

令和 6 年度サービス管理責任者等指導者養成研修会（国研修）受講報告

基礎研修コース

1 国研修で伝達されたこと

- ・本人参加の面談
- ・意思決定支援の過程
- ・児童の 5 領域
- ・アセスメント、ニーズの把握の重要性
- ・支援者の自己理解について考える
- ・専門別研修との連動
- ・ファシリとの質と受講生の質
- ・OJT 期間に実践すること

2 意見交換等で得た情報

- ・研修内容で大切にしていること、課題（東京、山形、千葉、栃木）

受講生の経験等が幅広い為プロセスの習得を目的に作成（サビ管の意義やあり方を伝えている）
本人主体を取り入れる工夫をしている。

就 B 事例を使用。プロセスを学ぶ場だが課題解決の場になりがち。

ファシリ一人で 4 グループ担当（1 グループ 5 人程度）見ていくバランスが難しい。

専門別研修が未実施

———直営実施で一任していたり数名の担当者で全てを作成したりと研修内容を考える仕組みも異なっていた。

3 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

- ・支援者自身が自己理解や支援観などにグループワークを通して気づけるようにする。
個別支援計画作成などグループワークで対話や討議を大切にしていく。自分の意見や考えを発信できるようにする。
- ・アセスメントの重要性を伝える。
趣味嗜好のみではなく生活してきた背景などから抽出できるようにする。
- ・本人参加の面談を改めて意識する。
本人の状況に合わせた面談場所の決定。相談室だけではなく居室や作業場などの選択肢もある。
- ・意思決定支援
結果だけではなく、そこに至るまでの準備を含めた過程も意思決定支援であるということを大切に
にする。
- ・冰山モデルを意識する。
背景、想い、葛藤など想像する力が必要。話し合いの中から深められるようにする。

報告者：（所属）社福）イリアンソス 生活寮そら
（氏名）吉田遊佑

令和6年度サービス管理責任者等指導者養成研修会（国研修）受講報告

実践研修コース

- 1 国研修で伝達されたこと
- 3 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

◆全体講義

○都道府県等による研修は標準カリキュラム以上の内容で実施する。

○障害福祉施策の最近の動向については、次の2点が強調されていると感じた。

1. 地域体制の整備と地域づくり

協議会や地域生活支援拠点、そして拠点コーディネーターに関する話題が取り上げられ、地域全体の支援体制の充実に向けた構築が求められていること。

2. 意思決定支援の重要性

意思決定が困難な利用者に対しては、本人の意思や選好、判断能力を丁寧に把握し、適切な支援を行うことが重要。特に、サービス担当者会議や個別支援会議において、利用者本人が参加する必要があること。

◆実践研修コース

○法定研修全体について

基礎研修や実践研修、更新研修の研修が連動していることも何度も強調されていた。

ライセンス取得のための法定研修だが、単なる資格取得にとどまらず、サビ管や児発管の質の向上を目指した研修となること。基礎研修では、個別支援計画の作成を中心にプロセスを理解し、2年間以上のOJTを通じて、サビ管・児発管のもとでそのプロセスを修得する。そして、実践研修では、修得したスキルをさらに高めながら、人材育成、チームでの支援、外部との連携、協議会への参加にも積極的に取り組んでいくことを理解し、更新研修では、実際に取り組んだ内容を検証し、スーパービジョンを復習し、活用しながら人材育成の深化を図ることが目的である(図1)。

