：訓練技術の向上
3. 自立訓練（生活）のスキル	1	2	3	4		例：訓練技術の向上
4. 共同生活援助のスキル	1	2	3	4		例：地域との支援
5. 就労移行支援のスキル	1	2	3	4		例：労働法規の知識
6. 就労継続支援のスキル	1	2	3	4		例：日中活動のあり方
7. 児童発達支援のスキル	1	2	3	4		例：発達理論の知識
8. 権利擁護の知識	1	2	3	4		
9. 虐待防止の知識	1	2	3	4		
10. 成年後見の知識	1	2	3	4		

	だ と 思 う	と も 必 要	と 思 う	ま あ 必 要 だ	と 思 わ な い	あ ま り 必 要	思 わ な い	全 く 必 要 と	必要と思う研修の内容についてご自由にお書きください (必要と思う研修の内容、研修のレベル、どういう場面で必要となる知識・技術なのか他、研修に必要と思うことについて、何でもご記入ください)
11. セルフマネジメントのスキル	1		2		3		4		
12. サービス管理のスキル（会議運営、指導助言等）	1		2		3		4		
13. スーパーバイズのスキル	1		2		3		4		
14. 重症心身障害児（者）への支援スキル	1		2		3		4		
15. 強度行動障害者・発達障害者への支援スキル	1		2		3		4		
16. 高次脳機能障害者への支援スキル	1		2		3		4		
17. 全身性重度障害者への支援スキル	1		2		3		4		
その他、必要と思う研修項目があればご自由にお書きください									

問 17 今後のサービス管理責任者等のキャリア形成における課題やキャリア形成の在り方等について、お考えのことをご自由にお書きください。

本調査では、最初のページにお示したとおり、研修項目等について今回以降 2 度繰り返し調査をさせていただき予定しております。次回以降の調査は、P1 でご記入いただいたメールアドレス宛にメールにて調査回答用の URL をお送り致しますので、そちらにアクセスしてご回答いただく形となります。本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願いいたします。もしも郵送でのご回答をご希望の場合は、調査票を郵送させていただきます。ご希望の方法に○をお付け下さい。また、この調査票が届いた先以外への送付をご希望の場合は、ご住所をお書きくださいますようお願いいたします。

1. 郵送を希望する	〒
2. WEB 上で回答する	(別の郵送先への送付の場合のみご記入ください)

アンケートは以上です。ご協力いただき、ありがとうございました。

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者対象調査

サービス管理責任者等の研修に関するアンケート

※先に（別紙）の説明を十分お読みの上ご回答ください。

問1 あなたが所属する事業所の所在地をご回答ください。

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

問2 事業所が属する法人の種類（経営主体）についてご回答ください。（○は1つ）

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

問3 事業所が実施している分野をご回答ください。（複数回答）

1. 身体分野	2. 知的分野	3. 精神分野	4. 児童分野
---------	---------	---------	---------

問3-1 事業所が実施しているサービスをご回答ください。（複数回答）

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

問4 あなたの役職をご回答ください（○は1つ）

1. 管理者	3. 主任	5. その他（_____）
2. 課長	4. 役職は特にない	

問5 あなたがお持ちの資格をご回答ください（複数回答）

1. 社会福祉士	6. 理学療法士
2. 精神保健福祉士	7. 作業療法士
3. 介護福祉士	8. 言語聴覚士
4. 介護職員実務者研修	9. 看護師
5. 介護職員初任者研修	10. その他（_____）

問6 あなたの性別をご回答ください。（○は1つ）

1. 男	2. 女
------	------

問7 あなたの年齢をご回答ください。(○は1つ)

1. 29歳以下	3. 40歳～49歳	5. 60歳以上
2. 30歳～39歳	4. 50歳～59歳	

問8 サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者取得年(西暦)をご回答ください。(複数取得している場合は最初の取得年をご回答ください)

_____年

問9 介護・福祉の仕事に従事した年数(経験年数)をご回答ください。

_____年

問10 あなたはサービス管理責任者等指導者養成研修にて講師をしていましたか、ファシリテーターをしていましたか。(○は1つ)

1. 講師	3. 講師とファシリテーターの両方
2. ファシリテーター	4. どちらも行っていない

問11 あなたは、国と県どちらの研修を受けましたか。また、サービス管理責任者等研修を受講したときの分野に○をつけてください。(複数回答)

	サービス管理責任者等研修を受講したときの分野(複数回答)				
国と県どちらの研修を受けましたか(複数回答可)	1. 介護	2. 地域生活(身体)	3. 地域生活(知的・精神)	4. 児童	5. 就労
国の主催する指導者養成研修					
県主催する研修					

問12 あなたは、現在所属先でサービス管理責任者あるいは児童発達支援管理責任者として業務を行っていますか。(○は1つ)

1. はい →問12-1, 2. 問12へ	2. いいえ →問14へ
-----------------------	--------------

問12-1 あなたは現在、サービス提供の現場での仕事をしていますか。(○は1つ)

1. 行っている	2. 行っていない →問14へ
----------	-----------------

問12-2 現在あなたがサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者として個別支援計画を管理している利用者は何人ですか。

_____人	うち実際にご自身で作成した人数 _____人
--------	------------------------

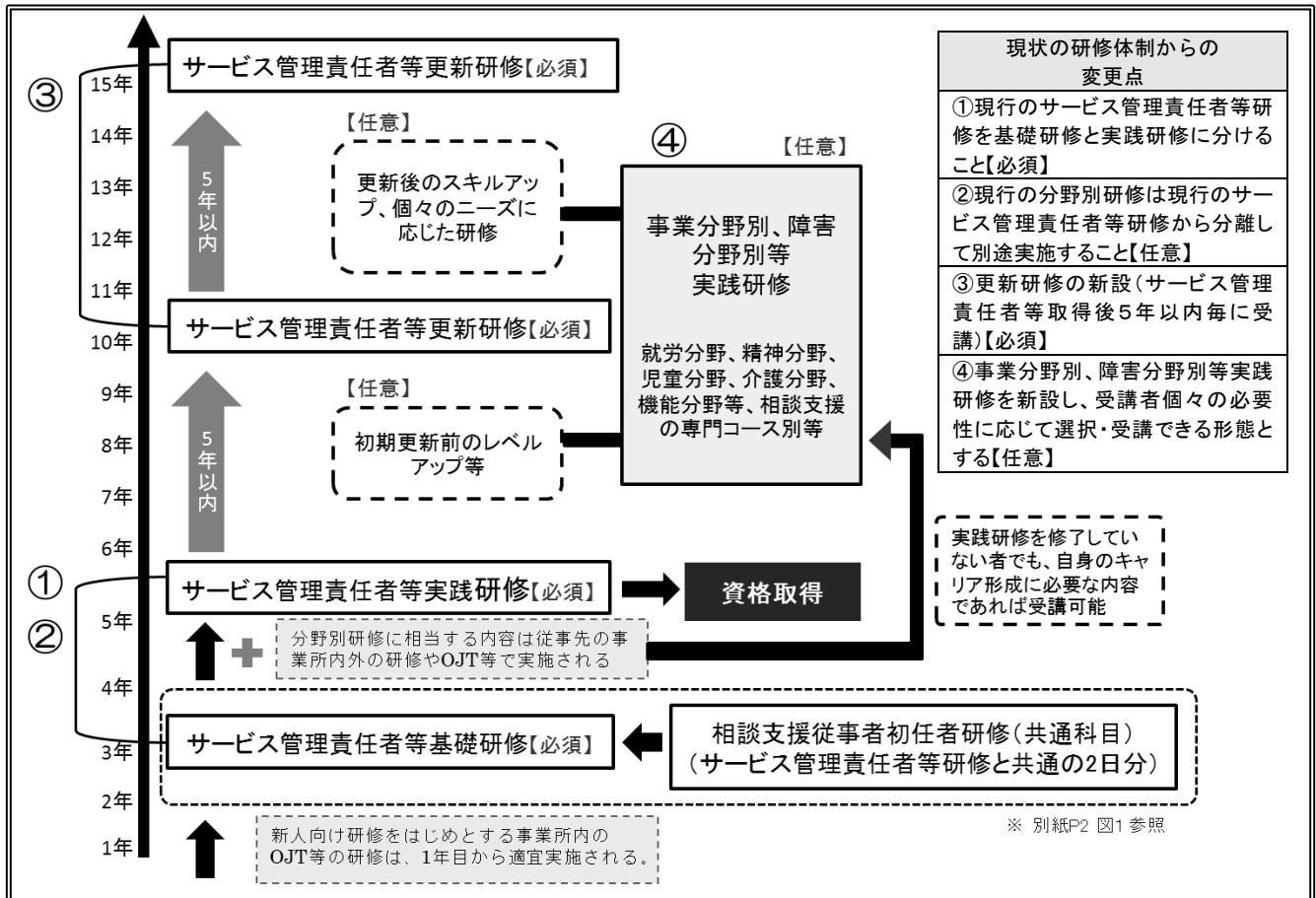
問13 あなたは、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者1人が個別支援計画を管理する利用者数は何人までが適正だと思いますか。

_____人	うち実際にご自身で作成する人数 _____人
--------	------------------------

サービス管理責任者等研修体系について、現在、本研究班では別紙の素案を検討中です。以下、この研修体系（素案）について伺います。

1. 研修体系の骨子について

研修体系の骨子について伺います。下図（別紙の一部抜粋）をご参照の上お答えください。



問 14 現状の研修体制からの変更点ごとに、変更の必要性についてキャリア形成の視点でどのように思われるか最も近いものに○をつけ、そう思われる理由をお書きください。（それぞれ○は1つ）

現状の研修体制からの 変更点	だとも だと思 う必要	と も必 要だ	と 思 う	ま あ 必 要 だ	と 思 わ な い	あ ま り 必 要 な い	全 く 必 要 と 思 わ な い	理 由
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】	1	2	3	4				
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】	1	2	3	4				
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】	1	2	3	4				
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】	1	2	3	4				

2. 各研修について

別紙に記載した(1)～(4)の各研修について伺います。以下に各研修の概要について抜粋して掲載しておりますので、別紙に記載の研修項目・獲得目標と併せてご覧になりご回答ください。

サービス管理責任者等基礎研修（主に個別支援計画作成）について伺います。

(1) サービス管理責任者等基礎研修（別紙 P.3 参照）

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：サービス提供事業所において3年の実務経験を経た者等

問 15 研修の目的についてどう思いますか。(○は1つ)

- | | |
|-------------|-----------------|
| 1. 十分だと思う | 3. あまり十分だとは思わない |
| 2. 概ね十分だと思う | 4. 不十分だと思う |

問 15-1 その理由をお答えください。(自由記載)

問 16 以下の研修項目は個別支援計画を作成する上でどの程度必要とご思いますか。最も近いものに○をつけてください。(それぞれ○は1つ)

	だとも必要 だと思 う	まあ必要だ と思 う	あまり必要 と思 わ ない	全く必要 と思 わ ない
1. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の歴史的変遷（講義）	1	2	3	4
2. サービス管理責任者等の役割と業務（講義）	1	2	3	4
3. サービス提供の基本的な考え方（講義）	1	2	3	4
4. サービス提供のプロセス（講義）	1	2	3	4
5. サービス等利用計画等と個別支援計画の関係（講義）	1	2	3	4
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）	1	2	3	4
7. 個別支援計画作成のポイントと作成手順（講義）	1	2	3	4
8. 個別支援計画の作成（演習）	1	2	3	4

問 16-1 その他、サービス管理責任者等基礎研修（主に個別支援計画作成）において
更に必要だと思う研修項目があれば、お答えください。（自由記載）

問 17 サービス管理責任者等基礎研修（主に個別支援計画作成）を受講するにあたって、必要と思われる研修日数および総研修時間についてご回答ください。

_____ 日 （ _____ 時間 ）

問 17-1 その理由をお答えください。（自由記載）

問 18 サービス管理責任者等基礎研修（主に個別支援計画作成）の受講要件についてお伺いします。
受講要件を実務経験3年以上に設定することについてどのように思いますか。（○は1つ）

- | | | |
|------------|------------|------------|
| 1. 長すぎると思う | 3. 妥当だと思う | 5. 短すぎると思う |
| 2. やや長いと思う | 4. やや短いと思う | |

問 18-1 その理由をお答えください。（自由記載）

問 19 現在、サービス管理責任者等研修カリキュラムの最初の2日間を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、どのようにお考えですか。（○は1つ）

1. 対象をサービス管理責任者等研修受講者のみにすべき
 2. 対象をサービス管理責任者等研修受講者のみにする方が望ましい
 3. 相談支援従事者初任者研修受講者と一緒に受講する方が望ましい
 4. 相談支援従事者初任者研修受講者と一緒に受講すべき

問 19-1 その理由をお答えください。（自由記載）

サービス管理責任者等実践研修について伺います。

(2) サービス管理責任者等実践研修（別紙 P. 4 参照）

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」、「サービス提供職員等への助言・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：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

問 20 研修の目的についてどう思いますか。（○は1つ）

- | | |
|-------------|-----------------|
| 1. 十分だと思う | 3. あまり十分だとは思わない |
| 2. 概ね十分だと思う | 4. 不十分だと思う |

問 20-1 その理由をお答えください。（自由記載）

問 21 以下の研修項目はサービス管理責任者等の業務を行う上でどの程度必要とご思いますか。最も近いものに○をつけてください。（それぞれ○は1つ）

	と 思 う	と も 必 要 だ と 思 う	ま あ 必 要 だ と 思 う	あ ま り 必 要 と 思 わ な い	全 く 必 要 と 思 わ な い
1. モニタリングの方法（講義）	1	2	3	4	
2. モニタリングの方法（演習）	1	2	3	4	
3. 個別支援会議の運営方法（講義）	1	2	3	4	
4. 個別支援会議の運営方法（演習）	1	2	3	4	
5. 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）	1	2	3	4	
6. サービス提供職員等への助言・指導について（講義）	1	2	3	4	
7. OJT としての事例検討会の進め方（演習）	1	2	3	4	
8. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）	1	2	3	4	
9. （自立支援）協議会との連携（講義）	1	2	3	4	
10. 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）	1	2	3	4	
11. 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）	1	2	3	4	

問 21-1 その他、サービス管理責任者等実践研修において更に必要だと思う研修項目があれば、お答えください。(自由記載)

--

問 22 サービス管理責任者等実践研修を受講するにあたって、必要と思われる研修日数および総研修時間についてご回答ください。

_____ 日 (_____ 時間)

問 22-1 その理由をお答えください。(自由記載)

--

問 23 サービス管理責任者等実践研修の受講要件についてお伺いします。受講要件を基礎研修受講後に実務経験2年以上と設定することについてどのように思いますか。(○は1つ)

1. 長すぎると思う	3. 妥当だと思う	5. 短すぎると思う
2. やや長いと思う	4. やや短いと思う	

問 23-1 その理由をお答えください。(自由記載)

--

サービス管理責任者等更新研修について伺います。

(3) サービス管理責任者等更新研修 (別紙 P. 5 参照)

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年以内に受講する者

問 24 研修の目的についてどう思いますか。(○は1つ)

- | | |
|-------------|-----------------|
| 1. 十分だと思う | 3. あまり十分だとは思わない |
| 2. 概ね十分だと思う | 4. 不十分だと思う |

問 24-1 その理由をお答えください。(自由記載)

問 25 以下の研修項目はベテランのサービス管理責任者等として業務（個別支援計画作成・モニタリング、スーパーバイザー等）を行う上でどの程度必要とご思いますか。最も近いものに○をつけてください。(それぞれ○は1つ)

	とても必要だと思う	まあ必要だと思う	あまり必要と思わない	全く必要と思わない
1. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）	1	2	3	4
2. サービス提供事業所としての自己検証（演習）	1	2	3	4
3. サービス管理責任者等としての自己検証（演習）	1	2	3	4
4. 事例検討（演習）	1	2	3	4
5. 関係機関との連携（演習）	1	2	3	4
6. 研修のまとめ（演習）	1	2	3	4

問 25-1 その他、行政動向、制度改正等のアップデートやご自身のサービス管理責任者等の業務の質の担保のために更に必要だと思う研修項目があれば、お答えください。(自由記載)

問 26 サービス管理責任者等更新研修を受講するにあたって、必要と思われる研修日数および総研修時間についてご回答ください。

_____日 (_____時間)

問 26-1 その理由をお答えください。(自由記載)

--

問 27 更新の期間(5年)についてどう思いますか。(○は1つ)

1. 長すぎると思う	3. 妥当だと思う	5. 短すぎると思う
2. やや長いと思う	4. やや短いと思う	

問 27-1 その理由をお答えください。(自由記載)

--

事業分野別、障害分野別等実践研修について伺います。

(4) 事業分野別、障害分野別等実践研修

目的：サービス管理責任者等現任者が、それぞれのキャリア段階（サービス提供者段階、サービス管理責任者等基礎研修修了段階、実践研修修了段階、更新研修修了段階等）において、学ぶべき内容等（事業分野、障害特性、スーパービジョン等）、個々のスキルの向上や不足しがちな内容について必要に応じて受講する。各自の事業分野や障害分野において深く学べることができる研修であり、同種事業のサービス管理責任者等が持つ共通の問題を共有し解決策を探ることができる実践的な研修とする。

なお、マネジメントスキルや地域連携スキル等、内容によっては相談支援の専門コース別研修との共有化も検討。

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

サービス管理責任者等基礎研修修了者であって実践研修を修了していない者でも、自身のキャリア形成に必要な内容であれば受講可能とする。ただし、研修の質を担保するために、予め業務の経験等受講要件を設定する必要がある。

研修項目と獲得目標：研修ごとに設定

問 28 ご自身の提供サービス内容や、スキルの不足部分・必要部分に応じて実施する「事業分野別、障害分野別等実践研修」を整備する必要があると思いますか。（○は1つ）

- | | |
|----------|--------------|
| 1. とても必要 | 3. あまり必要ではない |
| 2. まあ必要 | 4. 必要ではない |

問 28-1 その理由をお答えください。（自由記載）

問 29 事業分野別、障害分野別等実践研修の研修項目として、以下の1～17の項目が必要だと思いますか。それぞれの項目において最も近いものひとつに○をつけてください。また、必要とお答えの項目について必要と思う研修の内容について具体的にお書きください。

	だ と も 必 要 だ と 思 う	と も 必 要 だ と 思 う	ま あ 必 要 だ と 思 わ な い	あ ま り 必 要 と 思 わ な い	全 く 必 要 と 思 わ な い	必要と思う研修の内容についてご自由にお書きください (必要と思う研修の内容、研修のレベル、どういう場面で必要となる知識・技術なのか他、研修に必要と思うことについて、何でもご記入ください)
1. 療養介護のスキル	1	2	3	4		例：医療との連携のあり方
2. 自立訓練（機能）のスキル	1	2	3	4		例：訓練技術の向上
3. 自立訓練（生活）のスキル	1	2	3	4		例：訓練技術の向上
4. 共同生活援助のスキル	1	2	3	4		例：地域との支援
5. 就労移行支援のスキル	1	2	3	4		例：労働法規の知識
6. 就労継続支援のスキル	1	2	3	4		例：日中活動のあり方
7. 児童発達支援のスキル	1	2	3	4		例：発達理論の知識
8. 権利擁護の知識	1	2	3	4		
9. 虐待防止の知識	1	2	3	4		
10. 成年後見の知識	1	2	3	4		

	だ と 思 う	と も 必 要	と 思 う ま あ 必 要 だ	と 思 わ な い あ ま り 必 要	全 く 必 要 と 思 わ な い	必要と思う研修の内容についてご自由にお書きください (必要と思う研修の内容、研修のレベル、どういう場面で必要となる知識・技術なのか他、研修に必要と思うことについて、何でもご記入ください)
11. セルフマネジメントのスキル	1	2	3	4		
12. サービス管理のスキル（会議運営、指導助言等）	1	2	3	4		
13. スーパーバイズのスキル	1	2	3	4		
14. 重症心身障害児（者）への支援スキル	1	2	3	4		
15. 強度行動障害者・発達障害者への支援スキル	1	2	3	4		
16. 高次脳機能障害者への支援スキル	1	2	3	4		
17. 全身性重度障害者への支援スキル	1	2	3	4		
その他、必要と思う研修項目があればご自由にお書きください						

引き続きの調査へのご協力のお願い

本調査では、最初のページにお示したとおり、研修項目等について今回以降2度繰り返し調査をさせていただく予定であります。本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願いいたします。

次回以降の調査は、メールにて調査回答用の URL をお送り致しますので、そちらにアクセスしてご回答いただく形となります。つきましては、繰り返しの調査にご協力いただけるようでしたら、メールアドレスを以下にご記入くださいますようお願いいたします。

もしも郵送でのご回答をご希望の場合は、調査票を郵送させていただきますので、ご住所とお名前をお書きくださいますようお願いいたします。

なお、お送りいただいたアドレス、住所等の個人情報につきましては、厳重に管理保管するとともに、本事業以外の目的では使用しないことをお約束いたします。

メールアドレス	@
ご住所・お名前 (郵送をご希望の場合のみご記入ください)	〒

アンケートは以上です。ご協力いただき、ありがとうございました。

(別紙2)

サービス管理責任者等の研修体系（素案）の概要

□サービス管理責任者等の研修体系に関するアンケートの目的

「障害福祉サービスにおける質の確保とキャリア形成に関する研究」（平成 27 年度厚生労働科学研究費補助金）の第 1 回アンケート調査にご協力いただき、ありがとうございました。

本研究では、現行のサービス管理責任者等研修における課題等に対し、障害福祉サービスの質の確保を図るため、サービス提供従事者のキャリア形成に資する研修体系を開発し、その体系に沿った研修プログラムと研修内容を提案したいと考えています。

今回、第 1 回アンケートの結果を踏まえ、研修体系を整理するとともに、各研修修了時の役割像を整理いたしました。第 2 回アンケートでは、整理した内容について評価いただき、研修体系および各研修項目の必要性・実効性等について精度を高めていきたいと考えております。

なお、本アンケートは研修体系の開発を目的としているため、研修項目等について、同様の調査の繰り返しとなっている部分が多くなっております。ご回答いただく皆様には大変お手間をとらせてしまい恐縮ですが、ご協力のほど、何卒よろしくお願いいたします。

□研修体系（素案）の概要（図 1）および研修イメージ（図 2）

本研究班で再検討した素案について概要を説明いたします。

基本的に、従来のサービス管理責任者等研修を「基礎研修と実践研修の二段階に分けること」と、「5 分野を一本化し共通研修とすること」をセットで行うとともに、事業分野別・障害分野別研修については別途の研修とする基本方針は変更しない案となっております。

(1) 第一段階 「サービス管理責任者等基礎研修」受講

まず第一段階として 3 年の実務経験を経たのち、サービス管理責任者等として基本的で重要な業務の柱の一つである『個別支援計画』を作成・修正することが出来るようになることを主たる目的として、基礎知識・技術を修得するために、「サービス管理責任者等基礎研修」を受講することとします。個別支援計画を作成・修正するための基本的な知識・技術は共通していることから、この研修では分野ごとに分かれた演習は行わず、全分野共通の研修としますが、分野ごとに異なる視点もあるため、講義の中で各分野の視点についておさえておきたいと考えています。

基礎研修修了時の到達レベルとしては、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することができるレベルを想定します。したがって、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の指導の下、実際に個別支援計画の作成及び修正に携わっていただくことを想定しています。

(2) 第二段階 「サービス管理責任者等実践研修」受講→サービス管理責任者等資格取得

その後、一定の実務経験（2 年以上）を経て、『個別支援計画』のプロセス管理やチェック、地域連携等、サービス管理責任者等としての本来業務を遂行するための知識・技術の修得を目的と

した「サービス管理責任者等実践研修」を受講します。この研修における演習については、受講者が各自持ち寄った事例（基礎研修修了後2年間に自身で作成した個別支援計画）を活用します。なお、演習（グループワーク）においては、各自持ち寄った事例が近い分野による演習班分けが可能ではないかと考えています。

実践研修修了時の到達レベルとしては、2年間の個別支援計画作成・修正の経験をベースに個別支援計画作成・修正について熟達し、関係機関との連絡調整や支援会議の運営、サービス提供職員に対する技術的な指導・助言等一連のサービスプロセス管理業務が行えるレベルを想定します。したがって、役割像としては、従来のサービス管理責任者等の業務に携わっていただくこと（サービス管理責任者等資格取得）を想定しています。

（3）分野別研修について

従来の分野別研修は、分野の区分けが実態と則していないことや、演習の事例と受講者のニーズが合致しにくいといった理由から現場における有効性が必ずしも高くないとの指摘もあることから、「サービス管理責任者等基礎研修」および「サービス管理責任者等実践研修」から分離させ、サービス管理責任者等の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内容について、別途研修機会「事業分野別、障害分野別等実践研修」を設けることとします。これは必須研修とは位置づけず任意受講とし、元々、各種職能団体等が実施している研修等を活かすなどを含め、サービス管理責任者等以外の従業者も受講可能としたいと考えています。研修実施主体は、都道府県又は都道府県が指定する民間の研修機関とするイメージです。

（4）更新研修について

サービス管理責任者等取得後も時間の経過による技術等の更新や法制度に関する知識の更新、現行業務内容の振り返り等が必要であることから、5年以内の「サービス管理責任者等更新研修」の受講を必須とすることで知識及び技術のアップデートを行います。

以上の研修体系案の全体像を図1に、現行の研修体系からの変更点を表1に示しました。また、サービス管理責任者等の役割像と研修イメージを図2に示しました。

（5）相談支援従事者初任者研修と共通部分の2日間の研修について

現行のサービス管理責任者等研修において、相談支援従事者初任者研修と共通で行われている2日間の研修については、サービス管理責任者等業務を行ううえで、法的なバックグラウンドやサービス提供の全体像の理解を深めるために必要な内容となるため、「サービス管理責任者等基礎研修」の受講要件と位置付けられています。ただし、「相談支援従事者初任者研修」は元々相談支援従事者を対象に行われていて、サービス管理責任者等の取得を目指す人をターゲットとしないため（各都道府県等による工夫はありますが）、対象をサービス管理責任者等取得希望者に絞り別日の開催としたうえで、サービス管理責任者等の養成に主眼を置いた講師の選定を行うことも考えられます。（方法についてはこれらの意見も踏まえ、都道府県の裁量で決定）

図1 研修体系(素案)の概要

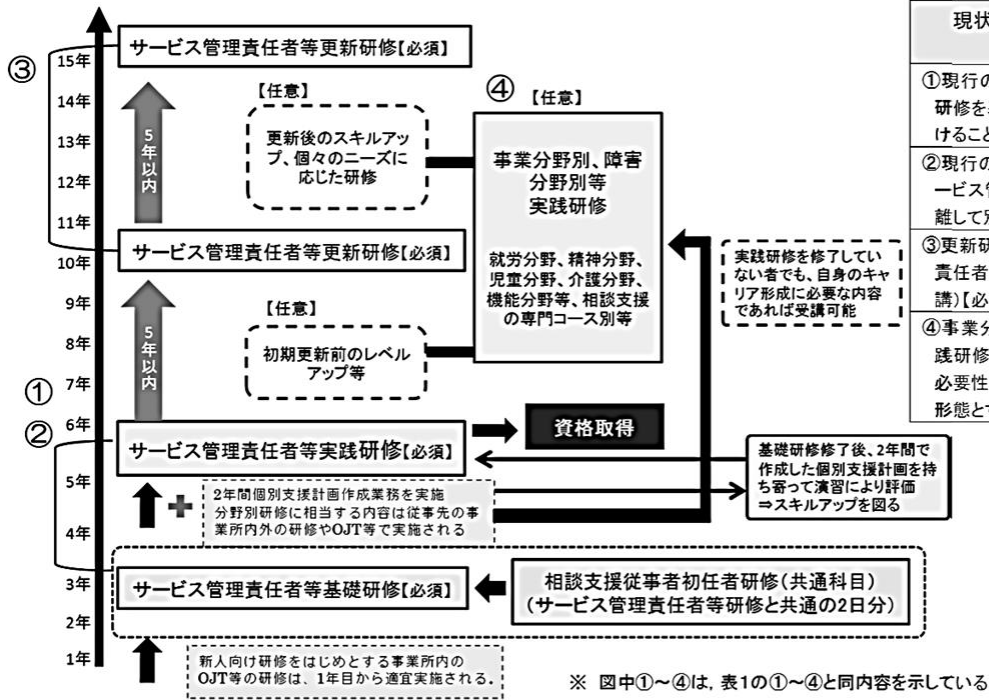


表1 現状からの変更点

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】

図2 サービス管理責任者等の役割像と研修イメージ

	各研修修了時の到達レベルと役割像	サービス管理責任者等の業務内容例
<p>基礎研修</p> <p>基礎研修修了後は実際に個別支援計画作成・修正業務に従事</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●到達レベル: 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 ●役割像: 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 	<ul style="list-style-type: none"> ① 個別支援計画の作成に関する業務 ② 利用者に対するアセスメント ③ 利用者との面接 ④ 個別支援計画作成に係る会議の運営 ⑤ 利用者・家族に対する個別支援計画の説明と交付 ⑥ 個別支援計画の実施状況の把握(モニタリング) ⑦ 定期的なモニタリング結果の記録 ⑧ 個別支援計画の変更(修正)
<p>実践研修【サビ管等取得】</p> <p>2年間培った個別支援計画を元に研修(演習)を実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●到達レベル: 2年間の個別支援計画作成・修正の経験をベースに個別支援計画作成・修正について熟達し、関係機関との連絡調整や支援会議の運営、サービス提供職員に対する技術的な指導・助言等一連のサービスプロセス管理業務が行えるレベル ●役割像: 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(サービス管理責任者等資格取得) 	<ul style="list-style-type: none"> ⑨ 支援内容に関連する関係機関との連絡調整 支援会議の運営 ⑩ サービス提供職員に対する技術的な指導と助言 ⑪ 自立した日常生活が可能と認められる利用者への必要な援助
<p>更新研修</p>	<p>知識・技術のアップデート</p>	

□素案における各研修の概要

(1) サービス管理責任者等基礎研修【必須】

- 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。
 - ・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、基礎研修終了後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を作成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

○研修項目と獲得目標（案）

	研修項目	獲得目標
1	障害者福祉施策及び児童福祉施策の歴史的変遷（講義）	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）	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）	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）	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）	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）	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）	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）	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）	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。

(2) サービス管理責任者等実践研修【必須】

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

※ 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	獲得目標
1	モニタリングの方法（講義・演習）	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）	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）	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）	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）	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	障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）	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。
7	（自立支援）協議会との連携（講義）	（自立支援）協議会の意義、目的、活動内容、障害福祉計画等を理解し、（自立支援）協議会との連携の必要性を認識する。
8	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）	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	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）	シンポジウムの内容を踏まえ、グループワークにより多職種連携や地域連携の重要性、意義、ポイントを討議し、個々に連携に関してまとめる。

(3) サービス管理責任者等更新研修【必須】

○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（案）

	研修項目	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）	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）	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）	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	事例検討（演習）	グループワークにおいて、各自が持参した事例を発表し合い、事例検討の事例を選定する。選定した事例を通じて、支援のあり方、支援方針、支援の内容を検討し、良かった点や改善が必要な点について明確化しスキルアップを図る。
5	関係機関との連携（演習）	関係機関と連携した事例に基づき、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。
6	研修のまとめ（演習）	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。

(4) 事業分野別、障害分野別等実践研修【任意】

○目的：サービス管理責任者等現任者が、それぞれのキャリア段階（サービス提供者段階、サービス管理責任者等基礎研修修了段階、実践研修修了段階、更新研修修了段階等）において、学ぶべき内容等（事業分野、障害特性、スーパービジョン等）、個々のスキルの向上や不足しがちな内容について必要に応じて受講する。各自の事業分野や障害分野において深く学ぶことができる研修であり、同種事業のサービス管理責任者等が持つ共通の問題を共有し解決策を探ることができる実践的な研修とする。

なお、マネジメントスキルや地域連携スキル等、内容によっては相談支援の専門コース別研修との共有化も検討。

○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
サービス管理責任者等基礎研修修了者であって実践研修を修了していない者でも、自身のキャリア形成に必要な内容であれば受講可能とする。ただし、研修の質を担保するために、予め業務の経験等受講要件を設定する必要がある。

○研修項目と獲得目標：研修ごとに設定

【参考】

□ 現行のサービス管理責任者等研修の構成（図3）

現行の研修では、図2の通り相談支援従事者初任者研修の最初の2日間は同じ研修を受講することとなっています。

相談支援従事者初任者研修とサービス管理責任者研修との関係							
障害者相談支援従事者初任者研修カリキュラム			サービス管理責任者研修カリキュラム				
科目		獲得目標	科目		獲得目標		
1	開講式・オリエンテーション		相談支援従事者研修前半二日間を受講(左記のカリキュラム)				
1	障害者の地域生活支援	講義 障害者の地域生活における人的支援、環境整備、就労支援、家族支援、医療、教育などの支援を理解する。				1.5	
1	障害者ケアマネジメント(概論)	講義 ケアマネジメントの目的、理論的基礎、障害者の生活ニーズの捉え方の理解を深める。				2	
1	相談支援における権利侵害と権利擁護	講義 ケアマネジメントプロセス全般における権利擁護の視点を理解する。				1.5	
1	障害者自立支援法の概要	講義 障害者自立支援法の趣旨、目的やサービス内容の基本的事項を理解する。				1.5	
1	障害者自立支援法における個別支援計画の作成	講義 障害者自立支援法におけるサービス利用計画(個別支援計画)の作成プロセスと障害福祉サービスの利用の発給決定プロセスを理解する。				1.5	
2	相談支援事業と相談支援専門員	講義 障害者自立支援法におけるケアマネジメントの制度化と市町村における相談支援事業の役割を理解する。	3.5				
3	ケアマネジメントの展開	演習 実例を通して、アセスメントサービス利用計画作成・社会資源の活用と調整、モニタリング、実績評価を理解する。	6	1	開講式・オリエンテーション		
3	実習ガイダンス	演習 実例の事例を通して、ケアマネジメントプロセスを個別学習することによって、理解につなげる。 ※1在室の事例を1事例選択しケアマネジメントプロセスを整理発表する。	1	3	障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割	講義 障害者自立支援法における事業者の役割とサービス内容、サービスの責務確保するために必要なサービス管理者の基本的な役割について解説	2
4	演習Ⅰ(3)	演習 課外実習で作成した各事例を発表し、相互の事例を参考にしながら、事例について発表する。	3	3	サービス提供のプロセスと管理	講義 サービス提供のプロセスを解説するとともに、サービス管理責任者がそのプロセスにどのように関わるかを具体的に解説	2
4	演習Ⅱ(4)	演習 模擬的なサービス提供計画を作成し、その内容に基づいて、アセスメントによる利用者等の正確な把握から事業者のサービス内容を構築した上で、以下の点に注意しながら計画すべき目標の設定と、その実現のための個別支援計画の作成について演習する	4	3	サービス提供者と関係機関の連携	講義 実際のサービス提供現場において、事業者はサービス提供職員とそれを取り巻く様々な関係機関とのネットワーク構築の重要性(就労が地域生活の準備を促した報告を想定)	2
5	演習のまとめ	演習 発表事例の事後約・最終的評価より実習と演習の総括を行う。	3	3	分野別の事例を用いて、サービス提供前後の中間評価に基づく(支援方針の適切な修正方法や、次のステップを決定した終了時評価のあり方について演習する	3	
5	地域自立支援協議会の役割と活用	講義 地域自立支援協議会の必要性と運営方法について理解する。	3	3	サービス内容のチェックとマネジメントの実践(模擬演習)	演習 個別支援計画の作成における協議をシミュレーションし、サービス管理責任者としてサービス提供が実施されるまでのサービス内容をチェックし、支援チームに対するマネジメントの方法について演習する	3
	閉講式						
計			31.5				30.5

図2 相談支援従事者初任者研修とサービス管理責任者等研修との関係

※厚生労働省 H23/10/5 サービス管理責任者等研修テキストより

□ 現行の分野別に実施する講義及び演習

現行の分野別に実施する講義及び演習は、指定障害福祉サービス事業を下表に定める分野に分類して実施しています。

分野	障害福祉サービス
1 介護	療養介護，生活介護
2 地域生活（身体）	自立訓練（機能訓練）
3 地域生活（知的・精神）	自立訓練（生活訓練），共同生活援助
4 就労	就労移行支援，就労継続支援
5 児童 (児童発達支援管理責任者)	児童発達支援

