

厚生労働省

平成24年度障害者総合福祉推進事業

障害者福祉サービス事業における  
サービス管理責任者養成のあり方に関する調査  
結果報告書

平成25年3月

株式会社 ピュアスピリッツ



## 目 次

I. 報告書の要約	1
II. 事業の概要	7
III. サービス管理責任者対象調査結果	13
IV. 児童発達支援管理責任者対象調査結果	63
V. 都道府県主管部門担当者対象調査結果	83
VI. まとめと提案	95
VII. 資料	113
1. 自由記述欄 回答内容	
(1) サービス管理責任者対象調査 自由記述回答内容	115
(2) 児童発達支援管理責任者対象調査 自由記述回答内容	270
(3) 都道府県主管部門担当者対象調査 自由記述回答内容	275
2. 調査票	
(1) サービス管理責任者対象調査 調査票	283
(2) 児童発達支援管理責任者対象調査 調査票	294
(3) 都道府県主管部門担当者対象調査 調査票	302



## I . 報告書の要約

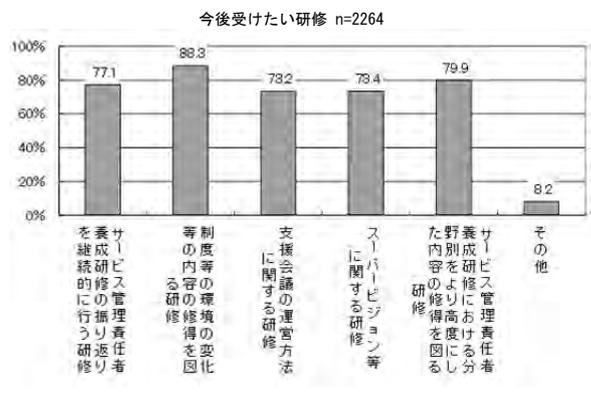
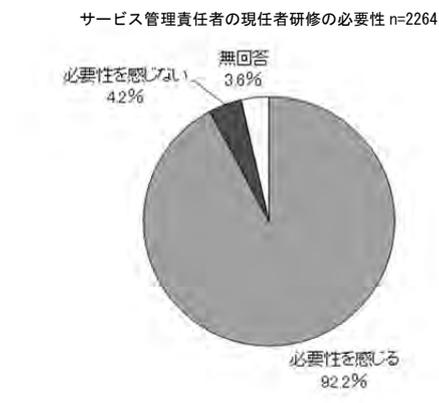
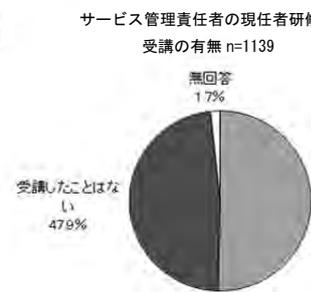
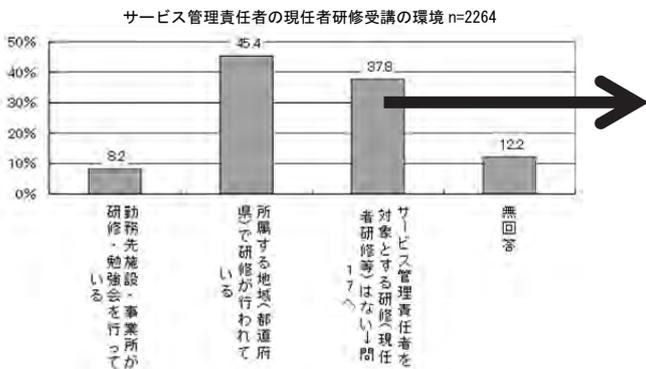
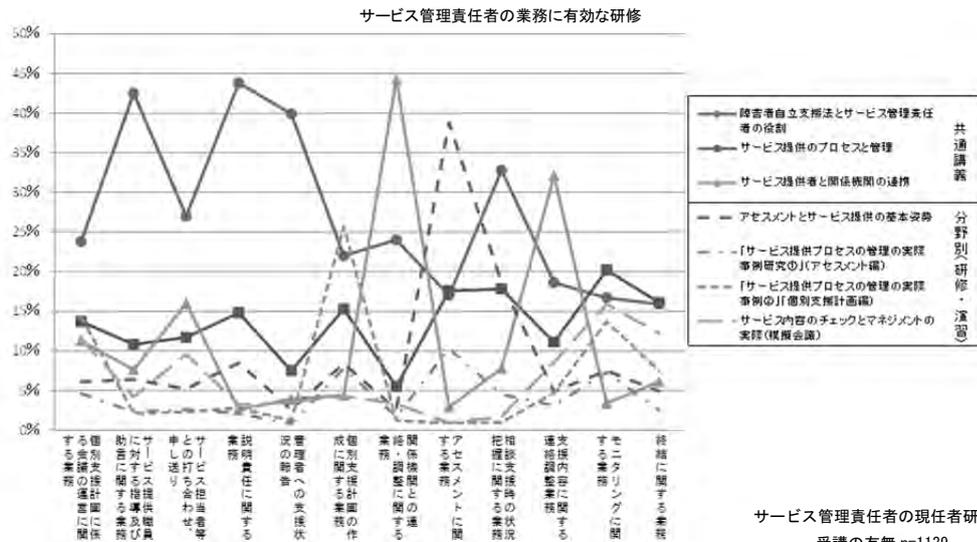


# 1. 調査結果の概要

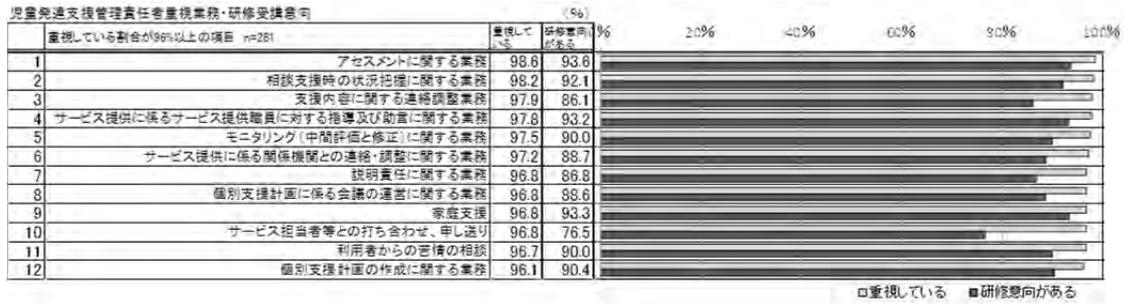
## ① サービス管理責任者の業務と研修の状況、現任研修の受講状況と受講意向

実施業務・サービス管理者の業務と受けているか (n=2264)

順位	業務項目	実施している (%)	受けている (%)
1	個別支援計画に係る会議の運営に関する業務	85.6	81.0
2	サービス提供に係るサービス提供職員に対する指導及び助言に関する業務	89.7	78.0
3	説明責任に関する業務	88.1	77.2
4	サービス担当者等との打ち合わせ、申し送り	90.7	76.9
5	管理者への支援状況の報告	85.3	75.8
6	個別支援計画の作成に関する業務	93.1	75.4
7	サービス提供に係る関係機関との連絡・調整に関する業務	87.8	75.0
8	アセスメントに関する業務	89.6	74.2
9	相談支援時の状況把握に関する業務	84.2	73.4
10	モニタリング/中間評価と修正に関する業務	88.7	72.9
11	支援内容に関する連絡調整業務	87.9	72.6
12	記録に関する業務	75.5	72.5

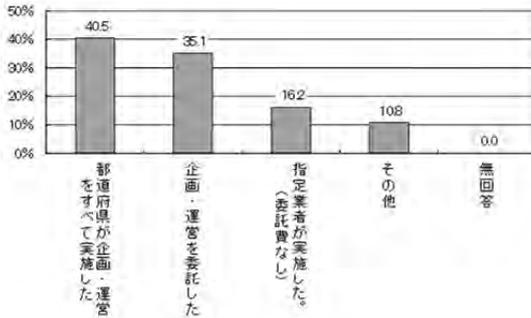


## ② 児童発達支援管理責任者の業務と研修の受講意向

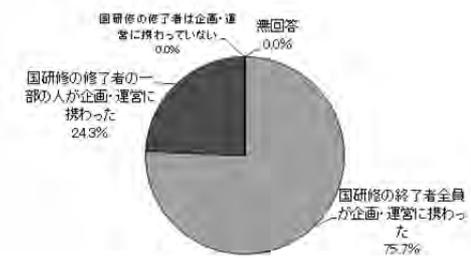


## ③ 都道府県の研修実施状況と今後の意向

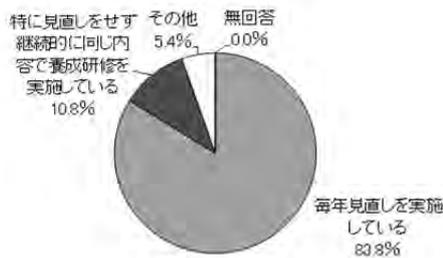
研修の企画・運営主体 n=37



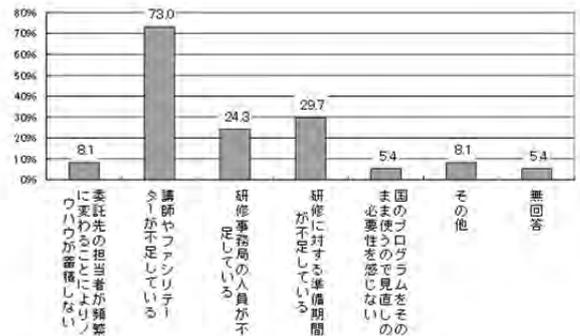
研修会の企画・運営に対する国研修の修了者の参画状況 n=37



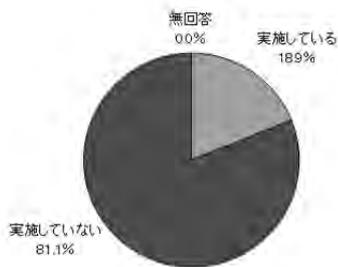
研修内容の見直し状況 n=37



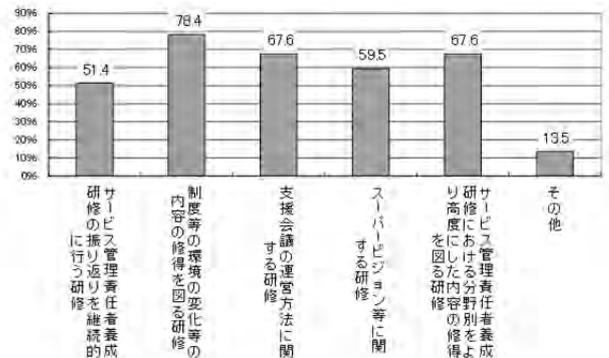
見直しをする際の問題点 n=37



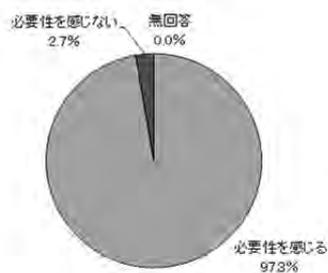
現任者研修の実施状況 n=37



今後実施したいサービス管理責任者現任者研修 n=37



サービス管理責任者現任研修の必要性を感じるか n=37



## 2. 調査結果から導き出された課題

### 【サービス管理責任者の現状における課題】

- サービス管理責任者養成研修受講時の受講者の質およびサービス管理責任者資格取得後におけるサービス管理責任者の質の担保が困難である。
- サービス管理責任者として質の高さが求められていない。結果としてサービス管理責任者個々のモチベーション、施設・事業所のサービス管理責任者業務に対するモチベーションとも高まらない。

### 【養成研修の課題】

- 更新研修および現任研修に対するニーズが高いにも関わらず、現状では1度の養成研修のみしか規定されていない。(更新研修・現任研修がない)
- 研修内容(特に分野別研修)が実態に即していないため現場における有効性が低い。

## 3. 調査結果から導き出された課題の整理

### ●サービス管理責任者の質の担保について

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

### ●研修実施主体である都道府県の負担軽減について

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

### ●サービス管理責任者の質の向上について

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



### 【サービス管理責任者養成研修体系の方向性】

- 研修体系を一度の養成研修のみでなく、サービス管理責任者取得後も更新研修によるフォローアップ機会と、さらに自らの専門分野やマネジメント分野のスキルアップのための研修機会を提供する
- 分野別研修については、現状において研修内容が現場のニーズと必ずしも合致していないと考えられるため統合し、サービス管理責任者養成研修においては、サービス管理責任者のミッション、機能、役割と、そのために必要な基本的な知識・スキルの修得に重点を置く

### 3. 導き出されたサービス管理責任者の『ミッション』

①サービス利用者に対する基本姿勢の理解

利用者に対してどのような考え方のもとに何を提供するのかについての理解

②サービスの質の担保

利用者のニーズに適切に対応したサービスの提供

③地域づくりのメンバーとしての役割

地域との関係性の構築に積極的に参加し、利用者を地域全体で支える

④支援会議の運営

他職種との協働による支援を円滑かつ効率的にマネジメントする

⑤サービス提供者の育成

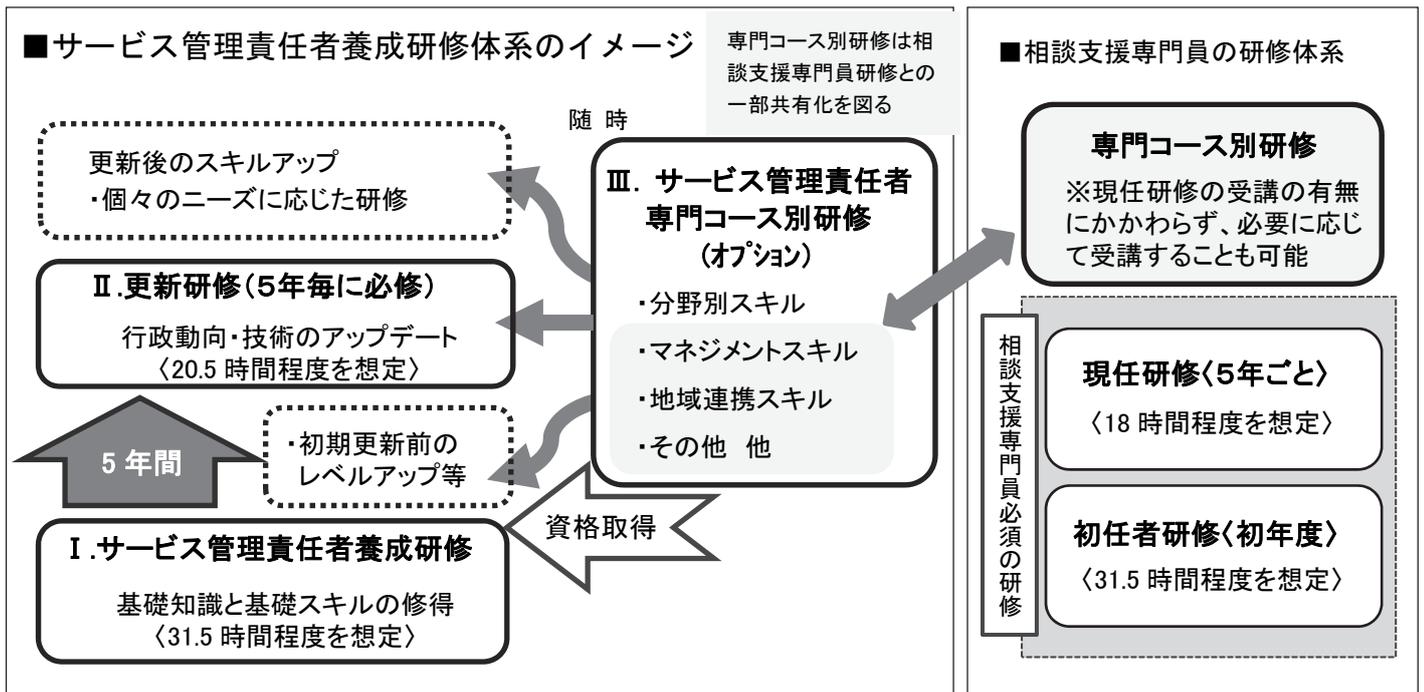
自らの成長（セルフマネジメント）のみでなく、事業所のサービス提供者の成長を促し、サービスの質の向上を目指す



### 4. 研修体系のイメージ

上述の考え方のもと、以下の研修体系を提案した。

- I. サービス管理責任者養成研修：サービス管理責任者養成研修でサービス管理責任者のミッション、ベースとなる基礎知識・技術、個別支援計画作成技術・ノウハウを習得
- II. 更新研修：サービス管理責任者取得後も必要となる法制度の更新等
- III. 専門コース別研修：サービス管理責任者個々の提供サービス内容や、個々のスキルの不足部分・必要部分に応じた研修



## I. 事業の概要



## 1. 事業の目的

障害者自立支援法が施行され、それに伴いサービス管理責任者が障害福祉サービスを実施する事業者に配置されるようになった。サービス管理責任者として業務を行うためには一定の実務経験と3日間の「サービス管理責任者研修」と2日間の「相談支援従事者初任者研修」からなる研修の受講が条件となる。こうした条件をクリアした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と考えられるが、現状では現任者への研修については定められておらず、現任研修によるフォローアップの検討が必要と考えられる。また、新たな「障害者総合支援法案」においては、「指定障害福祉サービス事業者等の責務」において「支援を、障害者等の立場に立って行うように努めなければならない」と盛り込まれており、サービス管理責任者の養成スキーム等について検討する必要がある。

サービス管理責任者研修の分野については、現行の5分野に分かれている研修が事業者側、研修実施者側（都道府県）への負担感があると考えられ、共通部分、個別部分の線引きについての検討や、相談支援従事者初任者研修と共通部分のカリキュラム等、研修のあり方を検討する必要があると考えられる。

こうした状況に対応するために、本調査研究では、サービス管理責任者の業務内容と現状の研修内容の合致度、不足要素および現任者研修へのニーズ等について、先行調査・研究およびサービス管理責任者に対するアンケート調査により分析を行うと同時に研修を実施する都道府県の側の研修実施における課題やニーズ等を把握した。

以上の結果を元に、本事業は、サービス管理責任者、研修実施者双方の実情に即したサービス管理責任者養成研修および現任者研修のあり方と研修のカリキュラムの提案を目的として実施した。

## 2. 事業の実施内容

### (1) 調査検討委員会の設置

本事業で実施する調査の調査対象の選定・サンプリング方法、調査内容、分析や報告書の取りまとめ等についての検討を行うために、相談支援とサービス管理責任者の業務の両方に精通している有識者、サービス管理責任者、サービス利用者等により構成される委員会を以下のとおり設置した。

菊本 圭一	石巻市・女川町障がい者総合サポートセンターくるみ 所長
◎坂本 洋一	和洋女子大学 教授
鈴木 孝幸	NPO法人神奈川県視覚障害者福祉協会 理事長
鈴木 智敦	名古屋市総合リハビリテーションセンター 総務部総務課長
橋詰 正	上小圏域障害者総合支援センター 所長
吉田 展章	藤沢市地域生活支援センターおあしす施設長

※敬称略、五十音順、◎は委員長

### (2) 先行調査・研究の収集・分析

先行調査や研究結果から、現状のサービス管理責任者の業務の状況、研修の体制と問題点について把握し、その結果を元にアンケート調査設計を行った。

### (3) アンケート調査の実施

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の業務内容と研修ニーズ等を事業別に把握するために、サービス管理責任者および児童発達支援管理責任者を対象にアンケート調査を実施。一方で、研修を実施する側である都道府県主管部門担当者を対象にサービス管理責任者養成研修の実施状況と実施における課題やニーズを把握するためのアンケート調査を実施した。

### (4) アンケート調査結果のとりまとめ・報告書の作成

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の業務内容についてのアンケート調査と都道府県主管部門担当者に対するサービス管理責任者研修についてのアンケート調査の結果より、調査結果より、サービス管理責任者および児童発達支援管理責任者が現状で行っている業務内容と研修内容との合致度、研修内容の過不足、研修の運営上の問題点等について明確化し、サービス管理責任者および児童発達支援管理責任者に求められる知識・技術について、事業別に整理した。その結果を元にサービス管理責任者養成研修のカリキュラムおよびサービス管理責任者現任者研修のカリキュラムの提案を行った。

### 3. スケジュールの概要

時 期	作業内容
平成 24 年 8 月 5 日	第 1 回委員会開催 調査の前提および内容の検討 調査票の検討
9 月上旬～ 9 月中旬	アンケート調査票等印刷～封入・発送
10 月 19 日	アンケート回収締切 回収結果入力・一次集計
11 月 17 日	第 2 回委員会開催 分析の方向性の検討
11 月下旬～	報告書案作成
平成 25 年 1 月 14 日	第 3 回委員会開催 まとめおよび提案内容の検討
3 月 2 日	第 4 回委員会開催 報告書の確認
3 月下旬	報告書の印刷・配布

### 4. アンケート調査の概要

(1) サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の業務内容についての調査

a. 調査目的：サービス管理責任者の業務内容及び研修ニーズ等を事業別に把握すること。

b. 調査対象：

● サービス管理責任者対象調査(5474件)

WAMネットより「療養介護」、「生活介護」、「自立訓練(機能訓練)」、「自立訓練(生活訓練)」、「共同生活介護(ケアホーム)」、「共同生活援助(グループホーム)」、「就労移行支援」、「就労継続支援(A型)」、「就労継続支援(B型)」、「施設入所支援」における事業所・施設を都道府県別に比例抽出した。内訳は以下の通り。

発送数内訳	件数
療養介護	21
生活介護	835
自立訓練(機能訓練)	243
自立訓練(生活訓練)	150
共同生活介護(ケアホーム)	1,208
共同生活援助(グループホーム)	1,275
就労移行支援(一般型)	282
就労継続支援(A型)	142
就労継続支援(B型)	842
施設入所支援	267
郵送数合計	5,265
養成研修参加者	209
全体	5,474

●児童発達支援管理責任者対象調査(500件)

児童福祉施設全国一覧（HP）より、「肢体不自由児施設」「肢体不自由児療護施設」「盲児施設」「ろうあ児施設」「重症心身障害児施設」「自閉症児施設」「知的障害児施設」のデータを抽出

- c. 調査方法：郵送送付・郵送回収による調査を実施
- ・平成24年度サービス管理責任者指導者養成研修会受講者に対しては、講義時に会場にて配布
- d. 調査内容：
- ・ サービス管理責任者業務の実施状況
  - ・ サービス管理責任者として求められる業務
  - ・ 受講した「サービス管理責任者養成研修」について
  - ・ サービス管理責任者の現任者研修へのニーズ
- e. 調査時期：平成24年9月～10月
- f. 調査結果の主要集計項目
- ・ 事業別 サービス管理責任者の業務、必要とする知識・スキル、研修の役立ち度
  - ・ サービス管理責任者の経験年数別 サービス管理責任者の業務、必要とする知識およびスキル、研修の役立ち度
  - ・ 事業所の規模別 サービス管理責任者の業務、必要とする知識・スキル、研修の役立ち度
- g. 回収数：サービス管理責任者対象調査：2264件（回収率41.4%）  
児童発達支援管理責任者対象調査：281件（回収率56.2%）

(2)都道府県主管部門担当者に対するサービス管理責任者研修についてのアンケート調査の実施

- a. 調査目的：サービス管理責任者養成研修の実施における課題やニーズの把握。
- b. 調査対象：都道府県のサービス管理責任者主幹部門の担当者（47件）
- c. 調査方法：平成24年度サービス管理責任者指導者養成研修会受講者に対しては、講義時に会場にて配布（研修不参加者に対しては郵送送付・郵送回収による調査を実施）
- d. 調査内容：
- ・ サービス管理責任者養成研修の実施状況
  - ・ サービス管理責任者養成研修のプログラム内容
  - ・ 研修における問題点について
  - ・ 現任者研修のニーズ
- e. 調査時期：平成24年9月～10月
- f. 調査結果の主要集計項目
- ・ 地域属性別研修の実施状況、研修の提供体制・運営上のニーズおよび課題
- g. 回収数：都道府県主管部門担当者対象調査：37件（回収率78.7%）

## Ⅱ. サービス管理責任者対象調査結果

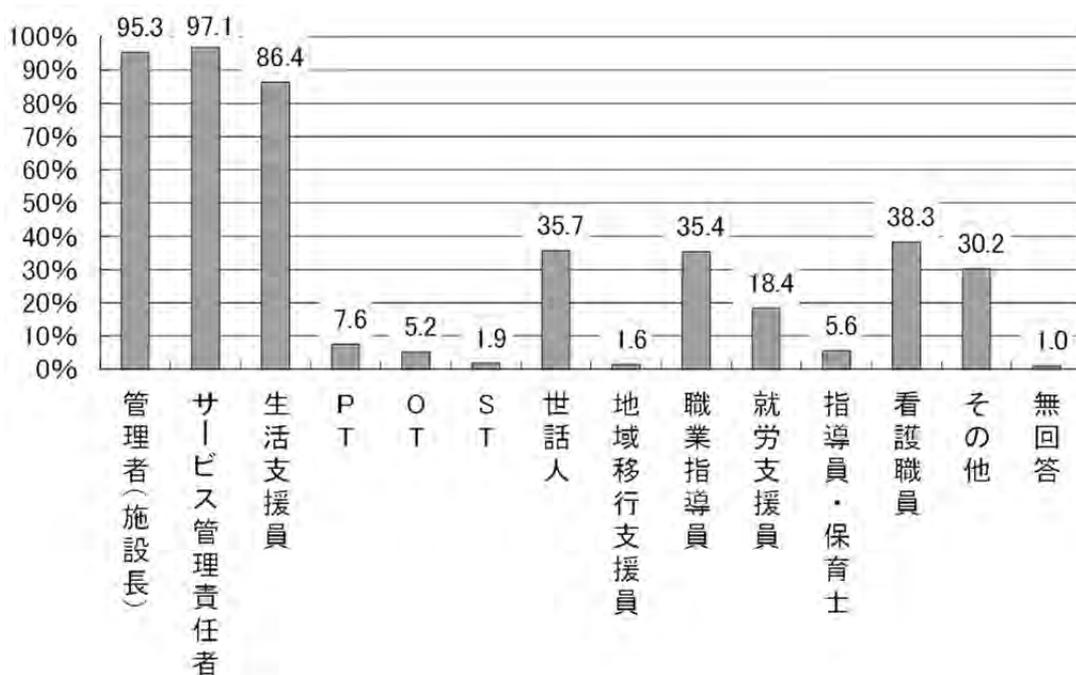


1. 回答者属性

問1 所属する施設・事業所の所在地

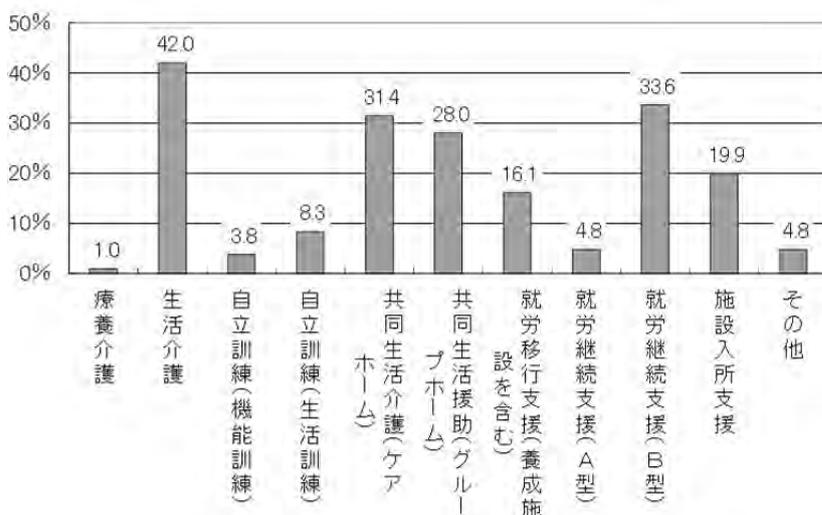
No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	北海道	166	7.3
2	青森県	62	2.7
3	岩手県	50	2.2
4	宮城県	44	1.9
5	秋田県	1	0.0
6	山形県	25	1.1
7	福島県	50	2.2
8	茨城県	47	2.1
9	栃木県	34	1.5
10	群馬県	35	1.5
11	埼玉県	74	3.3
12	千葉県	76	3.4
13	東京都	143	6.3
14	神奈川県	101	4.5
15	新潟県	15	0.7
16	富山県	27	1.2
17	石川県	25	1.1
18	福井県	28	1.2
19	山梨県	7	0.3
20	長野県	56	2.5
21	岐阜県	37	1.6
22	静岡県	52	2.3
23	愛知県	88	3.9
24	三重県	27	1.2
25	滋賀県	16	0.7
26	京都府	50	2.2
27	大阪府	182	8.0
28	兵庫県	85	3.8
29	奈良県	30	1.3
30	和歌山県	31	1.4
31	鳥取県	22	1.0
32	島根県	17	0.8
33	岡山県	44	1.9
34	広島県	42	1.9
35	山口県	34	1.5
36	徳島県	17	0.8
37	香川県	0	0.0
38	愛媛県	39	1.7
39	高知県	27	1.2
40	福岡県	90	4.0
41	佐賀県	19	0.8
42	長崎県	60	2.7
43	熊本県	48	2.1
44	大分県	23	1.0
45	宮崎県	23	1.0
46	鹿児島県	42	1.9
47	沖縄県	38	1.7
	無回答	15	0.7
	N (%への入)	2264	100

問2 施設・事業所の職員体制・人員（常勤換算）



No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	管理者(施設長)	2158	95.3
2	サービス管理責任者	2199	97.1
3	生活支援員	1955	86.4
4	PT	172	7.6
5	OT	117	5.2
6	ST	44	1.9
7	世話人	809	35.7
8	地域移行支援員	36	1.6
9	職業指導員	801	35.4
10	就労支援員	416	18.4
11	指導員・保育士	127	5.6
12	看護職員	868	38.3
13	その他	683	30.2
	無回答	23	1.0
	N (%ベース)	2264	100

### 問3 施設・事業所の実施サービス



No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	療養介護	22	1.0
2	生活介護	951	42.0
3	自立訓練(機能訓練)	87	3.8
4	自立訓練(生活訓練)	188	8.3
5	共同生活介護(ケアホーム)	711	31.4
6	共同生活援助(グループホーム)	635	28.0
7	就労移行支援(養成施設を含む)	365	16.1
8	就労継続支援(A型)	108	4.8
9	就労継続支援(B型)	760	33.6
10	施設入所支援	450	19.9
11	その他	109	4.8
12	「多機能型事業所」	541	23.9
	無回答	11	0.5
	N (%ベース)	2264	100

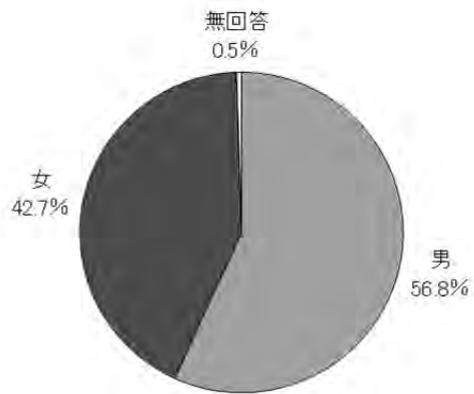
Q3.所属施設・事業所の利用者の障害種別・定員数・実利用者数

	n数	利用者の障害種別 (%)					n数	定員数 (人)	平均人数(人)	
		1 身体	2 知的	3 精神	4 その他	無回答			n数	平成24年8月の実利用者数 (人)
1 療養介護	22	54.5	68.2	9.1	22.7	18.2	18	36.9	19	39.5
2 生活介護	951	49.8	84.1	25.1	2.6	4.5	901	11.0	855	19.9
3 自立訓練(機能訓練)	87	87.4	18.4	17.2	2.3	9.2	81	6.9	76	3.9
4 自立訓練(生活訓練)	188	18.1	70.7	47.9	6.4	8.0	175	3.8	160	7.7
5 共同生活介護(ケアホーム)	711	16.7	84.8	32.8	1.1	3.7	661	5.8	633	5.8
6 共同生活援助(グループホーム)	635	8.5	73.9	42.0	0.9	5.7	461	3.9	490	3.1
7 就労移行支援(養成施設を含む)	365	31.2	79.5	47.7	8.8	6.0	356	2.8	333	3.5
8 就労継続支援(A型)	108	51.9	83.3	63.0	7.4	5.6	102	6.4	103	9.0
9 就労継続支援(B型)	760	40.4	84.1	55.1	5.4	4.2	728	5.7	696	13.0
10 施設入所支援	450	42.0	75.6	23.6	1.6	7.3	426	14.9	393	26.7
11 その他	109	40.4	65.1	27.5	14.7	19.3	89	5.4	94	12.6

### 施設・事業所の実施サービス その他の回答内容

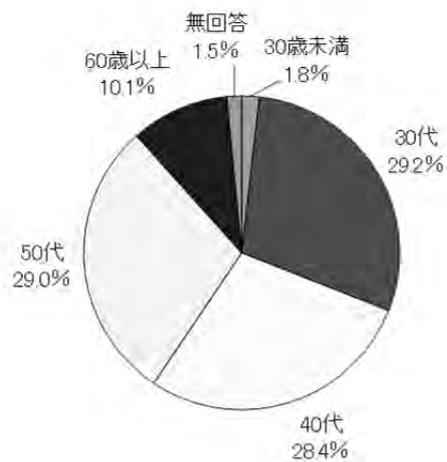
短期入所	34件	地域活動支援センター	4件	相談支援	3件
放課後デイサービス	15件	医療型障害児入所施設	4件	障害児通所支援	2件
児童発達支援	14件	一体型共同生活介護	3件	障害児入所支援	2件
宿泊型自立訓練	6件	日中一時支援	3件	他	

#### 問 4 性別



No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	男	1287	56.8
2	女	966	42.7
	無回答	11	0.5
	N (%ベース)	2264	100

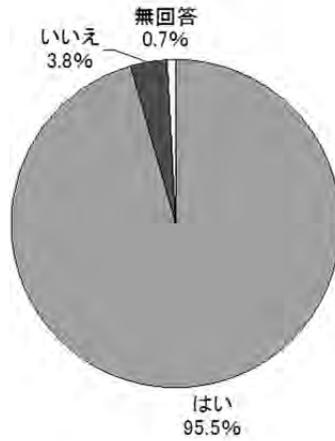
#### 問 5 年齢



No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	30歳未満	41	1.8
2	30代	661	29.2
3	40代	642	28.4
4	50代	656	29.0
5	60歳以上	229	10.1
	無回答	35	1.5
	N (%ベース)	2264	100

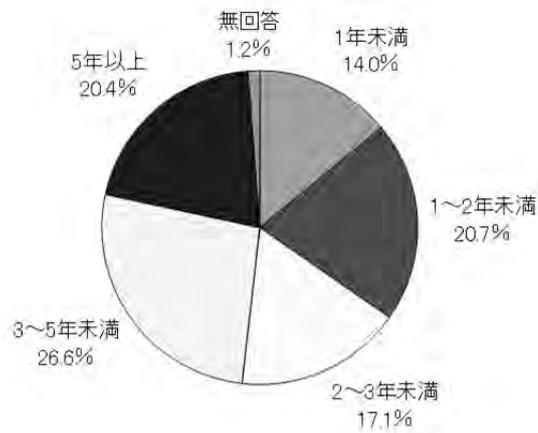
## 2. サービス管理責任者業務の実施状況

### 問6 サービス管理責任者としての業務の実施の有無



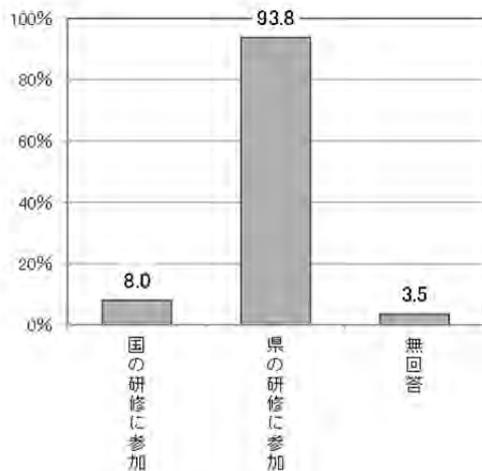
No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	はい	2163	95.5
2	いいえ	85	3.8
	無回答	16	0.7
	N (%ベース)	2264	100

### 問6-1 サービス管理責任者としての実務経験年数



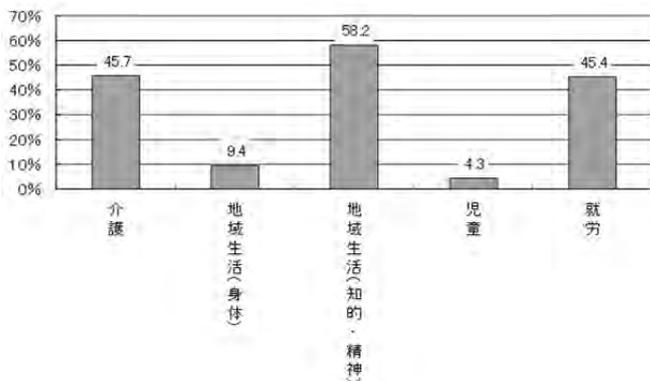
No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	1年未満	302	14.0
2	1~2年未満	447	20.7
3	2~3年未満	370	17.1
4	3~5年未満	576	26.6
5	5年以上	441	20.4
	無回答	27	1.2
	N (%ベース)	2163	100

問 7-1 サービス管理責任者研修の受講状況



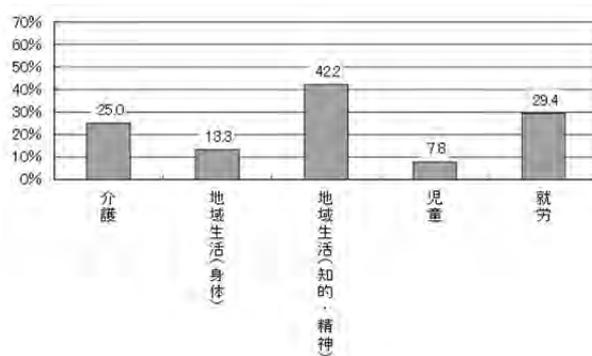
No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	国の研修に参加	180	8.0
2	県の研修に参加	2124	93.8
	無回答	80	3.5
	N (%ベース)	2264	100

問 7-2 国が主催する研修で受講した分野



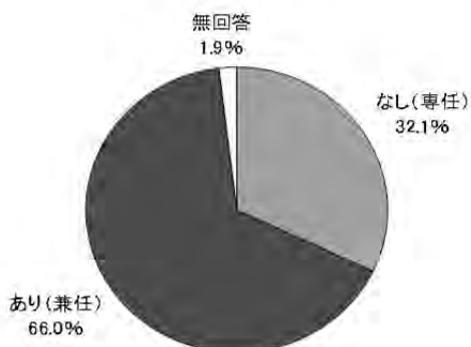
No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	介護	45	25.0
2	地域生活(身体)	24	13.3
3	地域生活(知的・精神)	76	42.2
4	児童	14	7.8
5	就労	53	29.4
	無回答	0	0.0
	N (%ベース)	180	100

問 7-3 県が主催する研修で受講した分野



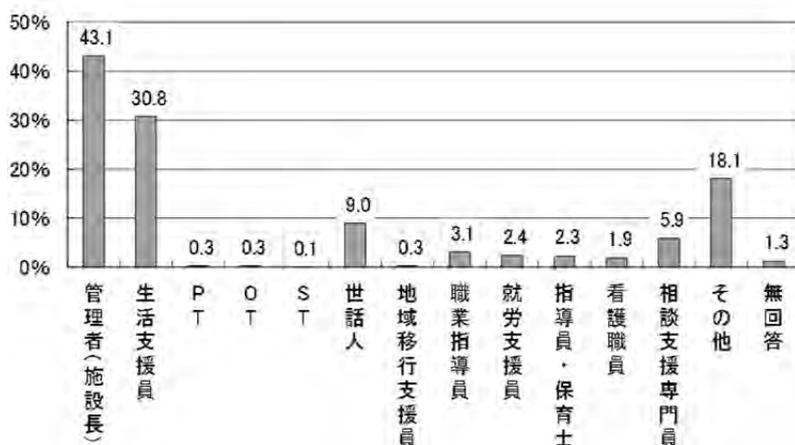
No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	介護	970	45.7
2	地域生活(身体)	199	9.4
3	地域生活(知的・精神)	1236	58.2
4	児童	92	4.3
5	就労	964	45.4
	無回答	4	0.2
	N (%ベース)	2124	100

## 問 8 兼任の役職の有無



No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	なし(専任)	727	32.1
2	あり(兼任)	1495	66.0
	無回答	42	1.9
	N (%ベース)	2264	100

### 問 8-1 兼任している役職

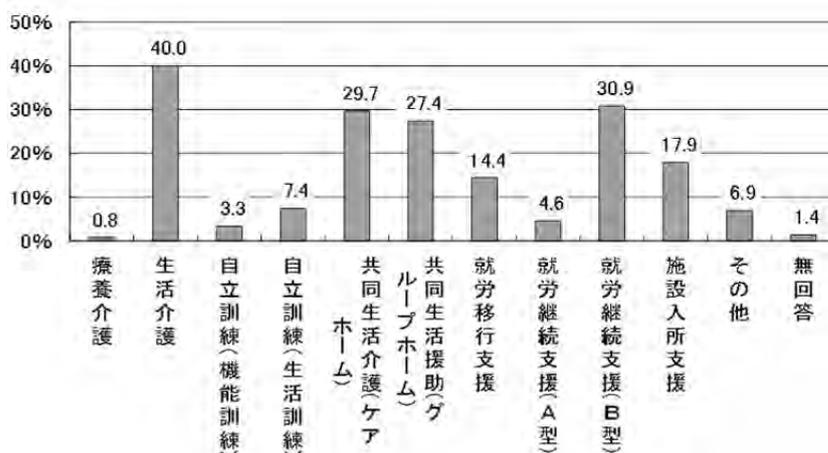


No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	管理者(施設長)	645	43.1
2	生活支援員	461	30.8
3	PT	4	0.3
4	OT	4	0.3
5	ST	1	0.1
6	世話人	134	9.0
7	地域移行支援員	4	0.3
8	職業指導員	47	3.1
9	就労支援員	36	2.4
10	指導員・保育士	34	2.3
11	看護職員	29	1.9
12	相談支援専門員	88	5.9
13	その他	271	18.1
	無回答	20	1.3
	N (%ベース)	1495	100

### 兼任している役職 その他の回答内容

支援課長ほか課長職	44件	生活相談員・相談員	18件	次長	5件	児童発達支援管理責任	3件
副施設長・副所長・副園長	32件	支援係長ほか係長職	13件	施設長補佐	4件	総務	3件
主任職	22件	理事長・理事・法人役員	10件	介護福祉士・介護職	4件	事務長	3件
事務・総務職	19件	PSW	8件	ホームヘルパー	4件	他	

### 問9 実施しているサービス

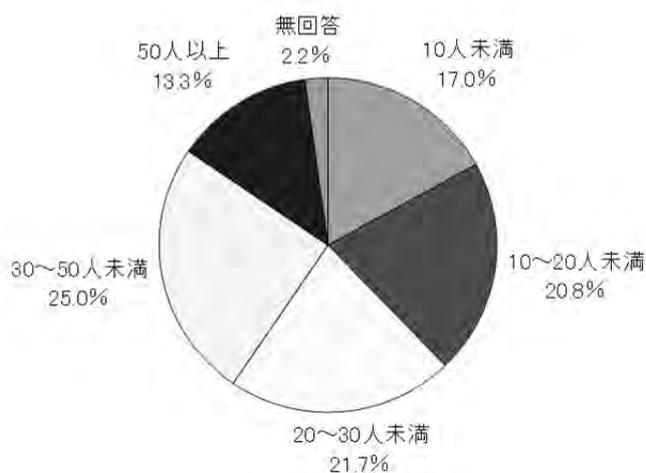


No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	療養介護	19	0.8
2	生活介護	905	40.0
3	自立訓練(機能訓練)	74	3.3
4	自立訓練(生活訓練)	168	7.4
5	共同生活介護(ケアホーム)	673	29.7
6	共同生活援助(グループホーム)	621	27.4
7	就労移行支援	326	14.4
8	就労継続支援(A型)	105	4.6
9	就労継続支援(B型)	699	30.9
10	施設入所支援	406	17.9
11	その他	156	6.9
	無回答	32	1.4
	N (%ベース)	2264	100

### その他の回答

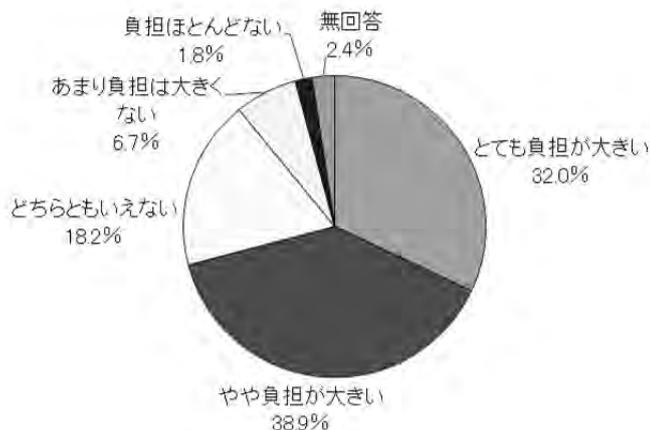
放課後等デイサービス	19件	児童発達支援	16件	宿泊型自立訓練	4件	一体型共同生活介護	2件
短期入所	18件	相談支援・相談事業	15件	医療型障害児入所施設	3件		
日中一時支援	16件	居宅介護	7件	地域生活支援	3件		他

### 問10 個別支援計画を作成している利用者数



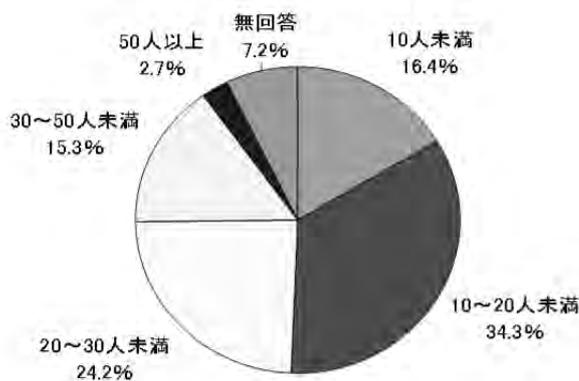
No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	10人未満	385	17.0
2	10~20人未満	470	20.8
3	20~30人未満	492	21.7
4	30~50人未満	566	25.0
5	50人以上	302	13.3
	無回答	49	2.2
	N (%ベース)	2264	100

問 10-1 個別支援計画作成についての負担感



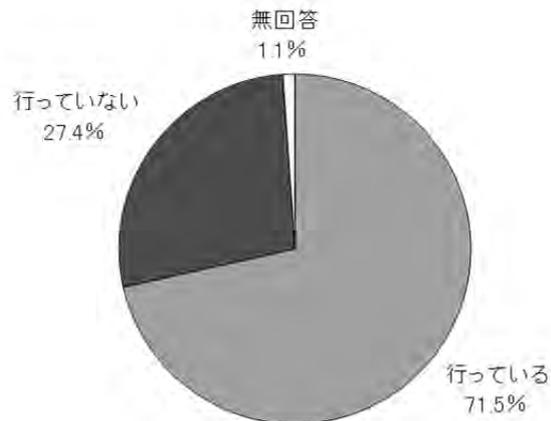
No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	とても負担が大きい	725	32.0
2	やや負担が大きい	880	38.9
3	どちらともいえない	413	18.2
4	あまり負担は大きくない	152	6.7
5	負担ほとんどない	40	1.8
	無回答	54	2.4
	N (%へ入)	2264	100

問 10-2 サービス管理責任者 1 人が作成する個別支援計画の適正な利用者数



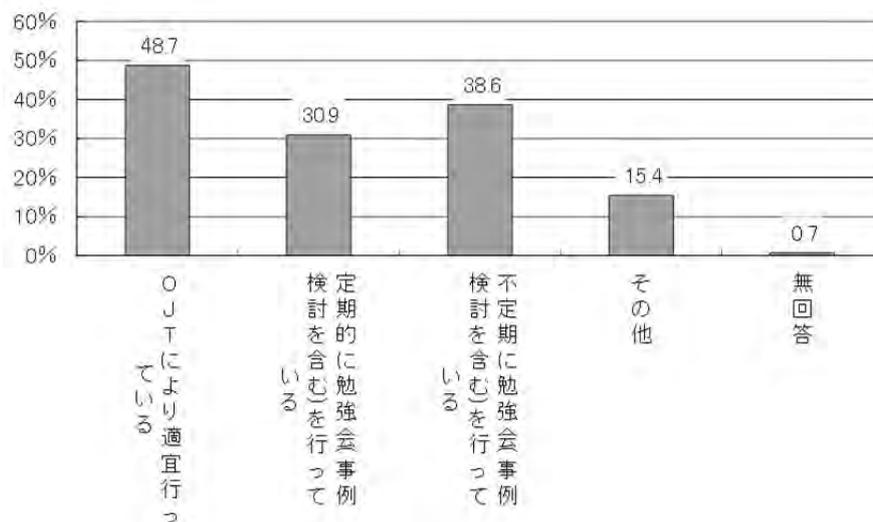
No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	10人未満	371	16.4
2	10~20人未満	776	34.3
3	20~30人未満	549	24.2
4	30~50人未満	346	15.3
5	50人以上	60	2.7
	無回答	162	7.2
	N (%へ入)	2264	100

## 問 11 サービス管理責任者としての技術指導や助言の有無



No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	行っている	1349	71.1
2	行っていない	527	27.8
	無回答	22	1.2
	N (%ベース)	1898	100

### 問 11-2 技術指導や助言の実施方法

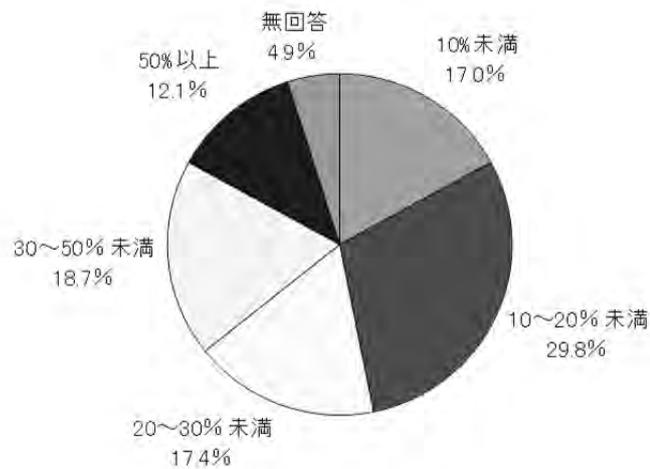


No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	OJTにより適宜行っている	788	48.7
2	定期的な勉強会(事例検討を含む)を行っている	501	30.9
3	不定期な勉強会(事例検討を含む)を行っている	625	38.6
4	その他	249	15.4
	無回答	11	0.7
	N (%ベース)	1619	100

#### 【その他の内容】

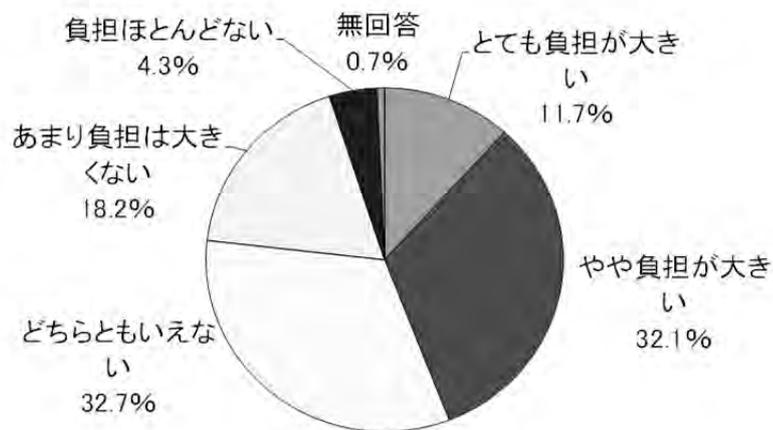
上記の選択肢以外の技術指導や助言の方法としては、大きくはケア会議や定期的なミーティング（毎日・毎月等）で実施するケースと、必要に応じて個別に指導しているケースがあげられた。（詳細は巻末資料参照）

問 11-2 従事している業務時間のうち、技術指導や助言を行っている時間の割合



No.	カテゴリ	件数	(全体%)
1	10%未満	275	17.0
2	10~20%未満	483	29.8
3	20~30%未満	282	17.4
4	30~50%未満	303	18.7
5	50%以上	196	12.1
	無回答	80	4.9
	N (%ベース)	1619	100

問 11-3 技術指導や助言を行うことについての負担感



No.	カテゴリ	件数	(全体%)
1	とても負担が大きい	189	11.7
2	やや負担が大きい	525	32.4
3	どちらともいえない	530	32.7
4	あまり負担は大きくない	295	18.2
5	負担ほとんどない	69	4.3
	無回答	11	0.7
	N (%ベース)	1619	100

## 問 12 サービス管理責任者としての業務

Q12-1.各業務を勤務先で実施しているか

(%)

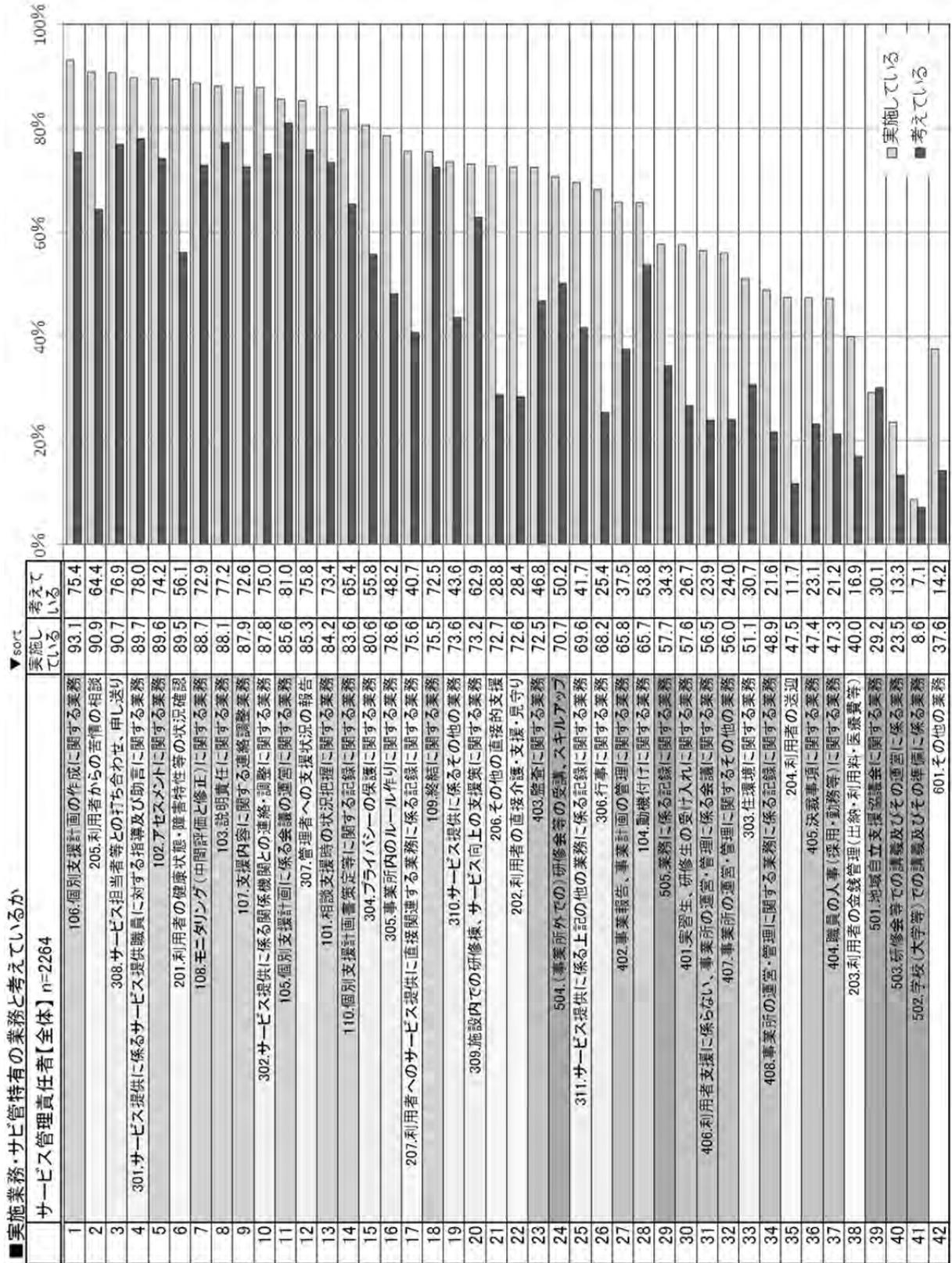
n=2264		実施している	実施していない	判断が困難	無回答	
101	サービス提供プロセスに関する業務	相談支援時の状況把握に関する業務	84.2	6.9	5.9	3.0
102		アセスメントに関する業務	89.6	4.7	3.4	2.4
103		説明責任に関する業務	88.1	3.9	5.6	2.4
104		動機付けに関する業務	65.7	9.1	20.0	5.2
105		個別支援計画に係る会議の運営に関する業務	85.6	6.9	5.2	2.3
106		個別支援計画の作成に関する業務	93.1	2.7	2.2	2.0
107		支援内容に関する連絡調整業務	87.9	4.3	4.8	3.0
108		モニタリング（中間評価と修正）に関する業務	88.7	4.9	4.1	2.3
109		終結に関する業務	75.5	7.8	13.3	3.4
110		個別支援計画書策定等に関する記録に関する業務	83.6	7.0	6.8	2.6
201	利用者へのサービス提供に直接関連する業務	利用者の健康状態・障害特性等の状況確認	89.5	3.4	5.2	1.9
202		利用者の直接介護・支援・見守り	72.6	14.6	10.8	2.1
203		利用者の金銭管理（出納・利用料・医療費等）	40.0	48.2	9.3	2.5
204		利用者の送迎	47.5	41.7	7.6	3.2
205		利用者からの苦情の相談	90.9	3.1	4.1	1.9
206		その他の直接的支援	72.7	11.2	13.0	3.0
207		利用者へのサービス提供に直接関連する業務に係る記録に関する業務	75.6	13.5	8.8	2.1
301	サービス提供に係る上記の他の業務	サービス提供に係るサービス提供職員に対する指導及び助言に関する業務	89.7	3.7	4.6	2.0
302		サービス提供に係る関係機関との連絡・調整に関する業務	87.8	5.0	5.3	1.9
303		住環境に関する業務	51.1	28.8	17.3	2.7
304		プライバシーの保護に関する業務	80.6	6.4	10.9	2.1
305		事業所内のルール作りに関する業務	78.6	8.3	10.6	2.4
306		行事に関する業務	68.2	18.8	10.7	2.3
307		管理者への支援状況の報告	85.3	4.8	6.9	3.0
308		サービス担当者等との打ち合わせ、申し送り	90.7	3.6	3.6	2.1
309		施設内での研修種、サービス向上の支援策に関する業務	73.2	13.1	11.1	2.5
310		サービス提供に係るその他の業務	73.6	6.9	16.8	2.7
311	サービス提供に係る上記の他の業務に係る記録に関する業務	69.6	11.2	16.3	2.8	
401	事業所の運営・管理に関する業務	実習生、研修生の受け入れに関する業務	57.6	33.9	6.2	2.3
402		事業報告、事業計画の管理に関する業務	65.8	22.8	8.8	2.6
403		監査に関する業務	72.5	17.4	7.7	2.4
404		職員の人事（採用・勤務等）に関する業務	47.3	40.3	10.1	2.3
405		決裁事項に関する業務	47.4	36.6	12.6	3.4
406		利用者支援に係らない、事業所の運営・管理に係る会議に関する業務	56.5	29.8	11.0	2.7
407		事業所の運営・管理に関するその他の業務	56.0	27.6	14.0	2.5
408		事業所の運営・管理に関する業務に係る記録に関する業務	48.9	32.9	15.2	3.0
501	地域での関連業務	地域自立支援協議会に関する業務	29.2	58.4	9.2	3.1
502		学校（大学等）での講義及びその準備に係る業務	8.6	83.2	5.1	3.1
503		研修会等での講義及びその運営に係る業務	23.5	65.9	7.4	3.3
504		（事業所外での）研修会等の受講、スキルアップ	70.7	20.2	6.1	3.0
505		業務に係る記録に関する業務	57.7	26.9	11.3	4.1
601	その他の業務	37.6	14.2	29.3	18.9	

Q12-2.各業務をサービス管理責任者特有の業務と考え

(%)

n=2264		考えている	考えていない	どちらともいえない	無回答	
101	サービス提供プロセスに関する業務	相談支援時の状況把握に関する業務	73.4	8.0	11.1	7.5
102		アセスメントに関する業務	74.2	9.2	9.6	6.9
103		説明責任に関する業務	77.2	6.0	9.7	7.1
104		動機付けに関する業務	53.8	11.2	25.9	9.1
105		個別支援計画に係る会議の運営に関する業務	81.0	4.3	8.0	6.8
106		個別支援計画の作成に関する業務	75.4	7.7	10.4	6.4
107		支援内容に関する連絡調整業務	72.6	8.5	11.6	7.2
108		モニタリング（中間評価と修正）に関する業務	72.9	8.0	12.4	6.8
109		終結に関する業務	72.5	6.0	13.9	7.6
110		個別支援計画書策定等に関する記録に関する業務	65.4	10.9	16.7	7.1
201	利用者へのサービス提供に直接関連する業務	利用者の健康状態・障害特性等の状況確認	56.1	16.7	19.5	7.7
202		利用者の直接介護・支援・見守り	28.4	32.2	32.1	7.3
203		利用者の金銭管理（出納・利用料・医療費等）	16.9	46.0	29.1	8.0
204		利用者の送迎	11.7	54.2	26.1	8.0
205		利用者からの苦情の相談	64.4	13.2	15.3	7.2
206		その他の直接的支援	28.8	29.7	33.6	7.9
207		利用者へのサービス提供に直接関連する業務に係る記録に関する業務	40.7	25.7	26.6	7.1
301	サービス提供に係る上記の他の業務	サービス提供に係るサービス提供職員に対する指導及び助言に関する業務	78.0	5.8	9.4	6.8
302		サービス提供に係る関係機関との連絡・調整に関する業務	75.0	7.1	11.0	6.9
303		住環境に関する業務	30.7	26.5	35.1	7.7
304		プライバシーの保護に関する業務	55.8	14.9	21.7	7.5
305		事業所内のルール作りに関する業務	48.2	18.9	25.3	7.6
306		行事に関する業務	25.4	35.4	31.7	7.5
307		管理者への支援状況の報告	75.8	7.5	9.2	7.6
308		サービス担当者等との打ち合わせ、申し送り	76.9	8.3	7.6	7.3
309		施設内での研修棟、サービス向上の支援策に関する業務	62.9	10.8	18.4	7.9
310		サービス提供に係るその他の業務	43.6	16.3	32.2	8.0
311	サービス提供に係る上記の他の業務に係る記録に関する業務	41.7	19.1	31.5	7.7	
401	事業所の運営・管理に関する業務	実習生、研修生の受け入れに関する業務	26.7	39.2	28.0	6.1
402		事業報告、事業計画の管理に関する業務	37.5	31.9	24.4	6.2
403		監査に関する業務	46.8	25.8	20.8	6.6
404		職員の人事（採用・勤務等）に関する業務	21.2	46.6	26.0	6.2
405		決裁事項に関する業務	23.1	43.2	26.1	7.6
406		利用者支援に係らない、事業所の運営・管理に係る会議に関する業務	23.9	41.5	28.0	6.5
407		事業所の運営・管理に関するその他の業務	24.0	39.5	30.0	6.5
408		事業所の運営・管理に関する業務に係る記録に関する業務	21.6	41.3	30.0	7.1
501	地域での関連業務	地域自立支援協議会に関する業務	30.1	30.1	32.3	7.5
502		学校（大学等）での講義及びその準備に係る業務	7.1	57.6	28.1	7.2
503		研修会等での講義及びその運営に係る業務	13.3	47.9	31.8	7.0
504		（事業所外での）研修会等の受講、スキルアップ	50.2	21.5	21.6	6.8
505		業務に係る記録に関する業務	34.3	27.7	30.3	7.8
601	その他の業務	14.2	21.7	42.2	21.9	

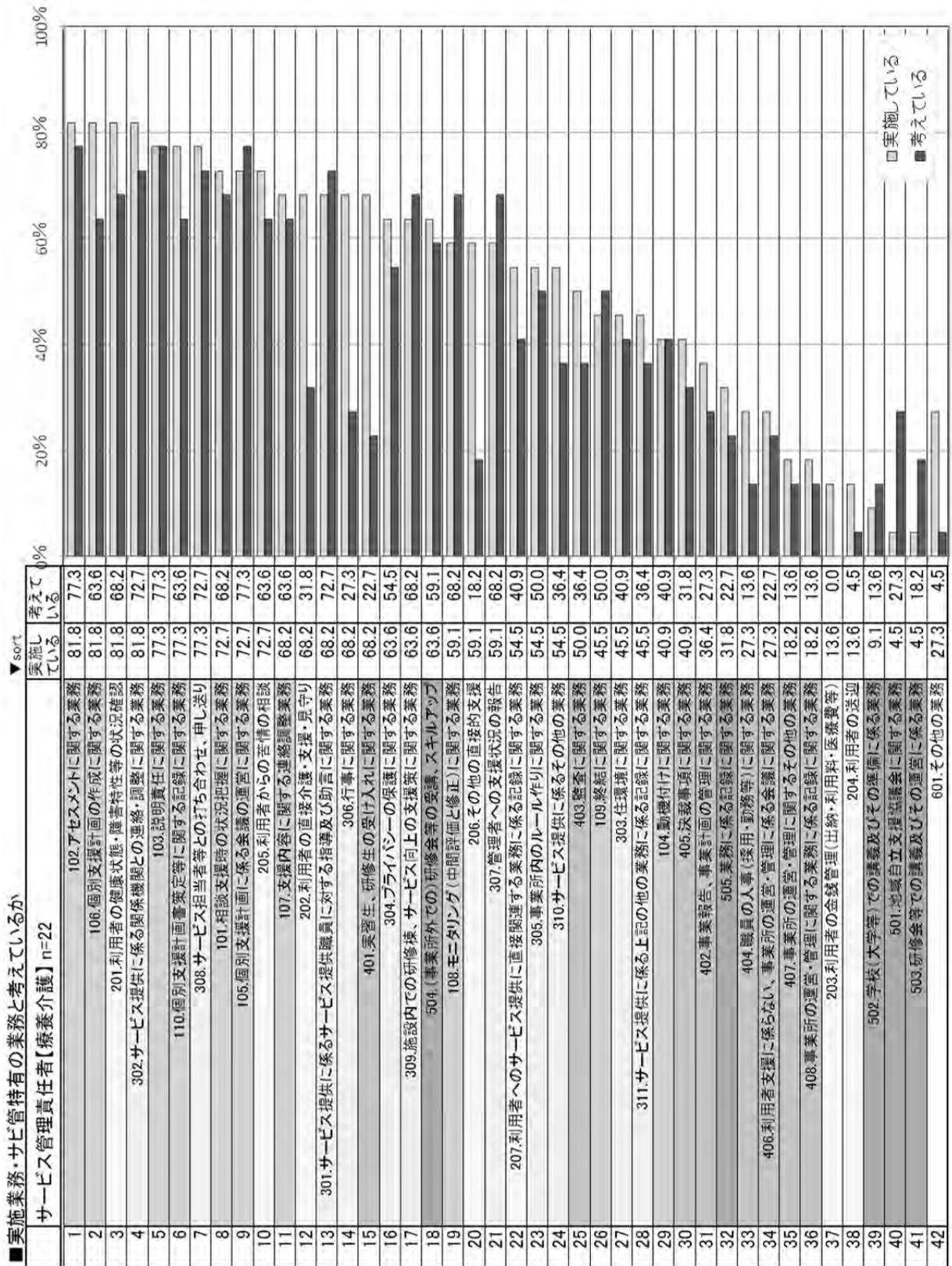
【業務の実施状況と特有業務と考えているかの比較表】(全体)



■実施業務・サビ管特有の業務と考えているか  
サービス管理責任者【全体】 n=2264

100 サービス提供プロセスに関する業務
200 利用者へのサービス提供に直接関連する業務
300 サービス提供に係る上記の他の業務
400 事業所の運営・管理に関する業務
500 地域での啓発業務
600 その他

【業務の実施状況と特有業務と考えているかの比較表】（療養介護）

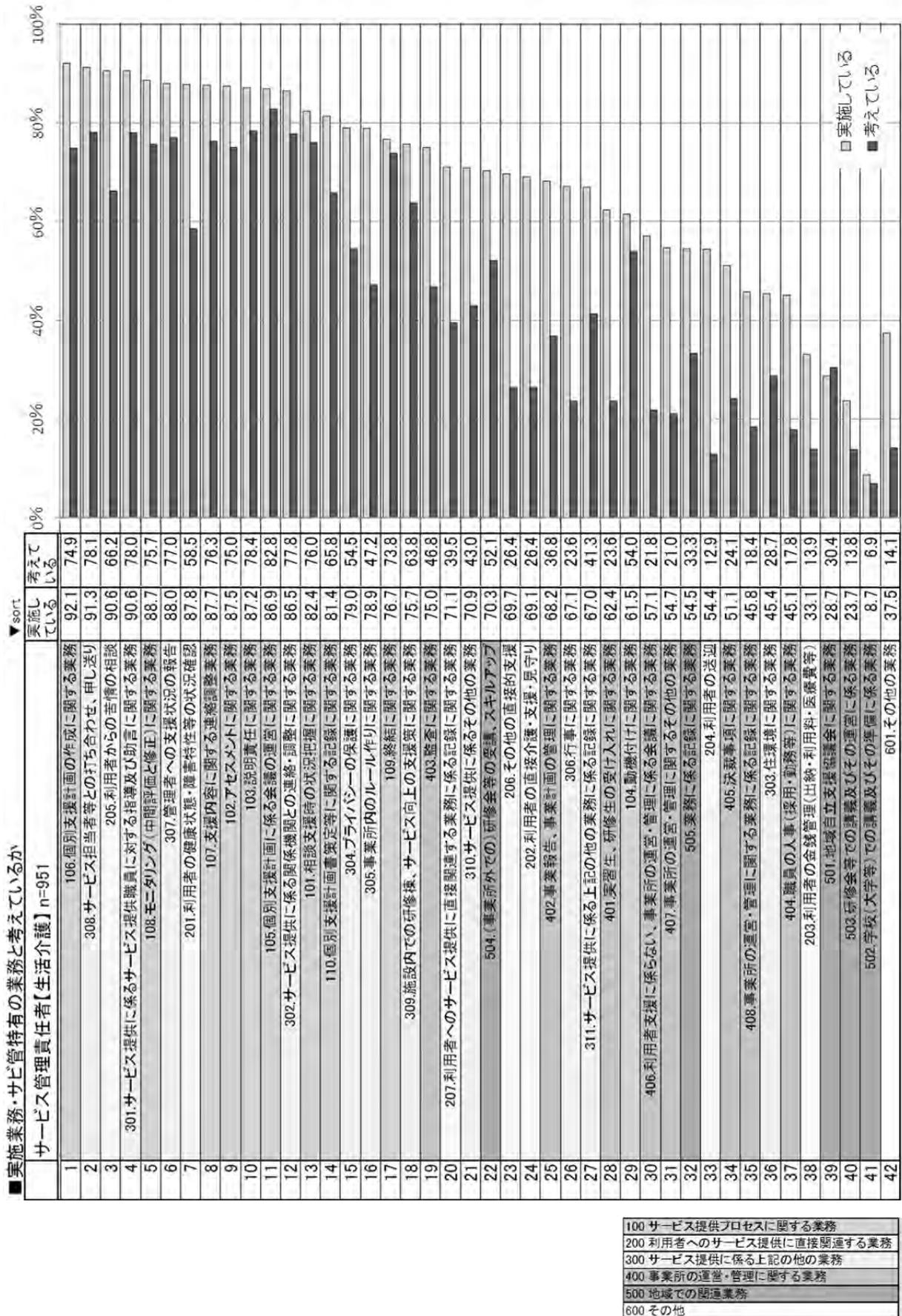


■実施業務・サービス管理特有の業務と考えているか  
サービス管理責任者【療養介護】n=22

▼sort

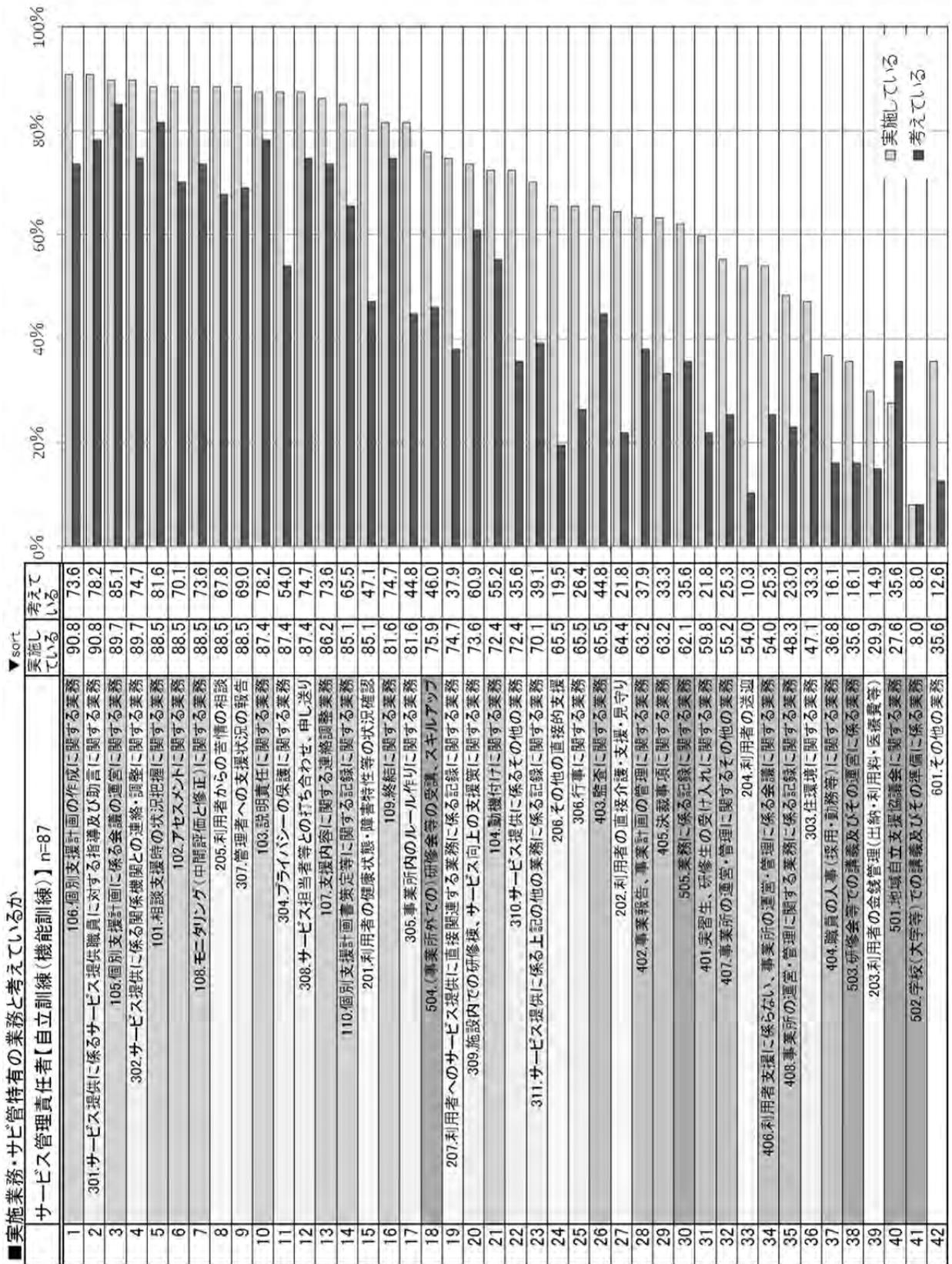
100 サービス提供プロセスに関する業務
200 利用者へのサービス提供に直接関連する業務
300 サービス提供に係る上記の他の業務
400 事業所の運営・管理に関する業務
500 地域での関連業務
600 その他

【業務の実施状況と特有業務と考えているかの比較表】（生活介護）



100 サービス提供プロセスに関する業務  
 200 利用者へのサービス提供に直接関連する業務  
 300 サービス提供に係る上記の他の業務  
 400 事業所の運営・管理に関する業務  
 500 地域での関連業務  
 600 その他

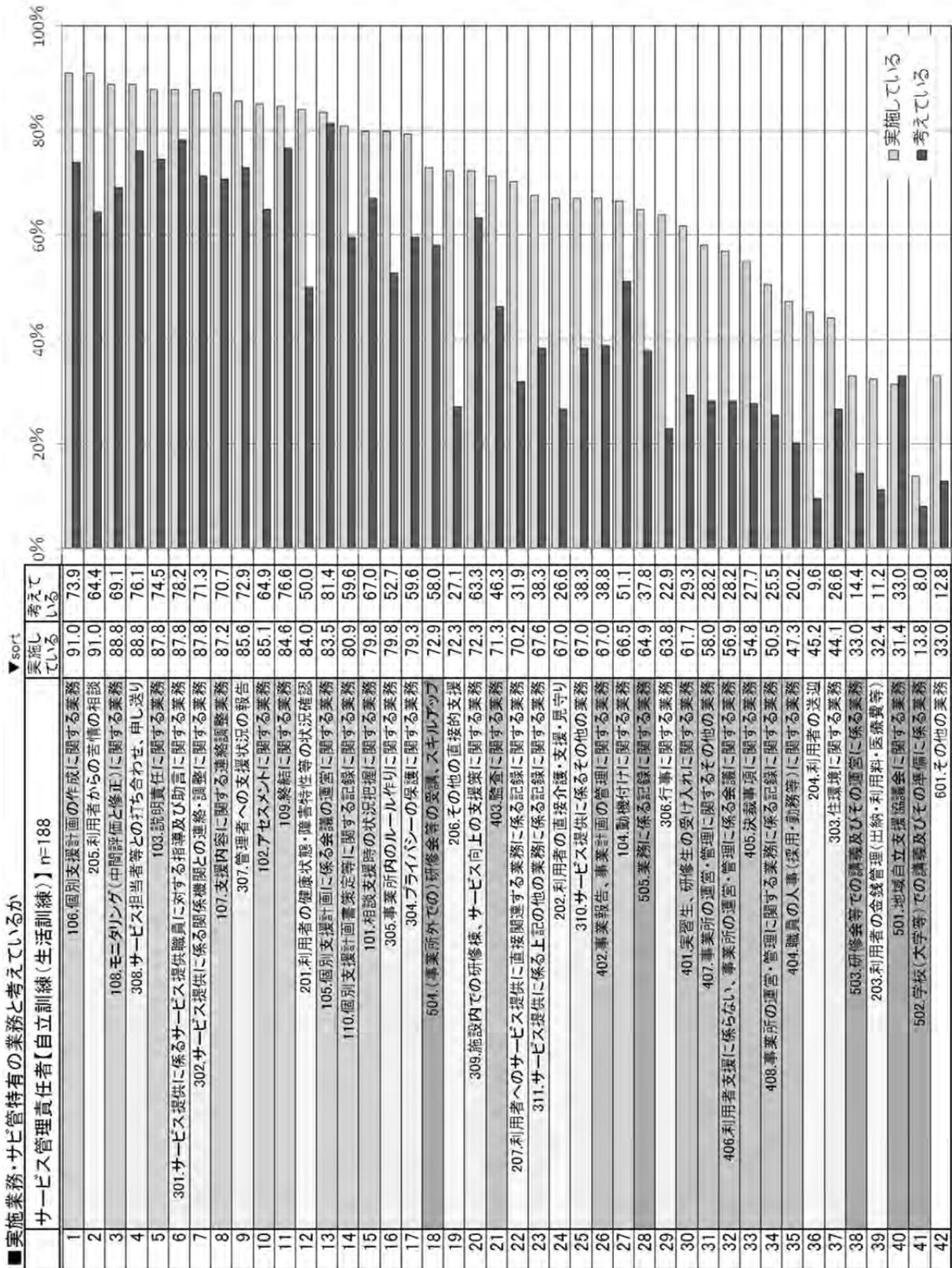
【業務の実施状況と特有業務と考えているかの比較表】（自立訓練（機能訓練））



■実施業務・サブ管理特有の業務と考えているか  
サービス管理責任者【自立訓練（機能訓練）】n=87

100 サービス提供プロセスに関する業務
200 利用者へのサービス提供に直接関連する業務
300 サービス提供に係る上記の他の業務
400 事業所の運営・管理に関する業務
500 地域での関連業務
600 その他

【業務の実施状況と特有業務と考えているかの比較表】（自立訓練（生活訓練））

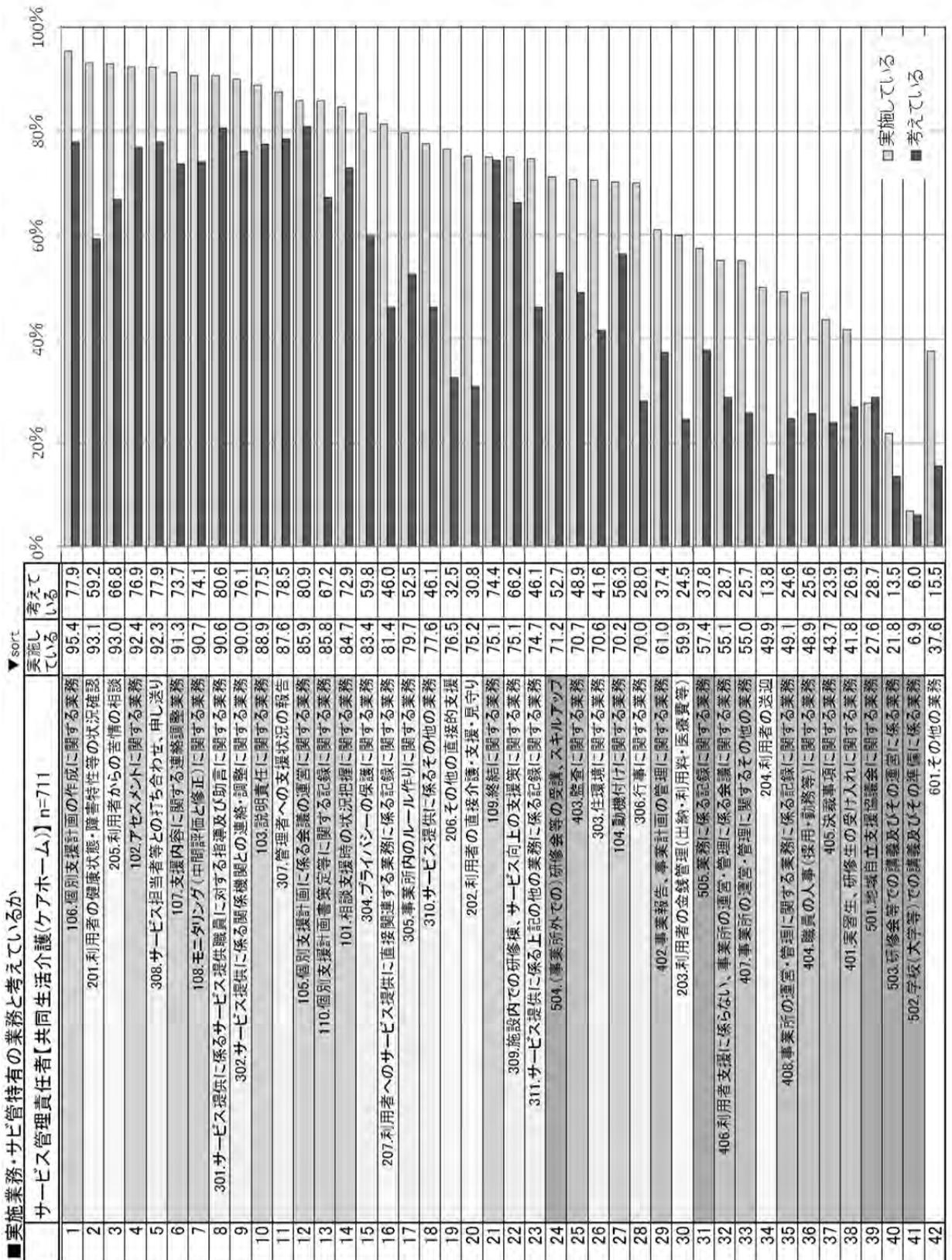


■実施業務・サブ管理特有の業務と考えているか

サービス管理責任者【自立訓練（生活訓練）】n=188

100 サービス提供プロセスに関する業務
200 利用者へのサービス提供に直接関連する業務
300 サービス提供に係る上記の他の業務
400 事業所の運営・管理に関する業務
500 地域での関連業務
600 その他

【業務の実施状況と特有業務と考えているかの比較表】（共同生活介護（ケアホーム））



■実施業務・サビ管特有の業務と考えているか

サービス管理責任者【共同生活介護(ケアホーム)】n=711

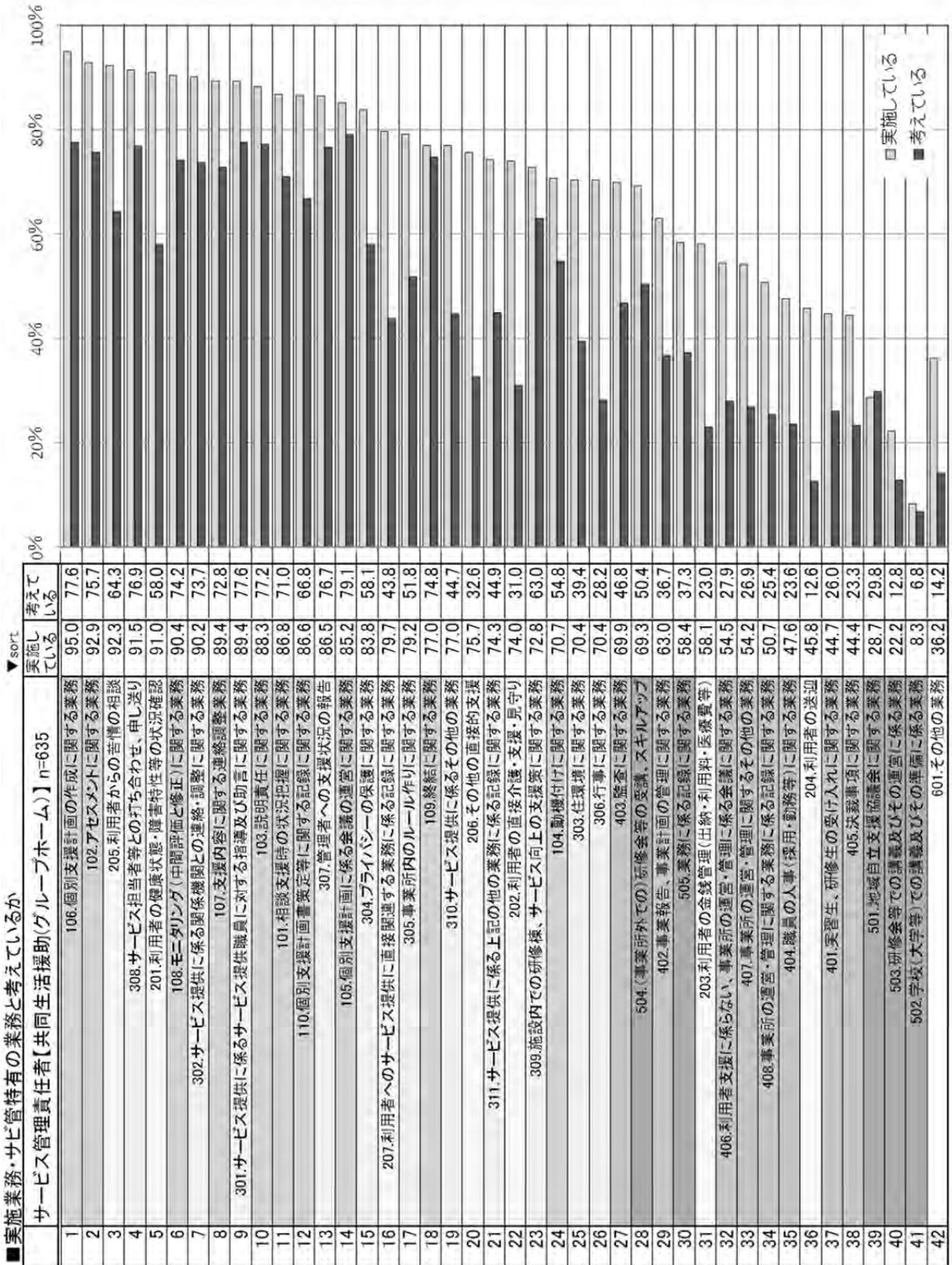
▼ sort

実施している

考えている

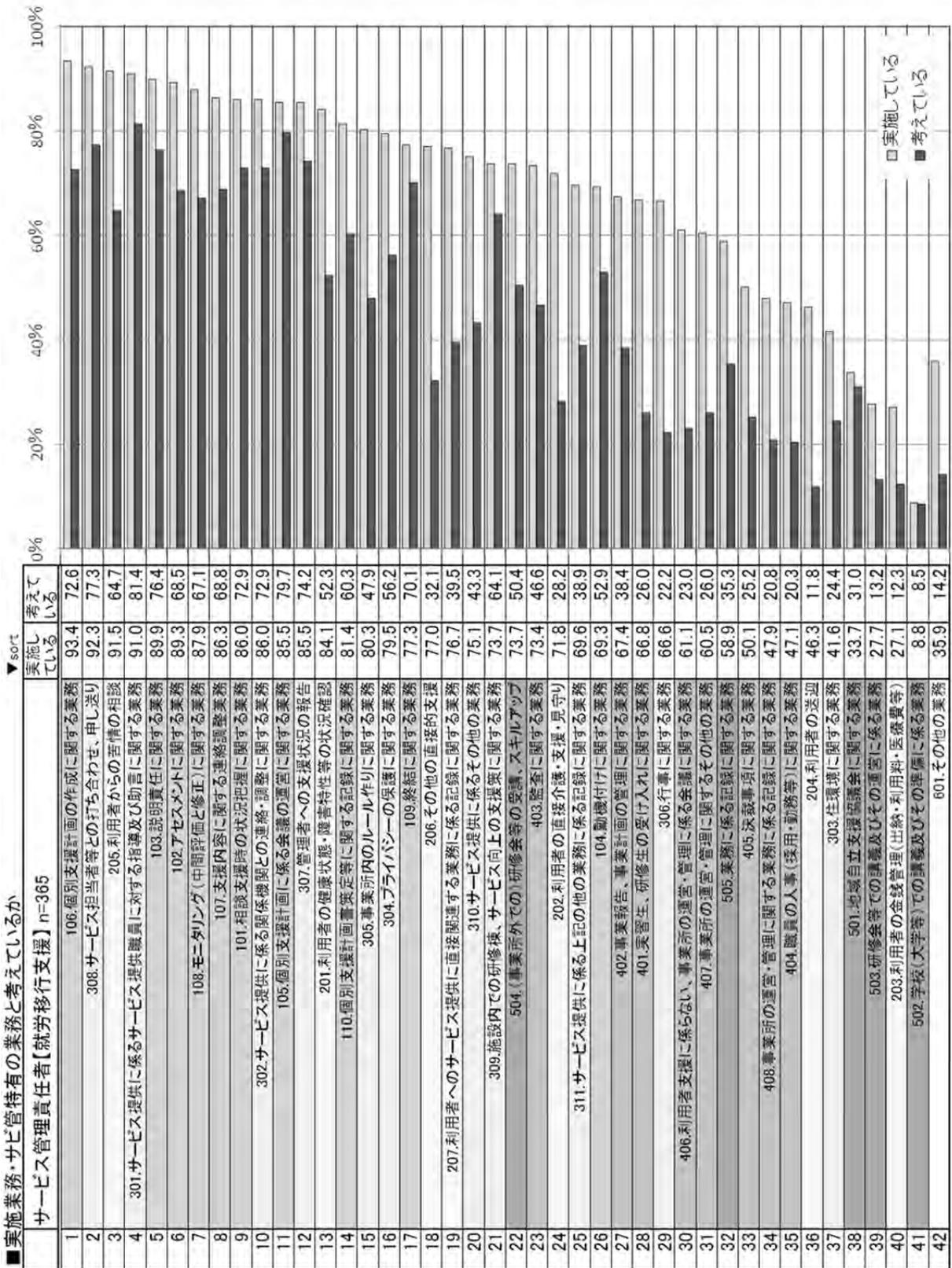
100 サービス提供プロセスに関する業務
200 利用者へのサービス提供に直接関連する業務
300 サービス提供に係る上記の他の業務
400 事業所の運営・管理に関する業務
500 地域での関連業務
600 その他

【業務の実施状況と特有業務と考えているかの比較表】(共同生活援助(グループホーム))



100 サービス提供プロセスに関する業務
200 利用者へのサービス提供に直接関連する業務
300 サービス提供に係る上記の他の業務
400 事業所の運営・管理に関する業務
500 地域での関連業務
600 その他

【業務の実施状況と特有業務と考えているかの比較表】(就労移行支援(養成施設を含む))



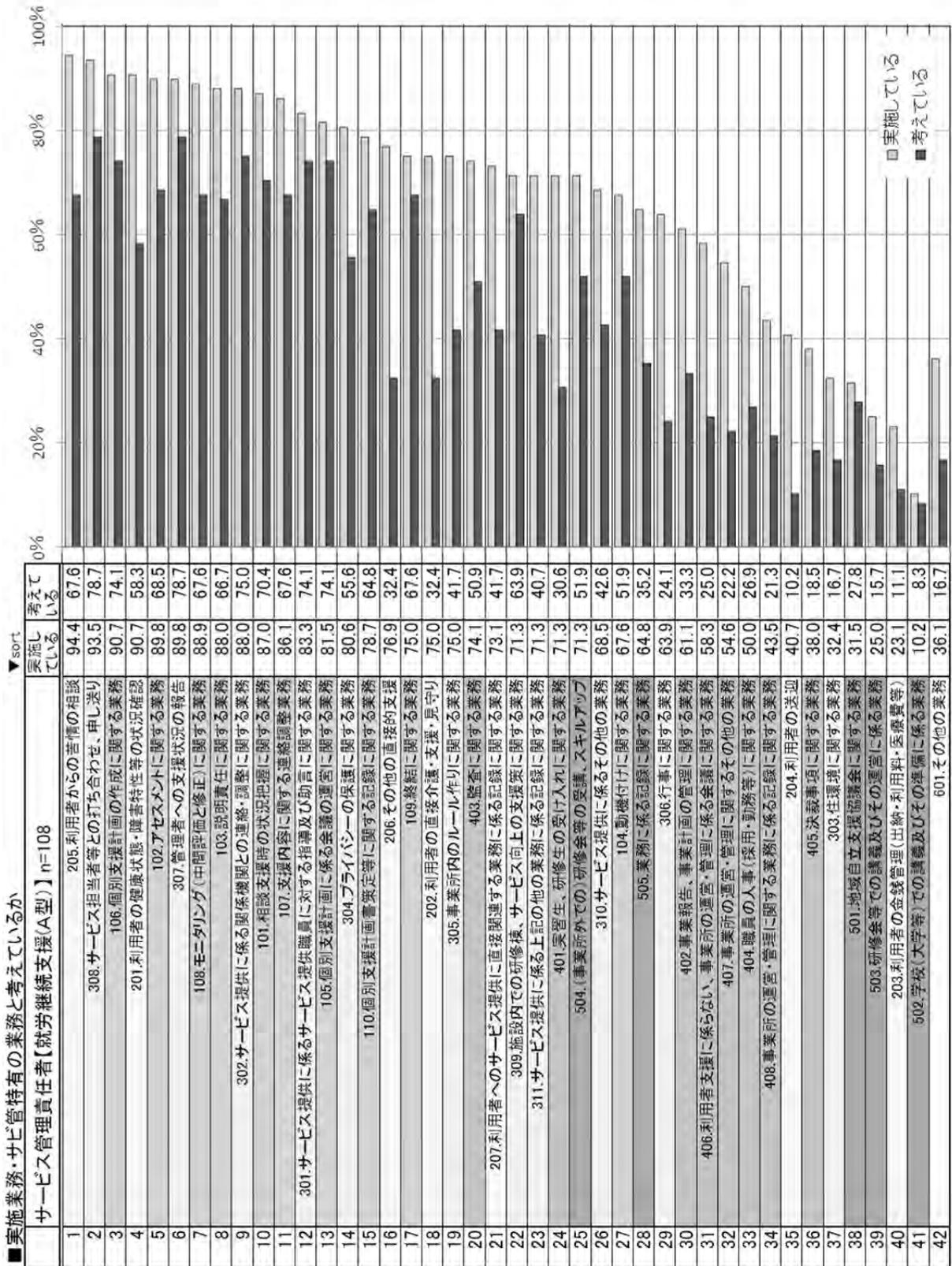
■実施業務・サビ管特有の業務と考えているか

サービス管理責任者【就労移行支援】n=365

実施している	考えている
93.4	72.6
92.3	77.3
91.5	64.7
91.0	81.4
89.9	76.4
89.3	68.5
87.9	67.1
86.3	68.8
86.0	72.9
86.0	72.9
85.5	79.7
85.5	74.2
84.1	52.3
81.4	60.3
80.3	47.9
79.5	56.2
77.3	70.1
77.0	32.1
76.7	39.5
75.1	43.3
73.7	64.1
73.7	50.4
73.4	46.6
71.8	28.2
69.6	38.9
69.3	52.9
67.4	38.4
66.8	26.0
66.6	22.2
61.1	23.0
60.5	26.0
58.9	35.3
50.1	25.2
47.9	20.8
47.1	20.3
46.3	11.8
41.6	24.4
33.7	31.0
27.7	13.2
27.1	12.3
8.8	8.5
35.9	14.2

100 サービス提供プロセスに関する業務
200 利用者へのサービス提供に直接関連する業務
300 サービス提供に係る上記の他の業務
400 事業所の運営・管理に関する業務
500 地域での関連業務
600 その他

【業務の実施状況と特有業務と考えているかの比較表】（就労継続支援（A型））



■実施業務・サブ管理特有の業務と考えているか

サービス管理責任者【就労継続支援(A型)】n=108

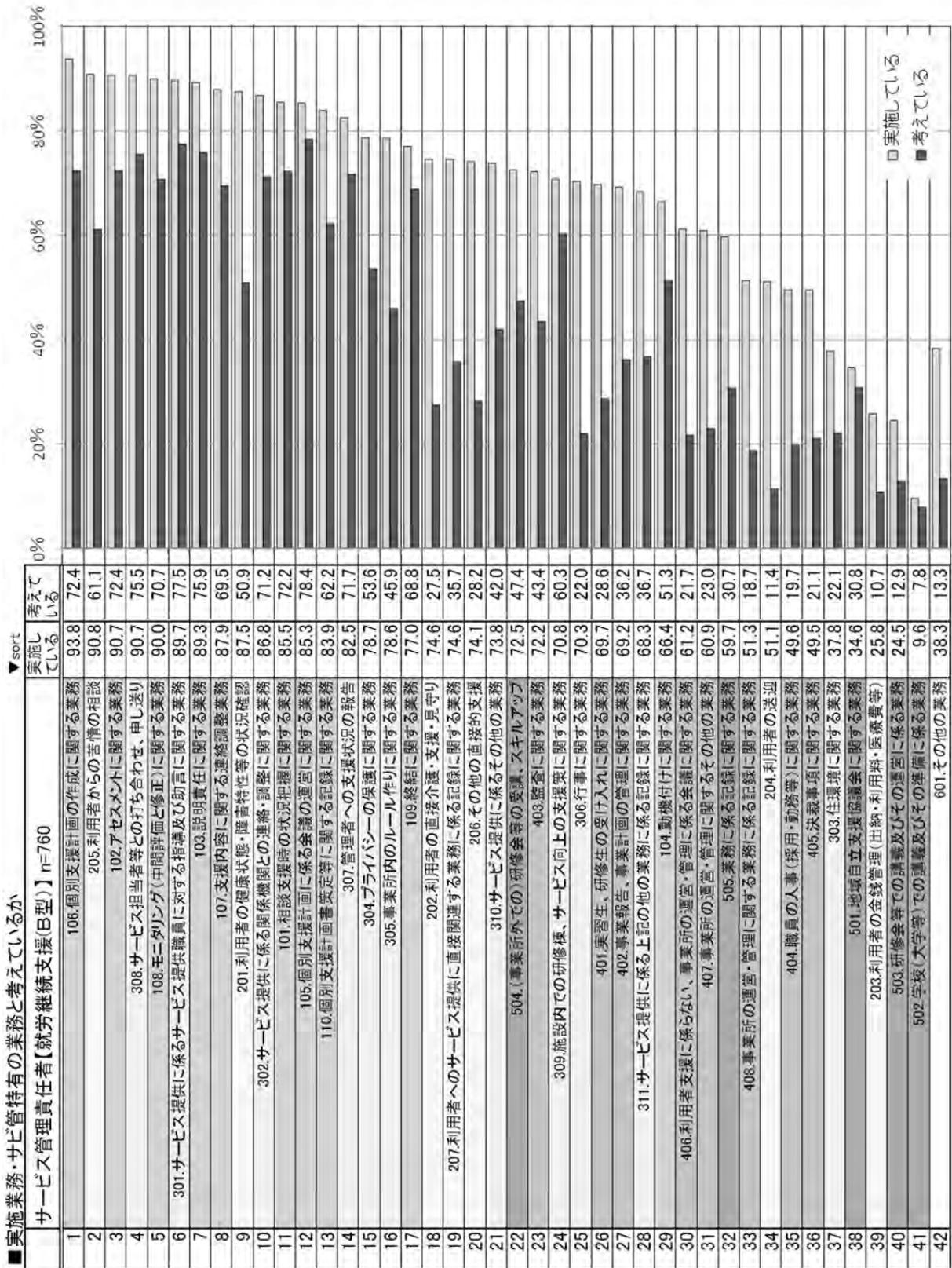
▼sort

実施している

考えている

- 100 サービス提供プロセスに関する業務
- 200 利用者へのサービス提供に直接関連する業務
- 300 サービス提供に係る上記の他の業務
- 400 事業所の運営・管理に関する業務
- 500 地域での関連業務
- 600 その他

【業務の実施状況と特有業務と考えているかの比較表】（就労継続支援（B型））



■実施業務・サビ管特有の業務と考えているか

サービス管理責任者【就労継続支援(B型)】n=760

▼ sort

実施している

と考えている

0%

20%

40%

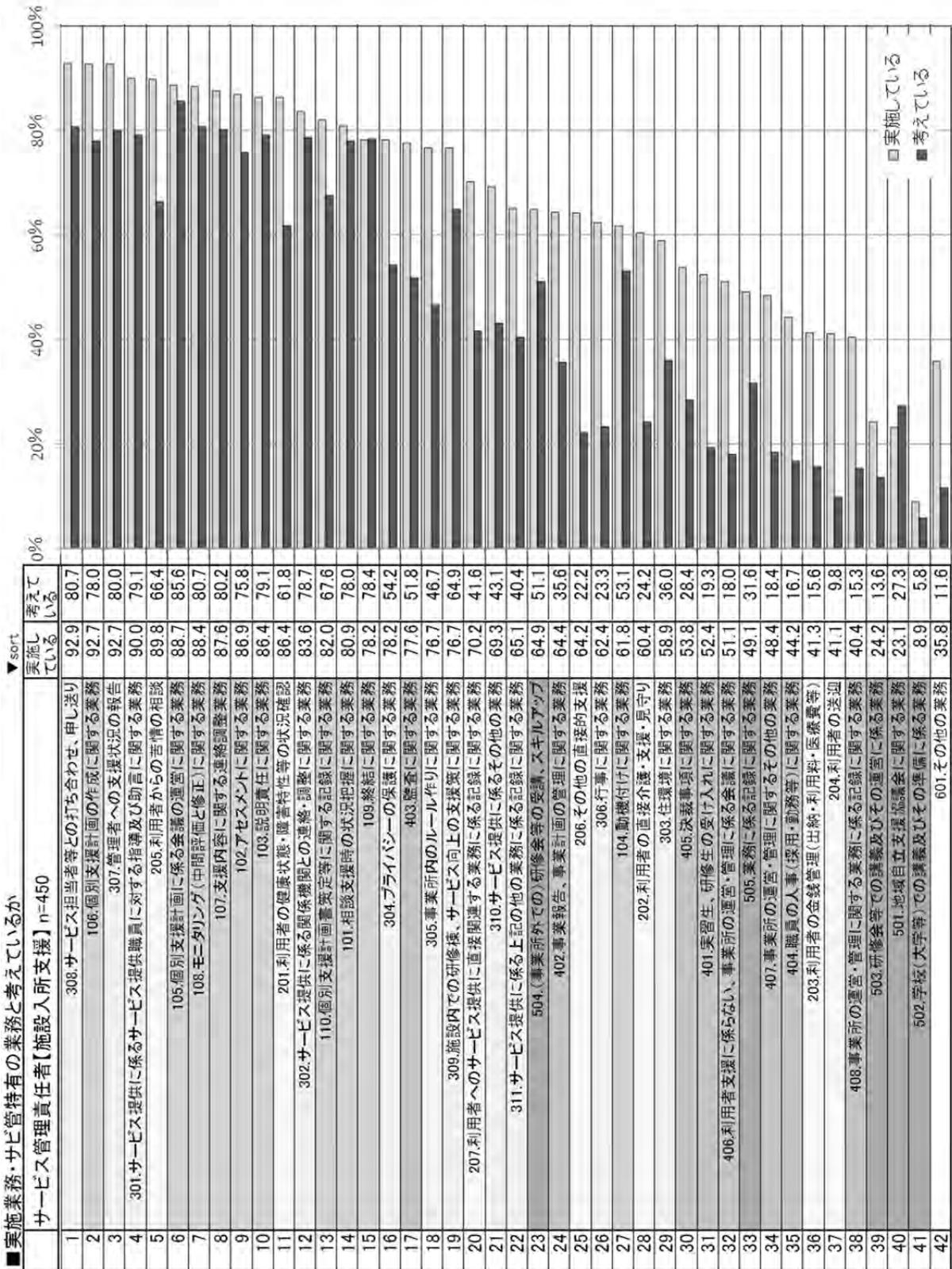
60%

80%

100%

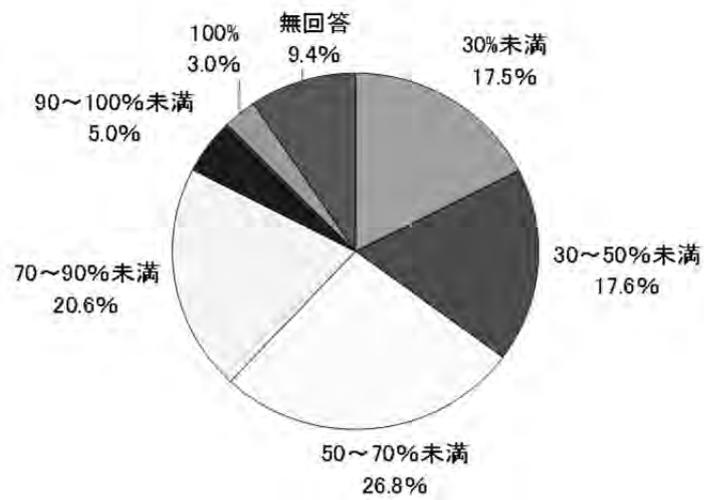
100 サービス提供プロセスに関する業務
200 利用者へのサービス提供に直接関連する業務
300 サービス提供に係る上記の他の業務
400 事業所の運営・管理に関する業務
500 地域での関連業務
600 その他

【業務の実施状況と特有業務と考えているかの比較表】（施設入所支援）



100 サービス提供プロセスに関する業務
200 利用者へのサービス提供に直接関連する業務
300 サービス提供に係る上記の他の業務
400 事業所の運営・管理に関する業務
500 地域での関連業務
600 その他

問 12-3 従事している業務時間のうち、サービス管理責任者特有の業務として行っている時間の割合



No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	30%未満	396	17.5
2	30~50%未満	399	17.6
3	50~70%未満	607	26.8
4	70~90%未満	466	20.6
5	90~100%未満	114	5.0
6	100%	69	3.0
	無回答	213	9.4
	N (%ベース)	2264	100

### 3. 受講したサービス管理責任者養成研修について

#### 問 13 各業務に対するサービス管理責任者研修の有効性

Q13.業務別 有効だったサービス管理責任者養成研修の内容

(%)

	n=2264	共通講義			分野別（研修・演習）				いずれもあてはまらない	無回答		
		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	アセスメントとサービス提供の基本姿勢	「サービス提供プロセスの管理の実事例研究①」(アセスメント編)	「サービス提供プロセスの管理の実事例研究②」(個別支援計画編)	サービスのチェックとマネジメントの実例(模擬会議)				
		相談支援時の状況把握に関する業務	29.1	16.2	6.8	15.9	4.2	0.9	1.6	13.7	11.7	
		アセスメントに関する業務	15.7	16.0	2.7	34.7	9.5	0.7	1.0	10.1	9.6	
		説明責任に関する業務	38.9	12.9	2.3	7.5	2.2	2.6	3.0	19.1	11.6	
		動機付けに関する業務	19.1	14.6	1.9	12.0	4.8	3.2	2.4	29.4	12.7	
	サービス提供プロセスに関する業務	個別支援計画に係る会議の運営に関する業務	21.1	12.5	10.6	5.6	4.3	12.5	9.8	13.1	10.5	
		個別支援計画の作成に関する業務	19.5	14.6	4.2	7.8	6.9	22.4	3.7	10.6	10.2	
		支援内容に関する連絡調整業務	16.3	9.7	29.1	4.2	2.7	4.4	7.5	14.6	11.5	
		モニタリング（中間評価と修正）に関する業務	15.0	18.6	2.9	6.8	6.5	12.6	13.7	13.6	10.3	
		終結に関する業務	13.7	14.8	4.9	4.3	2.3	6.8	10.2	30.5	12.5	
		個別支援計画書策定等に関する記録に関する業務	17.6	15.4	1.9	7.3	5.5	15.8	5.6	20.6	10.3	
		利用者へのサービス提供に直接関連する業務	利用者の健康状態・障害特性等の状況確認	14.2	10.4	6.0	22.8	6.7	1.4	1.9	26.5	10.2
			利用者の直接介護・支援・見守り	11.9	9.9	4.7	12.5	4.4	3.6	3.6	38.8	10.7
			利用者の金銭管理（出納・利用料・医療費等）	12.6	6.9	4.5	5.7	2.5	1.1	2.6	53.5	10.6
			利用者の送迎	6.5	4.7	4.5	4.4	1.1	1.5	1.5	64.5	11.1
	利用者からの苦情の相談		31.2	7.6	4.7	7.2	2.2	1.0	3.9	31.1	11.0	
	その他の直接的支援		12.4	7.2	3.8	8.0	2.5	2.0	3.4	48.8	11.9	
	利用者へのサービス提供に直接関連する業務に係る記録に関する業務		15.1	12.2	3.1	8.2	3.6	4.3	4.7	37.3	11.5	
	サービス提供に係る上記の他の業務	サービス提供に係るサービス提供職員に対する指導及び助言に関する業務	38.8	10.0	6.5	5.7	1.9	1.8	3.6	21.1	10.6	
		サービス提供に係る関係機関との連絡・調整に関する業務	21.1	5.3	40.0	2.3	1.5	0.9	3.0	15.5	10.5	
		住環境に関する業務	13.0	5.5	6.9	6.0	2.7	1.3	1.6	51.9	11.1	
		プライバシーの保護に関する業務	34.7	8.9	2.9	8.0	1.4	0.6	1.5	31.0	11.1	
		事業所内のルール作りに関する業務	28.8	7.3	1.9	3.6	0.7	0.6	2.0	44.2	10.9	
		行事に関する業務	12.6	4.6	2.6	3.0	1.4	0.8	1.6	61.6	11.8	
		管理者への支援状況の報告	36.0	6.6	3.5	2.3	0.8	0.9	3.0	35.4	11.4	
		サービス担当者等との打ち合わせ、申し送り	24.0	11.2	14.4	4.7	2.3	2.0	8.1	22.7	10.6	
		施設内での研修棟、サービス向上の支援策に関する業務	27.1	7.9	5.0	3.7	1.8	1.8	3.9	38.0	10.9	
		サービス提供に係るその他の業務	20.0	10.1	4.2	4.4	1.5	1.5	2.4	44.8	11.0	
		サービス提供に係る上記の他の業務に係る記録に関する業務	17.8	10.7	2.7	4.5	2.5	2.7	3.2	45.1	10.9	
	事業所の運営・管理に関する業務	実習生、研修生の受け入れに関する業務	15.6	2.2	4.7	1.0	0.2	0.1	0.2	65.5	10.6	
		事業報告、事業計画の管理に関する業務	23.6	3.5	1.3	0.7	0.6	0.3	0.7	58.9	10.5	
		監査に関する業務	21.7	3.0	1.2	0.6	0.7	0.6	0.3	61.9	10.0	
		職員の人件（採用・勤務等）に関する業務	14.3	1.9	1.0	0.8	0.2	0.2	0.3	70.9	10.5	
		決裁事項に関する業務	13.4	1.4	1.1	0.4	0.0	0.2	0.6	72.2	10.6	
		利用者支援に係らない、事業所の運営・管理に係る会議に関する業務	16.3	2.1	2.6	0.3	0.1	0.3	1.2	66.7	10.4	
		事業所の運営・管理に関するその他の業務	19.7	2.9	1.4	0.4	0.1	0.2	0.5	64.4	10.4	
		事業所の運営・管理に関する業務に係る記録に関する業務	17.7	4.2	1.8	0.5	0.2	0.3	0.7	63.9	10.6	
		地域での関連業務	地域自立支援協議会に関する業務	19.3	1.4	22.0	0.8	0.4	0.6	1.3	44.2	10.1
			学校（大学等）での講義及びその準備に係る業務	6.6	1.0	5.3	0.4	0.1	0.1	0.2	75.7	10.6
	研修会等での講義及びその運営に係る業務		10.2	1.5	6.1	0.9	0.3	0.2	0.5	69.5	10.8	
	（事業所外での）研修会等の受講、スキルアップ		18.4	2.6	6.5	2.5	1.0	0.5	0.9	57.1	10.5	
	業務に係る記録に関する業務		15.5	5.3	3.4	3.0	1.0	0.9	1.9	58.1	11.0	
	その他の業務	6.9	0.8	1.4	0.5	0.1	0.0	0.3	71.2	18.9		

【業務実施状況と養成研修の有効性】(全体)

