

平成19年度

サービス管理責任者研修充実・強化事業

報 告 書

平成20年3月

財団法人 日本障害者リハビリテーション協会

は じ め に

平成18年10月より障害者自立支援法が本格施行され、各利用者の個別支援計画の作成やサービス提供プロセスの管理、他のサービス提供職員への技術指導と助言等を行う職員として、障害福祉サービスごとに「サービス管理責任者」を配置することとなり、都道府県におかれましても平成18年度よりサービス管理責任者研修を実施されていることと存じます。

サービス管理責任者は、障害福祉サービスの核となる存在であることから、質の高い、優れた人材の養成が急務となっております。

平成18年度に当法人が厚生労働省の委託により「サービス管理責任者研修（指導者研修）」を実施いたしました。そこで、全国で初めての「サービス管理責任者研修」を実施した観点から、指導者研修が都道府県の研修にどのように生かされているか、また、質の高い研修とはどのような研修か等について調査・検討を行い、優れた人材養成の推進を目的に本事業を実施してまいりました。

指導者研修の講師からなる調査検討委員会を開催し、調査内容の検討や調査結果からみえた課題等について検討を行いました。また、平成18年度サービス管理責任者研修（指導者研修）修了者及び各都道府県を対象に指導者研修の効果、都道府県研修の実施状況等を調査いたしました。

本報告書が、質の高いサービス管理責任者の養成の一助になれば幸いです。

最後になりましたが、本事業の実施のためにご助成いただきました独立行政法人福祉医療機構にお礼を申し上げますとともに、委員各位、また調査にご協力いただきました関係各位に深く感謝申し上げます。

平成20年3月

財団法人 日本障害者リハビリテーション協会
常務理事 吉 田 秀 博

（ 全国身体障害者総合福祉センター
館 長 吉 田 秀 博 ）

目 次

1. 事業の概要	1
2. 調査について	
(1) 平成18年度サービス管理責任者研修（指導者研修）に 関するアンケート調査	
1) 調査概要	3
2) 調査結果概要	9
3) 分野別考察	39
(2) 平成18年度・平成19年度サービス管理責任者研修 （都道府県実施）に関するアンケート調査	
1) 調査概要	50
2) 調査結果概要	51
3) 考察	79
3. 平成19年度事業のまとめ	89
4. 資料編 アンケート調査票	95

1. 事業の概要

(1) 事業の目的

サービス管理責任者は、各利用者の個別支援計画の作成、サービス提供プロセスの管理、サービス提供職員への技術指導・助言等の重要な役割を担っている。このサービス管理責任者の養成のため、平成18年度より国レベル、都道府県レベルで養成研修が行われているが、位置づけられてから間もないため、研修の効果や各地の養成状況などは把握されていないのが現状である。

本事業では、平成18年度サービス管理責任者研修（指導者研修）修了者及び各都道府県を対象に指導者研修の効果や都道府県研修の実施状況等を調査・分析することにより、サービス管理責任者研修が全国で格差なく、質の高い内容で行われ、優れたサービス管理責任者の養成に寄与することを目的とする。

(2) 事業の内容

1) 調査検討委員会の開催

サービス管理責任者研修（指導者研修）の各分野別講師からなる調査検討委員会を開催し、各地の研修状況、調査内容、調査結果からみた今後の課題等について検討を行った。委員構成は下記のとおりである。

- 委員長 坂本 洋一（和洋女子大学 教授）
- 委員 飯田 勝（埼玉県社会保険診療報酬支払基金 審査委員）
加藤 正仁（うめだ・あけぼの学園 園長）
關 宏之（広島国際大学 教授）
山田 優（西駒郷地域生活支援センター 所長）
酒井 京子（大阪市職業リハビリテーションセンター 副所長）
- オブザーバー
清水 剛一（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課
相談支援専門官）
大塚 晃（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課
障害福祉専門官）
佐々木隆行（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課
相談支援係）

2) 調査の実施

平成18年度サービス管理責任者研修（指導者研修）修了者及び各都道府県を対象に調査を実施した。

指導者研修修了者に対しては、研修内容が都道府県で実施した研修にどのように役

立っているか、実際のサービス管理責任者の業務にどのように役立っているか、今後のサービス管理責任者研修に盛り込むべき内容、サービス管理責任者の資質向上のための方策等についての調査を実施した。

各都道府県に対しては、企画・運営状況、受講者の状況、各講義の状況、研修実施後の評価等についての調査を実施した。

2. 調査について

(1) 平成18年度サービス管理責任者研修（指導者研修）に関するアンケート調査

1) 調査概要

① 目的

平成18年9月6日～8日に実施された、サービス管理責任者研修（指導者研修）の受講者から当該研修の成果等を調査し、分析することにより全国において質の高い、また格差のないサービス管理責任者の養成に寄与する。

② 調査対象者

平成18年度サービス管理責任者研修（指導者研修）修了者 235 名

・分野別内訳	介護	47 名
	地域生活（身体）	47 名
	地域生活（知的・精神）	48 名
	就労	47 名
	児童	46 名

③ 調査方法

調査票を 235 名に直接郵送により配布し、FAXにより回収した。

④ 調査期間 平成19年11月8日～12月10日

⑤ 有効回答数 85 件

・分野別内訳	介護	23 件
	地域生活（身体）	10 件
	地域生活（知的・精神）	14 件
	就労	19 件
	児童	19 件

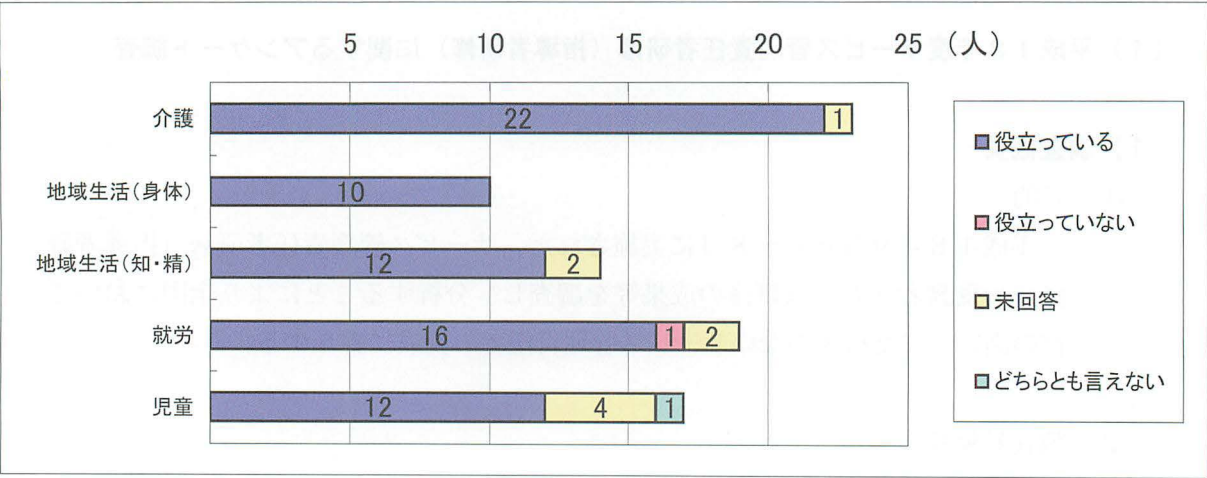
⑥ 回答率 36.2%

・分野別内訳	介護	48.9%
	地域生活（身体）	21.3%
	地域生活（知的・精神）	29.2%
	就労	40.4%
	児童	41.3%

2) 調査結果概要

問2: 国研修で受講した講義・演習について、都道府県で実施した研修に役立っているかお聞きします。

① 障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割



【役立っている】の具体的な理由

- 介護
 - ・ 伝達研修であり、県内での実施にあたっては必須。
 - ・ サービス管理責任者としての心構えや仕事の進め方などがよく分かった。県の研修で2時間講師をさせてもらった。
 - ・ 国研修の講義・演習がなければ、県の研修は無理だと思いますので、役立っている。
 - ・ サービス管理責任者についての基本的な部分なので重要
 - ・ 自立支援法の内容やサービス管理責任者の役割が理解できた。
 - ・ 厚生労働省が何を考えて、サービス管理責任者をおいたかがわかりました。
 - ・ 法制度にさまざまな変更が加えられるので常に新しい情報が必要となる。
 - ・ 内容が重複する部分がありましたので、受講者はだれた感があります。
 - ・ 利用者主体の考え方とスタッフの意識改革を再認識させられた。また、サービス管理責任者の役割について理解できた。
 - ・ 障害者自立支援法において義務づけられたサービス管理責任者の役割や業務内容について伝えられた。
 - ・ 各事業所で、サービス管理責任者研修の資料として活用した。
 - ・ パラダイム・チェンジは重要、利用者中心のサービス提供を徹底することが全ての基本であることを学べた。
 - ・ 制度の理解また全体の理解に必要なカリキュラムだと思います。
 - ・ 具体的な役割が理解できた。
 - ・ 管理者との業務内容の違いについて、明示されていたことで、役割が伝えやすかった。
 - ・ サービス管理責任者と管理者との職務上の違いや役割・位置づけについて説明するのに役立っています。
 - ・ 以下、全ての項目にわたり、国研修に準拠して、実施しました。
 - ・ 新しい福祉の流れの中で、質の高いサービスの提供を行う“要”がサービス管理責任者であり、業務内容の確認ができた。講師の説明が具体的であったので理解しやすかった。
- 地域生活(身体)
 - ・ サービス管理責任者とは何をする人なのか、ということは講義の中で分かった。が、初めは相談支援専門員と何が違うのが整理できなかった。
 - ・ 知識としては役立っているが、具体的には活用していない。
 - ・ 国の意図するところとサービス管理責任者の位置づけがよく理解できた。
 - ・ 共通講義でそのまま使用された。講師の力量には依存するところあり。
 - ・ 企画について時間をかけて説明してほしい。
 - ・ 障害者自立支援法におけるサービス管理責任者の役割が今後どのように認知されていくかは未知数であるが、何故必要なのか、役割はどうするのかを知る上で大切な講義といえる。
- 地域生活(知・精)
 - ・ ポジションがよく把握できる。
 - ・ 法律施行にあたり、サビ管の役割を明確にする必要があるためその部分で役立っています。
 - ・ 法の趣旨やねらいを明らかに伝えるため

- ・自立支援法に関するものではなく、将来的な障害者福祉について、パラダイムチェンジ、あるいは、エビデンスの確立等、根源的な部分についての認識を新たにできるものであった。
- ・国の行う方針を伝えることができた。
- ・部分的
- ・自立支援法については一定理解して参りましたが、サービス管理責任者の役割や事業所内での位置づけについては、理解しているとはいえなかったのが、国研修の中で整理と理解が進みました。サービス管理責任者という視点から自立支援法をとらえなおすことができ、府の研修に臨むことができました。
- ・改めて法の理念、概要について学ぶことはできたが、第Ⅱ部の講義については腑に落ちないことがあった。
- ・制度面での講義が仕事の基本として生かされている。
- ・サービス管理責任者が、どういった仕事をするか理解しやすい。基本的理念を含め、研修者が、具体的にイメージを持ちやすい内容であった。
- ・障害者自立支援法におけるサービス管理責任者の役割は分かりやすく、説明が届いていますが、管理者が受講することが多く、役割を同じにとらえておられ(比較、違いが伝わりにくい)ます。
- ・障害者自立支援法の理念と仕組みを再認識することが出来、地方での研修でも伝えることが出来た。またサービス管理責任者の役割についても確認することが出来、地方研修で伝えることが出来た。

●就労

- ・県の研修で利用
- ・研修の講師、インストラクターとして、どのようなスタンスでのぞめば良いかがわかった。サービス管理責任者の立ち位置、やること、やれることが良くわかり、かつ、自分なりの創造性もあってよい、ということがわかった。
- ・サービス管理責任者の施設内での役割、立場がわかる。
- ・伝達研修という形で行ったため。
- ・そのまま活用している。
- ・障害者自立支援法が求めている効果が理解できたとともに、これまでの障害者福祉サービスとまた、サビ管の重要についても伝えることができた。
- ・誰でも就労(働くこと)を目指すという視点を持つこと。大切さ。
- ・理解しやすい内容のほかに講義する側としても伝えやすい内容であった。(“責任”という概念や施設の仕事という 特化していたので)
- ・立ち位置が理解できたと思う。
- ・指針となるものがなかったので講義組み立ての参考になった。

●児童

- ・サービス管理責任者の役割については大変分かりやすかった。
- ・自立支援法におけるサービス提供の定義や視点がまずは基礎としてあることではじめてサービス管理責任者としての具体的な動きが理解できると思う。
- ・研修のたびに見直しをさせていただき確認している。
- ・法の内容を十分理解していないといろいろなことに対処できないので、大切なことと思います。
- ・DVD研修のため具体的に研修には生かせなかったが演習につなげる基本としては必要不可欠
- ・制度の中でのサービス管理責任者の位置づけと、その責任性を理解することができた。
- ・今までやっていたことを確認する上で、
- ・レジメ(テキスト内容)を元に講義を実施している。
- ・提供されるサービス内容が明確化する。提供されるサービス状況の把握・課題の分析に有効。管理責任者を中心とした事業運営(チームアプローチの視点)が定着していくことが期待される。

【役立っていない】の具体的理由

●就労

- ・現在、当時の研修時から比較しても余り実践に役立っていない。

【未回答】の具体的理由

●介護

- ・県レベルの研修は行っていない。

●地域生活(知・精)

- ・厚労省の大塚専門官に講義をして頂いた。
- ・厚労省の大塚専門官に講義をお願いしました。自分自身の役には立ちましたが、県の研修に自分が受講したことが役だったとはいえません。

●就労

- ・概論としての資料と考え役立っている。都道府県の研修では、国研修で受講した内容とは若干異なり、厚労省から専門官の派遣依頼により講義を進めた。

・ 1－①、②については、県研修で大塚専門官に講義していただきました。

● 児童

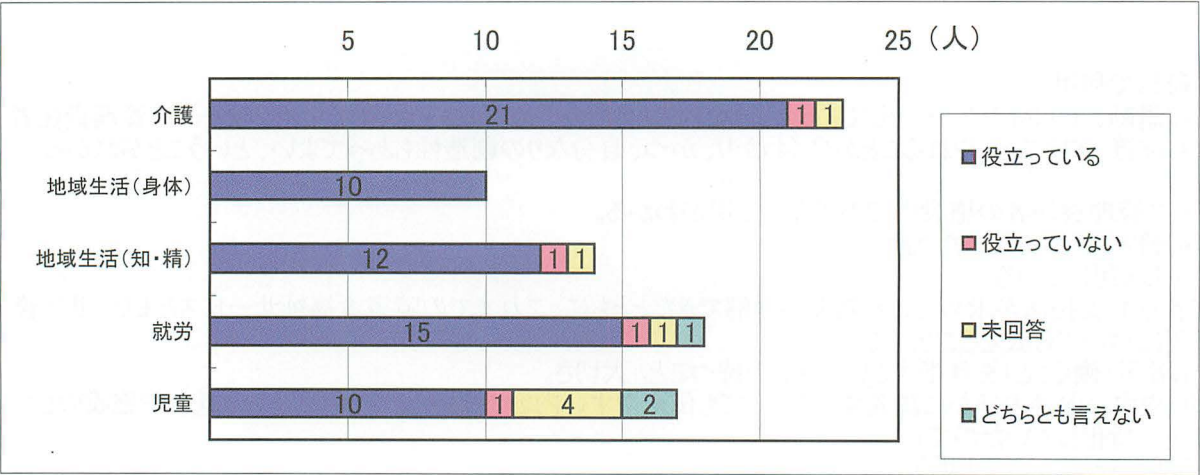
- ・ 都道府県研修に参加していないのでわからない。
- ・ この講義については別の方が担当いたしました。
- ・ 役割もたなかったし、参加していない。

【どちらとも言えない】の具体的理由

● 児童

- ・ この研修の重要性について具体的にはっきりと伝えていくことが必要。

② サービス提供のプロセスと管理



【役立っている】の具体的理由

● 介護

- ・ アセスメント→個別支援計画→支援会議等の具体的な流れイメージをふくらませるために重要
- ・ 役立っていますが、プロセスと管理は演習もあって初めて役に立つと思いました。
- ・ 何のためにサービス管理責任者が必要なのか、プログラミングが必要なのか非常に分かりやすかった。
- ・ 内容が重複する部分がありましたので、受講者はだれた感があります。
- ・ エンパワメント、ストレングスの視点の大切さ。個別支援計画、モニタリング等のサービス管理責任者の視点。
- ・ サービス提供の基本的な考え方を学び伝えられた。
- ・ 個別支援計画の作成から評価の流れがP・Pでわかりやすく、そのまま活用した。
- ・ 個別支援計画の重要性が明確となり、サービス管理責任者の役割が確認できた。
- ・ 制度の理解また全体の理解に必要なカリキュラムだと思います。
- ・ 演習に直結する内容であったため、一連のプロセスを把握するものとして、位置づけられた。
- ・ 講義で習ったプロセスは、分かりやすくまとめてあり、受講者にも理解しやすいと思います。
- ・ 個別支援計画の目標が具体的にないとプロセスの管理も曖昧となり達成度の評価が難しいものとなることの確認ができた。
- ・ 個別支援計画の進め方のプログラムとして活用している。
- ・ 国研修の講義・演習がなければ、県の研修は無理だと思いますので、役立っている。

● 地域生活(身体)

- ・ これも、相談支援専門員との区別がつきにくい内容だった。が、県の研修では役だった。国の研修を受け、1年以上経っており、県の研修(昨年度)からも1年が経っているため、よく覚えていない。
- ・ 知識としては役立っているが、具体的には活用していない。
- ・ DVDを見せていただいたので、それを基本に実施できた。
- ・ プロセスの中で、ポイント毎に意図することが解説されていたが、プロセス自体はもう少し簡素化した方がよいと感じた。
- ・ 共通講義でそのまま使用された。講師の力量には依存するところあり。
- ・ 支援会議の運営方法についてくわしく教えてもらいたかった。
- ・ サービス提供のPDCA管理者は、目的を達成してQOLの向上を図る上でも大切なことである。

●地域生活(知・精)

- ・サービス提供のための流れに関しては理解できると思いますが、実際の事業所での支援計画に反映されているかどうかの確認が必要と思われます。
- ・1コマ目と内容が若干だぶっているのが少し気になりました。
- ・個別支援計画の策定時から実行そしてモニタリングフィードバックという一連のプロセスを再確認できた。
- ・国の行う方針を伝えることができた。
- ・部分的
- ・そのまま利用できる資料が沢山ありました。資料もイラストが入り、分かりやすく(おもしろい)作られており、好評でした。プロセスと管理の部分はきちんと伝達すべき内容なので、具体的な講義と分かりやすい資料は大切だと思いました。
- ・国研修の資料を使って行った。
- ・個別支援計画作成において、そのプロセスと管理の考え方が分かりやすく説明があった。
- ・一連のプロセスやイメージについては理解できたが、相談支援事業者の役割とサビ管の役割の分担や協力の仕方が理解しにくく、地方の研修での説明にあたってもハッキリと説明できないことがあった。

●就労

- ・県の研修で利用
- ・自立支援法の意味、相談支援事業で使うシートとの関連などがわかった。
- ・伝達研修という形で行ったため。
- ・そのまま活用している。
- ・ケアマネと基本的に同類であるが、考え方を一度整理することができ、講義に役立った。
- ・系統立てて説明できた。
- ・具体的にアセスメント～モニタリングといった基本的マネジメントの経験がない対象者にとっては比較的、内容が簡潔で(資料が)接しやすいように思われる。
- ・評価のあり方が理解できよかった。
- ・就労分野で組立てる時、分野別からは十分に理解できなかった。共通講義②を参考にすることで理解できた。

●児童

- ・具体的で分かりやすかった。
- ・基本的姿勢と7つの視点とポイントがしぼってあったので良かった。
- ・県研修ではこの部分の講義を担った。国研修の坂本先生の講義は非常に具体的、現実的であったので、県研修への展開がしやすかった。
- ・県研修以外にも、各事業所の研修会などで話したり、資料提供したりしている。
- ・ケアマネジメントを用いたサービス提供について整理し、確認した。
- ・1つ1つ検証してすすめていく上で、これからにつながっていると思う。
- ・チームアプローチの視点の重要性が認識され、サービスの質が確保されていくことが期待される。中間評価や見直しが定期的[年数回]に実施されている状況にないのではないか。全国的にこの点のレベルアップ対策の検討が必要と考える。

【役立っていない】の具体的理由

●介護

- ・サービス提供のプロセスを具体化できない。

●地域生活(知・精)

- ・ケアマネジメントの手法については、他の研修(相談支援研修等)にて行われている。サビ管には必要な手法であるが、サビ管研修資格に相談支援従事者研修修了となっており同様の内容となってしまう。

●就労

- ・大筋はわかるが、仕組みと組み立てが現状にあっていない。

【未回答】の具体的理由

●介護

- ・県レベルの研修は行っていない。

●地域生活(知・精)

- ・厚労省の茅根専門官に講義をお願いしました。そのため、自分の受講は県の研修に役立ちませんでした。

●就労

- ・概論としての資料と考え役立っている。都道府県の研修では、国研修で受講した内容とは若干異なり、厚労省から専門官の派遣依頼により講義を進めた。

- ・ 1－①、②については、県研修で大塚専門官に講義していただきました。

●児童

- ・ 都道府県研修に参加していないのでわからない。
- ・ この講義については別の方が担当いたしました。
- ・ 役割もなかったし、参加していない。

【どちらとも言えない】の具体的理由

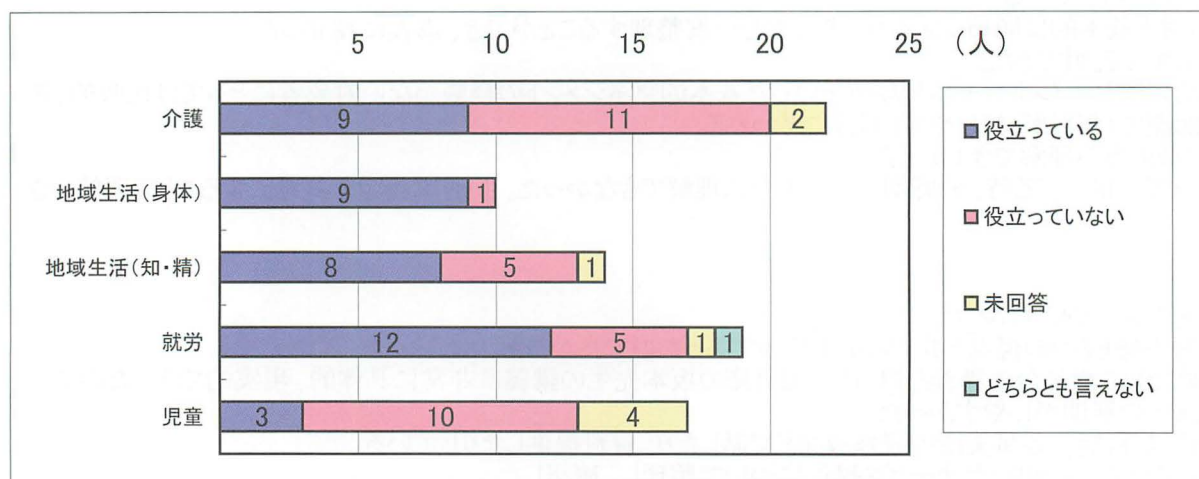
●就労

- ・ テキストについて、相談支援従事者研修との重複が強く感じられ、明確な区別をテキスト内でもできればよい。

●児童

- ・ 内容自体は特に新しいものではないので参考として提示している。
- ・ 県では相談支援従事者研修との違いをこの講義で特に示すようにした。

③サービス提供者と関係機関の連携



【役立っている】の具体的理由

●介護

- ・ 国研修の講義・演習がなければ、県の研修は無理と思いますので、役立っている。
- ・ 制度の理解また全体の理解に必要なカリキュラムと思います。
- ・ 講師の話が抽象的で理解しづらい内容であったが、ポイント、ポイントを掴み自分なりの取り組みができた。

●地域生活(身体)

- ・ 相談支援専門員との区別がつきにくい内容だった。が、県の研修では役だった。
- ・ 知識としては役立っているが、具体的には活用していない。
- ・ 共通講義でそのまま使用された。講師の力量には依存するところあり。
- ・ 先進県の事例についてもう少し時間をかけて説明してほしい。
- ・ 利用者を地域の中で支えていくためには、地域を含め関係機関の連携は不可欠といえる。

●地域生活(知・精)

- ・ 今まで連携を自分自身も行ってきたので、今後もますます重要となると再確認できましたが、参加者の方がどれだけ理解できたかは疑問なところもあります。
- ・ 但し求められるものが大きすぎてすぐには難しいです。重要性あるのに経過措置でかかなくても良い。置かなくても良いのに個別支援計画は作らないと減算ととても制度的にチグハグで説明が難しいです。
- ・ 部分的
- ・ 国研修の資料を使って行った。
- ・ 関係機関と積極的に関わったケースについて具体的な内容を講義の中に盛り込むことが出来た。
- ・ 理論的に少し難しかった。
- ・ 理念的なことについては理解できました。ただ、具体的な内容が難しく、地方の研修では伝えにくかったようです。

●就労

- ・県の研修で利用
- ・サービス管理責任者も、地域の自立支援協議会の中で、1つの役割を担って連携していけると思えたこと。
- ・伝達研修という形で行ったため。
- ・そのまま活用している。
- ・県の実情に合わせてアレンジするための参考となった。
- ・施設完結ではない連携がとられた。
- ・連携の仕方については十分に研修で伝えられなかった。
- ・個別支援のための連携、地域福祉整備のための連携等について事例をもとに分かりやすく解説していただけた。

●児童

- ・国の研修のグループ討議の中で県外の様子を知ることができ県内でも取り入れられるところは参考にさせていただいている。
- ・多くの地方都市では、児童分野の福祉サービスは公立あるいはそれに類似する形での社会資源が多く、在宅の児童が柔軟にサービス利用とはいかない現実がある。地方財政の逼迫から新たな資源開発が積極的とはいえない。また、そうした機関中心の研修が多い反面、民間との連携意識は薄い。連携の事例報告などを聞いていてもあまり参考になっていない。今後の課題ではないか。

【役立っていない】の具体的理由

●介護

- ・内容が困難であり、他の人にわかりやすく説明する力が自分になかったため。
- ・講師の方からも説明が困難であると言われており、実際に理解困難であった。県の研修の際、理解が不十分なまま講義を実施。連携というのであれば具体的実践報告がよいと感じる。
- ・申し訳ありませんが、的が外れていたと思いました。
- ・身近な話題として受けることができず、県内実習の時には全国研修とは違った講義を行った。
- ・内容が重複する部分がかかりありましたので、受講者はだれた感があります。国研修を受けて、都道府県で実施するには学術的すぎてとてもあます感がある。
- ・ケアマネジメントとの区別ができない人が多い。
- ・講義の内容が難しく、自分自身理解できなかったもので、うまく伝えられていない。
- ・具体的に都道府県レベルで講義するには、国での説明内容は参考にはなるが使えない状態であり、基本テキストとして活用できるものが必要
- ・重要性は理解できたが、県レベルで伝達するには吟味しにくい内容であった。
- ・サービス提供と関係機関の連携はとっても重要なことだと思うが、講義内容はあまりにも現実とかけ離れたものでした。

●地域生活(身体)

- ・思い入れが強すぎて、一般的な内容ではなかった。

●地域生活(知・精)

- ・連携するツールなり契機はサービス提供者を位置づけることで特別に変わることはない。
- ・学術的な解説は必要でなく、ライフステージに沿った社会と具体的関わりの中から見えてくる資源の活用について、地域性という観点を踏まえ論じるべきだと感じます。
- ・国研修での講義は、やや片寄りがあったので、アレンジして地域版で実践している。
- ・岡村理論の復習は個人的な勉強にはなりましたが、機関連携については各府県それぞれの地域性があるので、全体講義は基本的部分だけでよいのではないかと思います。各府県でどのような連携の仕方をしていいのか、自立支援協議会の動きなどについて情報交換・交流をすることも研修になるのではないでしょう
- ・講師の方の個の思いが全面的にでっており、講師によって内容が左右される。

●就労

- ・社会資源が少ない地域でどのような連携システムを作っていくか全然見えていない。
- ・短時間で伝えるには無理がある。又、分野によって、とらえ方がまったく違う。
- ・専門的な用語が多く、ある程度実践している者でなければ分からない内容で、機関の構成図もわかりにくかった。広義的過ぎて内容がぼやけていた様に思われろ。
- ・連携の必要性を学者が説明しても、私たちのような講師はそのような学者と同様に消化して物が言えないので、余り、使えない感じがした。

●児童

- ・講義内容が複雑であった。
- ・イメージが分からなかった。
- ・理論面が強いため、個人の学びとはなったが、県研修への展開には困難を感じた。

- ・「サービス提供者と関係機関の連携」ということはよくわかりますが、講義は分かりにくかったです。何を言っているのか分かりませんでした。幅が広すぎたのでは？もう少し時間が必要だったのかもしれないと思い
- ・現実には、保育所との連携などほとんど取れない。
- ・講義の趣旨が良く理解できなかった。
- ・今までの過程の中でもいろいろな役割があり、今さら・・・といった思いもします。
- ・関先生のような形では講義できないので、新たにレジメを作り、事例を入れて講義している。
- ・ほとんどの内容は変えて県独自の内容とした。

【未回答】の具体的理由

●介護

- ・県レベルの研修は行っていない。
- ・重度の知的施設故、あまりリアリティをとまって、頭の中に入ってこなかった。

●地域生活(知・精)

- ・他の講師に依頼しました。

●就労

- ・概論としての資料と考え役立つ。都道府県の研修では、国研修で受講した内容とは若干異なり、厚労省から専門官の派遣依頼により講義を進めた。

●児童

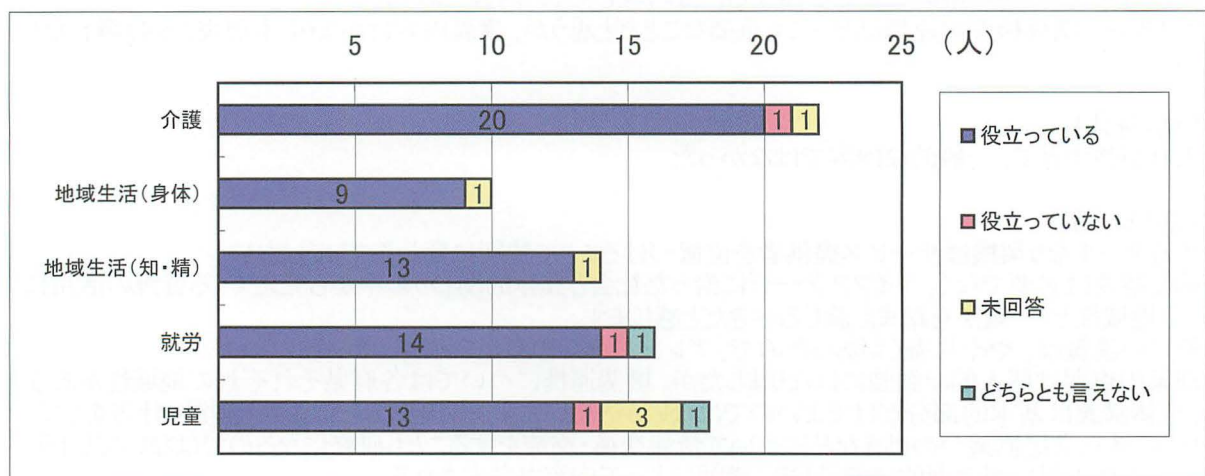
- ・都道府県研修に参加していないのでわからない。
- ・この講義については別の方が担当いたしました。
- ・役割もたなかったし、参加していない。

【どちらとも言えない】の具体的理由

●就労

- ・地域格差を前提に、地域診断を行った上での講義も必要ではなかろうか。

④分野別のアセスメント及びモニタリングの実際



【役に立っている】の具体的理由

●介護

- ・介護分野でのアセスメント及びモニタリングの方法が良くわかった。
- ・国研修の講義・演習がなければ、県の研修は無理と思いますので、役に立っている。
- ・基礎知識として重要
- ・アセスメントの視点、5段階の流れが再認識できた。
- ・今までの個別支援計画の考え方が変わりました。非常に分かりやすい講義でした。
- ・資料をそのまま活用して講義を行うことができた。(1と重複する部分は省略しながら)
- ・三浦先生の話が分かりやすく良かった。県の研修でもおおいに活用している。
- ・サービス管理責任者としての視点、考え方、モニタリングの大切さ
- ・サービス管理責任者のチェックポイント等、伝えた。
- ・PDCAのプロセスが明確で伝えやすく、流動的である利用者に対し、いつも見通しが必要であることが再確認できた。

- ・ ストレングスの視点など、新しい援助観が強調されていて良かった。
- ・ 個別支援計画についてはおおむね理解され、各事業所でも学習されている様に思われます。
- ・ 自分の施設で説明する際、役だった。
- ・ 演習の根幹となる部分であり、プランを遂行する中でのプロセス毎にチェックポイントが確認できたことが良かった。
- ・ 分野別講義と言うことで、具体的なイメージが出来、思い人達への個別支援計画を立てる上で参考となって
- ・ 支援内容は適切か、利用者の状態がどのように変化しているのかを評価することが重要であるとの視点の再確認ができた。

●地域生活(身体)

- ・ 私自身が事業所でサビ管に関わる仕事をしていないので、実際の現場で役に立つアセスやモニタリングの講義になっているか、不安。国の講義は相談支援専門員との区別がなかなかつかず戸惑いました。
- ・ 講義が現在の仕事と合致することが多く、自分の経験を含めて、講義することができとても役だった。
- ・ サービス管理責任者の役割やスタンスがよく分かり、今までの支援計画作りを更に深めるものになると感じた。
- ・ 方法が良く理解できました。
- ・ アセスメント、モニタリング技法については基本となるところなので必須。

●地域生活(知・精)

- ・ 初期的把握が促進された。
- ・ サービス管理の必要性を理解する上で、非常に大切であると思います。また、受講参加者にも説明する際は重要であることは受講者も理解できたと思います。
- ・ 共通していえること。従来のケアマネジメント従事者研修修了者も多く、相談支援従事者のケアマネの手法とどう違うのか不分明というのが率直な意見です。
- ・ 歴史性、理想、現実、将来という時間軸に沿ったところでの講師の持論には、共感するものがあつた(流れに迎合していない)点は、心強いと感じた。
- ・ 相談支援事業との関係で研修の流れがスムーズにいつている。地域移行から地域生活への継続性も研修に取り入れられた。
- ・ 価値観の変容(パラダイム・チェンジ)、地域移行、地域でのネットワークの構築という視点でアセスメント及びモニタリングをしていくことは、これまでの実践の再確認でした。今後は計画性を持ち、事業所全体の姿勢としてスタッフ全員で意思疎通を図りながらサービス提供をしていってもらいたいという立場で研修を行いました。
- ・ 国研修の資料を使って行った。
- ・ 共通講義と重なる部分が多く、かつ、ボリュームがある。内容を整理することにより以降の演習へのつながりがもてる。
- ・ とても分かりやすい講義だったので、私が県で講師をさせてもらった時、伝えやすかった。DVDもありがたかった。
- ・ 役に立っており、活用させていただきました。
- ・ 1と重なる部分は多くありましたが、何度も押さえて良い部分でしたので問題ありませんでしたが、知的、精神と特色ある支援のサビ管の役割に、時間が不足気味でした。
- ・ 講師の方たちの実際の取り組みを中心の講義をしていただいたので、比較的リアリティを感じながら、内容を理解できたが、地方研修での講義では、講師の方の取り組みでは講義しづらかったので、内容を改めて考え直しました。

●就労

- ・ 伝達研修という形で行ったため。
- ・ 今後は、スリム化の中でももっと簡略したいと考えてます。
- ・ テキストは国研修で配布されたものを使用。各分野、多岐に渡る事例であつたので、手法を伝えることが主となり深く全体が理解できたかどうかという反省あり。
- ・ 要点が明確になっていたので活用しやすかった。
- ・ ミニワークは使いやすかった。専門的知識が余りない対象者であるため、分かりやすい用語や事例をピックアップして利用した。
- ・ 就労に特化したものが分かりやすかった。
- ・ 伝え方については工夫が必要。
- ・ 授産施設、社会復帰施設について、就労と科学的に分析するという新しい視点は役立ったが、現利用者への支援展開に活用するのは難しいのではないかと感じた。
- ・ DVDがわかりにくかった。
- ・ 支援のプロセスを伝えなければいけないこと、その際に使う各シートの使い方やポイントがわかった。

●児童

- ・ 過程の中で、視点やツールが示されておりわかりやすかったので良かった。

- ・ 児童分野では、自己がかかわる事例を県の中でも取り上げるよう方針が示されていたので、国研修の内容や資料は大きなよりどころとなった。
- ・ 分野別になってやっと自分の事業所とのからみで考えることができるようになり、成人施設との違いを実感し
- ・ サービスの基本的姿勢を最初に学習し、提供の視点と続いて、とても理解しやすい内容であったが、県の研修では事業に長年取り組んでいる方と、はじめて取り組んでいる方と様々おり、どのように理解していただいたのか不安はあります。
- ・ 児童の療育に関わる状況が整理できた。
- ・ 全てとは思わないが、整理する上では役立っている。
- ・ CD-ROMも活用し、加藤先生の講義は視聴してもらっている。
- ・ そのまま使いました。
- ・ 重要な部分であり、現任研修などにも生かされる必要があると考える。多くの事例の中から学ぶ必要あり。

【役立っていない】の具体的理由

- 介護
 - ・ 初日と重なる部分があったように感じる。
- 就労
 - ・ 短時間で、ワークシートの記入は困難さがあると感じた。大切なことは、就労支援のためのアセスメントの観点とは何か、どこに特性があるのかを確認することが、主な目的ではないのかと感じている。
- 児童
 - ・ 事例の示し方とサビ管としての役割の結び付け方が、強引な印象、講義前半は参考になった。

【未回答】の具体的理由

- 介護
 - ・ 県レベルの研修は行っていない。
- 地域生活(身体)
 - ・ 18年度は分野の受講者はなく実施しなかったが、講義で使用する予定にしていた。
- 地域生活(知・精)
 - ・ 当初講義するつもりでしたが、入院したためやりませんでした。
- 就労
 - ・ コマが多すぎて絞り込みにくい。
 - ・ 国の研修では、伝えるべきことが、たくさんあるのは理解できるが、研修内容が、中途半端であったため、県で研修を行うのに苦勞した。
- 児童
 - ・ 役割もたなかったし、参加していない。

⑤「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)



【役立っている】の具体的理由

●介護

- ・時間の余裕があれば、使用する事例を十分につめて、より国の研修と同様にできたと思う。
- ・支援が困難なケースであったため、様々な参加者からの意見をきくことができ有意義だった。
- ・国研修の講義・演習がなければ、県の研修は無理だと思いますので、役立っている。
- ・具体的な流れはイメージできる。
- ・利用者主体のアセスメントでICFを意識した技術習得ができた。
- ・アセスメントのポイントを掴むことができました。
- ・全てを先に見てしまうと実際の意見が見えてこないと言う難点はあるものの参考としてよい。
- ・職場で実践していることの再確認であり、その必要性も理解できた。
- ・事例が今ひとつ整理されておらず、討議がしにくく活発な論議にならなかった点は残念。
- ・自分の施設で説明する際、役だった。
- ・事例はそのまま県でも使わせてもらったため、情報量やプロセスに関しては充分であった。
- ・生活介護の対象の方たちは、ニーズを自ら訴えることが困難な方が多いので演習によって、潜在的なニーズの引き出し方を学べたと思います。
- ・演習については「就労分野」で実施した、ロールプレイを中心に、サービス管理責任者の業務を実感していただけるような設定で行っています(全ての分野の研修で同様に実施)。勿論国研修を基本としてですが。但し、個人としては、参加者のレベルがまちまちであるため、基本となるアセスメントの実際の演習が充実できるといいと考えています。
- ・アセスメントは本人の意向や家族の希望に基づき、生活全般を分析、検証することから必要なサービスを見いださなければならないことの確認ができた。