※平成23年度サービス管理責任者等指導者養成研修実施要綱より（一部改変）

サービス管理責任者等の研修に関するアンケート

※先に（別紙）の説明を十分お読みの上ご回答ください。

都道府県名	都・道 府・県
-------	------------

サービス管理責任者等研修体系について、現在、本研究班では別紙の素案を検討中です。以下、この研修体系（素案）について伺います。

1. 研修体系の骨子について

研修体系の骨子について伺います。図1および次ページ図2（別紙の一部抜粋）をご参照の上お答えください。

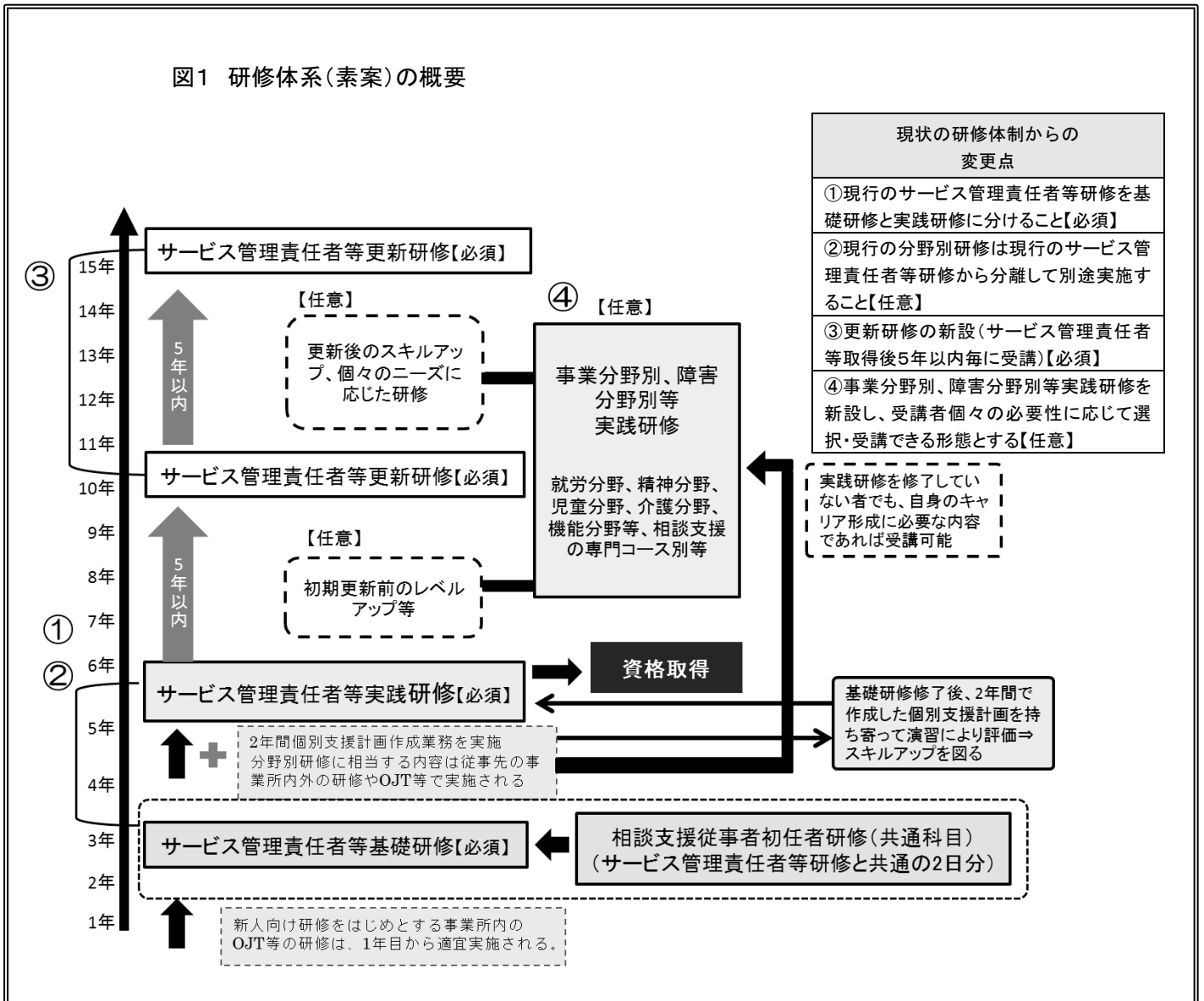
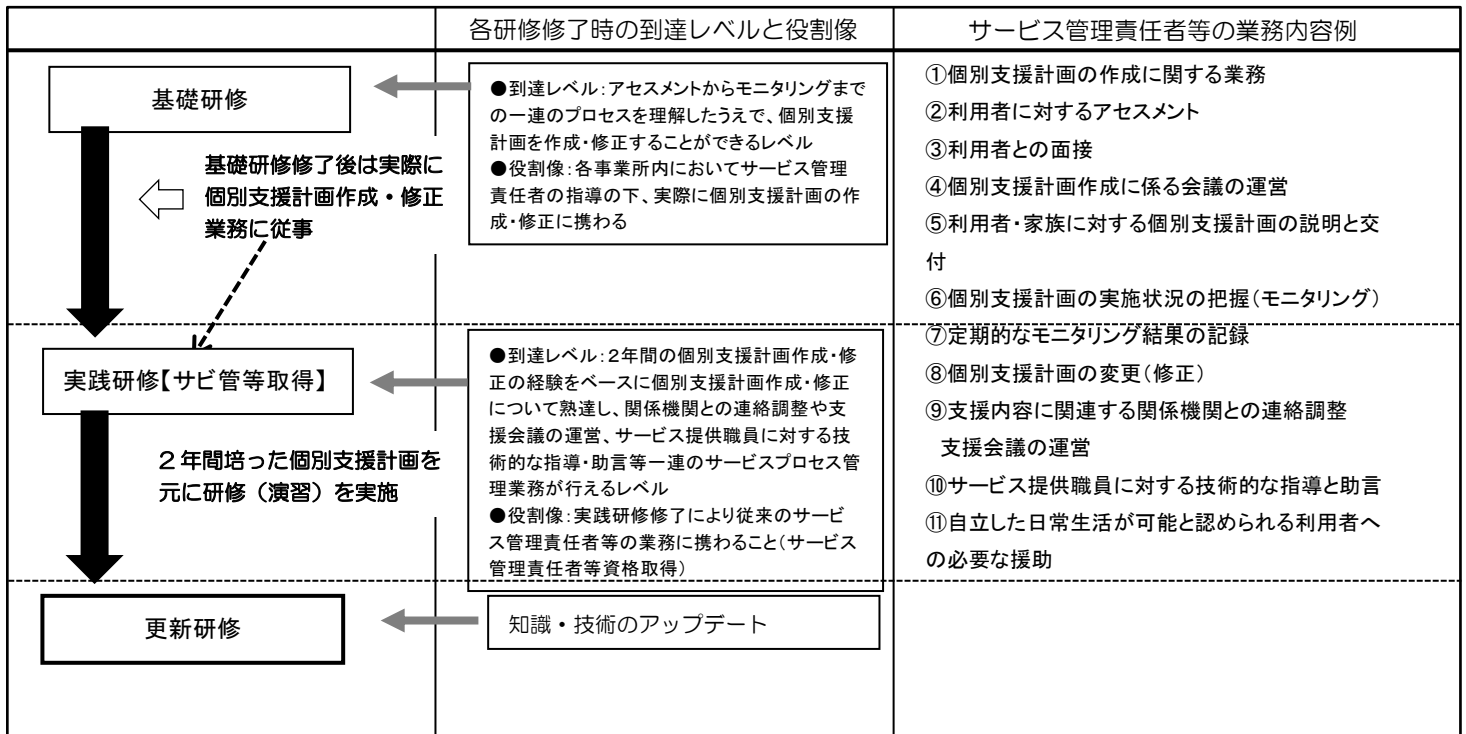


図2 サービス管理責任者等の役割像と研修イメージ



問1 現状の研修体制からの変更点ごとに、変更の必要性についてキャリア形成の視点でどのように思われるか最も近いものに○をつけ、そう思われる理由をお書きください(それぞれ○は1つ)

現状の研修体制からの変更点	だとも必要 だと思う	まあ必要だ と思う	あまり必要 と 思わない	全く必要と 思わない	理由
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】	1	2	3	4	
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】	1	2	3	4	
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】	1	2	3	4	
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】	1	2	3	4	

2. 各研修について

別紙に記載した(1)～(4)の各研修について伺います。以下に各研修の概要について抜粋して掲載しておりますので、別紙に記載の研修項目・獲得目標と併せてご覧になりご回答ください。

サービス管理責任者等基礎研修（主に個別支援計画作成）について伺います。

(1) サービス管理責任者等基礎研修（別紙P.4参照）

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。
・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、基礎研修終了後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等

問2 研修の目的についてどう思いますか。(○は1つ)

- | | |
|-------------|-----------------|
| 1. 十分だと思う | 3. あまり十分だとは思わない |
| 2. 概ね十分だと思う | 4. 不十分だと思う |

問2-1 その理由をお答えください。(自由記載)

--

問3 以下の研修項目は個別支援計画を作成する上でどの程度必要と思いますか。最も近いものに○をつけてください。(それぞれ○は1つ)

さらに、各研修を受講するとした際に、ご自身が各研修内容の修得に必要なと思われる時間数(何時間くらいで修得できると思うか)をお書きください。

	だとも だと思 う必要 も	と も必 要だ と思 う	ま あ必 要だ と思 わな い	あ ま り必 要 と思 わな い	全 く必 要と 思わ ない	時 間 数	ご 自 身 が 修 得 に 必 要 な 時 間
1. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の歴史の変遷(講義)	1	2	3	4			時間
2. サービス管理責任者等の役割と業務(講義)	1	2	3	4			時間
3. サービス提供の基本的な考え方(講義)	1	2	3	4			時間
4. サービス提供のプロセス(講義)	1	2	3	4			時間
5. サービス等利用計画等と個別支援計画の関係(講義)	1	2	3	4			時間
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)	1	2	3	4			時間
7. 個別支援計画作成のポイントと作成手順(講義)	1	2	3	4			時間
8. 個別支援計画の作成(演習)	1	2	3	4			時間
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)	1	2	3	4			時間

問3-1 その他、サービス管理責任者等基礎研修(主に個別支援計画作成)において更に必要だと思う研修項目があれば、お答えください。(自由記載)

問4 上記研修内容を受講するために、あなたご自身が受講されるとしたら何日間であれば実際に受講可能ですか。連続で受講する場合と1カ月間で受講する場合(日数と受講方法)についてお答えください。職場を離れられる日数や、取得できる有給休暇の日数等から、現実的な日数をお答えください。

連続での受講可能日数	1カ月間での受講可能日数	受講方法
連続 日間	1カ月間に 日間	

※例) 1カ月の間に4日間 受講方法:隔週土日

問4-1 その理由をお答えください。(自由記載)

問5 サービス管理責任者等基礎研修(主に個別支援計画作成)の受講要件についてお伺いします。
受講要件を実務経験3年以上に設定することについてどのように思いますか。(○は1つ)

- | | | |
|------------|------------|------------|
| 1. 長すぎると思う | 3. 妥当だと思う | 5. 短すぎると思う |
| 2. やや長いと思う | 4. やや短いと思う | |

問5-1 その理由をお答えください。(自由記載)

--

問6 現在、サービス管理責任者等研修カリキュラムの最初の2日間を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、どのようにお考えですか。(○は1つ)

- | |
|----------------------------------|
| 1. 対象をサービス管理責任者等研修受講者のみにすべき |
| 2. 対象をサービス管理責任者等研修受講者のみにする方が望ましい |
| 3. 相談支援従事者初任者研修受講者と一緒に受講する方が望ましい |
| 4. 相談支援従事者初任者研修受講者と一緒に受講すべき |

問6-1 その理由をお答えください。(自由記載)

--

サービス管理責任者等実践研修について伺います。

(2) サービス管理責任者等実践研修 (別紙 P. 5 参照)

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作成・修正の経験をベースに個別支援計画作成・修正について熟達し、関係機関との連絡調整や支援会議の運営、サービス提供職員に対する技術的な指導・助言等一連のサービスプロセス管理業務が行えるレベルとする。
- ・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年以上の実務経験を経た者

5年以上の実務経験を経た者は、当分の間、基礎研修と実務研修を同年に受講可能とする。

問7 研修の目的についてどう思いますか。(○は1つ)

- | | |
|-------------|-----------------|
| 1. 十分だと思う | 3. あまり十分だとは思わない |
| 2. 概ね十分だと思う | 4. 不十分だと思う |

問7-1 その理由をお答えください。(自由記載)

問8 以下の研修項目はサービス管理責任者等の業務を行う上でどの程度必要とご思いますか。最も近いものに○をつけてください。(それぞれ○は1つ)

	と 思 う	と も 必 要 だ と 思 う	ま あ 必 要 だ と 思 う	あ ま り 必 要 と 思 わ な い	全 く 必 要 と 思 わ な い	数 に ご 自 身 が 修 得 に 必 要 な 時 間
1. モニタリングの方法 (講義)	1	2	3	4	時間	
2. モニタリングの方法 (演習)	1	2	3	4	時間	
3. 個別支援会議の運営方法 (講義)	1	2	3	4	時間	
4. 個別支援会議の運営方法 (演習)	1	2	3	4	時間	
5. 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)	1	2	3	4	時間	
6. サービス提供職員等への助言・指導について (講義)	1	2	3	4	時間	
7. OJTとしての事例検討会の進め方 (演習)	1	2	3	4	時間	
8. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向 (講義)	1	2	3	4	時間	
9. (自立支援)協議会との連携 (講義)	1	2	3	4	時間	
10. 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)	1	2	3	4	時間	
11. 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)	1	2	3	4	時間	

問8-1 その他、サービス管理責任者等実践研修において更に必要だと思う研修項目があれば、お答えください。(自由記載)

問9 上記研修内容を受講するために、あなたご自身が受講されるとしたら何日間であれば実際に受講可能ですか。連続で受講する場合と1カ月間で受講する場合(日数と受講方法)についてお答えください。職場を離れられる日数や、取得できる有給休暇の日数等から、現実的な日数をお答えください。

連続での受講可能日数 連続 日間	1カ月間での受講可能日数 1カ月間に 日間	受講方法
-------------------------	------------------------------	------

※例) 1カ月の間に4日間 受講方法:隔週土日

問9-1 その理由をお答えください。(自由記載)

問10 サービス管理責任者等実践研修の受講要件についてお伺いします。受講要件を基礎研修修了後に実務経験2年以上と設定することについてどのように思いますか。(〇は1つ)

1. 長すぎると思う	3. 妥当だと思う	5. 短すぎると思う
2. やや長いと思う	4. やや短いと思う	

問10-1 その理由をお答えください。(自由記載)

サービス管理責任者等更新研修について伺います。

(3) サービス管理責任者等更新研修 (別紙 P. 6 参照)

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年以内に受講する者

問 11 研修の目的についてどう思いますか。(○は1つ)

- | | |
|-------------|-----------------|
| 1. 十分だと思う | 3. あまり十分だとは思わない |
| 2. 概ね十分だと思う | 4. 不十分だと思う |

問 11-1 その理由をお答えください。(自由記載)

問 12 以下の研修項目はベテランのサービス管理責任者等として業務(個別支援計画作成・モニタリング、スーパーバイザー等)を行う上でどの程度必要とご思いますか。最も近いものに○をつけてください。(それぞれ○は1つ)

	と 思 う	と も 必 要 だ と 思 う	ま あ 必 要 だ と 思 う	思 わ な い	あ ま り 必 要 と 思 わ な い	全 く 必 要 と 思 わ な い	数 に 必 要 な 時 間	ご 自 身 が 修 得
1. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向(講義)	1	2	3	4	時間			
2. サービス提供事業所としての自己検証(演習)	1	2	3	4	時間			
3. サービス管理責任者等としての自己検証(演習)	1	2	3	4	時間			
4. 事例検討(演習)	1	2	3	4	時間			
5. 関係機関との連携(演習)	1	2	3	4	時間			
6. 研修のまとめ(演習)	1	2	3	4	時間			

問 12-1 その他、行政動向、制度改正等のアップデートやご自身のサービス管理責任者等の業務の質の担保のために更に必要だと思う研修項目があれば、お答えください。(自由記載)

問 13 上記研修内容を受講するために、あなたご自身が受講されるとしたら何日間であれば実際に受講可能ですか。連続で受講する場合と1カ月間で受講する場合（日数と受講方法）についてお答えください。職場を離れられる日数や、取得できる有給休暇の日数等から、現実的な日数をお答えください。

連続での受講可能日数	1カ月間での受講可能日数	受講方法
連続 日間	1カ月間に 日間	

※例) 1カ月の間に4日間 受講方法:隔週土日

問 13-1 その理由をお答えください。(自由記載)

問 14 更新の期間(5年)についてどう思いますか。(○は1つ)

1. 長すぎると思う	2. やや長いと思う	3. 妥当だと思う
4. やや短いと思う	5. 短すぎると思う	

問 14-1 その理由をお答えください。(自由記載)

事業分野別、障害分野別等実践研修について伺います。

(4) 事業分野別、障害分野別等実践研修

目的：サービス管理責任者等現任者が、それぞれのキャリア段階（サービス提供者段階、サービス管理責任者等基礎研修修了段階、実践研修修了段階、更新研修修了段階等）において、学ぶべき内容等（事業分野、障害特性、スーパービジョン等）、個々のスキルの向上や不足しがちな内容について必要に応じて受講する。各自の事業分野や障害分野において深く学べることができる研修であり、同種事業のサービス管理責任者等が持つ共通の問題を共有し解決策を探ることができる実践的な研修とする。

なお、マネジメントスキルや地域連携スキル等、内容によっては相談支援の専門コース別研修との共有化も検討。

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

サービス管理責任者等基礎研修修了者であって実践研修を修了していない者でも、自身のキャリア形成に必要な内容であれば受講可能とする。ただし、研修の質を担保するために、予め業務の経験等受講要件を設定する必要がある。

研修項目と獲得目標：研修ごとに設定

問 15 ご自身の提供サービス内容や、スキルの不足部分・必要部分に応じて実施する「事業分野別、障害分野別等実践研修」を整備する必要があると思いますか。（○は1つ）

- | | |
|----------|--------------|
| 1. とても必要 | 3. あまり必要ではない |
| 2. まあ必要 | 4. 必要ではない |

問 15-1 その理由をお答えください。（自由記載）

問 16 以下の1～34の項目が、基礎研修時、基礎研修修了後2年間、実践研修時、更新研修時において、それぞれの程度必要と思いますか。それぞれの項目において最も近いもの1つに○をつけてください。

	基礎研修の研修項目としての必要度				基礎研修修了後の2年間における必要度				実践研修の研修項目としての必要度				更新研修時の必要度			
	思う とても必要だと	思う まあ必要だと	思わない あまり必要と	全く必要と思 わない	思う とても必要だと	思う まあ必要だと	思わない あまり必要と	全く必要と思 わない	思う とても必要だと	思う まあ必要だと	思わない あまり必要と	全く必要と思 わない	思う とても必要だと	思う まあ必要だと	思わない あまり必要と	全く必要と思 わない
1. 療養介護のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
2. 自立訓練（機能）のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
3. 自立訓練（生活）のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
4. 共同生活援助のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
5. 就労移行支援のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
6. 就労継続支援のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
7. 児童発達支援のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
8. 権利擁護の知識	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
9. 虐待防止の知識	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
10. 意思決定支援のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
11. セルフマネジメントのスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
12. サービス管理のスキル（会議運営、指導助言等）	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
13. 指導助言（スーパーバイズ）のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
14. 家族支援のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
15. 交際・結婚の知識	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
16. 看取りのスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

17. 妊娠・出産の知識	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
18. 住居支援のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
19. 移動・移乗のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
20. 金銭管理のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
21. 救急対応のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
22. 就労・就学の知識	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
23. 入退院の知識	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
24. 他職・他機関種連携のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
25. 記録のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
26. データ管理のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
27. 個人情報保護の知識	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
28. 調査法とその活用のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
29. プレゼンテーションのスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
30. 事業所評価のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
31. 重症心身障害児(者)への支援スキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
32. 強度行動障害者・発達障害者への支援スキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
33. 高次脳機能障害者への支援スキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
34. 全身性重度障害者への支援スキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

問 17 現状のサービス管理責任者等に対して求めていることは何ですか。また、今後求められるサービス管理責任者等像についてどのようにお考えですか。実際のサービス管理責任者等の方の知識・技術レベル、働き方について、および今後求められる像について、お考えをお書きください。

現状のサービス管理責任者等に求めること	今後求められるサービス管理責任者等像

問 18 今後のサービス管理責任者等のキャリア形成における課題やキャリア形成の在り方等について、お考えのことをご自由にお書きください。

--

アンケートは以上です。ご協力いただき、ありがとうございました。

サービス管理責任者等の研修に関するアンケート
 ※先に（別紙）の説明を十分お読みの上ご回答ください。

問1 あなたが所属する事業所の所在地をご回答ください。

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

問2 事業所が属する法人の種類（経営主体）についてご回答ください。（○は1つ）

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

問3 事業所が実施している分野をご回答ください。（複数回答）

1. 身体分野	2. 知的分野	3. 精神分野	4. 児童分野
---------	---------	---------	---------

問3-1 事業所が実施しているサービスをご回答ください。（複数回答）

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

問4 あなたの役職をご回答ください（○は1つ）

1. 管理者	3. 主任	5. その他（ _____ ）
2. 課長	4. 役職は特にない	

問5 あなたがお持ちの資格をご回答ください（複数回答）

1. 社会福祉士	6. 理学療法士
2. 精神保健福祉士	7. 作業療法士
3. 介護福祉士	8. 言語聴覚士
4. 介護職員実務者研修	9. 看護師
5. 介護職員初任者研修	10. その他（ _____ ）

問6 あなたの性別をご回答ください。（○は1つ）

1. 男	2. 女
------	------

問7 あなたの年齢をご回答ください。(○は1つ)

1. 29歳以下	3. 40歳～49歳	5. 60歳以上
2. 30歳～39歳	4. 50歳～59歳	

問8 サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者取得年(西暦)をご回答ください。(複数取得している場合は最初の取得年をご回答ください)

_____年

問9 介護・福祉の仕事に従事した年数(経験年数)をご回答ください。

_____年

問10 あなたはサービス管理責任者等指導者養成研修にて講師をしていましたか、ファシリテーターをしていましたか。(○は1つ)

1. 講師	3. 講師とファシリテーターの両方
2. ファシリテーター	4. どちらも行っていない

問11 あなたは、国と県どちらの研修を受けましたか。また、サービス管理責任者等研修を受講したときの分野に○をつけてください。(複数回答)

	サービス管理責任者等研修を受講したときの分野(複数回答)				
国と県どちらの研修を受けましたか(複数回答可)	1. 介護	2. 地域生活(身体)	3. 地域生活(知的・精神)	4. 児童	5. 就労
国の主催する指導者養成研修					
県主催する研修					

問12 あなたは、現在所属先でサービス管理責任者あるいは児童発達支援管理責任者として業務を行っていますか。(○は1つ)

1. はい →問12-1, 2, 問13へ	2. いいえ →問14へ
-----------------------	--------------

問12-1 あなたは現在、サービス提供の現場での仕事をしていますか。(○は1つ)

1. 行っている	2. 行っていない →問14へ
----------	-----------------

問12-2 現在あなたがサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者として個別支援計画を管理している利用者は何人ですか。

_____人	うち実際にご自身で作成した人数 _____人
--------	------------------------

問13 あなたは、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者1人が個別支援計画を管理する利用者数は何人までが適正だと思いますか。

_____人	うち実際にご自身で作成する人数 _____人
--------	------------------------

サービス管理責任者等研修体系について、現在、本研究班では別紙の素案を検討中です。以下、この研修体系（素案）について伺います。

1. 研修体系の骨子について

研修体系の骨子について伺います。図1および次ページ図2（別紙の一部抜粋）をご参照の上お答えください。

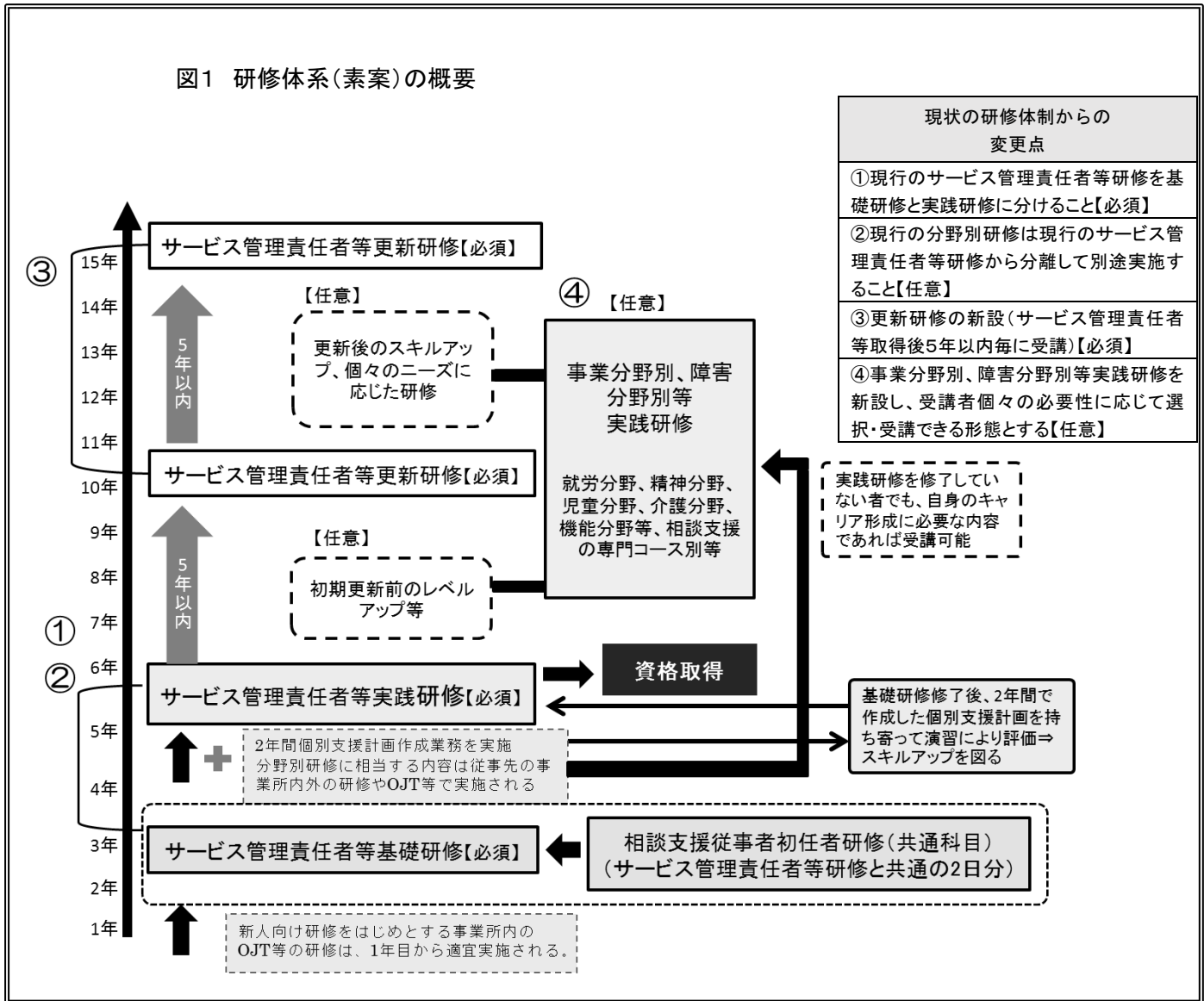
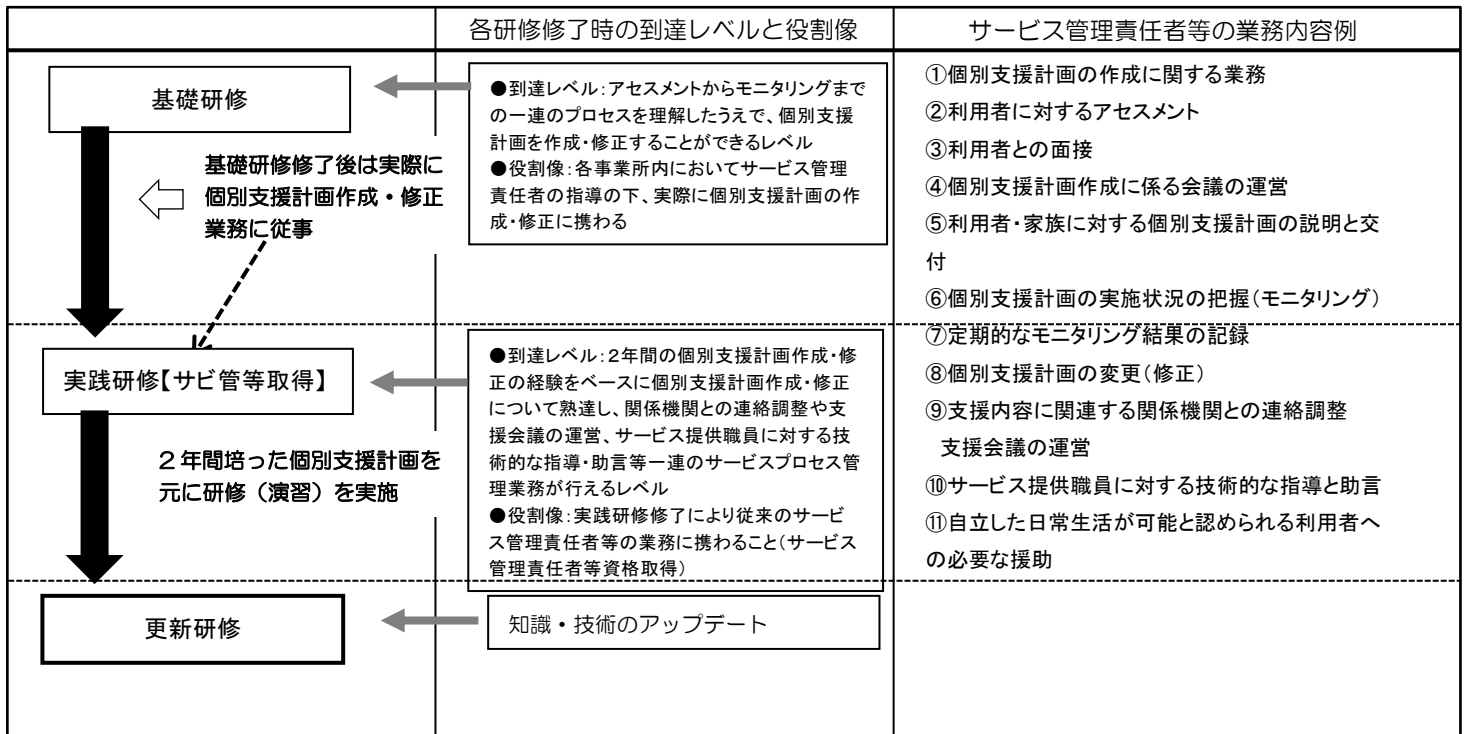


図2 サービス管理責任者等の役割像と研修イメージ



問 14 現状の研修体制からの変更点ごとに、変更の必要性についてキャリア形成の視点でどのように思われるか最も近いものに○をつけ、そう思われる理由をお書きください(それぞれ○は1つ)

現状の研修体制からの変更点	だとも必要 と思 う				理由
	1	2	3	4	
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】	1	2	3	4	
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】	1	2	3	4	
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】	1	2	3	4	
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】	1	2	3	4	

2. 各研修について

別紙に記載した(1)～(4)の各研修について伺います。以下に各研修の概要について抜粋して掲載しておりますので、別紙に記載の研修項目・獲得目標と併せてご覧になりご回答ください。

サービス管理責任者等基礎研修（主に個別支援計画作成）について伺います。

(1) サービス管理責任者等基礎研修（別紙P. 4参照）

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。
・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、基礎研修終了後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等

問15 研修の目的についてどう思いますか。(○は1つ)

- | | |
|-------------|-----------------|
| 1. 十分だと思う | 3. あまり十分だとは思わない |
| 2. 概ね十分だと思う | 4. 不十分だと思う |

問15-1 その理由をお答えください。(自由記載)

--

問 16 以下の研修項目は個別支援計画を作成する上でどの程度必要と思いますか。最も近いものに○をつけてください。(それぞれ○は1つ)

さらに、各研修を受講するとした際に、ご自身が各研修内容の修得に必要なと思われる時間数(何時間くらいで修得できると思うか)をお書きください。

	だとも だと思 う必要 も	と 思 う ま あ 必 要 だ	と 思 わ な い あ ま り 必 要	全 く 必 要 と 思 わ な い	時 間 数	ご 自 身 が 修 得 に 必 要 な
1. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の歴史の変遷(講義)	1	2	3	4		時間
2. サービス管理責任者等の役割と業務(講義)	1	2	3	4		時間
3. サービス提供の基本的な考え方(講義)	1	2	3	4		時間
4. サービス提供のプロセス(講義)	1	2	3	4		時間
5. サービス等利用計画等と個別支援計画の関係(講義)	1	2	3	4		時間
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)	1	2	3	4		時間
7. 個別支援計画作成のポイントと作成手順(講義)	1	2	3	4		時間
8. 個別支援計画の作成(演習)	1	2	3	4		時間
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)	1	2	3	4		時間

問 16-1 その他、サービス管理責任者等基礎研修(主に個別支援計画作成)において更に必要だと思う研修項目があれば、お答えください。(自由記載)

問 17 上記研修内容を受講するために、あなたご自身が受講されるとしたら何日間であれば実際に受講可能ですか。連続で受講する場合と1カ月間で受講する場合(日数と受講方法)についてお答えください。職場を離れられる日数や、取得できる有給休暇の日数等から、現実的な日数をお答えください。

連続での受講可能日数	1カ月間での受講可能日数	受講方法
連続 日間	1カ月間に 日間	

※例) 1カ月の間に4日間 受講方法:隔週土日

問 17-1 その理由をお答えください。(自由記載)

問 18 サービス管理責任者等基礎研修(主に個別支援計画作成)の受講要件についてお伺いします。
受講要件を実務経験3年以上に設定することについてどのように思いますか。(○は1つ)

- | | | |
|------------|------------|------------|
| 1. 長すぎると思う | 3. 妥当だと思う | 5. 短すぎると思う |
| 2. やや長いと思う | 4. やや短いと思う | |

問 18-1 その理由をお答えください。(自由記載)

--

問 19 現在、サービス管理責任者等研修カリキュラムの最初の2日間を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、どのようにお考えですか。(○は1つ)

- | |
|----------------------------------|
| 1. 対象をサービス管理責任者等研修受講者のみにすべき |
| 2. 対象をサービス管理責任者等研修受講者のみにする方が望ましい |
| 3. 相談支援従事者初任者研修受講者と一緒に受講する方が望ましい |
| 4. 相談支援従事者初任者研修受講者と一緒に受講すべき |

問 19-1 その理由をお答えください。(自由記載)

--

サービス管理責任者等実践研修について伺います。

(2) サービス管理責任者等実践研修 (別紙 P. 5 参照)

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作成・修正の経験をベースに個別支援計画作成・修正について熟達し、関係機関との連絡調整や支援会議の運営、サービス提供職員に対する技術的な指導・助言等一連のサービスプロセス管理業務が行えるレベルとする。
- ・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年以上の実務経験を経た者

5年以上の実務経験を経た者は、当分の間、基礎研修と実務研修を同年に受講可能とする。

問 20 研修の目的についてどう思いますか。(○は1つ)

- | | |
|-------------|-----------------|
| 1. 十分だと思う | 3. あまり十分だとは思わない |
| 2. 概ね十分だと思う | 4. 不十分だと思う |

問 20-1 その理由をお答えください。(自由記載)

問 21 以下の研修項目はサービス管理責任者等の業務を行う上でどの程度必要とご思いますか。最も近いものに○をつけてください。(それぞれ○は1つ)

	と 思 う	と も 必 要 だ と 思 う	ま あ 必 要 だ と 思 う	あ ま り 必 要 と 思 わ な い	全 く 必 要 と 思 わ な い	数 に ご 自 身 が 修 得 に 必 要 な 時 間
1. モニタリングの方法 (講義)	1	2	3	4		時間
2. モニタリングの方法 (演習)	1	2	3	4		時間
3. 個別支援会議の運営方法 (講義)	1	2	3	4		時間
4. 個別支援会議の運営方法 (演習)	1	2	3	4		時間
5. 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)	1	2	3	4		時間
6. サービス提供職員等への助言・指導について (講義)	1	2	3	4		時間
7. OJT としての事例検討会の進め方 (演習)	1	2	3	4		時間
8. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向 (講義)	1	2	3	4		時間
9. (自立支援)協議会との連携 (講義)	1	2	3	4		時間
10. 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)	1	2	3	4		時間
11. 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)	1	2	3	4		時間

問 21-1 その他、サービス管理責任者等実践研修において更に必要だと思う研修項目があれば、お答えください。(自由記載)

問 22 上記研修内容を受講するために、あなたご自身が受講されるとしたら何日間であれば実際に受講可能ですか。連続で受講する場合と1カ月間で受講する場合(日数と受講方法)についてお答えください。職場を離れられる日数や、取得できる有給休暇の日数等から、現実的な日数をお答えください。

連続での受講可能日数	1カ月間での受講可能日数	受講方法
連続 日間	1カ月間に 日間	

※例) 1カ月の間に4日間 受講方法:隔週土日

問 22-1 その理由をお答えください。(自由記載)

問 23 サービス管理責任者等実践研修の受講要件についてお伺いします。受講要件を基礎研修修了後に実務経験2年以上と設定することについてどのように思いますか。(〇は1つ)

1. 長すぎると思う	3. 妥当だと思う	5. 短すぎると思う
2. やや長いと思う	4. やや短いと思う	

問 23-1 その理由をお答えください。(自由記載)

サービス管理責任者等更新研修について伺います。

(3) サービス管理責任者等更新研修 (別紙 P. 6 参照)

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年以内に受講する者

問 24 研修の目的についてどう思いますか。(○は1つ)

- | | |
|-------------|-----------------|
| 1. 十分だと思う | 3. あまり十分だとは思わない |
| 2. 概ね十分だと思う | 4. 不十分だと思う |

問 24-1 その理由をお答えください。(自由記載)

問 25 以下の研修項目はベテランのサービス管理責任者等として業務(個別支援計画作成・モニタリング、スーパーバイザー等)を行う上でどの程度必要とご思いますか。最も近いものに○をつけてください。(それぞれ○は1つ)