Q13.業務別 有効だったサービス管理責任者養成研修の内容

No.	業務内容	実施している	サブ管業務と考えている	無回答を除くn	無回答除く		3%未満				20~30%		30%以上	
					利用者自立支援法とサービス管理責任者の役割	共通課題	サービス提供者と関係機関の連携	サービス提供者と関係機関の連携	アセスメントとサービス提供の基本姿勢	「サービス提供プロセスの管理の実践事例研究①」(アセスメント編)	「サービス提供プロセスの管理の実践事例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(模擬会議)	サービス内容のチェックとマネジメントの実践(模擬会議)	いずれも当てはまらないわからない
101	相談支援時の状況把握に関する業務	84.2	73.4	1,993	33.0	18.4	7.7	17.9	4.8	1.0	1.8	15.5		
102	アセスメントに関する業務	89.6	74.2	2,041	17.3	17.7	3.0	38.4	10.5	0.8	1.1	11.2		
103	説明責任に関する業務	88.1	77.2	1,997	14.0	14.6	2.7	8.5	2.5	2.9	3.4	21.6		
104	動機付けに関する業務	65.7	53.8	1,973	21.8	16.8	3.2	13.7	5.5	3.7	2.7	33.6		
105	個別支援計画に係る会議の運営に関する業務	85.6	81.0	2,022	23.6	13.8	11.9	6.2	4.8	14.0	11.0	14.6		
106	個別支援計画の作成に関する業務	93.1	75.4	2,029	21.7	16.3	4.6	8.7	7.7	25.0	4.1	11.8		
107	支援内容に関する連絡調整業務	87.9	72.6	1,999	18.4	11.0	32.9	4.8	3.0	5.0	8.4	16.5		
108	モニタリング(中間評価と修正)に関する業務	88.7	72.9	2,027	16.8	20.7	3.2	7.5	7.3	14.1	15.3	15.1		
109	総括に関する業務	75.5	72.5	1,977	15.7	16.9	5.6	4.9	2.6	7.7	11.7	34.9		
110	個別支援計画書策定等に関する記録に関する業務	83.6	65.4	2,025	19.7	17.2	2.2	8.1	6.2	17.6	6.2	22.9		
201	利用者の健康状態・障害特性等の状況確認	89.5	56.1	2,029	15.8	11.6	6.7	25.4	7.5	1.6	2.1	29.4		
202	利用者の直接介護・支援・見守り	72.6	28.4	2,017	13.3	11.1	5.3	13.9	4.9	4.1	4.1	43.3		
203	利用者の金銭管理(出納・利用料・医療費等)	40.0	16.9	2,019	14.2	7.9	5.0	6.4	2.8	1.2	2.9	59.7		
204	利用者の送迎	47.5	11.7	2,007	7.3	5.3	5.1	4.9	1.2	1.7	1.7	72.5		
205	利用者からの苦情の相談	90.9	64.4	2,009	35.2	8.6	5.3	8.2	2.5	1.1	4.4	34.7		
206	その他の直接的支援	72.7	28.8	1,990	14.1	8.2	4.4	9.0	2.9	2.3	3.9	55.2		
207	利用者へのサービス提供に直接関連する業務に係る記録に関する業務	75.6	40.7	1,999	17.1	13.8	3.6	9.3	4.1	4.9	5.4	42.1		
301	サービス提供に係るサービス提供職員に対する指導及び助言に関する業務	89.7	78.0	2,019	43.2	11.1	7.2	6.4	2.2	2.0	4.0	23.5		
302	サービス提供に係る関係機関との連絡・調整に関する業務	87.8	75.0	2,022	23.6	5.9	44.8	2.5	1.6	1.0	3.3	17.4		
303	住環境に関する業務	51.1	30.7	2,007	14.7	6.2	7.7	6.8	3.0	1.4	1.8	58.4		
304	プライバシーの保護に関する業務	80.6	55.8	2,008	39.0	10.0	3.3	9.0	1.6	0.7	1.6	34.8		
305	事業所内のルール作りに関する業務	78.6	48.2	2,012	32.4	8.3	2.1	4.0	0.8	0.7	2.2	49.5		
306	行事に関する業務	68.2	25.4	1,991	14.3	5.2	3.0	3.4	1.6	0.9	1.9	69.9		
307	管理者への支援状況の報告	85.3	75.8	2,000	40.7	7.5	4.0	2.7	0.9	1.1	3.4	40.0		
308	サービス担当者等との打ち合わせ、申し送り	90.7	76.9	2,020	26.9	12.5	16.1	5.2	2.6	2.2	9.1	25.3		
309	施設内での研修棟、サービス向上の支援策に関する業務	73.2	62.9	2,013	30.5	8.8	5.6	4.2	2.0	2.0	4.4	42.5		
310	サービス提供に係るその他の業務	73.6	43.6	2,009	22.4	11.3	4.7	5.0	1.7	1.7	2.7	50.3		
311	サービス提供に係る上記の他の業務に係る記録に関する業務	69.6	41.7	2,012	20.1	12.0	3.0	5.1	2.8	3.0	3.6	50.5		
401	実習生、研修生の受け入れに関する業務	57.6	26.7	2,020	17.5	2.4	5.2	1.1	0.2	0.1	0.2	73.2		
402	事業報告、事業計画の管理に関する業務	65.8	37.5	2,022	26.5	3.9	1.4	0.8	0.6	0.3	0.8	65.7		
403	監査に関する業務	72.5	46.8	2,033	24.2	3.3	1.4	0.6	0.8	0.7	0.3	68.7		
404	職員の人事(採用・勤務等)に関する業務	47.3	21.2	2,021	16.0	2.1	1.1	0.8	0.2	0.2	0.3	79.2		
405	決裁事項に関する業務	47.4	23.1	2,019	15.1	1.6	1.2	0.4	0.0	0.2	0.6	80.7		
406	利用者支援に係らない、事業所の運営・管理に係る会議に関する業務	56.5	23.9	2,024	18.2	2.4	2.9	0.3	0.1	0.3	1.4	74.4		
407	事業所の運営・管理に関するその他の業務	56.0	24.0	2,024	22.0	3.2	1.5	0.4	0.1	0.2	0.6	71.8		
408	事業所の運営・管理に関する業務に係る記録に関する業務	48.9	21.6	2,019	19.8	4.7	2.0	0.6	0.2	0.3	0.8	71.5		
501	地域自立支援協議会に関する業務	29.2	30.1	2,031	21.5	1.5	24.5	0.9	0.4	0.6	1.4	49.1		
502	学校(大学等)での講義及びその準備に係る業務	8.6	7.1	2,019	7.4	1.1	5.9	0.4	0.1	0.1	0.2	84.7		
503	研修会等での講義及びその運営に係る業務	23.5	13.3	2,014	11.5	1.7	6.8	1.0	0.3	0.2	0.5	77.9		
504	(事業所外での)研修会等の受講、スキルアップ	70.7	50.2	2,022	20.5	2.9	7.3	2.8	1.1	0.6	1.0	63.8		
505	業務に係る記録に関する業務	57.7	34.3	2,010	17.5	5.9	3.8	3.3	1.1	1.0	2.1	65.3		

- 100 サービス提供プロセスに関する業務
- 200 利用者へのサービス提供に直接関連する業務
- 300 サービス提供に係る上記の他の業務
- 400 事業所の運営・管理に関する業務
- 500 地域での関連業務

【業務実施状況と養成研修の有効性】(全体)【実施割合順】

Q13.業務別 有効だったサービス管理責任者養成研修の内容

No.	業務内容	実施している	サブ管業務と考えている	無回答を除くn	無回答を除く			3%未満			20~30%		30%以上
					利用者自立支援法とサービス管理責任者の役割	共通課題	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	アセスメントとサービス提供の基本姿勢	「サービス提供プロセスの管理の実事例研究①」(アセスメント編)	「サービス提供プロセスの管理の実事例②」(個別支援計画編)	サービス内容のネットワークとマネジメントの実践(模擬会議)	いずれもあてはまらないわからない
106	個別支援計画の作成に関する業務	93.1	75.4	2,029	21.7	16.3	4.6	8.7	7.7	25.0	4.1	11.8	
205	利用者からの苦情の相談	90.9	64.4	2,009	35.2	8.6	5.3	8.2	2.5	1.1	4.4	34.7	
308	サービス担当者等との打ち合わせ、申し送り	90.7	76.9	2,020	26.9	12.5	16.1	5.2	2.6	2.2	9.1	25.3	
301	サービス提供に係るサービス提供職員に対する指導及び助言に関する業務	89.7	78.0	2,019	43.5	11.1	7.2	6.4	2.2	2.0	4.0	23.5	
102	アセスメントに関する業務	89.6	74.2	2,041	17.3	17.7	3.0	38.4	10.5	0.8	1.1	11.2	
201	利用者の健康状態・障害特性等の状況確認	89.5	56.1	2,029	15.8	11.6	6.7	25.4	7.5	1.6	2.1	29.4	
108	モニタリング(中間評価と修正)に関する業務	88.7	72.9	2,027	16.8	20.7	3.2	7.5	7.3	14.1	15.3	15.1	
103	説明責任に関する業務	88.1	77.2	1,997	44.0	14.6	2.7	8.5	2.5	2.9	3.4	21.6	
107	支援内容に関する連絡調整業務	87.9	72.6	1,999	18.4	11.0	32.9	4.8	3.0	5.0	8.4	16.5	
302	サービス提供に係る関係機関との連絡・調整に関する業務	87.8	75.0	2,022	23.6	5.9	44.6	2.5	1.6	1.0	3.3	17.4	
105	個別支援計画に係る会議の運営に関する業務	85.6	81.0	2,022	23.6	13.8	11.9	6.2	4.8	14.0	11.0	14.6	
307	管理者への支援状況の報告	85.3	75.8	2,000	40.7	7.5	4.0	2.7	0.9	1.1	3.4	40.0	
101	相談支援時の状況把握に関する業務	84.2	73.4	1,993	33.0	18.4	7.7	17.9	4.8	1.0	1.8	15.5	
110	個別支援計画書策定等に関する記録に関する業務	83.6	65.4	2,025	19.7	17.2	2.2	8.1	6.2	17.6	6.2	22.9	
304	プライバシーの保護に関する業務	80.6	55.8	2,008	39.0	10.0	3.3	9.0	1.6	0.7	1.6	34.8	
305	事業所内のルール作りに関する業務	78.6	48.2	2,012	32.4	8.3	2.1	4.0	0.8	0.7	2.2	49.5	
207	利用者へのサービス提供に直接関連する業務に係る記録に関する業務	75.6	40.7	1,999	17.1	13.8	3.6	9.3	4.1	4.9	5.4	42.1	
109	総括に関する業務	75.5	72.5	1,977	15.7	16.9	5.6	4.9	2.6	7.7	11.7	34.9	
310	サービス提供に係るその他の業務	73.6	43.6	2,009	22.4	11.3	4.7	5.0	1.7	1.7	2.7	50.3	
309	施設内での研修棟、サービス向上の支援策に関する業務	73.2	62.9	2,013	30.5	8.8	5.6	4.2	2.0	2.0	4.4	42.5	
206	その他の直接的支援	72.7	28.8	1,990	14.1	8.2	4.4	9.0	2.9	2.3	3.9	55.2	
202	利用者の直接介護・支援・見守り	72.6	28.4	2,017	13.3	11.1	5.3	13.9	4.9	4.1	4.1	43.3	
403	監査に関する業務	72.5	46.8	2,033	24.2	3.3	1.4	0.6	0.8	0.7	0.3	68.7	
504	(事業所外での)研修会等の受講、スキルアップ	70.7	50.2	2,022	20.5	2.9	7.3	2.8	1.1	0.6	1.0	63.8	
311	サービス提供に係る上記の他の業務に係る記録に関する業務	69.6	41.7	2,012	20.1	12.0	3.0	5.1	2.8	3.0	3.6	50.5	
306	行事に関する業務	68.2	25.4	1,991	14.3	5.2	3.0	3.4	1.6	0.9	1.9	69.9	
402	事業報告、事業計画の管理に関する業務	65.8	37.5	2,022	26.5	3.9	1.4	0.8	0.6	0.3	0.8	65.7	
104	動機付けに関する業務	65.7	53.8	1,973	21.8	16.8	3.2	13.7	5.5	3.7	2.7	33.6	
505	業務に係る記録に関する業務	57.7	34.3	2,010	17.5	5.9	3.8	3.3	1.1	1.0	2.1	65.3	
401	実習生、研修生の受け入れに関する業務	57.6	26.7	2,020	17.5	2.4	5.2	1.1	0.2	0.1	0.2	73.2	
406	利用者支援に係らない、事業所の運営・管理に係る会議に関する業務	56.5	23.9	2,024	18.2	2.4	3.9	0.3	0.1	0.3	1.4	74.4	
407	事業所の運営・管理に関するその他の業務	56.0	24.0	2,024	22.0	3.2	1.5	0.4	0.1	0.2	0.6	71.8	
303	住環境に関する業務	51.1	30.7	2,007	14.7	6.2	7.7	6.8	3.0	1.4	1.8	58.4	
408	事業所の運営・管理に関する業務に係る記録に関する業務	48.9	21.6	2,019	19.8	4.7	2.0	0.6	0.2	0.3	0.8	71.5	
204	利用者の送迎	47.5	11.7	2,007	7.3	5.3	5.1	4.9	1.2	1.7	1.7	72.5	
405	決裁事項に関する業務	47.4	23.1	2,019	15.1	1.6	1.2	0.4	0.0	0.2	0.6	80.7	
404	職員の人事(採用・勤務等)に関する業務	47.3	21.2	2,021	16.0	2.1	1.1	0.8	0.2	0.2	0.3	79.2	
203	利用者の金銭管理(出納・利用料・医療費等)	40.0	16.9	2,019	14.2	7.8	5.0	6.4	2.8	1.2	2.9	59.7	
501	地域自立支援協議会に関する業務	29.2	30.1	2,031	21.5	1.5	24.5	0.9	0.4	0.6	1.4	49.1	
503	研修会等での講義及びその運営に係る業務	23.5	13.3	2,014	11.5	1.7	6.8	1.0	0.3	0.2	0.5	77.9	
502	学校(大学等)での講義及びその準備に係る業務	8.6	7.1	2,019	7.4	1.1	5.9	0.4	0.1	0.1	0.2	84.7	

100 サービス提供プロセスに関する業務
200 利用者へのサービス提供に直接関連する業務
300 サービス提供に係る上記の他の業務
400 事業所の運営・管理に関する業務
500 地域での関連業務

【業務実施状況と養成研修の有効性】（療養介護）【実施割合順】

Q13.業務別 有効だったサービス管理責任者養成研修の内容

療養介護	実施している	ナド管業務と考えている	無回答を除く	無回答除く			3%未満 20~30% 30%以上				いずれもあてはまらないわけではない	
				障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割	共通講義	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	アセスメントとサービス提供の基本姿勢	分野別（研修・演習）	「サービス提供プロセスの管理の実例事例研究①」（アセスメント編）		「サービス提供プロセスの管理の実例事例②」（個別支援計画編）
106	個別支援計画の作成に関する業務	93.1	75.4	19	21.1	15.8	5.3	10.5	5.3	21.1	0.0	21.1
205	利用者からの苦情の相談	90.9	84.4	19	52.6	10.5	0.0	5.3	0.0	0.0	5.3	26.3
308	サービス担当者等との打ち合わせ、申し送り	90.7	76.9	19	38.8	10.5	0.0	10.5	0.0	5.3	5.3	31.6
301	サービス提供に係るサービス提供職員に対する指導及び助言に関する業務	89.7	78.0	19	38.8	15.8	0.0	0.0	0.0	5.3	5.3	38.8
102	アセスメントに関する業務	89.6	74.2	19	21.1	15.8	0.0	26.3	15.8	5.3	0.0	15.8
201	利用者の健康状態・障害特性等の状況確認	89.5	56.1	19	21.1	15.8	5.3	26.3	5.3	0.0	0.0	26.3
108	モニタリング（中間評価と修正）に関する業務	88.7	72.9	19	21.1	38.8	0.0	10.5	5.3	10.5	0.0	15.8
103	説明責任に関する業務	88.1	77.2	18	50.0	0.0	5.8	5.8	5.8	0.0	5.8	27.8
107	支援内容に関する連絡調整業務	87.9	72.6	19	26.3	10.5	21.1	10.5	0.0	5.3	5.3	21.1
302	サービス提供に係る関係機関との連絡・調整に関する業務	87.8	75.0	19	31.6	0.0	52.6	0.0	0.0	0.0	0.0	15.8
105	個別支援計画に係る会議の運営に関する業務	85.6	81.0	19	26.3	10.5	21.1	5.3	0.0	10.5	10.5	15.8
307	管理者への支援状況の報告	85.3	75.8	19	31.6	10.5	0.0	5.3	0.0	0.0	10.5	42.1
101	相談支援時の状況把握に関する業務	84.2	73.4	19	31.6	15.8	0.0	10.5	15.8	5.3	5.3	15.8
110	個別支援計画書策定等に関する記録に関する業務	83.6	65.4	19	26.3	21.1	0.0	10.5	5.3	10.5	0.0	26.3
304	プライバシーの保護に関する業務	80.6	55.8	19	42.1	0.0	0.0	10.5	0.0	0.0	0.0	47.4
305	事業所内のルール作りに関する業務	78.6	48.2	19	26.3	5.3	0.0	15.8	0.0	0.0	0.0	52.6
207	利用者へのサービス提供に直接関連する業務に係る記録に関する業務	75.6	40.7	18	16.7	11.1	0.0	16.7	0.0	5.8	5.8	44.4
109	終結に関する業務	75.5	72.5	17	17.6	17.6	0.0	11.8	0.0	5.9	0.0	47.1
310	サービス提供に係るその他の業務	73.6	43.6	19	26.3	0.0	5.3	5.3	0.0	0.0	5.3	57.9
309	施設内での研修種、サービス向上の支援策に関する業務	73.2	62.9	19	47.4	0.0	5.3	5.3	0.0	5.3	10.5	26.3
206	その他の直接的支援	72.7	28.8	19	21.1	0.0	5.3	5.3	0.0	0.0	0.0	68.4
202	利用者の直接介護・支援・見守り	72.6	28.4	19	10.5	10.5	0.0	10.5	0.0	0.0	10.5	57.9
403	監査に関する業務	72.5	46.8	19	10.5	0.0	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	84.2
504	（事業所外での）研修会等の受講、スキルアップ	70.7	50.2	19	15.8	0.0	10.5	10.5	0.0	0.0	0.0	63.2
311	サービス提供に係る上記の他の業務に係る記録に関する業務	69.6	41.7	19	21.1	5.3	0.0	10.5	0.0	0.0	5.3	57.9
306	行事に関する業務	68.2	25.4	19	10.5	0.0	0.0	10.5	0.0	0.0	0.0	78.9
402	事業報告、事業計画の管理に関する業務	65.8	37.5	19	10.5	5.3	0.0	5.3	0.0	0.0	5.3	73.7
104	動機付けに関する業務	65.7	53.8	19	26.3	10.5	0.0	15.8	5.3	0.0	0.0	42.1
505	業務に係る記録に関する業務	57.7	34.3	19	10.5	15.8	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	68.4
401	実習生、研修生の受け入れに関する業務	57.6	26.7	19	15.8	0.0	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	78.9
406	利用者支援に係らない、事業所の運営・管理に係る会議に関する業務	56.5	23.9	19	10.5	0.0	0.0	10.5	0.0	0.0	0.0	78.9
407	事業所の運営・管理に関するその他の業務	56.0	24.0	19	5.3	0.0	5.3	5.3	0.0	0.0	0.0	84.2
303	住環境に関する業務	51.1	30.7	19	15.8	0.0	5.3	10.5	0.0	0.0	0.0	68.4
408	事業所の運営・管理に関する業務に係る記録に関する業務	48.9	21.6	19	5.3	0.0	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	89.5
204	利用者の送迎	47.5	11.7	19	10.5	0.0	0.0	10.5	0.0	0.0	0.0	78.9
405	決裁事項に関する業務	47.4	23.1	19	5.3	0.0	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	89.5
404	職員の人事（採用・勤務等）に関する業務	47.3	21.2	19	5.3	0.0	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	89.5
203	利用者の金銭管理（出納・利用料・医療費等）	40.0	16.9	19	15.8	5.3	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	73.7
501	地域自立支援協議会に関する業務	29.2	30.1	19	10.5	0.0	21.1	0.0	0.0	0.0	0.0	68.4
503	研修会等での講義及びその運営に係る業務	23.5	13.3	19	10.5	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	5.3	78.9
502	学校（大学等）での講義及びその準備に係る業務	8.6	7.1	19	5.3	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	0.0	89.5

- 100 サービス提供プロセスに関する業務
- 200 利用者へのサービス提供に直接関連する業務
- 300 サービス提供に係る上記の他の業務
- 400 事業所の運営・管理に関する業務
- 500 地域での関連業務

【業務実施状況と養成研修の有効性】（生活介護）【実施割合順】

Q13.業務別 有効だったサービス管理責任者養成研修の内容

生活介護	実施している	ナビ管業務と考えている	無回答数	無回答除く			3%未満 20~30% 30%以上					
				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	分野別（研修・演習）					
							アセスメントとサービス提供の基本姿勢	サービス提供プロセスの管理の実務事例研究（「アセスメント編」）	サービス提供プロセスの管理の実務事例研究（「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務（模擬会議）	いずれもあてはまらない	
106	個別支援計画の作成に関する業務	93.1	75.4	871	19.5	18.1	6.4	8.0	8.4	24.8	4.2	10.4
205	利用者からの苦情の相談	90.9	64.4	861	33.9	9.3	5.1	8.2	2.7	0.7	5.6	34.5
308	サービス担当者等との打ち合わせ、申し送り	90.7	76.9	867	25.6	11.1	16.7	5.7	3.1	2.5	10.5	24.8
301	サービス提供に係るサービス提供職員に対する指導及び助言に関する業務	89.7	78.0	869	23.3	12.1	7.5	6.7	3.1	2.2	4.3	21.4
102	アセスメントに関する業務	89.6	74.2	873	15.6	17.6	3.3	30.1	10.8	0.9	1.1	10.5
201	利用者の健康状態・障害特性等の状況確認	89.5	56.1	870	14.0	12.0	6.1	29.0	7.7	1.4	2.6	27.2
108	モニタリング（中間評価と修正）に関する業務	88.7	72.9	873	15.6	22.6	3.3	7.0	6.8	13.4	17.4	14.0
103	説明責任に関する業務	88.1	77.2	851	11.7	12.2	2.8	8.9	2.4	3.5	4.5	21.0
107	支援内容に関する連絡調整業務	87.9	72.6	857	18.0	10.6	33.4	4.2	4.1	4.7	9.6	15.3
302	サービス提供に係る関係機関との連絡・調整に関する業務	87.8	75.0	867	22.7	6.6	45.5	2.1	2.0	1.3	3.6	15.3
105	個別支援計画に係る会議の運営に関する業務	85.6	81.0	871	22.8	15.0	11.0	7.1	4.7	13.3	12.4	13.3
307	管理者への支援状況の報告	85.3	75.8	859	40.2	7.5	3.7	1.6	1.2	1.0	3.5	41.3
101	相談支援時の状況把握に関する業務	84.2	73.4	843	34.3	18.3	7.1	17.6	5.3	0.9	2.0	14.6
110	個別支援計画書策定等に関する記録に関する業務	83.6	65.4	873	17.1	19.6	2.5	9.2	5.6	16.7	6.9	22.3
304	プライバシーの保護に関する業務	80.6	55.8	865	37.0	11.3	3.6	8.4	1.4	0.9	2.2	35.1
305	事業所内のルール作りに関する業務	78.6	48.2	863	32.4	7.9	2.2	4.3	0.6	1.3	2.3	49.4
207	利用者へのサービス提供に直接関連する業務に係る記録に関する業務	75.6	40.7	857	15.8	15.2	2.6	8.5	4.2	4.8	6.9	42.1
109	経路に関する業務	75.5	72.5	858	14.8	17.6	4.9	4.5	1.5	8.5	13.4	34.7
310	サービス提供に係るその他の業務	73.6	43.6	864	20.5	12.3	4.9	5.2	1.9	2.3	1.7	51.3
309	施設内での研修棟、サービス向上の支援策に関する業務	73.2	62.9	866	29.8	9.4	6.2	3.6	2.3	2.8	3.6	42.4
206	その他の直接的支援	72.7	28.8	854	13.6	7.3	4.1	9.7	2.7	2.7	4.4	35.3
202	利用者の直接介護・支援・見守り	72.6	28.4	868	11.3	11.2	5.0	14.1	5.3	4.0	5.2	44.0
403	監査に関する業務	72.5	46.8	872	22.5	3.6	1.1	1.0	0.9	0.9	0.1	69.8
504	（事業所外での）研修会等の受講、スキルアップ	70.7	50.2	866	20.0	2.5	6.6	2.8	0.9	0.3	0.7	66.2
311	サービス提供に係る上記の他の業務に係る記録に関する業務	69.6	41.7	864	17.7	12.6	3.0	5.3	3.0	3.7	3.8	50.8
306	行事に関する業務	68.2	25.4	854	11.5	5.3	2.1	2.7	2.2	1.5	1.6	73.1
402	事業報告、事業計画の管理に関する業務	65.8	37.5	864	23.6	4.3	1.2	0.5	0.6	0.1	0.3	69.4
104	勤機付けに関する業務	65.7	53.8	844	22.7	16.1	1.8	13.6	6.3	3.3	2.8	33.3
505	業務に係る記録に関する業務	57.7	34.3	861	15.0	5.8	2.8	3.6	1.3	0.8	2.4	68.3
401	実習生、研修生の受け入れに関する業務	57.6	26.7	869	19.0	1.8	4.6	0.8	0.3	0.1	0.1	73.2
406	利用者支援に係らない、事業所の運営・管理に係る会議に関する業務	56.5	23.9	868	16.6	2.0	3.1	0.5	0.0	0.2	1.2	76.5
407	事業所の運営・管理に関するその他の業務	56.0	24.0	866	20.8	2.4	1.5	0.3	0.0	0.0	0.5	74.5
303	住環境に関する業務	51.1	30.7	863	12.5	5.6	8.6	7.8	4.3	1.7	2.2	37.4
408	事業所の運営・管理に関する業務に係る記録に関する業務	48.9	21.6	865	17.3	4.4	1.6	0.7	0.1	0.2	0.8	74.8
204	利用者の送迎	47.5	11.7	859	5.4	5.6	5.0	5.6	1.4	2.6	2.1	72.4
405	決裁事項に関する業務	47.4	23.1	865	13.5	1.6	1.3	0.2	0.0	0.2	0.2	82.9
404	職員の人事（採用・勤務等）に関する業務	47.3	21.2	868	12.0	2.2	0.8	1.2	0.0	0.2	0.3	83.3
203	利用者の金銭管理（出納・利用料・医療費等）	40.0	16.9	864	11.9	5.9	5.2	5.3	3.1	1.4	3.1	64.0
501	地域自立支援協議会に関する業務	29.2	30.1	870	22.3	1.1	26.0	0.8	0.3	0.3	1.6	47.5
503	研修会等での講義及びその運営に係る業務	23.5	13.3	863	11.2	1.3	5.7	1.3	0.1	0.1	0.1	80.2
502	学校（大学等）での講義及びその準備に係る業務	8.6	7.1	865	6.1	0.9	5.3	0.5	0.1	0.0	0.0	87.1

- 100 サービス提供プロセスに関する業務
- 200 利用者へのサービス提供に直接関連する業務
- 300 サービス提供に係る上記の他の業務
- 400 事業所の運営・管理に関する業務
- 500 地域での関連業務

【業務実施状況と養成研修の有効性】（自立訓練（機能訓練））【実施割合順】

Q13.業務別 有効だったサービス管理責任者養成研修の内容

自立訓練（機能訓練）	実施している	ナビ管理業務と考えている	無回答を除外	無回答除く			3%未満 20~30% 30%以上				
				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	アセスメントとサービス提供の基本姿勢	「サービス提供プロセスの管理の実態事例研究①」アセスメント編	「サービス提供プロセスの管理の実態事例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態（模擬会議）	いずれも当てはまらない・わからない
106 個別支援計画の作成に関する業務	93.1	75.4	79	25.3	20.3	5.1	3.8	7.6	20.3	8.9	8.9
205 利用者からの苦情の相談	90.9	64.4	79	34.2	6.3	10.1	10.1	2.5	0.0	7.6	29.1
308 サービス担当者等との打ち合わせ、申し送り	90.7	76.9	79	25.3	8.9	22.8	2.5	5.1	3.8	11.4	20.3
301 サービス提供に係るサービス提供職員に対する指導及び助言に関する業務	89.7	78.0	79	40.5	13.9	5.1	11.4	1.3	2.5	8.9	16.5
102 アセスメントに関する業務	89.6	74.2	78	19.2	19.2	3.8	41.9	6.4	0.0	0.0	10.3
201 利用者の健康状態・障害特性等の状況確認	89.5	56.1	78	14.1	11.5	2.6	32.5	7.7	0.0	5.1	25.6
108 モニタリング（中間評価と修正）に関する業務	88.7	72.9	79	20.3	19.0	2.6	8.9	5.1	13.9	20.3	10.1
103 説明責任に関する業務	88.1	77.2	78	47.4	15.4	3.8	6.4	0.0	3.8	2.6	20.5
107 支援内容に関する連絡調整業務	87.9	72.6	77	23.4	15.6	28.6	3.9	2.6	3.9	9.1	13.0
302 サービス提供に係る関係機関との連絡・調整に関する業務	87.8	75.0	79	25.3	2.5	46.3	2.5	1.3	3.8	2.5	15.2
105 個別支援計画に係る会議の運営に関する業務	85.6	81.0	79	29.1	13.9	10.1	1.3	5.1	16.5	13.9	10.1
307 管理者への支援状況の報告	85.3	75.8	78	47.4	9.0	5.1	1.3	0.0	0.0	1.3	35.9
101 相談支援時の状況把握に関する業務	84.2	73.4	76	40.3	25.0	6.6	14.5	5.3	0.0	0.0	7.9
110 個別支援計画書策定等に関する記録に関する業務	83.6	65.4	79	24.1	19.0	3.8	3.8	7.6	8.9	11.4	21.5
304 プライバシーの保護に関する業務	80.6	55.8	78	39.7	9.0	3.8	7.7	3.8	0.0	1.3	34.6
305 事業所内のルール作りに関する業務	78.6	48.2	79	36.7	8.9	1.3	1.3	2.5	1.3	1.3	46.8
207 利用者へのサービス提供に直接関連する業務に係る記録に関する業務	75.6	40.7	79	12.7	11.4	3.8	7.6	6.3	3.8	8.9	45.6
109 終結に関する業務	75.5	72.5	77	22.1	15.6	14.3	1.3	1.3	6.5	18.2	20.8
310 サービス提供に係るその他の業務	73.6	43.6	79	25.3	3.8	7.6	3.8	3.8	2.5	1.3	54.4
309 施設内での研修様、サービス向上の支援策に関する業務	73.2	62.9	79	34.2	11.4	7.6	1.3	0.0	1.3	3.8	40.5
206 その他の直接的支援	72.7	28.8	74	8.1	5.4	4.1	2.7	5.4	1.4	9.5	63.5
202 利用者の直接介護・支援・見守り	72.6	28.4	78	10.3	10.3	2.6	11.5	7.7	2.6	10.3	44.9
403 監査に関する業務	72.5	46.8	79	24.1	5.1	0.0	3.8	1.3	0.0	0.0	65.8
504 （事業所での）研修会等の受講、スキルアップ	70.7	50.2	79	21.5	1.3	3.8	10.1	1.3	0.0	0.0	62.0
311 サービス提供に係る上記の他の業務に係る記録に関する業務	69.6	41.7	79	17.7	10.1	3.8	0.0	2.5	2.5	2.5	60.8
306 行事に関する業務	68.2	25.4	76	11.8	5.3	1.3	2.6	2.6	0.0	1.3	75.0
402 事業報告、事業計画の管理に関する業務	65.8	37.5	77	22.1	5.2	1.3	2.6	0.0	1.3	0.0	67.3
104 動機付けに関する業務	65.7	53.8	77	28.6	13.0	3.9	9.1	9.1	3.9	3.9	28.6
505 業務に係る記録に関する業務	57.7	34.3	79	17.7	8.9	1.3	6.3	0.0	0.0	0.0	65.8
401 実習生、研修生の受け入れに関する業務	57.6	26.7	79	20.3	1.3	3.5	2.5	0.0	0.0	0.0	73.4
406 利用者支援に係らない、事業所の運営・管理に係る会議に関する業務	56.5	23.9	79	21.5	2.5	1.3	1.3	0.0	0.0	1.3	72.2
407 事業所の運営・管理に関するその他の業務	56.0	24.0	79	27.8	7.6	0.0	0.0	0.0	0.0	1.3	63.3
303 住環境に関する業務	51.1	30.7	77	14.3	3.9	7.8	6.5	2.6	3.9	3.9	57.1
408 事業所の運営・管理に関する業務に係る記録に関する業務	48.9	21.6	79	24.1	8.9	0.0	0.0	0.0	0.0	1.3	65.8
204 利用者の送迎	47.5	11.7	76	7.9	3.9	1.3	5.3	0.0	0.0	3.9	77.6
405 決裁事項に関する業務	47.4	23.1	79	16.5	1.3	0.0	1.3	0.0	0.0	0.0	81.0
404 職員の人事（採用・勤務等）に関する業務	47.3	21.2	79	13.9	3.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	82.3
203 利用者の金銭管理（出納・利用料・医療費等）	40.0	16.9	79	11.4	5.1	2.5	6.3	0.0	0.0	7.6	67.1
501 地域自立支援協議会に関する業務	29.2	30.1	79	21.5	2.5	20.3	0.0	1.3	0.0	2.5	51.9
503 研修会等での講義及びその運営に係る業務	23.5	13.3	78	12.8	0.0	3.8	2.6	0.0	0.0	0.0	80.8
502 学校（大学等）での講義及びその準備に係る業務	8.6	7.1	79	3.8	1.3	3.8	0.0	0.0	0.0	0.0	91.1

- 100 サービス提供プロセスに関する業務
- 200 利用者へのサービス提供に直接関連する業務
- 300 サービス提供に係る上記の他の業務
- 400 事業所の運営・管理に関する業務
- 500 地域での関連業務

【業務実施状況と養成研修の有効性】（自立訓練（生活訓練））【実施割合順】

Q13.業務別 有効だったサービス管理責任者養成研修の内容

自立訓練（生活訓練）	実施している	ナビ管業務と考えている	無回答数を除く	無回答除く			3%未満 20~30% 30%以上					
				共通講義			分野別（研修・演習）					
				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	アセスメントとサービス提供の基本姿勢	「サービス提供プロセスの管理の実践事例研究」(アセスメント編)	「サービス提供プロセスの管理の実践事例研究」(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(模擬会議)	いずれもあてはまらない	
106	個別支援計画の作成に関する業務	93.1	75.4	170	25.3	14.1	4.7	7.1	7.1	27.1	4.7	10.0
205	利用者からの苦情の相談	90.9	64.4	166	42.3	6.6	4.2	6.0	1.2	3.0	3.6	32.5
308	サービス担当者等との打ち合わせ、申し送り	90.7	76.9	166	27.1	12.7	19.3	3.6	3.0	3.6	7.2	23.5
301	サービス提供に係るサービス提供職員に対する指導及び助言に関する業務	89.7	78.0	168	43.3	9.5	6.0	11.3	1.8	0.6	3.6	23.8
102	アセスメントに関する業務	89.6	74.2	169	16.0	16.0	1.8	42.0	11.2	0.0	0.6	12.4
201	利用者の健康状態・障害特性等の状況確認	89.5	56.1	166	18.7	10.8	4.8	22.9	6.0	1.8	3.0	31.9
108	モニタリング（中間評価と修正）に関する業務	88.7	72.9	170	17.6	21.8	1.8	8.2	5.3	18.2	12.4	14.7
103	説明責任に関する業務	88.1	77.2	168	41.0	11.3	3.6	9.5	1.2	3.6	3.0	23.8
107	支援内容に関する連絡調整業務	87.9	72.6	168	17.9	15.6	32.1	6.5	2.4	3.0	7.7	14.9
302	サービス提供に係る関係機関との連絡・調整に関する業務	87.8	75.0	169	21.3	7.7	44.4	3.6	1.2	1.8	1.8	18.3
105	個別支援計画に係る会議の運営に関する業務	85.6	81.0	168	22.6	13.7	14.3	5.4	4.8	16.1	11.3	11.9
307	管理者への支援状況の報告	85.3	75.8	164	42.7	10.4	2.4	0.0	1.2	0.6	1.2	41.3
101	相談支援時の状況把握に関する業務	84.2	73.4	163	30.7	20.2	6.1	19.6	4.3	1.8	1.2	16.0
110	個別支援計画審査決定等に関する記録に関する業務	83.6	65.4	169	21.9	17.8	3.0	6.5	5.9	13.6	8.3	23.1
304	プライバシーの保護に関する業務	80.6	55.8	164	40.2	7.9	3.0	9.8	2.4	0.6	1.2	34.8
305	事業所内のルール作りに関する業務	78.6	48.2	165	32.4	7.3	2.4	4.8	1.8	0.0	0.6	50.9
207	利用者へのサービス提供に直接関連する業務に係る記録に関する業務	75.6	40.7	167	18.0	11.4	3.0	10.2	4.2	5.4	4.2	43.7
109	検閲に関する業務	75.5	72.5	168	16.7	16.1	5.4	7.1	2.4	6.5	10.1	35.7
310	サービス提供に係るその他の業務	73.6	43.6	166	19.9	11.4	6.0	6.0	1.2	1.2	1.2	53.0
309	施設内での研修棟、サービス向上の支援策に関する業務	73.2	62.9	163	29.4	8.6	8.0	1.8	1.8	0.6	3.7	46.0
206	その他の直接的支援	72.7	28.8	162	11.7	8.0	3.7	8.6	3.7	3.7	4.3	36.2
202	利用者の直接介護・支援・見守り	72.6	28.4	166	16.3	10.8	1.2	14.5	3.0	1.8	6.0	46.4
403	監査に関する業務	72.5	46.8	168	26.2	4.8	1.2	1.2	0.0	1.8	0.0	64.9
504	（事業所外での）研修会等の受講、スキルアップ	70.7	50.2	168	23.2	3.0	2.4	5.4	1.8	0.6	0.0	63.7
311	サービス提供に係る上記の他の業務に係る記録に関する業務	69.6	41.7	166	15.1	15.1	2.4	4.2	3.6	1.8	3.0	54.8
306	行事に関する業務	68.2	25.4	163	12.3	5.5	2.5	3.1	1.2	0.0	1.8	73.6
402	事業報告、事業計画の管理に関する業務	65.8	37.5	168	26.2	3.6	0.6	1.2	1.2	0.0	1.2	66.1
104	動機付けに関する業務	65.7	53.8	163	24.5	13.5	2.5	16.6	3.1	2.5	4.9	32.5
505	業務に係る記録に関する業務	57.7	34.3	168	15.5	4.8	1.8	8.3	1.8	1.8	1.2	64.9
401	実習生、研修生の受け入れに関する業務	57.6	26.7	165	19.4	2.4	4.2	1.8	0.0	0.0	0.0	72.1
406	利用者支援に係らない、事業所の運営・管理に係る会議に関する業務	56.5	23.9	168	17.9	2.4	2.4	1.8	0.0	0.0	1.2	74.4
407	事業所の運営・管理に関するその他の業務	56.0	24.0	167	23.4	6.0	0.6	0.6	0.0	0.0	0.6	68.9
303	住環境に関する業務	51.1	30.7	166	8.4	6.0	8.4	7.2	2.4	1.2	3.0	63.3
408	事業所の運営・管理に関する業務に係る記録に関する業務	48.9	21.6	167	19.2	5.4	1.2	1.2	0.0	0.6	1.2	71.3
204	利用者の送迎	47.5	11.7	165	4.2	6.1	3.0	3.6	0.0	2.4	0.6	80.0
405	決裁事項に関する業務	47.4	23.1	167	16.2	0.6	0.0	0.6	0.0	1.2	0.6	80.8
404	職員の人事（採用・勤務等）に関する業務	47.3	21.2	168	18.5	2.4	0.0	1.2	0.6	0.0	0.0	77.4
203	利用者の金銭管理（出納・利用料・医療費等）	40.0	16.9	167	10.2	8.4	3.6	7.8	0.0	0.0	1.8	68.3
501	地域自立支援協議会に関する業務	29.2	30.1	169	23.1	3.0	23.1	0.6	1.8	0.0	1.2	47.3
503	研修会等での講義及びその運営に係る業務	23.5	13.3	169	11.2	2.4	3.6	3.0	0.6	0.0	0.0	79.3
502	学校（大学等）での講義及びその準備に係る業務	8.6	7.1	167	6.6	1.2	3.0	0.0	0.6	0.0	0.6	88.0

- 100 サービス提供プロセスに関する業務
- 200 利用者へのサービス提供に直接関連する業務
- 300 サービス提供に係る上記の他の業務
- 400 事業所の運営・管理に関する業務
- 500 地域での関連業務

【業務実施状況と養成研修の有効性】（共同生活介護（ケアホーム））【実施割合順】

Q13.業務別 有効だったサービス管理責任者養成研修の内容

共同生活介護（ケアホーム）	実施している	サビ管業務と考えている	無回答を除く	共通講義			分野別（研修・演習）				いずれもあてはまらないわけではない	
				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	アセスメントとサービス提供の基本姿勢	「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）	「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）	サービス内容のチェックとマネジメントの実際（模擬会議）		
106	個別支援計画の作成に関する業務	93.1	75.4	644	21.3	16.6	4.0	9.6	7.0	24.6	3.7	13.6
205	利用者からの苦情の相談	90.9	64.4	637	33.4	9.9	6.3	7.7	1.6	0.8	4.1	36.3
308	サービス担当者等との打ち合わせ、申し送り	90.7	76.9	643	26.6	12.6	16.3	5.3	1.7	2.6	8.4	26.6
301	サービス提供に係るサービス提供職員に対する指導及び助直に関する業務	89.7	78.0	640	44.2	9.1	8.6	4.7	2.3	1.9	3.3	25.9
102	アセスメントに関する業務	89.6	74.2	648	17.6	17.3	2.8	37.0	10.6	0.8	1.2	12.8
201	利用者の健康状態・障害特性等の状況確認	89.5	56.1	644	16.1	11.8	7.6	23.0	5.4	2.0	1.7	32.3
108	モニタリング（中間評価と修正）に関する業務	88.7	72.9	644	17.5	18.6	3.3	8.9	6.4	16.5	14.0	16.0
103	説明責任に関する業務	88.1	77.2	640	42.5	14.5	2.5	9.4	2.2	2.5	3.0	23.4
107	支援内容に関する連絡調整業務	87.9	72.6	636	19.0	10.6	30.0	5.3	2.8	6.6	8.2	17.6
302	サービス提供に係る関係機関との連絡・調整に関する業務	87.8	75.0	643	25.7	5.3	41.2	2.3	1.9	1.1	2.8	19.8
105	個別支援計画に係る会議の運営に関する業務	85.6	81.0	643	24.6	12.0	10.3	6.7	5.1	14.2	10.7	16.6
307	管理者への支援状況の報告	85.3	75.8	634	40.2	6.5	4.3	3.3	0.5	1.6	3.2	40.6
101	相談支援時の状況把握に関する業務	84.2	73.4	641	32.9	18.4	7.8	16.2	4.4	1.1	1.9	17.3
110	個別支援計画審査決定等に関する記録に関する業務	83.6	65.4	641	19.5	17.0	1.7	7.8	5.6	18.7	7.0	22.8
304	プライバシーの保護に関する業務	80.6	55.8	644	39.6	9.2	2.8	9.8	1.7	0.6	0.9	35.4
305	事業所内のルール作りに関する業務	78.6	48.2	643	31.3	8.9	2.6	4.2	0.2	0.3	2.2	50.4
207	利用者へのサービス提供に直接関連する業務に係る記録に関する業務	75.6	40.7	635	17.5	13.2	4.4	9.1	2.2	3.9	4.4	46.2
109	締結に関する業務	75.5	72.5	628	15.6	16.4	6.1	4.9	2.2	9.2	10.6	35.0
310	サービス提供に係るその他の業務	73.6	43.6	640	23.3	10.2	5.0	5.2	1.4	1.4	3.0	50.6
309	施設内での研修様、サービス向上の支援策に関する業務	73.2	62.9	641	30.6	8.7	5.8	4.6	2.5	1.6	3.7	42.6
206	その他の直接的支援	72.7	28.8	635	13.1	8.3	5.4	9.9	1.7	1.9	3.9	55.7
202	利用者の直接介護・支援・見守り	72.6	28.4	640	12.0	12.7	7.0	13.9	3.9	3.9	3.3	43.3
403	監査に関する業務	72.5	46.8	649	26.3	2.2	1.6	0.6	1.1	0.6	0.6	67.3
504	（事業所外での）研修会等の受講、スキルアップ	70.7	50.2	645	20.6	3.1	8.2	2.2	1.1	0.8	1.1	63.1
311	サービス提供に係る上記の他の業務に係る記録に関する業務	69.6	41.7	639	20.7	10.6	3.6	4.7	2.7	2.7	3.4	51.8
306	行事に関する業務	68.2	25.4	638	15.3	4.9	3.9	4.2	0.6	0.8	2.4	67.4
402	事業報告、事業計画の管理に関する業務	65.8	37.5	649	27.4	3.2	1.7	1.1	0.6	0.2	0.9	64.9
104	動機付けに関する業務	65.7	53.8	633	22.7	18.0	1.4	13.1	4.6	4.3	2.5	33.3
505	業務に係る記録に関する業務	57.7	34.3	644	19.3	5.9	4.2	2.3	1.1	1.2	2.3	63.7
401	実習生、研修生の受け入れに関する業務	57.6	26.7	647	17.9	2.6	4.0	0.6	0.2	0.2	0.6	74.2
406	利用者支援に係らない、事業所の運営・管理に係る会議に関する業務	56.5	23.9	647	19.9	2.5	3.2	0.0	0.2	0.3	2.0	71.9
407	事業所の運営・管理に関するその他の業務	56.0	24.0	648	23.3	2.9	2.0	0.3	0.0	0.2	0.8	70.6
303	住環境に関する業務	51.1	30.7	641	18.1	6.1	6.7	6.9	1.9	1.1	1.2	58.0
408	事業所の運営・管理に関する業務に係る記録に関する業務	48.9	21.6	648	20.5	4.5	3.2	0.3	0.2	0.2	1.1	70.1
204	利用者への送迎	47.5	11.7	640	9.4	5.5	4.7	4.4	0.9	2.0	0.9	72.2
405	決裁事項に関する業務	47.4	23.1	646	16.6	1.6	1.2	0.3	0.2	0.2	1.5	78.6
404	職員の人事（採用・勤務等）に関する業務	47.3	21.2	647	18.4	2.2	1.4	0.2	0.3	0.2	0.6	76.8
203	利用者の金銭管理（出納・利用料・医療費等）	40.0	16.9	642	17.0	9.5	4.7	7.9	2.5	1.4	2.3	64.7
501	地域自立支援協議会に関する業務	29.2	30.1	651	21.8	1.5	21.4	0.8	0.6	0.8	1.4	51.8
503	研修会等での講義及びその運営に係る業務	23.5	13.3	644	10.9	2.2	8.4	0.6	0.8	0.0	0.6	76.7
502	学校（大学等）での講義及びその準備に係る業務	8.6	7.1	645	7.3	0.6	7.1	0.5	0.3	0.2	0.2	83.9

- 100 サービス提供プロセスに関する業務
- 200 利用者へのサービス提供に直接関連する業務
- 300 サービス提供に係る上記の他の業務
- 400 事業所の運営・管理に関する業務
- 500 地域での関連業務

【業務実施状況と養成研修の有効性】（共同生活援助（グループホーム））【実施割合順】

Q13.業務別 有効だったサービス管理責任者養成研修の内容

▼sort	共同生活援助（グループホーム）	実施している	ナビ管業務と考えている	無回答を除く数	共通講義			分類別（研修・演習）				いずれもあてはまらないからわからない
					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	アセスメントとサービス提供の基本姿勢	「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)	「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)	サービス内容のチェックとマネジメントの実際(模擬会議)	
106	個別支援計画の作成に関する業務	93.1	75.4	575	22.8	15.7	4.0	9.4	6.6	24.3	3.0	14.3
205	利用者からの苦情の相談	90.9	84.4	567	35.6	8.5	5.1	7.6	2.3	1.2	3.9	35.8
308	サービス担当者等との打ち合わせ、申し送り	90.7	76.9	574	28.4	13.1	16.6	5.1	1.0	1.8	8.4	26.0
301	サービス提供に係るサービス提供職員に対する指導及び助言に関する業務	89.7	78.0	572	45.1	8.9	8.7	4.7	1.4	1.2	3.5	26.4
102	アセスメントに関する業務	89.6	74.2	577	20.1	16.6	2.8	34.3	11.3	0.9	0.9	12.7
201	利用者の健康状態・障害特性等の状況確認	89.5	56.1	574	19.2	11.5	8.2	22.0	4.7	2.3	1.4	30.8
108	モニタリング（中間評価と修正）に関する業務	88.7	72.9	573	18.3	18.0	2.8	9.1	5.9	14.0	14.7	17.3
103	説明責任に関する業務	88.1	77.2	570	43.7	16.0	2.3	9.1	2.1	2.3	3.0	21.6
107	支援内容に関する連絡調整業務	87.9	72.6	571	19.3	11.4	29.6	5.6	2.1	5.1	8.8	19.2
302	サービス提供に係る関係機関との連絡・調整に関する業務	87.8	75.0	573	26.0	4.7	42.1	2.1	1.9	0.5	3.3	19.4
105	個別支援計画に係る会議の運営に関する業務	85.6	81.0	570	25.6	11.9	9.5	6.1	4.9	14.6	10.5	16.8
307	管理者への支援状況の報告	85.3	75.8	565	42.1	6.0	5.1	3.2	0.4	1.6	1.9	39.6
101	相談支援時の状況把握に関する業務	84.2	73.4	572	34.1	17.7	8.2	15.9	4.5	0.7	1.0	17.8
110	個別支援計画書策定等に関する記録に関する業務	83.6	65.4	573	21.3	17.1	2.3	6.8	5.9	17.8	5.6	23.2
304	プライバシーの保護に関する業務	80.6	55.8	573	41.4	9.1	3.1	9.1	1.4	0.5	1.4	34.0
305	事業所内のルール作りに関する業務	78.6	48.2	573	33.2	9.8	2.4	2.3	0.3	0.3	2.1	49.6
207	利用者へのサービス提供に直接関連する業務に係る記録に関する業務	75.6	40.7	566	20.1	11.8	4.2	8.7	2.8	4.9	4.4	42.9
109	終結に関する業務	75.5	72.5	558	15.6	18.3	6.5	5.4	2.3	6.8	10.8	34.4
310	サービス提供に係るその他の業務	73.6	43.6	569	25.8	9.5	6.3	5.4	1.4	1.4	2.3	47.8
309	施設内での研修種、サービス向上の支援策に関する業務	73.2	62.9	570	33.2	8.6	6.1	4.4	1.9	1.2	2.6	41.9
206	その他の直接的支援	72.7	28.8	564	15.2	9.2	4.3	8.7	2.5	2.5	3.7	53.9
202	利用者の直接介護・支援・見守り	72.6	28.4	571	14.9	11.9	6.1	13.8	3.5	4.7	2.3	42.7
403	監査に関する業務	72.5	46.8	579	26.4	2.4	1.9	0.7	0.7	0.7	0.3	66.8
504	（事業所外での）研修会等の受講、スキルアップ	70.7	50.2	576	21.4	4.0	7.5	1.7	1.2	0.5	1.4	62.3
311	サービス提供に係る上記の他の業務に係る記録に関する業務	69.6	41.7	570	23.7	10.4	3.7	5.1	2.3	1.8	3.7	48.9
306	行事に関する業務	68.2	25.4	567	17.5	4.9	4.1	4.4	0.5	0.2	2.3	66.1
402	事業報告、事業計画の管理に関する業務	65.8	37.5	578	28.9	2.9	2.1	0.7	0.9	0.3	0.9	63.3
104	動機付けに関する業務	65.7	53.8	562	23.1	18.1	2.3	13.3	4.4	3.9	2.1	32.6
505	業務に係る記録に関する業務	57.7	34.3	570	19.6	5.6	4.9	2.6	1.1	1.4	2.6	62.1
401	実習生、研修生の受け入れに関する業務	57.6	26.7	575	16.7	3.5	4.9	0.3	0.0	0.2	0.5	73.9
406	利用者支援に係らない、事業所の運営・管理に係る会議に関する業務	56.5	23.9	577	20.1	2.6	3.6	0.3	0.0	0.2	1.7	71.4
407	事業所の運営・管理に関するその他の業務	56.0	24.0	577	24.6	3.3	1.6	0.3	0.0	0.0	0.7	89.5
303	住環境に関する業務	51.1	30.7	570	19.5	7.0	5.6	7.2	1.8	1.2	1.8	56.1
408	事業所の運営・管理に関する業務に係る記録に関する業務	48.9	21.6	577	22.7	4.5	2.8	0.2	0.3	0.2	1.0	68.3
204	利用者の送迎	47.5	11.7	570	10.2	5.6	3.5	4.2	1.1	1.9	1.4	72.1
405	決裁事項に関する業務	47.4	23.1	576	17.0	1.8	1.8	0.5	0.0	0.3	0.9	78.1
404	職員の人事（採用・勤務等）に関する業務	47.3	21.2	578	18.7	2.6	1.6	0.2	0.0	0.0	0.5	76.5
203	利用者の金銭管理（出納・利用料・医療費等）	40.0	16.9	573	18.8	10.1	4.5	7.5	3.1	1.0	2.8	52.0
501	地域自立支援協議会に関する業務	29.2	30.1	579	21.1	2.1	22.6	1.0	0.3	1.2	1.6	50.1
503	研修会等での講義及びその運営に係る業務	23.5	13.3	575	11.7	2.8	7.8	0.7	0.9	0.2	0.9	75.1
502	学校（大学等）での講義及びその準備に係る業務	8.6	7.1	575	8.7	1.4	6.8	0.5	0.3	0.2	0.3	81.7

- 100 サービス提供プロセスに関する業務
- 200 利用者へのサービス提供に直接関連する業務
- 300 サービス提供に係る上記の他の業務
- 400 事業所の運営・管理に関する業務
- 500 地域での関連業務

【業務実施状況と養成研修の有効性】(就労移行支援(養成施設を含む))【実施割合順】

Q13.業務別 有効だったサービス管理責任者養成研修の内容

就労移行支援(養成施設を含む)	実施している	サブ管理業務と考えている	無回答を除くn	無回答除く		3%未満 20~30% 30%以上						
				共通講義			分野別(研修・演習)					
				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	アセスメントとサービス提供の基本姿勢	「サービス提供プロセスの管理の実務事例研究①」(アセスメント種)	「サービス提供プロセスの管理の実務事例②」(個別支援計画種)	「サービス内容のチェックとマネジメントの実践(模擬会議)	いずれもあてはまらない	
106	個別支援計画の作成に関する業務	93.1	75.4	328	22.6	15.2	3.7	8.5	8.2	29.9	2.1	9.8
205	利用者からの苦情の相談	90.9	64.4	327	35.5	8.0	6.7	5.8	1.8	2.1	4.3	35.8
308	サービス担当者等との打ち合わせ、申し送り	90.7	76.9	327	25.7	14.1	16.5	5.2	2.1	2.1	8.0	26.3
301	サービス提供に係るサービス提供職員に対する指導及び助言に関する業務	89.7	78.0	328	44.2	14.3	8.2	7.0	1.8	1.2	2.1	21.0
102	アセスメントに関する業務	89.6	74.2	334	15.3	17.7	2.4	38.9	12.3	0.6	0.9	12.0
201	利用者の健康状態・障害特性等の状況確認	89.5	56.1	326	16.3	12.0	6.7	26.4	7.7	1.2	2.8	27.0
108	モニタリング(中間評価と修正)に関する業務	88.7	72.9	327	18.0	22.0	3.1	4.6	8.6	15.3	13.5	15.0
103	説明責任に関する業務	88.1	77.2	322	45.0	16.8	1.9	7.8	0.9	3.1	1.6	23.0
107	支援内容に関する連絡調整業務	87.9	72.6	327	18.0	11.6	31.5	4.3	3.4	3.7	11.0	16.5
302	サービス提供に係る関係機関との連絡・調整に関する業務	87.8	75.0	327	25.1	5.5	45.9	3.1	1.2	0.9	1.5	16.8
105	個別支援計画に係る会議の運営に関する業務	85.6	81.0	327	22.0	16.2	11.3	8.3	2.8	18.7	8.0	12.8
307	管理者への支援状況の報告	85.3	75.8	321	42.4	10.0	3.7	1.9	0.6	0.9	2.8	37.7
101	相談支援時の状況把握に関する業務	84.2	73.4	328	29.0	21.3	7.0	20.1	5.5	1.5	1.2	14.3
110	個別支援計画書策定等に関する記録に関する業務	83.6	65.4	328	22.0	15.2	3.4	6.4	6.4	18.3	5.5	22.9
304	プライバシーの保護に関する業務	80.6	55.8	319	41.1	9.1	4.7	5.6	1.6	0.6	1.3	36.1
305	事業所内のルール作りに関する業務	78.6	48.2	324	35.2	7.1	2.2	3.4	1.5	0.9	1.2	48.5
207	利用者へのサービス提供に直接関連する業務に係る記録に関する業務	75.6	40.7	327	18.0	12.8	3.1	9.2	5.5	7.0	5.5	38.8
109	総括に関する業務	75.5	72.5	322	18.6	18.0	7.1	4.3	2.5	5.0	9.9	34.5
310	サービス提供に係るその他の業務	73.6	43.6	324	24.1	13.3	4.3	4.0	2.8	0.9	3.1	47.5
309	施設内での研修種、サービス向上の支援策に関する業務	73.2	62.9	324	28.7	9.0	5.9	3.7	2.2	1.2	4.6	44.8
206	その他の直接的支援	72.7	28.8	323	13.0	10.5	4.3	9.0	1.9	3.4	5.0	52.9
202	利用者の直接介護・支援・見守り	72.6	28.4	326	15.3	12.3	4.0	12.9	3.1	5.5	4.0	42.9
403	監査に関する業務	72.5	46.8	328	23.8	4.3	2.4	0.0	0.9	1.5	0.3	66.8
504	(事業所外での)研修会等の受講、スキルアップ	70.7	50.2	327	21.1	2.8	7.0	2.4	1.2	0.6	1.2	63.6
311	サービス提供に係る上記の他の業務に係る記録に関する業務	69.6	41.7	324	20.7	14.5	2.5	1.9	3.1	4.0	2.8	50.6
306	行事に関する業務	68.2	25.4	321	14.0	5.9	4.0	1.2	1.6	0.6	1.2	71.3
402	事業報告、事業計画の管理に関する業務	65.8	37.5	327	26.3	4.0	2.8	0.0	2.1	0.3	0.6	63.9
104	動線付けに関する業務	65.7	53.8	321	23.4	17.1	3.7	12.5	3.1	5.0	2.8	32.4
505	業務に係る記録に関する業務	57.7	34.3	327	15.6	7.0	5.8	3.7	0.9	0.9	2.1	63.9
401	実習生、研修生の受け入れに関する業務	57.6	26.7	327	15.6	4.3	6.7	2.8	0.3	0.0	0.0	70.3
406	利用者支援に係らない、事業所の運営・管理に係る会議に関する業務	56.5	23.9	328	20.1	2.1	3.0	0.0	0.3	0.0	2.1	72.3
407	事業所の運営・管理に関するその他の業務	56.0	24.0	327	22.9	3.4	1.2	0.9	0.0	0.0	0.9	70.6
303	住環境に関する業務	51.1	30.7	322	13.0	6.8	9.0	4.0	2.8	1.9	0.9	61.5
408	事業所の運営・管理に関する業務に係る記録に関する業務	48.9	21.6	327	22.0	3.4	1.5	1.2	0.0	0.9	1.5	69.4
204	利用者の送迎	47.5	11.7	326	6.4	5.8	4.9	4.9	1.2	2.5	2.8	71.5
405	決裁事項に関する業務	47.4	23.1	326	16.9	0.9	1.5	0.6	0.0	0.3	0.6	79.1
404	職員の人事(採用・勤務等)に関する業務	47.3	21.2	327	17.7	1.5	1.2	0.3	0.6	0.0	0.0	78.6
203	利用者の金銭管理(出納・利用料・医療費等)	40.0	16.9	326	10.4	8.6	6.4	6.1	3.1	0.9	2.5	62.0
501	地域自立支援協議会に関する業務	29.2	30.1	329	23.1	0.9	26.4	1.5	0.9	0.0	1.5	45.6
503	研修会等での講義及びその運営に係る業務	23.5	13.3	327	10.1	1.5	6.1	1.5	0.0	0.6	0.3	79.8
502	学校(大学等)での講義及びその準備に係る業務	8.6	7.1	327	8.3	1.2	7.0	0.0	0.0	0.0	0.3	83.2

- 100 サービス提供プロセスに関する業務
- 200 利用者へのサービス提供に直接関連する業務
- 300 サービス提供に係る上記の他の業務
- 400 事業所の運営・管理に関する業務
- 500 地域での関連業務

【業務実施状況と養成研修の有効性】(就労継続支援(A型))【実施割合順】

Q13.業務別 有効だったサービス管理責任者養成研修の内容

就労継続支援(A型)	実施している	サブ管理業務と考えている	無回答を除外する数	無回答除く		3%未満 20~30% 30%以上					
				共通講義			分野別(研修・演習)			いずれもあてはまらない(わからない)	
				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	アセスメントとサービス提供の基本姿勢	「サービス提供プロセスの管理の実事例研究①」(アセスメント種)	「サービス提供プロセスの管理の実事例②」(個別支援計画種)		サービス内容のチェックとマネジメントの実践(模擬会議)
106 個別支援計画の作成に関する業務	93.1	75.4	89	31.6	12.4	4.5	5.6	12.4	20.2	6.7	6.7
205 利用者からの苦情の相談	90.9	64.4	87	41.4	9.2	11.5	4.6	2.3	0.0	3.4	27.6
308 サービス担当者等との打ち合わせ、申し送り	90.7	76.9	88	36.4	9.1	10.2	3.4	4.5	1.1	13.6	21.6
301 サービス提供に係るサービス提供職員に対する指導及び助言に関する業務	89.7	78.0	88	42.0	9.1	3.4	8.0	2.3	1.1	6.8	27.3
102 アセスメントに関する業務	89.6	74.2	89	25.8	12.4	6.7	40.4	6.7	1.1	1.1	5.6
201 利用者の健康状態・障害特性等の状況確認	89.5	56.1	89	22.5	12.4	10.1	15.7	5.6	2.2	3.4	28.1
108 モニタリング(中間評価と修正)に関する業務	88.7	72.9	88	21.6	20.5	3.4	9.1	4.5	12.5	15.9	12.5
103 説明責任に関する業務	88.1	77.2	87	54.0	11.5	4.6	9.2	1.1	0.0	3.4	16.1
107 支援内容に関する連絡調整業務	87.9	72.6	87	31.0	9.2	28.7	2.3	2.3	2.3	11.5	12.6
302 サービス提供に係る関係機関との連絡・調整に関する業務	87.8	75.0	87	32.2	5.7	33.3	3.4	1.1	0.0	4.6	19.5
105 個別支援計画に係る会議の運営に関する業務	85.6	81.0	88	26.1	11.4	14.8	3.4	6.8	19.3	11.4	6.8
307 管理者への支援状況の報告	85.3	75.8	87	49.7	5.7	5.7	2.3	0.0	0.0	9.2	33.3
101 相談支援時の状況把握に関する業務	84.2	73.4	86	43.0	18.6	9.3	10.5	4.7	2.3	0.0	11.6
110 個別支援計画書策定等に関する記録に関する業務	83.6	65.4	89	23.6	14.6	2.2	6.7	9.0	18.0	7.9	18.0
304 プライバシーの保護に関する業務	80.6	55.8	85	38.8	10.6	2.4	8.2	0.0	1.2	3.5	35.3
305 事業所内のルール作りに関する業務	78.6	48.2	86	30.2	4.7	3.5	4.7	0.0	0.0	2.3	54.7
207 利用者へのサービス提供に直接関連する業務に係る記録に関する業務	75.6	40.7	85	23.5	15.3	4.7	3.5	2.4	8.2	10.6	31.8
109 総括に関する業務	75.5	72.5	84	21.4	15.5	7.1	3.6	3.6	6.0	13.1	29.8
310 サービス提供に係るその他の業務	73.6	43.6	86	22.1	7.0	5.8	5.8	3.5	1.2	8.1	46.5
309 施設内での研修棟、サービス向上の支援策に関する業務	73.2	62.9	88	30.7	6.8	5.7	3.4	1.1	0.0	9.1	43.2
206 その他の直接的支援	72.7	28.8	85	16.5	9.4	7.1	4.7	4.7	2.4	4.7	50.6
202 利用者の直接介護・支援・見守り	72.6	28.4	87	18.4	12.6	8.0	11.5	5.7	5.7	4.6	33.3
403 監査に関する業務	72.5	46.8	86	25.6	7.0	1.2	1.2	0.0	1.2	0.0	64.0
504 (事業所外での)研修会等の受講、スキルアップ	70.7	50.2	87	28.7	2.3	5.7	4.6	0.0	2.3	2.3	54.0
311 サービス提供に係る上記の他の業務に係る記録に関する業務	69.6	41.7	87	20.7	8.0	5.7	5.7	1.1	3.4	6.9	48.3
306 行事に関する業務	68.2	25.4	84	13.5	0.0	6.0	3.6	1.2	0.0	3.6	70.2
402 事業報告、事業計画の管理に関する業務	65.8	37.5	87	29.9	6.9	1.1	2.3	1.1	1.1	1.1	56.3
104 動線付けに関する業務	65.7	53.8	86	24.4	17.4	4.7	15.1	3.5	3.5	2.3	29.1
505 業務に係る記録に関する業務	57.7	34.3	84	23.8	3.6	1.2	7.1	0.0	1.2	6.0	57.1
401 実習生、研修生の受け入れに関する業務	57.6	26.7	87	20.7	3.4	9.2	2.3	0.0	1.1	0.0	63.2
406 利用者支援に係らない、事業所の運営・管理に係る会議に関する業務	56.5	23.9	87	20.7	2.3	1.1	2.3	0.0	1.1	0.0	72.4
407 事業所の運営・管理に関するその他の業務	56.0	24.0	87	27.6	4.6	0.0	0.0	0.0	2.3	0.0	65.5
303 住環境に関する業務	51.1	30.7	85	16.5	2.4	9.4	4.7	1.2	2.4	3.5	60.0
408 事業所の運営・管理に関する業務に係る記録に関する業務	48.9	21.6	86	23.3	3.5	3.5	0.0	0.0	1.2	0.0	68.6
204 利用者の送迎	47.5	11.7	87	8.0	5.7	9.2	3.4	1.1	0.0	3.4	69.0
405 決裁事項に関する業務	47.4	23.1	86	15.1	1.2	2.3	1.2	0.0	1.2	0.0	79.1
404 職員の人事(採用・勤務等)に関する業務	47.3	21.2	87	18.4	2.3	2.3	2.3	0.0	1.1	0.0	73.6
203 利用者の金銭管理(出納・利用料・医療費等)	40.0	16.9	88	11.4	10.2	8.0	4.5	3.4	3.4	5.7	53.4
501 地域自立支援協議会に関する業務	29.2	30.1	87	34.5	0.0	14.9	1.1	0.0	1.1	5.7	42.5
503 研修会等での講義及びその運営に係る業務	23.5	13.3	86	19.8	1.2	7.0	0.0	0.0	2.3	2.3	67.4
502 学校(大学等)での講義及びその準備に係る業務	8.6	7.1	86	15.1	1.2	4.7	0.0	1.2	0.0	2.3	75.6

- 100 サービス提供プロセスに関する業務
- 200 利用者へのサービス提供に直接関連する業務
- 300 サービス提供に係る上記の他の業務
- 400 事業所の運営・管理に関する業務
- 500 地域での関連業務

【業務実施状況と養成研修の有効性】(就労継続支援 (B型))【実施割合順】

Q13 業務別 有効だったサービス管理責任者養成研修の内容

無回答除く

3%未満 20~30% 30%以上

就労継続支援 (B型)	実施している	サービス管理業務と考えている	無回答を除く人数	共通講義			分野別 (研修・演習)					
				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	アセスメントとサービス提供の基本姿勢	「サービス提供プロセスの管理の実践事例研究①」(アセスメント編)	「サービス提供プロセスの管理の実践事例研究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(模擬会議)	いずれもあるいははまらないわからない	
106	個別支援計画の作成に関する業務	93.1	75.4	680	21.5	15.6	3.2	9.4	7.2	28.5	3.1	11.5
205	利用者からの苦情の相談	90.9	64.4	678	35.0	7.2	5.9	8.7	2.2	1.2	4.3	35.5
308	サービス担当者等との打ち合わせ、申し送り	90.7	76.9	676	27.5	13.8	14.2	5.0	2.1	2.2	7.5	27.7
301	サービス提供に係るサービス提供職員に対する指導及び助言に関する業務	89.7	78.0	677	44.3	12.1	6.5	7.2	1.3	1.8	3.2	23.5
102	アセスメントに関する業務	89.6	74.2	691	16.4	18.5	2.3	59.1	10.6	0.3	1.4	11.4
201	利用者の健康状態・障害特性等の状況確認	89.5	56.1	686	16.5	11.7	6.1	27.0	7.7	0.7	2.3	28.0
108	モニタリング(中間評価と修正)に関する業務	88.7	72.9	677	17.0	21.1	3.8	6.9	8.4	12.1	14.8	15.8
103	説明責任に関する業務	88.1	77.2	673	45.0	15.8	1.8	8.3	1.9	3.4	2.2	21.5
107	支援内容に関する連絡調整業務	87.9	72.6	671	17.3	11.5	32.8	5.4	3.3	3.1	8.8	17.9
302	サービス提供に係る関係機関との連絡・調整に関する業務	87.8	75.0	681	22.9	5.7	45.5	1.8	1.9	0.7	2.8	18.6
105	個別支援計画に係る会議の運営に関する業務	85.6	81.0	677	22.0	15.4	11.2	6.2	3.8	16.5	9.0	15.8
307	管理者への支援状況の報告	85.3	75.8	671	40.8	8.2	3.3	2.8	0.6	1.2	3.0	40.1
101	相談支援時の状況把握に関する業務	84.2	73.4	665	32.5	20.2	5.4	20.3	4.4	1.2	1.4	14.7
110	個別支援計画書策定等に関する記録に関する業務	83.6	65.4	680	20.4	15.7	1.6	8.5	6.8	18.5	5.9	22.5
304	プライバシーの保護に関する業務	80.6	55.8	669	39.6	10.8	2.8	7.5	1.5	1.2	1.6	35.0
305	事業所内のルール作りに関する業務	78.6	48.2	673	33.6	8.2	1.3	3.9	1.0	1.2	2.4	45.4
207	利用者へのサービス提供に直接関連する業務に係る記録に関する業務	75.6	40.7	675	17.0	12.7	2.5	10.2	5.5	5.3	5.8	40.9
109	終結に関する業務	75.5	72.5	662	16.3	16.9	4.7	4.8	2.6	6.8	10.4	37.5
310	サービス提供に係るその他の業務	73.6	43.6	675	20.6	13.5	4.3	4.9	2.4	1.5	3.3	49.6
309	施設内での研修棟、サービス向上の支援策に関する業務	73.2	62.9	678	28.6	8.4	5.8	4.1	1.5	2.5	5.3	43.7
206	その他の直接的支援	72.7	28.8	674	15.1	7.6	3.4	9.9	2.7	2.5	4.5	54.3
202	利用者の直接介護・支援・見守り	72.6	28.4	679	14.3	10.6	4.4	14.3	4.3	4.1	4.3	43.7
403	監室に関する業務	72.5	46.8	688	23.0	3.1	1.6	0.9	0.7	0.6	0.4	69.8
504	(「事業所外での」研修会等の受講、スキルアップ)	70.7	50.2	684	21.2	2.0	7.2	2.3	0.7	0.9	1.2	64.5
311	サービス提供に係る上記の他の業務に係る記録に関する業務	69.6	41.7	676	20.1	13.5	3.4	4.1	2.7	3.7	2.4	50.1
306	行事に関する業務	68.2	25.4	664	13.0	5.6	3.2	2.6	0.9	1.2	1.5	72.1
402	事業報告、事業計画の管理に関する業務	65.8	37.5	680	26.2	4.4	1.8	0.6	0.6	0.4	0.7	65.3
104	動機付けに関する業務	65.7	53.8	661	20.6	15.9	3.0	14.1	5.1	4.4	2.6	34.3
505	業務に係る記録に関する業務	57.7	34.3	678	14.7	6.8	3.8	3.8	1.2	0.7	1.6	67.3
401	実習生、研修生の受け入れに関する業務	57.6	26.7	682	17.4	2.3	6.9	1.6	0.4	0.1	0.0	71.1
406	利用者支援に係らない、事業所の運営・管理に係る会議に関する業務	56.5	23.9	682	17.9	2.2	2.6	0.1	0.3	0.0	1.5	75.4
407	事業所の運営・管理に関するその他の業務	56.0	24.0	683	20.9	2.6	1.5	0.4	0.4	0.0	0.9	73.2
303	住環境に関する業務	51.1	30.7	671	12.5	5.8	7.9	6.3	3.6	1.2	1.6	61.1
408	事業所の運営・管理に関する業務に係る記録に関する業務	48.9	21.6	680	19.0	4.4	1.6	0.9	0.3	0.7	0.6	72.5
204	利用者の送迎	47.5	11.7	677	6.5	5.2	5.8	4.7	1.5	2.4	2.1	71.9
405	決裁事項に関する業務	47.4	23.1	681	14.4	1.5	1.0	0.6	0.0	0.1	0.4	81.9
404	職員の人事(採用・勤務等)に関する業務	47.3	21.2	682	15.2	1.2	1.2	0.4	0.3	0.0	0.3	81.4
203	利用者の金銭管理(出納・利用料・医療費等)	40.0	16.9	680	11.6	7.6	5.7	5.6	3.1	1.5	2.8	82.1
501	地域自立支援協議会に関する業務	29.2	30.1	685	22.5	0.9	24.8	0.7	0.4	0.3	1.0	49.3
503	研修会等での講義及びその運営に係る業務	23.5	13.3	680	10.3	0.9	5.6	1.0	0.1	0.4	0.7	80.9
502	学校「大学等」での講義及びその準備に係る業務	8.6	7.1	682	7.0	0.7	5.0	0.4	0.3	0.0	0.3	86.2

- 100 サービス提供プロセスに関する業務
- 200 利用者へのサービス提供に直接関連する業務
- 300 サービス提供に係る上記の他の業務
- 400 事業所の運営・管理に関する業務
- 500 地域での関連業務

【業務実施状況と養成研修の有効性】（施設入所支援）【実施割合順】

Q13.業務別 有効だったサービス管理責任者養成研修の内容

無回答除く

3%未満 20~30% 30%以上

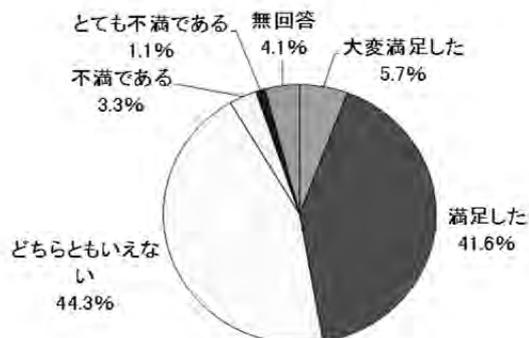
施設入所支援	▼sort			共通講義			分科別（研修・演習）					
	実施している	ナビ管業務と考えている	無回答を除く人数	障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割	サービス提供のプロセスと管理	サービス提供者と関係機関の連携	アセスメントとサービス提供の基本姿勢	「サービス提供プロセスの管理の実践事例研究①」（アセスメント編）	「サービス提供プロセスの管理の実践事例②」（個別支援計画編）	サービスのチェックリストの作成（模擬会議）	いずれもあてはまらない	
106	個別支援計画の作成に関する業務	93.1	75.4	423	19.1	21.3	6.4	9.9	7.1	24.6	4.3	7.3
205	利用者からの苦情の相談	90.9	64.4	417	30.9	10.3	6.0	8.6	3.4	1.4	4.1	33.3
308	サービス担当者等との打ち合わせ、申し送り	90.7	76.9	420	24.3	14.5	17.9	5.2	3.8	1.9	10.0	22.4
301	サービス提供に係るサービス提供職員に対する指導及び助直に関する業務	89.7	78.0	421	43.9	11.4	7.6	7.1	2.6	2.4	4.3	20.7
102	アセスメントに関する業務	89.6	74.2	422	14.5	18.5	3.8	43.6	10.2	1.7	0.7	7.1
201	利用者の健康状態・障害特性等の状況確認	89.5	56.1	418	9.6	14.6	6.7	29.4	7.9	2.2	2.2	27.6
108	モニタリング（中間評価と修正）に関する業務	88.7	72.9	421	15.4	25.9	3.1	6.9	7.1	13.8	17.1	10.7
103	説明責任に関する業務	88.1	77.2	410	45.4	13.7	2.7	9.0	2.2	2.7	5.1	19.3
107	支援内容に関する連絡調整業務	87.9	72.6	414	19.1	12.1	38.8	3.1	2.4	5.8	10.9	12.8
302	サービス提供に係る関係機関との連絡・調整に関する業務	87.8	75.0	419	25.5	7.4	47.0	2.4	1.7	1.0	3.1	11.9
105	個別支援計画に係る会議の運営に関する業務	85.6	81.0	420	24.5	17.4	12.1	8.8	3.8	10.7	12.1	10.5
307	管理者への支援状況の報告	85.3	75.8	412	40.3	6.6	4.1	2.2	1.7	0.7	4.1	40.3
101	相談支援時の状況把握に関する業務	84.2	73.4	408	35.3	18.1	9.1	17.2	5.4	1.5	2.0	11.5
110	個別支援計画書策定等に関する記録に関する業務	83.6	65.4	421	17.1	21.6	1.9	9.0	6.7	16.6	5.9	21.1
304	プライバシーの保護に関する業務	80.6	55.8	419	34.4	11.7	3.3	9.8	2.1	1.0	2.1	35.6
305	事業所内のルール作りに関する業務	78.6	48.2	420	30.1	8.1	2.4	5.2	1.2	0.5	1.0	49.5
207	利用者へのサービス提供に直接関連する業務に係る記録に関する業務	75.6	40.7	415	13.7	17.6	3.4	7.2	4.3	5.3	5.5	42.9
109	終了に関する業務	75.5	72.5	413	15.5	19.9	5.1	4.4	1.5	8.5	17.4	27.8
310	サービス提供に係るその他の業務	73.6	43.6	419	22.0	10.5	4.1	4.5	2.1	1.7	2.4	52.7
309	施設内での研修、サービス向上の支援策に関する業務	73.2	62.9	420	31.0	9.5	6.2	3.8	2.9	2.4	4.3	40.0
206	その他の直接的支援	72.7	28.8	412	11.7	7.0	3.6	8.5	2.9	3.4	3.9	59.0
202	利用者の直接介護・支援・見守り	72.6	28.4	417	8.9	12.9	4.6	13.2	5.0	4.6	4.8	46.0
403	監査に関する業務	72.5	46.8	422	19.9	3.6	0.7	0.7	0.5	0.7	0.2	73.7
504	（事業所外での）研修会等の受講、スキルアップ	70.7	50.2	420	18.6	3.3	5.5	2.9	1.4	0.0	0.7	67.6
311	サービス提供に係る上記の他の業務に係る記録に関する業務	69.6	41.7	419	18.9	12.6	1.7	3.6	3.1	2.9	4.8	52.5
306	行事に関する業務	68.2	25.4	414	9.9	4.8	2.9	2.7	3.9	1.2	1.2	73.4
402	事業報告、事業計画の管理に関する業務	65.8	37.5	419	21.7	4.3	0.5	0.2	0.7	0.0	0.2	72.3
104	勤機付けに関する業務	65.7	53.8	407	21.6	16.2	2.5	15.7	7.1	3.9	2.2	30.7
505	業務に係る記録に関する業務	57.7	34.3	418	13.2	7.7	2.9	2.6	1.0	1.0	2.4	69.4
401	実習生、研修生の受け入れに関する業務	57.6	26.7	419	17.2	1.7	5.0	0.7	0.2	0.0	0.0	75.2
406	利用者支援に係らない、事業所の運営・管理に係る会議に関する業務	56.5	23.9	420	14.8	2.9	2.1	0.7	0.0	0.2	0.7	78.6
407	事業所の運営・管理に関するその他の業務	56.0	24.0	422	16.8	3.3	1.7	0.2	0.0	0.2	0.0	77.7
303	住環境に関する業務	51.1	30.7	418	12.2	7.4	9.1	8.9	3.8	1.7	2.2	54.8
408	事業所の運営・管理に関する業務に係る記録に関する業務	48.9	21.6	419	14.6	4.5	1.2	0.5	0.0	0.0	0.7	78.5
204	利用者の送迎	47.5	11.7	416	3.6	4.1	6.7	5.0	1.0	1.9	1.7	76.0
405	決裁事項に関する業務	47.4	23.1	420	13.6	1.9	1.2	0.7	0.0	0.2	0.0	82.4
404	職員の入事（採用・勤務等）に関する業務	47.3	21.2	418	8.9	2.2	0.5	1.7	0.0	0.2	0.2	86.4
203	利用者の金銭管理（出納・利用料・医療費等）	40.0	16.9	419	12.4	8.1	5.7	5.7	2.4	1.4	2.6	61.6
501	地域自立支援協議会に関する業務	29.2	30.1	421	23.3	2.1	26.4	1.0	0.5	0.5	1.2	45.1
503	研修会等での講義及びその運営に係る業務	23.5	13.3	419	11.9	1.2	5.5	0.7	0.2	0.0	0.2	80.2
502	学校（大学等）での講義及びその準備に係る業務	8.6	7.1	420	5.0	0.7	5.0	0.5	0.2	0.2	0.0	88.3

- 100 サービス提供プロセスに関する業務
- 200 利用者へのサービス提供に直接関連する業務
- 300 サービス提供に係る上記の他の業務
- 400 事業所の運営・管理に関する業務
- 500 地域での関連業務

### 問 13-1 今後のサービス責任者研修に盛り込むべきと考える講義や演習

今後のサービス管理責任者研修に盛り込むべきと考える講義や演習としては、個別支援計画の策定・アセスメント・モニタリング等の技術・方法について、相談支援専門員他関係者との連携について、会議・カンファレンス等の運営について、権利擁護・虐待防止・リスクマネジメントについて、スーパービジョン・職員の育成等について、法制度について他、幅広い内容があげられた。(詳細は巻末資料参照)

問 14 サービス管理責任者研修「共通講義」の満足度



Q14.共通講義の満足度 × Q7-1.国と県の研修への参加状況

上段:度数 下段:%		Q14.共通講義の満足度						
		合計	大変満足した	満足した	どちらともいえない	不満である	とても不満である	無回答
Q7-1.国と県の研修への参加状況	全体	2264	128	941	1003	74	26	92
		100.0	5.7	41.6	44.3	3.3	1.1	4.1
	国の研修に参加	180	20	93	56	4	1	6
		100.0	11.1	51.7	31.1	2.2	0.6	3.3
	県の研修に参加	2124	121	889	960	68	25	61
	100.0	5.7	41.9	45.2	3.2	1.2	2.9	
無回答	80	3	19	25	4	1	28	
	100.0	3.8	23.8	31.3	5.0	1.3	35.0	

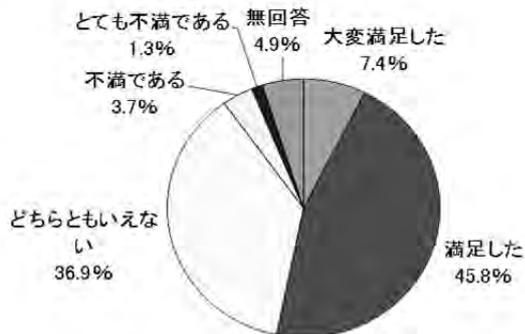
Q14.共通講義の満足度 × Q9.あなたが実施しているサービス

上段:度数 下段:%		Q14.共通講義の満足度						
		合計	大変満足した	満足した	どちらともいえない	不満である	とても不満である	無回答
Q9.あなたが実施しているサービス	全体	2264	128	941	1003	74	26	92
		100.0	5.7	41.6	44.3	3.3	1.1	4.1
	療養介護	19	-	7	12	-	-	-
		100.0	-	36.8	63.2	-	-	-
	生活介護	905	50	381	399	29	9	37
		100.0	5.5	42.1	44.1	3.2	1.0	4.1
	自立訓練(機能訓練)	74	4	25	32	6	-	7
		100.0	5.4	33.8	43.2	8.1	-	9.5
	自立訓練(生活訓練)	168	10	70	72	6	2	8
		100.0	6.0	41.7	42.9	3.6	1.2	4.8
	共同生活介護(ケアホーム)	673	45	272	302	25	9	20
		100.0	6.7	40.4	44.9	3.7	1.3	3.0
	共同生活援助(グループホーム)	621	39	261	272	20	6	23
		100.0	6.3	42.0	43.8	3.2	1.0	3.7
	就労移行支援	326	22	123	164	6	1	10
		100.0	6.7	37.7	50.3	1.8	0.3	3.1
	就労継続支援(A型)	105	5	47	40	5	2	6
	100.0	4.8	44.8	38.1	4.8	1.9	5.7	
就労継続支援(B型)	699	43	279	324	22	11	20	
	100.0	6.2	39.9	46.4	3.1	1.6	2.9	
施設入所支援	406	16	175	186	16	4	9	
	100.0	3.9	43.1	45.8	3.9	1.0	2.2	
その他	156	9	77	53	4	4	9	
	100.0	5.8	49.4	34.0	2.6	2.6	5.8	
無回答	32	1	12	12	-	-	7	
	100.0	3.1	37.5	37.5	-	-	21.9	

問 14-1 「共通講義」の満足度の理由

「共通講義」の満足度別に理由をみると、共通講義に「大変満足した」あるいは「満足した」回答者はその理由として、サービス管理責任者の基本的な役割が理解できた、わかりやすかった、役に立つといった回答が多かった。一方で「どちらともいえない」、「不満である」、「とても不満である」と答えた人は、時間が足りない・内容を詰め込みすぎ、わかりにくい、役に立たない、内容が重複する部分がある、資料説明ばかりの内容といった回答があげられている。(詳細は巻末資料参照)

問 15 サービス管理責任者研修「分野別」についての満足度



Q15.分野別(研修・演習)の満足度 × Q7-2.国研修で受講した分野

上段:度数 下段:%	Q15.分野別(研修・演習)の満足度								
	合計	大変満足した	満足した	どちらともいえない	不満である	とても不満である	無回答		
全体	2264 100.0	168 7.4	1036 45.8	836 36.9	84 3.7	30 1.3	110 4.9		
Q7-2.国研修で受講した分野	国研修受講者全体	180 100.0	19 10.6	96 53.3	54 30.0	4 2.2	-	7 3.9	
	介護	45 100.0	9 20.0	26 57.8	8 17.8	1 2.2	-	1 2.2	
	地域生活(身体)	24 100.0	5 20.8	12 50.0	5 20.8	-	-	2 8.3	
	地域生活(知的・精神)	76 100.0	8 10.5	37 48.7	27 35.5	3 3.9	-	1 1.3	
	児童	14 100.0	1 7.1	9 64.3	1 7.1	-	-	3 21.4	
	就労	53 100.0	4 7.5	25 47.2	21 39.6	2 3.8	-	1 1.9	
	Q7-3.県研修で受講した分野	県研修受講者全体	2124 100.0	161 7.6	986 46.4	798 37.6	80 3.8	28 1.3	71 3.3
		介護	970 100.0	68 7.0	468 48.2	356 36.7	41 4.2	13 1.3	24 2.5
地域生活(身体)		199 100.0	18 9.0	86 43.2	76 38.2	8 4.0	4 2.0	7 3.5	
地域生活(知的・精神)		1236 100.0	94 7.6	566 45.8	473 38.3	45 3.6	17 1.4	41 3.3	
児童		92 100.0	6 6.5	44 47.8	32 34.8	5 5.4	2 2.2	3 3.3	
就労		964 100.0	71 7.4	443 46.0	366 38.0	39 4.0	20 2.1	25 2.6	
無回答		4 100.0	-	3 75.0	1 25.0	-	-	-	

Q15.分野別(研修・演習)の満足度 × Q9.あなたが実施しているサービス

上段:度数 下段:%	Q15.分野別(研修・演習)の満足度							
	合計	大変満足した	満足した	どちらともいえない	不満である	とても不満である	無回答	
全体	2264 100.0	168 7.4	1036 45.8	836 36.9	84 3.7	30 1.3	110 4.9	
Q9.あなたが実施しているサービス	療養介護	19 100.0	-	8 42.1	6 31.6	4 21.1	-	1 5.3
	生活介護	905 100.0	68 7.5	420 46.4	328 36.2	35 3.9	12 1.3	42 4.6
	自立訓練(機能訓練)	74 100.0	6 8.1	33 44.6	25 33.8	2 2.7	-	8 10.8
	自立訓練(生活訓練)	168 100.0	14 8.3	73 43.5	60 35.7	9 5.4	4 2.4	8 4.8
	共同生活介護(ケアホーム)	673 100.0	53 7.9	303 45.0	254 37.7	24 3.6	8 1.2	31 4.6
	共同生活援助(グループホーム)	621 100.0	46 7.4	272 43.8	250 40.3	20 3.2	5 0.8	28 4.5
	就労移行支援	326 100.0	28 8.6	143 43.9	127 39.0	12 3.7	4 1.2	12 3.7
	就労継続支援(A型)	105 100.0	9 8.6	44 41.9	39 37.1	3 2.9	1 1.0	9 8.6
	就労継続支援(B型)	699 100.0	54 7.7	311 44.5	271 38.8	25 3.6	15 2.1	23 3.3
	施設入所支援	406 100.0	25 6.2	196 48.3	152 37.4	19 4.7	4 1.0	10 2.5
	その他	156 100.0	13 8.3	76 48.7	47 30.1	8 5.1	2 1.3	10 6.4
	無回答	32 100.0	1 3.1	13 40.6	11 34.4	-	-	7 21.9

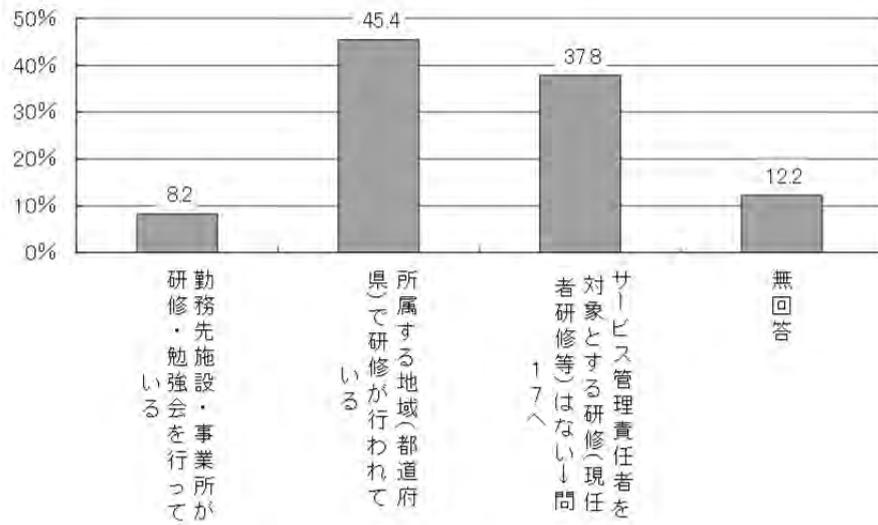
#### 問 15-1 「分野別講義」の満足度の理由

「分野別講義」の満足度別に理由をみると、分野別講義に「大変満足した」あるいは「満足した」回答者はその理由として、演習・グループワーク・ロールプレイがわかりやすかった、役に立った、他事行書との情報交換・意見交換ができたといった回答が多かった。また、サービス管理責任者の基本的な役割が理解できた、事例を通して個別支援計画の作成方法の理解が深まったといった内容の回答が多かった。

一方で「どちらともいえない」、「不満である」、「とても不満である」と答えた人は、時間が短い、現実と合っていない、講師によってばらつきがあるといった回答があげられている。(詳細は巻末資料参照)

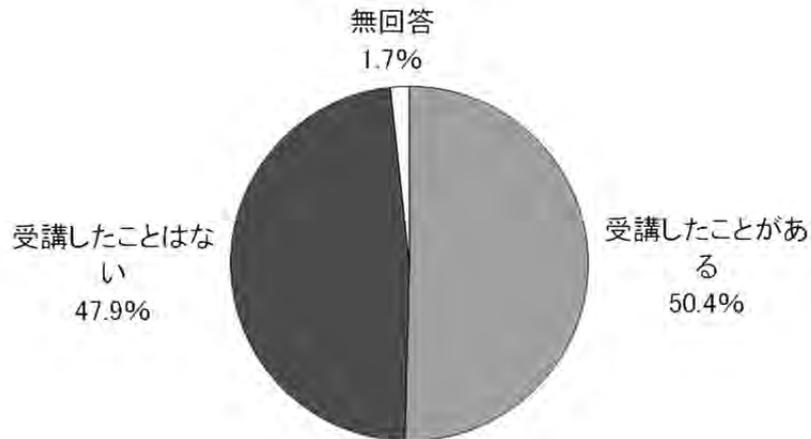
#### 4. サービス管理責任者現任者研修について

##### 問 16 サービス管理責任者の現任者研修受講の環境



No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	勤務先施設・事業所が研修・勉強会を行っている	185	8.2
2	所属する地域(都道府県)で研修が行われている	1028	45.4
3	サービス管理責任者を対象とする研修(現任者研修等)はない(問17へ)	856	37.8
	無回答	276	12.2
	N (%ベース)	2264	100

##### 問 16-1 サービス管理責任者の現任者研修の受講の有無

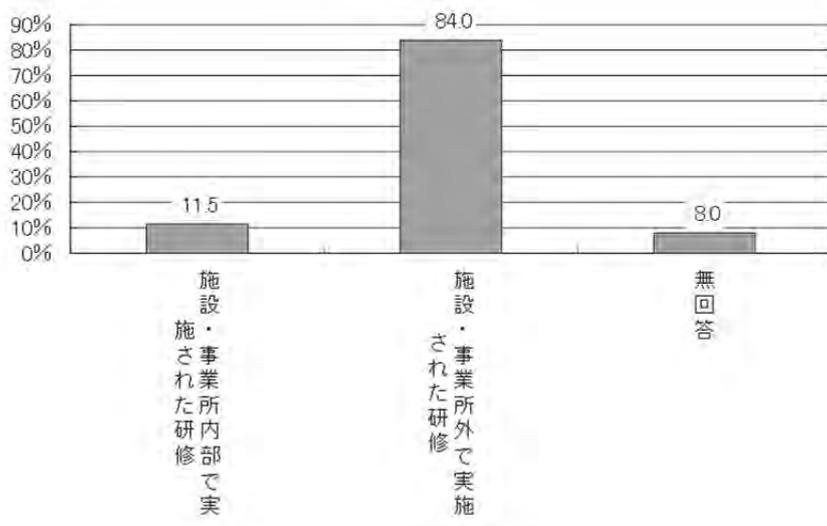


No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	受講したことがある	574	50.4
2	受講したことはない	546	47.9
	無回答	19	1.7
	N (%ベース)	1139	100

## 問 16-2 受講していない理由

現任者研修を受講していない理由をみると、多忙、時間がない、日程が合わないという回答が多いが、研修が開催されていない、情報がないといった内容の回答もあった。（詳細は巻末資料参照）

## 問 16-3 現任者研修受講の場所と研修内容

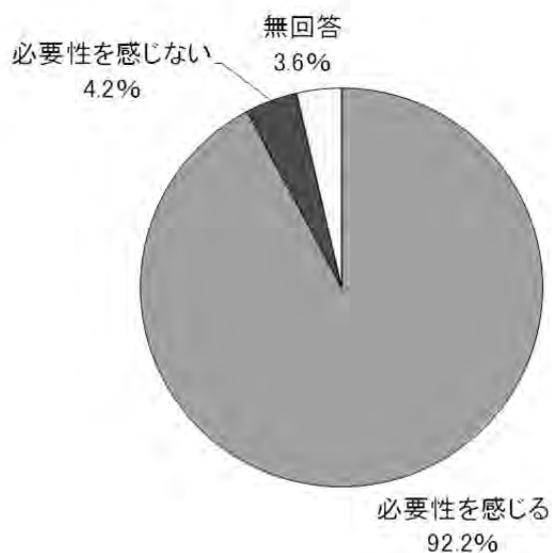


No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	施設・事業所内部で実施された研修	66	11.5
2	施設・事業所外で実施された研修	482	84.0
	無回答	46	8.0
	N (9%ベース)	574	100

### 【受けた研修の内容】

受けた研修の内容としては、サービス管理責任者現任者研修、相談支援従事者研修・現任者研修、都道府県主催の研修、フォローアップ研修、虐待防止に関する研修といった内容の回答が多かった。（詳細は巻末資料参照）

## 問 17 サービス管理責任者の現任者研修の必要性

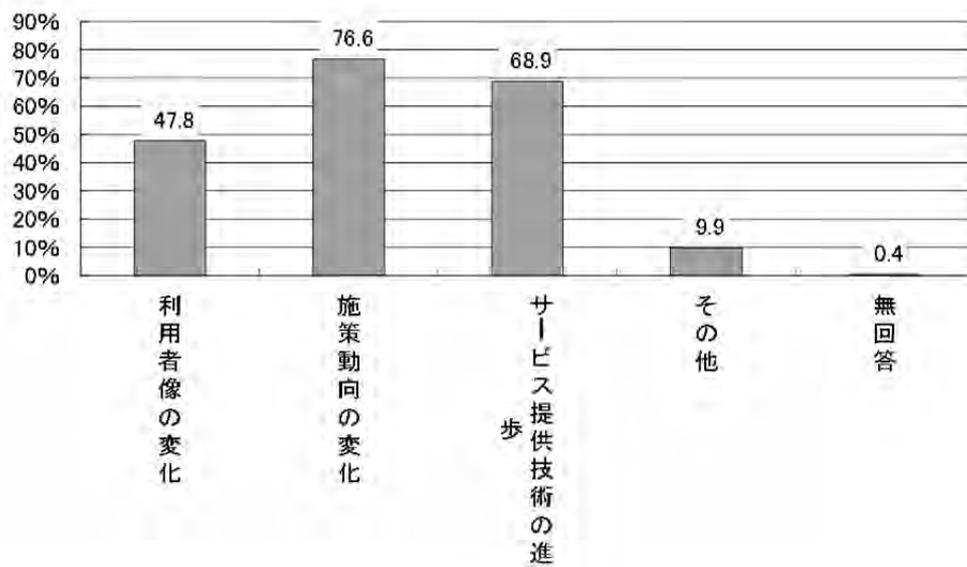


No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	必要を感じる	2087	92.2
2	必要を感じない	95	4.2
	無回答	82	3.6
	N (%ベース)	2264	100

### 問 17-1 必要を感じない理由

現任者研修の必要を感じない理由としては、他の研修で十分、「サービス管理責任者の業務」に特化する必要性がない、研修の内容に不満があるといった内容の回答があげられた。(詳細は巻末資料参照)

問 17-2 必要性を感じる理由

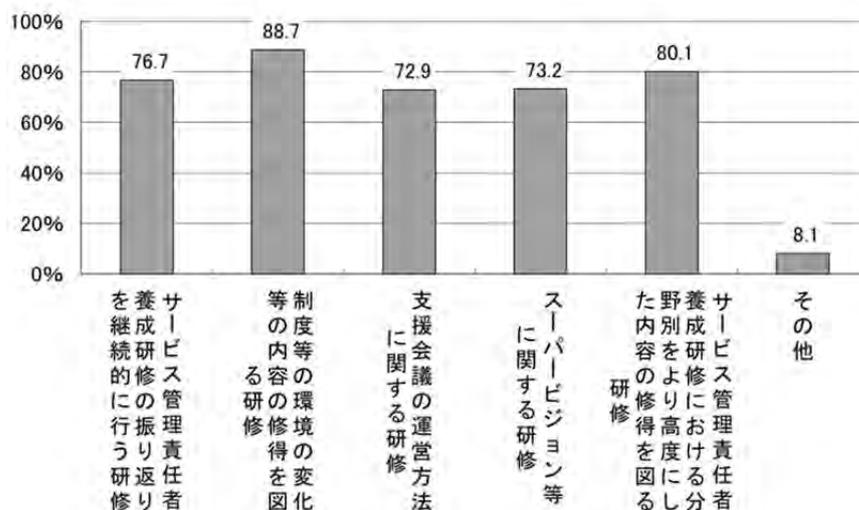


No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	利用者像の変化	998	47.8
2	施策動向の変化	1598	76.6
3	サービス提供技術の進歩	1437	68.9
4	その他	207	9.9
	無回答	8	0.4
	N (%ベース)	2087	100

【その他の回答】

上記の選択肢以外に必要性を感じる理由として、自身のスキルアップ、他事業所・他施設との情報交換やネットワークづくり、振り返りといった回答が多くあげられた。(詳細は巻末資料参照)

問 18 今後受けたいと思う研修とその頻度



No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	サービス管理責任者養成研修の振り返りを継続的に行う研修	1745	77.1
2	制度等の環境の変化等の内容の修得を図る研修	1999	88.3
3	支援会議の運営方法に関する研修	1658	73.2
4	スーパービジョン等に関する研修	1662	73.4
5	サービス管理責任者養成研修における分野別をより高度にした内容の修得を図る研修	1808	79.9
6	その他	185	8.2
	無回答	74	3.3
	N (%ベース)	2264	100

【その他の回答】

上記の選択肢以外に受けたいと思う研修としては、困難事例等の事例研究、虐待防止・権利擁護といった回答が多くあげられた。(詳細は巻末資料参照)

Q18.受けたいと思う現任者研修の受講頻度

(%)

	n数	受けたいと思う頻度				
		1年に1回	3年に1回	5年に1回	その他	無回答
1 サービス管理責任者養成研修の振り返りを継続的に行う研修	1745	31.8	44.7	20.7	2.5	0.3
2 制度等の環境の変化等の内容の修得を図る研修	1999	55.2	31.7	7.3	5.6	0.2
3 支援会議の運営方法に関する研修	1658	38.3	42.9	15.2	3.3	0.3
4 スーパービジョン等に関する研修	1662	35.1	42.8	18.0	3.8	0.2
5 サービス管理責任者養成研修における分野別をより高度にした内容の修得を図る研修	1808	37.0	42.8	17.3	2.5	0.4
6 その他	185	38.4	23.8	12.4	14.6	10.8

**問 19 サービス管理責任者養成研修及び現任者研修について参考になった又は受けた  
と思う研修の内容について**

参考になった研修または受けたと思う研修としては、個別支援計画の作成、アセスメント技術、サービス管理責任者の役割について、施策動向・法制度の変更、虐待防止についてといった回答があげられた。また、研修方法としては演習・事例研究・グループワークが多くあげられている。(詳細は巻末資料参照)

**問20 サービス管理責任者を対象とする研修についてのご意見**

サービス管理責任者を対象とする研修についての意見は、研修の受講機会としては、開催地域の拡大(都道府県レベルなど移動時間が少ない地域)、開催頻度・回数の増加を求める回答があげられた。また、研修参加者要件や資格取得要件等で、研修参加者やサービス管理責任者の質の担保を求める意見があげられた。(詳細は巻末資料参照)

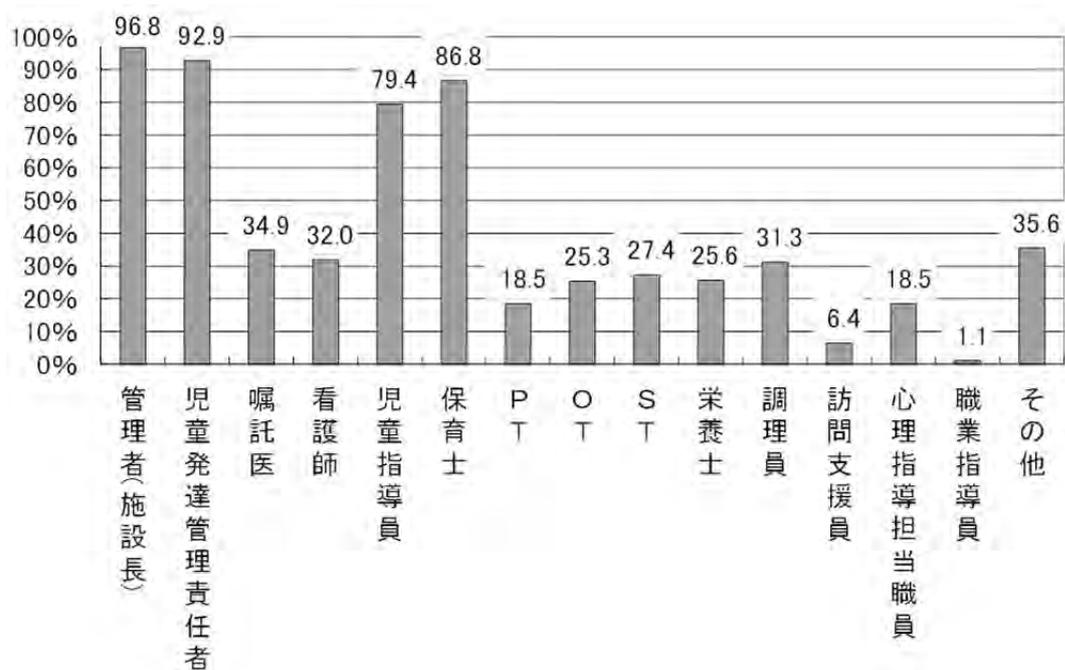
### Ⅲ. 児童発達支援管理責任者対象調査結果



問1 所属する施設・事業所の所在地

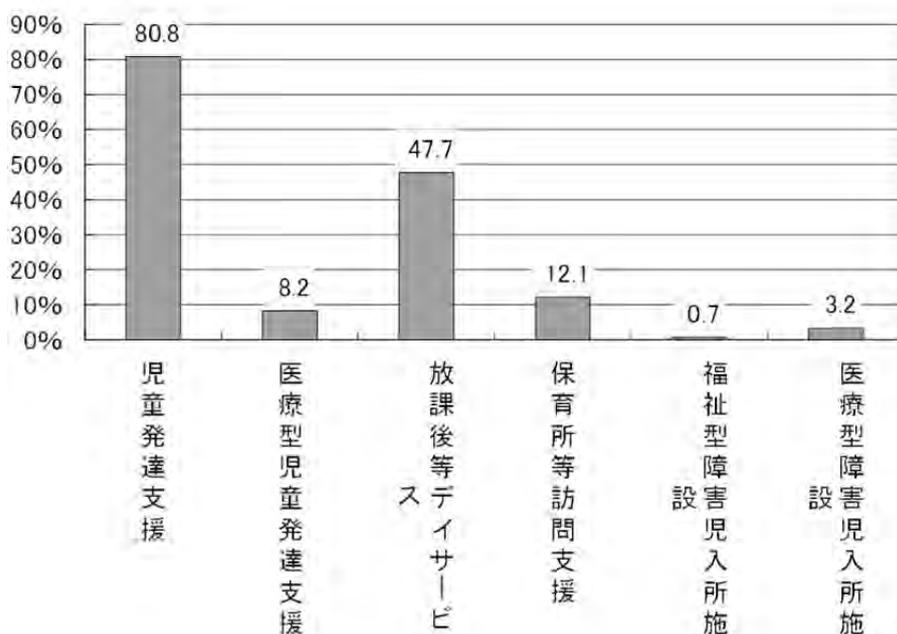
No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	北海道	39	13.9
2	青森県	1	0.4
3	岩手県	0	0.0
4	宮城県	1	0.4
5	秋田県	3	1.1
6	山形県	3	1.1
7	福島県	3	1.1
8	茨城県	6	2.1
9	栃木県	4	1.4
10	群馬県	5	1.8
11	埼玉県	11	3.9
12	千葉県	17	6.0
13	東京都	11	3.9
14	神奈川県	25	8.9
15	新潟県	3	1.1
16	富山県	5	1.8
17	石川県	0	0.0
18	福井県	1	0.4
19	山梨県	2	0.7
20	長野県	7	2.5
21	岐阜県	6	2.1
22	静岡県	8	2.8
23	愛知県	13	4.6
24	三重県	2	0.7
25	滋賀県	2	0.7
26	京都府	4	1.4
27	大阪府	21	7.5
28	兵庫県	8	2.8
29	奈良県	0	0.0
30	和歌山県	0	0.0
31	鳥取県	2	0.7
32	島根県	3	1.1
33	岡山県	2	0.7
34	広島県	9	3.2
35	山口県	2	0.7
36	徳島県	2	0.7
37	香川県	2	0.7
38	愛媛県	1	0.4
39	高知県	4	1.4
40	福岡県	18	6.4
41	佐賀県	2	0.7
42	長崎県	4	1.4
43	熊本県	4	1.4
44	大分県	2	0.7
45	宮崎県	0	0.0
46	鹿児島県	4	1.4
47	沖縄県	9	3.2
	無回答	0	0.0
	N (% <sup>^</sup> -入)	281	100

問2 施設・事業所の職員体制・人員（常勤換算）



No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	管理者(施設長)	272	96.8
2	児童発達管理責任者	261	92.9
3	嘱託医	98	34.9
4	看護師	90	32.0
5	児童指導員	223	79.4
6	保育士	244	86.8
7	PT	52	18.5
8	OT	71	25.3
9	ST	77	27.4
10	栄養士	72	25.6
11	調理員	88	31.3
12	訪問支援員	18	6.4
13	心理指導担当職員	52	18.5
14	職業指導員	3	1.1
15	その他	100	35.6
	無回答	0	0.0
	N (%ベース)	281	100

問3 施設・事業所の実施サービス

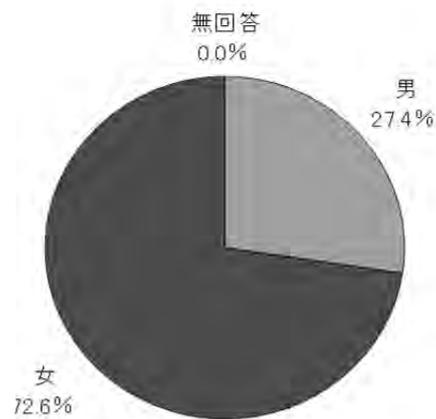


No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	児童発達支援	227	80.8
2	医療型児童発達支援	23	8.2
3	放課後等デイサービス	134	47.7
4	保育所等訪問支援	34	12.1
5	福祉型障害児入所施設	2	0.7
6	医療型障害児入所施設	9	3.2
	無回答	0	0.0
	N (%ベース)	281	100

Q3.所属施設・事業所の実施サービス別利用者の障害種別・定員数 (平均人数(人))

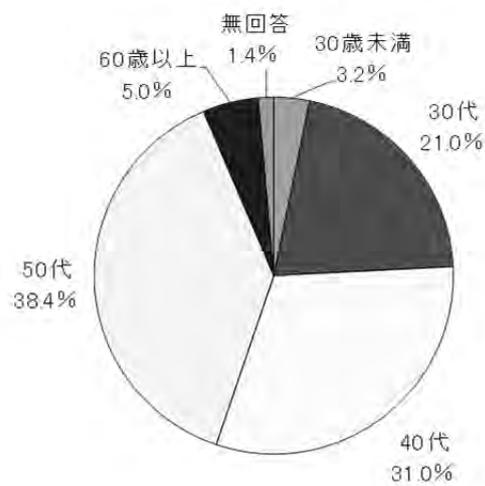
	n数	利用者の障害種別 (%)					n数	定員数
		1身体	2知的	3精神	4その他	無回答		
1 療養介護	227	42.3	84.1	18.9	29.5	3.5	208	22.6
2 生活介護	23	91.3	43.5	0.0	8.7	0.0	22	39.2
3 自立訓練 (機能訓練)	134	52.2	86.6	23.1	29.1	3.0	113	11.4
4 自立訓練 (生活訓練)	34	23.5	76.5	23.5	20.6	11.8	6	6.8
5 共同生活介護 (ケアホーム)	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	1	60.0
6 共同生活援助 (グループホーム)	9	66.7	22.2	0.0	22.2	0.0	7	81.7

#### 問4 性別



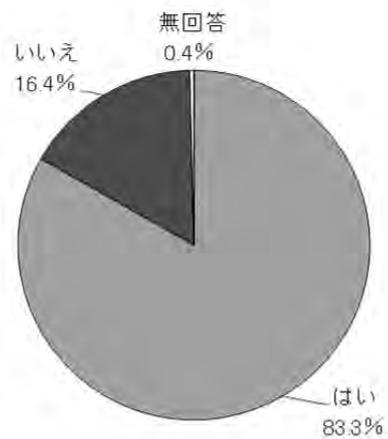
No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	男	77	27.4
2	女	204	72.6
	無回答	0	0.0
	N (%ベース)	281	100

#### 問5 年齢



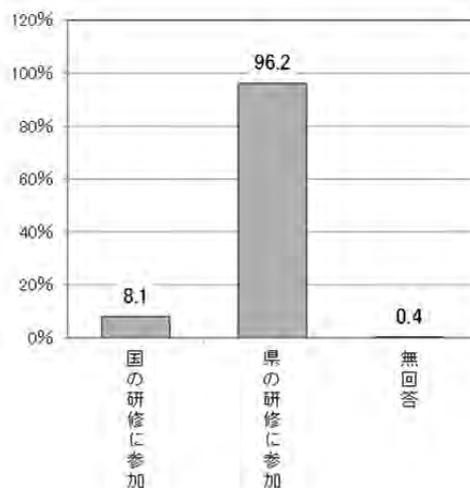
No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	30歳未満	9	3.2
2	30代	59	21.0
3	40代	87	31.0
4	50代	108	38.4
5	60歳以上	14	5.0
	無回答	4	1.4
	N (%ベース)	281	100

問 6 サービス管理責任者養成研修受講の有無



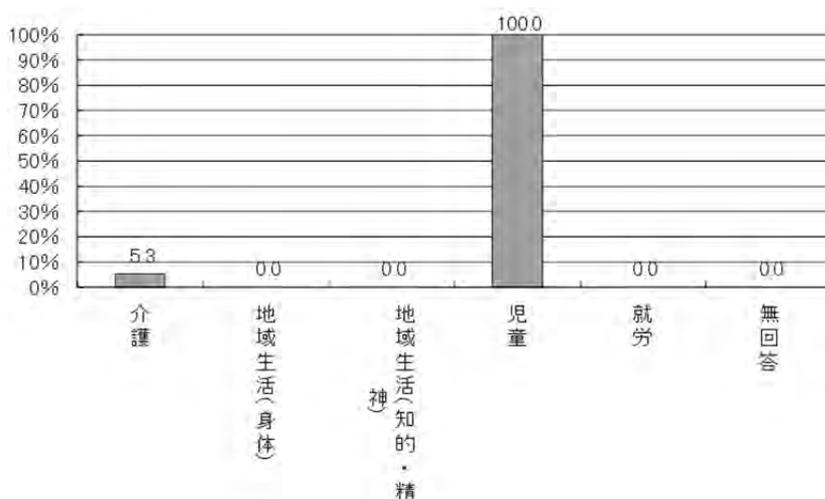
No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	はい	234	83.3
2	いいえ	46	16.4
	無回答	1	0.4
	N (%ベース)	281	100

問 6-1 サービス管理責任者研修の受講状況（国・県どちらの研修に参加したか）



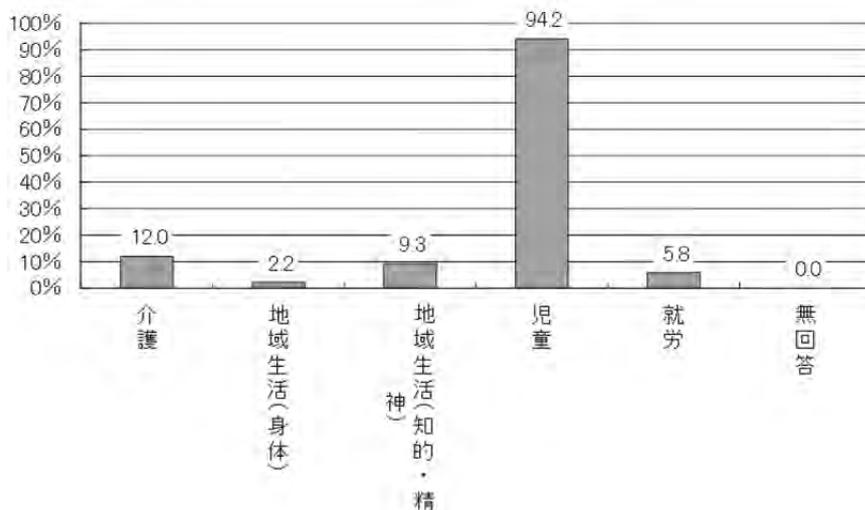
No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	国の研修に参加	19	8.1
2	県の研修に参加	225	96.2
	無回答	1	0.4
	N (%ベース)	234	100