●地域生活(身体)

- ・とても役に立った。少しずつ、サビ管の役割がわかってきたので、事例を通して学び、とてもよかった。
- ・事例を自分のものに替え、中身を少し重視した上でテキストを活用しているため、直接役立っている。
- ・机上での学習を元に実際に「やる」ことの意義が理解できた。
- ・演習の進め方が参考になった。
- ・本人を知るためにどのような情報が必要なのか、既存のアセスメントツールを考えるワークショップは非常に有効かと思われる。

●地域生活(知・精)

- ・初期的把握が促進された。
- ・実施に、地域移行するためのアクセスなのか、GH、CHでの生活のアセスなのか説明不足のところがあり受講者も困惑していたようです。
- ・共通していえること。従来のケアマネジメント従事者研修修了者も多く、相談支援従事者のケアマネの手法とどう違うのか不分明というのが率直な意見です。
- ・多少、演習の捉え方にバラツキ(理解の相違)があった。
- ・様式は一部利用したが事例は自分の事例で行った。また、様式変更した。(相談支援との継続性の中で)
- ・個人ワークを行った上でグループ討議に入るやり方は、話し合ってから考える作業の中で適切な状況把握ができていくことを体験でき、ケア会議の大切さを認識できる場にもなるので、府の研修もこのやり方で行いました。ただ、府のグループ討議の場面では意見交換に熱心なあまり、まとめの作業になかなか入れない状態で、日常、事業所内で事例検討する機会があまりないのではと思ってしまいました。
- ・国研修の事例を使って演習を行った。プロセスの勉強になったと思う。
- ・非常に大切な部分であり、最も力を注がなければいけない。受講生によっては差がでてしまうため、事例の選定が難しい。アセスメントに重点をおき時間をかける方がよい。再設定までする必要はないと思う。
- ・自分の経験したケースをうまくまとめることが出来た。模造紙を使って計画他 作成。パソコンより全員が参加できて良かったように思う。
- ・事例を、研修者に提出してもらい、活用しました。
- ・そのまま事例を使いましたが、修正までの作業は困難でした。
- ・演習の進め方が具体的に理解できて良かったです。

●就労

- ・県の研修で利用
- ・事例研究は良い刺激になり、関係機関等に連絡しやすくなった。
- ・伝達研修という形で行ったため。
- ・ミニワークや活用できる社会資源をもっと深めて、受講者の共通認識を深められるよう考えてます。
- ・テキストは国研修で配布されたものを使用。各分野、多岐に渡る事例であったので、手法を伝えることが主となり深く全体が理解できたかどうかという反省あり。内容を使用した、表面的な理解にとどまった感あり。
- ・“伝える”はゲーム感覚で好評だった。
- ・役立っているが、国研修があまりにも量が多くスピードが速く消化不良気味だったため県の研修では苦勞した。

- ・事前説明がうまく伝わらずグループによっては混乱。
- ・アセスメントでは個人の可能性に着目すべきという点がよく理解できた。まさに、ハコ→ニーズ。

●児童

- ・グループ討議の場では、様々な立場があり、十分に深められたとは思えなかったが、色々な意見が聞けたこと、冊子が参考になったことで県の研修に役立てることはできた。
- ・他の施設の取り組みを聞くことができ、参考になりました。また、話し合い、指摘をしたりしてもらったりということの大切さも良くわかりました。
- ・国研修では事例ももちろんで行ったこともあり、的がしぼれずにグループ討議が進み“アセスメント”を学べなかった。
- ・国の研修で、取り組んだケースを説明し、私ども事業所で取り組んだケースを用いて具体的な対応を説明しました。前項にも述べたように取り組み経験の差により理解度も違っていたようです。
- ・事例を持ち寄っての研究だったので、県研修では同じようにはできなかった。今年度の研修は事例があったので進めやすかった。
- ・現に行われている児童ディサービスは、それぞれが様々な内容であり、事例の取り上げ方は難しい。様々なやりかたをしているためにそれらの所々のディスカッションは意義があった。
- ・自分たちのやっていることと照らし合わせられるので
- ・事例もサンプルとして使いました。

【役立っていない】の具体的理由

●介護

- ・マネジメント手法を要する事例であったため、受講者に混乱が見られる。
- ・3日間の研修で自分が講師の役割を担うのは負担だ。県(行政)の担当者も研修を受けるべきだと思った。
- ・受講者の関わり方の問題とは思うが、段取りはいまいちのように感じた。
- ・事例をもう少しわかりやすいものにすればよかったのではないかな。

●就労

- ・講師が入れ替わり立ち替わりで、カリキュラムを組んでいたように記憶しているが、これを各自治体でやる時に、研修を組み立てる際、まるで参考にならない。ひとりで限定してということではないが、余りにも国の研修スタイルとのギャップが大きいのでは？
- ・余りにも筋書きにこだわりすぎ
- ・工程分析により比較したことのおねらいが研修生にうまく伝えられない。

●児童

- ・事例が分かりにくかった。
- ・以前より同等の取り組みはしている。
- ・相談支援従事者研修との違いが不明確。

【未回答】の具体的理由

●介護

- ・県レベルの研修は行っていない。

●地域生活(身体)

- ・18年度は分野の受講者はなく実施しなかったが、講義で使用する予定にしていた。

●地域生活(知・精)

- ・講師をやりませんでした。

●就労

- ・全体的なカリキュラムの流れが分断されているようで分かりづらかった。
- ・国の研修では、何を学んでいるのか焦点が定まらなかった。また、ビデオの内容や講師が何を伝えたいか思いが伝わらなかった。

【どちらとも言えない】の具体的理由

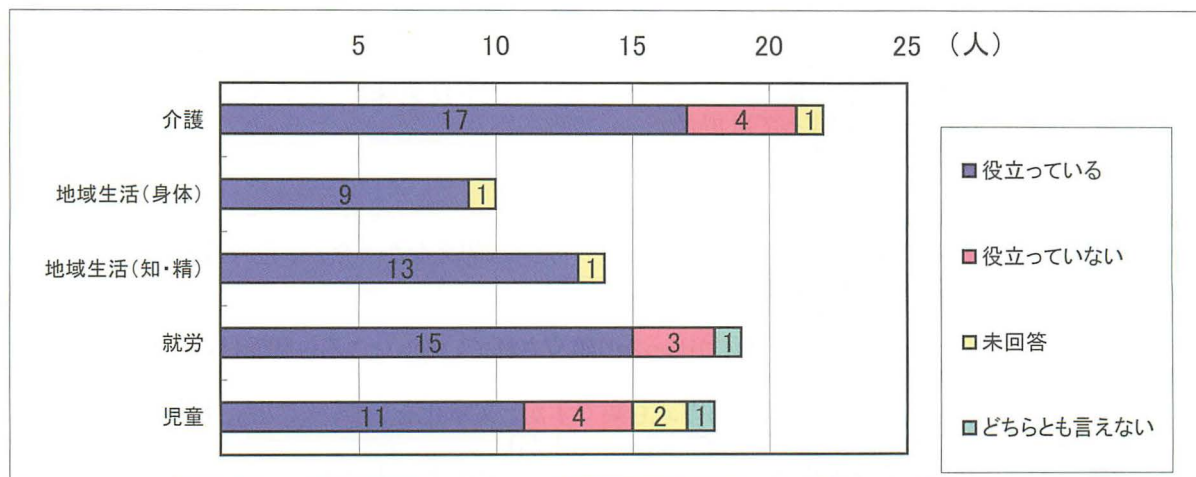
●就労

- ・さおり？ 空調のビデオ？ 現在の作業内容と、ビデオの内容にギャップが。

●児童

- ・事例を持ち寄り検討したため他の分野と進め方が違っていました。県で実施した際は、事例を2つ作成し実施しています。

⑥「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)



【役立っている】の具体的理由

●介護

- ・考えながら勉強できました。
- ・参考資料として活用した。
- ・モニタリングを学ぶのに適した事例であった。
- ・職場で実践していることの再確認であり、その必要性も理解できた。
- ・事例が精選されたよい事例を準備されており、討議も深まりおおいに役だった。
- ・スタッフへの説明が具体的に行えた。
- ・事例はそのまま県でも使わせてもらったため、情報量やプロセスに関しては充分であった。
- ・チームワークにより、自分の専門外の障害種別についても学ぶことが出来ます。
- ・課題(ニーズ)の見直しがいかに必要であるか、利用者のニーズの変化に対応できる体制があるのかが利用者の暮らし方を左右していくことの重要性を確認できた。
- ・地域移行を考えていくケースであったため、移行をすすめていく上で参考になった。
- ・国研修の講義・演習がなければ、県の研修は無理だと思いますので、役立っている。
- ・具体的な流れのイメージを作る上で重要

●地域生活(身体)

- ・とても役に立った。サビ管のすべきことと、サービス提供者、相談支援専門員の区別が付き、演習はよかった。
- ・事例を自分のものに替え、中身を少し重視した上でテキストを活用しているため、直接役立っている。
- ・机上での学習を元に実際に「やる」ことの意義が理解できた。
- ・個別支援計画の内容の充実が図れた。
- ・ワークショップでの演習は有効。

●地域生活(知・精)

- ・初期的把握が促進された。
- ・支援計画についても、3の①と同様に理解が難しかったようです。
- ・共通していえること。従来のケアマネジメント従事者研修修了者も多く、相談支援従事者のケアマネの手法とどう違うのか不分明というのが率直な意見です。
- ・多少、演習の捉え方にバラツキ(理解の相違)があった。
- ・相談支援事業との兼ね合いがうまくいくよう、研修できた。但し、事例については、自分の事例で行った。
- ・府に研修では、事例を選定する時間がなく国研修での事例を使用しました。相談場面で実際に良くある事例だったので支障はありませんでした。地域で扱った事例だと個人情報への様々な配慮をしなければならず、準備に時間がかかると思われるので、事例集があることはありがたいと思いました。
- ・国研修の事例を使って演習を行った。プロセスの勉強になったと思う。
- ・事例を、研修者に提出してもらい、活用しました。
- ・どうしても支援者側のものになってしまう支援計画に、ファシリがアドバイスする場面も多々あり、ニーズを拾い上げ、本人の思いをくみ取っていく作業に働きかけていくことが大変でした。
- ・演習の進め方が具体的に理解できて良かったです。

●就労

- ・県の研修で利用
- ・伝達研修という形で行ったため。

- ・国での事例は、不必要かなとも考えています。
- ・障害種別や生活環境、就労環境等の違いによって、個別支援の着眼について伝えられた。
- ・就労関係者にも助言者として参加してもらい、県内における資源を事例に照らし合わせ、説明した。
- ・事例を通してイメージを共有化する作業は効果がある。
- ・役立っているが、国研修があまりにも量が多くスピードが速く消化不良気味だったため県の研修では苦労
- ・事前説明がうまく伝わらずグループによっては混乱。
- ・スーパーバイズの視点がよく理解できた。

●児童

- ・グループ討議の場では、様々な立場があり、十分に深められたとは思えなかったが、色々な意見が聞けたこと、冊子が参考になったことで県の研修に役立てることはできた。
- ・ポイントが示されたので良かった。
- ・県研修の参加者の中では、個別支援計画自体がしっかり確立されていないところも見受けられたので、伝えている場面では有効であった。
- ・記述することの大切さを感じました。チェックする方式も楽ですが、文章化をしていくことも、もっと大切だと思います。今後どうしていくのか、考えました。(①と②を通してですが)
- ・国研修ではグループで個別支援計画作成を行わなかったので自分の考え方に偏ってしまったかと不安。
- ・事前に事例を提出していただき、児童ディサービス提供の視点から見てどうだったのか検証する作業を行った。演習では検証する題材となったケースを中心に活発に議論されたが児童ディに関わってまだ時間が少ないという方からは、支援が広範囲で非常に困難であるという意見も出された。
- ・事例もサンプルとして使いました。

【役立っていない】の具体的理由

●介護

- ・事例が特殊であり、研修では、もっと身近な事例がよいのでは？
- ・3日間の研修で自分が講師の役割を担うのは負担だ。県(行政)の担当者も研修を受けるべきだと思った。
- ・焦点が広すぎて、問題とする部分がぼやけていた。
- ・事例が適さないのではないか。

●就労

- ・日々変化が伴う障害者の支援計画は現場で居る者にしか分からないが、能開校が実施している支援の内容が違う部分がある。
- ・地方で応用しにくい。

●児童

- ・以前より同等の取り組みはしている。
- ・ひとりひとりの支援計画が研修の時とちがっていないので
- ・相談支援従事者研修との違いが不明確。

【未回答】の具体的理由

●介護

- ・県レベルの研修は行っていない。

●地域生活(知・精)

- ・講師をやりませんでした。

●地域生活(身体)

- ・18年度は分野の受講者はなく実施しなかったが、講義で使用する予定にしていた。

●児童

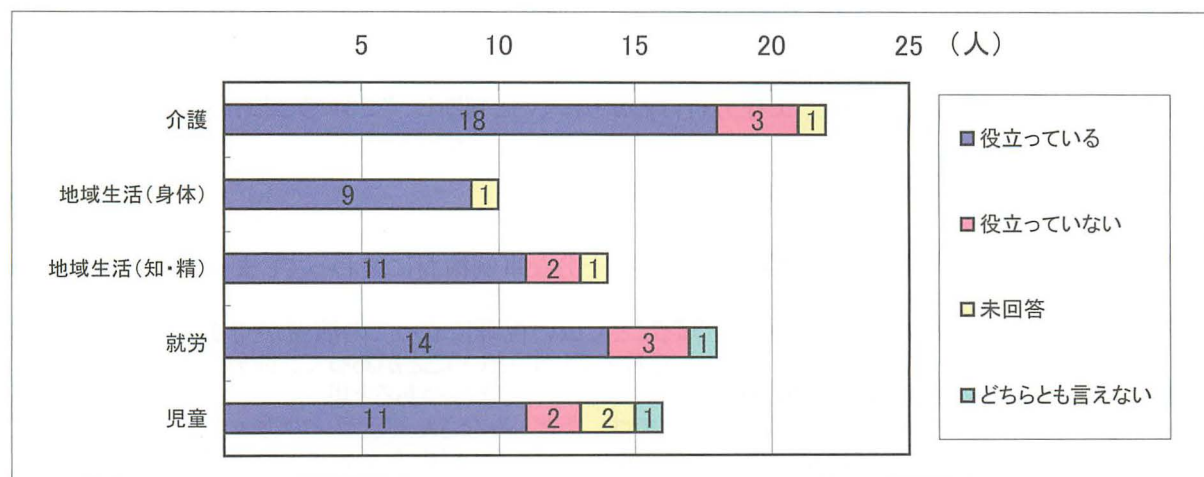
- ・都道府県研修に参加していないのでわからない。

【どちらとも言えない】の具体的理由

●就労

- ・時間をかけて、個別支援計画を作成する必要がある。

⑥サービス内容のチェックとマネジメントの実際(事例検討会)



【役立っている】の具体的理由

●介護

- ・ サービス管理責任者の役割の指針として、大変役立っている。
- ・ 国研修の講義・演習がなければ、県の研修は無理だと思いますので、役立っている。
- ・ 具体的な流れのイメージ作りとして重要
- ・ サービス管理責任者の各種ポイントや視点を討議できてよかった。
- ・ 全国研修の時には意見が狭義にかたまりそうになったので広義で考えられるようつけたしながら活用した。
- ・ サービス提供プロセスにおけるサービス管理責任者の視点、役割について役だった。
- ・ グループでのまとめに力点を置くこととなり、もう少し自由に発言し議論を深めることに重点を置く必要がある。
- ・ サビ管としての役割を理解するには必要です。
- ・ スタッフへの説明が具体的に行えた。
- ・ 役割とプロセスの重要性を再確認するための整理方法が参考となった。
- ・ サービス管理責任者が気をつけなくてはならない視点等を確認できたと思います。
- ・ どのような視点が必要なのか、自分ならどのようにするのかの適切な手順を着実に踏んでやり遂げるための視点が持てた。

●地域生活(身体)

- ・ 失敗事例を通して、学ぶことができ、よかった。具体的にもう少し、こんな方法があった、よかったのに、等の話し合いができるともっとよかった。あまり時間がなかった。
- ・ 机上での学習を元に実際に「やる」ことの意義が理解できた。
- ・ 専門職によつての考え方の違いがあることがよく分かった。
- ・ ワークショップでの演習は有効。
- ・ 全体的には、教えてもらったことを基本としたが、それをもとに県講義用に自分なりに作った。

●地域生活(知・精)

- ・ 初期的把握が促進された。
- ・ 共通していえること。従来のケアマネジメント従事者研修修了者も多く、相談支援従事者のケアマネの手法とどう違うのか不分明というのが率直な意見です。
- ・ 振り返りができた。
- ・ 圏域内で事例検討会を実践できるようになった。
- ・ 机上の事例では具体的に考えにくいせいかもしれませんが、サービス提供者の視点で考えてしまいがちなことに、府で研修を実施して気づきました。サービス管理責任者としては、何を配慮しなければいけないのかを改めて示す必要があるのだと感じました。
- ・ 手法が分かりやすく役立ちました。
- ・ 中央研修では非常に勉強になりましたが、県における研修では導入が難しく、実施できませんでした。

●就労

- ・ 県の研修で利用
- ・ サービス管理責任者が様々、ケースにどう介入(助言、指導)すればよいか、ロールプレイを取り入れて、体験できたのは良かった。
- ・ 伝達研修という形で行ったため。

- ・ 具体的事例により実際にマネジメントを行ったが、県研修では予想外の意見などで、多少しんどかった。
- ・ 就労施設担当者の参加とあり、一番発表率が高かった。国研修の事例を参照し、考え方を学ぶことはできたと思う。
- ・ 視野を拡げ、マネジメントする機会を提供できた。
- ・ モニタリングの重要性が再認識できた。工程分析はわかりにくいと判断し、“こういうことも必要”といった程度で伝えた。
- ・ 事前説明がうまく伝わらずグループによっては混乱。

●児童

- ・ 但し、県ではスタッフ(アドバイザー)の確保が難しく、不十分な事例検討に終わってしまったように感じる。
- ・ 自分の事業所に戻っての振り返りを示してもらいわかりやすかった。
- ・ 地元の社会資源にはない新鮮な他見の動向を知ることで広い視野に立っての演習が可能となった。
- ・ 立場上、サービス管理責任者というより療育者として考えてしまうということがあって、自分自身むずかしかった。まだ十分とはいえないが理解は深められたと思うし、伝達もできつつあると思う。
- ・ 全国から集まった人たちと検討できたのは良かったです。ただ、みなさんベテランの方々であり、やっていておもしろかったのはその皆さんのおかげです。ただ、最後に話し合いをした分については意味が良くわかりませんでした。説明の方の言っていることも良くわかりませんでした。
- ・ 国研修ではグループ内でチェックやマネジメントについて行わなかったが、言葉として残っている。
- ・ 検討会をもつという会議の持ち方は参考にしている。
- ・ 事例をそのまま使った。

【役立っていない】の具体的理由

●介護

- ・ 焦点が広すぎて、問題とする部分がぼやけていた。
- ・ あまり記憶に残っていませんでした。

●地域生活(知・精)

- ・ 事例検討会では事前に出しておいた事例なので、細部の質問に(受講者より)上手く答えられなかったように思います。
- ・ 福祉レベルの地域格差もあり、地元の事例を使って行った。

●就労

- ・ 同じような内容となっているので、内容整理を検討中。
- ・ 「自主商品の見直し」については、別の研修(工賃倍増プラン等)で時間をかけ専門家によるものの方が役立つと思う。

●児童

- ・ 以前より同等の取り組みはしている。
- ・ 県は事業所評価に重点を置いた研修とした。

【未回答】の具体的理由

●介護

- ・ 県レベルの研修は行っていない。

●地域生活(身体)

- ・ 18年度は分野の受講者はなく実施しなかったが、講義で使用する予定にしていた。

●地域生活(知・精)

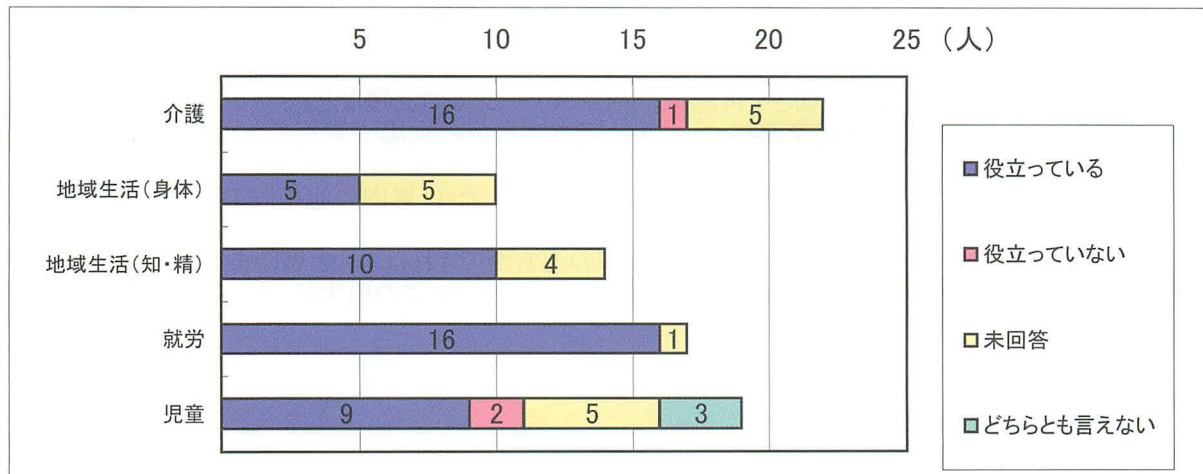
- ・ 講師をやりませんでした。

●児童

- ・ 都道府県研修に参加していないのでわからない。
- ・ 事前に事例を提出していただき、児童デイサービス提供の視点から見てどうだったのか検証する作業を行った。演習では検証する題材となったケースを中心に活発に議論されたが児童デイに関わってまだ時間が少ないという方からは、支援が広範囲で非常に困難であるという意見も出された。

問3: 国研修で受講した講義・演習について、実際のサービス管理責任者としての業務に役立っているか
お聞きします。

①障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割



【役立っている】の具体的な理由

●介護

- ・ 理事長に話をし、個別支援計画作成担当の相談員を配置してもらいました。
- ・ 何事を考えるにも基本は大切。自分自身の役割の再確認に欠かせない。
- ・ 仕事の流儀は、イメージ化するのに良い教材だと思いました。
- ・ 成年後見人として施設等に依頼しやすくなった。
- ・ 実際にサービス管理責任者として業務に当たるとき、具体的に何をすればよいか、役立っている。
- ・ サービス管理責任者として、自覚し行動するようになった。
- ・ 役割項目をつねに頭に入れて、相談業務に当たっている。
- ・ サービス管理責任者とは何かが明確に確認できた。
- ・ 自分自身の役割を常に意識して仕事を行うことができた。
- ・ 新事業体系に移行し、サービス管理責任者への意識づけを行えた。
- ・ 施設の中での立ち位置を確認するという目的では役立っている。
- ・ サービス管理責任者としての使命感を抱き、質の高いサービスの提供を行うために先ず、現在行っているサービスの在り方をご利用者の視点から検証を行っている。

●地域生活(身体)

- ・ 施設側の都合によらないという観点が常に意識できるようになった。
- ・ 役割を理解することができた。
- ・ サービス管理責任者の視点は福祉従事者に必要な事柄も多く含まれているため。

●地域生活(知・精)

- ・ 把握できたが、役割が重い。
- ・ 実際の業務の上で、サビ管の重要性やその役割を説明する上で、非常に役立っています。
- ・ 当初よりサービス管理責任者を雇い上げて、その役割をことあるごとに自覚させます。
- ・ 問2と同様な見解である。職員、指導者育成の根幹であると考えます。ただ、制度は、今も直、流動性をもって変化しようとしている点から、地域性も勘案し多面的に捉えなおしていくべきだと思ってる。
- ・ サービス管理責任者の基本姿勢を参考にしている。
- ・ サービス管理責任者としての自覚が出来た。
- ・ 全体を把握する、調整する自覚再確認の意味で
- ・ サビ管の役割を外部にも分かるように明確にしたことで、動きやすくなった。
- ・ 障害者自立支援法の理念と仕組み、サビ管の役割が理解でき、まだ十分ではないと思いますが役立っていると思います。

●就労

- ・ わかりやすかった。
- ・ 自分自身の役割や責任、やるべきことの理論的な後ろ盾になっていると感じている。
- ・ 基本的な知識としては必要なことなので、視点含め役立っています。

- ・ 障害者自立支援法には、問題は多くあるが、この法律が受け入れる土台ができたので、前向きに考えることができる。仕事の流儀は役に立たない。仕事に対する思い。考え方はそれぞれ違う。
- ・ 概論の理解により、意識付けができました。
- ・ 責任の所在が明確になった。
- ・ 時々教科書を参考にして再学習している。
- ・ 新事業移行して間もないので、充分に活用できてはいませんが、指針として大変役立っています。

●児童

- ・ 保護者との共通理解、家族支援の大切さを再認識。ライフステージでの支援など。
- ・ 実際の個別支援計画の管理に携わる業務についていけるため自分の立場や業務のあり方を振り返るために、とても参考になった。
- ・ 私自身は施設長という立場で、サービス管理責任者にアドバイスしたり、県内の他施設の研修会で話したり
- ・ 職員と支援法の目指すものを共通理解し役割を明確にできた
- ・ 障害者自立支援法の理念は大変すばらしく、理念どおりの運営ができればよいと思いますが、現実はいくつかの要件が満たされなければ、基本的な給付額は給付されないという、この現実、どのように児童ディを存続させるか悩みです。
- ・ イメージがつく

【役立っていない】の具体的理由

●介護

- ・ 自立支援法の改正が続き、昨年の研修時と、今日の状況が変化しているため

【未回答】の具体的理由

●介護

- ・ 業務実績なし
- ・ まだ新事業体系へ移行していないので、具体的にかけません。
- ・ 現在サービス管理責任者として従事していません。
- ・ 現在、管理責任者の業務に就いていません。
- ・ サービス管理責任者として現時点では業務にあたっておりません。

●地域生活(身体)

- ・ 相談支援専門員(市直営の相談支援センター)をしており、サビ管をしていないので、わからない。が、実際には、あれだけの講義では、サビ管は理想で終わってしまっているのでは？と思います。
- ・ 現在、施設は旧体系のままなので、実際の業務は行っていない。
- ・ 旧法施設のため、まだ、サービス管理責任者として業務に就いていない。
- ・ 現在は、サービス管理責任者の業務に就いていませんので答えることができません。
- ・ サービス管理責任者の業務は行っていない。

●地域生活(知・精)

- ・ 施設長であり、サービス管理責任者を行っていない。サービス管理責任者の指導には役立っている。
- ・ 実際にサービス管理責任者ではない
- ・ 実際の業務にあつていません。
- ・ サービス管理責任者としての業務はしていません。

●就労

- ・ もっと具体的な実務上の話が必要である。例えば、職員配置基準や180日の施設外支援等の内容等。
- ・ サービス管理責任者の業務をしていない。

●児童

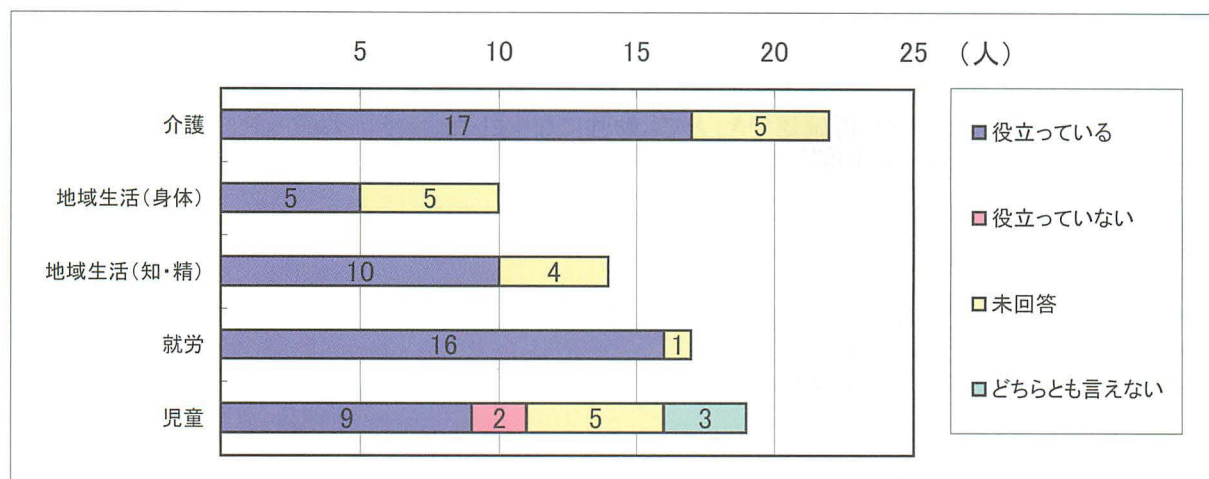
- ・ サービス管理責任者の業務をしていない。
- ・ サービス管理責任者の業務はしていません。

【どちらとも言えない】の具体的理由

●児童

- ・ 障害者自立支援法について基本的なことや現状については理解しておく必要があると思う。
- ・ 基本的に、「サービス管理責任者」ということがどういうことをするのか、ということの理解はしました。ただ、ひまわり教室ではもろやっていることで、職員一人ひとり自覚的にやっているの、あまり「管理責任者」として動いていません。代表もいてどちらかという代表が同じことをしているので、私はしなくとも良い立場になっています。すみません。だから実際に役立っているか、と聞かれると、こたえられません。講義は受けてよかったと思います。

②サービス提供のプロセスと管理



【役立っている】の具体的理由

●介護

- ・スタッフへ研修を行い、考え方を理解してもらえよう支援会議で実践しています。
- ・個別支援計画作成を順序立てて行うことが大切となるがその基礎となる。
- ・成年後見人として施設等に依頼しやすくなった。
- ・個別支援計画等のフォローの際、エンパワメント、ストレングスの視点を重視しているかに着目し、支援することに役立っている。
- ・サービス提供の基本的な考え方について、他職員にも伝えている。
- ・市町村に対し、専門的支援が必要なことから必要に応じて相談のあったときには、情報提供している。
- ・全体の流れとどう管理するかが具体的に理解されている。
- ・利用者及び職員 総合的な管理を意識できた。
- ・新事業体系に移行し、サービス管理責任者への意識づけを行えた。
- ・時系列を意識したプランの作成や、モニタリングの考え方を提示していくのに役立っている。
- ・結果を生むためにはどのような視点での取り組みが必要か、またその評価システムをどのように構築しなければならないかを具体的に実践しながら組み立てることができている。

●地域生活(身体)

- ・施設側の都合によらないという観点が常に意識できるようになった。
- ・プロセスに対する理解ができた。
- ・短期目標と長期目標等の目標設定し、ゴールまでの道筋を明確にし、サービス提供状況を確認していくことは今後重要な要素である。

●地域生活(知・精)

- ・初期的把握ができた。
- ・実際の業務の上で、サビ管の重要性やその役割を説明する上で、非常に役立っています。
- ・サービス提供における手順等参考になっている。
- ・スタッフに業務を遂行してもらう中で、プロセスを説明する上で。
- ・理念的な考え方は理解できましたが、実際には試行錯誤でやっています。セオリー通りにやるととても日々の変化に追いついていけません。できればもっと簡略化して、一律的なやり方を示していただければと思います。セオリー通りやるならばサビ管は30:1では追いつきません。また、サビ管と相談支援事業者が作るべき個別支援計画の違いが理解できません。

●就労

- ・わかりにくい講義もあった。具体性に欠けた。
- ・自分自身の役割や責任、やるべきことの理論的な後ろ盾になっていると感じている。
- ・基本的な知識としては必要なことなので、視点含め役立っています。
- ・職員(スタッフ)にサービス提供の考え方を伝えるのに役立っている。
- ・役割の理解が具体的に理解できた。
- ・支援の効果を明確に把握。
- ・新事業移行して間もないので、十分に活用できてはいませんが、指針として大変役立っています。

●児童

- ・障害者ケアマネジメントの手法を現場に少しずつ取り込むことができるようになってきた。

- ・上記の立場から年度当初、新任者、転入者に研修を進めていく上で参考となった。
- ・登園のサービス管理責任者のから、サービス管理責任者というものを理解できた。しかし、十分にプロセス管理ができているかという、まだ不十分と思われる。
- ・今まで行ってきたことを再確認する機会になり、ん改善点も多くアセスメント方法や支援会議の持ち方等検討を要した。
- ・事業所としては、提供のプロセスを再確認でき、とても勉強になりました。
- ・地域生活支援コーディネーターに類似している。

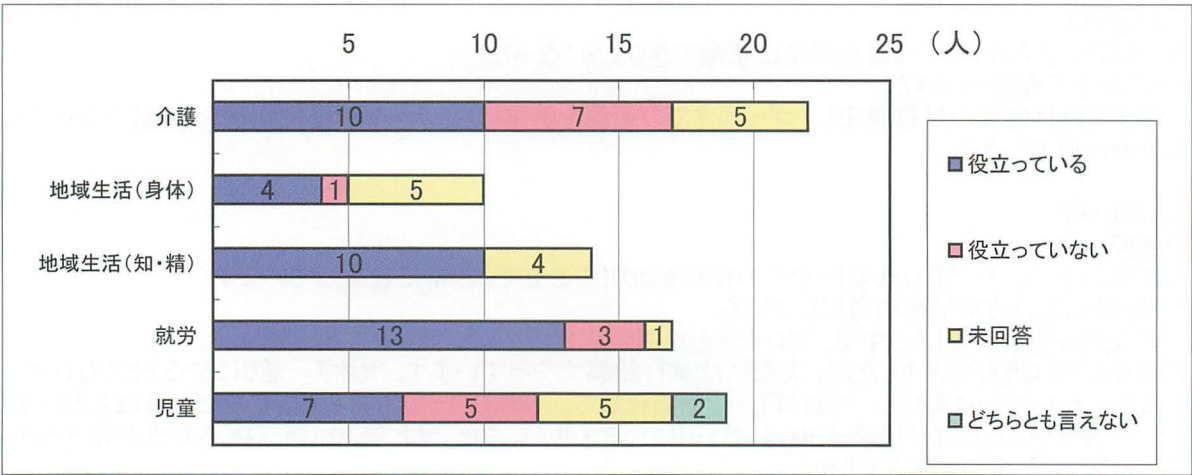
【未回答】の具体的理由

- 介護
 - ・業務実績なし
 - ・まだ新事業体系へ移行していないので、具体的にかけません。
 - ・現在サービス管理責任者として従事していません。
 - ・現在、管理責任者の業務に就いていません。
- 地域生活(身体)
 - ・現在、施設は旧体系のままなので、実際の業務は行っていません。
 - ・旧法施設のため、まだ、サービス管理責任者として業務に就いていない。
- 地域生活(知・精)
 - ・施設長であり、サービス管理責任者を行っていない。サービス管理責任者の指導には役立っている。
 - ・実際にサービス管理責任者ではない
- 就労
 - ・研修が詰め込みのためほとんど理解できない。

【どちらとも言えない】の具体的理由

- 児童
 - 利用者管理するのではなく、一連のプロセスを管理していくことやシステム化について改めて必要性を感じ

③サービス提供者と関係機関の連携



【役立っている】の具体的理由

- 介護
 - ・他職種や機関、インフォーマル分野への視野が広がった。
 - ・サービス管理責任者として地域のさまざまな事業所等とネットワークを築いて行けるよう行動しています。
 - ・成年後見人として施設等に依頼しやすくなった。
 - ・地域移行に向けての支援では、連携が不可欠である。意識して連携を持つようになり、連携の必要性を進めている。
 - ・利用者の状況に応じた機関との連携を心がけることができた。
 - ・決して、今の暮らしが当たり前ではないという視点に立ち利用者主体の望む暮らしの実現には様々な機関が連携してこそ成り立つと言うことを実践し、地域移行に結びつけた。

●地域生活(身体)

- ・関係機関との連携の必要性の理解ができた。
- ・連携の中で当事者を支えていく視点は基本であり、再認識することができた。

●地域生活(知・精)

- ・初期的把握ができた。
- ・実際の業務の上で、サビ管の重要性やその役割を説明する上で、非常に役立っています。
- ・資料として
- ・サービスの少ない地域ではあるが、今後の参考にしたい。
- ・関係機関との連絡会の回数が増えた。また、関係機関の選択(インフォーマルも含め)の幅が広がった。
- ・地域により状況が違う者、一般知識としては理解できた。
- ・理念的なことについては良く理解できました。実際には自分たちで出来るやり方で試行錯誤しながらネットワークを広げています。

●就労

- ・理論的にわかるが現実そこまで動けない。
- ・自分自身の役割や責任、やるべきことの理論的な後ろ盾になっていると感じている。
- ・基本的な知識としては必要なことなので、視点含め役立っています。
- ・サービス提供を行うのに、新たなネットワークに結びついた。
- ・県研修を通して、関係機関の連携が図られ、以後、情報提供と、就労支援ネットワークへとつながった。
- ・関係機関との連携の大切さを再認識。
- ・個人情報保護との関連で苦慮することもある。
- ・新事業移行して間もないので、十分に活用できてはいませんが、指針として大変役立っています。

●児童

- ・今まででもそれなりに連携してきている。しかし自立支援法の下でその活動を進めていくには、収入を度外視していくわけであり、理想と現実のハザマで悩むところである。じっさいにはやっているが……。講義として
- ・ネットワークやチームアプローチ等、更に充実した展開を意識するようになった。
- ・国での研修内容は、少し難しく理解までは時間を要した。
- ・利用者の立場に立つこと、利用者に寄り添うこと。そして、その上で、関係機関と関わるのが大切であると分
- ・地域生活支援コーディネーターに類似している。

【役立っていない】の具体的理由

●介護

- ・組織内及び他の機関との連携についてサービス管理責任者にのみ求めるのではなく、全体のしくみとして、経営者、行政当局が十分に認識される必要があると感じています。
- ・資料が難しいので活用できない。
- ・事業所のコーディネーターがしているので自分には役立っていない。
- ・具体的に地域でどう展開するかという現状から出発した内容でないと都道府県レベルではテキストとしても活用できない。
- ・就労支援は、今後の課題で現在のところイメージが具体的にかたまっていないため。
- ・参考となるものを必要時に取り出している現状である。

●地域生活(身体)

- ・思い入れが強すぎて、一般的な内容ではなかった。

●児童

- ・理論面が多かったことから、日常の業務の場では有効性について意識する機会は少ない。
- ・今の時点で他機関との連携は取れない。

【未回答】の具体的理由

●介護

- ・業務実績なし
- ・まだ新事業体系へ移行していないので、具体的にかけません。
- ・現在サービス管理責任者として従事していません。
- ・現在、管理責任者の業務に就いていません。

●地域生活(身体)