	と 思 う	と も 必 要 だ と 思 う	ま あ 必 要 だ と 思 う	思 わ な い	あ ま り 必 要 と 思 わ な い	全 く 必 要 と 思 わ な い	数 に 必 要 な 時 間	ご 自 身 が 修 得
1. 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向(講義)	1	2	3	4	時間			
2. サービス提供事業所としての自己検証(演習)	1	2	3	4	時間			
3. サービス管理責任者等としての自己検証(演習)	1	2	3	4	時間			
4. 事例検討(演習)	1	2	3	4	時間			
5. 関係機関との連携(演習)	1	2	3	4	時間			
6. 研修のまとめ(演習)	1	2	3	4	時間			

問 25-1 その他、行政動向、制度改正等のアップデートやご自身のサービス管理責任者等の業務の質の担保のために更に必要だと思う研修項目があれば、お答えください。(自由記載)

問 26 上記研修内容を受講するために、あなたご自身が受講されるとしたら何日間であれば実際に受講可能ですか。連続で受講する場合と1カ月間で受講する場合（日数と受講方法）についてお答えください。職場を離れられる日数や、取得できる有給休暇の日数等から、現実的な日数をお答えください。

連続での受講可能日数	1カ月間での受講可能日数	受講方法
連続 日間	1カ月間に 日間	

※例) 1カ月の間に4日間 受講方法:隔週土日

問 26-1 その理由をお答えください。(自由記載)

問 27 更新の期間(5年)についてどう思いますか。(○は1つ)

1. 長すぎると思う	2. やや長いと思う	3. 妥当だと思う
4. やや短いと思う	5. 短すぎると思う	

問 27-1 その理由をお答えください。(自由記載)

事業分野別、障害分野別等実践研修について伺います。

(4) 事業分野別、障害分野別等実践研修

目的：サービス管理責任者等現任者が、それぞれのキャリア段階（サービス提供者段階、サービス管理責任者等基礎研修修了段階、実践研修修了段階、更新研修修了段階等）において、学ぶべき内容等（事業分野、障害特性、スーパービジョン等）、個々のスキルの向上や不足しがちな内容について必要に応じて受講する。各自の事業分野や障害分野において深く学べることができる研修であり、同種事業のサービス管理責任者等が持つ共通の問題を共有し解決策を探ることができる実践的な研修とする。

なお、マネジメントスキルや地域連携スキル等、内容によっては相談支援の専門コース別研修との共有化も検討。

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

サービス管理責任者等基礎研修修了者であって実践研修を修了していない者でも、自身のキャリア形成に必要な内容であれば受講可能とする。ただし、研修の質を担保するために、予め業務の経験等受講要件を設定する必要がある。

研修項目と獲得目標：研修ごとに設定

問 28 ご自身の提供サービス内容や、スキルの不足部分・必要部分に応じて実施する「事業分野別、障害分野別等実践研修」を整備する必要があると思いますか。（○は1つ）

- | | |
|----------|--------------|
| 1. とても必要 | 3. あまり必要ではない |
| 2. まあ必要 | 4. 必要ではない |

問 28-1 その理由をお答えください。（自由記載）

問 29 以下の1～34の項目が、基礎研修時、基礎研修修了後2年間、実践研修時、更新研修時において、それぞれの程度必要と思いますか。それぞれの項目において最も近いもの1つに○をつけてください。

	基礎研修の研修項目としての必要度				基礎研修修了後の2年間における必要度				実践研修の研修項目としての必要度				更新研修時の必要度			
	思う とても必要だと	思う まあ必要だと	思わない あまり必要と	全く必要と思 わない	思う とても必要だと	思う まあ必要だと	思わない あまり必要と	全く必要と思 わない	思う とても必要だと	思う まあ必要だと	思わない あまり必要と	全く必要と思 わない	思う とても必要だと	思う まあ必要だと	思わない あまり必要と	全く必要と思 わない
1. 療養介護のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
2. 自立訓練（機能）のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
3. 自立訓練（生活）のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
4. 共同生活援助のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
5. 就労移行支援のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
6. 就労継続支援のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
7. 児童発達支援のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
8. 権利擁護の知識	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
9. 虐待防止の知識	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
10. 意思決定支援のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
11. セルフマネジメントのスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
12. サービス管理のスキル（会議運営、指導助言等）	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
13. 指導助言（スーパーバイズ）のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
14. 家族支援のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
15. 交際・結婚の知識	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
16. 看取りのスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

17. 妊娠・出産の知識	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
18. 住居支援のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
19. 移動・移乗のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
20. 金銭管理のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
21. 救急対応のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
22. 就労・就学の知識	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
23. 入退院の知識	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
24. 他職・他機関種連携のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
25. 記録のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
26. データ管理のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
27. 個人情報保護の知識	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
28. 調査法とその活用のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
29. プレゼンテーションのスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
30. 事業所評価のスキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
31. 重症心身障害児(者)への支援スキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
32. 強度行動障害者・発達障害者への支援スキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
33. 高次脳機能障害者への支援スキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
34. 全身性重度障害者への支援スキル	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

問 30 現状のサービス管理責任者等像とこれからあるべきサービス管理責任者等像についてどのようにお考えですか。実際のサービス管理責任者等の方の知識・技術レベル、働き方について、および今後のあるべき像について、お考えをお書きください。

現状のサービス管理責任者等像	これからあるべきサービス管理責任者等像

問 31 今後のサービス管理責任者等のキャリア形成における課題やキャリア形成の在り方等について、お考えのことをご自由にお書きください。

--

アンケートは以上です。ご協力いただき、ありがとうございました。

障害福祉サービスにおける質の確保とキャリア形成に関する研究 サービス提供従事者のキャリアパスの研修プログラムについて（分担研究報告書3）

分担研究者 本名 靖（東洋大学 教授）

研究要旨：

平成18年4月より障害者自立支援法が施行され、サービス管理責任者（後に児童発達支援管理責任者も）が配置されることになった。サービス管理責任者等の業務は、指定基準省令において、個別支援計画・児童発達支援計画を作成し、サービス提供プロセスを管理すること、サービス提供職員に助言や指導を行うこと等が責務として規定された。しかしながら、サービス管理責任者等研修は、サービス管理従事者のキャリア形成が考慮されていないことなどについて、分担研究1において、過去の調査研究からサービス管理責任者等研修における現状と課題を明らかにした。そこで、本研究は、サービス提供従事者の質の確保を図る観点から、(1) サービス提供従事者のキャリア形成に資する研修体系を構築するとともに、サービスの質の担保にサービス管理責任者等が重要な役割を担うことから、キャリア形成の目標としてサービス管理責任者等を想定し、(2) その研修プログラムを各段階に応じて開発し、(3) モデル研修を通じて検証し研修内容を提案する。

平成27年度は、研究計画の1年目であり、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）を開発する。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回程度行い、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。

A. 研究目的

第1段階として、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を開発する。

第2段階として、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回程度行い、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。

第3段階として、研修体系に立脚しながら、モデル研修を実施し、研修プログラム及び研修内容の有効性を検証し、最終的に研修体系及び研修プログラム等の提案を行う。

平成27年度は、研修体系案及び研修プログラム案の設計を行い、研修体系と研修プログラム

の開発を目指す。

B. 研究方法

(1) 「研修プログラム」（素案）の検討

スパイラル型ID(インストラクショナル・デザイン)の手法を用いて、研修プログラムの開発を実施する。

第1段階として、過去の研究データからサービス管理責任者等養成研修の在り方を検討し、研修体系及び研修プログラム案（素案）を作成する。

第2段階として、作成した研修体系とプログラム案を都道府県担当者と都道府県の中心的なサービス管理責任者（都道府県から派遣され、国研修を受け、都道府県で研修のファシリテーターを経験している）に対して自記式アンケート調査による確認作業を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修正を行う。

第3段階として、この修正した案に基づいたモデル研修を実施し、最終的な研修体系と研修プログラムを確定することとする。

(2) 調査対象

サービス管理責任者については、各都道府県研修委員会を通じて対象者の抽出と調査の依頼を行った。対象は970名とした。その内訳は以下の通りである。

対象1：サービス管理責任者	人数
国研修の講師	5名
国研修ファシリテーター5名×5分野	25名
一般サービス管理責任者20名×47	940名
合計	970名

対象2：都道府県	人数
都道府県障害福祉局人材育成担当者	47名

(3) 先行研究分析結果

1) 研修体系・プログラム素案の作成

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以下のように抽出した。

課題1：研修が5分野（介護、地域生活（身体）、地域生活（知的・精神）、就労、児童）に分かれており、各事業所に配置されるサービス管理責任者等は、それぞれの研修を受講する必要があるため、研修が負担になっているのではないか。

課題2：地域生活（知的・精神）分野で身体のグループホームも含んでいる等、分野別研修内容が実態に即していないのではないか。

課題3：現行の研修要件では、一度だけの研修受講に留まっているが、質を担保するためには、段階的なキャリア形成の仕組みと資格の更新研修が必要ではないのか。

課題4：資格取得後に、事業分野・障害分野別に実践的な研修を行う機会を設ける必要があるのではないか。

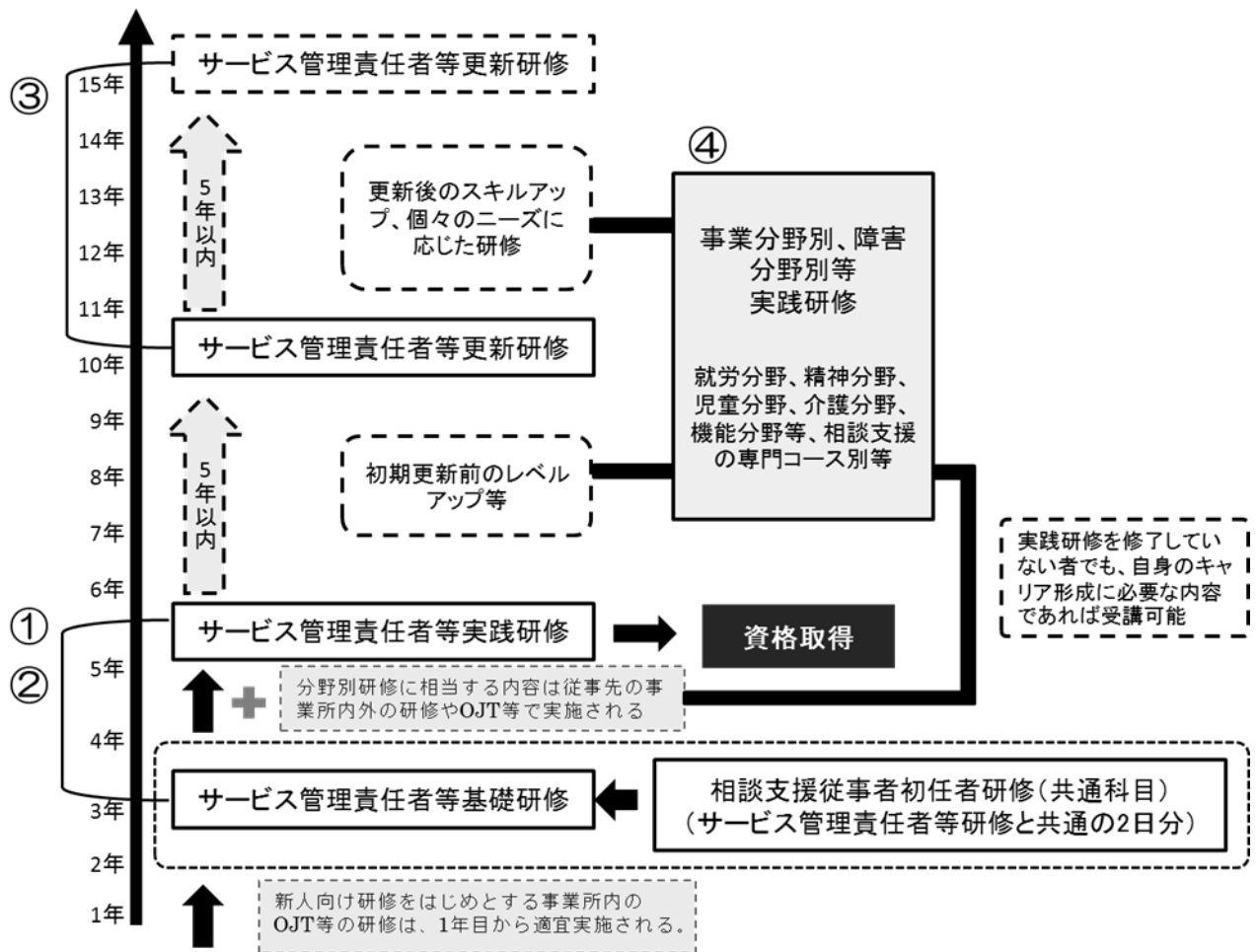
以上の課題から、現状の研修体制の変更点(案)を以下の通り整理した。

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。 【必須研修】
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。 【任意研修】
3	更新研修を新設する（サービス管理責任者等取得後5年以内毎に受講）。 【必須研修】
4	事業分野・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 【任意研修】

また、基礎研修受講概要、実践研修受講概要等については以下の通り素案を作成した。実際に回答者に送付した「(別紙) サービス管理責任者等の研修体系(素案)の概要」を図表に示した。

(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る。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する。



図表 3-1 研修体系（素案）の概要

※ 図中①～④は、図表 3-3 から図表 3-6 に示す。

図表 3-2 現状からの変更点

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】

また、①サービス管理責任者等基礎研修の概要(素案)を表2に、②サービス管理責任者等実践研修の概要(素案)を表3に、③サービス管理責任者等更新研修の概要(素案)を表4に、④事業分野別、障害分野別等実践研修の概要(素案)を表5に示す。なお、事業分野別、障害分野別等実践研修のプログラム案については、研究分担者の山口が精神障害分野を主体として提案することとしている。

案)を表5に示す。なお、事業分野別、障害分野別等実践研修のプログラム案については、研究分担者の山口が精神障害分野を主体として提案することとしている。

図表 3-3 サービス管理責任者等基礎研修の概要(素案)

目的	<ul style="list-style-type: none"> ・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	サービス提供事業所において3年の実務経験を経た者

研修項目と獲得目標(案)		
	研修項目	獲得目標
1	障害者福祉施策及び児童福祉施策の歴史的変遷(講義)	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)	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)	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)	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)	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)	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。
7	個別支援計画作成のポイントと作成手順(講義)	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マ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)	申請者の基本情報、アセスメント票から総合的な援助方針を立て、援助方針に沿った長期目標及び短期目標を設定する。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し、個別支援計画を作成する。

図表 3-4 サービス管理責任者等実践研修の概要（素案）

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	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

研修項目と獲得目標（案）		
	研修項目	獲得目標
1	モニタリングの方法（講義・演習）	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）	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）	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）	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）	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	障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）	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。
7	（自立支援）協議会との連携（講義）	（自立支援）協議会の意義、目的、活動内容、障害福祉計画等を理解し、（自立支援）協議会との連携の必要性を認識する。
8	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）	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	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）	シンポジウムの内容を踏まえ、グループワークにより多職種連携や地域連携の重要性、意義、ポイントを討議し、個々に連携に関してまとめる。

図表 3-5 サービス管理責任者等更新研修の概要（素案）

目的	<ul style="list-style-type: none"> ・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年以内に受講する者

研修項目と獲得目標（案）		
	研修項目	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）	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）	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）	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	事例検討（演習）	グループワークにおいて、各自が持参した事例を発表し合い、事例検討の事例を選定する。選定した事例を通じて、支援のあり方、支援方針、支援の内容を検討し、良かった点や改善が必要な点について明確化しスキルアップを図る。
5	関係機関との連携（演習）	関係機関と連携した事例に基づき、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。
6	研修のまとめ（演習）	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。

図表 3-6 事業分野別、障害分野別等実践研修の概要（素案）

目的	<p>サービス管理責任者等現任者が、それぞれのキャリア段階（サービス提供者段階、サービス管理責任者等基礎研修修了段階、実践研修修了段階、更新研修修了段階等）において、学ぶべき内容等（事業分野、障害特性、スーパービジョン等）、個々のスキルの向上や不足しがちな内容について必要に応じて受講する。各自の事業分野や障害分野において深く学べることができる研修であり、同種事業のサービス管理責任者等が持つ共通の問題を共有し解決策を探ることができる実践的な研修とする。</p> <p>なお、マネジメントスキルや地域連携スキル等、内容によっては相談支援の専門コース別研修との共有化も検討。</p>
対象	<p>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</p> <p>サービス管理責任者等基礎研修修了者であって実践研修を修了していない者でも、自身のキャリア形成に必要な内容であれば受講可能とする。ただし、研修の質を担保するために、予め業務の経験等受講要件を設定する必要がある。</p>
研修項目と獲得目標	研修ごとに設定

C. 研究結果

(1) 1 回目アンケート調査結果・変更点に対する評価

素案を全国のサービス管理責任者及び都道府県担当者に対して提示し、調査を実施した。調査票については別紙 1 を参照されたい。

回収数、回収率は右記の通りである。

①サービス管理責任者対象調査：542 件（回収率 57.7%）、

②都道府県対象調査：40 件（回収率 85.1%）であった。

現状の研修体制からの変更点の全体的な評価について図表 4-1 に示した。

図表 4-1 変更点の評価（サビ管・都道府県担当者）

	基礎と実践を分けて実施 (必須)		分野別研修の別途実施 (任意)		更新研修の新設 (5年以内)		事業・障害分野別実践 研修の新設と必要性に応 じた選択受講 (任意)	
	サビ管	都道府県担 当者	サビ管	都道府県担 当者	サビ管	都道府県担 当者	サビ管	都道府県担 当者
N(有効)	533	40	508	39	537	40	519	40
とても必要だと思う	291 (54.6)	11 (27.5)	149 (29.3)	6 (15.4)	368 (68.5)	30 (75.0)	224 (43.2)	9 (22.5)
まあ必要だと思う	183 (34.3)	15 (37.5)	217 (42.7)	10 (25.6)	140 (26.1)	9 (22.5)	227 (43.7)	18 (45.0)
あまり必要だと思わない	56 (10.5)	9 (22.5)	125 (24.6)	13 (33.3)	23 (4.3)	1 (2.5)	60 (11.6)	10 (25.0)
全く必要だと思わない	3 (0.6)	5 (12.5)	17 (3.3)	10 (25.6)	6 (1.1)	0 (0)	8 (1.5)	3 (7.5)

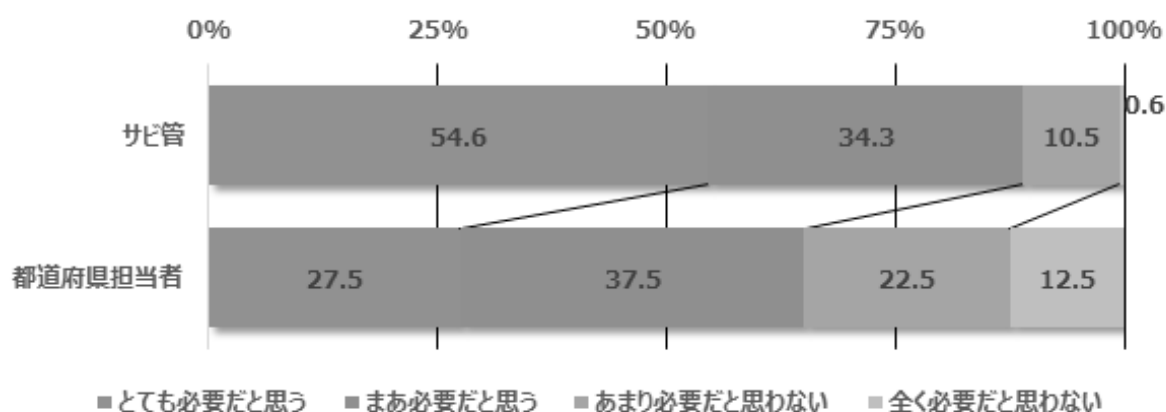
4 つの変更点についてサービス管理責任者（以下:サビ管）と都道府県担当者を比較する。

1) 基礎研修と実践研修に分けて実施することに関して

図表 4-2 では、基礎研修と実践研修を分けて実施することに対して、サビ管と都道府県担当者の評価を比較した。この点に関しては都道府

県担当者がサビ管と比較して、少し消極的な評価をしていることがわかる。都道府県担当者は必要と評価する割合が 65%程度であるのに対して、サビ管は 89%程度である。これは、実際に個別支援計画を作る立場として研修を捉える視点と研修を提供する立場の相違から起こる現象だと理解される。

図表 4-2 基礎研修と実践研修を分けて実施



基礎研修と実践研修を分けることに対するサビ管の否定的な意見を図表 4-3 にまとめた。全く必要だと思わないと回答したサビ管の意見は「介護支援専門員実務研修のように前半と後半に分けて、前半を支援計画の作成、後半をモニ

タリングについて学んだ方がよいのではないか」という回答であった。介護支援専門員が資格取得後に受講する研修では前期 3 日間、後期 3 日間の日程で行われているのが通例である。

図表 4-3 否定的な意見

サビ管（全く必要だと思わない）	
介護支援専門員実務研修のように前半と後半に分けて、前半を支援計画の作成、後半をモニタリングについて学ぶといった方が良いのではないか。	
サビ管（あまり必要だと思わない）	
一連の流れをおさえておくべきであり、2年間もあける必要はない。現行研修でよい。	基礎研修を受講してから、実務を重ねることは大切だが、期間が空くことで実践研修を受けることを忘れてしまう方が増えるのではないか。
3年から5年までの間配置転換できない	結局分けてもいい加減な事業所が多く、質の担保にはならないと思うから
3年の実務経験（OJT等）によっては必ずしも分ける必要はないと考えます。	現行の研修内容で対応が可能と思われるため
3年目の時点でサビ管まで意識できる人がどれだけいるかわからず、また基礎研修後に実務経験が必要となると、急な事態に対応できないため	現行のままだと取得から実践まで間が空くこともあるため、実務前のフォローは必要と思うが、事業所のOJTには差が生じると思う。
キャリア形成のうえでは理解できる。ただし、小さい事業所（法人）では、職員の離職などにより、サビ管となりうる人の確保に課題となるかも	現在の方法で不自由を感じません。講師等の確保が難しいのではないかと。
サービス管理責任者としての実践能力の高さが求められるので、分ける必要はないと思う。	個別支援計画を作るということはモニタリング・会議・助言・指導は一連のものであり、分けるとつながりがわかりづらくないのか？
サービス管理責任者としての素養を身に着けるには5年は必要と考えるので、分けなくてもよい	更新研修を5年以内に必須とするのであれば、あえて基礎・実践と年で分ける必要はない
異動・産休・育休・入退職など考えると事業運営に影響が大きいと思われる	事業所内研修やOJTが確実に実行されるか疑わしい→事業所の経過年数や質の問題
何年か後に実施では、基礎研修の内容を忘れてしまっていると思われる。	実務とすることで理解する業務が多くあり、2つを分ける意味合いは低い
間に2年あける意図がよく理解できません。仕事を始めて3年目の人に必要なのか？	実務経験3年で基礎研修をおえ、個別支援計画を立てても現場的にはメリットなく、OJT的な意味でしかない気がします。研修を受けた本人も、知識としての個別支援計画として理解するだけではないでしょうか。
基礎・実践ともに必要な研修で期間を空けずセットでの実施が効果的	段階を踏むのは良いと思われるが、資格取得までの期間が長くなるため、人材の確保が厳しくなることが危惧される
基礎→実践研修に内容の連続性があるなら、2年は間が空きすぎると思われる	内容にもよるが、実際に業務につかない受講者も多いようで意識低下がみられる。
基礎研修と実践研修を一緒に行った方が理解度は上がると思う。	二つの研修にタイムラグがあることが良いか悪いか判断付かない
基礎研修の基礎を学ぶ素地が3年で培われるとは思えない	日数（時間）の配分にもよりますが、現場を抜けるのは負担になるので、負担増になるなら避けるべき。
分ける必要性がわかりません。研修が長期化するため、年度をまたいで受講できるのなら分かる。実務2年は意味あるものなのか？	必要で受講する人と年の為受講する人のバランスが変化してきた。相談と同じで良いのでは？
複雑な形になってよくわからない	

この研修は介護支援専門員が試験に合格した後実施されているものである。研修の前提条件として、試験に合格したということで、知識のレベルが担保されていることになる。そのよ

うな前提条件が整えば研修を分けなくて実施することも考えられることが示唆される。

都道府県担当者の否定的な意見を図表 4-4 にまとめた。

図表 4-4 都道府県担当者の否定的意見

都道府県担当者（全く必要だと思わない）	
<p>現行の制度では、サビ管にならないと個別支援計画はできないので（経過措置はあるにしても）、資格取得に2コース分離する意味はないと思う。</p>	<p>計画作成からモニタリングの一連の流れが基礎と実践に分けることで分断されてしまうのではないかと。また、基礎と実践の間を2年以上あけることも必要性を感じられない</p>
<p>基礎研修の受講者を推薦する段階で、サービス管理責任者の候補となる職員を特定することは人事管理上（キャリア形成の観点からも）難しいと思われる。基礎研修と実践研修に分割した場合、職員の定着の悪さに悩む事業所としては、実践研修修了者を確実に輩出するためには、3年の実務経験を経た受講対象の職員をとりあえず基礎研修に受講させてくると考えられるため、受講者の質の問題や、研修申込者が膨大となるため、研修機会の確保も困難となることが想定される。</p>	<p>基礎・実践研修の内容はサビ管として身につけるべき内容であり、一体的に実施すべき。また、本府では指定研修機関で実施していること、研修希望者・受講者が多い（H26初任者研修（講義部分）1,048人、H26サビ管・児発管研修1,292人）ことから、基礎と実践に研修を分離して開催する事は困難</p>
<p>①基礎研修と実践研修を2年の間において実施する必要性を感じない。②サービス管理責任者の離職率が高く定着しない現状がある中では適さないやり方と思われるため。</p>	

都道府県担当者の「全く必要だと思わない」とする評価は、サビ管という職種の現状と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、サビ管の資格を

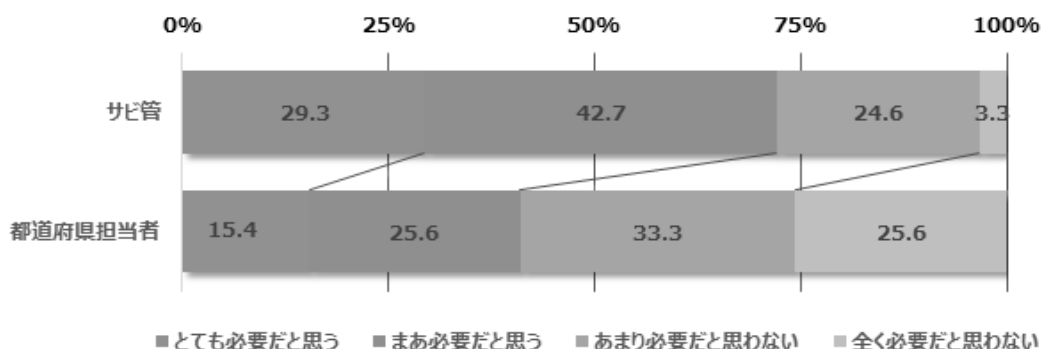
取得することができる。事業所としては5年経過した時点で在籍している職員に研修を受講させたいという事情があり、3年目で基礎研修を受けさせても、その後2年間事業所に在籍しているのかわからないという現状を都道府県担当者は危惧している。この点も重要な指摘であると考えられる。

2) 分野別研修の別途実施

表 4-5 は分野別研修の別途実施に関する評価をサービス管理責任者と都道府県担当者の評価を比較したものである。サビ管は必要と判断し

ている人 72%であり、都道府県担当者は 41%となっている。

図表 4-5 分野別研修の別途実施



また、全く必要としないとする評価が大幅に違っている。分野別研修の別途実施に関しては、都道府県担当者は非常に消極的である。図表

4-6、図表 4-7 はサビ管、都道府県担当者が全く必要としないと回答した具体的な内容である。

図表 4-6 サビ管の否定的意見

サビ管（全く必要だと思わない）	
まずは、実施する分野について深めること、研修受講による横のつながりをもつことが必要だと思うため	この度の目的の一部でもある、サービスの質の向上を図る上で従来通りの実施形態が望ましい。（必須とするべき）
一つの分野は確実に現行どおり組み込んだ方がよい。他の分野はその都度任意で→以降現任研修のイメージ	各分野で内容や考え方が異なる為、実践研修で必須とすべき
分野別研修では単なるスキルアップだけでなく、障害特性や事業分野を踏まえた計画の作成までを含んでいるので、最低限必要なプロセスである。任意ではなく、必須にすべき。	分野別は、更新時に受ける方がよいと思われる。
実務経験5年がネックとなり、児童分野で働いていた人が責任者となれない、分野別研修が療育を学ぶ唯一の機会	分野別研修は資格取得の条件に入れるべきと思う。分野ごとに内容が違うため
事業所での研修には限界があるのでは…。研修を通してのネットワークづくりも大切だから	任意ではなく、必須とすべきである。各分野で共通して認識すべき事項があるため
任意ではなく、必須とすべき。分野ごとの特殊性もあるので、どこか一つは必ず受講する形がよい。※任意で受けられる選択肢は残し、希望する人が受けられるチャンスはあってよい。	就労支援を考えると他サービスと異なる部分も多いので分離せず必須として欲しい。※事業所内の差が時々開いてしまう

分野別研修を別途任意で実施することについての否定的な意見をまとめると他の分野についての知識も必要部ある、別途実施するのであれば、どの時期がよいのかを検討する必要がある、

必須にすべきという意見が主な内容であった。

次に都道府県担当者の否定的意見を図表 4-7 にまとめた。

図表 4-7 都道府県担当者の否定的意見

都道府県担当者（全く必要だと思わない）	
①同じ分野の受講者が参加して行う現行の分野別研修を変える必要はないため。②分野別研修は必須とするべきである。	これまでの研修では、研修分野ごとに特色あるサービスについて支援技術や対象者への理解等を専門的かつ個別に深めることを主眼においた内容となっている。支援の現場において求められる専門性はサービス事業所種別毎に大きく異なることから、分野別に実施する研修の受講を任意とした場合は研修の効果が薄くなると考える。現行の分野別研修は、必須受講の研修から分離をしないで実施するほうが望ましい。
各サービスを管理する上でそれぞれの事業分野における知識やスキルを修得しておくことは必須であり、サービス管理責任者等研修から分離すること、任意とすることは必要とは思えない。	各分野によって支援の内容や支援段階も異なるため、分離することで研修の内容が直接現場で生かせるものとならない可能性があるのではないかと。
研修効果を高めるため同じ分野に就業している者で演習を実施していると理解していたため	受講者の手続きが煩雑である
任意とすると、受講するものしないものに分かれて、スキルに差が生じると思われる。今まで通り1本で必須の研修の方がよいと思われる。	任意研修とするのではなく、更新研修の前段で受講を必須とするべきである。分野ごとはスキルアップ的な研修とすべきではなく必須研修とすべき。
分野ごとに関係機関との連携や支援の手法の着目点が異なることがあるため、分野別研修はそれらに着目した専門的（分野）なものとし、分離（任意）せず必須とすべきと考える。	分野による支援イメージの違いや、周辺知識の違いがあり、資格取得までに必須研修として知識・技術を習得していただくことが重要であるとかんがえているため、分離することには否定的

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

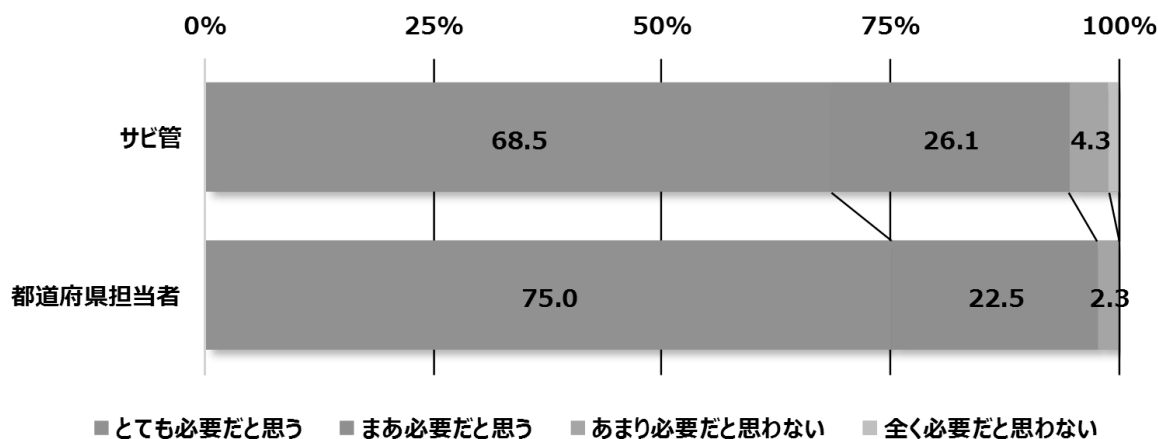
責任者研修に必須のものであると理解している担当者が多いということである。この指摘も十分に考慮する必要がある。

3) 更新研修の新設について

更新研修の新設については図表 4-8 にまとめた。サビ管より都道府県担当者の方が「とても必要・まあ必要」の割合が多くなっている。サビ管の 95%、都道府県担当者の 98%がそのよう

に回答している。更新研修の必要性については、サビ管、都道府県担当者が一致して必要だと判断していると考えて差し支えないと思われる。

図表 4-8 更新研修の新設

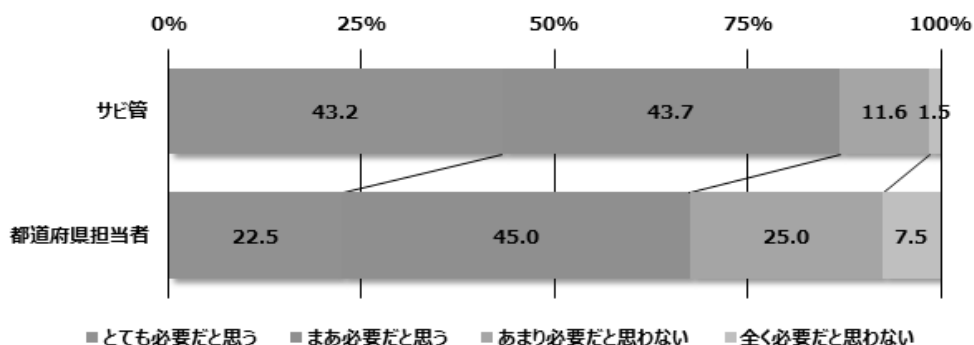


4) 事業・障害分野別実践研修の新設と必要性に応じた選択受講について

図表 4-9 にサビ管と都道府県担当者の評価を示した。この項目に関しては、「とても必要・まあ必要」と回答している割合は、サビ管が 87%、

都道府県担当者が 68%となっている。サビ管は概ね賛成であり、都道府県担当者は多少疑問の余地を残している。

図表 4-9 事業・障害分野別実践研修の新設と必要性に応じた選択受



サビ管と都道府県担当者の否定的な意見をまとめたのが図表 4-10 である。サビ管も都道府県担当者も任意ということには疑問を呈している。また、サビ管は受講日数が多くなることを危惧し、都道府県担当者は研修が煩雑で手間がかかることを危惧している。誰がどのような研修を

受講したのかを把握する必要があり、それをどこが管理するのかについても問われている。研修の実施だけではなく、受講生が何をどの程度学んだかの管理体制を確立しないと事業・障害分野別実践研修の新設は実施が困難になると推測される。

図表 4-10 事業・障害分野別実践研修の新設と必要性に応じた選択受講の否定的意見

サビ管（全く必要だと思わない）	
任意にすると受け人があるだろうか	専門性を上げたいのなら、OJTや任意で行える
障害別にしてしまうと研修日が増えてしまうので大変になります	就労と介護では求められる視点が異なる。プランがつくれても着眼点がわかっていないとよい計画にはならない。個々の必要性とはどういう意味か？必要性を感じなければ、受講しなくてもよいものなのかが不明
様々な障害者を対象とするので必要かと思われる。事業所（質が関わられる事業所）が参入してきているため、全体の質が担保できなくなる	②で統合できるのでは？
都道府県担当者（全く必要だと思わない）	
分野ごとに関係機関との連携や支援の手法の着目点異なることがあるため、分野別研修はそれらに着目した専門的（分野）なものとし、分離（任意）せずに必須とすべきと考える。	実施する立場で言わせてもらえば、煩雑で手間がかかるため、とても実施できないし、この必要性に応じるとすれば、やる気の有無で各自のキャリア形成に差が生じていく。

（2）調査結果・基礎研修（主に個別支援計画作成）について

基礎研修の目的についてどのように考えるか、個別支援計画を作成する上での各科目の必要性、その他、必要な研修、必要な研修日数、受講要

件、相談支援研修との合同受講について等を調査した。

図表 4-11 基礎研修の目的と受講要件

<p>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。 ・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。</p> <p>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等</p>