基礎研修後の2年間以上のOJTに関しては3年後には具体的な指針が示せるように研究を進めている。

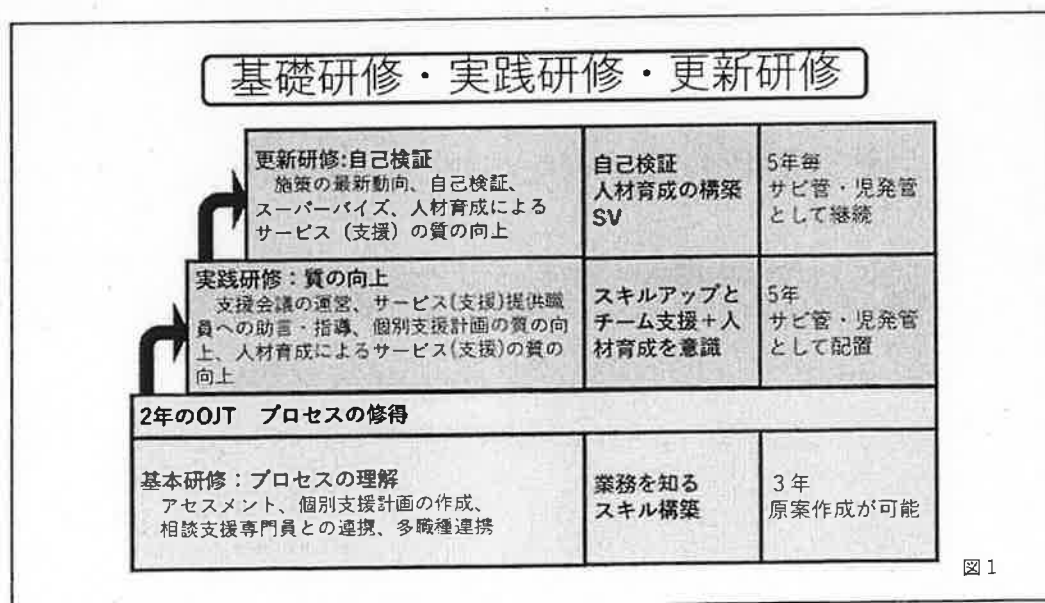


図1

しかし、基礎研修・実践研修・更新研修だけでは、全てを十分に伝えきれない現状がある。そのため、都道府県では、サビ管や児発管に対して何が伝わりきれていないのかを検証し、専門別コース研修で補完する必要がある。また、各事業所では、OJT やスーパービジョンを活用し、人材育成に取り組むことが重要である。さらに、自事業所内だけでなく、他事業所のサビ管や職員で研修を企画する、協議会にて育成の課題や不足している研修内容を共有し、協議会主催で研修を実施するなど、地域づくりの視点からも人材育成に努めるべきである。最終的には、都の研修と区市町村の研修が相互に補完し合う仕組みを構築することを目指してほしい(図 2)。