- ・現在、施設は旧体系のままなので、実際の業務は行っていません。
- ・旧法施設のため、まだ、サービス管理責任者として業務に就いていない。

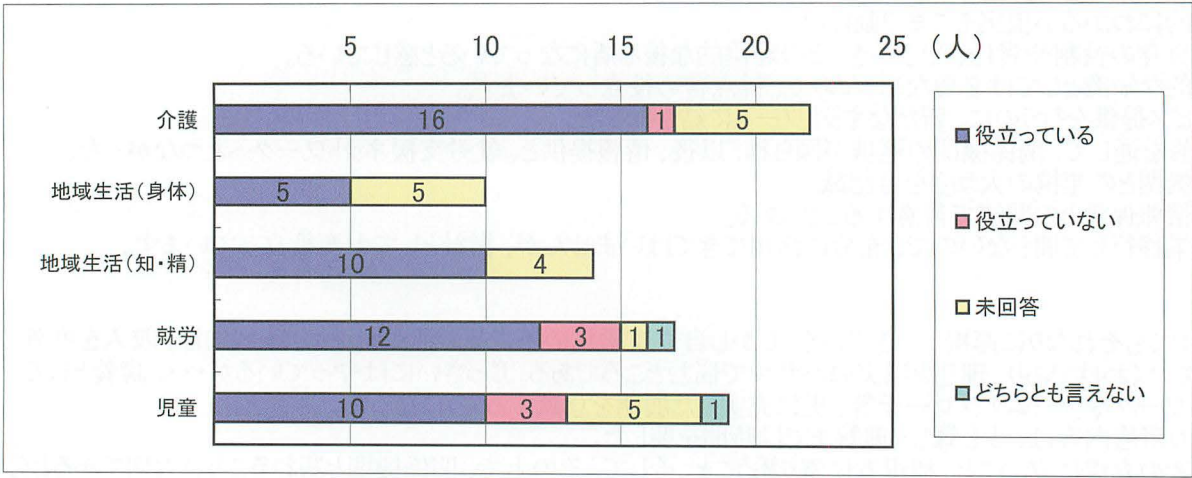
- 地域生活(知・精)
 - ・施設長であり、サービス管理責任者を行っていない。サービス管理責任者の指導には役立っている。
 - ・実際にサービス管理責任者ではない

- 就労
 - ・私どもはすでに実施しているがどうも研修と現場でかみあいにくい。

【どちらとも言えない】の具体的理由

- 児童
 - ・研修を機会につながりが出てくると思われる。

④分野別のアセスメント及びモニタリングの実際



【役に立っている】の具体的理由

- 介護
 - ・アセスメント表の活用や尺度表を用い、統一したアセスメントができています。
 - ・研修で職員に指導している。
 - ・個別支援計画作成の基礎として活用している。OJTにも活用できる。
 - ・サービス管理責任者としてスタッフへのスーパーバイズ等に役立っている。
 - ・利用者中心の考え方、エンパワメント等、自分の考え方に確信が持てた。
 - ・個別支援計画を実際に作ることがないが、関係者会議等で提示される計画について、ニーズ、支援内容等をチェックする材料として使用している。
 - ・生活介護に関連した事例ケースを踏まえての講義で役に立った。
 - ・職場での講義においても、考え方等について話している。
 - ・利用者が表現できていない(気づいていない)ニーズの吸い上げ等に心がけてアセスメントやモニタリングができた。
 - ・サービス提供を深く考える良い機会だった。
 - ・プロセスと評価の整理を行う上でおおいに役立っている。
 - ・アセスメントの過程やモニタリングの様式と記入要領の見直しを行い適切に実践することで、目標達成に向けての視点で取り組んでいる。

- 地域生活(身体)
 - ・施設側の都合によらないという観点が常に意識できるようになった。
 - ・実際の方法が理解できた。
 - ・アセスメント、モニタリング技法については基本となるところなので必須。

- 地域生活(知・精)
 - ・初期的把握ができた。
 - ・施設の部分と在宅の部分のアクセスやモニタリングで少し混乱があったかなと思います。
 - ・問2と同様な見解である。
 - ・施設内外の自活訓練の参考にしている。
 - ・支援計画表の改善をした。施設内研修で講義することが出来た。6ヶ月ごとの評価・再設定の実施。

- ・アセスメントの方法やモニタリング手法がテキストにもきちんと示されているので、後に実際に行う場面で参考になる。
- ・理念的なところは、実際にサービスを提供するときにも、個別支援計画を作るときにも役立っています。

●就労

- ・就労(特にこれまでの労働分野のことや、一般就労に向けた支援)についての知識や情報、経験が全くなかったのも、困ったときにどこに聞か、誰に聞かかわったことが一番役立っていると思う。
- ・基本的な知識としては必要なことなので、視点含め役立っています。
- ・サービス提供を行う上で、利用者の働くことへの支援の基本的スタンスが見えた。
- ・様式や、手続きについて施設独自のものを作成できた。
- ・複眼的視点が持てた。
- ・自分のやり方とモデルを比較しながら業務に取り組んでいる。
- ・新事業移行して間もないので、十分に活用できてはいませんが、指針として大変役立っています。

●児童

- ・集団指導から個別指導に切り替える判断などの重要性を学んだ。
- ・サービスを進めていく上で、児のジャンルには欠かせない視点がいくつも示されたので、日々の業務を進める上で常に意識している。
- ・十分に理解している。提供職員へのアドバイスもできている。
- ・状態把握をしっかりすること評価できる構図が分かった。
- ・アセスメント及びモニタリングについては、実際の支援にとっても役立てることができた。
- ・児童分野の現場に関わっていないので分からないが、他の分野にも生かしていくことができた。基本的なところは共通する部分が多い。(ねらい、方法、考え方等)
- ・ぼんやりながら見えてきた。
- ・分野別講義の部分は役立っている。

【役立っていない】の具体的理由

●介護

- ・どちらかといえば、わかりにくかった。

●就労

- ・個別支援計画の立て方なども入れてほしかった。

●児童

- ・各施設それぞれでやっていることが、一律のものはないわけで、それぞれで必要なことはやっていましたし、私たちもやっています。そういうことがわかりました。それが役立っているか？ときかれれば、・・・「それぞれで必要なことをやる」というのが私の得たことえです。が、まちがっているかな。
- ・以前より同等の取り組みはしているので。

【未回答】の具体的理由

●介護

- ・業務実績なし
- ・まだ新事業体系へ移行していないので、具体的にかけません。
- ・現在サービス管理責任者として従事していません。
- ・現在、管理責任者の業務に就いていません。

●地域生活(身体)

- ・現在、施設は旧体系のままなので、実際の業務は行っていません。
- ・旧法施設のため、まだ、サービス管理責任者として業務に就いていない。

●地域生活(知・精)

- ・施設長であり、サービス管理責任者を行っていない。サービス管理責任者の指導には役立っている。
- ・サービス管理責任者ではないが、相談支援との関係において役立っている。

●就労

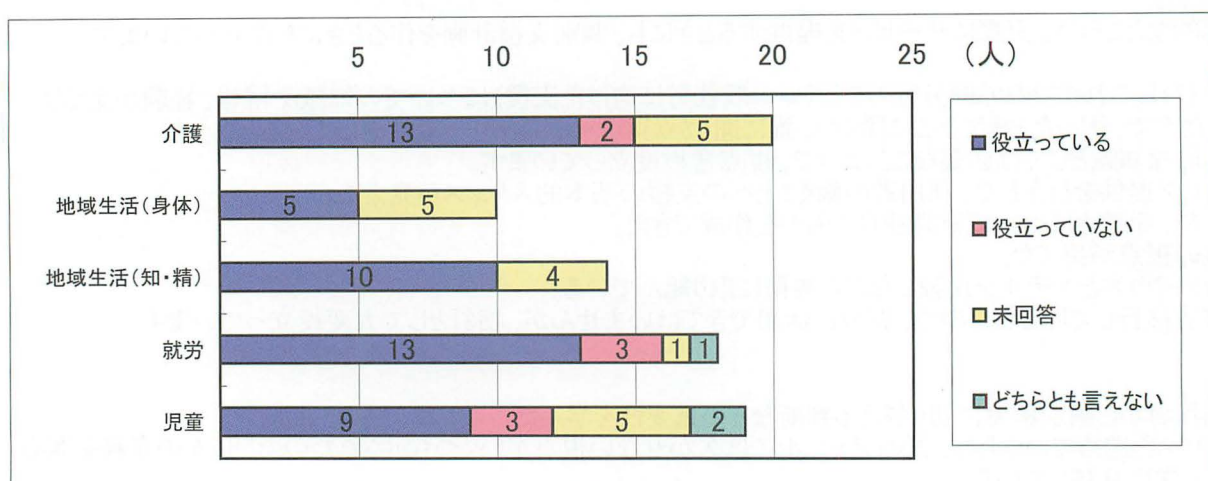
- ・当法人は独自のアセスメントを用いている。

【どちらとも言えない】の具体的理由

●児童

- ・アセスメントの必要性を改めて感じた。

⑤「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)



【役立っている】の具体的な理由

●介護

- ・状況にあったアセスメント様式を現在検討中。研修でのアセスメント視点を参考にしている。
- ・研修で職員に指導している。
- ・実事例としてOJTに活用できる。参考にもよい。
- ・サービス管理責任者としてスタッフへのスーパーバイズ等に役立っている。
- ・基本的に参考になったが、事例内容の選定では不十分さが残った。グループでの討議がしにくいケースであった。
- ・アセスメントの際のポイントをおさえて できた。
- ・サービス提供を深く考える良い機会だった。
- ・利用者の家族の関係にも着目したプランを展開させる場合にはおおいに参考になっている。
- ・これまで、ともすればグループでの活動が中心であった事への反省に立ち、利用者一人一人の「これからの暮らし」に視点をおいたアセスメントを行えるようになってきた。“できる、できない”から→“これからの暮らし”へ

●地域生活(身体)

- ・施設側の都合によらないという観点が常に意識できるようになった。
- ・事例研究の進め方が参考になった。
- ・ワークショップ、グループワーク方式でディスカッションすることでプレゼン力(提案力)の向上を図る機会となる。

●地域生活(知・精)

- ・初期的把握ができた。
- ・今までのケアマネジメント研修の演習で行ってきた中で、事業所内のケアマネジメントと在宅ケアのためのケアマネジメントの整理をしないと思います。
- ・施設内外の自活訓練の参考にしている。
- ・自分の経験した事例をまとめるポイントが出来た。
- ・新事業が取り入れられて様々な事例に接するが、基本で押さえておかねばいけないことが、良く理解できた。
- ・個別支援計画の立て方のセオリーを学ぶことが出来た点では役に立っているが、実際にはもっと実情に即したやり方が出来ないか模索しています。

●就労

- ・地域性にもよるが主に役立っている。
- ・就労(特にこれまでの労働分野のことや、一般就労に向けた支援)についての知識や情報、経験が全くなかったもので、困ったときにどこに聞くか、誰に聞くかがわかったことが一番役立っていると思う。
- ・演習は役立っている。
- ・基本的な知識としては必要なことなので、視点含め役立っています。
- ・本人の思いを就労プロセスに置き換えてサービス提供することが就労へつなげることができる。
- ・理論的理解により他情報の収集につながった。
- ・作業の工程分析をあらためて行う。
- ・事例を読みかえすことがある。
- ・新事業移行して間もないので、十分に活用できてはいませんが、指針として大変役立っています。

●児童

- ・アセスメントの重要性を再認識し、面談を強化した。
- ・相談受け入れ窓口の業務を取り扱っていることから的確にニーズをひろいあげるための、よいトレーニングになったと感ずる。
- ・十分に理解している。
- ・ポイントを押さえたアセスメントが個別支援計画につながるので様式や面接を検討した。
- ・サービス提供の基本姿勢、提供の視点、現在事業所で行っている支援内容が利用者のニーズにあったものであったのかどうか再確認できた。
- ・市町村の温度差があり難しいが方向付けとして認識できる。

【役立っていない】の具体的理由

●介護

- ・研修受講者の事業所が違い、難しかった。
- ・まとまりがなかった。

●児童

- ・以前より同等の取り組みはしているので。

【未回答】の具体的理由

●介護

- ・業務実績なし
- ・まだ新事業体系へ移行していないので、具体的に書けません。
- ・現在サービス管理責任者として従事していません。
- ・現在、管理責任者の業務に就いていません。

●地域生活(身体)

- ・現在、施設は旧体系のままなので、実際の業務は行っていない。
- ・旧法施設のため、まだ、サービス管理責任者として業務に就いていない。

●地域生活(知・精)

- ・施設長であり、サービス管理責任者を行っていない。サービス管理責任者の指導には役立っている。
- ・サービス管理責任者ではないが、相談支援との関係において役立っている。

●就労

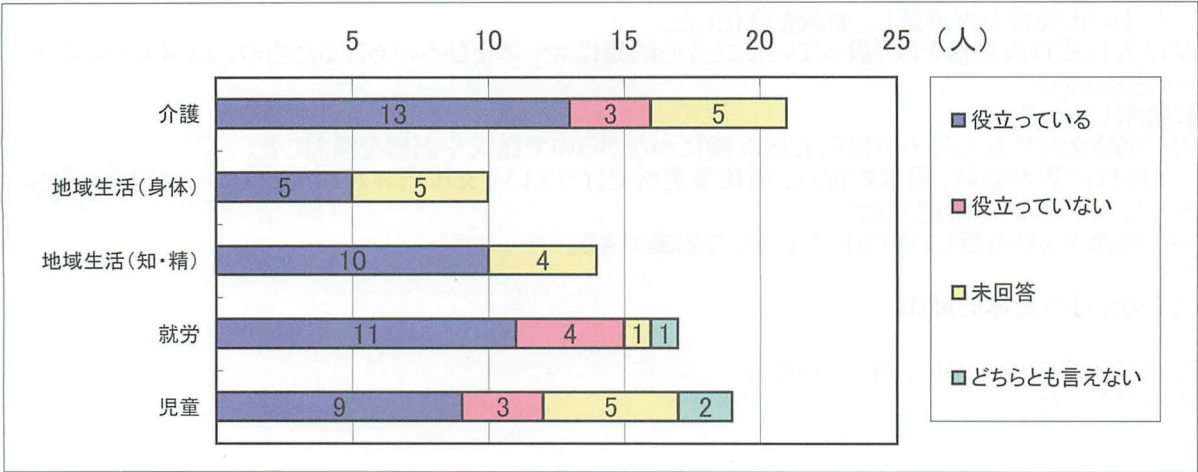
- ・就労移行と継続支援B型を分ける必要がある。福祉的就労と移行組みとでは話しかみ合わない。

【どちらとも言えない】の具体的理由

●児童

- ・他機関のものを参考にでき、実際の現場にも生かしていけると思う。
- ・私たちがずうっとやってきたことなので、大事にしていることです。1人の子供のことを親の人も含め、職員みんなです話合っています。

⑥「サービス提供プロセスの管理の実例 事例研究②」(個別支援計画編)



【役立っている】の具体的理由

●介護

- ・ 実事例としてOJTに活用できる。参考にもよい。
- ・ スタッフのスーパーバイズに役立っている。
- ・ 非常に良い事例が準備され大変役に立ったと思われる。
- ・ 事例を通しての演習であったため、現場で困ったとき、考え方を参考にすることができた。
- ・ 個別支援計画表へ、本人のニーズを深く落とすことができるようなきっかけとなった。
- ・ 評価方法や目標設定を検討していく際に役立っている。
- ・ 個別支援計画作成の手順、実践のための計画表、モニタリングの視点を明確にし、質の高いサービスの確保のために継続的に確認するシステムを確立した。

●地域生活(身体)

- ・ 施設側の都合によらないという観点が常に意識できるようになった。
- ・ 必ず押さえておくポイントについて、くわしく教えてもらいたかった。
- ・ ワークショップ、グループワーク方式でディスカッションすることでプレゼン力(提案力)の向上を図る機会となる。

●地域生活(知・精)

- ・ 初期的把握ができた。
- ・ 今までのケアマネジメント研修の演習で行ってきた中で、事業所内のケアマネジメントと在宅ケアのためのケアマネジメントの整理をしないとします。
- ・ 施設内外の自活訓練の参考にしている。
- ・ モニタリング、再計画を各グループでストーリーを作ることによって“おもしろい”内容となった。
- ・ 個別支援計画の立て方のセオリーを学ぶことが出来た点では役に立っているが、実際にはもっと実情に即したやり方が出来ないか模索しています。

●就労

- ・ 就労(特にこれまでの労働分野のことや、一般就労に向けた支援)についての知識や情報、経験が全くなかったもので、困ったときにどこに聞か、誰に聞かかがわかったことが一番役立っていると思う。
- ・ 具体的な問題を検討することで、いろいろな方法や考え方があることが理解できた。
- ・ 基本的な知識としては必要なことなので、視点含め役立っています。
- ・ 利用者、個々の状況に合わせたサービス提供に具体的に個別支援計画に落とし込むことで、先の目標がはっきりした。
- ・ 記入様式の使用
- ・ 事例を読みかえすことがある。
- ・ 新事業移行して間もないので、十分に活用できてはいませんが、指針として大変役立っています。

●児童

- ・ 考え方として学ぶことは多かったが、様式が示されないで試行錯誤の状態である。
- ・ モニタリングなど個別支援計画を管理していく上で、参考になった。
- ・ 十分に理解し、適切なアドバイスも行っている。
- ・ 到達目標と時間軸を意識することで、具体的な目標設定ができるようになった。
- ・ 事業所内の事例を実際に検証し、実施されている点、不足している点など気づきができ大変役立った。

- ・ 個に対する实际がぼんやりながら見える。

【役立っていない】の具体的理由

●介護

- ・ 身近な事例で再度研修を受講したい。
- ・ 事業所の違う受講者のグループで難しかった。
- ・ まとまりがなかった。

●就労

- ・ もっとといねいに、個別支援計画の立て方について演習がある方がよいと思う。
- ・ 計画を立てるにしても資源が何でもありの状態で演習をやっても現場で考えていく際の参考にはならない。
- ・ 自施設の支援内容が充分整理されていないため、適用は不十分。

●児童

- ・ 以前より同等の取り組みはしているので。

【未回答】の具体的理由

●介護

- ・ 業務実績なし
- ・ まだ新事業体系へ移行していないので、具体的にかけません。
- ・ 現在サービス管理責任者として従事していません。
- ・ 現在、管理責任者の業務に就いていません。

●地域生活(身体)

- ・ 現在、施設は旧体系のままなので、実際の業務は行っていません。
- ・ 旧法施設のため、まだ、サービス管理責任者として業務に就いていない。

●地域生活(知・精)

- ・ 施設長であり、サービス管理責任者を行っていない。サービス管理責任者の指導には役立っている。
- ・ サービス管理責任者ではないが、相談支援との関係において役立っている。

●就労

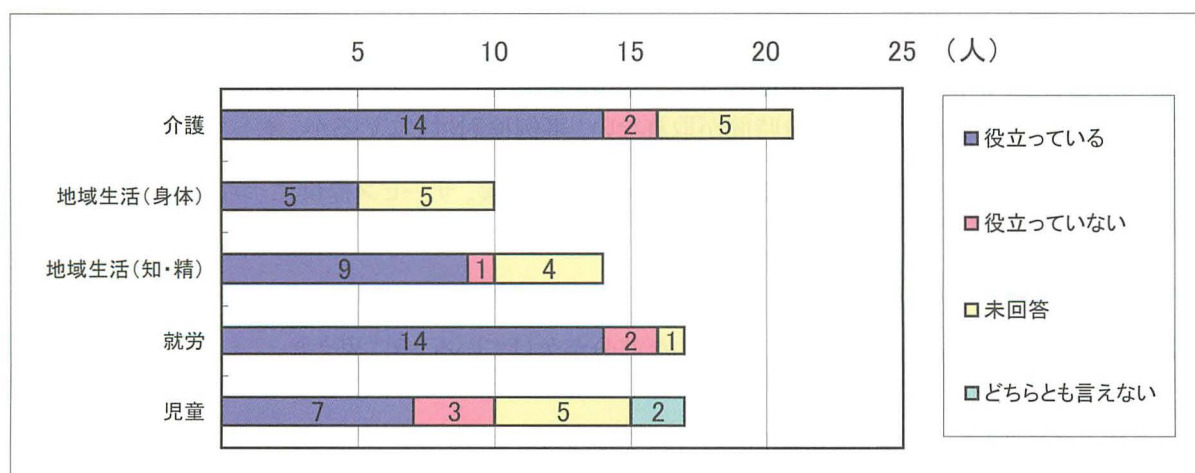
- ・ 現場に所属していない人たち、就労支援を行っていない人たち、余りに温度差がある。

【どちらとも言えない】の具体的理由

●児童

- ・ 到達目標の設定と中間評価の必要性和サービス管理責任者の視点について学べた。
- ・ こちらもやっていることなので、他のしせつが、そんな風にやっているのだということがわかったことがよかったことです。とにかくやれることを十二分に検討して最善の行うことが大事だということですね。

⑦サービス内容のチェックとマネジメントの実際(事例検討会)



【役立っている】の具体的理由

●介護

- ・専門的知識の拡充となり、様々な学習が現在進行中である。
- ・サービス管理責任者の役割を自分たちのグループで作成した身近な言葉で受けとめることができる。
- ・サービス提供プロセスにおける視点、役割について、サービス管理責任者として役立っている。
- ・サービス提供プロセスにおけるサービス管理責任者の役割について確認することができた。
- ・あらためてサービス管理責任者の役割とは何かを考えるよい機会であったが、グループでの取りまとめに終了した感がして残念。
- ・チェックポイントを心がけることができた。
- ・個別支援計画表へ、本人のニーズを深く落とすことができるようなきっかけとなった。
- ・グループで検討した内容が、実際のプラン作成の際にもテーマとなることが多く、確認作業には欠かせない。
- ・サービス内容のチェックの視点はマネジメント力・コメント力等に繋がり、いかに質の高い人材を育成していかなければ競争力を持った運営ができないとの認識を持てることとなった。

●地域生活(身体)

- ・施設側の都合によらないという観点が常に意識できるようになった。
- ・もう何ケースかモデルケースがあれば今後の参考になる。
- ・ワークショップ、グループワーク方式でディスカッションすることでプレゼン力(提案力)の向上を図る機会となる。

●地域生活(知・精)

- ・初期的把握ができた。
- ・全てに共通することなのですが、日常サービス管理責任者は自分の法人の中だけで仕事をする人が多いので、どうしても外に目が向きません。事務兼管理者兼サビ管職員という人が多いため、外部の同職種の人達との情報交換や外部研修で客観的に自分と向き合う機会を作ること。県統一様式を作ったので、様式をどう使いこなすか繰り返しの研修が必要です。
- ・今後の指針として参考
- ・事例が多くあり、参考にしている。
- ・事業所としての役割とサビ管としての役割が自分自身十分理解できてなかった。
- ・サビ管としての考え方や判断の仕方を学ぶことができ、役に立っています。

●就労

- ・就労(特にこれまでの労働分野のことや、一般就労に向けた支援)についての知識や情報、経験が全くなかったもので、困ったときにどこに聞か、誰に聞かかがわかったことが一番役立っていると思う。
- ・具体的な問題を検討することで、いろいろな方法や考え方があることが理解できた。
- ・新規事業開発の視点、発想がもてたため。
- ・基本的な知識としては必要なことなので、視点含め役立っています。
- ・具体的にサービス内容のチェックをすることで、国の研修後、2名が就職でき現在も2名が来春就職を目指して準備中である。
- ・課題のほりさげ(考え方)
- ・事例を読みかえすことがある。
- ・新事業移行して間もないので、十分に活用できてはいませんが、指針として大変役立っています。

●児童

- ・イメージを具現化していく役割が実際の場で求められる立場ではないが、細かいことばかりにとらわれることなく、事業全体を見ていく視点を養う機会となった。
- ・契約者数が多いため、支援担当者として十分時間が取れない。事例検討はしているが、すべての利用者というのは時間的に困難である。
- ・対応困難な事例でも、サービスの振り返りや再評価等で適切な支援、サービス提供につながっている。
- ・事例検討会における自分の立場が見えてはきている。

【役立っていない】の具体的理由

●介護

- ・個人的見解だが、「書類作成」に追われて、意識的な部分が欠けているように思えた。

●地域生活(知・精)

- ・実際自分の住んでいるところの事例が活用できればと思います。

●就労

- ・施設内サービスについてのマネジメントの枠を出ていないため、適用は不十分。

●児童

- ・ 以前より同等の取り組みはしているので。

【未回答】の具体的理由

●介護

- ・ 業務実績なし
- ・ まだ新事業体系へ移行していないので、具体的にかけません。
- ・ 現在サービス管理責任者として従事していません。
- ・ 現在、管理責任者の業務に就いていません。

●地域生活(身体)

- ・ 現在、施設は旧体系のままなので、実際の業務は行っていません。
- ・ 旧法施設のため、まだ、サービス管理責任者として業務に就いていない。

●地域生活(知・精)

- ・ 施設長であり、サービス管理責任者を行っていない。サービス管理責任者の指導には役立っている。
- ・ サービス管理責任者ではないが、相談支援との関係において役立っている。

●就労

- ・ 現場に所属していない人たち、就労支援を行っていない人たち、余りに温度差がある。

●児童

- ・ サービス内容のチェックとマネジメントの実際は、いくつかの事例を検証することにより、事業所で行っているサービスの検証にもなった。

【どちらとも言えない】の具体的理由

●児童

- ・ いろいろな人の意見が聞け、ワークショップ形式での検討会が良かった。

問4:今後のサービス管理責任者研修に盛り込むべき講義・演習

●介護

- ・ ロールプレイを活用した業務の実際がみえる内容。スーパービジョンは必要なテーマ。
- ・ 新事業体系へ移行しているところの事例に沿った講義・演習を盛り込んだほうがよいと思う。
- ・ ・地域(外部)との関係・自立支援協議会との関係
- ・ ICFの視点が自立支援には必要であると感ずる。ICF研修を取り組んでほしかった。(個人的に)
- ・ 介護保険制度のように障がい福祉でもケアプラン(個別支援計画)を専門に作成する職員を配置させるような仕組みを作らないと、サービス管理責任者は名前だけで終わると思います。
- ・ サービス提供者と関係機関の連携は、もっと身近な講義がわかりやすい。演習中心の講義(特に初回計画作成、モニタリング)の時間を増やす。
- ・ 管理者にサビ管の役割を熟知してもらうための研修が必須
- ・ 個別支援計画の作成等は相談支援従事者研修でも実施されていることであり、基本を押さえる事は必要と考えるが、もっとサビ管としての役割、視点を重視した研修を望む。
- ・ アセスメント、個別支援計画について強化研修
- ・ ニーズとデマンドの見分け方
- ・ 今年のロールプレイによる実習は良かった。受講生からの事例の提出があってもいい。
- ・ 手段の練習でなく、「目的」を考えるものであって欲しい。
- ・ 見直し修正が行われた場合(障害者自立支援法)の情報提供等
- ・ 国の研修は毎年行って指導者を増やして欲しい。(県レベルでの伝達研修がスムーズに行えるような工夫をお願いしたい)
- ・ 本人が参加するなど、より実践的な演習がよいと思います。本人といってもわかりやすい個別支援計画が望ましいと思います。
- ・ ①福祉サービスに携わる者として、職場に不足しているものは何なのかを分析することが「質の高いサービスが提供できる組織」へと生まれ変われるという講義、演習②高い成果を生み出すことのできる職員の行動特性はどのようなものなのかの講義、演習

●地域生活(身体)

- ・まず、事業所の管理者研修を行ってほしい。管理者の理解なしにはサビ管としての働きができない。・演習の時間をもっと取ってほしい。・地域生活の知的・精神分野は2つに分けてするべき。どうしても、講師によって片寄った内容になる。(演習が)知的と精神は基本的に支援方法が違う。
- ・国の研修では、参加者が受講生の立場で参加する現在の形式に加えて、ぜひ持ち帰って行う研修の参考になるような運営についてのレクチャーを加えてもらいたい。サービス管理責任者の重要性を考えるともっと日数をかけてじっくりしたものになっても良いかと思います。
- ・グループでの研修内容が多いが、受講者が、1～2名の場合の手法にも触れていただけないでしょうか。
- ・企画、プレゼンテーション技術の演習、講義、実際に施設内でつかっていくためには、会議など時間が取りにくい。時間をかけずにできる方法はあるのかないのか検討してもらいたい。
- ・初任者とフォローアップ研修の二本立ての組み立てが必要。

●地域生活(知・精)

- ・①リスクマネジメント ②自立支援協議会の役割と連携
- ・相談支援専門員の研修と一体的に実施すべきだと思います。
- ・地域創造
- ・相談支援事業者と施設(通所、ホーム等)の役割分担の在り方と実践例
- ・長期目標、短期目標の立て方について具体的に、個別支援計画のご本人さんへの示し方や説明の仕方をロールプレイで。本人さんの思いも体験できると思います。
- ・演習において時間配分がとてもタイトです。内容を吟味していただき、整理ください。ロールプレイを導入。
- ・ロールプレイ等、実際の関係者会におけるサビ管の役割、会の進行を研修に取り入れてほしい。
- ・個別支援計画を作成するためのシートの実例紹介。統一モデルの提示。サビ管と相談支援事業者の役割や連携方法。複数の事業所を使う場合の個別支援計画の立て方。統一した方法の提示。

●就労

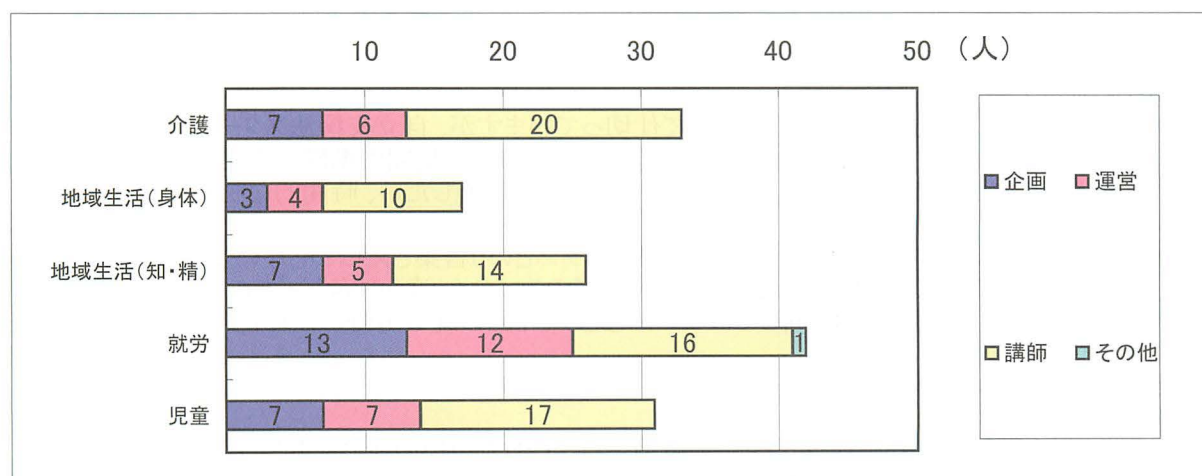
- ・経営診断士からみたサービス事業所(工賃倍増)
- ・就労継続A・Bや就労移行の事業と、就労に向けての、つなぎ — 引継ぎ・・・の部分の役割分担、又は、できること、やるべきこと。
- ・就労分野は、移行支援、A型、B型が一緒にやることで、何か無理があるように思いますが、いかがでしょうか。
- ・事例研究(検討)が支援に一番役立つと感じた。
- ・スタッフの講義は、障害分野別の講義が必要ではないが、障害特性をひとくくりでは実際の就労支援現場
- ・就労に向けての具体的な個別支援計画の作成方法について ・就労継続B型についての内容(個別支援計画)をもっと盛り込んでほしい。
- ・サービス管理責任者としての役割等の講義は大切である。就労分野は他の分野と根本的に違う面を持っている。特に工程管理、品質管理、新商品の開発技術、又、一般就労のための具体的マナー等をもう少し時間をかけて行う必要がある。
- ・就労に関しては、各障害によっても支援方法が異なったりするため、各障害にあわせての事例検討となるが、深まらないため、もう少し絞った事例検討となるよう演習の時間配分等を考えるべきである。
- ・自分の県に戻り、就労支援経験が浅い対象者に伝える必要があることから、専門的用語は最小限にとどめ分かりやすい用語、図を使用した方がよいと感じた。
- ・外国の例などもとりあげて新しい手法を組み込む
- ・就労分野は、特別に、情報量、内容が多いため、全体に構成、内容、ねらいを、整理しより明確にしてほしい。

●児童

- ・内容的には十分であるが、それらをどれだけ理解し実践できるかであると思う。
- ・関係機関との連携、ネットワークづくりなど、ライフステージ上の出発地点にいる児童ディサービス事業所の役割などの話を聞いてみたい。
- ・利用者や保護者の要求とニーズの調整について
- ・基本的な療育の考え方、子供の見方など、療育者としての質の向上(療育の何たるかも知らず責任者にはなれないのではないか・・・と思うが・・・?)
- ・児童はケース提出でスーパーバイズの演習が良い。
- ・子供たち一人ひとりが「自分に肯定感をもてる」ように、きにかけていく必要が、大人の側にあると思います。そここのところをもっと強く意識したいと思います。また、児童ディサービスにおいても(他の分野においても同じですが)親の人の話を十二分に聞けることが大事です。カウンセリングのことも勉強できないとダメかとも思っています。
- ・サービス管理責任者と管理者との役割の違いなど、更に明確な役割を示す内容であってほしい。
- ・地域によって特色があり、まったく同じとは行かないと思いますので、地域での実践や進んでいる地域、そうでない地域の成功要因や問題の解決事例。

- ・3日間の研修期間のみでは不十分と感じた。そして県に帰って、県での研修に臨む必要がある。私としては未消化のまま県ではそのまま伝達しただけで、どれだけ正確に伝えるかに終始した。国レベルの研修を充実させていただきたい。
- ・事業所本位の体制になりますが、チェック体制というかサービス管理責任者への倫理、国の姿勢は常にしっかりしたなげかけとして、定期的な研修の義務付けをなすべきと思います。利用する児童、保護者はもちろんですが、職員への対応についても十分行き届けられるように講義、演習が持てたらと希望します。（研修費として皆が研鑽しやすいように・・・）
- ・事業所評価、プロセスと管理に特化した演習
- ・児童分野の相談支援システムと連携システムの構築

問5：都道府県研修で担った役割は何ですか？



●介護

- ・準備に時間がかかり、業務に支障が出ました。
- ・身体障害者施設の職員なので知的、精神分野の情報を受講者に提供することが非常に困難であった。
- ・生活介護分野を担当しましたが、現状では、事業所の規模、入所、通所、三障害の別等、大きく異なるため、的が絞りにくい面もあった。
- ・相談支援事業従事者研修となりが違うのか、言い換えれば相談支援従事者との業務の違いの明確化が、求められ苦労した。国の研修においても違いをはっきりとしていただきたい。
- ・県に届けられた研修のDVDは、講師を担当する者にも欲しかった。勤務しながらまとめるのは大変だった。
- ・初回の研修、介護分野1名で演習を実施したわけであるが相談者がいないで進めたことに不安があった。
- ・演習の事例をどうするかで困惑しました。県として準備や打ち合わせが不十分な状態で進んだため、結果的に国の研修を受けた者が責任を持つことになったが、地域に根ざしたケース事例を準備し集団で検討して県の研修が進められるべきであった。
- ・現実的には相談や自立支援協議会等の質問が多かった。制度的な仕事をしっかり把握しておく必要があった。
- ・5分野の中で、内容に格差が生じていた。「参考になった」という分野と「なにをやっているのかわからない」というアンケート結果が出た。
- ・県レベルの研修は行っていない。
- ・各分野における担当者が一人であることで、私のような人脈のない者にとっては、とにかく負担を感じる事が多く、単独でせざるを得なかった部分が多かったと思う。また、その事によって国研修のレベルを維持することがとても困難に感じた。
- ・受講される方の認識に個人差があり、内容を決定するのが困難であった。（まだ実感がわいてない様子）
- ・プレゼンの際、国研修はPCを使って行っていました、予算等もあり県では準備が出来ず、スキャナーで読み込んで行いましたが、見にくくてデータの共有に困りました。
- ・介護支援専門員は実務研修受講試験に合格したものが実務研修を受講できるのでレベルが高いが、サービス管理責任者は受講姿勢に問題のある受講者も見られたので、現場で実務の役が担えるのか心配になった。

●地域生活(身体)

- ・機能訓練への移行施設は少なく、演習講師を依頼できる人が少ない。
- ・他の分野の演習も手伝わなければならないこと。県で実施する場合たくさんの方が受講するので、国研修で演習をしていない分野も手伝わなければならない、よく理解できないので困った。

- ・他の分野の研修方法(国の)との違いが多く統一していただきたい。
- ・伝達講習的なないようとなり、より実践的な内容にはなりにくかった。
- ・地域生活(身体)についてはプログラムもしっかりしており、進行もスムーズに行えたと思いますが、他分野については内容もいろいろで困惑することが多かった。障害特性に応じた内容は必要ですが、基本的プログラム、進行などは統一した方がよいと思う。役所と同じで縦割りが強く感じられました。
- ・独自の事例の選定、提出
- ・プレゼンテーション技術が無かったので上手に伝えられなかった。
- ・鳥取県内の地域生活(身体)のニーズが低く、受講生が少ない状況であったので、グループワークでの深まりに限界があった。
- ・できれば、障害分野で働いているPT,OTの人に講師を担当していただきたい。
- ・国の研修を県の研修用に作り直した経過が大変だった。18年度は、初めにファイルが1冊渡されてそれに基づいて実施した。時間を追って受講者に用紙を配っていくことは、自分が考えて作った。国のケアマネジメント研修を受けていたのでやり方がわかった。

●地域生活(知・精)

- ・講義する内容そのものが正当なのか不安であった。
- ・共通講義の講師の手配
- ・千葉県の場合、研修を一切委託せず県職員が全て仕切っていますが、自立支援法スタートと同時に爆発的に研修事務が増えしかし人手は従来通りでひとつひとつの研修を短期間の準備で充実させることに大変
- ・ファシリテーターに対する研修の必要性、事前に打ち合わせを実施したが、時間的な制約もあり、不十分だと感じた。
- ・受講生の知識に差がありすぎた。(エンパワメントやストレングスという言葉さえ伝わらない受講生) ・サービス管理責任者の役割が明確ではなかったこと。 ・就労分野のみ、全く、違う内容だったので、とまどった。(サービス管理責任者の役割としては、同じではないかと思う。今回の就労分野の研修内容は、サービス管理責任者が担うことが疑問)
- ・相談事業者とケアホーム、グループホームのサービスにおける管理内容は違うと思われる。同様のレベルで行うのは難しい。
- ・地域生活では知的と精神が一緒になっており、大阪府では、120人規模の研修を1人の講師と6名の演習スタッフで実施したが、これまで別々に相談やサービス提供がされてきた経過があるので、それぞれの分野で講師を出して、複数で進行していくことがよいのではと思った。国の研修でも、事業所の多い都道府県からは精神分野の参加があっても良いと思う。
- ・伝えることが多く、時間が足りなかった。
- ・地域生活(知的・精神)分野は受講生の開きが大きく、各項目での出来、不出来があり、進行管理が難しかった。
- ・ファシリテーターの選出
- ・知的、精神の協力してくれるファシリをそれぞれの事例で別々に(得意分野で)協力してもらうことになり、2日め3日めの流れがうまくできなかったこと。(施設長クラスの方の出席が多かったのでそこそこにベテランを集めてしまったため) ・管理者の方たちのグループの話がズレていってしまったこと。 ・予算に心配なこと。
- ・数ある個別支援計画シートを、参加する人が理解しやすく、使いやすくするために修正、編集を行った。 ・知的と精神についての専門的な知識を共有するための工夫。 ・サビ管の役割と相談支援事業所の役割の違いがうまく整理できなかった。

●就労

- ・一人でまわすのは大変でした。
- ・就労分野全般に時間に追われ、あわただしい感があり、全国に散らばる講師ゆえに、打ち合わせ等にも制限があるが。何か内容が、一つ一つ独立気味であり研修の連携が少ないように思われる。
- ・その他(インストラクター) ・国研修のレベルでは、県研修ではこなさきれないということになり、かみくだいたり、再構成したりする部分が多かったこと。特に演習部分。
- ・国の研修の半分(特に、分野別研修)が、余り、役に立たなかったもので、作り直すのに苦労した。他人の事例は使えない、かといって、自分たちでどういう事例を出すのかというのは、むずかしい、先進事例ばかりがすべてではないと思うし。
- ・研修当日、受付、セッティング、運営も講師も行わねばならず大変でした。複数の配置があればよかったと
- ・B型事業者にとって、一般就労への移行と工賃アップばかりが強調され、他の視点がほとんど入っていない研修となり、不満だったように感じる。
- ・国研修の内容をそのまま使うには無理があった。(予算的にも)
- ・事例のねらいが定まっていないこと。アセスメント方法等もっと具体的に実践で学べるよう内容の工夫が必要と思いました。
- ・サビ管の研修会が一年目であったために、何をどのように研修会で伝えればよいかわからなかったが、箕輪氏の協力を求めた。又、障害者自立支援法における就労について、まだまだ事業所によって、温度差が大
- ・特にないが、演習でアセスメント→プラン作成の段階で内容が深まりにくかった。又。その理由として、内容(事例)の解釈が多岐に渡ったためと思われる。