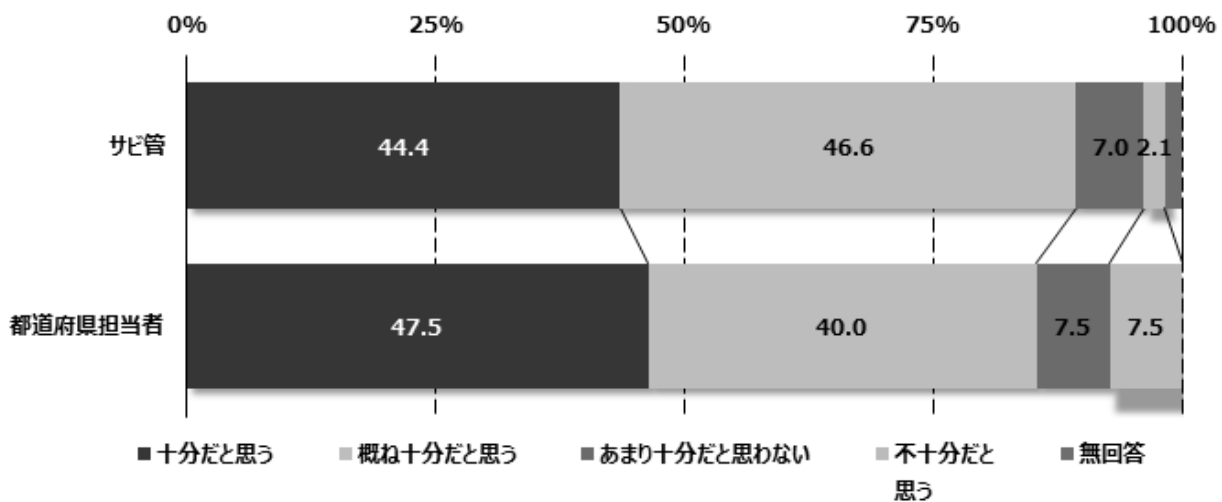
1) 基礎研修の目的について

図表 4-11 がサビ管と都道府県対象者に提示した基礎研修の目的と受講要件である。この内容について4件法で回答を求めた結果が図表 4-12 である。サビ管と都道府県担当者の回答で

「十分だと思う・概ね十分だと思う」が91%、87.5%と基礎研修の目的については概ね了承されていると判断される。

図表 4-12 目的をどのように思うか

		十分だ と思う	概 ね 十 分 思 う と	あ と ま 思 り わ 十 分 な 分 い だ	不 十 分 思 う と	無 回 答	合 計
サビ管	人数	236	248	37	11	10	542
	%	44.4	46.6	7.0	2.1	1.8	100
都道府県 担当者	人数	19	16	3	2	0	40
	%	47.5	40.0	7.5	7.5	0	100



図表 4-13 不十分の内容

サビ管（不十分だと思う）	
目的は良いと思いますが、研修で使用されている資料にサービス等利用計画が使われている等、国研修自体が個別支援計画の関係が明確ではありません。	児童分野では子供の発達、障害分野では障害特性の理解と療育技術について理解を深め、それを基礎知識として、将来（発達の変化）を見通す個別支援計画が立てられる。基礎知識のない個別支援計画の利用価値は低い。
内容は良いと思うが、福祉未経験者（国家資格なし）が3年の実務経験のみで研修内容を理解できるとは思えない。	個々に応じた適切な支援を考える事が大切ですが、それ以前に障害特性の理解が必要。加えて、児童分野の支援であれば、子供の心身の発達についての知識も必要なため、障害特性、子供の発達についての基本的な知識を得るための研修が必要だと思う。全分野で同じ内容という事であれば、個別支援計画作成以前に社会人としての基本的なマナー研修や面談技法といった内容があっても良いと思う。
対象に対しては、その分野で少なくとも5年は実務を経た者でないと専門的な事がわからない人が支援計画は書くことはできない。特に児童の受講生はこの何年か児童をまったく経験ない人が受講している。新設の事業所の質もひどい状態になっている。	この研修を受けたあと個別支援計画に携わっていくことを考えると、モニタリング、支援会議の方法論も伝えておかないといけないのではないか？実践研修の前提を除くのなら、これで十分と思います。
都道府県担当者（不十分だと思う）	
案の内容では、実務経験3年で基礎研修を修了しても、さらに2年後の実践研修を修了しなければサービス管理責任者の資格を取得できず、実務経験3年経過時に基礎研修を受講する意義が感じられず、実際受講も見込めないと思われるため。	上記目的の3つ目までは、すでに法に基づいて指定を受けサービスを提供している事業所(法人)が採用した職員に対して、事業所(法人)が責任を持って習得させるべき基礎的な内容と思われ、法定研修として都道府県が準備する研修として基礎すぎる。サービス管理責任者となる人材に対して、各サービス種別毎に特色あるサービスについて支援技術や対象者への理解等を専門的かつ個別に深めることを主眼においた内容について都道府県の責任を持って研修するとすれば、職員のアセスメントする力や事業所のサービスの質を高める視点に重点を置いた目的を定める必要がある。

図表 4-13 はサビ管・都道府県担当者がこの目的では不十分と回答した内容である。サビ管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。これらの指摘も示唆に富む内容となっている。

2) 研修項目の必要度について

図表 4-14 にサビ管と都道府県担当者の研修項目の必要度をまとめた。研修項目で必「とても必要・まあ必要」と回答した割合が少な

かったのは、「障害者福祉施策及び児童福祉施策の歴史の変遷（講義）」である。サビ管・都道府県担当者ともに 80%以下となっている。他の研修項目はサビ管・都道府県担当者共に必要であると判断していることがわかる。

図 4-14 研修項目の必要度

	障害者福祉施策及び児童福祉施策の歴史の変遷（講義）		障害者等の役割と責任（講義）		サービスの提供方法（講義）		サービスの提供のプロセス（講義）		サービス等個別支援計画の関与（講義）		事業所の利用者主体（講義）		個別支援計画の作成手順（講義）		個別支援計画の作成（演習）	
	サビ管	担当者	サビ管	担当者	サビ管	担当者	サビ管	担当者	サビ管	担当者	サビ管	担当者	サビ管	担当者	サビ管	担当者
N(有効)	537	40	537	40	538	40	538	40	537	40	538	40	537	40	535	39
とても必要だと思う	158 (29.4)	14 (35.0)	437 (81.4)	33 (82.5)	438 (81.4)	35 (87.5)	415 (77.1)	32 (80.0)	445 (82.9)	33 (82.5)	486 (90.3)	34 (85.0)	436 (81.2)	34 (85.0)	462 (86.4)	34 (87.5)
まあ必要だと思う	281 (52.3)	21 (52.5)	97 (18.1)	7 (17.5)	95 (17.7)	5 (12.5)	119 (22.1)	8 (20.0)	91 (16.9)	7 (17.5)	52 (9.7)	6 (15.0)	98 (18.2)	6 (15.0)	67 (12.5)	5 (12.8)
あまり必要だと思わない	94 (17.5)	4 (10.0)	2 (0.4)	0	4 (0.7)	0	4 (0.7)	0	1 (0.2)	0	0	0	3 (0.6)	0	6 (1.1)	0
全く必要だと思わない	4 (0.7)	1 (2.5)	1 (0.2)	0	1 (0.2)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

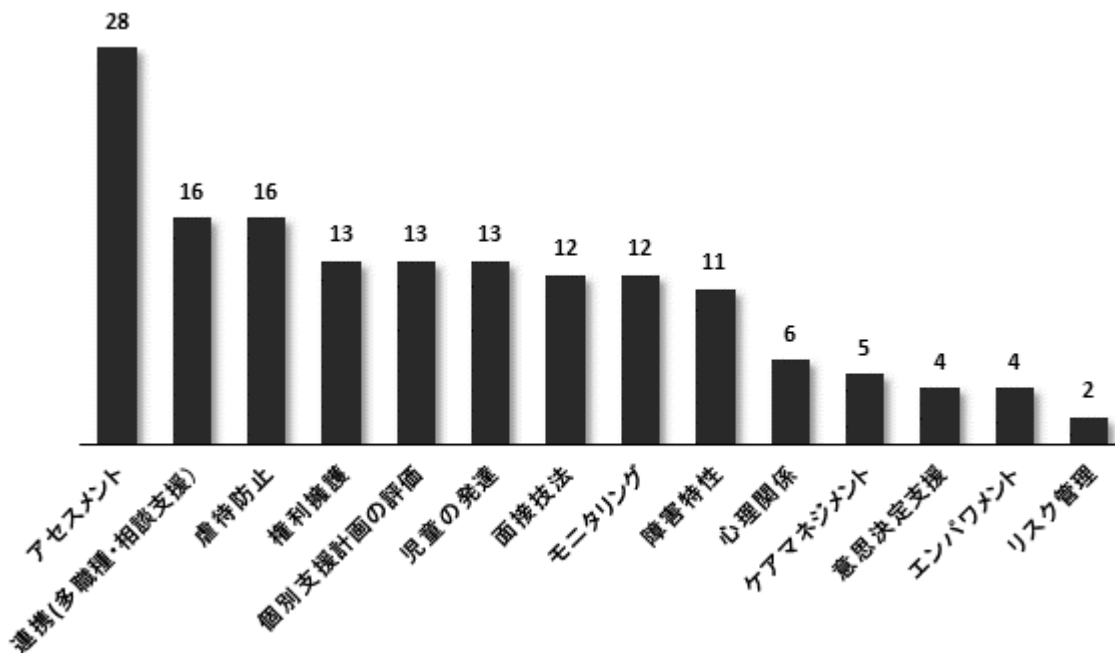
「障害者福祉施策及び児童福祉施策の歴史の変遷（講義）」について、どのような理由で必要ではないと感じたのかについては、調査項目になかったので推測するしかない。この内容がサビ管の基礎研修として必要かどうか吟味すべきだと主張していると理解する必要がある。もちろん、講師が説明する内容は最新の内容であると思われるが、サビ管とし

て業務をすることになる受講生が障害者施策及び児童福祉施策の歴史の変遷を学ぶことが業務にどのように活かされるのか、この内容を基礎研修に含むべきなのかが問われていると判断しても良い。障害者の福祉施策、児童福祉施策の歴史の変遷を理解した上で、現在の制度を考えることが大切であることは理解できるが、制度の歴史の変遷と具体的なサー

ビスまでを繋げて講義することが必要になる。
 そのような講義内容であれば、非常に有意義

な講義として受け入れられるのではないのか
 と推測される。

3) 基礎研修として更に必要な科目



図表 4-15 基礎研修として更に必要な科目 (サビ管)

図表 4-16 担当者の必要な科目

<p>○上記6.7.8については、分野別(事例)に行われないと、講義・演習とも抽象的すぎて意味がない。分野構成を実態に合わせるという選択もあるのではないかと。</p> <p>○利用者の氏名が違っただけで、内容がほぼ同じような計画が散見されるため、アセスメント、個別支援計画、計画作成などの演習に力を入れるべき。</p>
<p>①モニタリングの方法 (講義・演習)</p> <p>②権利擁護・虐待防止</p>
<p>介護保険との併用の場合の連携等について</p>
<p>個別支援計画とは直接関係ないが、サービス管理責任者等の実務経験者に体験談等を交えて、サービス管理責任者の心得等を教えてもらうことを内容とする項目。</p>
<p>個別支援計画の見直し、個別支援会議への参加 (ロールプレイ) ⇒実践研修で本格的に実施する前にプロセスの確認ということで、少しこの部分にも触れておいても良いと考える。</p>
<p>個別支援計画作成 (講義) の時間を多めにとる必要がある。</p>
<p>更に必要だと思う研修項目はないが、基礎研修では「利用者主体の視点」や「サービス提供のプロセス」等障害福祉サービス等の提供に関する基本的な理念や考え方等の基礎を獲得することに重点を置くべきであると考えます。</p>
<p>自分が作成した計画を評価できる視点が「個別支援計画作成」に含まれるとより良いと考える。</p>
<p>相談支援事業との連携</p>
<p>本人中心の計画を立てるために、問3の項目3や項目6については講義だけでなく、演習によって深めて行く事が必要ではないかと。</p>
<p>利用者主体の支援の実例の紹介など、利用者中心に考えることの重要性や実際を想像しやすい形で提示するような講義。本人主体の支援、人材、職業倫理といった価値観を形成するための項目を厚くする必要があると考えます。</p>

サビ管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ものが図表 4-15 である。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。アセスメントについては新たな科目とする必要があるのか、案で提示した「利用者主体のアセスメント（講義）」の内容を検討することで対応するのかを精査する必要がある。

調査は個別支援計画作成を主に問うたが、連携や虐待防止、権利擁護、児童の発達、個別支援計画の評価等が多くあげられていた。個別支援計画作成の基礎となる連携、虐待防止、権利擁護を十分に理解しないと個別支援

計画の作成は難しいという指摘であると理解される。このような指摘をどのようにプログラムに反映させるのかが問われている。

また、児童に関しては介護福祉士等児童の学びをしていない人がサビ管として個別支援計画作成することに対する危惧が示されていた。分野別の学びを深める必要があるとの指摘であると理解できる。研修時間・日程が限られている中で、どこまでを基礎研修として位置づけるのかを検討する必要がある。

図表 4-16 は都道府県担当者の自由記述である。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精査であった。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。

4) 基礎研修の日数と時間

・サビ管

図表 4-17 基礎研修の日数と時間

	基礎研修に必要 な日数	基礎研修に必要 な総時間
度数		
有効	506	417
欠損値	36	125
平均値	2.59	17.19
中央値	2.00	16.00
最頻値	2.00	12.00
標準偏差	.99	7.24
範囲	8.00	46.50
最小値	1.00	2.50
最大値	9.00	49.00

図表 4-17 が基礎研修に必要とされる日数と時間の平均値、中央値、最頻値などである。平均日数は 2.6 日であり、時間は 17 時間であった。

図表 4-18 は日数と必要な時間数をクロスした表である。6 時間で時間の区分を作成した。赤丸の人数が多くなっている。2 日間で

7～12 時間が 92 名 (22.0%) である。ここに回答した人は 1 日 6 時間と計算していると思われる。2 日間で 13～18 時間が 113 名 (27.1%) である。3 日間では 13～18 時間が 48 名 (11.5%)、3 日間で 19～24 時間が 85 名 (20.4%) となっている。

図表4-18 基礎研修に必要な日数と研修に必要な時間のクロス表

		研修に必要な時間区分						合計	
		1-6 時間	7-12 時間	13-18 時間	19-24 時間	25-30 時間	31-36 時間		37-49 時間
基礎研修に 必要な日数	1.0	13	7	0	0	0	0	0	20
	1.5	0	6	0	0	0	0	0	6
	2.0	1	92	113	1	0	0	0	207
	2.5	0	1	3	2	0	0	0	6
	3.0	1	1	48	85	1	0	0	136
	4.0	0	0	0	5	7	3	0	15
	5.0	0	0	1	3	4	4	12	24
	6.0	0	0	0	0	0	0	1	1
	7.0	0	0	0	0	0	0	2	2
合計		15	107	165	96	12	7	15	417

図表 4-19 身体分野と日数

身体分野		人数	研修に必要な日数の二分		合計
			3日未満	3日以上	
いいえ	人数	164	145	309	
	%	53.1%	46.9%	100.0%	
はい	人数	120	77	197	
	%	60.9%	39.1%	100.0%	
合計	人数	284	222	506	
	%	56.1%	43.9%	100.0%	

p < 0.1

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結果が図表 4-19 である。

身体分野のサビ管は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、身体分野のサビ管は日数が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。

図表 4-20 サビ管・児発管の業務者と日数

サビ管・児発 管の業務		人数	研修に必要な日数の二分		合計
			3日未満	3日以上	
はい	人数	183	127	310	
	%	59.0%	41.0%	100.0%	
いいえ	人数	93	91	184	
	%	50.5%	49.5%	100.0%	
合計	人数	276	218	494	
	%	55.9%	44.1%	100.0%	

p < 0.1

図表 4-20 はサビ管・児発管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い傾向を示し、3 日以上と回答した割合が有意に低い傾向を示した。このことから、実際にサビ管と

して業務を行っている人は日数が短い方が良いと考える傾向があることが示唆された。

更に、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い傾向を示した。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。

図表 4-21 介護福祉士と日数

			研修に必要な日数の二分		
			3日未満	3日以上	合計
介護福祉士	はい	人数	92	48	140
		%	65.7%	34.3%	100.0%
	いいえ	人数	192	174	366
		%	52.5%	47.5%	100.0%
合計		人数	284	222	506
		%	56.1%	43.9%	100.0%

p < 0.01

基礎となる資格や現にサビ管や児発管として業務を実施していることが必要な基礎研修の日数に影響を与えていることが示された。業務の忙しさから研修日を短い方が良いと判断していると推測される。逆に考えれば、実務をしていない人は 3 日以上の研修と回答した割合が有意に高いということである。業務を実施している人は 329 名 (60.1%)、していない人 201 名 (37.1%)、無回答 12 名 (2.2%) であるが、3 割以上の人々がサビ管・児発管として業務を実施していないことになる。これからサビ管の資格を取得する人の研修であること

を考えれば、どちらを主に考えなければならぬかが決まってくる。

資格では介護福祉士が 3 日未満と回答した割合が有意に高かった。資格が基礎研修の日数に影響を与えているということは、基礎研修受講に際し、事前にどれだけの学びをしたのかが問われているということでもある。介護福祉士は国家資格を取得することで福祉と介護に関する学びを既に行っていると考えるから、基礎研修の日数が短くとも良いと判断していると推測される。

図表 4-22 サビ管の理由

1日～2日未満と回答した理由	
<ul style="list-style-type: none"> 基本情報の共有から、援助方針、長期目標・短期目標の設定：1.5h 計画の支援内容作成・検討：1.5h 計画の説明のロールプレイなど：1h ※計画作成だけでなく説明と同意のプロセスがあった方がよい 	<ul style="list-style-type: none"> ①アセスメントを深める作業 2～3h ②アセスメントの整理、課題抽出等 1h ③個別支援計画作成会議 2h ④会場内の計画共有やフィードバック 2h ⑤モニタリング等、その他の情報共有 1h～2h
一人にかかる時間を大幅にとることは、現実的に、ムリ	演習で時間を要する
基礎研修で個別支援計画作成に時間をかけることでポイントの整理ができると思う。	研修の大部分が演習を占めている。グループによっては活気ある意見がでて有意義な研修内容だと思えるものもあるが、時間が長くなると受講態度の良くない人を見つけたこともあった。ただ国の伝達研修であるため、時間を絞るのも難しい面があると思う。

個別支援計画の作成の意味に時間は必要。たてられていないのが多いのではと思う。	個別支援計画書作成にあたっての講義 1、演習 1.5、必要と思う
講義と演習を行った場合、講義が半日、演習が 1 日くらいは必要だと思う	講義中心のためあまり長すぎても負担になると思う。
作成 2 時間、事前課題にて個人作成、全体発表 2 時間で他の人の作成したのを見て自分で感じてもらえる時間が大切。	支援計画のイメージや流れをつかむためには 2 日にわたるより 1 日の方がわかりやすいと思います
支援計画作成に重点を置くのであれば長い時間をかけるより短い時間で行った方が良いと思う。日常の中でも長時間かけるものではないため	時間が長くてもあまり有効ではないと思います。
実際、現場を離れて参加できる時間の確保が難しいこと、また、短時間の方が集中できる。	出来れば、1 日で研修を終えたい
数日間で内容を充実することも大切であり、必要と思うが、事業所のマンパワー不足が懸念されるため	妥当な時間と考えます。これ以上は時間かけても無意味だと思います。
本人が自ら参加する事は少ないと思うので 1 日にしました	
4日以上と回答した理由	
アセスメントへの演習等へ時間を要したい	これ以上の日数は無理かと
コンパクトで集中できる内容であれば、この程度でよいと思う。	サビ管理にはアイデンティティは無いものの、対人援助を基本とする職種であるため、基礎的な学習に十分に時間をもうける必要がある。社会福祉を基盤にしていないので…。
ファシリテーターをやってみて、じっくり講義をうけて	演習に時間をかける方がよいので、そこに時間を十分にとるべき。
演習に多くの時間を割いた方が力になると思われる。	演習を 2 日間増やし、個別支援計画作成のスキルアップや個々の不安や分からないことへの解決につながる時間あっても良いと思う
演習や振り返りには、時間が必要だと思います。	演習形式の研修をするまでに各受講者の知識を一定にするためには基本的な内容を十分に時間をかけて行う必要があるかと
各講義ともじっくりと時間をかけて学びたい（おおよそ 3 時間）。加えて、演習にもゆとりを持たせ作成した計画を振り返る時間も設けたらいいと考えます。	経験の中で必要だと思う時間
現行と同様、研修体系を見直すのであれば、より充実した体系的なものになりたい。そのためには、現行以上に濃い内容が必要	研修項目 8（(案)）では、サービス管理責任者が個別支援計画を作成している事業所とサービス提供者が原案を作っている事業所と様々な状態である。各受講生の中でも個別支援計画作成の理解力も異なり、特に演習（グループワーク）では、初めて作成する受講者（理解するのに時間がかかる）と作成体験者（経験者）との、話し合う時間、一緒に検討する時間を多めにする必要性があると考えられる。
現行の 3 日では、駆け足でもう少しじっくり学びたい	現行の 5 日間（共通講義含む）では、十分な演習ができないから
現行の時間では、先述した内容ができない	現行の時間通りで良いと思う。ただ、中身をもっと精査するといいいのでは？事前課題に歴史等を調べてくるようにして、その時間を演習に充てる。
現行より少ないのはあり得ないが、多くとると際限が亡くなる為現行のままでも良い	現在、演習は 1 ケースで行っていると思うが、様々なケースを演習で学ぶべきと思うから

現在の状況では、飲み込む間がなかったため、じっくり学べる時間を確保してほしい	個別支援計画は最重要業務です。専門的な知識とスキル、P D C A の実践等、求められる能力は高いです。研修項目1～5は各2時間、6～8は講義と事例で3hで計算しました。
個別支援計画作成にかかる（演習）時間を十分にとった方が良いと思うから	個別支援計画作成までしか現在の研修日程ではできなかった。時間がたりなくなることも多いため、5日とした。
講義、演習の内容を考えると、最低でも5日はないと難しいと思う	講義2日、ロールプレイ2.5日、振り返り0.5日
講義で2日、演習で2～3日程度	最低でも5日間の研修を基礎として、他に専門的研修との組み合わせが必要
事業所の中にもどると利用者中心の考え方がとりにくい方もあると思うので、サビ管としての基本的理念をはじめにきっちりと覚えて欲しい。	事例が複数取り組めず実践的でない。モニタリングを入れた方が良い。
受講前の知識・経験・スキルの差が大きいので、必要な時間には大きな差がある	静岡県では相談支援5日、サビ管3日で述べ8日間で実施しているが、それでも不足している。相談支援研修と分けて実施するのであれば、最低7日間は必要であると思う。
全体7h、ファシリテーション研修やロールプレイ等の実践、アセスメントの実践等を入れたいので、分野別で21H、3日はほしい	相談支援の従事者初任者研修と同じ日数が必要ではないか
相談支援従事者初任者研修が5日間あるため	相談支援従事者初任者研修との共通2日間を含めての日数だが、サービス管理責任者として基礎となる内容なので、研修終了後のO J T が機能するよう時間をかけてでも確実に習得することが必要。
伝達的な研修1日。フィールドワーク研修3日。フィールドバック研修1日。以上必要だと思う。	読み込んでの話や、大事な場面での時間切れが目立っていた
必要な内容が何時間あれば学べるか（伝えられるか）ということではない。研修の日程として、基礎研修の位置づけであれば、上記で十分だと思う。その後の実践研修に重きを置くことになると思う。	良く理解しないまま計画作成し、利用者が混乱しないためにも5日のうち2日は計画作成にあら、様々な事例について勉強してほしい。

図表 4-22 が基礎研修の日数を回答した理由である。内容を精査すると、研修日数については相談支援との合同研修を加えた日数であるのか、それを抜いた日数であるのかが不明確であることがわかる。調査票では計画作成に関する基礎研修と明記していたが、回答

者には十分に伝わっていなかったものと思われる。しかし、「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。

・都道府県担当者

図表 4-23 基礎研修に必要な日数と時間

	基礎研修に必要な日数	基礎研修に必要な総時間
度数	有効 40 欠損値 0	33 7
平均値	2.15	12.62
中央値	2.00	12.00
最頻値	2.00	12.00
標準偏差	0.59	4.18
範囲	2.50	20.00
最小値	1.00	4.00
最大値	3.50	24.00

図表4-24 基礎研修に必要な日数と基礎研修に必要な時間階層のクロス

		基礎研修に必要な時間階層				合計
		1-6時間	7-12時間	13-18時間	19-24時間	
基礎研修 に必要な 日数	1.0	2	2	0	0	4
	2.0	1	17	5	0	23
	2.5	0	0	1	0	1
	3.0	0	0	1	3	4
	3.5	0	0	0	1	1
合計		3	19	7	4	33

図表 4-23 に都道府県担当者が基礎研修に必要だとする時間と日数に関して、平均値等を示した。サビ管と比較すれば日数、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。

回答の理由を図表 4-25 にまとめた。この

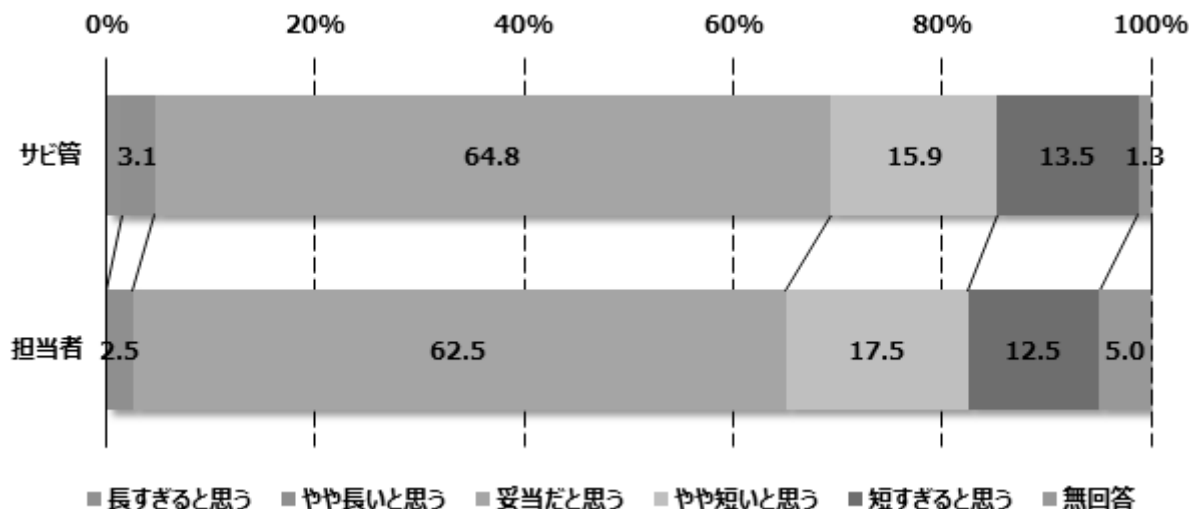
内容から日程を決める根拠となる理由は見受けられない。3日間の理由として「福祉施策から個別ケース演習まで幅広い研修となるため」としていることが目立つ程度である。都道府県担当者は研修の実施方法という観点から日程を考えているだけのようにも感じられる。

図表 4-25 回答の理由

1日と回答した理由	
相談支援専門員現任研修と同時間程度でよいと考えるため。	現在のサビ管共通研修と同時間程度でよいと考えるため。
当県の現状の研修で当該事案に係る部分が1日程度のため	
3日と回答した理由	
現行のサービス管理責任者研修と同程度の時間設定	従来通り
福祉施策の現状から個別ケース演習まで幅広い研修となるため、3日程度は必要。	

5) 基礎研修の受講要件

図表 4-26 受講条件への回答



基礎研修受講の条件を実務3年間とすることに対するサビ管と都道府県担当者の回答である。無回答の割合が担当者には多いが、ほぼ同じような回答である。「妥当だと思う」が64.8%と62.5%であり、「やや短い・短すぎる」が29.4%と30%となっている。「妥当だと思う」が双方60%以上であることから、受

講条件は妥当だとサビ管、都道府県担当者が判断している。

図表 4-27 は都道府県担当者の受講要件3年がやや短い、短すぎると感じる理由である。図表 4-28 はサビ管が短すぎると感じる理由である。

図表 4-27 担当者がやや短い・短すぎる理由

サビ管になるために必要な実務経験を求め、基礎と実践を同年度で行う方がよい。	サビ管の質の低下につながると思う。相談支援専門員と同じ（5年以上）くらいの実務経験が必要と思う。
そもそも、基礎研修と実践研修を分ける必要性が低いように思う。従来どおり、合わせて5年目に実施する形が望ましいのではないか。	サービス管理責任者等に求められる基本的な知識、役割等について研修を行う際、それを十分に理解しうる経験として3年はやや短いように思われる。しかし、実践研修までの期間2年と合わせ、最短で5年で資格が取得できるようにするためには短くてもやむを得ない。
本県では現行でも、実務経験が5年に満たない者をサービス管理責任者等研修の対象として受け入れているが、知識・技術ともに未熟であることから、演習に対する積極的な参加姿勢に乏しい者が多い。5年程度など、もう少し長く経験年数を経た者対象とするほうが、受講者の絞り込みが図られるとともに、研修の効果も高まると考えられる。	早い人だと20代前半であり、もう少し年齢が上のの方が良いと思う。実務及び人生経験が豊富な方が、研修が有効に働くのではないか。
実務経験については、業務内容が関係してくると思う。障害福祉に直接関係しない業務の場合は、3年では少し短いのではないか。	現行では直接従事者10年、有資格者で3年、5年とされている状況を踏まえると、少し短いのではないか？

現行制度では障害者の支援経験がない場合（老人福祉施設の実務経験のみでも可）でも要件を満たすこととなっている。施設における障害者支援の中核的な指針となる計画を立てるにあたっては、一律に実務経験を3年以上ではなく、障害者支援の経験を必須（重視）とすることが必要と考える。	現在のサービス管理責任者に係る実務経験年数について、問合せや勘違いが多い状況である。実務経験年数を満たす前に基礎研修受講するとますます煩雑でわかりにくくなる。
早い人だと20代前半であり、もう少し年齢が上の人が良いと思う。実務及び人生経験が豊富な方が、研修が有効に働くのではないかと。	現在、10年の実務経験年数を求めているため。

図表 4-28 サビ管の短すぎると感じる理由	
問 15-1 のとおり、社会福祉士や精神保健福祉士のような基礎学力があれば可能とは思える。	福祉業界で3年での離職も多く、実際取得した後の退職事例もあり、福祉に努めて安定した者が好ましい。又、支援員全員が取得するのであれば3年で良い。逆に専門性、単独な立ち位置が失われますが。
福祉サービス制度・人材育成・利用者支援等を考えると、3年の経験では何も身につけていないと思います。	年数だけでは計り知ることができないが、3年だと新人から中堅に入りたてくらいの年数であり、早いと思われる。
知識が浅い内容の演習になってしまう。質が下がってしまう。	即戦力の職員であれば学ぶ意識があるが、3年の経験では普通に考えて、経験不足と思われる。サビ管として働くのであれば良いが、後々の為に受ける者にとっては短いと思われる。
相談支援専門員の受講資格が、無資格者で10年以上となっているため	専門性に欠けているから（個人差もあると思いますが）
生活実態の知識不足が目立っているため長ければ良いというわけでもないけれど。	人材確保の面から見れば3年は妥当だと感じるが、業務内容の面から見れば短すぎると感じる。サービス管理責任者業務は施設の代表・現場支援員の代表としての発言を求められることが多々あるので社会経験も必要になってくる。
新人スタッフが3年の経験でスーパーバイザーになれるほどの経験は積むことができないと思う。	職務としては短すぎるのでは、実務3年でやっと慣れ始めた頃、サビ管業務は、利用者やその保護者の意向を汲み取り案として仕上げないといけない職なので、ある程度と実務が必要なポストだと考えるから。
障害福祉という仕事を理解し、現場で「支援」できるようになるのが、3年目からだと思うので、その時点で、サービス管理責任者の研修を受講したのでは知識ばかりが先行してしまう。	障害特性の理解や支援についての考え方だけでなく、組織の動かし方や業務管理者も理解が多く必要と思われる為
将来的な変化も含めて、経験が求められる部分が多く見受けられる。3年では経験できているかどうか、不安を感じる。	受講分野の実務経験に限定するならば3年も良いと思うが、他分野からの受講は…。
取得しやすくして事業を円滑化する目的かもしれないが、各事業所のキャリアパスなどで重要な任務であることを示すためにも、最短でも5年以上と思う。	実務経験を重ねた年数で具体的に何を修得するかという設定にも大きく左右されると考える。
実務経験を一定期間踏まえることにより、サービス提供の基礎理論の構築・サービス提供の質の担保を考える力がつくため。	実務経験3年以上という要件のみでは、基礎研修に対するレディネスとして十分ではないと思う。その反面、それ以上にすると新しい事業所ではサビ管の人材確保が難しいかもしれない。
実務経験3年以上というのは、非常に短い。やはり、福祉は経験と言うのが大きなウエイトを占めるので、10年とまではいかないが7年は必要と考えます。	実践経験3年でサビ管のことを理解するのは難しいと思う。サビ管の質が低下する。
実際にアセスメント等を行う上で、3年は短すぎると思う。	事業所内のこと、利用者様のごことが理解でき始めた頃で、全てのことを理解するには難しいと思う。

事業所内での異動もあるため、5年以上が妥当だと思う。	事業所によっては若いスタッフ集団で構成されているところも多く、職務を実行できるレベル（サポート環境も含め）にない状況が見られます。最低でも5年は必要だと思います。
講義内容を経験とリンクして学ぶことにはもう少し時間がかかるのではないかと。	更新研修を行う必要のある重要な資格としての位置づけであれば、ケアマネと同じく5年が良いと思います。
個別支援計画は基礎ではなく、次の実践研修で行うべき内容と思う。多角的な視点は所属している事業所の規模やスーパーバイザーの有無等によって大きく差が出る。ある程度の冷静さも求められる為、5年のキャリアは必要なのではないか？	個々のスキルにもよりますが、様々な形で参入できる現在、専門性をより発揮していくにはそれなりの期間と経験が必要となってきます。
現場ではOJT（ルーティン）や権利擁護が精一杯で、他関係機関（行政や他事業所）の外廻りまでたどりつかないため。相談支援事業所との連携も難しい、（サビ管は施設内よりも外をみて仕事をすべきだと思うので）	現場での経験の中に、初めて支援計画を立てられるものだと思うので、実務経験はもう少し長い方がいいと思う。
現場での、障害理解が3年でできないと思われる。事業所に入る以前に障害に就いて勉強していればいいが、そういう人は少なく、知らずに就職してくる人が多い。障害教育等学校の教師は免除すれば良いと思う。	現在の5年が妥当であると思う。実務経験がある上で、支援計画作成に生かせることが多々あり、現在の若手職員がサビ管になると考えると不安が大きい。（日常の支援についての知識や理解も乏しい現状）
基礎研修の内容に「個別支援計画の作成」を継続するのであれば、5年以上の経験値が必要と考える。	介護保険の介護支援専門員ジャーは実務経験5年以上が必要で、さらに試験に合格することが必要となっている事と比較するとサービス管理者の基準は非常に甘く、専門性を担保するには不十分である。
介護保険のケアマネ受験の要件は実務経験5年。とにかく3年だったらケアマネ研修をということが、粗製濫造につながっていると思われる。基礎研修と実践研修を分けるのではなく、ケアマネの実務研修のように、実務経験を5年にして年度中に前半と後半にした方が、すっきりするようになる。基礎研修が終わってから2年間置くことに何の意味があるのか。	下限が3年では責務として重いと思う。上限は設けないのか？（3年以上無条件のメンバーでの研修演習になるのか）
一概に経験年数だけでは判断ができないが、5年程度（特に新卒者）は必要だと考えます。	一概にはいえないが、新卒者の場合、社会的な経験も技術的な力量もないままに計画作成の当事者になっては、自身も情報量にかぎりがりあり、利用者に提供するサービス内容が低く、又は、現実離れした大きい事柄を設定してしまう懸念がある。不安です。常にフォローする後見役がついていれば良いのです。
もう少し経験のある人がサービス管理責任者になることが良いと思うから。	どのような仕事でもそうだと思うが、3年ではやっと仕事がわかりはじめる時期のため、責任者としては経験が短すぎると思われるため。
それぞれの分野で4・5年の経験が必要。児童をまったく経験ない者が受講できるのは問題。	それぞれの事業所における経営・運営的な側面、そしてその背景等も踏まえさまざまな要因がかね合ってくるとは思いますが、個人的には、基礎研修受講要件、実務経験3年以上の設定は早すぎると思っています。重要なサビ管として職務職責にあたる為には、最低5年、5年以上の実務経験が必要と感じています。（利用者様間との関係性、ご家族様との関係性、相談支援事業所を初めとする社会資源との関係性、地域行政機関との関係性等）
その職員の意識もあるが、研修をしっかりと知識を高めようという気持ちになっていない。	しっかりと経験を積んでからのの方が良いものがつくれたり、理解できると思う。
サビ管はいろんな経験を踏まえた方がしる方が良いと思うので、3年以上は少し短いと思う。（自分の職場をふまえて考えても）	サビ管は、方法論やスキル以外に、利用者、家族、そして職員からの信頼が必要で、サビ管の責務としての信頼は3年では少ないと思います。
ケアマネと一緒に考えをすべきだと思う。	ケアマネと同様に5年は必要。現場経験が5年は必

