

令和 7 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

サビ児管研修部分 基礎コース

1 国研修で伝達されたこと（抜粋）

- ①本研修の位置付け・重点事項の確認（新標準カリキュラムに関する伝達を段階的に実施）。
 - ・各都道府県による研修を更に効果的に実施するための研修と意思付けて実施。
 - ・都道府県での円滑かつ質の高い研修の実施に向けた素養を養う。
 - ・令和 7 年度の指導者養成研修は予算を付けて、より参加しやすくなるように会場を変更。
 - ・サビ児管の役割、配置要件、研修受講要件や研修制度変更点のポイント確認など。
- ②障害福祉施策等の最近の動向
- ③研修を企画立案する際のポイント
 - ・管理者とサビ児管との役割の違い
 - ・基礎研修のねらい（講義部分・演習の内容と目的、運営側の戸惑い、事例作成時の留意点）
 - ・実践研修のねらい（質の向上、研修の構造、基礎研修との繋がり）
 - ・更新研修のねらい（行政動向、制度改正等のアップデート。人材育成の視点からスーパービジョンの方法を学ぶ）
- ④意思決定支援を踏まえた個別支援計画作成
- ⑤発達特性に応じた個別支援計画作成プロセス
- ⑥就労選択支援事業とともに考える
- ⑦令和 7 年度以降の基礎研修計画立案～研修企画検討チェックリスト

2 意見交換等で得た情報

細かい情報共有は出来なかったが、同じ基礎研修を実施していても、実施日数などの演習方法が都道府県によって異なる。やり方を共有出来るとお互いブラッシュアップしやすくなるか。

東京都の場合、総合健康推進財団が研修の日程や参加人数の調整などを行っているが、検討委員会が会場探しをしている他府県もあるとのこと。

基礎研修は 3 年目から受講できるため、受講生のキャリアバランスはバラバラ

共通する課題としては、ファシリテーターの確保と質の担保。研修日程の確保が困難。受講生によって雰囲気が変わる。基礎研修受講後の OJT の内容や実施状況などがある。

3 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

意思決定支援を踏まえた個別支援計画を作成できているか？東京都では講義や演習の中で利用者主体について触れている。実際に本人の意思決定をどう計画に落とし込むか。

失敗しないように支援することは、失敗する権利を奪っているともいわれる。

現場の職員は本人の好みを把握していることが多いと思う。計画にはそれが反映されていると思う。職員としてはリスクがあることがつい先回りしてしまうこともある。リスク管理しすぎか？意思決定した後は職員が支えなければならない。

基礎研修の事例に児童期の個別支援計画を入れておくと良い。児童分野の受講生がイメージしやすくなる。連動性も考えられる。5 領域は大人になると急になくなるが、アセスメントの視点を可視化したもの。こどもでも大人でも持つべき視点ということを講義や演習で伝える。

ICF モデルからみた福祉的支援も大切。こどもの声をきちんときく。日々の活動遊びを通して、半年後にこんな姿になっていると良いなという書き方もある。

社会福祉法人正夢の会
 報告者：(所属) 中野区立弥生福祉作業所
 (氏名) 徳嵩順一

令和7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

指導者養成研修部分 実践研修コース

1 国研修で伝達されたこと

- ・サビ児管の役割は：本人主体のサービスを実践（人が人を支援することの普遍性を理解）
- ・実践研修としては、基本的に、国研修内容の変更はない。標準プログラム通りの実施推奨
- ・実践研修は、サービスの質の向上とそのためサビ児管の質を高める人材育成
- ・実践研修は OJT が課題
- ・個別支援計画が作れるようになるという視点（2年間個別支援計画を作成している人の受講想定）
- ・個別支援会議を運営するスキル（モニタリングの機会を通じて支援と計画の精度を上げる）
- ・利用者や家族との関係づくり、職員指導（個別支援会議・個別支援計画の共有が職員指導、SV）
- ・他の資源との共有・連携（相談支援専門員との連携、協議会の活用を含む、地域づくりの理解）