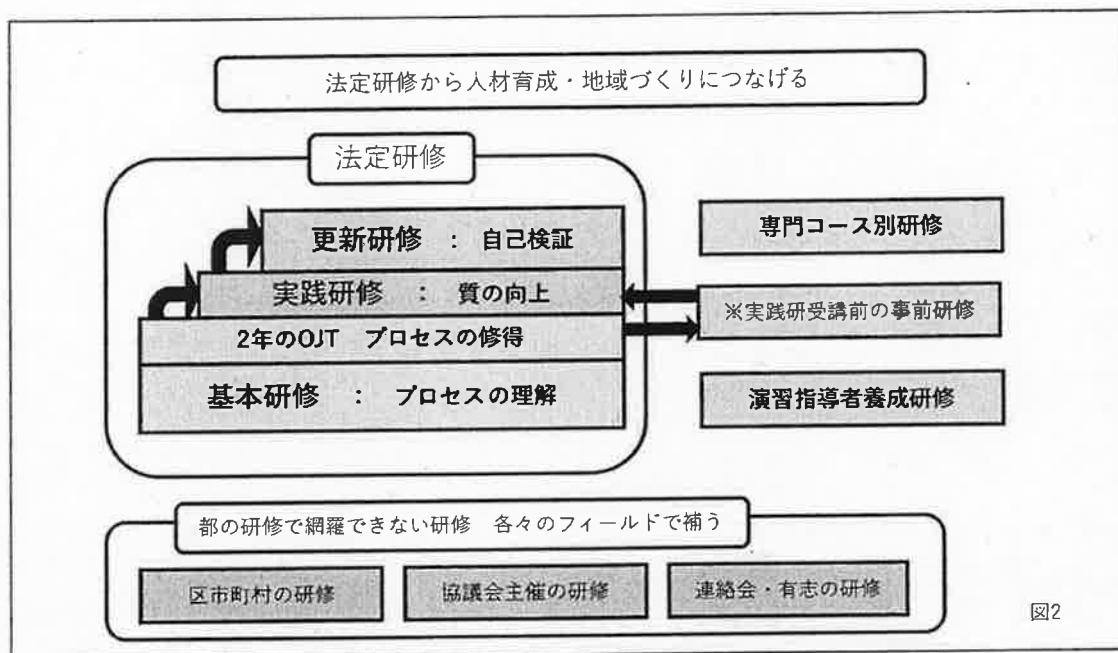


図2

○受講者の OJT の経験に差があることについて

OJT を受けていない人を実践研修で補完することは、OJT を経験した人の時間を奪うことになる。また、詰込みすぎて研修効果を下げる懸念もある。図 3 の bad な 10%を引き上げるよりは、どちらでもない人を good にして、15%・20%と増やせる研修であることが望ましい。

Bad10%や基礎研修の学びに不安がある受講者のために、実践研修前の事前研修(図 2※)など工夫が必要である。

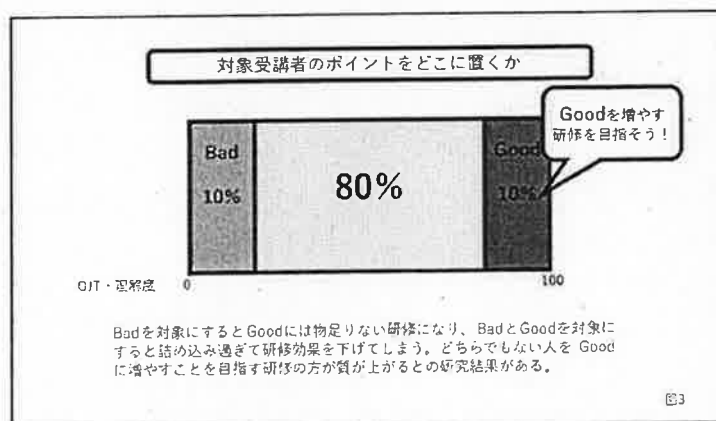


図3

○ファシリテーターの不足について 「法定研修→地域づくりへ」

法定研修を機会にセンスのある受講者を引き上げ、人材を育てるきっかけの一つにしてほしい。その人が成長し、地域で活躍できる人材になることが法定研修のねらいでもある。

○実践研修の講義・演習について

支援のプロセスの更なる構築、

本人参加の個別支援会議、意思決定支援、人材育成、協議会を強調しているように感じた。

・事例は支援者の思い込みや支援者が当事者の正解を決めていたが、本人の意思や本人が正解を決めていくプロセスを共有できるものを検討してほしい。

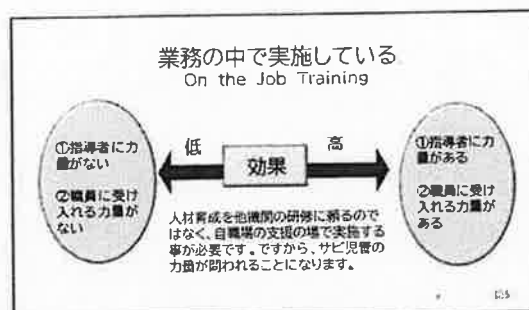
・個別支援会議には本人が必ず会議に参加することを強調する。

・現場でのトレーニングが効果的であり、サビ管・児発管は仕事そのものを通じての経験学習が人の成長に大きな影響を及ぼすことを理解(図4)し、人材育成を実践していくこと・力量が問われることを伝える(図5)。

自閉症支援に関する研修形態とその成果

トレーニングの形態	トレーニングの成果		
	知識	スキル	現場で活用
討論と検討	10%	5%	0%
トレーニング (研修会場で実施)	30%	20%	0%
トレーニング (研修会場で練習とフィードバック)	60%	60%	5%
現場でトレーニング (実際のサポートとフィードバック)	95%	95%	95%

トレーニング効果ごとに現場で活用できる可視化(Uyve 他:2002)