	要。
5年以上でもよいのではないかと思う。いろいろなケースに対応し、全体的にいる事もできるようになるのではないだろうか。	5年以上、もしくは7年か10年以上でも良いと思う。現場3年では障害や子どものこと、仕事内容をやっと覚えたぐらいの年数。深めていくにはまだ経験が足りない。その人が管理者になり計画書を書くには不安。良い計画が立てられるとは思えない。
5年ほどの実務経験が必要に思う。その間、強度行動障害の研修等を受けるなど、することが望ましいから。	5年でもキャリアの少ない人の認識に問題があるケースを見てきており、3年の実務経験では理解していない状況で通過してしまう危険性を感じる（目的より対象で）。特に「数年でサビ管になる」はとんでもない！
3年の職員となると、事業所内の業務や支援内容について研鑽が必要な時期だと思う。5年くらいが妥当ではないかと思う。	3年と言う単位は学卒の子も含め、ようやく周囲の業務が見て取れる期間であると思われる。人の相手の利用者に関して5年以上かかると思われる。
3年という期間では、サービス従事者としての基礎的スキルを有しているにすぎず、個別支援計画を立案するには、専門知識や周辺領域のさらなるスキル習得が不可欠であるため。	3年では各事業所では新人の期間であると思われる。サービス全体を管理できる者は、せめて5年以上である。
3年では、まだ人数が多いところでは一人ひとりの把握は難しく多くの機関も知るすべもない。	3年でその人が学ぶ内容には差があると思うが、3年では事業所内の利用者支援で手いっぱい状況ではないか。サビ管となると他事業所にも目が向き、連携を取れることが求められるのではないか。
①個別支援計画を主な担当として立てたことがない受講者も出てくるため。（研修効果がのぞめないのではないか） ②年数だけでは質の担保は不十分と感じる。	1年目→施設になれる。2年目→こどもを知り始める。3年目→周りが少しずつ見え始める。サビ管は指導的立場でもあり、アドバイスをするにも経験が必要！

これまでの調査結果を総括すると、基礎研修は現行の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。また、現行通り3日間で実施するとすれば、3年の実務経験だけでは、とうてい研修内容を理解し、計画作成の演習まで終わらない結果となってしまうことが予想される。この点に関して、都道府県担当者やサビ管が受講要件に関して短すぎるとしていた理由でもある。

これらの意見は十分に参考に値すが、実務経験とは年数ではなく、どのような内容を経験させるのかという点が看過されているように感じられる。「施設の業務に慣れるのに3年かかるから3年は受講要件として短すぎる」と多くのサビ管が回答している。施設の業務

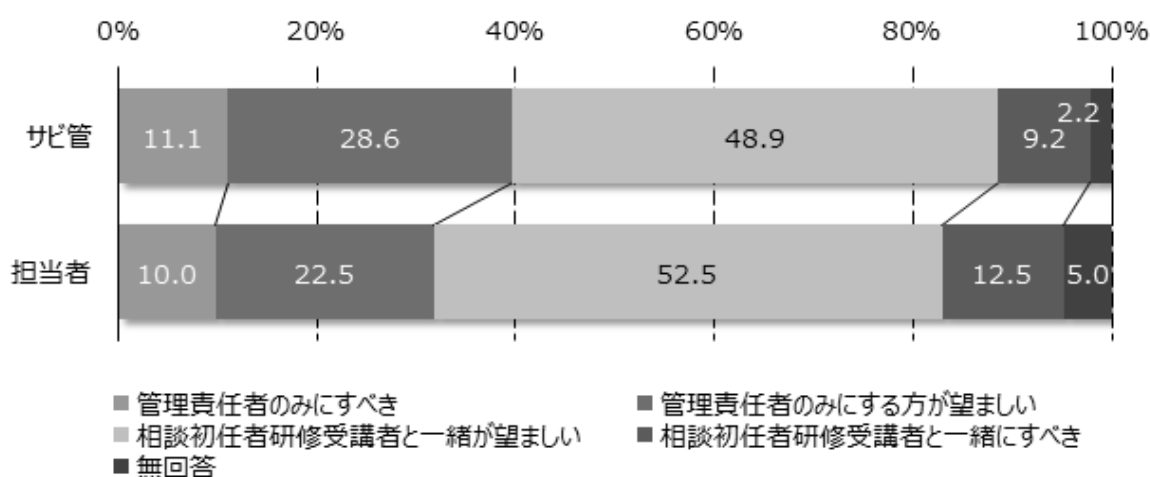
に慣れるのに3年もかかってしまうような施設内研修しか実施していないことが課題だとは誰も感じていない。

そうであれば、4年目からサビ管研修を受けて新たな経験をすることという一つのトレーニングになると考えることもできる。また、受講に際して受講者のレベルが不均等であるため、研修のレベルが担保できないと考えるのであれば、サビ管基礎研修までの3年間で初任者研修（旧ヘルパー2級研修）をサビ管基礎研修の前提条件とすること等も考えられる。実務経験だけで受講者レベルが揃えられないのであれば、受講者レベルを揃えるための事前研修を義務づけることも検討する必要がある。

6) 2日間の相談初任者研修との共通項目について

図表 4-29 相談初任者研修との共通項目について

		研管 み修理 に受責 す講任 べき者 等の	み研管 に修理 望す受 まる講 し方者 いが者 等の	緒修相 が受談 望講初 ま者任 しと者 い一研	修相 緒受談 に講初 す者任 べと者 き一研	無 回 答	合 計
サビ管	人数	60	155	265	50	12	542
	%	11.1	28.6	48.9	9.2	2.2	100
担当者	人数	4	9	21	5	1	40
	%	10.0	22.5	52.5	12.5	5.0	100



図表 4-29 に相談初任者研修との共通項目についての回答をまとめた。「単独で実施すべき・望ましい」を比較するとサビ管は 39.7% であり、都道府県担当者は 32.5% である。やはり、研修の効果を主に考えるのか、研修の

実施方法を主体に考えるかの違いであると判断される。

図表 4-30 は都道府県担当者とサビ管が「単独開催すべき」と回答した理由をまとめたものである。

図表 4-30 単独開催にすべき理由

担当者が単独開催にすべきと回答した理由	
相談支援専門員を希望する者を念頭に、相談支援者初任者研修全体（5 日間）で研修を組み立てるため、2 日間のみ受講者に対する研修の組み立てに苦慮している。	視点が違うので、別で行う方が望ましい。
サービス管理責任者等と相談支援従事者とは、学ぶべき内容が異なるため。	取得する資格ごとに研修を行った方が、まとまっていると思うので。
サビ管が単独開催にすべきと回答した理由	
サービス管理責任者として、相談支援のことを理解している必要はあるが、それは講義を受ければいいことで、相談支援従事者と一緒である必要はない。	サービス管理責任者等研修に特化した理解をすすめるため

サビ管、相談支援専門員それぞれに特化した研修内容を組めると思う。	しっかりと別に時間をとってやるべきだと思う。支援的な意味は、この段階では必要ない。または、別の研修として設定した方がよい。
ベースの部分では非常に共通点が多い両者だが、実際のサービスを持っているサビ管と、サービスを持たない相談支援従事者では決定的な違いがある。ゆえに、研修も別にして、目的を明確に分けるべき	それぞれの立場での業務となるので、別々での講義が望ましい。サビ管、相談の関係性については、それぞれの研修で講義をする、または、サビ管研修に相談支援員を入れる、相談研修にサビ管を入れてファシリテーターにしたほうがお互いを理解しあいいいと思う。
よりサビ管の仕事に特化した内容とし、時間を短縮した方が効果的と考えるから。	より専門的に研修できる
レベルの差があまりにも大きく、そもそも同じ話を聞いても得られる物にも当然差が生じる。そのため、グループでの討議を実施しても話し合いにならない。	違いがわかりにくいので
一緒にすることで内容も盛りだくさんになりすぎてしまうので	基礎研修と実践研修に分けて実施するならば、サービス管理責任者研修のみに絞った方が分かりやすい研修ができそうだと思う。
宮城県は別に実施しているが、もしも一緒だと大多数の受講になるので、別のほうが良い。	共通する部分もあるかと思いますが、サービス管理と相談ではやはり、その専門性が違うと思うため。一本に絞ることで、よりサビ管に合わせた研修が出来るのではと思います。
共通講義の2日間の内容は相談支援専門員の組み立てになっているから	経験年数も視点も違うため
研修効果がアップするから	研修目的が違うのだから、相談支援初任者の研修内容を、サビ管研修の基礎編で入れればよいのではないかと。
項目を減らして、スムーズに研修を終えたい	根本的にサービス管理責任者と相談支援専門員の業務が違うため、分けて専門性の高い研修が効果的。一緒だと勘違いや無関心といった弊害もある。
混同しやすいのでは？	全く同じ内容にすべきかどうかの検討が必要です。できれば分けての研修が望ましいと思います。
種別内容は違うので、共通にするべきではないと思う。受講する側もあやふやになってしまう。	全体的な内容になる為（それも大切だが）、内容が大雑把だったりサビ管の求める情報とは噛み合わないこともありました。絞り込んでそれぞれに必要な内容をより多く提供してもいいと思います。
相談とは、方向性も異なるため、サビ管独特の内容が重要であると思う。	相談支援とサビ管のつながりはあり必要ではありますが、サビ管の研修として特化した方が学ぶべきことが明確になるからです。
相談支援の関係性についてはサビ管研修にて講義で十分だと思う。	相談支援の基本を知り、連携は大切であるが、サビ管研修はサビ管になる方に向けて独立した方がよい。相談支援初任研修とサビ管共通講義と内容が被っていて時間がもったいない
相談支援員の要件から、サビ管としての受講について受講出来ないケースが多くなっている為、別途にする方が良いのでは。	相談支援従事者とサービス管理責任者は別種の資格であるため、重複する内容のものがあっても、別々に行うことでよりきめの細かい研修が出来るのではないかとと思う。
相談支援専門員と同様で行う為、話の焦点がボヤける。実際に、その内容を自身が全く覚えていない為。	多くの受講生に参加して頂きたい為、分ける事で枠を増やせるなら、分けた方がよいと思います。
対象者をしぼることにより、伝える内容のポイントを明確にすることができる。また講師においても対象がはっきりとしていたほうが内容のしぼり込みがしっかりとできる。	同じ内容の講義かもしれないが、目的が違うと大寺なポイントなどが異なってくると思うので。
養成研修ならばその育成に特化したプログラムであるべきと思う。相談支援とは共通する点もあるが、業務的には別物で有、互いの連携・連動強化を目的とするならばそれを目的とした場を作れば良いと思う。	

単独で実施すべき内容では、「相談支援専門員を希望する者を念頭に、相談支援者初任者研修全体（5日間）で研修を組み立てるため、2日間のみ受講者に対しての研修の組み立てに苦慮している。」「視点が違う」、「学ぶべき内容が違う」といった理由が都道府県担当者からはあげられていた。「サビ管も相談支援専門員も専門職としての研修なのだから、単独で実施すべき」、「研修の視点、目的、専門職としての働きが違うので単独で実施すべき」といった理由があげられていた。

一方、「サービス等利用計画を受けて個別支援計画が立てられるので、業務の連続性を

知ることが大切」、「同じ利用者に関わることになるが、双方の理解を深める意味でも一緒に実施しすべき」等の理由で合同の実施を主張する立場もある。

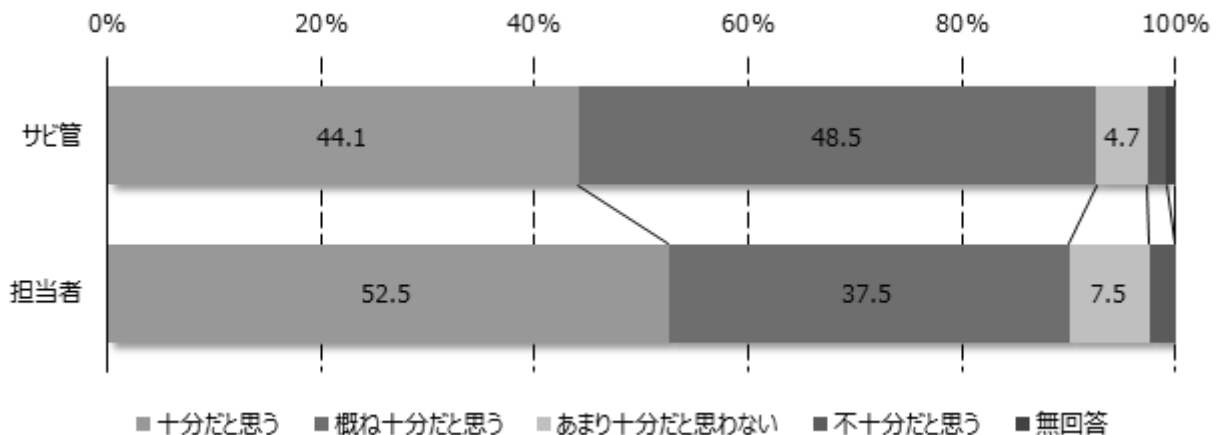
現段階の体制としては合同で実施することが望まれていると判断できる。しかし、合同で実施する場合でも、研修内容を工夫し、サビ管の専門性と相談支援の専門性を区別し、どのような連携が望まれているのか十分に理解できる講義が望まれている。相談支援主体の講義内容にならないように注意すべきである。

(3) アンケート調査結果・実践研修について

1) 実践研修の目的

図表 5-1 実践研修の目的

		十分 思 だ う と	だ 概 と ね 思 う 分	分 あ わ だ ま な と り 思 う	不 と 十 思 分 う だ	無 回 答	合 計
サビ管	人数	239	263	25	10	5	542
	%	44.1	48.5	4.7	1.8	0.9	100
担当者	人数	21	15	3	1	0	40
	%	52.5	37.5	7.5	2.5		100



実践研修の目的をどのように感じるのかを聞いた結果が図表 5-1 である。都道府県担当者は「十分・概ね十分」が 90% であり、サビ管は 92.6% である。全体として十分だと感じていることがわかる。

図表 5-2 実践研修の目的が不十分だと回答した理由

担当者の不十分だと回答した理由	
個別支援計画の作成に携わっていることを前提とすれば、障害福祉サービスに従事していない場合は受講できないのではないのでしょうか。	
サビ管の不十分だと回答した理由	
管理・運営・助言・指導という立場の研修よりも、利用者中心・権利擁護・自己決定などの視点の学びがようやく出来るころかと思います。	個別支援計画-モニタリング-支援会議-個別支援計画の変更という業務の流れだけを主体としているように感じます。この研修では、サービスの質の向上にはならないと思います。また分野別に研修を行った方が、より実践的でキャリアUPになると思います。
実践研修後の資格取得だとすると、前提条件が不明。基礎研修から間があくとすると、また、基礎研修時の意識の低さを考慮すると、基礎部分にも触れる必要があると感じる。	上記サービス提供プロセスにおける「管理」⇒具体的にしたもの「支援会議の運営」「サービス～指導」と判断してしまわない方が良いと思いますが…

図表 5-2 が都道府県担当者・サビ管が実践研修の目的が不十分だと回答した理由である。都道府県担当者は目的が不十分ではなく、実践研修を受講する際の受講者の状況について危惧を示しているものである。またサビ管が不十分だと回答している理由は基礎研修から2年という間があくので、基礎研修の内容を復習する必要があるのではないのか、サービス提供プロセスの管理とサービスの質そのものの管理が混同される恐れがある等を指摘している。サービスの質を上げるには、提供プロセスの管理とサービスそのものの管理が必

要であり、この両面からの研修を企画する必要があることを示唆している。

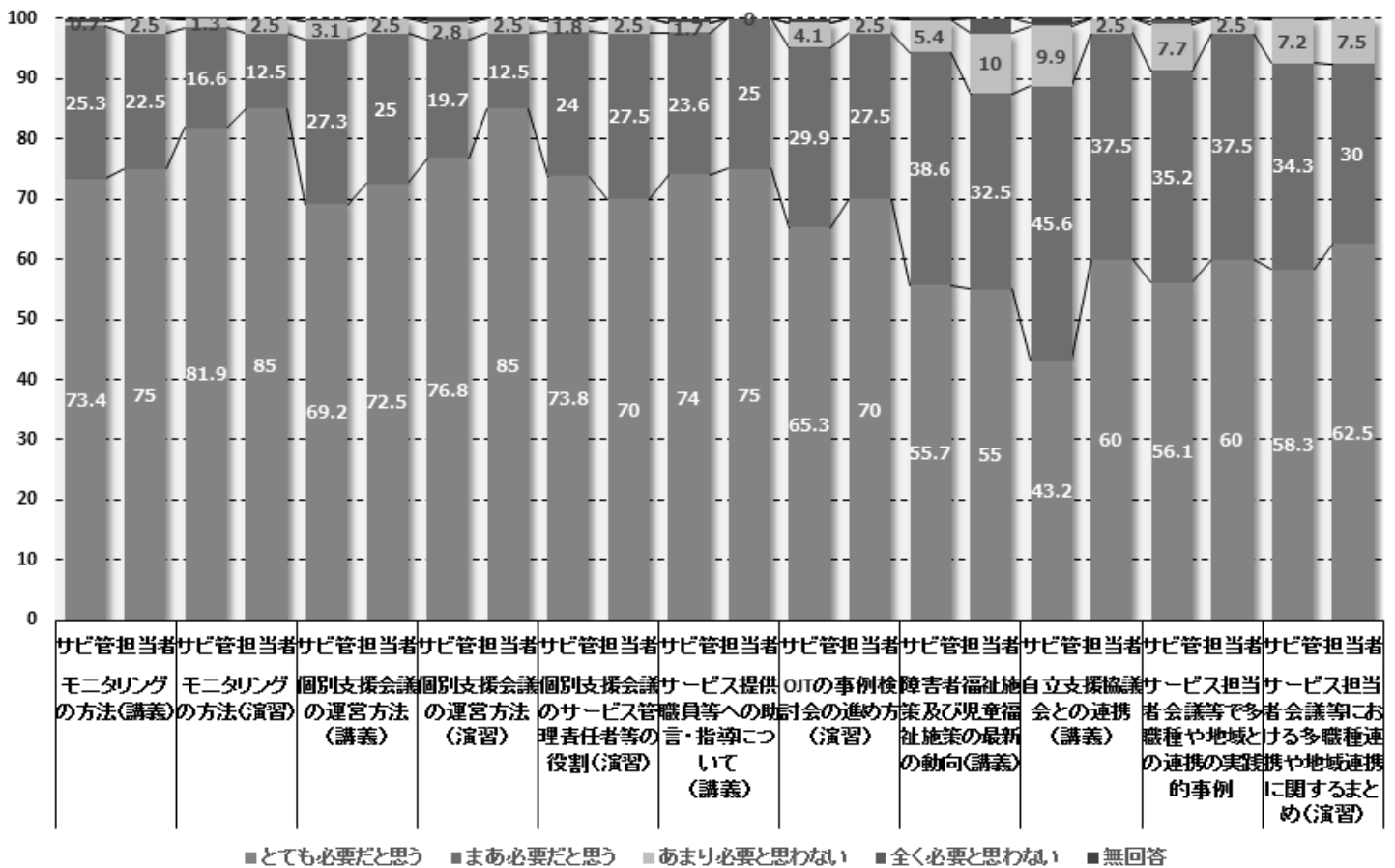
今回の案では基礎研修から2年後の実践研修である。この2年間で個別支援計画を作成するであろうことを念頭に実践研修の内容を構成した。しかし、基礎研修受講後、実践研修受講者がこちらの意図した経験を積むことができるのかどうかは不明である。この間に事業別、障害分野別実践研修を受講できる体系にはなっているが、必須ではなく選択受講である点が疑問である。

2) 実践研修の項目について

図表 5-3 実践研修項目の必要度

	サビ管 (n=542) 担当者 (n=40)	とても 必要だ と思う	まあ 必要だ と思う	あまり 必要と 思わな い	全く 必要と 思わ ない	無回 答
モニタリングの方法（講義）	サビ管	398(73.4)	137(25.3)	4(0.7)	0(0)	3(0.6)
	担当者	30(75.0)	9(22.5)	1(2.5)	0(0)	0(0)
モニタリングの方法（演習）	サビ管	444(81.9)	90(16.6)	7(1.3)	0(0)	1(0.2)
	担当者	34(85.0)	5(12.5)	1(2.5)	0(0)	0(0)
個別支援会議の運営方法（講義）	サビ管	375(69.2)	148(27.3)	17(3.1)	0(0)	2(0.4)
	担当者	29(72.5)	10(25.0)	1(2.5)	0(0)	0(0)

個別支援会議の運営方法（演習）	サビ管	416(76.8)	107(19.7)	15(2.8)	2(0.4)	2(0.4)
	担当者	34(85.0)	5(12.5)	1(2.5)	0(0)	0(0)
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）	サビ管	430(73.8)	130(24.0)	10(1.8)	0(0)	2(0.4)
	担当者	28(70.0)	11(27.5)	1(2.5)	0(0)	0(0)
サービス提供職員等への助言・指導について（講義）	サビ管	401(74.0)	128(23.6)	9(1.7)	0(0)	4(0.7)
	担当者	30(75.0)	10(25.0)	0(0)	0(0)	0(0)
OJTとしての事例検討会の進め方（演習）	サビ管	354(65.3)	162(29.9)	22(4.1)	0(0)	4(0.7)
	担当者	28(70.0)	11(27.5)	1(2.5)	0(0)	0(0)
障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）	サビ管	302(55.7)	209(38.6)	29(5.4)	0(0)	2(0.4)
	担当者	22(55.0)	13(32.5)	4(10.0)	1(2.5)	0(0)
自立支援協議会との連携（講義）	サビ管	234(43.2)	247(45.6)	53(9.9)	2(0.4)	6(1.1)
	担当者	25(60.0)	15(37.5)	1(2.5)	0(0)	0(0)
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）	サビ管	304(56.1)	191(35.2)	42(7.7)	3(0.6)	2(0.4)
	担当者	24(60.0)	15(37.5)	1(2.5)	0(0)	0(0)
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）	サビ管	316(58.3)	186(34.3)	39(7.2)	0(0)	1(0.2)
	担当者	25(62.5)	12(30.0)	3(7.5)	0(0)	0(0)



実践研修の各項目の必要度を図表 5-3 に示した。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。

この結果で判断すれば、全ての項目を実践研修の項目とすることが望ましいと考えられる。

90%を下回った項目は、都道府県担当者の「障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向」とサビ管の「自立支援協議会との連携」である。都道府県職員からすれば、当該項目は自分たちが担当することになる項目であるからこのような結果となったと推測される。

「とても必要だと思う」だけに注目すると個別支援会議やモニタリングまではとても必要と回答した割合が高いが、施策の動向や地域との連携（支援協議会を含む）、サービス担当者会議等では60%を下回る状況になっている。サビ管としての業務の範囲には地域と

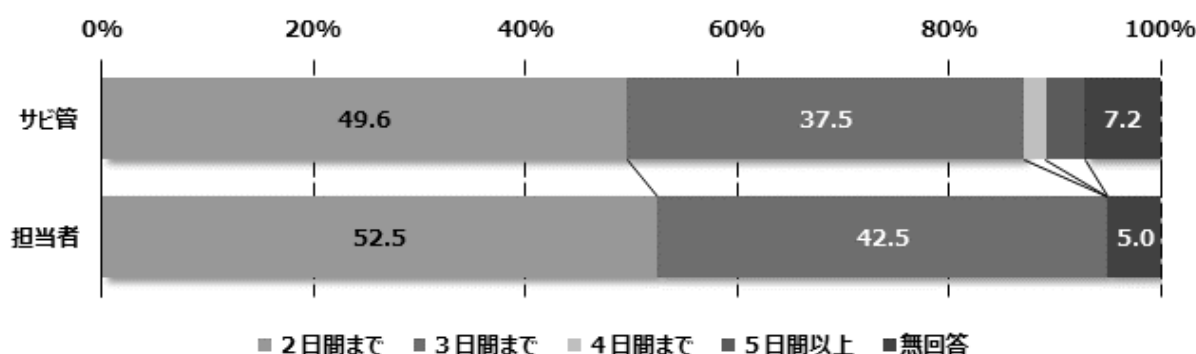
の連携が含まれると考えられるが、現実的には事業所内の個別支援計画の作成と個別支援会議の運営等ではいっぴいになっている現実があるから、このような必要度の評価に繋がっているのではないかと推測できる。

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。2年間のあくことに対する危惧が必要な項目にも反映している。

3) 実践研修に必要な日数と時間

図表 5-4 研修に必要な日数

	2日間まで	3日間まで	4日間まで	5日以上	無回答	合計
サビ管	269 49.6	203 37.5	11 2.0	20 3.7	39 7.2	542 100
担当者	21 52.5	17 42.5	0 0.0	0 0.0	2 5.0	40 100



図表 5-4 が実践研修に必要な日数である。都道府県担当者は2日間が52.5%であり、サビ管は49.6%であった。3日以上では都道府県担当者が42.5%サビ管は43.2%である。

図表 5-5 が担当者とサビ管が2日間と回答した理由である。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日以上の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。

研修の内容で研修日程を設定するのか、事業所の事情を反映して研修日程を設定するのかが日程に相違が生じる。研修に必要な日数の根拠が事業所の事情であれば、極端に解釈すれば、1日でもよいということになってしまう怖れがある。研修体系案としては研修日程の根拠を研修項目に必要な日数（1日6時間程度）とし、3日間とすることが妥当であると判断する。

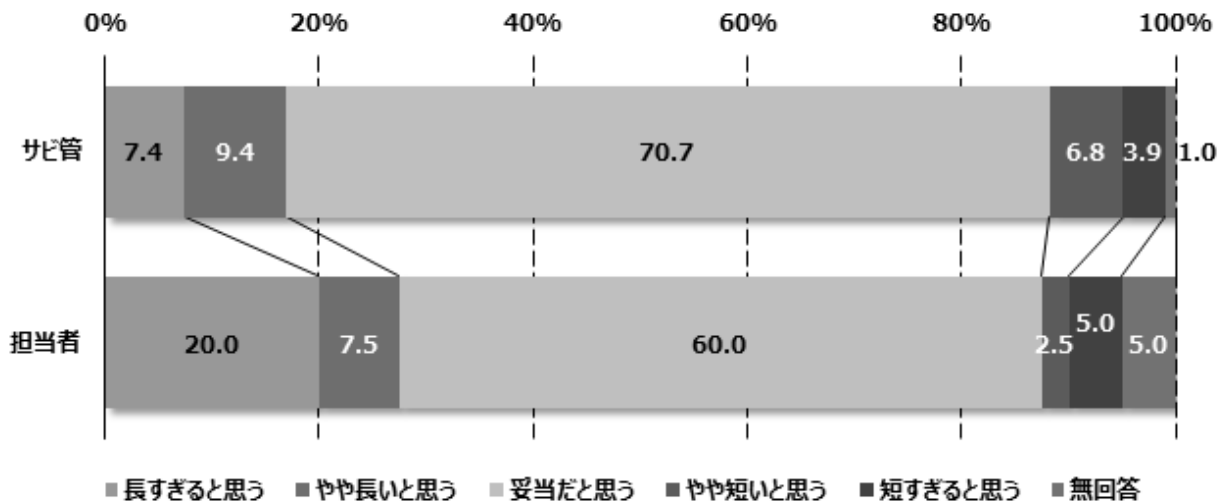
図表 5-5 研修に必要な日数の回答理由

担当者が2日間と回答した理由（抜粋）	
9時半-18時の開催時間において休憩も含めると1日7時間程度が適当と考えるため	ボリューム的には、盛りだくさんであるが、3日間の拘束は長いと思うため、2日間でメリハリをつけて実施すれば良いと考える。
基礎と実践をそれぞれ実施することは、受講者側の負担を考えると分けることそのものに対して疑問がある。基礎と実践を分けるなら2日ずつ、一体的に実施するなら現行通り3日で可能と考える。	基礎と実践合わせて3日までが受講に割く限界かと思われるから。
サビ管が2日間と回答した理由（抜粋）	
14時間（9：00～17：00内1時間昼食休憩）以上は、各施設の勤務人員からも最大限だと思われる。何を研修するのかの他に、決められた時間内に何ができるのかも考える必要がある為、2日が限度。	①職場を研修で空けられる現実的な日時数 ②OJTメインに+αとして行われるものとする。
①業務を抜けるのは2日程度の限界 ②効率よく話し合い等ができればいい	1日では足りないし、サービス管理責任者等基礎研修を修し、2年以上の実務経験を経た人が対象なので3日は必要ない
1日目 行政、最新情報と講義・演習 7時間 2日目 講義と演習 7時間	2日間で丁度いいと思う。（1日7h程度）内容は盛りだくさんに思うが、2日以上に長くすると、受講生・講師ともに負担の方が増えてしまうと感ずるため

4) 実践研修の受講要件について

図表 5-6 実践研修の受講要件

	長 とす 思 ぎ う る	や と や 思 長 う い	妥 当 だ と 思 う	や と や 思 短 う い	短 と す 思 ぎ う る	無 回 答	合 計
サビ管	40 7.4	51 9.4	383 70.7	37 6.8	21 3.9	10 1	542 100
担当者	8 20.0	3 7.5	24 60.0	1 2.5	2 5	2 5.0	40 100



実践受講要件（基礎研修終了後2年間）についての回答を図表5-6にまとめた。サビ管は妥当だと思うが70.7%であり、都道府県担当者は60%と10ポイントも少ない。逆に長すぎると思うのでは都道府県担当者が10ポイ

ント以上多くなっている。実際に研修を受けるサビ管には妥当でも、研修を提供する都道府県担当者は長いと感じている理由を精査する必要がある。

図表 5-7 都道府県担当者が受講要件を長すぎると感じる理由

担当者が長すぎると回答する理由	
<p>○基礎研修と実践研修とに分離することそのものに疑問がある。力のある職員には、可能な限り早期にサービス管理責任者や児童発達支援管理責任者の実務に就けることができるような研修体系とする必要がある。また、域内の事業所の状況からは、5年以上(基礎研修受講要件+実践研修受講要件の職員の定着)の職員の定着を前提とした人材の確保には大きな困難があると思われる。離職によるサービス管理責任者や児童発達支援管理責任者の不在による運営困難事業所を多く生み出す事態が見込まれる。</p> <p>○大都市の状況（事業者数や従事者数）を鑑みると、基礎研修と実践研修に対してそれぞれ研修規模を確保することは困難であると考え。また、サービス管理責任者研修修了までに5年間は必要となるため、法人の規模によってはサービス管理責任者の確保がより一層困難になることが想定される。</p> <p>○大手の社会福祉法人等で、職員を潤沢に確保できているところであれば、研修への派遣もできるが、障害分野で多い小規模の法人では人材確保が非常に困難。</p> <p>○実務経験が5年あれば、基礎研修と実践研修を同時に受けることを可能にするなど、研修の受講に経過措置期間を設ける等の配慮が必要。</p>	<p>そもそも、基礎研修と実践研修を分ける必要性が低いように思う。従来どおり、合せて5年目に実施する形が望ましいのではないか。</p>
<p>○基礎と実践に分割し、受講要件の経験年数を分ける必要性を感じないため。</p>	<p>○モニタリングの方法が分からず、個別支援計画を作れないので。研修の当該年度内の受講（実施）が望ましいのではないか。</p>
<p>○基礎研修の内容も踏まえて実践研修（演習等）を実施するためには長すぎる。</p> <p>○退職等によりサビ管配置が急務となった際の対応ができない。</p>	<p>○基礎研修受講にあたり、実務経験を積んでいるため基礎研修終了後の実務経験は必要ないとする。</p>
<p>○現行どおり、実務経験を5年とし、基礎研修と実践研修をなるべく間をおかず同じ年度内に受講し、サービス管理責任者として事業所の即戦力として業務に就かなければ、研修で獲得したものが身につかないと思われるため。</p>	<p>○新規に事業所を開設する場合に、開設の2年前に研修を受講していなければならないため、開設が遅れるなどの混乱が生ずると思われる。</p> <p>○継続事業所についても、やむを得ない事情でサービス管理責任者が不在となった場合に後任者を配置するのが2年後以降となり、事業所運営に影響する。</p>

都道府県担当者が実践研修の受講要件が長すぎると回答した理由を図表5-7にまとめた。理由の多くが事業所の運営に支障をきたすからである。現行でもサビ管研修を受講できるのは5年間の実務経験（法定の資格所持者）が必要であり、期間については何ら変更

がない。単に基礎研修を実践研修の前提条件とただけである。基礎研修終了後の2年間に受講職員が離職することが考えられるとしても、現行の制度でも5年間経たないで離職すれば、サビ管研修の対象者にはならない。事業所の規模によっては、サビ管の資格を

目指す職員が研修を受けることが困難な状況にあることは理解できる。しかし、どのような規模の事業所であれ、社会福祉を実施する事業を担当しており、障害者サービスの中心的な役割を担うサビ管の質は障害福祉サービスそのものの質にも影響する内容である。都

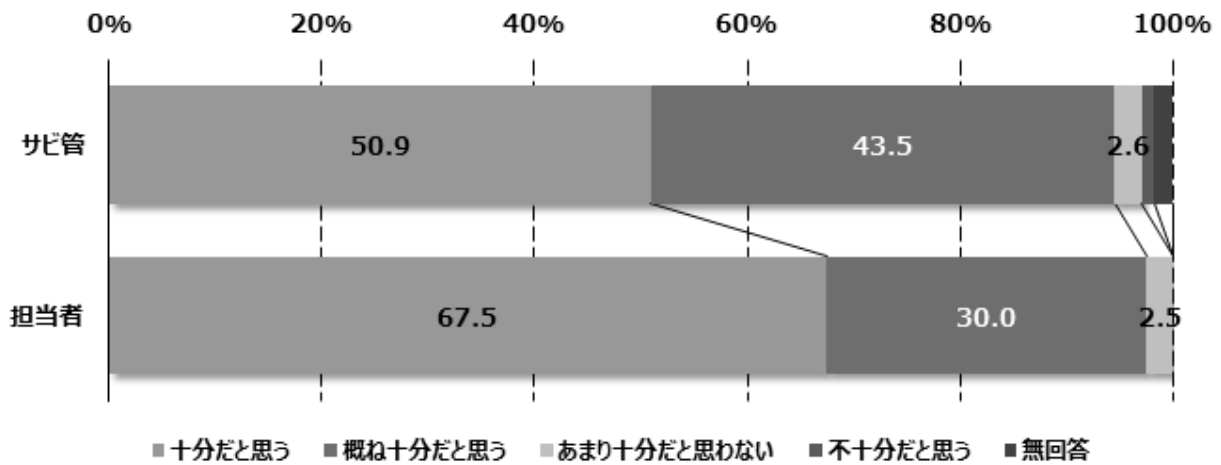
道府県担当者が地域の障害福祉サービスの質にこだわらないで、量にだけこだわる状況に追い込まれていることも理解できるが、質と量の観点から今回のサビ管研修体系（案）を検討することも期待したい。

(4) アンケート調査結果・更新研修について

1) 更新研修の目的について

図表 6-1 更新研修の目的について

		と十分 思う	概ね十分 だと思う	あまり十分 だと思わない	不十分 だと思う	無回答	合計
サビ管	人数	276	236	14	6	10	542
	%	50.9	43.5	2.6	1.1	1.8	100
担当者	人数	27	12	1	0	0	40
	%	67.5	30.0	2.5	0.0	0.0	100



更新研修の目的をサビ管と都道府県担当者がどのように評価しているのか図表 6-1 にまとめた。

サビ管・他都道府県担当者共に概ね 95%以上が「十分だと思う・概ね十分だと思う」と

回答している。しかし、十分だと思うでは、サビ管 (50.9%) が都道府県担当者 (67.5%) の回答より 17.6 ポイント少ないという結果であった。また、不十分だと思うと回答したのはサビ管だけである。

図表 6-2 サビ管が更新研修の目的で回答した理由

サビ管が更新研修の目的で「あまり十分だと思わない・不十分」と回答した理由	
①「…最新の情報を図る。」は文章が良くないと思います。②「…更なる底上げを図る。」は「底上げ」で良いでしょうか。皆が「底上げだ」という自覚であれば良いのですが…。③研修内容に「スーパービジョン」の内容があまりに少ないと思います。	基礎的なスキルの再確認を盛り込む内容が必要だと思う。スーパービジョン、ファシリテーション、相談面接、地域連携等のキーワードを入れる。
事業分野研修や障害分野研修を必須にした方が実践的で知識・技術の底上げになると思う。	児童分野では、保育・教育行政に関する知識が不可欠になる。具体的に知識を習得し、討議できる機会となるようにすべき。
単発の研修を受ければ更新できてしまう仕組みでは、レベルアップを図れないのでは？地域におけるサビ管の連絡会や、自立支援協議会への参加等、より実際の取り組みを通してレベルアップを図るような仕組みが必要ではないか。	特に研修がなければ得られないという内容（データ情報）ではないと思うから。日々実践していれば必要すらないと考えます。
設置基準、算定についての理解を高める内容もほしい。事例検討は集中がもたなかったり、司会役にばかり役割が集まったりと大変なので、進行の仕方を見直した方がよい。2～3人の少人数、テーマをしぼるなど。	事例やグループワークで振り返ることは大切ですが、具体的にどのポイントを振り返るのか明確にした方がよいと思います。（サビ管計画、地域性、利用者主体等々）
スーパービジョンの方法を学ぶのは良いが、これまでの業務の振り返りを行っても、研修のサビ管像のように実際現場のサビ管は動けていないので、やる意味が無い。	スーパービジョンの内容を検討すべきではないか
サビ管研修は受講して修了証の交付を受け、安心してしまい、利用者支援の為にスキルアップをしている人は少ないと思う。一定レベルの公的資格取得者が更新できるようにしてほしい。また、実際に業務していなくても要件を満たせば可としてほしい。	

図表 6-2 にサビ管が「あまり十分だとは思わない・不十分だと思う」と回答した理由をまとめた。研修目的でスーパービジョンが含まれているが、実際にはスーパービジョンの研修項目がないこと、事業分野・障害分野別研修を必須にした方がより実践的であること、単発の研修ではなく、地域におけるサビ管の