実践研修カリキュラムの構成

1. 障害福祉等の制度に関する講義

2. サービス提供に関する講義及び演習

- ・モニタリングの方法
- ・個別支援会議の運営方法

⇒モニタリングにおける個別支援会議と個別支援会議の修正を行っていく内容

3. 人材育成の手法に関する講義及び演習

- ・サービス提供職員への助言、指導について
- ・OJT としての事例検討会の進め方

⇒個別のニーズに応じていくための支援力を磨くための人材育成

4. 多職種及び地域連携に関する講義及び演習

- ・サービス担当者会議等におけるサービス管理責任者等の役割
- ・協議会を活用した地域課題の解決に向けた取組
- ・サービス担当者会議と協議会活用についてのまとめ

⇒一事業所での支援の限界を補う

モニタリングの方法

・人を人として支援することを学ぶ（信頼関係づくり・ストレングスの視点）。ライフステージに基づくニーズとアセスメントの繰り返し。心の糧の確認は、対象者との関係性構築のため（エンパワメントを促す）。二人ペアで“あなたのプランシート”を作成することで、自分が話したことでプランを作ってもらい経験を学ぶ⇒個別支援計画の立案の力・説明力

個別支援会議の運営方法の演習

・ロールプレイは客観的にみる目を養い、広げた話をまとめる力＝合意形成の力。個別支援会議は利用者参画、人が人を支援する普遍性に気付けるような支援を学ぶ。見立てを根拠に、手立てにかえるセクション。根拠をもって支援するために、再アセスメントを学ぶ。再発見のプロセスを学ぶ。会議がうまくいくと個別支援計画の精度が上がる

- ・事例については、その事例を選択している意義を明確に伝える

サービス提供職員への助言指導について

・支援の質を構成する要素：事業所の理念<事業所の環境<職員の支援レベル<チームワーク
・チームへの働きかけとして、スーパーバイザーとバイジー（サビ児管は経験しておくとい）を理解する。関係性構築のための傾聴という技術

実地教育としての事例検討会の進め方

・進め方の習得でよい。事例を深める研修ではない。事例検討時に大切にしたい視点を盛り込む。実践研修ではSV導入を学び、更新研修ではSV習得。

- ・事例検討会のグランドルールがあるとよい。チームづくりの過程でもある

サービス担当者会議におけるサビ児管の役割

- ・事業所内では解決できず、地域に目を向けるつなぎ講義。サービス担当者会議等とは何か、留意したいこと、実施することの意味を説明する。利用者同席必須。相談支援専門員との連携を伝える

自立支援協議会を活用した地域課題の解決に向けた取組

- ・受講生は経験がないことが多いため、参画していくことの意義を伝える。個別の事例から、地域全体が整備される。協議会を活用した事例の発表あるとよい

2 意見交換等で得た情報

OJTについて

- ・[OJT とサービス管理責任者等研修が連動した効果的な人材育成の取組の実施に向けた研究 | 厚生労働科学研究成果データベース](#)

事例検討会に SV の要素を入れるのか。実践研では SV 要素は導入程度でよいのかどうか

- ・実践研修では、実際に自分がやるということ、体験をとおして学び、助言指導の手法を学ぶ
- ・事例検討時に SV の要素を入れる。SV は、スーパーバイザーの行動変容。バイザーの気づきを促す。事例検討は具体的な困り感の問題の解決。支援者自身の気づきも促すため、SV の要素がある
- ・[相談支援専門員のための ストレングスモデルに基づく障害者ケアマネジメントマニュアル サービス等利用計画の質を高める: 福祉 | 中央法規出版](#)を参照する

3 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

- ・東京では横断的に課題を整理している。基礎・実践・更新はつながりをもった共通研修として捉えるよう伝達をうけた。サビ児管の役割は変わらないが、基礎・実践・更新と経験値によってやることの変化する。研修毎に教育を変化させる必要がある。このまま検討委員会で取り組めるとよい

実践研修の演習の作りこみ

- ・国研修を参考にしながら、東京都としての課題をもち研修を組み立ててきたことが理解できた
- ・国研修で伝えられた、法定研修としての意義を伝えることを強化できるとよい
- ・ねらいは、研修を普通と評価した8割の人を更に良いと評価する人へ変化させること
- ・令和7年度の国研修のトピックを入れ込む（例：加算がとれる様式など）
- ・5領域の話題は出ていないが、個別支援計画立てられるのかという問いに対して、講義の中で触れておくとよい。詳細は分野別をご案内する出よい。
- ・法定研修だけで教育が完結しないため、補足の研修企画も重要であると学んだ（他県では、県の協議会の中で、サビ児管の質をあげるという地域課題で補足研修の企画をしているところもあった）
- ・用語の整理、統一（使いわけ）は進めていく