問 6-2. 国が主催する研修で受講した分野



No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	介護	1	5.3
2	地域生活(身体)	0	0.0
3	地域生活(知的・精神)	0	0.0
4	児童	19	100.0
5	就労	0	0.0
	無回答	0	0.0
	N (%へ-ス)	19	100

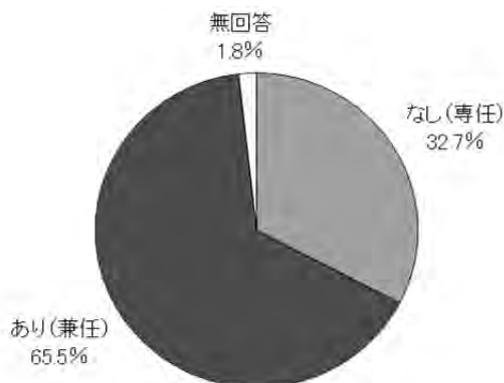
問 6-3 県が主催する研修で受講した分野



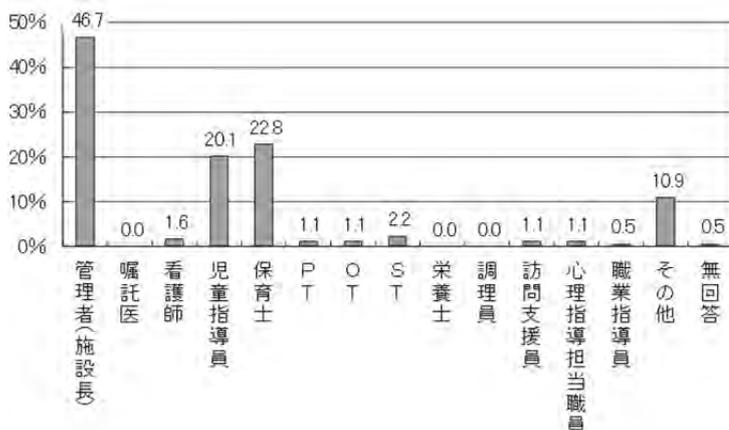
No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	介護	27	12.0
2	地域生活(身体)	5	2.2
3	地域生活(知的・精神)	21	9.3
4	児童	212	94.2
5	就労	13	5.8
	無回答	0	0.0
	N (%へ-ス)	225	100

### 問7 兼任の役職の有無

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	なし(専任)	92	32.7
2	あり(兼任)	184	65.5
	無回答	5	1.8
	N (%ベース)	281	100



### 問8 兼任している役職

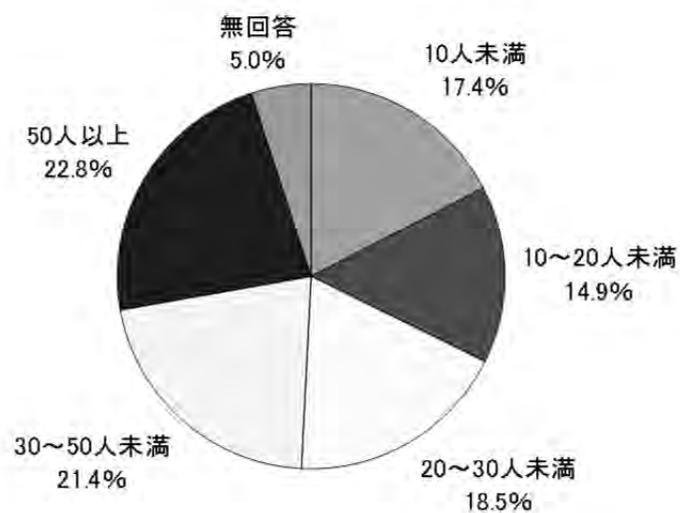


No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	管理者(施設長)	86	46.7
2	嘱託医	0	0.0
3	看護師	3	1.6
4	児童指導員	37	20.1
5	保育士	42	22.8
6	PT	2	1.1
7	OT	2	1.1
8	ST	4	2.2
9	栄養士	0	0.0
10	調理員	0	0.0
11	訪問支援員	2	1.1
12	心理指導担当職員	2	1.1
13	職業指導員	1	0.5
14	その他	20	10.9
	無回答	1	0.5
	N (%ベース)	184	100

#### 【兼任している役職 その他】

サービス管理責任者	2件	生活支援員	1件	地域支援としてグループ療育や巡回指導	1件
副園長	2件	生活介護、就労B、サービス管理責任者	1件	相談支援員	1件
副センター長	1件	サービス管理責任者	1件	生活支援員	1件
通所部主任	1件	副園長	1件	生活介護、就労B、サービス管理責任者	1件
地域支援としてグループ療育や巡回指導	1件	副センター長	1件		
相談支援員	1件	通所部主任	1件	他	

問9 個別支援計画を作成している利用者数



No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	10人未満	49	17.4
2	10~20人未満	42	14.9
3	20~30人未満	52	18.5
4	30~50人未満	60	21.4
5	50人以上	64	22.8
	無回答	14	5.0
	N (%ベース)	281	100

問 10 児童発達支援管理責任者としての業務

Q10-1.各業務を勤務先で実施しているか

(%)

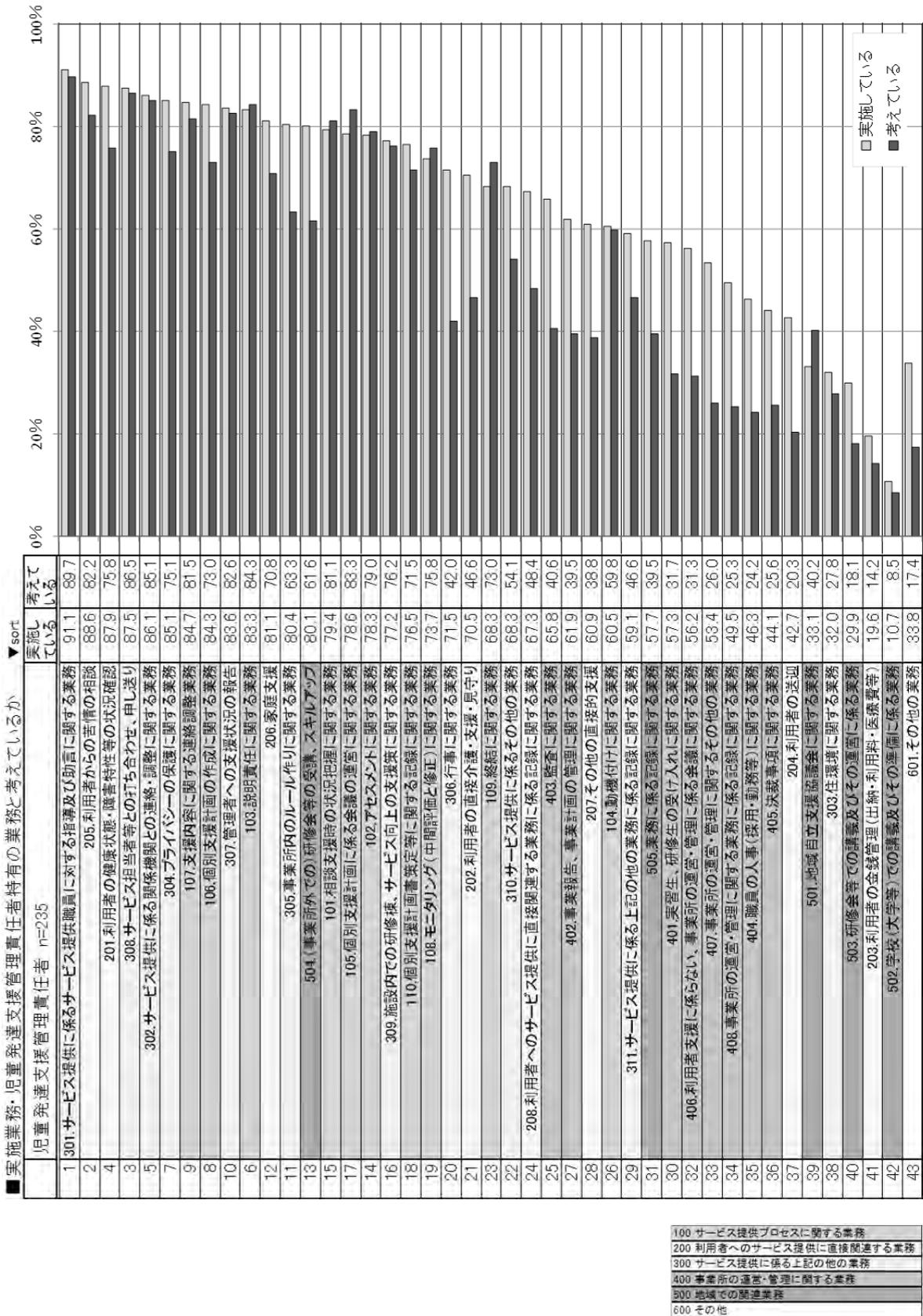
n=281		実施している	実施していない	判断が困難	無回答		
101	サービス提供プロセスに関する業務	相談支援時の状況把握に関する業務	79.4	11.0	6.4	3.2	
102		アセスメントに関する業務	78.3	11.7	7.5	2.5	
103		説明責任に関する業務	83.3	6.4	6.8	3.6	
104		動機付けに関する業務	60.5	13.2	19.9	6.4	
105		個別支援計画に係る会議の運営に関する業務	78.6	11.4	5.7	4.3	
106		個別支援計画の作成に関する業務	84.3	8.2	4.3	3.2	
107		支援内容に関する連絡調整業務	84.7	7.8	4.6	2.8	
108		モニタリング（中間評価と修正）に関する業務	73.7	17.1	6.0	3.2	
109		終結に関する業務	68.3	13.9	14.2	3.6	
110		個別支援計画書策定等に関する記録に関する業務	76.5	12.8	7.5	3.2	
201	利用者へのサービス提供に直接関連する業務	利用者の健康状態・障害特性等の状況確認	87.9	6.8	3.2	2.1	
202		利用者の直接介護・支援・見守り	70.5	19.2	8.9	1.4	
203		利用者の金銭管理（出納・利用料・医療費等）	19.6	67.3	8.2	5.0	
204		利用者の送迎	42.7	51.6	3.2	2.5	
205		利用者からの苦情の相談	88.6	6.8	3.2	1.4	
206		家庭支援	81.1	6.8	11.0	1.1	
207		その他の直接的支援	60.9	16.0	21.4	1.8	
208		利用者へのサービス提供に直接関連する業務に係る記録に関する業務の実施状況	67.3	21.0	8.9	2.8	
301		サービス提供に係る上記の他の業務	サービス提供に係るサービス提供職員に対する指導及び助言に関する業務	91.1	3.2	4.6	1.1
302			サービス提供に係る関係機関との連絡・調整に関する業務	86.1	8.5	3.6	1.8
303	住環境に関する業務		32.0	44.1	18.5	5.3	
304	プライバシーの保護に関する業務		85.1	7.5	6.4	1.1	
305	事業所内のルール作りに関する業務		80.4	12.8	5.7	1.1	
306	行事に関する業務		71.5	15.7	10.0	2.8	
307	管理者への支援状況の報告		83.6	5.7	6.4	4.3	
308	サービス担当者等との打ち合わせ、申し送り		87.5	5.0	6.0	1.4	
309	施設内での研修棟、サービス向上の支援策に関する業務		77.2	10.7	9.3	2.8	
310	サービス提供に係るその他の業務		68.3	10.7	18.5	2.5	
311	サービス提供に係る上記の他の業務に係る記録に関する業務	59.1	17.1	19.6	4.3		
401	事業所の運営・管理に関する業務	実習生、研修生の受け入れに関する業務	57.3	35.2	5.3	2.1	
402		事業報告、事業計画の管理に関する業務	61.9	31.0	5.3	1.8	
403		監査に関する業務	65.8	23.5	8.2	2.5	
404		職員の人事（採用・勤務等）に関する業務	46.3	43.8	8.9	1.1	
405		決裁事項に関する業務	44.1	43.8	9.6	2.5	
406		利用者支援に係らない、事業所の運営・管理に係る会議に関する業務	56.2	31.7	9.6	2.5	
407		事業所の運営・管理に関するその他の業務	53.4	31.3	13.2	2.1	
408		事業所の運営・管理に関する業務に係る記録に関する業務	49.5	35.6	12.8	2.1	
501	地域での関連業務	地域自立支援協議会に関する業務	33.1	59.1	6.4	1.4	
502		学校（大学等）での講義及びその準備に係る業務	10.7	82.6	5.0	1.8	
503		研修会等での講義及びその運営に係る業務	29.9	59.8	8.2	2.1	
504		（事業所外での）研修会等の受講、スキルアップ	80.1	13.9	4.3	1.8	
505		業務に係る記録に関する業務	57.7	29.2	9.6	3.6	
601	その他の業務	その他の業務	33.8	13.2	33.8	19.2	

Q10-2.各業務をサービス管理責任者特有の業務と考え

(%)

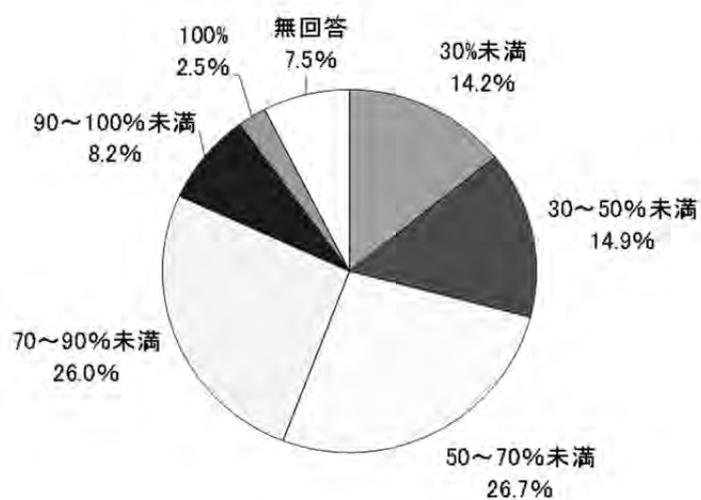
n=281		考えている	考えていない	どちらともいえない	無回答		
101	サービス提供プロセスに関する業務	相談支援時の状況把握に関する業務	81.1	3.2	11.4	4.3	
102		アセスメントに関する業務	79.0	4.6	12.1	4.3	
103		説明責任に関する業務	84.3	2.8	7.5	5.3	
104		動機付けに関する業務	59.8	6.8	25.3	8.2	
105		個別支援計画に係る会議の運営に関する業務	83.3	2.1	9.6	5.0	
106		個別支援計画の作成に関する業務	73.0	7.8	14.2	5.0	
107		支援内容に関する連絡調整業務	81.5	3.9	9.3	5.3	
108		モニタリング（中間評価と修正）に関する業務	75.8	5.3	14.6	4.3	
109		終結に関する業務	73.0	4.3	15.7	7.1	
110		個別支援計画書策定等に関する記録に関する業務	71.5	6.4	17.1	5.0	
201	利用者へのサービス提供に直接関連する業務	利用者の健康状態・障害特性等の状況確認	75.8	7.8	12.1	4.3	
202		利用者の直接介護・支援・見守り	46.6	20.6	28.8	3.9	
203		利用者の金銭管理（出納・利用料・医療費等）	14.2	52.3	25.3	8.2	
204		利用者の送迎	20.3	52.0	22.4	5.3	
205		利用者からの苦情の相談	82.2	6.0	8.2	3.6	
206		家庭支援	70.8	6.0	19.2	3.9	
207		その他の直接的支援	38.8	18.9	36.3	6.0	
208		利用者へのサービス提供に直接関連する業務に係る記録に関する業務の実施状況	48.4	21.4	24.9	5.3	
301		サービス提供に係る上記の他の業務	サービス提供に係るサービス提供職員に対する指導及び助言に関する業務	89.7	1.4	5.0	3.9
302			サービス提供に係る関係機関との連絡・調整に関する業務	85.1	3.2	7.8	3.9
303	住環境に関する業務		27.8	31.7	31.3	9.3	
304	プライバシーの保護に関する業務		75.1	6.0	14.9	3.9	
305	事業所内のルール作りに関する業務		63.3	10.7	22.1	3.9	
306	行事に関する業務		42.0	22.8	30.2	5.0	
307	管理者への支援状況の報告		82.6	3.6	7.1	6.8	
308	サービス担当者等との打ち合わせ、申し送り		86.5	3.6	5.7	4.3	
309	施設内での研修棟、サービス向上の支援策に関する業務		76.2	5.3	14.2	4.3	
310	サービス提供に係るその他の業務		54.1	10.3	29.2	6.4	
311	サービス提供に係る上記の他の業務に係る記録に関する業務	46.6	12.8	34.2	6.4		
401	事業所の運営・管理に関する業務	実習生、研修生の受け入れに関する業務	31.7	33.1	30.6	4.6	
402		事業報告、事業計画の管理に関する業務	39.5	32.0	23.5	5.0	
403		監査に関する業務	40.6	27.8	25.3	6.4	
404		職員の人事（採用・勤務等）に関する業務	24.2	43.1	29.2	3.6	
405		決裁事項に関する業務	25.6	44.5	25.3	4.6	
406		利用者支援に係らない、事業所の運営・管理に係る会議に関する業務	31.3	36.3	27.4	5.0	
407		事業所の運営・管理に関するその他の業務	26.0	34.9	33.1	6.0	
408		事業所の運営・管理に関する業務に係る記録に関する業務	25.3	37.7	31.3	5.7	
501	地域での関連業務	地域自立支援協議会に関する業務	40.2	24.6	28.8	6.4	
502		学校（大学等）での講義及びその準備に係る業務	8.5	57.3	28.8	5.3	
503		研修会等での講義及びその運営に係る業務	18.1	42.7	33.8	5.3	
504		（事業所外での）研修会等の受講、スキルアップ	61.6	12.8	21.4	4.3	
505		業務に係る記録に関する業務	39.5	25.6	27.8	7.1	
601	その他の業務	17.4	14.2	44.8	23.5		

【業務の実施状況と特有業務と考えているかの比較表】



100 サービス提供プロセスに関する業務  
 200 利用者へのサービス提供に直接関連する業務  
 300 サービス提供に係る上記の他の業務  
 400 事業所の運営・管理に関する業務  
 500 地域での関連業務  
 600 その他

問 10-3 従事している業務時間のうち、児童発達支援管理責任者特有の業務として行っている時間の割合



No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	30%未満	40	14.2
2	30~50%未満	42	14.9
3	50~70%未満	75	26.7
4	70~90%未満	73	26.0
5	90~100%未満	23	8.2
6	100%	7	2.5
	無回答	21	7.5
	N (%ベース)	281	100

## 問 11 児童発達支援管理責任者としての各業務に対する重要性と研修ニーズ

Q11.各業務を児童発達支援管理責任者として重要な業務と思うか

(%)

n=281		非常に重要	重要	重要ではない	全く重要でない	無回答		
101	サービス提供プロセスに関する業務	相談支援時の状況把握に関する業務	68.0	30.2	0.7	0.0	1.1	
102		アセスメントに関する業務	64.8	33.8	0.4	0.0	1.1	
103		説明責任に関する業務	50.2	46.6	1.1	0.4	1.8	
104		動機付けに関する業務	37.7	51.6	7.5	0.4	2.8	
105		個別支援計画に係る会議の運営に関する業務	58.4	38.4	1.8	0.4	1.1	
106		個別支援計画の作成に関する業務	66.9	29.2	2.5	0.4	1.1	
107		支援内容に関する連絡調整業務	46.3	51.6	1.4	0.0	0.7	
108		モニタリング（中間評価と修正）に関する業務	56.9	40.6	0.7	0.0	1.8	
109		終結に関する業務	41.6	52.0	4.6	0.0	1.8	
110		個別支援計画書策定等に関する記録に関する業務	45.9	49.8	3.2	0.0	1.1	
201	利用者へのサービス提供に直接関連する業務	利用者の健康状態・障害特性等の状況確認	53.0	42.7	3.6	0.0	0.7	
202		利用者の直接介護・支援・見守り	33.5	52.0	12.8	0.7	1.1	
203		利用者の金銭管理（出納・利用料・医療費等）	10.7	32.0	36.3	15.3	5.7	
204		利用者の送迎	10.3	40.2	35.2	12.8	1.4	
205		利用者からの苦情の相談	54.4	42.3	1.4	0.0	1.8	
206		家庭支援	57.3	39.5	2.1	0.0	1.1	
207		その他の直接的支援	21.4	56.6	16.4	1.4	4.3	
208		利用者へのサービス提供に直接関連する業務に係る記録に関する業務の実施状況	29.9	55.2	12.8	0.4	1.8	
301		サービス提供に係る上記の他の業務	サービス提供に係るサービス提供職員に対する指導及び助言に関する業務	63.3	34.5	1.8	0.0	0.4
302			サービス提供に係る関係機関との連絡・調整に関する業務	52.7	44.5	2.5	0.0	0.4
303	住環境に関する業務		13.9	52.0	27.8	3.9	2.5	
304	プライバシーの保護に関する業務		44.5	50.9	3.6	0.4	0.7	
305	事業所内のルール作りに関する業務		31.0	60.9	7.5	0.4	0.4	
306	行事に関する業務		12.5	52.0	32.4	2.5	0.7	
307	管理者への支援状況の報告		38.4	53.7	7.1	0.0	0.7	
308	サービス担当者等との打ち合わせ、申し送り		45.9	50.9	2.8	0.0	0.4	
309	施設内での研修棟、サービス向上の支援策に関する業務		39.5	55.5	3.9	0.0	1.1	
310	サービス提供に係るその他の業務		20.6	60.5	14.9	0.7	3.2	
311	サービス提供に係る上記の他の業務に係る記録に関する業務	22.8	58.4	15.3	0.7	2.8		
401	事業所の運営・管理に関する業務	実習生、研修生の受け入れに関する業務	10.7	51.2	34.5	2.1	1.4	
402		事業報告、事業計画の管理に関する業務	23.1	51.6	22.1	1.8	1.4	
403		監査に関する業務	25.3	50.5	21.0	2.1	1.1	
404		職員の人事（採用・勤務等）に関する業務	15.7	48.4	29.5	5.7	0.7	
405		決裁事項に関する業務	13.2	43.8	35.9	6.0	1.1	
406		利用者支援に係らない、事業所の運営・管理に係る会議に関する業務	13.9	45.2	34.5	5.3	1.1	
407		事業所の運営・管理に関するその他の業務	15.3	45.9	31.7	5.3	1.8	
408		事業所の運営・管理に関する業務に係る記録に関する業務	15.3	46.3	31.3	5.3	1.8	
501		地域での関連業務	地域自立支援協議会に関する業務	30.2	54.4	13.9	0.7	0.7
502			学校（大学等）での講義及びその準備に係る業務	6.8	25.3	58.0	7.5	2.5
503	研修会等での講義及びその運営に係る業務		8.5	46.6	38.1	4.6	2.1	
504	（事業所外での）研修会等の受講、スキルアップ		39.9	53.0	5.3	1.1	0.7	
505	業務に係る記録に関する業務		16.7	63.0	16.4	1.8	2.1	
601	その他の業務	6.4	38.1	31.0	6.4	18.1		

Q11.各業務についての研修を受けたいと思うか

(%)

n=281		非常に受けたい	受けたい	受けたくない	全く受けたくない	無回答	
101	サービス提供プロセスに関する業務	相談支援時の状況把握に関する業務	42.3	49.8	3.2	0.0	4.6
102		アセスメントに関する業務	40.9	52.7	2.5	0.0	3.9
103		説明責任に関する業務	29.9	56.9	7.1	1.1	5.0
104		動機付けに関する業務	23.8	59.8	9.6	0.4	6.4
105		個別支援計画に係る会議の運営に関する業務	38.1	50.5	7.5	0.4	3.6
106		個別支援計画の作成に関する業務	45.6	44.8	5.7	0.4	3.6
107		支援内容に関する連絡調整業務	30.2	55.9	10.3	0.0	3.6
108		モニタリング（中間評価と修正）に関する業務	40.9	49.1	5.7	0.0	4.3
109		終結に関する業務	23.5	58.4	12.8	0.4	5.0
110		個別支援計画書策定等に関する記録に関する業務	34.2	53.7	7.5	0.4	4.3
201	利用者へのサービス提供に直接関連する業務	利用者の健康状態・障害特性等の状況確認	33.5	52.0	10.0	0.4	4.3
202		利用者の直接介護・支援・見守り	21.7	55.2	17.4	1.1	4.6
203		利用者の金銭管理（出納・利用料・医療費等）	6.4	29.2	40.9	15.7	7.8
204		利用者の送迎	5.0	28.5	45.6	15.7	5.3
205		利用者からの苦情の相談	39.5	50.5	5.7	0.0	4.3
206		家庭支援	47.7	45.6	3.2	0.0	3.6
207		その他の直接的支援	17.1	52.3	21.7	1.4	7.5
208		利用者へのサービス提供に直接関連する業務に係る記録に関する業務の実施状況	18.9	54.8	21.0	1.1	4.3
301	サービス提供に係る上記の他の業務	サービス提供に係るサービス提供職員に対する指導及び助言に関する業務	48.4	44.8	3.6	0.0	3.2
302		サービス提供に係る関係機関との連絡・調整に関する業務	36.7	52.0	7.8	0.0	3.6
303		住環境に関する業務	11.0	43.8	34.9	5.0	5.3
304		プライバシーの保護に関する業務	26.3	55.2	13.5	1.1	3.9
305		事業所内のルール作りに関する業務	22.4	55.5	17.1	1.1	3.9
306		行事に関する業務	7.8	42.0	41.6	4.3	4.3
307		管理者への支援状況の報告	20.3	47.3	26.3	1.8	4.3
308		サービス担当者等との打ち合わせ、申し送り	29.5	47.0	19.9	0.0	3.6
309		施設内での研修棟、サービス向上の支援策に関する業務	29.9	53.4	13.5	0.0	3.2
310		サービス提供に係るその他の業務	14.6	51.2	27.4	0.7	6.0
311		サービス提供に係る上記の他の業務に係る記録に関する業務	15.7	47.7	29.5	1.4	5.7
401	事業所の運営・管理に関する業務	実習生、研修生の受け入れに関する業務	5.7	40.6	46.3	3.6	3.9
402		事業報告、事業計画の管理に関する業務	13.2	49.5	31.3	1.8	4.3
403		監査に関する業務	15.3	50.9	28.1	2.1	3.6
404		職員の人事（採用・勤務等）に関する業務	9.3	37.0	42.0	7.5	4.3
405		決裁事項に関する業務	6.4	36.3	46.3	7.5	3.6
406		利用者支援に係らない、事業所の運営・管理に係る会議に関する業務	8.9	36.3	44.1	7.1	3.6
407		事業所の運営・管理に関するその他の業務	10.0	37.4	41.3	7.1	4.3
408		事業所の運営・管理に関する業務に係る記録に関する業務	8.9	39.9	40.2	7.1	3.9
501	地域での関連業務	地域自立支援協議会に関する業務	21.4	51.6	20.6	1.8	4.6
502		学校（大学等）での講義及びその準備に係る業務	3.9	23.5	58.0	8.5	6.0
503		研修会等での講義及びその運営に係る業務	5.3	38.4	45.9	5.0	5.3
504		（事業所外での）研修会等の受講、スキルアップ	35.9	50.9	9.3	1.1	2.8
505		業務に係る記録に関する業務	12.5	54.1	26.7	2.5	4.3
601	その他の業務	3.2	35.6	34.5	7.5	19.2	

【児童発達支援管理責任者としての業務の重要度】（「平均値」でソート）

Q11.各業務を児童発達支援管理責任者として重要な業務と思うか

(%) ▼sort

n=281		非常に重要	重要	重要ではない	全く重要でない	無回答	平均値
101	101. 相談支援時の状況把握に関する業務	68.0	30.2	0.7	0.0	1.1	3.68
102	102. アセスメントに関する業務	64.8	33.8	0.4	0.0	1.1	3.65
106	106. 個別支援計画の作成に関する業務	66.9	29.2	2.5	0.4	1.1	3.64
301	301. サービス提供に係るサービス提供職員に対する指導及び助言に関する業務	63.3	34.5	1.8	0.0	0.4	3.62
108	108. モニタリング（中間評価と修正）に関する業務	56.9	40.6	0.7	0.0	1.8	3.57
105	105. 個別支援計画に係る会議の運営に関する業務	58.4	38.4	1.8	0.4	1.1	3.56
206	206. 家庭支援	57.3	39.5	2.1	0.0	1.1	3.56
205	205. 利用者からの苦情の相談	54.4	42.3	1.4	0.0	1.8	3.54
302	302. サービス提供に係る関係機関との連絡・調整に関する業務	52.7	44.5	2.5	0.0	0.4	3.50
201	201. 利用者の健康状態・障害特性等の状況確認	53.0	42.7	3.6	0.0	0.7	3.50
103	103. 説明責任に関する業務	50.2	46.6	1.1	0.4	1.8	3.49
107	107. 支援内容に関する連絡調整業務	46.3	51.6	1.4	0.0	0.7	3.45
306	306. サービス担当者等との打ち合わせ、申し送り	45.9	50.9	2.8	0.0	0.4	3.43
110	110. 個別支援計画書策定等に関する記録に関する業務	45.9	49.8	3.2	0.0	1.1	3.43
304	304. プライバシーの保護に関する業務	44.5	50.9	3.6	0.4	0.7	3.41
109	109. 終了に関する業務	41.6	52.0	4.6	0.0	1.8	3.38
309	309. 施設内での研修、サービス向上の支援策に関する業務	39.5	55.5	3.9	0.0	1.1	3.36
504	504. (事業所外での)研修会等の受講、スキルアップ	39.9	53.0	5.3	1.1	0.7	3.33
307	307. 管理者への支援状況の報告	38.4	53.7	7.1	0.0	0.7	3.32
104	104. 動機付けに関する業務	37.7	51.6	7.5	0.4	2.8	3.30
305	305. 事業所内のルール作りに関する業務	31.0	60.9	7.5	0.4	0.4	3.23
202	202. 利用者の直接介護・支援・見守り	33.5	52.0	12.8	0.7	1.1	3.19
208	208. 利用者へのサービス提供に直接関連する業務に係る記録に関する業務の実施状況	29.9	55.2	12.8	0.4	1.8	3.17
501	501. 地域自立支援協議会に関する業務	30.2	54.4	13.9	0.7	0.7	3.15
311	311. サービス提供に係る上記の他の業務に係る記録に関する業務	22.8	58.4	15.3	0.7	2.8	3.06
310	310. サービス提供に係るその他の業務	20.6	60.5	14.9	0.7	3.2	3.04
207	207. その他の直接的支援	21.4	56.6	16.4	1.4	4.3	3.02
403	403. 監査に関する業務	25.3	50.5	21.0	2.1	1.1	3.00
402	402. 事業報告、事業計画の管理に関する業務	23.1	51.6	22.1	1.8	1.4	2.97
505	505. 業務に係る記録に関する業務	16.7	63.0	16.4	1.8	2.1	2.97
303	303. 住環境に関する業務	13.9	52.0	27.8	3.9	2.5	2.78
306	306. 行事に関する業務	12.5	52.0	32.4	2.5	0.7	2.75
404	404. 職員の人事（採用・勤務等）に関する業務	15.7	48.4	29.5	5.7	0.7	2.75
408	408. 事業所の運営・管理に関する業務に係る記録に関する業務	15.3	46.3	31.3	5.3	1.8	2.73
407	407. 事業所の運営・管理に関するその他の業務	15.3	45.9	31.7	5.3	1.8	2.72
401	401. 実習生、研修生の受け入れに関する業務	10.7	51.2	34.5	2.1	1.4	2.71
406	406. 利用者支援に係らない、事業所の運営・管理に係る会議に関する業務	13.9	45.2	34.5	5.3	1.1	2.68
405	405. 決裁事項に関する業務	13.2	43.8	35.9	6.0	1.1	2.65
503	503. 研修会等での講義及びその運営に係る業務	8.5	46.6	38.1	4.6	2.1	2.60
204	204. 利用者の送迎	10.3	40.2	35.2	12.8	1.4	2.49
203	203. 利用者の金銭管理（出納・利用料・医療費等）	10.7	32.0	36.3	15.3	5.7	2.40
502	502. 学校（大学等）での講義及びその準備に係る業務	6.8	25.3	58.0	7.5	2.5	2.32
601	601. その他の業務	6.4	38.1	31.0	6.4	18.1	2.54

平均値 非常に重要を4点、重要を3点、重要ではないを2点、全く重要ではないを1点として算出

100	サービス提供プロセスに関する業務
200	利用者へのサービス提供に直接関連する業務
300	サービス提供に係る上記の他の業務
400	事業所の運営・管理に関する業務
500	地域での関連業務
600	その他

【各業務についての研修のニーズ】（「平均値」でソート）

Q11.各業務についての研修を受けたいと思うか

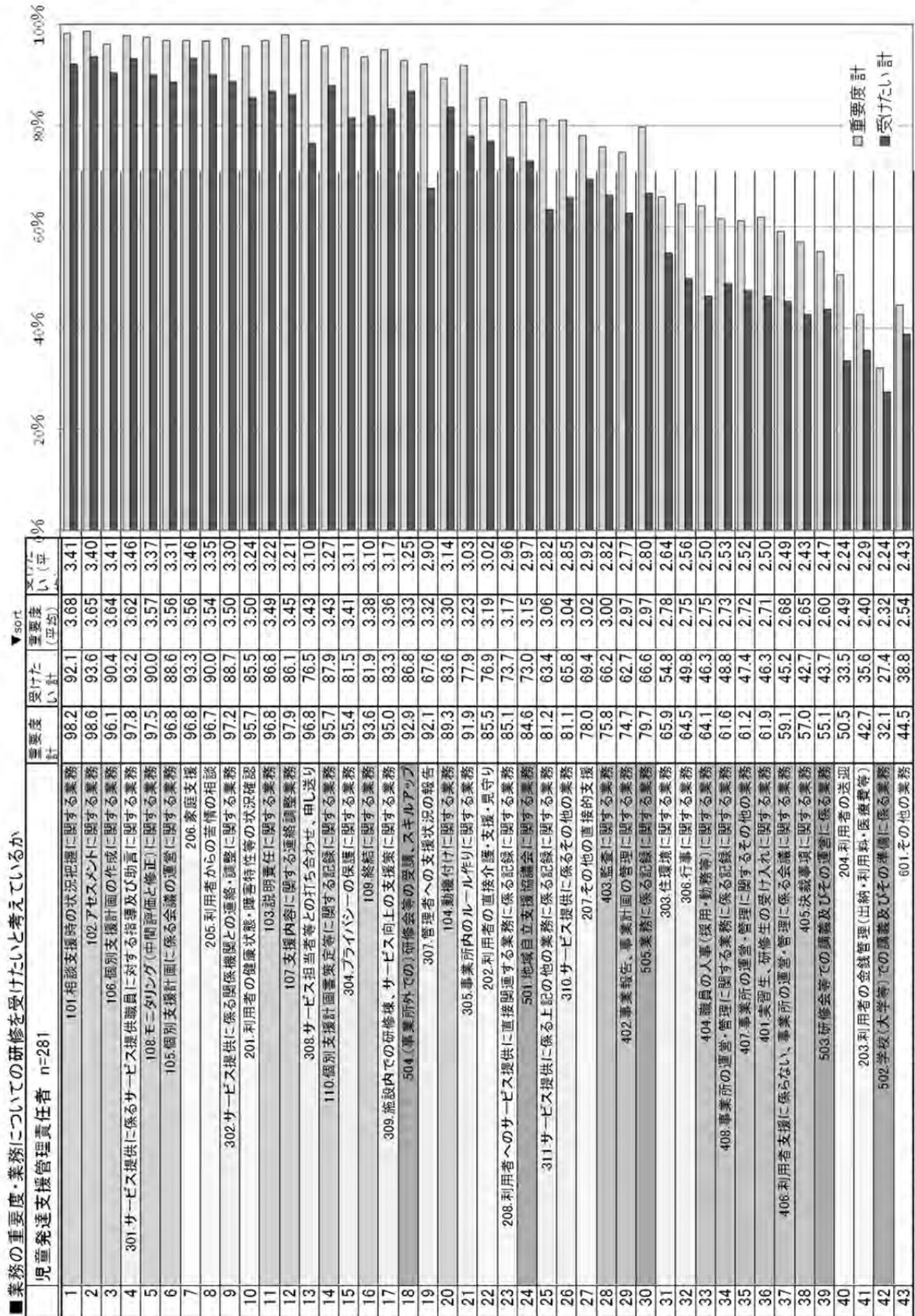
(%) ▼sort

n=281		非常に受けたい	受けたい	受けたくない	全く受けたくない	無回答	平均値
301	301. サービス提供に係るサービス提供職員に対する指導及び助言に関する業務	48.4	44.8	3.6	0.0	3.2	3.46
206	206. 家庭支援	47.7	45.6	3.2	0.0	3.6	3.46
101	101. 相談支援時の状況把握に関する業務	42.3	49.8	3.2	0.0	4.6	3.41
106	106. 個別支援計画の作成に関する業務	45.6	44.8	5.7	0.4	3.6	3.41
102	102. アセスメントに関する業務	40.9	52.7	2.5	0.0	3.9	3.40
108	108. モニタリング（中間評価と修正）に関する業務	40.9	49.1	5.7	0.0	4.3	3.37
205	205. 利用者からの苦情の相談	39.5	50.5	5.7	0.0	4.3	3.35
105	105. 個別支援計画に係る会議の運営に関する業務	38.1	50.5	7.5	0.4	3.6	3.31
302	302. サービス提供に係る関係機関との連絡・調整に関する業務	36.7	52.0	7.8	0.0	3.6	3.30
110	110. 個別支援計画書策定等に関する記録に関する業務	34.2	53.7	7.5	0.4	4.3	3.27
504	504.（事業所外での）研修会等の受講、スキルアップ	35.9	50.9	9.3	1.1	2.8	3.25
201	201. 利用者の健康状態・障害特性等の状況確認	33.5	52.0	10.0	0.4	4.3	3.24
103	103. 説明責任に関する業務	29.9	56.9	7.1	1.1	5.0	3.22
107	107. 支援内容に関する連絡調整業務	30.2	55.9	10.3	0.0	3.6	3.21
309	309. 施設内での研修棟、サービス向上の支援策に関する業務	29.9	53.4	13.5	0.0	3.2	3.17
104	104. 動機付けに関する業務	23.8	59.8	9.6	0.4	6.4	3.14
304	304. プライバシーの保護に関する業務	26.3	55.2	13.5	1.1	3.9	3.11
109	109. 終結に関する業務	23.5	58.4	12.8	0.4	5.0	3.10
308	308. サービス担当者等との打ち合わせ、申し送り	29.5	47.0	19.9	0.0	3.6	3.10
305	305. 事業所内のルール作りに関する業務	22.4	55.5	17.1	1.1	3.9	3.03
202	202. 利用者の直接介護・支援・見守り	21.7	55.2	17.4	1.1	4.6	3.02
501	501. 地域自立支援協議会に関する業務	21.4	51.6	20.6	1.8	4.6	2.97
208	208. 利用者へのサービス提供に直接関連する業務に係る記録に関する業務の実施状況	18.9	54.8	21.0	1.1	4.3	2.96
207	207. その他の直接的支援	17.1	52.3	21.7	1.4	7.5	2.92
307	307. 管理者への支援状況の報告	20.3	47.3	26.3	1.8	4.3	2.90
310	310. サービス提供に係るその他の業務	14.6	51.2	27.4	0.7	6.0	2.85
403	403. 監査に関する業務	15.3	50.9	28.1	2.1	3.6	2.82
311	311. サービス提供に係る上記の他の業務に係る記録に関する業務	15.7	47.7	29.5	1.4	5.7	2.82
505	505. 業務に係る記録に関する業務	12.5	54.1	26.7	2.5	4.3	2.80
402	402. 事業報告、事業計画の管理に関する業務	13.2	49.5	31.3	1.8	4.3	2.77
303	303. 住環境に関する業務	11.0	43.8	34.9	5.0	5.3	2.64
306	306. 行事に関する業務	7.8	42.0	41.6	4.3	4.3	2.56
408	408. 事業所の運営・管理に関する業務に係る記録に関する業務	8.9	39.9	40.2	7.1	3.9	2.53
407	407. 事業所の運営・管理に関するその他の業務	10.0	37.4	41.3	7.1	4.3	2.52
401	401. 実習生、研修生の受け入れに関する業務	5.7	40.6	46.3	3.6	3.9	2.50
404	404. 職員の人事（採用・勤務等）に関する業務	9.3	37.0	42.0	7.5	4.3	2.50
406	406. 利用者支援に係らない、事業所の運営・管理に係る会議に関する業務	8.9	36.3	44.1	7.1	3.6	2.49
503	503. 研修会等での講義及びその運営に係る業務	5.3	38.4	45.9	5.0	5.3	2.47
405	405. 決裁事項に関する業務	6.4	36.3	46.3	7.5	3.6	2.43
203	203. 利用者の金銭管理（出納・利用料・医療費等）	6.4	29.2	40.9	15.7	7.8	2.29
502	502. 学校（大学等）での講義及びその準備に係る業務	3.9	23.5	58.0	8.5	6.0	2.24
204	204. 利用者の送迎	5.0	28.5	45.6	15.7	5.3	2.24
601	601. その他の業務	3.2	35.6	34.5	7.5	19.2	2.43

平均値 非常に受けたいを4点、受けたいを3点、受けたくないを2点、全く受けたくないを1点として算出

100	サービス提供プロセスに関する業務
200	利用者へのサービス提供に直接関連する業務
300	サービス提供に係る上記の他の業務
400	事業所の運営・管理に関する業務
500	地域での関連業務
600	その他

【業務の重要度と研修のニーズの比較表】（「重要度の平均値」でソート）



平均値 非常に重要を4点、重要を3点、重要ではないを2点、全く重要ではないを1点として算出  
 非常に受けたいを4点、受けたいを3点、受けたくないを2点、全く受けたくないを1点として算出

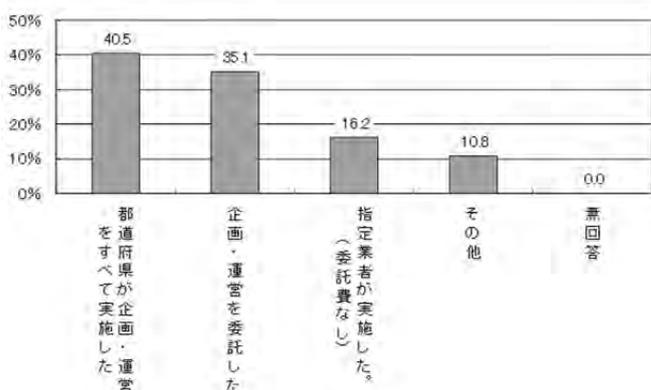
#### 問 11-1 今後の児童発達支援管理責任者研修に盛り込むべきと考える講義や演習

今後の児童発達支援管理責任者研修に盛り込むべきと考える講義や演習としては、アセスメント、個別支援計画の作成について、家族支援について、障害特性についてといった内容の回答が多かった。(詳細は巻末資料参照)

#### IV. 都道府県主管部門担当者対象調査結果



## 問1 研修の企画・運営の主体



No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	都道府県が企画・運営をすべて実施した	15	40.5	40.5
2	企画・運営を委託した	13	35.1	35.1
3	指定業者が実施した。(委託費なし)	6	16.2	16.2
4	その他	4	10.8	10.8
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	37	100	37

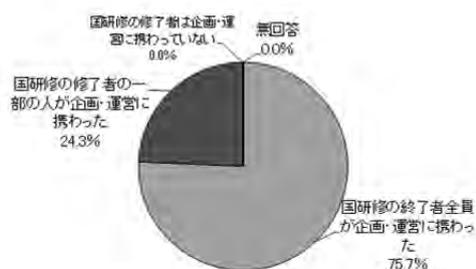
### 企画運営の委託先

(社)島根県社会福祉協議会
(社福)兵庫県社会福祉事業団
(福)鳥取県厚生事業団
H2O地域生活(身体)、H2O学校法人国際医療福祉大学
茨城県社会福祉士会
学校法人旭川荘
企画については県が主導、運営に関しては委託先(高知県社協)が主導
京都府社会福祉協議会、京都府福祉人材研修センター
社会福祉法人岐阜県福祉事業団
社会福祉法人広島県福祉事業団
社会福祉法人山形県社会福祉事業団
長崎県障害者社会参加推進センター
宮崎県社会福祉協議会
社会福祉法人 秋田県身体障害者福祉協会
社会福祉法人岩手県社会福祉会

### 企画・運営主体 その他の内容

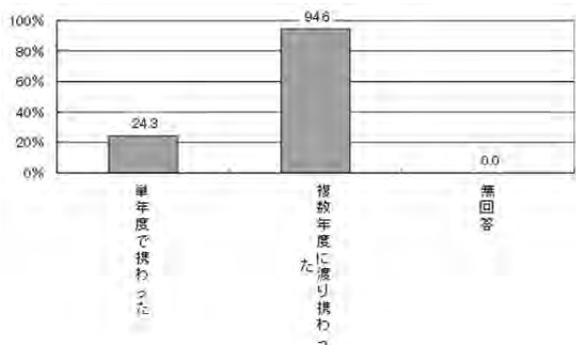
共通講義は県が企画運営、演習は企画運営を委託した
民間事業者(国研修修了者)と県が協働で企画、運営は県。
企画は県及び人材養成部会、運営は(福)あしたが大陽の丘に委託

## 問2 研修会の企画・運営に対する国研修の修了者の参画



No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	国研修の修了者全員が企画・運営に携わった	28	75.7	75.7
2	国研修の修了者の一部の人が企画・運営に携わった	9	24.3	24.3
3	国研修の修了者は企画・運営に携わっていない	0	0.0	0.0
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	37	100	37

## 問2-1 関わり方



No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	単年度で携わった	9	24.3	24.3
2	複数年度に渡り携わった	35	94.6	94.6
	無回答	0	0.0	
	N (%ベース)	37	100	37

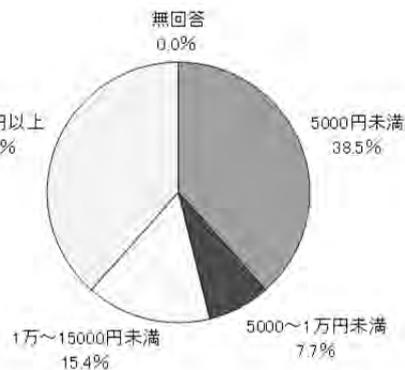
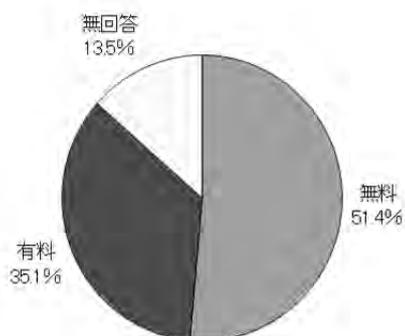
### 問3 研修事業にかかる予算



No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	100万円未満	8	21.6
2	100万～200万円未満	10	27.0
3	200万～300万円未満	8	21.6
4	300万円以上	7	18.9
	無回答	4	10.8
	N (%ベース)	37	100

### 問4 受講者1人あたりの受講者負担

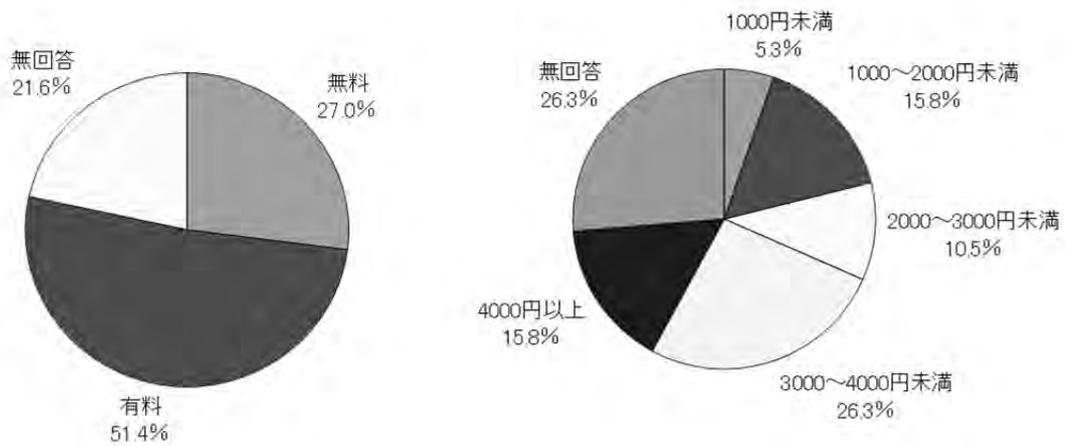
#### 【1. 受講代】



No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	無料	19	51.4
2	有料	13	35.1
	無回答	5	13.5
	N (%ベース)	37	100

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	5000円未満	5	38.5
2	5000～1万円未満	1	7.7
3	1万～15000円未満	2	15.4
4	15000円以上	5	38.5
	無回答	0	0.0
	N (%ベース)	13	100

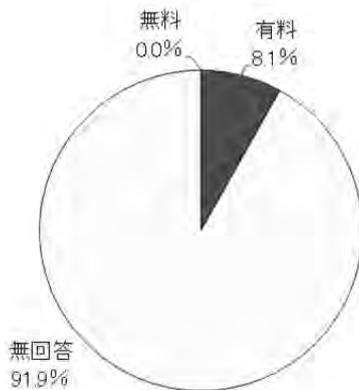
## 【2. 資料代】



No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	無料	10	27.0
2	有料	19	51.4
	無回答	8	21.6
	N (%ベース)	37	100

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	1000円未満	1	5.3
2	1000~2000円未満	3	15.8
3	2000~3000円未満	2	10.5
4	3000~4000円未満	5	26.3
5	4000円以上	3	15.8
	無回答	5	26.3
	N (%ベース)	19	100

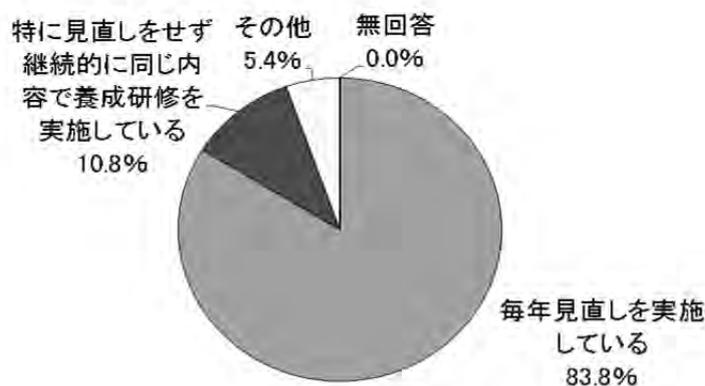
## 【3. その他】



費用の内容	金額
追加分野受講費	12,000 円
返信用封筒代	90 円
実費	-

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	無料	0	0.0
2	有料	3	8.1
	無回答	34	91.9
	N (%ベース)	37	100

問5 養成研修の運営方法や研修の内容等についての見直し状況

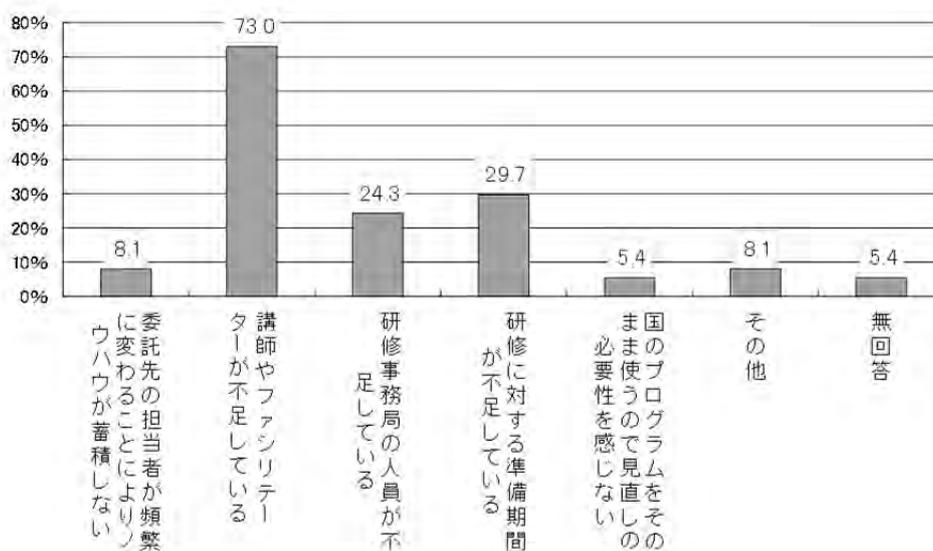


No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	毎年見直しを実施している	31	83.8
2	特に見直しをせず継続的に同じ内容で養成研修を実施している	4	10.8
3	その他	2	5.4
	無回答	0	0.0
	N (%ベース)	37	100

【その他】の内容

- ・国の指導者養成研修を受けて必要に応じて見直しを実施している
- ・国の内容に合わせて

問5-1 見直しをする際の問題点

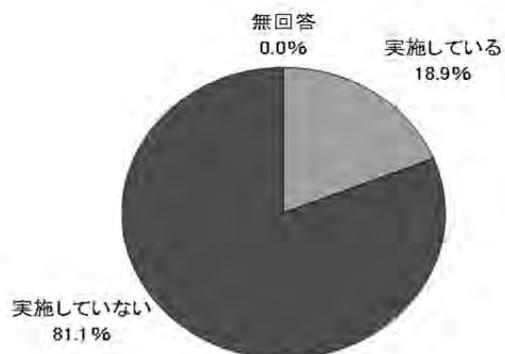


No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	委託先の担当者が頻繁に変わるによりノウハウが蓄積しない	3	8.1
2	講師やファシリテーターが不足している	27	73.0
3	研修事務局の人員が不足している	9	24.3
4	研修に対する準備期間が不足している	11	29.7
5	国のプログラムをそのまま使うので見直しの必要性を感じない	2	5.4
6	その他	3	8.1
	無回答	2	5.4
	N (%ベース)	37	100

【その他】の内容

- ・サービス等利用計画を意識できる事例作り
- ・どのように分かりやすく伝えるか、制度改正・国の動向に合わせた内容 年々受講者の質が落ちていることへの対応

## 問 6 現任者研修等の実施の有無



No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	実施している	7	18.9
2	実施していない	30	81.1
	無回答	0	0.0
	N (%ベース)	37	100

### 問6-1 現任者研修等を実施していない理由

現任者研修を実施していない理由としては、国で制度化されていない、予算、マンパワー不足等があげられた。(詳細は巻末資料参照)

## 問 7 現任者研修等の実施頻度

現任者研修を実施している都道府県における実施頻度については、年間に1日間の研修を2分野で1回ずつ、2日間の研修を1回～2回、3日間の研修を1回といった回答が得られた。(詳細は巻末資料参照)

問 8 平成 20 年度～23 年度の研修の頻度及び受講者内訳等

実施回数 (単位:回)						
平均値	共通講義	介護	地域生活 (身体)	地域生活 (知的・精神)	就労	児童
H20年	1.33	1.42	0.80	1.33	1.36	1.06
H21年	1.24	1.38	0.83	1.27	1.35	1.11
H22年	1.22	1.24	0.75	1.19	1.19	1.05
H23年	1.35	1.35	0.81	1.30	1.30	1.19

定員 (単位:人)						
平均値	共通講義	介護	地域生活 (身体)	地域生活 (知的・精神)	就労	児童
H20年	213.5	84.9	29.1	89.1	90.7	39.6
H21年	192.7	76.4	27.7	79.6	81.3	36.5
H22年	177.9	82.0	26.1	76.6	83.4	41.2
H23年	222.4	95.9	24.1	88.1	98.3	46.8

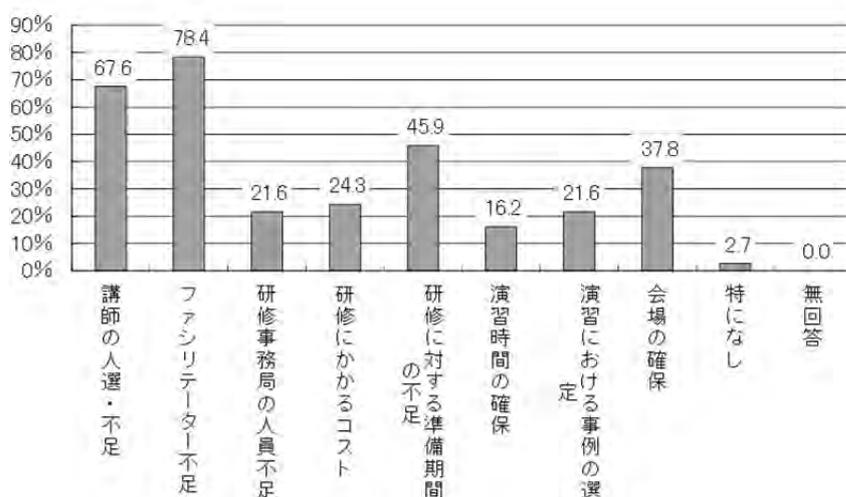
応募人数 (単位:人)						
平均値	共通講義	介護	地域生活 (身体)	地域生活 (知的・精神)	就労	児童
H20年	229.6	136.0	9.3	105.8	128.8	27.5
H21年	216.4	112.0	6.5	80.9	101.4	28.2
H22年	214.7	118.9	6.7	87.4	112.4	39.7
H23年	269.6	139.8	9.3	103.9	143.6	65.8

受講人数 (単位:人)						
平均値	共通講義	介護	地域生活 (身体)	地域生活 (知的・精神)	就労	児童
H20年	244.7	107.7	12.0	89.3	107.0	23.7
H21年	205.1	94.5	6.0	80.8	90.4	26.4
H22年	211.7	94.8	6.3	80.1	92.3	32.3
H23年	254.3	114.2	7.9	94.8	116.4	53.2

問 9 平成 23 年度研修の実施方法

いずれの分野においても全ての研修を講師が実施 (DVD による実施はなし)

## 問 10 研修実施にあたっての課題・問題点



No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	講師の人選・不足	25	67.6
2	ファシリテーター不足	29	78.4
3	研修事務局の人員不足	8	21.6
4	研修にかかるコスト	9	24.3
5	研修に対する準備期間の不足	17	45.9
6	演習時間の確保	6	16.2
7	演習における事例の選定	8	21.6
8	会場の確保	14	37.8
9	特になし	1	2.7
	無回答	0	0.0
	N (%ベース)	37	100

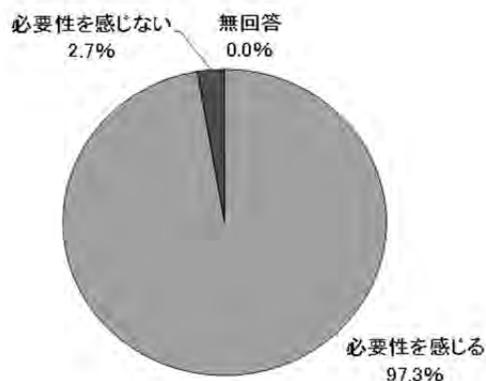
## 問 10 研修実施にあたっての課題・問題点【その他の問題】

研修実施にあたっての課題・問題点としては、受講者のレベルのばらつき、受講希望者の増加に対して講師・ファシリテーターの不足、国のサービス管理責任者指導者養成研修の開催時期が遅いといった意見があげられた。(詳細は巻末資料参照)

## 問 11 サービス管理責任者養成研修のあり方やご要望

サービス管理責任者養成研修のあり方や要望としては、国のサービス管理責任者指導者養成研修の開催時期を早めてほしい、現任研修について要綱やカリキュラムを定めてほしい、法令上の位置づけを検討してほしい、受講者の質を確保するための資格要件を定める(試験の実施等)、相談支援専門員養成研修とサービス管理責任者研修で重複する部分があるためカリキュラムの統一あるいは内容の検討をしてほしいといった意見があげられた。(詳細は巻末資料参照)

## 問 12 現任者研修の必要性



No.	カテゴリ	件数	(全体%)
1	必要性を感じる	36	97.3
2	必要性を感じない	1	2.7
	無回答	0	0.0
	N (%ベース)	37	100

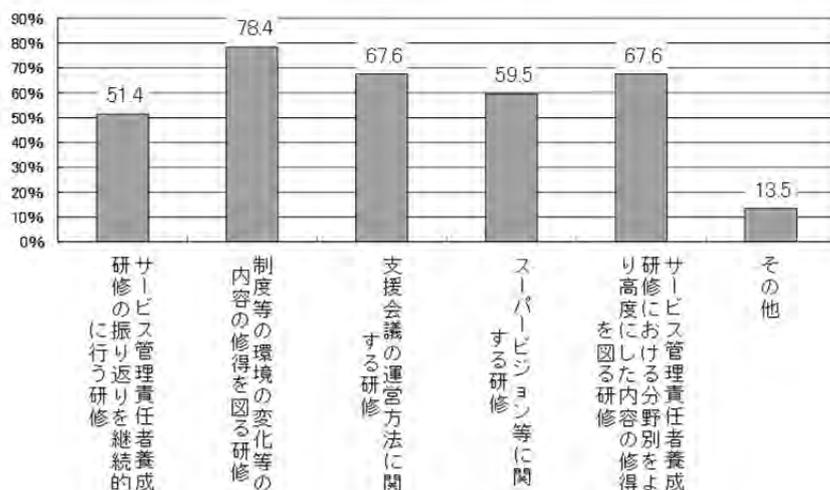
### 問 12-1 現任者研修の必要性を感じない理由

現任者研修の必要性を感じない理由としては、サービス管理責任者の専門性の向上のために何が必要かは、事業所ごとに異なってくるため、画一的な現任研修の必要性は薄いと考える。また、現行の研修以上の資格要件のようなものを設けることには大いに疑問がある。資格更新制度とした場合には、事業の存続のため、研修実施所管としては、質より量をさばくことを考えなければならなくなるため。（詳細は巻末資料参照）

### 問12-2 現任者研修の必要性を感じる理由

現任者研修の必要性を感じる理由としては、サービス管理責任者・サービス提供事業所の質の確保（初任者研修だけでは不十分）を図るため、法改正への対応の必要性という回答が多くを占めた。（詳細は巻末資料参照）

### 問 13 今後実施したい現任者研修と頻度



No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	サービス管理責任者養成研修の振り返りを継続的に行う研修	19	51.4
2	制度等の環境の変化等の内容の修得を図る研修	29	78.4
3	支援会議の運営方法に関する研修	25	67.6
4	スーパービジョン等に関する研修	22	59.5
5	サービス管理責任者養成研修における分野別をより高度にした内容の修得を図る研修	25	67.6
6	その他	5	13.5
	無回答	2	5.4
	N (%ベース)	37	100

#### 【その他】の内容

- ・同じ分野で悩みを分かち合い、情報交換できる場
- ・アセスメントを深める

### Q13.実施したいと思う現任者研修の受講頻度

(%)

No.	研修内容	n数	必要と思われる受講頻度				
			1年に1回	3年に1回	5年に1回	その他	無回答
1	サービス管理責任者養成研修の振り返りを継続的に行う研修	19	31.6	26.3	36.8	5.3	0.0
2	制度等の環境の変化等の内容の修得を図る研修	29	20.7	34.5	37.9	6.9	0.0
3	支援会議の運営方法に関する研修	25	16.0	32.0	40.0	12.0	0.0
4	スーパービジョン等に関する研修	22	27.3	22.7	40.9	9.1	0.0
5	サービス管理責任者養成研修における分野別をより高度にした内容の修得を図る研修	25	16.0	32.0	40.0	12.0	0.0
6	その他	5	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0

### 問 14 今後のサービス管理責任者研修についての課題等

今後のサービス管理責任者研修についての課題としては、サービス管理責任者に対するフォローアップ、現任者研修の充実化、相談支援事業との連携の必要性、講師・ファシリテーターや会場の確保といった課題があげられた。(詳細は巻末資料参照)



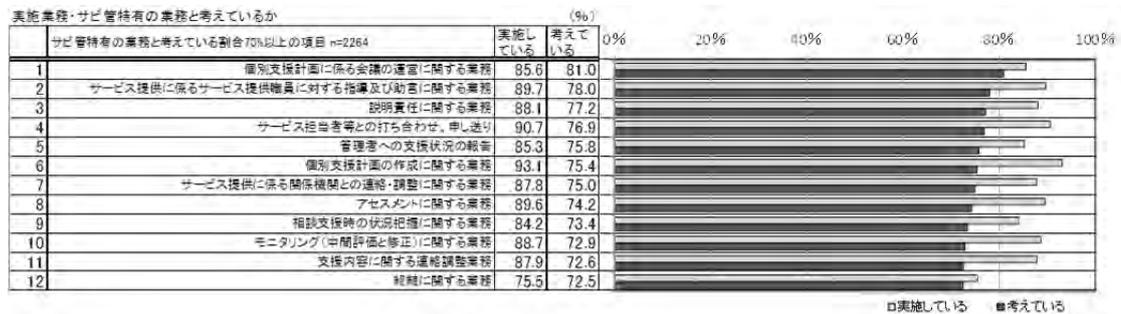
## V. まとめと提案



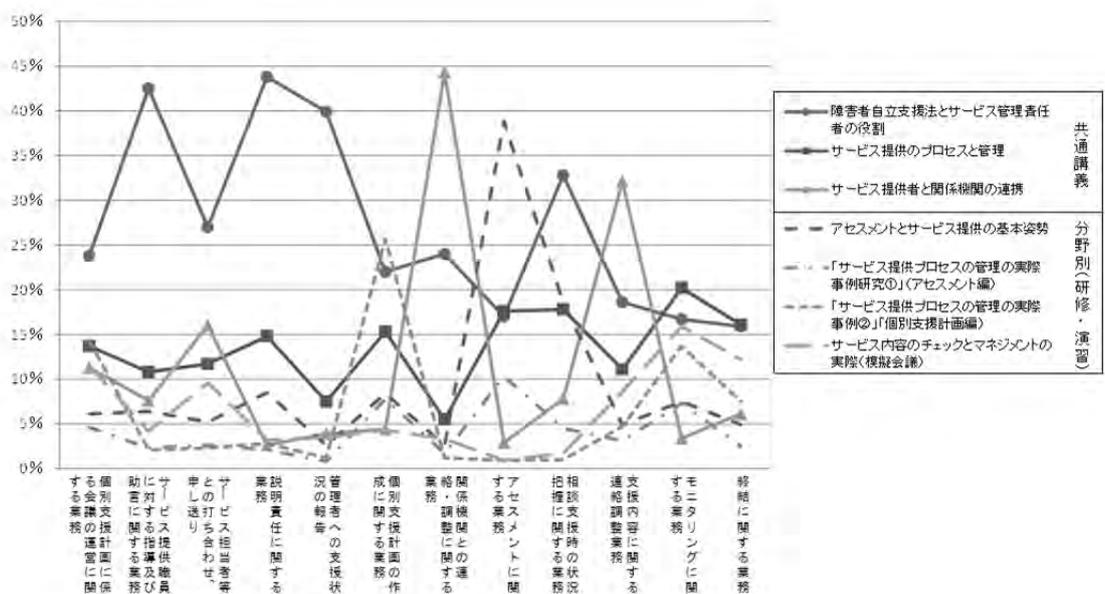
# 1. サービス管理責任者養成研修に対する意識（アンケート調査結果より）

## (1) サービス管理責任者

サービス管理責任者がサービス管理責任者特有の業務と考えている割合が高い業務は、「個別支援計画に係る会議の運営に関する業務」(80.7%)、「サービス提供に係るサービス提供職員に対する指導及び助言に関する業務」(78.2%)、「サービス担当者等との打ち合わせ、申し送り」(77.1%)、「説明責任に関する業務」(77.0%)等、『サービス提供プロセスに関する業務』と、指導・助言、打合せ、連絡調整等の『サービス提供に係る上記の他の業務』が上位を占めている。サービス管理責任者特有の業務と考える割合が7割以上の業務については、実施している割合もいずれも8割以上と高い。一方、『事業所の運営・管理に関する業務』や『地域での関連業務』は、サービス管理責任者特有の業務と考える割合、実施割合とも上述の業務と比較して相対的に低くなっている。

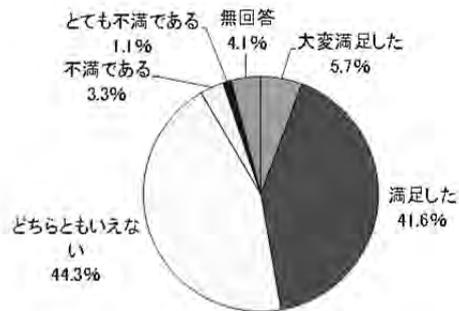


養成研修で実施している業務に有効な研修をみると、全体としては、共通講義の『障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割』と『サービス提供者と関係機関の連携』が有効との回答はやや高かったが、分野別では、「アセスメントに関する業務」で『アセスメントとサービス提供の基本姿勢』(38.8%)「個別支援計画の作成に関する業務」で『「サービス提供プロセスの管理の実際事例②」(個別支援計画編)』(25.7%)がやや高いほかは、ほとんどの業務において役に立っていないという結果であった。

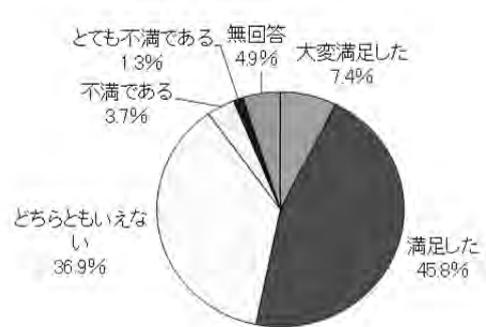


なお、サービス管理責任者研修の「共通講義」の満足度は47.3%、「分野別」は53.2%が満足と回答している。

サービス管理責任者研修「共通講義」の満足度 n=2264



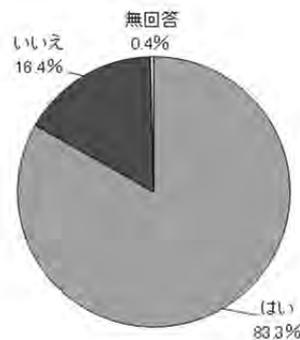
サービス管理責任者研修「共通講義」の満足度 n=2264



## (2) 児童発達支援管理責任者

サービス管理責任者養成研修受講者は83.3%。

サービス管理責任者養成研修の受講状況 n=281

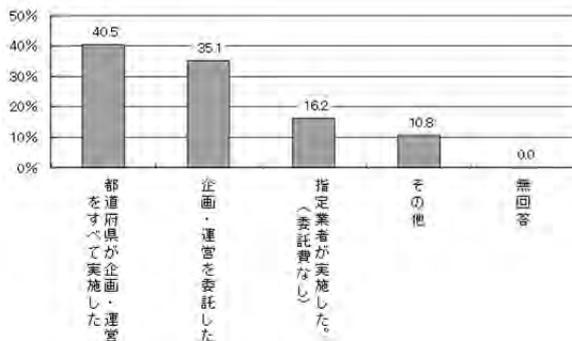


※平成27年3月31日までの間は実務経験者であれば児童発達支援管理者研修と受講したものとみなされている

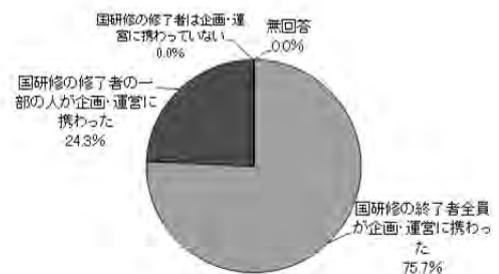
## (3) 都道府県

研修の企画運営主体は「都道府県が企画・運営をすべて実施した」が40.5%、「企画・運営を委託した」(35.1%)、「指定業者が実施した」(16.2%)の順となっている。企画・運営に国研修の修了者全員が携わった割合は75.7%、一部の人が携わった割合は24.3%。関わり方としては、「複数年に渡り携わった」が94.6%となる。

研修の企画・運営主体 n=37

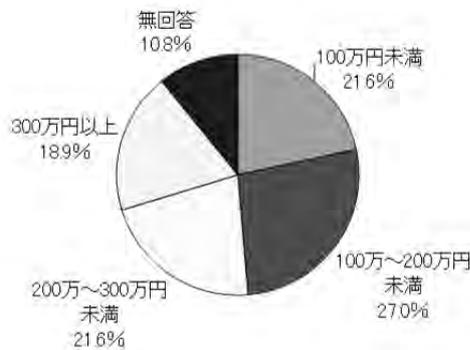


研修会の企画・運営に対する国研修の修了者の参画状況 n=37



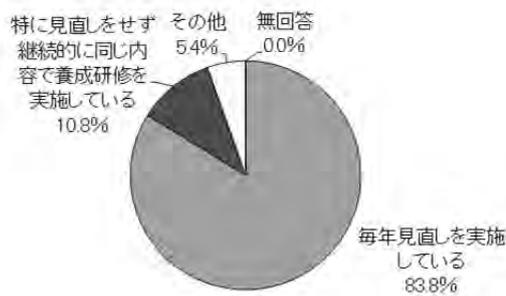
研修予算は「100万～200万円未満」が27.0%、「100万円未満」と「200万～300万円未満」がともに21.6%となっている。

研修にかかる予算 n=37

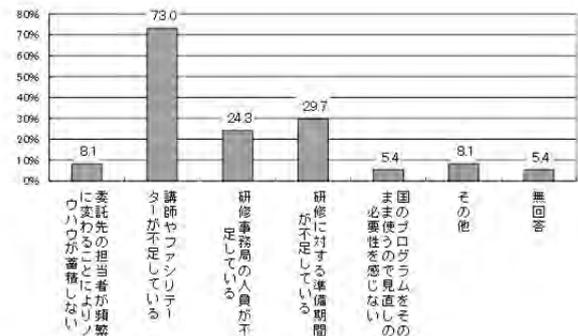


研修内容の見直し状況としては、毎年実施している割合が83.8%。見直しをする際の問題点は、「講師やファシリテーター不足」が73.0%、「研修に対する準備期間不足」が29.7%、「研修事務局の人員不足」が24.3%となっている。

研修内容の見直し状況 n=37



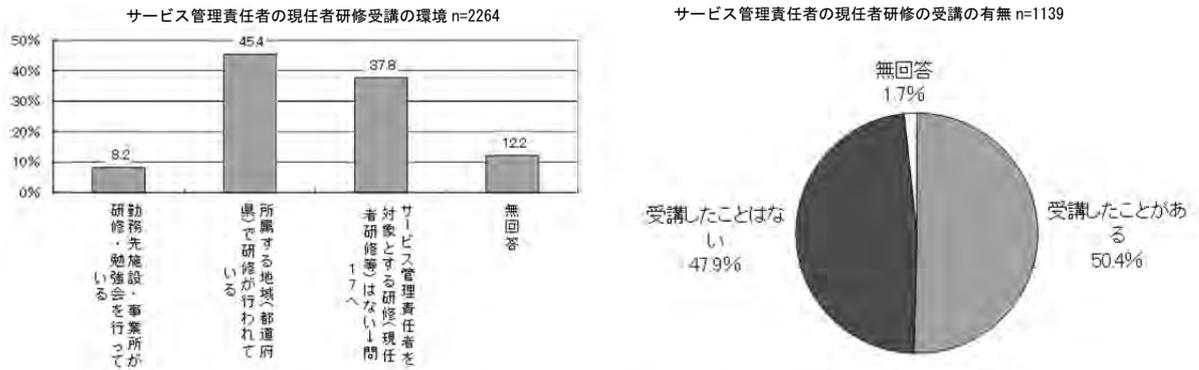
見直しをする際の問題点 n=37



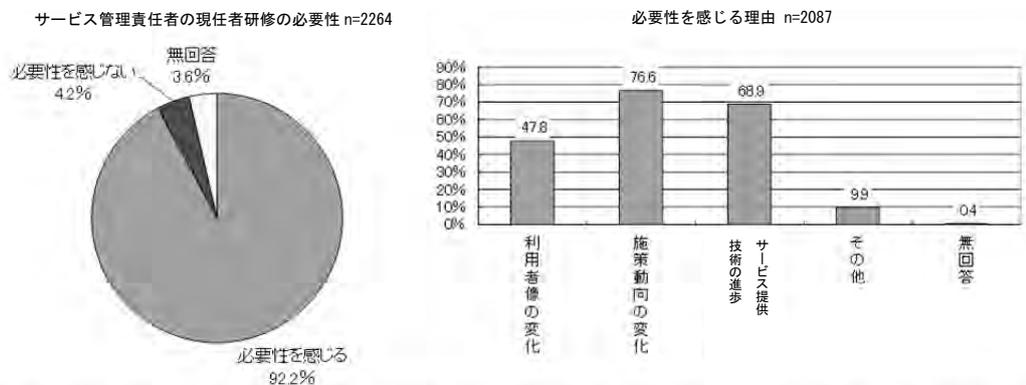
## 2. サービス管理責任者現任者研修に対する意識

### (1) サービス管理責任者

現任者研修の受講環境としては、現任者研修が受けられない環境にあるサービス管理責任者は全体の37.8%と約4割にとどまる。受けられる環境下にあるサービス管理責任者で現任者研修受講経験者は50.4%と半数にのぼる。なお、受講経験者の受講場所は施設・事業所外で実施された研修が約86%となる。



サービス管理責任者が現任者研修を必要と感じる割合は92.2%と9割以上を占める。必要性を感じる理由としては、「施策動向の変化」が76.4%、サービス提供技術の進歩が68.1%となっている。



今後受けたい研修は「法制度等の環境の変化等の内容の修得を図る研修」が88.3%と最も多く、以下、「サービス管理責任者養成研修における分野別をより高度にした内容の修得を図る研修」(79.9%)、「サービス管理責任者養成研修の振りかえりを継続的に行う研修」(77.1%)となる。



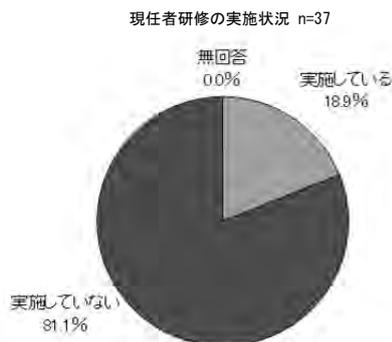
## (2) 児童発達支援管理責任者

児童発達支援管理責任者として重要度が高いと思う業務に関する内容で今後受けた  
い研修は「アセスメントに関する業務」(98.6%)、「家庭支援」(98.3%)、「サービス提  
供に係るサービス提供職員に対する指導及び助言に関する業務」(93.2%)、「相談支援  
時の状況把握に関する業務」(92.1%)の順で受けたい割合が高い。



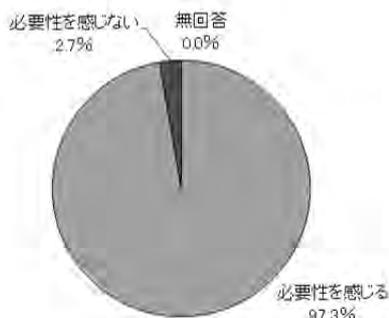
## (3) 都道府県

現任者研修を実施している都道府県は全体の 18.9%。実施していない理由としては、  
人的・予算的な要因と、国の要綱で義務化されていないこと等があげられる。

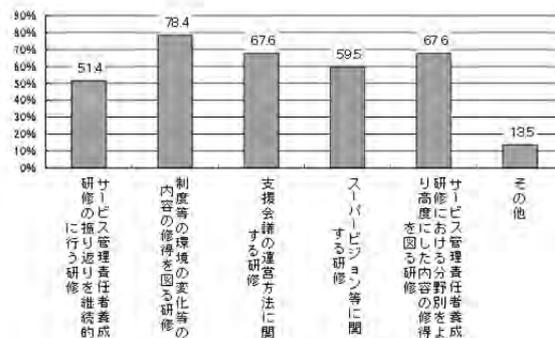


現任者研修の必要性をみると、97.3%の都道府県で必要性を感じている。今後実施し  
たい研修の内容としては、「法制度等の環境の変化等の内容の修得を図る研修」が  
78.4%と最も多い。

サービス管理責任者現任研修の必要性を感じるか n=37



今後実施したいサービス管理責任者現任者研修 n=37



### 3. サービス管理責任者養成における現状の課題と研修体系の方向性について

委員会における議論をもとに、現状の課題を整理し、今後のサービス管理責任者養成研修の体系の方向性について以下のとおりとりまとめた。

#### (1) サービス管理責任者の現状における課題について

- 研修の背景としてのサービス管理責任者の実態
  - ・サービス管理責任者は実際には個別支援計画を作成していない（サービス提供者に作らせている）ケースがみられる
  - ・個別支援計画作成の経験がないサービス管理責任者が少なくない
  - ・サービス管理責任者取得目的は減算への対応という要因が大きい
  - ・実務を長く離れた人がサービス管理責任者になっている。それが研修の阻害要因にもなっている
  - ・研修も重要だが、普段からスキルアップに対する意識を持つこととその環境づくりが重要となる（相談支援専門員の協会のような組織がない）
  - ・現行のサービス管理責任者研修は初任者研修という位置づけではなく（スキルアップの工程がないまま）、研修終了後すぐに管理業務に入ることになる
- サービス等利用計画作成は支給決定前（契約前）であるのに対して、個別支援計画の作成は契約後で、サービスを使う前提で作られる。本来契約前に作成すべきである。
- サービス等利用計画があつて、このためにわが事業所は使われることになったという前提で個別支援計画を作らなければならない。いままではサービス等利用計画がなくても、現場で関わる情報の中でとりあえず個別支援計画を作れてしまっていた。
- サービス管理責任者に事業所の職員としてのアイデンティティはあるが、サービス管理責任者としてのアイデンティティがない。



- サービス管理責任者養成研修受講時の受講者の質およびサービス管理責任者資格取得後におけるサービス管理責任者の質の担保が困難である。
- サービス管理責任者として質の高さが求められていない。結果としてサービス管理責任者個々のモチベーション、施設・事業所のサービス管理責任者業務に対するモチベーションとも高まらない。

#### (2) 養成研修の課題について

- 現行の「分野別」の区分けが実態に即していない。また、分野別研修の現場における有効性が低い。
- 一方で「分野別」を統合した際に、事例を活用した演習においては、どの事例を使うかという問題が出てくる。
- 現任者研修に対するニーズは、サービス管理責任者、実施主体の都道府県とも極めて高い。
- 更新研修は必要だが、入り口の部分である最初のサービス管理責任者の研修の位置づけと、中身の定義を明確にしないと、何を更新すればよいのかが明確にならない。

- 今後、初任者研修→更新研修→実務者研修という階層の位置づけが考えられるが、階層にとらわれずに初任者研修と更新研修の間でもアセスメントスキル等の実務の研修が受けられるなど、研修体系に柔軟性が必要である。
- 研修の実施主体である都道府県への負荷が大きいため、更新研修、実務者研修等により研修を充実させるのは運営上困難ではないか。
- 相談支援専門員は初任研修からスキルアップするが、サービス管理責任者は最初から管理業務を行う。最初に初任者研修がなく、いきなり管理業務を行うという形でないのか？という疑問がある。
- 研修よりも普段のスキルアップが重要という考え方もある。そうすると普段からスキルアップする環境をどう作るかということが重要となる。
- スキルアップのためには、生の事例を地域の支援会議に出て行って実践で学ぶことが重要。法人内での研修のみではスキルは上がらない。
- 「児童」は大きな柱として一本化する必要がある（対象が障害児だけではない・ニーズも異なる）
- 受講要件として経験年数5年、10年の必要はないのではないか



- 更新研修および現任研修に対するニーズが高いにも関わらず、現状では1度の養成研修のみしか規定されていない。（更新研修・現任研修がない）
- 研修内容（特に分野別研修）が実態に即していないため現場における有効性が低い。

### （3）サービス管理責任者養成研修体系の方向性

#### ①アンケート結果及び委員会結果より

現状のサービス管理責任者養成研修の共通講義における「障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割」の講義は業務において役に立っているが、分野別の研修・演習が業務にほとんど役立っていないという結果となっている。研修の内容としても共通講義との重複や分野間での重複がみられることから研修内容の見直しが必要と考えられる。

こうした中、法制度、現行の分野別研修のスキルアップ、現行のサービス管理責任者養成研修の振りかえりなどの現任者研修に対するニーズは高いことから、サービス管理責任者養成研修時よりも、むしろサービス管理責任者としての業務を一定程度実施した後にスキルアップ（より高いレベルの知識・技術の修得等）およびフォローアップ（法制度等の更新）のニーズがあると考えられる。

受講者側の状況をみると、サービス管理責任者としてのスキル、モチベーションとも高い人材がいる一方で、経験年数を満たしているだけで事業所の減算予防要員として参加するようなスキル・モチベーションとも低い人がいるが、現状ではスキル・モチベーションとも低い人を排除する仕組みも、スキル・モチベーションとも高い人材をサポートする仕組みもない状況にあることから、研修体系の組み直しが必要と考えられる。

## ②サービス管理責任者養成研修体系の方向性

上述の検討結果をもとに、研修体系を以下の方向性に即して構築した。

### ●サービス管理責任者の質の担保について

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

### ●研修実施主体である都道府県の負担軽減について

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

### ●サービス管理責任者の質の向上について

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



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

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

### ③研修の前提となるサービス管理責任者のミッションとは

サービス管理責任者養成研修実施に際して、現状の養成研修のカリキュラムは、サービス管理責任者の機能的な内容を中心とする構成となっており、それを支える「哲学」の部分が欠けているため、「サービス管理責任者の基本的な支援の考え方」について、受講者が十分に理解できていないと考えられる。

そのため、サービス管理責任者養成研修の冒頭の部分でサービス管理責任者に求められるもの、サービス管理責任者のあり方について明示する必要がある。

ついては、サービス管理責任者養成研修の体系づくりを行うに際して、まずサービス管理責任者に求められるもの、あり方について『サービス管理責任者のミッション』として、以下のように整理し、研修体系づくりを行った。

#### ●サービス管理責任者のミッション（サービス管理責任者に求められるもの・あり方）

##### ①サービス利用者に対する基本姿勢の理解

利用者に対してどのような考え方のもとに何を提供するのかについての理解

##### ②サービスの質の担保

利用者のニーズに適切に対応したサービスの提供

##### ③地域づくりのメンバーとしての役割

地域との関係性の構築に積極的に参加し、利用者を地域全体で支える

##### ④支援会議の運営

他職種との協働による支援を円滑かつ効率的にマネジメントする

##### ⑤サービス提供者の育成

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

以上の結果をもとに研修体系を構築した。

#### 4. 研修体系のイメージ

サービス管理責任者は、まずサービス管理責任者養成研修でサービス管理責任者のミッション、ベースとなる基礎知識・技術、個別支援計画作成技術・ノウハウを習得。サービス管理責任者取得後も必要となる法制度の更新等については、5年以内毎の「更新研修」で必須項目としてアップデートを行う。またサービス管理責任者個々の提供サービス内容や、個々のスキルの不足部分・必要部分に応じた研修内容については、「専門コース別研修」として受講する。

##### I. サービス管理責任者養成研修

サービス管理責任者の基礎となる知識・技術等の原則論を押さえるために、サービス管理責任者に「求められるもの」と「役割」、相談支援専門員や他機関との「連携」について講義を実施、引き続き演習により個別支援計画作成の能力を取得したうえで、サービス提供プロセスにおける「管理」、具体的には「支援会議の運営」、「サービス提供職員への助言・指導」について講義および演習を実施する。

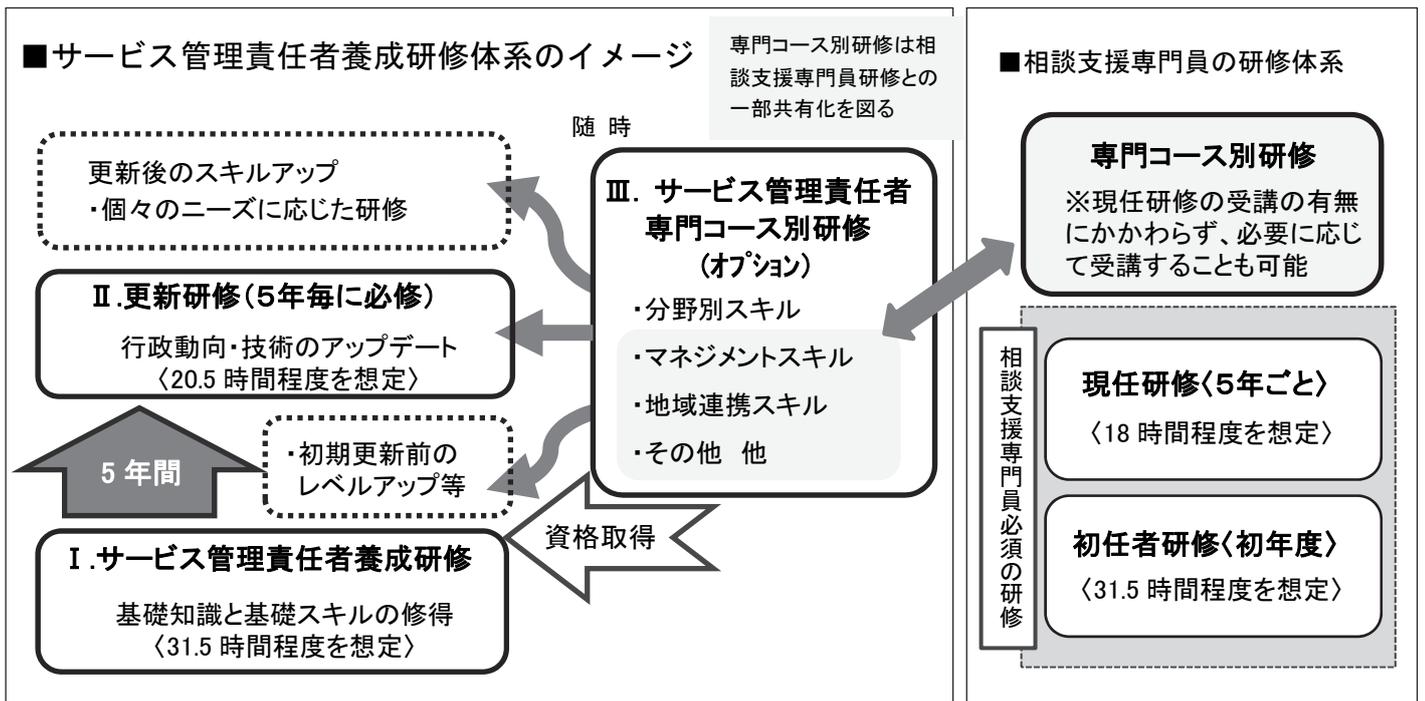
##### II. 更新研修（初任者研修受講以後5年以内毎の必修 受講しない場合は失効）

行政動向、制度改正等のアップデート、初任者研修の振りかえり等により、知識・技術の底上げを図る。

##### III. サービス管理責任者専門コース別研修（オプション）

現任者に対してサービス管理責任者個々の提供サービス内容や、個々のスキルの不足部分・必要部分に応じた研修を実施。初任者研修受講後は、サービス管理責任者自身のスキルレベルやニーズに応じて更新研修後に限定せず受講できることが望ましい。

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



## 5. サービス管理責任者養成研修のカリキュラム案について

2日間の「障害者相談支援従事者研修カリキュラム」は現行のままで、以後3日間は、サービス管理責任者の基礎となる知識・技術等の原則論を押さえるために、以下の講義および演習を実施。

個別支援計画作成および支援会議の運営の能力の獲得と、スーパービジョンのエッセンスの理解を目指す。

養成研修受講後は、5年毎の更新研修により知識・スキルのアップデートと、別途個々のニーズに応じた実務者研修を積むことにより、サービス管理責任者の質の担保・向上を図る。

### ■サービス管理責任者養成研修カリキュラム案

日数	科目	方法	獲得目標	時間数
1 日 目	サービス管理責任者の役割と業務	講義	サービス管理責任者に求められるもの(ミッション)と、障害者総合支援法における各事業の機能とサービス内容、サービスの質を確保するためにサービス管理責任者の役割としてサービス管理責任者の業務、サービス管理責任者が行う評価の基準、サービス提供職員への指導・助言、地域との連携の必要性と方法論について理解する。	2
	サービス提供プロセスにおけるサービス管理責任者の関わり	講義	サービス提供の基本姿勢とプロセス全体を解説するとともに、ベースとして押さえるべきサービス提供プロセス管理のチェック項目と、サービス管理責任者がどうチェックし、いかに関わるかについて具体的に解説する。また、個別支援計画の内容を左右するアセスメントやモニタリングの考え方については、事業別の特殊性が大きく、サービスを提供する上で重視される基本的姿勢が異なることから、事業別のアセスメント等の技法や特に配慮しなければならないポイントについて理解する。	3
	個別支援計画の作成	講義	個別支援計画作成の基礎知識と具体的な方法論について、2日目の演習に要する基礎的な知識を習得する。	1
2 日 目	個別支援計画作成演習	演習	標準的なサービス提供のプロセスに沿って支援が実施された事例に基づき、支援方針の基本的な方向性やサービス内容を左右する事項に重点を置いて演習を展開する。	3
			事例を用いて、アセスメントの結果がすでに明らかとなっている状態から個別支援計画書の作成等に重点を置いて演習を展開する。	4
3 日 目	支援会議の運営	講義・演習	支援会議の運営に関して、その意義、行われるべき支援、運営方法等を理解し、具体的な事例について演習(ロールプレイ)を通じてサービス管理責任者の支援会議の遂行能力を獲得する。	4
	サービス提供職員への助言・指導	講義・演習	標準的なサービス提供のプロセスに沿って支援が実施された事例に基づき、支援方針の基本的な方向性やサービス内容を左右する事項に重点を置いて具体的助言・指導の演習を展開し、OJT、OffJT およびスーパービジョンの重要性を理解する。	3

## 6. 更新研修のカリキュラム案について

現行の「サービス管理責任者」取得後の法制度の変更への対応や、初任者研修で受講した内容の振りかえり等によるスキルの底上げのための更新研修。

### ■サービス管理責任者更新研修（5年毎の必修）カリキュラム案

日割り	科目	方法	獲得目標	時間数
1日目	障害者福祉の最新動向	講義	最新の制度や法律に関するポイントを理解する(制度や法律の改正についての情報をもとに、実務への影響を具体的に理解する)	2
	サービス提供事業所としての自己検証	演習	事業所の取り組み状況や地域との関わりの実践度、コンプライアンスを理解し、今後の取り組みを明確にする。	5
2日目	サービス管理責任者としての自己検証	演習	サービス管理責任者として自らを振り返り、自己覚知を促し、支援のあり方や地域との関わり方、今後の自らの取り組むべき研修課題を明確にする。	7
3日目	分野別事例発表	演習	具体的な事例の発表を通じて、対応や視点の持ち方、個別支援計画作成のスキル等を共有する。	5
	関係機関との連携(自立支援協議会を通じて)	ケース発表	標準的なサービス提供のプロセスに沿って支援が実施された事業別の事例に基づき、支援方針の基本的な方向性やサービス内容を左右する事項に重点を置いて演習を展開することにより、自立支援協議会を通じた関係機関との連携を理解する。	1.5

## 7. サービス管理責任者専門コース別研修の研修プログラムについて

専門コース研修として、分野別の個別支援計画作成やマネジメント技術等のスキルアップを支援するプログラムを提供する。マネジメントスキルや地域連携スキルにおいては、以下の相談支援専門員専門コース別研修とのプログラムの共有化（相乗り）も検討する。

### (1) 研修プログラムの概要

#### ①分野別スキル研修

従来の分野別研修を念頭に入れて、事業所での支援の質をより一層向上させるために、就労支援、児童発達支援、就労移行支援、就労継続支援、生活・療養介護、居住系支援、自立訓練等の支援の基本的な知識と技術、アセスメントスキル、事業に関わる諸制度を学ぶ。

#### ②マネジメントスキル研修

サービス管理責任者として、スーパービジョン、支援会議の運営方法、OJTの進め方等を学び、サービス提供職員に対する指導・助言や会議運営のスキルを習得する。

#### ③地域連携スキル研修

地域のネットワーク、自立支援協議会の役割、相談支援専門員を中心としたサービス担当者会議での連携、市町村や高齢者分野・教育分野、企業、障害分野以外の機関等との連携を学び、地域連携の実践力を獲得する。

#### ④その他

虐待など個別のテーマほか、必要に応じて、相談支援専門員専門コース別研修を合同で受講できるように配慮する他、現状で実施されている他の研修との共有化を検討する。

## (2) 専門コース別研修のプログラム例

以下に専門コース別研修のプログラムを例示する。ただし、現時点ではあくまでもプログラムの一部の例示であって、今後、相談支援専門員研修との共有の方法論も含めて議論を要する。

### ①専門コース別研修例（就労支援）

科目	獲得目標	内容	時間数
I 障害者就労の現状を理解する(講義)			
障害者雇用の状況	障害者雇用の状況を実雇用率を通じて理解する	行政データを分析し、障害者雇用の置かれている状況、障害者雇用促進法等を解説する	1H
就労支援にかかる諸制度	就労支援に関する諸制度の理解を深める	労働行政分野の制度、厚生行政分野の制度を解説する	2H
工賃向上計画の取り組み	工賃向上計画の取り組みを理解し、計画作成の基礎的知識を獲得する	工賃向上計画の先駆的事例を通じて、計画作成の手法を解説する	1.5H
II 労働に関する法律と制度を理解する(講義)			
労働法規の動向	労働法規の最近の動きを理解する	個別的労働関係の法規、集团的労使関係の法規、労働市場の法規、労働に関する公的保険等を開設する	3H
III 就労支援における関係機関との連携(講義)			
就労支援における連携	事例を通じて連携のあり方を理解する	ハローワーク、障害者就業・生活支援センター等の連携を事例を解説する	2H
合計			9.5H

### ②専門コース別研修例（児童発達支援）

科目	獲得目標	内容	時間数
I 児童発達支援の意味と課題を理解する(講義)			
児童発達支援の意味	児童発達支援の目標、意義を理解する	児童発達支援の目標、意義等を解説する	1H
児童発達支援の課題	児童発達支援の課題を理解する	家族支援、親の障害受容、統合保育、就学支援、児童虐待、権利条約、地域ネットワーク等を解説し、課題を明らかにする	2H
II 労働に関する法律と制度を理解する(講義)			
児童発達支援の技法と理論(1)	児童発達支援の技法と理論を学び、実践に展開できるようにする	TECH、感覚統合療法等の技法と理論を及びその実際を解説する	2H
児童発達支援の技法と理論(2)	児童発達支援の技法と理論を学び、実践に展開できるようにする	ポジショニングと環境調整等の技法と理論及びその実際を解説する	2H
III 児童発達支援に関する制度を理解する(講義)			
児童発達支援に関する制度(1)	児童発達支援に係る制度を理解する	児童福祉制度、保育制度、幼児教育制度等を解説する	1H
児童発達支援に関する制度(2)	児童発達支援に係る制度を理解する	特別支援教育制度、保健医療制度、障害者権利条約等を解説する	1H
IV 児童発達支援と医療を理解する(講義)			
障害児医療	障害児医療を理解する	障害児医療、基礎疾患、日常の健康管理、重症心身障害児、救急対応等を解説する	3H
合計			12H

### ③ 専門コース別研修例（スーパービジョン）

科目	獲得目標	内容	時間数
1. スーパービジョンの意義と活用を理解する。(講義)			
スーパービジョンの概要	スーパービジョンに関する基本的な理解を深める。	①障害者福祉の実践におけるスーパービジョンの意義 ②スーパービジョンに機能と構造	1H
スーパービジョンの活用	スーパービジョンの具体的な技術を理解する。	①スーパービジョンの場面 ②技法	1.5H
2. スーパービジョンに実際と活用(演習)			
スーパービジョンの活用(演習Ⅰ)	実際の場面におけるスーパービジョンの構造を理解する	受講者の持ち寄った事例を通して、グループ内で機能や構造を確認する。	1H
スーパービジョンの活用(演習Ⅱ)	事例を通して、スーパービジョンの場面を確認し、機能を理解する。	①グループで1事例を選定し、課題解決に向けた支援体制づくりを検討する。 ②検討した支援体制を想定し、ロールプレイで確認する。 ③ロールプレイで確認できたことを踏まえ、支援体制を修正する。 ④グループごとに検討した内容を発表し全体で共有する。 ⑤全体の共有の後に各グループで再度振り返りをする。	2H
総括	研修のポイントの再確認	①自己の事例を振り返る。 ②グループ内で自己の振り返りを共有する	1H
合計			6.5H

注) 相談支援専門員 専門コース別研修と共通化

### ④ 専門コース別研修例（権利擁護・成年後見制度）

科目	獲得目標	内容	時間数
1. 各種法制度の概要及び相談支援事業者の役割を理解する。(講義)			
法制度の概要	権利擁護に関する各種法制度の基本的な理解を深める。	①障害者権利条約、障害者差別禁止法等の法制度の概要を学ぶ。 ②成年後見制度、日常生活自立支援事業の制度の概要を学ぶ。	2.5H
権利擁護・虐待	虐待の定義、実情の理解を深める。	①虐待の定義・内容等を学ぶ。 ②権利侵害の状況を事例を通じて学ぶ。	1H
各機関の役割	関係機関の役割を理解する。	弁護士等の職能団体、都道府県権利擁護センター、行政等の関係機関の職務、職域を学ぶ。	2.5H
実践事例報告(シンポジウム形式)	相談支援事業所の役割、関係機関との連携について理解する。	障害児・者への虐待、権利侵害事例に対する具体的な実践報告を通じて、自立支援協議会の活用、関係機関の役割分担、連携の方法を学ぶ。	2.5H
2. 相談支援に必要な権利擁護の視点を理解する。(演習)			
実践事例の報告(演習Ⅰ)	相談支援の役割、関係機関との連携等による支援方法の視点を広げる。	障害児・者の権利を保障する支援方法や介入、機関連携について、グループワークを行う。	3H
事例を活用し実際に支援体制を組み立てる(演習Ⅱ)	具体的に事例を用い権利擁護、虐待防止の支援体制作り(地域連携)を検討し、体制づくりの力をつける。	①グループで1事例を選定し、課題解決に向けた支援体制づくりを検討する。 ②グループ発表し、全体で共有し、再度振り返る。	3H
総括	研修のポイントを再確認し、権利擁護等の相談支援の力をつける。	①自己の事例をアドボカシーやエンバウメント等の視点を含め、相談支援の実践を振り返る。 ②グループ内で自己の振り返りを共有する。	1H
合計			14H

注) 相談支援専門員 専門コース別研修と共通化

⑤専門コース別研修例（地域連携 1）

科目	獲得目標	内容	時間数
1. 地域連携に関する講義			
地域連携の意義	障害者支援における地域連携の意義・重要性を理解する	住居系・日中活動・ホームヘルプ・インフォーマル支援の連携した事例を通じて、地域連携の意義を理解する	1.5H
地域連携と自立支援協議会	自立支援協議会の役割を理解し、地域連携を深める	自立支援協議会の役割及び運営方法を解説し、地域連携と自立支援協議会実践例を提示する	1.5H
2. 地域連携による支援計画の演習			
地域連携事例の演習 (1)	サービス等利用計画をベースに地域連携の実践力を養う	グループワークを通じてサービス等利用計画の一事例について地域連携を検討する	3H
地域連携事例の演習 (2)	サービス担当者会議における地域連携の実践力を養う	サービス担当者会議を模擬し、相談支援専門員を中心とした事例検討を行う	3H
地域連携事例の演習 (3)	地域連携の意義について実践的な理解を深める	グループワークを通じて、地域連携の意義について討論する	3H
合計			12H

## 8. サービス管理責任者養成研修の将来的に進むべき方向等について

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

### (1) サービス管理責任者の質の担保について

養成研修受講時点において必要な知識・スキルを要していない受講者を除外するためのスクリーニング、研修修了時の質の担保のための試験の実施等を検討する。

- ・経歴（指導員歴、主任歴等）による受講資格の設定
- ・受講資格を有さない場合：事前研修の受講や養成研修受講のための試験の実施
- ・研修修了試験の実施
- ・研修修了時の力量が不十分な場合の再履修 等

### (2) 研修実施主体について

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

- ・自立支援協議会との連携の検討
- ・地域の支援会議での実践の学び
- ・学校法人、社会福祉協議会等による法定研修の実施（指定制度の活用等）の検討
- ・サービス管理責任者の質を担保する団体設立の検討

### (3) 基礎研修の他資格とのタイアップの可能性について

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

### (4) 施設・事業所およびサービス管理責任者のモチベーションについて

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

具体化のためには、まずはⅢ専門コース別研修のような専門研修のようなものは、都道府県が認めた研修で、年間の取得単位数を決めて道をつけるために県が指定しているという公的位置づけがあることが、将来的に加算要件となるためには重要となる。

### (5) サービス管理責任者の地域への参加の推進について

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

# 資料



## 1. 自由記述欄 回答内容

### (1) サービス管理責任者対象調査 自由記述回答内容

#### 問 11-1 サービス管理責任者として他の従業者（サービス提供者）に対して行っている技術指導や助言 その他の回答

		件数
1	ケース検討会、日常業務の中で。	10
2	支援会議内で行っている。	7
3	適宜(相談を受けた時や必要と感じた場面で)	7
4	ミーティング等で必要に応じて実施	6
5	月に1回のケース会議、ケア会議等で行っている。	6
6	職員会議の中で行っている。	6
7	必要に応じて実施	4
8	毎週ミーティングを行っている。	3
9	直接指導や助言。	2
10	毎日のミーティング時や、その他その都度。	2
11	ST や PT 等に年一回来園してもらい、専門的見解からの研修会を実施している。	
12	あえて勉強会は設けていないが、業務の中において適時行っている。	
13	朝の打ち合わせ時、職員会議1回/日	
14	一日の振り返りミーティングでの助言と、支援計画作成時に従業者へのアドバイス	
15	エルダー制の他、日常の中でアドバイス等行っているが、OJT と言えるほどのマニュアルや教育プログラムはない。	
16	各種=8種の委員会を設けて、1グループ3人で構成し、専門分野を持てるようにしている。	
17	各部門からの担当者会議を経て、サービス提供者に助言を行っている。	
18	カンファレンスや日々の話し合いの中で行っている。	
19	気付いた時、相談された時など、随時助言している。	
20	グループ会議、全体会議	
21	ケアカンファ時等	
22	ケア会議を定期実施して、情報交換、支援指導を実施。	
23	ケア会議内でのケースカンファレンスを実施している。	
24	ケース毎に関係者と話し合っている。	
25	現場にて支援の仕方等、助言・指導している。	
26	個別支援計画会議、モニタリング会議等の時間に指導助言を行っている。	
27	個別支援検討会議や、日常の変化に応じた対応ができるよう、担当者と日々打ち合わせ。	
28	個別に適宜行っている。	
29	サービス管理責任者会議を月1回実施。	
30	支援の場を振り返って適時	
31	支援方法や記述の仕方等で必要に応じて直に適宜行っている。	
32	実務として支援員にアセスメント、ニーズ整理をさせている。その後、グループワークで支援計画作成。	
33	従事者から話があったり、悩んでいる様子がうかがえる時に助言しています。	
34	職員の世話人に興味がある(仕事の中)ことを勉強してもらい、全スタッフに発表を兼ねて研修会をやっている。	
35	助言や指導の必要性を感じた際に行っている。	
36	初任時の研修会	
37	人事考課制度の活用とライブビジョン	

38	スタッフの打ち合わせ時など気づいた都度。	
39	スタッフ会議、スタッフからの相談事について一緒に方向性を考える。	
40	世話人に対して利用者への関わり方	
41	選択肢(1)を適宜とは言えない。	
42	専門職を交えた意見交換を行い、支援方法や障害特性についての会議をもつ。	
43	相談があったときの助言、変えて欲しいことの提案	
44	その都度、場面に応じて。	
45	その時に応じた個別の相談。	
46	その場ごとに助言を行っている。	
47	その都度、ケース記録を確認した時など。	
48	その都度、口頭で。	
49	その都度、必要に応じて。	
50	その都度、問題ができた時。	
51	その都度アドバイスをを行っている。	
52	その都度で助言	
53	その都度気になることがあると…	
54	その都度検討・助言を行う。	
55	その都度検討することもある。	
56	その都度相談に応じ助言している。	
57	月1回の世話人連絡会、課題ごとに現場に直接入り指導。計画的ではないのでOJTとはしなかった。	
58	月一回のホーム全体スタッフ会議及び月一回のユニットスタッフ会議	
59	月に一度情報交換からの助言、検討など	
60	都度の指導、定期の会議にて報告	
61	定期会議でのケース会等や必要時に。日々の記録のチェック。	
62	適宜ミーティングやカンファレンスを開き、問題点をスタッフ間で共有し、どのような考え方で行動すれば良いかということを確認、あるいは考える時間を設けている。	
63	独自作成の資料によるマンツーマンの指導。	
64	内部研修や事業所での会議	
65	日常的な現場の中で。一ヶ月に一回のミーティングにて。	
66	必要と思われる資料の配付、書籍の紹介等。	
67	必要な際、個別に実施している。	
68	必要に応じて随時行っている。	
69	日々気がついた時点で行うときと、後ほど例を示しながら行うときがあります。	
70	日々の業務の中で随時行っている。	
71	日々のミーティング等で個々の支援状況の振り返りを行う。	
72	不定期な勉強会(利用者との面談の結果を含む)を行っている。	
73	プラス随時	
74	ホームの会議	
75	他の事業所との合同研修(学習会)などの企画、実施	
76	ほぼ毎日ミーティングの時に、少しずつですが伝えていきます。3時間程の研修を月一回しています。	
77	毎週開催のスタッフミーティングの中で行っている。	
78	毎月一回世話人会議を開催している。	
79	毎月の会議で行っている。また常時質問があれば答えている。	
80	毎月のモニタリング会議において実施。	
81	毎日記録等整理時に、他職員とその日にあったことを意見交換する。個別支援計画作成時も同様にスタッフ間で意見討論する。	

82	毎日の朝夕の引き継ぎ時や、月1回の会議等。	
83	毎日の申し送りの中等	
84	モニタリング時や定期的に行っている会議等。	
85	問題点がある場合、技術指導・助言をその都度行っている。	
86	問題等、改善すべき支援が生じた時、随時相談や助言を行う。	
87	問題等が発生した場合、その都度行っている。	
88	一緒に勤務にあたりながら、助言している。	
89	引き継ぎ・申し送り時や職員会議等の場で。	
90	園内会議内での伝達。	
91	介護職員の痰吸引研修。指導看護師。	
92	気がついたときにその都度。	
93	気づくたびに声かけ指導。	
94	気になる行為を指導、助言をしてその後改善されなければ再度指導。	
95	気付いた時点で伝える。定期会議で伝える。	
96	技術面よりも支援者としての考え方や言動について相談や助言を行っている。	
97	業務(作業に合わせて)	
98	携帯等で相談・助言及びホーム訪問の際に直接指導。	
99	計画書までは作成していないが、適宜指導、助言を行っている。	
100	月2回の部内の会議にて行っている。	
101	研修への参加をお願いしている。	
102	県内外への研修参加	
103	現場スタッフからの相談の助言。	
104	現場でその都度、また聞かれた時。	
105	現場での直接指導	
106	現場で一緒に支援している時に助言を行っている。	
107	現場において口頭で、または文章で、更に自ら率先垂範で実施しています。	
108	現場に入って一緒に学び合う。	
109	現場に入って適時声かけ、説明	
110	現場の利用者がいないところで。	
111	現場指導	
112	個々の利用者の支援方法について助言。	
113	個別に指導・助言を行っている。	
114	個別に助言。	
115	個別に適時行う。	
116	個別に面談等を行う。	
117	個別支援計画作成時の具体的な支援のアドバイス。	
118	個別支援計画作成時の検討会で。	
119	個別事例ごとに必要に応じて。	
120	個別事例について、適宜・その都度。	
121	個別面談	
122	合同職員会議の実施。	
123	参考になる文書などの紹介。	
124	指導員会議等	
125	支援員との会議の場	
126	支援場面で随時	
127	施設内委員会に出席。主催しているものもある。	
128	資料配付	

129	事例検討、個別カンファレンス	
130	時間がなく選択肢(3)の状況になっている。	
131	自立支援協議会	
132	主には、管理者に具体的に支援内容を依頼し、管理者から各職員に伝達している。	
133	週1回のミーティング	
134	従業者から問題・課題が出されるたび。	
135	所内研修	
136	職員会議及び各事例ごとに。	
137	職員間の報告会等にて行っている。	
138	新入スタッフに対し、個人日報の依頼及びチェック。	
139	人事考課	
140	世話人さん、バックアップ職員と定期的に各ミーティングを行い、事例検討を行っている。	
141	世話人ミーティングでの研修	
142	全体把握に努め、気づけばその都度助言など行う。	
143	相談・質問に答えることを適宜行っている。	
144	相談やその場で対応	
145	他の事業所と合同で研修	
146	他施設のサービス管理責任者	
147	他団体との合同研修	
148	打ち合わせ時	
149	地域関係部署と定期的にケース検討を行っている。	
150	朝のミーティング時、現場巡回時等。	
151	朝礼、夕礼での指導・助言	
152	直面する問題事例の際に直接口頭で。	
153	定期のミーティングで利用者の共通理解と支援の方向性を示唆している。	
154	定期的に行う必要性は感じているが、現場での助言・指導を行っている。	
155	定期的会議1回／月、困難事例検討とモニタリング。	
156	提供者同士での情報交換。	
157	内部研修	
158	日常業務内で都度。	
159	日常生活上の対応のアドバイス。	
160	日々の支援に入ることでの助言、課題抽出	
161	必要に応じ、会議などで助言している。	
162	必要に応じてその都度アドバイス程度を行っている。	
163	必要に応じて支援方法について話をしている。	
164	必要に応じて職員会議(定例以外)。	
165	必要に応じて相談に乗る。	
166	必要に応じて適宜実施している。	
167	必要に常に指導・助言をしている。	
168	必要時、個別に行っている。	
169	勉強会ではないが、事例検討はサービス終了後の反省会等で毎日実施。	
170	勉強会までには行っていないが、最低週1回はカンファレンスをしている。	
171	毎月の打ち合わせや会議の中で行っている。	
172	毎月の定例会において	
173	毎月モニタリング会議で行っている。	
174	毎朝のミーティングで検討する。	
175	毎朝の生活介護カンファレンス及び朝礼で支援方法を指示している。	

176	毎日のように問題が起きますが、その都度注意指導をする。	
177	毎日の終了ミーティング時、情報交換・方向性を話し合う。	
178	毎日の振り返りミーティングと、モニタリング時に意見を聞き、総合的に助言を行っている。	
179	毎日の夕礼、振り返り。	
180	毎日巡回して、その場その場で。	
181	面談し、指導する。	
182	問題が生じた時	
183	問題が生じる都度。	
184	問題等が起きた時、利用者様の事例をその都度	
185	利用者に対しての対応の仕方等。	
186	利用者担当に助言や指導。	
187	寮会議	