連絡会や自立支援協議会への参加といったより実践的な内容を盛り込んでレベルアップを図るべきであるとの指摘がなされている。

研修目的にスーパービジョンが入っているのに、研修項目にスーパービジョンがないことは研修項目の再考を余儀なくされる指摘である。十分に参考にしたい。

2) 更新研修項目の必要度

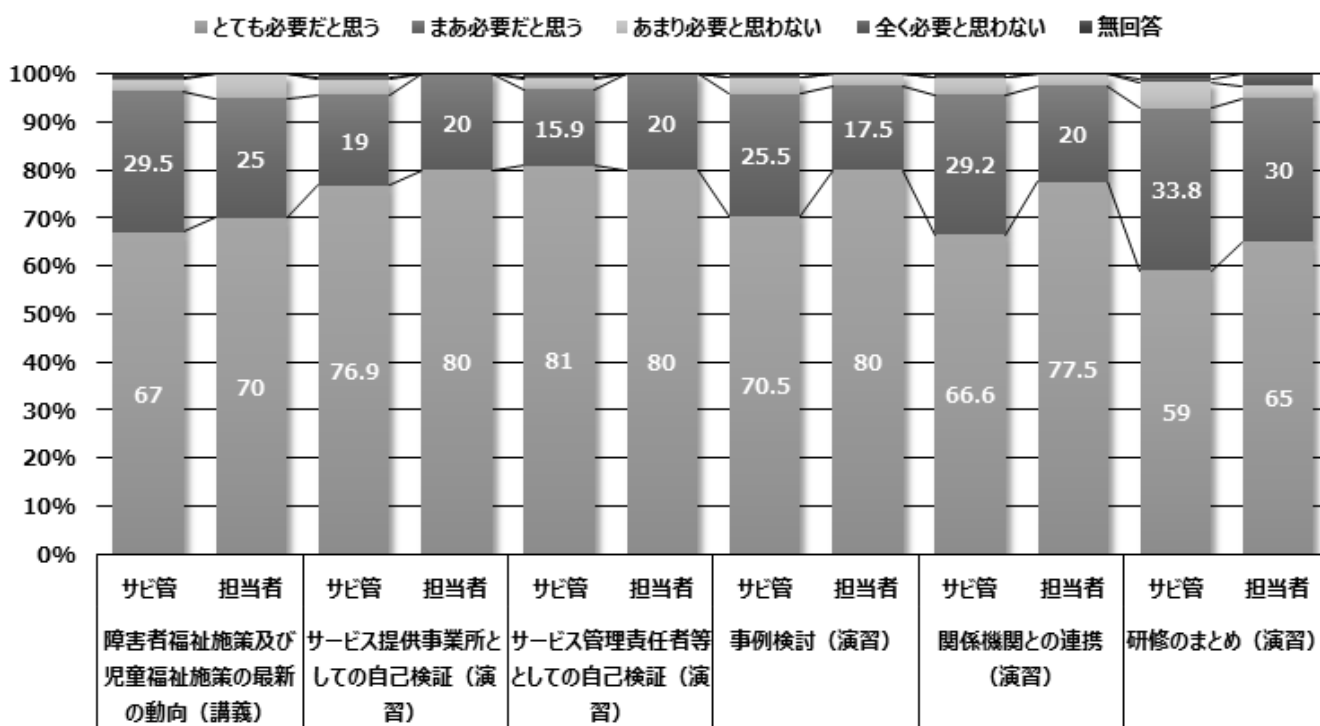
図表 6-3 に更新研修項目の必要度についてまとめた。全ての項目でサビ管・都道府県担当者共に「とても必要・まあ必要」を合わせると 90% を超えている。この結果から更新研修項目としてあげたものは概ね承認されたと判断して良い。

事例検討(演習)、関係機関との連携(演習)、

研修のまとめ(演習)の項目では、サビ管が都道府県担当者と「とても必要」で 10 ポイント程度の差がある。事例検討、関係機関との連携等は一番必要とされる研修項目であると思われるが、自由記述から、サビ管が都道府県担当者とは研修項目では違う捉え方をしているのか精査する必要がある。

図表 6-3 更新研修項目の必要度

	サビ管 (n=542) 担当者 (n=40)	と だ て と も 思 必 う 要	ま あ と 必 思 要 う だ	と あ 思 ま わ り な 必 い 要	全 思 く わ 必 な 要 い と	無 回 答
障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）	サビ管	363(67.0)	160(29.5)	13(2.4)	2(0.4)	4(0.7)
	担当者	28(70.0)	10(25.0)	2(5.0)	0(0)	0(0)
サービス提供事業所としての自己検証（演習）	サビ管	417(76.9)	103(19.0)	17(3.1)	3(0.6)	3(0.6)
	担当者	32(80.0)	8(20.0)	0(0)	0(0)	0(0)
サービス管理責任者等としての自己検証（演習）	サビ管	439(81.0)	86(15.9)	12(2.2)	2(0.4)	3(0.6)
	担当者	32(80.0)	8(20.0)	0(0)	0(0)	0(0)
事例検討（演習）	サビ管	382(70.5)	138(25.5)	18(3.3)	1(0.2)	3(0.6)
	担当者	32(80.0)	7(17.5)	1(2.5)	0(0)	0(0)
関係機関との連携（演習）	サビ管	361(66.6)	158(29.2)	19(3.5)	1(0.2)	3(0.6)
	担当者	31(65.0)	8(20.0)	1(2.5)	0(0)	0(0)
研修のまとめ（演習）	サビ管	320(59.0)	186(33.8)	30(5.5)	4(0.7)	5(0.9)
	担当者	26(65.0)	12(30.0)	1(2.5)	1(2.5)	0(0)



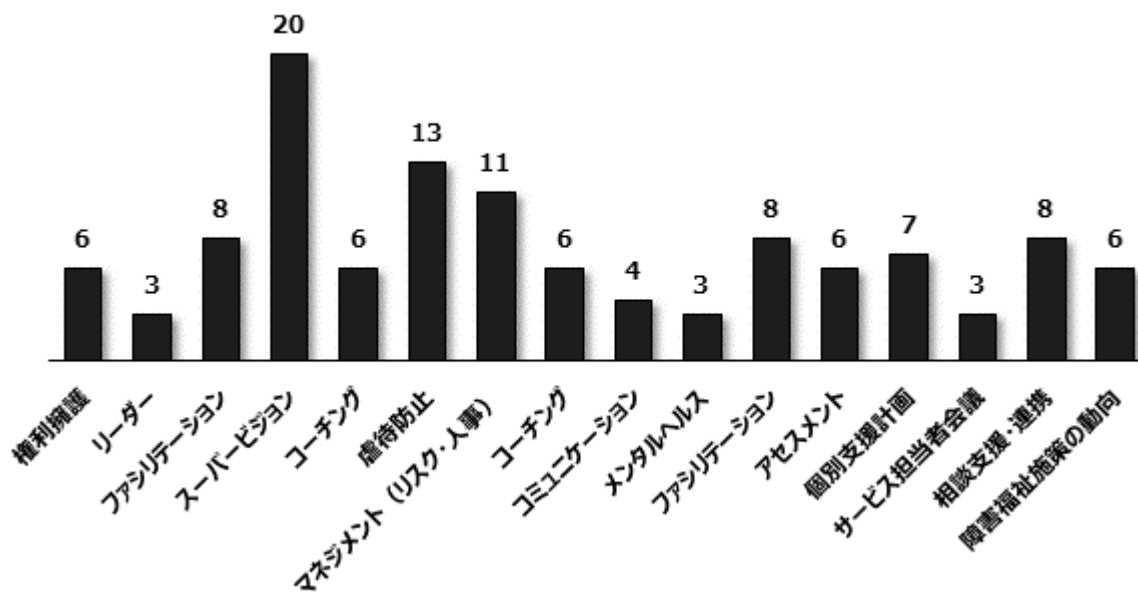
3) 更新研修で更に必要な研修項目

必要な研修項目を自由記述から抜き出して図表 6-4 にまとめた。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。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。サービス提供事業所としての自己検証やサビ管とし

での自己検証にマネジメント、スーパービジョンが含まれているのかが明確でない。このような項目があがってきたと思われる。

更新研修の項目はもう少し明確にする必要があるとの示唆であり、更新研修プログラム決定の大きな示唆となる。

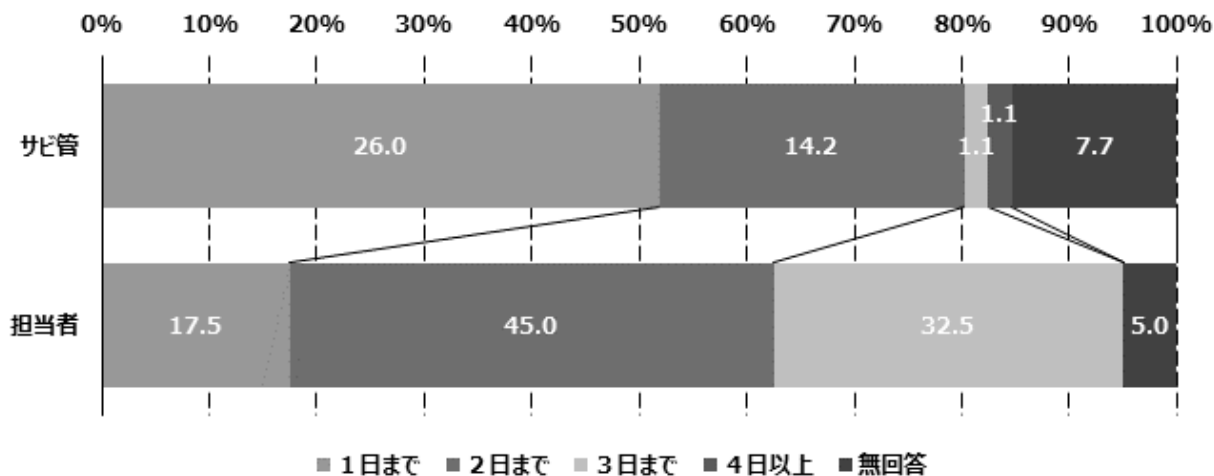
図表 6-4 更新研修項目で更に必要な項目



4) 研修に必要な日数

図表 6-5 更新研修に必要な日数

		1日 まで	2日 まで	3日 まで	4日 以上	無 回 答	合 計
サビ管	人数	141	276	77	6	42	542
	%	26.0	50.9	14.2	1.1	7.7	100
担当者	人数	7	18	13	0	2	40
	%	17.5	45.0	32.5	0.0	5.0	100



更新研修に必要な日数の回答を図表 6-5 にまとめた。「1 日まで」がサビ管 (26.0%) と担当者 (17.5%) でサビ管の方が約 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。

サビ管は1日～2日程度と回答しているが、

都道府県担当者は 2 日～3 日と回答している割合が高い。研修の日程は、どのような内容を実施するのかで決まると思われる。都道府県担当者とサビ管が 3 日以上と回答した理由を図表 6-6 に示した。この内容を吟味し、更新研修の日程を決める必要があると考えられる。

図表 6-6 更新研修に必要な日数を回答した理由

担当者が 3 日と回答した理由	
<ul style="list-style-type: none"> ・施策の最新動向 (講義 1 時間) ・事業所としての自己検証 (演習 4 時間) ・サービス管理責任者としての自己検証 (演習 4 時間) ・事例検討 (演習 4 時間) ・関係機関との連携 (演習 4 時間) ・研修のまとめ (演習 2 時間) 	<ul style="list-style-type: none"> ・9 時半-18 時の開催時間において休憩も含めると 1 日 7 時間程度が適当と考えるため 2 日間
<ul style="list-style-type: none"> ・相談支援従事者研修現任研修に準じた日程が適当と考えたため 	<ul style="list-style-type: none"> ・相談支援従事者現任研修と同程度
<ul style="list-style-type: none"> ・相談支援従事者現任研修と同程度が妥当ではないか 	<ul style="list-style-type: none"> ・相談支援従事者現任研修と同等
<ul style="list-style-type: none"> ・相談支援従事者現任研修カリキュラムに準じて 	<ul style="list-style-type: none"> ・相談支援専門員現任研修と同時間程度でよいと考えるため
サビ管が 3 日以上と回答した理由	
<ul style="list-style-type: none"> ・2 年の研修ではあわただしく感じます。3 日あれば、丁寧に充実した研修ができると思います。4 日以上は長すぎると感じます。現場を 4 日空けるのも厳しい状況もある 	<ul style="list-style-type: none"> ・3 日がまんすれば…という声もきかれています。正面から真摯に受講してほしい
<ul style="list-style-type: none"> ・3 日で十分行えると思うから 	<ul style="list-style-type: none"> ・5 年に 1 回のため 3 日は必要と思われる
<ul style="list-style-type: none"> ・ある程度質を維持するには、この程度の時間が必要と思うから 	<ul style="list-style-type: none"> ・お互いの意見交換の時間をしっかり取って欲しい。演習をしても作業で終わるのは良くない。例えば、自施設で実際作成したプランを検討したり、相互評価する時間を作ったらどうか→時間増
<ul style="list-style-type: none"> ・ケアマネと同様に考えるべき 	<ul style="list-style-type: none"> ・この 5 年間で色々と経験した事例をそれぞれが出し合うグループワークの時間を設けた方が良いと思う
<ul style="list-style-type: none"> ・この 5 年間で色々と経験した事例をそれぞれが出し合うグループワークの時間を設けた方が良いと思う 	<ul style="list-style-type: none"> ・それ以上は困難だと思う
<ul style="list-style-type: none"> ・現在の国研修の支援計画のモデルが、あまりいいとは思われない。このままでは、「あれば良い支援計画」になってしまうように思われる。支援計画が日々の支援の指針になるようなものであることが必要であり、実践的な演習に時間を取ることが必要 	<ul style="list-style-type: none"> ・現在実施されている相談支援専門員の現任研修も上記程度の時間で行われており、更新時研修も同等の内容が求められることを考えると、18 時間程度は必要
<ul style="list-style-type: none"> ・現在進めている業務に支障が出ない程度の時間ととらえている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・更新研修なので 3 日程が良いと思う
<ul style="list-style-type: none"> ・講義半日、演習 3 日半程度の時間の確保が望ましいと考える 	<ul style="list-style-type: none"> ・今の時間では十分教えられない。それより研修受講者のレベルの統一が必要
<ul style="list-style-type: none"> ・事業所を抜けられる上限 	<ul style="list-style-type: none"> ・事例検討などじっくり時間を取りたい
<ul style="list-style-type: none"> ・事例検討の演習に事業別、障害分野別等の実践研修を組み入れた研修とした場合の日数とした 	<ul style="list-style-type: none"> ・事例発表→事例選定→事例検討 (GSV) とした場合、概ね 6~8 時間を要すると思われる。その他の講義や演習も含めると 2 日間では不足すると思われる

<ul style="list-style-type: none"> ・持参事例の検討がグループ参加人数により時間配分しづらいが、せっかく持参するのであれば各ケース 60 分程は欲しいところ。なので、8 名として、1 日分=8 時間とした場合、3 日が良いのではないかと。ただし、事例検討は 8 ケースを 1 日で行うことは難しいので、2 日に振り分け、他の項目と合わせて行ってはどうか 	<ul style="list-style-type: none"> ・実践者の現状と求められるサビ管像との差異を理解する機会にもなる。事例検討に 1 日かけても良いのでは。1-3 (1 日目)、4 (2 日目)、5-6 (3 日目) のイメージ
<ul style="list-style-type: none"> ・集中的に更新のため、研修として必要最低限の時間 (長過ぎると事業所へのマイナス面も生じる) 	<ul style="list-style-type: none"> ・所属先においても、それくらい時間をかけて所得する資格だと実感してもらうため。(少し意地悪いかもしれないが、最近所属先の無理解について声が多くきかれる)
<ul style="list-style-type: none"> ・上記の内容を考慮すると最低限の日数であると考えたから 	<ul style="list-style-type: none"> ・振り返ることがとても大事だと思う
<ul style="list-style-type: none"> ・相談支援も 3 日間の日程で行っている為、日数に関してはあわせても良いと思う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・相談支援従事者研修の演習が 3 日間でそれなりに妥当な時間であると感じている。現在のサビ管演習約 1.5 日は短い
<ul style="list-style-type: none"> ・多忙な職であるためそれ以上だと出にくい状況になるのでは 	<ul style="list-style-type: none"> ・短期集中型が望ましい。集中して取り組めるので。
<ul style="list-style-type: none"> ・伝達 1 日、フィールド 3 日、まとめ 1 日 (発表含む) 	<ul style="list-style-type: none"> ・分野・障害別研修などは別で実施しているので自分の仕事のふりかえりとしては妥当ではないかと考えたため
<ul style="list-style-type: none"> ・忙しい業務の中、時間をつくるのが困難 	<ul style="list-style-type: none"> ・問 25 の内容を考えた時、演習内容の種類が多いため、3 日間は必要と思われる。

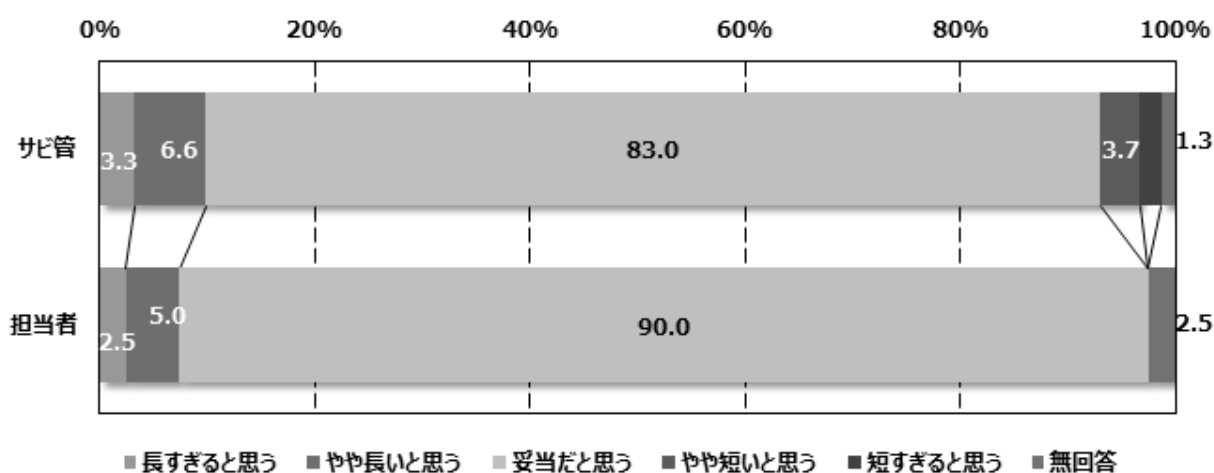
都道府県担当者が 3 日としているのは、相談支援専門員の更新研修が 3 日間であることを根拠としている。研修内容が同程度であれば、サビ管の更新研修も 3 日間とすることの根拠となる。サビ管も相談支援専門員と同様の 3 日間と指摘している人が数名みられる。研修内容から 3 日間の根拠を明確に示しているサビ管もみられる。研修内容から日数を決

定していることについては 2 日間とした理由でも数多くみられた。研修内容をどの程度まで掘り下げて実施すのかということで、研修日程は変わってしまうという示唆を得られた。従って、研修内容だけでも日数の根拠に乏しいので、日数の明確な根拠は相談支援専門員の更新研修と同程度が望ましいと結論づけて差し支えない。更新研修は 3 日間とする。

5) 更新の期間（5年以内）について

図表 6-7 更新の期間

		長 と す ぎ う る	や と や 思 長 う い	妥 当 だ と 思 う	や と や 思 短 う い	短 と す ぎ う る	無 回 答	合 計
サビ管	人数	18	36	450	20	11	7	542
	%	3.3	6.6	83.0	3.7	2	1.3	100
担当者	人数	1	2	36	0	0	1	40
	%	2.5	5.0	90.0	0.0	0	2.5	100



図表 6-7 に更新までの期間（5年以内）をどのように考えるのかをまとめた。サビ管（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。相談支援専門員と同様に5年以内が妥当であると判断する。

D. 考察

（1）基礎研修と実践研修に分けて実施することに関して

この点に関して、都道府県担当者の 27.5%、サビ管の 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、サビ管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、サビ管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。

(2) 分野別研修の別途実施

分野別研修の別途実施については、サビ管は「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。

(3) 基礎研修のプログラムについて

サビ管が危惧する内容は、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、サビ管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か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、サビ管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。

(4) 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、サビ管は「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。

(5) 更新研修のプログラム

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。

E. 結論

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。

その結果を踏まえ、今回提示した研修内容の妥当性を問うたが、概ね、サビ管、研修担

当者も理解できると判断して良い。

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。

F. 研究発表

1. 論文発表
なし
2. 学会発表
なし

G. 知的財産権の出願・登録状況(予定を含む。)

1. 特許取得
なし
2. 実用新案登録
なし
3. その他
なし

サービス管理責任者等養成研修における分野別研修プログラム検討のための基礎的調査

松長麻美¹⁾、種田綾乃¹⁾、小川亮²⁾、山口創生¹⁾（研究分担者）

1) 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

2) 東京大学医学部精神衛生・看護学

研究要旨：

【背景および目的】本研究では、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た。

【方法】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。

【結果】調査を依頼した36名中25名より回答を得た。キャリアレベルごとの研修受講の目安になる実務経験年数についてはばらつきが見られたが、レベルごとの到達目標についてはおおむね一致していた。また、必要とされる知識・スキルについては質問紙にあらかじめ提示した一般的な項目に関してはおおむねどの分野も共通して必要であるとした一方、自由回答に記載された項目については分野ごとの個性がみられた。特別な学習の必要のある障害については、高次脳機能障害及び発達障害について学習の必要があるとの回答の頻度が高かった。また、分野別研修に関する意見の自由記載では、研修内容についての意見のほか、分野区分や資格要件についての言及もみられた。

【考察】受講のための年数要件については実際の熟練度と人材育成の要請とのバランスを検討する必要性が示唆された。必要とされる知識・スキルおよび特別な学習の必要のある障害については、各分野共通して必要とされる項目については必須研修のカリキュラムで扱い、各分野個別に必要のあるものについて分野別研修で扱うことで、より効率的かつ実践に即した内容になることが期待できると考えられる。また自由記載で指摘された現行の分野区分や資格要件についての問題点は今後研修体系の見直しにあたり検討すべき課題であると考えられる。

A. 研究目的

現行のサービス管理責任者等養成研修については、質の担保が困難であること、更新研修及び現任研修に対するニーズが高いことに加え、研修内容についてはとりわけ分野別研修が実態に即しておらず、現場における有効性が低いことが指摘されている。¹⁾これを踏まえて、今後の研修体系の見直しでは基礎研修の一本化および実践研修、更新研修と任意受講の分野別研修の新設が検討されている。新設される分野別研修は、より分野ごとの個性を反映し、さらに個々のキャリアに応じた内容であることが求められる。したがって障害分野、サービ

ス分野だけでなく、受講者のキャリアレベル別の研修の実施も考慮することが望ましいと考えられる。本研究においては、今後の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した。

B 研究の方法

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、各分野で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（資料1）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。

2. 調査内容

調査票（資料1）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。

3. 分析

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。

C. 研究結果

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と、その理由についての回答を図1から図3、表2から図4に示す。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として挙げられたものを表5に示す。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・スキルについての集計結果を表6および表7に示す。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の集計結果を表8に示す。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を表9に示す。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。

D. 考察

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のより広範な業務を行えるスキルを身につけるといふ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よう。

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先述の通り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。また、各知識・スキル項目についての障害分野、サービス分野およびレベル別での習得の必要性についての集計を付録として添付した。今後、研修カリキュラムを構築する上ではこの集計も参考にすることが望ましいであろう。

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、研修内容の精練を図る必要があると考えられる。

E. 結論

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。

引用文献

- 1) ピュアスピリッツ：厚生労働省平成24年度障害者総合福祉推進事業「障害者福祉サービス事業におけるサービス管理責任者養成のあり方に関する調査」報告書. 2013.

F. 研究発表

1. 論文発表
なし
2. 学会発表
なし

G. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む。）

1. 特許取得
なし
2. 実用新案登録
なし
3. その他
なし

表 1 対象者の背景

講師担当分野（人）	
児童	5
就労	4
介護	4
地域生活（身体）	5
地域生活（知的・精神）	7
サービス管理責任者(人)	13
サービス管理責任者経験年数 a)	5.9

a)サービス管理責任者 13 名の平均値

図 1 初級研修受講のための実務経験下限年数

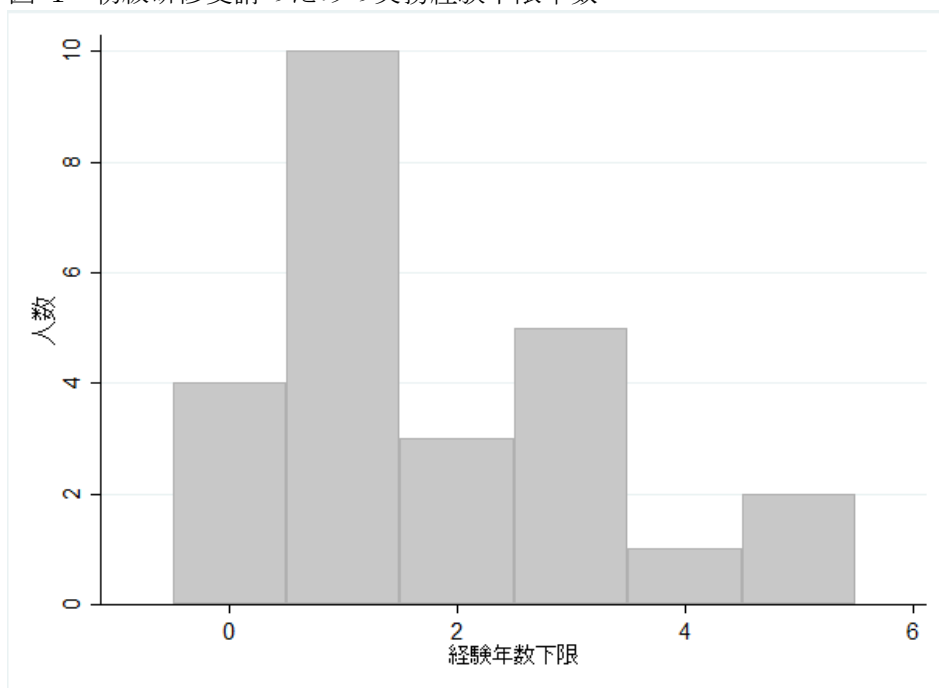


表 2 初級研修 経験年数要件の理由

<p><u>下限年数を 0 年～2 年としている回答</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 本来なら 5 年以下。実際の現場の状況から考えると、中級以上も含めて 3, 4 年は前倒しして育成しないといけない状況がある。(中級は 3 年～と回答) ● 分野別の client に対する一通りの理解と経験 ● 児童領域に必要な経験と知識がなければ、児発管の研修内容を理解できないと考える ● 実務経験を長くすると異動のある法人ではサビ管の人材を育てにくい。基礎研修対象 ● 3 年間くらいでまずは現場経験をつむ時期 ● 自施設の職員を見たイメージから <p><u>下限年数を 3 年～5 年としている回答</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 自身の職域につき、基礎知識・理解・実践を確認する時期 ● 報酬改定等、3 年毎の見直しがあることを考えると、3 年を目処とした設定が良いのではないかとされる。 ● 実践現場で習熟するために必要な期間 ● 例えば生活支援員として一人前になっていることが原則 ● 本来は 5 年以上としたいが福祉人材が少ない現状からすると養成が間に合わないので社会福祉士有資格者であれば、介護福祉士ならば+2 年。基本的受講条件としては、福祉の窓口として国家資格保有者が望ましい。

図 2 中級研修受講のための実務経験下限年数

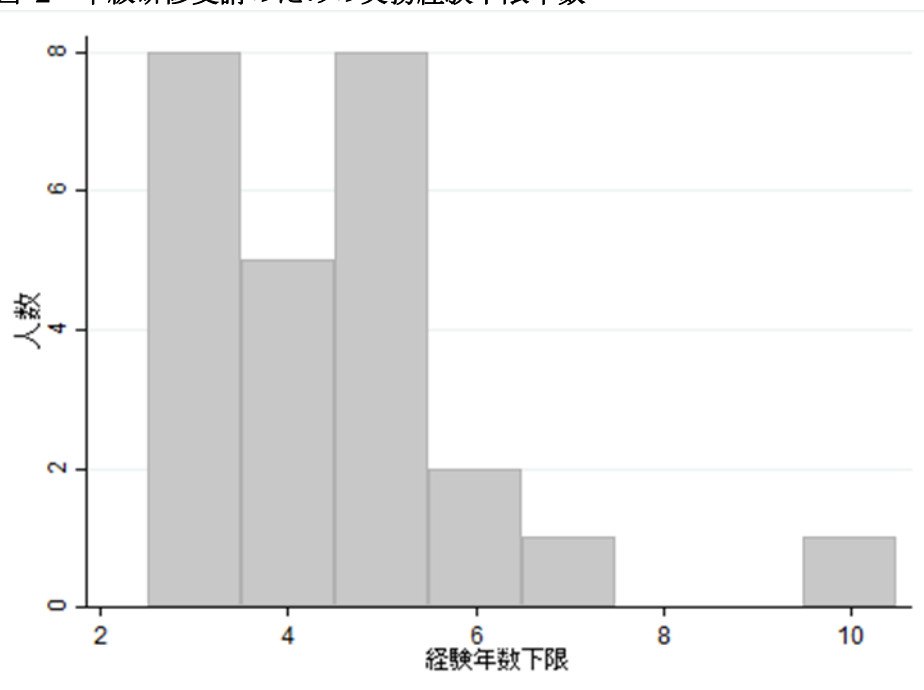


表 3 中級研修 経験年数要件の理由

下限年数を 3 年～4 年としている理由

- 基礎研修後実務 2 年経過で実践研修対象
- 自施設の職員を見たイメージから
- 5 年以上が制度的にもサービス管理責任者等に従事できる経験年数とされており、責任者を担えるような知識・技術等を身につけるための基礎力を養う必要がある。
- 現場経験を積んだ上で、3 年ぐらいで支援の仕方や制度が理解できてくる

下限年数を 5 年～としている理由

- ビギナーの職員へのアドバイスができる
- 6 年で資格取得 それを基に試行錯誤し、工夫する力を身につける時期
- できるだけ長期間を開けずにフォローアップの意味も込めて 2 年後ぐらいに実施してほしい。
- 現場の中堅職、主任クラスと位置付けます。
- サビ管の実務経験の要件から

サビ管として現場のスタッフの指導ができるレベルになるために要する期間

現場の中堅職、主任クラスと位置付けます。

図 3 上級研修受講のための実務経験下限年数

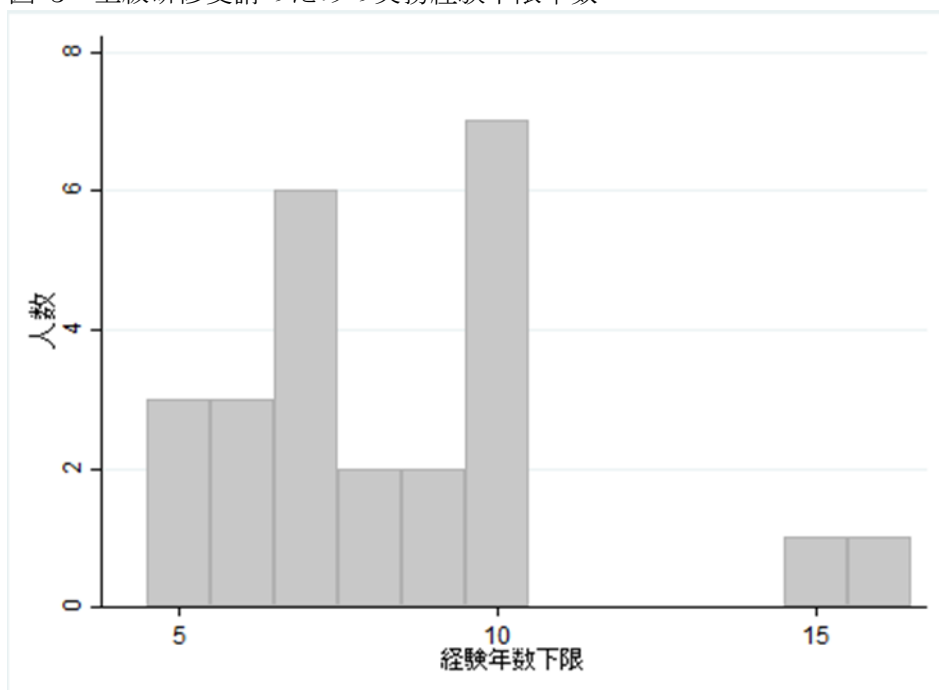


表 4 上級研修 経験年数要件の理由

下限年数を 5 年～7 年としている理由

- できるだけ長期間を開けずにフォローアップの意味も込めて 2 年後くらいに実施してほしい。ただし、国家資格等の有資格者でない場合は、経験は増えても基礎知識が増えにくいいため、年数だけで受講できるしくみは初級・中級であっても避けたい。介護支援専門員のように一定の基礎知識を有する者が受講できるしくみが望ましい。
- 実践研修後実務 2 年経過で実践研修の更新
- 自施設の職員を見たイメージから
- 支援の責任者として従事する経験年数であり、スーパービジョンやソーシャルアクション等が実践できるような知識・技術等を身につける必要がある。
- 6 年くらいで人に教える位になってほしい。

下限年数を 8 年～としている理由

- 組織のリーダー
- 準管理職、管理職の立場で職員の指導・育成ができるレベルに到達する時期
- 3 年おき程度にブラッシュアップが必要
- サビ管の実務経験の要件から
- (都道府県研修の講師レベルとして) サビ管を指導するために必要な期間
- 管理者クラス、スーパーバイザークラス

表 5 各レベルの到達目

初級	<p>保育・疾病・各種のアプローチに関する知識と技術 障害の基本的な知識・理解 基礎用語の理解 自施設、サービス、制度に関する基礎知識、外部の社会資源に関する知識 基本的な役割と業務内容の理解・一通りの業務を行うことができる 基本的な支援ができる アセスメント、モニタリングから個別支援計画の作成 就業支援基礎研修の受講（必須）[就労分野]</p>
中級	<p>個別支援計画のスキルアップ・利用者のニーズに沿った個別支援計画 対人援助および面接技法 ケースワーク 困難ケースにも対応できる 複合的な視点を持つことができる マネジメント、アセスメント力 職員の育成 スーパービジョン 地域連携、他職種・他機関との連携 支援会議の運営 サービス提供の中心的役割を担う サービスの開発や提案 適切なサービス量のマネジメント 地域生活支援及び地域診断 職場適応援助者養成研修の受講[就労分野]</p>
上級	<p>スーパービジョン サービスの実施状況のモニタリング 準管理職、管理職としての職員指導・育成 相談支援専門員との連携 他機関との連携の中心的役割 地域診断 ソーシャルアクション：社会資源の開拓・地域づくり、自立支援協議会等への参加、提言 業務のコーディネイト 事業所評価 施設や事業所の運営、施設・課の経営戦略の立案 対外的なネットワーク力・情報発信力</p>

表 6 各分野ごとの知識・スキルの必要性および研修での実施状況（単位：人）

項目	児童 (n=5)	就労(n=3)	介護(n=4)	身体(n=5)	知・精(n=7)
各種障害に関する知識と理解	1				
身体障害の知識			1		
定型発達、障害特性	1				
社会リハビリテーション				1	
ICF				1	
ストレングスモデル				1	
事業の制度に係る理解				1	
労働関係法規		2			
総合支援法		1			
雇用・教育		1			
在宅就業				1	
成年後見			1		
介護保険			1		
支援技法	2				
被虐待児への支援	1				
行動障害への支援	1				
母子関係、親子関係等	1				
グループホームにおける共同生活の基					1
自立訓練のサビ管の役割と責任					1
グループホームにおけるサービス管理 責任者の役割					2
移行支援（自立支援）	1				2
地域移行					2
定着支援		1			2
障害受容	1				
アセスメント、課題分析等		1			
チームアプローチ	1				1
同職種連携					1
協議会の活用（研修企画など含む）					1
アウトリーチ					1
地域の関係機関との連携				1	
学校、幼稚園、保育所等社会資源	1				
人材育成・人材教育			1		1
事例研究				1	
コーチング				1	
ファシリテーション					1
世話人のコーディネート					1
福祉経営					1
法令遵守（報酬請求・サービス提供）		1			
ソーシャルアクション					1
重症心身障害児（者）における医療と の連携	1				
発達の評価	1				
ケースワークの実際（演習）	1				
児童期における多職種連携及び社会資 源開発	1				
児童期におけるソーシャルワーク	1				
性教育、または、性に関すること	1				
学童期における個別の教育支援計画と 障害児支援利用計画の連携	1				

表 7 各分野ごとの知識・スキルの必要性（自由回答、単位：人）

項目	児童 (n=5)	就労(n=3)	介護(n=4)	身体(n=5)	知・精(n=7)
	必要	必要	必要	必要	必要
1) 意思決定支援	5	3	4	4	7
2) 権利擁護	5	3	4	4	7
3) 虐待防止	5	3	4	4	7
4) セルフマネジメント	4	2	3	5	5
5) 家族支援	5	3	3	4	6
6) 交際・結婚	3	1	3	2	6
7) 看取り	1	1	3	1	6
8) 妊娠・出産	3	1	3	2	6
9) 住居支援	3	2	3	4	6
10) 移動・移乗	4	2	3	4	3
11) 金銭管理	3	2	3	3	7
12) 救急対応	5	1	4	5	6
13) 就労・就学	5	3	4	4	5
14) 入退院	3	1	4	1	6
15) 他職種連携	5	3	4	5	7
16) 記録	5	3	3	4	7
17) データ管理	4	2	3	3	6
18) 個人情報保護	4	3	4	4	7
19) 会議運営	4	3	4	5	7
20) 指導助言（スーパーバイズ）	5	3	4	5	7
21) 事業所評価	5	3	3	4	7
22) 調査法とその活用	4	2	3	3	6
23) プレゼンテーション	4	3	4	4	7