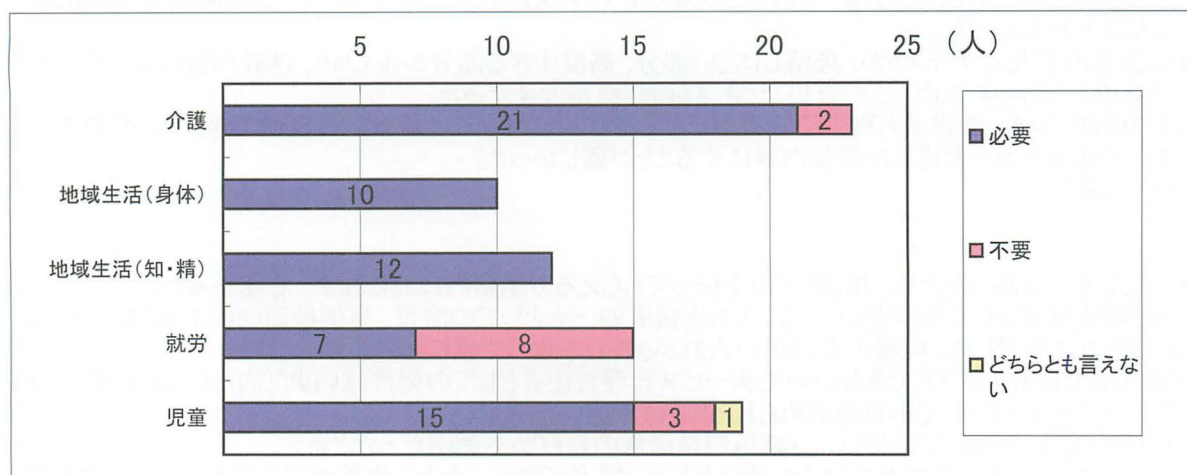
- ・ファシリテーターに研修の意図を十分に伝えること。
- ・使わない資料だったが、内容が中々難しく様式はそのまま内容を分かりやすいものに修正しなければならなかったこと。
- ・①機材、部屋等のハード面で、予算不足のため国のモデルのようにいかなかった。②講師陣の役割伝達が十分に伝えられなかった。
- ・国研修の講義内容及びテキストが、理解しにくい部分、高度すぎる部分が多くあり、講義内容によって、一部大幅な見直しを行ったため、その資料、テキストの作成が大変だった。
- ・第1回目の研修であり、受講者も移行予定者がほとんどでしたから正しく新事業へ反映できるか、不安でした。・地元の事情とかを考慮した講義内容にすることが難しかった。
- ・その他・・・受講生

●児童

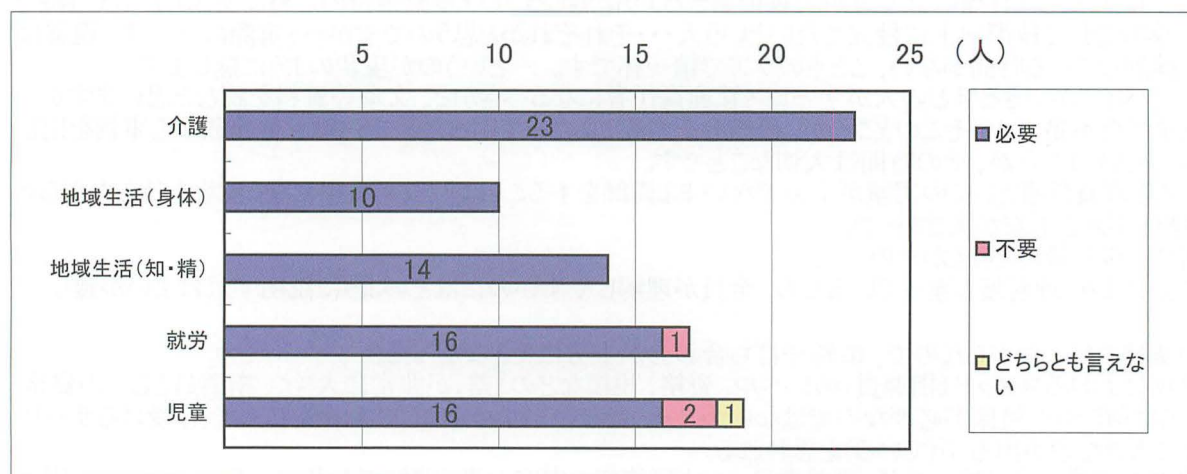
- ・昨年度がはじめてであったため、相談したり手伝ってもらえる方が県内におられず、心細かった。
- ・サービス管理責任者としての演習が、どうしても支援者の一人としての演習、事例検討会のようになってしまう、修正するのに苦労した。現場の人は思い入れが強いと、改めて感じた。
- ・相談支援従事者研修がクリアできないのでサービス管理責任者としての要件はいまだ満たしておらず、それなのに今年度もスタッフとして参加を求められることに戸惑いを感じる。
- ・その他・・・研修会に参加していない。・都道府県研修の日程が不透明だったこと
- ・療育について指導計画を立てたこともないという人が、制度が変わったから資格だけを取るということに疑問を持った。ある一定のレベルにいままだ満たない人には与えないという最低レベルの基準があると良いと思った。
- ・京都の事情があり本年は児童の研修を行っていない来年度予定をしているので、このアンケートにどのように答えてよいか。(目標の立て方が大雑把過ぎるように感じる。)・事業維持のために受講した人(当時ですが)、学びをして技術向上に役立てたいという人・・・それぞれかと思うのですが・・・実際は？です。現実にはたぶん検討している時間がない、こどものケアで精一杯です。というのが現状のように感じます。
- ・スーパーバイズができるほどの人がサービス管理責任者になるべきかと、文章等資料を読むと思いますが、私ではまだ役不足です。そこところが、研修会をするにあたって困ったところです。他施設から事例を出してもらい発表しましたが、その時間は大切なことです。
- ・サービス管理責任者としての実績が十分でないまま講師をすることは、とても負担になり現場を持ちながらとなると準備不足と不安が大きかった。
- ・各分野でのサビ管のとらえかたの違い
- ・経験の差により、理解度も違っているため、全員が理解しやすいのにはどのように説明すればよいか難しかった。
- ・日常の業務を行いながらなので、準備や打ち合わせが十分にできなかった。
- ・各事業所におけるスタッフ(指導員)のレベル、資格、規模などの「差」が非常に大きく、指導員としての資格を与えるに何らかの担保が必要なのではないか？そうでないと利用者は同じお金を払っても、受けるサービスの質に大きな差が出る(出ている)と思われる。
- ・関係機関の連携を受け持ったが、講義のテーマと研修での内容が良く理解できず、どう伝えたらよいか困った。
- ・国での研修を県に戻ってやろうと思っても、私たちはその力がありません。研修を受けた者がどこまでを担うのかをはっきりさせてほしかったと思いました。
- ・受講生のモチベーションの低さ・個別支援計画を立てたことのない受講者がいて、内容についていけない。→実務経験があってもできない方がいる。
- ・県担当者の理解が必要。(特に1日目)・国研修が参考にならなかったのではじめから組み立てていくのに苦労した。
- ・助手がなく、一人で全て行ったこと。国ではファシリテーターが数人おられました！
- ・研修参加者が少ない・・・単県8名

問6: サービス管理責任者の資質向上のための方策についてお聞きします。

①国レベルでのフォローアップ研修(現任者研修)は必要か？



②都道府県レベルでのフォローアップ研修(現任者研修)は必要か？



●介護

- ・問4でも書きましたが、何かの業務と兼務しながらサービス管理責任者としての役割を行うことは困難です。ゆとりをもって取り組める体制作りが必要だと思います。
- ・受講者向けに提供した方が良い新しい情報(自立支援法、サービス管理責任者に関すること)があれば資料を配付してほしい。
- ・管理者に理解させる内容
- ・全体的なサービス管理責任者のアドバイザーがいれば、相談、助言をしてもらえ、質の向上につながる。
- ・手段の練習でなく、「目的」を考えるものであって欲しい。
- ・見直し、修正が必要な事項についての伝達、研修、等
- ・管理者の役割では、良く理解できていたのですが、演習で方向が違っていった様に思われました。持ち帰って県単位で実施するわけですので、演習は大切かと。内容を検討して欲しいと思います。
- ・新しい情報を得るためにも、定期的なフォローアップ研修等が必要だと思います。
- ・現時点では研修担当者としての業務のみで、サービス管理責任者としての業務はありませんが、実際に責任者として稼働した場合にはフォローアップ研修が必要になると感じています。
- ・サービス管理責任者研修受講者全てに修了証書を渡すのは問題がある。レベルを判断するシステムがなければ資質の向上は図れないと考える。

●地域生活(身体)

- ・いずれの研修も絶対に必要。・まず、管理者研修を行ってほしい。管理者がサービス管理責任者研修を受け、利益相反するのに一人の人がどちらも(管理者、サビ管)担当するのはおかしい。そのためには、管理者(事業の)の研修が必要です。サビ管が事業所で仕事ができないのが現状です。

- ・現状のままでは多くの施設で兼務の仕事が増し、更に現場の激務が増すと考えられます。「専任」の立場が確保されて、「利用者主体」のサービス提供に専念できるような環境が提供される必要があると考えます。
- ・施設長や経営者が、サービス管理責任者の役割、個別支援の考え方の理解が浸透していないため、現場の職員が動きにくい状況がある。研修会等で、講座の一つに入れてもらいたい。
- ・様々な研修とのだきあわせ(セット)での研修で多面的な知識を深めるプログラムができればおもしろい。
- ・現在のケアマネジャーのような基礎研修は、今後サービス管理責任者においても実施してほしい。現場では、アセスメントレベルでとまってしまっている。ケアプランを作成することができない。

●地域生活(知・精)

- ・①管理者の研修をすべきである。管理者の位置づけが弱い。②サビ管任用(県レベル)ではなく、国家資格にあげるべきものである。③業務独占資格にする。
- ・それぞれの分野ごとに研修終了した人達のフォローアップ研修に、意見交換の場や具体的な課題を持ち寄りディスカッションなど必要かと思ひます。また、指導を受けた者が実際、事業所を回り、助言していくこともあって良いのではと思ひます。
- ・相談支援専門員と援助の視点は基本的に同じであるため、統合して実施するべきであると思ひます。
- ・県としても独自のフォローアップ研修を実施していますが、サビ管配置を義務必置とすると同時にそれに見合う報酬単価に戻すことが不可欠です。今のような状況では小さな法人は満足な個別支援計画は作れないと思ひれます。
- ・サービス管理責任者の質として、ベースに相談支援従事者として、一定以上の研修を受けたものが望まし
- ・積み重ねていかなければ実効性がないと思ひれる。
- ・各都道府県より5名の枠でしたが、事業所数に応じた受講枠にしてほしいと思ひます。大阪府のように事業者が多い地域では、研修も大規模になるので、複数講師で対応しないと十分な研修ができません。
- ・国、都道府県の研修以外にも、多くの人に障害者自立支援法やサービス管理について広めてほしい。
- ・サービス管理責任者として実践する中での事例を提供し、より現実的な事例研究を行い、スーパーバイズしていただくことが必要
- ・サビ管としての自己チェックをしていただいて、都道府県レベルでまとめる。(作業としては膨大でしょうが、何か可能などところで)(それを国に提出してというのは?)
- ・もっと分かりやすく、モデル的なやり方を学ぶことができる研修。

●就労

- ・地域ごとの学集会が良いと思うが、日常業務の中で共同して行うことが連携に結びつくと思われた。
- ・講義だけでなく企業内での支援ノウハウを身につける取り組みが重要。サビ管の名前だけでは・・・
- ・事業所内でサビ管の役割が理解されれば、きちんと役割が発揮できると思うので、管理者がサビ管について理解することが必要と思ひます。
- ・サービス管理者が何をやらなければならないのか、巾が広すぎて消化不良になっているような気がします。必要なことをポイントしぼってテキストの作り直しが必要かと思ひます。
- ・新しい資格だから取っておこうとする傾向が強いので、本当に必要とする人とそうでない人をセレクトするためにも、現任研修や資格の更新等研修を行う必要がある。
- ・各都道府県への講師派遣(研修)により、情報の共有化(国、県レベル)
- ・研修がいつでも受けられるよう頻度を多くする。
- ・サビ管の待遇改善(最低基準)
- ・サービス管理責任者現任研修等で、各々の事業状況を明らかにすること。

●児童

- ・サービス管理責任者、個々のレベル差が激しいと感じるので、グループで演習を重ねてはどうかと思ひます。
- ・法律の改正や療育の向上のために指定年に研修を行う。
- ・①資格を一度取れば終生ということではなく、適性や資質の見直し、評価をしていく施策が必要、将来的には試験制度の導入。②施設規模によってはサービス管理責任者の定員数を増やす。(契約者数に応じて考えるべきだと思ひます。児童ディの場合、契約者数と定員は一致しない)
- ・人は慣れてくると、それでよになってしまう。人は常に研鑽を強いられないとプロにならない。3～5年に1度は必須研修があっても良いのではないかな。
- ・1について、格差のない人材養成を考えるのであれば、国レベルのものも必要かと思ひます。2について、わかりません。石川県は児童ディが少ないので県レベルでOKかと思ひます。でも皆さん忙しいのがわかっているのです、どこまでやれるかはギモンですが。・自分自身で学んでいくしかありません。人権意識の向上と、子、親に対する、姿勢、話の聞き方、つきあい方をもっとみがかないといいなと思ひます。また世界情勢、法律のこと、保育所や学校についての情報等、さまざまなことを知らないといけません。自分をきたえるしかないと思ひます。
- ・管理職や法人に対する、サビ管とは何か?意義や役割の認識への研修
- ・演習の取り組みをもっと時間をかけて行ったほうが良い。
- ・ケアマネジャーのような資格試験にした方がいいのではないかな。

- ・フォローアップ研修はもちろん必要であるが、それに加えてサービス管理責任者同士のネットワークが必要。自発的なネットワークづくりにまかせるのではなく、都道府県レベルによる仕掛けがあると良い。
- ・サービス管理責任者が位置づけられているから・・・といって、研修を受ければ、それでよしとは思いません。今、その傾向がないですか。各事業所の職員体制などの問題もあるとは思いますが、やりっぱなしにしない方法を考えるべきだと思います。(定期的に研修するとか)
- ・単価を締め付けるということは、職員はもちろん、利用者が締め付けられず、療育が安心して受けられるよう市町村任せにしないほしい。将来を担う、子供たち、若者たちにやる気、元気が出る保障をしてほしい。
- ・この研修を重視しているのであれば、少人数で行うことになる現任研には財政的バックアップが必要。国に県に対し、強い指導助言が必要。・まずは、国研修において明確にケアマネ研修との違いを示すことが大
- ・制度の動いている時期なので良くわからない。
- ・都道府県レベルでの現任研修は毎年必要。その後サービス管理責任者連絡協議会等が地域にできればなおよい。国・都道府県の受講者が研修終了後、サービス管理責任者としての業務をしていることが大切ではないか。サービス管理責任者あるいはそれに相当する人が、研修に参加していくべきではないか。研修参加者が翌年はまったく関係のない業務をしているようでは研修の意味がない。

3) 分野別考察

国の指導者養成研修に対して、i) 都道府県の研修に役立っているか、ii) 実際のサービス管理責任者の業務に役立っているか、iii) 今後のサービス管理責任者研修に盛り込むべき講義・演習は何か、iv) 都道府県の研修で担った役割は何か、v) サービス管理責任者の資質向上のための方策は何か等について調査結果を整理した。

①介護分野

a) 都道府県の研修に役立っているか

全体的には、多くの受講者が「役立っている」と回答している。しかしながら、研修科目によって少しばらつきがある。

「障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割」では、ほとんどの受講者が役に立っていると回答しており、サービス管理責任者としての心構えや仕事の進め方、パラダイム・チェンジによる利用者主体の取組みの重要性、サービス管理責任者と管理者との職務上の違い、質の高いサービスを担保するための要であると認識している。

「サービス提供のプロセスと管理」では、ほとんどの受講者が役に立っていると回答しているが、1名だけ役に立っていないという回答があった。サービス提供の基本的な考え方、個別支援計画作成の重要性、個別支援計画の進め方等は認識されている。また、2日目以降の演習との関係で、講義においてサービス提供プロセスを理解して演習で深められたと回答している受講者もいる。この講義は、演習に直結している内容であり、サービス提供プロセスを具体化していないという回答を得ており、具体的な事例でサービス提供プロセスを講義することも今後の課題として残る。受講者のなかには、エンパワメント、ストレングス・モデルの説明に対して相談支援専門員との区別がつきにくいという意見があったが、サービス提供の基本的な考え方には、ケアマネジメントであろうが、サービス管理であろうが違いはなく、誤解しているところがある。この点も今後の研修で解決する必要がある。サービス管理責任者と相談支援専門員との役割分担について混乱しているのではないかと危惧するところもあり、サービス管理責任者と相談支援専門員の役割を明確にする必要がある。

「サービス提供者と関係機関の連携」では、「役に立っていない」と回答した者が多い。その多くは、講義が難しかったと回答し、県レベルでは講義しにくいという回答が多い。この講義は、サービス管理責任者の属する事業所は、地域の社会資源の一つであり、事業所内にとどまっていないで、地域の社会資源と連携をとることが重要であることを理解する必要があった。今後の課題として、具体的な連携に関して地域自立支援協議会を軸にどのように構築していくかを示すべきなのであろう。地域の連携の課題は、障害者自立支援法の核でもあり、地域づくりにどのように参加するかを認識できるように講義内容を展開

するよう考える必要がある。

「分野別のアセスメント及びモニタリングの実際」の講義に関しては、ほとんどの受講者が「役立っている」と回答している。多くの受講者が、介護の現場に近い内容としてわかりやすかったと評価している。アセスメントの視点、モニタリングの方法が理解されている。

「サービス提供プロセスの管理の実際（アセスメント編）」では、多くの受講者が「役立っている」と回答しているが、4名の受講者が「役立っていない」と回答している。利用者主体のアセスメント、つまり本人の意向や家族の希望に基づき、生活全般を分析し必要なサービスを見出す一連のプロセスの理解はできたと思われる。しかしながら、「事例をわかりやすいものにすればよい」、「マネジメント手法を要する事例であったため、混乱がある」との回答もあり、事例の選択をどうわかりやすくするか今後の課題として残る。

「サービス提供プロセスの管理の実際（個別支援計画編）」では、多くの受講者が「役立っている」と回答しているが、4名の受講者が「役立っていない」と回答している。ニーズの見直しの重要性や利用者のニーズの変化に対応できる体制について理解している。一方では、事例の選択において、焦点が広すぎて何を問題にするか不明確であるという意見もある。個別支援計画の作成、モニタリングの手法を伝えられるに事例の選択が今後の課題として残る。

「サービス内容のチェックとマネジメントの実際」では、多くの受講者が「役立っている」と回答しているが、3名の受講者が「役立っていない」と回答している。多くの受講者が、サービス管理責任者のサービス提供プロセスにおける視点、役割を理解している。しかしながら、グループでのまとめに力点が置かれ、もう少し自由に討議して深めることに重点を置く必要があるという意見もある。活発な討議ができるようにグループ討議の方法、手順を工夫する課題が残っている。

ｂ）サービス管理責任者として業務に役立っているか

サービス管理責任者の役割に関する講義では、ほとんどの受講者が「役立っている」と回答しているが、「サービス提供者と関係機関の連携」において「役立っていない」と回答した者が7名いる。スタッフに研修を行って、サービス提供の基本的な考え方を理解してもらえよう支援会議で実践している、時系列を意識したプランの作成やモニタリングの考え方を提示していくのに役立っている等、現場の業務にサービス管理責任者の役割認識ができている。また、関係機関との連携については、他職種や機関、インフォーマルサービスに対する視野が広がった、利用者の状況に応じた機関との連携を心がけることができる等の意見がある一方、現実には新事業体系に移行しておらず、サービス管理責任者としての業務に携わっていない受講者が多い。

アセスメントやモニタリングの手法に関する講義では、ほとんどの受講者が「役立っている」と回答している。サービス管理責任者としてスタッフへのスーパーバイズ等に役立っている、個別支援計画におけるニーズ、支援内容等のチェックの材料として役立ってい

る、利用者中心の考え方、エンパワメント等自分の考え方に確信がもてた等、アセスメントやモニタリング技法の理解が進んでいる。

サービス提供プロセスの管理に関する演習では、ほとんどの受講者が「役立っている」と回答している。アセスメントの際のポイントをおさえられるようになった、利用者の家族の関係にも着目したプランを展開するのに役立った、個別支援計画表へ本人のニーズを深く落とすことができるようなきっかけとなった、など演習の効果がみられる。一方では、受講者の事業所が違い難しかった、事例の選定では不十分さが残りグループでの討議がしにくいケースであった、まとまりがなかった等の意見もあった。受講者が討議しやすい事例を選択することが課題として残る。

c) 今後のサービス管理責任者研修に盛り込むべき講義・演習

受講者の意見では、新事業体系へ移行している事業所の事例に沿った講義・演習にする、地域との関係、自立支援協議会との関係を入れる、演習特に個別支援計画、モニタリングの時間を増やす、受講者から事例の提出があってもよい、本人が参加するなどより実践的な演習がよい、質が高いサービスが提供できる組織への再生、高い成果を生み出す職員の行動特性は何か等の講義・演習が取り上げられている。

このような観点から、サービス管理責任者の役割の講義を2時間程度にして、後は分野別に講義・演習を実施するなど研修自体の時間配分を再考することも重要であろう。

また、受講者から事例を提出してもらう点については、受講者の決定時期にかかっているが、国レベルの研修では、時間的に相当無理があるが、方法として研修に事例を持ってくる、その事例を討議する方法もあるので、考慮すべき事柄であろう。

d) 都道府県研修で担った役割

介護分野で、都道府県研修での役割は、33名中20名が講師で、7名が企画、6名は運営にそれぞれ携わっている。その中で多くの意見が出されているが、相談支援事業従事者との違いを明確にすることが求められている。また、演習の事例をどうするか困惑した、相談や自立支援協議会の都道府県研修で質問があり制度理解を必要とした、各分野の担当が一人で多くの負担を強いられ国研修のレベルを維持できなかった、受講者の姿勢や認識に差があり研修が難しかった等の意見もあった。

e) サービス管理責任者の資質向上のための方策

国レベル・都道府県レベルでのフォローアップ研修の必要性について問うたところ、ほとんどの受講者が必要と回答している。意見としては、サービス管理責任者として、兼務が多く業務の遂行に支障をきたすのでゆとりのある体制で取り組めるようにする必要がある、受講者全員に修了証書を渡すのは問題があるのでレベルを判断するシステムがなければ資質向上は図れない等があった。今後、都道府県レベルでのフォローアップ研修を研修受講者自身が開催する環境づくりの支援をする必要性を感じる。そのためにも、都道府県は、受講者に対するアンケート調査を実施し、研修の有効性についてデータを取る必要がある。アンケートを実施している府県は21府県中5府県であり、あまりにも少ない、こ

のような点を改善しながら、研修を充実させるよう努力することが肝要であると思われる。

②地域生活（身体）分野

a) 都道府県の研修に役立っているか

回答の得られた、地域生活（身体）の国研修会修了者（10名）のアンケートの結果から、受講した講義・演習が、都道府県研修で役立っているかで、サービス管理責任者（以下、サビ管）の位置づけ、役割、アセスメント・モニタリング手法、支援会議の運営方法、地域連携機関との連携、施設の都合によらない地域で当事者を支えていく重要性などが、理解できた上、ワークショップ、グループワークで提案力が向上し等、役立っているとの回答が、全員から得られた（中に、1名、未回答、役立っていないとの回答もあるが）。

b) サービス管理責任者として業務に役立っているか

実際のサビ管としての業務に役立っているかは、5人が役立っている、あとの5人は、研修は受けたが、サビ管の業務をしていないとの理由で、未回答であった。しかし、相談支援専門員との区別をもう少し分かりやすくしてほしい、企画を時間かけて説明してほしい、プロセスを簡素化してほしい、支援会議の運営方法を詳しく教えてほしい、先進県の事例を、時間をかけて説明してほしい、具体的な対応法の話し合いを入れてほしい、必ず押さえないといけないポイントを教えてほしい、身近な自分の地域のモデルケースを入れてほしい等、多くの要望が寄せられている。役立っていない、どちらとも言えないとの回答として、ケアマネジメント手法は、相談支援従事者研修で、すでに行われている、講義だけでは理想に終わってしまい業務に役立っているか評価できない、思い入れが強すぎて一般的な内容でない、まだ旧法施設でサビ管の業務を行っていないので答えられない等が、挙げられ、今後の研修を考える場合、良いヒントになる。

c) 今後のサービス管理責任者研修に盛り込むべき講義・演習

演習の時間を多くとりじっくり研修する、都道府県研修の参考となるよう、運営に関するレクチャーを加える、受講者が少ない（1～2名）場合の手法も加える、企画、プレゼンテーション技術の演習、講義を、現場で時間をかけずに、実施できる方法を入れる、初任者とフォローアップ研修の二本の組み立てが必要等の意見があった。

d) 都道府県研修で担った役割

都道府県研修で担った役割は何かについては、企画に3人、運営に4人が関わり、全て講師（10人）として関わっていたが、その研修に関わった感想、要望として、機能訓練への移行施設が少なく、演習講師を依頼できる人が少ない、都道府県研修では受講者が多く、国研修で演習していない分野の演習も手伝わなければならない、よく理解できないで困った、国の他分野の研修方法との違いが多く統一してもらいたい、伝達講習的と内容となって、実践的な内容にはなりにくい、地域生活（身体）プログラムは、しっかりしており、進行もスムーズに行えたが、他分野は内容もいろいろで困惑することもあり、障害特

性に応じた内容も必要だが、基本的プログラム、進行などは統一した方がよい、役所と同じ縦割り感が強く感じられる、独自の事例を選定・提出のうえ演習した方がよい、プレゼンテーション技法の演習を受けていなかったのも上手に伝えられない、地域生活（身体）の受講生が少なく、グループワークの深まりに限界がある、実際の現場で働いている専門職（理学療法士、作業療法士）に講師を担当してもらいたい、国研修を県研修用に作り直した経過が大変だった、国のケアマネジメント研修を受けていたのでやり方がわかった等の意見があった。

● サービス管理責任者の資質向上のための方策

サビ管の資質向上のための方策として、国及び都道府県のフォローアップ研修（現任者研修）について、いずれの研修も絶対に必要であるが、施設長や経営者にサビ管の役割、個別支援の考え方の理解を深め、「専任」として立場を確保し、「利用者主体」のサービス提供に専念できる環境を確立するためにも、管理者研修を行う、様々な研修との抱き合わせ（セット）で、多面的な知識を深めるプログラムを入れる、現在のケアマネジャーのような基礎研修を実施し、現場でアセスメントレベルを、ケアプラン作成可能なレベルまで、より高度な研修プログラムに内容を深めることを全ての回答が望んでいる。

これらのアンケート調査の結果から、結論として、今後の研修では、相談支援専門員との業務の仕分けを明確にすること、重複障害や困難事例の対応を組み込むこと、都道府県・地域に密着した研修とすること、他分野にまたがる研修内容を入れること、事例演習は、入所中のサービス中心から、入所申し込み前、入所時アセスメント、地域移行の連携機関、相談支援専門員との連携、退所後ゴールに介護保険法も含めた、種々のサービス利用についての講義も加えた、実務研修に改善し、更に、新しく管理者研修やフォローアップ研修を、継続して行うことも考慮すべきである。

③地域生活（知的・精神）分野

● 都道府県の研修に役立っているか

1-①障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割

サービス管理責任者の位置づけが自立支援法で示されていても、その業務内容・位置づけ・本質的な意味について、この講義の中で確認できたと解答している。ただ、第Ⅱ部はサービス責任者としての仕事の仕方を「流儀」として具体的に説明されていたが腑に落ちないとの回答もあった。全体的には具体的で業務がイメージしやすく、地方研修でも伝えることが出来たと回答している。また、他の回答でもしばしば見られるが、地方研修では管理者が受講していることが多く、サービス管理責任者との役割を同じと捉えているところも見られ、その役割の違いを国研修でももう少し明確に伝える必要があると指摘している。

1-②サービス提供のプロセスと管理

個別支援計画策定からそのサービス提供の管理とモニタリングから修正・終了時評価に

至るプロセス管理について、概ね理解したと回答している。また、地方研修でもそのまま資料として利用できたと回答している。ケアマネジメント手法が根底（本人のニーズ優先）であり、相談支援研修と重複しているのではないかとの回答も見られたが、大変重要な支援のポイントでもあり、再確認していく意味で理解を深める・レベルアップを期待する意味でもこの内容を深めるよう伝えなければならない。

1－③サービス提供者と関係機関の連携

4割が役立っていないと回答。その理由を、学術的・理論的な内容・基本的な内容となり理解が難しかったようで、地方研修ではそのまま伝えることが困難と感じている。地方研修に役立てた6割の回答にも、伝達研修としてそのまま引用したが、県の実情に応じてアレンジ・具体的事例を引用するなど独自に工夫をして伝えたと答えている。理念の重要性と並行して、現場のリアリティのある連携事例を講義に加えていく必要がある。

2－①分野別のアセスメント及びモニタリングの実際

ほとんどの受講者が地方研修で引用した・役立ったと回答している。講義内容が現実的であり、地域移行とそれに関連するネットワークをどのように形成していくか、分りやすい資料として受け入れられたようだ。

3－①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

ほとんどが役に立ったと回答している。この演習プロセス課程の重要性を指摘しており、とりわけ事例の取り扱いについて講師が提供・あるいは参加者が提供するなど、出来るだけリアリティのある事例を導入するなどして、研修内容を工夫している。演習は、サービス提供責任者の業務を理解するために不可欠な過程であり、参加者が事例を事前に提供する参加型研修とすることで、受身ではなく能動的な参加姿勢を求めていくことが必要と示唆してくれている。

3－②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

ほとんどが役に立ったと回答している。内容は3－①と同様である。

3－③サービス内容のチェックとマネジメントの実際 事例検討会

3－①～③に共通して相談支援従事者研修との違いに悩む回答が見られた。また、サービス管理責任者ではなく提供者の視点で見えてしまいがちになるとの回答も見られた。積極的に研修が出来たとの回答の反面、地方研修では導入が難しく実施できなかったとの回答も見られる。やはり事例の取り扱いがクローズアップされているようだ。研修の理解を深めるためにもリアリティを持つことが必要であり、地方での事例提供を研修参加の前提としていく必要がある。

b) サービス管理責任者として業務に役立っているか

1－①障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割

14名中4名（3割）がサービス管理責任者の業務に就いていない。業務に就いている10名の回答からは、自覚を促され実際業務でサービス管理の調整役割がよく理解でき、外部にも明確になったことで業務がしやすくなったと回答している。位置づけを明確にす

る国研修の狙い・普及効果があったわけで、国研修を行った意義が確認できる。

1－②サービス提供のプロセスと管理

役立っているという回答の反面、サビ管は30：1での配置が求められているが、研修のセオリーどおりではとても業務が出来ないと回答があった。また、国研修で提供した個別支援計画のフォーマットの違いが指摘されているが、国ではモデルとして提示していることを伝える必要がある。

1－③サービス提供者と関係機関の連携

理念・一般知識として理解できたと回答があり、研修内容を地方研修で伝える際に感じた困難さではなく、業務には役立ったとむしろ肯定的な意見が見られた。

2－①分野別のアセスメント及びモニタリングの実際

実際業務で役立っていると回答があった。評価・再設定はこれまで軽視しがちであったようだが、いい意味で重要性を気付かせる研修となっている。

3－①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

グループホーム・ケアホーム場面でのケアマネジメントでは、事業所内での支援完結型が無意識的に行われてきた傾向がある。この研修では改めて地域社会との接点が重要であることを伝えてきており、気付くきっかけとなっているようで研修の意図が達せられていると感じられる。

3－②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

この演習場面での狙いは、地域生活支援現場でしばしば発生する支援計画の修正への対応を研修しているが、現場ではあまり熱心に行われてこなかったのではないか。その意味で、再確認する機会となっているようだ。

3－③サービス内容のチェックとマネジメントの実際 事例検討会

サービス管理責任者がなりがちな内向きの業務を超えるための手段として、同職種の人たちとの情報交換の機会が必要と回答があり、今後スキルアップを含めた地方研修の機会が必要と積極的な意見があった。今後研修の蓄積と共に、追加研修の是非について議論する必要が生じてこよう。

c) 今後のサービス管理責任者研修に盛り込むべき講義・演習

リスクマネジメント・自立支援協議会との連携・地域づくり等を入れてはどうかとの意見があった。演習場面では、本人への個別支援計画の示し方・相談支援事業者との役割分担・関係者を招集した場面でのサビ管の役割・進行の仕方等で、ロールプレイによるかわり場面の提示に対する期待が半数ほどの回答に含まれて寄せられている。分りやすくは、昨今の研修機会には重要であり、パワーポイント資料でもイラストを入れたり、具体的事例を取り入れたり工夫しているが、ロールプレイもこんなかわりの仕方もあるのだとイメージをするには具体的であり、今後配慮していく必要がある。

個別支援計画で提供されるシートを統一すべきではないかとあったが、国レベルでは難しいと思われる。県レベルでは、既に統一シートを相談支援研修場面で示しているところ

もあり、サビ管研修にも引用する動きが見られ、その段階であれば比較的设置しやすいのではないかと。

d) 都道府県研修で担った役割

地域生活（知的・精神）分野では14名が講師・7名が企画・5名が運営とあった。演習のサポートを担うファシリテーターの確保と事前学習が充分に行えず、また、管理者を集めたことで実際場面となる演習グループでの補助内容のズレを感じたと困惑した報告が見られた。また、受講生にも知識・経験の差が大きく見られ、今後サビ管のレベルを維持していくための対応策（ステップアップ研修の義務付け等）が求められてこよう。この分野では知的・精神が混在して受講しているが、研修過程では基本姿勢は共通であり不具合までは生じないものの、相互理解（障害特性・歴史背景）のための工夫がファシリテーター・受講者側に求められるのではないかと指摘があった。また、他の分野（就労）と研修内容が異なり、戸惑いを感じたとの報告もあった。他の分野を含め縦断的に研修内容が比較検証されるには、全ての研修場면을体験しなければならず、こうした全体把握の必要について貴重な示唆があった。全体的な回答からは、受講者のレベルの格差・研修過程での準備不足等、進行管理の困難さが伝わってきた。

e) サービス管理責任者の資質向上のための方策

フォローアップ研修の是非については国レベル・都道府県レベルとも、全員が必要と回答している。フォローアップ研修場面で、講義・演習を受けるだけでなく、意見交換・具体的な課題・事例を持ち寄りディスカッションする場面・サビ管の自己点検チェックリスト等を活用してのスーパーバイズを受ける機会が必要であると具体的な提案もあった。また、一定の指導を受けたものが、各事業所を回り助言していく仕組みも必要ではないかとあった。とりわけ、グループホーム・ケアホーム運営事業者にはNPO法人も多く見られ、サビ管を複数の業務と兼務で行う小規模運営となっており、フォローアップ研修を進めると同時に、巡回型のサビ管サポート支援体制による助言・スーパービジョンの試みも、サビ管のレベルを維持するためには有効ではないかと思われる。

④就労分野

いずれのアンケート結果も、各設問に対する回答に関しては、講師陣の構成、先進例・都市部の状況のみの紹介、就労移行に偏りすぎ、といった批判があったが、賛否相半ばで特筆すべき事項はなかった。ただ、自由記述においてかなり鋭い指摘があり、主な指摘を列挙した。

a) 今後のサービス管理責任者研修に盛り込むべき講義・演習について

- 経営診断士からみたサービス事業所（工賃倍増）
- 就労分野は、移行支援、A型、B型が一緒にやることで、何か無理があるように思う。
- スタッフの講義は、障害分野別の講義が必要である。

- 就労に向けた具体的な個別支援計画の作成方法について学びたい。
- 就労継続B型についての内容（個別支援計画）をもっと盛り込んでほしい。
- 就労分野は他の分野と根本的に違う面を持っている。特に工程管理、品質管理、新商品の開発技術、又、一般就労のための具体的マナー等をもう少し時間をかけて行う必要がある。
- 就労に関しては、各障害によっても支援方法が異なったりするため、各障害にあわせての事例検討となるが、深まらないため、もう少し絞った事例検討となるよう演習の時間配分等を考えるべきである。
- 県に戻り、就労支援経験が浅い対象者に伝える必要があることから、専門的用語は最小限にとどめ分かりやすい用語、図を使用すべき。
- 外国の例などもとりあげて新しい手法を組み込むべき。
- 就労分野は、特別に、情報量、内容が多いため、全体に構成、内容、ねらいを整理し、より明確にしてほしい。

b) 都道府県研修で担った役割

- 研修当日、受付、セッティング、運営も講師も行わねばならず大変、複数の配置があればよかった。
- 国研修の内容をそのまま使うには無理があった。（予算的にも）
- 事例のねらいが定まっていないこと。アセスメント方法等もっと具体的に実践で学べるよう内容の工夫が必要と思いました。
- サビ管の研修会が一年目であったために、何をどのように研修会で伝えればよいかわからなかったが国の講師の協力を求めた。障害者自立支援法における就労について事業所によって温度差がある。

c) サービス管理責任者の資質向上のための方策

- 地域ごとの学習会が良いと思う。日常業務の中で共同して行うことが連携に結びつくと思われた。
- 講義だけでなく企業内での支援ノウハウを身につける取り組みが重要。サビ管の名前だけではどうしようもない。
- 事業所内でサビ管の役割が理解できれば、きちんと役割が発揮できると思うので、管理者がサビ管について理解することが必要。
- サービス管理者が何をやらなければならないのか、幅が広すぎて消化不良になっているような気がする。必要なことにポイントをしばってテキストの作り直しが必要かと思います。
- 新しい資格だから取っておこうとする傾向が強いので、本当に必要とする人とそうでない人をセレクトするためにも、現任研修や資格の更新等研修を行う必要がある。
- 各都道府県への講師派遣（研修）により、情報の共有化（国、県レベル）
- 研修がいつでも受けられるよう頻度を多くする。

- サビ管の待遇改善（最低基準）
- サービス管理責任者現任研修等で、各々の事業状況を明らかにすること。

⑤児童分野

a) 国研修が都道府県研修に役立ったか

- ・「障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割」に関しては、児童デイの世界では国レベルや全国的なレベルでの動向や内容が極めて貧弱な事態がある。その意味でも総論的な話しや特にサービス管理責任者の役割や位置づけについての理解や認識には役だったものと思われる。また国研修修了者が必ずしも都道府県での研修主催メンバーにはなっていない傾向が児童部門では他部門より多く見られる。このことは問2全体の質問についての回答の信頼性に若干影響をもたらすであろう。
- ・「サービス提供のプロセスと管理」に関しては、60%弱の回答が都道府県研修で役立ったという肯定的な評価であった。
- ・「サービス提供者と関係機関の連携」に関しては、都道府県研修のスタッフをした国研修修了者の77%が役立っていないと答えている。理由としては大人向けの話しで児童デイ関係に関連性が感じられないとか話しが分かり難いというものであった。都道府県研修では全く別の話をしたという県もあった。
- ・「分野別アセスメントやモニタリングの実際」に関しては、未回答を除外すると87%が役だったと回答。
- ・「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」に関しては、有効回答数の80%が役に立ったと評価。児童デイでは事業内容や規模などが幅広く事例の取り上げ方が難しいなどの指摘もされているのは今後の配慮に繋がるであろう。
- ・「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」に関しては、役に立ったと評価する意見がある一方で、役立たなかったと言った意見が若干目立つがその内容はそれほど否定的なものではないようだ。
- ・「サービス内容のチェックとマネジメントの実際（事例検討会）」に関しては、他県の様子がわかって参考になったという意見が国研修では一貫して出ているが、これは国研修の一つの大きな意義であろう。

b) サービス管理責任者としての業務に役立っているか

- ・「障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割」に関しては、児童デイ分野での回答で実際その分野でのサービス管理責任者業務をしていないという回答が目立っている。
- ・「サービス提供のプロセスと管理」に関しては、今までの業務や活動の見直し、振り返りに有効であったという意見があった。このこともこうした研修の大きな意義であろう。
- ・「サービス提供者と関係機関の連携」に関しては、有効回答の36%が役立っていないと答えているが、これは児童の場合以前からこうした連携は不可避免的な活動であり基本

的なものであることから、あらためて役だったという事にはならないのであろう。

- ・「分野別のアセスメント及びモニタリングの実際」に関しては、未回答が 27%と大きい
がサービス管理責任者の業務になっていない、出来ていないという両方の理由からである
か。

- ・「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」に関しては、こ
の間も今更聞かれるまでもない当たり前のことといった意見が目立った。

- ・「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」に関しては、発
見や気づきが得られたという見解が多かった。

- ・「サービス内容のチェックとマネジメントの実際（事例検討会）」に関しては、より大
きな視点に立つ機会、日常業務の振り返りになったという意見が多かった。

c) 今後のサービス管理責任者研修に盛り込むべきこと

サービス管理責任者と施設管理者との違いがわかりにくい。3 日間では期間が短すぎて
県研修実施に自信が持てないなどの意見が出ている。

d) 都道府県では何を担いましたか

他の分野と同様に講師陣としての役割が圧倒的（児童では 55%）に多い。サービス管理
責任者としての経験が少ない中での講師就任は荷が重いのではなどの意見があった。総じ
て県レベルでは講師人材の確保の困難さが感想として多く聞かれた。

e) サービス管理責任者の資質向上のための方策について

- ・国レベルでのフォローアップ研修は必要かに関しては、79%が必要と回答している。

初めての事での混乱や戸惑いや自信のなさからくるものか

- ・都道府県レベルでのフォローアップ研修は必要かに関しては、国レベルと同様に必要
とする回答が高い。

(2) 平成18年度・平成19年度サービス管理責任者研修（都道府県実施）に関するアンケート調査

1) 調査概要

① 目的

各都道府県が平成18年度・平成19年度に実施したサービス管理責任者研修の実施状況を調査し、分析することにより全国において質の高い、また格差のないサービス管理責任者の養成に寄与する。

② 調査対象者

47都道府県

③ 調査方法

調査票を47都道府県に郵送及び電子メールにより配布し、主に電子メールにより回収した。

④ 調査期間 平成19年11月8日～12月10日

⑤ 有効回答数	平成18年度実施分	21
	平成19年度実施分	20

⑥ 回答率	平成18年度実施分	44.7%
	平成19年度実施分	42.6%

2) 調査結果概要

①平成18年度実施分

問1. 企画・運営主体について

企画・運営主体	
都道府県	13
委託	5
指定事業者	3
その他	0

委託先: 県社会福祉士会(茨城県)・県福祉事業団(岐阜県)
(社福)あしたか太陽の丘(静岡県)・(社福)西陣会(京都府)・
(社福)兵庫県社会福祉事業団総合リハビリテーションセンター

問2. 都道府県研修の企画・運営に対する国研修修了者の参画について

国研修修了者の参画	
参画	20
一部参画	1
参画せず	0

問3. 研修事業にかかる予算について

県名	予算額	県名	予算額
青森県	¥1,017,000	兵庫県	¥1,500,000
山形県	¥674,000	奈良県	予算流用
茨城県	¥1,800,000	和歌山県	¥1,601,000
埼玉県	¥700,000	鳥取県	¥1,236,000
千葉県	¥2,700,000	徳島県	¥1,440,000
山梨県	¥136,498	愛媛県	¥0
岐阜県	¥2,444,000	高知県	¥857,000
静岡県	¥5,000,000	福岡県	¥0
滋賀県	¥0	熊本県	¥720,000
京都府	¥2,500,000	大分県	¥1,141,810
大阪府	?		