実践研修のファシリ育成

- ・職場に OJT をする仕組みが不十分な場合、ファシリをやることで、OJT 経験をつめる仕組みはどうか（他県の方法）ファシリ経験者と初心者ファシリがペアで行う仕組み
- ・SV の実践の場として、実践研修のファシリの実施など
- ・これまで通り、ファシリに研修目的を確実に伝える

その他

- ・最新の行政情報は講義に盛り込む
- ・報酬根拠と個別支援計画との連動性
- ・加算の取り方の解説など

報告者：(所属) 社会福祉法人 友愛十字会
港区立障害保健福祉センター
(氏名) 小出由貴子

令和7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

国研修部分更新研修コース 約250名参加

1 国研修で伝達されたこと

各都道府県のサビ児管に向けて発信してほしいこととして強調されていたのは以下3点

① 本人の意向を聞きましょう

- ・意思決定支援：「福祉サービス等の提供にあたっての意思決定支援ガイドライン」を参照
利用者の意思決定の支援に配慮するよう努めなければならない
本人の意思、選好、判断能力について丁寧に把握する
サービス担当者会議や個別支援会議には本人の参加が推奨されている
児童に対しても同様である

② サビ児管の役割は利用者本人のため

- ・自分のため、施設のためでなく利用者本人のための役割である
- ・仕事の結果を数値化する（単に工賃とか就職率だけでないものさしも必要である）
- ・サビ児管の養成研修はその自身の役割を確認するために実施される

③ 上記①②を実現するにあたって連携をはかろう

- ・相談支援との連携
障害者権利条約批准からこれまでの経過の話（制度の一元化→相談支援専門員によるサービス等利用計画の義務化→重層的支援「本人の地域生活を踏まえた各事業所での支援提供」へ）
計画書の交付の義務化は研修に持ち帰るように、計画書をもとにやりとりをすること
- ・自立支援協議会との連携
特に児童分野におけるセルフプラン率を減らしたい。自立支援協議会で話題になってほしい。
- ・管理者との連携
サビ児管の養成、職員養成における協力体制の強化

2 意見交換等で得た情報

① 地域性と全域性について

- ・今回、東京都から委託を受けて研修を実施している我々でなく、サビ児管研修を全国展開しており東京都からも指定機関として受けている職員との交流を持つことができた。研修講師やファシリテーターは全国に在住しており毎月意見交換会を実施しているとのことであった。そこでは国研修の内容をほぼ踏襲する形をとっている。オンラインであり、グループをファシリテートするのはファシリテーターに負っている部分が多いようだ。講師が必ずしも東京都で働いているわけではないので、他府県との違いを紹介することで結果として東京都の地域性を浮かびあがらせているとのことであった。
- ・事例については、国研修に沿って実施している・地域性に合わせて修正している、どちらもあった。
- ・行政説明など、国レベルの話については全国一律になってもいい。
- ・サビ児管研修の講義や演習ノートが国から発出される？

② サビ児管同士のつながりや交流

- ・グループワークでは関東圏の職員で実施したが、その研修でサビ児管同士の交流も目的としている県（その工夫として対面、グループ分けでの配慮など）と交流を目的とはしきれない県（理由としてはオンライン、集合だとかなり遠方のためオンライン参加、他府県からも受講生ありなど）があった。
- ・後者については、基幹支援センター主催の集合型講演会への参加、地元で開催される福祉祭りなどへの参加が準備されているとのことであった。

3 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

- ① 研修間のつながりと、各研修の特徴を整理することができた。
 - ・各研修に通底していることとして、サビ児管に期待されているのは「本人主体のサービス提供」であることを研修の随所に確認事項として盛り込めるとよい。すべての研修がそこにつながっていると実感することができた。
 - ・各研修での獲得目標が図示されており、基礎研修では「プロセス」、実践研修では「質の向上」、そして更新研修では「自己検証」である。ほかの研修目的について触れる際には、この用語を使用するとよいかもかもしれない。
 - ・研修内容の改定があり SV 講義と演習に注力している現在であるが、サビ児管の役割を受講生と共有し振り返る講義と演習も大切だと考えた。