・自事業所が繁盛することだけにサビ管・児発管が特化すると地域づくりは進まない。地域に関わり、助けあえる関係を構築し、地域をよくしていく協力体制を実践してほしい。

・意思決定支援は一人の支援者ですることではない。いろいろな人が関り、多角的に確認していくことが必要。そのために連携は必須。

・協議会について、いろいろな活用方法があることを共有。

事例検討会、研修、人材不足に対する活動、グループホームの空き状況を知るための仕組み作り、福祉避難所・防災時の検討など検討したいことを発信していくことやいろいろな取組みが協力関係を構築して、連携の輪が広がる。それは当事者のためになり、地域が活性化する。

・実践研修の講義・演習で取組んだ「人材育成(助言・指導)」「相談支援専門員・関係機関の連携」「協議会と関わり」については、現場で実践すること。実践した結果を「更新研修」で検証することを伝える。(実践研修では取り組みましょう。→更新研修は取り組んでどうですか。)

2 意見交換等で得た情報

- ・ほとんどの地域と研修規模が違っていると驚かれた。(例：岩手県・基礎研修4日程・180名受講)
- ・東北地方には、研修を引き受けている業者があり、研修に受講料がかかる。
- ・埼玉は完全オンライン。どこの地域も会場をとるのに苦慮している。
- ・研修終了後に、代表者に修了書を渡す授与式がある。(必要性を感じないと嘆いていた。)
- ・協議会の演習は盛り上がらない...

※「1国研修で伝達されたこと」と「3都研修と関連付けたこと」をまとめて報告しています。

報告者：(所属) 本富士生活あんしん拠点
(氏名) 樋口 勝

サビ管等指導者養成研修部分・更新研修コース

1 国研修で伝達されたこと

2024年度より更新研修ではスーパービジョン（以下SVとする）導入が義務となり、SVが肝となることを強調され、SVが中心の研修が実施された。研修全体としては国の標準カリキュラム以上の内容もので作り、提供し、研修を実施してほしいとのことであった。

SVを学んだことを失敗してもよいので使い、前に進み、バージョンUPしていく。試していく。SVを学んで職員指導の我流から脱してほしい。一つの型として学んでほしいとのこと。

1グループは6人位が良い。ファシリテーター（以下FTとする）は1グループ1名が良い、グループのレベルが上がる。またFTがグループスーパービジョン（以下GSVとする）・SVの内容をよく知っていることが必要。

大きな目標は、SVの知識と技術を理解する。スーパーバイザー（以下バイザーとする）の役割が実践できること。研修は積極的に参加しないと自分のものにならないと言われていた。

<サービス（支援）提供職員等へのSV>

①自己紹介、名刺交換、アイスブレイク（お題はマイブーム）で場を温めた後に、2人1組となってミニ演習を行った。話す役は「最近の困りごと」を10分話し、聞き役は5つのStepを意識して行い、交代する。終了後は感想を伝えた。※Step1（相手の傍らで、心を開き、意識を集中する）、Step2（言葉を聞くのではなく、相手の気持ちに近づく）、Step3（話の内容を短くまとめて相手に返す）、Step4（相手の今後の方向性に対する考えを引き出す）、Step5（相手の考えを認め、具体的な行動を引き出す）。

②その後グループごとにサービス（支援）提供職員等へのSVを実施。事例を元に個人ワークでSVの焦点を決め、Step1～5を記入（セリフ記入でもいいがポイント記入した方が、持ち帰って使用出来る）、その後グループで完成させて（個人ワークではStep5まで完成できないが、グループワークでやると最後まで出来る）SV・スーパーバイザー（以下バイザーとする）・観察者に分かれ3回交代して全員がロープレ体験。実際は支援員へのSVを2回、年配職員へのSVを1回行うのが良いとの事。上手にロープレではなく、傾聴が出来ているかが大切。終了後は「●●（担当した役割）ではありません」パンと拍手1回し終え、休憩に入ることが大切。120分の枠で1ロープレ30～60分。個人ワークや振り返りを長くする方法もある。Step1～5までをグループワークでしっかり決められればロープレはやりやすくなる。