平均予算額 ¥1,591,707

問4. 受講者1人あたりの受講者負担経費について

[受講料負担]

なし	18
あり	3

(参考) 兵庫県:5,000円・愛媛県:15,000円・福岡県:10,000円

[資料代]

なし	13
あり	8

(参考) 茨城県:1,000円・岐阜県:1,000円・滋賀県:3,000円・
京都府:1,000円/日・鳥取県:500円・徳島県:1,000円
熊本県:4,800円・大分県:3,500円

[その他]

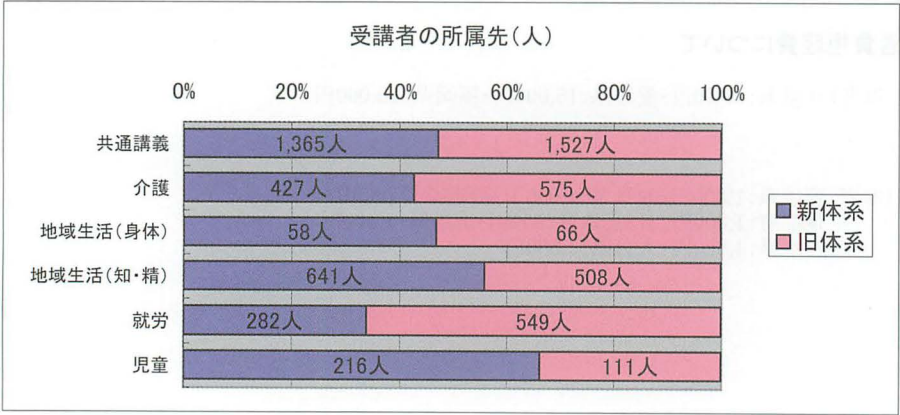
なし	21
あり	0

問5. 年間実施回数・定員・応募人数・受講人数・相談支援従事者研修受講の有無について

県名	実施回数	定員	応募人数	受講人数	相談支援研修修了者
青森県	1	100	326	175	175
山形県	1	200	197	191	161
茨城県	1	200	128	128	確認できず
埼玉県	1	250	390	254	195
千葉県	1	700	620	542	361
山梨県	1		116	115	確認できず
岐阜県	1	350	252	245	195
静岡県	1	250	523	236	確認できず
滋賀県	1	260	264	255	186
京都府	1	150	359	154	確認できず
大阪府	1	設定なし	389	370	確認できず
兵庫県	1	467	467	265	確認できず
奈良県	1	100	107	105	105
和歌山県	1	240	169	169	確認できず
鳥取県	1	120	111	111	111
徳島県	1	200	200	107	107
愛媛県	1	100	189	183	131
高知県	1	100	105	63	25
福岡県	1	310	376	306	207
熊本県	1	240	282	177	確認できず
大分県	1	250	281	280	確認できず

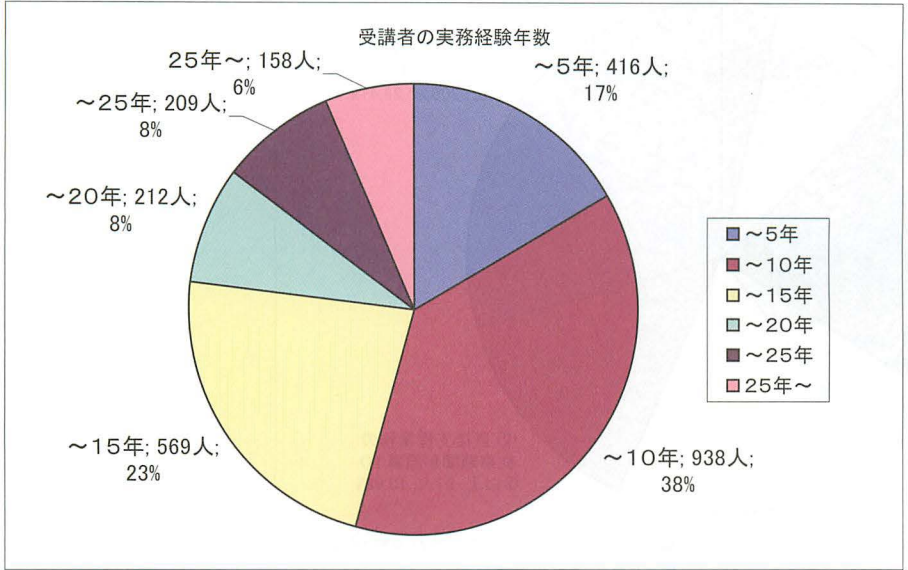
問6. 受講者の構成について
1. 所属先

	共通講義	介護	地域生活(身体)	地域生活(知・精)	就労	児童
新体系	1365	427	58	641	282	216
旧体系	1527	575	66	508	549	111



2. 実務経験年数

経験年数	～5年	～10年	～15年	～20年	～25年	25年～
人数	416人	938人	569人	212人	209人	158人



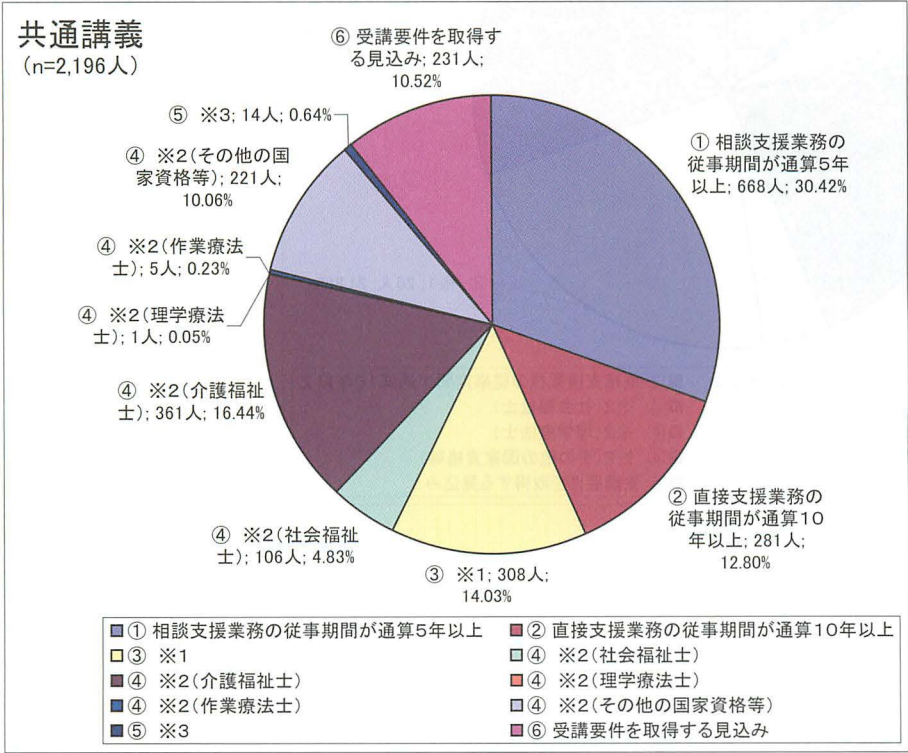
3. 受講要件

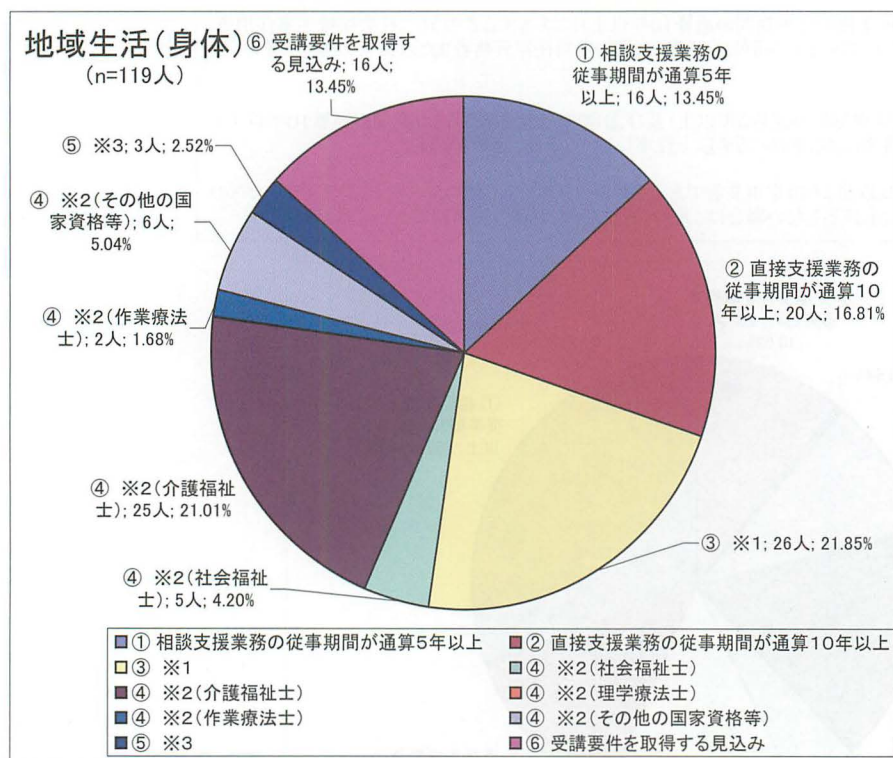
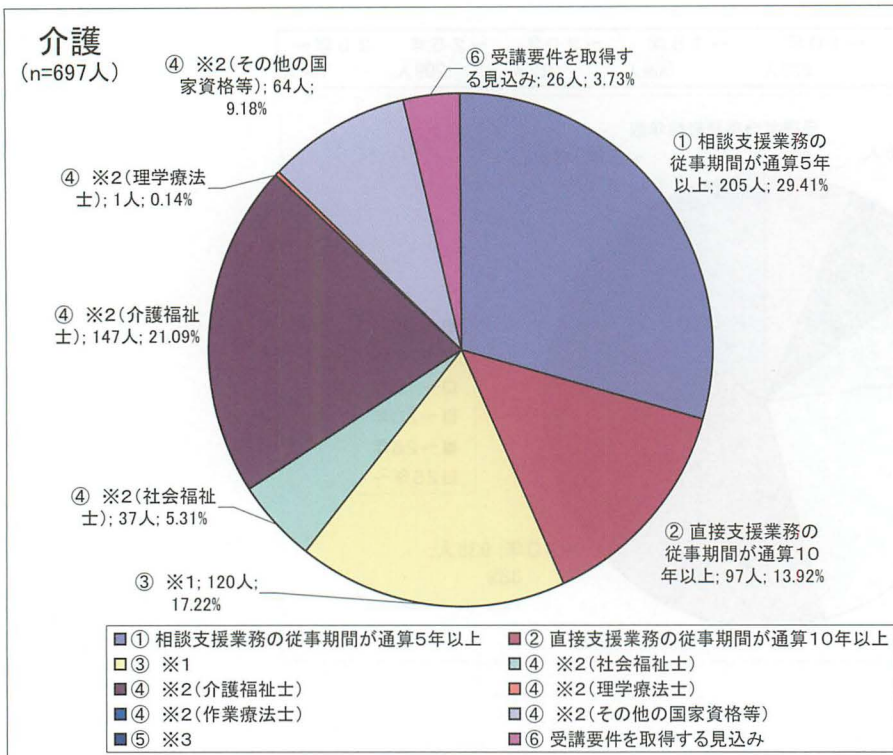
注) 凡例についての解説

【凡例③ ※1】 凡例②(直接支援業務の従事期間が通算10年以上)に該当する者のうち、社会福祉主事任用資格を有する者、訪問介護員2級以上に該当する研修修了者、児童指導員任用資格者または保育士である者の 期間が通算5年以上

【※2】 凡例①(相談支援業務の従事期間が通算5年以上)及び②(直接支援業務の従事期間が通算10年以上)の業務に従事する者で、国家資格等による業務に5年以上従事している場合、通算3年以上

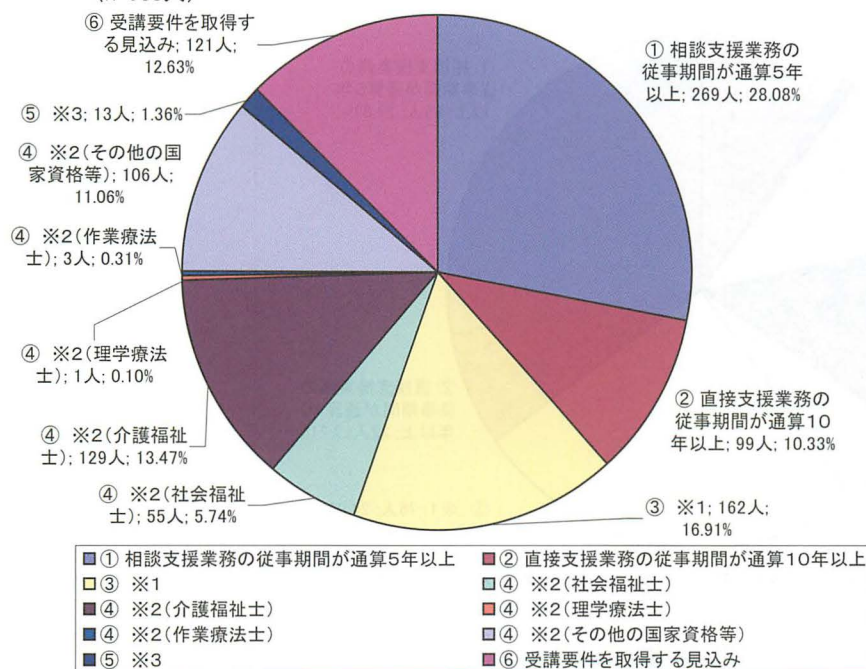
【凡例⑤ ※3】 平成19年9月30日以前より指定事業者であったグループホーム、ケアホーム、児童デイサービスの事業所で、凡例①～④のいずれにも該当しない場合は、凡例①及び②の業務の従事期間が、通算3年以上





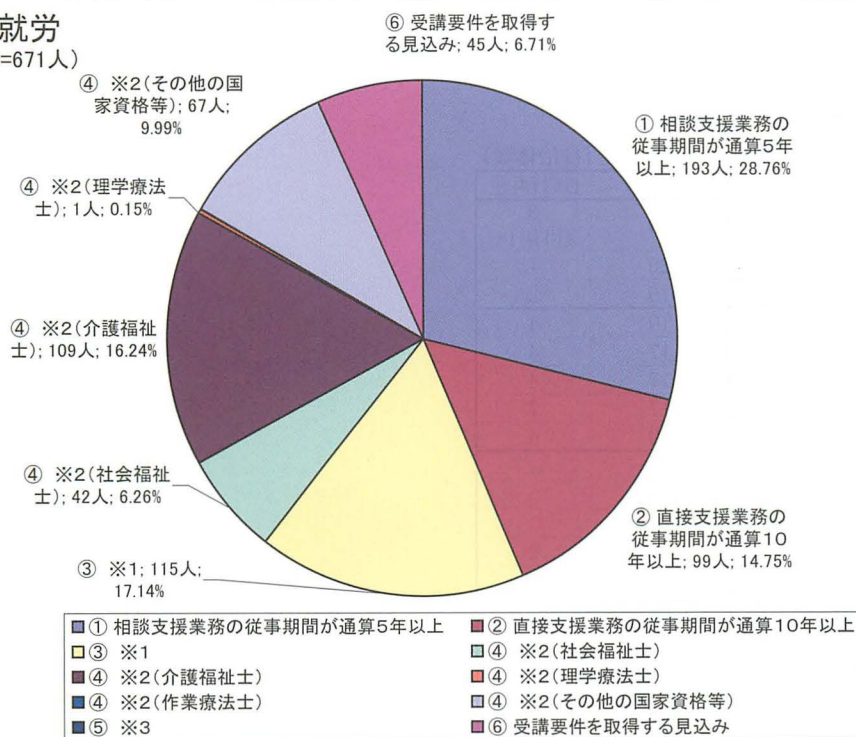
地域生活(知的・精神)

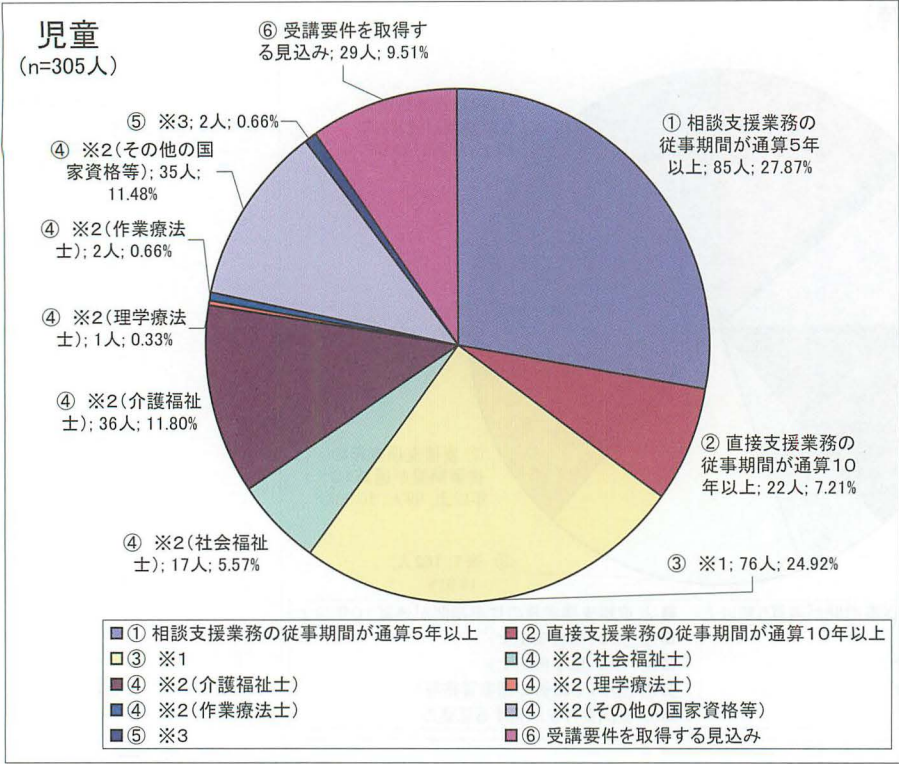
(n=958人)



就労

(n=671人)



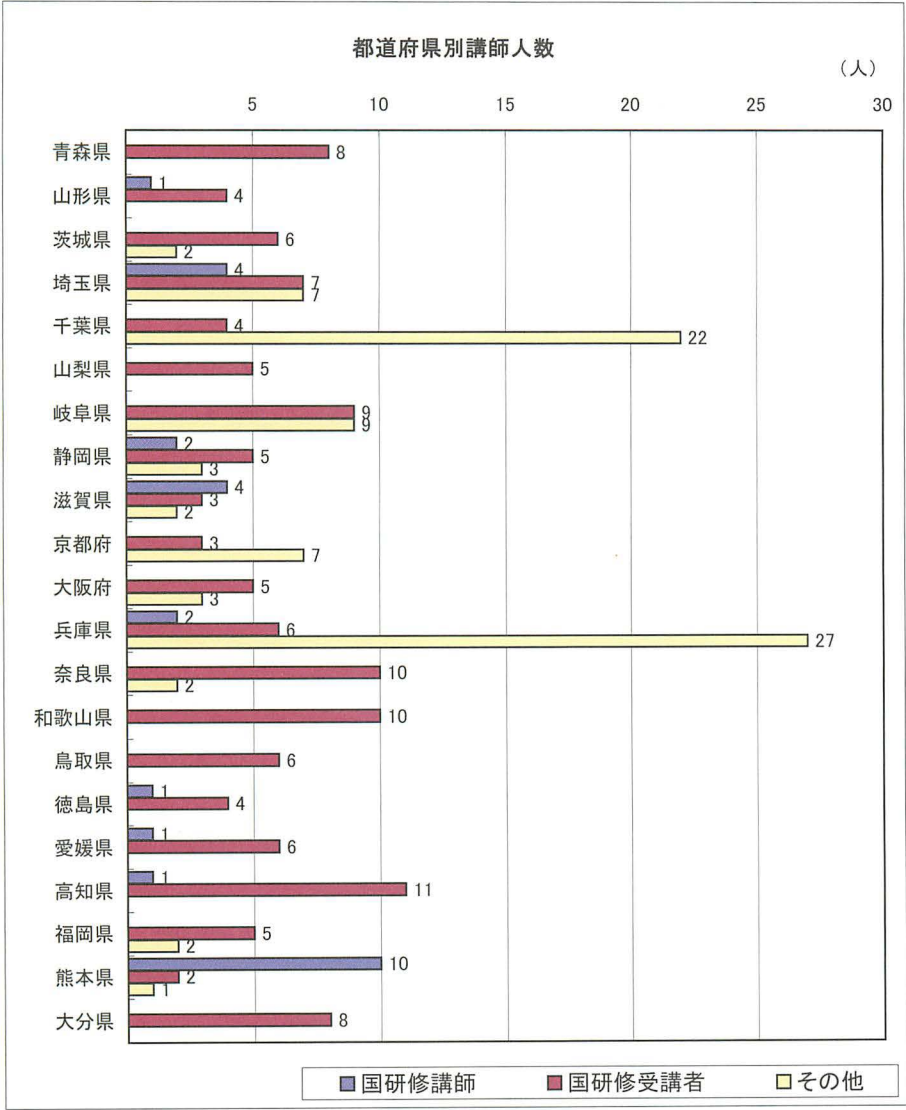


問7. 国研修DVDの利用状況について

		(自治体数)	
科 目	講師	DVD再生	
障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割	19	3	(併用1)
サービス提供のプロセスと管理	20	1	
サービス提供者と関係機関の連携	19	2	
分野別のアセスメント 及びモニタリングの実際	介護	19	4
	地域生活(身体)	17	4
	地域生活(知的・精神)	17	4
	就労	17	7
	児童	19	4
「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)	介護	21	
	地域生活(身体)	19	
	地域生活(知的・精神)	21	
	就労	20	2
	児童	20	
「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)	介護	21	
	地域生活(身体)	19	
	地域生活(知的・精神)	21	
	就労	20	1
	児童	20	
サービス内容のチェックとマネ ジメントの実際	介護	21	
	地域生活(身体)	19	
	地域生活(知的・精神)	21	
	就労	21	
	児童	20	

問8. 講師の選定方法について

	(人)		
	国研修講師	国研修受講者	その他
共通講義	14	31	25
介護	2	21	11
地域生活(身体)	4	14	4
地域生活(知的・精神)	1	20	16
就労	3	22	18
児童	2	19	13



「その他の講師」の選定理由

共通講義

- ・「関係機関との連携」について、連携を積極的に進めている事業所の専門家
- ・福祉専門職のため
- ・相談支援業務、及び直接支援業務、就労支援業務に携わった経験のある者であって、岐阜県内における障害福祉の推進の中核となる者。
- ・その他は県職員。障害者自立支援法の概要等の説明は行政が担当するため。
- ・国研修講師の指名者、及びその指名者
- ・滋賀県社会就労事業振興センター職員専門知識を有するため
- ・国研修を受講しただけでは担当できない。したがって相談支援従事者研修の国講師ならびに京都府講師等に協力いただいた。
- ・当該分野に関する専門的な知識を有するため
- ・講義内容から考えて
- ・行政説明は担当者から行ったため

- ・ 厚労省大塚専門官と大学准教授で対応
- ・ 介護分野の国研修ファシリテーター

介護分野

- ・ 福祉専門職のため
- ・ 一人の講師で演習が実施できるはずがない。
- ・ 講義内容から考えて

地域生活(身体)分野

- ・ 福祉専門職のため
- ・ そのため相談支援従事者研修の国講師ならびに指導者研修修了者に協力いただいている。
- ・ 講義内容から考えて

地域生活(知的・精神)分野

- ・ 国研修受講者が研修を進める上で必要な者に依頼
- ・ 福祉専門職のため
- ・ そのため相談支援従事者研修の国講師ならびに指導者研修修了者に協力いただいている。
- ・ 講義内容から考えて

就労分野

- ・ 福祉専門職のため
- ・ 国研修修了者の指名者
- ・ 滋賀労働局職員 専門知識を有するため
- ・ そのため相談支援従事者研修の国講師ならびに指導者研修修了者に協力いただいている。
- ・ 講義内容から考えて

児童分野

- ・ 国研修受講者が研修を進める上で必要な者に依頼
- ・ 福祉専門職のため
- ・ そのため相談支援従事者研修の国講師ならびに指導者研修修了者に協力いただいている。
- ・ 講義内容から考えて

問9. 分野別演習の実施方法について
1. 分野別演習グループ数

分 野	青森県	山形県	茨城県	埼玉県	千葉県	山梨県	岐阜県
介 護	3	8	4	10	18	8	11
地域生活(身体)	2	0	1	3	1	2	5
地域生活(知的・精神)	14	11	10	10	20	8	18
就 労	4	8	3	10	15	6	8
児 童	3	3	4	6	10	2	7
分 野	静岡県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県
介 護	7	12	6	10	10	6	7
地域生活(身体)	5	1	1	0	2	1	0
地域生活(知的・精神)	9	9	7	24	15	6	8
就 労	7	9	6	13	10	7	9
児 童	3	3	4	3	3	3	5
分 野	鳥取県	徳島県	愛媛県	高知県	福岡県	熊本県	大分県
介 護	7	5	10	2	12	5	10
地域生活(身体)	1	0	3	0	4	1	1
地域生活(知的・精神)	4	6	10	4	13	10	9
就 労	5	6	10	4	5	5	27
児 童	1	3	3	0	3	4	3

〔演習のグループ分けの際に考慮したこと〕

- ・グループ員全てが参加できるように配慮した。
- ・男女、実務経験、所属、地域が偏らないよう考慮。
- ・経験年数の平均化。知的、精神のバランス。
- ・今後の相談体制ネットワークを推進できるよう、圏域・地域でグループを構成。
- ・知的・精神で別会場とした上で、圏域毎に分けた。
- ・1グループ6～7人とし、十分な意見交換が出来る様配慮。
- ・可能な限り、各グループにリーダー的な者が1人は入るようにした。
- ・旧施設の身体・知的・精神の施設が混在するグループ編成にした。

2. ファシリテーターの人数

分 野	青森県	山形県	茨城県	埼玉県	千葉県	山梨県	岐阜県
介 護	1	1	3	2	1	5	5
地域生活(身体)	1		1	3	1	1	5
地域生活(知的・精神)	1	2	6	4	1	9	5
就 労	1	2	3	1	1	6	4
児 童	1	1	2	2	1		4
分 野	静岡県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県
介 護	7	2	2	2	4	1	1
地域生活(身体)	5	1	2		2		1
地域生活(知的・精神)	8	1	2	4	6	2	1
就 労	5	2	3	2	4	3	1
児 童	3	1	2	1	2	1	1
分 野	鳥取県	徳島県	愛媛県	高知県	福岡県	熊本県	大分県
介 護	7	2	5	2	6	2	1
地域生活(身体)			2		2		
地域生活(知的・精神)	2	2	5	4	6	5	1
就 労	4	3	5	4	3	2	2
児 童		2	2		1	2	1

【ファシリテーターの選定理由】

- ・ 国の研修受講者
- ・ 委託先である茨城県社会福祉士会から推薦。
- ・ 国研修受講者（各班に国リハ職員が受講）
- ・ 福祉経験年数と信頼
- ・ 各分野の専門知識のある方を選定
- ・ 国研修を受講した者。
- ・ 国研修修了者及びその指名者
- ・ 国研修を修了等しており、専門知識を有するため
- ・ 予算・講師資格・日程の兼ね合いで、依頼できる方が、これらの方しかいなかった。
- ・ 国研修受講者の他、当該分野での実務経験を有する者であるため
- ・ 県内の著名事業所・講師 バランスの取れた講師選定
- ・ 国研修受講者の指名
- ・ 講師のみ
- ・ 知識・経験ともに十分に認められ、適切な助言が出来ると思われるため
- ・ 国研修受講者及び国研修受講者からの推薦、相談支援従事者研修講師
- ・ 障害者ケアマネジメントを熟知している者
- ・ 他分野の講師をファシリテーターに選定
- ・ 実務経験
- ・ リーダーの推薦等
- ・ 講師より推薦

問10. 事前課題の有無について

分 野	あ り	な し
介護	3	18
地域生活(身体)	2	19
地域生活(知的・精神)	2	19
就労	3	18
児童	12	9

【事前課題「有」の具体的内容】

- ・ 実際の具体的事例を基に課題を作成した。(青森:5分野)
- ・ 自身の事業所におけるケースの具体的支援事例(埼玉:児童)
- ・ 国研修課題に同じ(岐阜:児童)
- ・ 支援しているケース概要をまとめたものを1例提出(滋賀:児童)
- ・ 各自1例の事例提出(京都:児童)
- ・ 自験事例の要約・自己評価・アセスメント・個別支援計画の様式(大阪:児童)
- ・ 事例(アセスメントシート・個別支援計画書)の提出(兵庫:就労)
- ・ 事例の要約、アセスメント、個別支援計画書、支援の結果と評価(奈良:児童)
- ・ 事例の提出(和歌山:児童)
- ・ 実際に使用したアセスメント表、支援計画の提出(愛媛県:5分野)
- ・ アセスメント表、ケア計画(個別支援計画)、現在、業務において実際に使用しているもの(介護、知的・精神、就労)
- ・ 研修受講者自身が所属事業所において支援した事例(福岡:介護、身体、児童)
- ・ 国の指導者研修での課題と同様、支援事例の課題の提出(熊本:児童)
- ・ 指導者研修に準じる(事例－事例の要約・アセスメント・個別支援計画書・支援についての結果と評価)(大分:児童)

問11. 受講者アンケートの有無について

な し	15	※未回答1
あ り	5	

問12. 企画・運営側の評価

1. 実施方法

良かった点

受講者を絞り込み、短期間で集中して実施したことから、円滑に実施できた。
第1回目の開催であるため、試行錯誤で実施した状態です。
分野別に開催日を変えたため、複数分野の受講が可能
自立支援法の講義を厚労省大塚専門官に依頼。理解しやすい講義であったこと。
国研修に参加した講師が岐阜県の実状に即して講義、演習を実施した点。
圏域毎に他の障害分野からの出席者を集めてグループ編成を行い、受講後の連携を促進できた点。
国研修修了者を中心に、分野ごとにDVDを活用し十分な事前打合せをしたため、充実した研修が実施できた。
研修開催のノウハウをもつ団体が実施することで、多様な講師に講義いただけたこと。
1コース50人は適正に実施するにはギリギリの人数であり、運営はスムーズであった。
早期に研修を実施できたこと
研修ノウハウを持つ社会福祉事業団に委託したため、国研修終了後、スムーズに現実的で質の高い研修企画を行うことができた。講義は、全てDVD使用によらず、専門性の高い講師を招いて行うことができた。
可能な限り、演習日をずらせて日程を組み、複数の演習を受講することができた。
企画・運営ともに県が全て実施したため、決め細やかな対応ができた。
募集を11月中旬に行い、受講決定も12月中旬には各事業所に通知したため、事業所もシフト調整ができ、研修に派遣しやすかった。
開催時期が1、2月と事業所がそれほど忙しくない時期に実施できた。
予想を超える方々が参加してもらったこと。
国から講師として来ていただいたこと
他県の研修ではDVDを使用したところもあるそうですが、高知県では、DVDを使用せずに質の高い研修ができたように思う。講師の方々が非常によくやってくれた。
5分野の研修日を別の日に設定した。

悪かった点

受講者を絞り込んだことから、受講できなかった者が多数出てしまった。
開催日が連続5日間となってしまったため、参加者、講師ともに日程調整が難しかった。
ファシリテーターの人数が不足
分野別研修の日程（平日10日間連続開催）
準備期間が短かったため、周知が充分図れたか疑問。
受講希望者を把握しきれず、直前で会場を変更した。
研修日程と請求業務が重なってしまった。
受講希望者の事前把握が十分できなかったため、分野によって受講者数にばらつきがあった。
研修内容について、十分な事前打ち合わせが行えなかったこと。
お断りをせざるを得ない受講者が大量に発生し、各施設には御迷惑をお掛けする結果となった。また複数職員受講希望施設は、前向きに準備をしようとしている施設だけに、お断りした際のお叱りも多く頂戴した点。
準備に十分時間をとれなかったこと
準備期間が短かったため、専門性の高い講師選定の調整に苦労した。趣旨説明よりも受けての受講申し込みを法人からの推薦としたが、本研修の受講生像の周知ができておらず、法人副理事長クラスや施設長からの申し込みがあった。
開催が1月になってしまい、国研修受講者にもっと早く開催するよう指摘を受けた。（国研修の結果を踏まえ、県の研修を行うので、やむを得ないことと考えている）
就労分野の受講者が多く、ファシリテーターを配置すべきであった。
会場の借り上げや講師との調整等の事務に人員・時間・労力がかなりかかった点
定員の関係でたくさんの応募があった分野では応募者の半数しか受講できなかった。
多くの従事者が参加していただいたが、反面、講義の内容が十分に伝わっていたか心配である。
時間的な問題もあり、準備不足であったように思う。
1年目の研修のため、講師の数が足りなかったように思う。
研修担当者も受講者側も本研修の制度そのものの理解が不十分な状況での研修だったため、受講者の選定等にも大変苦労した。
打合せ会議は、国の指導者研修受講者のみの会議を1回、各分野毎の打合せ会議を1回したが、それだけでは不足だった。
各分野の打合せ会議を同じ日に実施したが、分野毎に実施するか、複数の担当者で手分けする等の配慮が必要だった
分野別研修を5分野とも同じ日に実施したため、複数のサービス管理責任者を兼ねる人は、1分野しか受講できなかった。また、準備についても、5分野分同時に準備となったため、プロジェクターやOHP等の教材、資料等の準備も大変であった。

2. 講義内容

良かった点

障害者自立支援法の概要は県職員が講師を務めることで、県内の状況等を説明することができた。DVDを見るだけ等の対応はしなかった。
厚生労働省大塚専門官の講義（御自身の支援経験も踏まえ、自立支援法のポイントを御説明いただき、理解しやすい）
サビ管に必要な技法や着眼点につき、講師の経験を交えて分かりやすく講義した点。→理解の促進。
共通講義は、厚生労働省大塚専門官に講師をお願いしたので、国の求める研修の意図が受講者にストレートに伝えられた。
国研修の講師を勤めた方等に講義をしてもらい、わかりやすく講義を頂けたこと
プロセス説明で使用するフォーム説明を詳しく取り入れたため、後の演習で混乱がすくなった点。
本府独自のカリキュラムを採り入れられたこと
講師の独自の資料が充実しており、サービス管理責任者の役割や責務が十分受講生に伝わったと思われる。
共通講義でパネルディスカッションを実施し、分野を超えた現状や課題の理解ができたこと。
サービス管理責任者の責務を理解いただけた。
国研修のDVDを使うと、国研修講師の講義が本県においても聞くことができる点
厚生労働省の大塚専門官の講義が分かりやすくてよかった。
国研修講師による講義で説得力があった。
大塚専門官は現場を体験している方なので、現場への理解があり説明も分かりやすく、参加者の評価は非常によかった。

悪かった点

県内の自立支援協議会の状況等も講義の中で伝えることができればよかった。
準備期間が短かったため、講師を確保できず、講義は全てDVDを使用してしまった。
質疑応答の時間をとることができなかった。
分野別講義について、受講者全員が全分野の講義を受講するという形にしたため、講義内容に重複する部分があったこと。
相談支援従事者の講義部分や全体講義と分野別講義でも同様のことが取り扱われるため、受講者からもっと検討すべきとのお叱りを頂戴した。
パワーポイント等の視覚メディアを利用できなかったこと
講師によっては、サービス計画作成担当者向きに話をされていた。
また、5分野ともに実践的な権利擁護の講義がなかったため、演習において、関連する話題は出たが議論に深まりが生まれなかった。
共通講義の「サービス提供者と関係機関の連携」の内容がわかりにくかった。
DVDを使用したのが、1時間弱で終了してしまい、募集要項と異なる時間に終了してしまった。
相談支援研修と重なっている部分は省略してほしいとの意見があった。
共通講義の「サービス提供者と関係機関の連携」は国の指導者研修受講者5人で分担していただいたが、分野別の講義との重複があった。国研修の講義も理解しにくかったとの報告もあった。