- ② 更新研修における SV は、「サビ児管としての SV」であるという軸を明示しながら研修を展開する見通しが持てた。
 - ・「支援提供者（職員）への SV」「グループ SV」のどちらもが、職員養成のためのひとつの工夫であるという位置づけであった。「傾聴してくれる相手の存在」「上下関係でないチームでの協働」「話し合いにおけるグラドルールが守られる」、それらが職場の心理的安全性の確保につながる。これらが職員のモチベーションを高め、成長につながり、ひいては離職率の低下につながっていくということを理解した。
 - ・SVの目的は「利用者本人への質の高いサービスの提供」であることを改めて確認することができた。特に支援提供者へのSVは職員の感情や関係性に揺れ動かされることも多いが、ステップ4での「今後の方向性に対する考え」でのスタンスは「利用者本人」であることを強調できると受講者の理解もあがるだろう。
 - ・SVの視点を浸透させていくにあたって、受講生に送りたいメッセージから国研修委員会のスタンスが見えてきた。「特にグループSVについては、すぐにできるわけではない。でも大切だからやってみよう、というメッセージを受講生に送ろう」「事例検討にグループSVの視点を持てると人材育成につながるよ、だからやってみよう」「職員の話を知ろうとしているサビ児管がいたら、その方はもうすでにSVの入り口に立っているのですよ、と受講生に伝えてあげたい」

- ③ グループSVの演習における留意点
 - ・「わからない」を言える雰囲気づくりが大切である。
 - ・一問一答にすることで、テンポよく流れを作ることができる
 - ・できていないことへの指摘や批判の質問については「あなたならどうしますか？」と返す
 - ・いずれにしてもスーパーバイザーの高い力量が必要であるが、そのためのスキル伝授と体験することで獲得できるものだと実感した

- ④ 上記を、意図も含めて「わかりやすく伝える」ことが大切だと考えた
 - ・受講生に対しても、委員以外の教室進行やファシリテーターに対しても
 - ・受講生の多さから、ファシリテーターも新しい方たちを毎年たくさん迎えながらの講師構成である。委員とファシリテーターが交流しながら意図を伝達するのにも限界があるだろう（事前説明会はその点で有効）。演習ノートや進行スライドをわかりやすく整えていくこと、重要な資料やキーワードを複数回盛り込むこと、「障害児者の豊かな生活の実現に向けて取り組む現場のリーダーの姿」図を前面に打ち出すことなどを対策として提案したい。

報告者：(所属) 社会福祉法人からしだね うめだ・あけぼの学園
(氏名) 皆川直美

令和7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

令和7年度サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者指導者養成研修分④自治体職員コース

1 国研修で伝達されたこと

- ・研修全体を通じて「誰のために、何のために」という問いかけが繰り返され、課題検討の際の指針となった。
- ・全体プログラムの「研修を立案するポイント」で、各研修の中でファシリテーターの役割と意義、求められる姿の説明があり、ファシリテーターが研修の重要な要素であることが強調された。
- ・2日目は自治体職員コース独自プログラムとして、都道府県の人材養成・育成機能や役割の再確認を目的とした内容が展開された。
- ・自治体職員コースでは、①サビ管等の配置要件・研修受講資格、②実践研修の受講に係る OJT 期間（特に OJT 期間 6 か月以上の場合）、③やむを得ない事由による措置の要件等、④告示で示している標準カリキュラムの内容、時間数の遵守、⑤国研修の講義資料（映像含む）利活用ルールが説明された。
- ・都道府県の研修教材で、国資料から転用されているものは、国資料の見直しがされたものは差し替えの徹底をしてほしい。例えば、今年度、フロー図の中に個別支援計画等の交付や会議への利用者の参加の加筆修正がされている。その修正の徹底を図る。
- ・サービス担当者会議・個別支援会議への本人同席について、調査※結果から全体で令和6年度70.1%（前年度64.1%）から本人同席への環境整備が求められた。