問 13-1 今後のサービス管理責任者研修に盛り込むべきと考える講義や演習

1	(1)OJT について。(2)スーパービジョンについて。
2	(1)アセスメントについての講義・演習。(2)モニタリングについて(評価)。
3	(1)各種マニュアル作りに関する内容。どんなマニュアルを作成しておくべきか、またその具体的内容(例)。(2)監査に向け、押さえておかなければ行けない内容。(3)サービス提供職員(生活支援員、世話人)に対する研修で押さえておくべき内容。
4	(1)家庭との連絡調整、公的機関との連絡調整についての具体的な実践報告と演習(2)虐待について(虐待防止法施行を踏まえてのサービス管理責任者の在り方)
5	(1)苦情解決のプロセス・演習。(2)障害を持ったときにどの障害の場合にはどの窓口で相談に行ったら良いのか(どういった福祉サービスがあるのか等)。(3)年金の仕組み。
6	(1)グループホーム制度の在り方、活用方法等。(2)支援計画のバックとなるものの研修。(3)地域社会への対応について。
7	(1)ケアマネジメントの部分の研修を強化して欲しい。(2)利用者の地域生活支援を展開していく際の関係機関との連携の仕方について。(3)相談支援スキルの研修も強化して欲しい。
8	(1)ケア会議演習。(2)スーパービジョンに関わる研修。(3)相談支援専門員とサービス管理責任者の連携に関わる演習。
9	(1)ケースの記入(書き方…支援計画に基づいて)(2)情報収集(まとめ方)(3)アセスメント(4)支援計画…様式の検討=個別性や根拠に基づいて立案の方法等
10	(1)研修終了から時間が随分経過しており、問 13 についてはよく分かりません。(2)他事業のサービス管理責任者間での連携について、横のサービスとの話し合いができれば良いと思います。
11	(1)研修後に「困難事例」についての検討会をしていただきたい。(2)「現場支援員の支援力アップについて」指導方法の研修もある方が良いでしょう。
12	(1)現場支援者への指導やスキルアップの手法について(2)クレームへの対応について(3)高齢障害者へのサービス提供について。個別支援計画の内容について。(4)家族のいない方、支援が受けられない方への支援体制について。
13	(1)現場でサービス管理責任者として従事している方が実際に行っている業務と見直すべき点について、研修でいくつか例を聞きたい。(2)事業所の運営・管理について、具体的に携わる業務について。
14	(1)個別支援計画作成における一連のプロセス(アセスメント・ニーズのくみ取り方・ストレングスの視点を踏まえた目標設定等)(2)地域の社会資源の知識と活用、他機関との連携の在り方(3)障がい者自立支援法等、障害者に関する法律や、制度の知識や改正等の情報(4)支援会議等、会議の運営について(5)事業所内での職員との連携やスーパーバイズの役割について
15	(1)国家資格にするべきである。(2)三時間の研修を一時間で切り上げたバカがあり、県もそれを認めた(サービス管理責任者研修)(青森県)。その上サービス管理責任者は大変な仕事で、やらない方が良い等と…国の研修で何を学んできたのかと思う。
16	(1)個別支援計画の立て方、また利用者さんへのアセスメントの方法・演習。(2)サービス提供をするにあたっての姿勢等のフォローアップ研修が必要だと思われる。
17	(1)コミュニケーションの研修(2)福祉法人の運営管理等についての研修(3)リスクマネジメントについての研修
18	(1)サービス利用計画書の作成から支給決定。更に個別支援計画の作成・実施・モニタリング・変更の演習の教科。(2)権利擁護事業ならびに成年後見制度についての講義。
19	(1)サービス管理責任者としての意識の在り方についての講義。(2)サービス提供スタッフとサービス管理責任者との連携やチームでの支援について。
20	(1)支援計画検討会議の実際例(会議の進め方)(2)モニタリング会議の実際例(会議の進め方)(3)支援計画書、モニタリング表の記入例(模範例)(4)良い支援、良くない支援の事例
21	(1)支援計画の職員への伝え方→どのようにして伝えれば思いを一つにしてサービス提供できるか?(2)評価の方法。
22	(1)事業計画の作成や自身が所属する事業所の長所・短所・特色等を考察する演習等(2)虐待に関する講義・事例検討等

23	(1)事業別に具体的な個別計画の在り方などが学べる演習があると、現場に出た時に役立つ。(2)いろんな役割を担うサービス管理責任者ですが、標準的な業務量や力のかげどころなど、実務レベルでの講義があると良いと思う。
24	(1)住環境に関する講義(2)地域との関わり方について
25	(1)重度の方の個別支援計画の作成演習(2)入所支援の個別支援計画の作成演習
26	(1)障害者相談支援事業に関すること。(2)介護保険に関すること。(3)ケア会議等の運営に関すること。
27	(1)障害者の権利擁護・虐待防止について。(2)聞きどりの困難な障害者に対するアセスメントをどう取ればいいのか。(3)実例を挙げて演習などをして欲しい。
28	(1)障がい特性の理解について、もっと深めて習得したい。(2)最終的に終結をどう見極めるか、ゴールの決定の判断をスムーズに相互に納得できるようにやりたい。
29	(1)職員(支援員)のスキルアップや新人の研修、考え方等の研修や講義(2)接遇に対する講義や演習
30	(1)事例検討や報告会。(2)個別支援計画書は任意様式ではなく統一した様式へ。
31	(1)人権・権利擁護について(2)面談技術について(3)個別支援計画の作成について
32	(1)人事考課や社内環境に目を向けて意識向上できるもの。(2)利用者さんには ADL のケアプランと夢・希望プランの両者を区別した支援計画を提示できるよう、職員の指導。
33	(1)スタッフのメンタル面のサポートに関する演習(2)個別支援計画を立てるとき、最重度で意思表示がほとんどできない人の考え方・内容についての演習(ほとんど変化が見られないのに本人のニーズもスタッフの思いで作っていくしんどさ)。(3)2年に1度くらい再度の研修が必要。問 13 について、もう何年も前に聞いた研修なので、内容を覚えていなくて分かりません。(4)ホームを訪問したときの、サービスがしっかり行われているかを見るとき視点について。
34	(1)生活保護の世帯分離に頼らない支援の在り方(2)県内共通様式の支援計画書を作り、活用法の統一を図る演習。
35	(1)成年後見人制度(2)虐待防止法について(3)相談支援事業者との連携について、サービス等利用計画との絡み…。
36	(1)相談支援事業所との連携。(2)サービス利用計画を踏まえた上での個別支援計画策定の演習。(3)就労移行支援事業所やナカスポーツセンターとの連携。
37	(1)相談支援事業所との連携。(2)サービス利用等計画を踏まえた上での個別支援計画策定の演習。
38	(1)相談支援事業等との総合的、複合的なサービス提供等。(2)サービス利用計画の策定や、多様なサービスの関わり(事例検討)(演習等)
39	(1)相談支援専門員との連携(2)利用者の方の希望や思いをどう汲み取って支えていくか。(意志決定支援) (3)事業所の支援の質を高めるための研修のもち方
40	(1)相談支援とかぶるところがある。どこまでがサービス管理責任者、どこまでが相談支援の業務なのか不明。(2)個別支援計画の作成(障害別で)。
41	(1)対人援助技術の実際。(2)より専門性のある支援計画の作成法。(3)サービス管理責任者として必要な知識と経験。
42	(1)地域自立支援協議会について(2)支援困難対象者の支援方法等の講義・演習
43	(1)知的障害者(特に重度)のニーズの把握、コミュニケーションの取り方(2)医療についての基礎知識(支援上実践的に知っておかなければならない病気等)(3)服薬(特に向精神薬について)の基礎知識
44	(1)ニーズ・課題の抽出(2)目標設定・管理(3)評価等 (1)～(3)これらの具体的な PDCA 研修。サービス・支援の質の向上について。
45	(1)バーンアウト対策(2)管理者との関係対策
46	(1)標準的な様式(個別支援計画、アセスメント、モニタリング、終了評価等)が欲しい。(2)障がい者ケアプランの事例の中に施設入所支援関連の事例が少ない。
47	(1)福祉に関する情報をもっと盛り込んで欲しい。(例:サービス提供プロセスの変更、市町村の動向等)(2)サービス管理責任者の役割や位置付け、業務等をより具体的に。(3)サービス管理責任者のフォローアップ研修について。(4)自立支援法の一部改正により指定特定相談支援事業者とサービス管理責任者の関係はどのようなになるか。

48	(1)直接対象となる利用者への説明・同意・交付の手続きが困難な場合の、具体的対応方法の事例の検証に関する演習。(2)障害福祉の法制度を含めた政策全般に関わる経過についての講義。特に支援費制度、自立支援法、今後の法制度の動向について、背景や政策議論などの動きや流れについての理解を促す講義。
49	(1)発達障害や精神障害など、障害特性に応じた一連のサービス提供のあり方や対応について更に学びたい。(2)支援スキル向上のため研修等の有り様についてや、スーパーバイズスキルアップの為の研修。
50	“優良施設モデル”として選んだ施設の見学をしたり、講演をしていただきたい(施設管理者)。
51	「サービス提供者と関係機関との連携」で利用者、ご家族ともども高齢化してくるので、特に医療や老人福祉関係との連携。
52	「老障介護」が問題になっているが、地域で生活する際の様々な問題点や課題を現実的に学べる講義があれば良いと思った。
53	「問 13」研修内容と業務内容との接点の判断がしにくい。
54	【指導者講習の場合】(1)演習の進め方や手法、時間管理、適切かつ効果的な発言の引き出し方等のコミュニケーションスキル、コーチングスキルを図る演習や講義を盛り込んだらいかがでしょうか。(2)予算や人事、職員教育等の運営面を盛り込んだ、各事業の展開モデルケース事例紹介。
55	・サービス利用計画と個別支援計画との関連性 ・様式について ・アセスメントのとり方や様式など ・社会資源調査など
56	10月16日現在、見込みで業務に就いているため、P8～P9、及びP10の一部の内容には答えられません。今年度中に受講する予定です。
57	11月より研修を受講するので答えられません。
58	22年度第2回で研修を受けましたが、期間が空いてしまったため、問13のアンケートに答えられませんでした。ただその前に受講した相談支援従事者初任者研修での演習「ケアマネジメントプロセスに関する演習」は、サービス管理責任者研修において必修にすべきだと感じていました。
59	3障害が一緒になったことによる精神障害の対応がきわめて困難な状況にあり、医師の診断や措置についても納得しかねることが多い。このような場合の支援の在り方を学習したい。
60	3障害の特性や特に身体障害者等の高次脳機能障害の説明が必要だと思う。
61	401～601に関する研修。
62	401～601の問に関する研修はなかったように思います。サービス管理責任者の業務として、必要なのであればきちんと研修に入れて欲しいと思います。
63	6年くらい前に研修に参加したので、問13に関して覚えていなくて記入できません。すみません。
64	9月よりサービス管理責任者として始動したばかりで、まだまだこれからです。
65	How to 研修に時間を設けるべき。京都府の研修で講師陣の質が悪い。実際の業務を進めるにあたり、必要な知識・資料・記入例を多く提供して欲しい。
66	ICF の考え方の理解と、それに基づいた個別支援計画作成の演習及び個別支援計画に基づいたサービスの実践の演習。
67	OJT などの人材育成や社会資源の情報収集も、サービス管理責任者が中心となって行わなければならない業務である。演習日程をもう一日設け、これらの内容に関してもっと詳しく時間を費やしても良いのではないかと。
68	アセスメント(ニーズ等の把握)から計画を立てるまでの過程について、基本的な部分をもっと詳しく丁寧に教えて欲しい。
69	アセスメント、計画書作成モニタリングについての一連の模擬・練習業務に関する注意事項について、苦情の対応や対処方法について、支援計画やそれに付随する書類の作成の仕方等についての講義や演習を希望します。
70	アセスメント、個別支援計画の作成についての演習時間を多く取り入れて、実際の業務にすぐに活用できるように対応して欲しい。
71	アセスメントや個別支援計画書の様式や内容の基本形があれば良いのではないかと思います。
72	アセスメント技術の研修

73	アセスメント及び個別支援計画書の書き方の研修。書く内容については詳細に事例を変えて行い、一人で計画書を作れるスキルアップ内容。
74	新しい法律に伴う個別支援計画の考え方と作り方の研修・講義をもっと多くやって欲しい。
75	アディクションやDVとの関わりや理解は、他の方への支援のベースとなるため、それらをテーマとしたものがあれば良いかと思います。
76	一定の業務経験(経歴)年数、一定期間に再任のため検定
77	一般的な事例だけでなく、困難事例、幅広い障害実態を踏まえた演習を取り上げて欲しい。
78	今の内容で良いと思います。
79	今まで通りで良いのではないのでしょうか。
80	医療サービスの在り方(通院・GH内薬の管理など)
81	いろいろなケースの実際の例をより多く提示して欲しい。
82	演習が多いので、利用者へのサービス提供に直接関連する業務講義を多くして欲しい。
83	演習の実習はもう一日必要だと思います。説明・演習・発表とかなり短い時間でやらないといけないのは、じっくり考える余裕がなく、広く浅い演習になると思います。ケアマネの演習のように事前に課題に対して予習をすると、理解しやすいと思います。
84	演習は時間をかけてもらいたい。
85	演習や模擬会議は大変役に立ちました。もっと時間を増やした方が良いと思います。
86	多くの事例検討の中で支援検討ができれば良いと考える。
87	介護保険等、他の法や制度に関する講義。
88	各事業所の実際に行っているサービス管理業務について。課題や取り組み。
89	形だけのサービス管理責任者が多すぎる。相談支援との共通講義も曖昧で、私自身相談支援専門員をしていため、歯がゆい思いがある。
90	監査の際に必要な書類…というか、揃えておくべき書類について、研修では全く触れていませんし、事業開始時にも行政からの指導がなかったので、その点についてきちんと頂ければよいのでは…。チェックリストを作成したり、その書類の必要性、根拠について講義があれば良かったと感じています。
91	カンファレンス等の支援会議の進め方を学ぶ講義・演習。
92	管理者研修を受けたのが一回目で、自分で色々なことを見つけて来ているので、今何が必要なのかわからない。
93	管理者と支援員の間に立たされるので、そういうところの研修会を実施すればどうか?(板挟みになってしまう。)
94	管理者の立場ではなく、現場の方の声を聞きたいですね。トラブル対応の講義・演習。
95	管理責任者としてどの範囲まで自分で実施するのか(他の職員に依頼しチェックだけで良いのか、全て自分で実施するのか)、他のサービス管理者はどのように対応しているか、グループワーク等で情報交換し、学びとしたい。
96	危機管理:住環境から利用者にとって住みやすい環境を検討する。防災対策、事故対策等。
97	技術指導や助言についての学びがあったら良い。
98	基本的な管理者責任研修は必要であるが、就労Bとしての研修内容なら研修内容には?の部分がある。障害者就労をと言うが、特にB型の場合実際就労させているが、ほとんどの人は日常生活の居場所かな…みんな頑張ってるよ!
99	虐待防止法施行により、様々な研修が行われています。やむを得ない身体拘束等について個別支援計画への明記が再三促されています。上記の点を軽視するつもりはないですが、このような傾向が進めば「お断り」だけの支援計画になってしまうと思います。あくまでライフプランであり、ニーズに基づいた計画でないといけないと思うので、この点についてもっと明確に講義して欲しいと思います。
100	虐待防止マネジメント、リスク回避マネジメント、相談技術
101	虐待防止や身体拘束に関する講義

102	虐待防止法施行に伴うサービス管理責任者の義務
103	教科書的な理念だけではなく、もっと具体的な資料を基にした講義を希望します。事例なども偏っていて、精神障害者事業所ではあまり適切とは言えないような印象でした。テキストは講義には有効だったが、現場で迷ったり困ったりしたときには全然頼りにならない！
104	行政担当職員への講義、演習。問い合わせでも異動したばかりで、分からないという返答が多すぎる。
105	行政の各担当(自立支援)の役割等
106	共通講義、分野別共に内容はそれぞれ必要なことを伝えられていると思うが、時間の関係上どの項目も中途半端に打ち切られた感があります。内容をもっと絞るか、逆に時間を取るかした方が良いと思います。
107	業務の重責等から考えるとハードルが低く設定されており、実務経験年数と出席さえしていれば良いようなものなので、何とも言えない。1日寝ていてもOKみたいな…。社会福祉士養成くらいの手間(時間・レポート提出など)があっても良いとは個人的に思います。個別支援計画の重要性を考えると、もっとそこを強く打ち出して、研修終了後は個別支援計画あつての年間事業計画を訴えられるようなものにしていただきたい。何年経っても個別支援計画が後回しな状況があるので。
108	業務の内容からして、受けた研修はあまりにも大ざっぱで有効ではなく、全体講義もあまりにも多人数かつ机もない中での研修で、本当に知識・技能の向上を願っているとは考えられないので、大規模な修正が必要。
109	記録や記述のポイントや方法、表記のポイントについて具体的に学べると良いと思います。
110	緊急時の対応(災害対応:火災・地震・病気など)
111	苦情受付(クレーム対応)についての研修、虐待防止についての研修。
112	具体的事例を数多く演習で実施(個別支援計画作成)し、ポイントをつかめるようになるとより演習効果があるかと思います。
113	具体的なサービス提供のプロセス(利用者が不安にならないように支援する必要性から)。
114	グループワーク、討論型。施設形態別のサービス管理責任者の動きの違い。
115	グループワークでの演習を多く取り入れて欲しい。
116	グループワークの時に、アドバイザー的な方が一人付いてもらい、スムーズに進行できるようにして欲しい。
117	グループワークを通して個別支援計画作成のプロセス等について理解はできたが、中間評価、モニタリングの視点や新たな目標設定のポイント、本人の目標設定への意識付けを行うための工夫など、具体的な事例を通して行えたら良い。障害やレベルに合わせた計画書やモニタリング表など、参考にできる様式を紹介して欲しい。利用者の健康チェックについて、障害特性を踏まえたポイントについての基本的知識について。
118	クレーム対応
119	ケア会議をどのように行っているのか、各施設の実例を取り上げていただけたら良い。各施設とも日常生活介護に追われ、ケア会議をなかなか行うことができない。担当者が集まりにくいという声を多く聞く。
120	ケアホーム・グループホーム施策の動向について。
121	計画相談などを中心とした各事業所との調整イメージの共有。サービス等利用計画と各事業所の個別支援計画の部分など。
122	経験年数で受講できるより、高齢者福祉での介護支援専門員のように、ある程度資格化は必要ではないかと思いました。経験と知識が伴う方ばかりではないので。
123	契約から終結までのプロセスを演習で行うと、より実践的で良いと思います。
124	ケース会議の進め方。メンバー選定など。
125	ケースワークの技術力向上のための研修実施。
126	現在行っているロールプレイの時間・グループ演習時間をゆったり取れると良いのではないかと。
127	現在の内容のものに加え、障害者虐待防止に関する具体的な対応・考え方についての講義・演習。
128	現実的なこと…個別支援計画の立て方や書き方、書式や関係機関との連携の取り方。一般企業との連携をどうやって取るか。連絡の取り方(アプローチ方法等)。
129	研修から時間が経っており、どれとどれが結びついていないとは回答できない。講義資料としてポイント版みたいなものがあれば、持ち帰って意識して見直すことができるのではと思いました。

130	研修自体はこのままで良いのではないかと思う。様々な研修に行き、自己研鑽を積み重ねることが重要。2日間の研修だけでは、当然だがサービス管理責任者の役割、目指すべき方向性を学んでいくことはできないと思う。あくまでも確認の場として機能できれば良いと思う。
131	研修内容が盛り込みすぎで、後から見てくださいと時間の関係で資料を飛ばすことがあったので、演習はしなくても良いからもっと詳しく講義をして欲しい。
132	研修の質が低く、受講しなければならないのでただ受講している。
133	研修の事例は、主に知的・身体を取り上げて行われますので、精神分野の者としてはびんとこない部分や実際と違う部分があり、とても戸惑います。精神を事例に挙げた研修内容もぜひ盛り込んで頂きたいです。
134	研修を3日間受ければもらえるようなサービス管理責任者研修を根本から見直すべき。
135	研修を受けたのが随分前のことでしたので忘れてしまっています。
136	研修を受けて年月が経っているので、具体的にどの項目がどんな内容だったかを覚えていない。
137	現状において概ね網羅されていると感じるが、重症心身障害者をテーマとした演習があっても良いと思う。
138	現状の研修で十分内容も濃いですし、グループワークを重視し実践形式での研修なので良いと思います。一方通行の講義形式よりもグループでの少人数で討議するのは良いと思います。
139	県のサービス管理責任者研修は役立たない印象でした。受けるだけでなく試験をして合格しないとサービス管理責任者になれないような仕組みが必要だと思います。実務経験を満たせば、誰でもなれるのはよくない。
140	現場での実習(アセスメントや個別支援計画)がやはり必要だと思います。
141	現場に適応した研修と基本知識の研修を区別すべきと考えます。
142	講義・演習など時間いっぱい行うため、一日研修日を多くして、ゆったりとした流れの中で理解していきたい。研修内容が詰め込みすぎている。もう少し時間をかける。
143	講義も良いが、具体的事例演習を多く取り入れると良いかと思う。
144	高効率のマネジメントプロセスを実現するためのフローチャート作り。
145	個別支援計画書を作成する上で、分野別である程度決まったシートを用いて、実際の講義演習を行って欲しい。
146	個別支援計画における「モニタリング」に関する講義・演習を増やしていく方が良いのではないかと思います。
147	この「問 13」の意味自体がよく分かりません。
148	個別支援計画の運用の実際(職員や社会資源との連携も含めて)
149	個別支援計画の具体的な作成方法、作成例など。
150	個別支援計画の根本的概念の説明と、長期・短期目標の立て方とお互いの関係性について。友好的なモニタリングの仕方。
151	個別支援計画の作成にあたり、多様化する利用者さんのニーズに応えるための、実践事例を話し合える研修会を開催して頂きたい。
152	個別支援計画の作成について、詳しく分かりやすく教えて頂きたい。
153	個別支援計画の立て方や記入方法の共通化(施設等で統一した記入方法など)。
154	個別支援計画の内容など、中間評価、終了評価などを含めて、もう少し具体的に教えていただけたら良いと思います。
155	個別支援検討会議や個別支援計画作成時の注意点や工夫していることなど、即実践に生かせる講義・研修を望む。
156	コミュニケーション能力に欠ける人が多い気がする。再度基本に立ち戻り、相談系の業務としてのスキルをまず身につけてから受講して欲しい。
157	コミュニケーション能力の向上
158	サービス管理における視点として、職員の育成の方法論のものを入れ込むと良いと思われる。
159	サービス責任者？利用者に対等に話ができるように考えていきたい。今は利用者のニーズが最優先になりが

	ちなので、経験が浅いため意見がうまく出ません。
160	サービス責任者の仕事をはっきり知らせて実行すべきだった。ケアマネのような仕事なのか、内勤事務のような仕事なのか、曖昧なままで進まなかったが。講義を受ける方もその意味が理解出来ず受けてしまっていた。サービス提供責任者を介護支援(ケアマネ)の様に育てるべきだった。今の他の事業所にケアマネのように又、包括の様に入ってくるのは、全体が疲れると思う。見張り番みたいな人を作るのは、包括の様になりはしないのか。包括と事業所はトラブルが多い。事業所は我慢している。また、講義や演習と書いてあるが、目標や目的をはっきり知らせて進むべきだと思います。目標のない講義や演習は意味がない。
161	サービス体系、その地域のサービス事業所の状況。
162	サービス提供に関しての関係機関との連携の取り方の演習や、施設内研修でのそのときの状況に応じた研修内容の選び方、決め方や進め方の演習。
163	サービス提供の管理に責任を負うなら、サービス提供者の資質向上は必須です。そういった意味でも、コーチングであつたりファシリテーションのような研修が盛り込まれると良いと思います。
164	サービス等利用計画から事業所(サービス管理責任者)が個別支援計画を作成するまでの一連のプロセスについて分野によって研修内容が異なるので、どの分野においてもこの点についてはしっかり講義・演習に盛り込んで欲しい。
165	サービスとは…という姿勢が必要です。とかく旧法制下で「施設」という概念の中で職員をしてきた者達は、“訓練”で全てを考えています。それを言葉だけ置き換えても無理です。反対に“サービス”からこの職に就いた者達は“支援”を全てお客様扱いと大きな勘違いをしています。必要なサービスとは何か…研修担当官に答えが出せるでしょうか？まず厚生労働省自体がケアホームの費用を「ホテルコスト」と呼んでいることが、全て大きな勘違いです。本来の世話・支援・教育…そういったコストがないのですから。
166	サービスの経営・運営のセンスを入れていくことも必要です。サービス責任者の中には経営・運営のセンスがない人が多いように感じます。
167	サービスの質の維持・向上のための現任者向けの講義等も必要だと感じる。
168	サービスの種類や障害の程度に分かれての研修の方が参考にしやすいと思うのですが。
169	サービス利用計画と個別支援計画の考え方及び演習
170	サービス管理責任者が実務において何を行うべきか、その役割は何かについての講義・演習が必要だと感じる。
171	サービス管理責任者ではなく、事例検討会等の開催をして欲しい。
172	サービス管理責任者の現任者研修
173	サービス管理責任者の更新研修があればと思います。
174	サービス管理責任者間での連絡会議的なもの。
175	サービス利用に伴うケア会議、カンファレンスの在り方
176	サービス利用時計画書との絡みについて
177	サービス管理責任者と直接処遇職員の役割分担、連携、業務連絡について、うまく機能する為の実例紹介など。
178	サービス管理責任者になるための研修であることを考えると、どういう社会資源、サービスがあるのか、説明がもう少しあれば良いと思う。
179	サービス管理責任者の業務内容は、介護保険制度のCM業務のプロセスと同様であり、県の実地指導の際も帳票のチェックが厳しく行われます。しかし、研修でケースプラン(個別支援計画作成)時の演習は、内容があまりにも粗末であり、各サービス管理責任者のレベルの違いが出ます。それは基本的に介護の知識が少ない事や経験が足りないのに出席している事などの諸々の問題があると考えます。障害者の支援こそ多くの知識と経験が私は必要だと考えていますが、障害者支援従事者に有資格は必要ありませんが、だからといって誰でも良いでは利用者さんに失礼です。問題はこの業務を行っていく上で、きちんとした思いと、その思いが実践になり、実践の重なりが学習に繋がり、そこから必要な資格へと繋がるような施設体制が確立していない。障害者支援をあまりにも疎かにしてきた国の問題など様々ですが、それを補えるのが研修だと思いま

	すので、研修の内容の充実を望みます。
180	サービス管理責任者のはっきりとした事業所内での立ち位置とは？
181	サービス管理責任者の役割。アセスメント力の向上に関する内容。
182	サービス管理責任者業務を実施するにあたり、サービス管理責任者の業務と地域との関わり、また他業種（関係機関）の役割など。
183	サービス管理責任者研修を受けて5年も経っており、何らかの現任者講習があるべきではと思います。5年前は自立支援法開始の時期でもあり、現在こうすべきという改正などもあれば、最新の情報・書式などを得られる場が欲しいと考えます。
184	サービス管理責任者研修に必要と思われ、組まれた内容であれば、問 13 の質問事項は何らかの形で全てが役立っていると思われ。
185	サービス管理責任者研修を受講して感じたのは、研修内容における項目の履修だけが表面化していて、実際の内容は実際の業務に関連していないこと。特にニーズ特定は支援計画作成の核となるものであり、サービスを提供する上で重要なものと思います。実務的な内容が必要です。
186	サービス管理責任者としてサービス提供するにあたり、多種多様な障害とそれぞれの特性を知った上で、その特性や個々の状況により必要な支援内容をイメージできる視点を持つことが大切であると考えます。そのためにも障害特性や課題別の支援方法を具体的に学ぶことができる機会が欲しいです。（例：服の表裏が分からない利用者に対する支援方法→服の裾にマークを付ける等）
187	サービス管理責任者としての仕事の仕方の像が未だに見えてこず、サービス管理責任者をスーパーバイズする人もいないので、現場で戸惑っている人も多いのではないかと参考になる優れた実践例などを聞いてみたい。
188	サービス管理責任者とサービス提供職員の役割の違いが明確に理解できる内容の研修。サービス提供職員の、サービス管理責任者の役割への理解が不十分であるので、解消する必要があると思います。
189	サービス管理責任者の後の振り返り研修が欲しい。資格を取った後の現任研修がないので、サービス管理責任者の質に差が出ているのではないかとされる。
190	サービス管理責任者の業務内容について振り返りを継続的に行う研修。
191	サービス管理責任者の現任者の研修、事業所毎の分野別の研修。スキルアップや事業所同士の交流、情報交換が必要だと思います。
192	サービス管理責任者は施設の職員を一つのチームとしてまとめ上げる力が必要だと考える。そのためチームワーク作りに関わる様な内容があっても良いのではないかと。
193	参加して感じたこととして、ボリュームの割に日程が短く、余裕がなかった。
194	三障害の特有なケースについての講義等。
195	ジェネラリストとしての連絡・調整支援の重要性。
196	支援会議の運営や管理の具体的な方法や、市や道としての基本的なサービス提供事業所において、押さえて欲しい直接支援や事業所の運営管理など、また監査でチェックされる項目について等、実際に現場で必要となるものを具体的に学習したい。
197	支援計画に重きを置きすぎているように感じます。計画をどのように遂行するか。声をかけます…といっても、どのような声をかけるのか、どれくらいの声質で…など、中身がないのに計画だけいっぱい立て、3ヶ月、6ヶ月ごとに見直しして、よくやっているとは考えがたい。支援の質を向上させることこそ、サービス管理責任者の役割と考える。
198	支援スタッフが支援のポイントを押さえた個別支援計画内容を提案できるよう、技術指導や助言の要領に関するもの。
199	資格要件の緩和を希望する。“実務経験 10 年以上”は若いスタッフの希望を失う恐れがある。それだけサービス管理責任者の任務が重要であることは理解できるが、若い方の育成をするためにも、もう少し緩やかでも良いのではないかと考える。
200	時間が少なくて仕方がないと思いますが、いろいろな事例の方で演習できればと思いました。

201	時間的に難しいと思いますが、事例研究の部分の時間がもう少しあればと思いました。
202	事業開始後数ヶ月であり、現状をしっかり守ることで、研修内容に盛り込む考えはできていない。
203	事業者ハンドブックについての内容
204	事業所運営、管理に関する講義
205	事業所の運営・管理に関する業務を指導して欲しい。
206	事業所の運営にあたって、全ての支援に法令遵守の考え方が求められることを教えて頂きたいです。
207	事業所の運営に関する管理業務(予算作成等)について問 13 にありますが、サービス管理責任者の業務と異なるため、研修には必要ないと思います。
208	事業所の職員体制・人員の常勤換算のやり方を教えて欲しい。
209	事業所の運営・管理に関する業務。
210	施設見学等があれば良いなと思います。
211	施設入所者やグループホーム利用者を対象にした演習を増やして欲しい。
212	事前提出や模擬会議等、かなり具体的な研修になりつつありますが、今後は受講のみではなく試験などを採用して、理解の確認を一步進めてはいかがでしょうか。
213	実際に行われている事例を多く取り上げた方が参考になるかと思う。
214	実際に各事業所で問題となった事例を多く取り入れ、その対策や解決方法を多く取り入れた講習を期待する。
215	実際に事業所でサービス管理責任者の実務を行っている方の生の話をお伺いしたい。
216	実習。ヘルパーでも現地実習がある。
217	実施経過例
218	自分の支援計画を立てたり、職員間でお互いの支援計画を立てて、考えてみる。
219	社会資源の内容や利用可能な福祉サービスを盛り込んで欲しい。
220	社会資源を把握し、それらをうまく活用できるノウハウ。スーパービジョンの取り組み方。
221	社会性・コミュニケーション能力のスキルアップ。支援者としての意識・技量に欠ける人に対して助言をする際、素直に聞き入れてもらうための伝え方等。就労A・B等は特に営業マン的な折衝能力や独創的な企画力なども必要かと思われませんが…。
222	就学前、修学後に分けた発達支援の講義を聞いてみたい。
223	従業者に対する技術指導及び助言について。“サービス管理責任者”として他の職制の方とどのような相違をもって行うべきか。
224	従来通りの研修に加えて、意志決定支援に関する講義。
225	就労系の分野では、工賃向上や就職率向上についての演習や先進的取り組みの報告等。
226	就労支援を行っている事業者であるが、障害をお持ちの方の大半は周りの理解、家族の理解がなく、生活がままにならない方が多い。障害の特性についての講義は何回あっても良いと感じます。
227	就労をスタートさせてみて具体的な問題が見えてきたが、研修を受けている時は何の目的でこんな講義を受けているのか理解できず、付いていくというよりは整理するのがやっとだった。問 13 の 101～408 までは、もう一度改めて同じ内容で良いから研修を受けたいと思う。また講師の方は当然分かっていて説明しているが、資料をだらだらと読むだけの人もいて、こちらには理解のキャパシティーがないだけに、何とかして欲しいという思いで聞いていたのを思い出した。初任研修なので、対象者の状況をもっと分かって欲しかった。
228	障害児相談支援計画書と個別支援計画書の兼ね合い、連携。相談支援管理責任者とサービス管理責任者の連携について。
229	障がい者虐待防止について、事例を取り入れながら説明していただきたい。
230	障がい者虐待防止のシステム作り等に関しての研修。問 13 に関しては全て選択肢(8)にしました。すみません。
231	障害者総合支援法におけるサービス管理責任者の役割等
232	障害者福祉サービス事業所における学生(社会福祉士過程)への相談援助実習の取り組み方。

233	障害と介護保険との区別。それに対する対応方法が細かく具体的に分かる講義があれば良いと思います。
234	障害特性について更に学びたい。
235	障がい特性に適した利用者に対する支援者としての向き合い方、信頼関係を築く方法論。
236	障害特性の多様性への理解。身体でも脳性麻痺、聴覚、視覚では全く違うし、知的でも「知的」とひとくりにできるわけもなく、精神でも統合失調症やうつ、発達障がいや高次脳など特性もそれぞれ、また個人差もとても大きい…ということが理解できていないと、テキストを斜め読みしただけで机上の空論のサービスを利用者に押しつけかねない。
237	障がいの特性を研修に入れて欲しい。人権擁護に重点を置いた事例や重視した研修を望む。精神障がい者に対する、人権を守ることはどういうことかの研修。
238	障害理解、虐待防止、計画相談支援における相談支援事業所との連携。
239	小規模の施設では、サービス管理責任者でも生活支援員として動くことが多い。研修内容に事例を取り入れているが、重度の知恵遅れ、例えば意思疎通ができない、自傷他害行為のある人など、研修内容の事例を多く取り入れると効果的だと思います。
240	職員育成のための講義・演習など。
241	職員研修、監査、決裁事項
242	職場をまとめるリーダーとして、コーチングのスキルを学べる機会があれば良いと思います。
243	自立支援協議会、地域の他福祉事業所、行政などとの連携方法や福祉マップなど実際にすぐ実行できる手段となる講義・演習。
244	資料を読み上げるだけでなく、ワークやディスカッションの時間が増えると良いと思う。
245	事例演習はなかなか体験できないため、研修カリキュラムに引き続き必要であると考えます。
246	事例からの個別支援計画の立て方。
247	事例研究、介護の演習については、とても良かったと思います。現場経験を踏まえた研修会や他事業所のサービス管理責任者と情報交換できるネットワークがあると、サービスの質の向上につながると思います。
248	事例研究の充実によって理解を深めやすいと思います。
249	事例検討。率直に批判してもらったことも含めた業務の点検。
250	事例検討が最も業務に直結するものだと思う。
251	事例で携帯電話の利用方法について等。身近で行っている事など、生活面の問題を入れて欲しいです。例など。
252	事例で困難なケースを使っでのグループディスカッションと、担当者が解決した解答との評価学習会。
253	事例の入所の施設→地域でばかりではなく、住環境の変わらない事例、親がかなり高齢化している事例等、バリエーション豊かに。
254	事例を挙げた演習など、具体的な内容の研修が良いと思います。
255	事例を多くして欲しい。
256	事例を増やし、現場ですぐ役に立つ講義
257	人材育成に関する内容の講義、演習があれば興味深いです。困難なケース対応時のフォローや職員の導き方、また注意すべき落とし穴などが盛り込んであると楽しいかもしれないです。
258	人材育成の能力を身に付ける内容。
259	スーパーバイザーとしての役割を学べると良いと考えます。
260	スーパーバイズ研修、マネジメントの研修、講義だけでなく実際に活用できるもの。ロールプレイ等で体感できる研修。
261	スーパーバイズできる人材になるには。
262	スーパーバイズについて。
263	スーパービジョンに関する講義
264	スーパービジョンを演習に取り入れると、実際の業務で役立つのではないかと思います。
265	精神障害者に対する接し方、指導者が使ってはいけない言葉、行ってはいけない行為等について事例に

	基づいた話を伺いたい。
266	制度変更があった場合は、その都度分野別研修を行って欲しい。
267	接遇・障害特性への共通理解を深められるような演習。問 13 をいずれも(8)にしたのは、それぞれの講義や研修・演習がいろいろな場面で役に立っていると思うから。
268	接遇やホスピタリティなどメンタリティ的な育成。
269	全国的に優れたサービス(個別支援)を行っている事業所の管理者やサービス管理責任者からの事例報告。県内単位で実施・報告しても良い刺激になると考えます。
270	相談支援事業所が作成するサービス等利用計画に沿った個別支援計画の作成についてと、その連携についての現任研修が必要と考えています。
271	相談支援事業のサービス利用計画相談が始まり、各サービスとの支援内容のすり合わせが必要になりました。その調整について必要だと思います。
272	相談支援専門員との関連について。
273	相談支援体制との連携について。
274	相談支援専門員との連携について、時間を増やしてもっと詳しく伝えて欲しい。
275	相談支援専門員の位置付けが重要となったところで、サービス管理責任者と同質に扱うのか、違ったものとして扱うのか、いずれにしても講義の中で両方について相違点など含めて理解を深める必要がある。
276	その都度新しいものを取り入れた、分かりやすくポイントをまとめた研修などがあると良いです。
277	それぞれの事業所(法人)で位置付け、役割や業務内容が違う。現任者の先進的な取り組みなど、参考にしてみたい。
278	ただ組み合わせているのではなく、もっと障がいのある方の生き方を知る機会があればと思います。
279	立ち止まる！振り返る！チャレンジする！→信じて待つ。意味不明ですが、私の所感です。
280	例えば共同生活介護、夜間支援体制加算など〇〇加算についての詳細を学びたい。
281	地域自立生活支援の展開について再確認する必要性と、利用者の人権への配慮について学ぶ必要があるように思います。
282	地域相談支援事業所との連携について(サービス等利用計画との関連)→モニタリング
283	地域自立支援協議会が形だけで中身がない。またサービス提供に関わる関係機関との連絡調整が薄い。グループホームが足りないと言いつつ、なかなかグループホームに入所することが少ない。また、紹介や情報が少ない。色々なことで、自立支援協議会の中身を見直す必要がある。
284	チーム・マネジメント、リーダーシップについての講義。
285	知的・精神の中で発達障害(アスペルガー症候群等)の講義・演習にも力を入れて欲しい。
286	直接支援者への個別支援計画の実施内容の伝え方
287	罪を犯した障害者の受け入れと支援に対する研修
288	罪を犯した障害者の支援を受け入れた場合のサービスについての研修。
289	罪を犯した障害者の支援を受け入れた場合のプログラムとサービスについて。
290	罪を犯した障害者の支援を受け入れるための研修。
291	サービス提供者と協力して頂ける関係機関の名簿の提出を加えて頂くことにより、自分の地域での協力体制の取り組みの再確認を検討する時間があると良いと思いました。
292	サービス提供職員に対する指導や助言について。虐待防止法の施行に伴い、個別支援計画に盛り込むべき事柄について。
293	サービス提供プロセスに関する業務での講義・演習が大事と考えます。
294	問 13-201～311 までが重要だが、コンテンツがない。401～408…経営的な話は一切ない。基本的に県のサービス管理責任者研修は、2日間の中で詰め込みすぎて、全てが中途半端になっている。
295	問 13-301 の業務にあるような、サービス提供職員との連携、助言等のロールプレイなどがあると、チーム作りに有効だと感じます。
296	問 13-401～601 に該当するもの。全く触れられていないわけではないが、少しずつでも触れられるべき。

297	問 13 選択肢(7)の「サービス内容のチェックとマネジメントの実際(模擬会議)」の中で、色々な事業所(例えば、児童養護施設)と会議をする設定など、児童福祉法も絡めての模擬会議などを盛り込むと、よりリアルな研修になるのでは。現場ではそのような事が多く、必要と強く感じる。
298	問 13 に関して、「いずれもあてはまらない」チェックが多かったですが、演習などは精神障害の方の計画表作りでした。私達のグループホームは知的障害の方のホームのため、アセスメントから計画表作りなど、全く違います。
299	問 13 に関して、業務内容と研修内容が合って欲しいと思いチェックしました。サービス管理責任者研修の内容で不十分な内容もありました。
300	問 13 について、選択肢(8)「いずれも当てはまらない、分からない」に印を付けたこと…研修を受け、5年が経過し、各業務と研修内容に相関関係が結びつけられない=分からない、というのが理由です。
301	問 13 について、選択肢(8)とたくさん答えましたが、全ての研修が有効であったことは間違いありません。ただ「実際事例」では、やはり自らが直に関わる分野でのものがより具体的で分かりやすかったと思います。
302	問 13 については昔のことでほとんど覚えていません。すみません。(1)虐待防止について(2)新しい制度について
303	問 13 の質問は研修から3年経過後で答えられない内容のため、全て選択肢(8)を選択しました。
304	問 13 の選択肢(4)(5)(6)(2)の研修を繰り返し受けたい。
305	問 13 の内容に関して、時間が随分経っているので分からないという解答になってしまいました。
306	動機付けに関する業務について、もっと詳しく理解できる講義があれば良いかと思えます。
307	特にありません。より実践的な内容が学べると役に立つと思います。
308	特にありませんが、事業運営する上でサービス管理責任者として最低限持つべき知識も日々増していると感じており、ある一定の能力を持てるスキル向上のような、更新講習みたいなものがあればよいと思っております。現状の講習会への問題ははありません。
309	どのような困難なケースがきても受け入れるためのスキルを学んでいかなければならないと思う。他の受講生と話したが、理論の裏付けが低く、一番大切な直接的支援のスキルが低い。
310	どれが有効だったかなど、ほとんど覚えていません。しかし業務を行う上で不必要なものはなかったと思います。
311	内容というよりも定期的な振り返り・意見・情報交換を継続していくことがサービス管理責任者としての意識の高まりにつながられると感じます。
312	ニーズを掘り起こし、サービスを提供するという基本的な手法を徹底すべきと思う。どうしても狭い範囲、内容になりがちである。
313	二次的関係機関(社会資源等)との連携を取るためにその方法や連絡をいかにしていったらよいか、またその機関の発掘の方法について。
314	人間観、人権についての思想など、現代社会が直面している課題について(サービス管理責任者の思想・哲学的な基底)、短くても講義があった方が良いように思うのですが…。共通講義の(1)に障害をめぐる社会的課題というような形で入れたら…。
315	配置基準の理由。個別支援を重要視されていない配置ではないか。
316	発表する人、グループ内でさえ全く発言しない人が出る等であるため、自分の事例発表以外でも全員が発言できる講義が望ましい。
317	一つのケースに対し、複数の事業者が関わることを考えた模擬会議を増やしてもらいたい。
318	一人で責務を負おうとせず、分担して業務を行う。うつ病にならないよう…。
319	日々サービス責任者としてどんなことに悩んでいるのか、実際に課題として見えているところを話し合う場が欲しい。
320	フォローアップの機会
321	福祉サービスの組織と経営について。利用者、事業所職員、地域のニーズ等について理解している立場からその課題を解決する上で、経営陣との意見交換がより必要となるため。
322	分野別の中で、様々なケースの演習を多く取り入れて参考事例を多く学ぶことで、実践にも役立つ事が大きいと考えます。

323	平成 18 年頃研修を受講した記憶がかすかにあるが、当時は説明責任者の人も内容を棒読み状態だった。新法に対する理解もないまま旧法に縛られていた人々にとって、混乱期だったと思う。問 13 についての回答は辞退します。
324	平成 18 年に受講でしたので具体的な部分を正確に答えるには時間がかかり、申し訳ないが空欄にさせていただきました。今後は虐待をメインに…。
325	ベッドサイドの関わり方についての研修も。
326	法改正等、状況がめまぐるしく変化する中での事業所のあり方とサービス責任者の役割をサポートとし、よりよいサービスにつなげられるような講義など。
327	法施行当時に受講したが、当時より研修内容は整理されていると思う。例えば、管理者との役割の違い。相談支援専門員の支援計画との違いなど。
328	法律が変わり、詳しい説明をして欲しい。今ケアプランは誰が立てるのか？相談事業所？サービス管理責任者？都会と田舎では状況が違う。現場は混乱している。
329	他のサービス業との連携があるので、他のサービスの内容を知る機会をサービス責任者研修に盛り込むべきだと考える。
330	まだよく分かりません。しかし、役立っている実感はあります。
331	マネジメントの演習で、事例が増えればと考えます。
332	難しいですが、気付きにつながる研修。
333	面接技法などがあれば良い。
334	面接技法やカウンセリング理論などの講義
335	もう一度研修をしないと難しいです。
336	もう少しゆっくりとした流れで行っていただく方が良いのではないかと？事業者同士での交流ができ、良い刺激になった。
337	もう少し業務の整理をして、講義内容を減らして欲しい。
338	模擬会議はサービス管理責任者の立ち位置がよく理解でき、有効な研修であると思います。
339	模擬会議は実際の場面を想像しやすく、とても参考になったと思います。
340	目標がたいいアパートでの一人暮らしにつながる事例が出るが、ホームの生活の中にある目標が必要なケース等の講義。
341	もっと明確な仕事(分担)であってほしい。事業所の都合で、あれもこれもというのはどうでしょう。本来の仕事をさせてもらいたい。
342	モデルケースとなる施設のサービス管理責任者の生の声を聞くことができる機会があれば良いと思う。体験からのより具体的な成功例・失敗例を話していただくと参考になります。
343	モニタリング、アセスメント、個別支援計画書を簡単にできるように(項目)、何か良い方法の演習があればと思っています。
344	モニタリングについて、地域連携について、重視・充実させた内容の演習。
345	モニタリングや終結について。日々の相談業務に関する記録法、運営・管理。
346	盛り込むより、分野別に研修することの違いが大きいものではないので、分野別で区切らず共通のものとして深めていけば良い。
347	より具体的な事例を持ち寄り、ケース会議や支援計画書策定(作成)、また利用者・家族へ提示の仕方など、グループ毎で行う。例えばAさんはダウン症でこだわりが強く心臓疾患があり、また糖尿病でもありインシュリン注射が必要、しかし父は経済的収入が少なく母は仕事人間、祖父は寝たきりで姉も精神疾患あり、その中で誰がキーパーソンでありAさんの将来を支援するためには…等。守秘義務はあると思いますが、施設毎に事例を持ち寄れば…。難しいと思いますが…。
348	より具体的な事例として:<就労>飲酒運転をされる利用者さんに対して、支援者の倫理観の違いにより触法させている現実がある。徹底した内容による研修が必要。(飲酒運転されている背景にアルコール依存症の病歴があるとのデータが公表されている。)
349	より具体的な実際の業務を想定した演習を盛り込んでもらいたい。
350	リスクマネジメント

351	リスクマネジメントの講義
352	利用者・保護者からの苦情の対応について。サービス提供職員についての指導と助言。
353	利用者様の利用開始から利用終了までのガイドライン的な講義があると(参考資料等)、サービス管理責任者業務に入りやすい。各分野別に、監査等で指摘されやすい忘れがちな業務や必ず残さなければならない書類等の説明。
354	利用者に対してだけでなく、施設内の支援員に対するスキルアップを図れるような演習があればと思います。
355	利用者に対してのサービス提供(演習)
356	利用者の障害特性について。ライフステージに応じた支援の在り方についての事例検討。
357	利用者へ関わる姿勢。利用者の立場に立つと共に家族や周りの人たちとの関係性、職員の葛藤。
358	利用者への対応技術としてのアサーティブトレーニング(アサーティブコミュニケーション)を学ぶことも必要と思われる。
359	利用者へのサービス提供に直接関連する業務について、従業者にアドバイスできるようになるための研修。
360	利用前から終了までの流れを追えたら、支援についてとその時の役割について、イメージしやすいと思う。
361	ロールプレイ(模擬会議)や事例による演習
362	ロールプレイについては身を以て感じるために必要な部分だと思いました。
363	私が受けたサービス責任者研修は受けて6年も経ちますのですみません。詳しい内容をよく覚えていません。
364	私は、平成 20 年にサービス管理責任者を受講しましたが、当時の研修内容や資料を元にサービス管理を行ってきました。しかし、情報の遅れと言ってしまえばそれまでとなりますが、最近の監査事項で原案検討会議の議事録が必要と指摘を受けるなど、研修で学んでいなかったことが、このような場面で起きてしまうような実態です。情報をきちんと共有化して、サービスの質の向上を行っていくためには、新規研修以外にも年1回は定期的な研修を行うか、インターネットなどで情報開示をする等が必要かと思えます。監査だけでなく、サービスと管理していく上での留意事項など。
365	私は今のところ就労継続支援B型のみを行う事業所にいるせいか、本来の目的(工賃向上、就職、利用者の日中活動の充実)をきちんと果たせていないのに、文書的なものはきちんとやっていますと言っても評価できないと思われるが、実際には多くの事業所で正しく評価されないケースが多いと思う。極論を言えば工賃が高く目的が達せられている利用者への支援も、評判の良い事業所ならば文書的なものは省かれても良いと言えると思う。
366	私は就労分野で受講したが、アセスメントから支援計画作成までの流れが分からないままであった。受講した内容が現場で通じるものではないと感じる。基本的な概念や実務的な作成法に力を入れるべき。
367	医療型と福祉型ではサービスの内容・計画など違うことが多すぎるので、医療型としての支援計画の立て方をイメージできる研修が必要と思う。
368	運営、人事等の研修
369	何度も前に研修を受けて、今年よりサービス管理責任者業務をやるようになったため、「問 13」等はよく分からず、申し訳ありません。
370	火災・防災についての講習、伝染病予防・対策の実際
371	会議の運営方法について
372	会議の進め方。
373	会計業務、請求業務
374	各関係機関との連携において、もっと勉強できる時間を増やして欲しい。
375	間違いやすい事務、内容、それによるペナルティ。監査指導で指摘の多い事項、返納金はどんなときに発生するのかは大切なことです。
376	記録のマニュアル化。
377	技術指導、助言についてのやり方

378	虐待について。
379	虐待に関する内容。
380	虐待関係
381	虐待防止、危機管理、カウンセリング
382	虐待防止に係るサービス管理責任者の役割と業務。
383	共通講義の中で福祉の動向について、常に新しい情報を発信してもらいたい。
384	苦情相談の対応(親)
385	苦情相談の対応(保護者)
386	具体的な事例で演習をやって欲しい。
387	具体的な利用者の障害の状況等の事例
388	具体的に研修内容がどの業務に生かされたか忘れてしまっています。全体の内容が生かされているとは思いますが…。
389	傾聴のスキルアップ講座
390	傾聴の基本的スキル(ロールプレイとスーパーバイザーの評価、その他)
391	権利擁護
392	研修・演習として行った研修内容について特に意義を感じ、後の実務に役立ったので、その点に留意して丸をつけました。現任者研修を演習中心に行っていくべきと考えます。
393	現在の講義内容をこなすだけで精一杯です。
394	現在の内容で良いと思います。
395	現在行っているサービス責任者の実態を話してもらおう。施設が地域とどの様な関わりを持っているか？などの話が聞けたら嬉しい。
396	現地指導内容をよりタイアップした内容に…。
397	言葉の表現(適切な単語)
398	個別支援計画の具体的な良い例、よくない例を交えての実践的な演習を望んでいます。
399	個別支援計画の具体例の講義
400	個別支援計画の実施にあたる直接支援員への説明の講義。
401	個別支援計画を含めた事例の検討会
402	個別支援計画作成における考え方、技術向上となる演習・実践。
403	個別支援計画作成の為だけの偏った研修内容になっている。マニュアル研修的なので、利用者への具体的な支援内容にヒントとなるような内容・研修のすすめ方を検討して欲しい。演習時間が長すぎる。進行の上手な方がいないとダラダラとしゃべっているだけになるので、演習内容を再検討して頂きたい。就労分野については工賃向上計画に役立つプログラムを入れて欲しい(損益分岐等)。
404	個別支援計画書の作成方法
405	個別支援計画書の統一。(モニタリング、アセスメント)
406	個別支援計画書様式の簡素化を希望します。
407	後見人について
408	効果的な司会、プレゼンの仕方
409	行政とのネットワーク作り
410	講義・演習の種類より、質と理解の確認を重視すべきと考える。
411	講師のレベルが低い！！
412	今のところ特にありません。受け身ではありますが、情報がありましたら講義・演習には参加したいと思います。
413	今後、地域生活支援・共同生活援助等、分野別のスーパービジョンに関することがあればと思います。

414	今更基礎は要らない。実務経験5年の間に学べる。
415	困難事例に対する対応。
416	座学はあまり必要があるとは思えません。実践的な研修内容の充実を望みます。
417	座学よりは参加型の方がより理解しやすく、積極的な気持ちで向かえると思います。
418	支援記録の記載方法
419	支援計画の理念・演習と現場での業務の煩雑さとの間で、研修で行うことに開きがありすぎる。総体として、施設の人員配置基準が不足のためサービス管理責任者の業務に専念できできていません。
420	施策動向
421	事業者ハンドブックについての内容。
422	事業所の運営・管理に関する業務。地域での関連業務。
423	事例を挙げて、演習をたくさんして頂ければと思います。個別支援の記入をしている中での、文章の表現の仕方などがまちまちなので、例を挙げてどう記入されるのが良いかをはっきりと知りたいと思っています。
424	事例検討・ロールプレイは非常に為になるので充実させてもらいたい。
425	事例研究
426	事例研修(様々なパターン)
427	自立支援協議会の内容や実態を知る機会や、他機関との連携方法の具体例を挙げた研修が必要。又、行政とのやり取りや、福祉サービスの開発や立ち上げを意識できる内容が欲しい。
428	実際にサービス管理責任者としてやってみると、運営などに関わる記録の仕方が分からず、他事業所にお聞きして自分なりに作ってきました。そうやって他との関わりを深めたり、自分で工夫することも大事ですが、それに限らずホームを運営する中で実際に必要となってくる記録・書類などの見本・作成の仕方を少し教えてもらえると良いのでは、と感じます。
429	実際の現場の生の声を反映できる機関、事業所にモデリングになって欲しい。
430	実態に即した内容の講義。
431	事例に応じてのパターンが各区分別等で何通りかあって、選択できれば良いと思う。
432	社会経験の豊富な方の生きた講義が欲しい。(例)トップ営業マン等。
433	社会資源の探し方と、具体的な連絡調整方法等に関する講義。
434	社会人としてのマナーやルール、人との接し方についての講義。
435	社会福祉かケアマネの資格で充分かと。
436	就労移行についての研修(就労分野)
437	障害の特性についての研修を詳しく行って欲しい。
438	障害の特性を重視した援助の在り方。
439	障害者の疾病理解、心理面の理解について。
440	障害者虐待防止法について:虐待・身体拘束防止への取り組みや適切な対処の仕方など。
441	障害者虐待防止法に関すること
442	障害者虐待防止法の講義・演習
443	障害者虐待防止法関係も必要に思う。
444	障害者自立支援法による利用者との関わり方のロールプレイング等。
445	障害者福祉の仕事は無数に限りなくあると思います。プライバシーを守りつつも、各施設内での障害者の実態とその対策を明らかにすることにより、お互いの施設でのサービスがより良いものとなるように、発表の場がなくても資料等により知恵を出し合い協力することで、今まで以上に皆さんが健やかに生きられるように望みます。
446	障害特性への支援
447	上記の問い…研修から時間がかかり経っており、どの分野か、どの研修だったか不明です。研修の内容的には、その事業にあったものにしてもらいたい。当時の研修を受けただけでは業務が、特に個別支援計画作

	成が困難だった。
448	人員配置、設備・運営基準
449	人権の侵害に関する研修。
450	人権侵害事件等が後を絶たない中で、障害者に対する虐待防止や権利擁護の観点からも重視すべき役割となってきたので、虐待防止に関してもっと知りたいと思う。
451	人材育成、人事考課、マネジメント
452	精神障がいに関する講義を行って欲しい。
453	責任者としての、提供職員に対する指導及び助言に関しての留意点。事業所内研修、作成と管理について。
454	全て有効な内容であったと思います。
455	全部有効で役立っております。
456	組織マネジメント
457	相談援助技術、個別支援計画演習
458	相談支援との連携。
459	相談支援事業所との関わり(サービス利用等計画との関わりについて)
460	相談支援専門員との連携及び重複している場合の業務の進め方。
461	他機関との連携強化
462	多問題家族への支援方法…高齢世帯、保護世帯。
463	対人相談援助技術
464	大分前に受けたので、内容と研修名が思い出せない。役に立ったところも部分的にはある様に思うが、自ら学んだ(自費で研修を受けるなど)ことの方が身に付いている。
465	短い研修なので、様々なことをしなくてはならないサービス管理責任者としては、なかなか身になっている！とは思えない。サービス管理責任者研修に行く時間を業務に当てたいというのが本音です。
466	知らなかった事などが分かり勉強になりました。
467	地域との連携
468	地域によってあっているところもあるとは思いますが、職場のある地域内のサービス管理責任者が集まるとの会議が、ネットワーク作りのため不可欠かと思えます。
469	定期的なフォローアップ研修が必要だと思う。支援についての考え方も大きく変わっていると思う。
470	特に盛り込んで欲しいものはありませんが、定期的に参加(出席)しなければならない様な研修があれば参加しやすい。任意の研修だとどうしても日常業務を優先してしまう。
471	福祉の枠に限定されないサービス業の管理者としての常識や手法。
472	分野別をサービス種別にする等、もっと具体的なものにして欲しい。
473	保護者の対応について。(1)保護者の心理。(2)障害の告知(障害を認めたがらない件について)。(3)サービス計画の説明等。
474	法制度等の講義。
475	法律の変更等があった際は、その対応等の研修があれば良いと思う。
476	本年度受講予定
477	面接技法
478	模擬会議やサービスをつなげていくグループ討議など、座学よりも演習形式の方が即実践できることが多いように思います。
479	問13に関してですが、何年も前に受講したので一つ一つ覚えていない。アンケートにしては面倒なアンケートで書く気がしない。
480	問13につきましては、分かりません。
481	問13に内容の設問が記載されているが、研修会で実施している内容と大きくかけ離れていると感じます。問13の設問内容を盛り込んだ研修会を一つでも達成できるように実施して頂きたいと思います。
482	問13の401～505の業務。

483	問 13 の設問自体あまりよく分からないし、細かすぎる。
484	養成研修ということを踏まえ、もう少しかみ砕いた内容にして欲しい。
485	利用者の家族との向き合い方。
486	利用者本人を交えた生の声が聞ける演習

問 14-1 「共通講義」の満足度の理由（共通講義の満足度別）

【大変満足した】

1	※満足度選択肢:1.大変満足した、2.満足した、3.どちらともいえない、4.不満である、5.とても不満である
2	「仕事の流儀」等(国研修)。今でも心に残っている。
3	「できないこと」を「できるようにする」という支援から、ご利用者の想いを出発点にストレングスを見つけ、エンパワメントしながら支援するという考え方に転換することができたから。
4	KCN が分かりやすい説明をきちんと行ってくれた。
5	新しい視点での考え方やサービス提供に至るまでのプロセスを学んだ。
6	改めて自分の役割を考える良い機会になりました。
7	一日が本当に早く感じるくらいの内容の濃さでした。実践形式が良かったです。
8	色々な方の話を聞くことが出来た事。
9	いろいろな講師の方の話がとても興味深く、内容が入ってきた。
10	活用できる内容だった。
11	業務の根拠たるところを丁寧に押さえることができた。
12	現場に出てから役に立っている。
13	講師が非常に分かりやすくて良かったため。
14	これからどんなことに注意し何をしていけば良いのか参考になったから。
15	今後の業務に非常に役に立つ講義でした。
16	サービス管理責任者として、意識づけになりました。
17	サービス管理責任者について勉強になった。
18	サービス管理責任者の必要とされる視点がとても理解できた。全ての講義内容が役に立ちました。
19	サービス管理責任者の役割がとても重要であることが勉強できたため。
20	サービス管理責任者の役割を学び、知識を得ることができて大変勉強になりました。
21	サービス管理責任者の役割や関係機関との連携の意味が理解できた。
22	サービス管理責任者としての考え方や立ち位置など、基本的な部分についての学びがあった。
23	サービス管理責任者としての役割及び重要性について理解することができました。
24	サービス管理責任者としての役割等について、とても分かりやすく説明があった。
25	サービス管理責任者としての役割について理解できた。
26	サービス管理責任者の役割や関係機関との連携の意味が理解できた。
27	サービス管理責任者の役割や責任の重さがよく分かった。相談支援の新しい制度についても知ることができたので良かった。
28	参加者全員、一切の妥協なく真剣に取り組んでおり、パワーを頂いた。
29	視点が変わったことと、色々な考えがあることが分かった。
30	障害者自立支援法を詳しく知ることができた。管理という名はあっても、人生に関わることなのだ学び直せた。
31	知らなかったり、知っているふりをしていることが多かった。
32	数年前に受講していたことを再度振り返ることができた。
33	すぐに実務につかなければならなかったもので、勉強になりました。
34	責任を感じ、今後の取り組みの心構えができた。
35	前回受講した内容より現在の法改正に沿った内容が盛り込まれていた。
36	大変分かりやすく説明してくれた講義であり、日頃の疑問を解消することができたため。
37	他事業者との交流や事例報告もあり、自分の業務を見直すきっかけとなった。
38	他施設の職員と情報交換ができた。
39	正しい支援の在り方を学ぶことができ、全部必要でした。
40	とても勉強になりました。実務上でも大変役に立っています。
41	とても分かりやすい講師の説明だったため、飽きることなく聞くことができた。

42	とても分かりやすく、聞いていて納得のいく内容がほとんどだった。
43	とても分かりやすかったです。
44	認識を新たにした、経験談を聞くことができ、大変有意義だった。
45	ファシリテーターの方の助言が適切であった。
46	平成24年サービス管理責任者、国研、他4分野と児童の違いが示されたこと。相談支援とサービス管理責任者の役割が明確に示された点。
47	法律及びシステムなど全体像のイメージを考える事にとっても役だったと思います。又、利用者に困難な目標を提案しておいて、できないと評価するのではなく「出来ない事をやれというのは無理」と考え直す場になりました。
48	難しい面はありましたが、日々努力しようという気にさせてくれた研修でした。講師の方も最高でした。
49	改めて「支援」ということは何なのか知ることができた。
50	基本に戻り、学習できた。
51	経験していない事柄を知ることが出来た。
52	現在の仕事に役に立っているから。
53	現在の振り返りができる。
54	個別支援計画を作成することができるようになった。
55	支援への自信につながった。
56	自分が現在の仕事を振り返ることができた。
57	障害(児)施設の経験から、共同生活介護・援助事業への移動であったことで、改めて“自立支援”という定義が理解できた。
58	新しく知ることが多く、参考になった。
59	制度の概要が分かり、資料として参考になった。
60	全国レベルで共有できたことについて、大変満足している。
61	全体像が把握できた。
62	必要な新たな知識が増えた。
63	分かりやすい内容である。
64	分かりやすかったように思います。
65	勉強になりました。
66	勉強出来た。
67	有意義

【満足した】

1	(1)新たな制度のため、覚えることが多いので、慎重に受けることができた。(2)新たな制度のため、その支援が効果的で必要だと思われたから。
2	(1)講義と演習のバランスが良かった。(2)実際に仕事をされている人の話を聞くことができ参考になった。
3	「サービス管理責任者」の役割がはっきりと分かった。
4	「サービス管理責任者とは」という概要を学べたこと。何をしどうチームを作っていくか考えることが出来た。
5	3年間受講しましたが、次々と改正になる国の施策等を確認できる機会になったので。
6	4年も前のことなので詳しくは覚えていませんが、その時に合った講義内容が取り入れられていたように思います。
7	アセスメント→個別支援計画の作成とサービス提供に直接関わる職員に対する指導及び助言に関する業務内容が理解できた。
8	新しい知識の他に、普段何気なくやっていることや欠けていることなど、基本的な考えが再度勉強になった。
9	新たな指標となる材料をいくつかいただきました。

10	新たな法的立場での取り組み方
11	改めて確認することができたこと。基本的だが刺激になる。
12	改めて基本的な支援及び支援計画の立て方等において確認することができ、有意義な時間を過ごすことができた。
13	改めて不明確な部分を確認する機会となった。
14	ある程度の内容は理解出来た。
15	一緒に研修した人たちの考えと私の考えをマッチして、良いところの吸収に役立てられる。
16	今一度おさらいをすることができた。中央(国)が考える現時点、そして福祉トレンドに触れることができた。
17	今まで知らなかったことを学習し、それを活用することができた。
18	今まで分からなかったことがある程度理解できるようになった。
19	色々な方々の考えを聞くことが出来て、非常に勉強になった。
20	いろいろ勉強できて良かった。
21	演習によって他の施設の職員の話を知ることができた。
22	大まかな流れや仕組みは理解できたため。
23	教えて頂くことがいっぱいあって(忘れていたことも)良かったが、受ける側の人たちが疲れているのか眠っている人たちが多く、この人達がサービス管理責任者と思うとがっかりでした。
24	外部のこと、いろいろなやり方、考え方があったと知った。
25	概論として適切であった。
26	各項目に特化した研修で良かったが、平成18年度とその後受講した講義の中身が変化していて、法自体が確立されていない気がした。
27	各職種の方のお話を伺うことができたのは良かったです。
28	課題は山積みですが、やらなければならないことが明確になった。
29	過不足なく情報をもらえたとし、これからどのようなことを考えていけば良いか教えてもらったから。
30	考え方、取り組み方の基礎は習得できる。
31	管理者としての責任がかなり具体的に説明された。
32	管理者としての役割を再認識
33	管理責任者の責務を広く学ぶことができた。
34	管理責任者の役割が理解できた。
35	管理責任者の役割について分かりやすい研修であった。
36	基礎的内容を学ぶ場であり、内容が充実していた。
37	基礎的な部分の理解に役に立った。
38	基礎を網羅する内容だった。知識だけでなくサービス管理責任者の在り方や立ち位置を確認することができた。
39	気づきにつながる話をさせていただいたが、気づきにつながらなければ部分的な話でしかない。
40	基本姿勢は分かったが、慣れていくのが大切だと思った。
41	基本姿勢は分かったが、慣れていくのが大切だと思った。
42	基本的考え方・姿勢を分かりやすく説明してもらえたため。
43	基本的な考え方が分かりました。
44	基本的な考え方や取り組み方法(利用者・関係機関・職員など)を学ぶことができた。

45	基本的なことが網羅されていたため。
46	基本的なことからの講義があった。
47	基本的な事柄を知り、理解することがある程度できた。
48	基本的なことを押さえて学べたと思います。
49	基本的なことを含め、改めて自分の役割や立場を考える機会になった。
50	基本的なサービス姿勢が学べた。
51	基本的な支援者、管理者等の役割や社会資源等を知ることができたため。
52	基本的な姿勢、役割について学習できた。
53	基本的な知識や心構えを学ぶことができ、ちょうど良い内容かと思いました。
54	基本的な内容で理解しやすかった。
55	基本的な役割について理解できた。
56	基本となる考え方、役割が理解できた。
57	虐待防止、痰吸引等新しい情報、総合支援法を含めケアマネジメントの基礎について、中身の濃い、実のある講義であった。
58	行政施策の流れが分かって良かった。
59	行政説明などでは近々の施策についての動向など、分かりやすく良いと思います。
60	共通講義で基本を学び、グループディスカッションで事例を通して考えることができた。
61	共通講義は日頃研修することがないため、流れなどが分かり良かった。
62	業務の流れが理解できた。
63	具体例を示し実践訓練をし、討議の時間も大変勉強になった。
64	国の施策・制度を具体的に聞くことができた。
65	グループワークなど
66	グループワークの演習を行うことで、ケアプラン作成について理解を深めることができた。
67	グループワークは分野が違う人の意見が聞けてとても良かった。
68	ケアマネジメントの考え方について、確認することができた。
69	形式ばった講義ではなく、現場で実務を経験している方々の講義で、分かりやすく良かった。
70	現行法の中でのサービス管理責任者の位置付け、役割を認識した上での分野別研修に臨めたため。
71	現在どのような施策で行われているのか理解できたため。
72	現在の支援の在り方などを学ぶことができたから。施設支援が長かったので、考え方の変換を促された。
73	現在の施策の中での自立支援に関する基本的な考え方や、サービス提供の流れを知ることができた。
74	研修は、精神・知的など分野をきちんと分けないと時間がなく、説明不足で参考にならなかったから。
75	研修はきっかけや再確認の場である。その場だけで十分なはずはない。きっかけにはなっていると思う。
76	現制度の動向が少しでも理解できたから。
77	県内での具体的な取り組みについて聞くことができたから。
78	現場経験の豊かな講師からお話をいただくことはとても参考になりました。
79	現場での経験に役立つ情報が得られた。
80	こうあるべきだなと感じられる内容だった。
81	講義の先生が障害をお持ちの方の生の声だったので、分かりやすかった。

82	講義の内容がよくまとめられていて、理解しやすかった。
83	講義の内容は分かった。意図するところは分かった。
84	講義を受けて、この仕事が大変やりがいのある仕事だと思えることができたから。
85	講義を通じ“サービス管理責任者”についてある程度理解できたと思ったため。
86	講師陣が持つ障害者に対する熱意が感じられた。
87	講師の方の説明の仕方が良く、分かりやすかった。
88	講師の講義が良く、十分に理解できたため。
89	講師の話が分かりやすかった。サービス管理責任者と管理者の業務の違いを明確に示してあった。
90	ここ4・5年利用者の立場からの捉え方が浸透してきている。
91	この業界は初めてなので、今まで知らなかったことをたくさん学ぶことができました。
92	個別支援計画の作成から実施、モニタリングまでのプロセスが学べた。
93	個別支援計画の作成において、主観的な視点から客観的視点への変化、気づき。
94	個別支援計画の作成やプロセス、他機関との関わりなどを学ぶことができた。
95	個別支援計画の説明のロールプレイ等
96	個別支援計画の立て方の基本を学ぶことができた。また知らなかった関係機関やサービスの情報を得ることができた。
97	これから行う業務への不安が解消された。プロセスがはっきりしたから。
98	これまで行ってきたことの検証と、これから成すべきことがはっきりしたように思う。
99	これまでの経験を振り返り、体系化することができた。
100	個別支援計画を作成する際の留意点を再度認識できた。
101	今後の国の施策・制度の動向等最新の情報を取得できたこと。
102	サービス管理業務の責任の重さがよく理解できた。
103	サービス管理者としての知識が不足しており、とても勉強になりました。
104	サービス管理者の基本姿勢を学びました。
105	サービス管理者の役割がはっきりしたこと。
106	サービス管理者の役割が理解できた。
107	サービス管理者の役割について、学んで生かした。
108	サービス管理者の役割について理解することができた。
109	サービス管理責任者の必要性を感じた。
110	サービス管理の具体的な流れを理解することができた。
111	サービス責任者としての仕事内容が少し理解でき、どうしたら良いか等参考になった。
112	サービス対象者の求めているニーズをしっかりと把握し、支援に反映させること。
113	サービスを管理することの意味を改めて自覚できた。
114	サービス管理者としての心構えができた。
115	サービス管理者の役割がはっきりしたこと。
116	サービス管理責任者が何をしなければならないかが分かりやすかった。
117	サービス管理責任者としての基本姿勢が分かった。
118	サービス管理責任者としての基本的な内容であるが、全くイメージできない方や、改めて再確認できる方

	が多いと思う。
119	サービス管理責任者としての基本的な役割と、個別支援計画の作成におけるプロセスについて学習する事が出来た。
120	サービス管理責任者としての基本的な役割や関係機関とのネットワーク構築の大切さ、必要性を学ぶことができた。
121	サービス管理責任者としての業務・役割をきちんと理解し、行動していかなければならないことを学ぶことができたので。
122	サービス管理責任者としての業務内容が分かりやすかった。
123	サービス管理責任者としての業務内容を理解できた。
124	サービス管理責任者としての心構えができ、今後の業務の指針となったため。
125	サービス管理責任者としての心構えの確認作業ができた。
126	サービス管理責任者としての責任の重さを十分わかった。
127	サービス管理責任者としての必要性を感じた。
128	サービス管理責任者としての役割が認識できたため。
129	サービス管理責任者としての役割の重要性を感じる事ができました。
130	サービス管理責任者としての役割を認識できたため。
131	サービス管理責任者としての立場を意識することが出来た。
132	サービス管理責任者について学べたため。
133	サービス管理責任者に関する業務の基礎が学べた。
134	サービス管理責任者の業務の重要性が理解出来た。
135	サービス管理責任者のやるべき内容や責任の重要性が理解できた。
136	サービス管理責任者の基本的な考え方、業務、責任などが理解できた。
137	サービス管理責任者の業務を知ることで、職種外のことも知れたのと、勉強になったと思います。
138	サービス管理責任者の行う事務・業務内容が分かった。
139	サービス管理責任者の仕事について、基本をつかむことができました。
140	サービス管理責任者の仕事の再確認につながった。
141	サービス管理責任者の心構え等、満足致しました。
142	サービス管理責任者の役割がよく分かった。
143	サービス管理責任者の役割が十分理解できた。
144	サービス管理責任者の役割と、一人一人の支援のために連携が重要であることが分かった。
145	サービス管理責任者の役割について理解できた。
146	サービス管理責任者の役割や位置付け等の把握ができた。
147	サービス管理責任者の役割や業務内容が分かった。
148	サービス管理責任者の役割や仕事を進めていく上での流れ
149	サービス管理責任者の役割を確認することができた。
150	サービス管理責任者の役割を確認できた。
151	サービス管理責任者の役割を深く考える契機となった。利用者に合わせたサービスを提供できる支援者を育てる大切さを、改めて考えることができた。
152	サービス管理責任者の役割を把握することができたから。

153	サービス管理責任者の役割を勉強できた。
154	サービス管理責任者の役割等、分かりやすい講義だったため。
155	サービス管理責任者はこうあるべきであるというのが分かった。
156	サービス管理責任者業務の仕組みについて理解できた。
157	サービス管理責任者業務の内容がよく分かった。
158	サービス提供プロセスについて具体的に理解することが出来たため。
159	最新の情報を得ることができる数少ない機会。
160	サービス管理責任者としてある程度必要な知識は得られる内容だと思った。
161	サービス管理責任者としての業務内容を理解することができた。
162	サービス管理責任者としての役割が明確となった。又、これまでに学んできたことを今一度学ぶよい機会となり、サービス管理責任者としての自覚が芽生えた。介護支援専門員資格も有しているため、スムーズに内容を理解することができた。
163	サービス管理責任者としての役割について、色々な角度から学べた。
164	サービス管理責任者の位置づけが理解出来た。
165	サービス管理責任者の職責と業務内容が明確になった。
166	サービス管理責任者は単に利用者に目を向ければ良いと思っていたが、サービス提供者へも指導的立場にあるという大きな責任があり、研修では大いに役立った。
167	サービス管理責任者、個別支援計画の位置付け等、理解することができた。
168	サービス管理責任者がどう動くべきか、役割などためになる講義でした。グループディスカッションについても良かったと思いました。
169	サービス管理責任者がなすべきことが分かりやすかった。
170	サービス管理責任者が担うべき役割や、そこで必要となる知識やスキルについて学ぶことができた。
171	サービス管理責任者だけでなく、一般職員にも受講して欲しいと考えました。
172	サービス管理責任者という業務についてほとんど知らない状況だったので、一からの研修で勉強になりました。
173	サービス管理責任者として業務する上での基本的なことを学べた。
174	サービス管理責任者としてどうあるべきかなどを学べた。
175	サービス管理責任者としての意識が持てるようになった。
176	サービス管理責任者としての概念はつかめましたが、時間が足りなかったと思います。
177	サービス管理責任者としての基礎的教養を身につけられる。
178	サービス管理責任者としての基本姿勢が学べた。
179	サービス管理責任者としての基本的な役割とサービスの提供手段等を理解することができた。
180	サービス管理責任者としての業務とは何か学ぶことができた。
181	サービス管理責任者としての業務内容、役割等を改めて学ぶことができ、その責任の重さを痛感することができた。
182	サービス管理責任者としての業務内容がよく理解できていなかったが、研修に参加することにより内容を理解することができました。
183	サービス管理責任者としての業務内容や他の事業所との連携図等、分かりやすく勉強することができた。
184	サービス管理責任者としての自覚ややる気が出てきたこと、他のスタッフとの協働・促進の役割を特に自覚しました。
185	サービス管理責任者としての施設における役割を確認。そのことを心がけ、仕事に就くようにしています。

186	サービス管理責任者としての職責、職務の範囲、現時点での福祉サービスのシステム等の知識が身に付いたから。
187	サービス管理責任者としての責務の認知度のアップ。
188	サービス管理責任者としての立場・役割を明確に示してもらったこと。
189	サービス管理責任者としての立場や責任について知ることができ、改めて重要な役割であることの再確認ができた。
190	サービス管理責任者としてのノウハウを教わった。
191	サービス管理責任者としての役割、責任について。
192	サービス管理責任者としての役割、サービス提供のプロセスや管理を学べた。
193	サービス管理責任者としての役割・責任・意識の向上・専門性が学べた。
194	サービス管理責任者としての役割・立場。
195	サービス管理責任者としての役割がとても重要だということがひしひしと感じられた講義でした。
196	サービス管理責任者としての役割が理解できた。
197	サービス管理責任者としての役割の確認やモチベーションの維持ができた。
198	サービス管理責任者としての役割や働き、必要性を学ぶことができた。
199	サービス管理責任者としての役割を知ることができ、自分の業務内容や取り組み方を見直すきっかけになった。
200	サービス管理責任者としての役割を理解することができたため。
201	サービス管理責任者として必要な研修内容だから。
202	サービス管理責任者とはどういうものか、自分の頭だけで思っていたので、研修の中で自分の足りない部分を大変感じました。
203	サービス管理責任者についてどのような役割を持っているのか学ぶことができたから。
204	サービス管理責任者について何も知らなかったこと、障がい者支援についての知識が浅かったので、勉強になった。
205	サービス管理責任者の基本的なスタンス、業務内容、連携などについて理解できた。
206	サービス管理責任者の基本的な役割等の説明が分かりやすく、良かったと思います。
207	サービス管理責任者の基本的な役割を理解でき、その位置づけと共に管理者とサービス管理責任者とのそれぞれの職責を整理し、学ぶことができたから。
208	サービス管理責任者の業務が理解できた。
209	サービス管理責任者の業務において、初心者対象として満足ということ。
210	サービス管理責任者の業務について基本的な部分、姿勢について学べた。
211	サービス管理責任者の現任研修がないところで、再度サービス管理責任者とは…を確認できました。
212	サービス管理責任者の仕事内容は多岐にわたる。
213	サービス管理責任者の仕事内容や位置付け、また個別支援計画の重要性について分かりやすく学ぶことができた。
214	サービス管理責任者の仕事の役割が分かりやすく説明されたため、満足であった。
215	サービス管理責任者の仕事や責務が理解できた。
216	サービス管理責任者の重要性を理解できました。各社会資源等との連携についても勉強になりました。
217	サービス管理責任者の職務内容、果たすべき役割が把握できた。
218	サービス管理責任者の職務や福祉の実状を把握することができた。

219	サービス管理責任者のすべき内容がよく分かった。
220	サービス管理責任者の責務、業務内容を研修できた。
221	サービス管理責任者の立場の基本は理解できた。
222	サービス管理責任者の必要性。何を求められているのかが理解できた。
223	サービス管理責任者の役割、アセスメント等のポイントを再度、そして深く学ぶことができた。
224	サービス管理責任者の役割、責任等理解できたため。
225	サービス管理責任者の役割、サービス提供のプロセス等を学ぶことができた。
226	サービス管理責任者の役割・責任が分かりやすく示されていた。
227	サービス管理責任者の役割が理解できた。
228	サービス管理責任者の役割が分かった。
229	サービス管理責任者の役割等がある程度は理解できた。
230	サービス管理責任者の役割等がはっきり分かった。
231	サービス管理責任者の役割とは何か、利用者にとっての支援内容について振り返るきっかけになった。
232	サービス管理責任者の役割について再認識できて良かった。
233	サービス管理責任者の役割について理解できた。
234	サービス管理責任者の役割の明確化
235	サービス管理責任者の役割や、要支援者の地域での自立のためには、関係機関との連携が必要なことが理解できた。
236	サービス管理責任者の役割や今後の課題についての説明が分かりやすかったです。虐待防止や痰の吸引等に関する情報も勉強になりました。
237	サービス管理責任者の役割や重要性が分かり、参考になった。
238	サービス管理責任者の役割を「PCP(人中心計画)」として捉えられ、個別支援計画をその人自身の宝探しの地図と把握できたこと。
239	サービス管理責任者は施設での役割がとても重要で、講義の内容は参考になりました。
240	サービス管理責任者養成研修「共通講義」は難しいところもありましたが、個別支援計画を作成する上での役割等が分かりました。
241	サービス管理責任者養成の講義だけでなく、法改正、新法(虐待防止法)等にも触れていたから。
242	様々な角度からサービス管理責任者のことについて学べたと思う。
243	様々な施設形態の職員が参加することによって情報交換ができた。
244	様々な視点・観点から捉えることができた。
245	支援者の基本的な姿勢が確認できたように感じたので。
246	支援の基本に立ち戻る機会を得られた。
247	支援のための視点、ケアマネジメントを勉強することができた。
248	自己実現。サービス管理責任者と利用者の意味を学べた。
249	仕事の意味と価値がよく分かり、整理が付いた。
250	自己のモチベーションアップ
251	施策の動向や他の施設の取り組みなど情報収集の場となり、不安な面などを確認することができた。
252	自身が行っている業務を確認することができました。
253	自身の実践を振り返り、確認できる機会であったと思う。

254	システムやサービス管理責任者の必要性について認識・確認はできた。現実に実施できる仕事量としては難があり、工夫に苦慮している。
255	肢体不自由者の方への講義等がよりあると良いなと思いました。
256	しっかり教えていただける講義であった。
257	実際に行うことの難しさは別としても、サービス管理責任者の仕事とは何かがよく示されていたように思う。
258	実際に経験された内容を伝えてくれて参考になった。
259	実際にサービス管理責任者業務を行っている方から講義を受けています。現実的に苦勞されている話を聞いて良かったです。
260	実際に即した内容で、事例も多く分かりやすかった。
261	実践的な内容の講義についてはイメージが持ちやすかった。
262	実践で役に立っている。
263	知っている事ではあるが、再認識という意味では良かった。
264	知っておくべきことを伝えており良いと思います。
265	実務上知っておくべきことを学べた。
266	自立支援法の解釈や相談支援について、改めて理解を深めることができたため。
267	自分が考えていた業務内容と違った視点があり、参考になりました。
268	自分自身で不足している部分を見直すことができた。
269	自分たちは主たる障害を知的障害としている生活介護だが、他の障害についての実際例などを知る機会につながった。
270	自分の行っている支援の確認とサービス管理責任者として新たに背負う責任を確認できた。
271	自分の業務の振り返り(見直し)の機会となり、支援上で必要とされる業務の内容を知ることができた。
272	自分の足りない知識を気付かせてくれました。
273	自立支援法への移行に伴い必要となったサービス管理責任者の役割の理解と、サービス提供の在り方を知ることができた。
274	集中して講義を受講できて、内容も分かりやすく良かった。
275	受講時間が長く、集中力を維持することは困難だが、説明は分かりやすかった。
276	受講者がとても多く、もう少し少人数で勉強できれば良かったと思う。
277	受講当初は経験年数も浅く、また作業所(授産所)からの移行のため、内容についての理解度は少なかった。
278	障害サービスを受けている人やその家族の思いを直に拝聴して、どのような考えや気持ちでいるのかが分かって参考になった。
279	障害者自立支援法施行に合わせ受講したので、再認識する機会になった。少し過密気味で駆け足だった。
280	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を学ぶことができた。
281	障害者自立支援法に基づいて相談を受けることで、様々な関連機関との連携の必要性について学びました。
282	障害者自立支援法の利用内容への理解を深めた。
283	障害者の地域生活について深く知ることができた。
284	障害者の特性を知り、到達できる目標を掲げる。計画して企てる。
285	知らないことが多く、参考になりました。

286	自立支援法の一連の流れがよく分かることと、その中でサービス管理責任者の果たすべき役割について要約して学ぶことができた。
287	資料が適切でした。講師の方の熱意が伝わりました。
288	事例検討や模擬会議はより勉強になった。
289	事例などを基にしている分かりやすい講義だった。ただ学ぶ期間は短く、内容は限られていた。
290	事例に沿っての内容でしたので、共感して聞かせて頂きました。
291	事例を使った講義は分かりやすかった。
292	随分昔のような気がしますが、すごく役に立つ内容だったなどは感じています。
293	スキルアップに役立った。
294	スキルアップに繋がったから。
295	すごく勉強になった。
296	制度上におけるサービス管理の重要性を認識し、個別支援におけるプロセスの必要性を理解し、個別支援計画への展開がある
297	制度的な知識など、改めて詳しく学ぶことができた。
298	制度等の理解が深まりました。
299	制度と方向性の理解
300	制度については自己学習できるが、共通講義ではグループワークがあり、分かりやすく担当者会議などについて学ぶことができた。
301	制度の変更点など、分かりやすく整理されていた。
302	制度の目的や視点がよく理解できた。
303	制度や日頃の業務について振り返り学習することができた。
304	制度理解と社会情勢の変化が学びやすいと思いました。
305	責任ある役割だと強く感じました。
306	責任者の役割を再確認でき、またサービス提供のプロセスを学ぶことができた。
307	説明が速く、どこにポイントを置いたら良いか等、もう少し詳しくしてもらえると良かった。
308	全体の流れが分かった。
309	専門的分野の研修だったので勉強になりました。
310	相談支援員とサービス管理責任者の役割と連携の在り方について理解を深めることができた。
311	相談支援従事者とサービス管理責任者の役割の違いについてよく分かった。
312	相談支援体制や障害者虐待防止法など新しい制度や仕組みについても学ぶことができたので。
313	ソーシャルワーカーの基本を学べた。
314	その時の最新の情報を身に付けることができること。
315	その後の業務に生かすことができないから。
316	たくさんの講師の方の話を聞くことができ、勉強になりました。
317	多少詰め込んだ講義だったように感じましたが、広く学べたように思いました。
318	立場や業務内容が分かりやすかったため。
319	楽しく勉強になるお話を聞かせて頂いた講師がおられた。
320	短時間で多くの情報が出てくるので、理解度に不安がある。

321	知識の確認ができるから。新しい知識として身につける機会。
322	知識の習得としては満足したが、不安もたくさん残る研修となった。
323	ちょうど法改正があった時で、そのときの最新の情報が聞けたこと。
324	直接支援だけではなく相談支援の重要性を勉強できた。
325	サービス提供について基本的なことが学べた。自分の振り返りにはなったため。
326	サービス提供の基本姿勢を分かりやすく学べ、今後の仕事に生かせる内容でした。
327	サービス提供の基本的考え方等、とても参考になった。
328	サービス提供の基本的な考え方について、本人の意向や家族の要望、利用者のできることへの着目、エンパワーメントの視点等の個別支援計画作成についてのプロセスは勉強になりました。
329	サービス提供の流れ及び関係機関との関わり方、必要性などを学ぶことができた。
330	サービス提供のプロセスと管理、あるいはサービス提供を進める上での法的根拠についての解説があり、分かりやすい説明であった。
331	サービス提供のプロセスと管理は非常に分かりやすかった。
332	サービス提供プロセスの再確認ができたこと。
333	当事者による講義が良かった。
334	当事者の方の思いやニーズについて、また支援計画を作成していくにあたっての注意点等、理解しやすかった。
335	当時未経験であったためマネジメントのプロセスを知ることができた。
336	導入としては十分
337	特に必要な記録などに関して、どの様なことをすれば良いのかということがよく分かった。
338	特別講演の講師自身が相談員を行いつつ障害者として各サービスを利用しているだけでなく、心構えや考え方、必要となるサービスをどのように捉えているかなどが分かり、自立していることの意味を考えさせられたこと。
339	とても勉強になったため。
340	とても難しいと思いました。
341	とても分かりやすい楽しい講義でした。
342	とても分かりやすい説明であった。
343	とても勉強になった。
344	どのように進めていけば良いか分かりやすかった。
345	どのように利用者さんを支援していくのか、方法の一端が分かりました。
346	どの分野にも共通する基本的な講義であったと思います。
347	内容が充実していた。
348	内容は大変満足し理解できたつもりだが、それを人に伝える難しさを痛感している。
349	内容は満足しましたが、時間が多少短かった印象があります。
350	何も分からないままサービス管理責任者になっていたの、話を聞いて良かったです。
351	日常意識していることを普通にやっていたら良いことを実感した。その他基本的な役割について理解できた。
352	日常サービスをしている姿と合致することが多かったから。
353	日常的に支援で行っていることの確認であったので、見直しという点では良かったが、目新しさはなかった。

354	漠然としていたサービス管理責任者のイメージが分かりやすくなった。
355	話が実際に役立つ内容であったため。
356	幅広い視点で学べる。
357	幅広い情報が得られる点。
358	幅広く知識を得られた。
359	パワーポイント一枚一枚が分かりやすく、何をどう目指せば良いのか図解されていた。
360	比較的内容が分かりやすかった。
361	日頃の業務を見直す良いきっかけとなった。他県の方の話を聞くことができた。
362	非常に丁寧に教えていただき、理解できました。
363	必要なことは学べたと思う。しかし実際に業務を細かく行っていく中で別の研修が必要だと思う。
364	ひとつの事象について、自分だけでなく他の方の意見を聞くことでものの捉え方が変わることを、グループなどで行うことで学べる。
365	一通りのスキルは身に付く。サービス管理責任者の役割の明確化はなされるから。
366	日々サービスを提供している利用者像や支援の在り方をより具体的にイメージしながら聞くことができました。初心に立ち返って考えることができ、サービス管理者としての基本を学び、振り返りのできる講義でした。
367	日々の業務の中では概論等まとまって講義を受けるチャンスも時間も無い。約束された時間の中で知識を整理し、理解・確認していくことは有意義であった。
368	福祉サービス提供者の本分を再確認した。
369	福祉制度等の変化に対応する内容で、現実的であった。
370	福祉制度の動向やこれから目指すべき考え方(視点)について学ぶことができた。
371	普段自分だけではなかなか勉強する機会がないため、サービス管理責任者としてだけでなく福祉に関わるものとして、制度や仕組み等とても勉強になったため。
372	普段の業務がとて大変である為、終日事業所を離れる事が出来、休養になった。
373	プロセスが明確に示された。
374	文書で確認するのではなく、実際に講義を受けて把握できた。
375	勉強になりました。支援計画を立てる上で必要なのは本人の意向をどれだけ聞き取れるかが大切だという事。
376	法制度の概要が他事業所との連携の大切さを再確認できたため。
377	法制度やサービス管理責任者の役割が確認できたため(多忙であり、責任の重い立場であることが確認できた)。
378	法的なところから心構えまで色々な講義内容で、意欲につながる内容だった。
379	他の施設の職員との交流という点において満足。同じ悩みを共有。
380	毎年同じような内容はやむを得ないと思うが、国の今後の方向、県としての方向について具体的に聞きたい。
381	まず基本的な事の見直しができ、初心を感じられた。
382	まだサービス管理責任者の経験は浅いですが、受講時にはよく分からなかったことが、実際の業務の中で、すぐ役に立ちました。
383	全く知らないことであったが、その必要性やそのことの重要性が、大変よく分かった。
384	全く知らない状態だったので知識が増えた。体験談を取り入れた内容は理解しやすかった。
385	全くの知識不足だったため。

386	満足している。但しサービス管理責任者養成研修については、サービス管理責任者業務を行う上で必要であったが、実際に業務に就いた上でそれを見直すことができる機会があれば、なお良いものになると思います。
387	自らの役割の確認等。又、関係機関との連携における気づき。
388	みっちりたたき込まれた感じがありました。
389	模擬会議等のワークショップで、実際の動き方がチェックできた。
390	役割・使命・個別支援計画の作成手法が大まかに理解できた。
391	役割業務がよく理解できた。
392	役割等について分からなかったことが解決できたから。
393	役割や業務内容等を理解することができた。
394	役割や責任を改めて実感できた。
395	要点を中心にやってくれた。
396	よくまとまった内容で理解しやすかった。
397	予備知識が不足し、理解できない部分を解説した。
398	より実践に近い講義を受けられたと思うから。
399	より専門的な内容であった。
400	利用者側に立って考える、ということがとても重要だと知らされた。
401	利用者サービス向上へのスキルアップに繋がった。
402	利用者さんにとってのニーズに応じていく大切さを改めてしっかりと学べ、利用者さんについて多角的に把握することの大切さを学べた。
403	利用者さんの高齢化や課題の多様化している現在、その為の個別支援、施設運営のあり方を細かく学ぶ必要があると思われる。
404	利用者に対し、いかなるサービスが最適なのかを知ることの難しさを理解できた。
405	利用者のニーズをどのように社会資源につなげていくか、主訴の捉え方、ニーズ、デマンドの区別等改めて認識することができた内容であった。また権利擁護の部分にも触れられていたのが良かった。
406	利用者目線で物事を考えることが強調されていた。一貫していた。
407	利用者をもどの方向に支援していくのか、ためになった。
408	例を挙げて計画を立てることが良かった。人によってニーズの優先順位が変わることがあるのが、視点を広げられると思った。
409	ワークショップ形式で行ったものがあつたから。ワークシートが参考になった。
410	分かりやすい講義内容で、今の支援を振り返り、確認でき、不足している部分に気付くことができたから。
411	分かりやすい資料と説明を受け、業務の具体的な内容の理解が進んだ。
412	分かりやすい説明であった。
413	分かりやすく説明いただいたが、盛りだくさんで県研修にどうおとしていくか悩みます。
414	話題の中で実際の利用者と比較してみたり、その後更に向き合うことができるようになったため。
415	私自身新しい情報がかなりあつたから。
416	私は障害児教育に携わってきたので、福祉の分野に入り卒業後の障害者の実態がよく分かり、トータルに考えられるようになりました。
417	一般職員から管理者へ意識を変えられた点
418	演習

419	過不足ない説明と思う。
420	改めて見直す部分が多かったです。
421	改めて役割を認識できる。
422	概ね障害分野を網羅している。
423	各講義とも分かりやすく説明していただいたので、非常に分かりやすかった。
424	管理者としての定義を理解する事が出来た。
425	管理責任者の業務を知ることができたから。
426	管理部分をもっと知りたいので。
427	関係機関との連携の講義が参考になった。
428	基礎が分かった。
429	基礎的な知識の習得ができた。
430	基本が理解出来た。
431	基本として役立った。
432	基本的なことを学ぶことはできた。
433	基本的な概念や役割を分かりやすく講義していただいた。
434	基本的な考え、姿勢を再確認できた。
435	基本的な姿勢を確認することができた。
436	基本的な制度の理解がはかられた。
437	基本的な内容だと思った。
438	基本的な内容であるから。
439	共通の内容での研修であり、概ね理解出来た。
440	共通は何度も受けており、その度に頭の整理が出来た。
441	共通講義については、全体的にサービス管理責任者の役割などが把握出来た。
442	業務の視点など参考になったことが多かった。
443	業務を再認識、整理するのに役立った。
444	業務重要性・重大さが分かった。
445	具体性が分かりやすく、理解できたので良かった。
446	研修を受けると改めて意識の向上が生まれる様な感じがする。
447	研修内容が充実していたと思います。
448	原点に返ることが出来た。
449	現在の業務に役立っているため。
450	現在役立っているので、満足しています。
451	現場では忘れがちな福祉の道や歴史を認識できる。
452	現場で使える具体例
453	個別支援計画の作成に役立った。
454	個別支援計画の作成の仕方や自立支援協議会などの説明。

455	個別支援計画を作成する際に注意しなければならないことや、ストレングス視点からの支援計画の重要性について学べた。またサービス管理責任者の業務を行うにあたり、ここ最近の法制度を熟知することはとても大切だと思いますので、その点でも共通講義は満足できました。
456	工夫された話し方で、何度聞いても分かりやすい。
457	広い範囲を見渡せた。サービスのイメージができた。
458	考え方を理解するのに役立った。
459	行政の流れ等分かりやすかった。
460	講義の内容が分かりやすかった。
461	講義内容として大切な部分だと思った。
462	講師が良かった。
463	講師の体験談がとても興味深く勉強になった。
464	講師の熱意を感じた。
465	講師の方がとても熱心に話をしてくれました。
466	講師の方の話が面白く、分かりやすかったのです。
467	講師の話が面白かった。
468	国の施策や法の内容が何となく理解できた。
469	国の新しい情報を知ることができたこと。
470	今までの実践にある程度自信が付いたと考えている。
471	再確認できたことが多い。
472	再確認と再認識ができた。
473	再認識できたため。
474	最新の情報を講師から伺うことができたので。
475	最新の情報を正確に聞くことができる。
476	参考になった。
477	仕事のイメージが具体化した。
478	指導者として、伝え方のポイントがうまく整理されていて分かりやすかった。
479	支援のプロセスについて再確認できたので。
480	支援計画の中身がよく理解できた。
481	施設の動向、目的の確認ができた。
482	資料、講義が分かりやすく参考になった。
483	事例の紹介、リフレーミングという概念を学習した点。
484	事例を使っていたので分かりやすかった。
485	時間が足りない。内容が多く消化しきれない所あり。
486	時間が短く、内容に深く入ることが出来なかった。
487	自身の向上ができた。
488	自分が持っている情報・知識の再確認が出来たこと。他の方が行っている取り組み・考え方に触れられたこと。それらを持ち帰り還元できたこと。
489	自分の役割の確認。

490	自分の役割を再確認できた。
491	自分の役割を認識することができた。
492	自立支援法の説明が分かりやすかった。
493	実際の業務で役立つことがあったから。
494	実際の業務に役立つ内容だから。
495	実践が役立った。
496	実践で役に立っている。
497	実務で分からないことを勉強できるため。
498	実務においての基礎を学ぶことができた。
499	手順や方法について学べた。
500	手探り状態であったので、全体的な方向性をつかめた。
501	受講した際は概ね満足できていたが、業務を行う中で利用者へのサービス提供に直接関連する業務や事業者運営管理に関する業務への講義は不足していたように思う。
502	受講した時の、自分の県が置かれている福祉を取り巻く環境の状態が分かり、且つその中でサービス管理責任者としての方向性を学べたため。
503	充実していた。
504	少なくとも業務が出来ている。
505	詳細までは分からないが、大まかに内容はつかめた。
506	障害者の支援方法
507	障害者自立支援法という大きな制度改革で、サービスの内容、支援の仕方等大きく変わってくるという中で研修でした。何も分からないままの受講でしたが、サービス管理責任者となった今ではとても参考になっています。
508	障害者自立支援法の最近の動向を知ることができた。
509	障害者自立支援法を学ぶ機会となった。
510	障害福祉を専門に扱う職場経験が長くはなかったので、制度・仕組みについて理解を深めることが出来た。
511	冗長に感じられる部分もあったが、比較的網羅されていたと感じた。
512	職種の全容が分かった。
513	職場内での実践に役立つため。
514	色んな計画の立て方等、たくさんの事が勉強になりました。
515	色んな施設の事例を聞いたのはとても勉強になった。
516	色んな地域の人と勉強しながら交流できたこと。
517	色々なことについて分かりやすく講義をしていただいた。
518	色々な関係機関との連絡・調整の大事さを学んだ。
519	色々勉強になった。
520	新しい視点で見ることが出来たこと。
521	新しい情報を得ることができる。
522	新しい制度や法律について確認できた。
523	新しい法律の中でサービス管理責任者の役割がどういう立場かが分かり、自分自身が身に付けないといけないスキルなどを把握することができた。

524	新鮮な情報を得ることが出来た。
525	人が多すぎて集中できなかつたので、大変満足ではない。
526	制度化の内容を習得できた。
527	制度のポイントが分かりやすく説明されていた。
528	制度の改正点が分かりやすかつた。
529	制度の細かいところまで学ぶことができました。
530	制度等を再確認できた。
531	責任者としての役割について学ぶことが出来た。
532	説明が分かりやすかつた。
533	全国統一した指針が示され役だつた。
534	全体が見渡せた。
535	全体像をつかむことが出来た。
536	相談支援や個別支援計画に対する一連の流れ、サービス管理責任者の役割を学ぶ機会になつた。
537	相談支援や個別支援計画に対する一連の流れ、サービス管理責任者の役割を学ぶ良い機会になりました。
538	総論、大枠が分かつた。
539	他の施設の人の様子等がうかがえて、良かつた。目線を上げたり下げたりということがないように改めて支援をしていきたい。
540	他の事業所さんのお話を聞いて良かつた。
541	他の人の経験や考え方を聞いたこと。
542	他事業所とネットワーク作り
543	他事業所の方と交流し、違つた環境下での話を聞いた。
544	他事業所職員との交流
545	多岐にわたる業務の認識とその責任性を痛感した。
546	体系的に基礎的な知識を得る機会を持てたこと。
547	大変勉強になつた。
548	短い期間の割にはよくまとめられていると思います。
549	知らなかつた事を学び、知っている事は再確認できて満足でした。
550	知らなかつた知識を習得することが出来ました。今後の障がい者福祉の流れを多面的に学習できたことで満足しています。
551	知識が身に付いた。
552	知識が乏しかつたため、全てが勉強になつた。
553	知識を得られ、良かつた。
554	知識不足であつたため、それを補う事ができた。
555	地域支援の在り方について学ぶことができた。
556	地域支援の在り方について学ぶことができた。
557	丁寧な説明で、よく理解ができた。
558	通常、体験できない演習がよい。

559	都道府県研修の受講から時間が経過していたため。
560	当事者の話がとても良かった。
561	同じ班の方たちに色々教えていただけた。
562	同業種のいろいろな意見、考えを聞くことで、自分の業務に大いに参考になることが多い。研修も事例を中心に具体的であり、とても良かった。
563	内容がとても濃く、興味があるものばかりだったため。
564	内容が充実していた。
565	内容が多彩であったから。
566	内容が大変良かった。特に講義は良かった。
567	内容に今ひとつ分かりにくい点がありました。
568	内容も分かりやすく、現状の仕事に役立っている。
569	日々支援員として漠然と過ごしてしまっているから。
570	日々実践していることを講義として理論を立てて説明してもらったこと。
571	必要な知識を得られたので。
572	不足知識の修得
573	普段、制度などをしっかり学ぶ機会が少ないため。
574	福祉サービスそのものの仕組みがよく分かった。
575	分かりやすい内容でした。
576	分かりやすく、ポイントを押さえての説明だった。
577	分かりやすく、よく理解できたため。
578	分かりやすく、事例も参考になった。
579	分かりやすく、丁寧な講義でした。
580	分かりやすく説明されていた。
581	分かりやすく説明していた。
582	変化した制度や施策の動向がよく分かった。
583	勉強になりました。
584	勉強不足で付いていけないところがあった。
585	法制度の流れが再確認でき大変良かった。
586	法律や制度について再確認できた。
587	法律等の知識が得られ、個別支援計画のワークがあるため。
588	忘れかけていた、障害者支援に関わる際の基本姿勢を改めて学んだ。
589	役割・やり方等がきちんと整理できた。
590	役割・位置づけについて確認できた。
591	役割が明確になった為。
592	役割と在り方を理解できたから。
593	役割の明確化がある程度できた。
594	役割の理解に繋がった。
595	利用者に対する研修であった。

596	利用者の方のニーズに合わせて様々なサービスを提供できることに、とてもやりがいを感じた。
597	利用者支援に関する基本的な知識を学ぶことができた。
598	理解しやすく、振り返りができました。
599	良い経験にもなったし勉強にもなりました。

【どちらともいえない】

1	(1)この研修の場でなくても学べる内容のように感じたため。(2)講義の最後の方は時間が足りず、慌ただしい印象であった。
2	(1)日程の関係上講義のペースが速い。(2)講義の日程をもう少し長くした方が良いと思う。
3	3年前に受講しましたが、基礎だったので印象があまりありませんでした。
4	4～5年前の事なので忘れました。
5	5年ほど前の受講のため、印象が薄い。
6	5年前ですの手探り感が強くありました。
7	5ピクチャーズなど、現場で行うには難しく、今後の展開や具体的な実践事例を見ていないので判断できかねる。
8	5年前であり内容を実践に生かしてはいると思う。
9	5年前のことで、あまり印象に残っていない。
10	5年程前の事であり、正直研修内容をあまり覚えていません。
11	5分野の養成研修を受けましたが、毎回共通講義を受講するのはいかなものか。
12	7年ほど前のことで思い出せない。
13	アセスメントの重要性については理解を示せる。計画を立てるにあたり、文章の表現ポイント、計画書に載せるポイントとなる項目を知りたい。
14	あまり記憶に残っていない。
15	あまりに常識的(当たり前)過ぎたように思った。
16	あまり覚えてない。
17	あまり記憶に残っていないため。
18	ありふれた講義であったため。
19	ある程度知識として共通講義内容は理解していた。資料をもらったので、資料に盛り込んでいない内容を講義で聞きたかった。資料を読まれていた印象がある。
20	一応受けたが、最重度の人にも共通するものは少ないのかなど…。あまり覚えていませんが、特に印象に残っているものはありません。
21	一般的な資料提供のみで、モチベーションを上げるまでにはならなかった。
22	一般的な内容がほとんどで、新鮮さに欠けた。
23	いろいろなサービス管理責任者養成研修を受けているわけではないので、比較できない。
24	演習に重点を置いて、実際の作成時に活用できる研修にしていきたい。
25	概ね分かりやすくご説明頂いたように記憶しています。事例をもっと多く取り入れて頂けると、具体的なことも分かって良いように感じました。
26	会場が狭いこととあまりにも短時間の授業で、その割には責任が重すぎると思います。
27	会場が良くない。暑い。テーブルがない。
28	画一的な座学であったため、過去の受講内容では現在の状況に対応しづらい。
29	各事業所がサービス提供、プロセスを考えて計画を立てるのは良いが、その人の支援を考えていかならばキーパーソンを作り、複数の事業所サービスをしっかりニーズをつかんで、生活支援サービスを調整していくことが必要。
30	各施設でサービス管理責任者の担っている業務に差があるので、皆が満足するのは難しいであろう。
31	かなり前に共通講義を受講しているため、内容を覚えていない。同種の内容の講義を聞く機会もあり、「共通講義」として印象に残っているわけではない。
32	カリキュラムがとても忙しく、駆け足であったかと思います。
33	記憶にあまり残っていない。具体例が少ない。

34	基礎的なことについては理解できたが、実際の運営上のポイントからは距離があるように感じた。
35	既知の内容であった。かなり前に受講したので、内容の詳細まで覚えていない。
36	規模が大きく意見交換の場がなかった。
37	基本的な理念等を知る機会にはなったが、即サービス管理者になるために必要とする内容と言いつれな い面があったように思える。
38	基本の部分(姿勢)や利用者主体・尊重など、身につけておくべき内容は熟知している。
39	共通講義の内容についてだが、専門性が問われ多岐にわたることで、詰め込みすぎと感じたので、時間的 ゆとりがある中での講義を行って欲しかった。
40	業務のアウトラインとしてためになったが、具体的な業務の部分についてはぼんやりしている。
41	具体性が見えにくかったこと。
42	具体性に欠けていた。
43	具体的な事例などが少なく、イメージが湧きにくかった。
44	国で行われた講義内容を、代わりの者が聞いた内容を基に説明していても分かりにくい。
45	経験する前のことなので、よく分からない。
46	経験不足(開所のためにサービス管理責任者の研修を受けに行ったので)により、講義の内容で細部のと ころの理解ができなかった。もう一度講義を受けたいと思う。
47	形式的でリアリティーが湧かなかった。
48	研修内容が介護支援専門員研修と似ていたので、特に記憶がありません。
49	研修を受けたのが5年前なので、内容がはっきりと思い出せない。
50	現実と事例があまりにも一致しない。
51	研修時間とその内容がしっくりしていない。
52	研修で学んだこと全てが現場ではできないことが多い。やっても形だけになることが多いのではないかと 思った。
53	研修と実際の現場では違いがあると思うから。
54	研修内容が重複しているように感じた。また事例が一部地域に偏りすぎている感がぬぐえなかった。
55	研修内容についてはそうであろうと思うが、現実的に様々な業務とマンパワーのバランスが悪く、実際に追 いつけない。
56	現場で使える事例をもっと増やしてもらえたらよい。
57	現場は一法人一施設の名残で(1)人員的に研修に出るゆとりがない。(現状に即した話が欲しい。)(2)職員 レベルは採用状況から高くはない。
58	現場を離れ研修を受けた事は良かったが、特に感じるものはなかった。
59	講義が多すぎた感があった。
60	講義が重なる部分があった。
61	講義そのものはさらっとして、ただ聞いているというだけ。福祉の専門職としての資格を持っているの で、知識があり、理解できたが、そうでない職種はどうなんだろうと感じたから。
62	講義で勉強になったところと具体的にイメージしにくいところがあった。
63	講義内容というよりは講師が高圧的で質問を繰り返し、返答ができるまで強要することが多い。緊張感を持 たせるためという理由らしいが、このような講義は自分を含め苦手な人は多いのではないかな。
64	講義内容は配付される資料を読んでいるだけ、中身の確認ばかり。受講する時間をもったいなく感じるとき が多い。
65	講義の内容はとても良く、分かりやすかったが、業務を行っていくにあたり現実とのギャップを感じる面もあ った。
66	講師によって内容にばらつきがあるため。
67	講師の質が期待以下の方が多かったが、役に立つ講義もあったため。
68	こちら側は聞くだけの姿勢だったので、何か問題提起等があるとより考える機会となったかもしれません。 また教科書を購入しているため、良ければ少し内容を盛り込んで頂けると良かったです。
69	これから自分が負うであろう責任を思うと、座学研修は実感が伴わず耳に入りにくかった。
70	サービス等利用計画の内容が不明確であったように思う。

71	サービス管理責任者が実務において何を行うべきか、その役割は何かについての講義・演習が必要だと感じる。
72	サービス管理責任者の実務がない中での受講で、イメージがわからないままの受講となった為かと思う。
73	最近のことではないので記憶が薄れているが、あまり印象に残っていないため。
74	サービス管理責任者が、利用者のニーズとサービスとの仲介役だというお話は良かったです。
75	サービス管理責任者業務における相談支援の重要性が分かりやすかったように思います。
76	サービス管理責任者業務は決まった形がなく、多種多様な知識が必要だと思う。そういった意味では研修内容としては不足している。反面自分が知らなかった知識も入手できたので「どちらともいえない」。
77	サービス管理責任者取得の実務経験年数に見合わない内容。新人研修レベル。
78	サービス管理責任者として設備運営に関する通知など、自立支援法に基づくものが示されているが、現場ではその業務内容が不明確な部分があると思われる。
79	サービス管理責任者となってまだ1年目であり、まだ何とも言えない。
80	サービス管理責任者に求められる役割が多岐にわたるため、研修時間が足りないと思われる。
81	サービス管理責任者の具体的業務内容について、もう少し分かりやすく…(福祉関係者以外にも)。
82	サービス管理責任者の役割は理解できたが、具体的にどのように対応したら良いか分からない。
83	サービス管理責任者は、経験していく中で判断に迷うことが多くあります。定期的な研修を開催して頂きたい。
84	さらりとした感じで、詳しくは分からなかった。
85	さわりだけの内容なので、深化した内容とは言い難い。
86	残念ながら特に目新しい内容ではなかった。また、国研修の内容を話しているに過ぎないと感じてしまった。
87	支援計画を考える上での基本的なところを学べて良かったです。
88	時間内で幅広く説明しようとしていて、急いで話し、内容を省いていたので、結局内容があまり分からない。
89	施設利用者にとって地域移行の方向性が困難。
90	市町によって実施状況等が変動しており、生かせることと生かせないことがある。
91	実際に行っていることのおさらい的な内容でもあった。しかし再認識にはなった。
92	実際にサービス管理責任者としての業務をしていく上で、思い出した講義で頭に残っていないことも多々あった。
93	実際にはサービス管理責任者で定められている以外の業務が多すぎるように感じます。現場の状況にもよりますが、人員配置も見直して欲しい。
94	実際の業務内容のイメージがつきにくく感じた。
95	実施しなければならぬことは理解できるが、具体性に欠けているようにも感じる。
96	知っている内容も多くあった。自立支援協議会については熱心に話をされており、印象に残った。
97	実務経験が少ないため、現時点ではどちらとも言えない。
98	実務後の研修だったから。
99	実務上参考にならないと感じる部分が多かった。具体性に欠けていたり、質問に答える時間が少ないと感じる。
100	児童分野に該当する項目を各分野研修でより詳しく説明して欲しい。
101	自分自身がサービス管理責任者とは何か、きちんと理解ができていない時に講義を受けたため、満足・不満足の評価はできない。
102	事務的に行っているような印象を受けました。
103	十人十色、全て違うので、経験を積むのが一番のように思われる。
104	受講した時点では制度内容について等が勉強になった。しかし個人の資質によると思うが、その後の自分の業務に生かしているかは疑問が残るので。
105	受講した時はサービス管理責任者の位置付けが不明確な点が多かったため。
106	受講時と制度や状況変化もあり、当時から今を考えると内容変更もあると思われるため。また聞くこと中心であり、その後の振り返りを行えていないことから、あまり身に付いていない。

107	受講時は実際にサービス管理責任者として業務に就く前であったため、具体的にイメージできなかった。
108	受講者に知識のばらつきがあり、どのレベルに合わせるかにより興味の薄い講義もあった気がします。
109	障害者施設でのサービス管理責任者の役割に比重を置いた内容もあったら良かった。
110	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理解できた。しかし受講当初はまだサービス管理責任者としての仕事はしておらず、実践に結びつくまで間がかなりあった。
111	情報が多く、内容に付いていくのが大変だったので。
112	資料の読み上げは要らないと思う。相談支援従事者初任者研修と重複している。
113	資料を読み上げるだけだったのでつまらなかった。
114	新体系移行の前準備の年の研修だったため、意味も理解しないまま研修を受けていた。
115	随分以前のことなので、内容をしっかり覚えていない。
116	ずいぶん以前のことで記憶が定かではない。
117	数年前なのであまり覚えていない。
118	進むペースが速い講師の方もいらして、追いつけなかった。
119	制度が不安定
120	存在理由は理解するが、今ひとつ宙を浮いているような感じで現実味がない。
121	多人数での講義であるため。
122	短時間で多くのことを学ばなければならないので、大変でした。
123	知識が少なく分からないことが多い中で受講しているので、分からない部分も多かった。業務に入った後、何年かして受講できる機会は必要である。
124	サービス提供のプロセスと管理はある程度マニュアル化した方が、複数の事業所間でやり取りする時に了解し合えるのでは？
125	サービス提供プロセスに関する内容はあったので。
126	当時法律の改正前で不明瞭な部分もあったため。
127	当然なことであり私の個人的な意見ですが…概論は必要ですが実践に比べてやはり脳が刺激されなく頭に情報が入りにくいです。
128	とても多人数での受講で、講義者もこちらの受講者も熱意に欠ける進行だったと思います。
129	どのような役割か実際に経験した今、研修を受けていたらよく理解でき、満足すると思う。
130	どれだけの知識を自分のものにできたか、この時点では分からなかったから。
131	内容が高度で難しく、付いていくのが大変であった。研修で多くのことが学べ、実務をしながら経験を積んでいる。
132	内容が重複しているものやテキストの説明に終始しているものがあったので、もう少し中身を吟味して、必要なものを絞ってからのほうが良いと思いました。
133	内容としては興味を持ったが、サービス管理責任者の講義としては…？分からない内容。
134	内容としては個別支援計画等、初めての取り組みだったので、受け止めるだけで満足・不満足と感じる余地はなかった。
135	内容は学ぶことが多かったが、講師ごとに重複した内容が多かった。
136	何度も研修を受けることで、自分のサービス管理責任者としての目的がはっきりした。
137	ニーズ把握の手法について設定は良いが、抽象的。
138	人数が多かったため、聞き取りにくい。相談業務の話が多かった。
139	話よりもより多くの事案や現場の話がたくさん聞きたい。良い例も悪い例も含めて。
140	幅広く盛りだくさんのため、いろいろ情報があり良かったが、もう少し実践的なことも多く取り入れてもらえれば良かった。
141	必要な講義を受けたという印象はあるが、内容が充実していたかは分からない。
142	一コマの研修時間が長い。
143	一通りのプロセスが理解できた。
144	日々実態に即した対応が求められる中、新しい知識がたくさん学べるということではないが、振り返りにはなるでしょうか。
145	福祉の専門用語をよく勉強していなかったため、研修の理解が不十分であった。事前学習が必要だと感