3. 演習内容

良かった点

6人から8人程度のグループ編成にして、参加者に丁寧に対応できるようにした。
身体分野の演習はポイントをつかみやすい内容
国の指導者養成研修に準じて実施したが、受講者にサービス管理責任者の役割、責任等は理解していただけたと思う。
司会、発表、書記等の役割をグループ毎に決め、積極的かつ和やかな雰囲気の中で演習を実施できた。
サビ管業務に必要な知識や技術を習得するとともに、グループ毎にサビ管の資質についても検討が行われた。
国研修と同規模で実施したため、時間配分
個別支援計画を作成する過程を再確認できたことはよかった。
国研修の時間配分とは異なり計画作成への時間を多く取ったことで、受講者もスムーズに演習に関わっていた点。
普段は事業所間の交流がないため、活発な議論・情報交換がなされたこと
異なる障害分野に従事する演習ファシリテーター間での話し合いにより、ファシリテーター間に様々な気づきや学びの機会があり、研修の質の向上につながった。
3障害バランスの取れたファシリテーターの配置により、偏りのない演習内容となった。
DVDを使わず、どの分野においてもグループに別れ、受講生が主体となって進めるよう配慮できた。
内容が幅広いため、多岐にわたるサービス管理責任者としての視点や知識について研修できた。
就労については、労働局の職員がファシリテーターとして参加していただいたのでアドバイスがいただけてよかった。
アセスメント、支援計画作成に対する管理者のスーパーバイザーとしての視点が理解できたのではないかと思います。
専門分野以外の障害についても、理解が深まる研修であった。

悪かった点

自立支援協議会、相談支援専門員との関係等、より具体的な事例を交えて実施できれば良かった。
就労分野の演習は、そもそも制度が複雑であり、3障害への対応が求められるため、サービス管理責任者の役割や視点のポイントがわかりにくい。
演習時間が短かった。
国の要綱に基づいて演習を実施し、十分に時間をかけて演習に取り組んでいただけたと思うが、受講者からは演習の時間をもっと設けてほしかったという意見が多数寄せられた。
自前の事例が用意できず、国で扱った事例を使用したため、分野によっては受講者からの質問に十分答えられないものがあった。
講師一人が80人の受講者を指導するという分野があり、ファシリテーターを複数配置できれば良かった。
国演習でのワークの一部を取り扱うも、サービス管理責任者の役割を不明確にしてしまうものも多く含まれ、受講者からお叱りを受ける場面もあった。
ファシリテーターの数が少なく、各グループへの助言が必ずしも十分ではなかったところ
分野別の演習形式をとったが、分野によっての進め方に違いが生じてしまい、研修効果に差が生じてしまった。
5分野とも、権利擁護体制における議論に深まりがなかった。
参加者それぞれのレベルが異なるので、研修・演習の質、内容、レベルの統一が図りにくいこと。
地域生活（身体）分野、児童分野においては受講生が少なく、1グループしかなかったため、時間配分に注意を要した。
2日間の研修は短いため、事例（特に個別支援計画）を深める時間が足りなかった。
施設利用者が全員が地域移行できるわけではないので、地域移行する人、施設に残る人分けたプログラムがあった方がよかった。
就労分野については、工賃アップの方法論と、福祉的就労の現状（旧体制授産や作業所）とのミスマッチが感じられた。
時間が足りないという意見があったので、今回は、時間配分をもう少し考えたい。
研修（演習）内容が個別支援計画作成中心になってしまい、サービス管理責任者の役割が充分理解できにくかった。
受講者のレベルの差が大きい。（日頃からケアプラン作成している受講者がいる反面、相談支援従事者研修の講義2日間受講しただけの受講者もいる）

問13. 研修実施にあたり工夫した事項

DVDを流すだけの研修にはしない。
県内の全事業所に研修案内を送付。
応募者は資格要件に関わらず、全員受講可とした。
講義、演習講師は現場経験が豊富で、岐阜県内の現状に即した講義および演習を実施できる講師を選任。
国研修修了者が各分野1名しかいないため、他県や別分野の修了者が協力し合った。
就労分野について、労働サイドの施策の説明を行うこと。
国研修は、コースによってサービス管理責任者の位置づけがバラバラとなっており、整合性にかかる点が多かった。したがって、それらの統一を図る等の部分で、工夫をせざるを得なかった。また伝達研修であるならば、都道府県で実施可能なように工夫されるべき。国研修担当講師でなければ実施できないような内容が多すぎる。
生講師の活用。
3障害バランスの取れた講師選定。
県下実践での著名施設、講師の活用。
委託元（県担当課）と委託先（県社会福祉事業団）との綿密な連絡、相談及び効率的な事務分担の体制。
全体講義では、積極的に圏域、地域の資源の状況や課題などについての内容を取り入れた。
就労分野の演習事例は、独自のもので実施した。
県内どこからでも受講しやすいよう県中部にて開催した。
複数の分野が受講できるよう日程を全てずらした。
募集にあたり相談支援従事者養成研修との関係、経過措置がよくわかるようにした。
初回でもあり国の研修に沿って実施した。
アセスメントとサービス提供の基本姿勢について全分野で同じ講義を実施し、ケアマネの手法がサービス管理責任者においても有効であるということを受講者へ周知できた。
県の研修担当と講師で、他県の研修を視察。
募集に関しては、各地域に詳しい、地域振興局から優先順位をつけて推薦してもらった。
各分野の日程は別の日に実施した。
グループ編成は8名を最高とし、1人のファシリテーターが2グループまで担当する様にした。

問14. 国研修受講者の選定理由

実績のある施設（事業所）に受講者を推薦していただいた。
委託先である社会福祉士会から受講者の推薦を依頼し、その者を県事業の講師として務めてもらうため。
県社会福祉事業団に指定研修事業所となってもらうことを前提に、事業団職員を中心に選定
県の研修の講師をするため、基本的に福祉専門職であることが必要である。
障害福祉に関する業務を行っている所属から、実務経験の条件を満たしている職員を選定。
講師の選定にあたっては、それぞれの分野における関連団体に依頼し、推薦いただいた。
介護、地域生活（身体、知的・精神）…多施設を運営する3法人から1名ずつ推薦いただく
就労…県立施設から選定
児童…関係団体から1名推薦いただく
先駆的事业を実施し、地域において主導的役割を果たしている法人の職員であること。
障害者団体から推薦のあった者であること。
各種団体からの推薦。
本府の専門職員を中心に、実務経験を有し、次年度以降も本研修の講師となりうる者を国指導者研修の受講者として選定した。
委託先である県社会福祉事業団から5名の選出を行った。国研修受講生の5名は、主に演習においてのそれぞれの分野別研修のコーディネイト役を担当してもらった。同時に研修企画者も含まれていたが、国研修参加者が研修企画を担うことで、より明確に国の意図を受講生に伝えることができ、専門性の向上に役だったと思われる。
特にその分野で熱心に取り組んでいる法人に県から依頼した。
福祉における経験が豊富で、専門的知識を有する方を選定した。
サービス管理責任者としての実務経験要件を満たしていること。
各関係団体に適任者の選出を依頼した。
本県の各分野でリーダーシップを発揮できる人を選定した。
各分野での実務経験と指導力
各施設団体からの推薦等
県下で先進的な事業所で、所属の役職以外にも本県の各種会議の委員や県内の障がい福祉関係の研修会の講師等を行っている者

※その他の意見

このようなアンケートをされるのであれば、次年度は各コースの整合性ならびにサービス管理責任者と現場担当責任者の役割の精査を、一から検討いただきたい。
また伝達研修であることを意識し、国研修と同等の研修が都道府県でも実施しやすいように、検討いただきたい。

②平成19年度実施分

問1. 企画・運営主体について

企画・運営主体	
都道府県	10
委託	7
指定事業者	2
その他	1

委託先: 国際医療福祉大学(栃木県)、県福祉事業団(岐阜県)
(社福)あしたか太陽の丘(静岡県)、滋賀県自立支援協議会
(社福)西陣会(京都府)、和歌山県社会福祉事業団(和歌山県)、
(社福)兵庫県社会福祉事業団総合リハビリテーションセンター、
(社福)鳥取県厚生事業団

問2. 都道府県研修の企画・運営に対する国研修修了者の参画について

国研修修了者の参画	
参画	17
一部参画	3
参画せず	0

問3. 研修事業にかかる予算について

県名	予算額	県名	予算額
青森県	¥1,222,000	大阪府	¥2,908,125
山形県	¥1,112,000	兵庫県	¥1,500,000
栃木県	¥2,657,000	奈良県	記入なし
埼玉県	¥1,430,000	和歌山県	¥1,460,000
千葉県	¥1,737,000	鳥取県	¥2,905,000
山梨県	¥287,000	徳島県	¥1,440,000
岐阜県	¥2,444,000	香川県	¥1,332,000
静岡県	¥7,157,000	福岡県	¥0
滋賀県	¥1,789,000	熊本県	¥786,000
京都府	¥2,500,000	大分県	¥1,566,200

平均予算額 ¥1,811,616

問4. 受講者1人あたりの受講者負担経費について

[受講料負担]

なし	16
あり	2

(参考) 兵庫県: 5,000円・熊本県: 18,000円

[資料代]

なし	11
あり	8

(参考) 栃木県: 5,000円・岐阜県: 2,000円・滋賀県: 3,000円・
京都府: 1,000円/日・鳥取県: 500円・徳島県: 1,000円
香川県: 3,000円(2分野5,000円)・大分県: 2,500円

[その他]

なし	18
あり	2

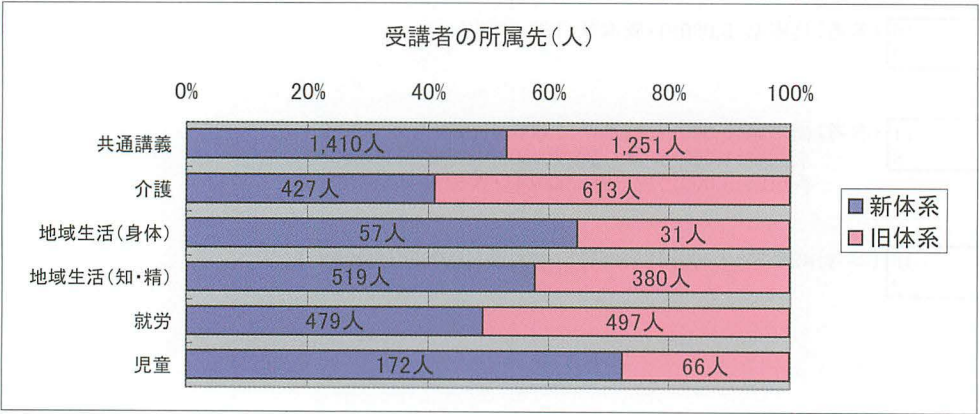
(参考) 岐阜県: 2,000円(会場費)・福岡県: 10,000円(受講料)

問5. 年間実施回数・定員・応募人数・受講人数・相談支援従事者研修受講の有無について

県 名	実施回数	定 員	応 募 人 数	受 講 人 数	相談支援研修修了者
青 森 県	1	250	247	未実施	未実施
山 形 県	1	150	204	198	151
栃 木 県	1	250	302	263	132
埼 玉 県	1	280	466	280	269
千 葉 県	1	700	505	426	284
山 梨 県	1	設定なし	146	143	確認できず
岐 阜 県	1	200	134	132	91
静 岡 県	1	400	471	実施中	実施中
滋 賀 県	1	260	266	264	167
京 都 府	1	280	298	288	確認できず
大 阪 府	1	720	993	698	確認できず
兵 庫 県	1	250	367	282	99
奈 良 県	受講者募集中				
和 歌 山 県	1	192	148	141	確認できず
鳥 取 県	1	153	163	未実施	119
徳 島 県	1	200	151	124	確認できず
香 川 県	1	190	124	124	76
福 岡 県	2	650	1346	648	397
熊 本 県					
大 分 県	1	250	188	185	138

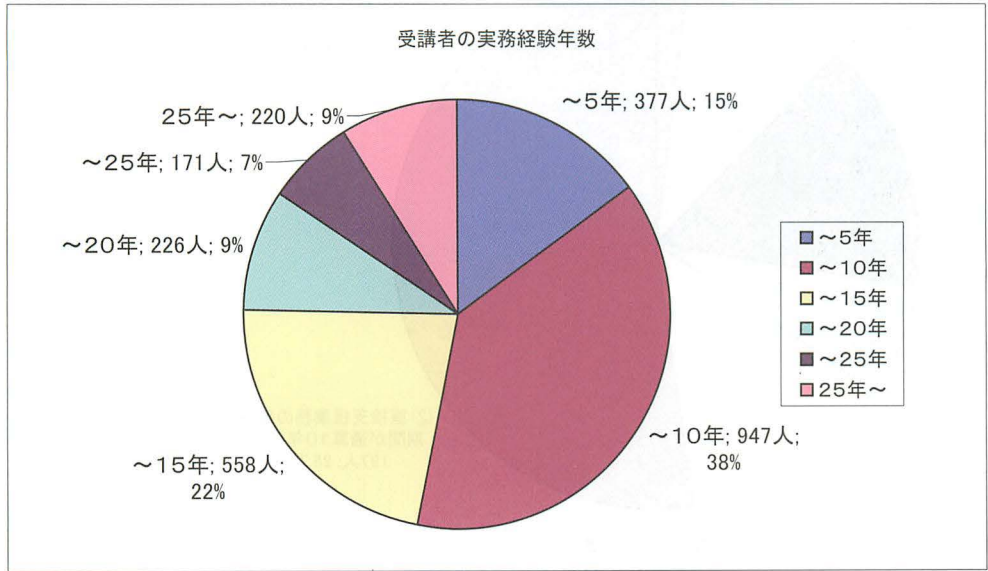
問6. 受講者の構成について
1. 所属先

	共 通 講 義	介 護	地域生活(身体)	地域生活(知・精)	就 労	児 童
新体系	1410	427	57	519	479	172
旧体系	1251	613	31	380	497	66



2. 実務経験年数

経験年数	～5年	～10年	～15年	～20年	～25年	25年～
人数	377人	947人	558人	226人	171人	220人



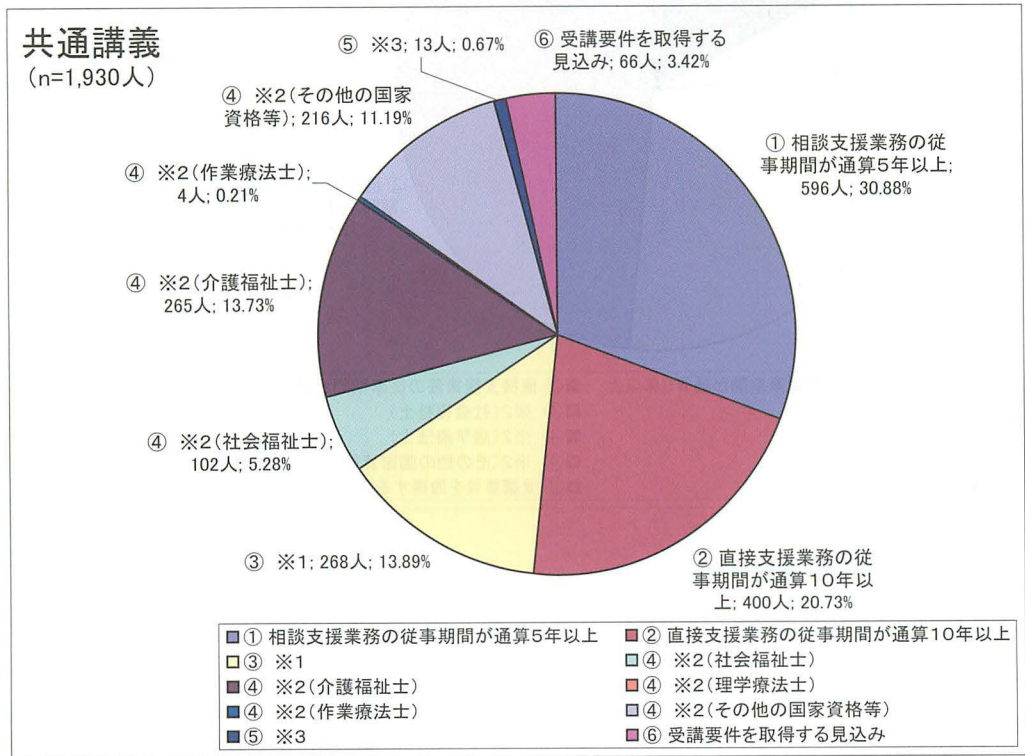
3. 受講要件

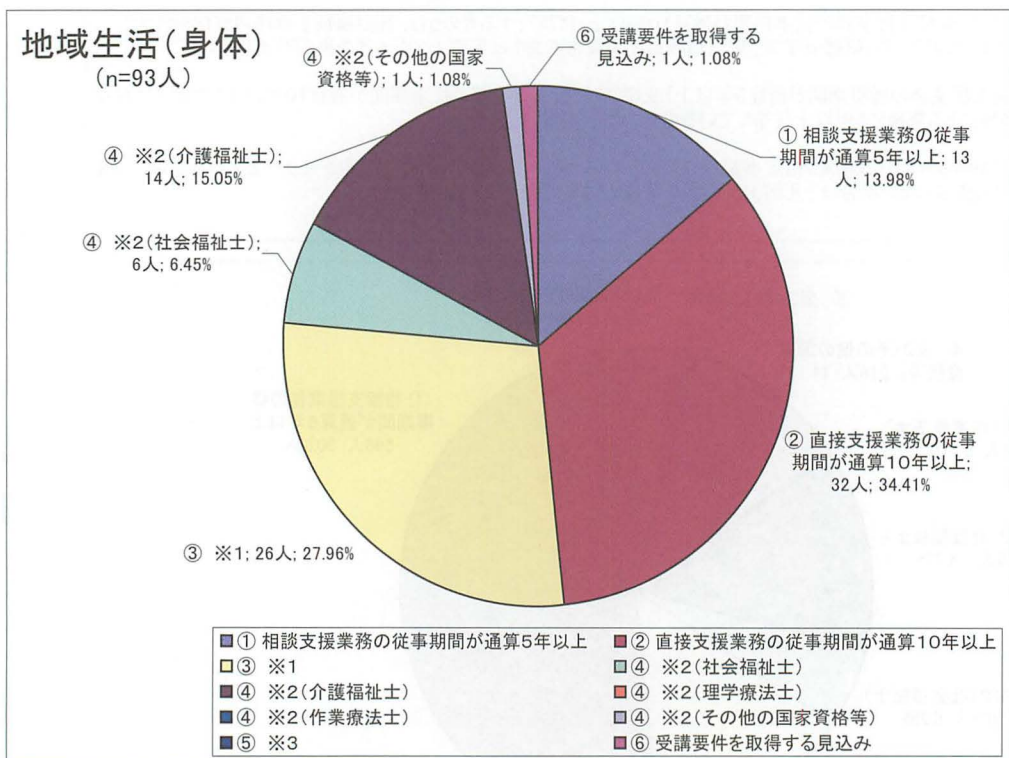
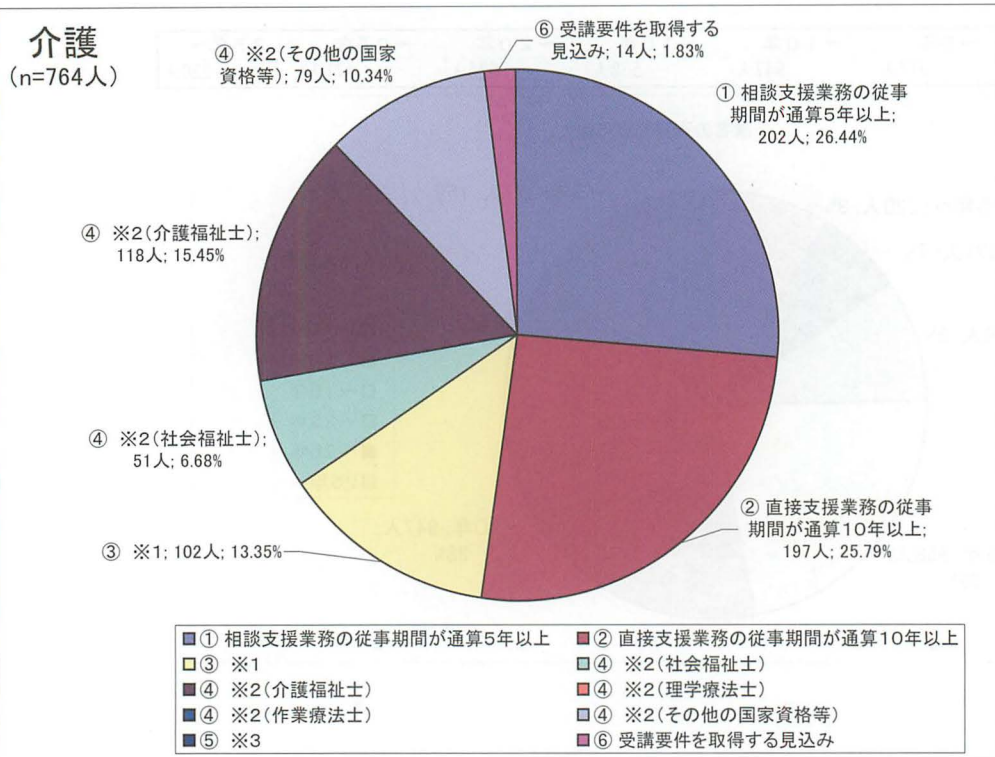
注) 凡例についての解説

【凡例③ ※1】 凡例②(直接支援業務の従事期間が通算10年以上)に該当する者のうち、社会福祉主事任用資格を有する者、訪問介護員2級以上に該当する研修修了者、児童指導員任用資格者または保育士である者の期間が通算5年以上

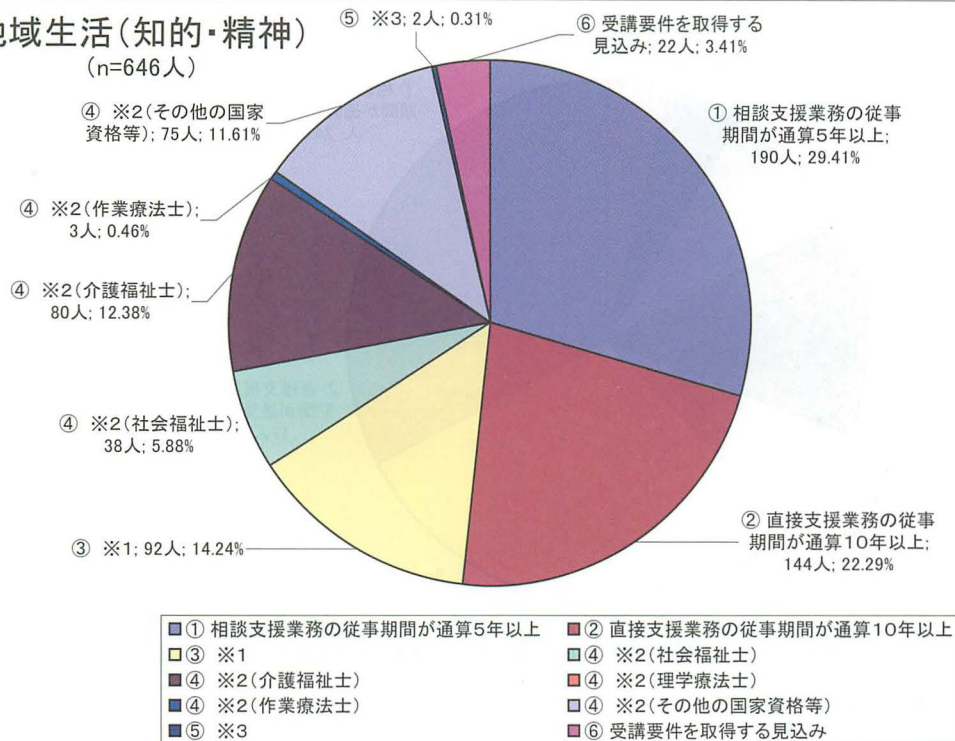
【※2】 凡例①(相談支援業務の従事期間が通算5年以上)及び②(直接支援業務の従事期間が通算10年以上)の業務に従事する者で、国家資格等による業務に5年以上従事している場合、通算3年以上

【凡例⑤ ※3】 平成19年9月30日以前より指定事業者であったグループホーム、ケアホーム、児童デイサービスの事業所で、凡例①～④のいずれにも該当しない場合は、凡例①及び②の業務の従事期間が、通算3年以上

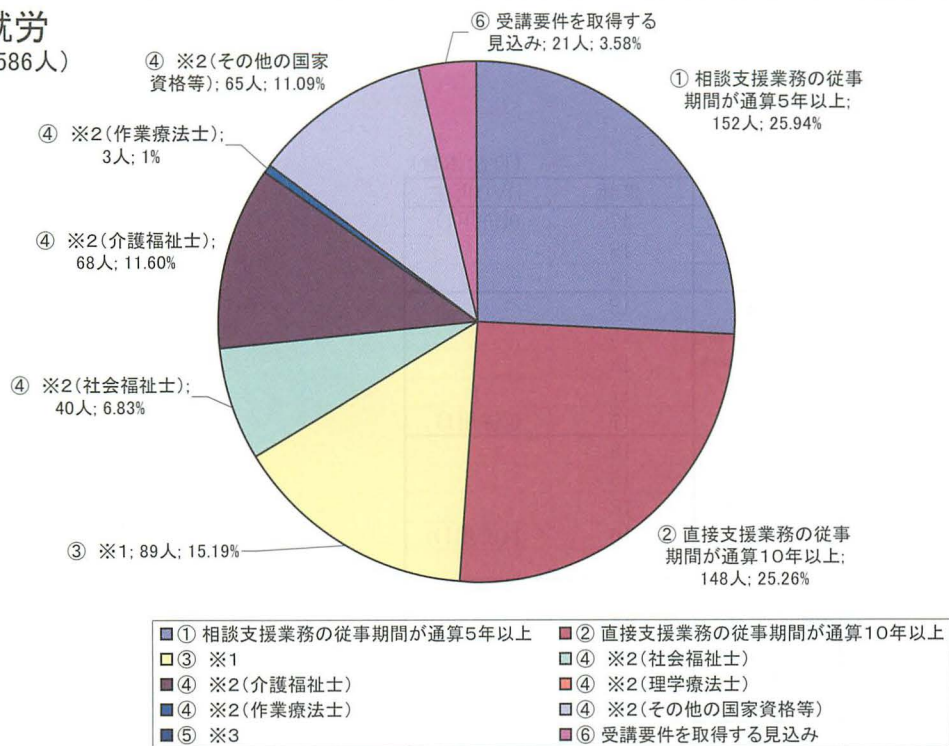


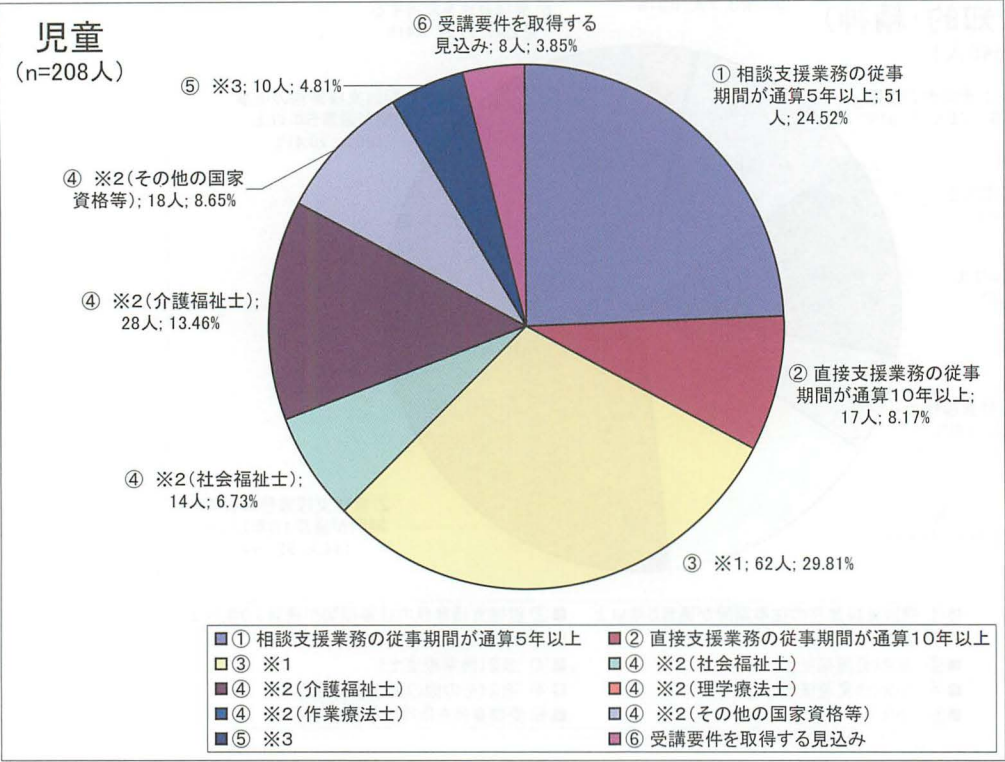


地域生活(知的・精神) (n=646人)



就労 (n=586人)





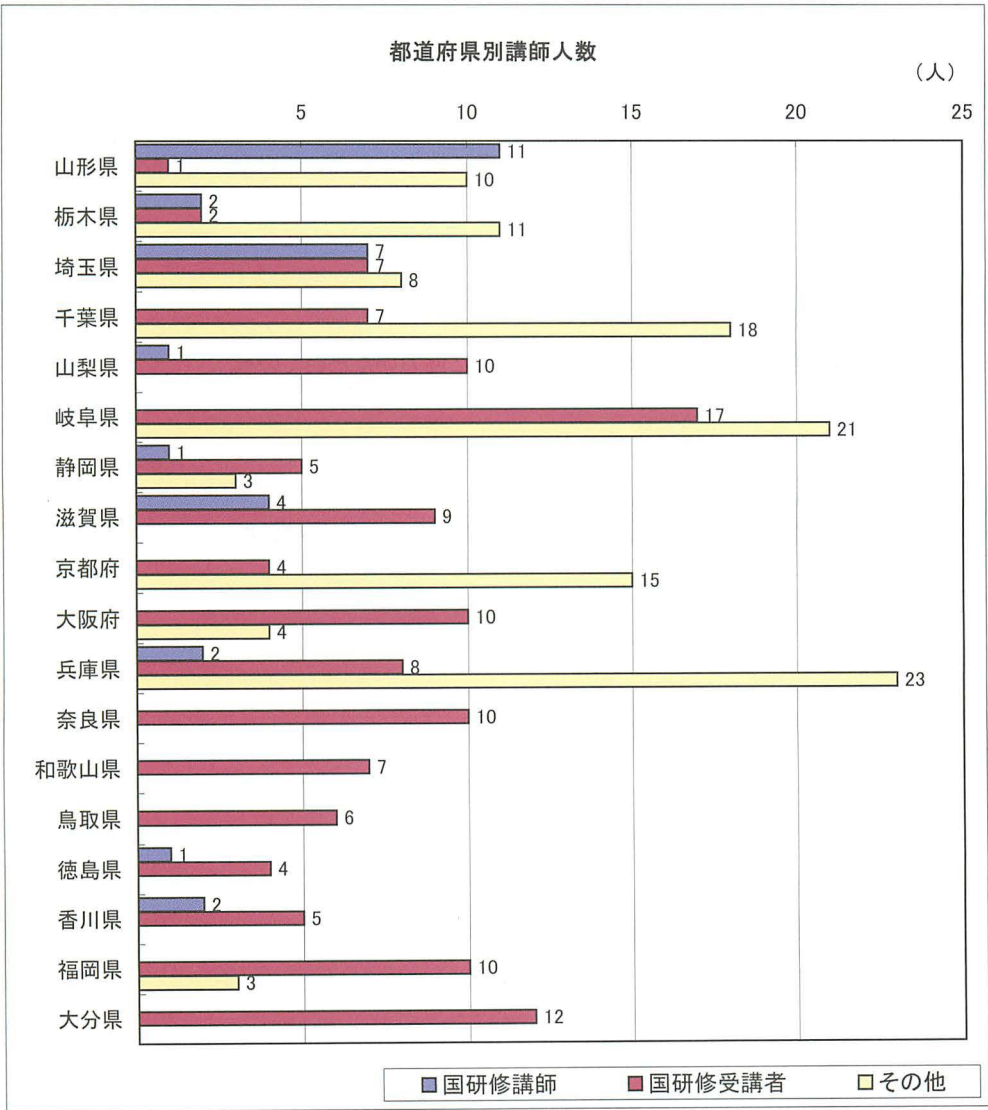
問7. 国研修DVDの利用状況について

科 目		(自治体数)	
講師		DVD再生	
障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割		17	0(併用1)
サービス提供のプロセスと管理		18	
サービス提供者と関係機関の連携		18	
分野別のアセスメント 及びモニタリングの実際	介護	18	
	地域生活(身体)	15	
	地域生活(知的・精神)	18	
	就労	17	1
	児童	17	0(併用1)
「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)	介護	18	
	地域生活(身体)	15	
	地域生活(知的・精神)	18	
	就労	16	1(併用1)
	児童	18	
「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)	介護	18	
	地域生活(身体)	15	
	地域生活(知的・精神)	18	
	就労	17	1
	児童	18	
サービス内容のチェックとマネジ メントの実際	介護	18	
	地域生活(身体)	15	
	地域生活(知的・精神)	18	
	就労	18	
	児童	18	

問8. 講師の選定方法について

(人)

	国研修講師	国研修受講者	その他
共通講義	10	21	18
介護	3	24	25
地域生活(身体)	5	18	7
地域生活(知的・精神)	2	23	26
就労	7	25	33
児童	4	23	7



「その他の講師」の選定理由

共通講義

- ・「関係機関との連携」について、連携を積極的に進めている事業所の専門家
- ・福祉専門職のため
- ・相談支援業務、及び直接支援業務、就労支援業務に携わった経験のある者であって、岐阜県内における障害福祉の推進の中核となる者。
- ・その他は県職員。障害者自立支援法の概要等の説明は行政が担当するため。
- ・国研修講師の指名者、及びその指名者
- ・滋賀県社会就労事業振興センター職員専門知識を有するため
- ・国研修を受講しただけでは担当できない。したがって相談支援従事者研修の国講師ならびに京都府講師等に協力いただいた。
- ・当該分野に関する専門的な知識を有するため
- ・講義内容から考えて
- ・行政説明は担当者から行ったため

- ・ 厚労省大塚専門官と大学准教授で対応
- ・ 介護分野の国研修ファシリテーター

介護分野

- ・ 福祉専門職のため
- ・ 一人の講師で演習が実施できるはずがない。
- ・ 講義内容から考えて

地域生活(身体)分野

- ・ 福祉専門職のため
- ・ そのため相談支援従事者研修の国講師ならびに指導者研修修了者に協力いただいている。
- ・ 講義内容から考えて

地域生活(知的・精神)分野

- ・ 国研修受講者が研修を進める上で必要な者に依頼
- ・ 福祉専門職のため
- ・ そのため相談支援従事者研修の国講師ならびに指導者研修修了者に協力いただいている。
- ・ 講義内容から考えて

就労分野

- ・ 福祉専門職のため
- ・ 国研修修了者の指名者
- ・ 滋賀労働局職員 専門知識を有するため
- ・ そのため相談支援従事者研修の国講師ならびに指導者研修修了者に協力いただいている。
- ・ 講義内容から考えて

児童分野

- ・ 国研修受講者が研修を進める上で必要な者に依頼
- ・ 福祉専門職のため
- ・ そのため相談支援従事者研修の国講師ならびに指導者研修修了者に協力いただいている。
- ・ 講義内容から考えて

問9. 分野別演習の実施方法について

1. 分野別演習グループ数

分 野	青森県	山形県	栃木県	埼玉県	千葉県	山梨県	岐阜県
介 護	回答なし	7	10	10	19	6	11
地域生活(身体)	回答なし	1	2	3	1	2	5
地域生活(知的・精神)	回答なし	10	12	10	15	8	18
就 労	回答なし	9	9	10	14	6	8
児 童	回答なし	2	4	5	5	2	7
分 野	静岡県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県
介 護	実施中	10	18	18	12	募集中	8
地域生活(身体)	実施中	1	0	3	2	募集中	0
地域生活(知的・精神)	実施中	10	12	16	8	募集中	6
就 労	実施中	10	18	16	11	募集中	8
児 童	実施中	5	0	7	3	募集中	2
分 野	鳥取県	徳島県	香川県	福岡県	熊本県	大分県	
介 護	8	回答なし	9	10	回答なし	回答なし	
地域生活(身体)	0	回答なし	2	3	回答なし	回答なし	
地域生活(知的・精神)	5	回答なし	9	12	回答なし	回答なし	
就 労	8	回答なし	9	14	回答なし	回答なし	
児 童	2	回答なし	5	3	回答なし	回答なし	

〔演習のグループ分けの際に考慮したこと〕

- ・グループ員全てが参加できるように配慮した。
- ・男女、実務経験、所属、地域が偏らないよう考慮。
- ・経験年数の平均化。知的、精神のバランス。
- ・今後の相談体制ネットワークを推進できるよう、圏域・地域でグループを構成。
- ・知的・精神で別会場とした上で、圏域毎に分けた。
- ・1グループ6～7人とし、十分な意見交換が出来る様配慮。
- ・可能な限り、各グループにリーダー的な者が1人は入るようにした。
- ・旧施設の身体・知的・精神の施設が混在するグループ編成にした。

2. ファシリテーターの人数

分 野	青森県	山形県	栃木県	埼玉県	千葉県	山梨県	岐阜県
介 護	回答なし	1	5	4	1	0	7
地域生活(身体)	回答なし	0	2	3	1	0	1
地域生活(知的・精神)	回答なし	2	5	4	1	14	9
就 労	回答なし	2	7	4	1	2	10
児 童	回答なし	0	4	2	1	0	3
分 野	静岡県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県
介 護	実施中	2	0	4	3	検討中	3
地域生活(身体)	実施中	2	0	2	1	検討中	0
地域生活(知的・精神)	実施中	2	0	6	4	検討中	2
就 労	実施中	2	0	4	4	検討中	3
児 童	実施中	2	0	2	4	検討中	2
分 野	鳥取県	徳島県	香川県	福岡県	熊本県	大分県	
介 護	4	3	10	6	回答なし	0	
地域生活(身体)	0	0	3	3	回答なし	0	
地域生活(知的・精神)	3	3	10	6	回答なし	0	
就 労	5	4	9	6	回答なし	2	
児 童	1	1	6	3	回答なし	0	

【ファシリテーターの選定理由】

- ・ 国の研修受講者
- ・ 委託先である茨城県社会福祉士会から推薦。
- ・ 国研修受講者（各班に国リハ職員が受講）
- ・ 福祉経験年数と信頼
- ・ 各分野の専門知識のある方を選定
- ・ 国研修を受講した者。
- ・ 国研修修了者及びその指名者
- ・ 国研修を修了等しており、専門知識を有するため
- ・ 予算・講師資格・日程の兼ね合いで、依頼できる方が、これらの方しかいなかった。
- ・ 国研修受講者の他、当該分野での実務経験を有する者であるため
- ・ 県内の著名事業所・講師 バランスの取れた講師選定
- ・ 国研修受講者の指名
- ・ 講師のみ
- ・ 知識・経験ともに十分と認められ、適切な助言が出来ると思われるため
- ・ 国研修受講者及び国研修受講者からの推薦、相談支援従事者研修講師
- ・ 障害者ケアマネジメントを熟知している者
- ・ 他分野の講師をファシリテーターに選定
- ・ 実務経験
- ・ リーダーの推薦等
- ・ 講師より推薦