<事例検討のSV>

- ・受講者像としては、SVの必要性を理解し、積極的に活用するレベルの人である。
- ・グループによる検討のためのグランドルールを確認しすぎると誰も発言しなくなる、ルールは必要に応じてうまく使うこと。難しい受講者向けに作ったものである。
- ・福祉の仕事は上手くいかないと不快感として苦しくなる事がある。事例検討会を行うと見えてくるのでぜひ行ってほしい。検討会は定期的に行い、上手にいった事、ダメだった事を受講生に伝えてほしい。外部の人に委託し実施する方法もある。何でも自分でやらない、余分な業務とならないよう注意し、業務命令によるやらされ感が蔓延しないような工夫が重要。
- ・FTにはどのような流れで行うのか共通理解が必要。事前にやっておくこと。
- ・配布資料（事例）は細かな資料を作らない。アセスメントが出来ていないわけではない。この資料の中でのことで質問する。事例検討が主ではない、やり方を覚えてほしい。

① グループスーパービジョン（以下GSVとする）は、演習講師1名が事例提供者、もう1名がバイザーを担った（この形の部は後日国リハHPに掲載される）事例提供者が報告や説明（事例紹介）。質問セッションは各自が手を挙げ行い、質問攻めにならないようバイザーがワンクッションとなり質問を受け、事例提供者に伝える。アイディア出しはグループワークで行い、各グループから発表し伝えた。最後に事例提供者が応答し、興味を持ったアイディアの意図を聞き、どれを採用し、どのようにしていきたいかを話した。ここは学識経験者がSV担当して

も良い、全体を1事例で行うも良い、各グループで一斉にやるも良い。SV やってきていない人が参加の場合は、一度モギ的なものを見せると良い。その際はFT が演者となると良い。

2 意見交換等で得た情報

グループは、茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県。

- ① 2024 年度の研修実施済（8/30 時点）は、茨城県、神奈川県
 - ・未実施の所も含め、2023 年度と比較し、2024 年度は受講者（申込者）数が減っている。
- ② 全てが今年度は法定通り（SV を加える）の研修を実施または実施予定としている。
 - ・SV の講義は大学の先生に国研修の資料を見せて作成を委託して動画作成し、事前視聴。
 - さらに1時間のダイジェスト版も作成し演習当日に見て忘れ防止とした（茨城県）
- ③ 企画・運営の際の苦労や難しいと感じたこと、工夫について。
 - ・進行・FT の欠席時の体制の課題（茨城県・群馬県）
 - ・2 日研修となったことで FT や会場確保（広さ・費用・地方は受講生等の駐車場）、実施回数、日程調整に時間を費やした（神奈川県・千葉県・埼玉県・群馬県）
 - ・国の事例で呼称や障がいの名称等を修正する必要があった。国が求める研修内容は受講生理解が追いつかないので一部修正。例）GSV は共通事例を使い、各グループの演習講師がバイザー役を行った（神奈川県）
 - ・受講予定者数の設定。予想に反して申込みが少なく、当初依頼した FT を断った。会場はキャンセルが出来ないので赤字覚悟（千葉県）昨年より受講者が減った（ほぼ全国）
 - ・受講予定者数の把握が難しい。FT は年 10 回までの出向を制限し割り振っている（埼玉県）
 - ・講師・FT に国研修の伝達研修を実施、国研講師を招いて SV 演習を中心に実施（栃木県）
 - ・特定の事業年度に受講者が集中しないよう、受講対象事業年度を設定予定（群馬県）
- ④ 受講生の課題や苦労した点
 - ・受講生の実務経験年数の差が演習に影響することを挙げているところが多かった。
 - ・SV 等でネガティブ発言が多く、SV の必要性や効果、人材育成の必要性の受講生理解が深められるような配慮が必要（茨城県）
 - ・自立支援協議会が分からない受講者が多い（全国）、協議会の理解を深めるために協議会に係っている基幹相談支援センター職員に依頼し、県独自の講義動画作成、配信（栃木県）
- ⑤ FT に関する課題と工夫、留意したことについて
 - ・SV 講義演習は難しい。FT で GSV 未経験がいる。事前の十分な説明や研修必要（埼玉県）
 - ・新人講師募集で更新研修の見学や説明をし、受けていただく方には現役講師をペア担当として複数回演習に参加しながら養成。研修と研修会後の懇親会で講師同士の交流をした。受講後の効果測定の見解も参考に次年度に相応しい人に依頼する（神奈川県）
 - ・2 グループに 1 名 FT 配置。SV のロープレで臨機応変な対応が必要になると片方のグループが見られなくなることが多かった。1 グループ 1 名 FT が良いと思う（茨城県）
 - ・毎年研修前に講師・FT の事前打合せ会を 2 時間くらい実施（栃木県）
 - ・事前に相談支援専門員研修と連動し、ファシリテーション研修を実施。R5 年度中に SV 模擬演習を実施し体験した。FT 向けのマニュアルを策定（群馬県）
- ⑥ FT 研修で重視した内容について
 - ・FT の役割、実際の演習を行い、躓きやすい点、工夫が必要な点を体験し、カリキュラムのポイントを共有（千葉県）
 - ・SV・GSV で講師も未経験な内容で不安が高く事前研修を重視。国研修の資料を使い、スライドにナレーションを付け、YouTube で繰返し事前聴講、講義と事例で SV・GSV 演習を講師同士で実施。同じ研修を 3 回実施し繰返しの体験で安心感を得て頂いた（神奈川県）
 - ・研修の流れの説明、演習を体験し、進め方の理解を深めた。県で色々な場面で活用できる FT 研修 2 日間実施、1 事業所から 2 名参加（茨城県）
 - ・FT マニュアルを使い、役割や視点、ポイントの共有。更新研修を事前に体験、内容を知ることによって実際の演習時に行いやすいようにした（群馬県）