	じた。
146	平成 18 年に受講して年数が経過しているのので、記憶が曖昧。
147	平成 19 年度に受け、随分前のことで評価するのは記憶が曖昧で、この研修をきっかけにその後の研修を受けてきた。
148	平成 19 年度に受講したが、パワーポイントを読んでいるだけの説明が多く、何を求めているのか理解するまでに苦労しました。
149	勉強になったと思うが、楽しさややりがい、モチベーションアップにつながるものではなかった。
150	法律制度、考え方については、よく分かりましたが、支援の事例では実際の現場にて重度の方への支援の参考にはならなかった。
151	ホールに座ったまま、数百人くらいの研修で一日中聞きっぱなしだった。
152	他の研修と内容が重なっていることが多いため。
153	本人の立場に立ったアセスメントと必要とされるサービスを見つけることが大切で、チェック後の見直しにより分野別の欄へのチェックが多いことに気付いた。
154	マニュアル的な内容だった為、具体的な運用ヒントなどには利用できない。
155	満足したとは解答しにくいですが、勉強になりました。
156	満足とも不満足とも思わなかったから。
157	昔の研修だったので、モニタリングの手前で終わっていた。現実とはかけ離れた内容を指導され、疑問を感じた。
158	目新しいものがなく、特に有効だったかどうかについては不明である。
159	もう少し現実的なことを講義に取り入れて欲しい。
160	もう少し時間があつたら良いと思った。
161	もう少し深くまで掘り下げて受講したかった。
162	目標や目的がわからなかった。ただの講義にしては、おかしいので。
163	もっと時間をかけて具体的に学びたかった。3日間の研修だけで責任者の資格が取得できるのは安易だと思う。
164	役割や重要性は理解できたが、実際の現場ではなかなか実態としてやれていないことが多いと感じるため。
165	養成研修の日程をもう少し長くして徹底して習得させた方が良いと思いました。
166	よく覚えてはいないが、一通り講義を受講し、研修終了後に全員に一律に修了証書が配布されることには疑問を感じました。
167	よく理解できなかった気がする。
168	より具体的に直面したケースに立ち向かえるよう、近隣のホームサービス管理責任者と連携し合える試みが欲しかった。
169	理想と現実のギャップがある。利用者にとっての支援計画であるはずなのに、支援者の支援計画になっていないだろうか？利用者は本当に何を望んでいるのだろうか？
170	レジュメにそって部分的に読み上げていたので満足とはいえない。共通講義は特にひどい。
171	老人福祉で行っていることと内容が少し違うため。
172	以前のことでほとんど覚えていません。すみません。
173	以前受講した内容と重なっている部分があった。
174	一カリキュラムの講義のみなので特に何も無い。
175	一つ一つ詳しい説明不足。
176	一般論ですから。
177	一般論過ぎて分かりにくかった。
178	印象がない。
179	何名かの講師が良かった。
180	介護支援専門員として老人福祉分野での経験があるため、特に目新しい内容の研修がなかった。
181	改めて業務の役割を認識した。
182	覚えていません

183	記憶に残らない内容だったので。
184	詰め込みすぎで、なかなか自分自身の身にしみつくほどには至らず。内容自体は様々あって良いが、何年かかけて定期的にフォローアップの機会が必要なのではないか。
185	業務にあまり役立っていない。
186	業務中でのケースに対する支援の際、すでに行っていた為。しかし、きちんと確認出来たことは良い。
187	決められた内容の講義である為、可もなく不可もなしといった感じ。
188	研修がずいぶん前なので…。
189	研修の一回目か二回目の頃だったので、講師も受講生も不慣れだったような気がする。
190	研修の期間が短く、内容理解が不十分。
191	研修期間が短い。
192	現在受講中(第一回目)のため。
193	現場ではサービス管理責任者と支援員の差はほとんどなく、サービス管理責任者ゆえに職務が多岐にわたり、現状と理想のギャップを多く感じた。
194	現場との違いがある。
195	現場の実践に十分に活かされているか評価しきれない。
196	行政の話は難しすぎる。
197	講演会形式を取らざるを得ないとは思いますが、できれば机があったら資料を広げたりノートを取ったりが行いやすく、自分なりに身に付けるための努力ができるかと…。単に形式的に項目を消化しているように思える。
198	講義と現場とではやはり温度差がある。
199	講義により分かりやすさの満足度、内容の満足度が違った。(内容よりも講師の先生による印象が大きかった)
200	講義内容と研修時間が合っていない。
201	講義内容の理解を促す会場、時間配分となっていないのではないか。「講義」ではなく研修内容の確認となっている。
202	講師によって分かりやすい方と、分かりにくい方があった。
203	講師のスキルによる。
204	講師の姿勢、上から目線口調であった。
205	今月受講のため。
206	最低限必要な項目と概要を説明するに留まっている点。
207	支援の実情を反映しているとは感じられなかった。
208	私が受講した平成18年当時は、サービス管理責任者制度(自立支援法)そのものがスタートしたばかりで、「とにかく資格取得を…」という時期でした。職員の質など云々する余裕もない中での研修に疑問を感じてはいました。
209	資料を見直さないとはいけません。
210	時間が短い。
211	時間が短く、早口での講義であった。
212	自身の研修としては満足だが、同じ研修を受けてもそれぞれの受け止め方により、提供されるサービスに差が出ている。この点の改善が必要。
213	自身の研修としては満足だが、同じ研修を受けてもそれぞれの受け止め方により提供されるサービスに差が出ている。この点の改善が必要。
214	実際にアセスメント作成にまでいっていない。
215	実際に役にたったのか分からないので。
216	実際の支援計画では、人とのつながりや本人との信頼関係がとても大切で、技術は2の次かとも思った。
217	実践的ではなかった。
218	受講がかなり前なので忘れていました。
219	受講が何年も前の事なので…。
220	受講した時には、よく理解したつもりでも、実際には年々自分流になる。もう少し内容を濃く頻回に研修し

	て欲しかった。
221	受講してから月日が経っているため覚えていません。
222	受講時期が古すぎて記憶が曖昧。
223	情報量が多く、軽くふれる程度で次々と進んでいってしまったので。
224	申し訳ないが、あまり印象に残らなかった。
225	人がたくさんいて、少し疲れてしまう事もあった。
226	人数が多すぎ
227	数年前の事なので、あまり印象に残っていない。
228	制度や流れの概要理解に役立った。
229	制度等が変わっていくので、それに対応できるように継続して学びたい。
230	昔の事なので覚えていない。
231	説明が分かりづらかった。
232	専門分野の方々からの多方面からの話をたくさんお聞きしたい。
233	相談・支援の内容にかたよりすぎ。
234	相談支援従事者研修等での知識・スキルがある状態だったので…、未経験者には有意義なものなのではないと思います。
235	総論的な確認が出来て良い部分もあり、「ハッ」と気づかされる新たな切り口の発見はもう少し欲しいところ。
236	他の研修と似ている内容が多くあるため。
237	多勢の中の講義であり、リピートの必要がある。
238	大人数で受講する形式で会場の雰囲気が落ち着かなかった。
239	長時間で詰め込みの講義となり、要領を得づらかった。
240	長時間の講義により集中できる時間が少なく、内容が理解しにくい。
241	同じ内容の話を何度も聞くことが多かった。
242	内容が介護事業中心だった様な記憶です。
243	内容が盛りだくさんすぎる。進め方に工夫が足りない。
244	内容が多すぎる割に日程が短い。
245	内容について、とても学びとなった。短時間でたくさんの内容を理解するのが困難。
246	内容を忘れてしまった。
247	内容を明確に覚えていないため。
248	難しい話・講義が多かった。
249	難しく、理解することが困難なところがあった。
250	疲れた。
251	必要な共通知識を学んだと思う。
252	聞いた時は、分かりやすいと思った記憶はありますが、年数が経つと模擬会議以外は印象にありません。
253	法改正など一つの情報提供としては参考になりましたが、全体的に基礎的な内容だったので物足りないところもありました。
254	忘れました。
255	役所による説明の部分は既に知っている事が多くて不満。
256	理解しにくく事前学習が必要だった。
257	理解しやすいものと、理解しにくいものがあった。

【不満である】

1	(1)きちんとものを考える研修・演習としては、あまりに時間が足りない。(2)又、地域や業種でまとめたとしても、各おのおの事業所の個性が違いすぎ、参考になるものが少ない。
2	一度聞いたくらいでは足りない。
3	大人数過ぎて出席をしていれば良い状況であり、質の向上や現場で活かせるための講義ではない。
4	会場が狭く音響も悪く、内容が聞き取れない。
5	限られた時間に対して内容・資料が多すぎて、スピードについていけないところがあった。

6	規模(参加人数)が大きすぎる。
7	共通講義であるためか、講義の内容が浅く広い印象で、専門的ではなかったため。
8	具体性がなく大人数での講義なので印象に残っていない。
9	結局これまでも現場で行われていた話を聞くことになったから。
10	研修(初回)内容が浅く、実践的な内容もなく研修とは言えなかった。資料を読んでいただけでした。
11	現場(実践)との乖離を感じ、現場活用出来ない部分も多い。
12	講義・演習の内容のレベルが低すぎる。低いところから始めることは理解出来るが…。
13	講義形式で分からないところは、そのままになった。
14	講義の時間が少ない。講師が未熟で問題意識が希薄。仕事の内容をもっと詳細に。
15	講師の伝えたい内容に対し、時間が追いついていない。尻切れトンボで終わっていた。
16	個別支援計画そのもののあり方に疑問があった。
17	サービス管理責任者の具体的な取り組みができていない。
18	更に具体化して欲しい。制度の動向が見えない。
19	時間が少なく、制度的なところが駆け足過ぎた。
20	時間数の不足で理解度が低く、業務に自信が持てない。
21	実際のサービス管理責任者としての業務とは色々なことでずれがある。
22	実務に即した内容に不十分。サービス管理責任者研修を受講して感じたのは、研修内容における項目の履修だけが表面化していて、実際の内容は実際の業務に関連していないこと。特にニーズ特定は支援計画作成の核となるものであり、サービスを提供する上で重要なものと思います。実務的な内容が必要です。
23	受講者一同にての講義聴取は座席が狭く、筆記がしづらかった。
24	初回のサービス管理責任者研修であったので受講者が多く、会場に場所の余裕がなく、また講義内容が聞き取りにくかった。
25	自立支援法のことなど、知っていて当たり前のことを講義でするのは時間の無駄に思えた。サービス管理責任者研修ではなく、事業所内で学習することも大切である。
26	資料等の説明ばかりで分かりにくい。
27	資料の読み上げばかりの内容だから。
28	制度・地域・運営・支援まで幅が広く、的が絞れない。受講者のレベルの差が大きく、聞く人によっては内容が理解できない。
29	制度説明が中心。サービス管理責任者を置く理由が伝わらない。
30	説明の方法に工夫がなく、ただカリキュラムをこなすための講義だったから。
31	長時間狭いスペースで座りながら形式的に話を聞くだけで、何が習得できるのかが極めて疑問です。
32	内容をもう少し考えてほしい。
33	何が必要であるのかははっきり示されていなかった。
34	初めてのサービス管理責任者で、福祉施設での就労経験もなかったため、言葉の定義や略語など分からないことが多かった。既にサービス管理責任者もしくはそれに準じた仕事をしている方に「もう分かっていることですが」と話しかけていて、対象者が誰なのか疑問だった。
35	発音の不明瞭な講師の講義はよく聞き取れず、大変眠たく苦痛であった。
36	分野別研修のたびに受けなければならないことになっていたが、1回受ければ良いのではないかと思います。
37	分野別に関してはそれぞれのサービス事業内容が異なるため必要であると思うが、共通講義に関してはどこかの分野で一度受講していればあまり必要ではないように思われる。
38	もう少し時間をかけて学んだ方が良い。
39	もっと実技的指導が必要だと思う。
40	養成研修なのに、過去にあったサービス管理責任者の姿勢をけなす内容の講義があったので。
41	よく分かりませんでした。(実際何をすべきなのか、どういう立場なのか)

42	私が受けた時には、形だけという感じがしました。相談支援事業所で抱えている現在の問題についてわかりやすく解説されている点などは勉強になりましたが、その相談支援の現状とサービス管理責任者としての動きの連携に対しての具体性を明らかにしていない点が不満でした。
43	音響が悪すぎる。
44	共通講義の内容は整理されており、理解出来た。不満は当事者、特に身体障がい者(身体だけが障害じゃない)中心に話が進んだこと、知的や精神、発達障がい分野が少なすぎる。
45	現場で予想される負の面を知りたかった。
46	講師の質、研修の運営管理がずさんであった。
47	講師の力量不足
48	座学で得られるものは少ない。受け身ではなく、能動的に取り組む内容にすべき。
49	司会者の説明が分かりにくかったように思いました。
50	時間が足りていないせいか資料を十分に使いこなせていない。
51	実際の業務に即したサービス管理責任者に特化した内容が少なく感じた。
52	実施サービス別でなければ、共通点は少ないので難しい。
53	障がい福祉サービスについての説明が極めて不十分である。
54	制度の話が中心だが、話している内容が分かりづらい。噛み砕いての話をして欲しい。
55	責任の重さを感じ、とても不安です。
56	単なる伝達的な研修で、ポイントが分かりにくかった。
57	短期間(5日)の講義で内容の理解が難しかった。
58	知的障害中心
59	内容が多すぎる。国の研修を一言も違えず伝えてもらっているとのことで事務的だった。
60	内容のほとんどが自分で調べること等で、得ているものばかりだった。
61	内容やレジメの説明だけで、実践的でない。
62	難しい
63	聞くのも初めての人にとって、講義の時間が短すぎます。

【とても不満である】

1	一方的で詰め込みすぎ。
2	グループ討議やプレゼンテーションの時間が多く、利用者のアセスメント・個別支援計画の作成・モニタリングをどのように行うのか、詳しく講義して欲しかった。
3	講義者が文面を読んでいるだけの話では理解が難しい点が多々ある。
4	サービス管理責任者の業務内容は、介護保険制度の CM 業務のプロセスと同様であり、県の実地指導の際も帳票のチェックが厳しく行われます。しかし、研修でケースプラン(個別支援計画作成)時の演習は、内容があまりにも粗末であり、各サービス管理責任者のレベルの違いが出ます。それは基本に介護の知識が少ない事や経験が足りないのに出席している事などの諸々の問題があると考えます。障害者の支援こそ多くの知識と経験が私は必要だと考えていますが、障害者支援従事者に有資格は必要ありませんが、だからといって誰でも良いでは利用者さんに失礼です。問題はこの業務を行っていく上で、きちんとした思いと、その思いが実践になり、実践の重なりが学習に繋がり、そこから必要な資格へと繋がるような施設体制が確立していない。障害者支援をあまりにも疎かにしてきた国の問題など様々ですが、それを補えるのが研修だと思いますので、研修の内容の充実を望みます。
5	サービス管理責任者業務にあまり役に立たない。
6	実際の現場では役に立たない。理想ばかり。
7	就労について支援する事業所としての位置づけ、意義とサービス提供全般の書式や様式が現実、現場に合わない。
8	受講人数も多く、理解するまで深く掘り下げて勉強することができなかった。
9	責任ばかりが強調されて実際行っている業務と食い違いが大きい。講習もかなり長く、負担である。共通講義の内容が良くない。行政説明は資料を読むだけで意味なし。
10	長時間の一方的な話、机もない中の講義は無理です。

11	机の上でいくら良いことを言っても、講義している人が工賃の低い事業所で苦勞されていたりする研修内容では、受けない方が良くらいだ。後で聞いた話だが、その方はうつ病でやめたそうです。
12	伝達しているだけだから。
13	何の前提も説明も地位の保証もなく、いきなり途方もない責任を負わされ、訳が分からなかった。
14	よく分からなかった。
15	現場にそぐわない。
16	更新されない。
17	講習期間が短い。
18	私が参加した当時は、資料を読むだけでその内容も貧弱すぎるお粗末な内容でした。
19	特に新しい発見がない。
20	読めば分かることを聞く必要はなく、レポートの方が効果が高いと感じた。
21	分野別研修と重複する事が多い。特にサービス提供の管理とプロセスは共通講義より分野別に整理する方が良い。
22	聞くだけだから。
23	法解説が不十分

問 15-1 「分野別講義」の満足度の理由 分野別講義の満足度別

【大変満足した】

1	(1)ファシリテーターの方の助言が適切であった。(2)視覚で訴えるプレゼンを作成することができた。
2	「できないこと」を「できるようにする」という支援から、ご利用者の想いを出発点にストレンクスを見つけ、エンパワメントしながら支援するという考え方に転換することができたから。
3	24年度からの法改正に関する記述が多く、現在も役に立っているため。
4	6年前に受けた研修よりも更に利用者目線に立った内容になっていて、学ぶことが多かった。
5	KCN が分かりやすい説明をきちんと行ってくれた。
6	演習が面白かった。やはり実際に行ってみないと分からない部分が多いため。
7	演習に関しては、他の施設の方とグループで行うことによって、違った視点での意見も聞くことができ、参考になりました。
8	演習はやはり非常に有効。実際に個別支援計画書を立てる目安となった。
9	各グループごとにいろいろな意見が聞けて良かった。
10	各分野毎のサービス管理責任者としての役割を理解することができました。
11	基礎的な内容ではあったが、全員が持ち回り制の研修のため積極的に取り組めた。
12	具体的内容が多く、分かりやすかった。
13	具体的な業務内容について理解が深まった。
14	具体的な事例の提供により演習が充実したものであったため。
15	具体的に説明等もあったので、とても分かりやすかった。
16	具体的に分野の研修・演習ができた。
17	グループでの学習会、ロールプレイ等をさせて頂き、同じ職種の方達とひとつのものを作り上げたり、ディスカッションすることで切磋琢磨することができたので良かったし、とても身に付きました。
18	グループ内で話し合いを進めているうちに、新しい仲間ができた。個別支援計画の作成から一連の流れを理解できた。
19	グループワークで1つの例に対して、たくさんの方からの意見があり参考になった。
20	グループワークでの演習は気付きを与えてくれて、その後の支援にも活かせる自分のスキルとなった。
21	グループワークで一つの例に対してたくさんの方からの意見があり、参考になった。
22	グループワークで色々な方の意見が聞けました。
23	グループワークで色々な方の意見が聞けました。1つの例に対して、たくさんの方からの意見があり参考になった。
24	グループワークで様々な立場の方と意見交換できたこと。司会、書記等の役割分担を経験することが大変勉強になり、今に役立っているように思う。
25	グループワークになってからの他事業所との議論がとても刺激になりました。そのときに作成した支援計画を未だに大切に保管しています。
26	グループワークを基に実践に近い形で学ぶことができたかと思う。
27	研修担当の関係者が国の研修をベースによく考えて準備・計画されていたと思う。
28	現場経験豊富な講師の話は興味深かった。ニーズをきちんとつかみ取る必要性を感じた。
29	講師が良かった点
30	細かい利用者支援についても説明がなされ、県研修でも説明できる内容であった。
31	個別支援計画をグループワークで実際に作り、完成できたことで一連の流れを学ぶことができたから。
32	サービス管理者からの実経験の意見、助言をいただけたこと。
33	サービスの提供プロセスの重要性と利用者本位の考え方がよく理解できた。
34	支援計画書作成に役に立っている。
35	実際に関わっている人たちの支援の仕方が如実に分かりました。
36	実際に県で指導者として研修を実施する際の、参考とするべき事項が多くあった。
37	実際に支援計画を立て、それを持ち寄りグループに分かれ、それぞれに話し合うことで、立案にあたっての考え方など、改めて考える機会になったと感じています。
38	実際に体験することができて、今につながっているのではと思う。

39	実践できる内容だった。
40	小グループでの研修であったため意見などを言いやすく、他のサービス管理責任者の考え方など、学ぶところが多くあった。
41	それまで到底むりだと思っていた内容でも、地域生活支援を想定していくことが出来る様になった。
42	他県の指導者の方ととてもハイレベルな学習をさせていただいた。
43	他施設の方とグループを作って学んでいくことで、お互いのやり取りを通じて様々に感じることができ、良いやり方と自分の苦手な部分の克服の仕方等に気付かされた。
44	他施設の計画作成や考えなどに直接触れることができる。
45	違う視点で物事を考えることができた。
46	動機付けから完結(終結)までの一連の流れが理解できた。
47	特にグループワークが勉強になりました。
48	とても分かりやすかったです。
49	とても勉強になりました。実務上でも大変役に立っています。
50	分野でいうと異なる印象が強かったが、共通するものも多く、勉強になった。
51	分野別だったから。
52	分野別の「子ども」という特徴を強く意識した内容になっており、技術的・手続きの・制度的なことはもちろんだが、その姿勢に大変共感できた。
53	他の受講者の熱気にも押され、集中して勉強できました。
54	より細かな実践方式で学ぶことができ、体験出来たことが大きかった。
55	リフレーミング、ストレングス、デマンドとニーズ、エフェクティブ等…。障害分野はできることに視点をおいていることが素敵！
56	例題に基づき、グループワークができた点が良かったです。
57	ロールプレイは勉強になるし、実践で使える。
58	ロールプレイを行い、支援を受ける側の気持ちなどを考えることができた。
59	ロールプレイ等、実際役に立つ情報や知識を得ることができた。
60	演習などを通し、様々な方の考え方を知る事が出来た。
61	演習における個別支援計画作成の把握ができた。
62	演習はとても役立ちました。具体的に理解できました。
63	演習は実際に基づいており、練習になった。
64	演習を行うことにより体験することができ、大変勉強になりました。
65	演習部分がトレーニングとなった。
66	応用編とも言うべき演習の経験を積むことによって、自分の何が足りないのかを把握することができた。
67	課題の分析等。
68	会議運営の実践等、ロールプレイの経験がリアルに体験できてよかった。
69	具体的事例でとても分かりやすかった。
70	県の研修で講師をしている。
71	現在の仕事に役に立っているから。
72	個別支援計画の説明のロールプレイ等
73	個別支援計画を作成することができるようになった。
74	講師、ファシリテーターの方のチームワークが良く、目的が明確な内容だったため。
75	参加者全員、一切の妥協なく真剣に取り組んでおり、パワーを頂いた。
76	支援への自信につながった。
77	視点が変わったことと、色々な考えがあることが分かった。
78	事例を出しての演習、グループ討議はとても色々な考え方(視野が広がり)良かったです。
79	自分も迷っていたこと等を皆と話し合え、刺激になった。
80	実際にありそうな場面設定での演習だったので、分かりやすかった。
81	実際の業務に活かすことができました。
82	真面目に取り組めたこと

83	制度については自己学習できるが、共通講義ではグループワークがあり、分かりやすく担当者会議などについて学ぶことができた。
84	他の施設の方々と情報交換ができる。
85	他の事業所との意見交換が出来て、意識を深めることができた。特に演習の意義が大きい。
86	大変分かりやすく説明してくれた講義であり、日頃の疑問を解消することができたため。
87	地域におけるサービス管理責任者について勉強になった。
88	分野で必要なことを学べたと共に他事業所のサービス管理責任者との意見交換ができたこと。
89	勉強になりました。
90	様々なケースを知ることで、支援の幅が広がった。

【満足した】

1	(1)グループワークやロールプレイ等があったから。(2)他施設職員と情報交換できたり、知り合いになれたから。
2	(1)他者の考えを学べる。(2)短時間に多くの情報を得ることができる。
3	(1)他の施設、他の障害者施設の職員と交流や意見交換ができた。(2)支援計画の作成までの流れがよく分かった。
4	(1)講義と演習のバランスが良かった。(2)力のない自分を振り返ることができた。
5	(1)実践に即した内容で、業務にも活かされている面がある。(2)サービス管理責任者の役割を理解できる内容だった。
6	(模擬)会議が充実していたこと。
7	・サービス利用に関する一連の流れをつかむことができた。・他の事業所と知り合いになれた。
8	1、2例を取り上げての演習となるが、それが現場に合わず、色々な市町の取り組みが違っていたりする。問題への認識が受講者各々に違っていたりする。
9	1事業所で完結させるのではなく、ネットワークをつくっていくことが大切だと思う。
10	2年続けて受講させていただき、1年目は何も理解できなかつた。2年目はサービス管理責任者として業務に就き、反省することが多くあり、今後業務に就くにあたって為になつた。
11	アセスメント、モニタリング、サービスの重要性に気付かされたから。
12	アセスメント→終結の流れについて復習できた。
13	アセスメント・計画立案・会議の運営とプロセスを追うことで理解を深められた。
14	アセスメント・個別支援計画について再確認した。
15	アセスメントに関する具体的説明が分かりやすかつた。
16	アセスメントの重要性、個別支援計画の着眼点など。
17	アセスメントの大切さを改めて気づき、実践していこうと思ひました。
18	アセスメントの重要性、結果に基づいた個別支援計画の作成、サービス開始、モニタリング、個別支援計画の修正…と具体的に学ぶことができた。
19	アセスメントの要点が再確認できた。
20	一連の手順の理解。対人支援プログラムの基本。
21	一回だけの受講では現場で即活用できず、独学で勉強するか、他者に聞いてようやくサービス管理責任者の仕事ができる。
22	一般職員から管理者へ意識を変えられた点
23	一方的な講義ではなく、ロールプレイなど演習が入ることにより身に付くことや学ぶことが多くあり、参考になつた。
24	意図するところは分かつた。講義をされた講師の方の話がためになつた。
25	今まで知らなかつたことを学習し、それを活用することができた。
26	今までの経験では計り知れなかつたサービス管理責任者の役割を思い知らされた。
27	いろいろな方達と関わり、意見を出し、いろいろな考えがあることに気付かされた。
28	いろいろな方とお話できて、勉強になつた。
29	色々なサービス・支援の方法など勉強になつた。

30	色々な事例を聞くことができたこと。ファシリテーターの方々の現場を通しての思いなどを聞いて、サービス管理責任者の在り方を見つめ直すことができました。都道府県研修の在り方を具体的に学べて良かった。ただもう少し語り合う時間が欲しかった。
31	いろいろな地域から来ていた人達と、様々な福祉に対する意見や考えが聞けたから。
32	いろんな分野の人が集まったの演習は有意義だったと思います。
33	演習(ロールプレイ)は当事者の気持ちによりなることができ、計画を作成する上でとても参考となった。
34	演習、ロールプレイがあり、自分の業務とよく重ね合わせることができた。
35	演習があり、自分の弱点に気付くことができた。
36	演習が面白かった。
37	演習が具体的で役に立った。
38	演習が中心であったため、たくさんの意見が聞けた。
39	演習がとても役に立った。
40	演習形式での研修はより実践的な経験が積めるため、満足できる(事例の内容により更に満足できたものと思われる)。
41	演習時間があり、検討することができた。
42	演習でいろいろな考え、意見を聞くことができた。
43	演習でいろんな方の考え方を聞けたため。
44	演習で実践することで、雰囲気がある程度つかめた。
45	演習で他事業所の人とやり取りできていろいろな考え方を聞けたから。
46	演習で同グループの人たちの色々な話が聞けたこと。
47	演習でのグループの中に、色々なサービス事業所の人がいることで、知らなかった現場の話や意見を聞くことができるから。
48	演習での個別支援計画の作成や模擬支援会議を通して様々な事項について新たな発見があった。
49	演習での他施設間との意見交換・交流ができた。
50	演習ではグループで事例を取り上げ、他のメンバーの意見を聞くことができ勉強になった。
51	演習では現場に長く携わっている人の話が聞いて大変勉強になった。
52	演習では個別支援計画の作成を勉強させていただき、充実していたと思います。
53	演習では種々な事例検討、ケア会議ロールプレイについて、より実践的に学ぶことができた。
54	演習では他施設の方々の意見なども耳にすることができて、新しい発見でした。
55	演習では他施設の方と様々なことを話すことができて、非常に勉強になった。
56	演習で他のサービス管理責任者さんの意見等を聞いて参考になった。
57	演習で他の施設の方と見方が異なる場面があり、一方的にしか見られていない自分に気付かされたから。
58	演習等により業務の内容が理解できた。
59	演習等のロールプレイによって個別支援計画の進め方や他事業所との連携、利用者・家族の思いを達成していく難しさを勉強することができた。
60	演習等は他事業所の考え方や方法等が分かり、勉強になった。
61	演習内容を実際の業務に活かすことができた。
62	演習において、具体的な会議の進め方、他事業所の考え方などに触れられたため。
63	演習においてアセスメント～計画作成の流れが体験できること。
64	演習において実際の場面に入る前に事例を通して体験できたことが良かったと思う。
65	演習に関しては実務的であった。
66	演習については役に立つ部分もあり、良かったと思う。
67	演習にて他事業所での工夫等を知ることができた。
68	演習によって他事業所のスタッフと情報交換などもでき、現場でのサービス管理責任者の実践について具体的にイメージできた。
69	演習により実践の具体的なイメージを持つことができ、実際の業務に活かしたり、またモチベーションの向上につなげることができた。
70	演習により知識を自分のものとすることができた。

71	演習による個別支援計画の作成方法がとても参考になった。
72	演習の仕掛け、目的(意図)が伝わりやすく、何を学ばせようとしているのかが明確だった。
73	演習の中でいろいろと考えさせられることが多かった。他の参加者と本人さんの可能性を追求して個別支援計画を作成する作業がきつかったが、満足感を覚えた。
74	演習は大変でしたが、勉強になりました。
75	演習はとても勉強になったと思う。
76	演習はとても勉強になりました。
77	演習は他の事業所の方々との交流、情報交換のきっかけとなる場合があるので、ネットワークの向上に役立ちます。
78	演習は他の人と知り合うことができるのでメリットは大きい。中身としては、演習においてはもっとファシリテーターが仲介しても良いと思う。
79	演習は有効。座学では資料を読むだけなので、必要性を感じない。
80	演習は良い。内容も濃密だが、時間が足りない。
81	演習も実務をモデルにしてやらないと時間が足りなくて、途中で終わってしまい、理解しきれなかったから。
82	演習問題も知的、身体、精神、小児とわかれ、具体的で且つ詳細で事例が分かりやすかった。
83	演習や他の施設の現状をお伺いできたのは、大変勉強になりました。
84	演習を行い、模擬体験をし、大変参考になった。
85	演習を行うことにより、これまで職場で行ってきた内容・方法を見直すことができた。
86	演習を行うことにより実際の業務を体験することができた。
87	演習を行う中で理解できたことも多く、他分野の人からの意見も大変参考になった。
88	演習を繰り返し勉強したやり方が、実践にもつながりやすかった。
89	演習をすることで、より講義内容が理解できました。
90	演習を中心とした中身の濃いグループワークとなった。近い県でグループを集めていただき良かった。
91	演習を通じ、前述の講義と併せてサービス管理責任者の業務や在り方について理解を深めた。
92	演習を通してアセスメントの必要性が実感できた。またアセスメントから様々な視点で考えることで、計画もいろいろな考え方ができることを実感し、非常に参考になった。
93	演習を通して様々な考え方を知り、新しい気付きがあったから。
94	演習を通して実際のサービス利用に向けたプロセスが理解できた。
95	概ね個別支援計画を作成するまでのプロセスが理解できた。
96	同じ立場(似たような立場)の職員と話す機会は少なく、勉強になる点は多かった。
97	同じ分野の職員で演習を行う為、様々な課題や事例の相談が出来、助言が受けられること。
98	同じ目的の他のスタッフと一緒に話し合い、気付かされたことが多く、楽しめたこと。
99	同じような職種のため、いろんな意見が聞けた。
100	各々一つのことに対する見方が違い、会議の進め方は難しいなと感じられたこと。
101	介護の分野で肢体不自由者向けの研修もより充実していけばと思います。
102	介護や医療関係の職員と情報交換できた。
103	各事業所のサービス管理に対する取り組みの平準化が期待できると思いました。
104	各人の考え方や施設毎の取り組み等、参考になることが多かった。
105	各分野の専門職の方々とのロールプレイは楽しく参考になりました。事例研究のモデルが身近な利用者の方達と離れており、残念でした。
106	各分野の専門性を理解した。
107	各分野の知識の向上
108	過去2つの分野で研修を受けたが、1回目よりも2回目の方が理解できた。
109	きちんとした答えは出せなかったが、演習はそれぞれ受講者が意見を出し合い、充実していた。
110	基本的なことではありましたが、再確認ができて良かったと思います。
111	疑問や不明な点を解消し、新しい方法を得ることができる。
112	共通講義で基本を学び、グループディスカッションで事例を通して考えることができた。
113	共通講義より詳しく説明がなされ、演習ではとても分かりやすく親切に教えて頂きました。

114	共通の課題を討議することで、良い経験になっています。
115	業務に対する理解が深まった。基礎レベルの研修をして欲しい。
116	具体的なサービス提供について、個別支援計画等の策定について。
117	具体的なケースを通して学ぶことができた。
118	具体的なサービス管理責任者の業務について知ることができました。
119	具体的な事例があり、良かった。
120	具体的な事例検討を通しながら、他のサービス管理責任者の方達と意見を交わらせて大変良かった。しかし時間に追われることがあった。
121	具体的な事例についての模擬会議
122	具体的な内容で、他の場面やケースなどにも応用できると感じた。また新たな疑問も出てきたので、学習や経験の必要性も感じた。
123	具体的な役割や計画書の書き方等、演習を通してとてもよく分かった。
124	具体的にケース検討をしてグループ討議させて頂いたことで、ケースの課題や解決策などの視点が広がった。
125	具体的に利用計画作成にあたっての手順や内容などを勉強することができた。
126	具体的に利用者への支援を様々な角度で考えることができた。
127	栗原市ではまだ担当者会議等は行われていませんが、演習で内容を知ることができた。個別支援計画の作成手順も知ることができた。
128	グループ演習で行った個別支援計画作成は、現在の個別支援計画作成に大きく影響し、他職員の指導にも役立っている。
129	グループがまあまあ良かった。
130	グループ毎に分かれて、事例を基にチームで個別支援計画の作成をしたり、それぞれ(支援者・当事者等)の役になり、ロールプレイングで学び、サービス管理者となった時のイメージを少しだけだが持つことができた。
131	グループディスカッションは、他の事業所と横のつながりができて良かった。
132	グループで活動することで、様々な考え方にふれ合うことができた。
133	グループで積極的な意見交換ができた。
134	グループでの演習が良かった。
135	グループでの演習はとても勉強になりました。
136	グループでの研修であり、他施設との良い情報交換の場となった。
137	グループでの話し合いなどを通じて、実践現場での悩みなど、情報交換できた。
138	グループで現場の実状について話し合えた。
139	グループで積極的な意見交換ができた。
140	グループ討議検討によるアセスメントと、個別支援計画作成とそれに基づくイメージ図の協同製作を実施でき、学べたこと。
141	グループ討議による意見交換によって、より支援が導き出せる点。
142	グループ内で共通の事例の議論を深めることで、計画の持つ意味・重要性が分かった。
143	グループになり模擬演習を行ったことはとても参考になった。
144	グループによる事例演習により、自分の力を知り、他参加者の考え方に刺激を受けることがあったため。
145	グループによる演習で、具体的なことが学べたため。
146	グループによる討議ができて良かった。
147	グループに分かれての演習は、具体例に基づき熱心に取り組みました。
148	グループに分かれて様々な意見交換ができた。
149	グループ別に実践に応用できるような内容で良かった。
150	グループ別に分かれての演習と講義形式は良い。実際の業務と重なる部分があり、良いと思う。
151	グループワーク
151	グループワークが自分の視野を広げる上で大変勉強になった。

152	グループワークが楽しく、障害分野が違っていても抱えている悩みは共通だったり、研修を通してお互いに心が軽くなった気がしました。
153	グループワークが良い経験になった。
154	グループワークが良かった。
155	グループワークがより実践的で良かった。
156	グループワークが多く、参加型の研修であり、得るものが多かった。
157	グループワークで、より実体験的に学べた。
158	グループワークで専門分野の経験者からの貴重な意見が聞けて勉強になりました。
159	グループワークでの時間が多く、実践的だった。
160	グループワークでの具体的事例の検討で、担当講師や他参加者等と様々な意見交換ができ、実践的だった。
161	グループワーク等で他法人との交流が得られた。
162	グループワーク等を通じ、視点の多様性、また実際に文章化することの大切さを学べた。
163	グループワークなど、協業でき勉強になった。
164	グループワークについては、実際のケースについて話す機会もあり勉強になったが、時間が足りない気がします。
165	グループワークの演習を行うことで、ケアプラン作成について理解を深めることができた。
166	グループワークやロールプレイが良かったと思います。グループワークで他の事業所の人と話す機会があったり意見交換できたこと、ロールプレイによりいろんな立場の人の気持ちが分かって良い機会だったと思います。
167	グループワークやロールプレイングは参考になったため。
168	グループワークを多くすることで、他の事業所の方の意見を聞く機会が多かった。
169	グループワークをすることでいろいろな考え方を知ることができ、視野が広がった。
170	グループワークを通して、ニーズの把握の視点や支援内容の立て方、社会資源の活用方法などを学ぶ事ができた。
171	グループワークを通して事例の支援についての色々な意見を得ることができた。
172	グループワークを通してニーズ把握の視点や支援内容の立て方、社会資源の活用方法等を学ぶことができた。
173	グループワークを通しての支援計画立案過程が実際の作成時にとても参考になった。
174	グループワークを中心にグループ(チーム)で考えている時間が多かった。
175	グループ分けしてそれぞれ他の人たちと話などができて良かった。
176	グループ演習でたくさんの意見や話ができて満足した。
177	グループ演習のため、他事業所等のサービス提供の方法など参考になった。
178	グループ討議をした点。
179	グループ討議をすることで、楽しく学ぶことが出来た。
180	ケアホームの役割と様々な事例への対応を学びました。
181	現在の動向が分かり、他施設との交流ができた。
182	研修内容・演習共に分かりやすい。
183	研修の中で、グループに分かれ行っていくことで、様々な視点でいろいろな意見を聞くことができ、とても参考になったしネットワークが広がった。
184	研修前から行っていた業務内容の確認ができたことと、まだ行っていなかったが必要であることを知る事ができたこと。
185	現状への理解につながった。
186	現場で使える具体例
187	講師陣が一生懸命取り組まれていた。
188	講師陣が持つ障害者に対する熱意が感じられた。
189	講師の方のお話、また現場の方のお話はとても参考になりました。

190	講師の先生の説明や指導は分かりやすかったのですが、事例を使っでの演習の際の、事例の内容が中途半端なので、何度も確認しなくてはならなかった。
191	講師の皆さんから具体的内容で説明がなされ、グループワークも図られた。
192	個別支援計画作成におけるプロセスを学ぶことができた。
193	個別支援計画書に際して有効であった。
194	個人ワーク、グループワークを繰り返すことで他参加者の意見等を聞くことができ視野が広がり、実践に向け確認できた。
195	子育て、子育てを地域のものとして捉え、その上でのサービス管理責任者の役割も明確だった。またサービス管理責任者のアイデンティティーにも触れられていて良かった。
196	個別支援計画等、具体的なポイントや流れ等が参考になった。
197	個別支援計画に基づいたサービス提供の在り方の重要性。
198	個別支援計画の具体的な作成方法を学ぶことができた。
199	個別支援計画の作成で満足できた。
200	個別支援計画の作成などが理解できた。
201	個別支援計画の重要性、流れが分かりやすかった。ロールプレイで様々な意見を聞くことができた。
202	個別支援計画の立て方が分かりやすかった。
203	個別支援計画のプロセスを学べた。
204	個別支援計画の目的が明確になりました。
205	個別支援計画作成の流れが理解でき、職場に反映できた。
206	これからどのように考えていけば良いか教えてもらったから。
207	これからの可能性を信じたいと思った。
208	これまで行ってきたことの検証と、これから成すべきことがはっきりしたように思う。サービス管理責任者の重要性を感じ取ることができた。
209	個別支援計画を作成するにあたり、どのようにアセスメントしサービス提供につなげていくかを、実際に行い意見交換もできた。
210	個別支援計画を実際で作ってみて、サービス管理責任者のサービス提供プロセスの重要性を再確認できた。
211	今回の研修や実習を通して、具体的な働きを学ぶことができた。
212	困難事例と思われる演習を行うことができたから。
213	サービス管理者として更に勉強し、より良い指導をしていく方針。
214	サービス管理責任者の必要性を感じた。
215	サービス等利用計画と個別支援計画の違いについて理解できた。
216	サービス内容のチェックとマネジメントの実際(模擬会議)の演習が大変勉強になった。
217	サービスについてきちんと指示できるようになった。
218	サービスのチェックなどについて検討すべき材料をいただきました。
219	サービスを提供していく上で、間接的に見る必要性を感じた。
220	サービス管理者の具体的な業務が見えた。
221	サービス管理責任者・相談支援・ケアマネ、分野別全研修内容が類似している。
222	サービス管理責任者としての業務内容、役割等を改めて学ぶことができ、その責任の重さを痛感することができた。細部にわたり学ぶことができた。
223	サービス管理責任者としての業務内容について理解できた。演習はやや時間が少なく感じたが、基本的にどの様な視点で行うか学ぶ事が出来た。
224	サービス管理責任者としての自覚ややる気が出てきたこと、他のスタッフとの協働・促進の役割を特に自覚しました。
225	サービス管理責任者としてやらなければならないことが、自分の中で整理できた。
226	サービス管理責任者として業務する上での基本的なことを学べた。
227	サービス管理責任者についての再確認ができた。
228	サービス管理責任者の業務・役割を改めて実感できた。

229	サービス管理責任者の業務において、初心者対象として満足ということ。
230	サービス管理責任者の役割がイメージできる内容であったため。
231	サービス担当者会議の持ち方を演習を通じて理解することが出来たため。
232	サービス提供におけるプロセスを再確認できたため。
233	サービス提供プロセスの管理の実際事例研究、アセスメント、個別支援計画等について学ぶことができた。
234	サービス利用計画作成の参考になった。
235	雑多な事業所の様々な職種の方々と意見交換ができ、とても参考になった。
236	サービス管理責任者が業務を遂行することで、利用者にとっての暮らしが豊かになることを実感した。
237	サービス管理責任者がどんな仕事なのかを大まかにつかめました。
238	サービス管理責任者という役目が何となく見え、実行に移すことができるようになったので満足している。
239	サービス管理責任者として自覚・責任の重さを感じたため。
240	サービス管理責任者としての業務、個別支援計画書作成までの専門職の役割の再確認ができたことが良かった。また会議の持ち方や考え方も参考になった。
241	サービス管理責任者とは、能力・知識も必要だが、精神面も強くなければいけないと考えさせられた。
242	サービス管理責任者の基本的な考え方、業務、責任などが理解できた。
243	サービス管理責任者の業務がよく分かった。
244	サービス管理責任者の業務内容が全く理解できていなかったが、理解できた。
245	サービス管理責任者の業務の在り方と、詳しい業務内容についての知識を得ることができた。
246	サービス管理責任者の職務内容を具体的に知ることができた。
247	サービス管理責任者の責任や仕事の大変さが共有できた。
248	サービス管理責任者の役割、日々の業務に関することが理解できた。
249	サービス管理責任者の役割が明確になった。他事業所と知り合えた。
250	サービス管理責任者は、実現困難と思えるような要望に対しても、あくまで「利用者主体」の支援・姿勢であるべきだという強いメッセージを受け取ることができたから。
251	様々な事業所の方々とグループを組んでの演習だったので、いろんな意見を聞くことができました。
252	様々な施設の職員と関わることで、自身で気付くことのできなかった支援の方法や社会資源があった。
253	様々なツールの紹介があったが、初見では使いこなせず苦勞した。しかし内容・充実に関しては満足している。
254	参加型の演習。限られた時間の中で支援計画の作成や会議を進行し、まとめていく作業は時間との戦いだった。時間を有効に使わなければならないと強く思った。
255	参加者の力量が左右すると感じられ、何とも言えない。
256	三分野とも受講し、それぞれの視点や実際計画を立てる際のポイントを具体的に学べたので。
257	支援会議等、当事者参加型がとても参考になった。
258	支援計画作成で具体的な作業に取り組む際、他県の受講生と考え方や職場の状況も近いものを感じ、とても充実した時間が送れました。講師の方々も素晴らしく、児童発達への熱意に感動させられました。
259	支援計画書の作成について演習したので、作成に自信が持てた。
260	支援計画の作成の方法や実例を学び、大いに参考になった。
261	支援計画の重要性・必要性が理解できたから。
262	支援計画を作る上で、その人の捉え方、支援の展開についての演習が役に立った。いろんな人の考え方が聞けて参考になった。
263	支援経過やその目的を明確にし継続していくことで段階的プログラムが分かりやすく、支援として取り組みやすくなると思ったため。
264	支援に関する見直しができる。
265	資格取得を目的としているので大きな期待はなかったが、静岡県で実践される就労分野は、就労会計について学べて良かった。
266	しかし事例検討した人が極端に“本人意向尊重型”でありすぎた。
267	時間的に研修が短く、事例を十分に熟知しないままに演習がどんどん進んでいったこと。もう少し時間的余裕があればと思いました。

268	児管として大切にしたい“思い”を学びました。今までの研修と受講者にしてもらおうことが少し変えてあったので、どう組み立てれば良いかこれから考えます。
269	事業所間のつながり等、自分が経験してなかったことも多く、演習など良い機会となった。
270	事業の責任者として自覚が持てたと思います。
271	実演グループワークを通して他の施設の方々とケースに対してすり合わせることで、「見極めること」やアセスメントの大切さを実感したから。
272	実際サービス管理責任者をしている参加者の支援会議の進め方を見ることができ、参考になった。
273	実際にあった事例を題材として講義を聞くことができ、勉強になりました。
274	実際に演習を行うことで、具体的に内容を理解することができたため。
275	実際にグループワークでのロールプレイ、計画作成の演習などで具体的に学べるが多かったから。
276	実際に計画書を作ることで、実感が湧いた。
277	実際に計画を立て、模擬会議をし、他参加者の話(意見)を聞くことで視野が広がった。
278	実際に研修を行う立場としての動き等の方の時間も、もっと設けて欲しかった。
279	実際に個別支援計画を作成する過程を知ることができたから。
280	実際にサービス管理責任者業務を行っている方から講義を受けています。現実的に苦勞されている話を聞いて良かったです。
281	実際に事例を基に作成することにより、考え方、作成の仕方が分かりやすかったから。
282	実際に他機関を交えての会議の実施や個別支援計画の立て方・実施について大変参考になった。
283	実際に直面する状況やケース、プロセスの確認が事例を通して体験できたため。
284	実際にロールプレイをしたことで感覚がつかめた。
285	実際の演習を行うことで、机上の知識だけではなく、一連の流れを理解できる。
286	実際のケースを含めて話が出るのは良い。
287	実際のケースを用いての演習であったので、理解しやすくまた日々の業務に活用できるものであったため。
288	実際の個別支援計画作成の際に参考になった。
289	実際の事例ケースも交えて模擬的に行えた。
290	実際の事例を使用し、他施設の方と一緒に計画を作成することによって、自分とは違う意見や考えに触れることができたため。
291	実践形式だったので分かりやすかった。
292	実践的でその都度グループ検討でき、講師の方からも助言を頂きやすい雰囲気だった。
293	実践的な講義内容だったので、すぐに現場で役に立った。
294	実践的になっている。
295	実践に即した内容で直ちに活かすことができる部分が多い。
296	実践に基づいていろんな立場で考え、意見交換することができた。自分では考えつかないサービスなど、気付かされることも多かった。
297	実務に沿った内容だったので良かった。
298	事例研究が効果的
299	事例により、分かりやすかった。
300	自分の従事する分野の専門的な知識を得る機会を持てたこと。
301	就労以外の分野には、経験がなかったが、知らない情報を知る事ができた。
302	就労と地域生活の分野を受講したが、ロールプレイが良かった。
303	就労に関する分野では福祉の側面だけでなく、利益を上げ賃金保証をするという考え方は新鮮だった。
304	就労や生活介護といった専門分野でのサービス提供の違いや、個別支援計画書作成方法を学ぶことができた。
305	受講時生活支援員という立場で利用者中心であったため、情報と知識不足で講義等についていくのが必死であった。今は置かれている立場で少しずつ理解を示せる。
306	受講する前と後では個別支援計画に対する考えが、利用者主体というところでアセスメント、モニタリングに関して変わったから。
307	受講内容はともかく、グループ討議で他者の意見を聞くのは良い機会であると思います。

308	小グループで分かりやすく、いろんなことが聞きやすくて良かった。
309	小グループになりグループ内で話し合い、計画を立てたり等実践が多く、実際に業務を行う上での考え方、方向性を理解することができた。
310	小グループに分かれての事例研究は、各事業所の実際・実状が分かり、大変良かった。
311	状態に応じた対応(考え方)を学ぶことができた。
312	少人数制の“考えなければならない”状況での意見交換は面白かった。
313	情報収集できた。
314	職安、就業・生活支援センター等の専門機関からの話が聞け、実際の業務に役立てることができた。
315	知らないことばかりだったので、勉強になりました。
316	自律訓練の“自立”の考え方に広がりがあった。
317	事例が想定しやすかった。
318	事例研究での視点を確認できたこと。
319	事例研究を通してロールプレイ等を行いながら、分かりやすくサービス管理責任者とはどのようなものか理解することができた。
320	事例検討で挙げられた事例が当ホームの現状に近いものだった。
321	事例検討では複数で行ったので、課題に対して一方的な見方にならず、支援の視野が広がりました。
322	事例検討の際、他の参加者の意見を聞くことができ、新しい視点を持つことができたから。
323	事例検討や個別支援計画作成の具体的な演習にたっぷり時間を取っており、大変勉強になった。
324	事例検討を通じ、様々な人の話が聞けたこと。正解はないが、正解に一番近い答えは必ず存在すること。
325	事例検討を通して、個別支援計画作成の要点を押さえることができた。
326	事例検討を通して自分以外の意見や考えを知ることができた。マネジメントの意味を、計画を作ることで実感できた。
327	事例等報告がもっと多くあると、もっと参考になると思う。
328	事例について深く検討ができたが、施設によっての違いがあり、共通したものが少なかったように思いました。
329	事例に基づいた研修内容だったので、具体性があり良かったです。
330	事例や模擬会議等、実際の場合ですぐに活用できる内容であった。
331	事例や模擬会議等でイメージを作ることができ、とても良かったと思います。
332	事例より理解できた。
333	事例を通した演習で、サービスプロセスのイメージ化ができた。
334	事例を通して学ぶことが多かった。
335	事例を含めた話があると理解しやすい。
336	事例を基に具体的な計画が立てられたので、現場に即した研修となりました。
337	事例を基に具体的に分かりやすい内容で、好感を覚えた。
338	スキルアップに繋がったから。
339	スキルアップに役立った。
340	スムーズに業務が進行出来ているため。
341	生活・就労共に重要視するポイントを分かりやすく講義してもらった。
342	説明等分かりやすかった。事例等も良かった。
343	説明ポイントが分かりやすかった。演習時、全員参加型であり、必ず意見を引き出せる環境作りが良かった。
344	相談支援とは違った角度で物事を捉え、サービス管理責任者の立場がよく分かった。
345	その道のスペシャリストの話は参考になる。
346	その後の業務に生かすことができないから。
347	それぞれの事業体の目的・支援項目を確認することができた。
348	それぞれのスペシャリストが決められた内容以外のカリキュラムを入れてくれる為、大変勉強になった。
349	それぞれの分野での役割がよく分かった。
350	それぞれの担当者になり代わり一つの事例に真剣に討議できたことで、現実の職場へのシミュレーションや実践につなげる勇気をいただいたから。

351	それぞれの地域議題に踏み込んだ内容が欲しい。
352	それなりに学ぶところがあったように記憶しています。
353	対象者が本当に必要としているサービスの把握や系統立てたサービス提供の流れを具体的に知ることができた。かつての措置制度下で行っていたサービス提供の在り方から思考を変えるのに、大変役に立った。
354	大変申し訳ありませんが、訓練事業の具体的なイメージをつかむことができました。
355	多角的な面から捉えていく必要がある方の数種類の例が挙げられて、討論において様々な支援方法があることを学べた。
356	他機関の人との情報交換ができ、様々な方向からの考え方が必要であると感じた。
357	他事業所職員とコミュニケーションが取れ、日頃と違う考え・意見を聞くことができる。
358	他事業所とのグループワークがとても良かった。
359	他事業所の方との演習はなかなかできないので、ケースについて話す機会ができて良かった。
360	他施設職員の個別支援計画作成にあたっての考え方や、手順等が見えた事で、参考となることが多々あった。
361	他施設の意見も同時に学べるので、良いと思う。
362	他施設の方々と演習を行うことができたのは、大変身になりました。もう少し演習時間があれば、煮詰めて話し合いができたように思います。
363	他施設の方からいろいろな事例を聞くことができ、大変参考になった。
364	他施設の方と情報交流・意見交換する時間が多く取れるため、とても好刺激となりました。
365	他者の意見を聞くことができたから。
366	楽しく受講できる内容であった。講師の先生が良かった。
367	地域生活(身体)は受講者が少なく、より細かい内容で受講できた。
368	地域生活を受講し、現在役立てています。
369	チームで作業を行うことは楽しかった。ばらばらだったものが一つの目的に向かって力を合わせていくプロセスを体感できることは良いと思う。
370	チームワークや様々な職種(人)をまとめる難しさを知る機会となった。
371	知識・技術の確認ができる。
372	知識・手法の習得
373	直近の情勢を踏まえた講義を聞くことができた。
374	通常の演習を行いつつ、都道府県の研修について効果的な取り組み、仕掛けをディスカッションしていく内容になっていた。
375	丁寧に支援計画作成の演習がなされていた。
376	サービス提供プロセス、個別支援計画作成について研修できた。
377	サービス提供プロセスを学ぶことができ、実際の場面に応用できた。
378	特に演習では仕事について理解することができた。
379	とても興味深いものもあれば、一般的で印象に欠けるものもある。
380	とても難しいと思いました。
381	とても勉強になった。
382	どの分野の研修でも同じような事例研修であったこと。
383	ニーズのとらえ方や支援計画立案などについて、具体的に振り返りができた。
384	似たような状況の職員とのグループワークから学べるものが多かったため。
385	日常疑問に思っていることを知ったから。
386	日常の問題点の検証の機会となる。
387	初めての受講で大変勉強になりました。
388	日頃自分がやっていることを再確認する良い機会となった。アセスメント時の留意点、社会資源について、ニーズ整理票の使い方、プランニングに際しては「傾聴姿勢」が大切であることなど、勉強になりました。
389	一つのことに對する見方がそれぞれの人によっていろいろであり、いくつもの視点を持つことが大切であることを学べた。
390	ファシリテーターがとても相談しやすく、様々な疑問が解決できた。

391	ファシリテーターに的確なアドバイス等もらい、また質問等にもしっかりと答えてもらった。
392	普段体験できないようなメンバーで計画を作れたのが良かった。
393	分野ごとの専門的な知識が理解できる。演習の事例ケースは分かりやすい。
394	分野別(地域)に参加した際、私は知的ですが、精神の職員の人たちと混合で行った。精神部分には認識があまりなかったため、意見交換などができ、多少ではあるが自分としてスキルアップができた。
395	分野別演習は例題を基に行ったため、より実践的で分かりやすかった。
396	分野別研修を受けることにより、他の分野(介護と地域生活)の内容も理解することができました。
397	分野別では、事例を通してご利用者の特性や取り巻く環境を含めたアセスメントの方法を学ぶことができた。
398	分野別では新たな考え方や情勢などに適したものが学べ、勉強になりました。
399	分野別では皆同じ立場であり、方向性が一緒なので、受講しやすい状況であった。
400	分野別ではより専門部分での解説がなされ、サービス管理責任者としての視点が強調されており、わかりやすさと同時に責任の重さを痛感する研修内容であった。
401	分野別においてアセスメント、個別支援計画等について講義を受け、模擬会議の実施を体験できた。
402	分野別に深く学べたこと。また研修参加者とも意見交換することができ、勉強になりました。
403	分野別の計画作成方法、視点などを改めて知ることができた。
404	分野別の研修は大変参考になりました。
405	方針や考え方の異なる事業所の職員と意見交換することができた。
406	他の施設の方の考え方等が参考になったから。
407	他の施設の職員との交流という点において満足。同じ悩みを共有。
408	他の事業所の色々な立場の人達と話し合うことができ、自分の知らない事がたくさんあることが分かり良かった。
409	他の受講された方と話ができて、時間的に制約はあったが一つの完成したものを作り上げた。
410	他の分野を受講したときに、前に受講した分野への理解が進んだ。
411	ほぼ満足だが、実施サービスの違いによって演習時、相互理解に時間がかかった。ただ実施サービスの違う人たちとの演習も必要だとは思う。
412	本人主体の姿勢を“視点”から学べたように思う。
413	マネジメントの演習が勉強になった。
414	未経験なことが多くあったので、それらの話を聞くことができ、良かったです。
415	自らのスキルアップにつながった。ネットワーク作り。
416	身近なケースで演習ができることは、実際の支援ですぐに生かせる点。
417	もう少し事例を出して欲しいし、演習も共通のものが欲しい。
418	模擬が実際の業務に一番近い状況だった。
419	模擬形式での会議や書類作成があったので良かった。
420	モデルケースによるグループ演習は、多角的な捉え方を実感でき、支援の手法を広げる良い機会となった。
421	やはり演習は色々な気づきがありました。
422	やらなくてはいけない方向性が理解できた。
423	よくまとめた内容で理解しやすかった。
424	より具体的事例であったので、考えやすかった。
425	より実践に近い講義を受けられたと思うから。
426	理解が深まり、現状の考え方(基本的な)が分かった。
427	利用者支援に役立っている。
428	利用者中心にサービス提供を考え、利用者さんの今できているところを伸ばすという考え方を身に付けられた。
429	利用者のニーズにどのように応えていけばいいのか、計画の立て方が勉強になった。
430	利用者本位の支援の基盤は、援助者自身の生き方の質であることを学んだ。
431	利用者を就労させていくことの難しさを感じました。
432	レベルアップに繋がった。
433	ロールプレイが面白かった。

434	ロールプレイが大変勉強になった。
435	ロールプレイで事例検討ができたこと。
436	ロールプレイでの演習がとても良く、勉強になった。
437	ロールプレイでは全員が役割を担い、サービス管理責任者以外(相談者や看護師など)での役割を担うことで、それぞれの思いや考えを認識することができた。またそれに伴い個別支援計画を説明する際には、説明する側・される側で座席配置にもある程度の決まりがあることを確認できた。
438	ロールプレイ等により実際事例に基づいた研修が行われました。
439	ロールプレイ等の講義により、実際現場で起こり得る状態でいろいろな経験ができたため、業務に生かせる自信になりました。
440	ロールプレイなどは実際の動きを考えた演習内容であり、また色々な受講者の意見などを知ることができたから。
441	ロールプレイなど有意義であった。
442	ロールプレイなど現場を想定したものが実施された。
443	ロールプレイにおいて他事業所の方の意見を聞くことにより、違う視点からの計画作成のヒントになる。
444	ロールプレイにて、他の受講者の考え方などいろいろと教えられた。
445	ロールプレイによる演習は、自分がその立場に立って考えることが必要となるため、良い経験となった。
446	ロールプレイは良かったので、もっとその時間を増やして欲しい。
447	ロールプレイ方式で、他事業所との情報交換ができた。
448	ロールプレイや実際計画を作成してみることで業務と照らし合わせることができ、勉強になった。
449	ロールプレイや他の受講者の方との話は、とても参考になった。
450	ロールプレイを通して日常の業務を客観的に体験することができて良かった。また業務の見直し、課題を見つけることができた。
451	ロールプレイを取り入れており、異なる立場からの意見が聞けた。
452	ロールプレイを通して、具体的な演習ができた。
453	ロールプレイングを取り入れて実践的であった。
454	ワークショップ形式で行ったものがあったから。ワークシートが参考になった。どちらだったか失念したが、参加型の研修が良かった。
455	分かりやすい内容であり、演習を通じアセスメントの重要性について得たものが多くある。
456	分かりやすかった。事例が良かった。
457	違う事業所の人と意見交換ができた。
458	演習があり、実践が学べて理解しやすかった。
459	演習があり、実践的に学べた。
460	演習があり直接業務に繋がる内容であった。
461	演習がためになった。
462	演習がとても勉強になった。
463	演習がとても役に立った。
464	演習が具体的に進められたことが良かった。
465	演習が実務的で満足した。
466	演習が多く、とても勉強になった。
467	演習が面白かった。
468	演習が良い刺激となった。
469	演習が良かった。
470	演習が良かったです。
471	演習グループの人達(研修生同志)が良く、刺激になった。
472	演習での研修で実際の状況でイメージしやすい内容となっていたので良かった。
473	演習では、様々な事業や機関とコミュニケーションや情報交換が出来た。
474	演習では自分の頭の固さが分かり、本人支援には古い考えを見直す機会となった。
475	演習では主体的に進められるので、有意義に過ごせた。

476	演習では様々な意見が聞けて、支援計画作成のポイントについてイメージすることができた。
477	演習で一つのケースをグループで検討した際、自分の視点だけでなくいろんな人の視点で考え、支援方法を検討し合うことができて良かった。
478	演習で実際の計画について学べたから。
479	演習で色々な人の意見が聞けて良かった。
480	演習などは実際に業務を行う上で、役立つ内容だった。
481	演習など為になったから、他の受講者から色々話が聞けたので。
482	演習によって他の施設の職員の話聞くことができた。
483	演習により、業務を垣間見られた。
484	演習により取り組み方が理解できたから。
485	演習の時、色々な支援の考え方を聞くことができた。
486	演習の時間が多く、より実践的で有意義だった。
487	演習の中で、グループで色々な考えを持っており、参考になりました。
488	演習の内容は、より具体的であり満足した。
489	演習は、とても勉強になる。
490	演習はとても勉強になりました。
491	演習はとても有効であった。
492	演習は具体的で、身近に感じ理解しやすい。
493	演習は現場では役に立っています。
494	演習は実践的だったので良かった。
495	演習は実践的で勉強になった。
496	演習は他の人の意見も聞ける。
497	演習は大変でしたが、良い経験ができた。
498	演習は役立った。
499	演習も盛り込まれており、且つ基本的な事柄を学べた。
500	演習を行うことで他事業所のことを知る機会になる。勉強になる。
501	演習を他の事業所の方とすることで、多様な発想・アプローチがあることを知ることが出来て、現場での対応に役立った。
502	演習を通じ、意見交換をすることで視野が広がり、サービス管理責任者として必要なことを学べた気がした。
503	演習を通じて、他事業所の職員と意見交換できたことが満足でした。
504	演習を通して支援計画作成の視点とプロセスを学べた。事業所でのサービス管理責任者の役割を確認することができた。
505	演習を通じて様々な意見を聞くことが出来た。
506	演習中心のため、身になった。
507	演習等、他事業所職員の考え方、支援方法などが分かって参考になった。
508	横の繋がりで、同業種間の悩み等、情報共有できたこと。
509	何も分からないままサービス管理責任者になっていたの、話を聞いて良かったです。
510	何をするのがサービス管理責任者なのか学べたので良かった。
511	皆で話し合ったりとても良かった。他事業所とも話し合えて良かった。
512	概要は理解できたため。
513	各グループで実際に支援計画を作成することができたので良かった。
514	各グループの事例検討は有意義だった。
515	各県の方々の意見を聞くことができた。
516	基礎の内容を学んだ上での演習であったので、繋がっていき理解しやすかった。
517	基本として役立った。
518	基本的な内容だと思った。
519	基本的な流れが分かった。

520	気がつかなかった項目、内容を知ることができた。
521	共通に比べて分野別はやはり注目できて、情報が入ってきました。
522	協同でプラン作成
523	業務の流れが理解できた。
524	業務を整理するのに役立った。
525	具体事例を通して自分がどう個別支援計画を作成していけば良いのかを考えることができた。
526	具体的なことが分かって参考になりました。
527	具体的な演習があつて良かった。
528	具体的な仕事のイメージをつかむことができた。
529	具体的に演習することで、関連づけたり体験する中で、研修の意義があつた。
530	具体的な事例を使ったロールプレイ。
531	具体例を出して、話し合うことが出来たから。
532	具体例を出して話し合うことができたから。
533	計画作成等の技術が身に付いた。
534	計画書作成など、実践的なものもあり、勉強になりました。
535	研修。特に演習がよかったから
536	研修についていくのに必死でしたが、とても勉強になりました。
537	研修はきっかけや再確認の場である。その場だけで十分なはずはない。きっかけにはなっていると思う。
538	研修内容を具体的に掘り下げる事で実体感があつた。
539	原点に返ることが出来た。
540	現実に即した事例だった。
541	現場で働く上で役に立つことが多くありました。
542	現場で役立てられる内容だった。
543	現場の話が分かりやすかった。
544	個別支援の重要性を知ることができた。
545	個別支援計画について、細かく説明を受けた。
546	個別支援計画について学べたため。
547	個別支援計画の考え方や実際の作成の仕方など、具体的だった。
548	個別支援計画の作成事例については参考になった。
549	個別支援計画を立てる際のヒントが多かつたと思う。
550	個別支援計画作りの参考になった。
551	個別支援計画作成について、ニーズの求め方、社会資源の活用法について学ぶことができた。
552	個別支援計画作成のプロセスが学べた。
553	個別支援計画作成のプロセスが重要であることを学んだ。
554	個別支援計画等の作成、または利用者さんの考え方に役立った。
555	考え方、取り組み方の基礎は習得できる。
556	考え方が広がったこと。他施設の職員との交流。
557	講義だけでなく演習を取り入れて発表の場があつたこと。
558	講義の後の演習。そしてフォローがとてもよく出来ていた。
559	講義の熱意が伝わる内容に感動を覚えた。
560	講師の熱意が感じられた。
561	今までの実践にある程度自信が付いたと考えている。
562	今後に役立っている。
563	細かな内容の理解が深まった。
564	参考になった。

565	参考になる知識を得られたので。
566	山田優さんの講義が良かった。
567	仕組みがよく分かった。
568	支援計画の立て方がよく理解できた。
569	支援計画を実際に作成するときの参考になった。
570	支援計画作成について勉強になりました。
571	支援計画書の書き方をよく理解できた。
572	施設長、生活支援員、世話人として自信が持てた。
573	資料が適切でした。講師の方の熱意が伝わりました。
574	事例、グループワークが多く実践的だったため。
575	事例があると、より理解しやすく同じ悩みを討論することができた。
576	事例が分かりやすかったから。
577	事例に対して、他事業所での考え方や対応の仕方を聞くことができたので、良かったし参考にもなった。
578	事例も参考になった。
579	事例を基に、グループワークを行い、その解決法を学ぶことができたので。
580	事例を基に行うグループワーク。
581	事例を検討することで支援のプロセスを確認することができ、自分の考え方を整理する機会となった。
582	事例を使った講義は分かりやすかった。
583	事例を持ち寄って行ったので、分かりやすかった。
584	事例を通じて、サービス管理責任者業務の一部が具体的に理解できた。
585	事例検証等の実技が参考にはなった。
586	事例検討が役に立った。
587	事例検討や模擬会議はより勉強になった。
588	自分が持っている情報・知識の再確認が出来たこと。他の方が行っている取り組み・考え方に触れられたこと。それらを持ち帰り還元できたこと。
589	自分が所属する分野ではなかったが、その分野独特の個別支援計画の作成方法や視点があり、勉強になりました。またどの分野でも利用者本位、ストレングス視点等の共通の視点は変わらないことを学んだ。
590	自分の意識を更に高める事が出来た。
591	自分の仕事内容を再確認できた。
592	実演習が役に立ったから。
593	実際、実例を作ったりその人になって発言したりと、気持ちが通じたように思う。
594	実際アセスメントから模擬会場までをすることで、イメージがついた。
595	実際に演習をしてみて分かった事がたくさんあった。
596	実際に計画を立てたりして、取り組み方が分かった。
597	実際に個別支援計画作成にあたりグループ討議をした中で、そのプロセスや他施設職員の発想・考えをお互い共有できた。
598	実際に行う事で、意識付けできた。
599	実際の業務に役立つ内容だから。
600	実際の業務を模倣的にでも同じ立場の人たちとやる事が出来た事。
601	実際の事例をグループで出し合い、他施設の職員の意見や会議の方法を学べた事は良かった。演習は役割に熱心になりすぎて全体として作業が進まなかった事が反省点。
602	実際の場面も模倣的に役割分担して行うとどういときに困るのかが分かった。
603	実際的な演習だった。
604	実質的な業務を学んだ点。
605	実践で役に立っている。

606	実践に即した研修内容だったから。
607	実践を通し利用者の気持ちに寄り添い、個別支援の策定に関することを再度学ぶことができた。
608	実践的で分かりやすかった。
609	実践的に参考になった。
610	実例として演習が出来、よく分かることが出来た。
611	実例を述べながら説明されていた。
612	受講した際は概ね満足できていたが、業務を行う中で利用者へのサービス提供に直接関連する業務や事業者運営管理に関する業務への講義は不足していたように思う。
613	授産の支援員として働いているとなかなか考えない、企画して、ものや形を作っていくことを学べたから。
614	就労は考え方、地域は精神分野が勉強になった。
615	充実していた。
616	重層的に考察することができたから。
617	少人数でそれぞれの施設の役割について学べた。
618	障がいの特性が分かった。
619	障害者の自立に向けた支援にアセスメント・個別支援計画書の重要性を理解できた。
620	情報交換ができて良かった。
621	色々な疑問なども一緒に考えられたので、色々な方々とグループミーティングしたりしながら、一緒に研修できた事は良かったです。
622	色々な事業所の方と話のできたので良かったです。
623	人それぞれ受け取り方が違うので、演習で計画作成をする際、より多くの見方・考え方をすることに気付き、実際の支援計画作成に役に立っている。
624	水谷先生の話が面白くて分かりやすく、実践もあったため。
625	専門性があり良かった。
626	専門的な手法を学ぶことができた。
627	全くの知識不足だったため。
628	全国での取り組みを聞くことができて、満足している。
629	全体が見渡せた。
630	他のサービス管理責任者の意見等を聞くことができて良かった。
631	他の施設の職員のやり方を学べた。
632	他の受講生との情報交換の場にもなったため。
633	他の職員(他の施設の職員)とも話す機会があったので。
634	他施設の方との情報交換や、サービス管理責任者の役割、個別支援計画の立て方等が勉強になりました。
635	他事業者とあり方、現状をふまえ、ディスカッションできた。
636	他事業所との連携
637	他事業所従事者との交流が図れたこと。
638	他事業所職員との交流
639	単調な講義式ではなかったの。
640	短時間ではあっても、他事業所の考えを知る機会となった。
641	知らなかった知識を習得することが出来ました。今後の障がい者福祉の流れを多面的に学習できたことで満足しています。
642	知的と精神の分野について、詳しく話を聞けました。
643	知的障害者の特性が理解できた。
644	地域支援の手法について具体的に学ぶことができた。
645	地域支援の方法について具体的に学ぶことができた。
646	地域資源の発掘や情報提供、また他関係機関との連携の必要性を感じた。

647	地域生活(知的・精神)分野にて、地域移行を進める為の支援方策やサービス提供の基本的姿勢の話の中で、利用者さんの意思・意向(重度の方であっても)を中心にすえた考え方を学ぶことができた。
648	丁寧な資料に基づき、具体例が多く分かりやすかった。
649	丁寧な説明で、よく理解ができた。
650	直接的な話になるため、具体的にイメージできた。
651	通常、体験できない演習がよい。
652	同じ分野の受講者の中には、経験年数が長い方もおり、別の分野からの視点を織り交ぜた意見も聞くことができ参考になった。
653	同業者としての考え方等が参考になった。
654	同業種のいろいろな意見、考えを聞くことで、自分の業務に大いに参考になることが多い。研修も事例を中心に具体的であり、とても良かった。参考になりました。
655	同職種の方々との情報交換、社会資源開拓ができた。
656	内容が実践的かつ、具体的であり、他法人の受講者とのグループワークにて大いに刺激を受けた。
657	内容が充実していた。
658	内容はしっかり演習できたことが良かったが、少し急いだ感があった。
659	日頃の業務を見直す良いきっかけとなった。他県の方の話聞くことができた。
660	日々の業務の中では概論等まとまって講義を受けるチャンスも時間もない。約束された時間の中で知識を整理し、理解・確認していくことは有意義であった。
661	漠然としていたサービス管理責任者のイメージが分かりやすくなった。その分野でやるべきことがよく分かった。
662	不足知識・技術の修得
663	普段なかなか聞く事が出来ない他法人や事業所の事、事例を検討する事が出来たから。
664	分かりやすかった。
665	分野ごとのサービス提供の違いがよく分かった。
666	分野による具体的な考え方、手法が分かった。
667	分野別であったことで不得意分野が勉強になった。
668	分野別での理解と演習による体験により、更に深まったので。
669	分野別に受講でき、分かりやすかった。
670	分野別の受講では、主に演習等で具体的な業務や個別支援計画の立案～モニタリングまでが学習出来て参考になった。
671	分野別の流れが分かった。
672	勉強になった。
673	法律等の知識が得られ、個別支援計画のワークがあるため。
674	本人の立場に立ったアセスメントと必要とされるサービスを見つけることが大切で、チェック後の見直しにより現在の支援にとっても活かされていると感じた。
675	満足している。但しサービス管理責任者養成研修については、サービス管理責任者業務を行う上で必要であったが、実際に業務に就いた上でそれを見直すことができる機会があれば、なお良いものになると思います。
676	模擬会議が良かった。
677	模擬会議で自分にはない発想等があり、満足しました。
678	模擬会議は実践に近かったので良かった。
679	模擬会議は普段の研修ではなかなか体験しないことだったので、印象に残っています。
680	模擬会議は分かりやすかった。
681	模擬会議や事例による演習は、実際に作業を行うことによって理解しやすかった。
682	模擬会議等のワークショップで、実際の動き方がチェックできた。
683	模擬会議等をしたこと。色々な立場に立って考えることが出来た。

684	模擬形式の内容がとても実践的で役立っている。
685	模擬的なやり方で、身に付いた。
686	役割・やり方等がきちんと整理できた。
687	様々な意見交流があったため。
688	様々な施設形態の職員が参加することによって情報交換ができた。
689	利用者や家族への面談方法や個別支援計画の重要性、作成方法、実践などを学ぶことができた。
690	利用者支援に役立っている。

【どちらともいえない】

1	(1)状況が個々のため、内容を活用しにくい。(2)介護分野の内容を、個別の生活介護施設の運営面に活用しにくく感じた。
2	「地域生活(精・知)」を受講したが、法人内異動で今年から「介護」分野の事業所になった。年度内に「介護」分野も受講予定だが、どちらも中途半端になりそうなのが不満。
3	3年前の思いが思い出せないため。
4	5ピクチャーズなど、現場で行うには難しく、今後の展開や具体的な実践事例を見ていないので判断できかねる。
5	アセスメント、モニタリング、策定会議、個別支援作成のポイントを絞り込んだ内容として欲しい。
6	アセスメントについて、抽象的(病気・服薬)
7	アセスメントや会議の研修をしている中身がありきたり。よくあるケースだと思った。
8	あまり覚えてない。
9	あまり記憶に残っていないため。
10	あまり得るものがなかった。
11	今まで2つの分野を学んだが、利用者の対象が違うだけで特に変わらなかった。もっとじっくり時間をかけて事例等を学びたかった。
12	いろいろなサービス管理責任者養成研修を受けているわけではないので、比較できない。
13	いろいろな人の意見が聞けたのは良かったが、長すぎて集中しきれない。
14	演習テーマが具体性に欠けたこと、具体的に有益な手法の紹介もなかった。
15	演習では他事業者の方とチームで課題に取り組み有意義でしたが、他はあまり印象に残っていません。
16	演習の時間が短く、途中で終わってしまった。
17	演習は一緒に行く人によって大きく偏りが出てしまうと感じるので、あまり良い印象はなかった。発表者や記録等役割を決めるのがとても気を遣う。
18	演習はとても分かりやすく身近に感じることができた。しかし異なる障害特性のためか、対応の仕方が異なっている部分もあり、難しさを感じる場所もあった。
19	演習は本当にサービス管理責任者を目指す人ばかりではなく、とりあえず的な人も多く、レベル(認識)に大きな違いがあることを感じた。
20	演習は役割に分かれて行ったので、難しかったことを覚えています。
21	行わなくてはならないことはよく理解できたが、サービス担当者との連携等、事業所内でサービス管理責任者の役割を果たすことが難しいと感じる。
22	教える方も習う方も手探りでした(5年前)。
23	同じ内容を繰り返すすぎるとも感じました(共通講義と内容がダブる)。分野別でなくても良いように思います。
24	介護と就労の二分野を受講しているが、分野別で区別がはっきりとはしていなかった印象を受けた。
25	駆け足で研修を受けたという感じがしないでもないです。
26	片麻痺者に対して、断定的な物言いが気になった。特に心理的ケアの必要性が語られていなかった(国研修)。
27	共通講義と全く同じ内容のものがあった。
28	具体性・専門性のある研修内容を望む。
29	具体的なケーススタディでそれは良かったが、関連業務には触れられなかった。

30	具体的な個別支援の方法は参考になったが、事務的な計画書の書き方など、もっと教えて欲しかった。
31	グループ毎のプラン作成演習時に皆の意見がばらばらで、自己主張が強くてまとまらず大変苦勞した。特に昨夏の相談支援従事者「初任者」研修は、混乱しているのに全くファシリテーターが頼りにならず、最悪の研修…もう二度と受けたくないと思いました。
32	グループリーダーの知識のばらつき、講義時間が足りないのでは？
33	グループワークの時間が少なかった。
34	グループワークは、お互い分からない点が多かったので、スムーズに行かない面が多かったです。
35	研修で得た知識は貴重なものであったが、まだ何とも言えない。
36	研修内容もまだ完全でなかったように感じました。個別支援計画など、具体的な内容までの時間が足りなかった。
37	研修は楽しいのですが、現場に役立っているかという点と少し考えます。現実的な研修であった方が良いと思う。
38	研修より演習の方が周りとの協力し、集中したため、今後に役立てられているから。
39	研修内容の理想と現実のギャップがある。金銭的・人的にもぎりぎりな中で、求められるものが多すぎる。
40	講師への質問の答えが的を付けていなかったから。
41	個別支援計画作成にあたり、実際の現場ですぐに役立つ、統一した様式を提示して欲しいと思った。
42	個別支援計画書の作成において、ポイントを押さえた複数の模範(例)を提示して欲しい。参考としたい。
43	個別支援計画だけに力を入れすぎていた印象を受けました。
44	個別支援計画の作成に関する点、関係者会議に関する点に重点が置かれ、事務的な内容等に欠け現場で苦勞している。
45	個別支援計画、作成から終了までの事例を挙げて行った全てが、計画通り進んだ事例であったので、計画通り進まず目標に未達成だった事例も挙げてほしい。失敗事例の分析。
46	個別支援計画書の作成の仕方について理解できた。しかし現任者としての仕事はまだ始まっておらず、試行錯誤の段階であった。
47	これまでやってきたことの再確認をした、ということで、満足・不満足という視点では捉えていない。
48	サービス管理責任者が実務において何を行うべきか、その役割は何かについての講義・演習が必要だと感じる。
49	サービス管理責任者になるための初めての講義でしたので、何をもち満足かは不明ですが、役割などが分かりました。
50	サービス管理責任者に求められる役割が多岐にわたるため、時間という部分で十分とは言えないため。
51	再確認的な内容であり振り返りもでき良かったが、もっとサービスの評価について実践力が養える内容が欲しい。
52	在宅支援向きの内容であったため、施設対象の講義も必要。
53	サービス管理責任者としての仕事不明確であるように感じました。そのためサービス計画なのか、個別支援計画なのか、という事業所におけるサービス内容が不明な例題設定において計画を立案する点などは、本当の立案技術の指導につながるのだろうか？
54	サービス管理責任者の業務についてもっと具体的に詳しく教えて欲しい。
55	サービス管理責任者の研修なのか、相談支援専門員の研修なのか。作成する計画は地域支援のものであったように感じる。
56	参加者がグループ討議の時満足できたかが疑問である。
57	三障害を分けて学ぶ必要性を感じなかった。それぞれの世話人など、現場サービス職員への分野別研修は必要だと思う。
58	支援計画やモニタリング、終結の評価等の記入の仕方やポイントをもっと知りたかった。
59	時間が少なく事例を挙げてのものなど最終まとめが出来ないままであった。他事業所の職員との意見交換は大変有意義であった。
60	時間が長すぎて集中できないが、色々な話を聞いたのは良かった。
61	事業所毎にサービス管理責任者が担う業務が違い、その幅の大きさに戸惑う。サービス管理責任者業務の他にも役割として担当している業務があり、負担感が大きい。

62	仕事場で何をする人なのか。位置など。管理者もいるのに。ケアマネになるなら分かるが。その様な話もしておられたが、どうなっているのか。
63	施設のサービス管理責任者や施設長は、ファシリテーターやアドバイザーになっていたが、そのスキルは人それぞれ。なのに、それを押しつける。
64	実際に個別支援計画の作成をしたことのない受講者がいたため、演習では深まった話し合いができなかった。
65	実際に時間をかけてアセスメント等を行っても、現場スタッフ(パートの世話人)とどううまく連携したり理解を求めていくかが課題である。
66	実際のイメージがわきにくかった。同じ系列の事業所で行われている業務を体験できるような研修があれば良いと思う。
67	実際の業務の流れについて、もう少し振り返り、確認できる内容があれば良かったのでは。
68	実際の現場とは異なる面も多く、どうしても細かい情報は隠して行うため、概略としては役に立つ。
69	実際の現場にあまりそぐわなかったように感じる。
70	実際の実務に生かせる内容ではないように思う。
71	実際の事例研究において、アセスメント～個別支援計画～モニタリング等が、自分の職場の実状とかけ離れていたため。
72	実務上参考にならないと感じる部分が多かった。具体性に欠けていたり、質問に答える時間が少ないと感じる。
73	児童は事前課題があり、ゆっくりと演習できて良かった。生活介護は演習の事例が多く、時間が足りない状況で進んでしまったので、これだけを受けていたのでは分かりにくかったと思う。児童で先に理解していたので何とか理解できた。
74	自分自身の準備不足もあって、内容が理解できなかった。
75	就労支援B型のところでの経験はあるが、共同生活介護では未経験だったので、理解できない場面が多々あったため。
76	種別を通じて、グループワークとロールプレイが中心となり、内容が似てしまっていると思う。
77	障害当事者のお話等、良い内容も多かったのですが、いざケアプラン作成の演習となると、管理的・画一的になる傾向が強く、本人主体の支援にはほど遠い状況でした。
78	障害別での研修を受けたい。
79	初期でしたのでよく理解ができずに終わっている。現在の方が現場で必要なことを自分で見つけて来た。
80	資料等の文字は大きく読みやすかったが、たくさんの資料のためもう少しゆっくり時間をかけて研修した方が良かったように思います。
81	事例が少しぴんとこなかった。
82	事例に偏りがあり、場合によってはイメージが付きにくいこともあった。
83	事例や模擬などは良かったが、わざわざ集めてまでする事だったかは疑問に思う。
84	数年前なのであまり覚えていない。
85	生活介護、特に重度の障がいを持っている方達の支援にあたっているため、「達成すべき状態を明確にしていく」とあるが、本人のニーズの聞きとりが困難な場合に対する解決方法が曖昧でした。
86	精神の関係者として事例研究の内容がマッチングしていなかったからです。
87	制度と現実に左右されることが多く、なかなか研修内容を生かすことができなかった。
88	専門知識についても研修内容にあると良い。
89	それぞれの分野で内容がばらばらだったので、系統立てて考えにくかった。
90	第一回目であったためか演習では時間が足りず計画が完成しなかったし、モニタリングの段階までできなかった。
91	他事業所との連携の大切さが強調されながらも、それに対する実践的な内容が少ないと感じたため。
92	地域移行に関する個別支援計画の研修・演習がメイン。施設入所されている重度な方向けの支援計画についての話がほとんどなかった。
93	地域との連携システムが不十分なので、机上の空論になりやすい。

94	チームでの共同作業を行う事の重要性を学んだが、演習ではロールプレイが中心となっており、支援計画の作成～最終評価までのプロセスをもっと具体的な事例を挙げて研修できると良いと思う。
95	知的・身体でしたが、ほとんどの内容は身体向けでした。
96	提出事例に対して意欲的に取り組まれていない参加者が多いように感じた。
97	当方が扱う障害(精神)に対しての演習に不満。結婚が見えないため、省かれたように感じる。
98	特に演習がためになったが、時間の関係で(?)中途半端な形で終了したように感じたため、不安が残ってしまった。
99	どのような役割か実際に経験した今、研修を受けていたらよく理解でき、満足すると思う。
100	どの分野別でも基本は同じだと感じたので、一つでもいいと思う。
101	内容が高度で難しかったため。研修を受けて多くのことが学べたが、付いていくことが大変であった。
102	内容は満足だが、他の分野についても少し勉強したかった。
103	内容は理解できたが、実際にサービス管理責任者業務に携わっていないので、具体的にどうしていけば良いのかまで考えることがまだできていなかった。業務に就いてからの研修が必要と感じた。
104	なぜ個別支援計画が必要なのかという、一番大事なことが伝わってこなかったように感じます。この頃ようやくその大切さが分かってきました。
105	習うより慣れろということかとも思うが、個別支援計画の作成や支援会議の演習は、形としては理解できても内容的にそれで良いのか…と最後まで分からなかった→サービス管理責任者の数だけ支援の在り方がある。
106	初めての人にとっては短時間過ぎだったので、難しく感じたのではないかな。
107	一つの事例をめぐり話を聞いたり、初歩的な計画を立てることは参考にはなったが、現場において振り返るとするとポイントがつかみづらい。
108	ファシリテーターの役目がかなり重要なはずですが、人選には隔たりがあり良くない。
109	分野によって視点が違う。ICFを否定され、指導を強調(地域生活・精神)。介護分野は素晴らしい。
110	分野により大きな差がある。第三分野の研修は満足したが、第五分野は不満であった。演習の場合講師よりも他の参加者次第の部分も多い。
111	分野別となっているが、それぞれの分野の特性が明確ではない。講義担当者により内容が違うことがあり、統一されていない。
112	勉強になった部分も多かったですが、実務的な内容として感じられなかったです。
113	ポイントは理解出来たが、満足出来る内容とはいえない。
114	法改正があったにも関わらず、講義の部分で詳しく語られておらず、もっと詳しく聞きたいと思いました。
115	他の人の意見や考え方が分かったのは満足だったが、実際の就労移行のサービス管理責任者として具体的に役に立ったかは？
116	もう少し個別支援計画の中身を講義してもらいたい(例としてどのような課題設定が良いか…等)。
117	模擬会議が難しかったです。
118	やたら横文字が多く、言葉も難しい。
119	様式がまちまちで、日常業務に役に立つまでにはならなかった。
120	よく覚えてはいないが、一通り講義を受講し、研修終了後に全員に一律に修了証書が配布されることには疑問を感じました。
121	利用者の障害別をしていないため、どの分野も同じだと思う。(生活・日中を切り離しては考えられないため。)
122	ロールプレイが良かった。
123	ロールプレイをしたが、あまり実際の業務と重ねて考えられる機会にはならなかった。
124	ワーク作業に不満である。短い時間なので知識をたくさん得ていくような内容にして欲しい。
125	演習があまりためにならない。
126	演習が自分が抱えているケースと合わない。
127	演習が深められなかった。

128	演習テーマが具体性に欠けたこと、具体的に有益な手法の紹介もなかった。
129	演習における評価が講師のスキルに左右される点。
130	演習のグループワークについては、他の事業所の方との情報交換ができ良かったが、一定の基準、正解例が分からなかった。
131	演習は良い。
132	演習後、模範解答にもっと時間をかけると良い。
133	演習時間がもう少し欲しかった。
134	演習内容が現実離れしていて、実際の計画作成には役に立たない。
135	押しつけがましい内容が多い。
136	介護支援専門員として老人福祉分野での経験があるため、特に目新しい内容の研修がなかった。
137	各施設でサービス管理責任者の担っている業務に差があるので、皆が満足するのは難しいであろう。
138	覚えていません
139	基本的なやり方の理解に役立った。
140	期間が長い。
141	詰め込みすぎで、なかなか自分自身の身にしみつくほどには至らず。内容自体は様々あって良いが、何年かかけて定期的にフォローアップの機会が必要なのではないか。
142	業務にあまり役立っていない。
143	緊張感だけが強く残った印象がある。
144	具体的な作業の時間が少ないように感じた。
145	形式的でリアリティーが湧かなかった。
146	研修で学んだこと全てが現場ではできないことが多い。やっても形だけになることが多いのではないかと思った。
147	研修の期間が短く、内容理解が不十分。
148	研修期間が短い。
149	現実が見えてこない。
150	現実と事例があまりにも一致しない。
151	現場で使える事例をもっと増やしてもらえたらよい。
152	現場に対応する力としての視点より。
153	現場の実践に十分に活かされているか評価しきれない。
154	現場は一法人一施設の名残で(1)人員的に研修に出るゆとりがない。(現状に即した話が欲しい。)(2)職員レベルは採用状況から高くはない。
155	個別支援計画作成における実践・演習が少ない。
156	講義内容というよりは講師が高圧的で質問を繰り返し、返答ができるまで強要することが多い。緊張感を持たせるためという理由らしいが、このような講義は自分を含め苦手な人は多いのではないか。
157	講師によって内容にばらつきがあるため。
158	講師によって分かりやすい方と、分かりにくい方があった。
159	講師の質が期待以下の方が多かったが、役に立つ講義もあったため。
160	講師の方も不慣れな部分が多かった。
161	今月受講のため。
162	座学の方が学習できる。
163	残念ながら特に目新しい内容ではなかった。また、国研修の内容を話しているに過ぎないと感じてしまった。
164	支援の実情を反映しているとは感じられなかった。
165	支援計画作成が主体であった。
166	施設利用者の場合、それぞれの施設環境やサービスの内容(資源)が異なるが、利用者主体という考え方は学べた。
167	私が受講した平成18年当時は、サービス管理責任者制度(自立支援法)そのものがスタートしたばかりで、「とにかく資格取得を…」という時期でした。職員の質など云々する余裕もない中での研修に疑問を感じていました。

168	資料を見直さないと思いだせない。
169	事業の種類が同じ人との演習が良いと考える。
170	事例に現実味がないため。
171	児童は実施するにあたり参考になった。他事業は、相談支援との線引きが不明。
172	時間的にゆとりがなかった。
173	自身の研修としては満足だが、同じ研修を受けてもそれぞれの受け止め方により、提供されるサービスに差が出ている。この点の改善が必要。
174	自身の研修としては満足だが、同じ研修を受けてもそれぞれの受け止め方により提供されるサービスに差が出ている。この点の改善が必要。
175	実際にアセスメント作成にまでいっていない。
176	実際に通用するものなのか分からない。
177	実践ですぐに活かせるかどうか疑問に思ったため。
178	実務経験が少ないため、現時点ではどちらとも言えない。
179	受講がかなり前なので忘れています。
180	受講した時には、よく理解したつもりでも、実際には年々自分流になる。もう少し内容を濃く頻回に研修して欲しかった。
181	受講した時はサービス管理責任者の位置付けが不明確な点が多かったため。
182	受講した時点では制度内容について等が勉強になった。しかし個人の資質によると思うが、その後の自分の業務に生かしているかは疑問が残るので。
183	受講してから月日が経っているため覚えていません。
184	受講時は実際にサービス管理責任者として業務に就く前であったため、具体的にイメージできなかった。
185	受講者のスキルにバラツキが多くある。
186	就労に関して内容が薄い。
187	十人十色、全て違うので、経験を積むのが一番のように思われる。
188	障害の種別により変わることがあるものと、もっと深い視点が必要なものがあり、区別するのが難しい面もあった。
189	数年前の事なので、あまり印象に残っていない。ただ、今となって困ることは殆どないので不満なところはない。
190	制度が不安定
191	昔の研修だったので、モニタリングの手前で終わっていた。現実とはかけ離れた内容を指導され、疑問を感じた。
192	他の研修と似ている内容が多くあるため。
193	担当講師により、内容に差がある。
194	短時間で多くのことを学ばなければならないので、大変でした。
195	抽象的事例が多い。
196	内容が重複しているものやテキストの説明に終始しているものがあつたので、もう少し中身を吟味して、必要なものを絞ってからのほうが良いと思いました。
197	内容が多すぎる割に日程が短い。
198	内容が知的障がいを中心としており、精神の内容が薄い。
199	内容としては個別支援計画等、初めての取り組みだったので、受け止めるだけで満足・不満足と感じる余地はなかった。
200	内容は満足でしたが、私の受講時は参加者が少なく、グループワークにあまりならなかった(地域生活(単体))。
201	内容を忘れてしまった。
202	内容を明確に覚えていないため。
203	日常実施している域を出ていない。
204	必要な講義を受けたという印象はあるが、内容が充実していたかは分からない。

205	複数回受講しているのに、その時によって講師の話や設定が異なるので、満足する時とそうでない時がある。
206	分野の分け方が大きすぎる。
207	分野別での演習については、時間をかけて研修したい。
208	分野別になっているのに、その分野の専門的な話が少なかった。
209	分野別に分けず学びたかった。
210	分野別に分ける必要はないのではないか。
211	勉強になったとは思いますが、楽しさややりがい、モチベーションアップにつながるものではなかった。
212	模擬会議については、自らが経験するため、より理解できました。
213	理解力不足
214	理屈は理解できるが、職場実態から考えると現実的ではない内容も多くあった。(人員・報酬から考えて)
215	老人福祉で行っていることと内容が少し違うため。

【不満である】

1	(1)きちんとものを考える研修・演習としては、あまりに時間が足りない。(2)又、地域や業種でまとめたとしても、各おのおの事業所の個性が違いすぎ、参考になるものが少ない。
2	「就労」分野を受けても、「就労」のアセスメント、計画策定というよりは、その人の生活全般を含めた計画についてケースワークを行ったため、どちらかといえば相談支援従事者向きだと感じた。
3	「とにかくやってみてください」という感じだったから。
4	3つの分野を受講したが基本は同じ。分野ごとの専門性はあまり高くない印象。
5	急ぎ足の研修で追いついていけない。
6	一回きりではなく、定期的に講習会を開いて頂きたい。
7	演習では個々の考え方がそれぞれ違っており、わかり合えない部分が多かった。
8	演習では施設入所者を事例に取り上げたものがなかった。
9	演習の回数(日数)が少ない、茶番で終わってしまうことが多い気がした。
10	演習の時間が短く、具体的な内容にまで至らなかった。
11	演習は良いが、研修で教える範囲が多いようである。
12	介護支援専門員の研修に比べて時間数としても内容としても少なすぎるのではないかと思う。本気で障害福祉部門にも介護保険のようなケアマネジメントを導入するつもりなら、資格制度にしても良いぐらいなのでは？
13	共通講義・演習とも時間が短く、サービス管理責任者の業務をきちんと行うにはもっと演習の時間が必要であると思った。
14	グループのスキルが低い。
15	グループホーム・ケアホームを「分野」の中で独立させて欲しい。日中活動のサービスとはまるで違う観点からサービス計画を作るべきであるため。
16	グループワークや発表の時間の割合が多すぎる。
17	ケースについては、サービスがないのに支援がしっかりとできないと感じることになったから。
18	研修内容が各施設紹介のような部分が多く、実際それぞれの分野でのサービス管理責任者としての実状が聞きたかった。演習、特にファシリテーターを交えた部分では、受講者も初めての経験が多い中、混乱が生じ又自信を失うような声かけをされている方もいて、進行の仕方に疑問を感じた。
19	現場(実践)との乖離を感じ、現場活用出来ない部分も多い。
20	現場で実践しているサービス管理責任者が中心となって研修を組み立てておらず、現実感がない内容のため。
21	講義・演習の内容のレベルが低すぎる。低いところから始めることは理解出来るが…。
22	講師は色々経験しているようだが、何を引き出したいのかが見えなかった。既にサービス管理責任者として働いている方のサポート研修のようで、基本的なところがよく理解できなかった。

23	こちらも分野別に受けるたびに同じような内容の部分がが多く、初回に必要な共通部分と分野ごとの部分とを分けた方が良いのではないかと。
24	個別支援計画の演習時間をもっと取って欲しかった。後日にも時間を取って欲しかった。
25	サービスの組み合わせ、資源の使用の多さが目立ち、パズルのように生活を作って行くことに違和感があった為。
26	サービス管理責任者は施設の業務と兼務していることが多く、その狭間での葛藤も強く、折り合いの付け方などの情報もあると良いと感じた。
27	三分野を受講したが、内容的に重複するところが多かった。
28	支援計画作成に関わる研修の内容が現実的でないため。
29	時間数の不足で理解度が低く、業務に自信が持てない。
30	施設の利用者のほとんどが知的障害者で、話せない、身辺自立ができない、パニックにあり人に噛みつき、本人のニーズとはほど遠い。現場とはかけ離れた分野別研修であった。
31	実務に従事しておらず、模擬会議は難しすぎました。
32	受講者の提供しているサービスに幅がありすぎて、具体性に欠けていたこと。
33	事例がインテーク時からの流れに偏っている。クライアントのニーズが明確すぎるので、リアルな事例ではなかった。
34	事例が少なく、問題解決方法までは至らなかった。
35	事例検討で重い発達障害を抱えている人の事例がないが、実践に生かせると思うので、検討して欲しいです。
36	事例をもっと出して演習を繰り返さないと、自分の事業所に当てはまらず、理解し実践するのは難しい。
37	スキルアップに繋がるのか疑問だった。講師の熱意もなく事務的。
38	生活介護で入所から出すことが最前提で(サービスの組み合わせコーディネートばかり)、具体的支援技術、重度の方の支援方法などがなかった。
39	制度・加算等に関する情報不足
40	その分野特有のケースを課題として、レポート提出で(3000字程度)よいと考える。重複して学び直すものが多々あった。
41	対象者が違いすぎて「利用者の立場にいかに関与するか」だけが前面に出すぎていた。そのために何があるのかを知りたい。
42	内容をもう少し考えてほしい。
43	ニーズ論にずれを感じた
44	入所施設のサービス管理責任者にとって役立つ内容ではありませんでした。
45	分野別(研修・演習)を3つ受講させて頂いたが、内容についてはあまり変化を感じなかった。
46	分野別にする理由が伝わらない。
47	まだ個別支援計画書等、見本となるものがなく、「皆さんで作ってください」等の話があり、貴重な時間を取ってまでの研修ではなかったように思います(その頃は…)。
48	明確なプランニングの書式・様式が確立されておらず、単なる座談会的な会合になっている。
49	もう少し時間をかけて学んだ方がよい。
50	もっと実技的指導研修が必要だと思う。
51	もっと実践的な内容の研修であれば良かったのにと感じました。
52	モデルケースの状況把握が十分にできない中での演習ではイメージがつかみにくい点もあった。少し現実的でない計画になっても、誰も何も言えない。
53	モニタリング等のやり方が抽象的で不明であり、質問しても明確な答えが返ってこなかった。
54	利用者の実態に即した内容ではなかったため、研修のための研修という感想を持った。
55	一般論でなく、精神障がい特有の具体支援について事例をあげて頂きたい。
56	演習について、事業形態に応じた具体的且つ実行性のある演習が取れていない。分野の総論的視点の演習となっている。特に介護分野では、入所・通所・就労など全ての区分を一つのグループで演習するには無理がある。
57	演習にもっと時間を取って欲しかった。

58	演習時間が少なく、よく把握しきれなかった。
59	演習発表に傾倒しすぎていた。
60	共通講義の内容は整理されており、理解出来た。不満は当事者、特に身体障がい者(身体だけが障害じゃない)中心に話が進んだこと、知的や精神、発達障がい分野が少なすぎる。最終日に150名近くいる受講者に対し、一人ずつ今回の感想を言われた。私は最後から10番目くらいで、その時はとても苦痛でした。時間の無駄。
61	計画作成に至っては、何をどう書くか深い議論が必要。
62	限られた時間に対して内容・資料が多すぎて、スピードについていけないところがあった。
63	個別支援計画そのもののあり方に疑問があった。
64	講師は見本となるサービス計画の提示等を行った方がより分かりやすい。
65	事業所の数が少ない。
66	時間が詰め込みすぎ。
67	実際の利用者とは違いが大きいため、参考にならない。
68	実践的な計画の立て方(自分から意志を伝える事が困難)に、もっと時間をとって欲しかった。
69	実例とかけ離れているため、役に立ったと思えなかった。
70	責任の重さを感じ、とても不安です。
71	説明の方法に工夫がなく、ただカリキュラムをこなすための講義だったから。
72	地域偏重、入所軽視
73	内容がない。
74	聞くのも初めての人にとって、講義の時間が短すぎます。
75	法的な根拠が研修で示されていない。～を規程されているから、～をする必要がある等。

【とても不満である】

1	具体的な現場とは全く異なる劇をして、何になるのかと考えます。
2	具体例を出して話し合うことができたから。
3	グループ討議やプレゼンテーションの時間が多く、利用者のアセスメント・個別支援計画の作成・モニタリングをどのように行うのか、詳しく講義して欲しかった。
4	研修内容ではないが、受講者の資質の差が大きく、十分なグループワークが行えない。
5	サービス管理責任者の業務内容は、介護保険制度のCM業務のプロセスと同様であり、県の実地指導の際も帳票のチェックが厳しく行われます。しかし、研修でケースプラン(個別支援計画作成)時の演習は、内容があまりにも粗末であり、各サービス管理責任者のレベルの違いが出ます。それは基本的に介護の知識が少ない事や経験が足りないのに出席している事などの諸々の問題があると考えます。障害者の支援こそ多くの知識と経験が私は必要だと考えていますが、障害者支援従事者に有資格は必要ありませんが、だからといって誰でも良いでは利用者さんに失礼です。問題はこの業務を行っていく上で、きちんとした思いと、その思いが実践になり、実践の重なりが学習に繋がり、そこから必要な資格へと繋がるような施設体制が確立していない。障害者支援をあまりにも疎かにしてきた国の問題など様々ですが、それを補えるのが研修だと思えますので、研修の内容の充実を望みます。
6	サービス管理責任者業務にあまり役に立たない。
7	最近「地域」を受講したが、何が地域分野なのか不明。就労は移行と継続を別にして欲しい。分野構成に疑問。
8	実際の現場では役に立たない。理想ばかり。
9	就労分野を受講したが、事業サービス形態別、障害特性等が考慮されていないため実際に役立たない。
10	就労へ導く考查は、現実的社会的流れ(価値観・働く人への要求等)とあまりにもかけ離れている。
11	障害特性によって視点の持ち方やサービス内容が大きく変わるのに、あまりにも一般化しすぎていて現場感覚に馴染まなかった。
12	事例の内容が医療レベルのケアと思える内容であり、強引に計画を立てている。又、きれいな事過ぎるという感覚が消えませんでした。本人のニーズに焦点を置くことは大切だと分かりますが、今回の事例は周りの利用者のことなどは無視されすぎだと思いました。

13	身体・精神・知的と他分野と共通で行った演習では、分からないことや分かってもらえないことが多かった。
14	谷口先生の講義は面白かったが、もう少し基本的な支援計画の作り方を教えて欲しい。「みんなの夢を書き出す」という内容だったと記憶しているが、そういった「応用或いは発展形」の前に、まず最低限としてノーマルな形に力を入れて教えて欲しい。結局受講後に独学した。
15	内容に変化もなく、参加されている方のレベルも違いすぎ、つまらない。
16	日程が多すぎて途中で何をやっているのか分からなくなる。
17	よく分からなかった。
18	演習進行が円滑に進まず、ダラダラしてしまう事が多かった。もう少し座学を増やして欲しい。
19	形式だけの研修はいらない。
20	現場にそぐわない。
21	講義と実践の差が大きい。
22	講師の力量不足もあり、とてもつまらなかった覚えがある。
23	講師よりも受講生の知識や経験が勝っているため。
24	就労について支援する事業所としての位置づけ、意義とサービス提供全般の書式や様式が現実、現場に合わない。自分ひとりの感覚かと思うが…。
25	上辺だけ。
26	単に講師の私見でしかなかった。
27	必要としない

問 16-2 受講していない理由

		件数
1	サービス管理責任者としての業務期間が短いため。	83
2	業務多忙・時間がとれないため	77
3	日程が合わない・都合がつかない	55
4	受講機会がなかった。	29
5	研修が行われていない。	27
6	案内を受けたことがない・案内を見ていない。	23
7	研修の情報が少ない・ない	20
8	定員が少い・受講者が多いため受講できなかった	14
9	必要性を感じない・内容に魅力を感じない	12
10	これから受講する予定。	11
11	研修が実施されていることを知らない。	9
12	サービス管理責任者対象の現任研修がない。	8
13	対象の研修がないため。	7
14	事業所内の他のサービス管理責任者が参加するため。	7
15	研修場所が遠い	4
16	(1)職員配置上の問題(2)研修の内容	
17	(1)まだ研修の具体的な日時等の申し込みを見ていない。(2)現任者になってから1年経過してない。	
18	(1)業務上多忙のため。(2)法人が受講者を選定するため、その対象になっていない。	
19	4年で更新することを知らされていなかった。もし受講することになっても業務上困難。	
20	H24.10.12～受講予定	
21	新法に移行し、日が浅いため。	
22	あまり興味を引く内容ではなかった。	
23	案内や業務指示を受けたことがない。	
24	異動時期と重なったり、体調不良などでたまたま受けられなかった。	
25	未だサービス管理責任者として半年経過程度なので。	
26	岡山まで出かけると同月一回集まって研修しているとのことですが、まだ出かけていません。当事業所が始まって10ヶ月ですので余力がありません。	
27	業務を始めたばかりでまだ受講していないが、今後受講の予定。	
28	勤務先事業所で研修・勉強会が行われていない。	
29	現在は特にありません。チャンスがあれば受講したいです。	
30	研修があれば参加したい。	
31	研修が行われているかがはっきりと分からない。たぶん研修自体はあると思います。	
32	研修がどこで行われているのか分からない。サービス管理責任者になって日が浅く、今の業務を行うことで精一杯なため。	
33	研修先が遠く、また時間が取れないため。	
34	研修受講案内が遅いことと、通知が分かりづらいため研修機会を逃してしまう。	
35	研修内容を把握できていない。	
36	研修に行く時間が取れない。利用者に重度の方が多く、支援者を基準以上配置しているが、それでも一人が抜けると支障を来す状態のため。	
37	研修の順番がまだ回ってこないため。	
38	研修の人数が多く、2～3年申し込んでいるが、まだ受講できていません。	
39	研修はなかったと思う。	
40	研修を受講する必要時期に予定しているため。	
41	現状日々の業務で手一杯のため、研修の時間をなかなか取ることができない。	

42	現任者研修そのものがあることを知らなかった。	
43	県では行っていないため、情報として入ってこない。東北地区で行われていたとしても、業務的に遠方まで行くのはなかなか困難である。	
44	現任者研修に都道府県研修として案内があれば参加したいのだが…。	
45	現任者研修が行われているかどうかわからない。事業所での研修はない。	
46	現任者研修は5年に1度受講することになっているため、今後受講の予定です。	
47	現任者研修は必ず受けなければならないものではないと聞いたため。	
48	現任者研修はこの辺の地域で開催されていないのでは？通知等を見たことがないように思います。	
49	こういった研修の開催が分からなかった。	
50	講師が現場を知らず、理想の形だけしか言わない意味のない講義だから。	
51	講習自体あまり聞いたことがない。	
52	今年の9月に現任者研修があることを知ったため。	
53	今回が初受講であるため。	
54	今年度そのような研修があるのか不明であり、まだ受講予定なし。	
55	サービス管理者を対象とする研修ではないものの、勤務先や福祉会等での研修を受けている。	
56	サービス管理者対象の研修は耳にしていない。	
57	サービス管理者養成研修は受けた。また相談支援専門員の現任者研修は受けた。	
58	サービス管理責任者が1名しかいないので、研修に行く日程が合わせづらい。	
59	サービス管理責任者の職を離れたため。	
60	させてもらえない。	
61	サービス管理責任者限定という枠ではなく、必要と思われる研修に随時参加しているため(日々の業務でサービス管理責任者以外の内容も多い)。また実際にサービス管理責任者対象という研修の情報をあまり聞いたことがない。	
62	サービス管理責任者として職務に従事する予定はないため。	
63	サービス管理責任者としての職務にいなかった。	
64	サービス管理責任者養成研修を今回初めて受講して、そのような研修があるとは知らなかったため。	
65	サービス管理責任者よりも世話人研修に力を入れている。	
66	事業所(A型)が今年の終わり頃に立ち上がったので、今回初めて受けました。	
67	時期が来れば受講していきたいです。	
68	事業所内で行う余裕がない。対象とする研修がない。	
69	事業所の利用者が共同生活援助としての支援計画を求めているため。	
70	施設長との兼務であるため、他のサービス管理責任者が受講している。	
71	自分に該当する研修がないので。	
72	受講場所が近くにない。現場に生かせる研修が欲しい。	
73	受講を忘れていて、現在相談支援初任者研修(特定相談事業所)を受講している。10月も2回受講予定。	
74	職員三人体制で日常業務をこなしているので、なかなか講義に出られない。	
75	職員動静上、案内があまりない。	
76	職場で受ける機会が得られない。どの研修がサービス管理責任者の研修なのか理解できていない。	
77	職務と兼任しているため、困難でした。	
78	震災で中止になって以降はお知らせが来ていないため、受講していない。	
79	新設施設で人手が不足し、受講できなかった。	
80	数年ごとに更新研修があるようです。	
81	スキルアップのフォローアップ研修は義務になっていない。	
82	生活介護、地域の分野を受講しているため。	

83	そういう研修があるのを知らない。	
84	相談支援従事者研修は、県主催で開催されているが(5年に1回)、サービス管理責任者の研修会は開催されていないため。	
85	そのような報告を上司から聞いていない。時間がない。	
86	地域生活・就労・介護の3分野を受講しているから。	
87	東京都からのお知らせ等を確認しているが、実施されている様子がうかがえない。	
88	当施設が療養介護・生活介護へと移行したのが平成24年4月からのため。	
89	同内容の研修を別に受講した。	
90	特に研修が見当たらない。	
91	特に求められることもなく、研修も予定されていないから。	
92	特に理由はないが、機会に恵まれなかった。	
93	都レベルで現任者研修を実施していると聞いている。5年目が対象と聞いており、自分は3年目のため対象外かと思われる。	
94	認識不足で現任者研修があることを知りました。	
95	人数が少ないため、なかなか現場から離れられない。	
96	年一回のためスケジュールが合わない(忙しい時期に設定されるため)。	
97	東日本大震災の影響か、特別連絡は入っていないような気がする。	
98	必要であることを理解していませんでした。	
99	複数を受講し、フォローアップ状態であったので。	
100	法人・事業所としてバックアップしてもらえない。	
101	法人内において優先順位がある。事業展開において必要性の高いところから受講する仕組みになっている。	
102	他に優先順位の高い研修があり、それに受講すると時間が取れなくなるため。	
103	本当に必要なものか分からないため。	
104	まだチャンスがなかった	
105	身近に行われていない。	
106	見守り、作業指導、2～3人の送迎、作業打ち合わせで研修に出ると職員が不足になり、見守りができない。管理者が資料を集め勉強会(月1回)。	
107	有効期間があるため。	
108	よい研修がない。	
109	予定が入り受講できなかった。	
110	来年現任研修を受講予定。サービス管理責任者向けの研修ではないが、利用者や事業所向けの研修にはよく参加している。	
111	来年度で5年目となるため(平成20年2月研修終了)	
112	介護保険が中心のため、受講の必要がないと考えていた。	
113	回数が少ないから。	
114	開催のタイミングが合わない。	
115	開催回数が少ないから。	
116	開設して1年未満。	
117	該当の研修受講の機会がなかったため(内容・時期)。	
118	管理業務が忙しい。もう一人のサービス管理責任者が参加している。	
119	機会があれば受講したい。	
120	義務でなければ、日々の仕事を優先してしまうから。	
121	義務ではないから。行きたくても仕事のシフト上、なかなか行けない。	
122	休めない。	
123	業務との調整不備	
124	業務に入っていて、時間が取れずに参加していません。	
125	勤務と合わなかったり、他の職員が受講したため。	

126	研修はトップダウンで行われるため。	
127	研修を開催する立場のため。	
128	研修を受けるチャンスがない。	
129	研修開催日が少ない。	
130	研修日に他の予定が入っていたから。	
131	県レベルでそのような内容のものがないため。	
132	現在、研修を受講中の為。	
133	現在の業務に追われ、職場を離れる事はむりである。	
134	現在業務をする上で必要性を感じていないため。	
135	現在受講している。	
136	現在受講申し込みをしている。	
137	現在法人へ移行したばかりで、時間が取れない。	
138	現事業所でのサービス管理責任者期間が短いため。	
139	現時点では研修を受けていないが、県等の現任研修等に参加予定。	
140	現場での製造作業、事業所でのサービス管理責任者以外での役割との日程調整等ができず参加出来ない。(日常業務が多忙のため)	
141	現場の世話人を兼務しているため、勤務調整が難しい。	
142	現場の担当者(職員等)たちの間で会議を行い、よりよい支援計画作りに努める。	
143	現任者ではない。研修があるか分からない。	
144	現任者研修があることを知らない。サービス管理者になって以降そのような研修の案内がない。	
145	現任者研修が必要とは知らなかった。	
146	現任者研修が毎年ないため、その存在を知らなかった。	
147	現任者研修はない。	
148	現任者研修を来年度受講予定しています。	
149	現任者研修等があることすら分からない。	
150	個人的な理由で(家の用事のため)どうしても受講できなかった。	
151	更新時期に受講する。	
152	今までは申し込んでも通らない者が多かったからだと思う。	
153	今回が初めての研修であった為。	
154	今月入社のため。	
155	今後受けたいと考えている。	
156	今年あれば受けたい。	
157	今年度はまだ開催がない。	
158	今年度フォローアップ研修を受講予定。	
159	今年度よりサービス管理者となったばかりで、今後受ける予定。	
160	今年度初任者研修を受講のため。	
161	埼玉県には現在ない。検討中という話は聞いたことがある。	
162	昨年サービス管理責任者研修を受講し、今期は相談従事者研修を受けたため。	
163	昨年度まで別の事業に就いていたため。	
164	参加機会に恵まれていない。	
165	指定された時期がまだ来ない。	
166	支援法が導入されてから明らかに事務量が増えた。もともとマンパワーが足りないと言われ続けていたのに、更に業務が増えたので行きたくても無理。	
167	施設長命による研修の対象になるが、その命令がないため。	
168	施設内の作業指導に追われて、受講出来なかった。	
169	事業所で働く人数が目一杯なので受講する時間がない。	
170	事業所の判断	
171	時期ではない。	