問10. 事前課題の有無について

分 野	あ り	な し
介護	5	12
地域生活(身体)	2	11
地域生活(知的・精神)	2	15
就労	2	15
児童	5	11

【事前課題「有」の具体的内容】

- ・ 実際の具体的事例を基に課題を作成した。(青森:5分野)
- ・ 自身の事業所におけるケースの具体的支援事例(埼玉:児童)
- ・ 国研修課題に同じ(岐阜:児童)
- ・ 支援しているケース概要をまとめたものを1例提出(滋賀:児童)
- ・ 各自1例の事例提出(京都:児童)
- ・ 自験事例の要約・自己評価・アセスメント・個別支援計画の様式(大阪:児童)
- ・ 事例(アセスメントシート・個別支援計画書)の提出(兵庫:就労)
- ・ 事例の要約、アセスメント、個別支援計画書、支援の結果と評価(奈良:児童)
- ・ 事例の提出(和歌山:児童)
- ・ 実際に使用したアセスメント表、支援計画の提出(愛媛県:5分野)
- ・ アセスメント表、ケア計画(個別支援計画)、現在、業務において実際に使用しているもの(介護、知的・精神、就労)
- ・ 研修受講者自身が所属事業所において支援した事例(福岡:介護、身体、児童)
- ・ 国の指導者研修での課題と同様、支援事例の課題の提出(熊本:児童)
- ・ 指導者研修に準じる(事例－事例の要約・アセスメント・個別支援計画書・支援についての結果と評価)(大分:児童)

問11. 受講者アンケートの有無について

な し	9	※未回答4
あ り	6	

問12. 企画・運営側の評価

1. 実施方法

良かった点

企画段階では、分野ごとに講師陣及びファシリテーターとともに丁寧な打合せを行い、研修の主旨、目的、内容等について共通理解を図りつつ進めていた点。運営にあたっては、とくに演習において受講者の反応をみながら、進捗手順や到達目標の設定を柔軟に調整しながら進めていた点。
実施時期
各分野別研修の日程を別にし、受講しやすいようにした。
募集について、HPを利用し広く周知することができた。
昨年の研修講師等を中心に企画・運営したため、充実した研修が実施できた。
研修実施のノウハウを持つ団体に委託することで、多様な講師に講義いただけたこと
昨年度は多くの受講希望者をお断りしたが、今年度は締切後の申込み者以外は、ほぼ受講いただけた点。
本府の職員を活用できたこと
昨年度に引き続き、県社会福祉事業団に委託を行ったことにより、昨年の経験を踏まえて内容の充実を図ることができた。
アンケート調査より、研修内容、時間配分等が適切であるとの評価を得た。
指導者研修において県の研修の獲得目標や講義及び演習内容の内容例が具体的に示されたので、内容が考えやすかった。
① H18年度の実施は見合わせ、H18年度研修参加者中心に演習内容を検討する時間を確保したこと。
② H18年度研修参加者が分野を問わず協力する体制をとったこと。
③ 演習では、全分野とも各グループにファシリテーターを配したため、ほぼスムーズに進行した。

悪かった点

受講者の反応をみながらの柔軟な対応は良い反面、企画段階での合意が急に変更となることがあり、講師の意図がファシリテーターに十分伝わらず、ファシリテーターの負担が大きかった。演習に要する物品(文具類、PC等)の準備が不十分な時があった。
定員の都合により受講できない方が多かった。※来年度は経過措置最終年度であり、全ての受講者が受講できるよう配慮したい。
研修会場の確保に苦労した。
就労分野の演習において、国で使用された事例を利用したところ、サービス内容等が県内に無いものであったため、受講生の討議が活発に行われなかった。打合せの段階で、地域に即した事例に置き換えるべきであった。(他分野実施分はすべて県講師が自身に関わるケースを提示)
昨年度修了者は共通講義を免除としたが、相談支援従事者研修の講義部分の受講との混乱がみられた。また、申込の少ない分野について、昨年度に受講を促したため、今年度は更に少人数となった。
研修内容について、十分な打ち合わせが行えなかったこと
各コースごとに日程を分けねばならず、運営コストが大きく跳ね上がった。また複数コース受講可とした点と裏腹で、現場の勤務に支障が生じたとのお叱りも頂戴した。
講師の日程調整・会場確保には苦慮した
共通講義や一部の分野別研修は、国指導者研修より前に実施したため、今年度の国研修の内容をタイムリーに伝えることができなかった。
就労分野の演習において、就労継続・移行、一般就労など範囲が広くバランス良く事例を選定することが難しい。
① 演習のファシリテーターは、研修を実施する県立施設の職員中心で対応したため、演習を円滑に進めるにあたっての役割としては経験不足は否めなかった。

2. 講義内容

良かった点

全体をとおして、どの講師もわかりやすく概ね好評だった。
「関係機関と連携」は具体的事例を織り交ぜながら講義していただき、好評であった。
全体講義については、国から講師を招き、分野別の講義部分については、国研修受講者が行った。
国研修を受講した講師陣が、国の研修を軸としつつ、自身の経験におとしこんで事例を提示し、受講者に理解しやすく講義した。
県独自に事業者指定の基準(移行準備等)についての講義を追加実施(40分)したところ、大変分かりやすかったと好評であった。
昨年同様、共通講義は、厚生労働省大塚専門官に講師をお願いしたので、国の求める研修の意図が受講者にストレートに伝えられた。
国研修の講師を勤めた方等に講義をしてもらい、わかりやすい講義をいただけたこと
昨年担当いただいた講師が、必ず1名は入っていたため、昨年との内容における差異を縮小させることが出来た点。
本府独自のカリキュラムを採り入れられたこと
実践的な事例検討ができた。参加者であったことから、各講義の前後に国の意図を少し交えて説明することができた。今年度の国研修受講生が、国研修終了後に急遽各分野研修の見直しを行っている。
サービス管理責任者の責務を理解いただけた。
① サービス管理責任者の役割等について、受講者の理解を促進した。

悪かった点

地域生活(身体):医療モデルに基づく、個別支援計画作成の考え方がやや現状に馴染まないような印象を受け、受講者の理解も今ひとつだったような状況。
分野別研修の講師について、通常業務が多忙で研修の準備まで時間が回らず講義部分については、国の伝達研修という形になってしまった。
講義時間は講義だけで時間を超過するほどで、受講者からの質疑に答える時間を十分にとることができなかった。
分野別講義について、受講者全員が全分野の講義を受講するという形にしたため、講義内容に重複する部分があったこと
国研修の内容が大きく変わっている部分もあり、昨年との整合性を担保することを優先した結果、国研修内容のカットした部分が生じた点。※国研修が大きく変わると、現場は混乱します。
パワーポイント等の視覚メディアを利用できなかったこと
一部の講義で、講師側に昨年度の国研修の意図が十分に伝わっておらず、困難ケースをいかに地域生活に出せたかを強調した内容等、サービス管理責任者の視点が薄い(一般的な内容の)講義が見られた。
講師の考え方に偏った講義内容があるという指摘があった。
① 分野別講義は、講師の力量の差が講義内容にも大きく反映された感がある。

3. 演習内容

良かった点

どの分野も個別支援計画作成に関して、アセスメントに力点を置いた内容とした点。
身体分野はサービス管理責任者のポイントがつかみやすい内容
事例研究だけでなく、メニューを多くし、グループワークを充実させた。(例:就労分野では、作業工程の分析やコミュニケーションビジネスに関するプログラムを増やした。)
岐阜県ではサビ管となる者に、相談支援従事者初任者研修の全受講をお願いしているため、演習の流れを理解している方が多く、活発な意見交換が行われた。
個別支援計画を作成する過程を再確認できたことはよかった。
地域別でグループ構成したことから、不十分ながらも、地域に帰ってからのつながりのきっかけになれる雰囲気が
普段は事業所間の交流がないため、活発な議論・情報交換がなされたこと
地域性や障害特性を表すような事例検討があり、異なる施設種別の受講生同士の研鑽の機会になった。サービス管理責任者としての視点を重視した演習により、受講生にサービス管理責任者としての自覚を促すことができた。
個別支援計画の重要性や連携の大切さを理解いただけた。
① 国の事例ではなく、講師の所属する施設での事例を使って演習を行ったこと(就労除く)。
② 分野によっては、個別の工夫を取り入れてくれた。特に児童分野。
③ 就労分野でのロールプレイは、受講者間のスムーズな意見交換におおいに役立った。

悪かった点

知的精神分野にて、国の事例を用いて演習を行ったところ、受講者より「事例が適正ではないのでは」との声有り。
分野によっては、演習事例の設定が複雑すぎて、個別支援計画作成以前の議論に時間を要してしまった点。
介護分野の事例の中で、障害程度区分3により退所を迫るような誤解を受けるものがあった。
メニューを多くしたため、討議、発表の時間が不足した。
相談支援の研修や、サビ管の複数の分野を受講し、演習慣れしている参加者が討議を活発に行う一方で、初めて演習に臨んだ参加者はなかなか意見を言えなかったり、与えられた役割をこなすのが精いっぱいといった状況だった。やはり、演習の事例や事例検討に割く時間、演習にあたる機会は多ければ多いほど良いと思う。
地域生活(身体)および児童分野については、受講者が少ないため、京都府の受講希望者も受け入れて開催した。とにかく受講者が多すぎた点。とはいえ複数回実施はコスト面でも、受託事業者の体制面、講師手配面からも難しく、改善の道筋は見出しにくい。
パワーポイント等のマルチメディアが利用できなかったこと
先述のように、一部にサービス管理責任者としての視点が薄れた内容があった。分野によっては演習の時間が0.5日しかとれなかった。次回より国の研修カリキュラムと同様に1.5日に戻す必要性を感じる。
① 就労は、国の研修内容をそのまま使った。県版としての研修内容に組み替えることが難しかった。
② 各分野ごとに用いるツールが異なるため、複数分野の受講者にとっては、一部混乱が窺われた。実施する側にもとまどいが生じた。

問13. 研修実施にあたり工夫した事項

研修日程を5分野同時開催ではなく、期間を分けて行った。
分野別研修の開催日程を連続開催ではなく、1週に1分野開催とした。
昨年度、講義部分については全てDVD放映で、受講者に不評だったため、今年度は、講師を招くなどして講義を実施した。
平成18年度は受講要件を定めず募集を行ったが、修了証書発行＝サビ管と思われ、事業指定業務に支障を来したため、平成19年度についてはサビ管の要件を満たしている者のみ受講可とした。
申込者の多い3分野については、2回に分けて実施し、複数分野の受講をしやすいとした。
今年度は、就労コース以外は国研修に近い形のタイムスケジュール・内容にて実施した。実施してみると、各コースにて整合性が欠けている点が際立ち、それらの修正を次年度課題として蓄積できたという点で、良かったと感じてい十分ではなかったが準備時間をとったところ
サービス管理責任者と管理者の違いを明確化する。国研修参加者が主に分野別研修の企画・コーディネートを行う。
昨年度よりさらに演習の重複を無くし、複数の演習を受講できるようにした。1日目の全体講義は、法人理事長等を対象とした公開講座とした
ファシリテーターを配置した。
演習部分について全体の流れがつかみにくかったので、講師に流れを作成させた。
受講票を「ラジオ体操方式」で作成し、朝の受付で提出してもらい事務局が出欠をチェックした上で当日の終了時に返すようにした。

問14. 研修資質向上のための方策について

受講者から要望もあり、フォロー的な勉強会の実施も検討
現在、県で行うサービス管理責任者研修の講師(指導者)のほとんどが県職員であるため、民間(事業所)の講師(指導者)の養成を図りたい。
講師及び現場から、サビ管現任者研修の実施が必要との意見が出ている。
修了者同士のネットワークの構築
結果として、初任者研修レベルとなる。したがって、スキルアップ研修等を位置づけ、研修を積み上げる必要性を強く感じる。
フォロー研修は必要であると考えますが、サービス管理責任者の経験や専門性には、バラツキが大きく、底上げを図ることが重要と考えます。
研修企画者の自立支援協議会参加・見学 講義内容の変更(権利擁護関連の講義を追加)
相談支援従事者研修には現任研修があるように、フォロー研修はあるべきだと思う。
① 分野別勉強会が必要と考えている。
「サービス管理責任者研修委員会」を組織し、メーリングリスト開設、委員会を定期的に開催し、企画検討している。

問15. 研修に関する要望事項

受講者からフォローアップ研修を開催してほしいとの要望有り。
受講希望者の少ない分野(例:地域生活の身体、児童)は、複数の都道府県でブロック開催するか、国で一括して養成研修を開催するか、検討して欲しい。
個別支援計画作成以外の「サービス管理責任者」の責務をきちんと報酬体系に反映させて、役割を明確化して欲しい。
相談支援専門員はじめ、関係機関との役割分担が明確にならないとサービス管理責任者の責務についてわかりや
国指導者研修は、県で実際に円滑に開催できるような内容のものとして欲しい
全体講義を依頼できる講師を地域においてみつけるのは難しいため、全体講義を依頼できる講師の名簿を国で作成していただきたい。
国研修をもう少し早い時期に行って欲しい。研修資料を早めに準備し、国研修受講者以外の講師とも事前の打ち合わせを入念に行いたいので、国研修資料の発送を研修終了後、可及的速やかに行っていただきたい。
分野別講義・演習について、分野同士で重複する部分があるので、多機能等で複数分野の受講が必要な方への負担の軽減措置がほしい。国研修の時期を早めてほしい。
国研修は昨年以上に、各コースの整合性を欠いている。今一度、全体を通じて再検討をお願いしたい。またカリキュラムとしても、介護コース・地域生活(知的・精神)コースは、タイムスケジュールをこなせない。国研修は、相応のレベルの方が受講されていることを踏まえて、地方で実施可能な内容に修正していただく必要を感じている。
国の指導者養成研修については、平均的な事業所像を想定し、障害福祉サービスの質の底上げが図れるような、実際的なものがよいと思われます。
受講対象者に関する周知徹底。(施設長や管理職の申し込みがあるため。) サービス管理責任者が利用者中心主義を貫いた結果、管理者と対立した際の具体的な対処方法等について、講義に盛り込んだほうがよい。
指導者研修の開催時期をもっと早くして欲しい。県における研修の企画、実施は、指導者研修の内容を踏まえて行うべきものと考えている。
現任研修の実施を検討いただきたい。地域生活(身体)の受講者が少なく、近畿ブロック等の単位での実施を検討いただきたい。
今後も指導者研修を実施してほしい。
① 全分野一律の研修日程であるが、各分野の特性に鑑み、研修すべき領域に応じて、研修日程に長短があってもよいのではないかと。例えば就労分野では、もっと日程を増やし、きめ細かな研修が必要ではないかと。
② もう少し相談支援従事者とサービス管理責任者の役割をわかりやすく整理した上で内容を検討して欲しい。
③ 全体講義と分野講義の内容は本来別のものだが、分野によって、実際のところ内容に差を感じなかった。講義部分について工夫をして欲しい。

16. 平成20年度研修の開催時期

今年度と同時期(11月末～12月上旬)を予定。
平成20年7～8月頃
未定(2回開催することも含めて検討中)
平成20年10月末から11月上旬の予定です。
秋頃を予定
10月～12月初旬
国研修開催2か月後を目途に開催予定
平成20年11月
9月頃に実施予定。国研修を8月頃までに開催していただきたい。また、県研修の日程決定や講師の日程調整の関係から、国研修日程の決定・連絡を、できれば2月頃をお願いしたい。
指導者研修終了の約3ヶ月後 今年度と同じであれば年末年始を跨がなければならず、1月中旬頃になる。内容の検討、会場の確保などを踏まえると、3ヶ月は最短だと考えている。
平成20年10月頃
昨年同様(11月～1月)
平成21年1月～2月
H20年11月末～12月初旬
未定であるが、秋～冬にかけて開催を計画
国の指導者研修が終了後の予定

問17. 国研修受講者の選定理由

①県主催のサービス管理責任者研修修了者
②各分野の第一線で活躍し、かつ指導的能力に長けた者
③当該研修修了後、県主催研修の企画・運営に協力可能な者
県の研修の講師をするため、基本的に福祉専門職であることが必要である。
障害福祉に関する業務を行っている所属から、実務経験の条件を満たしている職員を選定。
各障害分野における相談支援業務、直接支援業務に従事した経験を有し、岐阜県内での業績が著名であり、サビ管育成に携わるにふさわしいと思われる者。
昨年度の県研修参加者の中から、昨年度の国研修参加者が選定
平成18年度受講者から推薦のあった者
昨年度担当いただいた講師の先生の御推薦
本府の専門職員を中心に、実務経験を有し、次年度以降も本研修の講師となりうる者を国指導者研修の受講者とし
平成18年度における分野別研修講師・ファシリテーターの中で、現在又は将来にわたって長期的に中核的役割を担っていただける方を選定した。
具体的には、実績のある事業所のサービス提供現場に近く、現場を支えているスーパーバイザーを養成していくべき立場の方とした。
年齢も比較的若い方(概ね40歳半ば)を中心に選定した。
特にその分野で熱心に取り組んでいて、指導者研修を受講するのにふさわしいと思われる社会福祉法人等に県から推薦依頼を行った。
福祉における経験が豊富で、専門的な知識を有する方を選定した。
実務経験を満たしており、十分な素質・経験があると認められたため。
各関係団体に適任者の選出を依頼した。
各分野及び研修を実施する県立施設の職員のなかから、県内で指導的な役割を担って欲しい人物を選定した。
サービス管理責任者研修委員会による候補者リストアップ後、理事会にて実務経験と指導力を考慮し選考した。
各分野に該当する障がい福祉サービス事業所のサービス管理責任者又は、今後サービス管理責任者になる職員

3) 考察

平成18・19年度の都道府県のサービス管理責任者研修に関するアンケート調査を実施した。これらの調査結果にしたがって、全体的に企画・運営、受講者数、受講者の実務経験、分野別演習とグループ数、DVDの利用状況、講師の選定方法とファシリテーター数、企画・運営に関する意見、講義及び演習内容への意見、講義及び演習内容への意見に考察し、その後、分野別の考察を行った。

①企画・運営について

都道府県のサービス管理責任者研修の企画・運営に関しては、平成18年度は都道府県自らが実施しているところが多く、委託した県は3県にとどまっている。平成19年度は都道府県自らが実施している県は10県で委託した県が10県（指定事業者が企画・運営した分を含む）となっている。委託した県が増加していることがわかる。また、平成18・19年度の国研修の受講者は、すべての人が一部参画を含むと都道府県研修に参画している。これらの点を踏まえると、都道府県の研修を充実させるために、研修の企画・運営に関する情報提供を国の研修でも実施しているが都道府県職員の担当者に対して、情報提供の内容等含めて検討を加え、きめ細かく指導する必要がある。

②受講者数について

21府県の平成18年度の受講者総数は、4,533名となっている。分野別にみると、介護分野が1,142名、地域生活（身体）分野が186名、地域生活（知的・精神）分野が1,606名、就労分野が1,162名、児童分野が437名であった。地域生活（知的・精神）分野の受講者数が最も多く、地域生活（身体）分野が最も少なかった。新事業体系に移行していない事業所もあり、今後、この数字がこのまま続くとは断定できないので研修は継続していかなければならないと思われる。受講者の所属先の新事業体系に移行しているところは47%であり、移行していない事業所が多く53%に達している。旧事業体系であっても、とりあえず研修を受講して資格だけは所持しておくという考えがあるのではないかと推測されるが、この点で受講者の研修に対する温度差が生じ、研修の運営・企画が難しくなっていると思われる。平成19年度の受講者数は、15府県の全体で3,876名であった。平成18年度より少なくなっているが、全国の受講者数ではなく、15府県の回答状況によったためと考えられる。

③受講者の実務経験について

平成18年度の受講者の実務経験は、5年～10年が最も多く38%を占めている。5～15年の実務経験者が61%を占めていることから、かなりの臨床経験を有する者が受講しているといえる。平成19年度の受講者の実務経験も、5年～10年は最も多く38.2%を占めてい

る。5～15 年の実務経験者が 60.1%を占めているので、平成 18 年度同様かなりの臨床経験を有する者が受講している。

④分野別演習のグループ数について

平成 18 年度における分野別演習のグループ数について、男女、実務経験、所属、地域が偏らないように配慮した府県が、12 か所であった。その他に、経験年数の平均化・知的・精神のバランスを考慮した府県、今後の相談体制ネットワークを推進できるよう圏域・地域でグループを構成した府県、圏域ごとに構成した府県、グループにリーダー的な人を配置した府県、旧施設の身体・知的・精神の施設が混在するグループ編成を行った府県などもあった。各都道府県の整備方針と相まってグループ編成を行うのも一つの方法であり、都道府県によって方法の違いがあってもよいのではと思われる。

平成 19 年度における分野別演習のグループ数についても平成 18 年度と同様の配慮がなされている。

⑤国研修のDVDの利用状況について

平成 18 年度における国研修のDVD利用状況については、ほとんど都道府県で講師を選定して研修を運営しており、DVDの活用は少なかった。都道府県の研修に対する取組みが、企画・運営の点から前向きになっていることがうかがえる。平成 19 年度においては、わずかに 1 県が就労分野においてDVDを活用している。

⑥講師の選定方法とファシリテーター数について

平成 18・19 年度における研修講師の選定方法とファシリテーター数に関しては、国の研修受講者がほとんど関わっており、研修実施において中核となっている。今後もこの実態は変化することはないと思われるが、研修を継続するなかで、国の研修受講者が都道府県のリーダーとしての役割を果たすためにどのように展開するか考える必要がある。都道府県の研修全体を見渡し、計画的に研修を実施する必要があることから、都道府県のリーダー育成は必要な事柄であろう。

⑦企画・運営に関する意見について

平成 18・19 年度における企画・運営に関する意見として、全体的にはスムーズな研修となったという評価をしている。国の研修受講者が、県の実情に即して講義・演習を進めた、受講後の連携も促進できた、5 分野の研修を別の日に設定し受講しやすくした、指導者研修において県の研修の獲得目標や講義及び演習内容を具体化したので内容を示しやすかった等の良かった点をあげている。一方、悪かった点として、5 日間連続して実施したので参加者・講師の日程調整が難しかった、研修の準備に時間をかけられなかった、打ち合わせ会議が思うようにとれなかった、ファシリテーターの負担が大きかった、就労分野で

の事例の選定や運営が難しかった等の意見が出されている。準備期間の不足を指摘する府県が多かったが、国の研修時期との関係があると思われる。研修に要する準備が事例の選定等を含めると5～6か月は必要と思われるので、今後の課題として残る。

⑧講義及び演習内容への意見

平成18・19年度における講義内容に関しては、国のDVDを使用しないで、都道府県の実情にそった研修を目指し、多くの府県で成功していると評価している。悪かった点として、自立支援協議会の状況を伝えられなかった、共通講義の「サービス提供者と関係機関の連携」の講義が理解できたか不安である、相談支援従事者研修と重なっている部分は省略して欲しいと意見があった等、いくつかの問題点が指摘された。自立支援協議会の状況については、今後、研修を積み重ねていけば、内容に盛り込むことができると思われる。相談支援従事者研修とサービス管理責任者研修の内容の調整を図る必要があると思われる。

演習内容に関しては、ほとんど府県で研修の成果に成功したとの評価がなされている。演習に関する課題として、具体的な事例の選定、ファシリテーターの不足、事例を深める時間等について指摘されている。

都道府県の研修に関して、アンケート調査を分析した結果、成功している府県が多いことがわかったが、一方では、課題を残している点もある。研修に対する準備期間の不足、ファシリテーターの不足、演習における事例の選定、演習時間の確保等都道府県だけでは解決できない課題もあり、国、都道府県の連携のもとに都道府県の研修を進めていく必要がある。

⑨各分野別の状況

α) 介護分野

平成18年度の調査における介護分野の研修では、21府県から回答を得たが、総数では、1,142名の受講者がいた。応募者数は、1,636名であり、約70%の人が受講しており、30%の人が受講できなかった。平成19年度の調査における受講者数は、1,169名であり、平成18年度調査とほとんど変わらない。応募者数は1,744名で、約67%の人は受講している。約3割が受講できなかったのは、会場の確保、ファシリテーターの確保等いろいろな原因が考えられる。演習のグループ数をみると、千葉県が18グループ数が最高で、高知県の2グループ数が最も少ない。平均では、1グループのメンバー数は約7名となっている。グループ活動を行ううえで適当な人数によってグループを構成しているといえる。講師の選定では、委託先の大学の教授、県内の福祉の中核を担う者、相談支援従事者研修の国の講師等である。概ね、介護分野の研修は順調に進められていることが推察される。

b) 地域生活（身体分野）

設問の仕方が一部、両年度で異なっているので、まず、同じ設問の地域生活（身体）に関連する内容から、比較検討してみる。都道府県の研修会が、平成18年、19年と、どう変わったか、比べて見ると、年間実施回数は、1回行った所が、17カ所（80.9%）から13カ所（65%）、全く行わなかった所が、3カ所（14.2%、内、1カ所は、募集するも、応募者なし）から2カ所（10%）と、減少しているが、1回も、行われていないのは、初年度は、準備や人材の面で、ある程度やむを得ないが、中には募集しても全く受講希望者のない所もある（人口の少ない所）。

定員は、85人～15人が、85人～10人（平均、40.6人から38.5人）、応募人数も、38人～1人が、23人～2人（平均、14人から11.2人）、受講人数も、38人～1人が、20人～3人（平均、9.6人から10.9人）と、横ばいか、やや減少しており、他分野と比べ一般に定員、応募者、受講者も、全般的に少ない傾向にある。これは、この種別の施設が全国的に少なく、もともと減少傾向にあり、都道府県単位で1、2カ所という状況から考えれば、妥当な結果であろうが、今後、地域復帰、地域生活というゴールを推進し、福祉サービスの量・質を向上させることを考えると残念な結果ではある。

研修参加者の中で、ケアマネジメントを進めるうえで基本となる相談支援の研修修了者は、全く参加していない所は8カ所、参加している所の9カ所では、3人から20人（平均、7.1人）から、全く参加していない所の2カ所、参加している所の8カ所の、2人から15人（平均、6.3人）へと、研修修了者の参加が増加している。これは、研修条件に、相談支援研修修了を加えた所が、増えたことによるものと考えられ、研修を進めていく上で、望ましい傾向と考えられる。

受講者の所属先（全種別施設）は、新体系移行施設が、47%から54%へと増加し、旧体系施設が、53%から46%と減少し、円滑に新体系に移行している所からの受講者が増えていることが裏付けられる。

受講者の実務経験年数は、5年以下が17%から21.1%、6～10年が38%から43.7%、11～15年が23%から16.9%、16～20年が8%から5.6%、21～25年が8%から2.8%、26年以上が6%から9.9%と、10年以下の経験者が増加し、11年以上の経験者が減少している。これは、初年度は、初めてのこともあり、まず、経験年数の多い受講者が多かったが、受講者の層も次第に中堅職員に移行していることを示している。受講要件で見ると、①. 相談支援業務の従事期間が通算5年以上が、16人（13.4%）から3人（4.2%）、②. 直接支援業務の従事期間が通算10年以上が、20人（16.8%）から31人（43.7%）、③. ②に該当する者のうち、社会福祉主事任用資格を有する者、訪問介護員2級以上に該当する研修修了者、児童指導員任用資格者または保育士である者の期間が通算5年以上が、26人（21/8%）から22人（30.9%）、④. ①及び②の業務に従事する者で、国家資格等による業務に5年以上従事している場合、通算3年以上（社会福祉士、介護福祉士、理学療法士、作業療法士、その他）が、38人（31.9%）から14人（19.7%）、⑤. 平成19年9月30日以前より指定事業者であったグループホーム、

ケアホーム、児童デイサービスの事業所で、①～④もいずれにも該当しない場合は、①及び②の業務の従事期間が、通算3年以上が、3人（2.5%）から0人（0%）、⑥、受講要件を取得する見込みが、16人（13.4%）から1人（1.4%）であり、初年度の、④が、最も多い状況から、②の者が、最も多くなり、初年度は、研修内容の専門性を考慮して、専門職が多い傾向から、本来、施設で支援業務に従事する職員に受講者が移行しており、望ましい状況になってきていると考えられる。

DVD利用は、平成18年度は一部利用されていたが、次年度には講師がすべての講義を直接行い、利用したものはなかった。

講師の選定では、国研修講師は、6カ所から1カ所で、人数も、1人～10人から2人と、減少、国研修受講者講師は、21カ所から14カ所（両年度とも、全て研修実施した所は、国研修受講者を選んでいる）、人数も、11人～2人（平均、6.4人）から1～2人（平均、1.4人）、国研修講師は、6カ所から1カ所（1人～10人から2人、平均2.8人から2人）と減少し、初年度は、国研修講師や国研修受講者に依頼することも多かったが、次年度は、都道府県受講者も増え、あまり国研修講師や国研修受講者に頼らないで、都道府県独自で事業委託先（大学等）や地域の福祉推進中核者等を活用して研修が行われるように変化している。ファシリテーターは、5～28人（21カ所、平均12.1人）から1人～3人（8カ所、平均2人）と、平均すると、5～6人に1人のファシリテーターが、指導、意見交換可能な人数が、確保されている。グループ数は、1～5グループから1～3グループ（平均2.1グループ2.2グループ）で、上に述べた受講者数からあまり変わらない。

ファシリテーターの選定は、障害者相談支援アドバイザー、身体障害者更生相談所職員等、障害者福祉に関する専門的知識を有する者や、その分野の専門家、実践事例を有し、その分野で実績がある者、国研修を修了者、その分野で実務経験を有する者等を基準として選んでいる。

演習グループ分けで考慮していることは、①1グループ6～7人とし、グループ全体が参加できる、②男女、年齢、実務経験、所属、地域が偏らない、③今後の相談体制ネットワークを推進できるよう、圏域、地域でグループ構成する、④各グループにリーダー的な者を1人配置する、⑤旧施設の施設が混在させる等が、挙げられている。

事前課題の有無は、無い所が多く、あるのは、1～2カ所で、その内容は、研修受講者自信が所属事務所において支援した事例であった。

企画・運営については、両年度とも、共通した回答が多く、主なものは、各講師、ファシリテーターと丁寧な打ち合わせを行い、分野別研修日を他分野と別にした、分かりやすく講義が行えた、身体分野はサービス管理責任者のポイントがつかいやすい内容、実践的な事例検討が出来た、メニューを多くし、グループワークを充実させた、演習はポイントがつかみやすくした等を、良かった点と評価し、講師の日程調整、会場確保で苦勞した、ファシリテーターの経験不足が否めなかった、日程を各コースで分け、運営コストが大きく跳ね上がった、医療モデルに基づく個別支援計画が現状になじまない、講義時間が講義

だけで超過し、質疑応答が出来なかった、演習事例が複雑すぎて、個別支援計画作成以前の論議に時間を要したメニューが多すぎて、討論、発表の時間が不足したなど、地域生活（身体）の受講者が少なく他府県受講者も受け入れたなどが、悪かった点として挙げられている。

平成19年度実施分の調査には、更に、平成18年度から工夫した点、研修資質向上のための方策について、研修に関する要望事項、平成20年度研修の開催時期、平成19年度国研修受講者の選考理由についてが加わったが、やはり、回答は全分野の研修全体に関した共通したものが多く、特に、地域生活（身体）に関したものとして、受講希望者が少ないので、複数の都道府県ブロックで開催するか、国で一括して養成研修を行うか検討してほしいという要望が2カ所から挙がっていた。

c) 地域生活（知的・精神）分野

<平成18年度都道府県調査>

・受講者の応募状況

定員に対して応募者数が上回っている県が多い。グループホーム・ケアホーム関係は経過型を除き既に新法に移行しており、NPO法人を含め小規模な団体が含まれている影響から、受講者数の多さに現れているのではないかと推察される。相談支援従事者研修を修了したものが半数以下から10割とばらつきが見られる。前後して受講することになっているが、演習過程でのとまどい（グループディスカッションでのレベル差）が見られるため、事前に受講しておくことが望ましい。応募者に対して受講者を半数以下に設定した県もある。予算・ファシリテーターの確保・会場確保など混乱の中で開催された印象を受ける。

・受講者の受講要件

半数以上が相談支援業務5年以上の経験者となっているが、現在の職種が分析されていないため、そのまま質の確保がされているとは判断できない。例えば施設長との兼務実態がどの程度あるかはこのデータからは読み取れない。

・国研修DVDの利用状況

講義部分でDVDの利用が少ないのは、国講師の活用が見られたからか。地元で講師を確保した場合、国で伝えたい内容がそのまま解釈・引用されれば良いが、講師の判断・姿勢によって左右されたとしてもチェックのしようがない。講師確保は大変重要で、とりわけサービス管理責任者の役割は最も重要な骨格部分であり、国が求める意向をどのように伝えていくか懸念される。

・分野別演習グループ数

地域生活（知的・精神）では、知的障害・精神障害の得意とする分野別に編成するのではなく、混然としたグループ編成が望ましいのではないかと推察される。支援の専門性としての知識・経験は必要であるが地域生活そのものを支援していく基本は同じであり、他の障害分野を知るきっかけとして演習場面を生かしてほしい。アンケートでは概ね混然とした編成が見

られる。それにしても20以上のグループ把握は大変ではないかと推測する。

- ・事前課題

今後は事前課題を求める（事例）参加型の研修となることが好ましいと思われる。

- ・企画・運営側の評価

DVDだけ流さない、講師を地元で確保、実績のある団体に委託、他県との講師の融通、地域事情にマッチした内容、複数受講可とした日程設定、他県の研修を視察等、あわただしい研修日程にも関わらず工夫されており、こうした情報を全国に提供していくことも必要であろう。

<平成19年度都道府県研修>

- ・年間実施回数等（参加者数）

18年度と比較すると、受講者が増加したのは4県（埼玉県・京都府・徳島県・福岡県）／14府県にとどまり、全体的に参加者は減少傾向にある。

- ・受講者の受講要件

データ数が18年度の21県に比較して8県と小数だが、受講傾向を比較すると、要件の相談支援業務5年・直接支援業務10年の該当者が18年度の39%より53%と増え、受講要件を取得する見込みが13%から3%と減っている。受講者が現場の中堅職員にシフトしているのであれば本来のサビ管業務を担う担当者の受講傾向として歓迎したい。

- ・講師・演習グループ・ファシリテーター数

2年目となり、国研修受講者が中核になりながら地方研修を行っている様子が伺える。どの県にも2名の国研修受講者がいるはずだが1名という回答をどう判断していくか。全く無関係な部署に異動しているのかもしれない。

- ・事前課題

16県中2県に止まっている。事例提供の必要性が分野別演習で述べられていたが、実際に受講に際して事前課題として上げられていないのが不思議な気がする。

- ・企画・運営側の評価

- ①実施方法の評価

日程調整・事前準備・講義内容・相談支援従事者研修の事前受講等、前年度の反省を生かして工夫している。ファシリテーターの確保は19年度も課題となっており、その後の演習に対する影響力は大きいのではないか。あらかじめ受講者からファシリテーター役が可能な人材を確保しておくことが必要と思われる。

- ②講義内容の評価

講師の選定がやはり課題となっている。講師の意向・偏った内容に対しては、次年度しっかりと引き継ぐ必要がある。そうした継続的な研修経過を担う責任体制は県であり、委託して終了ではなく、研修結果を見届けていく姿勢が必要である。

- ③演習内容の評価

概ね演習による、人材育成・サービス管理責任者の自覚の促し・個別支援計画を含めた

サービス管理に業務の確認等、研修の狙いは達せられているようだ。

地域生活（知的・精神）分野で演習がこなせないとある県から指摘があった。参加者が多くグループ数を増やしてしまった場合、発表でかなりの時間が取られてしまうため、発表グループを選抜、他の演習を分担する等の工夫が求められる。国研修は最低限盛り込みたい研修内容の確保を狙いとしているが、演習場面での時間設定は、参加者の状況に合わせて多少の工夫が行われているはず。

演習終了後には、3日間を振り返る意味でも、参加者各々から一言のコメントを頂くようにしてきた。そのコメントの中では、この研修に対する様々な意見が述べられ、又、サービス管理責任者としての決意を示す場・参加者自身の気づきを確認する場として大変重要だと考えている。

d) 就労分野

長年にわたって踏襲されてきた施設福祉に関する既成概念を改め、労働領域の諸制度や関連する諸機関、雇用主体である企業、先行している福祉施設などに関する情報収集やその活用、あるいは、それらとの連携（ネットワーク化）、について伝達することとし、施設関係者への企業就労への意識づけと就労支援のノウハウの提供に重点に置いたため、結果的に「ジョブコーチ（職場適応援助者）」の養成研修と酷似したカリキュラムに基づいて、「就労移行支援」を中心に構成することになったが、「就労継続支援A型・B型」に関連する課題に関しても言及したが、就労継続「A型・B型」に関する施策がなおも流動的で、それらが適切なメッセージとして届いているかどうかははなはだ疑問である。

e) 児童分野

<平成18年度都道府県研修>

・年間実施回数・定員・応募人数等

応募数より定員の方が多いという傾向が顕著である。このことは児童デイのカ所数は多いものの規模が小さく、現場での研修派遣のゆとりとか制度への理解不足から制度に対する疑心暗鬼など様子見が大きいのかかもしれない。

・受講者の実務経験年数

全分野のデータではあるが、10～15年の中堅というか中間管理職レベルの参加者が多いのではないかと。その点5年未満というのは今回の制度等の理解不足を示すものではないのか。

・受講者の受講要件

受講要件取得見込み者がどの分野にも結構いるが、今後この点について遡って資格授与をチェックすることは可能なか問題が残るところである。

・国研修DVDの利用状況について

講義編ではある意味DVDが利用される事は理解できるが、演習では利用が0となるのは研修形態から来るもので、その内容から来るものではなさそうである。

・講師の選定方法とファシリテーター数

地域によってそれぞれである。国研修講師が優位のところ、国研修者が優位な地域など様々である。推測するに人間関係で国に頼みやすい関係がたまたまあったのではないかとされる。ファシリテーター数も多いところや少ないところ様々で、予算の多少によるのかもしれない。

・分野別演習グループ数

このことも人件費やファシリテーター数によるであろう。必ずしも参加者が多いからと言うことでもなさそうである。千葉県の10はすごい数である。その背景は読むだけの資料がない。

・企画・運営側の評価

(実施方法) 初回の研修会と言うことで戸惑いや混乱は不可避なことかもしれない。分野間の参加者のバラツキなどに混乱があったようだが、あらかじめ予想できることであったかもしれない。

(講義内容) 内容的に重複があったとしてnegativeな評価をしているが、内容的にはそれくらいに丁寧にしないと理解されにくさもあると思う。

(演習内容) 否定的評価としては参加者のレベルのバラツキが指摘されている。これはこの業界の職員水準を反映したものであろう。

・工夫した事項

地理的・時期的に参加しやすいようにした。また案内配布に努めたなど地域でそれなりの努力をいろいろしている事が伺える。

・国研修者の選考理由

各分野での良くやっている施設・人とかその分野の団体から推薦をしてもらったなどが多いが妥当なところであろう。

しかし都道府県によっては少し配慮や適性や能力や研修要件に欠ける人材の選考もあったと感じられる。

<平成19年度都道府県研修>

・経験年数

県によっては5年未満の経験者が受講しているが、受講資格要件との関係は問題ないのか懸念される。前歴とも関係するにしても若干問題性を感じるところである。

・DVD利用について

前年度に比して講義と演習ともに圧倒的に講師が多くなっている。

・講師・演習グループ・ファシリテーターの数

講師については圧倒的に国研修修了者が関与している割合が高い。これは二年目となつてそうした人材が複数になることで地域の人材確保がし易くなったのかと推察される。

・企画運営側の評価

①実施方法等の評価

県内での関係者間の出会いや人間関係の形成には役だったようであるが、県職員をイージーゴーイングに調達したことの不足感や不満感があったようだ。

②講義内容の評価

前年度との継続性や一貫性が意識されてはいるようだが都道府県間や講師間や分野間で差が出ているようだ。

③演習内容の評価

アセスメントや個別支援計画の重要性については理解されたようであるが、事例の不適切さや設定の混乱が見られる。

・18年度から工夫した点

分野ごとに日程的な時間差を設けて、十分な準備時間を設けたり、複数分野の受講を可能にしたなどの工夫がされている。

・研修資質向上のための方策について

現任研修やフォロー研修、スキルアップ研修、サービス管理責任者間のネットワークなどの必要性が広く指摘されている。

・研修に関する要望事項

受講者数の少ない分野は国やブロック単位で研修をして欲しいという要望が出ているが、研修講師の確保や企画効率などの面からも考慮すべきかもしれない。

・20年度開催時期

時期的には多くの県で現場の落ち着きが出る、10月から11月ころが多いようだ。

・国研修受講者の選定理由

その地域の関係団体や関係者からの推薦が一般的のようだ。その前提として経験・素質・将来性などが評価されてのことと推察される。

3. 平成19年度事業のまとめ

障害者自立支援法に基づくサービス管理責任者研修が実施されて2年が経過する。研修の充実を図る観点から、平成18年度指導者研修アンケート、平成18・19年度都道府県サービス管理責任者研修に関するアンケートを実施した。