太字：すべての分野で過半数以上「必要あり」とされた項目

表 8 特別な学習の必要がある障害（自由回答、単位：人）

	児童 (n=5)	就労(n=4)	介護(n=4)	身体(n=5)	知・精(n=7)
発達障害（ADHD、自閉症スペクトラム、LD、反抗挑戦性障害含む）	2	1		3	
精神障害		1	1	2	
知的障害				1	
高次脳機能障害		1	4	4	2
難病（ALS含む）		1		4	
強度行動障害			1	1	1
重症心身障害				2	
全身性重度障害				2	
視覚障害				1	
発達が気になる子ども（グレーゾーン）	1				
愛着障害	1				
認知症			1		
脊髄損傷（頸髄損傷含む）			1	1	
片麻痺（脳血管疾患）				1	
高齢者			1		
触法障害者		1			1

表 9 分野別研修に関する意見：自由記載より

- 放課後等デイサービス事業所数が年々かなりの勢いで増えていく中で、児童分野での経験がないまま、児童発達支援管理責任者に就いていることが多いことに、疑問を感じる。虐待防止、好ましくない支援の防止の意味からも、児童分野の更新研修の実施は急務。
- 児童分野においては、児童分野での経験があればよいというわけではないが、児童分野での経験がない者への基礎的な研修を必須とする仕組みも、経過措置として必要かと思う。
- 支援の技術面を、就職後、どこでどのように育て、評価するのか、OJTとして各法人や事業所に任せることで良いのか。
- 支援計画が絵に描いた餅にならないために、また体罰や虐待が無くなるためにはぜひ必要な研修だと思われる。
- 障害者同様に、障害種別ごとの事業体系が必要であるが、子どもに関しては「児童」としてくくられているため、子どもの障害特性の理解などがおろそかになる。また、発達期であるという「児童」特有の状況についても特に資格要件がないため、「子ども」安易な事業運営や関わりが認められてしまう。まずは、資格要件について、見直すべき。
- 保育所等訪問支援については、他事業の中級以上のスキルがなければ支援に携わることが困難な事業である。
- 1-3)の項目の表現については、児童にそぐわないと思えることも多かった。また、社会福祉的観点からの項目だてであり、障害福祉としての疾患論、障害論についての研修項目がないように受け取った。よって、視点が偏り、障害福祉に携わる者のレベルを下げる可能性もある。
- 就労分野では、福祉のみならず労働法に関する知識も必要なことから、5分野共通の研修となったとしても、そこは研修項目に組み込むか、もしくは追加・補講など検討が必要と考える。
- 現在の研修日程の三分之一を占める共通講義の内容を少し見直すとよいのでは。
- 身体障害者の機能回復過程におけるストレングスアプローチについて必要と考える。医療サイドではエビデンスに基づき、「歩ける」と決め、機能回復訓練を行うが、そのモチベーションを上げる為には福祉側がストレングスアプローチを行う事。
- 最近は重複障害の方も増えているため、どのサービスにおいても発達障害、知的障害、精神障害、難病等サービスの対象者と違う周辺領域の障害について学べる場が欲しい。
- 3)の項目については、分野別研修で行うべきか、社協や社福士等の一般的な研修の中で行うべきか迷うものが多数あった。そのあたりのすみ分けや精査が非常に難しいと思う。
- この事業の役割が曖昧な中では、社会リハビリテーションを重視した機能訓練の役割についてきちんと伝えられていくシステムをついていく必要がある

表 10 分野別研修に関する意見：自由記載より（続き）

- サビ管研修のみで考えるのではなく、相談支援の研修とあわせて行うことも必要かと思う。サービス等利用計画から各事業の個別支援計画になること、特に、身体分野では、病院から直接、各身体の実業所へ利用調整に入ることが多いため、分野を超えた研修も必要かと思う。
- 自立（機能）訓練について、各都道府県にサビ管研修受講者が少なく、実施事業所も少ないため、都道府県研修での講師等の人材に限界がある中で、国がある程度調整役となり、複数都道府県の合同開催を進め、そこに国研修講師等（上級レベル）を派遣するシステムをつくっていくことが望ましい。
- 例えば「初級研修の講師の一部やグループワークのファシリテーターを中級研修の修了者が、中級研修の講師の一部やグループワークのファシリテーターを上級研修修了者が担う」というような人材育成（積上げ）を促すような仕組みを、都道府県任せにせず示す、もしくは研修カリキュラムにそれを考える機会を入れるなど必要ではないかと思ひ1-4)に「人材育成」と入れた。
- 分野別研修が任意になると、実施しない都道府県が出てくるかもしれない。支援者の質の低下が懸念される。研修を受講している職員が何%以上の事業所は加算がつくなど、研修受講に対するインセンティブをつけてはどうか。
- 基礎・実践更新研修においては、ケアマネの視点（生活全体を視る視点）が相談支援だけでなく、事業者にも必要であることを共通認識とし、実践につなげられるような内容であってほしい（相談支援が始まってから、専門的すぎるサービス管理責任者がいるような気がする）。
- また、小さな事業所で経営の一翼を担っているサービス管理責任者も全国的には多いと思うので、「サービスの管理」だけでなく、「福祉経営の視点」や「組織運営～リスクマネジメント」などの項目もきちんと入れていくと良いと思う。
- 世話人をコーディネートするための技術・チーム支援論は、この分野（地域生活）特有の役割になりますが、極めて重要なためサビ管の実践研修のなかに入れておいた方がよいかと思ひます。
- グループホーム運営上の特有の問題として、
 1. 多くの場合、サビ管より世話人等グループホームスタッフの方の年齢が高く所謂人の暮らしや生活の領域に精通しているキャリアをもっていること、更には日々利用者の最も近い支援者であることからある面ではサビ管よりも利用者本人の生活態様や気持ちについて熟知していることが多い。
 2. グループホームの住居が点在しているため、世話人等グループホームスタッフに対してサービス管理責任者が助言等のスーパーバイズをする場面が十分とは言えない状況にある。（電話や定期的な会議では十分とは言えない）
 以上のことからこれまでの指導者養成研修で期待されているサビ管の役割が共同生活援助領域においては十分に果たせていない実態にあると思われる。
- ケアマネジメントやPDCAといった一般的手法やスキルだけでなく、事業分野特有の実態に合致した講義を設けて頂きたい。

付録：サービス、障害、レベル別集計結果（単位：人）

なお、各セルの集計対象は以下の通りである。

各知識・スキル項目に対するレベル別の回答があった者のみを対象としているため、表 6-8 の対象者数とは異なる場合がある。

- 児童分野すべて：児童分野講師
- 就労サービスすべて：就労分野講師
- 介護サービスすべて：介護分野講師
- 身体障害および難病を対象とした機能／生活、入所型サービス、グループホーム：地域生活（身体）講師
- 知的障害、精神障害、発達障害を対象とした機能／生活、入所型サービス、グループホーム：地域生活（知的・精神）講師

1. 意思決定支援

	訪問系			日中活動系				施設入所・住居系	
	介護 (生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 保育所等訪問支援)	就労 (就労移行支援)	介護 (短期入所、 療養介護、 生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 児童発達支援、 放課後等デイサービス)	就労(一般就労) (就労移行支援)	就労(施設内就労) (就労継続A、 就労継続B)	入所型 (施設入所支援、 福祉型障害児入所、 医療型障害児入所)	グループホーム
身体障害	上級	2/4	0/5	0/2	2/5	1/2	0/2	0/5	0/5
	中級	1/4	0/5	0/2	0/5	0/2	0/2	1/5	0/5
	初級	1/4	1/5	0/2	0/5	0/2	0/2	1/5	0/5
知的障害	上級	2/4	0/7	0/2	0/7	0/2	1/2	0/7	0/7
	中級	2/4	0/7	0/2	1/7	1/2	1/2	0/7	1/7
	初級	2/4	0/7	0/2	0/7	1/2	1/2	0/7	0/7
精神障害	上級	2/4	0/7	0/2	1/7	0/2	1/2	0/7	0/7
	中級	2/4	1/7	1/2	1/7	0/2	2/2	0/7	0/7
	初級	2/4	0/7	1/2	1/7	0/2	2/2	0/7	0/7
発達障害	上級	2/4	0/7	0/2	3/7	2/2	0/2	2/7	1/7
	中級	2/4	0/7	0/2	3/7	2/2	0/2	2/7	1/7
	初級	2/4	0/7	0/2	3/7	2/2	0/2	1/7	0/7
難病	上級	2/4	0/5	1/2	2/5	1/2	1/2	1/5	0/5
	中級	2/4	0/5	1/2	2/5	1/2	1/2	1/5	0/5
	初級	1/4	0/5	0/2	0/5	0/2	0/2	1/5	0/5
児童	上級		1/5		1/5			1/5	
	中級		1/5		1/5			1/5	
	初級		1/5		1/5			1/5	

セル内の数字は必要と回答した回答者数/集計対象者数

2. 権利擁護

	訪問系			日中活動系				施設入所・住居系		
	介護 (生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 保育所等訪問支援)	就労 (就労移行支援)	介護 (短期入所、 療養介護、 生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 児童発達支援、 放課後等デイサービス)	就労(一般就労) (就労移行支援)	就労(施設内就労) (就労継続A、 就労継続B)	入所型 (施設入所支援、 福祉型障害児入所、 医療型障害児入所)	グループホーム	
身体障害	上級	2/4	0/5	0/2	1/4	0/5	1/2	1/2	0/5	0/5
	中級	1/4	2/5	0/2	1/4	2/5	1/2	1/2	2/5	1/5
	初級	3/4	2/5	1/2	3/4	3/5	2/2	2/2	2/5	1/5
知的障害	上級	1/4	0/7	0/2	1/4	0/7	1/2	1/2	0/7	1/7
	中級	1/4	1/7	0/2	1/4	1/7	1/2	1/2	1/7	3/7
	初級	3/4	3/7	1/2	3/4	3/7	2/2	2/2	3/7	5/7
精神障害	上級	1/4	0/7	0/2	1/4	0/7	1/2	1/2	0/7	1/7
	中級	1/4	1/7	0/2	1/4	2/7	1/2	1/2	1/7	2/7
	初級	3/4	2/7	1/2	3/4	2/7	2/2	2/2	2/7	3/7
発達障害	上級	1/4	0/7	0/2	1/4	0/7	1/2	1/2	0/7	1/7
	中級	1/4	1/7	0/2	1/4	1/7	1/2	1/2	1/7	2/7
	初級	3/4	3/7	1/2	3/4	3/7	2/2	2/2	3/7	5/7
難病	上級	1/4	0/5	0/2	1/4	0/5	1/2	1/2	0/5	0/5
	中級	1/4	0/5	0/2	1/4	0/5	1/2	1/2	0/5	0/5
	初級	3/4	1/5	1/2	3/4	1/5	2/2	2/2	1/5	1/5
児童	上級		1/5			1/5			2/5	
	初級		3/5			3/5			5/5	

セル内の数字は必要と回答した回答者数/集計対象者数

3. 虐待防止

	訪問系			日中活動系				施設入所・住居系	
	介護 (生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 保育所等訪問支援)	就労 (就労移行支援)	介護 (短期入所、 療養介護、 生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 児童発達支援、 放課後等デイサービス)	就労(一般就労) (就労移行支援)	就労(施設内就労) (就労継続A、 就労継続B)	入所型 (施設入所支援、 福祉型障害児入所、 医療型障害児入所)	グループホーム
身体障害	上級	2/4	0/5	1/4	0/5	1/2	1/2	0/5	0/5
	中級	2/4	2/5	1/4	2/5	1/2	1/2	2/5	1/5
	初級	4/4	3/5	3/4	3/5	2/2	2/2	3/5	1/5
知的障害	上級	1/4	0/7	1/4	0/7	1/2	1/2	0/7	1/7
	中級	1/4	1/7	1/4	1/7	1/2	1/2	1/7	3/7
	初級	3/4	3/7	3/4	3/7	2/2	2/2	3/7	5/7
精神障害	上級	1/4	0/7	1/4	0/7	1/2	1/2	0/7	1/7
	中級	1/4	1/7	1/4	1/7	1/2	1/2	1/7	2/7
	初級	3/4	2/7	3/4	3/7	2/2	2/2	2/7	3/7
発達障害	上級	1/4	0/7	1/4	0/7	1/2	1/2	0/7	1/7
	中級	1/4	1/7	1/4	1/7	1/2	1/2	1/7	2/7
	初級	3/4	3/7	3/4	3/7	2/2	2/2	3/7	5/7
難病	上級	1/4	0/5	1/4	0/5	1/2	1/2	0/5	0/5
	中級	1/4	0/5	1/4	0/5	1/2	1/2	0/5	0/5
	初級	3/4	1/5	3/4	1/5	2/2	2/2	1/5	1/5
児童	上級		1/5		1/5			2/5	
	中級		2/5		2/5			3/5	
	初級		3/5		3/5			0/5	

セル内の数字は必要と回答した回答者数/集計対象者数

4. セルフマネジメント

	訪問系			日中活動系				施設入所・住居系	
	介護 (生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 保育所等訪問支援)	就労 (就労移行支援)	介護 (短期入所、 療養介護、 生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 児童発達支援、 放課後等デイサービス)	就労(一般就労) (就労移行支援)	就労(施設内就労) (就労継続A、 就労継続B)	入所型 (施設入所支援、 福祉型障害児入所、 医療型障害児入所)	グループホーム
身体障害	上級	1 / 4	1 / 5	0 / 2	1 / 4	2 / 5	1 / 2	1 / 5	0 / 5
	中級	3 / 4	2 / 5	0 / 2	2 / 4	3 / 5	1 / 2	0 / 5	0 / 5
	初級	0 / 4	1 / 5	0 / 2	0 / 4	1 / 5	1 / 2	1 / 5	1 / 5
知的障害	上級	1 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 4	1 / 7	1 / 2	1 / 7	1 / 7
	中級	2 / 4	1 / 7	0 / 2	2 / 4	1 / 7	1 / 2	1 / 7	2 / 7
	初級	0 / 4	1 / 7	0 / 2	0 / 4	1 / 7	1 / 2	1 / 7	2 / 7
精神障害	上級	1 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 4	1 / 7	1 / 2	1 / 7	1 / 7
	中級	2 / 4	1 / 7	0 / 2	2 / 4	1 / 7	1 / 2	1 / 7	1 / 7
	初級	0 / 4	1 / 7	0 / 2	0 / 4	2 / 7	1 / 2	1 / 7	2 / 7
発達障害	上級	1 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 4	1 / 7	1 / 2	1 / 7	1 / 7
	中級	2 / 4	1 / 7	0 / 2	2 / 4	1 / 7	1 / 2	1 / 7	2 / 7
	初級	0 / 4	1 / 7	0 / 2	0 / 4	1 / 7	1 / 2	1 / 7	2 / 7
難病	上級	1 / 4	0 / 5	0 / 2	1 / 4	0 / 5	1 / 2	0 / 5	0 / 5
	中級	2 / 4	1 / 5	0 / 2	2 / 4	1 / 5	1 / 2	0 / 5	0 / 5
	初級	0 / 4	1 / 5	0 / 2	0 / 4	1 / 5	1 / 2	1 / 5	1 / 5
児童	上級		2 / 5			2 / 5		3 / 5	
	中級		1 / 5			1 / 5		2 / 5	
	初級		0 / 5			0 / 5		2 / 5	

セル内の数字は必要と回答した回答者数/集計対象者数

5. 家族支援

	訪問系			日中活動系				施設入所・住居系		
	介護 (生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 保育所等訪問支援)	就労 (就労移行支援)	介護 (短期入所、 療養介護、 生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 児童発達支援、 放課後等デイサービス)	就労(一般就労) (就労移行支援)	就労(施設内就労) (就労継続A、 就労継続B)	入所型 (施設入所支援、 福祉型障害児入所、 医療型障害児入所)	グループホーム	
身体障害	上級	2/4	0/5	0/2	1/4	0/2	0/2	0/2	0/5	0/5
	中級	1/4	1/5	0/2	1/4	0/2	0/2	0/2	1/5	0/5
	初級	2/4	2/5	1/2	2/4	3/5	2/2	2/2	2/5	1/5
知的障害	上級	1/4	0/7	0/2	1/4	0/2	0/2	0/2	0/7	0/7
	中級	1/4	2/7	0/2	1/4	1/7	0/2	0/2	1/7	3/7
	初級	2/4	2/7	1/2	2/4	2/7	2/2	2/2	2/7	2/7
精神障害	上級	1/4	0/7	0/2	1/4	0/2	0/2	0/2	0/7	0/7
	中級	1/4	2/7	0/2	1/4	1/7	0/2	0/2	1/7	2/7
	初級	2/4	2/7	1/2	2/4	3/7	2/2	2/2	2/7	2/7
発達障害	上級	1/4	0/7	0/2	1/4	0/2	0/2	0/2	0/7	0/7
	中級	1/4	2/7	0/2	1/4	1/7	0/2	0/2	1/7	2/7
	初級	2/4	2/7	1/2	2/4	2/7	2/2	2/2	2/7	2/7
難病	上級	1/4	0/5	0/2	1/4	0/2	0/2	0/2	0/5	0/5
	中級	1/4	0/5	0/2	1/4	0/5	0/2	0/2	0/5	0/5
	初級	2/4	1/5	1/2	2/4	1/5	2/2	2/2	1/5	1/5
児童	上級		3/5			3/5			4/5	
	中級		3/5			3/5			0/5	
	初級		3/5			3/5			4/5	

セル内の数字は必要と回答した回答者数/集計対象者数

6. 交際・結婚

	訪問系			日中活動系				施設入所・住居系	
	介護 (生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 保育所等訪問支援)	就労 (就労移行支援)	介護 (短期入所、 療養介護、 生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 児童発達支援、 放課後等デイサービス)	就労(一般就労) (就労移行支援)	就労(施設内就労) (就労継続A、 就労継続B)	入所型 (施設入所支援、 福祉型障害児入所、 医療型障害児入所)	グループホーム
身体障害	上級	2/4	0/5	0/2	1/4	1/5	0/2	0/2	0/5
	中級	2/4	0/5	0/2	2/4	1/5	0/2	0/2	0/5
	初級	1/4	1/5	0/2	1/4	1/5	0/2	0/2	1/5
知的障害	上級	1/4	1/7	0/2	1/4	1/7	0/2	0/2	1/7
	中級	2/4	1/7	0/2	2/4	1/7	0/2	0/2	5/7
	初級	1/4	0/7	0/2	1/4	0/7	0/2	0/2	1/7
精神障害	上級	1/4	1/7	0/2	1/4	1/7	0/2	0/2	1/7
	中級	2/4	1/7	0/2	2/4	1/7	0/2	0/2	4/7
	初級	1/4	0/7	0/2	1/4	0/7	0/2	0/2	1/7
発達障害	上級	1/4	1/7	0/2	1/4	1/7	0/2	0/2	1/7
	中級	2/4	1/7	0/2	2/4	1/7	0/2	0/2	4/7
	初級	1/4	0/7	0/2	1/4	0/7	0/2	0/2	1/7
難病	上級	1/4	0/5	0/2	1/4	0/5	0/2	0/2	0/5
	中級	2/4	0/5	0/2	2/4	0/5	0/2	0/2	0/5
	初級	1/4	1/5	0/2	1/4	1/5	0/2	0/2	1/5
児童	上級		1/5			1/5			2/5
	初級		0/5			0/5			1/5

セル内の数字は必要と回答した回答者数/集計対象者数

7. 看取り

	訪問系			日中活動系				施設入所・住居系		
	介護 (生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 保育所等訪問支援)	就労 (就労移行支援)	介護 (短期入所、 療養介護、 生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 児童発達支援、 放課後等デイサービス)	就労(一般就労) (就労移行支援)	就労(施設内就労) (就労継続A、 就労継続B)	入所型 (施設入所支援、 福祉型障害児入所、 医療型障害児入所)	グループホーム	
身体障害	上級	3 / 4	0 / 5	2 / 4	0 / 5	0 / 2	0 / 2	0 / 5	0 / 5	0 / 5
	中級	1 / 4	0 / 5	1 / 4	0 / 5	0 / 2	0 / 2	0 / 5	0 / 5	0 / 5
	初級	1 / 4	0 / 5	1 / 4	0 / 5	0 / 2	0 / 2	1 / 5	1 / 5	1 / 5
知的障害	上級	2 / 4	1 / 7	2 / 4	1 / 7	0 / 2	0 / 2	2 / 7	2 / 7	2 / 7
	中級	1 / 4	0 / 7	1 / 4	0 / 7	0 / 2	0 / 2	2 / 7	2 / 7	5 / 7
	初級	1 / 4	0 / 7	1 / 4	0 / 7	0 / 2	0 / 2	1 / 7	1 / 7	1 / 7
精神障害	上級	2 / 4	1 / 7	2 / 4	1 / 7	0 / 2	0 / 2	2 / 7	2 / 7	2 / 7
	中級	1 / 4	0 / 7	1 / 4	0 / 7	0 / 2	0 / 2	2 / 7	2 / 7	4 / 7
	初級	1 / 4	0 / 7	1 / 4	0 / 7	0 / 2	0 / 2	1 / 7	1 / 7	1 / 7
発達障害	上級	2 / 4	1 / 7	2 / 4	1 / 7	0 / 2	0 / 2	2 / 7	2 / 7	2 / 7
	中級	1 / 4	0 / 7	1 / 4	0 / 7	0 / 2	0 / 2	2 / 7	2 / 7	4 / 7
	初級	1 / 4	0 / 7	1 / 4	0 / 7	0 / 2	0 / 2	1 / 7	1 / 7	1 / 7
難病	上級	2 / 4	0 / 5	2 / 4	0 / 5	0 / 2	0 / 2	0 / 5	0 / 5	0 / 5
	中級	1 / 4	0 / 5	1 / 4	0 / 5	0 / 2	0 / 2	0 / 5	0 / 5	0 / 5
	初級	1 / 4	0 / 5	1 / 4	0 / 5	0 / 2	0 / 2	1 / 5	1 / 5	1 / 5
児童	上級		0 / 5		0 / 5			1 / 5	1 / 5	
	中級		0 / 5		0 / 5			0 / 5	0 / 5	
	初級		0 / 5		0 / 5			0 / 5	0 / 5	

セル内の数字は必要と回答した回答者数/集計対象者数

8. 妊娠・出産

	訪問系			日中活動系				施設入所・住居系	
	介護 (生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 保育所等訪問支援)	就労 (就労移行支援)	介護 (短期入所、 療養介護、 生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 児童発達支援、 放課後等デイサービス)	就労(一般就労) (就労移行支援)	就労(施設内就労) (就労継続A、 就労継続B)	入所型 (施設入所支援、 福祉型障害児入所、 医療型障害児入所)	グループホーム
身体障害	上級	2 / 4	0 / 5	0 / 2	1 / 4	0 / 2	0 / 2	0 / 5	0 / 5
	中級	2 / 4	0 / 5	0 / 2	2 / 4	0 / 2	0 / 2	0 / 5	0 / 5
	初級	1 / 4	1 / 5	0 / 2	1 / 4	2 / 5	0 / 2	1 / 5	1 / 5
知的障害	上級	1 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 2	0 / 2	2 / 7	2 / 7
	中級	2 / 4	0 / 7	0 / 2	2 / 4	0 / 2	0 / 2	2 / 7	5 / 7
	初級	1 / 4	0 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 7	0 / 2	1 / 7	1 / 7
精神障害	上級	1 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 2	0 / 2	2 / 7	2 / 7
	中級	2 / 4	0 / 7	0 / 2	2 / 4	0 / 2	0 / 2	2 / 7	4 / 7
	初級	1 / 4	0 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 7	0 / 2	1 / 7	1 / 7
発達障害	上級	1 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 2	0 / 2	1 / 7	1 / 7
	中級	2 / 4	0 / 7	0 / 2	2 / 4	0 / 2	0 / 2	2 / 7	2 / 7
	初級	1 / 4	0 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 7	0 / 2	1 / 7	4 / 7
難病	上級	1 / 4	0 / 5	0 / 2	1 / 4	0 / 2	0 / 2	0 / 5	0 / 5
	中級	2 / 4	0 / 5	0 / 2	2 / 4	0 / 2	0 / 2	0 / 5	0 / 5
	初級	1 / 4	1 / 5	0 / 2	1 / 4	1 / 5	0 / 2	1 / 5	1 / 5
児童	上級		1 / 5					1 / 5	
	中級		0 / 5					1 / 5	
	初級		0 / 5					0 / 5	

セル内の数字は必要と回答した回答者数/集計対象者数

9. 住居支援

	訪問系			日中活動系				施設入所・住居系	
	介護 (生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 保育所等訪問支援)	就労 (就労移行支援)	介護 (短期入所、 療養介護、 生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 児童発達支援、 放課後等デイサービス)	就労(一般就労) (就労移行支援)	就労(施設内就労) (就労継続A、 就労継続B)	入所型 (施設入所支援、 福祉型障害児入所、 医療型障害児入所)	グループホーム
身体障害	上級	2 / 4	0 / 5	0 / 2	1 / 5	0 / 2	0 / 2	0 / 5	0 / 5
	中級	1 / 4	1 / 5	0 / 2	1 / 5	0 / 2	0 / 2	0 / 5	0 / 5
	初級	1 / 4	2 / 5	0 / 2	1 / 4	4 / 5	1 / 2	2 / 5	0 / 5
知的障害	上級	1 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 2	0 / 2	0 / 7	0 / 7
	中級	1 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 2	0 / 2	0 / 7	3 / 7
	初級	1 / 4	2 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 7	1 / 2	2 / 7	2 / 7
精神障害	上級	1 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 2	0 / 2	0 / 7	0 / 7
	中級	1 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 7	0 / 2	1 / 7	2 / 7
	初級	1 / 4	2 / 7	0 / 2	1 / 4	1 / 7	1 / 2	2 / 7	2 / 7
発達障害	上級	1 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 2	0 / 2	0 / 7	0 / 7
	中級	1 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 7	0 / 2	1 / 7	2 / 7
	初級	1 / 4	2 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 7	0 / 2	2 / 7	2 / 7
難病	上級	1 / 4	0 / 5	0 / 2	1 / 4	0 / 2	0 / 2	0 / 5	0 / 5
	中級	1 / 4	0 / 5	0 / 2	1 / 4	0 / 5	0 / 2	0 / 5	0 / 5
	初級	1 / 4	1 / 5	0 / 2	1 / 4	1 / 5	1 / 2	1 / 5	0 / 5
児童	上級		0 / 5		0 / 5			1 / 5	
	初級		0 / 5		0 / 5			3 / 5	

セル内の数字は必要と回答した回答者数/集計対象者数

10. 移動・移乗

	訪問系			日中活動系				施設入所・住居系	
	介護 (生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 保育所等訪問支援)	就労 (就労移行支援)	介護 (短期入所、 療養介護、 生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 児童発達支援、 放課後等デイサービス)	就労(一般就労) (就労移行支援)	就労(施設内就労) (就労継続A、 就労継続B)	入所型 (施設入所支援、 福祉型障害児入所、 医療型障害児入所)	グループホーム
身体障害	上級	0/5	0/2	1/4	0/5	0/2	0/2	0/5	0/5
	中級	1/4	0/5	0/2	1/4	0/2	0/2	0/5	0/5
	初級	2/4	4/5	0/2	2/4	4/5	1/2	2/5	2/5
知的障害	上級	1/4	0/7	0/2	1/4	0/2	0/2	0/7	0/7
	中級	1/4	0/7	0/2	1/4	0/7	0/2	0/7	1/7
	初級	1/4	0/7	0/2	1/4	0/7	1/2	0/7	2/7
精神障害	上級	1/4	0/7	0/2	1/4	0/2	0/2	0/7	0/7
	中級	1/4	0/7	0/2	1/4	0/7	0/2	0/7	0/7
	初級	1/4	0/7	0/2	1/4	0/7	1/2	0/7	2/7
発達障害	上級	1/4	0/7	0/2	1/4	0/2	0/2	0/7	0/7
	中級	1/4	0/7	0/2	1/4	0/7	0/2	0/7	0/7
	初級	1/4	0/7	0/2	1/4	0/7	0/2	0/7	0/7
難病	上級	1/4	0/5	0/2	1/4	0/2	0/2	0/5	0/5
	中級	1/4	0/5	0/2	1/4	0/5	0/2	0/5	0/5
	初級	2/4	2/5	0/2	2/4	2/5	1/2	3/5	1/5
児童	上級		1/5			1/5		2/5	
	中級		0/5			0/5		1/5	
	初級		1/5			1/5		3/5	

セル内の数字は必要と回答した回答者数/集計対象者数

11. 金銭管理

	訪問系			日中活動系				施設入所・住居系	
	介護 (生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 保育所等訪問支援)	就労 (就労移行支援)	介護 (短期入所、 療養介護、 生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 児童発達支援、 放課後等デイサービス)	就労(一般就労) (就労移行支援)	就労(施設内就労) (就労継続A、 就労継続B)	入所型 (施設入所支援、 福祉型障害児入所、 医療型障害児入所)	グループホーム
身体障害	上級	1 / 4	0 / 5	0 / 2	1 / 4	0 / 2	0 / 2	0 / 5	0 / 5
	中級	2 / 4	0 / 5	0 / 2	1 / 4	0 / 2	0 / 2	0 / 5	0 / 5
	初級	2 / 4	3 / 5	0 / 2	2 / 4	3 / 5	1 / 2	2 / 5	1 / 5
知的障害	上級	1 / 4	0 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 2	0 / 2	0 / 7	0 / 7
	中級	1 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 7	3 / 7
	初級	2 / 4	2 / 7	0 / 2	2 / 4	1 / 7	1 / 2	2 / 7	3 / 7
精神障害	上級	1 / 4	0 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 2	0 / 2	0 / 7	0 / 7
	中級	1 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 7	2 / 7
	初級	2 / 4	1 / 7	0 / 2	2 / 4	2 / 7	1 / 2	1 / 7	2 / 7
発達障害	上級	1 / 4	0 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 2	0 / 2	0 / 7	0 / 7
	中級	1 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 7	2 / 7
	初級	2 / 4	1 / 7	0 / 2	2 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 7	2 / 7
難病	上級	1 / 4	0 / 5	0 / 2	1 / 4	0 / 2	0 / 2	0 / 5	0 / 5
	中級	1 / 4	0 / 5	0 / 2	1 / 4	0 / 5	0 / 2	0 / 5	0 / 5
	初級	2 / 4	1 / 5	0 / 2	2 / 4	1 / 5	1 / 2	1 / 5	1 / 5
児童	上級		0 / 5			0 / 5		2 / 5	
	初級		0 / 5			0 / 5		1 / 5	

セル内の数字は必要と回答した回答者数/集計対象者数

12. 救急対応

	訪問系			日中活動系				施設入所・住居系	
	介護 (生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 保育所等訪問支援)	就労 (就労移行支援)	介護 (短期入所、 療養介護、 生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 児童発達支援、 放課後等デイサービス)	就労(一般就労) (就労移行支援)	就労(施設内就労) (就労継続A、 就労継続B)	入所型 (施設入所支援、 福祉型障害児入所、 医療型障害児入所)	グループホーム
身体障害	上級	2 / 4	0 / 5	0 / 2	1 / 4	0 / 2	0 / 2	0 / 5	0 / 5
	中級	2 / 4	1 / 5	0 / 2	2 / 4	0 / 2	0 / 2	1 / 5	0 / 5
	初級	3 / 4	3 / 5	0 / 2	3 / 4	4 / 5	0 / 2	3 / 5	2 / 5
知的障害	上級	1 / 4	0 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 2	0 / 2	0 / 7	0 / 7
	中級	2 / 4	0 / 7	0 / 2	2 / 4	0 / 2	0 / 2	0 / 7	1 / 7
	初級	3 / 4	2 / 7	0 / 2	3 / 4	2 / 7	0 / 2	2 / 7	4 / 7
精神障害	上級	1 / 4	0 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 2	0 / 2	0 / 7	0 / 7
	中級	2 / 4	0 / 7	0 / 2	2 / 4	0 / 2	0 / 2	0 / 7	0 / 7
	初級	3 / 4	2 / 7	0 / 2	3 / 4	3 / 7	0 / 2	2 / 7	4 / 7
発達障害	上級	1 / 4	0 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 2	0 / 2	0 / 7	0 / 7
	中級	2 / 4	0 / 7	0 / 2	2 / 4	0 / 2	0 / 2	0 / 7	0 / 7
	初級	3 / 4	2 / 7	0 / 2	3 / 4	2 / 7	0 / 2	2 / 7	3 / 7
難病	上級	1 / 4	0 / 5	0 / 2	1 / 4	0 / 2	0 / 2	0 / 5	0 / 5
	中級	2 / 4	0 / 5	0 / 2	2 / 4	0 / 5	0 / 2	0 / 5	0 / 5
	初級	3 / 4	2 / 5	0 / 2	3 / 4	2 / 5	0 / 2	2 / 5	2 / 5
児童	上級		1 / 5					2 / 5	
	初級		3 / 5					0 / 5	

セル内の数字は必要と回答した回答者数/集計対象者数

13. 就労・就学

	訪問系			日中活動系				施設入所・住居系	
	介護 (生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 保育所等訪問支援)	就労 (就労移行支援)	介護 (短期入所、 療養介護、 生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 児童発達支援、 放課後等デイサービス)	就労(一般就労) (就労移行支援)	就労(施設内就労) (就労継続A、 就労継続B)	入所型 (施設入所支援、 福祉型障害児入所、 医療型障害児入所)	グループホーム
身体障害	上級	1 / 4	0 / 5	0 / 2	1 / 4	0 / 5	1 / 2	1 / 2	0 / 5
	中級	2 / 4	1 / 5	0 / 2	1 / 4	2 / 5	1 / 2	1 / 2	0 / 5
	初級	2 / 4	2 / 5	0 / 2	2 / 4	2 / 5	2 / 2	2 / 2	0 / 5
知的障害	上級	1 / 4	0 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 7	1 / 2	1 / 2	0 / 7
	中級	1 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 4	1 / 7	1 / 2	1 / 2	1 / 7
	初級	2 / 4	1 / 7	0 / 2	2 / 4	1 / 7	2 / 2	2 / 2	2 / 7
精神障害	上級	1 / 4	0 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 7	1 / 2	1 / 2	0 / 7
	中級	1 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 4	1 / 7	1 / 2	1 / 2	1 / 7
	初級	2 / 4	1 / 7	0 / 2	2 / 4	2 / 7	2 / 2	2 / 2	2 / 7
発達障害	上級	1 / 4	0 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 7	1 / 2	1 / 2	0 / 7
	中級	1 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 4	1 / 7	1 / 2	1 / 2	1 / 7
	初級	2 / 4	1 / 7	0 / 2	2 / 4	1 / 7	2 / 2	2 / 2	2 / 7
難病	上級	1 / 4	0 / 5	0 / 2	1 / 4	0 / 5	1 / 2	1 / 2	0 / 5
	中級	1 / 4	0 / 5	0 / 2	1 / 4	0 / 5	1 / 2	1 / 2	0 / 5
	初級	2 / 4	1 / 5	0 / 2	2 / 4	1 / 5	1 / 2	1 / 2	0 / 5
児童	上級		1 / 5			1 / 5			2 / 5
	中級		3 / 5			3 / 5			0 / 5
	初級		1 / 5			1 / 5			2 / 5

セル内の数字は必要と回答した回答者数/集計対象者数

14. 入退院

	訪問系			日中活動系				施設入所・住居系	
	介護 (生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 保育所等訪問支援)	就労 (就労移行支援)	介護 (短期入所、 療養介護、 生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 児童発達支援、 放課後等デイサービス)	就労(一般就労) (就労移行支援)	就労(施設内就労) (就労継続A、 就労継続B)	入所型 (施設入所支援、 福祉型障害児入所、 医療型障害児入所)	グループホーム
身体障害	上級	2 / 4	0 / 5	0 / 2	0 / 5	0 / 2	0 / 2	0 / 5	0 / 5
	中級	1 / 4	1 / 5	0 / 2	1 / 5	0 / 2	0 / 2	1 / 5	0 / 5
	初級	1 / 4	0 / 5	0 / 2	1 / 4	0 / 5	0 / 2	0 / 5	0 / 5
知的障害	上級	1 / 4	0 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 2	0 / 2	0 / 7	0 / 7
	中級	1 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 7	2 / 7
	初級	1 / 4	0 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 7	0 / 2	0 / 7	2 / 7
精神障害	上級	1 / 4	0 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 2	0 / 2	0 / 7	0 / 7
	中級	1 / 4	2 / 7	0 / 2	1 / 4	2 / 7	0 / 2	2 / 7	2 / 7
	初級	1 / 4	0 / 7	0 / 2	1 / 4	1 / 7	0 / 2	0 / 7	2 / 7
発達障害	上級	1 / 4	0 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 2	0 / 2	0 / 7	0 / 7
	中級	1 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 7	0 / 2	0 / 7	0 / 7
	初級	1 / 4	0 / 7	0 / 2	1 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 7	1 / 7
難病	上級	1 / 4	0 / 5	0 / 2	1 / 4	0 / 2	0 / 2	0 / 5	0 / 5
	中級	1 / 4	0 / 5	0 / 2	1 / 4	0 / 5	0 / 2	0 / 5	0 / 5
	初級	1 / 4	1 / 5	0 / 2	1 / 4	1 / 5	0 / 2	1 / 5	1 / 5
児童	上級		0 / 5		0 / 5			2 / 5	
	初級		0 / 5		0 / 5			1 / 5	