172	自分自身にサービス管理責任者という意識が薄く、全てを兼務している状況なので。	
173	自立支援協議会が開催され、各グループホーム・ケアホームのサービス管理責任者が集まっていた。	
174	実施されていると思います。	
175	実施されているのか分からない。案内もない。	
176	実務を始めてから機会がない。	
177	実務上必要な情報、事例の紹介に乏しいことから、不急と考えるため。	
178	受けなくても知っているから。講演をした経験もある。	
179	受講したいと思います。	
180	受講することを知らなかった。	
181	受講する機会がない。また、努力不足かも知れないが、情報もこちら側に伝わってこない。	
182	順番が来ていない	
183	詳しい内容が分からなかったため。	
184	障害者福祉関係の職場ではなかった。	
185	上級職員や管理職対象の研修はたくさんあり、サービス管理責任者もそこに含まれるという位置づけのものもあれば、ないものもあり。	
186	上司の判断	
187	職員体制の問題。退職や人事異動で未経験者を採用することで、それら職員への指導・教育を優先せざるを得ない状況だから。	
188	職員配置上または人的不足のため、受講したくても難しい状況にある。	
189	職場からの命令がないため。	
190	職場から命令されない。	
191	申し込みするが受講できていない。	
192	人員(職員)不足	
193	世話人研修のみ。受講案内がないため。	
194	制度がよく分からない。	
195	責任者講習を受けたばかり。	
196	相談支援の現任者研修は受講したが、サービス管理責任者の現任者研修は実施されていない。	
197	他の業務等があり、調整できなかった。	
198	他の事業における研修を受けてきたため、類似内容も多く、受けなかった。	
199	対象外となっているため。	
200	対象研修等実施されている情報を得たことがない。	
201	地元での研修がほとんどない。	
202	着任後の受講タイミングが合わなかったため。	
203	直接業務に入っていることが多く、支援する職員の中に入っているため、自由に動ける環境にいない。	
204	直接支援などにかかる時間が多く、調整が難しい。	
205	同じ事業所に複数のサービス管理者がおり、順次受講する予定。	
206	同じ事業所に複数のサービス管理責任者がおり、順次受講する予定となっている。	
207	特に求められることもなく、研修も予定されていないから。	
208	年度の早い順だったので受講できませんでした。	
209	配属され間もないため。	
210	必要に迫られなかったため。	
211	分からない(日程)	
212	分野別の研修が重なってしまったため。	
213	兵庫県は広すぎて、行く余裕がない。人数ではなく距離も考えてもらいたい。	
214	平成24年8月より通所介護で業務を始めたばかりのため。	

215	平成 24 年度分はまだ実施されていない。これからだと思う。	
216	法人から打診がないため。	
217	法人を設立して1年であり、整備等をしており研修に参加する余裕がなかった。	
218	毎日の業務に追われ、受講する時間が持てなかった。	
219	名前(名目の研修)はあるが、さほど機能していない。	
220	役員がサービス管理の業務について理解がない。	
221	養成研修はあっても、現任者に対する研修が少ないと思う。	
222	来年受講予定	

問 16-3 【受けた研修の内容】

		件数
1	サービス管理責任者研修	9
2	サービス管理責任者の役割	
3	サービス管理責任者現任者研修(地域生活)。	
4	サービス管理責任者:身体、知的・精神	
5	サービス管理責任者研修、相談支援従事者初任者研修	
6	サービス管理責任者研修 II、初任者研修	
7	サービス管理責任者研修会、相談支援従事者初任者研修会。	
8	サービス管理責任者講習「介護・地域生活(知的・精神)・児童」	
9	サービス管理責任者スキルアップ講習会	
10	サービス管理責任者としてすべき事項や業務全般に関する内容。	
11	サービス管理責任者としての業務のマンネリ化を防ぐためのポイントを絞った内容でした。	
12	サービス管理責任者と相談支援専門員の連携、アセスメントとサービス提供の基本姿勢。	
13	サービス管理責任者研修・地域生活(知的・精神)、相談支援従事者初任者研修(都道府県主催)	
14	サービス管理責任者研修受講資格取得研修	2
15	サービス管理責任者現任研修(3日間)	
16	サービス管理責任者現任研修(児童分野)、相談従事者及びサービス管理責任者現任研修	
17	サービス管理責任者現任研修・横浜市主催、障害別スキルアップ研修、記録の仕方。	
18	サービス管理責任者養成研修	
19	サービス管理責任者ネットワーク(東京都)	
20	サービス管理責任者の方々が集まりフォローアップのようなもので1回のみ行ったが、組み立て方が違う演習であり、あまり参考にならなかった。	
21	サービス管理責任者の業務内容について、外部講師(上田晴男氏)をお招きして、1回/月、2時間、1年を通して学びました。県が実施した養成研修よりも深く現実的でした。	
22	サービス管理責任者の業務内容についての発表を行った。研修をきっかけに自分の仕事内容を見直すことができ、更に定期的な研修の必要性を感じた。	
23	サービス管理責任者の現状の共有から立場・責任が不明確という指摘があり、手当を含めた地位改善を話し合った。法人内での書式の統一、時間の確保等今後も検討。	
24	サービス管理責任者のみを対象としたものではなかったが、個別支援計画作成に関してだったので、結果としてサービス管理責任者が中心となった研修であり、受講して有意義だった。	
25	サービス管理責任者の役割、個別支援計画の作成・考え方等について、2年にわたり研修を受けた。	
26	サービス管理責任者養成研修	
27	サービス管理責任者フォローアップ研修	7
28	フォローアップ研修	7
29	サービス管理責任者フォローアップ研修。愛知県が実施したもの。	
30	サービス管理責任者業務及びその業務に関わる必要書式の確認のための研修。	
31	現任者、フォローアップ研修	
32	現任者研修	18
33	サービス管理責任者現任者研修	6
34	現任研修	5
35	現任者研修を受講	
36	現任実践研修	
37	サービス提供のプロセスと管理。障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割。サービス提供者と関係機関の連携等。	

38	サービス提供プロセスの管理の実際、事例研究(アセスメント、個別支援計画編)。	
39	個別支援計画についての研修。	14
40	相談支援従事者研修	5
41	相談支援員従事者現任研修(更新者コース)	
42	相談支援研修、就労支援研修等	
43	相談支援従事者スキルアップ研修(近隣市町村による)。	
44	相談支援、地域生活	
45	相談支援員	
46	相談支援従事者現任研修	7
47	他事業所のサービス管理責任者が集まり、事例検討。	
48	個別支援計画、モニタリングについて。ニーズ整理について。	
49	厚生労働省が行ったサービス管理者研修	
50	高齢者の利用期間の設定、介護施設への移行期間等	
51	個別支援計画における事例研究	
52	個別支援計画について事例を基に策定を実施(アセスメント、週間プログラム等についても実施)。	
53	個別支援計画の作成要領と支援の評価についての視点の捉え方。	
54	個別支援計画書の書き方、作成についての注意点	
55	個別支援計画のうち、本人の希望、家族の支援内容希望のとり方	
56	個別支援計画勉強会、地域支援スタッフ会議等	
57	障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割	
58	障がい者相談支援従事者研修(現任研修)、相談支援の基本姿勢及びプロセス・ケアマネジメントの実践(演習)。	
59	障がいに対する理解や処遇の方法など。	
60	障がいに対する理解や処遇の方法など。	
61	障害者虐待防止研修	
62	所内での個別支援計画作成プロセスの研修	
63	自立支援協議会の中でのワーキンググループとして。	
64	自立支援法・役割・プロセス・アセスメント(1)(2)計画・事例等	
65	自立支援法・役割・プロセス・アセスメント・計画・事例等	
66	事例検討会や個別支援計画書の作成など	
67	スーパービジョン研修会	
68	スキルアップ研修(事例検討、グループ討議)	
69	スキルアップ研修(事例検討、面接)	
70	スキルアップ研修会	
71	県主催の研修	6
72	県主催の現任研修	4
73	熊本県では身体障害者施設協議会で年に4回サービス管理責任者研修を実施しており、各施設のサービス管理責任者と共にテーマを決め、情報交換を行っている状況です。	
74	熊本県主催障がい者虐待防止研修	
75	計画相談に関わる関係機関の役割。	
76	県(社会福祉事業団)主催の研修会(3日～5日)	
77	県・サービス管理フォローアップ研修	
78	県・研修会	
79	県・市の社会福祉協議会が開催した研修。	
80	県が主催するもの。	
81	県サービス管理責任者研修	
82	県でのサービス管理研修	

83	県の研修:地域生活(知的・精神)、就労。	
84	県の研修へ	
85	県の実施した平成23年度現任研修	
86	県より委託を受けたNPO法人による研修(個別支援会議について、支援計画の立て方等)。	
87	県開催の養成研修	
88	県指定の研修	
89	県社協主催で行った。	
90	県相談支援現任者研修	
91	県相談支援専門員協会企画相談支援従事者基礎研修	
92	県福祉協会主催のもの	
93	県、市、社協などでの研修	
94	県、市が主催する研修会。職業リハビリフォーラム。障害者雇用支援研修会。虐待防止法についての研修等々。	
95	群馬県健康福祉局「相談支援従事者・サービス管理責任者研修」	
96	全国グループホーム・ケアホーム等研修、キャリアパス支援研修、地域活動支援セミナー	
97	第1、3、5のそれぞれの見解を学ぶことができた。	
98	地域(都道府県)主催のフォローアップ研修。	
99	地域サービス管理者研修会	
100	地域支援セミナーマネジメント研修(毎年)、自立支援協議会の研修(毎年)、感染症予防・リスクマネジメント	
101	地域のサービス管理責任者の意見交換会等	
102	地域の同事業所の動きや法律の動向などのレクチャーと、サービス管理責任者同士でコミュニケーションを図るもの。	
103	都・2日間研修	
104	東京都サービス管理責任者・第三(地域生活)、第四(就労)	
105	戸山サンライズの個別支援計画についての研修。	
106	長野県が行っている現任者研修	
107	ケアマネジメント、個別支援計画作成	
108	ケアマネジメント研究会の講習会	
109	ケアマネジメント研修会	
110	ケアマネジメント従事者現任研修を受講したことはあるが、自立支援法施行後の受講はなし。	
111	ケアマネジメント研修	
112	ケース事例、制度についてなど。	
113	現任者研修・サービス管理責任者研修	
114	圏域のサービス管理責任者を対象に事例検討や課題の分析の仕方、個別支援計画につなげていくためのグループワークなどを実施した。	
115	圏域を中心に社会福祉法人数ヶ所合同主催。これまで1回のみ実施。サービス管理責任者だけでなく、相談支援専門員も含めて。	
116	県が行ったもので相談支援専門員の現任研修です。	
117	県現任者研修	
118	県サービス管理責任者研修(サービス管理責任者の基本姿勢やサービス提供プロセスの管理等)。	
119	県サービス管理責任者講師研修	
120	県実施のサービス管理責任者研修会	
121	県社協で受託した講習	
122	県主催のサービス管理責任者フォローアップ講座	
123	県主催の相談支援従事者初任者研修。	
124	県主催のもの:事例検討、障害者福祉の動向	

125	現状に合わせた役割の確認、業務の進捗状況の報告、定例的に法人内のサービス管理責任者の情報の共有	
126	県内支援施設のサービス管理責任者ネットワーク(連絡協議会)に所属し、昨年度「コーチングについて」、「福祉制度の動向について」の研修を受講した。	
127	県内同事業所サービス管理者の連携を持つ会議	
128	県による工賃3倍計画事業の一環としての就労系サービス管理責任者ワークショップ。サービス管理責任者業務の座学とグループワークによる個別支援計画の作成。	
129	県の研修	
130	県の研修会	
131	県の主催する研修に参加。インシデントプロセスを利用した研修に参加。	
132	サービスの質の向上に向けた研修会、相談支援従事者研修など。	
133	サービス管理者が作る個別支援計画	
134	サービス管理責任者と相談支援専門員の役割と連携、自立支援協議会の必要性と運営、ノーマライゼーション、ケアマネジメントのプロセス、技術、社会資源の開発	
135	相談支援専門員及びサービス管理責任者現任研修	
136	相談支援専門員現任者研修(サービス管理責任者の現任者研修は実施されていないため、代わりとして受講するよう上司の勧めあり)	
137	相談支援現任者研修	
138	相談支援従事者現任研修で、内容はサービス管理責任者と同様です。	
139	相談支援従事者及びサービス管理責任者現任研修	
140	相談支援従事者及びサービス管理責任者現任研修	
141	相談支援従事者研修	
142	相談支援従事者初任者研修(5日間)、サービス管理責任者分野別:介護・就労・児童デイサービス・地域移行(知的・精神)。	
143	相談支援従事者初任者研修(講義部分)	
144	相談支援従事者初任者研修。初任者研修より地域との連携について詳しく学んだ記憶がありません。	
145	平成20年度相談支援従事者研修(サービス管理責任者向け研修)	
146	平成23年度京都府相談支援従事者現任研修	
147	平成23年度福岡県相談支援従事者現任研修(更新者コース)	
148	相談を受ける際の実践をロールプレイで行った。ケアマネジメントの流れに沿って個別支援計画を作成した。	
149	相談支援専門員とサービス管理責任者の連携について	
150	障害者虐待防止・権利擁護研修	9
151	虐待防止法についての研修・演習	4
152	虐待に関するもの。障害についての詳しい説明。	
153	虐待研修等(関連研修)。但し、サービス管理責任者を主とした研修はない(研修そのものが)。	
154	虐待防止研修	
155	虐待防止擁護研修	
156	障害者虐待防止に関する研修	
157	障がい者虐待防止法。工賃向上支援研修会	
158	平成24年度愛知県障害者虐待防止・権利擁護研修及び成年後見制度利用推進研修(障害福祉サービス事業所等従事者向け)	
159	平成24年度三重県障害者虐待防止、権利擁護研修(事業従事者コース)	
160	虐待に関する県主催の研修	
161	虐待防止、サービス管理責任者定期研修会	
162	虐待防止研修、障害者基礎就労支援研修	
163	虐待防止セミナー、障害福祉サービス説明会	

164	虐待防止に関する研修	
165	虐待防止に関する研修、相談支援業務に関する研修等。	
166	虐待防止法実施に伴う研修	
167	(1)「個別支援計画の作成手順の書き方」(2)グループワーク「グループで事例を基に討議」	
168	(1)「サービス管理責任者の役割とは何か」(2)「地域課題の解決と方法－地域自立支援協議会からの報告」(3)「相談面接のロールプレイ」(4)「個別の参加者実践報告」(5)利用者主体のソーシャルワークの理解(6)障がい者福祉の動向－総合支援法のゆくえ(7)「ゲートキーパー養成研修」	
169	(1)アセスメント力について。(2)個別支援計画作成について。	
170	(1)院内研修(各施設長や病院師長が、管理者会議の後に時間を取って、テーマを決めて学習会や外部講師による講演が実施されている)。(2)県や看護協会主催の管理者対象の研修会に参加している(管理者の役割等)。	
171	(1)ケアマネジメントを学ぶ。(2)川口市障がい者ケアマネジメント学習会。(3)埼玉県障がい者相談支援従事者養成研修。	
172	(1)ケアマネ手法の基本を知る～振り返り～(2)サービス管理責任者と計画相談の連携	
173	(1)ゲートキーパー養成研修(2)相談面接のロールプレイ(3)ケアマネジメント演習(4)サービス管理責任者の役割とは(5)地域自立支援協議会について(6)総合福祉法のゆくえ	
174	(1)県で実施する研修を新たに受講した職員からの伝達研修(2)県で実施する研修の講師を招いての研修	
175	(1)個別支援計画作成について(2)リスクマネジメントについて	
176	(1)個別支援計画作成の意味について(2)サービス管理責任者の役割・責務(3)個別支援計画作成手順の再確認	
177	(1)個別支援計画の立て方・考え方(事例を通して)(2)サービス管理責任者の仕事内容や量や悩み等	
178	(1)サービス管理責任者の業務の確認と個別支援計画作成のポイント。(2)サービス管理責任者の情報交換。	
179	(1)サービス管理責任者の役割に関する講義。(2)アセスメントやモニタリングの手法に関する講義。(3)サービス提供プロセスの管理に関する講習。	
180	(1)サービス管理責任者養成研修。(2)サービス管理責任者、ワークショップ。	
181	(1)サービス利用計画の説明。(2)個別支援計画の演習、インシデントプロセス法による問題解決の仕方について。	
182	(1)事業所内におけるサービスの向上(2)サービス計画につながるための事業内における支援計画作成について。(3)モニタリングについて	
183	(1)施設長等管理者職員研修(2)オービスマナーセミナー上級編	
184	(1)自立支援法に関する研修(2)虐待防止に関する研修(3)相談支援業務に関する研修等	
185	(1)自立支援法について(2)生活支援について(3)法人理念(4)苦情受付とセクシャルハラスメントの対応(5)法人職員としてのマナーと基本姿勢(6)就業規則(7)安全運転について	
186	(1)社会保障制度と障がい者の権利擁護(2)障害者福祉の動向について(3)相談支援に関わる演習	
187	(1)障害者総合福祉法学習会(2)指定障害福祉事業者集団指導(3)障害者自立支援法改革に関する研修(4)障害者地域移行体制事業関係研修(5)就労支援に関する研修(6)障害者虐待防止法に関する研修会	
188	(1)障がい者福祉の動向(2)地域生活支援事業について(3)相談支援の基本と実際(4)相談支援について(5)ケアマネジメントの展開	
189	(1)制度等の変更や改正(2)サービス管理責任者の職務内容・重要性	
190	(1)制度の説明会。(2)1年間の現状報告会。(3)県社会福祉会研修。	
191	(1)全国身体障害者施設協議会主催:「サービスの質の向上に向けた地方研修 講師養成研修会」(2)中・四国身体障害者療護施設協議会:「サービスの質の向上に向けた研修会」	

192	(1)相談支援従事者研修(2)サービス管理責任者研修(就労・地域生活)	
193	(1)相談支援従事者研修(サービス管理責任者向け研修)(2)厚生労働省の定めるサービス管理責任者研修:第一分野(介護)(3)相談支援従事者研修(基礎研修)	
194	(1)相談支援従事者初任者研修(2)分野別	
195	(1)地域生活支援事業について。(2)ケアマネジメントの実践・演習。(3)障害者福祉の動向。(4)利用者主体のソーシャルワーク。(5)地域自立支援協議会について。	
196	(1)サービス提供のプロセスと管理、障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割についての講義を行い、サービス管理責任者の役割に関する理解やサービス提供のプロセスについて、支援員・看護師で共通理解を図った。(2)事例検討を行った。数グループに分けて演習を行った。	
197	(1)東京「個別支援計画」作成及び運用に関する研修会(2)兵庫・姫路 福祉サービス研究会	
198	(1)法改正等の研修(2)福祉協会研修	
199	(1)法人内でサービス管理責任者会議を開いて(6人)、計画書作成時、研修をかねてやっている。(2)県の研修会(3)現任者研修会	
200	(1)法人内でのサービス管理責任者の業務の進め方など、意見交換、施設の状況。(2)虐待防止法について。職場研修担当者研修	
201	(1)メンタルヘルス研修(2)地域との連携(3)コーチング研修(4)業務改善についての研修(5)就労支援事業所の支援員が集まったの自主研修(6)虐待防止法について	
202	(1)リーダー的職員の役割。(2)専門職としての自己覚知。(3)障害者の理解。	
203	(1)リスク管理研修(2)人事管理研修(3)障がい者虐待防止・権利研修(4)障害者自立支援法における指定事業者・施設集団指導	
204	(1)個別支援計画の作成等に関する研修。(2)サービス向上の支援に関する研修。	
205	(1)障害者福祉の動向。(2)地域自立支援協議会の取り組み。(3)事例(演習)。	
206	(1)精神障害の特性について。(2)地域生活以降について。(3)就労支援について。	
207	(1)相談支援従事者初任者研修。(2)サービス管理責任者研修、地域生活(知的・精神)。(3)障がい者虐待防止・権利擁護研修。	
208	(1)利用者の思いに応えるための個別支援計画作成(2)モニタリング	
209	「グループホームサービス管理責任者のあり方、及び育成のための研究会」グループホーム入居の当事者の方からの話やトラブル解決、本人中心の相談支援。	
210	「サービス管理責任者フォローアップ研修会」。講師の方が来られて講義。	
211	「サービス管理責任者フォロー研修」。講師の市川知律氏による「サービス提供のプロセスと管理についての研修」はとても勉強になりました。私の仕事の基礎になっています。	
212	・園内研修…人権問題、接遇について。・園外研修…四国地区職員研修、虐待防止の講演	
213	・サービス提供プロセス ・福祉制度の研修会 ・事例検討会	
214	・自立支援法とサービス管理責任者の役割・アセスメント及びモニタリングの実際・共通論・自立支援法の概要	
215	・平成 21 年度、千葉県サービス管理責任者研修(11 月)・平成 23 年度、障がい者グループホーム等従事者職員研修。・平成 23 年度、「サービス管理責任者フォローアップ研修」(H24 年2 月)	
216	・マネジメント研修 ・個別支援計画の作成	
217	・生活介護・地域生活(身体)・就労・県の研修	
218	GH・CH 等サービス管理責任者現任研修	
219	H12 年: 神奈川県知的障害者ケアマネージャー養成研修。H15 年: 神奈川県知的障害者ケアマネジメント従事者職員研修。H21 年: サービス管理責任者研修。	
220	H21 年度千葉県研修	
221	H23 年度広島県障害者相談支援従事者「現任」研修	

222	H24.2.22・23、愛知県東大手庁舎:サービス管理責任者フォローアップ研修→内容:講義「サービス利用計画と個別支援計画の意味と意義」、愛知県淑徳大学福祉貢献学部教授:谷口明広。個人ワーク「事例の読み込みとニーズの抽出」・事例概要・アセスメント票の配布。「グループ員の自己紹介と役割決定」。バズセッションI「望むアウトカム」を定めるための支援目標会議。バズセッションII「具体的な支援方法」を決めていく支援内容会議。「個人支援計画」の作成・完成。「個人支援計画」の発表と地域移行へ向かう方策の提示。研修のまとめ総評【講師:愛知県淑徳大学福祉貢献学部教授:谷口明広。ファシリテーター活動センターねーぶる施設長:江尻 覚。明和寮施設統括課長:近藤健弘。NPO 法人こすもす畑理事長:高橋尚希】。講義「サービス提供職員への指導・助言(気付きのトレーニング)、日本グループホーム学会代表:山田優。気付きのトレーニング(インシデント・プロセス法)のロールプレイ。「ワークショップ・自己紹介」。インシデント・プロセス法「事例(1)」。インシデント・プロセス法「事例(2)」【講師:日本グループホーム学会代表:山田優、ファシリテーター森孝しぜんかん施設長:村松たづ子、サービス管理責任者:上高信明、やまぶきホームサービス管理責任者:杉浦誠治、メンタルヘルスサポートセンター施設長:樋渡敏】	
223	ISO 内部監査員養成	
224	KCN が県より委託を受けている。	
225	KCN サービス管理責任者フォローアップ研修	
226	TA 研修(交流分析)	
227	愛知県社会福祉事業団サービス管理責任者研修	
228	茨城県平成 20 年度サービス管理責任者研修(介護)、茨城県平成 21 年度サービス管理責任者研修(知的・精神分野)	
229	大阪府や市町村で行われた研修。実践形式の研修であった。	
230	岡山県サービス管理責任者現任研修(日本知的障害者福祉協会政策委員会副委員長・河原雄一氏の講演、グループ討議)	
231	外部の専門の方を招いて、年間4回の研修を行う。サービス管理責任者と施設管理者への研修。スーパービジョンの在り方等でした。	
232	神奈川県の中央での「花音」殿による研修受講。	
233	管理者養成研修、研修担当者研修	
234	九州地区知的障害者日中活動支援施設の施設長及びサービス管理責任者を対象として実施された研修(サービス管理責任者の役割、課題、責任等についての講義やグループ討議)	
235	共通講義(ケアマネジメント概論、相談支援とサービス管理責任者の役割について)	
236	京都府主催の現任者研修	
237	熊本県健康福祉部主催「サービス管理責任者研修」、介護分野「(1)アセスメント及びモニタリングの実際(2)演習マニュアル(3)アセスメント及びモニタリングの実際(事例集)」	
238	グループホーム・ケアホーム事業所連絡会議(豊中市主催)。2～3ヶ月に1回程度市内の事業所の管理者またはサービス管理責任者が集まり、研修の企画や現状の課題を出し、検討し合う場になっている。	
239	昨年県主催の研修を受講させていただきました。今回の国主催の研修と概ね同一の内容でした。	
240	三障害の垣根を越えてサービス管理責任者が集まり、半年間かけて抽出した問題やニーズを解決していく研修。今でもそのグループで集まってミーティングをしたりしています。	
241	支援計画を立案するときに必要なアセスメントの取り方。	
242	施策動向の変化(新しい制度等について)	
243	施策動向の変化、事例検討、地域での取り組み	
244	施設間交流時の情報交換、研修会の参加	
245	市町村(南部圏域主催)で行われた研修	
246	社会福祉会主導の県事業の現任者研修	
247	社会福祉施設役職員研修、業務目標の設定・管理・達成研修	
248	障害者グループホーム等におけるリスクマネジメント研修	

249	障害者ケアマネジメントの実践として、ケア会議、モニタリング会議を行いながら個別支援計画の作成、地域の関係機関との連携、地域の資源についてグループ討議している。また制度改正、個別支援計画とリスクマネジメントについての講義を聴講している。	
250	何年か、実際にサービス管理責任者として業務した職員が集まり、討議した。	
251	発達障害に関する実践報告等	
252	ハローワークでの就労支援に関する研修。	
253	福祉サービス研究会	
254	福祉サービス研究会(1クール8回、月1回)、内容は事例研究で個別支援計画の検討やモニタリングを行う。	
255	福祉施設におけるケア事故予防研修	
256	福島就業支援ネットワークで開催されたもの	
257	分野別【地域生活(知的、精神)、就労】	
258	平成24年度の研修:(1)「障害者ケアマネジメントとは？」～ケアマネ手法の基礎知識を振り返る(講義・演習)。(2)「サービス管理責任者と計画相談の連携」講話・演習	
259	法人内主任会、管理者としてのコミュニケーション能力	
260	法人内でのサービス管理責任者研修。実際に個別支援計画をグループに分かれて作成した。	
261	法人内の管理職研修	
262	法人内のサービス管理責任者委員会内研修、県の主催する現任者研修。	
263	法人の主催するサービス管理責任者等を対象としたサービス計画作成についての研修	
264	法律の改正点と対応。虐待、権利擁護。	
265	宮城県・仙台市が企画した研修	
266	都社協主催	
267	モチベーションアップ研修会	
268	利用者さんの権利擁護、成年後見人について	
269	私が企画し行った課題、連携の広がりなどが話された。サービス管理責任者間のスーパーバイズにもなった。	
270	茨城県精神障がい者事業協会施設長研修会	
271	援助技術について。	
272	演習等	
273	介護・地域・就労	
274	介護計画書作成要領	
275	介護保険制度の仕組み	
276	各事業所における事例検討会等	
277	感染症、高機能障がい、障がい者の特性、精神障がい者の関わり方の研修、虐待法、後見人制度。	
278	関係機関との連携についての研修。	
279	記録について。コーチングについて。	
280	共通講義、演習	
281	苦情の相談	
282	偶数月に合同職員会議等にて、利用者の個別問題についての研修。	
283	個人情報に関する研修、伝染病等対策、防火・防災に関する研修	
284	行政	
285	行政説明	
286	行動援護環境、基礎研修	
287	講義とグループワーク	
288	国のサービス管理責任者研修に準じた内容。	
289	今年の分野別講習がそれかと認識しておりますが…。	
290	山形県障害者相談支援従事者研修(現任研修)	

291	市・自立支援協議会主催～相談支援、支援計画	
292	指導者研修	
293	支援センター職員による研修	
294	事例検討	
295	事例研修	
296	自殺	
297	自分が中心となって同じような研修を企画しています。	
298	自立支援協議会において。	
299	主に演習であった。	
300	主催：全国障がい者総合福祉センター、「個別支援計画」作成及び、運用に関する研修会	
301	就労 B 型の運営への切り替えのため。	
302	初任者研修と同じ内容だった。もう少し、現任者のキャリアに合わせたステップアップした内容をプログラムして欲しい。	
303	初任者研修講義(共通講義)、分野別(就労)研修。	
304	初任者研修等	
305	所属する地域にての研修。	
306	所属する地域にての研修。	
307	障がい者虐待防止、権利擁護研修	
308	障がい者虐待防止権利擁護研修、障がい者施設支援員研修	
309	障がい者団体が行った研修会マネジメントの事例	
310	障害者虐待	
311	障害者虐待防止法、権利擁護研修	
312	障害福祉サービス等事業者集団指導	
313	神奈川県主催	
314	精神障がい者を受け入れるために。	
315	静岡県平成 23 年度現任研修	
316	大阪府現任研修	
317	第三分野【地域生活(知的・精神)】、介護分野。	
318	地域移行について	
319	地域支援におけるサービス管理責任者の役割	
320	地域自立支援協議会	
321	地域自立支援協議会研修会	
322	地域生活	
323	地域生活サービス管理者研修会	
324	地域生活サービス管理者研修会	
325	都が行った研修を受講	
326	東京都の研修	
327	東京都主催の研修	
328	道が主催	
329	奈良県サービス管理責任者研修	
330	日々変化する条例の説明	
331	富山県の研修	
332	府、知的障がい者福祉協会の支援障がい者研修、人権研修等	
333	福岡県相談支援従事者初任者研修、福岡県サービス管理責任者研修	
334	福祉協議会のサービス管理者現任研修	
335	分野別(身体・知的・精神・就労)のサービス管理責任者研修。現任者研修。	
336	兵庫県主催の研修	
337	兵庫県主催の現任者研修、近畿地区身体障がい者施設協議会職員研修	

338	平成 23 年度全道地域生活支援セミナー	
339	平成 23 年度全道地域生活支援セミナー	
340	補足研修、フォローアップ研修	
341	法の改正、虐待について等	
342	法人研修	
343	法人内サービス管理責任者会議、地域生活援助者養成講座。	
344	法人内サービス管理責任者研修、会議	
345	法人内研修、サービス管理責任者研修及び会議。	
346	法人内施設のサービス管理者で研修を今年度から始める(事例検討を)。	
347	模擬会議	

## 問 17-1 必要性を感じない理由

1	(1)現在の業務上基本を学習していれば OK。就労Bとしての研修が具体的にはない。(2)相談支援が4月から始まったが、障害者の方が内容が？で困っている。必要な人に対応できていない。障害者よりも事業所の人の受け皿がない。
2	(1)日常業務や残務、雑務があまりにも忙しすぎる。頻繁な研修は受けたくない。(2)施策動向の変化、サービス提供技術の進歩により講義は受けたいが、問 15-1 のようなグループ演習は互いに疲弊するだけで実り少なく、行う必要性を全く感じない。
3	あまり自分の資格の利用がなされていない。
4	ある程度の研修は必要であるが、机上のシミュレーションだけでは意味がないように思われる。
5	同じ内容の講義では意味がないと思います。
6	各施設、サービス毎にバラバラな計画を立てても無意味。サービス管理責任者の必要性が疑問。
7	各施設によって目標設定が違い、高い基準を目指すところにおいては独自のものを考えるので、不要と思われる。地域全体のレベルの向上を考慮する場合、必要になることもある。
8	管理者、支援員が相談支援従事者なので、私は2人にお任せしているため。
9	管理者とどう違うのか、役職ばかり作って、人員規準で困る！
10	業務が大変忙しく、研修の時間が取れません。研修ばかりで実際の利用者に接する時間が削られます。
11	業務内容としては相談員との大きな違いは感じない。相談支援員の研修会に参加できれば良い。
12	業務内容に関わる部分で、法律に変更がない限り業務に支障を感じない。
13	具体的に今職場で悩んだり工夫して体制作りをしたり、考えるときの参考にはならなかった。
14	詳しい内容が理解できていないため、現状では感じない。
15	ケアマネジャー更新研修を受けているから。
16	形式的なものの気がする。役割の大切さは感じるが、処遇改善も検討して欲しい。
17	研修が多すぎる。同じことをやっても、時間や経費の無駄ではないでしょうか。
18	結局、管理の大変さを話すだけで自分の振り返りにはならないから。現任者研修で全体の質が上がるとは思えない。
19	研修に参加しても内容に変化がない。サービス管理責任者の職(仕事内容や分野・地域特性等)が皆それぞれ違うので、ピンポイントで学べない。
20	研修内容が本当に現任者に合った内容かどうか不明である。
21	研修の日数、拘束時間が長すぎると、サービス管理責任者は現場のフォローや事業所管理の業務を兼務せざるを得ない場合が多いので負担となる。
22	研修を受講しなくても、必要なことは独自に学ぶことができる。
23	現状で良いと思う。現場では兼務しており、正直時間がない。
24	現場で学習していくことの方が多いと考えています。
25	現任者研修を受講していないので、内容等が分からない。
26	これに特化したものは不要で、全体の底上げがないと始まらない。そもそも常勤換算方式でパート化をあまり、専門性をおとめているのは国でしょ。国が研修を受けてください。
27	サービス管理については、一定の画一さは必要ではあるものの、あるレベルをきちんと超えている場合は、それぞれの個性や特徴が利用者の方々に対するサービス提供にあたっては有効であるので、現任研修でさらに画一的にすることはしない。
28	サービス管理者の資質向上は大事だが、求められる業務内容の理想と現実に関ぎがあり、研修のためにさく労力さえももったいない。
29	サービス管理責任者、ケース担当の役割分担、連携が難しい。個々の対応ができるまで、現場レベルでも余裕がないのが現状である。
30	サービス管理責任者が必要と感じていないから。
31	サービス管理責任者と相談支援従事者の境界線が曖昧だから。
32	サービス管理責任者に特化しなくても様々な研修があるので。
33	サービス管理責任者のみを対象とすることに意味を感じません。
34	サービス管理責任者の固有の業務というものがないので、特別に設定せず他の研修でも十分である。

35	サービス管理責任者はあってないようなものでは。個別支援計画？今まで支援員が作っていたがそれで良いのでは？専門性？あるのか？
36	サービス管理責任者現任者研修として特化した形でなくても、必要に応じて他の研修に適宜参加しているので。
37	サービス管理責任者だけを対象にしなくて良いと思うから。
38	サービス管理責任者としてではなく、福祉施策動向についての研修会等を定期的に行えば良いのではないか。
39	サービス管理責任者の業務がはっきりと決まっていなように感じるため。業務の範囲等がしっかり決まれば受けたいと思う。サービス管理責任者の業務内容は多すぎるし、実際現場にも入らなければいけない現状がある。
40	様々な研修があるため、必要な研修を受ければ良い。日頃から実践を積んでいるため改めて受ける必要はない。
41	支援者全員の支援計画を一人でやる方は、無理があると思います。兼務者は特に無理で、世話人等の打ち合わせも月一回が限度。
42	施策の変化については研修があれば非常に助かるが、それ以外の部分については特に必要とする内容が思い浮かばない。
43	実務をしているサービス管理責任者の資質に差がありすぎる。研修以前に根本的な見直しが必要では？
44	重度の施設利用者なので、6ヶ月、1年の短い期間で変化は見られず、2年3年と時間がかかる利用者がほとんどです。現在の施設の現場とかけ離れている。変化があったかと言えば、1歩進み、0.99 歩下がるの繰り返しである。
45	自立支援協議会等で情報の共有等を行っているため。
46	資料を読むだけの研修は必要ない。
47	全てのことをやる必要があり、サービス管理責任者特有の仕事になっていない。
48	制度があいまいであり、介護支援専門員のような仕組みになっておらず、やっつけ的。上記のような仕組みの制度が必要。
49	ソーシャルワークを行うことに変わりないから、他の研修で充分まにあう。
50	その人の支援技能にもよりますが、現状で困っていないので。
51	ただ研修を受けさせれば良いという内容だったから。
52	当事者においては現在基準該当障害福祉サービス利用者は1名のみで、利用頻度も少ないため。
53	どのような内容の研修が合っているのかが分からないため、何とも言えない。
54	ないよりはあれば良いと思うが、効果がどれほどあるのか疑問であることと、業務が多忙なためそれに時間を割きたくない。
55	まだ、就労型のサービス管理責任者研修は受講していないため。
56	まだ受講したことがないので、必要かどうか判断が付きません。
57	幼児は別として、分野ごとの研修をまとめて欲しい。経験年数が5年以上になるとそれなりの理解はある。
58	レポートで足りる。1日～2日の時間をとられるのは現場としては非常に迷惑である。
59	私自身としては、サービス管理責任者研修のファシリテーターをしているため必要性は感じないが、事業所間での研修は必要。現任研修についても行うべきと思う。
60	演習は有効。座学では資料を読むだけなので、必要性を感じない。
61	基本は利用者への対応(24時間365日)で、時間の制約があり、場合によっては経費がかかる。利用者の通院、役所への手続き、突発的に警察、サラ金、病院の対応(本人が不利益にならないように)をしなければならぬ。
62	基本的なことを繰り返している(現任研修)。慣れることが大切である。
63	具体的な業務マニュアルやガイドライン的な共通資料の作成が先決と思う。
64	研修の内容が資料などを読めば分かる程度では、時間を割いてまで行く意味がないため。
65	研修内容が実際と違うから。
66	県の研修を受けても収穫無し。

67	今は管理者になったばかりでゆっくりとやっていきたい。
68	施設入所＋生活介護の組み合わせでは、生活に変化が生まれにくい。当法人を希望の方は、行動障害が激しい方が多く、在宅が難しい状況で利用希望が多いため。
69	自己研修で充分。
70	情報や資料があれば充分。
71	他の研修で充分。
72	他の研修等も多くあり、内容が重複することもある。
73	他研修で十分対応できていると思います。
74	知っているから。
75	地域性の少ない研修では、参加しても身になりにくく、経費の無駄。
76	特にアフターフォロー研修もないので。
77	内容に不満があるため。
78	分かりません。
79	法や施策が変わったことはお伝えいただきたいですが、実践の中では日々十分研鑽しています。

問 19 サービス管理責任者養成研修及び現任者研修について参考になった又は受けた  
 と思う研修の内容について

1	(1)“サービス管理責任者としての知識や応用”のような研修会(2)何年に一度かで、更新講習のようなもの (3)現場職同士の意見交換会のようなもの
2	(1)「具体的事例」に基づいた演習(実習)。(2)ストレスモデルを基本とした「個別支援計画」の作成。
3	(1)PDCA サイクルの実効。「計画」→「実効」→「確認」→「行動」→「計画」…のサイクルの重要性、基本姿勢の大切さを感じ、心に留めた。(2)サービス管理責任者の「立ち位置を考える」。サービス管理責任者業務を実行していくにあたって、自分(サービス管理責任者)のポジション、位置を認識・確認しながら進めていくことが大事であると考えた。
4	(1)アセスメント及びモニタリングの実際(2)ケア会議
5	(1)アセスメント技術研修(2)OJT 研修(3)制度関係について、ポイントを絞った研修
6	(1)アセスメント時の基本姿勢(利用者の立場)。言葉として表れない本人の想い、隠れたニーズをどう見つけていくか。(2)個別支援、サービス計画への関連づけ等。とても難しいが、やりがいも感じる。
7	(1)アセスメントに関する研修。(2)支援計画の立て方。(3)技術面での指導(サービス管理責任者として)を提供者にしていく上での在り方。
8	(1)アセスメントやモニタリングなど、サービスを提供する過程を具体的に知ることができた。(2)利用者へのサービス向上に向けて、サービス管理責任者が果たすべき役割を知ることができた。
9	(1)新しい制度の中でのサービス管理責任者の役割。(2)相談支援事業者とサービス管理責任者との連携。
10	(1)いずれの研修であれ、演習は中止して欲しい。(2)年に一回くらいは精神に関する講義を希望。
11	(1)インテークから順を追って個別支援計画を作成・実施する流れが、ある程度理解できた。(2)特にアセスメントをしっかりしなくてはいけないと感じた。(3)本人のストレスに注目していくことの大切さも必要だと感じた。(4)演習、ロールプレイをすることで雰囲気をつかめ、手法も得ることができた。
12	(1)受けて参考になった研修は、「サービス管理責任者フォロー研修」。講師の市川知律氏による「サービス提供のプロセスと管理についての研修」です。(2)私が勤めているのは、障害者支援施設で、旧身体障害者療護施設です。現在施行されている障害者自立支援法の下では、地域移行を促進しているため、研修会で実施される個別支援計画に対する事例研究や演習は、作業所に通っている利用者様や、施設生活をしても地域移行を考えている(地域に出て行っても、いろいろな社会資源を利用して生活している利用者様)方々のことばかりです。当施設の方々のように、ご本人様は生活の多様性を判断することが難しく、ご家族は地域移行を望んでおられない方々のための個別支援計画を、どのように勤めていくのかというアドバイスを受けられるような研修もしてもらえると助かります。
13	(1)受けて参考になったことと言えば、個別支援計画の立て方の手法ということで、実務に役立っています。(2)今後受けた研修…現任研修。
14	(1)運営・管理について。(2)苦情解決・虐待防止について。(3)退院・卒業時の引き継ぎ、介護保険移行時の引き継ぎのポイント。
15	(1)演習(個別支援計画書作成方法)(2)援助の視点を切り替える(リフレーミング技術)。(3)重度利用者への具体的な計画作成の仕方等
16	(1)各事業所のスタッフが集まり、討議を交えて話をすることは良い経験になっています。研修とは関係ないのかもしれませんが、各事業所が抱えている問題や課題の話を開ける場があると、もっと考え、感じるのではないかと思います。(2)利用者の方の重度化・高齢化に伴い、今後の対応策や計画。
17	(1)基本的な制度の知識とケア会議の運営法。(2)今後の他 GH 担当者との情報共有の場。
18	(1)虐待防止のマネジメント(2)相談援助技術、心理学的なカウンセリング技術(3)実践的な個別支援計画の立て方
19	(1)具体的な事例に基づく研修(2)グループホーム・ケアホームの独自の生活の在り方、地域社会との関わり等についての検討。
20	(1)ケア会議の進め方。(2)相談支援の研修。(3)モニタリングの仕方の研修が参考になった。
21	(1)ケア会議の方法に特化した形での研修(2)会議自体を進めるファシリテーションの方法に関する研修等が必要だと思います。

22	(1)ケアプラン作成の基本的な知識の現任者研修は必要だと思う。(2)困難事例の発表も勉強になった。(3)具体的なアセスメント書式、ケース記録の書式等。もっと書式の研修、例えば新人職員でも記入できるアセスメントがあればより合理的に仕事が進むのではないかな。
23	(1)ケアプランの作成方法について。(2)会議のロールプレイ。(3)ケアプランの有効性についての講義。
24	(1)ケアマネジメント技術(2)アセスメント技術(演習)(3)個別支援計画作成演習(4)面談技術(5)人権・権利擁護関係
25	(1)ケースを持ち合い、お互いの情報交換をしたり、事例検討はとても良かった。又、スーパービジョンを行う講師の方の能力の高さに驚いた。(2)スーパービジョンの研修があれば是非受りたい。制度は事業説明会の資料やネットで十分。具体的な支援の現場で活用できる研修が欲しい。
26	(1)個々支援計画書作成時のアセスメントの仕方などは、利用者個々障害が異なるので、勉強になると思う。(2)行政と支援施設の連携が大切な。(3)区役所などでは障害者に施設のリストを渡すが、内容は？研修などで具体的な取り組み方法があれば…。
27	(1)個別支援計画の色々なパターンを提示し、良い点・改善すべき点など具体的な指導を受けたい。(2)職場内「報・連・相」を円滑に行うためのノウハウ。連携とは言葉ではいうものの大切なポイントなどを聞きたい。
28	(1)個別支援計画の立て方をよく勉強したい。(2)どのように技術指導、助言を行ったら良いか。
29	(1)コミュニケーション研修(受けた研修):他者との接し方、相手の立場になった考え方など…とても参考になりました。(2)他施設見学(受けた研修):研修を受けることはあるが、他の事業所は殆ど見たことがないので、見職を広げるためにも受けてみたいと思います。(3)専門分野的な研修(受けた研修):机上論よりも専門的な他機関での取り組みや実態の発表など。
30	(1)個別支援計画を立てる時の考え方。何に着目するか、どのような表現(書き方)をすれば良いか。本人の希望や夢を膨らませながら、目標に向かえるように考えて、本人が主体となる計画を作っていくこと。(2)「今後」職員の連携等についての研修。サービス管理責任者として事業所内の他の職員とどのようにコミュニケーションを取り、どのように専門職集団を作っていくかなど。
31	(1)今後受けてほしい研修の内容として:障害者施策の動向について、その基本的な考え方についての研修。(2)障害者差別についての研修。(3)障害者本人の声をいかに聞かかについての研修。
32	(1)サービスの質の向上に関する内容。(2)サービス提供職員に対する指導及び助言に関する内容。(3)テーマを決めてディスカッションを行う。
33	(1)サービス利用計画と個別支援計画(2)現任者のフォローアップ研修を受けたい。
34	(1)サービス利用計画と個別支援計画との関連性(2)相談支援事業所との連携及び関わり方について
35	(1)サービス管理責任者の役割の振り返り、初心に戻る。(2)制度等の確認。
36	(1)サービス管理責任者の在り方について(2)個別支援計画書の書き方について(3)個別支援会議の進め方について。(1)~(3)は基本的なことですが、日々これで良いのかと不安に思っています。繰り返し研修できたらもっと利用者のニーズに応えられるようになるのではないかと考えます。
37	(1)サービス管理責任者の仕事の基本を振り返る内容。(2)実際の事例を交えての検討会。(3)スーパービジョンについての事例を交えた研修。
38	(1)サービス管理責任者の実務内容(2)個別支援計画の作成に当たり、利用者のための計画の大切さ(3)地域とのつながりを持ち、調整する役割を行うなど、利用者が心地よく暮らしていけるための環境作りをする大切な責任者であるということ。今後はサービス管理責任者として利用者に良いサービスをさせてもらうための質の向上の研修には、常に参加する必要があると感じる。
39	(1)サービス管理責任者の役割(2)個別支援計画作成の意味と理解
40	(1)三障害を受け入れることによるグループワーク(2)精神・知的・身体と関わり方が違う面がある。その部分を一緒に行うことで支援のポイントを知ること、知らせることができた。
41	(1)支援計画策の演習は演習指導者の助言も含めて参考になった。(2)支援会議の進め方についての講義を受けたい。
42	(1)施策動向について(2)個別支援計画の作成について
43	(1)施策動向の変化等業務上必要な知識の習得について。(2)今後の支援に参考になるような様々な分野においての具体的な事例への取り組みについて。

44	(1)社会資源の紹介や活用法について。(2)法制度等の変化について。
45	(1)就労支援研修「はたらくを支える」「就労支援のプロになる」(2)個別支援計画書作成について(3)サービス管理責任者のための研修会(4)権利擁護研修 ※利用者の方とモニタリングをして、アセスメント作成をして個別支援計画を作成しているが、本当にご本人中心の支援計画なのか分からないときがある。サービス管理責任者の思いも入ってしまうのかもしれない。権利侵害のないご本人中心の個別支援計画をグループワークなどでもう一度勉強したい。
46	(1)障害者虐待防止・権利擁護研修は、分かりやすく参考になりました。(2)今後受けた研修は、今は思いつきません。
47	(1)障害者の権利擁護に関すること(法律・事業所での取り組み・事例)。(2)医療観察制度について、動向・処遇事例の紹介。(3)障害別の特性について。(4)事業所内や地域でのトラブルや事故防止のためのリスクマネジメントについて。
48	(1)障害についての研修、特に自閉症や精神障害者の利用者に対する対応の仕方など。(2)サービス管理責任者の業務についてもっと明確に具体的に研修して欲しい。
49	(1)少数グループでできるような個別支援計画の書き方、作り方の研修があれば良いと思います。(2)面接の仕方等のロールプレイはとても参考になりました。
50	(1)情報交換(2)実施や成功事例
51	(1)初期評価としてアセスメントの重要性、個別支援計画の策定や評価の仕方についての研修。(2)ロールプレイング技法(役割演技法)において実践による研修。(3)危機管理として緊急時の対応について。(4)“職員間の連携及び意識の向上につなげるため”について。(5)サービス管理責任者の業務について再確認。
52	(1)職員を活かすコミュニケーションスキルアップの研修(2)職員を活かすファシリテーションスキルアップの研修等
53	(1)事例研究を通して、サービス提供とそのプロセスについて理解を深めることができた。(2)サービス管理責任者とはどんな仕事をする人か、求められている資質・能力とは…。また仕事のプロセスや連携の仕方について、初心に戻って確認できる研修ができればと思う。(3)他機関との連携等について他機関を交え、事例検討できる研修会があればと思う。
54	(1)事例検討については、様々な事例から学ぶことができた。(2)制度等の内容を習得したい。
55	(1)事例検討による支援計画書作成(2)個別支援計画書作成・ポイント(3)サービス管理責任者の役割
56	(1)スーパービジョン的な研修内容があれば(相談支援やOJTの研修かもしれませんが)、良いかと思いません。(2)実際の事例を含め、苦勞している内容(困難事例)がメインになるような内容をグループで考えていくような研修。
57	(1)ストレングスの視点での個別支援計画作成について。(2)重心の方への支援の実際等。
58	(1)政策についての説明会(2)具体性を持った事例検討会 ※以上2点の研修を実施していただきたいと考えます。
59	(1)精神の就労継続事業所での個別支援計画に関する研修を受講したいです。(2)法律や制度が次々と変わります。自ら学ぶことが必要ですが、それに関する研修があるとありがたいです。
60	(1)制度についての研修(2)施策動向についての研修(3)困難事例についての研修。特に困難事例について、具体的事例を踏まえて勉強する機会があればと思います。
61	(1)制度の変化(2)実践形式の個別支援計画作成
62	(1)成年後見制度、日常生活支援事業についての研修(2)65歳を迎える方に対して自立支援法から介護保険への対応やサービスの在り方について。(3)自己決定が困難な方への個別支援計画の立案等について。(4)職員育成等について。(5)地域交流や地域住民への理解について。
63	(1)全体的にサービス管理責任者としての役割を知ることができ、自分に足りないものを見直すことができた。(2)制度について、再確認のため定期的に研修を受けたい。(3)人材育成に関しての技法を身につける研修を受けたい。
64	(1)相談受付:電話による相談受付の方法。訪問相談。アセスメントの方法。(2)個別支援計画の作成方法。検討会の方法。モニタリングの方法。(3)サービス担当者会議の方法。特に個別支援計画の作成に至る演習は参考になった。

65	(1)地域移行者の移行後の事例状況報告会(2)サービス担当者への助言・指導の研修会
66	(1)地域での資源の情報収集(2)地域との連携(3)事例検討
67	(1)直接支援されている世話人、支援員に対しての助言等の方法について。(2)利用者のプライバシー保護について
68	(1)サービス提供者へうまく計画書の意図や支援方法を伝えるためにはどうしたら良いか？(2)サービス等利用計画とのつなげ方:どこまで役割を担うか。利用者のニーズが変わった場合、達成度合いの見極め。
69	(1)サービス提供プロセスの管理の実事例研究(2)法制度の研修(最近の動向、新しい情報)(3)困難ケースにおける事例検討研修
70	(1)問 18 の選択肢に挙げられたもの全て(2)分野別研修(事業所毎、B型、就労移行、生活介護…) (3)情報交換・交流(4)メンタルヘルス(5)スキルアップ研修
71	(1)当所は健常者と障がい者が一緒に働いている授産施設です。研修に行っても当所にあった内容が少なく、あまり参考になりません。もう少し分野を細かく分け、施設に合った研修があれば良いと思います。(2)利用者でも働く意欲がある方・ない方と様々な利用者があり、支援計画を行っても達成するのは難しい方がほとんどです。そのような利用者の支援計画をどのようにしたら良いのか、どのように取り組めば良いのか、専門家の意見が聞ける研修があっても良いのでは。(3)職員も利用者と同じような作業(当所は縫製に関わる作業)をしており、職員が欠けてしまうと作業が滞る時があり、研修に行く余裕がない。もう少し夏場の時期にあるとありがたい。
72	(1)部下を育成するためのコミュニケーション能力の向上(2)職場における危機管理について
73	(1)福祉サービスの施策動向の変化に関する研修。(2)支援会議の運営方法に関する研修。
74	(1)分野別に作ったアセスメントから支援計画の立案・実際の事例を用いたものなど。(2)模擬会議ではいろいろな役を設定して実施。知らない機関についての理解もでき、また実際に会議に参加するときにとっても役に立った(参考になった)。
75	(1)他の事業所や施設、また関係機関等の近況を始め、情報の共有ができることは良いと思う。(2)研修を通して計画相談支援専門員とサービス管理責任者の連携の仕組みを知ることができ、参考になった。(3)研修を通して新体制について知ることができ、参考になった。
76	(1)まほろば(発達障害者センター)の研修は、いつも受けたいと感じる研修です。(2)星槎大学系の専門研修は、時折自主的に見つけて受けています。(3)声のかけ方の基本、教え方の基本。虐待にならないようになって低いレベルではなく、「このような声かけの支援を基本とする」というような声のかけ方、接し方の最低ライン作りの研修。
77	(1)面接技法(2)コーチング(3)スーパービジョン
78	(1)養成研修においてサービス提供と関係機関の連携を、事例を通して学ぶことができ良かった。(2)分野別研修では実際に個別支援計画をグループワークで作成することで参考になった。
79	(1)要点を押さえた制度の説明を受けたい。(2)グループワークは実践的で分かりやすい。
80	(1)より具体的なケアマネジメントの実践・演習を数多く。(2)政策や制度の変更・動向を知るための研修。
81	(1)リーダーシップによる指導的職員研修(2)施設(事業所)の運営・管理に関する研修(3)(障がい者虐待防止法の施行に伴い)サービス管理責任者対象の人権擁護に関する研修
82	(1)リスクマネジメント。(2)苦情対応。(3)モチベーションと組織運営。
83	(1)利用者のニーズ把握のための具体的方法論(2)利用者支援に関するサービス担当者(事業所内)との会議の運営方法等
84	(1)利用者本位を大切にしている面など、勉強になりました。それまでは支援者・家族の思いが強かったと思うので。(2)研修を受けて仕事への意欲が高まり、他の職員へ研修内容を伝えることで、職場全体の仕事に関しての取り組む姿勢が良くなった。
85	(1)連携機関の詳しい紹介をしながら、事例を通し各機関の具体的役割を発表する。(2)一人の利用者が就労するまでのプロセスを詳しく知りたい。(3)就労支援のためのロールプレイングをしたい。
86	(1)各施設においての現状等を話し合いたい。(2)個別支援計画書等の様な様式を使っているか。(3)モニタリングは何ヶ月をめぐりにしているのか等。
87	(1)各種マニュアル作りに関する内容。どんなマニュアルを作成しておくべきか、またその具体的内容(例)。(2)監査に向け、押さえておかなければいけない内容。(3)サービス提供職員(生活支援員、世話

	人)に対する研修で押さえておくべき内容。(4)サービス管理責任者の具体的な役割と責任、どこまで求められるのか等。
88	(1)権利擁護・成年後見について。(2)分野別アセスメント及びモニタリングの実際。
89	(1)個別支援計画について、具体的な事例を挙げられたので参考になった。(2)モニタリング(中間評価と修正)に関する件で、他の業務があるため半年ごとの見直しはちょっときついが、頑張っている。
90	(1)個別支援計画の実際。計画作成にあたってのポイントや留意点などを、他施設の例や事例の検討などを通して学べる場があると良い。またケース会議の開催方法や他職種との連携の現状などについても知りたいところです。(2)現在、当施設では生活支援員がサービス管理責任者を兼ねているが、本来のサービス管理責任者適任者とは誰か?他施設の現状や問題点について話し合える場が欲しい。
91	(1)施設全体で考えがちな支援を個人個人一人が大切なんだということが理解できる研修。(2)地域とどう関わり繋がるか?(3)ケアホーム移行と充実。
92	(1)事例演習:サービス管理責任者と相談支援専門員の役割において、個別的な計画作成の基本がとても良かったと思います。(2)サービス管理責任者の業務内容について:内向きの業と外向きの業があり、具体的に理解できる。但しサービス管理責任者の業務の多さを多少感じます。
93	(1)自立支援法から総合支援法への移行など、制度の変化について分かりやすい研修を受けてみたい。制度について理解したくても難しい話が多い。(2)ケアプランの立案について、各施設により内容にバラツキや温度差を感じる。(例:こんな簡単な内容のものでいいのか?等)。ケアプラン作成はサービス管理責任者業務の中心だと思うので、ケアプランに関する講義や演習を定期的に受けてみたい。
94	(1)相談支援事業所との連携について(今後の課題と考えるので研修したい)。(2)モニタリングについての研修(利用者の希望と評価をどのようにつなげていくか)。(3)サービス管理責任者としてスキルアップが見込める研修等
95	(1)他機関との連携の重要性。(2)個別支援計画後のモニタリングの重要性。目標についてその成果或いは課題を本人に返していくための作業として、単に書類の上だけに終わらせず、本人と支援者の目的意識をはっきりさせるために。(3)他事業所(グループワーク時)の様式や工夫など、具体的に参考になることが多かった。
96	(1)他分野、他障害の情報、支援方法や関係する法律制度についても広く浅くでも学べる機会。(2)又、それと逆に、その地域の中での連携について深められる機会。(3)責任者向けだけでなく、ごく基礎的な支援スキル向上のための研修(精神・知的分野)。
97	(1)丁寧に支援計画を作成すれば、他の業務との折り合いがつかず、きちんと全ての業務をこなせば、支援計画の質が落ちる。そんなジレンマを抱えているサービス管理責任者は多いと思います。絵に描いた餅のようなサービス管理責任者のあり方ばかりではなく、現場のサービス管理責任者の本音の部分の悩みに対応する研修が必要ではないかと思う。(2)地域で行っている研修やネットワーク会議等の規模ならば集まりやすく、また現場で困難な事例なども検討できるのでは?(3)実際に自らの業務に役立つと共に「ネットワークの視点」を学べると思う。
98	(1)分野別に詳しく習得できる研修が開かれればと思います。(2)研修はエリアを圏域単位で行うものと、県単位で行うものに分けてはいいかかと思っています。
99	(1)保護者への説明…20代利用者を持つ保護者。(2)障害年金の説明(3)グループホームの説明(4)後見人等の説明…等その人が選択しやすいプランの説明。→を含めた管理責任者が取るべき行動
100	“サービス管理責任者”とはどういうものかを学ぶもの。どのような仕事があるか。
101	“働き続けられる”職場作りなど、職員の人材育成など。
102	「アセスメントとサービス提供の基本姿勢」が実際の業務を行う上で参考になった。また具体的に各利用者の実状に応じて、個別支援計画を練り上げていく過程が参考になった。
103	「想いのマップ作成」:利用者の想いを大切にする支援について受講し、とても勉強になった。
104	「虐待防止」、「地域福祉の現在」(自分の居住地域について)をテーマとした研修。
105	「サービス管理責任者の役割では」今まで曖昧であった、管理者の業務との差異などを分かりやすく学ぶ事が出来ました。

106	「サービス管理責任者と関係機関との連携」連携の必要性和視点の持ち方は参考になった。実際のサービス提供上、関係者や関係機関と連携し、利用者のニーズに対する支援を協働して行うことの重要性を痛感しており、連携の難しさに直面することもあり、連携を動かすためにどうすれば良いのか等も参考になった。
107	「サービス管理責任者」という立場が、関わっている事業所でどういう位置を占めているのか、管理者はもちろん他の職員にもきちんと分かるシステムがあるのかよく分からないまま、日々仕事をしています。研修にも出られる職員体制も作れないと、難しい面があります。
108	「障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割」では、制度のことやサービス管理責任者を学ぶことができ、参考になった。他、演習では事例を通して様々な業種の人とのグループワークで色々な意見を聞くことができ、参考になった。
109	「障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割」のような法の中で、サービス管理責任者の立場・役割がどういったものなのかを知る部分は必要だと思う。
110	「相談支援とケアマネジメントの実際」。特に実践報告は参考になった。
111	「サービス提供者と関係機関との連携」(共通講義):どの市町にどんな社会資源があるのか、その利用形態はどうか、再確認できました。また本来のケアマネジメントという支援形態を再確認でき、サービス提供の責任を担う管理者として、利用者の人生に関わるサービス提供の役割分担を明確にしていき、支援者癖にならないような取り組みが必要だと実感しました。
112	「サービス提供の視点」→「やってあげる支援」→「能力を伸ばす支援」(生き甲斐を感じられるような活動を創造)
113	「ニーズ特定」につける。「本人の要望」→「主訴を分析」→「ニーズの特定」→「サービスのマッチング」→「サービス調整」という形が必要であるが、現実にはサービス管理責任者がサービスを割り振っており、ニーズへの対応ができていないことが多い。プログラムの修了だけでなく、実務の点検を行うべきです。都道府県によって指導や認識が異なると思いますが、宮城は力不足です。現任者研修は必要です。
114	「個別支援計画の作成に関して」が参考になった。
115	「直接処遇する支援スタッフのスキル水準の維持、向上等育成」であれば受けたい。
116	【グループワーク】(1)他の事業所との交流の場となり、関係機関との連携や情報の交換の場につながる。(2)他者(他事業所・他職種)と意見交換しながら個別支援計画の作成を進めていくことで、共同作業で支援計画を作成していくプロセスを経験できる。(3)改めて自分の考えや自分の属する事業所を振り返る機会となる。(4)同じ立場でお互いの労をねぎらうことのできる場となる。【ロールプレイ】(1)それぞれの立場の気持ちを理解し、自分の立場を客観的に見ることができる。(2)利用者の想いや家族の想いを考える機会となる。ニーズの把握やそれをどう個別支援計画で支援内容としていくか、また家族や利用者にかかりやすく伝えることができるかを考える場となる。
117	<今後受けた研修>(1)地域住民との連携、苦情対応(2)運営を円滑に行う工夫。請求業務の工夫・問題点など情報の共有。(3)世話人や関係者向けの研修の在り方の実際(4)入所者の家族調整
118	・就労支援研修「はたらくを支える」「就労支援のプロになる」・個別支援計画書作成について・サービス管理責任者のための研修会・権利擁護研修 利用者の方とモニタリングをして、アセスメントを作成して個別支援計画を作成しているが、本当にご本人中心の支援計画なのか、分からない時がある。サービス管理責任者の思いも入ってしまうかもしれない。権利侵害のない、ご本人中心の個別支援計画をグループワークなどで、もう一度勉強したい。
119	・就労支援研修「はたらくを支える」「就労支援のプロになる」・個別支援計画書作成について・サービス管理責任者のための研修会・権利擁護研修 利用者の方とモニタリングをして、アセスメントを作成して個別支援計画を作成しているが、本当にご本人中心の支援計画なのか、分からない時がある。サービス管理責任者の思いも入ってしまうかもしれない。権利侵害のない、ご本人中心の個別支援計画をグループワークなどで、もう一度勉強したい。
120	・障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割・アセスメントとサービス提供の基本姿勢の研修に関しては、サービス管理責任者の立場と重要性をあらためて再認識させる研修内容でした。
121	・接遇に関する研修会 ・グループ討議やディスカッションが活発な研修会 ・リーダー養成研修
122	・入居者の生活をどう捉え、計画に落とし込んでいくかというプロセスの確認。 ・スタッフ間の連携のあり方や事業所運営について、現任研修で話し合えたらいいと思います。

123	5日間の養成研修は大変勉強になりましたが、5日間だけでは難しいため、定期的に現任者研修を実施して欲しい。
124	KCNで行っていた「サービス管理責任者研修」の「個別支援計画の実践とモニタリング」「事業所に活かせる個別支援計画」。グループワークにより各自の支援計画の発表と講義。
125	OJT 研修の導入
126	アセスメント、プランニング、プラン・モニタリングの書式・様式の統一に関する研修。理由としては2つの事業所のサービスを受ける際、その事業所によって書式が違うことがある。サービス提供を行う事業所としてもやりにくい、何よりもサービスを受けるご本人・保護者が理解しにくく困っている。極論であるが、A事業所は縦書き、B事業所は横書きの書類を見せられても、そこからご本人がサービスを比較する、ということが可能だろうか？
127	アセスメントが大事になりますので、利用者から色々なことを聞き出す能力、ノウハウを開ける研修が必要だと思います。
128	アセスメントから個別支援計画を作成する際のプロセスを記号化する方法を学ぶ研修を受けたい。
129	アセスメントからニーズを見出し支援計画を実際に作成したことは、非常に勉強になった。今後は支援計画検討やモニタリングの会議の進め方について研修を受けたい。
130	アセスメントからモニタリングまで、支援計画作成に関わる一連の流れについての研修がとても参考になりました。今では当たり前のようにやっているこれらが、受講した当時自分のいる事業所では行われていなかったもので、全てが新しく、楽しく研修を受けた覚えがあります。サービス管理責任者業務の中でも基本的、基本の部分で、でも一番大事なところなので、改めて受けるのも良いかと思います。また研修は、同じテーマでも講義する方によって変わってくるので、そういう面から色々な人の講義を受けたいと感じます。
131	アセスメントとサービス提供の基本姿勢。分野別のアセスメント及びモニタリングの実際。
132	アセスメントとサービス提供の基本姿勢から、具体的に役割を担ったものとしての研修。
133	アセスメントの必要性、個別支援計画の策定
134	アセスメントの方法。またそのアセスメントした内容をどう計画に盛り込んでいくかについては、非常に参考になった。
135	アセスメント表や個人の支援計画を作成することは良かったと思います。今後受けたい研修は、重度の知的障害者の支援についてです。自ら意思を表現しない利用者のニーズです。
136	アセスメント技術向上の研修(特に発達障がい者、高次脳機能障害)
137	アディクション関連。触法関連。
138	あまり多人数にならず少数で議論ができるような研修が良いです。またサービス管理責任者も同事業で集まり、その圏域が抱えている問題を具体的に解決できるような研修が良いです。
139	
140	以前参加した研修では、現場を離れている方が多く、実際のモニタリング等の時違和感を覚えた。研修時に社会資源をもう少し提示して欲しい。
141	一障がいの方ばかりでなく、重複障がいの利用相談やサービス利用の方が増えている。このため、他事業所の方との個別支援計画作成や、モニタリング実施の事例検討のできる研修を受講していきたい。
142	一方通行の講義形式の研修よりも、グループワークを重視し討議する方法は、少人数で意見も出しやすく、より良い方法だと思います。また実例に基づき、それぞれのグループがその人物になりきって討議するディスカッションも有効と考えます。
143	一方的な講義形式ではなく、基礎的かつ特徴的な事例についての研修を望む。
144	いつもの研修もざっくりアバウト過ぎ。障害者の現状を分かっていないなあと感じる。複雑なケースの事例研究など。
145	茨城県のサービス管理責任者(介護・知的精神分野)のみの受講ですが、とても参考になり、職場で生かしています。
146	今までの振り返りや法改正に伴う対処方法などを学びたい。
147	イメージの湧きにくい例的なモデルではなく、実践報告による発表を聞いてみたい。
148	医療モデル→社会モデルへの価値観転換は急務となっていますので、基本を繰り返し、講義・講演等で訴えていく必要があると思います。

149	いろいろな人と情報交換ができること。スキルアップ研修。
150	インシデントプロセスによるロールプレイ(事例を出して)
151	受けた研修:制度改正に伴う研修(総合支援法)、自立支援協議会との関わり方や活用について。
152	受けて参考になったこと…ありません。今後受けた研修…具体的な事例について。
153	受けて参考になるのはワンポイントに絞った研修です。サービス管理責任者、相談支援従事者を対象にした虐待、個別支援計画、自立支援協議会など。
154	受ける側は大変ですが、演習を多く取り入れると良いと思う。
155	運営管理面において必要な政策・制度の変更についての研修。例えば虐待防止・消防法の改正など。
156	演習事例の模擬会議は、それぞれの役割と会議の進め方が参考になり、ロールプレイを受けての個別支援の見直しでは、各グループ様々な意見や考え方があると感じた。
157	演習中心の研修で個別支援計画のプロセスを学ぶことで、実際に業務ができるので良いと感じる。アセスメント技術を向上させることで、支援計画の方向性が変わってくると感じているので、アセスメントの研修は参考になる。
158	演習での研修は、実際に行う前に体験できた形で大変参考になりました。また演習でいただいた個別支援計画の書式も参考になり、現場での書式に使用させていただいています。
159	演習等を通して、より具体的に支援計画の立案やその後の取り組みについて学べる研修が良いと思います。
160	大きな法改正はなくても、法運用上の問題点や現状、今後の国の動向などについて伝達して頂けたらと思います。
161	多くの社会資源を持つことが大きなテーマであり、事業を広げてもらうことが必要ではないでしょうか。支援費請求についての研修が逆に事業への興味につながることもあります。
162	多くの事例に触れることでサービス管理責任者としての成長につながられると思う。具体的事例とその対応について知りたい。また地域ごとの特色が分かるような機会を多く持ちたい。
163	同じ事業を行っている方との意見交換。日中事業所との連携における意見交換のノウハウ。
164	会議の進め方が参考になりました。注目点や理解度も違い、落としどころをどこにするか、その人の専門プラスソーシャル面を合わせるのが難しいと思う。
165	介護サービス、医療サービス等、他のサービスとの連携等について学びたい。
166	介護支援専門員の実務研修・更新研修は、ケアプランの作成等で内容が共通する部分が多く、参考になりました。
167	介護分野でご本人、保護者同席のケア会議のロールプレイがとても参考になった。それぞれ、役割が与えられ、講師より裏設定(例えば、絶対に同意しないなど)があり、面白かった。
168	カウンセリングの方法、高齢者の介護
169	カウンセリングの方法として、エゴグラムなどを用いた自己理解と傾聴技術の向上。今後について、65歳以上になるなどして介護保険へサービス内容が移行したり、重複するようになった時の事例について研修を受けたいと考えます。
170	各機関施設等でどのようにサービス管理責任者が実務をしているのか情報が少なく、情報交換や施策等の変化や、動向によるサービス提供の在り方の変化等の内容での研修等を実施して頂きたいと思います。
171	各教科毎により現場にあった内容であることを希望します。
172	各グループ内での共通事例だけでなく、全体の共通事例を深めていく場をもっと設定し、アプローチの仕方によって全く違う計画に行き着く等、各専門職の持つノウハウであったり経験をフィードバックしたものを比較検討してみたい。
173	各事業所の取り組みについての発表や、それについての意見交換を行う場があると良いと思います。
174	各自担当した事例検討を4～5人のグループで行うこと。一つの事例に対しての個別支援計画策定のプロセスや社会資源の活用について検討し、様々な視点から計画を立てられるようにする。
175	家族と本人の意向の違いについて、在り方、調整方法、方向性。
176	かなり前のことなのでほとんど覚えていませんが、相談・支援に関して多角的な視点が必要との指摘等があったことが印象に残っていますので、支援に関わる姿勢を問うような内容の研修。

177	株式会社が運営する事業所で働いていると、売上や人件費、本人の能力からどうしても本人のニーズに応えられないことが出てきます。そういう時、間に立って調整できる能力の必要性を感じます。
178	看護師として、サービス管理責任者の研修を受けたが、全てが新しい事で未だ不足なところが多い。
179	管理者のサービス管理責任者の仕事内容の無理解に困っています。そのための対策ができるような研修が欲しいです。そのためにバーンアウトになってしまうような研修が欲しいです。このために退職することになりました。これらを助けてくれる研修があればと思います。
180	管理者もだが、現場で直接サービスを提供する職員への地方研修会を数多く繰り返し企画してもらいたい。
181	関連機関からの情報が多く、何がどうなっているか理解できないでいる。日常の運営、支援に追われ、じっくりと読み、見る時間もない。自分の老化退化した頭が一番の原因で、他に責任を転嫁することはしたくないが。
182	基幹相談支援センターとの連携について、どのようなことが大切であるか、具体的な役割・相談体制についての研修を受講したい。
183	危機管理(リスクマネジメント)の直接支援について、詳細に研修を行っているところがあれば参加したい。
184	基準該当障害福祉サービス事業所としての介護保険事業所との違いや、同時に利用していただく際の留意点を学びたい。
185	機能訓練業を行っているため、専門分野(リハビリについて)の研修があると良い。
186	虐待についての研修は奥深く、とても参考になるものでした。
187	虐待防止、権利擁護研修。サービスの質を上げる前に、虐待防止の取り組みが必要。
188	虐待防止に関する研修。人材育成マネジメントに関すること。
189	共通講義では制度のことから現状などがよく理解でき、自分がどの位置で仕事をするのか明確になりました。制度が変わる中、報酬の面でも管理者として知っておくべきなので、研修をしてもらいたい。
190	協働するスタッフの専門性、価値、視点等について理解を共有し、より良いサービスの向上に努めたい。
191	緊急時対応、事故対応、ヒヤリハット事例対応の事例研究の研修を定期的に行っていただけると心強いです。
192	具体的な事例を検討して行う演習形式の研修が大変勉強になったと思う。最新の情報や内容、また力量アップのフォロー的研修があれば受けたいと思う。
193	具体的な事例について他の参加者とディスカッションしながら問題解決を図る研修。
194	具体的な事例を用いた演習が分かりやすかったです。
195	具体的な事例を基にしたアプローチから終結までの流れが参考になった。
196	国研修平成22年度において、アウトリーチに関する情報を厚労省の専門官からお聞きしましたが、精神障害者の支援に携わっている者として“病院から地域へ”の流れがいよいよ本格化するのだと、感慨深いものがあつた。地域資源の知識を身につけておくことは必要であり、実際現場の動きに注目しているところである。今後最新情報のその後を、事例を通した形で組み入れて欲しい。
197	国の研修は講師・参加者のレベルが共に高く、自己研鑽の意味でも3~5年に一度は受講したいと感じた。
198	国の研修を受けてきた方が講師(リーダー)となって進めるやり方は好ましい。充実して頂きたいのは、具体的なプランニングや対人援助技術の向上に関すること。
199	国の施策動向の変化があつた時は、情報として内容説明の研修会を企画して頂きたい。
200	グループごとに役職(役割)をつけて、実際にサービス管理責任者として責務を果たしていく演習は、捉える方の側からも分かりやすかつた。例えば本人役・保護者役・市町村関係職員・相談員・サービス管理責任者などの役割をつけて演習。
201	グループでのケース検討
202	グループ討議、演習、模擬会議は大変参考になった。
203	グループ討議は身につく。ケア会議を模擬的に行つたのが一番残つている。
204	グループ討議やロールプレイは、分かりやすくとても役立つた。
205	グループワークで、支援計画を立てる内容

206	グループワークでの演習。
207	グループワークで仲間との出会いが良かった。
208	グループワークにて様々な人の考え方や視点があり、それをまとめていくことが非常に難しかったが、逆にそのことでいろいろな考え方、視点を受け入れることが大切だということを学んだ。
209	グループワークは意見をたくさん聞けて良い。
210	グループワークは様々な分野の方と話し合いをするので、自分にはない発想等を聞けて勉強になる。
211	グループワークを通じて行ったケア会議は、流れを理解する場として参考になった。
212	グループ演習。
213	クレーム対応及び組織的クレーム対応についての研修(県主催)
214	群馬県における現任者研修を是非開催して頂きたい。制度の変更も多く、都度、研修を設け、利用者のニーズを満たす支援に役立てたい。
215	ケア会議やサービス調整会議の行い方。
216	ケアマネジメントの展開。
217	ケアマネジメント手法。エンパワメント。
218	経営マーケティング、制度、支援者の養成?必要なスキルを身に付ける為の研修、組織マネジメント
219	計画相談とサービス管理責任者との関わり
220	計画的相談支援との絡みなど、今後サービス管理責任者として業務が増えるようでしたら研修などを希望します。
221	計画の立案法などは、参考になった。今後は、個別支援計画案、個別支援計画表、モニタリング表と計画を実行するプロセスにおいて、時間短縮を図り、利用者に時間を充てることのできる様な、技術を習得できる様な研修を受講したいと思います。
222	ケース事例に対して個別支援計画についての内容が分かりやすく、現場でとても参考になりました。
223	研修中は一生懸命講義を受けていたつもりなのが、日々支援にどう生かしていくべきかと考えるとなかなかうまく伝わらない場合があり、こんなに簡単なことなのに…と思うような研修があれば良いなと思います。年齢を重ねる毎に知的から精神障害へと変化していく利用者さんの話なども聞いてみたいと思います。
224	研修と現場でのギャップを感じている。他事業所の取り組み等参考にできる研修に参加したいと思いません。
225	研修内の演習が参考になった。個別支援計画書を各関係機関の方を交えて説明するという仮定で、利用者に対し説明する難しさを感じた。
226	研修の中では事例研究が一番勉強になったと思っています。今後も困難ケースについての事例研究をして頂きたいと思います。
227	研修を重ねることにより、他機関の職員と情報の共有と連携が取れるようになった。支援プロセスの再確認ができる。
228	現任者研修、事例検討など、今後の法の変化に合わせた研修を実施して頂きたい。また個別支援計画にあたり、参考書等があれば紹介して欲しい。
229	県央の「花音」のフォロー研修は、お互いに意見交換やアドバイスを受け、非常に良かったと思う。
230	現行の施策動向の解説、現行の支援技術等の解説(「受けて参考になった研修」、「受けた研修」共通)
231	現在行っている個別支援計画の作成やサービス提供のプロセス等において、まだまだこれで良いのか?との不安があります。問題点、改善点が自分で見いだせるような事例を基にした具体的な演習を行って欲しい。
232	現在抱えている GH、CH の問題の具体的なサービス、施策を事例を含めての研修。(1)利用者の高齢化(2)一人住まいを希望する保証人のいない利用者のアパートでの生活(アパート契約)(3)民家の GH におけるプライバシーの問題
233	現在研修に行っている人の話を聞くと、新しいことが分かり良かったと言っています。現任者研修をもっとやって欲しい。まだ長い間の中で受けられていない!
234	研修回数が少ない。一度サービス管理責任者の研修を受けたくらいではダメ。実際に利用者のプランを、始めから終わりまで計画を立てる研修会を行い、経験を積みたい。

235	研修が終了して時間が経過したため、思い出すことができませんでした。研修終了後の人に対象を絞った方が良いかと思います。初期の研修のため、講師の人たちも同時に学んでいる状況でした。現在は講師の人たちはそれなりの人が対応しているのですか？
236	研修等を通じて他の事業所のサービス管理責任者と情報交換することができ、お互いの業務等について見直すことに役立ったと思う。
237	研修内容によるが(1)自己の反省(2)業務への関わり方の見直しなど(3)所属所の業務見直しなど
238	研修の中で事例から支援計画におとしていく作業は、他の職種の方々とのグループワークにより、いろいろな視点から考察できて勉強になった。
239	研修の中では前項でも述べました分野別研修の中での具体的な事例課題をあげての演習などが、現場に即した内容であり参考になりました。サービス管理責任者の研修を受講して数年経過しますが、業務の進め方もだんだん自己流になりつつあり、更なる知識の習得や意見交換の場の確保という意味でも継続的な研修の重要性を感じます。
240	研修はどの研修も参考になっています。しかし色々あって日常の仕事に最低どれが必要なのか難しく、全体で整理してもらえると助かります。
241	研修を受けたことにより、現在の業務を行うにあたってとても参考となり、活かされている。
242	研修を受けた時は、地域活動支援センターでの経験しかなく、ほとんど理解することができずに終わってしまいました。この4月に初めて支援計画書を作ることになり、大変な思いをしました。他の施設のものを参考に見せて頂くが、それぞれのやり方で統一されたものではなく、とても分かりづらいものでした。利用者がどこの施設のサービスを受ける場合も「計画書」とはどんなものか、もう少し分かりやすいものであっても良いのではないかと考えます。そこら辺の情報交流ができるような研修があると良いと考えます。
243	研修を受けて3年経ち、サービス管理責任者の役割についての振り返りや、他の事業所さんのサービス管理責任者がどのように機能し、役割を果たしているのか知りたいです。
244	研修を受けて在り方や流れ等については学ぶことができたが、今の事業所での位置付けや関わりが今ひとつ明確でないと感じている。
245	研修を受けて実際に行いながらサービス管理しているので、より良い方法や視点について学びたい。
246	研修を受講すると、自分自身の振り返りができるので、どのような研修でも身になることは多々あります。なので具体的にこの研修というのはありませんが、制度がめまぐるしく変わるので制度に関しての研修は、ことあるごとに行って欲しいです。
247	県単位ではなく、中・四国や九州地区といった広い圏での研修で刺激を受けることが多かった。全国の研修でも良い刺激を受けた。
248	現任者研修で、実際に行ってどうだったのかの悩み等を討議できる研修。
249	現任者研修で更なるスキルアップを図りたいので、事例研究等を多めに計画して欲しい。
250	現任者研修では行っているのかもしれませんが、“利用者像の変化に対応する動機付け”という内容の研修を受けてみたいです。
251	現任者研修等において、地域内で現任者同士の情報交換の場が欲しい。
252	研修会に参加しても、すべてがはっきり分からず過しましたが、従事している内容が理解出来てきました。受けた内容については今のところは分かりません。
253	現任者研修については受けておりませんが、必要性を感じておりますので、機会があれば受講したいと考えております。
254	現任研修はぜひやって欲しいです。国の養成研修の盛りだくさんの内容で、しっかりサービス管理責任者としての仕事の把握ができたとは思えませんし、研修を終えて「NPO 法人でここまでやれない」と思ったことは確かで、今も研修を生かして仕事ができているとは思えません。事業計画と世話人さんへの助言等で終わっています。
255	現任研修をぜひやって欲しい。捉え方、取り組み方の変化についていけないところがある。
256	現任者研修が必要だと思います。サービス種別、障害種別に細分化した方が効果的だと思います。
257	現任のサービス管理責任者が利用者さんの計画書等を持ち寄り、そのことについてグループ討議等行う研修を受けたい。
258	県の研修で行っているロールプレイが良かった(就労)。

259	県の研修は勉強になりました。グループワーク(少人数)が良かった。
260	現任者研修の内容に、複数事業所が関わるケースの模擬会議を積極的に盛り込んでもらいたい。
261	現任者研修の必要性は感じました。また就労については会計等の専門的分野の講習の必要性を感じました。
262	現場での実践で起きる支援技術や介助のやり方を実施する研修が良いと思う。SSTなどのグループで話し合い、シミュレーションを実施することで実際に体験したことにより、現場に活かせるかと思います。
263	現場に携わっている講師の方達の経験論を聞く事が出来、とても勉強になりました。
264	現場を知るために有料モデル施設への見学・実習をぜひ導入していただきたい。医療現場に近い仕事だと考えている一人です。バックアップ施設の役割や機能が全くされていない。
265	現任者研修をぜひ持ちたい。モニタリングを含めた継続研修を企画していく。
266	現任者研修をもっと多く開催して欲しい。
267	講義中心にならざるを得ないとは思いますが、一方向からの養成研修ではなく、講義内容を確認できる意見交換の場(小グループ単位)があると、より理解しやすいのではと考えました。“〇〇そういうことなのね”と、分かりやすく受け止められたかもしれません。聞いていて「？」という箇所もたくさんあったためですが…。現実的には日程や受講時間に限りがあるので、養成研修で全て修得は難しいでしょうね。現任者研修の中で得ていく方法もあるでしょうが、サービス管理責任者になってしまうと参加時間を獲得するのは大変になりますね。その中で「絶対受けたい研修」は行政施策の方向性とスキルアップをテーマにした研修です。
268	講義内容は資料に基づいたものであり、基本ではありますが後々に参考として目にもすることもできます。できるだけ演習時間を増やして頂くことで、色々な方の見方・考え方を聴くことができ、役立ったように思います。
269	講義は聞き手にとってはなかなか関心を持って聞き入ることが難しいが、スライドなど工夫することで(伝える側が配慮することで)重要な要素が伝えられると改めて感じた。単に参加者(受講者)の質を問うだけでなく、講師としての努力・工夫も必要と感じた。
270	講義よりも演習の方が実践的なので、演習の時間を増やして欲しい。
271	講義を聞くだけでなく、ロールプレイなど具体的に実践的なものがあると分かりやすい。
272	講師の方の助言がとても励みになった。(1)困難事例の対応や、ケース会議の招集方法などの研修を受けたい。(2)スーパービジョンに特化した研修、従業員に対する指導の研修を受けたい。
273	高齢化していく利用者さんへの対応・支援について。
274	コーチング技術は現場で役立っています。
275	個別支援計画作成にあたっての留意点は大変参考になりました。
276	個別支援計画作成について。目的と評価について具体的に研修を受けたい。
277	個別支援計画作成の研修をもっと受けたいと思いました。日頃作成に苦労しているので、もっとより良いものを作成するためにスキルアップしたいです。
278	個別支援計画策定のプロセスや、モニタリングの方法は参考になりました。
279	個別支援計画書作成に関わる具体的な研修
280	個別支援計画書の記入の仕方。記入の仕方、言葉の書き方等が分かりやすく、とても参考になった。また他のグループの意見を聞くことになり、勉強にもなったため。
281	個別支援計画書の実例を色々見てみたいです。
282	個別支援計画書の様式について。実際に活用しやすい個別支援計画書を作成したいため、それぞれ事業所で使用されているフォーマットを知りたい。また勉強したい。スーパービジョンについて勉強したい。
283	個性に合わせた支援を提供するために一緒に考えて行動していくことの大切さを学びました。そのための相談支援を、具体的に事例を交えた内容の演習でして頂きたいです。
284	個別支援計画に対しての支援内容をどのように実施していくか、また直接支援者のレベルや経験による違いにどう対応していくか。
285	個別支援計画の作成演習では、実際にグループ毎に計画を立て、その中で他メンバーの意見も聞くことができ、全体のイメージもつかむことができた。

286	個別支援計画の作成及び運用に関する研修会。グループセッションをしながら書式や書き方など意見交換できました。ただ同種施設だけでできるともっと良いのではと思いました。
287	個別支援計画の作成後のモニタリングや再アセスメント、再び個別支援計画の作り方の流れについて研修を受けたい。支援計画を立てるだけが仕事ではないので、現場支援員との取り組み方等についてもうまく実践するためのヒントが欲しい。
288	個別支援計画の作成など、具体的で大変参考になった。
289	個別支援計画の作成にあたり、事例による演習を多く取り入れられたことで実際のプロセスがよく分かりました。できたら同事業内容の事業所が小グループで研修できたら、より意見も活発に出たのではないかと思います。
290	個別支援計画の作成に関してが参考になった。
291	個別支援計画の作成に関しては、何度も受講してみたい。
292	個別支援計画の策定についてのことに多くの時間が割かれていたと思いますので、その他の部分もフォローしていただければと思います。
293	個別支援計画の立て方、会議を開くにあたっての留意点を学ぶことができ、参考になりました。今後病気・障害を分かりやすく学べる研修に多く参加したいと考えています。発達障害、精神障害等
294	個別支援計画の様式や内容、また監査対策等について。
295	個別支援計画は個別により千差万別なので、実際のケースを使っでの演習は参考になった。
296	個別支援計画全般の考え方、現場へ周知徹底する際に学ぶべき事が多かった。且つ、地域交流、地域のニーズを如何に知って学び、施設運営に導入していくかの考え方がよく理解出来、参考になりました。
297	個別計画書を作成するにあたり、利用者の意向をいかに取り入れながら考えられるかを学ぶことができました。
298	個別支援計画作成についての研修や担当者会議の進め方についての研修
299	個別支援計画での他の人が作った計画例を色々見て参考にしたいと思っています。虐待及び人権研修を数多く学びたい。
300	個別支援計画の作り方、考え方について研修を行って欲しい。
301	個別支援の作成について。障害者にもいろいろなケースがあるため、大変な思いをしています。その人が望むもの、ニーズにあった目的をもう一度研修を通して考えたいと思うので、そのような研修があれば…。
302	個別支援計画の作成手順や利用者を中心に地域の各事業所や関係機関がネットワークをくみ、支援をしていくところ。
303	個別支援計画の作成の説明はとてもわかりやすかった。更に高度な内容の研修があるといいと思う。
304	これまで措置制度下で長年勤務してきたこともあり、サービス提供の在り方についてなかなか思考を変えることが難しい状況だったが、今回サービス管理責任者養成研修を受講することにより、これからの自分の業務に必要な知識を得ることができ、大変参考になった。
305	個別支援計画を立てる上での具体例は、今でも参考にしている。他に報酬と関係のある対応や、管理指導などを他ではどうしているのか知りたい。
306	今回サービス管理責任者養成研修を初めて受講したのですが、グループワークやロールプレイを通して学んだ知識・技術はより身に付いたのかなあと自分では思っています。施策動向の変化も含め、個人的には「〇〇加算」等細かい点も学ぶことができたかなあと思っています。
307	今回の研修で学んだ内容は、非常に中身が濃くとても有意義な時間でした。
308	今後、計画相談も作成されてくるにあたり、計画相談とケアプランをどのように位置付けるのか具体的な演習を入れてもらいたい。
309	今後受けたい研修については、障害者総合支援法がどのように変わるのか。障害者がその人らしく幸福に生きていけるように変わって欲しい。
310	今後受けたい研修:サービス管理責任者としての責務を振り返る研修
311	今後受けたい研修:問 18 選択肢(1)～(5)など
312	今後受けたい研修として、サービス管理責任者の各業務を分割して、人材育成、役職者としてのスキルアップ研修、スーパーバイザー養成などを行って頂きたい。サービス管理責任者の責務を大きく意味付けたい。

313	今後受けてみたい研修内容:(1)意思表示・意志決定が困難な、より重度の方への支援について。(2)より重度な方の権利擁護(代弁)について。
314	今後受けてみたい研修は、もっと生活介護と就労支援を分けて細分化したものを受けてみたいと思います。
315	今後計画相談がスタートする中で、相談支援専門員や他の事業所との連携が大事なキーになっていくと考えています。連携やサービス担当者会議の持ち方の研修があれば、ぜひ受講したいと思います。また利用者一人一人の思いをどのように汲み取り支えていくのか、という意志決定支援についても学んで、自分の事業所の支援に活かせたらと思います。
316	今後現任者研修で事例検討を中心に、実際の業務に近い形での研修受講を希望します。
317	今後は事例検討(困難事例)について、具体的な取り組み等の実践報告等の研修企画を要望します。
318	今後は事例だけではなく、一人の「人」に対してのサービス管理責任者としての支援を、一年を通して研修ができるとスキルアップにつながるかなと思っています。実在する方を研修としてやっていくことは困難かと思いますが、様々な事業所の方と支援を考える場があると嬉しいです。
319	今後は多様な事例を定期的に検討する機会があると、サービス管理責任者のスキルアップにつながり良いかと思います。特に重い発達障がいを抱えた方の事例を増やして欲しいと感じます。
320	今年度にあっては、まだ研修を受けていないので具体的な記述ができないが、いずれにしても一人のサービス管理責任者に対して対象者の数が多いということから、支援の難しさを感じている。1対1の支援を理想とするが、対象が多いことから支援の在り方が個々に異なり、難しさを覚えるものがある。特に他の業務を兼ねながらの担当は厳しいものがある。
321	今年度より相談支援事業者が作成したサービス等利用計画を踏まえて施設サービス計画を作成する流れになりましたが、このシステムがまだ構築されていないので、それらに必要な研修を検討された方が良いでしょうと思います。
322	サービス管理責任者としての役割、個別支援計画作成。
323	サービス計画、モニタリングの進め方について事例によりグループでの演習を行ったことが、とても勉強になりました。又、機会があれば、参加したいです。
324	サービス提供に関する視点や技術を学ぶ内容の研修が最も参考になりました。今後は就労支援等、現在の業務で必要性の高い内容の研修があれば、受講してみたいです。
325	サービス提供のプロセスと管理では支援に必要な事項を確認できた。分野別研修も日々の業務に役立てる参考になった。ケア会議について、詳しい研修があれば受けたいと思います。
326	サービス提供プロセスと管理といった、制度を学ぶ研修が役立ちました。他事業書のサービス管理責任者がその職場でどんなスタンスでどのような業務をしているのか、事例を聞きたいです。
327	サービスという一般社会的な言葉を、例えば知的というフィールドに限定的に応用する、その難しさに誰もが悩むのではないのでしょうか。職員の質もまちまちで、そこに今度はサービスをする上での管理を適用しなければならぬ。果たしてできあがったサービスの質は？ともすれば文章だけ上手に作ってうまくやれば日々のことなど流れれば良い…ぐらいにしかサービスを考えない事業者は多いのではないのでしょうか。利用者の方々はおお客様である。利用者の方々には教えることも必要で、たまには叱ることも必要で、そしてもちろん支援も必要で…全てがサービスです。心のこもったサービスをすること。研修でできるでしょうか？
328	サービス等利用計画と個別支援計画の関連性(連携)等の研修があると良いかと思います。
329	サービス等利用計画の実施に伴い、アセスメントの在り方が変わりつつある。そのため制度の変化によりサービス管理責任者に求められることを研修で学び、スキルアップを目指し、利用者支援の向上へとつなげていきたいと思っている。
330	サービス内容のチェックとマネジメントの実際に関する模擬会議は参考になった。
331	サービスの評価に関する実践力養成の研修があれば良いと思う。
332	サービスを提供する職員に対する援助技術。
333	サービス管理の基本型の研修と、サービス種別での管理研修の2本立てがリンクする内容の研修会をお願いします。
334	サービス管理責任者だけでなく、ケアホームの利用者さんの生活向上のための研修。

335	サービス管理責任者としての支援担当者(現場)への助言・技術指導についての実践の研修を受講したい。
336	サービス管理責任者としての実務について模擬的な手法で受講でき、良かった。
337	サービス管理責任者とは具体的に何から何まで…と分かりやすく学ぶことが、年に一回はあると良いと思います。少なくとも3年間は受講しないと、本当の意味でのサービスにつながらないように思われます。
338	サービス管理責任者に関する研修があれば受けたいのですが、そういう研修がないのか、施設に回ってこないのか、サービス管理責任者を受けてそういった研修がないように思う。
339	サービス管理責任者の具体的な事務分は…。
340	サービス管理責任者の実際事例研究
341	サービス管理責任者の役割。総合支援法について。
342	サービス管理責任者の養成研修を希望します。個別支援計画の負担が大きく、難しいです。知的障がいがあり、老化が進み、現状が計画的に実行できていないので…。
343	サービス管理責任者を対象とする現任者研修。
344	サービス管理責任者業務は関連機関、スタッフ、利用者、家族、色々な人がチームになって、一人の利用者の事を考えて支援していくことが大切だと勉強になりました。一人で考えるのではなく、専門家の意見を取り入れていくことが大切だと思う。
345	サービス管理責任者研修により、支援の幅が広がった事が一番大きかった。色々な意見に一つの支援方法を導いていく。又、他の事業所の方々と出来たことがより広げられた要因だと思います。
346	サービス管理責任者同士が情報交換する場。
347	サービス管理責任者養成研修では、主に個別支援計画について学んだ記憶が強く残っており、支援する中で重要な部分だと認識できた。
348	サービス管理責任者養成研修において演習の時間がありました。役を演じ、実際に支援計画を作成することで、利用者のニーズを把握し、支援計画に反映することの難しさを実感しました。また演習の機会があったお陰で、“利用者のニーズに応じた支援を行うことができる職員になるよう頑張らねば”という気持ちを新たにすることができました。
349	サービス管理責任者養成研修等、受講終了者職員を複数育てたい。
350	サービス担当者会議の演習で、参加者が利用者になって会議に参加するという方法で、気持ちを十分くみ取る事が出来た。
351	サービス内容のチェックとマネジメントの実際
352	最近現任者研修に参加して、法律が変わったことで使えるサービスが増え、使える資源も増えたことを知り、把握しないとより良いサービスを提供できないので、再確認ができて良かったと思います。模擬ケア会議を開き配役の気持ちになることで、どのような言葉でどのように進めていった方が良かったか、反省と共に勉強になりました。
353	昨年受けた相談支援従事者「初任者」研修、サービス管理責任者養成研修共に、サービス管理責任者としての職責、職務の範囲、現時点での福祉サービスのシステム等の知識が身に付き、参考になりました。今後も施策動向の変化、サービス提供技術の進歩の内容について、数年ごとに研修があればありがたいです。
354	サービス管理責任者としての役割分担を明確にする研修会など。
355	サービス管理責任者の「研修」と言えるか否かは分からないが、サービス管理責任者は施設(事業所)の中では孤立した？職種。その意味では、地域のサービス管理責任者が集まって状況報告や研修、勉強会を行う場が必要だと思う。
356	サービス管理責任者の役割、意義について。個別支援計画書作成までの流れ、プランの立て方、注意点など。
357	サービス管理責任者養成研修後に受ける研修がないので、施策の変化や振り返りの意味でも3年～5年を目処に開催しても良いと思われる。また、アセスメント項目、個別支援計画、モニタリングなどの方法が施設間であまりにも違い過ぎているのも疑問に思っている。もう少し具体的に統一感を国が示しても良いのではないかと思っている。そういった意味でも、国県でもサービス管理責任者の追加研修を開催しても良いと思われます。

358	サービス管理責任者、管理者を兼任しており、更に人間的なことから現場に入ることも多いため、分野別であれば「特性に応じた支援の在り方」を具体的に学び実践に生かしたい。昨年「児童」の分野別の講義で「自閉症の理解」を受けたが、大変参考になった。
359	サービス管理責任者、サービス提供者の記録記載方法の研修。
360	サービス管理責任者、先日の虐待防止擁護研修においても、演習で他の施設で仕事をしている方の話などを聞かせて頂くことができ、研修だけでなく勉強になったと思います。
361	サービス管理責任者3年目や5年目といったステップアップできるような研修があれば参加したいです。
362	サービス管理責任者が現場に入らずに支援計画を作成するには無理があり(現実感のないものになりやすい)、当施設では現場の支援も行っている。サービス管理責任者が一日の中でどのような動き方をしているのか知りたい。
363	サービス管理責任者が作成する個別支援計画は、分野別でなく共通ものとして今後も実施して欲しいが、受けた研修というものが日々の業務に追われ、想像つかない。
364	サービス管理責任者研修において、よくある質問や実技・演習の場面での助言の例などを知りたい。
365	サービス管理責任者研修の障害者自立支援法を、サービス管理責任者の役割の「サービス管理者の仕事の流儀」は具体的に職務の内容がよくつかめ、また振り返る際にも参考になるものでした。具体的に実際行われているサービス管理責任者の事例は励みにもなり、参考にもなるのではないかと思います。
366	サービス管理責任者研修は参考になりました。今後受けた研修は、コミュニケーション研修やメンタル研修。
367	サービス管理責任者研修は大変勉強にもなり、責任の重さも感じています。できれば継続的にスキルアップのための研修をして頂きたい。
368	サービス管理責任者と関係機関との連携で、事業所外の接し方は様々であり、どういった時に連携したり協力するのか、実態の話・体験などが参考になった。
369	サービス管理責任者と施設長(もしくは上司)と一緒に受講できる形式の研修があると良いのではないかと思います。
370	サービス管理責任者として業務を行っているが、振り返ることがあまりないため、サービス管理責任者の業務の振り返りができる研修があれば良いと思った。
371	サービス管理責任者として相談支援従事者研修に参加させて頂きました。このときの研修がとても良かった。勉強になったと感じました。
372	サービス管理責任者としての質の向上が図れるようスキルアップを目指した研修を行って欲しい。(1)施設内でのスーパーバイズについて。(2)地域の住居や就労等について自立支援協議会といかに連携していくか…等。
373	サービス管理責任者としての役割理解と専門性を習得するために、分野を細分化し、法律と現状を踏まえた講義。
374	サービス管理責任者と相談支援専門員との関係・役割などを明確に示す研修を希望する。計画相談と個別支援計画の関連性など、新たな制度に対する研修。
375	サービス管理責任者となってまだ6ヶ月しか経っておらず、まだまだ手探りの状態です。特に研修会など参加しておりませんが、フォローアップ研修などがあれば良いと思っています。
376	サービス管理責任者と他の職員との仕事の方法、或いはチームワークの持ち方等。
377	サービス管理責任者にとって「連携」は重要なもの。どういった時にどこと連携していくものか、各関係機関の内容等を詳しく勉強したい。また自分の知識を増やしていきたい。
378	サービス管理責任者の研修を受けたのが随分前で、細かいところは分かりません。
379	サービス管理責任者の現任者からの助言(困難事例等)。
380	サービス管理責任者の役割、個別支援計画の策定等、具体的に教えて頂いて大変勉強になりました。
381	サービス管理責任者の役割、特にその仕事の流儀について納得できた。職員に対して助言・指導する上で「全ては利用者のため」である認識を得た。

382	サービス管理責任者の役割については参考になった。今後は各施設の実態の意見交換会等の研修に参加し、実際の動きについて現状で良いのか学びたい。
383	サービス管理責任者の役割について明確になったが、施設・事業所の職制との整合性を図らないと業務内容が不明確になるため、もう少し専門性のある研修内容が望ましいと思います。
384	サービス管理責任者の役割やサービス提供のプロセスと管理についての共通講義において、サービス管理責任者としてのやるべき業務と心構えを学び、更に分野別研修において演習を実施し体験できたことが大変参考になり、現在に役立てることができた。
385	サービス管理責任者の役割や重要性については理解できた。今後はアセスメント手法や個別支援計画の作成(内容)についての研修を望む。
386	サービス管理責任者は(1)支援計画に関係する「ケアマネジメントの手法」、(2)管理責任者として「カウンセリング」、スーパーバイズ」、(3)社会資源の有効利用や地域社会との関係強化のために「地域社会との連携・組織化の方法」、「社会資源とその活用」「ネットワークの作り方の方法」に対する研修希望が高い。スタッフ(世話人・生活支援員)は、支援する上での基礎的な知識・技術「知的障害者の理解」、「精神障害者の理解」、「コミュニケーション技術」、「介護・介助技術」の研修に対する希望が高い。サービス管理責任者、スタッフ(世話人・生活支援員)共に、「障害者自立支援法」、「カウンセリング」、「防災研修」に対する研修希望が高い。
387	サービス管理責任者フォローアップ研修。
388	サービス管理責任者フォローアップ研修。地域連携、地域で声を上げていくことの大切さを学んだ。また相談支援事業所との関わりを改めて理解できました。
389	サービス管理責任者養成研修・現任者研修等は受講していませんが、所属長として活躍する上で必要性は感じました。研修に参加することで自己のスキルアップ、また事業所内の職員への伝達により事業所の質の向上につながるテーマの研修を提案してもらいたいです。離職対策、職員の育成、仕事が楽しいといったものが考えられます。
390	サービス管理責任者養成研修の中で、具体的にサービス管理責任者の役割についてイメージすることができた。
391	参考になった研修:虐待防止の研修について。今後受けた研修:サービス提供から評価までの具体的なプロセスの研修、個別支援計画策定のための研修。
392	参考になったのは演習の講義でした。今後受けた内容は、演習・制度・法の改正・支援計画の立案・モニタリング・家族支援についてです。
393	参考になるかならないかは本人次第だと思う。もっと自覚を持つべきだと思う方が多かったです！
394	支援会議の運営方法やコーチング等の研修についてももう少し時間が取れたら良かった。
395	支援計画作成からどのような変化があったかなど、具体的な支援の立て方を学びたい。(例):このようなケースの場合、こうしたらこういう結果が出た。
396	支援計画策定会議のロールプレイングは有効だと思います。支援者によっていろいろなアプローチがあり、興味深く思います。
397	支援計画に基づいてモニタリングをした後、利用者の方の理解を深めるための説明の仕方を具体例と共に学びたい。
398	支援計画の立て方、福祉の動向、ニーズの捉え方等は参考となりました。
399	支援計画の様式や支援内容を記述する際の言葉の言い回しなど、各事業所が持ち寄って参考になった。
400	支援者一人ではできない仕事ではありません。スタッフとの連携や連帯が必要です。サービス管理者として、チームでの支援の在り方に際しての立場や意識についての研修があれば参加したいです。
401	資格を取った後のスキルアップセミナーのような場がないので欲しい。日常の業務に追われることが多いので、制度の変化についていけないところがある。
402	時間をかければ良い計画案がまとまるかもしれない。しかし、現実的に何人の利用者の計画をしなければならぬのか。60人以上でサービス管理責任者がひとり増えたところで、どうなるのでしょうか。もっと現場に即した研修は、行政が受けるべきではないか。
403	事業種別によって、若干事例にも差があるので、事業毎のグループワークなどがあれば、横のつながりも広がり役立ちそうに思う。

404	事業所間の意見交換の場になるような研修。地域でより現場に近いところの意見が聞ける研修を希望。
405	自己を見つめ直し日常の業務と違う世界を見ることで、日々の支援に役立てたい。
406	施策動向の変化に合わせた研修をなるべく早い段階で受けたい。
407	施策動向の変化に合わせて具体的に分かりやすい研修を開いて欲しい。
408	施策動向の変化や知識を持たせる内容の研修。また、自らの役割を確認できる場としても。
409	施策の動向に関する研修
410	自身が勤務する県では、サービス管理責任者を対象とした現任研修は実施されていない。
411	実際にあるケースを参加者で協議し合うことで、より実践的なものになり想像しやすくなった。利用者に対する「伝え方」には慎重にならなければいけないと思った。
412	実際に役割を決め、会議を行った演習は良かったと思います。
413	実際のケースを使った演習はためになった。講義を聴くだけでなく、このような演習を数多くこなしていくべきだと感じた。
414	実際の事例検討を行うことで、サービス提供の全体の流れを確認することができます。参加者の職種が様々ということもあり、それぞれの方の立場や業務内容から話を聞くことができ、勉強になります。
415	実際の事例のモデルとして、当事業所の利用者について演習を行った。自分の視点だけでなく他方面での意見や情報をキャッチできた。大変参考になり、今も“自分だけの視点にとどまらない支援”という方向性を心がけて支援することができている。
416	実際の事例を基に計画を立てる過程を実践したこと。またその間、他参加者と話し合いを持ちながら、考え方の引き出しが増えたこと。そのことにより計画・実践・見直しのプロセスと目標の意味合いが明確になった。
417	実践に近い模擬会議。きょうされんが主催して行われたが学習会がとても良かった。
418	実践を伴った演習などは、分かりやすく参考になった。支援会議だけでなく、サービス管理責任者の役割やサービス管理業務におけるポイント等、具体的な動きを踏まえた研修を受けたい。
419	実例を説明頂けたのが勉強になりました。今後も様々な実例等の研修があれば参加していきたいと思います。
420	実例を出されての説明は、具体的でよく理解できました。
421	視点が違うと思いますが、サービスの受給であっても本人にとっては住みかであることには変わりありません。日中でも指導・訓練を受けることから、ホームに帰ってからはゆっくりさせたい面もあります。サービスに縛られることなく、本人の尊厳を感じるための研修を望みます。
422	児童分野において、平成24年4月から児童福祉法のもと支援を行っていますが、「なぜ児童福祉法なのか」、「以前と比べて何が違っているのか」等、重点施策についてきちんとした説明が聞けないまま研修が終わったのが残念です。
423	自分が従事している以外の分野のサービス管理責任者との交流研修などがあれば参加したい。現任者との交流を通してサービス管理責任者が実際に直面している課題等を共有することで改善が図られると思われるため。
424	自分の地域の福祉サービスの動向について、講義をしてほしい。
425	社会資源、関係機関を活用、連携することで利用者さんの生活の幅はどんどん広がるということを実際にサービス管理責任者として働いてみて実感している。フォローアップ的な研修を開催していただきたい。
426	社会福祉会による個別支援計画に関する研修はとても内容が良く、勉強になりました。
427	重症心身障害児の方が利用するケアホーム・グループホームの実施した内容について報告を聞きたい。研修を受けた時、重症児のグループホームの報告がありとても良かったため、実施しているところがあればもう一度具体的に聞いてみたい。
428	重複障害の方の個別支援計画、また精神障害の方の個別支援計画。アセスメントの取り方を含めて、演習部分・事例検討の多い研修を希望する。現サービス管理責任者研修を踏まえ、スキルアップ研修の充実を望む。
429	就労Bです。工賃を上げるように言われますので、事業所全体が取り組めるようなものがあれば、どの事業所もベースアップにつながるので、単体に任せず全体にしたりする。

430	就労継続支援B型のサービス計画の記入方法やモニタリング方法について、もう少し詳しく知りたい。
431	就労の考え方については参考になった。
432	就労分野研修の各関係機関との連携についての講義で、社会資源のチェックとその利用法に関する考え方、グローバルではなくローカルであるとの講義が参考になった。
433	受講してから時間が随分経っているため、アンケートにしっかり反映できずすみませんでした。個別支援計画作成のプロセスを時には確認したい。他事業所の個別支援計画・事例が共有できると良いのだが…。
434	受講者が実施している事業以外の事業に対する理解や、具体的なイメージが補完されるような研修内容が盛り込まれるとよろしいかと思えます。
435	障害者医療について(薬やリハビリ、療育等)
436	障がい者虐待と権利擁護。今後より必要となる知識なので、職員間で共有化を図っていきます。
437	障害者虐待防止法の研修会
438	障害者支援施設、生活介護と施設入所支援を行っているが、利用者が利用するサービスの範囲も狭く、重度の方も多く、なかなかサービスの幅を広げて個別支援計画を立てるのが難しい事例が多くなってしまふ。どのような支援計画を立てれば良いか等、具体的な事例を挙げた研修があると良い。
439	障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割
440	障害者自立支援法に関する制度や内容は基本的な知識として必要だと思います。事例を交えての具体的な関わり方や支援方法、支援した結果等の研修は、より現実的であり分かりやすかったと思います。
441	障害者自立支援法の一部改正により、今後どう変わっていくのか、どうしていけば良いか不安なので、改正についての講習をして欲しい。
442	障害者自立支援法の中でのサービス管理責任者の役割や仕事について勉強できたことは、とても良かったと思っています。自立支援法施行後、めまぐるしく変化している福祉の情勢、動向等に関連したサービス管理責任者(現任者)の研修があれば受けたいと思います。
443	障害当事者の想いをきちんと聞かせてもらいたいです。
444	障がい特性が年代によって変わってくる。成長に伴いどのように変化して成長していき、どのような大人になるのか、経験が浅いこともあり、イメージが湧きません。目の前のことを考えますが、その児童さんの将来像がイメージでき、今の成長時に必要なことなどを考えられたらと思います。
445	障害特性に応じた具体的な目標の設定について、事例を示した研修。
446	障害特性に応じた支援計画の作成、モニタリング等の個別性の高い支援方法について。
447	障害について学ぶ時間を今以上に作るとよいと思う。
448	障害福祉サービス毎の支援サービス、方向性。アセスメント、支援計画の重要性がよく分かった。
449	障害福祉制度が不安定な中、どのような福祉形態が望まれているのか？今後の施策の方向性やサービス提供の根本的な理解をしないと、ハウツーのみで様式の変更、変更では現場の業務が追いつきません。
450	障害を持つ人の権利条約、自立支援法違憲訴訟団と国との合意文書、総合福祉部会骨格提言について学んだことは、サービス管理責任者の仕事の根本となっている。それを無視した国(厚労省)の研修は無意味です。まず国(厚労省)は反省し、過ちを素直に認めた上でこういう質問はすべきと考えます。
451	小規模の施設では、サービス管理責任者の立場を理解している職員も少なく、又、役員にいたっては必要であることすら理解していない。研修ではそのため他の施設の方との演習とか、事例がとても参考になりました。
452	正直なところ、サービス管理責任者資格取得のための必修研修という意識で参加しているので、参考になるかどうかということあまり気にせず参加しました。なので、あまり記憶に残っていません。ただグループワークを繰り返す事で身についたことも多くあります。
453	少人数のテーブルを囲んで、他の事業所の方々と意見交換ができるのは楽しく、参考になる。
454	処遇計画の立て方が、近年より利用される方の長所を伸ばせるものになっているので、その長所を発見できる発想や考え方を与えられた。
455	職場研修担当者研修は、自己の資質向上に役立った。

456	職場で年々高齢化し支援計画にのってアドバイスしても進歩が見られず、個性の強い人は今までの生活習慣が変えられず、研修に参加し勉強していきたいと思っています。また精神面での研修(うつ病・統合失調症)を受けたいと思っています。
457	職場のメンタルヘルスについて、希望したい。
458	初任者研修、専門分野研修
459	初任者研修を受けられる大半の方は現場職員で、運営や管理をしっかりと理解するには難しいところもあるため、振り返り(現任者)対象のワンランク高い研修があれば楽しいかもしれません。
460	自立支援協議会をサービスに活用できること。そこから連携の幅を広げ、サービスの質の向上につなげられるのかなと感じた。
461	自立支援法が始まってからすぐの研修であり、サービス管理責任者の位置づけや具体的業務が分からなかったのも、とても勉強になった。福祉施策の変化に伴い、各事業所に求められるものも変わってきている。今後の動向を知り、自分の施設での展望を考えていけるような研修を受けたい。サービス管理責任者の仕事についても、もっと具体的に勉強し、記録ばかり多くなる中で、より良いサービスを目指したい。
462	事例からの個別支援計画の立て方。
463	事例研究は分野別の取り組み等、参考になった。
464	事例検討、グループ討議は大変参考になりました。また他事業所の方々とお話しする機会も大変貴重な時間であったと思います。
465	事例検討会(グループワーク方式)
466	事例検討的なものが良いとは思いますが、ベースとなる知識(障害理解等)がまちまちなので、ある程度の底上げは必要だと思います。
467	事例検討などでのグループワーク。他施設と情報交換ができる場所。
468	事例検討については他の人の意見を取り入れていくので、違った視点から見た考え方が分かっていく。
469	事例集によるアセスメント、支援計画の作成(目標設定)、計画の実施、評価、計画の修正等のサービス提供のプロセスは、研修後の現場でも大いに参考になったように思う。
470	事例中心の演習メインの研修が良い。
471	事例として、ケース会議の運び方や支援計画をたてる演習。
472	事例に対するアセスメントをグループで検討したこと。事例検討模擬会議を行ったことは、大変役に立ちました。
473	事例や模擬会議等は演習として何度もすることで、勉強になり、実際に現場で活かせると思います。
474	事例を通じての実践的なロールプレイや計画の策定、支援会議は有効だった。
475	事例を基に行う演習等で自分の事業所でも同様のケースを抱えている場合、他の考え方や資源の活用の仕方など参考になることがあり、良かった。
476	事例を基にした演習をグループワークで行うことにより、様々なサービスや見方があることに気づき、とても参考になりました。
477	人材育成の大切さを強く感じました。その後スーパービジョン、マイクロカウンセリング等の研修を受講し、いつもいつまでも自分自身学んでいきたいと思っています。
478	人材育成もサービス管理責任者の役割で、講義でOJTについて触れられているが、スーパービジョンについても講義・演習が盛り込まれていると良いなと思います。
479	身体拘束や虐待防止についてどのように個別支援計画に取り入れていくか、事例を通して演習で勉強していきたい。
480	新法や虐待防止法と新しい施策に対応できる研修。
481	スーパービジョン研修は受講して参考になりました。
482	スーパービジョンに関する研修(人材育成の方法、組織をまとめる方法などが学べる研修)
483	生活介護や地域生活の時は実感できなかったが、就労の時はアセスメントの重要性を非常に実感することができた。また計画についても各グループの良いところのアドバイスがあったり、実際の支援計画はこのようにしてこうなったという実際の経過の説明があり、非常にリアルな内容で参考になった。
484	生活介護や療養介護の具体的支援法などを中心にしてくれるとありがたい。
485	精神福祉の内容をもう少し深く研修して欲しいと思いました。