(1) 平成18年度指導者研修

平成18年度指導者研修のアンケート結果から、①都道府県の研修に役立っているか、②実際のサービス管理責任者の業務に役立っているか、③今後のサービス管理責任者研修に盛り込むべき講義・演習は何か、④サービス管理責任者の資質向上のための方策は何かについてまとめた。

1) 都道府県の研修に役立っているか

「障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割」に関しては、ほとんどの受講者が役立っていると回答している。サービス管理責任者としての心構えや仕事のすすめ方、パラダイム・チェンジによる利用者主体の取組の重要性、サービス管理責任者と管理者との職務上の違い、質の高いサービスを担保するための要である等、講義の意図を理解し、都道府県の研修に役立てている。課題として、サービス管理責任者と相談支援専門員との関係を明確にする必要がある。現場では、実際の連携を図ろうとすると、相談支援専門員との役割分担をどのようにしたらよいか混乱しているようである。

「サービス提供のプロセスと管理」に関しては、ほとんどの受講者が役立っていると回答している。一部、具体的な事例でサービス提供プロセスを講義する方がよいという意見もある。この講義は、一般論としてサービス提供プロセスと管理を理解することを主眼としているので、具体的な事例は各分野で取り上げる方が理解しやすいと思われる。

「サービス提供者と関係機関の連携」の講義は、役に立っていないと回答している者が比較的多い。この結果は、関係機関との連携に携わる必要がなかった過去の業務から、いきなり関係機関との連携を説明されても十分に伝わらなかったのではないかと推察される。同時に、関係機関との連携は地域によって異なっているために、具体的なイメージがわからなかったとも考えられる。いずれにしても、今後、具体的に地域自立支援協議会とどのような連携を図るかを講義することが大切になってくるとと思われる。さらに、この講義では具体例を取り上げながら説明する必要があると思われる。

「分野別のアセスメント及びモニタリングの実際」では、ほとんどの受講者が、アセスメントの視点、モニタリングの方法を理解し、都道府県の研修に活かしていると思われる。

「サービス提供プロセスの管理の実際①アセスメント編」では、ほとんどの受講者は役立っていると回答している。いくつかの指摘があったが、分野によって異なっている。介護分野においては、事例をわかりやすくする、マネジメント手法を要する事例で混乱した等の意見があり、事例の選定に配慮する必要があるかもしれない。地域生活（身障）分野

では、重複障害や困難事例の対応にも取り組む必要がある等の意見がある。

「サービス提供プロセスの管理の実施②個別支援計画編」「サービス内容のチェックとマネジメントの実践 事例検討会」では、分野によって異なっているが、都道府県の研修に役立っていると回答している受講者が多い。この演習では、事例の選定が課題として取り上げられている。事例の選定は、非常に困難であるという意見もあり、都道府県研修において国の研修の事例を用いるよりも、地域に密着した事例を用いて演習を行う方が適切に研修の意図を伝えられる。都道府県の研修において、事例を最初から選定し、演習で取り上げるためには、検討の時間を要するのでかなり負担感が高いと思われる。

2) サービス管理責任者としての業務に役立っているか

受講者のほとんどが、役立っていると回答しているが、中には実際にサービス管理責任者の業務に携わっていない者もいる。役立っていると回答している者は、スーパーバイズ等で個別支援計画作成におけるニーズの把握、支援内容等のチェックの材料として役立っている、利用者中心の考え方、エンパワメント、アセスメント及びモニタリング技法の理解等に反映しているようである。

3) 今後のサービス管理責任者研修に盛り込むべき講義・演習

講義・演習に関する意見として、多くの回答を得た。最も多かったのは、演習に関する意見が多く、各分野で演習の方法や内容を検討する必要がある。

まず、演習の進め方について、時間を十分にとってほしいという要望がある。この問題は、全体的な時間配分との関連で検討する必要があるが、一つの方法として、講義時間を少なくし、演習の時間を2日間じっくり確保することが考えられる。講義は実践報告を重視し、できるだけサービス管理責任者の役割を前面に出して、「サービス提供プロセスの管理」は各分野において説明する方法もあると思われる。

事例の選定について、事前に事例を提出するという意見もあった。事前課題として、事例を提供するのも一つの方法であるが、すべての受講者に事例を提供するよう義務づけると時間的に幅をもたせる必要がある。今後、検討する事項となろう。

自立支援協議会との関連を入れてほしいという意見もある。これは、自立支援協議会の立ち上げと関係しており、受講者の関心が高いと思われる。関係機関との連携の中で自立支援協議会の関係を取り上げることも一つの方法である。実践報告をしながら、自立支援協議会との関連を理解してもらうことも必要であろう。

4) サービス管理責任者の資質向上のための方策

この課題に対する回答では、フォローアップ研修を国及び都道府県レベルの両方に必要性を感じているようである。フォローアップ研修においては、講義・演習を受けるのではなく、意見交換、具体的な課題、事例検討、サービス管理責任者の業務の自己点検チェックリストによるスーパーバイズ等の具体的な提案もあった。いずれにしても、フォローアップ研修を何らかの方法で行うことが重要であると思われる。

（２）平成１８・１９年度都道府県研修

平成１８・１９年度の都道府県研修に関して、企画・運営について、それぞれの都道府県の評価は概ね高い評価をしているところが多かった。都道府県の研修は、比較的、順調に運営されている状況が推察される。一方では、研修に対する準備期間が不足している、ファシリテーターの不足、演習における事例の選定、演習時間の確保等の課題も残っていることがわかった。

（３）就労に対するコンセプト（以下の就労に関する考察は、關宏之氏の執筆による）

最後に、国及び都道府県の研修において就労に対する理解不足が全体的にみられる。この点は、障害者自立支援法が就労の強化を取り上げ、今後の障害者福祉施策の課題として叫ばれていることを考えると、就労に対するコンセプトを明確にしておく必要があるだろう。

わが国では、労働政策において、企業や事業所に「社会連帯」という視点から障害者雇用を義務づけるとともに、一般労働市場に誘導するための「職業リハビリテーション」を実施し、厚生労働行政においては、労働市場からの締め出しが予想される障害者を雇用不安のない「福祉的就労」に導き、「労働」を保障するという施策がとられてきた。

しかし、「雇用就労」は、事業所・企業における「９～５時労働」に象徴される競争事態での労働（competitive employment）に従事できる作業遂行能力の高い障害者のみに適用される概念として一般化し、福祉的就労と称される施設福祉は、時間的な拘束や労働内容が「労働一般」とさほど相違がないにもかかわらず、賃金や諸々の権利の保障は不問に付され、結果として社会的な諸権利から排除（exclusion）してきたという現実について指弾されることもなかった。

障害定義がICIDHからICFへとシフトし、国連で障害者権利条約が採択され、施設主義を排した地域福祉への道順が示されている。また、厚生労働省省内検討会議のとりまとめとして、「障害者の就労支援に関する今後の施策の方向性」（2004. 7. 9.）に基づいて策定された『「障害のある人の「働きたい」を応援する協働宣言～共に働き・共に生きる社会づくりを目指して～』（2004. 9. 29.）に深く関わってきたものの立場として、「障害者自立支援法」は、労働行政・厚生行政による二重構造がもたらす弊害を解消・統合し、メインストリーミング(main-streaming)を標榜した社会的包摂（インクルージョン；social inclusion）を具現化するという予感を抱かせるものであった。

社会福祉は、「社会の不具合」が生み出す「生きにくさ」を直視し、その原因を解明してそれを「福祉」なる状態に導くという実践科学であり、「就業支援」は、「障害がある人の労働者性の確立」に向けて、対人サービス・ケアという閉鎖的な環境における支援だけではなく、産業社会との共生を探るいわば「福祉ミックス」という視点から、企業活動の是非をも視野に入れた福祉社会をマネジメントするという開かれた環境におけるアプローチが求められよう。

1)「就労」に関する基本的な概念

「就労」とは、「労働者」として職業に従事して職業生活を営むことで、わが国の労働基準法には、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものであること」と定めている。高橋（2004）は、ILO 第 89 回総会（1999 年）における事務局長報告として、適正労働（ディーセント・ワーク；decent work）に関して、「誰もが自由・公正・安全ならびに人間の尊厳という条件の下でまともに、人間らしい生産的な仕事を得る機会を持てるようにすること」であり、権利が保障され、十分な収入を得て適切な社会的保護のある生産的な仕事に就くこと」としている。同様に、ディーセント・ワークの欠損（decent work deficit）について、①雇用ギャップ（雇用の欠落あるいはインフォーマル経済下での生活するに足らない程度の安い賃金での雇用）、②権利ギャップ（権利性の欠落・労働権が確立していない状態での雇用）、③社会保障ギャップ（雇用政策・雇用に伴う諸権利の適用がなされていないなかでの雇用）、④社会的対話ギャップ（労使のコミュニケーションの不足）をあげている。

また、「障害のある人の権利に関する国際条約草案（第 61 回国連総会本会議：2006 年 12 月 13 日、コンセンサス採択）では、仕事と雇用（第 27 条）に関して「締結国は、他の者との平等を基礎として、障害のある人の労働の権利を認める。この権利には、障害のある人にとって開かれたインクルーシブでアクセシブルな労働市場および労働環境において、障害のある人が自由に選択し又は引き受けた労働を通じて生計を立てる機会についての権利を含む。」として、一般労働市場とともに労働環境において、人たるに値する生活を営むための必要を充たすべき労働条件で働くこと、これは、「合理的配慮」（reasonable accommodation）を前提とすること、を読み取ることができる。

ひるがえって、わが国の状況をみたととき、労働サイド／厚生サイドという行政組織や拠り所とする法制度によってさまざまな立場の支援者や支援機関が連綿と業務を展開し、ある時には、連携しながら、ある時には、反発しながら「就労支援」に従事してきた。

そして、さらに、わが国の施設福祉で働いている障害者の現状をみたととき、①労働者として認知されることが少なく、労働者性が曖昧である、②施設に縛られて社会から隔離されてきた状態（社会的排除）は、「合理的配慮」を行わないことから派生する「差別」につながることで、③「働くこと」は万人の権利であり、義務であり、能力障害を理由にした社会的排除は正当化されるものではない、といった問題点が明らかである。

2) 自立支援法における「就労支援サービス」

「就労支援」に関して現行の施設福祉分野における課題が指摘され、大がかりな福祉パラダイムの転換が示唆された。そこでいう課題とは、以下の諸点である。

- 施設を出て就職した者の割合が少ない（施設利用者の 1%）
- 授産施設の工賃が低い（平均月額 15,000 円）。
- 離職した場合の再チャレンジの受け皿がなく、就職を躊躇する傾向がある。
- 養護学校卒業者のうち、約 6 割が福祉施設へ入所しており、就職者は約 2 割にとどま

っている。

○雇用施策、教育施策との連携が不十分

このような課題を解決するために、「障害者自立支援法」において、

○福祉施設利用者や養護学校卒業者に対し、一般就労に向けた支援を行う「就労移行支援事業」を創設

○障害福祉計画において、就労関係の数値目標を設定

○定員要件を緩和し、離職者の再チャレンジや地域生活の移行に対応

○支援を受けながら働く「就労継続支援事業」に目標工賃を設定し、達成した場合に評価する仕組みを導入

○福祉・労働・教育等の関係機関が地域において障害者就労支援ネットワークを構築し、障害者の適性に合った就職の斡旋等を実施する

といった指針が示された。

「就労」分野におけるサービス管理責任者は、従前の施設からの事業移行を経営的・運営的な側面からだけではなく、「障害のある人の労働者性」の確保に向けて「利用者のおもい」に真摯に耳を傾け、「あきらめ」を生んだ能力主義による障害観を乗り越える実践を展開し、「はたらく」ことの実現を妨げている要因を探ってそれを解消するための手だてを提起し、利用者が地域社会の一員として当たり前の生活主体者となるためには必要な社会資源の開発・発掘をする、という一連の方向性を個別支援計画としてとりまとめ、職員集団による利用者一人一人に対応した支援の推移を管理し、社会的な条件づくりも行なうという、事業遂行の調整機能としての立場であると認識する。

なお、就労分野では、「就労移行支援のためのチェックリスト」（2006.8）が提示されているが、利用者の「力」に基づいて「個別支援計画」を作成することはこれまでの労働分野が陥った弊害を追認することであり、利用者の生活と置かれている環境において状況を把握し、希望や意向を尊重しながら生活課題を明らかにし、「就労」を実現するという方向性が基本となろう。

3) 職業リハビリテーションという視点

ILO 第 159 号条約（1983 年採択）によれば、職業リハビリテーションは、次のような支援プロセスの集合として位置づけられる。

- ① 職業評価・・・障害者の身体的・精神的・職業的能力や可能性について、作業検査、適性検査、心理学的検査等の実施や、その結果に基づく総合的な職業評価
- ② 職業指導・・・職業評価に基づいて、職業訓練や就職の可能性と方向性等について適切な助言・指導
- ③ 職業前訓練・・・職業人としての基本的な訓練や作業習慣の向上訓練等
 - ア 移動、安全な行動、日常生活動作等の「社会適応能力」
 - イ 各種の補助具等を活用して能力を高める「補助具使用技術向上」

ウ 労働時間、体力、耐久力等「心身の労働に対する適応」

エ 共通の基本的作業や作業サンプル等を使用する「基本的作業」

- ④ 職業訓練・・・職種を選定しての正規の職業訓練
- ⑤ 就職斡旋・・・適職を見つけるための助言や就職の斡旋
- ⑥ 保護雇用・・・特別の配慮の下での職業の提供
- ⑦ アフターケア・・・就職した後の追跡の指導・職場適応のための支援

また、同条約では、職業リハビリテーションにいう障害者について、「正当に認定された身体的又は精神的障害のため、適当な職業に就きこれを継続しおよびその職業において向上する見込みが相当に減退している者をいう」と定義される。ここから類推される「職業リハビリテーションの実践」は、心身機能の損傷・変調のために職業に就けない人やその継続が困難な人が通常の社会生活を構築できるよう支援する社会福祉における行為であって、就労できる人を特定してその人たちを就労に導くことではない。

「雇用就労」の対局に施設福祉による「福祉的就労」があったことから、労働分野は、もっぱら雇用就労が可能な人を特定し、その雇用促進を進めることと同義となった。そのことが「就労できない人」を選別し、結果として施設に誘導する絶好の根拠を与えたといえなくはない。なお、ILO第159号条約において「保護雇用」が職業リハビリテーションの一分野として位置付けられているが、わが国にはなかった概念で、自立支援法でいえば「継続雇用（A・B型）」、あるいは、特例子会社制度に酷似している制度であるが、「保護雇用」という呼称は相当に古典的であり、また、今日的にはかなり変節しているともいわれる。

なお、企業（事業所）就労をいう場合、企業（事業所）の雇用意欲を促進させる法的な措置が図られ、かつ、企業（事業所）の雇用条件を満たす必要があるが、企業の能力主義に対抗するために、地域が就業機会を提供する社会的企業（social firm）という新たな仕組みも提唱されており、「就労継続支援」による就労を通じて大々的な工賃アップを連想させるような動きもある。また、「働くこと」を至上命令としない「生き方」を容認するという柔軟な態度も求められる。このように、福祉サイドのケアマネジメントに加えて、現行制度やシステムとの連携や労働サイドの社会資源があり、各地では新たな取り組みもなされています。これらを網羅することはできないが、障害のある人達の就労を核とした人生設計を描くことが大切な役割だと認識している。サービス管理責任者研修においては、その両者を融合して、新しい体制を提示するという作業が求められよう。

サービス管理責任者研修(指導者研修)に関するアンケート
平成18年度修了者用

- 問1. 受講分野をお書き下さい。() 分野)
- 問2. 国研修で受講した講義・演習について、都道府県で実施した研修に役立っているかお聞きます。
「役立っている」または「役立っていない」に○印をつけ、その具体的理由をお書きください。

1 サービス管理責任者の役割に関する講義(6時間)

①障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割

役立っている 役立っていない

[]

②サービス提供のプロセスと管理

役立っている 役立っていない

[]

③サービス提供者と関係機関の連携

役立っている 役立っていない

[]

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)

①分野別のアセスメント及びモニタリングの実際

役立っている 役立っていない

[]

3 サービス提供プロセスの管理に関する演習(10時間)

①「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)

役立っている 役立っていない

[]

②「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)

役立っている 役立っていない

[]

③サービス内容のチェックとマネジメントの実際（事例検討会）

役立っている 役立っていない

[]

問3. 国研修で受講した講義・演習について、実際のサービス管理責任者としての業務に役立っているかお聞きします。「役立っている」または「役立っていない」に○印をつけ、その具体的理由をお書きください。

1 サービス管理責任者の役割に関する講義（6時間）

①障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割

役立っている 役立っていない

[]

②サービス提供のプロセスと管理

役立っている 役立っていない

[]

③サービス提供者と関係機関の連携

役立っている 役立っていない

[]

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）

①分野別のアセスメント及びモニタリングの実際

役立っている 役立っていない

[]

3 サービス提供プロセスの管理に関する演習（10時間）

①「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）

役立っている 役立っていない

[]

都道府県名

1. 都道府県が企画・運営をすべて実施した

2. 企画・運営を委託した。(委託先：)

3. 指定事業者が実施した。(委託費なし)

4. その他()

1. 国研修修了者全員が企画・運営に携わった。
2. 国研修修了者の一部の人が企画・運営に携わった。
3. 国研修修了者は企画・運営に携わっていない。

1. 受講料 無料 ・ 有料 (円)
2. 資料代 無料 ・ 有料 (円)
3. その他 (費) として (円)

※2回実施した場合は、以下のすべての問いには1回目の状況をお書きください。2回目の状況は「別紙1：2回目用」にお書きください。

	共通講義	介 護	地域生活 (身体)	地域生活 (知的・精神)	就 労	児 童
年間実施回数						
定員						
応募人数						
受講人数						
相談支援研修修了者数						

問6. 受講者の構成についてお聞きます。

1. 受講者の所属先について（それぞれの人数をお書きください）

		共通講義	介護	地域生活 (身体)	地域生活 (知的・精神)	就労	児童
新体系	療養介護						
	生活介護						
	自立訓練（機能訓練）						
	自立訓練（生活訓練）						
	共同生活援助						
	共同生活介護						
	就労移行支援（A型）						
	就労継続支援（B型）						
	児童デイサービス						
	施設入所支援						
	その他						
旧体系	重症心身障害児施設						
	身体障害者療護施設						
	更生施設（身体・知的）						
	授産施設（身体・知的・精神）						
	小規模通所授産施設 （身体・知的・精神）						
	福祉工場（身体・知的・精神）						
	精神障害者生活訓練施設						
	精神障害者地域生活支援センター （サービス部門）						
	障害者デイサービス						
	その他						

2. 受講者の現在の障害福祉事業所における実務経験年数（それぞれの人数をお書きください）

	共通講義	介護	地域生活 (身体)	地域生活 (知的・精神)	就労	児童
～5年						
～10年						
～15年						
～20年						
～25年						
25年～						

3. 受講者の受講要件について（それぞれの人数をお書きください）

			共通講義	介 護	(身体) 地域生活	(知的・精神) 地域生活	就労	児童
① 相談支援業務の従事期間が通算5年以上								
② 直接支援業務の従事期間が通算10年以上								
③ ※1								
④ ※2	該当する国家資格	社会福祉士						
		介護福祉士						
		理学療法士						
		作業療法士						
		その他						
⑤ ※3								
⑥ 受講要件を取得する見込み								

※1 上記②に該当する者のうち、社会福祉主事任用資格を有する者、訪問介護員2級以上に該当する研修修了者、児童指導員任用資格者または保育士である者の期間が通算5年以上

※2 上記①及び②の業務に従事する者で、国家資格等による業務に5年以上従事している場合、通算3年以上

※3 平成19年9月30日以前より指定事業者であったグループホーム、ケアホーム、児童デイサービスの事業所で、上記①～④のいずれにも該当しない場合は、上記①及び②の業務の従事期間が、通算3年以上

問7. 平成18年度サービス管理責任者（指導者研修）（国研修）を収録したDVDの利用状況についてお聞きします。該当する欄に○印をお書き下さい。

科 目	分 野	実施方法	
		講師	DVD 再生
1 サービス管理責任者の役割に関する講義（6時間）			
障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割			
サービス提供のプロセスと管理			
サービス提供者と関係機関の連携			
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）			
分野別のアセスメント及びモニタリングの実際	介護		
	地域生活（身体）		
	地域生活（知的・精神）		
	就労		
	児童		
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）	介護		
	地域生活（身体）		
	地域生活（知的・精神）		
	就労		
	児童		
「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）	介護		
	地域生活（身体）		
	地域生活（知的・精神）		
	就労		
	児童		
サービス内容のチェックとマネジメントの実際（事例検討会）	介護		
	地域生活（身体）		
	地域生活（知的・精神）		
	就労		
	児童		

問8. 分野別講義の講師の選定方法についてお聞きます。

	国 研 修 講 師	国 研 修 受 講 者	そ の 他	その他の講師の選定理由
共通講義	人	人	人	
介護	人	人	人	
地域生活 (身体)	人	人	人	
地域生活 (知的・精神)	人	人	人	
就労	人	人	人	
児童	人	人	人	

問9. 分野別演習の実施方法についてお聞きます。

1. 演習グループについてお聞きます。

	演 習 グ ル ー プ の 数	演習のグループ分けの際に考慮したこと
介護		
地域生活 (身体)		
地域生活 (知的・精神)		
就労		
児童		

2. ファシリテーターについておききします。

	人 数	ファ シリ テ ー タ ー の 数	ファシリテーターの選定理由
介護		人	
地域生活 (身体)		人	
地域生活 (知的・精神)		人	
就労		人	
児童		人	

問 10. 分野別演習の事前課題の有無についてお聞きします。

	の 有 無 事前 課題	「有」の場合、課題の具体的内容をお書きください。
介護	有 無	
地域生活 (身体)	有 無	
地域生活 (知的・精神)	有 無	
就労	有 無	
児童	有 無	

問 11. 受講者アンケート実施の有無について該当するものに○をつけてください。

1. 実施した → アンケート様式と集計結果をお送りください
2. 実施していない

問 12. 企画・運営側の評価をお書きください。

1. 企画・運営（実施方法等）についての評価

●良かった点

●悪かった点

2. 講義内容についての評価

●良かった点

●悪かった点

3. 演習内容についての評価

●良かった点

[]

●悪かった点

[]

問 13. 研修実施にあたり工夫された事項をお書き下さい。

(研修全般、募集、講師の選定方法、講義の実施方法、演習の実施方法等)

[]

問 14. 平成18年度に国が実施した指導者研修の受講者の選定理由をお書きください。

[]

【別紙1】 2回目用

サービス管理責任者研修(都道府県研修)に関するアンケート
平成18年度実施分用

都道府県名 _____

問5. 年間実施回数、定員、応募人数、受講人数、相談支援従事者研修の受講の有無についてお聞きします。それぞれの人数をお書きください。

	共通講義	介護	地域生活 (身体)	地域生活 (知的・精神)	就労	児童
定員						
応募人数						
受講人数						
相談支援研修修了者数						

問6. 受講者の構成についてお聞きします。

1. 受講者の所属先について (それぞれの人数をお書きください)

		共通講義	介護	地域生活 (身体)	地域生活 (知的・精神)	就労	児童
新体系	療養介護						
	生活介護						
	自立訓練 (機能訓練)						
	自立訓練 (生活訓練)						
	共同生活援助						
	共同生活介護						
	就労移行支援 (A型)						
	就労継続支援 (B型)						
	児童デイサービス						
	施設入所支援						
	その他						
旧体系	重症心身障害児施設						
	身体障害者療護施設						
	更生施設 (身体・知的)						
	授産施設 (身体・知的・精神)						
	小規模通所授産施設 (身体・知的・精神)						
	福祉工場 (身体・知的・精神)						
	精神障害者生活訓練施設						

精神障害者地域生活支援センター (デｲサービス部門)						
障害者デｲサービス						
その他						

2. 受講者の現在の障害福祉事業所における実務経験年数（それぞれの人数をお書きください）

	共通講義	介護	地域生活 (身体)	地域生活 (知的・精神)	就労	児童
～5年						
～10年						
～15年						
～20年						
～25年						
25年～						

3. 受講者の受講要件について（それぞれの人数をお書きください）

	共通講義	介護	地域生活 (身体)	地域生活 (知的・精神)	就労	児童
① 相談支援業務の従事期間が通算5年以上						
② 直接支援業務の従事期間が通算10年以上						
③ ※1						
④ ※2	該当する国家資格	社会福祉士				
		介護福祉士				
		理学療法士				
		作業療法士				
		その他				
⑤ ※3						
⑥ 受講要件を取得する見込み						

※1 上記②に該当する者のうち、社会福祉主事任用資格を有する者、訪問介護員2級以上に該当する研修修了者、児童指導員任用資格者または保育士である者の期間が通算5年以上

※2 上記①及び②の業務に従事する者で、国家資格等による業務に5年以上従事している場合、通算3年以上

※3 平成19年9月30日以前より指定事業者であったグループホーム、ケアホーム、児童デｲサービスの事業所で、上記①～④のいずれにも該当しない場合は、上記①及び②の業務の従事期間が、通算3年以上

問7. 平成18年度サービス管理責任者（指導者研修）（国研修）を収録したDVDの利用状況についてお聞きします。該当する欄に○印をお書き下さい。

科 目	分 野	実施方法	
		講師	DVD 再生
1 サービス管理責任者の役割に関する講義（6時間）			
障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割			
サービス提供のプロセスと管理			
サービス提供者と関係機関の連携			
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）			
分野別のアセスメント及びモニタリングの実際	介護		
	地域生活（身体）		
	地域生活（知的・精神）		
	就労		
	児童		
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）	介護		
	地域生活（身体）		
	地域生活（知的・精神）		
	就労		
	児童		
「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）	介護		
	地域生活（身体）		
	地域生活（知的・精神）		
	就労		
	児童		
サービス内容のチェックとマネジメントの 実際 （事例検討会）	介護		
	地域生活（身体）		
	地域生活（知的・精神）		
	就労		
	児童		

問 8. 分野別講義の講師の選定方法についてお聞きします。

	国 研 修 講 師	国 研 修 受 講 者	そ の 他	その他の講師の選定理由
共通講義	人	人	人	
介護	人	人	人	
地域生活 (身体)	人	人	人	
地域生活 (知的・精神)	人	人	人	
就労	人	人	人	
児童	人	人	人	

問 9. 分野別演習の実施方法についてお聞きします。

1. 演習グループについてお聞きします。

	演 習 グ ル ー プ の 数	演習のグループ分けの際に考慮したこと
介護		
地域生活 (身体)		
地域生活 (知的・精神)		
就労		
児童		

2. ファシリテーターについてお聞きします。

	ファ シリ テ ー タ ー の 人 数	ファシリテーターの選定理由
介護	人	
地域生活 (身体)	人	
地域生活 (知的・精神)	人	
就労	人	
児童	人	

サービス管理責任者研修(都道府県研修)に関するアンケート
平成19年度実施分用

都道府県名 _____

問1. 企画・運営主体についてお聞きします。

1. 都道府県が企画・運営をすべて実施した
2. 企画・運営を委託した。(委託先: _____)
3. 指定事業者が実施した。(委託費なし)
4. その他(_____)

問2. 研修会の企画・運営に対する国研修修了者の参画についてお聞きします。

1. 国研修修了者全員が企画・運営に携わった。
2. 国研修修了者の一部の人が企画・運営に携わった。
3. 国研修修了者は企画・運営に携わっていない。

問3. 本研修事業にかかる予算をお書きください。(受講者負担額は除く)

(_____ 円)

問4. 受講者1人あたりの受講者負担経費をお書きください。

1. 受講料 無料 ・ 有料 (_____ 円)
2. 資料代 無料 ・ 有料 (_____ 円)
3. その他 (_____ 費) として (_____ 円)

問5. 年間実施回数、定員、応募人数、受講人数、相談支援従事者研修の受講の有無についてお聞きします。それぞれの人数をお書きください。

※2回実施した場合は、以下のすべての問いには1回目の状況をお書きください。2回目の状況は「別紙1：2回目用」にお書きください。

	共通 講義	介 護	地域 生活 (身体)	地域 生活 (知的・精神)	就 労	児 童
年間実施回数						
定員						
応募人数						
受講人数						
相談支援研修修了者数						

問6. 受講者の構成についてお聞きします。
1. 受講者の所属先について（それぞれの人数をお書きください）

		共通講義	介護	地域生活 (身体)	地域生活 (知的・精神)	就労	児童
新体系	療養介護						
	生活介護						
	自立訓練（機能訓練）						
	自立訓練（生活訓練）						
	共同生活援助						
	共同生活介護						
	就労移行支援（A型）						
	就労継続支援（B型）						
	児童デイサービス						
	施設入所支援						
	その他						
旧体系	重症心身障害児施設						
	身体障害者療護施設						
	更生施設（身体・知的）						
	授産施設（身体・知的・精神）						
	小規模通所授産施設 （身体・知的・精神）						
	福祉工場（身体・知的・精神）						
	精神障害者生活訓練施設						
	精神障害者地域生活支援センター （デイサービス部門）						
	障害者デイサービス						
	その他						

2. 受講者の現在の障害福祉事業所における実務経験年数（それぞれの人数をお書きください）

	共通講義	介護	地域生活 (身体)	地域生活 (知的・精神)	就労	児童
～5年						
～10年						
～15年						
～20年						
～25年						
25年～						

3. 受講者の受講要件について（それぞれの人数をお書きください）

			共通講義	介 護	地域生活 (身体)	地域生活 (知的・精神)	就労	児童
① 相談支援業務の従事期間が通算5年以上								
② 直接支援業務の従事期間が通算10年以上								
③ ※1								
④ ※2	該当する 国家資格	社会福祉士						
		介護福祉士						
		理学療法士						
		作業療法士						
		その他						
⑤ ※3								
⑥ 受講要件を取得する見込み								

※1 上記②に該当する者のうち、社会福祉主事任用資格を有する者、訪問介護員2級以上に該当する研修修了者、児童指導員任用資格者または保育士である者の期間が通算5年以上

※2 上記①及び②の業務に従事する者で、国家資格等による業務に5年以上従事している場合、通算3年以上

※3 平成19年9月30日以前より指定事業者であったグループホーム、ケアホーム、児童デイサービスの事業所で、上記①～④のいずれにも該当しない場合は、上記①及び②の業務の従事期間が、通算3年以上

問 7. 平成18年度サービス管理責任者（指導者研修）（国研修）を収録したDVDの利用状況についてお聞きます。該当する欄に○印をお書き下さい。

科 目	分 野	実施方法	
		講師	DVD 再生
1 サービス管理責任者の役割に関する講義（6時間）			
障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割			
サービス提供のプロセスと管理			
サービス提供者と関係機関の連携			
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）			
分野別のアセスメント及びモニタリングの実際	介護		
	地域生活（身体）		
	地域生活（知的・精神）		
	就労		
	児童		
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）	介護		
	地域生活（身体）		
	地域生活（知的・精神）		
	就労		
	児童		
「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）	介護		
	地域生活（身体）		
	地域生活（知的・精神）		
	就労		
	児童		
サービス内容のチェックとマネジメントの実際（事例検討会）	介護		
	地域生活（身体）		
	地域生活（知的・精神）		
	就労		
	児童		

問8. 分野別講義の講師の選定方法についてお聞きします。

	国 研 修 講 師	国 研 修 受 講 者	そ 他	その他の講師の選定理由
共通講義	人	人	人	
介護	人	人	人	
地域生活 (身体)	人	人	人	
地域生活 (知的・精神)	人	人	人	
就労	人	人	人	
児童	人	人	人	

問9. 分野別演習の実施方法についてお聞きします。

1. 演習グループについてお聞きします。

	演 習 グ ル ー プ の 数	演習のグループ分けの際に考慮したこと
介護		
地域生活 (身体)		
地域生活 (知的・精神)		
就労		
児童		

2. ファシリテーターについてお聞きします。

	人 数	ファ シリ テ ー タ ー の 数	ファシリテーターの選定理由
介護	人		
地域生活 (身体)	人		
地域生活 (知的・精神)	人		
就労	人		
児童	人		

問 10. 分野別演習の事前課題の有無についてお聞きします。

	の 有無 事前 課題	「有」の場合、課題の具体的内容をお書きください。
介護	有 無	
地域生活 (身体)	有 無	
地域生活 (知的・精神)	有 無	
就労	有 無	
児童	有 無	

問 11. 受講者アンケート実施の有無について該当するものに○をつけてください。

1. 実施した → アンケート様式と集計結果をお送りください
2. 実施していない

問 12. 企画・運営側の評価をお書きください。

1. 企画・運営（実施方法等）についての評価

●良かった点

●悪かった点

2. 講義内容についての評価

●良かった点

●悪かった点

3. 演習内容についての評価

●良かった点

[]

●悪かった点

[]

問 13. 研修実施にあたり、平成18年度サービス管理責任者研修の課題や反省をもとに工夫された事項をお書き下さい。(研修全般、募集、講師の選定方法、講義の実施方法、演習の実施方法等)

[]

問 14. サービス管理責任者研修の資質向上のための方策をお考えでしたらお書き下さい。
(フォロー研修、メーリングリストの開設、分野別勉強会等)

[]

問 15. サービス管理責任者研修に関する要望事項がありましたらお書き下さい。

[]

問 16. 平成20年度のサービス管理責任者の開催予定時期をお書きください。

[]

問 17. 平成 19 年度に国が実施した指導者研修の受講者の選定理由をお書きください。

()

【別紙1】 2回目用

サービス管理責任者研修(都道府県研修)に関するアンケート
平成19年度実施分用

都道府県名 _____

問5. 年間実施回数、定員、応募人数、受講人数、相談支援従事者研修の受講の有無についてお聞きします。それぞれの人数をお書きください。

	共通講義	介護	地域生活 (身体)	地域生活 (知的・精神)	就労	児童
定員						
応募人数						
受講人数						
相談支援研修修了者数						

問6. 受講者の構成についてお聞きします。

1. 受講者の所属先について (それぞれの人数をお書きください)

		共通講義	介護	地域生活 (身体)	地域生活 (知的・精神)	就労	児童
新体系	療養介護						
	生活介護						
	自立訓練 (機能訓練)						
	自立訓練 (生活訓練)						
	共同生活援助						
	共同生活介護						
	就労移行支援 (A型)						
	就労継続支援 (B型)						
	児童デイサービス						
	施設入所支援						
	その他						
旧体系	重症心身障害児施設						
	身体障害者療護施設						
	更生施設 (身体・知的)						
	授産施設 (身体・知的・精神)						
	小規模通所授産施設 (身体・知的・精神)						
	福祉工場 (身体・知的・精神)						
	精神障害者生活訓練施設						

精神障害者地域生活支援センター (デｲサービス部門)						
障害者デｲサービス						
その他						

2. 受講者の現在の障害福祉事業所における実務経験年数（それぞれの人数をお書きください）

	共通講義	介護	地域生活 (身体)	地域生活 (知的・精神)	就労	児童
～5年						
～10年						
～15年						
～20年						
～25年						
25年～						

3. 受講者の受講要件について（それぞれの人数をお書きください）

	共通講義	介護	地域生活 (身体)	地域生活 (知的・精神)	就労	児童
① 相談支援業務の従事期間が通算5年以上						
② 直接支援業務の従事期間が通算10年以上						
③ ※1						
④ ※2	該当する国家資格	社会福祉士				
		介護福祉士				
		理学療法士				
		作業療法士				
		その他				
⑤ ※3						
⑥ 受講要件を取得する見込み						

※1 上記②に該当する者のうち、社会福祉主事任用資格を有する者、訪問介護員2級以上に該当する研修修了者、児童指導員任用資格者または保育士である者の期間が通算5年以上

※2 上記①及び②の業務に従事する者で、国家資格等による業務に5年以上従事している場合、通算3年以上

※3 平成19年9月30日以前より指定事業者であったグループホーム、ケアホーム、児童デｲサービスの事業所で、上記①～④のいずれにも該当しない場合は、上記①及び②の業務の従事期間が、通算3年以上

問7. 平成18年度サービス管理責任者（指導者研修）（国研修）を収録したDVDの利用状況についてお聞きします。該当する欄に○印をお書き下さい。

科 目	分 野	実施方法	
		講師	DVD 再生
1 サービス管理責任者の役割に関する講義（6時間）			
障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割			
サービス提供のプロセスと管理			
サービス提供者と関係機関の連携			
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）			
分野別のアセスメント及びモニタリングの実際	介護		
	地域生活（身体）		
	地域生活（知的・精神）		
	就労		
	児童		
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）	介護		
	地域生活（身体）		
	地域生活（知的・精神）		
	就労		
	児童		
「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）	介護		
	地域生活（身体）		
	地域生活（知的・精神）		
	就労		
	児童		
サービス内容のチェックとマネジメントの実際（事例検討会）	介護		
	地域生活（身体）		
	地域生活（知的・精神）		
	就労		
	児童		

問 8. 分野別講義の講師の選定方法についてお聞きします。

	国 研 修 講 師	国 研 修 受 講 者	そ の 他	その他の講師の選定理由
共通講義	人	人	人	
介護	人	人	人	
地域生活 (身体)	人	人	人	
地域生活 (知的・精神)	人	人	人	
就労	人	人	人	
児童	人	人	人	

問 9. 分野別演習の実施方法についてお聞きします。

1. 演習グループについてお聞きします。

	演 習 グ ル ー プ の 数	演習のグループ分けの際に考慮したこと
介護		
地域生活 (身体)		
地域生活 (知的・精神)		
就労		
児童		

2. ファシリテーターについてお聞きします。

	ファ シリ テ ー タ ー の 人 数	ファシリテーターの選定理由
介護	人	
地域生活 (身体)	人	
地域生活 (知的・精神)	人	
就労	人	
児童	人	

■委員長

坂本 洋一 和洋女子大学 教授

■委員

飯田 勝 埼玉県社会保険診療報酬支払基金 審査委員

加藤 正仁 うめだ・あけぼの学園 園長

關 宏之 広島国際大学 教授

山田 優 西駒郷地域生活支援センター 所長

酒井 京子 大阪市職業リハビリテーションセンター 副所長

■オブザーバー

清水 剛一 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課 相談支援専門官

大塚 晃 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課 障害福祉専門官

佐々木隆行 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課 相談支援係

■事務局

吉田 秀博 全国身体障害者総合福祉センター（戸山サンライズ）館長

伊藤 弘亮 全国身体障害者総合福祉センター（戸山サンライズ）参与

若山 浩彦 全国身体障害者総合福祉センター（戸山サンライズ）養成研修課長

岩本 直人 全国身体障害者総合福祉センター（戸山サンライズ）研修係長

井垣 貴洋 全国身体障害者総合福祉センター（戸山サンライズ）養成研修課主事

廣田 清志 全国身体障害者総合福祉センター（戸山サンライズ）養成研修課主事

平成19年度
サービス管理責任者研修充実・強化事業
報告書

平成20年3月発行

財団法人 日本障害者リハビリテーション協会

独立行政法人福祉医療機構「長寿・子育て・障害者基金」助成事業