セル内の数字は必要と回答した回答者数/集計対象者数

15. 他職種連携

	訪問系			日中活動系				施設入所・住居系		
	介護 (生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 保育所等訪問支援)	就労 (就労移行支援)	介護 (短期入所、 療養介護、 生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 児童発達支援、 放課後等デイサービス)	就労(一般就労) (就労移行支援)	就労(施設内就労) (就労継続A、 就労継続B)	入所型 (施設入所支援、 福祉型障害児入所、 医療型障害児入所)	グループホーム	
身体障害	上級	3 / 4	2 / 5	0 / 2	2 / 4	3 / 5	1 / 2	1 / 2	2 / 5	0 / 5
	中級	3 / 4	2 / 5	1 / 2	2 / 4	3 / 5	2 / 2	2 / 2	2 / 5	1 / 5
	初級	2 / 4	2 / 5	0 / 2	1 / 4	3 / 5	1 / 2	1 / 2	2 / 5	1 / 5
知的障害	上級	2 / 4	0 / 7	0 / 2	2 / 4	0 / 7	1 / 2	1 / 2	0 / 7	0 / 7
	中級	2 / 4	2 / 7	1 / 2	2 / 4	2 / 7	2 / 2	2 / 2	2 / 7	4 / 7
	初級	1 / 4	2 / 7	0 / 2	1 / 4	2 / 7	1 / 2	1 / 2	2 / 7	4 / 7
精神障害	上級	2 / 4	0 / 7	0 / 2	2 / 4	0 / 7	1 / 2	1 / 2	0 / 7	0 / 7
	中級	2 / 4	2 / 7	1 / 2	2 / 4	2 / 7	2 / 2	2 / 2	2 / 7	4 / 7
	初級	1 / 4	2 / 7	0 / 2	1 / 4	3 / 7	1 / 2	1 / 2	2 / 7	3 / 7
発達障害	上級	2 / 4	0 / 7	0 / 2	2 / 4	0 / 7	1 / 2	1 / 2	0 / 7	0 / 7
	中級	2 / 4	2 / 7	1 / 2	2 / 4	2 / 7	2 / 2	2 / 2	2 / 7	4 / 7
	初級	1 / 4	2 / 7	0 / 2	1 / 4	2 / 7	1 / 2	1 / 2	2 / 7	3 / 7
難病	上級	2 / 4	0 / 5	0 / 2	2 / 4	0 / 5	1 / 2	1 / 2	0 / 5	0 / 5
	中級	2 / 4	1 / 5	1 / 2	2 / 4	1 / 5	2 / 2	2 / 2	0 / 5	0 / 5
	初級	1 / 4	1 / 5	0 / 2	1 / 4	1 / 5	1 / 2	1 / 2	1 / 5	1 / 5
児童	上級		1 / 5			1 / 5			2 / 5	
	中級		3 / 5			3 / 5			0 / 5	
	初級		1 / 5			1 / 5			2 / 5	

セル内の数字は必要と回答した回答者数/集計対象者数

16. 記録

	訪問系			日中活動系				施設入所・住居系	
	介護 (生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 保育所等訪問支援)	就労 (就労移行支援)	介護 (短期入所、 療養介護、 生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 児童発達支援、 放課後等デイサービス)	就労(一般就労) (就労移行支援)	就労(施設内就労) (就労継続A、 就労継続B)	入所型 (施設入所支援、 福祉型障害児入所、 医療型障害児入所)	グループホーム
身体障害	上級	2 / 4	0 / 5	0 / 2	1 / 4	0 / 5	0 / 2	0 / 5	0 / 5
	中級	2 / 4	0 / 5	1 / 2	1 / 4	0 / 5	1 / 2	0 / 5	0 / 5
	初級	2 / 4	4 / 5	0 / 2	2 / 4	4 / 5	1 / 2	4 / 5	2 / 5
知的障害	上級	1 / 4	0 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 7	0 / 2	0 / 7	0 / 7
	中級	1 / 4	0 / 7	1 / 2	1 / 4	0 / 7	1 / 2	0 / 7	0 / 7
	初級	2 / 4	3 / 7	0 / 2	2 / 4	3 / 7	1 / 2	3 / 7	6 / 7
精神障害	上級	1 / 4	0 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 7	0 / 2	0 / 7	0 / 7
	中級	1 / 4	0 / 7	1 / 2	1 / 4	0 / 7	1 / 2	0 / 7	0 / 7
	初級	2 / 4	3 / 7	0 / 2	2 / 4	3 / 7	1 / 2	3 / 7	5 / 7
発達障害	上級	1 / 4	0 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 7	0 / 2	0 / 7	0 / 7
	中級	1 / 4	0 / 7	1 / 2	1 / 4	0 / 7	1 / 2	0 / 7	0 / 7
	初級	2 / 4	3 / 7	0 / 2	2 / 4	3 / 7	1 / 2	3 / 7	5 / 7
難病	上級	1 / 4	0 / 5	0 / 2	1 / 4	0 / 5	0 / 2	0 / 5	0 / 5
	中級	1 / 4	0 / 5	1 / 2	1 / 4	0 / 5	1 / 2	0 / 5	0 / 5
	初級	2 / 4	2 / 5	0 / 2	2 / 4	2 / 5	1 / 2	2 / 5	2 / 5
児童	上級		1 / 5			1 / 5		2 / 5	
	初級		3 / 5			3 / 5		0 / 5	

セル内の数字は必要と回答した回答者数/集計対象者数

17. データ管理

	訪問系			日中活動系				施設入所・住居系	
	介護 (生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 保育所等訪問支援)	就労 (就労移行支援)	介護 (短期入所、 療養介護、 生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 児童発達支援、 放課後等デイサービス)	就労(一般就労) (就労移行支援)	就労(施設内就労) (就労継続A、 就労継続B)	入所型 (施設入所支援、 福祉型障害児入所、 医療型障害児入所)	グループホーム
身体障害	上級	1 / 4	0 / 5	0 / 2	1 / 4	0 / 5	0 / 2	0 / 5	0 / 5
	中級	2 / 4	2 / 5	1 / 2	1 / 4	2 / 5	1 / 2	2 / 5	1 / 5
	初級	2 / 4	2 / 5	0 / 2	2 / 4	2 / 5	1 / 2	2 / 5	0 / 5
知的障害	上級	1 / 4	2 / 7	0 / 2	1 / 4	2 / 7	0 / 2	2 / 7	2 / 7
	中級	1 / 4	0 / 7	1 / 2	1 / 4	0 / 7	1 / 2	0 / 7	1 / 7
	初級	2 / 4	1 / 7	0 / 2	2 / 4	1 / 7	1 / 2	1 / 7	3 / 7
精神障害	上級	1 / 4	2 / 7	0 / 2	1 / 4	2 / 7	0 / 2	2 / 7	2 / 7
	中級	1 / 4	0 / 7	1 / 2	1 / 4	0 / 7	1 / 2	0 / 7	1 / 7
	初級	2 / 4	1 / 7	0 / 2	2 / 4	1 / 7	1 / 2	1 / 7	2 / 7
発達障害	上級	1 / 4	2 / 7	0 / 2	1 / 4	2 / 7	0 / 2	2 / 7	2 / 7
	中級	1 / 4	0 / 7	1 / 2	1 / 4	0 / 7	1 / 2	0 / 7	1 / 7
	初級	2 / 4	1 / 7	0 / 2	2 / 4	1 / 7	1 / 2	1 / 7	2 / 7
難病	上級	1 / 4	0 / 5	0 / 2	1 / 4	0 / 5	0 / 2	0 / 5	0 / 5
	中級	1 / 4	1 / 5	1 / 2	1 / 4	1 / 5	1 / 2	1 / 5	1 / 5
	初級	2 / 4	0 / 5	0 / 2	2 / 4	0 / 5	1 / 2	0 / 5	0 / 5
児童	上級		0 / 5			0 / 5		2 / 5	
	中級		2 / 5			2 / 5		3 / 5	
	初級		1 / 5			1 / 5		2 / 5	

セル内の数字は必要と回答した回答者数/集計対象者数

18. 個人情報保護

	訪問系			日中活動系				施設入所・住居系	
	介護 (生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 保育所等訪問支援)	就労 (就労移行支援)	介護 (短期入所、 療養介護、 生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 児童発達支援、 放課後等デイサービス)	就労(一般就労) (就労移行支援)	就労(施設内就労) (就労継続A、 就労継続B)	入所型 (施設入所支援、 福祉型障害児入所、 医療型障害児入所)	グループホーム
身体障害	上級	2 / 4	0 / 5	0 / 2	1 / 4	0 / 5	0 / 2	0 / 5	0 / 5
	中級	2 / 4	1 / 5	1 / 2	1 / 4	1 / 5	1 / 2	1 / 5	0 / 5
	初級	0 / 4	3 / 5	0 / 2	3 / 4	4 / 5	1 / 2	3 / 5	1 / 5
知的障害	上級	1 / 4	0 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 7	0 / 2	0 / 7	1 / 7
	中級	1 / 4	1 / 7	1 / 2	1 / 4	1 / 7	1 / 2	1 / 7	2 / 7
	初級	3 / 4	2 / 7	0 / 2	3 / 4	2 / 7	1 / 2	2 / 7	5 / 7
精神障害	上級	1 / 4	0 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 7	0 / 2	0 / 7	1 / 7
	中級	1 / 4	1 / 7	1 / 2	1 / 4	1 / 7	1 / 2	1 / 7	2 / 7
	初級	3 / 4	2 / 7	0 / 2	3 / 4	3 / 7	1 / 2	2 / 7	4 / 7
発達障害	上級	1 / 4	0 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 7	0 / 2	0 / 7	1 / 7
	中級	1 / 4	1 / 7	1 / 2	1 / 4	1 / 7	1 / 2	1 / 7	2 / 7
	初級	3 / 4	2 / 7	0 / 2	3 / 4	2 / 7	1 / 2	2 / 7	4 / 7
難病	上級	1 / 4	0 / 5	0 / 2	1 / 4	0 / 5	0 / 2	0 / 5	0 / 5
	中級	1 / 4	0 / 5	1 / 2	1 / 4	0 / 5	1 / 2	0 / 5	0 / 5
	初級	3 / 4	1 / 5	0 / 2	3 / 4	1 / 5	1 / 2	1 / 5	1 / 5
児童	上級		1 / 5			1 / 5		2 / 5	
	中級		1 / 5			1 / 5		2 / 5	
	初級		2 / 5			2 / 5		4 / 5	

セル内の数字は必要と回答した回答者数/集計対象者数

19. 会議運営

	訪問系			日中活動系				施設入所・住居系	
	介護 (生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 保育所等訪問支援)	就労 (就労移行支援)	介護 (短期入所、 療養介護、 生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 児童発達支援、 放課後等デイサービス)	就労(一般就労) (就労移行支援)	就労(施設内就労) (就労継続A、 就労継続B)	入所型 (施設入所支援、 福祉型障害児入所、 医療型障害児入所)	グループホーム
身体障害	上級	1 / 4	1 / 5	0 / 2	1 / 5	0 / 2	0 / 2	1 / 5	0 / 5
	中級	0 / 4	4 / 5	1 / 2	0 / 5	2 / 2	2 / 2	4 / 5	2 / 5
	初級	1 / 4	0 / 5	0 / 2	1 / 5	0 / 2	0 / 2	0 / 5	0 / 5
知的障害	上級	1 / 4	0 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 2	0 / 2	0 / 7	1 / 7
	中級	3 / 4	2 / 7	1 / 2	3 / 4	2 / 2	2 / 2	2 / 7	5 / 7
	初級	4 / 4	1 / 7	0 / 2	0 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 7	1 / 7
精神障害	上級	1 / 4	0 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 2	0 / 2	0 / 7	1 / 7
	中級	3 / 4	2 / 7	1 / 2	3 / 4	3 / 7	2 / 2	2 / 7	4 / 7
	初級	0 / 4	1 / 7	0 / 2	0 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 7	1 / 7
発達障害	上級	1 / 4	0 / 7	0 / 2	1 / 4	0 / 2	0 / 2	0 / 7	1 / 7
	中級	3 / 4	2 / 7	1 / 2	3 / 4	2 / 7	2 / 2	2 / 7	4 / 7
	初級	0 / 4	1 / 7	0 / 2	0 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 7	1 / 7
難病	上級	1 / 4	0 / 5	0 / 2	1 / 4	0 / 2	0 / 2	0 / 5	0 / 5
	中級	3 / 4	2 / 5	1 / 2	3 / 4	2 / 5	2 / 2	2 / 5	2 / 5
	初級	0 / 4	0 / 5	0 / 2	0 / 4	0 / 5	0 / 2	0 / 5	0 / 5
児童	上級		0 / 5		0 / 5			1 / 5	
	中級		2 / 5		2 / 5			4 / 5	
	初級		1 / 5		1 / 5			2 / 5	

セル内の数字は必要と回答した回答者数/集計対象者数

20. 指導助言(スーパーバイズ)

	訪問系			日中活動系				施設入所・住居系	
	介護 (生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 保育所等訪問支援)	就労 (就労移行支援)	介護 (短期入所、 療養介護、 生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 児童発達支援、 放課後等デイサービス)	就労(一般就労) (就労移行支援)	就労(施設内就労) (就労継続A、 就労継続B)	入所型 (施設入所支援、 福祉型障害児入所、 医療型障害児入所)	グループホーム
身体障害	上級	2/4	3/5	1/2	3/5	1/2	1/2	3/5	1/5
	中級	1/4	3/5	0/2	4/5	1/2	1/2	3/5	1/5
	初級	1/4	0/5	0/2	0/4	0/5	0/2	0/5	0/5
知的障害	上級	2/4	2/7	1/2	2/7	1/2	1/2	2/7	3/7
	中級	0/4	0/7	0/2	0/4	0/7	1/2	0/7	3/7
	初級	0/4	1/7	0/2	0/4	1/7	0/2	1/7	1/7
精神障害	上級	2/4	2/7	1/2	3/7	1/2	1/2	2/7	3/7
	中級	0/4	0/7	0/2	0/4	0/7	1/2	0/7	2/7
	初級	0/4	1/7	0/2	0/4	1/7	0/2	1/7	1/7
発達障害	上級	3/4	2/7	1/2	3/4	1/2	1/2	2/7	3/7
	中級	0/4	0/7	0/2	0/4	0/7	1/2	0/7	2/7
	初級	0/4	1/7	0/2	0/4	1/7	0/2	1/7	2/7
難病	上級	3/4	1/5	1/2	3/4	1/2	1/2	1/5	1/5
	中級	0/4	1/5	0/2	0/4	1/5	1/2	1/5	1/5
	初級	0/4	0/5	0/2	0/4	0/5	0/2	0/5	0/5
児童	上級		1/5			1/5		2/5	
	初級		1/5			1/5		3/5	

セル内の数字は必要と回答した回答者数/集計対象者数

21. 事業所評価

	訪問系			日中活動系				施設入所・住居系		
	介護 (生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 保育所等訪問支援)	就労 (就労移行支援)	介護 (短期入所、 療養介護、 生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 児童発達支援、 放課後等デイサービス)	就労(一般就労) (就労移行支援)	就労(施設内就労) (就労継続A、 就労継続B)	入所型 (施設入所支援、 福祉型障害児入所、 医療型障害児入所)	グループホーム	
身体障害	上級	2 / 4	4 / 5	1 / 2	2 / 4	4 / 5	2 / 2	2 / 2	4 / 5	2 / 5
	中級	0 / 4	1 / 5	0 / 2	0 / 4	1 / 5	0 / 2	0 / 2	1 / 5	0 / 5
	初級	1 / 4	0 / 5	0 / 2	0 / 4	0 / 5	0 / 2	0 / 2	0 / 5	0 / 5
知的障害	上級	2 / 4	2 / 7	1 / 2	2 / 4	2 / 7	2 / 2	2 / 2	2 / 7	5 / 7
	中級	0 / 4	1 / 7	0 / 2	0 / 4	1 / 7	0 / 2	0 / 2	1 / 7	2 / 7
	初級	0 / 4	0 / 7	0 / 2	0 / 4	0 / 7	0 / 2	0 / 2	0 / 7	0 / 7
精神障害	上級	2 / 4	2 / 7	1 / 2	2 / 4	3 / 7	2 / 2	2 / 2	2 / 7	4 / 7
	中級	0 / 4	1 / 7	0 / 2	0 / 4	1 / 7	0 / 2	0 / 2	1 / 7	2 / 7
	初級	0 / 4	0 / 7	0 / 2	0 / 4	0 / 7	0 / 2	0 / 2	0 / 7	0 / 7
発達障害	上級	2 / 4	2 / 7	1 / 2	2 / 4	2 / 7	2 / 2	2 / 2	2 / 7	4 / 7
	中級	0 / 4	1 / 7	0 / 2	0 / 4	1 / 7	0 / 2	0 / 2	1 / 7	2 / 7
	初級	0 / 4	0 / 7	0 / 2	0 / 4	0 / 7	0 / 2	0 / 2	0 / 7	0 / 7
難病	上級	2 / 4	2 / 5	1 / 2	2 / 4	2 / 5	2 / 2	2 / 2	2 / 5	2 / 5
	中級	0 / 4	0 / 5	0 / 2	0 / 4	0 / 5	0 / 2	0 / 2	0 / 5	0 / 5
	初級	0 / 4	0 / 5	0 / 2	0 / 4	0 / 5	0 / 2	0 / 2	0 / 5	0 / 5
児童	上級		3 / 5			3 / 5			3 / 5	
	中級		1 / 5			1 / 5			3 / 5	
	初級		1 / 5			1 / 5			2 / 5	

セル内の数字は必要と回答した回答者数/集計対象者数

22. 調査法とその活用

	訪問系			日中活動系				施設入所・住居系		
	介護 (生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 保育所等訪問支援)	就労 (就労移行支援)	介護 (短期入所、 療養介護、 生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 児童発達支援、 放課後等デイサービス)	就労(一般就労) (就労移行支援)	就労(施設内就労) (就労継続A、 就労継続B)	入所型 (施設入所支援、 福祉型障害児入所、 医療型障害児入所)	グループホーム	
身体障害	上級	2 / 4	2 / 5	0 / 2	2 / 5	1 / 2	1 / 2	2 / 5	1 / 5	
	中級	2 / 4	1 / 5	0 / 2	1 / 5	0 / 2	0 / 2	1 / 5	1 / 5	
	初級	1 / 4	0 / 5	0 / 2	0 / 5	0 / 2	0 / 2	0 / 5	0 / 5	
知的障害	上級	2 / 4	2 / 7	0 / 2	2 / 7	1 / 2	1 / 2	2 / 7	5 / 7	
	中級	1 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 7	0 / 2	0 / 2	1 / 7	2 / 7	
	初級	0 / 4	0 / 7	0 / 2	0 / 7	0 / 2	0 / 2	0 / 7	0 / 7	
精神障害	上級	2 / 4	2 / 7	0 / 2	2 / 7	1 / 2	1 / 2	2 / 7	4 / 7	
	中級	1 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 7	0 / 2	0 / 2	1 / 7	2 / 7	
	初級	0 / 4	0 / 7	0 / 2	0 / 7	0 / 2	0 / 2	0 / 7	0 / 7	
発達障害	上級	2 / 4	2 / 7	0 / 2	2 / 7	1 / 2	1 / 2	2 / 7	4 / 7	
	中級	1 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 7	0 / 2	0 / 2	1 / 7	2 / 7	
	初級	0 / 4	0 / 7	0 / 2	0 / 7	0 / 2	0 / 2	0 / 7	0 / 7	
難病	上級	2 / 4	1 / 5	0 / 2	1 / 5	1 / 2	1 / 2	1 / 5	1 / 5	
	中級	1 / 4	1 / 5	0 / 2	1 / 5	0 / 2	0 / 2	1 / 5	1 / 5	
	初級	0 / 4	0 / 5	0 / 2	0 / 5	0 / 2	0 / 2	0 / 5	0 / 5	
児童	上級		1 / 5		1 / 5			1 / 5		
	中級		1 / 5		1 / 5			3 / 5		
	初級		0 / 5		0 / 5			1 / 5		

セル内の数字は必要と回答した回答者数/集計対象者数

23. プレゼンテーション

	訪問系			日中活動系				施設入所・住居系	
	介護 (生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 保育所等訪問支援)	就労 (就労移行支援)	介護 (短期入所、 療養介護、 生活介護)	機能/生活 (自立(機能)訓練、 自立(生活)訓練、 児童発達支援、 放課後等デイサービス)	就労(一般就労) (就労移行支援)	就労(施設内就労) (就労継続A、 就労継続B)	入所型 (施設入所支援、 福祉型障害児入所、 医療型障害児入所)	グループホーム
身体障害	上級	1 / 4	1 / 5	0 / 2	1 / 4	1 / 5	1 / 2	1 / 5	0 / 5
	中級	0 / 4	3 / 5	0 / 2	3 / 4	3 / 5	1 / 2	3 / 5	1 / 5
	初級	1 / 4	1 / 5	0 / 2	0 / 4	1 / 5	0 / 2	1 / 5	1 / 5
知的障害	上級	1 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 4	1 / 7	1 / 2	1 / 7	3 / 7
	中級	3 / 4	2 / 7	0 / 2	3 / 4	2 / 7	1 / 2	2 / 7	4 / 7
	初級	0 / 4	0 / 7	0 / 2	0 / 4	0 / 7	0 / 2	0 / 7	0 / 7
精神障害	上級	1 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 4	1 / 7	1 / 2	1 / 7	3 / 7
	中級	3 / 4	2 / 7	0 / 2	3 / 4	3 / 7	1 / 2	2 / 7	3 / 7
	初級	0 / 4	0 / 7	0 / 2	0 / 4	0 / 7	0 / 2	0 / 7	0 / 7
発達障害	上級	1 / 4	1 / 7	0 / 2	1 / 4	1 / 7	1 / 2	1 / 7	3 / 7
	中級	3 / 4	2 / 7	0 / 2	3 / 4	2 / 7	1 / 2	2 / 7	3 / 7
	初級	0 / 4	0 / 7	0 / 2	0 / 4	0 / 7	0 / 2	0 / 7	0 / 7
難病	上級	1 / 4	0 / 5	0 / 2	1 / 4	0 / 5	1 / 2	0 / 5	0 / 5
	中級	3 / 4	1 / 5	0 / 2	3 / 4	1 / 5	1 / 2	1 / 5	1 / 5
	初級	0 / 4	1 / 5	0 / 2	0 / 4	1 / 5	0 / 2	1 / 5	1 / 5
児童	上級		2 / 5			2 / 5		2 / 5	
	中級		2 / 5			2 / 5		4 / 5	
	初級		1 / 5			1 / 5		2 / 5	

セル内の数字は必要と回答した回答者数/集計対象者数

分野別研修のキャリアプランニング・マトリックス作成に関する調査

現在、厚生労働科学研究費補助金「障害福祉サービスにおける質の確保とキャリア形成に関する研究」（研究代表者：高木憲司）では、サービス管理責任者の質の確保・キャリア形成に資するためのより効果的な研修のあり方を検討しており、今後の研修について、

- 1) 分野別研修の一本化
- 2) 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
- 3) 更新研修の新設
- 4) 事業分野別、障害分野別等実践研修の新設

という方向性を提案しております。（別紙 1）

この内容を受けて当研究班（分担研究者：山口創生）では、新設されます事業分野別、障害分野別研修について、各サービス管理責任者が個々の従事内容やニーズに応じた研修を選択できるように、別紙のようなマトリックス（案）を作成いたしました（別紙 2）。

これに関して、ご自身の専門分野について以下の項目ごとにご意見をお聞かせください。ご協力のほど、何卒よろしくお願いいいたします。

1. 初級・中級・上級のレベル別研修について

- 1) 各レベルの目安となる経験年数について、何年程度が適当とお考えになりますか。また、その理由もありましたらお知らせください。

レベル	実務経験年数	理由（ありましたらお知らせください）
初級	年～ 年	
中級	年～ 年	
上級	年～ 年	

- 2) 各レベルでの到達目標として、どのようなものが適当とお考えになりますか。

レベル	到達目標
初級	
中級	
上級	

- 3) 以下の知識・スキルについて、研修での必要性をお知らせください。また、必要と思われる場合は、どの分野・レベルの研修で実施すべきか、別紙のマトリックス内のセル番号（A1～Z 15）でお答えください。なお、実施する分野・レベルについて該当するものが複数あれば、すべてご記入ください。

項目	必要性			実施する分野・レベル (別紙のセル番号から お選びください)
1) 意思決定支援	なし	あり	→	
2) 権利擁護	なし	あり	→	
3) 虐待防止	なし	あり	→	
4) セルフマネジメント	なし	あり	→	
5) 家族支援	なし	あり	→	
6) 交際・結婚	なし	あり	→	
7) 看取り	なし	あり	→	
8) 妊娠・出産	なし	あり	→	
9) 住居支援	なし	あり	→	
10) 移動・移乗	なし	あり	→	
11) 金銭管理	なし	あり	→	
12) 救急対応	なし	あり	→	
13) 就労・就学	なし	あり	→	
14) 入退院	なし	あり	→	
15) 他職種連携	なし	あり	→	
16) 記録	なし	あり	→	
17) データ管理	なし	あり	→	
18) 個人情報保護	なし	あり	→	

項目	必要性			実施する分野・レベル (別紙のセル番号から お選びください)
19) 会議運営	なし	あり	→	
20) 指導助言 (スーパーバイズ)	なし	あり	→	
21) 事業所評価	なし	あり	→	
22) 調査法とその活用	なし	あり	→	
23) プレゼンテーション	なし	あり	→	

- 4) その他、分野別研修の項目として必要とお考えになるものがありましたらお知らせください。また、どの分野・レベルの研修で実施すべきか、別紙のマトリックス内のセル番号 (A1~H15) でお答えください。なお、実施する分野・レベルについて該当するものが複数あれば、すべてご記入ください。

項目	該当する分野・レベル (別紙のセル番号から お選びください)

- 5) ご自身の専門の分野別研修において、特別な学習の必要があると思われる障害はありますか (例: 高次脳機能障害者、重症心身障害児 (者)、全身性重度障害者、強度行動障害者 など)。ありましたら、以下にご記入ください。

2. 別紙マトリックスの各セルに相当する研修で、すでに各職能団体等で行われているものをご存知でしたら、その情報をお知らせいただけますでしょうか。

該当セル	研修名	実施主体

3. その他、事業分野・障害分野別研修についてご意見がありましたら、ご自由にお書きください。

--

4. ご回答いただいた方についてお知らせください。

お名前		
ご連絡先 (ご都合のよい連絡方法の 部分にご記入ください)	電話番号 :	
	FAX :	
	E-mail :	
サービス管理責任者 経験年数	年	
サービス管理責任者として 従事している (た) 障害分野	身体・知的・精神・難病・児童	
サービス管理責任者として 従事している (た) サービス 分野 (○をつけてください)	訪問系	自立 (機能) 訓練 自立 (生活) 訓練 保育所等訪問支援 就労移行支援
	日中 活動系	短期入所 療養介護 生活介護 自立 (機能) 訓練 自立 (生活) 訓練 就労移行支援 就労継続支援 (A 型) 就労継続支援 (B 型) 児童発達支援 医療型児童発達支援 放課後等デイサービス
	施設入所・ 住居系	施設入所支援 グループホーム 福祉型障害児入所施設 医療型障害児入所施設

アンケート項目は以上です。

ご協力くださいますと、まことにありがとうございました。

表1 現状からの変更点

現状の研修体制からの 変更点
①分野別研修を一本化すること
②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
③更新研修の新設
④事業分野別、障害分野別等実践研修の新設

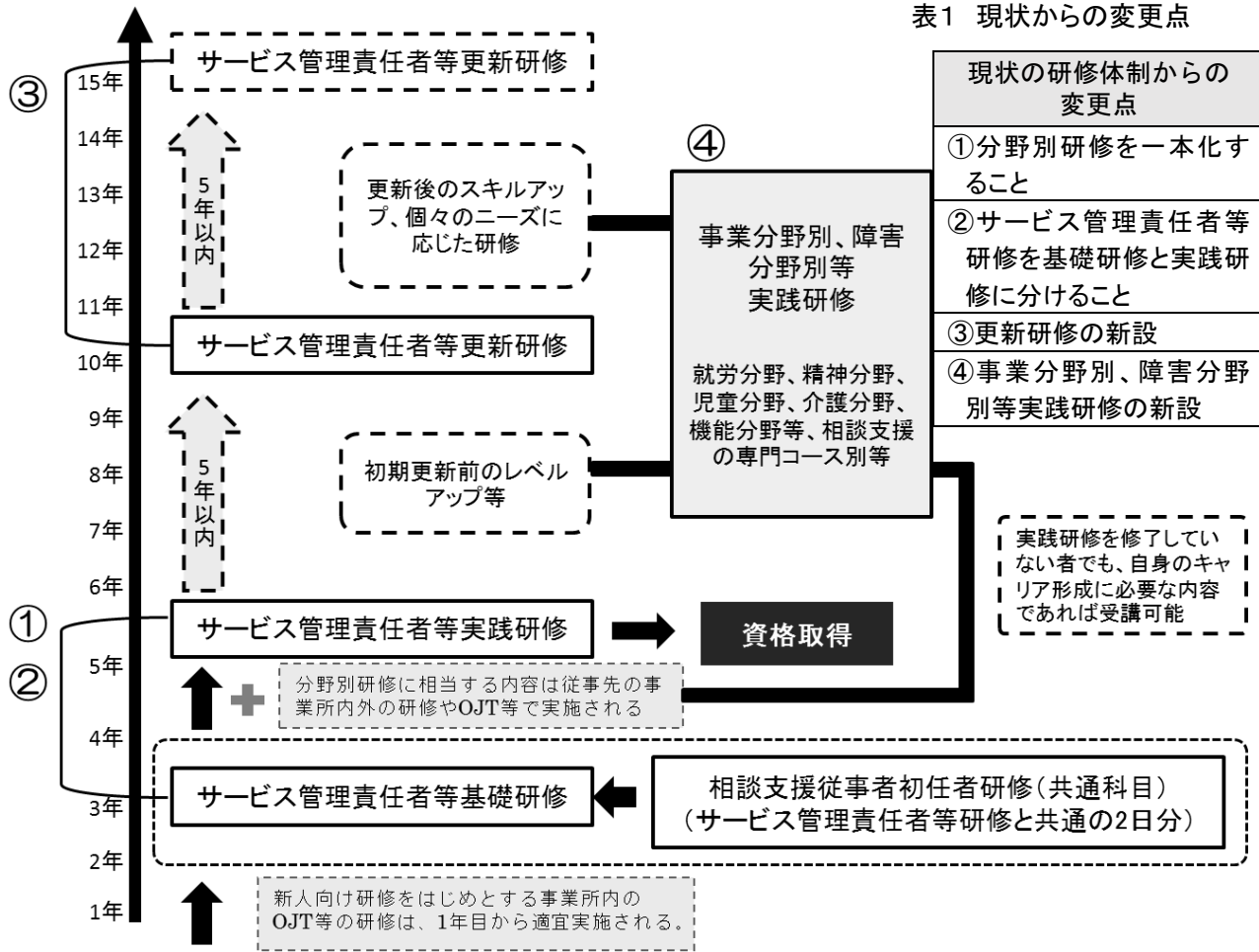


図1 研修体系(素案)の概要

※ 図中①～④は、表1の①～④と同内容を示している。

サビ管研修 分野別研修マトリックスの基礎：障害種別 サービス種別分類案

		訪問系			日中活動系				施設入所・住居系	
		介護	機能/生活	就労	介護	機能/生活	就労(一般就労)	就労(施設内就労)	入所型	グループホーム
身体障害	上級	Z1 ・生活介護	A1 ・自立(機能)訓練	E1 ・就労移行支援	C1 ・短期入所 ・療養介護 ・生活介護	D1 ・自立(機能)訓練	E1 ・就労移行支援	F1 ・就労継続A ・就労継続B	G1 ・施設入所支援	H1 ・グループホーム
	中級	Z2 ・生活介護	A2 ・自立(機能)訓練	E2 ・就労移行支援	C2 ・短期入所 ・療養介護 ・生活介護	D2 ・自立(機能)訓練	E2 ・就労移行支援	F2 ・就労継続A ・就労継続B	G2 ・施設入所支援	H2 ・グループホーム
	初級	Z3 ・生活介護	A3 ・自立(機能)訓練	E3 ・就労移行支援	C3 ・短期入所 ・療養介護 ・生活介護	D3 ・自立(機能)訓練	E3 ・就労移行支援	F3 ・就労継続A ・就労継続B	G3 ・施設入所支援	H3 ・グループホーム
知的障害	上級	Z4 ・生活介護	A4 ・自立(生活)訓練	E4 ・就労移行支援	C4 ・短期入所 ・療養介護 ・生活介護	D4 ・自立(生活)訓練	E4 ・就労移行支援	F4 ・就労継続A ・就労継続B	G4 ・施設入所支援	H4 ・グループホーム
	中級	Z5 ・生活介護	A5 ・自立(生活)訓練	E5 ・就労移行支援	C5 ・短期入所 ・療養介護 ・生活介護	D5 ・自立(生活)訓練	E5 ・就労移行支援	F5 ・就労継続A ・就労継続B	G5 ・施設入所支援	H5 ・グループホーム
	初級	Z6 ・生活介護	A6 ・自立(生活)訓練	E6 ・就労移行支援	C6 ・短期入所 ・療養介護 ・生活介護	D6 ・自立(生活)訓練	E6 ・就労移行支援	F6 ・就労継続A ・就労継続B	G6 ・施設入所支援	H6 ・グループホーム
精神障害	上級	Z7 ・生活介護	A7 ・自立(生活)訓練	E7 ・就労移行支援	C7 ・短期入所 ・生活介護	D7 ・自立(生活)訓練	E7 ・就労移行支援	F7 ・就労継続A ・就労継続B	G7 ・施設入所支援	H7 ・グループホーム
	中級	Z8 ・生活介護	A8 ・自立(生活)訓練	E8 ・就労移行支援	C8 ・短期入所 ・生活介護	D8 ・自立(生活)訓練	E8 ・就労移行支援	F8 ・就労継続A ・就労継続B	G8 ・施設入所支援	H8 ・グループホーム
	初級	Z9 ・生活介護	A9 ・自立(生活)訓練	E9 ・就労移行支援	C9 ・短期入所 ・生活介護	D9 ・自立(生活)訓練	E9 ・就労移行支援	F9 ・就労継続A ・就労継続B	G9 ・施設入所支援	H9 ・グループホーム
発達障害	上級	Z10 ・生活介護	A10 ・自立(生活)訓練	E10 ・就労移行支援	C10 ・短期入所 ・生活介護	D10 ・自立(生活)訓練	E10 ・就労移行支援	F10 ・就労継続A ・就労継続B	G10 ・施設入所支援	H10 ・グループホーム
	中級	Z11 ・生活介護	A11 ・自立(生活)訓練	E11 ・就労移行支援	C11 ・短期入所 ・生活介護	D11 ・自立(生活)訓練	E11 ・就労移行支援	F11 ・就労継続A ・就労継続B	G11 ・施設入所支援	H11 ・グループホーム
	初級	Z12 ・生活介護	A12 ・自立(生活)訓練	E12 ・就労移行支援	C12 ・短期入所 ・生活介護	D12 ・自立(生活)訓練	E12 ・就労移行支援	F12 ・就労継続A ・就労継続B	G12 ・施設入所支援	H12 ・グループホーム
難病	上級	Z13 ・生活介護	A13 ・自立(機能)訓練	E13 ・就労移行支援	C13 ・短期入所 ・療養介護 ・生活介護	D13 ・自立(機能)訓練	E13 ・就労移行支援	F13 ・就労継続A ・就労継続B	G13 ・施設入所支援	H13 ・グループホーム
	中級	Z14 ・生活介護	A14 ・自立(機能)訓練	E14 ・就労移行支援	C14 ・短期入所 ・療養介護 ・生活介護	D14 ・自立(機能)訓練	E14 ・就労移行支援	F14 ・就労継続A ・就労継続B	G14 ・施設入所支援	H14 ・グループホーム
	初級	Z15 ・生活介護	A15 ・自立(機能)訓練	E15 ・就労移行支援	C15 ・短期入所 ・療養介護 ・生活介護	D15 ・自立(機能)訓練	E15 ・就労移行支援	F15 ・就労継続A ・就労継続B	G15 ・施設入所支援	H15 ・グループホーム
障害児	上級		A16 ・保育所等訪問支援			D16 ・児童発達支援 ・医療型児童発達支援 ・放課後等デイサービス			G16 ・福祉型障害児入所 ・医療型障害児入所	
	中級		A17 ・保育所等訪問支援			D17 ・児童発達支援 ・医療型児童発達支援 ・放課後等デイサービス			G17 ・福祉型障害児入所 ・医療型障害児入所	
	初級		A18 ・保育所等訪問支援			D18 ・児童発達支援 ・医療型児童発達支援 ・放課後等デイサービス			G18 ・福祉型障害児入所 ・医療型障害児入所	

研究成果の刊行に関する一覧表

書籍

著者氏名	論文タイトル名	書籍全体の 編集者名	書 籍 名	出版社名	出版地	出版年	ページ
なし							

雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
なし					