486	制度等のお話から支援・スキルアップにつながるような研修を受けたいと思います。
487	制度についての改正部分、新しく導入された内容。
488	制度の一部が改正された場合など、それに伴う実務的な対応方法に関わる内容の研修として欲しい。
489	制度の改正等今後変化や変更等予想される研修
490	制度の変わり目には何らかの研修をして欲しい。具体的にどういったものではないが、資料として手元に残ると後々まで有効に使えるものが良い。
491	制度の変更や仕組みについて、独学では理解が難しい場合が多いので参考になりました。また地域での実際の支援の実状などのデータの把握や、他施設の方と情報交換できる場でもあるので、重要だと感じています。
492	制度の見直しや変更に関する研修や、現場で実践に結びつく研修に参加をしてみたいと思います。
493	制度はよく変わっているように思うので、制度の説明は勉強になる。事例検討会などを行い、困難事例やモデルとなる事例を報告しあうと良いと思う。
494	制度変化に伴う支援内容の在り方など、基本的な支援の振り返りと併せて研修できたらと思います。
495	制度や法改正に合わせて最新情報を正確に教えて頂ける場があればと思う。またサービス管理責任者が施設運営にも携わっておられるケースは少なくないと思うが、そういった際に運営ノウハウを学ぶ場もあればありがたい。
496	成年後見、未成年後見制度と権利擁護を今後受けたい。
497	成年後見制度の研修。現場の動きを学びたい。
498	先駆的な事業展開や作業、支援の事例や報告等。
499	全国障害者総合福祉センターで実施している「個別支援計画」作成に関する研修。障害者サービスコーディネーション研修はとても参考になりました。
500	仙台市では GHCH 運営会議というものがあり、GHCH サービス管理責任者・世話人対象に1年に1回研修を行っている。普段横のつながりがなく、なかなか聞きたいことなども聞けないが、現任者講習がサービス管理責任者向けにあり、講習とワークショップのようなものがあると、GHCH 問わず活性化するのではないかなと思う。
501	全般的に演習は勉強になりました。成功事例ではなく、失敗事例があれば、学びも深まると思います。
502	相談支援事業所がメインとなっているので、施設入所事業所を中心とした研修があると嬉しいです。
503	相談支援従事者の5年ごとの更新研修はありますが、サービス管理責任者のみでの開催は案内がありません。行った方が良いかと思えます。フォローアップはあるが、義務にはなっていないようです。
504	相談支援専門員とサービス管理者間での個別支援計画作成の流れとチームアプローチについて
505	相談支援専門員とサービス管理責任者の連携について。サービス利用計画と個別支援計画の相違。
506	相談支援専門員の現任研修については5年ごとに受講するようになっており、新しい情報があったりケアマネジメントの手法についても改正されているので、サービス管理責任者についてもそのような研修の場があると良いと思う。
507	その事業所の内容において受けられる加算種類の研修。
508	それぞれの事業所で提供する内容に対しての、具体的な研修などがありましたら受けたいと思います。
509	第2分野地域生活(身体)は、短期で変化を期待する支援をする中での支援の手法や管理、計画書作成についてなど、具体的で勉強になりました。
510	タイムリーな変化や大きな施策転換の際は、臨時でも行って欲しい。
511	他事業所での事例・実践報告、法制度・サービス管理責任者の役割・基本姿勢等
512	他施設との交流を含むグループ討議による研修が、より実践的で現実的に取り込みやすいと実感した。
513	他施設の個別支援計画作成の書式や実際現場でどのようにプロセス等を行っているのか知りたい。情報交換がしたい。計画相談導入後どのような形式になるか具体的に知りたい。
514	他施設のサービス管理責任者の計画を見る機会は少なく、大変勉強になりました。
515	他施設の事例が分かりやすく良かったが、自分たちの施設へ戻った時に用紙的なものの違いで戸惑いはあった。でも参考になった。
516	谷口明広先生の「ケアマネジメント論」は大変面白かったが、時間の制約があるため十分ではなかった。「ケースワーク論」や「ケアマネジメント論」は時間を十分取ってやるべきだと思う。

517	谷口先生のストレングスモデル
518	地域生活、就労等の支援におけるネットワーク構築についての研修を受講したいです。
519	小さな施設では施設長、サービス管理責任者、職業指導員を兼務しながらやりくりしているので、サービス管理責任者の負担が少ない運営方法など。
520	知的、精神、自立訓練、共同生活援助などを詳細に研修を受けたい。
521	地方の場合、国からの情報を直接聞く機会ということがほとんどないので、サービス管理責任者養成研修で、国の研修を直接受けられた方からの情報を聞くことは参考になりました。
522	使いやすいアセスメントシートや個別支援計画書等の検討(実際のサンプル等を使用する)。
523	サービス提供職員に対するスーパーバイズに特化した研修や人材育成など、事業所内でのサービス管理責任者の役割を学べるような研修があれば参加したいと思います。
524	サービス提供のプロセスと管理・役割
525	サービス提供のプロセスについてはよく理解できた。
526	サービス提供のプロセスを系統的に理解できたことがとても役に立った。支援目標の設定に関しても、理解の幅が広がった。
527	サービス提供プロセスにおける書式、様式等を実際の現場で使用するための参考になった。
528	サービス提供プロセスに関する業務についての研修はとても参考になりました。
529	サービス提供プロセスの管理について。アセスメント、個別支援計画の在り方については継続的に行う必要がある。研修方法として事例・参考例等、資料の配付などでも良い。
530	サービス提供プロセスの管理の実際事例、アセスメント、個別支援計画編
531	問 13-1 と同様のテーマ及び虐待(またはネグレクト)発見のアセスメント方法
532	問 18-6 に挙げたようなテーマ別の研修を、スーパービジョンも含めて3～5年に1回くらいのローテーションになるように行って欲しい。問 17-2 でも回答したが、サービス管理責任者がしっかりとした倫理観を持って情報取得～アセスメント～計画立案…のプロセスに当たり、かつその提供を直接行う職員を指導育成しなければ、良いサービスが提供できないと思う。そのためには現任者研修は大切だと思う。介護保険のケアマネジャーとサービス事業所相談員のような役割が、障害者サービスにもあると良い。
533	問 18 でもあったサービス管理責任者養成研修の振り返りを継続的に行う研修を受けたい。また会議(スタッフ会議・支援会議・モニタリング会議など)を仕切ることが多くなり、その運営方法に関する研修を受けたい。
534	問 18 でも回答しましたが「制度等の環境の変化等の内容の修得を図る研修」であれば、積極的に参加したい。
535	同時期に受講した受講生同士の現状報告や問題点などの意見交換、又、同分野のサービス管理責任者同士の話し合いの場があると良いと思います。近隣での開催、現任者研修の定期的な研修があるとなお良いです。
536	同地域の他施設・他事業所のサービス管理責任者との研修。サービス管理責任者の役割である“支援、運営、行事遂行、地域交流等”の状況や実例等の情報交換的な研修。他を知るにより、改善点や参考にすべき点を知ることができる。
537	特にない。サービス管理責任者以外の研修の方が基本や視点を重視することが多いと感じるから。
538	特になし。反面教師としては意味がありました。
539	特にはないが、現場で役に立つ研修内容のものにして欲しい。
540	どの講師も“本人中心”を話され、いかに利用者のニーズを的確に捉えられるかということを強調されていて、一番印象的でした。模擬会議等で他の施設の方といろいろ話ができただけは、非常に参考になった。
541	どのサービス管理責任者も所属する法人等のカラーにあった計画策定と支援を行わざるを得ないが、視野狭窄に陥らないために、また日々の奮闘の共有のためにも、模擬会議などの演習は養成～現任者を通して必要と考えます。
542	どのような研修があるのか、教えて頂けたら幸いです。
543	どの研修も参考になるし、改めて普段の支援について考えられる良い機会になっているが、時間が経つと忘れてしまう事もある。現任研修は希望者のみであり、枠も決まっているため受講できないこともある。でき

	ることなら各施設でサービス管理責任者をやっている方は、何年かに一度必ず現任研修を受講するといったような形にしてもらえると、実際の現場で研修がより生かされてくる気がする。
544	戸山サンライズでの研修は良かったが、岡山→東京は遠いので、中国ブロック、近畿ブロックもしくは県内でやって欲しい。
545	どんな研修も受講者の意識次第で。数は多い方が受講者の“機が熟した時”にタイミングが合う可能性が高くなると思います。
546	内部研修を運営する研修。計画の作成。サービスの管理。
547	内容も充実していたと思います。今抱えているであろう問題や支援についての具体的なアドバイスも含まれていて、参考になることも多かったです。
548	長野県が行っている現任者研修は継続して欲しいと思います。
549	入所施設における個別支援計画の作成の仕方やケアマネジメントについての研修。入所施設における相談支援専門員との連携の取り方やサービス管理責任者との業務内容の違いについて等、具体的に学べる研修(役割の違いは分かるが、実際の業務に差がないように感じる)。
550	年間の流れ(計画作成・モニタリング・見直し・評価等)を具体例を交えて学びたい。
551	年数が浅いので、内容等も不十分な状況で書類作成していると思う。再度研修を受けて利用者さんが安心してサービス提供が受けられるよう、年に1、2度は研修の機会があれば勉強になると思います。
552	発語がない利用者、聴き取りが難しい利用者、ニーズがはっきりしない利用者について研修を受けて分かっているが、より具体的手法について研修を受けたい。
553	日頃の支援にあたってのサービス提供プロセスの大切さ、他方面における関係機関との連携の大切さ、変化するサービスの内容の常々の把握の大切さなどが、事例を通して様々な視点から考察ができる研修はとても参考になりました。
554	一人の利用者の支援に対して、各事業所のサービス管理責任者が各々プランを立てる研修が主流になっているが、最初の窓口から各担当者がアセスメントしていく様子、次につないだ事業所での関わり、その次とのネットワークというように、最終段階までのサービスを通しての研修が必要だと思う。
555	一人一人に思いやりを持ち、幸福に暮らしてもらえるよう利用者に向かい合って、日々努力し成長していただきたいと思います。
556	ファーストインテークについて、もっと高度な内容の研修を望みます。
557	フォローアップの研修が必要と思われます。
558	福岡県障害者虐待防止、権利擁護研修。サービス管理責任者として実践上の課題や問題点を理解し、解決の方策を学ぶ。
559	福祉サービスを必要とする方が安心して生活できるために、質の高いサービス・専門性の高いサービスを提供するための研修を受講したい。
560	福祉情勢の変化などに対応した研修が受けられたら良いと思います。
561	福祉分野以外(例えばハローワークや企業)の方の話は普段聞けないこともあり、参考になりました。研修の中で各事業所のサービス管理責任者として抱えている問題等を話し合うことや、解決のための糸口となるような場があっても良いのではないかと思います。
562	振り返りをしながらスキルアップできる研修。
563	振り返りを定期的かつ継続的に行う研修に参加したいと思います。
564	分野別演習での模擬会議が、実例を伴っていて参考になりました。
565	分野別演習においては、いずれの分野も国基準が想定している支援計画策定プロセスを具体的に理解できたので、実践に大いに役立った。
566	分野別研修、演習を受けて共通講義とは違い専門的な内容について質問・確認ができて良かった。また同分野のサービス管理責任者との情報交換を通し、困難事例への対処法や支援への気づきを話し合うことができ、参考になりました。
567	分野別研修でのサービス提供プロセスの管理に関する演習がとても参考になりました。
568	分野別講義(地域生活:身体、介護:生活介護)
569	分野別の研修がとても参考になった。新しい法律や体制についての研修は随時受けていきたい。
570	分野別の事例講義は、実際の現場での利用者様への対応を想定して考えることができたので、参考にな

	りました。
571	平成 18 年に第一回の北海道サービス管理責任者研修を受けました。講義「アセスメント及びモニタリングの実際」の中で、「サービス提供プロセスの管理の実際」の事例研究の演習がとても勉強になりました。
572	平成 23 年 1 月に熊本で行われた九州のサービス管理責任者研修。実際に発表を行い、他のサービス管理責任者の発表も聞き、色々考え直すきっかけになった。
573	法施行後 7 年が経過しており、養成研修と現任研修を隔年実施するなど、割合を考えて実施することが必要ではないかと考えます。
574	法の改正等により制度が変化中、また障害者の支援方法及び障害者の位置付け種別が拡大する中、支援計画について研修を受けたい。
575	法律や制度の変化がある際にそれに対しての事前研修等があると、変化後等の対応がスムーズにいくので助かる。
576	他事業所のサービス管理責任者との事例検討などを(アプローチが難しいケースなど)通して、サービス管理責任者の質を高める研修を受けたい。
577	他のグループホームやケアホームでの問題点や苦勞した話等の情報交換をしたいので、多くの集まりがあれば良いのと思います。
578	他のサービス管理責任者がどういったような仕事を行っているか、実際に会ってディスカッションしたい。現場の職員に対して、制度の中でのサービス管理責任者の役割と機能を理解してもらえるような研修。
579	他の事業所さんなどがどのようにサービス管理されているかなどを、事例など交えて研修して頂きたいです。
580	他の福祉サービス事業所の指導員の方と事例検討や意見交換ができたことが参考になりました。
581	前の質問に書いたように、職場内での調整や問題解決等の具体的なワークショップなど。起こりうる問題の整理、その本質的な意味の分析など、必要ではないでしょうか。
582	前のページにもありましたが、現任者での分野別の中で、より高度にした内容の習得を図る研修。現任者でのメンタルヘルス研修。上記が受けてみたい研修。
583	まだ経験が浅いので答えにくいのですが、サービス管理責任者としての業務の範囲がとても曖昧で事業所内での便利屋のようにになっている(当事業所)。もう少し市区町村レベルでの指導や研修があればいいと感じております。市区町村によって、バラツキの出る研修では困ります。
584	全く初めての研修だったので全て参考になりましたが、受ける内容が多すぎて飛ばしながらの研修だったと思います。障害者と関わる上で、“こういうときはこうした方が良い”ということが知りたい。
585	マニュアル化出来るものはできるだけマニュアル化して欲しい。出来るだけ具体的な内容の研修を。
586	マネージメントについて他者(利用者・職員)の理解
587	自らの立てたプランの実効性を検証(客観的に評価)する機会が望ましい。
588	見立て、支援計画作成時の視点、ストレングス、マンパワーメント、リフレーミング、ミスポジション論
589	難しいことが多く大変です。でも勉強になりました。
590	申し訳ありません。現在サービス管理者研修を1回受けただけなので、ほとんどアンケートには答えられていません。
591	模擬形式のアセスメント、会議がとても参考になった。個別支援計画の作成も班で行い、各班にアドバイザーが付いてくださり、とても良かった。
592	模擬支援会議の演習は大変参考になった。定期的に研修に参加したい。
593	やはり、最近の制度の変化に伴い、制度を上手く活用した事例や少人数での話し合いの場を作って、専門分野を深く相談や話せる場を作って欲しい。そして、とりまとめる講師の人には、その道で先験的な人を選んで欲しい。
594	やはり県を代表とする施設の代表者(施設長)の話を聞いて良かった。またロールプレイ(利用者役、職員、サービス管理責任者、行政、家族)をすることができ、とても参考になった。やはりサービス管理責任者として知識・技術を維持向上できる、スーパービジョンやステップアップ的な研修を開いて欲しい。またそのような講師を当施設に派遣して研修して欲しい。
595	やはり講義よりも演習が頭に残る。事例などはいろんな種類・分野で聞いてみたい。
596	やはり施設入所されている方へのアプローチと在宅生活をされている方へのアプローチは、全く違うと感

	じます。是非とも入所施設のサービス管理責任者向けの研修をして頂きたいと思います。
597	ゆとり世代の従業員に対する接し方。
598	養成研修では、本人を中心に置くことはもちろんだが、ニーズを実現するためのプログラムや仕組み作りについて具体例があったので、参考になりました。
599	養成研修において、事例を考えながら実際にグループで検討し合い、より現実的に考えることができ、参考になりました。また現在参加しているサービス管理責任者ネットワークでの他事業所の状況や取り組みなど、参考になります。
600	養成研修においては、やはり実際に個別支援計画の作成に関わっていけるサービス管理責任者の方の生の苦労話、講義を聞きたいと思う。自分が受けた時は、知識ばかりで大変だな～という重荷ばかりが頭に残った。
601	養成研修によって関連機関との連携の重要性が再確認できた。今後とも連携によって良い方向に向かった事例を参考にして、支援技術の向上を図る機会を設けて欲しい。
602	より効果的なケアマネジメントの手法を知りたいです。
603	理想的な個別支援計画書の立て方や、個別支援計画が実際に支援の中で生かされている具体例などの研修を受けたい。
604	利用児童と家族、特に母親との問題点や母親への支援に関して、各事業所で実際にあった内容とその対策、解決方法等の研修があると良い。
605	利用者からの暴言や精神的暴力にどう対応すれば良いか。どう現場の職員に納得してもらうか、どう現場を守るか。
606	利用者の障害に対しての事例研修
607	利用者のニーズの捉え方一つとっても、どういうツールを使い、どう捉えるかで全く異なる支援計画ができてくる。虐待防止法等新しい法律も施行され、相手のニーズの捉え方、またそれをどう具体的に文書に残すかは難しいと思う。講師の価値観等が研修にも出るので正直難しいと思うが、とにかくやるべきことを具体化して欲しい。
608	利用者を中心として、関係機関がチームとして支援していくための組み立て方の研修。
609	利用対象が精神障害者も含まれるようになったが、精神障害に対する障害そのものの理解が不十分であるため、そのような研究・研修があると良い。
610	ロールプレイでの演習で模擬会議がとても勉強になりました。今後は現場レベルでのアセスメント力の強化について等の研修があれば良いと思います。
611	ロールプレイの実施回数を多めにさせていただくと、即実践に対応出来ると考えます。1回受けただけでするので、継続的に実施されることを望みます。
612	ロールプレイを活用し、支援を求める側の立場を理解する内容、様々な立場(関係機関、親、事業所スタッフ)を経験することで、理解が深まった。偏った視点に気付かされた(サービス管理者の立場でしか見られなかった)。
613	私自身は国研修を2年連続して受講したため、サービス管理責任者としての責務を十分に感じるが、そのような機会がなければサービス管理責任者としての意識が薄れていくと思う。年に1度は現任研修を受けたいと思う。
614	医療面についての研修。
615	演習:本人の思いに寄り添った計画の立て方を実施しました。とても参考になりました(やる気の出る楽しいプラン)。
616	演習グループ討議→経験年数など、ほぼ同じ方同志で話し合いがスムーズであった。
617	演習のすすめ方に関する研修を充実させて欲しい。
618	演習は、個別支援計画の作成・見直しの仕方や考え方についてとても参考になりました。
619	各分野別にそれぞれ高度な内容の研修
620	記憶が曖昧です。
621	虐待防止に関わる研修等
622	虐待防止の研修で、虐待の芽はどこにでもあって、いつも自分の心に問い続ける意識が大事とおっしゃっていたのが勉強になりました。

623	虐待防止法に関する研修会(サービス管理責任者対象)
624	虐待防止法の研修を受講し、サービス提供にあたっての対応等が理解できて良かったです。
625	共通講義、各分野別講義
626	苦情への対応や虐待防止への取り組み姿勢など、制度の変化や求められるサービスの変遷に応じた研修があればと思う。
627	決められた教科書(マニュアル)的な内容の講義では、ただ研修を終了したのみで現場では全く役に立ちません。もっと実践的な内容、実際に最前線で活動している人が作ったようなカリキュラムだと、とても勉強になり職場で生かせると考えます。
628	研修で得た個別支援計画の作成～実践の取り組みの姿勢と、実際の現場では相当な違い、ずれ幅があると思う。その点についての修正や成功例があれば知りたいと思う。(社会資源不足、ネットワーク構築、職員体制など)
629	県の研修、グループワーク、ロールプレイ、発表…いろいろな意見・考え・支援内容等を聞くことができて良かったです。
630	県や国で統一された様式(書式)のない個別支援計画書。必要項目、書きやすさ等を示してくれた研修は大変役に立ち、その書式を事業所で利用しています。出来れば地域での共通様式があれば、ネットワークを活かした支援を実施するにあたり有効と考えます。
631	県や地域で独自にしているサービス等の情報会。実際の施設へ行っての見学会研修等。サービス管理責任者が孤独にならないような、横の繋がりを構築できる研修方式(スーパービジョンは大変良いと思います)。
632	現任研修の必要性を感じます。
633	現任者研修:個別支援計画作成の上で、ストレングスに着目すること。湘南セシリアの河原氏の画期的な個別支援計画はとても参考になりました。
634	現任者研修等については受けた事がないので内容等が分かりませんが、養成研修についてはグループ討議が多すぎると感じますので、今後はもっと知識を増やせるような講義も増やして頂き、参加したいです。
635	個人支援計画等の具体的な作成について、プロセスやより良いフォーマットなどを学びたいと思います。
636	個別支援計画の具体的な作成方法
637	個別支援計画の作成。
638	個別支援計画の立て方やモニタリングの修正のやり方。
639	個別支援計画の枠組み。
640	個別支援計画作成研修
641	個別支援計画書の作成方法。苦情の対応。
642	個別支援計画書の書き方。3障害(身体・知的・精神)それぞれのアプローチの方法が違うので、それぞれの3分野に分けて講義やグループワークを組んで頂きたい。東京都もしくは国で強制的にこのような研修事業をやるのなら、5日間も遠方で交通費もかけ、終日管理者を拘束するにふさわしい成果が得られるような内容にして下さい。
643	国の研修を希望したが、断られてしまい残念。
644	国の施策等は施設から地域へという流れになっているが、実際施設でしか生活できない方も多く、そういった方へのサービス提供や個別支援計画の質の向上に関する研修があれば参加したいです。
645	今後の障害者に対しての制度やサービスの質の向上に繋がる研修を受講したいと考えています。
646	今年度よりサービス管理責任者となり、日々生活に追われている状況です。現任者研修等もこれから受けていこうと思っています。他の施設内でより良い方法等があれば教えて頂きたいと思います。
647	最近サービス管理責任者に関係する研修へ参加する事が出来ていない。3年前に参加して以降、参加していないので、今まで参加した研修はどれも良かったのですが、具体的に内容まで覚えていません。今後はサービス管理責任者の研修に出来る限り参加して、サービス管理責任者として質を向上させていきたいです。
648	埼玉県障がい者相談支援従事者養成研修(H23年度受講)はつなぎ法に関するもので、今後の事業運営にも関わる事なので研修に参加出来て良かったです。

649	支援計画について時間が足りないと思うので、DVD 等での演習を例にして、研修後も施設内研修等でも活用できるようにしていただきたい。
650	支援計画の作成について、ロールプレイを交えながら研修でき、具体的イメージがつきやすかった。
651	施策の変化と今後の動向について学びたいです。
652	施設の動向に関する研修。
653	事業所の運営に関して、サービス管理責任者の役割が深く、そして重要な位置を占めているという視点に立った研修が必要だと考えます。
654	事例(ケース)を基にグループワークを行う研修が充実しています。多方面の方が集まって、(例)医者・ケースワーカー・弁護士、モデリングしてみるのも良いと思います。
655	事例を基にした演習は、アセスメントから個別支援計画の作成において、他の事業所の取り組みや対応の仕方を聞くことができ、とても良かった。また事例に対して他の事業所の職員と共通の認識を持つことで、どこの事業所でも同じ支援を受けることができるという共通の意識が持てたので、今後は事例演習をもっと取り入れた研修を受けたい。
656	事例を取り入れたものは分かりやすかったと思います。
657	事例を多くして色んなパターンで研修を行って欲しい。例えば入所施設・身体・知的・精神と色々なパターンがあると思うので、一つの事例だけでは分からないところが多かったです。
658	事例研究
659	事例紹介、研修
660	児童、特に未就学・低学年・高学年とその発達段階の療養を含めた研修が欲しい。特に虐待を受けた児童の心理面、非行に走る児童発達障害の児童のアセスメント等の研修があればと思います。
661	実技演習(ロールプレイング等)は参考になった。
662	実際に個別支援計画を作成する会議の持ち方などの研修があると良い。
663	取り組みの事例(重度利用者、地域での生活)。
664	受けたい研修→他施設見学、他の事業所の見学はしたことがないので、お話だけでも聞いてみたいと思います。
665	就労分野における損益分岐などの研修。
666	就労分野のみの研修を受講したいと思います。
667	従事者育成研修、個別支援計画の研修。
668	小規模作業所を設置し運営してから30年になります。とりあえずサービス管理責任者の研修を受けましたが、これは制度によるもので受けざるを得なかったのです。30年前から就労に力を注いできましたが、結局就労支援Bに落ち着き、中には利用者で日中活動の必要な方もおられるので、長い経験の中で制度にとらわれず利用者と同じ向き合い、職員とも向き合って活動しております。制度が変わることもしばしばなので、その点について詳しく養成研修に生かしていけたらと思います。
669	障がいの特性について、更に学びたい。
670	障がい者自立支援法について。(法の改正時など)
671	障がい者福祉事業のほか、他の社会福祉事業等の講義。
672	障がい特性ごとの研修
673	障害の特性についてもっと詳しく勉強したい。特性を把握することで支援プランの立て方も変わってくると思われる。事例検討。数多くこなしたい。
674	障害者総合福祉法に関連する研修。法改正等の研修があれば今後参加したい。
675	障害特性を掘り下げた研修。
676	障害福祉サービスにないサービスの開発。
677	障害者施設における、サービス管理責任者の役割・ケア計画作成等。
678	振り返りと制度上の変化内容の研修
679	新しい施設の情報の入る研修を行って欲しい。
680	新しい制度について知ることができた。今年度は他の職員が国の研修を受けたので、研修終了後に情報を共有した。
681	新制度についての研修。

682	人材育成や会議開催の実働に関わる実際的な研修があれば助かります。
683	制度などの環境の変化等の内容の修得を図る研修
684	制度に関する勉強会がとても参考になった。
685	制度の変化について。
686	制度の変更があった場合の具体的説明。
687	制度の変更や新しくできたサービスの内容等、利用者支援に役立つ研修を希望します。
688	制度の枠内で如何にサービス管理責任者という役割を果たすかを学ぶ研修が多かったように思います。出来れば制度を超えて制度計画や資源開発のようなスキルも学べる機会があればと思います。
689	制度等、環境の変化などの研修を今後受けたい。
690	制度等の変化・内容。
691	成年後見制度について。
692	生活の場であるホームのサービス計画は「暮らしの支援」として、介護計画ではないものを作りたい。このような内容の研修を受けたい。
693	精神障害者及び身体障害者に対する支援の在り方
694	専門性を高める研修。事例を持ち寄った意見交換。
695	全て
696	全国障がい者総合福祉センターで行われている、障がい者サービスコーディネーション研修。「個別支援計画」作成及び、運用に関する研修。地域生活支援従事者研修等。
697	全国障害者総合福祉センターで行われている、障害者サービスコーディネーション研修、「個別支援計画」作成及び運用に関する研修、地域生活支援従事者研修等。
698	全道地域生活支援セミナーで、サービス管理責任者の役割と業務というところでの武田牧子さんのお話で、私たち知的の分野だけでなく精神の分野での難しさや共有できる部分、ご苦労など、分かりやすく話されていました。また、新設の施設のこれまでの経過を話されていた。土岐様のお話も非常に楽しく分かりやすく傾聴できました。
699	相談支援に関する研修会や、関係機関等に関する情報交換会など。
700	相談支援従事者研修と同じ様な研修であり、有り難い反面混乱する部分もあると感じます。サービス管理責任者としての責任は感じ、何かしなければと思うが実際に動きはじめてやりがいのあるところまでいっていないのが現状です。研修等は常に必要だと考えているのでお願いしたいです。(例となる事例、実例などを取り上げたもの)
701	他施設のサービス管理責任者との交流会に参加したい。
702	対人援助者としての考え方、自分自身を分析し、持ち味をどう活かすか、謙虚に相手を理解するための留意点。
703	地域、就労は動向の変化があるため、定期的に勉強できる機会が欲しいと思います。
704	地域ごとで各機関(障害分野)が集まって話し合う場が欲しい。どうしても偏ってしまうため、幅広いチームでの取り組みがしたい。
705	地域でのサービス管理責任者の役割について知りたい。
706	地域にある社会資源について。
707	地域ネットワーク作り
708	地域の現状に合う研修が重視されるべきだと思います。
709	地域移行の具体的なプロセス・事例
710	直接処遇職員等に対する指導等
711	発達障害に関する研修。
712	福祉の動向(年一回)
713	福祉新時代の職員の在り方。
714	分野別の演習等でサービス管理責任者としての実務について、模擬的な手法を用いて具体的に学ぶことができて参考になった。
715	分野別研修、演習

716	分野別研修では各種別の研修をすることによって、障害別の計画の作成及び社会資源や各関係機関との連携を図ることで、より現実性の高い個別支援計画を作成することを学べた。
717	分野別研修では他の多数の職員達とアセスメントの実施等のロールプレイをして、たくさんの考えや思いをいろいろ教えていただいた。制度等では途中でなかなか付いていけず、恥ずかしかった。
718	分野別事業所の現任研修。シンポジウム的に行われると良いと思う。利用者も参加できるような研修も良いと思う。以上、今後このような研修を受けたいと考えています。
719	平成 18 年に受け、その後別の業務に就いていたため、内容を覚えていない。
720	平成 24 年の現在も新たな事業上、サービス管理責任者研修を受けています。前回受講した資料などを読み返してみると、変わったものもそのままのものもあり、一度研修を受けたくらいではなかなか覚えることはできません。自分のものとして捉え、読み込んで理解を深めていくしかないと思います。利用者さんにとって最善のサービスを提供するための講習であれば、どのような研修でも良いかと思えます。
721	平成 24 年度の国の研修の介護分野の内容は非常に参考になりました。
722	平成 24 年度の相談支援従事者研修:3日間の日程の大半がケース会議、サービス等利用計画作り等の演習形式を取っており、小グループ毎の連携感も生まれ、学習後の横の連携としても非常に有意義であったことが印象的でした。
723	法改正に伴う研修。
724	法律の動きについて。
725	法律改正や動向等、学ぶ機会が欲しいです。
726	民間の研修の方が参考になる。費用は高額ではあるが、研修参加後の結果が結びつきやすい。国・県・市の研修には実際の内容がない。
727	模擬会議が、司会としての進め方の勉強になりました。
728	模擬会議はそれぞれ事例を持ち寄って行うため、それまでの用意と、それについての意見が聞けて勉強になる。他からの評価、専門の先生からの意見はためになった。
729	模擬会議を含んだ研修。事例検討。
730	問 13 に同じ記入主旨を解しますので、問 13 に精細に記入しました。
731	野中猛先生の研修を受け、事例検討の時に(100人100色)色々な視点があるなど研修を受け勉強になったことを現場のスタッフにも伝えていきます。支援の際には、色々な角度で物事を見て色々と想像するよう心掛けていきます。
732	様々な地域の様々な事業所の職員の方と演習を行うことで、意見交換・情報交換ができたこと。グループによる事例の検討、ロールプレイは参考になりました。
733	養成研修の共通講義
734	利用者さんが 100 人 100 様なので、とても難しいと思いました。

問 20 サービス管理責任者を対象とする研修についてのご意見

1	(1)(利用者のニーズ)“やりたい事”を現実と結びつけるノウハウ。(2)普通の青年たちのように、社会生活を送りたいというニーズ。
2	(1)「管理者」との業務分担について(2)サービス管理責任者の法的地位について
3	(1)各種サービス事業において、統一書式があると、より分かりやすい研修となるのではと感じた。(2)分野別研修で、グループワークが主であるが、参加するメンバーによって内容の達成度がまちまちである。各グループはファシリテーターが担当されているが、進行役は補助が重要ではないかと感じていました。
4	(1)基本マニュアル本やサービスプロセスの理想と現実(2)事業所運営におけるサービス管理責任者の立ち位置と現実(3)他制度との併用と、個人的ネットワークではなく、組織的ネットワークの展開とその業務の進め方。(4)公的機関の役割と責任について。
5	(1)旧道庁(北海道の観光スポット)でまさか研修を受講できるとは思いませんでした。光栄です。(2)バリアフリーや交通などの都合もあると思いますが、色々な研修会場で受講するのも新しい気持ちになれるという意味で楽しいかなと思いました。
6	(1)現任者研修がもっとあると嬉しいです。(2)養成研修は受講資格があれば、寝ていても取得できてしまうようなものだと感じた。
7	(1)現在のサービス管理責任者の実践報告(2)個別支援計画作成以外に様々な内容の仕事があり、日々こなしていくのがやっとな程忙しいときもある。(3)職員への研修等、大変さの中に試行錯誤し、行うことで面白さもある。
8	(1)研修は、個人的には演習(模擬会議)は必要ないと思います。代わりに論文を出す等、研修を受ける人が手を抜けないような内容にした方が良くと思います(発表や発言をしない、したがる人が多いので)。(2)現任者研修は必要かもしれませんが、一日で済むような内容にして欲しいと思います。
9	(1)研修を増やせば課題解決になるのか?(2)現状(現場)を維持・改善管理していくことに時間もかかり、個別支援計画作成・見直しを行い、一日の労働時間8時間でおさまるボリュームではない。(3)サービス管理責任者の仕事量が増えるばかりで、疲弊していると思います。
10	(1)サービス等利用計画と事業所の個別支援計画の在り方が曖昧(どこまでサービス等利用計画を参考にすべきか)。(2)事業所人員基準としてサービス管理責任者を配置している事業所があるが、サービス管理責任者の役割にスーパーバイザー的な専門性が要ることから、役割内容を減らしたら良いのではないかと思われる。専門性の不足がある。
11	(1)サービス管理責任者が集まって自己スキルアップできるような場。(2)実務側からの大変さを聞き入れ負担を少なくしていかないと、量ばかり増え中身は薄くなる。やるべきことをこなすだけしかできないようでは、全く意味がなくなっていく。
12	(1)サービス管理責任者自身によるサービス管理責任者の自己評価方法、評価基準等のツール。(2)サービス管理責任者が自分の職場に持ち帰って実現できる、世話人・生活支援員のスキルアップ教材が欲しい。
13	(1)サービス管理責任者として、100%の力が発揮できるスキルアップ研修で、キャリアパスではないが、経験や働きの基準によってサービス管理責任者としてのレベルをいくつかに分けていくのはどうか。(2)県研修では最初のところなので、基本的な業務の研修になるであろうが、その次の仕組み作りの研修などと良い。
14	(1)サービス管理責任者とは何か、どのような立場なのかということのを他の職員も理解していなくてはならないので、一般の支援員向けの研修でもサービス管理責任者の役割について説明がなされた方が良く思う。(2)サービス管理責任者がその業務だけに専従であれば良いが、現場や管理等の業務と兼任だと、特有の業務に関われる時間はとても少なくなってしまうと感じる。ただ専従できるほど現場の手は足りていないので、その改善なしにサービス管理責任者を理想通りの働き手とするのは難しいと感じる。
15	(1)サービス管理責任者の業務を行うから受講するのではなく、単なる研修の一つとして職員に受けてもらっている。(2)実際、現にサービス管理責任者として業務を行っている人だけを対象にした研修を実施して頂きたい。

16	(1)サービス管理責任者の研修を受けたいと思って探してもなかなか見つからない。(2)都道府県レベルや全国レベルで定期的を開催することが必要だと感じている。(3)各事業所によってサービス管理責任者の立ち位置が違う。専任となっているが、完全に専任できている事業所がどれだけあるのか。実際は専任と言っても足りなければ現場に入り、業務をこなす時間がないところが多いのではないかと。(4)しかし実際に現場を知らないと(利用者との関わりがないと)中身のある支援計画は作成できないのではと感じる。(5)色々な悩みを話し合い、そして良いところは取り入れられるような研修を定期的に行って欲しい。今とても大事な時期だと思う。
17	(1)サービス管理責任者を兼務する場合、基本講義は免除して欲しい。(2)サービス管理責任者の研修が年一回しか受講できない。または事業所内で複数受講申し込みをしても断られるケースが多い。(3)介護保険のケアマネとは違う。管理者と兼務するケースが多いため、1名で50名までを上限とはせず、10～15名程度を上限として欲しい。
18	(1)事業所の紹介や情報交換、連携などの機会にもできれば良いと思います。(2)内容を整備しながら継続的に研修会を実施して頂きたいと思います。
19	(1)施設・GH等を設置する際の住民説明に関する研修(2)高齢者支援と介護保険事業者との連携
20	(1)施設にあってはどうしても施設内完結型を目指してしまいがち、社会資源や関係機関と連携すべき点が多く、提供するサービスも狭くなりがちである。(2)第三者の視点がないと、施設内、サービス管理責任者の自己満足で終始しまいがちで、注意しなければならない。計画相談支援の制度は新たな視点で期待している。
21	(1)自分たちの作成している支援計画書はこれで良いのだろうかと気にしながら作っていますが、これらの確認や修正ができたなら嬉しいです。(2)事業所の大・小によりサービス管理責任者の仕事(役割)が変わってくると思いますが、その基本的な役割を知りたいです(大・小)。(3)地域には連携していく機関があると思うのですが、それが分かっていないので、教えて頂きたい。
22	(1)障害特性とその支援の在り方(2)法改正の動向
23	(1)所属別の基本以外の必要な研修なら時間を取って研修参加が必要だと感じるが、基本だけなら研修時のマニュアル本で対応できるのでは。(2)サービス管理責任者の育成は必要であると思うが、実際の業務と内容とのギャップがあるのでは…。
24	(1)相談支援に関するスキルを高める研修は大切だと思う。時代の流れに沿った内容…例:権利擁護など。(2)地域生活を目指す、また安定した地域生活を継続していくための支援、そして高齢障害者の支援の在り方について、医療・障害福祉・介護関係機関を交えて連携・情報交換できる研修の場があればと思う。
25	(1)他分野のサービス管理責任者や相談支援をする場合に研修を受講しなくてはいけないのであれば、もっと受講しやすいように初任者とは別にして欲しい。(2)社会福祉士という専門資格がある場合、科目の免除など考えて欲しい。社会福祉士のメリットが全くない。
26	(1)重複している障害の方のサービス提供について。(2)地域生活者の方の支援(意志がある程度言われる方)が中心になりがち。意思を表明できない方の支援方法についても検討の場があって欲しい。
27	(1)泊まりが必要な場所での連日研修は、家庭を持つ女性にとっては負担が大きい。近隣での開催と、まとめてではなく毎年になっても回数が増えればありがたい。(2)事業所内では同種の業務を担う人は少なく、相談することも難しいのではないのでしょうか。研修会で一緒に勉強することで不安が解消し、自信にもつながり、人脈が作られることも嬉しいことです。
28	(1)分野別研修の実際事例の内容については、施設入所されている処遇困難なケース(例:強度の自閉症等の行動障害を持つ最重度者)を障害者虐待防止法の見地から取り上げる等、現場で実際に苦慮しているケースを検討していただけるとありがたい。(2)私が受講した研修期間は盆やクリスマスの時期と重なったため、日程の面で配慮していただけると良いと感じた。
29	(1)面接技法、コミュニケーション技術など、利用者から情報を引き出すための研修を受けたい。(2)管理者であってもなくても職員を指導することを任務と考えるので、職員管理、職場管理、報告のさせ方などの研修の機会があれば受けたい。(3)就労支援のNPOなので、就労状況や情勢などを知りたい。
30	(1)モチベーションの上がる研修。(2)たまたまサービス管理責任者の人たちと話す機会があるのですが、サービス管理責任者の地位がとて高いように話され、現場の職員を下に見て話される人がいます。とても聞き苦しいし、利用者さんの将来を考えていかないといけない対人関係の仕事なのに、どうしてそんなことになるか分からない。

31	(1)利用者の支援を向上させるためには、直接支援に当たる職員の個々のレベルアップが不可欠である。サービス管理責任者がそのサービス提供に対して責任を持つことは必要であるが、OJTと言っても限界がある。現状では個別支援計画の作成、モニタリング等の業務に集中できる環境にはなく、サービス管理責任者にかかる負担が過大であると思う。(2)事業所内の支援職員とサービス管理責任者の業務の違いや、職員のレベルアップを目指した職場内でのマネジメント等を現任研修に盛り込んで頂きたい。
32	(1)共通と分野別のプログラム内容の精査をして欲しい。(2)演習を少なくして日程を短くして欲しい。(3)サービス管理責任者は、固有の資格という位置づけではない。特別な業務でもない為、現場で真に必要な研修内容にして欲しい。(4)個別支援計画作成は、業務の繁雑さの為マニュアル化され、本当に一人一人のニーズに合わせたものになっていない現状がある。具体的には、全員同じ内容の計画という施設もある。全体として大変事務業務が多く、日中は利用者支援、夜間に会議や計画作成に携わらねばならないので、過労の為職員の退職が続いている。制度の抜本的改正をお願いしたい。
33	(1)個別支援計画書が統一されていれば分かりやすくなると思う。(2)事業所での人員の役割が明確になるような研修(サービス管理責任者が事業と支援と、どうバランスをとって業務に当たるのか?など)
34	(1)私はGH、CHのサービス管理責任者ですが、それぞれ事業所の規模や兼務など立場が違うので、より似た立場のサービス管理責任者と交流が出来たらよいのでは?(2)研修については、初めの方の「ケアマネジメント従事者研修」は面白かったけど、サービス管理責任者研修は順番に誰でも来ている?という感じで、質に疑問?
35	(1)実施日数・定員等に制約があるのか、受講を希望しても受講できない場合がある。理由がよく分からない。(2)国のマニュアルに従って研修が行われていると聞くと、裏付けよりはるかに高い水準であるように思われる。(3)事業所の特性とも考えられるのかもしれないが、事業として運営可能なことと、社会に必要なサービスが必ずしも合致しないこともあり、研修では社会福祉の本質に関わる内容を前面に出した研修を実施して欲しい。
36	(1)宿泊がない場所(近いところ)。(2)株式会社、有限会社等の参入で、書類はしっかりしていても心のない事業所、サービス低下の危険性がある。(3)社会福祉法人、NPO法人、親の事業所を中心にして認可をし、優先的に研修を受けられる体制を…。現在は待ちの状態。
37	(1)多機能型事業所ゆえ、現行の分野別研修では同じ職員を何度も研修に出さざるを得ないという負担が大。初任者を一括に行い、分野別は現任研修として出来ないか?(2)職員の退職や異動にともない、サービス管理責任者が不足する状態が多々ある。しかし、県研修の受講生の枠は限られており、必要な事業所が受けられないことがある。(3)現状では、サービス管理責任者の業務に専任できる職員体制が不可能。
38	(1)法律的な分野で日々変動している状況を研修できればよいと思う。(2)運営(事業所等)に関する研修も是非行って欲しい。
39	「傾聴」技術を身につける研修は必要。
40	「これからサービス管理をしていく」という方に、もっと分かりやすく説明するためには、時間も内容も足りないと思います。詰め込み、飛ばしすぎた結果、あまり心に響かず残らなかったのが正直な感想です。
41	「職員育成」「管理職としての在り方」をテーマにしたものがあれば良いと思う。
42	「相談支援の充実」今年3年間にサービス利用計画を策定するとされているが、今後のサービス管理責任者や他の機関との連携についての研修を強化して頂きたい。
43	「地区割り」毎の実習を計画・実行していただきたい。地域差。
44	「分野別」の研修が場合によっては非常に大人数になり、分からないまま進んでしまうことがある。特に演習などは少人数で、誰もが責任を持って行えるようにするのが理想だと思う。
45	「障害者自立支援法と管理責任者の役割」が各施設によっても異なっているような気がします。他の事業所ではどのようなことをしているのか知りたいと思います。初めて受講される人をもっと対象に考えていただけたらと願います。
46	・行政の立場の形式的研修等では意味を成さない。・研修のあり方より、サービス管理責任者の業務のあり方について実態を踏まえた上での検討、検証が求められる。・多くの小規模事業所では管理者とサービス管理責任者を兼務しながらも、利用者家族への直接支援を行う現状であることも把握した中で、検討すべき事柄が山積みになっていると思われる。

47	・事業所間の交流がほとんどなく、悩みがあっても相談出来る場がない。サービス管理責任者も孤独感があります。千葉の支援ワーカーのように、事業所の底上げ、風通しをよくする仕組みが必要だと感じます。
48	・知的障害者で仕事が出来て、1人で自立して生活ができる能力を持っておられるのはほんの一部です。・「仕事」＝「自立」も大切ですが、もっと重い障害を持っていながらも人間的、人格的に豊かで「生きていることがステキだ」と思える様々なサービスがあると思うのです。・その人によって個性があり、各々異なるとは思いますが、その方にとっての「いい人生」について、サービスを提供すべきなのではないでしょうか。・無理に就職して心が重く、患って家から出られなくなっている人の多いことを聞くにつけ、その人の豊かな人生を奪ってしまっている様に思えてなりません。
49	1年に1回位の頻度で研修があればと思っています。
50	1年に1回定期的に研修をしていただきたい。
51	1日目の全体講義は、毎回分野が異なっても同じ内容のようですので、1度受講すれば免除で良いのではないのでしょうか。
52	1年の間に1日ではなく、数回の研修機会を設けて欲しい。
53	20人ほどの通所事業所(就労継続支援B型)で、サービス管理責任者としてアンケートの内容をクリアできる人材は少ないと思われます。しかし研修は必要であり、若い職員を研修会に参加させています。
54	24年度からスタートしたサービス利用計画書作成について、こちらを立てるのであれば個別支援計画書を立てる必要性があるのかどうか疑問です。サービス利用計画書を基準に様々な支援を提供すれば良いのではないかと思います。研修とは違いますか…。
55	3日間では全て理解できないことが多く、いろいろな事業所についても具体的に報告しているが、もう少し詰め込まずゆとりある内容・スケジュールで研修して頂ければと感じた。
56	アセスメント能力の向上の研修があったら良いと思う。利用者の主なニーズは何か、そのニーズにはどのような背景の気持ちがあるのかなど。
57	あれこれ言う前に、サービス管理責任者としての業務内容を自分自身が改善する事が優先です。そのうえで、自分に最も足りない(全部足りませんが…)部分を自分で自覚したら、その内容を要望すると思います。
58	アンケートの全てに記入ができなくて申し訳ありません。
59	以前就労、就労Bのサービス管理責任者をしていましたが、毎年研修に申し込んでも選考漏れとなり、受けさせてもらえませんでした。どのような基準で選考されるのでしょうか？受けたい人が受けられるような体制にはならないのでしょうか？
60	一事業所で完結するのではなく、生活をトータルで捉え相談支援専門員と連携していくことが大切だと考えている。よってサービス管理責任者と相談支援専門員が共にスキルアップしていけるような共通講義を取り入れた研修を望む。
61	一日黙って座っていて何もせずにいるだけでももらえる人と一緒にされたくない。質の低下に結びつく。研修を受けるだけでなく、内容等によりもらえない人も作るべきである。
62	一定の実務経験があれば、研修を受けさえすれば皆サービス管理責任者になれる現行制度で(自分もそうではあるが)、サービス管理責任者の担保はどこで保障できるか、検討が必要だと思う。利用者主体、個別対応、障がい特性の多様性など基本的理念の確認、再認識などがないと、ステレオタイプの「障がいを克服する」利用者像を利用者に押しつけてサービス支援と勘違いしかねない。基本的な支援の理念を意識した現任者研修が義務化される必要があると思うが、ただ座ってテキストを講師に読み上げてもらうだけの研修なら不要である。
63	一定の実務経験がないとサービス管理責任者の業務を行えなくなっているが、サービス管理責任者研修は一定の実務経験がなくても受講できるので、研修の受講要件を定めて欲しい。(例)相談支援従事者初任者研修(1、2日目)を受講し、実務経験が3年以上ある方。(理由)実務経験がほとんどない方が受講しても、専門的知識や技術の習得が難しいから。
64	今現在全ての施設が新体系になった。しかし歴史の長い入所施設においては申請上サービス管理責任者専従となっているが、中身はケアワークがほとんどであり、旧体系の支援員とほとんど変わらない。サービス管理責任者ではなく、管理者や経営者に向けたサービス管理責任者の役割についての研修会を実施する必要があると思う。
65	今のところはありません。

66	今のままで良いかと思えます。
67	色々な研修を受けて学んでいければと思います。
68	色々な研修をたくさんやって欲しい。またサービス管理責任者の会があっても良いのでは…。
69	演習の時間を十分設けると良い。個別支援計画の立案のことで時間が取られてしまい、演習が不十分になってしまう。
70	演習は体験によって学習するという意味で(実践理解という意味でも)向上心を促す上でも大切と感じますが、演習自体が目的になってしまうことが危惧される。参加者の質の低下も含めて、一つ一つの演習が何のためのものなのか、確認しながらの研修が今後必要と感じる。専門分化について、良し悪しがあると思うが、体系的にもできるだけ総合の方向が良いと感じる。
71	演習は不要だと感じます。少なくとも毎回は多いと思います。
72	演習を進める上で会議やカンファレンスの実施に慣れている方、いない方、そのスキルにばらつきがあり過ぎ、結果スキルのある方がグループを牽引することになるケースが多い。サービス担当者会議や事業所内で実施されるサービス検討会議(カンファレンス)の具体的な進め方や導き出した結果、チームプレイのリーダーシップを磨く内容にもっと着目されてはいかがでしょうか。社会福祉の専門性もさることながら2、3人から30名以上の部下を抱えるサービス管理責任者は社会人、組織人としてのスキルも大切なはずです。
73	大きな役割への不安が残りましたが…とても参考になる講義ばかりで良かったです。ありがとうございました。
74	多くの、そして時間をかけたグループ討議の実践的な演習があればより良いと思う。
75	多くの研修に参加できている状況でない為、何とも言えないが新法や制度の動向を見すえた研修プログラムは必要と思う。
76	同じ地域の事業所(県単位でなくて)のサービス管理責任者の研修(事業種別)をしていただきたいです。悩みや情報の交換などもできると良いと思います。
77	主に都の研修で受講しております。但し開催が年1回程度であり、職務が多忙であったり利用者さんの具合が悪いなど、受講できない場合があります。贅沢な願いですが、1~2ヶ月に1回くらい開催して頂き、こちらの都合で選んで受講できると大変ありがたいです。
78	介護支援専門員(ケアマネ)をしていたので、ケアマネ研修と比べてしまう事が多い。似た内容の仕事なのに、研修の内容が違い、とまどうことが多いです。介護保険と自立支援法の違いなのでしょうが。同じレベルの研修を受けたいと思います。
79	介護保険業務でケアマネジャーの仕事をした後、複数の事業所の管理業務と相談員業務をしています。その前は、医・ソーシャルワーカーでした。個別の援助計画を立てる、利用者の受け入れをスムーズにするためには、利用者に対する理解、障害に対する理解、その社会背景の理解が必要です。介護保険の現場でも相談援助の経験のない人達が、ケアマネジャーになり、計画を作成していくのに苦勞をされています。障害の分野で1~2度会議(県の説明会)を聞いたことがあります。何も知らないのに、生意気な言い方ですが、遅れているなあと感じた事があります。サービス管理責任者としての資質や技術向上がなければ、利用者の生活向上にはないのではないのでしょうか。それほど、サービス管理責任者の仕事は重要かと思えます。以前、基準該当生活介護で、3人程の利用者がいましたので、事業所名簿に載っているのかもしれませんが。現在は、利用者0で介護保険オンリーです。なので、回答の内容がチグハグかもしれません。
80	介護・地域生活・児童・就労と分野がある中で、更に内容を分けて実施されると良いかなと思います。(例)就労→(1)就労準備訓練(2)面接(3)定着支援等
81	介護保険における介護支援専門員と同様の役割であると思われる相談支援専門員が少ないために、サービス管理責任者にその任を押しつけているように感じる。
82	介護保険のケアマネジャーのような立場の人が障害児・者分野でも必要に思う。各事業所にサービス管理責任者(内容はケアマネジャーのようにコーディネートやマネジメントする)がいると、どうしても自分の施設に利益のあるように働く人もいるのではないかな？
83	介護保険のケアマネをモデルとして配置されるようになったサービス管理責任者ですが、現場の実態としてサービス提供職員との兼務が実状です。専従で配置するための報酬上の評価が必要ではないかと考えます。

84	介護保険は65歳以上が第一義務ですが、65歳以上の方について、介護保険と自立支援の担当者が両方出席して利用者を見て欲しい。
85	介護保険法の介護支援専門員のように、定期的に現任者研修を行い、資質を高める必要があると感じます。
86	各事業所で独自の書式を作成していますが、基本となるものが少なく様式が一定でないことに不備があります。一つの様式で統一できれば、移行時に同じ書式にて統一と共通理解につながり、書類にかかる時間の短縮にもつながり、サービスに提供する時間の幅が広がるのではないのでしょうか。
87	各施設(他の施設)でのサービス管理責任者の具体的な業務内容や、工夫している業務のアイデア等を発表会等を通じて聞いてみたい。
88	各種サービス毎である程度細分化して実施しないと、研修にならない気がします。移行とAとBでは、また就労系の方でもまるでニーズ(捉え方)が違ってくると思うのですが…。ただ現実を見ると同じような部分はあって、きっちりできないこともよく分かります。
89	各分野が総じて在宅支援中心のコーディネートに重きを置いているように感じました。
90	各法人等においてサービス管理責任者の位置付け・役割が確立されておらず、名ばかりの部分が多く、施設内における便利屋の立場とも受け取られ、各法人トップが制度上のサービス管理責任者のポジションをきちんとしなければ、負担だけが大きくなるだけで、実状は絵に描いた餅のような制度だ。
91	管理責任者って何?よく理解できず年数を過ぎてしまったので、今充実した仕事できていない。責任者として一つ一つ理解できるような研修があると良いと思う。
92	機会をもっと増やして欲しい。
93	基準該当サービスなので、サービス管理責任者という職名はなく、研修も受けていません。研修の知らせが来ても役職や資格も違うので、受けていません。アンケートも、職名等違うので記入しかけて途中でやめています。
94	教科書的な講義ではなく、実際の現場で活用できる事例を挙げての研修などがあると参考になる。大切にしないといけな考え方などを聞くのは大切だが、実際にどのように業務を進めたら良いか悩むので、事例を聞きたい。
95	共通講義などは非常に早く説明がなされるので、あまり印象に残らないことが多いが、ポイントを絞って重点的に説明されると非常に分かりやすく聞きやすい。
96	業務が忙しすぎる。職員配置が少ないので、兼務しないと利用者さんに良いサービスができない。どんなに研修をしてもそこを改善してくれないとスキルアップできない。「サービス管理責任者とは」という冊子を作って、利用者・保護者・職員に理解を広げては。
97	業務範囲も含め、サービス管理責任者の位置付けが明確になっていないため、現状の事業所内において非常に不安定な立場にあると思います。
98	業務を複雑にする研修ではなく、業務負担を軽くしながら効果を高め、研修をすべき。
99	業務を分けていくことも必要ですが、総合的なマネジメントができる人材を育成していくことも必要ではないのでしょうか。
100	国でサービス管理責任者を指導するための「サービス管理責任者指導者養成研修」を受講し修了したが、県から指導者の研修でありサービス管理責任者としての研修ではないと新体系に移行する時に初めて言われた。現在は無いと思われるが、サービス管理責任者が始まった当初に指導者研修を受講した方で、そのことを知らない人も多かった。国の研修を受け、改めて県の研修を受け、サービス管理責任者となれたが、同じ研修を二度も受講しないといけなくなったことには疑問を感じる。
101	国の研修などは特に全国から集まるため、交流会などがあると他施設状況等の意見交換もできるのではないかと。
102	国の研修の内容に基づき行っているようですが、共通した内容と地域性に即した内容が必要かと思えます。地域の社会資源は地域差があり、都道府県別に見ても、人口や施策によって差が大きいかと思えます。
103	グループホーム、職場での障害者に接し、研修を受講しましたが、毎年のように制度も変わり、研修への参加がないまま今日に至っております。サービス管理責任者の研修を、同じことでも2~3日開催していただけたら、出席させていただき勉強していきたいと思っています。資料だけでもお願いします。
104	グループワークがありましたが、皆さん施設職員で社会資源がよく理解できておらず、利用者に対する適

	切な個別支援会議ができなかった。施設職員と相談業務に携わっている職員をバランス良く振り分けて欲しいです。
105	グループ毎のプラン作成演習時に皆の意見がばらばらで、自己主張が強くてまとまらず大変苦勞した。特に昨夏の相談支援従事者「初任者」研修は、混乱しているのに全くファシリテーターが頼りにならず、最悪の研修…もう二度と受けたくないと思いました。本当に大変な研修会でした。もしグループでの演習をするなら、適切なアドバイスとリードしてくれる助言者、ファシリテーターの養成も必要だと思います。ただ自己主張をぶつけ合い、混乱するだけの実り少ない実習、まとまりのない実習なら良い方だと思います。模擬会議は良いと思いますが、プラン作成を協同でやらせるには、助言者がもっとリードすべきです。研修者は皆、よく分からずに研修を受けているのですから…。最後に福祉の現場で働く者として、もっと利用者と向き合い、接する時間を取りたいので、会議・研修の類をやたら多くしないで欲しいと思います。職員が皆パソコンや書類ばかり睨んでいては、本末転倒だと思います。作成する書類も手続きも煩雑で、多すぎます。
106	ケアホームのサービス管理責任者業務は、通院業務や金銭管理、防災関係からホームの修繕や職員の心のケアまでに至り、幅広い知識と体力、精神面の強さ、技術、交渉力、その他人間性まで求められる。本当は入所施設並みの配置基準が妥当ではないかと思うのだが、せめて上記を含有する研修内容であって欲しいと思う。
107	研修以外でも情報交換の場でもあり、現場の声を聞くことができるので充実している。
108	経験年数で受講できるより、高齢者福祉での介護支援専門員のように、ある程度資格化は必要ではないかと思いました。経験と知識が伴う方ばかりではないので。
109	形式的ではなく、様々なケースを対象とした研修、困難なケース等の実践ケースを…。
110	継続的に高度な研修を行って欲しい。
111	ケースを多く学びたい。自分の対応する利用者は限られており、多くの事例を体験できないため。
112	研修自体を運営するということはそこだけの準備に時間がかかっているが、内容が伴わず、受けなければ資格として認められないから受けているだけ。県単位ではなくぜひ国の研修で統一した研修をするべき。県の代表が伝えることが伝言ゲームになったのでは意味がないため、国レベルで何度も実施するようにして欲しい。
113	研修内容を忘れないよう、振り返りが行える研修があればと思います。
114	研修に関してではないが、サービス管理責任者の業務がとでも多岐にわたっており、「何でも屋」になっている印象を受ける。役割の整理が必要だと感じる。
115	研修の時は各講義ごとに別々のテキスト(プリント)だったが、研修後も必要な時に見返しがしやすいように、全体で一つの冊子にして頂きたい。
116	研修は外部研修！研修のプロフェッショナルを呼んで実施して欲しい。法人内部などでは取り組み不十分である。
117	研修場所を勤務地近くに設定し、より地域に密着した議論をしたいと思う。
118	研修も大変役に立って良いのですが、いかんせん兼務が多く、その割にケアホームの雑用も一手に引き受けるので(電気修理、水道トラブル等々)、それを活かして支援の質を上げるとはなかなかいかない現状があります。もう既に10月も半ばで、本来なら10/1~3/31の個別支援計画に着手すべきですが、秋のバックアップ施設行事やスポーツ行事、文化祭などにかり出され、11月半ばまでに着手しますが、恐らくモニタリングも見直しも何もない「継続」ということになり、それを繰り返すジレンマがあります。研修で打開できることではないと思っていますが、研修に出ると現場や自分の業務との乖離を感じてしまうので、すみませんでした。
119	研修を受講させていただき、ありがとうございました。
120	現任者研修があれば参加したい。
121	県がとりまとめているますが、希望通り受けられない事が多く欠員になりやすい。幅広く人材育成を考えて頂きたいと考えます。
122	現行法の改正に伴い「65歳以上の方が介護保険を」と言っても、サービスを受ける前の判定で「×」の方が多い。生活介護は門が狭く、65歳以上「×」。就労継続B型しか受け皿がないのはあまりに制度の欠落ではないかと考えるが、サービス管理責任者同士でどのように支援計画を立てているかなど、相談したり話し合う場がない。このまま高齢の障害のある方について何も国は考えぬまま、事業所任せになるのか不安。

123	現在、サービス管理責任者の受講資格において勤続年数が関わってくるが、まだ若く経験年数の浅い者にも資格を与えて欲しい。
124	現在どの事業所もサービス管理責任者と現場業務を兼務していらっしゃる方が多数だと思います。私は個別支援計画の作成・管理・モニタリングで手一杯ですが、他に他事業所との連携や新たな支援・事業の開拓等やりたいことは多くあります。サービス管理責任者の質を支えるためにも、職場環境を整えて欲しいなと思います。
125	現在のサービス管理責任者は勤続年数に対応しているため、長期勤務した職員が受講することになっているが、若く経験の浅い職員においてもそれなりに能力がある者もいるため、勤続年数による受講資格は改善する余地があるように思える。
126	現在の養成研修のみでは、自立支援法施行前と比べ支援の質に大差はないと思います。その原因は「サービス管理者がいないと事業ができないから」という動機と、受講後もその考え方を変えられない研修内容にあると思います。養成研修はサービス管理責任者の役割と必要性をよりアピールする内容とし、受講者がイメージしやすい現実的な事例等を準備する必要があり、現任研修等は日常の業務を振り返り、知識及び技術を向上させる機会として必要だと思います。
127	研修会場をいくつか設けて頂き、開場までの移動時間を2時間以内のところに配置してもらえれば助かります。
128	研修会等で講師を務められるような研修内容があったら良いと思います。
129	研修が少なく、希望者が全員受けられないのに報酬の減算があり納得がいかない。資格制度にするべき。
130	研修機会を増やして欲しいです。
131	研修時間が短いため、内容をこなすまでの余裕がない。また、研修受講者の人数が多すぎて(500名近く)机もなく落ち着いて勉強できないのではないかと感じた。
132	研修ではないが、法人・事業所としてサービス管理責任者の配置に対して理解がなく、異動でサービス管理責任者の配置ができないことがある。サービス管理責任者の私が責められても困るので、国として法人事業所のチェック機能をしっかりして欲しい。
133	研修とは違っていますが、現任サービス管理責任者の意見交換の場があると良いと思います。特に就労継続支援A型事業所が当事業所の近くにはなく、同じ立場の他の事業所のサービス管理責任者と話してみたいと常々思っています。
134	研修とは直接関係ないですが、サービス管理者の業務自体があまり機能していないように感じます。(実習で学ぶサービス管理責任者としての業務の内容と現場での業務には開きがある。)予算(人件費等)面も含めた基盤の整備が必要だと感じます。
135	研修内容より、サービス管理責任者も直接支援出来るようにしてほしい。支援を行わず、利用者の支援書(方向性)は作れない。
136	研修に参加されている人たちの中には、施設では働いているが、現場の研修経験がなくても(地域によって)受講している人や、全く発言等がないまま受講されている人たちが少なからずいらっしゃいます。本当にその後サービス管理責任者業務に就いて大丈夫でしょうか?担当になった利用者様が心配になります。サービス管理責任者とは何か?問われたことがあります。(夢叶え人という表現が印象的でした。)
137	研修の受け入れ人数をもう少し増やして頂けたら幸いです。
138	研修の数が少なすぎて、養成研修等受講できない人が多いと思います。少なくとも受講が必要である者は、全て受け入れられる程度の設定は必要ではないでしょうか。年1回しかない。そのため希望しても受講できない人も多い。
139	研修の講義の時間を、実習か現場の人の考えや実務を直接聞くか見るかにする。
140	研修の内容が形式的に感じます。実務や地域で役に立つことができるような研修会を希望します。
141	研修場所を複数に、また研修も年二回ほどで都合の良い日程を選択できると良い。
142	研修は中心都市での開催が多く、できれば地区ごとの研修であれば参加しやすい。
143	研修も大変大切なことです。サービス管理として三障害一元化になりました。今事業所内ではいろいろな利用者さん、従業員さんに対する理解、障がい別の研修と、現場は大きな問題を抱えていると思われまます。当事者・家族の方の特に精神障害者に対する理解ができていないケースが多い。たくさんの相談を受けまます。

144	研修を開催して頂けるのであれば、具体的な内容を専門性に沿って受講したいです。
145	研修を必須としているのにも関わらず、研修自体が足りず、申し込んでも受けられない事が多いので、研修がスムーズに受けられるように工夫して頂きたいと思います。
146	研修を増やしても、小規模の事業所にとっては不必要なもので、負担が増えるだけである。情報は書籍、インターネット、地域交流等により手に入れることができる。研修に要する費用で、直接的に事業所・利用者のためになる予算を組むべき。
147	現任研修に加え、受講後数年経過した者についての研修等の実施が必要かと思われます。
148	現任研修のようなものが少ないので、各地域でも参加できる研修があつたら良いと思います。
149	現任者の研修を定期的に行って欲しいです(3年に1回等)。
150	現任のサービス管理責任者が再認識できるよう、またサービス管理責任者の位置付けを確認するためにも現任者向けの研修を行って欲しい。
151	県のサービス管理責任者講師をしています、時間のない中(2日間)で全てを伝えることができず、サービス管理責任者を養成しているのに少し不安を感じています。管理責任者としてケアの部分とマネジメントの部分をはっきり分けて伝えたいです。実際の現場はケアの部分でサービス管理責任者が悩み、本来整理すべきマネジメント部分ができない。成長しないから人が育たず、組織が育たず、ケアでいっぱいになっていると思います。
152	現場職員としては、サービス管理責任者の現任研修も含めて、研修日程はなるべく負担にならない日数で行って欲しい。
153	現場の事例を検討する会があると、より具体的ではないか。
154	現場は人手、時間が不足しているため、都内に出なくとも自分の所属組織のある地域で受講できるものを希望する。
155	現場を見ないと個別支援計画を作成するのは困難であり、また現場に入ってしまうとサービス管理責任者としての業務が十分にできないことが現状です。サービス管理責任者として施設ごとにやり方も様々だと思うので、自分たちはこうしているなどの意見を聞く機会があれば、見通しも立てられるのかなと思っています。
156	個別支援計画、モニタリングについて説明が欲しいです。
157	講義だけではなく、実習で他の法人に勉強に行つて、違いなどあれば参考にしたい。
158	講義より演習に重きを置いて欲しい。
159	講師の研修。意味不明な講師がいる。
160	講師を増やし、少人数での研修ができれば、講義内容の理解ももっとしやすくなるのではないかと思います。
161	更新するような研修があればスキルアップできるのではと思うが、現実には忙しすぎて研修に参加することが難しい。通信教育のようなシステムがあればと思う。
162	交流の機会を増やし、それぞれが持っている問題点や成功例を話す研修を設けて欲しい。
163	高齢化に伴い、今、今後、何、どんな機能、生活面、健康面の維持、生活のうるおいを持ち、自立した生活をして頂く上での研修が増えていけば幸せです。
164	個別支援計画書等は各施設毎(システム)になっているため、統一したモニタリング表、アセスメント表、計画書があると良いと思いました。
165	個別支援計画書に関する書類の作成の仕方の研修・講義をもっと多くして欲しいです。
166	個別支援計画書の作成の仕方(内容)についての研修があれば良いです。
167	国家資格を有する者とその他の者が一律に研修を受けるのは効率、内容に影響がある。このアンケートが今後のサービス管理責任者研修をどのように変えるのか楽しみにしています。
168	個別支援計画でも入所系と通所系では若干違いが生じてくる。通所系は日中活動や余暇活動を主に計画を立てられるが、入所系では(服薬管理や衛生管理などの)健康管理や地域移行、更に親とのつながりも盛り込まなくてはならない。内容も広範囲になってくるので、活動面・生活面に分けての計画書が必要となってくる。生活面独自の書式・様式があっても良いと思われる。活動面・生活面に分けて個別支援計画書を作成し、実施・取り組みしている施設・事業所があれば参考にしてみたい。
169	個別支援計画におけるマネジメント研修

170	個別支援計画についてこのままで良いのかと疑問に思うことが色々あり、他施設のサービス管理責任者の方はどうしているのかと日々思うので、もっとサービス向上に向けて研修があればと思う。
171	個別支援計画については研修によって書き方や内容が全然違うので、実際作成するのが難しい。本人の希望や願いに沿ったものにしようとはするが、長期的な展望をもってサービス目標や内容を考えるのが難しく感じている。研修の通りにはいかないなあと苦戦中。
172	このアンケートと別件であると思いますが、サービス管理責任者資格の条件をもう少し緩和して頂きたいです。特に勤務年数を少なくする、他の分野での勤務年数も加算するなど。
173	このアンケートを書いていて、中心は個別支援計画をしっかりと作り実施していくことだと思っはいるけれど、こと細かな業務内容の有無(実施の)を問われるとハッ！と困ってしまう。
174	この設問 13 は意味が分からないし、細かすぎるので覚えていない。
175	個別支援計画の策定を、サービス管理責任者に特定する必要性を感じない。もし制度上で明確にしているサービス管理責任者を実態として機能させるのであれば、資格の在り方自体を根本的に見直す必要があるのではないのでしょうか。実務経験があれば、短期間の研修で取得できるサービス管理責任者資格と、制度上のサービス管理責任者の位置付けに大きな差異がある。(GH、CH で世話人として食事準備に携わっていた人が、数日の研修を受けて支援計画を策定できる?)
176	コミュニケーション能力が一番必要な職だと思います。この点を強化できる研修があると、より良い職場を作ることができると思います。
177	今回のアンケートで2年前に受けた研修の内容をあまり覚えていないことを痛感しました。日常の業務をこなすことでいっぱい、現任者研修があるかどうかとも考えたことはありませんでした。研修で頂いた資料を読み返し、大切なことを忘れていたことに気がきました。現任者研修の必要性を感じました。
178	今回のアンケートにおいて、学んだと思うが覚えていないという事項が多かった。定期的に振り返りができたら良いと思う。
179	今年度よりサービス管理責任者となり、知識・経験共に不足しています。他事業所の方と情報交換、意見の交換ができる研修があればありがたいです。
180	サービスが事業所中心になっていることが多い。研修等で利用者本位とはいうものの…。利用者の希望を事業所の箱の中だけでサポートするサービスになっている気がします。
181	サービスがないのにサービスを管理する責任者を作ってもしょうがないのではと感じています。サービス調整ができるだけの資源を作らないといけないと思っています。前向きな意見が出せず申し訳ありません。現在の仕組みに少し違和感を感じるがあります。
182	サービス管理業務の一定基準はありますが、現状は事業所の何でも屋になっている部分があります。現場に入り支援、問題が起きてから調整、事業所を管理する、人材や労務、人員配置等、多種多様なものに携わり、このような現状が到底長く続くとは思えません。すみません、愚痴になりました。
183	サービス管理者の研修も重要だが、事業所が本来の目的を果たしているかを調査する必要性を感じている。
184	サービス管理は大基となる施設が行うサービスがあって個別支援計画における直接サービスがある。基となる支援内容、支援技術など、施設の持てる力を向上していくための視点が必要となってくる。施設によってサービス管理責任者の立場は違うとは思いますが、施設サービス向上に関する研修が必要だと思います。法の下に施設が運営されているので、同種施設の集まりの中で情報交換できると良いです。
185	サービスの根幹が揺らいでいる今日です。「安全・健康」の面から防災や伝染病対策、夜間や休日の支援ネットワーク等の具体例を学べるような研修会を企画してもらいたい。
186	サービスの事業種別での研修があった方が良いと思います。
187	サービスの質を担保とするためにも、現任研修の必要性は高いと感じる。
188	サービス管理責任者がモチベーションを維持できるような研修があれば良いと思います。
189	サービス管理責任者となってから半年しか経っておらず、また施設入所支援との兼務でもあるため、まだまだ手探り状況というのが現状です。不明な点が多く申し訳ありません。
190	サービス管理責任者となってまだ6ヶ月しか経っておらず、まだまだ経験が浅く特に職員育成について悩んでいます。支援の在り方や記録、個別支援計画の在り方など、もっとレベルを上げなければと考えていますが、私自身の力量不足なところもあります。再度サービス管理責任者として職員育成できるような、具体的な研修があればと思っています。

191	サービス管理責任者となり本格的に動き出して1ヶ月余りであり、なかなか現場でサービス管理責任者としてまだ分からない面もあるし、せっかく取得しても忘れがちになるため、定期的にしていただければと思う。
192	サービス管理責任者とは、すなわち各々の職場での実質的なリーダーとなり得ないと業務は遂行できないと考えます。しかしながら実態は現場で実務経験を満たしている人間が限定されていたり、年功序列的な人的配置によって質や内容など二次といった現状もあるのではないのでしょうか？まずは職場のリーダー、さらには管理者を補佐する立場としての意識の持ち方から、学習が必要と感じています。
193	サービス管理責任者のスキルアップ＝(サービスの向上、事業所間の連携力アップ、理想像につながる)には、ならないのが現状だと考えます。本当に良い方向をめざすことを考えるとサービス管理責任者の資質向上ももちろん大切ですが、優先的に解決すべき課題が山積みだと考えます。財政難は理解しておりますが、現場の状況のご理解を頂きたいのが本音です。
194	サービス管理責任者の研修が年に1回しかなく、大人数が受けるため、年に何回かに分けて受けさせてもらえれば助かりますけど…。
195	サービス管理責任者の現任研修はやはり5年に1度位は必要なのかと感じる。
196	サービス管理責任者の養成研修を受講した後に定期的にフォローアップ研修を行ってもらい、質の向上を図りたい。
197	サービス管理責任者は孤独になりがちなポジションであると思います。サービス管理責任者特有の孤独感を共有し、明日への活力に繋がるような機会が必要だと思っています。内容はもちろんですが、小規模であることと、頻回(年1回2日間程度)であることがポイントだと思います。
198	サービス管理責任者を管理するルールが必要ではと思います。名前だけやその逆で便利屋のような、型はよくない事だと思います。
199	サービス管理責任者を何年も続けている人ならば、研修はレポートで足りると思う。
200	サービス管理責任者を数年務めておりますが、利用者・保護者へのサービス提供の全てに責任を負う者として、何をどこまで自分がやらなければならないのか、どこまでは現場の支援員に任せて把握・管理に徹すれば良いのか、具体的な実務の範囲が分からず、模索しながらやっている状態です。数年前に受けた研修は正直に言うと忘れてしまっているものも多く、振り返りの研修は必要だと感じます。
201	サービス管理責任者業務のあり方。
202	サービス管理責任者向け機関誌などがあればと思いますが…。
203	サービス管理責任者職に就く従業員の適性検査等も必要かと思われる。
204	サービス管理責任者養成研修、受験資格試験の実施。受講生のレベルが低すぎる。
205	サービス管理責任者養成研修の内容は、全て大変参考になりました。全体を通して他の職員にも受けてもらいたいと毎回感じます。
206	サービス提供や支援計画、モニタリングの書式が各施設ごとに異なるため、お互いの確認をしてみたい。
207	さいたま市において、サービス管理責任者の作成する「個人支援計画」と相談支援従事者の作成する「サービス利用等計画」の取り扱いが不鮮明です。「サービス利用等計画」は共通した様式がありますが、「個人支援計画」はありません。又、特別支援学校の高3の方で早生まれの方の対応が問題になっております(3月生まれの方など)。上記内容は、さいたま市に限らない内容と思われれます。制度が良くなる？のは良いですが、その後の対応についての研修が不足しています。是非開催をお願いします。
208	座学だけではなく、できるだけ具体的な演習やグループワークがあると良い。
209	座学ではあまり後に残らないような気がします。
210	先ほども記載しましたが研修内容と日程のバランスが悪く感じました。限られた時間の中で理解していくためには、もう少し内容の検討をして頂ければと思います。
211	サービス管理責任者とその他の現場の職員が、各々の立場で一緒に事例研究できるような研修を受けてみたい。
212	サービス管理責任者の位置づけをきちんと確立してほしい。
213	サービス管理責任者の一定の質を担保するためにも、現任研修が3年に一度ほど必要。
214	サービス管理責任者の職務等は本などを読むことで理解出来るが、その職務を実務レベルで見ると、どこまでが行わなければならないのか分からないこともある。

215	サービス管理責任者はとても重要な役割とされていますが、受講要件を満たせば誰でも受講すればサービス管理責任者になれます。ほとんど理解できていなくても、サービス管理責任者ができるという事は非常に不安である。もう少しハードルを上げるべきだと感じる。そして、サービス管理責任者の資格的位置づけを上げて、モチベーション的にもあがるようにすべきです。資格手当のようなものを設定している事業所もほとんどないと思う。
216	サービス管理責任者も大切ですが、利用者さん方により日常的に身近に接している世話人さんの研修も合わせて行って頂きたい。障害をお持ちの方について、知識を持たない方が世話人をして入っている状況が多い。質の底上げには世話人も含めての研修が必要と思われる。
217	ざっくばらんな意見交換が行える場があれば、サービス管理責任者も介護職も、仕事への意欲向上と普段悩んでいるケースに対する支援内容を改善するきっかけをつかめる場が増えると思う。改めて自立支援協議会の中で行うケース会議で、他の事業所の方からスーパービジョンやコンサルテーションを受けることも、サービス管理責任者の能力向上に大変役立つと思いました。事例ケースとは違い実際のケースということもあり、研修とは違う実践能力の向上を感じました。
218	昨今の社会情勢等を背景に、未経験者や福祉の仕事を望まず、仕方なく就労する職員も多くなってきている。各事業所等でもそうした職員の在籍年数が増え、中堅となり、サービス管理責任者研修など受講することも多くなると思うが、そうした中には嫌々受けていたり、そもそも対人援助職には向かない者も多く存在している。そうした者も確かに存在すること、性善説に立って研修を組むことに限界を感じている。(どんなに様々な研修を組んでも身に付かない。なぜなら従前の研修は受講者自らがそのスキルアップを望み、仕事に就いていたから。今はそのように考える者は少なくなっているように思える。)
219	サービス管理責任者、児童発達支援管理者を対象とした現任者研修を分野ごとに計画して欲しい。平成19年に取得して実務にはあたっているが、サービス管理責任者業務の振り返り、確認、最近の動向などの情報交換をしたいと考えます。
220	サービス管理責任者、相談支援従事者初任者研修、介護支援専門員などの研修と同じようなことが繰り返行われ、その違いがどこにあるのかわかりませんでした。とりあえず必要と思われるものは受講し、資格を取ろうという気持ちでした。
221	サービス管理責任者演習では個別支援計画の作成をロールプレイで行い、利用者さん、親、他職種・サービス提供者の気持ちも分かり、作成の手順、流れも理解しやすかったと思います。時間が少ないので、いろいろなケースについて研修できれば良いなあと思いました。
222	サービス管理責任者が事業所では専任とならないため、業務の遂行がかなり厳しい状況にあります。研修は必要ですが、具体的に生かす場を作ることが難しいです。
223	サービス管理責任者が施設に一人いるという理由で、2年間東京都のサービス管理責任者研修をずっと断られ続け、来年度4月に現在のサービス管理責任者が異動することとなるため申請したところ、ようやくもう一人11月に受けられることになりました。小さな施設でもサービス管理責任者二人を準備しておきたいが、研修受講の機会があまりにも少なすぎる。
224	サービス管理責任者がどんな役割を担うのかが今ひとつ明確でないため、結局直接支援しなければならず、キャリアアップへの道が不明確なのだと思います。どんな業務を行うのがサービス管理責任者かという定義のようなものが分かる研修が望ましいと思います。
225	サービス管理責任者研修では、参加する人の事業内容に沿って詳しくしてもらえたら良いと思います。受けても基礎的なことばかりで、自分が必要とする実践的な部分が少ない。
226	サービス管理責任者研修では、受講者を必要性や現在の役割など、「事業所でのサービス管理責任者としての順位」等を踏まえてレベル分けをしていった方が良いと思いました。
227	サービス管理責任者研修に申し込んでも定員オーバーで受けられないことがあります。もっと枠を増やしてもらえたらありがたいです。
228	サービス管理責任者研修の開催回数を増やして頂きたい。受講申し込みを行っているが、定員がいっぱいになってしまうため、受講するまで時間を要している。
229	サービス管理責任者こそ当事者及び現場スタッフから学ぶという姿勢が必要だと思う。現場スタッフ(ホームで言えば世話人)の研修では「一人で抱え込まずにサービス管理責任者と相談しながら」とよく言われ、それもその通りだが、サービス管理責任者としては“上”から指導・指示という立場に立つのは危ういと思う。

230	サービス管理責任者だけの研修ではなく、相談支援との連携等の研修の方が実際には役立つことが多いのではないのでしょうか。
231	サービス管理責任者だけの連携が必要であり、また障害別も必要だと思う。支援をする上ではお互いの情報が重視されなければ障害者に満足されるサービスは不可能だと思います。横の連携です。現在は縦の連携でしか動いていない状況である。資格も必要かと思いますが、実務経験も重要だと思います。実務経験だけではなく、障害者と共生・共有できるようにお願いいたします。
232	サービス管理責任者という業務に関してまだ始まったばかりで、どのような業務を行うのか分からない中で、研修内容が多すぎて受講しても内容が把握できないで終了してしまうことがある。もう少し内容を区切り、年数毎に研修があれば良いのでは。
233	サービス管理責任者と管理者を兼任すると、業務が多い。かといって報酬が少ないのでそれも難しい。残念！研修を受けたからといって管理者までするのは人によって能力に限界があるし、経営的な視点については学ばないので共存することが多く、職員であってサービス管理責任者であり管理者までするには力が及ばない人が多いと思う。
234	サービス管理責任者として行動する中で基本はしっかりと学び、それを応用できるように関係機関のそれぞれの働きなどを研修の中に入れて頂いたら、活動する時に有効だと思います。
235	サービス管理責任者と児童発達管理責任者の同一内容の部分と該当しない内容があり、私としては分かりづらい部分があります。
236	サービス管理責任者となって他施設のサービス管理責任者と情報交換しているが、公的機関から研修案内がない。新しい人の養成も重要だが、現場のサービス管理責任者の研修も必要であり、質の向上につながるということが利用者サービスの向上につながると思う。(2)政府はもっと福祉予算を上げるべきである。先進国では最低の予算である。また「骨格提言」を無視した障害者総合支援法なる(旧自立支援法の名称変更と変わらない)法律を作った政治家は、福祉のことをもっと当事者の身になって考えるべきである。改革になっていない政治家の都合の良いようにした法律である。
237	サービス管理責任者とはSW業務と理解していますので、1度取って終わりではなく、継続した研修が必要だと思います。
238	サービス管理責任者にはいくつもの役割があると思いますが、その役割の一つ一つを細分化し、範囲を狭くした研修を準備。受講するサービス管理責任者はセルフチェック等を活用し、自分の苦手とする範囲の研修を受けられるようになると、より集中的にスキルアップできると思います。
239	サービス管理責任者に求められる資質と能力のことで、企画力・リーダーシップ・交渉力・プレゼンテーション力・コミュニケーション力・ネットワークの構築力等のスキルアップができるような研修を希望します。
240	サービス管理責任者に求められる部分が多すぎると感じる。他のサービス提供の仕方、工夫が必要では。
241	サービス管理責任者の位置付け、仕事の内容等への期待は大きいと感じますが、役割を果たしているかどうかといった評価を考えた時、自己点検、第三者評価などやり方についての研修項目はありませんか。
242	サービス管理責任者の業務の幅が広く感じており、一人一人の支援に偏りができている感じがする。
243	サービス管理責任者の業務は、サービス管理責任者だけでなくチーム、他職員との連携が重要だと感じる。業務を一人ではできない！事務処理が多くなり、事務の簡素化を願う。
244	サービス管理責任者の業務は事業所によってかなりばらつきがあるように思います。役割も不明確な部分が多いように感じます。またサービス管理責任者の質の向上が事業所全体、利用者支援自体の質の向上につながる(左右する)ので、その意味でも重要であり、年に一回は研修の必要性を強く感じます。
245	サービス管理責任者の具体的な業務の中身について改めて確認できるように、現任研修だけでなく年に1～2回研修があると良いと思いました。
246	サービス管理責任者の研修から仕事が増えたが、賃金のアップもなく明確な位置付けやどうしてもいないとダメだというのがないせいか、責任だけが大きくなっている。
247	サービス管理責任者の研修に登録を行っても、落選してしまうことがあり残念に思う。また私としては小田原・南足柄地区からの研修参加となるので、もう少し近い場所で研修が行われると良い。
248	サービス管理責任者の研修を受けて年数が過ぎ、問13のアンケートが適正かどうか不安です。2年か3年に1度の研修が必要だと思う。

249	サービス管理責任者の現任研修というものを相談支援と同じようにして欲しい。サービス管理責任者の質が問われてくるので。
250	サービス管理責任者のスキル、資質は求められている部分が多いと思います。多岐にわたるスキルとして、継続して求められる部分を保持していくこともひとつの目的として、一定期間を経ての研修が行われればと思います。
251	サービス管理責任者の専門性を高めることはとても重要だと思いますが、業務内容があまりに煩雑でその業務量も大変多いため、もう少しプロセスを簡単にして欲しいと思います。
252	サービス管理責任者の日程が年度途中に分かり、研修計画が立てづらい。また参加申し込み後の決定が非常に遅く、勤務表が作成できないこともあった。今後見直して頂きたい。
253	サービス管理責任者の人数は増えましたが、支援技術や知識等不十分な方も多いと思います。現任研修等でのスキルアップは必要不可欠だと思います。
254	サービス管理責任者の場合、受け身で研修を受ける段階は過ぎていると思っています。業務遂行上必要なことについては、自分から有益な研修を探し、もしそうしたものがなければ自分で企画するくらいの立場にあるのがサービス管理責任者だと思います。
255	サービス管理責任者の必須業務について、何か改正点があった場合、周知されると良いと思いました。
256	サービス管理責任者の役割が多様化しており、一つ一つ確実にこなしていくと大変で時間もありません。研修でももう少し具体的な例を取り上げ、対応策が理解できることで、役割も周囲の協力を得ながらこなせるかと思っています。これからたくさんの事例を挙げていただき、解決策が見いだせる研修を希望します。
257	サービス管理責任者の役割を意識した設定から、サービス等支援計画にどのようにしてつながっていくのか。認定調査判断から再び個別支援計画につないでいくケースワークを研修において勉強していきたいです。
258	サービス管理責任者のレベルが違いすぎるかもしれない。老人ケアマネぐらいに線引きをする方が良いかもしれません。
259	サービス管理責任者は各事業所で捉え方が違います。ただ私が思うサービス管理責任者は、支援課長クラスの待遇であっても良いと考えています。兼任でやれる仕事である以上軽く見られて終わってしまえずし、進歩もないと思うので改善を求めたい。
260	サービス管理責任者は経験年数が足りなくても研修だけは受けられるので、すぐにサービス管理責任者を行う場合には良いが、そうでなければ研修との間が空いてしまい、研修内容を振り返りながら行うことが難しいと感じる。私の場合もサービス管理責任者研修を受けて2年後にサービス管理責任者となったため、サービス管理責任者研修の内容はあまり覚えていない。なので実務に就いてから研修を受けたいと何度も考えたが、業務に追われることも多く、これで良いのか分からないまま時間が過ぎていくような感じである。サービス管理責任者に特化した現任者研修は絶対必要だと考える。そうでなければ利用者の方々の不利益にもつながりかねないと思う。
261	サービス管理責任者は事業所が実施しているサービス管理が主ですが、周辺の関係機関や他事業所との連携も必要です。特に相談支援が重要になっている現在、その辺との調整や役割などについて学ぶ機会が欲しい。またネットワーク作りや社会資源の開拓についてもどの角度から入っていけば良いのか知りたい。
262	サービス管理責任者養成研修、業務の見直しにもなるので、その後の研修を継続的に1年・3年・5年…後という形であっても良いのでは？と思います。
263	サービス管理責任者を対象とした現任研修は、スキルアップと共にネットワーク作りという点でも有意義だと思われる。今後は現任研修の実施と受講を義務づけて欲しいと思う。
264	サービス管理責任者を対象とする研修でどのような研修があるのか不明です。現任者研修がサービス管理責任者になるための事前の研修との位置づけはあったが、現任者となってからも受講する研修ということは今回初めて知った。
265	参加費を負担しても良いので、一般職員も参加できるようになるよう研修の回数を増やして欲しい。
266	三障害統一ではあるが、各障害において特性があるので、障害種別毎の研修も企画していただきたい。
267	支援計画や記録の取り方など、まだまだ遅れているようです。支援する人が専門教育を受けていない人が多く、研修が必要だと思っています。

268	支援制度、障害者自立支援法、障害者総合支援法と法、施策が変化していますが、これに伴い(個別支援計画作成など)現場の職員の事務量(事務仕事)が増加しています。また、この事務仕事においてのスキル(文章作成能力、ワープロ、パソコン処理など)が足りない職員も近年多く感じる。国や県の話の説明しても有効に活かせないと感じる。本来は、現場における直接支援が重要であるが、仕事量や事務仕事の増加で負担に感じている職員も多い。研修とは関係ありませんが、国の机上の論理ばかりが展開している気がしますので記載しました。
269	資格が必ず必要等の方が、もっと責任を持ち仕事ができるのではないのでしょうか？
270	資格期限を設けた方が良いと思う。もしくは継続的に必要な研修の義務化。特別に研修を受けてまでするサービス管理責任者は必要ないと思う。
271	資格取得後も定期的にフォロー研修があると、振り返りになり良いと思う。
272	資格を取得してから4年後にサービス管理責任者として実務に就いたので、忘れていた部分もあった。そのため、現任研修を必ず行って欲しい。
273	時間の無い中でやるので仕方がないが、「やっつけ」の様に感じる。人相手なので画一的な対応では現場ではやっていけない。上から目線で「サービスしてやる」のスタンスでやっていけるなら良いが…。自分達は福祉の場にいるので、利用者のニーズからサービスを考えていく。なかなか数日の研修ではガイダンス程度にしかならないと思う。
274	時間をしっかりかけて研修して欲しい。
275	事業所・支援機関の連絡調整、ネットワーク構築が現実的に図れる研修があればありがたい。
276	事業所のサービス別の班編制で、同じ事業内容のケアプラン作成、支援、関わり方を共有したい。
277	事業所の中で常に自分のサービス管理責任者としての役割や、目指していく方向性を確認するためにも、定期的に研修に参加していきたいです。また自分の地域の中で、多くの事業所の方と顔見知りになれる場や機会を大事にしていけたらと思います。
278	資質向上のため濃密な研修が必要だと考える反面、期間が長いと小規模の施設にとっては職員を派遣できるゆとりがなくなる。当該の県だけでなく他県でも受講できるようにして頂けると、選択の幅が増えてありがたい。専門分野があると、異なる施設に異動したとき再度受講し直さないと行けない。大変効率が悪いので、短縮できるなど便宜を図って頂けるとありがたい。
279	時勢に合った研修内容を希望します。
280	施設ケアマネと同様な役割を担うサービス管理責任者は障害者施設に必要なのでしょうか？スーパーバイザーが必要なのではないのでしょうか？
281	施設長研修と同様に、全国規模の研修や交流の場が欲しい。
282	施設に関する第3者評価の項目を調査する側の立場で勉強すると、施設運営・個別支援全体がより深く理解できるのではないのでしょうか。
283	実際現法制下でのこの「サービス」という在り方は以前の措置・支援費から比較して格段に良くなったものと思われま。しかしやってみるとなかなか難しいもので、頭の中で理解できているものの明文化すると一人一人のサービスを考えるだけで一日数人もできるものではありません。弊寮ではモニタリング“6ヶ月”という単位は規定としてはそれで良いのですが、個別の日々変化する状況(利用者の身体的・精神的・社会的…変化)より深く考えるため QC 会議を実施しています(月1回)。日々のサービス提供書だとそれを会議の場に持ち出すのは量が多すぎます。サービス管理者が ABC…の中から現行の問題点 AB だけに集中して、ほぼ1センテンスにしたもので会議を実施しているのです。担当者もその方が頭に入りやすく、以前のもので併せて段々とサービスは向上していると思われま。そこでこの業務のネックは何かというところ“明文化”です。こういうポイントがもしキーワードのように拾い出せるとしたら…そんなことを日々考えてしまいます。キーワードで拾い、またそれを蓄積する。使用頻度でウインドウが開く。そんなデータベースソフトがあれば…と思ってしまうほど日々文章化は大変です。
284	実際に現任者研修等が実施されているのか把握していないことが現状である。個別支援計画のプロセスの中で最も大切なことは、アセスメントにあると思うので、アセスメント技術、支援者としての視野等を学ぶ機会が欲しい。
285	実際にサービス管理責任者が果たしている具体的な業務について話したり、困難事例を挙げて話し合ったりできたら良い。
286	実際の現場での困りごと、工夫点などを考えられる内容。

287	実施が11月下旬や12月なので、北陸地区では悪天候になります。良い天気の時期にさせていただくとありがたいのですが。
288	実践的研修を今後もたくさん実施してほしい。
289	実態調査を踏まえての課題→現サービス管理責任者がどのような労働内容をしているか。(生活介護分野は夜勤も外れ安定してきているものの、就労継続A・Bのサービス管理責任者は経営上過労を強いられていますよ。)
290	実地指導内容で管理者がやらなければいけないことを詳しく教えて欲しい。
291	実務経験の浅い者にとって、分かりにくいことが多すぎます。分からないものが分かるような講義内容であって欲しいです。専門用語も多すぎます。なぜ大学の講義のような内容なのでしょう。"これだ"という単純明快な説明が欲しいです。まだ分からないのが実情です。法人からの支援でやっております。また2日研修を受けた後、相談支援専門員の5日研修を受けるのはなぜですか。3日で良いと思うのですが。
292	実務経験の緩和などに取り組んでおられますが、一定の学識また、常識レベル以上のものがサービス管理責任者になるべきで、服装や言葉遣いがままたまらないような人が受講し、サービス管理責任者を行っている現状を何とかして欲しい。このような状況だから福祉業界の底上げができず、結局そのことが支援の至らなさや虐待へと繋がり、利用者の方に迷惑がかかっている。そのことをきっちりと理解した上で研修をすべきだ。一部の人の悪行により、一生懸命業務している者が迷惑している。
293	実務経験の期間の見直し、有資格者の限定など資質を問う必要がある。(施設存続のために受ける人が見えるのではないか。)
294	児童養護施設出身の方が最近当グループホームに入居しましたが、背景が複雑な上、関係機関の方が制度をあまり理解していないところがありました。このように受け入れに際して混乱が生じないよう、勉強しておかなければいけないと痛感しているところです。数少ないケースだと思いますが、このような少数ケースにも対応できるような研修を希望します。
295	自立支援法の改訂などをもっと丁寧に説明してもらい、施設管理者とサービス管理責任者の役割分担を明確に判断できれば良いと思います。
296	自分の意志を表現できる比較的軽度の障害者をモデルにした研修であった。事例をもっと多く取り入れ、意思の疎通ができない、話せない、他傷行為のある方を取り入れて欲しいです。
297	重度の方の地域生活や触法者のケース等、困難な事例について取り上げて頂きたいです。
298	就労移行の利用者の、3ヶ月に一度の計画の見直しは早すぎると思う。現状では変化のある利用者はほとんどいない。B型と同じく6ヶ月に一度にして欲しい。
299	就労支援施設においては、工賃3倍増の目標が課題となっていますが、その戦略的な実現に向けての実務的な研修が望まれます。
300	受講資格を持ち受講希望を出す、定員等の理由により受講することができない職員がいるため、より多くの職員が受講できるようにして頂きたい。
301	受講者の経験やレベル差が大きく演習が有効に機能しなくなっている。初任と現任(上級)を分けるべき。
302	受講者の中には何十年も勤めているベテランの方から、老人分野の経験がほとんどで障害分野の経験が少ない方もいるので、基本と事例検討の講義・演習が効果的だと思います。
303	障害・高齢者が対象となるので特性を重んじた話がよくありますが、そのことはもちろん必要ですが、結果、障害を持つ人や高齢者に対し、"どのようなサービス提供をするか"だけに陥ります。まずは人として人にどのような支援が必要かを考えるような研修をお願いしたいと思います。
304	障害の違い或いは事業所の種別によっては利用者のニーズ、相談・援助内容が異なる等、着目点が全く違ってくるので、就労・介護の分野についても地域生活同様「身体」と「知的・精神」といったように分けて研修した方がより実践的になると考えます。
305	障害の分野は広いのですが、身体、知的、精神など区別して専門的に行う研修の他に、他の分野の方々と浅くで良いので、交流できる研修があれば良いと思います。
306	障害分野に限らず、福祉分野全体の知識や経験が学べれば良いと思います。
307	障害を持った方の個別支援計画は、生活全般多岐にわたるので、介護保険のケアマネのような研修は「？」と感じます。生活全般にわたる支援が必要な方が多いので、それらに対応した研修内容を望みます。

308	情報が把握できるシステムのマニュアルで、色々な支援員の支援の作り方や考え方を学びたい。
309	省略して「サービス管理責任者」＝「サビ管」と言われているが、「錆びた水道管」のように感じるため、何でも省略すれば良いものではないように感じる。(1)研修に関しては、研修内容と現場との「ずれ」を感じた。(2)演習(ロールプレイ)を通じ、関係各機関との接点が現実的に少ない中で意見交換もでき、別の角度や視点から学ぶことができるとも良かった。
310	職員に対するスーパービジョンの方法なども学べたら良いと思います。
311	女性の場合、出産や結婚、介護等で何かと退職されるケースが多いため、サービス管理責任者の養成講座は毎年少なくとも1～2回は県中央部で開催して欲しいと思います。但しサービス管理責任者というものが必須要件でなくなれば話は別ですが…。また相談支援専門員との違いや位置づけについても、入所施設においてはどうもじっくりこないものがあります(と、これをそちらに言ったところで無駄ですが…)。ただサービス管理責任者と相談支援員、それぞれの役割分担がはっきりするような研修があっても良いのかなと思います。
312	所属している地域(都道府県)で、サービス管理責任者のフォローアップ研修が実施されると受講しやすく、又、他の事業所との連携にもつながると思っています。
313	所属する都道府県内では時々研修が行われているが、開催場所まではかなり距離があるので、数ヶ所で開催して欲しい。
314	事例研究の結果をまとめて役割を決め発表を行っていたが、ほぼ男性が発言したり、グループワークでの話し合いが発言しにくかったり、他のことが気になり難しかった。
315	事例を中心とした研修があれば、自身の取り組みを振り返り今後に生かすことができるため、良いと考えています。
316	新カリキュラムになった社会福祉士の養成内容と重複する点が多いので、社会福祉士については、研修を条件付きで免除してはいかがでしょうか。
317	新人・後輩職員をどのようにして技術向上を図るか。言われたことはできるが、それ以上の仕事をしない…というか、探ろう、見つけようと思わない。
318	心理面の傾聴の基本(スキル)を統一して教育した方が、相談者に対しての相談のばらつきが少なくなると思います。
319	随分前に研修を受けたため、質問の内容については忘れていることが多く、回答が不十分で申し訳ありません。
320	数年に1回必修研修(制度の変化・新しい考え方等)を行うべき。
321	スキルアップ研修は必要だと考える。実践を通した問題・課題・疑問に対応できる学習会形式の研修があればと思う。
322	スキルアップや制度・社会の変化もあり、継続的な研修が必要だと思います。小さな事業所では専従というのは難しく、一人何役も担ってやっている。
323	全てを満足させることはないが、平均して良い講師と出会い、参考になっている。
324	生活介護も通所のところがあるので、実際提携医が必要か？それぞれの利用者がかかりつけ医師がいるのに…？その辺の見直し、お願いします。
325	生活介護や共同生活援助など、分野がなくても良いのではないかと。1回の受講で他の事業のサービス管理責任者として勤務できるのではないかと。
326	制度・法律等に関する内容の研修を行って欲しい。
327	制度が変わった際や他施設で取り組んでいる内容や個別支援計画など参考にしたいので、研修として開催してもらえれば、内容が濃い勉強会をして欲しいです。
328	制度が毎年のように変わり、運営や施設管理にも携わっているとその対応だけでも大変。制度等が落ち着かないと、研修やスキルアップ等まで頭が回らなかつたりもしている。
329	制度上しなければならぬのでサービス管理責任者を配置しているが、それほど特別視していない。支援事業所としてサービス管理責任者の役割を担う者は必要であり、広い知見・経験は求められる。多くの事業所がそうであると思われるが、支援計画の原案は各々直接担当するスタッフが作成する。モニタリングも日々の支援も同様。そのようなことから、全スタッフがモラルと向上心を持って支援にあたるのが当然であり、質の高いスタッフを多く配置することが最重要。サービス管理責任者の位置付け、研修もですが、そ

	もそも障害福祉の在り方…ということでしょうか。愚痴です。
330	制度的には素晴らしいと思いますが、「実際の現場ではどうなのか」のアンケートが必要だと思います。
331	制度等のお話から支援・スキルアップにつながるような研修を受けたいと思います。
332	制度等の内容変更や改正については、定期的に研修会などを開いていただけると良いと思う。
333	制度の変化が激しすぎて何とも言えない。変化による請求や書類変更等に追われ、本体のサービス管理責任者の業務ができていない事業者は多いと思う。そのような理由から研修に参加できない人もいるのではないのでしょうか。
334	制度の変化の節目の前に、詳細な変化の内容等に関する講演を都道府県単位で行ってほしい。これにより法制度が変わる前に、利用者側により具体的に説明が可能になると思われる。
335	ぜひ、現任者研修を法定化して頂きたいです。
336	世話人、管理者、サービス管理責任者、生活支援員と人ばかりいるのは考えものです。経営の事も考えてほしい。人員規準も守らないといけない。そこで、サービス管理責任者をケアマネの様に育てれば、うまく収まります。サービス管理者の使い道がと言うより、存在感があまり無いように思えてなりません。他の人に見張らせるやり方より、信じて自由にやらせた方が、利用者ものびのびと生活出来て、楽しい我が家になるのではないのでしょうか。
337	先生からの直接指導がもっと欲しい。現在提供しているサービスに関して質問の時間が欲しい。
338	総合福祉法の研修会や勉強会を開いて欲しい。
339	相談支援事業所からのサービス等利用計画を受けて立案する個別支援計画について。
340	相談支援従事者初任者研修、サービス管理養成研修の回数を増やすべき。実務経験5年を大幅に上回り、スキルアップを含め研修を受講したいと思っても、行政が定員を決めて年一回の実施とし、門を閉じているため、毎年受講できないものが多数出ているのに対し、知識や障害に対する理解を一切持たず役に立たないが、5年経過しているというだけで受講できてしまう現行のシステムが全くの無駄としか言いようがない。また講義内容も、専門職としての自覚を持ち普段から自己研鑽を積んでいる者にとっては、7～8割が既に身につけている知識や技術であるので、時間の無駄としか思えない。サービス管理責任者になるために、実務経験年数を設けているのであれば、得ているであろう知識ではなくもっと高度な内容や、既知のものでも更に掘り下げた濃い内容を行うべきと思われる。行政職員による講義については、講師役の職員からは早く終わらせたいというやる気のなさしか伝わってこない。
341	相談支援従事者初任者研修と同時に受講した。自分自身が相談支援従事者として受講する部分と、サービス管理責任者として受講する部分を区別しながら研修に臨むのが難しかった。分かっただけでも頭の中で混ざってしまう感じがあった。サービス管理責任者の分野別研修では、グループホーム・ケアホームは独立させて欲しい。他の日中活動系サービスとは異なる居住系サービスであるため、視点が根本的に違うし、他事業所との連携が多く、不可欠であるという特徴もある。また知的・精神分野に限定されるものでもない。知的+身体の重複障害の方もたくさんいるのでは？
342	相談支援との連携について必要だと思う。
343	相談支援の現任者研修を行うように、サービス管理責任者にも行うべき。あまり経験のない方が研修を受けてサービス管理責任者になった場合、その人が自分からもっと伸びたいと思う気持ちがないと、ただ作るだけの支援計画になったり、利用者対応にも現れてくる。独自で勉強会をしているところと、何も取り組んでいないところでは大きな差が出てくるのではないかな。
344	相談事業所のようなケースばかりではなく、入所施設からいかに地域へ出していかなどのケースも取り入れて欲しい。できれば知的は知的のみ、とまとめてやって欲しい。目標の設定期間や支援方法にしても身体や精神とは異なる部分が多い。
345	相談支援専門員との連携強化が必須になることから、サービス管理責任者のスキルアップと法的な知識等が更に求められると感じています。“利用者さんのために関係者が一丸となるには？”という研修があると良いです。
346	相談支援専門員の方とサービス管理責任者の交流。相談支援専門員の仕事の内容がよく分かりません。

	報酬について。
347	その他、一部政治家でなく政治屋さんが原発事故に関して、「直ちに健康被害はない」「終息した」と発し、国民に重大な情報提供がなされないまま経過、これらに大変な不信感を感じる。このような状況下において、国、県の担当部局、省から研修しましょうと誘われても気持ち良く誰が受講できますか。当方は、干し椎茸を年 50 万円ほど売上げていたが全滅。東電に賠償請求しているところ。東日本大地震ではなく三陸津波が正確な表現。そして、これまでも今もこれからも続く原発被害の中、目の前に働く方々の有意義なささやかな生活を気持ちを込め支援する。これだけである。この辺りで、何が研修で得られるでしょうか。実際の場に合う研修内容がありましたら、メンバーが帰宅した夜間に夜学で勉強したいのです。
348	そもそもサービス管理責任者を対象とした研修自体が、ほとんどないと思われる。そのため、まずはそれらの研修(内容的には業務の振り返りになるかと思いますが…)を行政等が実施して頂きたいと思います(もしくは委託したもの)。
349	大人数を一度に対象とする以上どうしても時間や内容に偏りが感じられます。特に法制度や動向については、その発表や報告が方向性を示すものしかなく、どう実際に動くべきかが示されないことが多いのが残念です。
350	多機能型施設であるため、各分野のサービス管理責任者受講が求められるが、内容の類似した部分の講習を重複して受ける必要があるのか疑問。過去に人事異動によりサービス管理責任者を受講した職員が不在となり、困ったことがあった(退職でも同様)。現在対策として複数で受講しているが、5分野あると負担となる。
351	他施設での実際の個別支援計画とその結果(終結)までを、実施事業毎の例として教えてもらいたい。
352	他施設との交流ができるだけでもありがたいと思います。
353	他施設のモニタリング表、個別支援計画表と比較を行い、利用者・ご家族にとってどのような内容のものが理解しやすく、また支援員がどう支援しやすいか等の学習ができればと思う。また障害特性にも配慮した学習会、研修会の実施。
354	建前だけでなく、必ずしも事業所の利害と一致しなくても、利用者(障がい当事者)にもっと寄り添った支援の必要性を打ち出してもらえるような研修を望みます。
355	誰でも研修さえ受講すればサービス管理者になれるのではなく、国家資格にするべきである。
356	短期間のうちに盛りだくさんの内容があり、講師の先生も受講者も大変だと感じました。それにしても日本の福祉の技術向上はめざましいと思います。
357	単発での研修が目立つので、テーマを決めてシリーズ化して複数回実施して欲しい。
358	地域移行や共同生活介護事業における研修の機会があれば良いと思います。
359	地域でのネットワークを強化する様な研修をしてほしい。
360	地域で利用されている具体的サービスの紹介等
361	地域の相談支援専門員との連携について、また地域資源の活用・連携方法について、より実践的な研修を望みます。
362	地区ごとに分かれての研修(福岡・北九州など…)を開催してもらいたい。毎回研修といえば春日のクローバープラザで行われるが、遠方から参加する人間からすれば、非常に厳しい。
363	知的・精神をもっと分けて、知的は知的、精神は精神で研修していただけたらと思います。
364	知的障害者の分野で働いています。身障等に比べて、知的の分野では見守りや配慮があり、利用者の方々が安定した生活を送られていると思いますが、その部分ばかりが個別支援計画に盛り込まれがちです。特に私たちのところは、通所型の施設であり、本人も家族もそれほど多くのことを望んできませんし、望んでも無理なことが多いと感じます。研修にてそのあたりのことを教えて頂きたいです。
365	つい日常の業務に追われがちですが、サービス管理責任者としての“イロハ”はこの研修で教わりました。私たちサービス管理責任者は、利用者の代弁者となり利用者の声で個別支援計画を作成し、利用者の視点でモニタリングを行い、徹底的に利用者の満足を追及しなくてはならないと思っています。今後も事例に基づいた、より身近な研修を期待します。
366	定期的なサービス管理責任者の研修は必要である(振り返り)。福祉政策の動向及び基本姿勢。
367	定期的に研修会を実施していただきたい。県・市が主体となって行う。必要様式については国で定めていただきたい。

368	定期的に向上できる研修や、現場での事例の研修、法改正などの研修をお願いできればと思います。よろしくお願ひ致します。
369	定期的に自分の業務を振り返れるような研修に参加させていただきたい。
370	定期的に振り返る研修があつて欲しいです。
371	できれば休日に実施してもらえると有り難いと思う。
372	できれば研修は平日ではなく土日に行つて欲しい。
373	出来れば日程や時間数をもう少し分散して頂けると負担(特に現場に対しての)がましになります。
374	問 13 の設問が全体的に判断しづらかつた。設問の意味も理解しにくい。
375	問 18 で選択肢(1)に○を付けましたが、サービス管理責任者として行つている業務や自分の支援が正当なものなのか、検証してもらえる研修があれば助かります。
376	問 18 のような研修があれば、可能な限りぜひ参加したいと思ひます。
377	問 19 の通り、国には今のところ期待するものは全くありません。私は十分研修を重ねておりますので。
378	同一のサービス内容の事業所のみ、サービス管理責任者を集めた研修があればと思ひます。
379	当事業所は基準該当の事業所であり、ほとんど研修会等の案内や情報がないため困つています。主に情報はネットで調べています。
380	当面の業務の研修が先行しますが、フォローアップ研修ではサービス管理の理論、マネジメントの知識・理論について教えておくことも必要だと思ひます。自己学習の部分、研鑽を積むところもありますが、介護職・相談職がベースでサービス管理者になる職員が多いわけであり、そもそもマネジメント・管理理論や手法に弱いところがあります。サービスの質を担保とする要がサービス管理者であることは確かであり、管理者と協働して施設全体を改善、サービス向上を図つていくこととなります。
381	特にありませんが、世話人さんが集まる会合をもっと増やして欲しいと思ひます。
382	特に大阪府の場合、研修申し込みが定員満杯で受講できないことが続いている。それならば年に一回でなく大都市の場合二回にして欲しいものである。現行、分野別だからサービス管理責任者の異動がしにくい。法人の人事異動や今後福祉職人材難がますます厳しくなつてくる中で、もっと柔軟な対応をして欲しい。
383	年ごとに変化があると言っても過言ではないほど法・制度が変わつています。各事業所において各サービス管理責任者が独自に、或いはグループを作り、そういうことに対応していることと思ひますが、更新制ということの必要性を感じます。すごい人数であると思ひますが…。
384	とても限られた時間で中身のある研修だったが、実際同様なスタイルでケース会議を行つた場合、いくら時間があつても足りない。理想的な内容で目指すべき方向性は理解できたが、これを現実的に行うことができる法制度ではない。常勤換算の仕組みのため、どうしてもパート職員を採用せざるを得ず、会議一つもままならない。支援費日額制のため予算組みが難しく、利用者主体どころか常に運営主体で事業展開し、福祉とはかけ離れた法制度であると考えている。
385	とりあえず負担になつています。多機能型の場合など施設が複数の場合、サービス管理責任者の確保が大変です。職員確保が大変な時、研修の多さに時間が取られ、いくつも受けなくてはいけないことは大変だと思ひます。狭い教室にぎっしりと詰め込まれ、こなしているだけだと思ひます。
386	内容に基づいた日程を組む必要があると思う。現在の日程では短すぎるのではないかと。
387	何年以内に受けなければ、資格が喪失されるといったシステムはあまり賛成できません。研修うんぬんより、サービス管理責任者の位置づけ(業務)をもっと明確にし、確固たるものにし本来の業務に専従できるような制度にしてほしい。
388	日常業務は多忙ですが、技術向上(スキルアップ)に向けたフォローアップ研修は必要だと思ひます。個人で研修情報を集め、また参加することが時間的に難しい現状もありますので、研修情報の発信と経験年数に応じた必修研修の管理ができるシステムが必要だと思ひます。
389	日程が短く、とにかく詰め込むということには疑問を感じます。研修を行つたからといつても、その課せられる責任はとても重すぎます。もう少し時間をかけて研修をするべきだと思ひます。
390	パソコンを使用するなどし効率良く行えるよう工夫されていたが、法の内容については時間が少なく、速すぎてついて行けない部分もあつた。

391	比較的小きな法人においては、事業所の管理者を兼務していたり、事実上管理者の業務の一部を行っていたり、都道府県の実地指導などにおいては、同席することもあり得ると考えられる。「事業所の運営、管理に関する業務」の内容を概要でいいので盛り込んでもらえると思えると役立つと考える。
392	必要とする研修を設定し、そのような場を設けて欲しい。
393	一言にサービス管理責任者と言いますが、対象となる障害の内容等で実際は大きく変わってくると思います。三障害を全て上手に支援することは難しく、今度その部分をどう工夫するべきか教えて頂きたいと思っています。
394	日々の業務等に追われるような毎日ですが、研修他いろいろな方からのお話を聞ける機会でも、とても勉強になることが多いです。これからもよろしくお願ひします。
395	日々の業務に追われてはいますが、福祉の全体の向上を考えた時、スキルアップや更新のための研修は必要かと思ひます。また地位や収入の向上にもつながるような位置付けで行われると、参加もしやすくなるかと思ひます。
396	フォローアップ研修を取り入れて欲しい。
397	フォローアップ研修などがあると大変有意義であると思ひます。
398	複合的な特殊事例での支援計画書策定の演習ではなく、一般的な条件下での支援方策をスキルの異なる参加者がどう考え、計画するか視点に立った演習方法を検討する事によって、参加者のレベルアップに繋がると考える。
399	福祉サービスの種類や内容などの制度的な勉強会や、地域で実践されているサービス管理責任者の取り組みなどを学びたいと思ひます。
400	分野ごとの研修ではなく他の分野と一緒にすることにより、他の分野への理解にもつながると思ひます。そのため分野ごとよりは他の分野も一緒に研修を行うのも良いのかなと思ひます。
401	分野別研修での事例について、曖昧な部分があったと思ひます。課題の整理を各グループで発表する時間があったらいい気がした。結果、時間的に余裕がなくなり、共有するということがしっかりとされなかったと思ひます。
402	分野別に受講する意味は分かるが、日程が合わない、限られている、人数制限がある、といった理由有り。しかし受けていなければ、また経過措置を越えていければ事業所として運営できないという厳しい制約もある。多機能の場合、「どれか1つでよい」という規定になればと思ひます。(ベースがあれば、あとは加算にする。)
403	分野別の研修の意味は？統合のサービス管理責任者研修では不都合があるのでしょうか？
404	分野別の研修を複数受講されて現場を離れることがあり、スキルアップセミナーは必要だと思ひます。県内でも話として挙がっていますが、予算の関係で難しいところがあります。
405	分野別の特性に特化した研修。これとは別に地域ごとや分野を問わず全体として集まれる研修等。
406	平成19年度のサービス管理責任者の研修以降、サービス管理責任者に関する研修を受講する機会がなく、今回のアンケート内容にも戸惑いを感じた。忘れてしまうことも多く、3年に1度くらいの割合で研修を実施して頂けたらと思ひます。
407	平成24年10月1日より障害者虐待防止法が施行され、福祉施設でも防止と通報義務が課せられます。虐待や人権侵害は本人にその気がなくても、第三者からの捉え方や見方によっては虐待と捉えられてしまう場合があります。サービス管理責任者として、虐待防止や権利擁護の観点から担う役割は、ますます重要になってくると思ひます。またサービスの質の向上のためには、実際に支援に携わるスタッフ自身の成長が必要不可欠です。現場で必要とされる実践力と、利用者・スタッフ間とのコミュニケーションスキル、高い倫理性の維持、専門職としての自覚と高い個性を身に付けていかなければいけません。支援者が一方的にサービスを与えるだけの立場として捉えるのではなく、利用者から多くのことを学び、スタッフ・利用者がお互いに良い空間を作っていくことが、結果障がい者へのより良い支援につながると考えています。
408	勉強会のようなものが定期的にあると良いと思ひます。
409	法改正により、学校への迎えも送迎サービスに加えられましたが、相談で作るサービス等利用計画に記入されていない時、個別支援計画に記入していなければそのサービス費の請求は可能であるのか、また記入しなければならないのなら、いつから記載するのか等、変更になった部分をしっかりと教えていただきたい。また児童分野は児童発達支援と放課後等デイサービスがあり、それぞれ着眼点が違うと思ひます。演習については専門的に分けてグループを組んでいただけたらと思ひます。