⑦ 更新研修を実施しての課題

- ・グループ編成は地域ごとより事業種別で同事業の方とは話しをしたいという受講生意見。SV 未経験のサビ管多く、演習の進め方は FT 介入のポイントも含め課題を感じた(千葉県)
- ・ネガティブ発言(愚痴的な)にグループワークが陥ってしまう傾向が強い(群馬県)

⑧ 受講生への事前課題で国研修提示の事前課題から修正や追加したものがあれば

- ・前年度は課題無し。今年度は自己点検票を作成(千葉県)
- ・一部変更「日常的に活用しているインフォーマルサービスについて」「(児発管向け)セルフプランの場合、利用児の医師やニーズをどうやって関係機関と共有しているか」(神奈川県)
- ・研修当日に事例検討会資料作成を実施、受講生がかなり戸惑い、その中で選ぶと選ばれない人から作ったのは何だったのかと言われた(茨城県)
- ・昨年と変更なし(栃木県、群馬県) 変更の必要性は感じている(群馬県)

⑨ 2024 年度以降の研修実施にあたっての企画・準備等について

- ・課題は、実施回数・運営方法・実務経験の把握・会場予約・FT 育成(埼玉県)
- ・1 日目オンライン、2 日目は対面研修にし、負担軽減で講義の部分は 1 日目に集約(千葉県)
- ・SV・GSV の事例はオリジナルに変更予定。事前課題も県の課題に合わせた内容を検討。各都道府県の修了証が統一されてなく、受講の判断に時間を要した(神奈川県)
- ・演習最後にサビ児管としての振り返りシート等の演習効果測定があると良いかも。SV 事前動画視聴は研修直前の視聴が演習での学習定着が高まる。研修当日の振り返りのコマを導入。2 会場使用、総合進行役の説明をスクリーンで映す予定が会场上困難で、1 名ずつ配置、内容がばらつかないように実施。研修が 2 日間となり進行や FT の人材育成が必要(茨城県)
- ・動画 9 時間が 2 つある(計 18 時間) 1.5 倍速で見ている人もいる。FT を辞めたときには同法人から出してもらおうシステム(サビ管・相談専門員)(栃木県)