410	法制度の変化において、その理解を得られる内容のものと、サービス管理責任者としての具体的な役割と実践方法をもっと深く、より実際の現場に近い形で知りたい。
411	法律が頻繁に変わるので、その度に研修を受けてサービス管理責任者の役割や変化していくことを勉強できればと思う。
412	ホームの世話人、スタッフ研修会はあるが、サービス管理責任者対象も行って欲しい。
413	ホームを利用している方の多様なニーズに対応している具体的な事例を検討する研修。
414	他のサービス管理責任者の方と交流がないので、研修があれば参加したいと思います。
415	他の施設におけるサービス管理責任者の実状及びそのことに対する対処法についての報告。
416	北海道札幌市については、受講者数が多い為か、年数回研修は実施されてはいるものの、なかなか受講することができませんでした。今年も1名受講させようと2回申し込みをしたものの、いずれも受ける事ができませんでした。
417	まだまだサービス管理責任者の制度も始まって間もないので手探りな状況ですが、意見交換会や悩みなどを話せる機会があれば良いと思います。
418	三重県でのことだが、サービス管理責任者養成研修にしろ、相談支援従事者研修にしろ、年一回しかやっていないことにより希望者が全員受講できていない。回数を増やすための改善が必要。
419	未経験のパート職員等に対する人材育成の有効な手段があれば知りたい。障害者福祉(特に知的障害)は利用者とのふれ合うことで理解し、関係が築かれ、その上で援助が成り立つことが多い。そのためにはある程度経験を積んでもらうことが必要であるが、現実には難しい面が多々ある。
420	難しいとは思いますが、希望としてはサービス毎のサービス管理責任者の研修会が、定期的に都道府県毎であれば良いなと思います。
421	面接や会議の進め方等、より専門的な技法についての研修会を希望する。
422	もしかしたら分野別では生活訓練のところの話かもしれませんが、交通事故や脳血管障害による身体障害の方の何割かは高次脳機能障害を伴っている場合が少なくなく、研修の内容に盛り込んでみたらいかがでしょうか。
423	もっと回数を増やして欲しい。また、サービス管理責任者として技術やサービス向上のための研修があると良いと思っています。
424	もっと少人数で、現場の相談などができる雰囲気での研修を望みます。
425	ゆっくり時間をかけ研修を行っていただければ、より勉強にもなりサービスの質の向上に繋がると考えます。
426	養成研修受講時はとても良い研修だったと受け止めている記憶はありますが…。日々の業務の中で研修が生かされているかは疑問です。繰り返し受講することで生かされるようになると思います。
427	養成研修について、基本的に受講すれば資格取得となり「後は自己研鑽してレベルアップ」と言われ、監査となれば色々注意を受けたりすることになります。勿論、自己研鑽が必要なのは当然としても、資格取得後もスキルアップの為に研修が必要だと思います。また、養成研修も通信教育を導入して、しっかり時間を持って養成していくべきだと感じます。
428	養成研修は年に2回ほど実施してください。
429	養成研修では重要な講義内容となっているので、もっと時間をかけて研修に参加すること、企画することが今後大切になってくると思う。それと受講者の受講後のアドバンス研修なども必要だと思います。あれば、サービス管理責任者同士の同じ悩みや今後について考えられる場が持てると思います。
430	リスクマネジメントや虐待防止法等、特に注目を浴びている分野の研修も入ってくると良いのではないかと。
431	量が多すぎる感じがするので、もう少しコンパクトに説明したものだと良いと思う。法令などを詳細に記されても、現業にあたっているほとんどの人にはあまり関係がないのではないかと。
432	利用者自身の将来像をどれだけ支援し実現できるか、ICFも含めサービス提供実践力(評価を含め)をつけられる研修があればと思う。
433	利用者中心のサービス提供であると思いますが、事例で対象としている利用者は高齢者・身体障がい者の言葉を持っている利用者であるような気がします。実際の現場で支援している利用者は精神面でのフォローが必要であったり、言葉を表に出せない利用者もいます。その方々に寄り添ってどう自立につなげていくか、現場の職員は頭を抱えています。精神面でのフォローや重度の方々の実際を知り、研修に取り入

	れてもらえればと思います。
434	利用者に対しての接し方のマニュアルの作成について、詳しく教えてもらいたい。
435	利用者の方への支援と同じように家族支援も大切なので、家族支援についての研修もあると良いなと思います。
436	利用者の支援計画立案及び支援(サービス提供)を担う。2日間のみの受講でサービス管理責任者の資格を与えているが、サービス管理責任者としての資質向上に寄与する研修を企画して欲しい。
437	連続して職場を離れての研修は参加しにくいと思います。定期的(1回/年)に受けられる研修があれば参加したいと思います。
438	ロールプレイ等はとても参考になりました。
439	私が研修を受けた時の分野別研修は、個別支援計画について「アセスメント～モニタリング、継続もしくは終結」にほぼ終始していたように感じました。特に演習ではその思いが強くありました。研修でも言われていたようにもちろんサービス管理責任者として非常に重要な役割を占めるものですが、実際の業務範囲の広さからすると研修の内容が狭い(個別支援計画に偏っている、と言うと言い過ぎかもしれませんが…)ように感じられました。今後現任者研修等を行うのであれば、そのときに改良をお願いします。また様々な研修を受けて資質の向上を目指すべきとは考えますが、研修内容が様々になることが想像されるが故に、研修を受講することそのものがサービス管理責任者の業務にならないように(過度な負担にならない、通常業務に支障が出ない)配慮をお願いします。
440	私がサービス管理責任者で担当した2年目の継続更新の折、「保護者等の承諾がなければならない」旨により、個別支援計画の日付が承認をもらった日から有効との判断をし、保護者のご都合で遅れて(前のシートの日付から継続した日付ではなく、間が空いた)日付を記入したため、日が切れた間について返納金を指導されて損金とし、その処理のため施設や担当者に大変な迷惑をかけてしまいました。今後の研修ではこの失敗を繰り返さぬよう、ペナルティの教育もお願いします。このような勘違いや戸惑いが少しでもなくなるよう、具体性のある内容をお願いします。
441	私たちの施設が三障害対応なので、様々な分野の研修に参加し自己研鑽したいと思います。
442	私達は現場で利用者と毎日研修しているようなものです。演習に要する時間が長いので、なくして下さるよう希望いたします。
443	介護保険の通所介護サービス事業所で、市より基準該当事業所としての登録をいただいております。現在生活介護の利用者2名を週5回ずつ受け入れしています。サービス管理責任者は不在です。
444	管理者として人材の育成について、また良い組織作りについて学べたら良いと思う。
445	管理者研修について実施し、サービス管理責任者役割や組織運営についても理解して頂くことが必要ではないでしょうか。
446	関係がないかもしれないが、アセスメント、個別支援計画書の統一は出来ないのでしょうか。
447	基本的な部分を理解するための講義は必要だと考えますが、それが中心ということではなく、グループワーク・演習などによる体験的なものを入れることより、そのプロセス、それぞれの役割などを実体験・共有できるので、ぜひ今後もプログラムの中に取り入れていただきたい。
448	技術的な力量を高める研修も必要であるが、障害者支援をすることの根幹に関わる様な福祉サービスの在り方、従事者の心構えなどをもっと勉強したい。
449	虐待・権利擁護に関わる地域との連携について。
450	共通の名称を使用するものとして、出来る限り共通の価値観や考え方、手法にそって業務が行えるよう、標準化された具体的な研修を希望します。
451	業務が多すぎる。
452	具体的例、計画書の様式などを知りたい。又、現場で会議を持つ事が非常に難しいなど、どの様に行っているかなどを教えて欲しい。
453	計画相談との兼ね合いについて。
454	研修の機会があれば参加したいと思います。
455	研修の内容について、質を高めて欲しい。その反面、実務面でサービス管理責任者の発言力を強めると共に決定権を強めないと、サービス管理責任者の意味がないと思う。
456	研修は必要か? サービス管理責任者を試験方式にすると意味が出てくるように思うが、ケアマネのように

	国全体で取り組まないと、なかなか難しいのではないかと思います。しかし頑張っています。頑張ってください。
457	研修を受けたのが数年前なので、定期的に開催していただくと嬉しいです。研修内容は同じだと思うので新しい人が受けますが、現在サービス管理責任者として業務をしている人たちの研修が少ない気がします。
458	研修参加だけでは習得不可能なので、サービス管理責任者の役割・活動内容をDVDにして、研修後も活用できるようにしていただきたい。
459	研修時、精神疾患に対する研修が少ないような気がします。
460	研修受講者の受講基準の作成検討が必要ではないか。具体的な演習・場面等では、特に力量のバランスが違うので、研修そのものの理解度が異なってしまうと感じる。
461	現行の相談支援体制がどの様な方向に進もうとしているのか、またその影響はどうなるのか、人員配置の面で大丈夫なのか。少しずつ明確になっていくこととは思うが、障がい者総合支援法に期待を寄せているところであります。
462	現在の研修内容は、障害福祉サービスに関する基礎的・基本的なことは勉強になるが、実際の現場の業務量・業務内容とあまりにも乖離している。研修を担当する機関は、その乖離の実態をもう少し把握するべきではないでしょうか。
463	現実ではサービス管理責任者の仕事は個別支援計画の作成だけでなく、利用者の方の様々な手続きの申請、金銭管理、通院支援、買い物同行、事務処理、労務関係、支援会議、世話さんの急な休みへの対応(直接支援)などがあり、その時々で様々な課題を抱えていますので、サービス管理責任者の横のつながりができて、お互いにスキルアップしていけるような研修をしていただけたらと思います。
464	現場で機能を果たしているサービス管理責任者が講師を担っているのか、疑問に思うことがあります。
465	現任研修についてほとんど聞いたことがないので、もっと増やして身近な地域で受けられるようになると参加しやすい。もし研修があったとしても、事業所の中で、他の研修と比べて優先順位を下げられてしまいがちだと思う。自分としてはあれば出たいが、職員数が少ない中ではなかなか強く言えないというものもある。管理者が集う会議や研修の場で、サービス管理責任者の現任研修の必要性をアピールしていただけたら、参加しやすくなるかも。
466	現任者研修の制度化を望みます。
467	個別支援計画に加え、ケアプランの必要性をH24から言われるが、アセスメント～支援計画～モニタリングはこれまでも行っており、必要なものとする。サービス管理責任者が常勤換算に組み入れて頂けないなど、実業務が反映されない事に不満。
468	個別支援計画の作成(ケース検討など)について、何回でも繰り返し受けたいと思っている。
469	個別支援計画をもっと具体的に教えて欲しい。または、様式やマニュアルもあった方が良い。
470	今回、回答させて頂いた通り、業務量が多く調整出来ない場合もあるので、参加出来ない事もある。年に数回企画して頂く事で参加しやすい環境となれば助かります。
471	今現在、児童発達支援管理責任者と名称が変わったが、北海道(特に札幌)においてその法改定における児童の発達支援に関する自治体の方針等の研修が全くない。早急を実施して欲しい。郵送後一週間でこの内容を記載するのは非常にハード。私達は利用者様の支援計画を優先します。一ヶ月ほどの期間が欲しいと思います。
472	今後も研修を継続して欲しいです。
473	最近同じようなアンケートが多く、しかも難しい内容が多く、県・市・全国(民間だと思いますが)というか国からだったり困っています。
474	昨年23年度までは実務経験者のみのサービス管理責任者研修であったが、今年は誰でも(実務経験のない方でも)研修受講ができるようになった。サービス管理責任者としての質の向上につながらないと思う。
475	施設職員の多数が研修を学び、ケアプランを意識した支援の展開がなされると、全職員の力量といえる。
476	事業所種別ごとの研修
477	事例検討とディスカッション、ロールプレイなど現場に近い演習。
478	時間が足りないと思います。

479	時間が長いです。
480	時間をかければ良い計画案がまとまるかもしれない。しかし、現実的に何人の利用者の計画をしなければならぬのか。60人以上でサービス管理責任者がひとり増えたところで、どうなるのでしょうか。もっと現場に即した研修は、行政が受けるべきではないか。
481	自分自身が一年目のサービス管理責任者なので、サービス管理責任者としてのノウハウを高められるような研修会が開かれることを希望します。
482	実際にどういった部分を担うべきなのか？そういった現実と現状を知りたい。
483	実際に業務が始まり、自分で調べたり電話で聞くことがあまりにも多すぎるので、制度で押さえておくところをしっかりと確認できる内容は欲しかったです。
484	実習が必要。
485	社会資源について、具体的な活用事例があれば知りたい。
486	社会福祉士の資格を取得しているものの、相談支援もできず応用の利かない職員が多くいるように見受けられます。現場経験の少ない人たちのために研修をもっていただけたら良いと思います。余計なことを書きましたが、46年障害児と共にしてきた者にとって非常に頭でっかちに見えて仕方ありません。
487	受講する会場が堺方面が多く少し遠いので、もう少し北部でもやって欲しい。
488	受講希望者が多く、なかなか受講する順番が回ってこない。(特に相談支援について)
489	初任者研修は人数が多いため、会場を増やしてはどうか。
490	初任者研修講義だけでは理解到達が難しい。継続的に受講できるシステムが欲しいと思います。
491	書類等の業務は多少に関わらず業務としてできますが、大事なのはサービス提供者への教育的なこと、個人的に理解度に温度差があり、個々のレベル等で良いサービスを提供するための(職員全体のレベルアップ)研修を希望します。
492	上記通り、グループ討議が多すぎると感じます。様々な意見を聞き・学ぶ所も多くあると思いますが、ほぼグループ討議というも如何なものかと感じます。
493	情勢に沿った内容を盛り込んで頂けるとよい。
494	振り返りの研修に参加したい。
495	新人職員の育て方:職員の事をしっかりフォローできる体制をどうするか?教科書に載っているような当たり前の事ではなく、現状をしっかりと見て、フォローする体制を作りたい。どうしても利用者の為などを一番に考える方法ばかりで、その利用者を一番近いところで見ている職員の悩みであったり、不安であったりと考えられない、考えない状態の体制。職員あつての職場だと思えます。楽しんで勤める事ができる職場作り、職員の事を考えられる人間・環境作りを真剣に考えたいです。
496	申し込んでもなかなか受講出来ない。年3回くらいサービス管理責任者を養成する研修を開催して欲しい。
497	数年前の研修についての、これだけ詳細なアンケートは、忘れていたことも多いため答えに困りました。正確なデータが取れないのではないのでしょうか。
498	制度についての研修(変更があった場合や動向について)
499	制度改正等があった場合に、内容についてより理解できるよう研修を受けたい。他の事業者の責任者と情報交換や課題を解決できる方法を考えられる機会になればと思います。
500	正解例ではないが、個別支援計画の作成、運用、管理について一定の基準を示し、具体例、間違いとされる箇所等を例に出し、演習を行って頂きたい。他の事業所の計画等を見せてもらったが、記載の仕方がバラバラで統一感がなかった。
501	正直、このアンケートが難しかった。
502	生活介護施設の事業所運営に伴う障害者自立支援法と、サービス管理責任者の役割についての研修があれば受けてみたいです。
503	設問がよく分からない点が多くありました。
504	他施設との交流研修希望。
505	対応が困難な事例についての支援のガイドライン(どこまで本人本位の支援が可能か)についての研修があれば良いと思います。
506	対象者の認識力や能力などのばらつきが大きいので、参加の枠組みをもっと絞るべきだと思う。

507	大人数での座学は参加意識を高めるには難しさを感じます。小グループでの実践的な演習に重きを置くと良いのではと感じます。
508	大変勉強になりました。
509	地元での研修・講習を時間をかけて年に数回できるようにして欲しいです。
510	長期現場を離れる研修は難しい。
511	定期的な勉強会の開催をお願いしたい。
512	提出が遅くなり、申し訳ございません。このアンケートの問 12 は“あり”だと思いますが、無記名アンケートなので特に、問 13 はかなり答えにくいと感じました。
513	当施設に勤務している職員は全て福祉専門職員のため、関わるメンバーへの技術指導や助言は他の施設よりは少ないが、専門職ではない職員への指導・助言を行い、サービスの質を維持・向上させていくのは大変だと思います。
514	年1回の研修ではなく、複数のスタッフが受講できるよう、年数回実施して欲しい。業務の関係もあり、受講できる人数に限られてしまうため。
515	年齢・経験など様々な方が集まった研修だったと記憶しています。同時期に研修を受けられた方が再度集まり、その後管理責任者としての業務についてなど、情報交換の場があればいいと思いました。
516	必要である受けるべき研修がよく分からない。
517	福祉の枠にとらわれないマネジメントの手法も、多少取り入れると良いのではないかと。
518	分かりやすい内容で研修会を開催して欲しいです。図によつての説明より、実践の状況を例えば例を挙げて説明されるとある程度納得できますが…。とても沢山の内容を詰め込むのは無理があります。
519	分野に分かれてはいるが研修内容はほぼ同じであったため、分ける必要性がないのではないかと。
520	分野別の演習は地域性も考慮し、共有点の多いグループ構成にして欲しい。
521	聞くだけの研修より、実務により近い参加型の研修にして欲しい。
522	兵庫県は、北と南で地域格差がありすぎ、研修を受けるにも経費がかかりすぎる。身近なところで研修を受ける事が出来るよう、ネットや衛星中継を活用した研修があっても良いのではないかと。
523	法人内で S 管理者は 20 人近くいると思うが、事業が異なり連携がない。事業ごとの研修があればと考える。
524	眠くならない楽しい講師の方希望です！提出が遅れ申し訳ありませんでした。
525	養成講座だけでなく、毎年行わなくても良いのでサービス管理責任者が集い、研修や交流を深めることができる機会があればと思います。
526	利用者への支援は日々変化をしている。サービス管理責任者を対象とした振り返り研修を多く設定して欲しい。年に一度では、業務の関係で参加したくてもできないこともあるので、年数回は設定できると尚良いと思う。

(2). 児童発達支援管理責任者対象調査 自由記述回答内容

問 11-1 今後の児童発達支援管理責任者研修に盛り込むべきと考える講義や演習

1	(1)アセスメントから個別支援計画作成のプロセス(2)人権・虐待防止(3)発達障がい の特性理解・支援方法(4)家族支援(5)機関連携
2	(1)アセスメントに関する研修(2)障害特性の理解(3)個別支援計画の実施 (1)～(3)に関する現任訓練(研修)
3	(1)教育分野との連携をどうやっていくのか？(2)インフォーマルサービスについて。具体的にどう組み立て、支援計画に盛り込んでいくのか？(3)就学前から 18 歳までという時期への介入、その意義と責任性について。(4)家族支援の方法とその重要性について。
4	(1)個別支援計画書策定・モニタリング等の再研修(2)苦情相談についての研修
5	(1)今年度、発達支援は初めての試みですので、遊び・関わり方・家族とのコミュニケーションなどや受け入れ方などの研修があれば、参考になります。(2)カリキュラムなどがあれば参考にしたいです。
6	(1)施設長でなく“発達支援の責任者”なので、発達支援の経験が豊富な人になる役割だと思う。そしてその支援の内容は事業所によって様々。国の考えているスタンダードを示して頂ける講義が良い。(2)演習かどうか分からないが、他の事業所の支援の実際を作成書類、会議、職員育成を含めトータルに知りたい。
7	(1)肢体不自由(2)自閉症(3)知的 以上(1)～(3)のジャンルごとの個別的な研修。簡単な研修で良いので実施して欲しい。
8	(1)質問の内容が解りづらく回答に悩んだ項目がたくさんありました。(2)個別指導計画等は、今までも各担当者が立て、職員の中で検討して療育に当たってきていたので、児童発達支援管理責任者としての業務とはどういう部分までを想定しているのか現場では解りづらいです。感想ですみません！
9	(1)児童の「発達」を支援するという児童固有の課題をきちんと学べる講義や演習。(2)保護者の“ダイヤモンド”に隠れた真の児童の“ニーズ”を見抜くための力量を育成する講義や演習。(3)障害児支援のあるべき姿が学べる講義。
10	(1)児童福祉法が改正されたが、制度の具体的な中身が分からない中で考えていけない。制度の変更点の大枠ではなく、具体的な講義を希望する。(2)アセスメント→個別支援計画の作り方・考え方も…。初任者研修(昨年受講)は、子供について説明があまりなく、成人主体だった。
11	(1)児童発達支援管理責任者として模範的な姿勢で取り組むために、より高い倫理性と時代に合った価値観の養成を目指した講義。(2)先日虐待防止法が施行されました。これに対して意識的な取り組みが全ての施設に求められます。そういった取り組みの中で、個別支援計画作成の中心となる児童発達支援管理責任者が虐待防止の視点を持って取り組めば、意図的に組織に対して虐待防止の働きかけができると思いますので、それに関した講義も必要だと思います。(3)会議進行のための具体的な手法(ブレインストーミング法・KJ法等)の講義。
12	(1)事務所内の職員の養成に関するもの。(2)記録の管理に関して。
13	(1)職員の役割分担(2)合理的な個別支援計画書等の記録の作成
14	(1)相談支援時の面接ポイントや個別支援計画に関わる内容やサービス提供について、地域の社会資源をどの様に使っていくのか研修をしていきたいです。(2)施設内での業務、児童発達支援管理責任者の業務を明確化して頂けるとありがたいです。遅くなりましてすみませんでした。
15	(1)ターミナルケア:ターミナルケアの観点から関わるケースが児童期にもあります。18 歳までに亡くならなくても 20 代に…というようなケースで、Dr からいつ何があってもおかしくないなどという所見が出ている方で、本人が利用したいという希望を持っている場合などの受け入れに際して、家族との間で整えておかなければならない書類(書式様式サンプルなど)、インフォームドコンセントでのポイントとなる内容など。セルフマネジメントされている方の場合は、特に児童発達支援管理責任者として認識しておきたい。児童でもターミナルはありますので。もちろんターミナル時における特殊な介護判断とその判断に至るプロセス、その判断が基づくべき根拠などについても研鑽が必要と思われます。これは現任研修、スキルアップ研修をサービス管理責任者にも実施するならばそこで、そうでなければ最初の研修で行って欲しい。(2)現任研修:また現任研修のようなものは必要と思いますが、現行の相談支援専門員のように受講しなければ資格が失効するといったものではなく、受講履歴は残していつ、それを活用するような施策があれば考えていってもらいたいと思います。スキルアップ研修のような緩やかな受講も別にあって良いのではないのでしょうか。現場業務が圧迫されない程度に。現任研修での演習は相談支援専門員と合同で行うのはいかがでしょうか。ロールプレイはもとより、プラン作成も相談支援専門員の障害

	<p>児支援利用計画の総合的な援助方針に沿って立てるといところが、ケアマネジメントのもっとも肝要なポイントだと思っております。そうなると各県単位でやるとすると、内容の濃い演習だけにファシリテーターの数も相当必要なので、国の指導者養成研修修了者だけでは足りませんので、受講履歴に応じて論文などの簡単な選考を通じて、演習のファシリテーターを新たに登用していくなどはいかがでしょうか。(相談支援専門員の現任研修も、受講しなければ失効というのをやめて欲しい。)(3)新しい研修のコマ: 難病支援も児童発達支援管理責任者の研修に盛り込んでください。現在難病の定義は議論されていますが、疾患数の実態は5000とも7000とも言われております。それでも基本的な支援ポイントは厚労省健康局の疾病対策の中でも概ね整理できつつあるのではないのでしょうか。(4)これまで以上にケアマネジメントの中におけるサービス管理責任者の役割、またセルフマネジメントの中でのサービス管理責任者の役割として捉えていく必要があると思います。そのためにはケアマネジメントまたセルフマネジメントに対する講師陣のしっかりした考え方、自治体職員の理解、地域の体制などが必要だと思っております。ただ現実的には…。</p>
16	<p>(1)認定資格を見直し、児童発達支援管理責任者の適正をきちんとクリアできるための研修にしていきたいと考えています。(2)子どもの発達、障害の特性、“子育て”の重要性がもう少し明確になるような内容の講義があればと思います。</p>
17	<p>(1)保護者への支援に関わるアプローチの仕方。(2)支援技術のスキルアップ。(3)障害に関する講義・演習。(4)遊びの方法。(5)肢体不自由児に対する支援の方法。(6)食事に関して(食育)。(7)相談業務の内容と方法。(8)子供、保護者との関係の作り方。</p>
18	<p>(1)以前県の研修を受けましたが、障害者施設のサービス管理者向けの内容が多く、児童分野向けの内容が少なかったように思います。「エンパワメント」などの概念だと、児童の分野は捉えが不十分になってしまうと思います。「発達」的視点や「家族支援」などの視点で児童発達支援管理者の役割、個別支援計画の内容等について、その特殊性(特徴)を明らかにしてもらいたいです。(2)児童発達支援管理者に実際従事している方の話や、その管理者同士の情報交換の場があって良いと思います。</p>
19	<p>(1)家族支援、苦情解決方法(クレーム対応)。(2)看護・医療知識、虐待に関すること。(3)新人、経験の少ない職員の育成について。常識的なことから教えなければならない。</p>
20	<p>(1)基本的な内容や子供達の状況や家族支援についてなど、実践できる情報等を再研修して欲しいです。(2)記録も重要ですが、現場のスタッフのスキルアップ研修なども盛り込んで欲しいです。色々な情報も学びたい。アンケートの提出が遅くなり申し訳ありません。</p>
21	<p>(1)子どもの発達。(2)障害の特性。(3)子育て全般に対する考え方(保護者への支援を含めて)。(1)~(3)などの講義が必要かと思っております。一定線以上の知識と経験は必要なので、認定基準を引き上げた方が良いのではないかと考えています。</p>
22	<p>(1)地域との連携の取り方(子どもたちの受け皿が少な過ぎる。資源が少ない状況)。地域資源の作り出し方。(2)学校や幼稚園、保育園との連携の取り方。また、研修を受ければ管理責任者になれるという現状に不安を感じています。何かアフターフォローが必要です。</p>
23	<p>(1)保護者との面談・相談が業務の中心となります。話を聞くための基礎知識に関する研修。(2)制度・法律に関する基礎知識の研修。(3)計画作成の具体的な書き方、演習。</p>
24	<p>(1)幼児・就学・学卒後・成人期など、ライフステージを見通した相談事例や相談の受け入れ、対応方法。(2)他の事業所との連絡・連携手法(最も身近な相談支援員がキーパーソンとなり、関係者をどう招集するか? 支援協力者との連携方法)。(3)事業運営を進める上での利用者(ご家族)への接遇向上と、職員がやりがいを見出し相互にエンパワメント(一人一人が持つ力や専門性)を活かせる環境作り、職場作りの実践方法を学びたい。</p>
25	<p>(1)利用者を総合的に捉える視野の育成。(2)支援についてトータル的なサポートにつなげる知識。(3)事業所内で実施可能な演習やスタッフの技術力向上について。</p>
26	<p>「子供」及び「発達」に関する講義が必要だと思います。</p>
27	<p>19年度に受講しましたが、制度の改正やニーズの変容がありますので、経過後のフォロー研修があればよいと思います。</p>
28	<p>アスペルガー、LD等発達障がいに関する知識(基礎)。子どもの良い点を伸ばす能力作り。モニタリングの知識。</p>
29	<p>カウンセリング的な実技も必要かと思っております(受容・傾聴)。</p>
30	<p>管理者は事実上、名ばかりの存在のような感じで、実際は児童発達支援管理責任者が全てにおいて業務をこなしています。本来あるべき業務が見えてこない感じがしますので、もう一度こうあるべきという研修をして頂けると</p>

	ありがたいです。
31	管理責任者が全て行うことには無理があるので、指導員との役割分担、業務の管理に関する内容を盛り込んで欲しい。
32	管理責任者の役割についてももっと具体的に、また時間も多く取る必要があると思う。
33	計画書の書き方、必ず計画書の中に盛り込む事項。計画書は、特に児童の方では各事業所によって枠組み・長期目標があっても、短期がないなど、自由になっています。統一したものができると情報交換する際も見やすいと考えています。書き方も様々なので、この点についても講義の中で説明があると理解しやすいと思います。
34	現在、児童発達支援管理責任者研修を受講中であり、管理者(施設長)との兼務です。実際に今年度、児童発達支援管理責任者としての業務はまだ行っていませんので、管理者としての回答となっている部分もあります。記載されているアンケート内容は、自身の今後の研修に必要なものが多く含まれていると思われる。研修の充実を期待いたします。
35	研修を受ける機会の増加を望みます。サービス管理提供者の仕事内容は多岐にわたるため、部所内に研修を受けた職員が多ければ多いほど仕事がスムーズに運び、現場のサービス提供もよりニーズを拾い上げる事ができ、サービス提供の底上げに繋がると考えます。支援計画書の実施、アセスメントなど、個々のケースが違うため事例を学びたいと思います。
36	現場スタッフの研修。
37	現場で働いている児童発達支援管理責任者の話を聞く機会があっても面白いと思います。
38	講義・演習については現行のままで良いと思います。それ以外で感じる場所として、サービス管理責任者を養成する研修の頻度を増やして欲しいと望んでいます。入所施設のように、勤務時間内は入所者の援助にあたることで大半の時間を費やしたり、サービス管理責任者の資格を持っている者が役職を兼務していれば、サービス管理責任者特有の職務を全うすることは限りなく難しいと感じるからです。是非年に数回、その研修を開いて頂き、一つの職場で複数のサービス管理責任者が在籍し、出来るだけ多くのスタッフがサービス管理責任者の考え方、役割を認識して、利用者のよりよい生活に結びつけることができるようにすべきだと考えます。
39	このアンケートで、児童発達支援管理責任者の仕事がこんなにあったのかと理解しました。事例を通しての具体的な講義があるとありがたいです。
40	個別支援計画の具体的な形式等
41	支援管理者としての基本的な研修。相談支援(家族支援)の具体的な演習など。
42	支援内容について。支援計画については研修が必要だと思う。
43	事業所から参加する人、行政が受け入れる人を決める今の制度に疑問。試験にするなど、公平にチャレンジできるシステムにして欲しい。研修を受けたくても受けられないので、改善求む!
44	施設の中における役割が曖昧にも思うので、管理者との区別化を含めた、その他の職種との具体的な役割分担等の、職務に関する講演等が聞けたらと思います。
45	児童の場合、兄弟も含めた家族支援が重要になると思います。ロールプレイ等の研修で家族支援の在り方を学ぶことも一つかと思えます。児童発達支援管理責任者としてはケースワークの技術も重要になると思います。フォローアップ研修などでソーシャルワークを深めることも重要だと思います。
46	児童発達支援管理者として基本的に必要な内容の研修を受けたいと思います。(例)面接方法、利用計画書作成方法
47	児童発達支援管理責任者とは重要であるという認識はしていますが、実際にはどうやって、何を業務とするのか全て未知の世界です。“こういうものがほしい。今年度からこう変わったんやで。いるんやで”といった状態です。まだ研修も受けておらず、上記のアンケートは直感で答えています。“実際には何を”という研修(実務・施設の現状に合わせたもの)が欲しいです。
48	児童発達支援に特化した個別支援計画作成に至るプロセス及び作成自体の演習
49	社会福祉事業所はどれもチームによる仕事の質をいかに高めるかが重要です。その中心に児童発達支援管理責任者がおり、チームを引っ張るという図が理想的ですが、現状はむしろその考えが行き過ぎ、様々な研修による「あるべき児童発達支援管理責任者」像と、現場でやらざるを得ない動きとのギャップが大きくなっているように感じます。従って今求められている研修は、その対象を児童発達支援管理責任者に絞ったものではなく、もっと緩やかにぐくりとシンプルな発想に基づいた、より良い社会福祉(児童福祉)を展開するためのもので十分です。なぜなら利用者が求めているのは納得のいくサービスを受けることであり、それが児童発達支援管理責任者に

	よってもたらされているかどうかは、二の次なのでしょうから。
50	障がい(特に広汎性発達障がい)についての理解と対応についての研修、児童の発達について。
51	障害特性、家族支援。
52	障害特性などの専門性を高めることは非常に大切だと思っていますが、それ以前に様々な人たちと協力して、チーム作業を行う上で大切な部分を磨く必要があるのかなと感じています。例えばコーチング(人との関係についての部分)の研修や会議運営についてのやり方(ファシリテーションの入門編)。専門知識は豊富でも人間関係がうまくいかないと、サービス管理責任者は浮いてしまいかねないので、そういったことの重要性を学ぶことが必要なのではと思います。
53	障害の特性などの学習
54	事例が知的についてのことが多く、もう少し肢体不自由児の事例も盛り込んで頂けるとためになると思います。
55	専門研修では児童というだけで、かなり立場や事業の違う方々が同じグループになっており、お互いに新鮮さと戸惑いの両方を感じていたように思います。事業内容によってのグループ分けをする時間などもあっても良かったかと思います。
56	そもそも児童発達支援管理責任者特有の業務として求められていることや、あるべき姿がよく理解できておらず、アンケートにも十分答えられませんでした。用いられている言葉の意味の理解も不十分で、何が質問されているのか把握しきれませんでした。不勉強で申し訳ありません。現在施設長と兼務する形になっていますが、そもそもそれではいけないのではないかと考えています。アンケートの提出も遅れてしまい、申し訳ありませんでした。
57	多機関(医療・教育・行政など)との連携についての研修があればお願いします。
58	必要と考える講義は、幼児・学童など、子どもを対象としている事業所には発達についての講義と、家族支援に関する講義他。また、講義だけでなくグループでロールプレイを行っていくことで研修したことがより定着していくと思います。
59	保育所等訪問支援における取り組み方法。保育所職員のこの事業に対する理解が得られていない中で、保育所の教育的集団活動への適応指導と、児童発達支援事業の個別的療育支援については相互理解が不可欠であり、壁ともなっている。
60	まだ、児童に特化した研修や講義がないので是非して欲しい。
61	やるべきことが多くてとても大変です。子供達のニーズが多く、年々療育希望者が増えています。児童発達支援管理責任者として、円滑な業務内容を具体的に知りたい。
62	幼児及び児童の場合は家族への支援が大きいので、この研修の中での重要度は大きい。特に障害や子供の発達支援の必要性を受け止められない家族への支援についての研修を丁寧になれることを期待します。
63	幼児に限定されたアセスメント・計画書についての研修。
64	より良くサービスを提供できるなら、いろいろなことに取り組むべきだと思います。具体的な案は今のところありませんが…。
65	私個人としての希望に過ぎませんが、個別支援計画についての様式・システム・流れが確立されておらず模索している状況なので、他はどんな風になっているのか、お勧めの様式など、事業者間で生の声を交わし合える場を求めています。
66	家族支援:効率化と専門性向上の両立。
67	現在受講した研修は知的障がいの事例を取り上げたものが多く、身体障がい児や重症心身障がい児のケースや事例を取り入れた研修や保護者側よりの視点に立った研修も必要かと思います。
68	個別支援計画の立て方。
69	個別支援計画作成、他事業者との連携について、理念やプロセスだけではなく実務的な内容を盛り込んだ研修が必要だと思います。
70	個別支援計画作成における注意点。
71	行政の方向性(福祉施策等)に関するもの。
72	講義・演習ではありませんが、問 10(106)…1cp 作成は担当ケース、問 10(107)…サービス管理責任者、問 10(110)…サービス管理責任者、問 10(306)…行事担当者が行っている。問 10(401)…サービス管理責任者、問 10(501～)自立支援協議会に関する業務は相談支援員、問 10(601)地域に関連すること。当センターは管理責任者、サービス管理責任者、相談支援員が配置されており、業務が円滑に行えるよう役割分担しています。

73	<p>児童発達支援管理責任者の役割を明確化することは必要ですが、児童期の支援の特性である「発達支援」や「家族支援」「移行期への支援」「地域支援」という視点で総合的に支援をコーディネートし、指導管理する資質が問われます。この調査でその点を明らかにしていくことは難しいのではないのでしょうか。大人とは違う児童という視点を重視した調査をお願いしたいです。研修のニーズも上記の点です。効率化も大切ですが、児童に特化した専門性を高める研修が求められます。</p>
74	<p>責任者特有の業務としての具体的業務内容の講義</p>
75	<p>地域との連携(学校、保育園、幼稚園)との支援の協力体制について。</p>
76	<p>来年1月に児童発達支援管理責任者研修を受講する予定です。今年はみなし期間ということで、来年4月より業務にあたる予定ですので、今回のアンケートに回答することができませんでしたので、ご了承願います。</p>

(3). 都道府県主管部門担当者対象調査 自由記述回答内容

問 6-1 現任者研修等を実施していない理由

1	H21,22 については実施(2 日間の研修を年 1 回)H23 は災害のため未実施(H24 は実施の予定)
2	国で制度化されていない(国庫補助対象外である)ため。
3	国の規定等による義務付けがないため、特に実施していない。サービス管理責任者の質の維持・向上のためには、必要だという認識はあるものの、前述やそれに伴う国庫補助金等がないため、県単独予算では実施しがたいと考える。
4	国の研修実施要綱においてサービス管理責任者現任研修の規定がなく、大阪府として実施する根拠がないところから、予算要求は困難です。
5	国の助成メニューがない中、必要性は感じているが予算化が難しい
6	国の必須事項となっていないため、県単の予算を確保しづらい
7	現在国の研修事業実施要綱に現任者研修の実施について定められていないため。
8	現在の要綱で義務として定められていないから。研修実施の予算が確保できないため(※予算要求しても財政部局から削除されてしまう)
9	県自立支援協議会に研修企画部会を設置し、現任研修のあり方について今後検討予定
10	現任研修実施の実施方法等(内容、対象、カリキュラム)が決まっていないため、実施していない。
11	現任研修実施の要望がない
12	現任研修のニーズは高いが県が行う予算体制が現在のところない。また新潟県は広域のため地域別で行う方法が検討されている(H25・3 有志による現任研修(上越地区)を行う予定)
13	現任者研修のための予算を確保できないため。講師、ファシリテーター不足のため。
14	現任者への研修については要綱上定められていないため
15	サービス管理責任者の質をどのように確保するか、という観点から「研修」もひとつの手段ではあると思うが、初任者研修のような行政から与える研修が現場での質の向上に役立つのか疑問がある。本来、障害福祉サービスの質の向上は事業者自らが取り組むもの(法第 42 条第 2 項)で、そのコストも事業のコストとすべきであり、障害福祉行政の中で、地域生活支援事業などの充実にかける予算・労力を差し置いて実施すべき優先度は高くないと考える。実施するのであれば、自主的・継続的な生涯学習を支援する制度などを検討すべきではないか。(具体的には問 13 の回答を参照)。現実的にも、都内すべてのサービス管理責任者に現任研修が必要となった場合、相当の規模、予算が必要であり、内容、対象、実施主体、必要経費等を絞り込む検討ができない(現行のサービス管理責任者研修は約 4,700 人が修了している)。
16	自主的に行うには手が回らない(研修事務局や講師等の日程、研修企画など)
17	実施義務がないため
18	実施義務がないため(実施の必要性は感じているが、予算等の問題あり)
19	障害者自立支援法施行から 5 年が経過し、現任研修の必要性を県自立支援協議会人材育成部会において講義しているところである。
20	必要性はあるが、県直営での実施はマンパワー、予算が厳しいため、指定事業所を開拓するなど、実施先や方法を検討中
21	必要性はあるものと考えているが、具体的な検討までには至っていない
22	平成 23 年度は他の研修(相談支援従事者専門コース別研修)と兼ねて実施。今年度は単独での開催を検討中。
23	法令上位置づけられていないため
24	養成研修を受託するだけで手一杯であり余裕がない。相談支援専門員等も含めたスキルアップ研修を実施している。
25	予算に制約がある中、必要ではない研修まで実施する余裕がない。
26	予算の確保が困難、人的(マンパワー)の不足
27	予算の関係
28	予算不足、研修対象者が多岐にわたり、研修内容が不明確。・日程がとりづらい。

## 問7. 現任者研修等の実施頻度

1	3日間の研修を1回
2	H23年度よりサービス管理責任者の資質向上を目的として実施。H23 介護・地域生活(知的・精神)分野、1日間の研修を1回実施
3	年間に2日間(連続)の研修を1回、1分野のみ実施。(H21年度:地域生活(知・精)、就労)合同、H22年度、生活介護、H23年度:就労
4	年間に2日間の研修を1回 個別支援計画作成、「ケアマネジメント技術向上研修」としてサービス管理責任者に関らずすべての木描写を対象とし、相談支援従事者初任者研修の演習と合同で実施している。
5	年間に2日間の研修を2回(H23年度)
6	年間に3日間の研修を1回
7	年間に3日間の研修を1回、相談支援従事者現任研修と同時開催
8	平成24年度から実施予定(2月ごろに2日間の日程で1回実施) カリキュラムはまだ未作成

## 問10 研修実施にあたっての課題・問題点【その他の問題】

1	・限られた予算の中では、ファシリテーターの配置可能数にも限度があり、ファシリテーター1人あたりの担当受講者数が多くなってしまいます。・経験年数の比較的浅い者やとりあえず受けている者も増えてきており、受講生の意欲・レベル等に幅があり、受講生全体の質の低下がみられる。・事例は同じものを使うと同一事業所などで昨年のコピーを使いまわして提出してくる可能性があり、毎年作成しなおす必要があるが、この負担は小さくない。
2	・サービス管理責任者として講師依頼をするが、自立支援協議会やサービス等利用計画とのつながりなど部分を実体験を通して話せる方が少ないため、人選に苦勞する。・国の演習事例がサービス等利用計画を意識したものとなっていない分野があり(H23 まで)事例作りや個別支援計画には何を記載するのかを説明する部分で苦勞があった。・受講者は分野追加の方、新規で配属される方、まだ予定は定まっていないが勉強や就活の1つとして受講する方など経験年数(演習のグルーピングで対応しています)やモチベーション、もっている情報量の差が非常に大きい。
3	計画書の作成経験等、受講者のレベルにばらつきがある為、どのレベルに合わせて演習を行うか。国研修派遣者に対する県予算確保。
4	講師選定においては、国研修・打合せを含め、時間拘束がかなりあるため、法人の理解が欠かせない。(震災以降人で不足で法人で講師を出すことが難しくなっている) 本県は積雪地域のため、公設時期前に研修を実施したいが、国の指導者研修が10月のため、県研修が11~12月になってしまう。国の指導者研修を早めてもらうことはできないか。
5	地元で受講されなかった他県の受講申し込みが多く、直前に駐車場の確保が必要となった。
6	受講希望者が多く、全員は受講できていない状況である。追加開催を行うなどで対応しているが、日程(講師等)や会場確保など苦慮している。
7	受講者のレベルのばらつきにより、研修の円滑な実施が困難となっています。
8	受講生増によるファシリテーターの不足がある。実務経験を満たして、初任者研修後の講義部分も受講済の方に受講していただいているが、それでも受講生の質に課題がある。
9	受講生のレベルのばらつき
10	人材育成(サービス管理責任者と、その研修会開催にあたる講師)は重要であるが、規模を拡大するための予算、独自に質の向上を図るための事業は、予算要求してもなかなか予算として認められない。講師になる方は、事業所の通常業務と並行して研修を企画するため、講師の負担が大変に重い。

11	本来の受講目的を受講者が理解しておらず、職員研修として受講するので、受講者数が安定せず、要請したファシリテーターだけでは対応できない。また、受講者が意識と能力に差があり、研修内容のレベル設定が定めにくい。
12	養成研修に行く講師、ファシリテーターが毎年違うため、講師となるための研修に参加できる人が少なくなり人選に苦慮
13	現行の研修のなかで、特に分野別研修の企画運営にあたっては、各分野の実務経験のあるベテランの方から、現場での課題や工夫を交えた講義をしてもらいたいと考えている。都内に、力のあるサビ管は相当数いるものの、多数の法人、障害種別あるいは事業種別ごとのネットワークなどに対して、バランスよく協力者を求めることには配慮を要する。ボリュームのある者都研修への継続した協力をしてくれる力や問題意識を持っている法人等は、それほど多くない。
14	国のサービス管理責任者指導者養成研修の開催時期が遅いため、県での開催時期が冬場(例年 12 月～1 月)となり、気象条件にもよるが山間地からの参加については、雪等の影響により参加の際に支障をきたすことが多く、毎年のように苦情になっている。障がい者支援とは異なる分野(特に高齢・医療・企業関係)からの参加者については、基本的な障がい特性の理解がなされておらず、社会資源等の知識にも不足している等、受講者のスキルに格差があるため、研修受講に支障をきたしている。単なる修了証取得の目的が強い参加者も多く、本当にサービス管理責任者としての業務ができるのか疑問に感じられる。国のサービス管理責任者指導者養成研修会の開催時期が遅いことに伴い、共通講義等の資料準備期間が不足し、視覚障がい者の受講支援として、点字に訳する時間がない。固として何らかの事前準備があればありがたい。各分野によって演習ツールが異なるため、複数分野の受講者から疑問がでる。また、ツールだけでなく演習(特に事例分析のやり方)の方法が異なるため、県研修を企画する者同士での意見交換や連携が取りづらい。国のサービス管理責任者指導者養成研修の資料提示が遅いため、共通講義のテキスト作成に支障をきたしたことがある。昨年度は、比較的早かったと思われるが、それでも遅いと感じる。
15	平成 18 年度にサービス管理責任者研修が開始してから、一定期間が経過し、事業所においてサービス管理責任者として従事している方は研修を受講している。今、受講している人は 2 番手、3 番手の従事者であり、サービス管理責任者の業務に対する意欲や実感も薄い方が多い。そういった方々に対して、いかにサービス管理責任者の業務の必要性を伝えていくか、研修を実のあるものにしていくかという点で苦心している。(すぐに従事しない方については受講をお断りしているがそれでも厳しい)

## 問 11 サービス管理責任者養成研修のあり方やご要望

1	○サービス管理責任者の資格研修という重要な位置づけにも関わらず、例年講師、ファシリテーター不足に苦慮している状況。主な要因は以下のとおり。 ・講師の負担が大きい(国研修 3 日、県研修 3 日とその準備に数日かかる) ・前年度の講師が翌年も引き受けてもらえると限らない。 ・講師自身が初めの養成研修以外にサービス管理責任者としての研修を受けていない。国研修は例年開催が遅く、研修の内容等も直前まで示されない。県研修講師の負担!感を少しでも減らし、匡研修に参加しやすい環境を整えるため、研修時期等再考をお願いしたい。講師として相応しい人材の育成が、研修の質の向上には何より必要である。
2	●相談支援従事者初任者研修の講義を受講しなければならない要件は不要 → 共通講義と重複する部分が多く、受講者の負担が大きい → 相談支援専門員を増員していく必要があるが会場の都合等があり、調整が必要 → 受講態度に差がある。 ●分野を少なくするべき → 「生活介護」と「就労 B」など複数の事業所指定を申請する事業所が増えており、別々の講義・講習を用意することは運営側受講者側、双方とも負担 ●都道府県に丸投げする現状を改善すべき → 国は指導養成での 3 日研修だが、都道府県は全体で 11 日間にも及ぶ(共通 1 日、分野別 2 日×5 分野) → 法令等でサービス管理責任者に求める者の条件を上げるなら全国的に統一した方策をとるべき(例えば都道府県のカリキュラムを減らし、全国統一試験を国主催(地方厚生局を含め)で実施するなど)

3	・講師となる人材の育成が非常に難しい。相談支援との連携が必須となる。サービス管理責任者と相談支援専門員との関係が良くないのではないかとと思われるので、そのあたりの研修を工夫していきたいと考えている。
4	国研修の時期をH22以前と同様に9月上旬としてほしい。国研修終了後準備に約1か月半を要する。陶器の実施は本県では難しい。委託は行っているものの、当県の予算の実情で謝金、旅費を人数分支払う分のみの契約となっているため、研修受付や企画、講師配分、当日の運営は県職員が行っている。委託予算を確保し、人件費を予算化することで、上の業務一切を委託し、講師全てが運営を主体的に行うのが理想である。
5	国研修を受講後、県研修を企画運営しており、国の研修実施時期を7～8月頃としてほしい。指定事業者が研修を実施しており、指定事業者における企画・運営担当者についても、県担当者に準ずるものとして研修の受講対象としてほしい。講師の人材育成が課題となっており、研修の受講者枠を広げてほしい。
6	国研修を年度始めに実施していただきたい。県研修の企画運営をスムーズに行うため。
7	県研修は国研修後に実施しているため、国研修の開催時期を早めてほしい。
8	現任研修について、分野ごとに県自立支援協議会人材育成部会などで意見を出して、内容等検討はしているが、モデル的な研修内容について例示があれば参考にしていきたい。
9	現任研修について、法令上位置づけることについて検討していただきたい。
10	現任研修の標準カリキュラムを定めてほしい
11	今年度の研修においては、サービス等利用計画と個別支援計画の関係性についての講義はあったが、演習についてはその統一性がとられておらず、サービス等利用計画が示され、それを参考に個別支援計画を立てた分野と、全くサービス等利用計画すら示されなかった分野があった。県において、実施手法を検討する際にも、混乱するところであるので、一定の統一性を持って研修を実施してほしい。
12	サービスの提供にあたり、極めて重要な役割を担うことから、質の確保やその業務姿勢等をしっかり自覚できるようにカリキュラム(制度)にする必要がある。
13	サービス管理責任者は、事業所にとって要の存在であることから、スキルアップのための研修が必要であり、更新するためのシステムも必要と思われる。受講者からも、毎回このような意見が聞かれる。県としての課題でもあるが、人材育成のビジョンが必要であり、研修の企画等を検討でき計画的に取り組んでいけるシステムが必要である。国の相談支援従事者指導者研修では、研修の在り方を検討・協議できる場となり、研修企画等への都道府県の取り組みの情報交換と方向性の確認がなされるようになり、事務局としても研修の在り方等についてより深めていける気づきの機会となっている。国のサービス管理責任者指導者養成研修においても、同様な企画担当者の情報交換や検討の場が必要である。国のサービス管理責任者指導者養成研修の資料提示が退く、また、国立リハビリテーションセンターのHPが目立たず探し辛い(受講者やブラスリテーター等に伝えにくい)ため、資料の開示に工夫して欲しい。
14	サービス管理責任者の現任研修について、相談支援従事者研修と同じように要綱やカリキュラム、時間数を国から示してほしい。国研修の分野別演習で用いる事例について、個別支援計画だけでなく、サービス等利用計画も提示し、それぞれの役割・関係についても示していただけるとわかりやすい。
15	事業に必要な研修であるため、受講料を資料代以上にとれるようにしてほしい。終了のための試験制度を導入してほしい
16	実務経験の中には、長年福祉から離れていて何十年も前の経験を持つてくる者もいるが、素人同然であり、知識・技術もないためグループワークが円滑に進められないなどの支障がある。しかし、定められた時間中、受講していれば修了証書は出さざるを得ず、質の低いサービス管理責任者を養成していることになる。受講前にサービス管理責任者として最低限の必要な知識を得ていただくためにも、受講資格を問うような試験があるほうがいいのではないかと考えます。

17	相談支援従事者養成研修で受講する内容と、サービス管理責任者研修で受講する内容が重複する部分があるため(求められる役割も異なる部分もある)、相談支援従事者とサービス管理責任者の役割が「よくわからない」という声を聴く。カリキュラムの統一、あるいは研修内容の見直し等により、対応していただければと思う。
18	分野別研修の見直し。 現任研修受講の必須化、または受講することのメリットの設定。
19	報酬に係る人材の育成について、年 1 回しか実施できない現行の方法では対応が困難である旨、昨年も国に要望している。(複数会開催しているのは北海道と東京都だけと思う) 初任者研修については、ブロックごとに研修事業者を決めて各地域で実施してはどうかと提案している。(そのかわり都道府県で、地域の実情に合わせたレベルアップのための研修をじっしすとか) 初任者研修は分野を分けて実施してほしい。(5 分野の講師、ファシリテーターの確保が困難)
20	研修を受講された方の中に、明らかにサービス管理責任者としての資質を備えていない方も含まれている。そういった方に対して、研修を修了しても修了証を発行しないという方法が取れるような形にしてほしい(研修の修了時に試験を設けるなど)。
21	国の研修実施要綱には、サービス管理責任者研修等における指導者は、国が実施するサービス管理責任者等指導者養成研修を修了したものはこれに準ずる者が務めることとされている。大阪府では、サービス管理責任者等の一層の養成のため、平成 24 年度から、指定研修事業者により研修を実施することとしているが、国研修の参加枠が各分野ごと 1 名となっていることから、複数の研修事業者による実施の際に講師等が参加できないことになる。以上により、国研修の参加枠の拡大あるいは実施方法等の見直しをお願いしたい。 また、国研修を踏まえて都道府県で実施することになるが、国研修の実施時期が 10 月では、都道府県研修の準備期間が非常に短くなるため、年度当初あるいは前半に実施していただきたい。
22	法律改正により、相談支援専門員によるサービス等利用計画と、サービス管理責任者による個別支援計画の連携が益々不可欠となっていることから、この点を踏まえた研修を実施する必要があると考えている。

#### 問 12-1 必要性を感じない理由

1	サービス管理責任者の専門性の向上のために何が必要かは、事業所ごとに異なってくるため、画一的な現任研修の必要性は薄いと考える。また、現行の研修以上の資格要件のようなものを設けることには大いに疑問がある。資格更新制度とした場合には、事業の存続のため、東京都の研修実施所管としては、質より量をさばくことを考えなければならなくなる。(事業の内容、制度改正の周知が目的であれば、その都度「管理者」あてに通知されており、必要であれば事業者説明会等を開催すべきもの。長年、従事していないなどの希望者には、基礎研修の再受講、科目免除などで対応すればよい。)
---	--

#### 問 12-2 必要性を感じる理由

1	・サービス管理責任者の質の確保を図るため ・初任者研修を受講した者のうち、実際にサービス管理責任者の業務に従事していない者もいるため
2	・制度内容が変わってきて、サービス管理責任者の役割が変化し、より連携していく必要がある。 ・質を担保する必要があるため、スキルアップが必要
3	いわゆる初任者研修以降、制度改正の説明や個別支援計画の立て方も振り返る機会がなく、既受講者から不安の声を聴くことがある。
4	各事業所に配置されているサービス管理責任者の資質向上を図るための研修が現状では現任者研修しかないため。
5	現在、現認研修実施要望が現場から出されているわけではないが、サービスの質の確保・向上にはサービス管理責任者の能力確保が不可欠であり、研修の字氏が望ましい。
6	現在の研修は時間的にも少なく、基本の“基”を行っている状態である。現任ならでのニーズ(職員への助言 etc)もあり、是非とも現任研修が必要

7	研修で学んだことが現場で活用されていない。体制が整っても人材が育たないとサービスの質は向上せず、障害者が望む地域生活が実現できない
8	現場でサービス提供に当たる事業所には一定の需要がある。
9	現場での中間管理職的な立場ということもあり、孤独を感じながら、迷いながら従事しているサービス管理責任者が多いように感じます。同じ分野で悩みを分かち合い、情報交換できて、これまでの自分の支援でよかったんだと確認できるような場が必要だと考えます。
10	サービス提供事業所の質の確保
11	サービスの質の確保のため。個別支援計画の作成等について再度確認してもらうため。
12	サービス管理責任者等においては、日々の業務においてOJTなどで研鑽を積むことがスキルアップにおいて有効であるが、法制度の改正等障がい福祉サービスを取り巻く環境の変化を習得すること、さらに、サービス管理責任者の責務及び役割の振り返りを行うことにより、自己流あるいは法人流に流されがちな日々の業務を見直す機会となるため、現任研修は必要であると考えます。
13	サービス管理責任者としての継続的な質の向上を図るため
14	サービス管理責任者の意識の差が大きい(ばらつき) 個別支援計画を作成できないサービス管理責任者もいる。事業所同士や地域との連携も必要
15	サービス管理責任者の現任者が受講できる研修が少ない。サービス管理責任者の質の向上を図ることが大切である。
16	サービス管理責任者の資質の確保のため
17	サービス管理責任者の質の維持 ただし予算がない(つかない)ので実施できない
18	サービス管理責任者の質の向上のため
19	サービス管理責任者の質を確保する必要があると考えるため
20	サービス管理責任者の養成を目的とした現行のサービス管理責任者研修は、サービス管理責任者として従事していない者が大多数であり、当該研修のみで多岐にわたるサービス管理責任者の業務に関する知識・技能を十分に身に着けることは困難となっている。このため、実際にサービス管理責任者として従事しているものに対して、日々の業務の点検や分野ごとの専門的な内容の習得に資する研修を行うことが、サービスの質の向上のため必要である。
21	サービス管理責任者は研修要件を満たすための1度きりの研修しかないため、支援者の質を向上させるためのフォローアップ研修が必要と思われるため。また、受講者からも要望があるため。
22	サービス管理責任者は相談支援と異なり、更新研修がないため、フォローアップ研修等、一定のレベルを保つための研修は必要。(中にはペーパードライバー的な方もいるので)
23	事業所のサービスや個別支援計画に責任を持つ立場であり、現任研修策により、資質の控除を図る必要がある。
24	習得に差はあるが、意識や技術の説明を行い、理解してもらうための機会は必要。研修を機会にしたネットワークづくりは少なからずある
25	受講希望が多いため
26	受講者間のレベルの格差が広がっている中で、現任者へのフォローアップを行い、質を確保するために必要と考えます。
27	制度改正等に伴い、新しい知識、技術などを取得する機会が必要であり、サービス管理責任者等の資質向上につながると思われるため。
28	制度改正内容の習得、サービス管理責任者の質の向上
29	制度の改正、特に H24～については相談支援専門員が作成するサービス等利用計画との関連や、新たなサービスの創設など、サービス管理責任者として知っておくべき事項があると考え
30	制度の変遷が著しいにもかかわらず、旧態依然の知識で対応している様子が覗かれるため
31	頻繁に法改正が行われる中、サービスの質の向上を図るためには振り返りを行い、新制度を学ぶ機会が必要。また、事業所間の連携も確保できる。
32	法改正による障害福祉サービスとサービス等利用計画の関わり方など、平成 18 年度当初の制度が大幅に変わっていることから。

33	法制度が変わるので、法制度の施行に対応する知識を得る研修が必要なため
34	民間企業等の参入により、サービス管理責任者の質やスキルには格差が生じていると感じる。適切に障害福祉サービスを運営していくためには、サービス管理責任者のスキル等の維持・向上は不可欠であり、現任研修は必要と感じる。
35	養成研修のみで、その後の研修がない状態では、サービス管理責任者の質の担保ができないから。個人の資質に委ねては、同じサービス管理責任者でも支援の内容に大きな開きが出ることは明白である。
36	初任者研修だけではサービス管理責任者として必要なスキルは身につかない。一定期間経過した後には、振り返りやスキルを高めていくような研修の実施が必要。

#### 問 14 今後のサービス管理責任者研修についての課題等

1	(問に対する回答と同じになってしまうが) サービス等利用計画と個別支援計画の連携を視野に入れることが最も重要と考えている。
2	<p>○多機能事業所としての事業展開、法人内人事異動に備えてなど、引き続き受講希望者が多く、申し込みが定員を上回る状況が続くと思われ、効果的で効率のよい研修実施が課題である。</p> <p>○企画運営を分野任せにせず、分野を超えた共通項について議論し、都サビ管研修全体としての企画検討の場を持つことを民間講師からは求められている。</p> <p>○サービス提供に当たっては、障害の状況に合わせた、きめ細やかな視点や支援技術が求められ、おのずとサビ管が深めるべき専門性も異なる。分野によっては、支援対象者の状態像が大きく異なり、事例による演習の効果を共有できない場合がある。事業種別を問わない共通部分のカリキュラム時間を増やし、事例によるプラン作りは分野を細分化するような方向もありうるのではないか。</p> <p>○現行の分野数であったとしても、各分野の講師およびファシリテーターを継続的に確保するためには、東京では毎年相当数の国研修受講が必要である。国研修受講推薦にあたっては、東京だけでなく、大阪、千葉等、都市部の複数受講枠を確保してほしい。</p> <p>○東京都の場合は、現任研修が義務付けられても、大規模会場で 1,000 人規模の集合型研修で受講需要を満たす以外は現状では実施が難しい(予算、企画体制、日程確保等)。スキルアップを求める現任研修にするには、複数の指定団体等による実施を可能にするしくみ、指定団体を確保する準備期間などが必要になる。サービス提供に関わる支援者向けの研修は、各法人等により数多く実施されているのが東京の特長でもある。公的資金が入っていないければ、それらを、法定研修として指定できることが望ましい。</p>
3	・現任研修の充実 ・法改正により相談支援事業との連携が求められるようになってきたことから、相談支援専門員研修とサービス管理責任者研修を一体化したような研修の創設。
4	・分野別研修の特徴がありすぎてもなさすぎても受講者は違和感を感じるようであり、そのバランスが難しい。初任・現任・分野別を上手く反映させたカリキュラムになるといいように思われる。・現在の演習に重点を置いた研修は好評であるが、ファシリテーターの確保が難しい。
5	① 国研修について 問 11 の回答のとおり。 ②指定研修事業者による研修の円滑な実施大阪府のサービス管理責任者等研修については、現在、指定研修事業者は 1 事業者であるが、25 年度以降、複数の指定研修事業者で研修を実施できるよう、指定研修事業者を増やしたいと考えている。複数の研修事業者で研修を実施できる体制になった際には、各々が適切かつ円滑に研修を実施できるよう、企画会議等を通じて大阪府が必要な調整、助言及び指導を行っていかねばならないと考えている。 ③事業所連絡会等が主体的に現任研修を実施できる体制づくり事業所数の増加に伴い、サービス管理責任者現任研修の対象者も増加し、都道府県が研修を企画実施することが困難。 このため、事業所連絡会等が主体となって実施する現任研修への支援策、あるいは、指定研修事業者による現任研修の実施が可能となるような制度改正が必要
6	あって当てほしい。現任サービス管理責任者のフォローアップが必要であると思われる。また、相談支援専門員とともに学べる機会があったほうがよいと思われる。
7	研修実施ニアたては中心メンバーのほか、講師全員による打ち合わせを 3~4 回行う必要があり、28 人の講師にかかる旅費が 1 回 10 万円程を要するため、負担が大きくなっている。多忙な事業所が多く打合せおよび当日の講師対応のため数回事業所を空けることに後ろめたさを感じている講師も多い。過去の国研修受講者を中心とした講師構成となっているが、異動等でやめる者も多く、国研修受講者の各圏域からの

	推薦もなかなか決まらない状況である。 現任者や研修等も実施したいが、講師の負担増また委託が実質は困難であることから、非常に厳しいものと考えている。
8	県内では、営利目的の団体による就労継続支援A型事業への参入が急増しているが、何十年も福祉現場を離れていた人や福祉の意識や知識が全くない人がサービス管理責任者として就任しています。また、そのようなA型事業所の中にはサービス管理責任者を求人しているところもあり、就職のための資格として受講しようとする者もいます。制度開始から5年以上経ち、サービス管理責任者は定着してきたように感じますが、研修さえ受ければ誰でもなれるのではなく、質を高めていくためには、ある程度の「ふるい」をかけていく必要があるのではないかと思います。
9	現任研修が必要(ネットワーク構築、他分野の情報獲得のため)
10	現任研修はやはり必要だと思う。
11	講師(属する法人事業所を含む)に負荷がかかりすぎることから、制度的なフォローが必要と思われる。
12	サービス等利用計画作成が必須化されたことに伴い、今後相談支援専門員とサービス管理責任者との連携が益々大事になってくると思われる。本県では相談研修講師とサービス管理責任者研修講師の意見交換の場を設け、今後の本県での各研修に反映させていきたいと考えている。
13	サービス管理責任者研修については指定業者が実施しているが、講師やファシリテーターの確保に苦労しており、人材育成が課題となっている。また、現任者研修の必要性はあるが、研修企画・運営のノウハウや講師等の確保など、実施体制が整っていないため、実施には準備期間が必要である。
14	サービス管理責任者について理解していない法人も多い。(実務経験や研修の必要性も含めて) 来年度から既存事業所についての経過措置が終了すると聞いているが、混乱しないか心配である。実務経験は満たしているものの、障がい福祉についての理解に乏しい受講者もあり、研修の質の確保が難しい。(アセスメント等の用語を知らない。障がい特性についての知識が少ないなど)障がい福祉で経験を積んでいる方との差が激しい。
15	サービス管理責任者の現任者が、研修等の機会にスキルアップできるしくみ作りが必要。サービス管理責任者現任研修開催には、事務作業の増大が予想されるため、できるだけ効率的に実施できるような資料、ひな型があれば助かります。
16	受講者間のレベルの差が顕著である中で、修了者の資質を保证するために、何らかの方法で理解度の確認を行う等の検討が必要ではないかと考えます。(できれば全国統一の・・・)
17	相談支援専門員との連携(サービス等利用計画と個別支援計画の整理)
18	大人数勝長期間の研修があるため、会場を確保することが困難である 指定で研修を実施している都道府県の情報について教えてほしい
19	地域生活(身体)について、機能訓練を行う事業所が少ないため、講師になりうる人材が限られているため、人選等に時間を要する。また他分野においても、どこの事業所のサービス管理責任者がよいのか判断する材料を行政側が持っていないため、関係者等の推薦により依頼している。
20	法、制度に対応できるスキルの養成 それに対応した講師等、研修講師、ファシリテーターの人選
21	毎年度、講師やファシリテーターの確保が課題となっている。 県直営の実施形態の見直し(委託の検討)
22	現任研修等がない現状ではサービス管理責任者の質の向上は望めないのが、国での制度化によって、サービス管理責任者として経験を数年積んだ者への研修受講を義務付けていくことが必要である。

## 2. 調査票

### (1) サービス管理責任者対象調査 調査票

#### 「障害者福祉サービス事業におけるサービス管理責任者養成のあり方に関する調査」 実施について

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

さて、この度、厚生労働省の平成24年度障害福祉推進事業として、「障害者福祉サービス事業におけるサービス管理責任者養成のあり方に関する調査」を受託することになりました。この調査研究では、アンケート調査により現状の分析を行うと同時にサービス管理責任者養成研修および現任者研修等のあり方と研修のカリキュラムの提案を目的としています。

そこで本アンケート調査では、サービス管理責任者の業務内容と現状の研修内容の合致度、不足要素および現任者研修等へのニーズ等について明らかにし、厚生労働省への提言に結び付けていきたいと考えています。つきましては、本調査研究の趣旨をご理解いただき、何卒、調査へのご協力をお願い申し上げます。

なお、調査にあたり、貴事業所を特定することがないように研究結果を整理することを申し添えます。

平成24年9月

障害者福祉サービス事業におけるサービス管理責任者養成のあり方に関する調査研究委員会  
委員長 坂本 洋一（和洋女子大学 教授）

この調査は、**施設・事業所に所属するサービス管理責任者の方**を対象としていますので、該当する方のご回答をお願いいたします。

#### 【ご回答にあたってのお願い】

ご記入は、ボールペンをお使いいただき、出来るだけはっきりと、丁寧をお願いいたします。全ての回答が終了いたしましたら、添付の返信用封筒に入れ、**平成24年10月19日(金)**までにご返送ください。ご不明な点がございましたら、下記の連絡先までお問い合わせ願います。

#### 【プライバシー・情報の取扱いに関するお約束】

このアンケート調査の内容は、本調査分析のためにのみ用い、その他に用いることは絶対にないことをお約束いたします。

#### 【この調査に関するお問い合わせ先】

株式会社 ピュアスピリッツ 担当：片桐・堀

TEL 03-5283-5567 FAX 03-5283-5589 E-mail [katagiri@pures.co.jp](mailto:katagiri@pures.co.jp)

問1. あなたの所属する施設・事業所の所在地についてお答えください。

都・道 府・県	市・町・村
------------	-------

問2. 所属施設・事業所の職員体制・人員をお答えください。該当する数字に○を付け、( )に常勤換算で人数をお書きください。

1. 管理者(施設長)( )人	2. サービス管理責任者( )人	3. 生活支援員( )人
4. PT( )人	5. OT( )人	6. ST( )人
7. 世話人( )人	8. 地域移行支援員( )人	9. 職業指導員( )人
10. 就労支援員( )人	11. 指導員・保育士( )人	12. 看護職員( )人
13. その他( )人		

問3. 所属施設・事業所の実施サービスについて、以下の質問にお答えください。

問3-1	問3-2				問3-3	問3-4
サービス管理責任者(あなた)の所属先の実施サービスはどれですか。以下の1~11のうち該当する数字に○をつけてください。(複数回答可。多機能型の場合は口をチェックし、各実施事業にも○をつけてください。)	利用者はどのような障害の方ですか。(複数回答可)				定員数	平成24年8月中の状況 貴事業所の実利用者数は何人ですか。(多機能型では各事業の内訳も)(人)
↓	1 身体	2 知的	3 精神	4 その他		
1 療養介護	1	2	3	4	人	人
2 生活介護	1	2	3	4	人	人
3 自立訓練(機能訓練)	1	2	3	4	人	人
4 自立訓練(生活訓練)	1	2	3	4	人	人
5 共同生活介護(ケアホーム)	1	2	3	4	人	人
6 共同生活援助(グループホーム)	1	2	3	4	人	人
7 就労移行支援(養成施設を含む)	1	2	3	4	人	人
8 就労継続支援(A型)	1	2	3	4	人	人
9 就労継続支援(B型)	1	2	3	4	人	人
10 施設入所支援	1	2	3	4	人	人
11 その他(具体的に )	1	2	3	4	人	人
<input type="checkbox"/> ←「多機能型事業所」の場合、 チェック「レ」	1	2	3	4	人	人

問 4. あなたの性別をお答えください。(○はひとつだけ)

1. 男	2. 女
------	------

問 5. あなたの年齢をお答えください。

_____	歳
-------	---

問 6. あなたは、所属施設・事業所でサービス管理責任者として業務を行なわれていますか。(○はひとつだけ)

1. はい	2. いいえ → 問 7へ
-------	---------------

問 6-1. サービス管理責任者としての実務経験年数をお答えください。

_____	年
-------	---

問 7. あなたは、国と県どちらの研修を受けましたか。また、サービス管理責任者研修を受講したときの分野をお答えください。(複数回答)

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

問 8. サービス管理責任者以外に兼任されている役職はありますか。(○はひとつだけ)

1. なし (専任) → 問 9へ	2. あり (兼任)
-------------------	------------

問 8-1. 兼任している役職をお答えください。(複数回答)

1. 管理者 (施設長)	2. 生活支援員	3. P T	4. O T
5. S T	6. 世話人	7. 地域移行支援員	8. 職業指導員
9. 就労支援員	10. 指導員・保育士	11. 看護職員	12. 相談支援専門員
13. その他 (具体的に _____ )			

問 9. あなたが実施しているサービスをお答えください。(複数回答)

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

問 10. あなたは何人の利用者について個別支援計画を作成していますか。

_____人
--------

問 10-1. 個別支援計画を作成することについて、どの程度の負担感を感じていますか。(○はひとつだけ)

1. とても負担が大きい	2. やや負担が大きい	3. どちらともいえない
4. あまり負担は大きくない	5. 負担ほとんどない	

問 10-2. あなたは、サービス管理責任者 1 人が個別支援計画を作成する利用者数は何人が適正だと思いますか。

_____人
--------

問 11. あなたは、サービス管理責任者として他の従業者（サービス提供者）に対する技術指導や助言(団体等の主催する研修会は除く)を行っていますか。(○はひとつだけ)

1. 行っている	2. 行っていない →問 12 へ
----------	-------------------

問 11-1. どのように技術指導や助言(団体等の主催する研修会は除く)を行っていますか。  
(複数回答)

1. IT により適宜行っている
2. 定期的に勉強会(事例検討を含む)を行っている
3. 不定期に勉強会(事例検討を含む)を行っている
4. その他 ( _____ )

問 11-2. あなたが従業者（サービス提供者）に対して技術指導や助言(団体等の主催する研修会は除く)を行っている時間は、あなたが従事している業務時間のうち、どのくらいの割合(%)を占めていますか？

_____%
--------

問 11-3. 技術指導や助言(団体等の主催する研修会は除く)を行うことについて、どの程度の負担感を感じていますか。(○はひとつだけ)

1. とても負担が大きい	2. やや負担が大きい	3. どちらともいえない
4. あまり負担は大きくない	5. 負担ほとんどない	

		問 12. あなたは、勤務先で以下の 101～311 の業務を実施（担当）していますか。また、それぞれの業務について、サービス管理責任者特有の業務（サービス管理責任者が本来行うべき業務）とお考えですか。業務ごとにあてはまるものに○をつけてください。（○はそれぞれひとつだけ）	問 12-1. あなたはこの業務を実施（担当）していますか（○はひとつだけ）			問 12-2 サービス管理責任者特有の業務として考えますか（○はひとつだけ）		
			1 実施している	2 実施していない	3 判断が困難	1 考えている	2 考えていない	3 どちらともいえない
101	サービス提供プロセスに関する業務	相談支援時の状況把握に関する業務	1	2	3	1	2	3
102		アセスメントに関する業務	1	2	3	1	2	3
103		説明責任に関する業務	1	2	3	1	2	3
104		動機付けに関する業務	1	2	3	1	2	3
105		個別支援計画に係る会議の運営に関する業務	1	2	3	1	2	3
106		個別支援計画の作成に関する業務	1	2	3	1	2	3
107		支援内容に関する連絡調整業務	1	2	3	1	2	3
108		モニタリング（中間評価と修正）に関する業務	1	2	3	1	2	3
109		終結に関する業務	1	2	3	1	2	3
110		個別支援計画書策定等に関する記録に関する業務	1	2	3	1	2	3
201	利用者へのサービス提供に直接関連する業務	利用者の健康状態・障害特性等の状況確認	1	2	3	1	2	3
202		利用者の直接介護・支援・見守り	1	2	3	1	2	3
203		利用者の金銭管理（出納・利用料・医療費等）	1	2	3	1	2	3
204		利用者の送迎	1	2	3	1	2	3
205		利用者からの苦情の相談	1	2	3	1	2	3
206		その他の直接的支援	1	2	3	1	2	3
207		利用者へのサービス提供に直接関連する業務に係る記録に関する業務	1	2	3	1	2	3
301	サービス提供に係る上記の他の業務	サービス提供に係るサービス提供職員に対する指導及び助言に関する業務	1	2	3	1	2	3
302		サービス提供に係る関係機関との連絡・調整に関する業務	1	2	3	1	2	3
303		住環境に関する業務	1	2	3	1	2	3
304		プライバシーの保護に関する業務	1	2	3	1	2	3
305		事業所内のルール作りに関する業務	1	2	3	1	2	3
306		行事に関する業務	1	2	3	1	2	3
307		管理者への支援状況の報告	1	2	3	1	2	3
308		サービス担当者等との打ち合わせ、申し送り	1	2	3	1	2	3
309		施設内での研修、サービス向上の支援策に関する業務	1	2	3	1	2	3
310		サービス提供に係るその他の業務	1	2	3	1	2	3
311	サービス提供に係る上記の他の業務に係る記録に関する業務	1	2	3	1	2	3	

問 12. つづき

あなたは、勤務先で以下の 401～601 の業務を実施（担当）していますか。また、それぞれの業務について、サービス管理責任者特有の業務（サービス管理責任者が本来行うべき業務）とお考えですか。業務ごとにあてはまるものに○をつけてください。（○はそれぞれひとつだけ）

		問 12-1. あなたはこの業務を実施（担当）していますか（○はひとつだけ）			問 12-2. サービス管理責任者特有の業務として考えますか（○はひとつだけ）			
		1 実施している	2 実施していない	3 判断が困難	1 考えている	2 考えていない	3 どちらともいえない	
401	事業所の運営・管理に関する業務	実習生、研修生の受け入れに関する業務	1	2	3	1	2	3
402		事業報告、事業計画の管理に関する業務	1	2	3	1	2	3
403		監査に関する業務	1	2	3	1	2	3
404		職員の人事（採用・勤務等）に関する業務	1	2	3	1	2	3
405		決裁事項に関する業務	1	2	3	1	2	3
406		利用者支援に係らない、事業所の運営・管理に係る会議に関する業務	1	2	3	1	2	3
407		事業所の運営・管理に関するその他の業務	1	2	3	1	2	3
408		事業所の運営・管理に関する業務に係る記録に関する業務	1	2	3	1	2	3
501	地域での関連業務	地域自立支援協議会に関する業務	1	2	3	1	2	3
502		学校（大学等）での講義及びその準備に係る業務	1	2	3	1	2	3
503		研修会等での講義及びその運営に係る業務	1	2	3	1	2	3
504		（事業所外での）研修会等の受講、スキルアップ	1	2	3	1	2	3
505		業務に係る記録に関する業務	1	2	3	1	2	3
601	その他の業務	その他の業務	1	2	3	1	2	3

問 12-3. あなたが問 12-2 で「サービス管理責任者特有の業務」とお考えの業務は、あなたが従事している業務時間のうち、どのくらいの割合（%）を占めていますか？

_____ %
---------

問 13.

サービス管理責任者研修終了後、以下の 101～311 の業務ごとに、有効であった研修内容を 1～7 より選んで○をつけてください(複数回答)。1～7 の研修がいずれもあてはまらない場合や、わからない場合は 8 に○をつけてください。

共通講義：相談支援従事者初任者研修の講義との共通の講義（2日間）

分野別（研修・演習）：介護、地域生活（身体）、地域生活（知的・精神）、就労、児童の5分野の分野別の研修

			研修内容								
			共通講義		分野別（研修・演習）						8 いずれもあてはまらない ・わからない
			1 1 施設を自立支援法とサービス 管理責任者の役割	2 2 サービス提供のプロセスと管理	3 3 サービス提供者と関係機関の連携	4 4 アセスメントとサービス提供の 基本姿勢	5 5 サービス提供プロセスの管理の 実践事例研究(1)（アセスメント編）	6 6 サービス提供プロセスの管理の 実践事例研究(2)（個別支援計画編）	7 7 サービス内容のチェックと マネジメントの実践（施設長実践）		
101	サービス 提供プロ セスに関 する業務	相談支援時の状況把握に関する業務	1	2	3	4	5	6	7	8	
102		アセスメントに関する業務	1	2	3	4	5	6	7	8	
103		説明責任に関する業務	1	2	3	4	5	6	7	8	
104		動機付けに関する業務	1	2	3	4	5	6	7	8	
105		個別支援計画に係る会議の運営に関する業務	1	2	3	4	5	6	7	8	
106		個別支援計画の実施に関する業務	1	2	3	4	5	6	7	8	
107		支援内容に関する連絡調整業務	1	2	3	4	5	6	7	8	
108		モニタリング(中間評価と修正)に関する業務	1	2	3	4	5	6	7	8	
109		終結に関する業務	1	2	3	4	5	6	7	8	
110		個別支援計画書策定等に関する記録に関する業務	1	2	3	4	5	6	7	8	
201	利用者へのサービス提供に直接関連する業務	利用者の健康状態・障害特性等の状況確認	1	2	3	4	5	6	7	8	
202		利用者の直接介護・支援・見守り	1	2	3	4	5	6	7	8	
203		利用者の金銭管理(出納・利用料・医療費等)	1	2	3	4	5	6	7	8	
204		利用者の送迎	1	2	3	4	5	6	7	8	
205		利用者からの苦情の相談	1	2	3	4	5	6	7	8	
206		その他の直接的支援	1	2	3	4	5	6	7	8	
207		利用者へのサービス提供に直接関連する業務に係る記録に関する業務	1	2	3	4	5	6	7	8	
301	サービス提供に係る上記の他の業務	サービス提供に係るサービス提供職員に対する指導及び助言に関する業務	1	2	3	4	5	6	7	8	
302		サービス提供に係る関係機関との連絡・調整に関する業務	1	2	3	4	5	6	7	8	
303		住環境に関する業務	1	2	3	4	5	6	7	8	
304		プライバシーの保護に関する業務	1	2	3	4	5	6	7	8	
305		事業所内のルール作りに関する業務	1	2	3	4	5	6	7	8	
306		行事に関する業務	1	2	3	4	5	6	7	8	
307		管理者への支援状況の報告	1	2	3	4	5	6	7	8	
308		サービス担当者等との打ち合わせ、申し送り	1	2	3	4	5	6	7	8	
309		施設内での研修棟、サービス向上の支援策に関する業務	1	2	3	4	5	6	7	8	
310		サービス提供に係るその他の業務	1	2	3	4	5	6	7	8	
311	サービス提供に係る上記の他の業務に係る記録に関する業務	1	2	3	4	5	6	7	8		

問 13. つづき

サービス管理責任者研修終了後、以下の 401～601 の業務ごとに、有効であった研修内容を 1～7 より選んで○をつけてください(複数回答)。1～7 の研修がいずれもあてはまらない場合や、わからない場合は 8 に○をつけてください。

共通講義：相談支援従事者初任者研修の講義との共通の講義(2日間)

分野別(研修・演習)：介護、地域生活(身体)、地域生活(知的・精神)、就労、児童の5分野の分野別の研修

		研修内容								
		共通講義		分野別(研修・演習)						
		1 1 応答を自立支援法とサービス管理責任者の役割	2 2 サービス提供のプロセスの管理	3 3 サービス提供者と関係機関の連携	4 4 アセスメントとサービス提供の 基本姿勢	5 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	6 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	7 7 サービス内容のチェックと マネジメントの実際(視察記録)	8 8 いずれもあてはまらない ・わからない	
401	事業所の 運営・管理に 関する業務	実習生、研修生の受け入れに関する業務	1	2	3	4	5	6	7	8
402		事業報告、事業計画の管理に関する業務	1	2	3	4	5	6	7	8
403		監査に関する業務	1	2	3	4	5	6	7	8
404		職員の人事(採用・勤務等)に関する業務	1	2	3	4	5	6	7	8
405		決裁事項に関する業務	1	2	3	4	5	6	7	8
406		利用者支援に係らない、事業所の運営・管理に係る会議に関する業務	1	2	3	4	5	6	7	8
407		事業所の運営・管理に関するその他の業務	1	2	3	4	5	6	7	8
408		事業所の運営・管理に関する業務に係る記録に関する業務	1	2	3	4	5	6	7	8
501	地域での 関連業務 その他の 業務	地域自立支援協議会に関する業務	1	2	3	4	5	6	7	8
502		学校(大学等)での講義及びその準備に係る業務	1	2	3	4	5	6	7	8
503		研修会等での講義及びその運営に係る業務	1	2	3	4	5	6	7	8
504		(事業所外での)研修会等の受講、スキルアップ	1	2	3	4	5	6	7	8
505		業務に係る記録に関する業務	1	2	3	4	5	6	7	8
601	その他の 業務	その他の業務	1	2	3	4	5	6	7	8

問 13-1. 今後のサービス責任者研修に盛り込むべきとお考えの講義・演習などがありましたらお書きください。

問 14. あなたが受講したサービス管理責任者養成研修「共通講義」の満足度について、あてまる番号に○をつけてください。(○はひとつだけ)

- |           |             |              |
|-----------|-------------|--------------|
| 1. 大変満足した | 2. 満足した     | 3. どちらともいえない |
| 4. 不満である  | 5. とても不満である |              |

問 14-1. 上記回答（満足・不満）の理由をお書きください。

--

問 15. あなたが受講したサービス管理責任者養成研修「分野別（研修・演習）」の満足度について、あてはまる番号に○をつけてください。(○はひとつだけ)

- |           |             |              |
|-----------|-------------|--------------|
| 1. 大変満足した | 2. 満足した     | 3. どちらともいえない |
| 4. 不満である  | 5. とても不満である |              |

問 15-1. 上記回答（満足・不満）の理由をお書きください。

--

問 16. あなたの周りにはサービス管理責任者を対象とする研修（現任者研修等）が受けられる環境がありますか（あなたの周りで研修・勉強会等を行っているところがありますか）。(複数回答)

- |                                       |
|---------------------------------------|
| 1. 勤務先施設・事業所が研修・勉強会を行っている             |
| 2. 所属する地域（都道府県）で研修が行われている             |
| 3. サービス管理責任者を対象とする研修（現任者研修等）はない→問 17へ |

問 16-1. 今までにサービス管理責任者を対象とする研修（現任者研修等）を受講されたことはありますか。(○はひとつだけ)

- |              |              |
|--------------|--------------|
| 1. 受講したことがある | 2. 受講したことはない |
|--------------|--------------|

問 16-2. 受講していない理由をお書きください。

--

問 16-3. あなたが受けた研修は勤務先の施設・事業所内で行われたものですか、あるいは外部で行われたものですか(複数回答)。あわせて受けた研修の内容についてお書きください。

- |                     |                    |
|---------------------|--------------------|
| 1. 施設・事業所内部で実施された研修 | 2. 施設・事業所外で実施された研修 |
|---------------------|--------------------|

受けた研修の内容をお書きください

--

問 17. あなたは、サービス管理責任者を対象とする研修（現任者研修等）の必要性を感じますか。（○はひとつだけ）

1. 必要性を感じる	2. 必要性を感じない
------------	-------------

問 17-1. 必要性を感じない理由をお書きください。

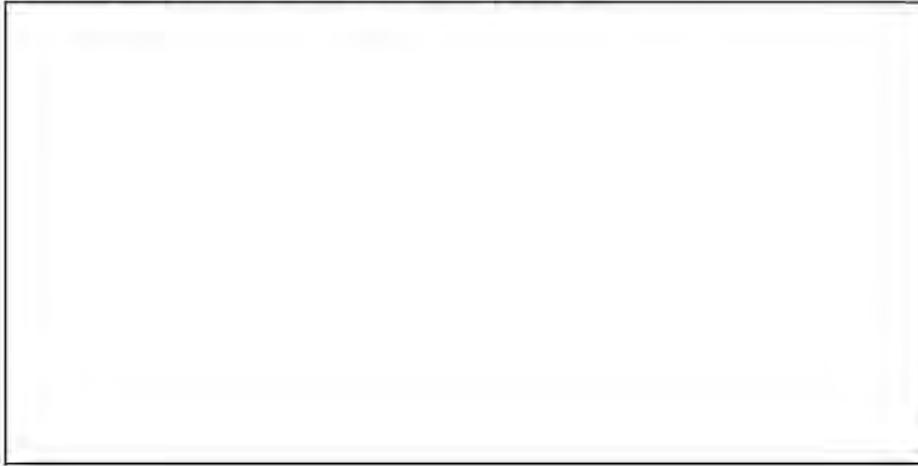
問 17-2. 必要性を感じる理由をお答えください。（複数回答）

1. 利用者像の変化	2. 施策動向の変化
3. サービス提供技術の進歩	4. その他( )

問 18. あなたは、今後以下の内容（1～5）の研修を受けたいと思いますか。受けたいと思う研修の番号に○を付けてください（複数回答）。1～5 に該当するものがない場合は、「6. その他」の欄に具体的にお書きください。また、受けたいと思う研修について、どのくらいの頻度で受けたいと思いますか。a～c であてはまるものに○をつけてください（○はひとつだけ）。a～c で該当するものがない場合は、「d. その他」の欄に具体的にお書きください。

		受けたいと思う頻度（○はひとつだけ）			
		a	b	c	d
		1年に1回	3年に1回	5年に1回	その他
今後、受けたいと思う研修（複数回答）	↓				
1	サービス管理責任者養成研修の振り返りを継続的に行う研修。	a	b	c	
2	制度等の環境の変化等の内容の修得を図る研修。	a	b	c	
3	支援会議の運営方法に関する研修。	a	b	c	
4	スーパービジョン等に関する研修。	a	b	c	
5	サービス管理責任者養成研修における分野別をより高度にした内容の修得を図る研修。	a	b	c	
6	その他 (具体的に )	a	b	c	

問 19. サービス管理責任者養成研修・現任者研修等について、受けて参考になった研修や、今後受けたい研修の内容について、具体的にお書きください。



問 20. その他サービス管理責任者を対象とする研修について、ご意見等ございましたらご自由にお書きください。



アンケートは以上です。ご協力いただき、ありがとうございました。

## (2) 児童発達支援管理責任者対象調査 調査票

### 「障害者福祉サービス事業におけるサービス管理責任者養成のあり方に関する調査」 実施について

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

さて、この度、厚生労働省の平成24年度障害福祉推進事業として、「障害者福祉サービス事業におけるサービス管理責任者養成のあり方に関する調査」を受託することになりました。この調査研究では、アンケート調査により現状の分析を行うと同時にサービス管理責任者養成研修および現任者研修等のあり方と研修のカリキュラムの提案を目的としています。

そこで本アンケート調査では、サービス管理責任者およびサービス管理責任者研修と同等の研修の受講が要件とされる児童発達支援管理責任者の業務内容と研修等へのニーズ等について明らかにし、厚生労働省への提言に結び付けていきたいと考えています。つきましては、本調査研究の趣旨をご理解いただき、何卒、調査へのご協力をお願い申し上げます。

なお、調査にあたり、貴事業所を特定することがないように研究結果を整理することを申し添えます。

平成24年9月

障害者福祉サービス事業におけるサービス管理責任者養成のあり方に関する調査研究委員会  
委員長 坂本 洋一（和洋女子大学 教授）

この調査は、**障害児通所支援・障害児入所支援に従事する児童発達支援管理責任者の方**を対象としていますので、該当する方のご回答をお願いいたします。

#### 【ご回答にあたってのお願い】

ご記入は、ボールペンをお使いいただき、出来るだけはっきりと、丁寧をお願いいたします。全ての回答が修了いたしましたら、添付の返信用封筒に入れ、**平成24年10月19日(金)**までにご返送ください。ご不明な点がございましたら、下記の連絡先までお問い合わせ願います。

#### 【プライバシー情報の取扱いに関するお約束】

このアンケート調査の内容は、本調査分析のためにのみ用い、その他に用いることは絶対ないことをお約束いたします。

#### 【この調査に関するお問い合わせ先】

株式会社 ピュアスピリッツ 担当：片桐・堀

TEL 03-5283-5567 FAX 03-5283-5589 E-mail [katagiri@pures.co.jp](mailto:katagiri@pures.co.jp)

問1. あなたの所属する施設・事業所の所在地についてお答えください。

都・道 府・県	市・町・村
------------	-------

問2. 所属施設・事業所の職員体制・人員を教えてください。該当する数字に○を付け、( )に常勤換算で人数をお書きください。

1. 管理者(施設長)( )人	2. 児童発達管理責任者( )人	3. 嘱託医( )人
4. 看護師( )人	5. 児童指導員( )人	6. 保育士( )人
7. PT( )人	8. OT( )人	9. ST( )
10. 栄養士( )人	11. 調理員( )人	12. 訪問支援員( )人
13. 心理指導担当職員( )人	14. 職業指導員	15. その他( )人

問3. 所属施設・事業所の実施サービスについて、以下の質問にお答えください。

問3-1		問3-2				問3-3
児童発達支援管理責任者(あなた)が所属している事業所の実施サービスはどれですか。以下の1~6より、該当する数字に○をつけてください。(複数回答可) ↓		利用者はどのような障害の方ですか。 (複数回答可)				定員数
		1 身体	2 知的	3 精神	4 その他	
障害児通所支援						
1	児童発達支援	1	2	3	4	人
2	医療型児童発達支援	1	2	3	4	人
3	放課後等デイサービス	1	2	3	4	人
4	保育所等訪問支援	1	2	3	4	人
障害児入所支援						
5	福祉型障害児入所施設	1	2	3	4	人
6	医療型障害児入所施設	1	2	3	4	人

問 4. あなたの性別をお答えください。(〇はひとつだけ)

1. 男	2. 女
------	------

問 5. あなたの年齢をお答えください。

	歳
--	---

問 6. あなたは、サービス管理責任者養成研修を受けましたか。(〇はひとつだけ)

1. はい	2. いいえ→問 7へ
-------	-------------

問 6-1. あなたは、国と県どちらの研修を受けましたか。また、サービス管理責任者研修を受講したときの分野をお答えください。(複数回答)

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

問 7. 児童発達支援管理責任者以外に兼任されている役職はありますか。(〇はひとつだけ)

1. なし(専任) →問 9へ	2. あり(兼任)
-----------------	-----------

問 8. 兼任している役職をお答えください。(複数回答)

1. 管理者(施設長)	2. 嘱託医	3. 看護師	4. 児童指導員
5. 保育士	6. PT	7. OT	8. ST
9. 栄養士	10. 調理員	11. 訪問支援員	12. 心理指導担当職員
13. 職業指導員	14. その他(具体的に )		

問 9. あなたは何人の利用者について個別支援計画の作成を担当していますか。

	人
--	---

		問 10. あなたは、勤務先で以下の 101～311 の業務を実施（担当）していらっしゃいますか。また、それぞれの業務について、児童発達支援管理責任者特有の業務（児童発達支援管理責任者が本来行うべき業務）とお考えですか。業務ごとにあてはまるものに○をつけてください。（○はそれぞれひとつだけ）	問 10-1. あなたはこの業務を実施（担当）していますか（○はひとつだけ）			問 10-2. 児童発達支援管理責任者特有の業務として考えますか（○はひとつだけ）		
			1 実施している	2 実施していない	3 判断が困難	1 考えている	2 考えていない	3 どちらともいえない
101	サービス提供プロセスに関する業務	相談支援時の状況把握に関する業務	1	2	3	1	2	3
102		アセスメントに関する業務	1	2	3	1	2	3
103		説明責任に関する業務	1	2	3	1	2	3
104		動機付けに関する業務	1	2	3	1	2	3
105		個別支援計画に係る会議の運営に関する業務	1	2	3	1	2	3
106		個別支援計画の作成に関する業務	1	2	3	1	2	3
107		支援内容に関する連絡調整業務	1	2	3	1	2	3
108		モニタリング（中間評価と修正）に関する業務	1	2	3	1	2	3
109		終結に関する業務	1	2	3	1	2	3
110		個別支援計画書策定等に関する記録に関する業務	1	2	3	1	2	3
201	利用者へのサービス提供に直接関連する業務	利用者の健康状態・障害特性等の状況確認	1	2	3	1	2	3
202		利用者の直接介護・支援・見守り	1	2	3	1	2	3
203		利用者の金銭管理（出納・利用料・医療費等）	1	2	3	1	2	3
204		利用者の送迎	1	2	3	1	2	3
205		利用者からの苦情の相談	1	2	3	1	2	3
206		家族支援	1	2	3	1	2	3
207		その他の直接的支援	1	2	3	1	2	3
208		利用者へのサービス提供に直接関連する業務に係る記録に関する業務	1	2	3	1	2	3
301	サービス提供に係る上記の他の業務	サービス提供に係るサービス提供職員に対する指導及び助言に関する業務	1	2	3	1	2	3
302		サービス提供に係る関係機関との連絡・調整に関する業務	1	2	3	1	2	3
303		住環境に関する業務	1	2	3	1	2	3
304		プライバシーの保護に関する業務	1	2	3	1	2	3
305		事業所内のルール作りに関する業務	1	2	3	1	2	3
306		行事に関する業務	1	2	3	1	2	3
307		管理者への支援状況の報告	1	2	3	1	2	3
308		サービス担当者等との打ち合わせ、申し送り	1	2	3	1	2	3
309		施設内での研修機、サービス向上の支援策に関する業務	1	2	3	1	2	3
310		サービス提供に係るその他の業務	1	2	3	1	2	3
311	サービス提供に係る上記の他の業務に係る記録に関する業務	1	2	3	1	2	3	

問 10. つづき

あなたは、勤務先で以下の 401～601 の業務を実施（担当）していらっしゃいますか。また、それぞれの業務について、児童発達支援管理責任者特有の業務（児童発達支援管理責任者が本来行うべき業務）とお考えですか。業務ごとにあてはまるものに○をつけてください。（○はそれぞれひとつだけ）

		問 10-1. あなたはこの業務を実施（担当）していらっしゃいますか（○はひとつだけ）			問 10-2. 児童発達支援管理責任者特有の業務として考えますか（○はひとつだけ）			
		1 実施している	2 実施していない	3 判断が困難	1 考えている	2 考えていない	3 どちらともいえない	
401	事業所の運営・管理に関する業務	実習生、研修生の受け入れに関する業務	1	2	3	1	2	3
402		事業報告、事業計画の管理に関する業務	1	2	3	1	2	3
403		監査に関する業務	1	2	3	1	2	3
404		職員の人事（採用・勤務等）に関する業務	1	2	3	1	2	3
405		決裁事項に関する業務	1	2	3	1	2	3
406		利用者支援に係らない、事業所の運営・管理に係る会議に関する業務	1	2	3	1	2	3
407		事業所の運営・管理に関するその他の業務	1	2	3	1	2	3
408		事業所の運営・管理に関する業務に係る記録に関する業務	1	2	3	1	2	3
501	地域での関連業務	地域自立支援協議会に関する業務	1	2	3	1	2	3
502		学校（大学等）での講義及びその準備に係る業務	1	2	3	1	2	3
503		研修会等での講義及びその運営に係る業務	1	2	3	1	2	3
504		（事業所外での）研修会等の受講、スキルアップ	1	2	3	1	2	3
505		業務に係る記録に関する業務	1	2	3	1	2	3
601	その他の業務	その他の業務	1	2	3	1	2	3

問 10-3. あなたが問 10-2 で「児童発達支援管理責任者特有の業務」とお考えの業務は、あなたが従事している業務時間のうち、どのくらいの割合（％）を占めていますか？

	%
--	---

問 11. 以下の 101～208 の業務について、児童発達支援管理責任者として重要な業務と思うか（重要性）について、該当するものに○をつけてください。さらに各業務についての研修を受けたいか（研修ニーズ）について、該当するものに○をつけてください。（○はそれぞれひとつだけ）

		重要性	1. 非常に重要	2. 重要	3. 重要でない	4. 全く重要でない	
		研修ニーズ	1. 非常に受けたい	2. 受けたい	3. 受けたくない	4. 全く受けたくない	
サービス提供プロセスに関する業務	101	相談支援時の状況把握に関する業務	重要性	1	2	3	4
		研修ニーズ	1	2	3	4	
	102	アセスメントに関する業務	重要性	1	2	3	4
			研修ニーズ	1	2	3	4
	103	説明責任に関する業務	重要性	1	2	3	4
			研修ニーズ	1	2	3	4
	104	動機付けに関する業務	重要性	1	2	3	4
			研修ニーズ	1	2	3	4
	105	個別支援計画に係る会議の運営に関する業務	重要性	1	2	3	4
			研修ニーズ	1	2	3	4
	106	個別支援計画の実施に関する業務	重要性	1	2	3	4
研修ニーズ			1	2	3	4	
107	支援内容に関する連絡調整業務	重要性	1	2	3	4	
		研修ニーズ	1	2	3	4	
108	モニタリング（中間評価と修正）に関する業務	重要性	1	2	3	4	
		研修ニーズ	1	2	3	4	
109	終結に関する業務	重要性	1	2	3	4	
		研修ニーズ	1	2	3	4	
110	個別支援計画書策定等に関する記録に関する業務	重要性	1	2	3	4	
		研修ニーズ	1	2	3	4	
利用者へのサービス提供に直接関連する業務	201	利用者の健康状態・障害特性等の状況確認	重要性	1	2	3	4
			研修ニーズ	1	2	3	4
	202	利用者の直接介護・支援・見守り	重要性	1	2	3	4
			研修ニーズ	1	2	3	4
	203	利用者の金銭管理（出納・利用料・医療費等）	重要性	1	2	3	4
			研修ニーズ	1	2	3	4
	204	利用者の送迎	重要性	1	2	3	4
			研修ニーズ	1	2	3	4
	205	利用者からの苦情の相談	重要性	1	2	3	4
			研修ニーズ	1	2	3	4
	206	家族支援	重要性	1	2	3	4
			研修ニーズ	1	2	3	4
	207	その他の直接的支援	重要性	1	2	3	4
			研修ニーズ	1	2	3	4
	208	利用者へのサービス提供に直接関連する業務に係る記録に関する業務	重要性	1	2	3	4
			研修ニーズ	1	2	3	4

問 11. つづき

以下の 301~408 の業務について、児童発達支援管理責任者として重要な業務と思うか（重要性）について、該当するものに○をつけてください。さらに各業務についての研修を受けたいか（研修ニーズ）について、該当するものに○をつけてください。（○はそれぞれひとつだけ）

			重要性	1. 非常に重要	2 重要	3 重要でない	4. 全く重要でない	
			研修ニーズ	1. 非常に受けたい	2 受けたい	3 受けたくない	4. 全く受けたくない	
301	サービス提供に係る上記の他の業務	サービス提供に係るサービス提供職員に対する指導及び助言に関する業務	重要性	1	2	3	4	
			研修ニーズ	1	2	3	4	
		302	サービス提供に係る関係機関との連絡・調整に関する業務	重要性	1	2	3	4
				研修ニーズ	1	2	3	4
		303	住環境に関する業務	重要性	1	2	3	4
				研修ニーズ	1	2	3	4
		304	プライバシーの保護に関する業務	重要性	1	2	3	4
				研修ニーズ	1	2	3	4
		305	事業所内のルール作りに関する業務	重要性	1	2	3	4
				研修ニーズ	1	2	3	4
306	行事に関する業務	重要性	1	2	3	4		
		研修ニーズ	1	2	3	4		
307	管理者への支援状況の報告	重要性	1	2	3	4		
		研修ニーズ	1	2	3	4		
308	サービス担当者等との打ち合わせ、申し送り	重要性	1	2	3	4		
		研修ニーズ	1	2	3	4		
309	施設内での研修棟、サービス向上の支援策に関する業務	重要性	1	2	3	4		
		研修ニーズ	1	2	3	4		
310	サービス提供に係るその他の業務	重要性	1	2	3	4		
		研修ニーズ	1	2	3	4		
311	サービス提供に係る上記の他の業務に係る記録に関する業務	重要性	1	2	3	4		
		研修ニーズ	1	2	3	4		
401	事業所の運営・管理に関する業務	実習生、研修生の受け入れに関する業務	重要性	1	2	3	4	
			研修ニーズ	1	2	3	4	
		402	事業報告、事業計画の管理に関する業務	重要性	1	2	3	4
				研修ニーズ	1	2	3	4
		403	監査に関する業務	重要性	1	2	3	4
				研修ニーズ	1	2	3	4
		404	職員の人事（採用・勤務等）に関する業務	重要性	1	2	3	4
				研修ニーズ	1	2	3	4
405	決裁事項に関する業務	重要性	1	2	3	4		
		研修ニーズ	1	2	3	4		
406	利用者支援に係らない、事業所の運営・管理に係る会議に関する業務	重要性	1	2	3	4		
		研修ニーズ	1	2	3	4		
407	事業所の運営・管理に関するその他の業務	重要性	1	2	3	4		
		研修ニーズ	1	2	3	4		
408	事業所の運営・管理に関する業務に係る記録に関する業務	重要性	1	2	3	4		
		研修ニーズ	1	2	3	4		

問 11. つづき

以下の 501～601 の業務について、児童発達支援管理責任者として重要な業務と思うか（重要性）について、該当するものに○をつけてください。さらに各業務についての研修を受けたいか（研修ニーズ）について、該当するものに○をつけてください。（○はそれぞれひとつだけ）

			重要性	1. 非常に重要	2. 重要	3. 重要でない	4. 全く重要でない
			研修ニーズ	1. 非常に受けたい	2. 受けたい	3. 受けたくない	4. 全く受けたくない
501		地域自立支援協議会に関する業務	重要性	1	2	3	4
			研修ニーズ	1	2	3	4
502		学校（大学等）での講義及びその準備に係る業務	重要性	1	2	3	4
			研修ニーズ	1	2	3	4
503	地域での関連業務	研修会等での講義及びその運営に係る業務	重要性	1	2	3	4
			研修ニーズ	1	2	3	4
504		（事業所外での）研修会等の受講、スキルアップ	重要性	1	2	3	4
			研修ニーズ	1	2	3	4
505		業務に係る記録に関する業務	重要性	1	2	3	4
			研修ニーズ	1	2	3	4
601	その他の業務	その他の業務	重要性	1	2	3	4
			研修ニーズ	1	2	3	4

問 11-1. 今後の児童発達支援管理責任者研修に盛り込むべきとお考えの講義・演習などがありましたら記載してください。

アンケートは以上です。ご協力いただき、ありがとうございました。

### (3) 都道府県主管部門担当者対象調査 調査票

#### 「障害者福祉サービス事業におけるサービス管理責任者養成のあり方に関する調査」 実施について

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

さて、この度、厚生労働省の平成24年度障害福祉推進事業として、「障害者福祉サービス事業におけるサービス管理責任者養成のあり方に関する調査」を受託することになりました。この調査研究では、アンケート調査により分析を行うと同時にサービス管理責任者養成研修および現任者研修のあり方と研修のカリキュラムの提案を目的としています。

そこで貴管轄下のサービス管理責任者の業務内容と現状の研修内容の合致度、不足要素および現任者研修へのニーズ等について調査し、全国のサービス管理責任者養成のあり方等を明らかにし、厚生労働省への提言に結び付けていきたいと考えています。つきましては、本調査研究の趣旨をご理解いただき、何卒、調査へのご協力をお願い申し上げます。

なお、調査にあたり、貴職を特定することがないように研究結果を整理することを申し添えます。

平成24年9月

障害者福祉サービス事業におけるサービス管理責任者養成のあり方に関する調査研究委員会  
委員長 坂本 洋一（和洋女子大学 教授）

この調査は、**各都道府県主管部門の担当の方**を対象としていますので、該当する方のご回答をお願いいたします。

#### 【ご回答にあたってのお願い】

ご記入は、ボールペンをお使いいただき、出来るだけはっきりと、丁寧をお願いいたします。全ての回答が終了いたしましたら、添付の返信用封筒に入れ、**平成24年10月19日(金)**までにご返送ください。ご不明な点がございましたら、下記の連絡先までお問い合わせ願います。

#### 【プライバシー情報の取扱いに関するお約束】

このアンケート調査の内容は、本調査分析のためにのみ用い、その他に用いることは絶対にないことをお約束いたします。

#### 【この調査に関するお問い合わせ先】

株式会社 ビュアスピリッツ 担当：堀・片桐

T E L 03-5283-5567 F A X 03-5283-5589 E-mail [katagiri@pures.co.jp](mailto:katagiri@pures.co.jp)

都道府県名	都・道 府・県	ご担当者名
連絡先電話番号		連絡先メールアドレス

問 1. 研修の企画・運営の主体についてあてはまるものに○をつけて内容をお書きください。

(複数回答)

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の修了者の参画についてあてはまるものに○をつけてください。(○はひとつだけ)

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

問 2-1. 問 2 で 1・2 と回答した方にお聞きします。参画についてあてはまるものに○をつけてください。(複数回答)

1. 単年度で携わった
2. 複数年度に渡り携わった

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軽費に○をつけてその金額をお書きください。(複数回答)

1. 受講代	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. 貴都道府県で実施しているサービス管理責任者養成研修について伺います。養成研修の運営方法や研修の内容等について毎年見直しをしていますか。(〇はひとつだけ)

1. 毎年見直しを実施している
2. 特に見直しをせず継続的に同じ内容で養成研修を実施している
3. その他 ( )

問 5-1. 見直しをする際に、どのような問題点がありますか。(複数回答)

1. 委託先の担当者が頻繁に変わるによりノウハウが蓄積しない
2. 講師やファシリテーターが不足している
3. 研修事務局の人員が不足している
4. 研修に対する準備期間が不足している
5. 国のプログラムをそのまま使うので見直しの必要性を感じない
6. その他 ( )

問 6. サービス管理責任者を対象とする研修(現任者研修等)を実施していますか。(〇はひとつだけ)

1. 実施している	2. 実施していない
-----------	------------

問 6-1. 実施していない理由をお書きください。

----------------------

問 7. サービス管理責任者を対象とする研修(現任者研修等)はどれくらいの頻度で実施しましたか。

実施回数:(例 年間に3日間の研修を1回 等)

実施したカリキュラム(科目・研修内容・時間割等)をアンケートと同封してお送りくださいますようお願いいたします。

問 8. 研修の年間実施回数、定員数、応募人数、受講人数、受講者の所属先別に受講人数についてお聞きします。それぞれの回数・人数を平成 20 年～平成 23 年まで年度別にお書きください。

**平成 20 年度**

	共通 講義	介 護	(身 体) 地 域 生 活	(知 的・ 精 神) 地 域 生 活	就 労	児 童
年間実施回数	回	回	回	回	回	回
定員	人	人	人	人	人	人
応募人数	人	人	人	人	人	人
受講人数	人	人	人	人	人	人
所 属 先	療養介護	人	人	人	人	人
	生活介護	人	人	人	人	人
	自立訓練(機能訓練)	人	人	人	人	人
	自立訓練(生活訓練)	人	人	人	人	人
	共同生活援助(グループホーム)	人	人	人	人	人
	共同生活介護(ケアホーム)	人	人	人	人	人
	就労継続支援(A型)	人	人	人	人	人
	就労継続支援(B型)	人	人	人	人	人
	児童デイサービス	人	人	人	人	人
	施設入所支援	人	人	人	人	人
その他	人	人	人	人	人	

平成 21 年度

	共通講義	介護 (身体)	地域生活 (知的・精神)	就労	児童
年間実施回数	回	回	回	回	回
定員	人	人	人	人	人
応募人数	人	人	人	人	人
受講人数	人	人	人	人	人
所属先	療養介護	人	人	人	人
	生活介護	人	人	人	人
	自立訓練(機能訓練)	人	人	人	人
	自立訓練(生活訓練)	人	人	人	人
	共同生活援助(グループホーム)	人	人	人	人
	共同生活介護(ケアホーム)	人	人	人	人
	就労継続支援(A型)	人	人	人	人
	就労継続支援(B型)	人	人	人	人
	児童デイサービス	人	人	人	人
	施設入所支援	人	人	人	人
その他	人	人	人	人	

平成 22 年度

	共通講義	介護 (身体)	地域生活 (知的・精神)	地域生活 (知的・精神)	就労	児童
年間実施回数	回	回	回	回	回	回
定員	人	人	人	人	人	人
応募人数	人	人	人	人	人	人
受講人数	人	人	人	人	人	人
所属先	療養介護	人	人	人	人	人
	生活介護	人	人	人	人	人
	自立訓練(機能訓練)	人	人	人	人	人
	自立訓練(生活訓練)	人	人	人	人	人
	共同生活援助(グループホーム)	人	人	人	人	人
	共同生活介護(ケアホーム)	人	人	人	人	人
	就労継続支援(A型)	人	人	人	人	人
	就労継続支援(B型)	人	人	人	人	人
	児童デイサービス	人	人	人	人	人
	施設入所支援	人	人	人	人	人
その他	人	人	人	人	人	

平成 23 年度

	共通講義	介護 (身体)	地域生活 (知的・精神)	地域生活 (知的・精神)	就労	児童
年間実施回数	回	回	回	回	回	回
定員	人	人	人	人	人	人
応募人数	人	人	人	人	人	人
受講人数	人	人	人	人	人	人
所属先	療養介護	人	人	人	人	人
	生活介護	人	人	人	人	人
	自立訓練(機能訓練)	人	人	人	人	人
	自立訓練(生活訓練)	人	人	人	人	人
	共同生活援助(グループホーム)	人	人	人	人	人
	共同生活介護(ケアホーム)	人	人	人	人	人
	就労継続支援(A型)	人	人	人	人	人
	就労継続支援(B型)	人	人	人	人	人
	児童デイサービス	人	人	人	人	人
	施設入所支援	人	人	人	人	人
その他	人	人	人	人	人	

問 9. 平成 23 年度のサービス管理責任者養成研修の実施方法についてお聞きします。研修は講師による講義で行いましたか、DVD（平成 18 年度サービス管理責任者（指導者研修）（国研修）を収録したもの）を使われましたか。科目・分野別にあてはまるものに○をつけてください。また、講義と DVD を併用された場合は両方に○をつけてください。（複数回答）

研修科目	分野	実施方法	
		1. 講師	2. DVD
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		1	2
サービス提供のプロセスと管理		1	2
サービス提供者と関係機関の連携		1	2
2. アセスメントやモニタリングの手法に関する講義（3 時間）			
分野別のアセスメント及びモニタリングの実際	介護	1	2
	地域生活（身体）	1	2
	地域生活（知的・精神）	1	2
	就労	1	2
	児童	1	2
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	1	2
	地域生活（身体）	1	2
	地域生活（知的・精神）	1	2
	就労	1	2
	児童	1	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）	介護	1	2
	地域生活（身体）	1	2
	地域生活（知的・精神）	1	2
	就労	1	2
	児童	1	2
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	1	2
	地域生活（身体）	1	2
	地域生活（知的・精神）	1	2
	就労	1	2
	児童	1	2

問 10. サービス管理責任者養成研修実施にあたって、どのような課題・問題がありましたか。  
(複数回答) また、その他の問題がありましたらお書きください。

- |                |                  |               |
|----------------|------------------|---------------|
| 1. 講師の人選・不足    | 2. ファシリテーター不足    | 3. 研修事務局の人員不足 |
| 4. 研修にかかるコスト   | 5. 研修に対する準備期間の不足 | 6. 演習時間の確保    |
| 7. 演習における事例の選定 | 8. 会場の確保         | 9. 特になし       |

その他の問題についてお書きください

問 11. サービス管理責任者養成研修のあり方や要望についてお書きください。

問 12. サービス管理責任者現任者研修の必要性を感じますか。(○はひとつだけ)

1. 必要性を感じる	2. 必要性を感じない
------------	-------------

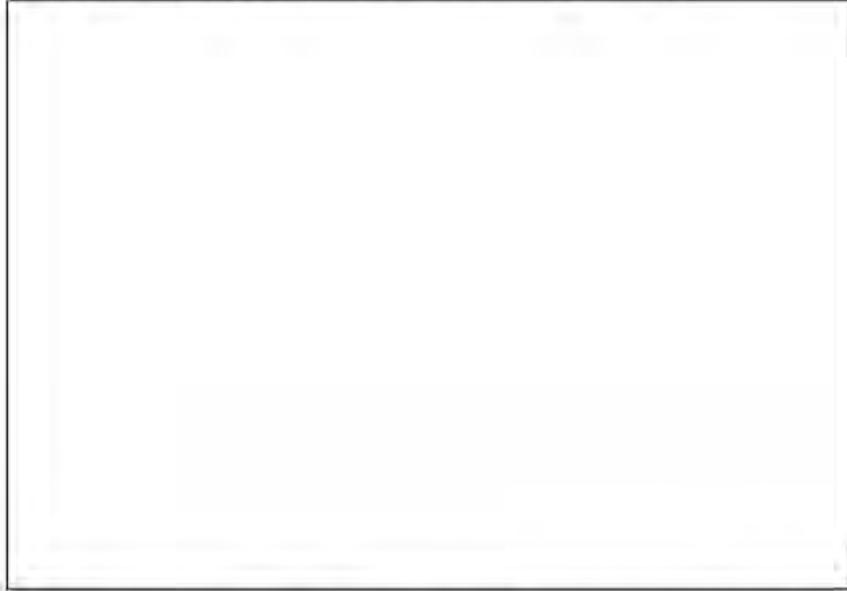
問 12-1. 必要性を感じない理由をお書きください。

問 12-2. 必要性を感じる理由をお書きください。

問 13. 今後、実施したいサービス管理責任者現任者研修についてお聞きます。今後実施したい研修の番号に○を付けてください(複数回答)。1~5 に該当するものがない場合は、「6. その他」の欄に具体的にお書きください。また、どのくらいの頻度で受講が必要と考えますか。a~cに○をつけてください。a~cで該当するものがない場合は、「d. その他」の欄に具体的にお書きください。

		研修受講の頻度(○はひとつだけ)			
		a	b	c	d
		1 年 に 1 回	3 年 に 1 回	5 年 に 1 回	そ 他
今後、実施したいサービス管理責任者現任者研修 (複数回答) ↓					
1	サービス管理責任者養成研修の振り返りを継続的に行う研修。	a	b	c	
2	制度等の環境の変化等の内容の修得を図る研修	a	b	c	
3	支援会議の運営方法に関する研修。	a	b	c	
4	スーパービジョン等に関する研修。	a	b	c	
5	サービス管理責任者養成研修における分野別をより高度にした内容の修得を図る研修。	a	b	c	
6	その他 (具体的に )	a	b	c	

問 14. 今後のサービス管理責任者研修についての課題等をお書きください。



アンケートは以上です。ご協力いただき、ありがとうございました。



「障害者福祉サービス事業におけるサービス管理責任者養成のあり方に関する調査」結果報告書

平成 25 (2013) 年 3 月発行

発行 株式会社ピュアスピリッツ

東京都千代田区内神田 1-4-15 新誠ビル 5 階

電話 03-5283-5567

FAX 03-5283-5589

※この事業は厚生労働省の平成 24 年度障害者総合福祉推進事業により行われたものです。