3 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

- ・都の演習最初の自己紹介とアイスブレイクはやや不足を感じ、午前一杯は受講生の緊張を感ずるので、しっかりとアイスブレイクを行い、午前から緊張をほぐし温めたい。
- ・ミニ演習(SV)、2 人一組となり、Step1~5 を意識し「最近の困りごと」をテーマに行うと、その後のワークが理解でき、行いやすくなるので、導入したい。
- ・国研修の SV スライドは難しい用語や表現が多く、受講生が(FT も) 躓くと、その後の演習で影響が出ると感じた。分かりやすい用語に変更するか、または茨城県と同じに専門家に分かりやすい SV 講義の事前動画作成依頼し(ダイジェスト版も) 理解して演習参加が良いと感じる。
- ・事例検討の SV 演習の GSV は教室全体を 1 つのグループとして実施。会場が一体的に盛り上がり、暖かさが残る良い演習だった。今回の東京の更新研修は 8 グループ(国研は 7 グループ)、これを導入し、講師がお手本を示し体験出来ると受講生が理解でき、持帰りやすい経験となるだろう。
- ・国研修 FT は、見守りに徹し(ベテラン受講生だからか) 役割決め等が進んでいるかの声掛け、グループが脱線してないか等の見守りで、自主性を尊重し自由度が高く、勉強になった。
- ・基礎研修終えて実践研修時にあまり OJT を受けてないと感じ、OJT は自分の事業所で受けなくても隣の事業所で受けても良いとの事。それを実践や更新研修で今後伝えられると良いと思う。
- ・実践研修で SV のミニ演習を実施。繋がりのある研修として都の実践研修でもぜひ実施を。
- ・更新研修の時間数が増え、FT 数の不足を挙げている。本業もある中、時間を捻出して研修に向し、数や質を上げる工夫や模索をされているが、事業所から FT や教室進行を出すことで加算が付く制度を作れば、なり手も増え、業務を抜けて出向する後ろめたさは減る。ぜひ検討を。

報告者：(所属) 社会福祉法人草むら シャル夢
(氏名) 丹澤 和美

令和6年度サービス管理責任者等指導者養成研修会（国研修）受講報告

基礎研修・自治体職員コース

1 国研修で伝達されたこと

- ・今年度より児童福祉法の改正によって、通所施設の役割の軸が指導・訓練から、支援、習得をすることとなった
- ・児童、また成人においても、休むことも当事者にとって必要な発達支援である
- ・意見表明支援は、意思形成支援である
- ・支援計画を児童に見せ、楽しそうと思えるもの、ワクワクできるものであるべき。一つの到達目標に5領域の観点など、たくさんの要素を入れ込んでいくことが大事
- ・支援会議は本人が落ち着ける場でやることが大事であり、職員が本人に合わせた形で行うようにすればよい

2 意見交換等で得た情報

○グループワークで一緒になった県：群馬、埼玉、千葉、栃木

- ・演習では一人のファシリテーターが受講者16人を対応（1グループ4人×4グループ）する。講師は全体で30人おり、1人4~8回対応してもらっている
- ・全ての研修を講師一人に対応している、講師は事前にテストに合格しないと従事できない、FTは自立支援協議会から、または公募にて面接を実施して決めている
- ・FTのフォローアップ研修の予算確保した
- ・専門コース別研修は利益率が良くないためやれていなく、予算もやりくりできていない。
- ・更新研修のみ規模が小さいため指定にしているが、指定業者には研修内容の検討に入ってもらっている。他は直営で行い、受講決定や資料調整など1人の担当者で行っている
- ・研修は全て指定にしており、研修自体にはほぼ関与できていない。
- ・研修により委託と指定にしている。指定に切り替えの話が出ている
- ・研修の質の確保が一番の課題

3 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

- ・「ワクワクする計画」、「休むことも必要な発達支援」などのキーワードは、課題を達成することだけが支援ではなく、本人のペースに合わせることの重要性について改めて学んだ。
- ・「支援会議を本人が落ち着ける場でやること」について、究極的な伴走支援であると共に、その過程を大事にすることも意思決定支援に必要であると感じた。
- ・全般的に本人主体を軸に捉えた話であり、人となりや障害特性に合わせた支援を行うためにアセスメントの重要性を再確認すると共に、支援者側がどれだけ柔軟な発想で臨むことができるかが問われると感じた。
- ・東京都のサビ管・児発管研修は質を大事にしている研修であると再確認した。また研修の質の担保をするために演習指導者養成研修の充実に取り組んでいきたい。

報告者：(所属) 東京都心身障害者福祉センター
(氏名) 樋口 竜