※令和6年度障害福祉サービス等報酬改定商調査

- ・障害者の虐待防止・権利擁護は「手順を踏めばよいものではない」と専門官から指摘があった。
- ・研修の実施主体は直営・委託・指定事業者・ハイブリッドが混在しており、都道府県は標準カリキュラムに沿った実施とサービスの質を担保できる人材養成に努める必要がある。
- ・標準カリキュラムを示すだけで委託業者や指定事業者任せきりになっていないか、都道府県と委託事業者・指定事業者だけでなく、自立支援協議会や地域団体など複数関係者と研修内容を吟味する環境づくりが提案された。
- ・委託は毎年同じ仕様書を使うのではなく、毎年度事業実績等を振り返り見直すことが提案された。

2 意見交換等で得た情報

- ・人材養成・確保について、演習指導者養成研修を実施してファシリテーターを確保している自治体は少なく、関係者からの推薦による補充が多い。昨年からは開始した自治体もある。
- ・指定事業者が研修を実施している自治体では、講師等の養成・確保も事業者が行っている。直営でファシリテーター研修（定員30人）を開始し、100名以上の申込があった自治体もある。修了者の配置は指定事業者の判断で今後の実績に期待。
- ・研修運営や教材作成の検討の場として、年1～2回の連絡会開催、その場で実施実績や次年度予算・規模の情報共有が行われている自治体が多い。自立支援協議会等との協議・連携の事例は直接聞けなかった。

3 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

- ・都では毎年直営で演習指導者養成研修を開催し、関係者推薦で受講者を募り、都の研修ファシリテーターとして配置する前に演習指導者養成研修を受講してもらっている。
- ・他自治体の直営ファシリテーター研修（定員30人に100名応募）は、推薦ではなく本人申込・実習なしという都との違いがある。
- ・東京都ではサービス管理責任者等研修検討会を設けて研修実施について検討している。
- ・委託は、研修の質担保のため競争入札に総合評価方式を導入し、仕様書は毎年見直しを行う。

報告者：(所属) 東京都心身障害者福祉センター地域支援課
(氏名) 小野瀬 信子

令和7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

専門コース研修部分意思決定支援コース

1 国研修で伝達されたこと

・意思決定支援研修を実施している自治体が年々増している。令和5年度は22自治体の実績。令和6年度は29自治体の実績。令和7年度は37自治体が実施予定となっている。どの事業においても取り組むべき意思決定支援が適切に実施できるよう、是非実施してほしい。

・研修に伴う補助金もある。実施を検討してほしい。

・意思決定支援における意思決定をする主体は本人であり、支援者はサポーターであること。支援者が決定するものではない。支援者はサポーターでありアシストする役割であることを理解しておくこと。基本理念及び原則を遵守することが重要な事である。

2 意見交換等で得た情報

・気づきのワークが様々にありディスカッションも充実していた。

・重度の障害を抱える利用者さんのご家族は、「自分が本人を一番よく理解している」と話す方は多い。育て、共に生活してきた為ご家族の気持ちも十分に理解できる。しかし、ご本人の意思と合致しているのかはわからない。ご家族の気持ちも十分に配慮をしつつも、ご本人の声に気づける支援者であるためには、常にチームでの情報共有とご本人への気づきが必要である事を共有した。また児童分野においては年齢の幼さ、発達段階等により常にその状況に触れている。同様に子どもの声を聴き、それらをご家族とも共有していくことが重要であると意見交換を行った。

・障害を抱える方も年齢を重ねることで、認知症なども徐々に起こる。利用者さんの変化に目を向け、決めつけやこれまでこうであったとの思い込みなども無いよう配慮したいとの情報も得られた。

3 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

・東京都も意思決定支援コースの実施ができると良いと感じた。

・個別支援計画を作成する上で必要な要素が様々に盛り込まれている。基礎研修では意思決定支援に触れる科目は少ないが、個別支援計画を作成する上で本人主体は必須であり、サービス管理責任者及び児童発達管理責任者には意思決定支援責任者としての役割もあることを理解する為に、ワーク等に盛り込むことができれば良いと感じた。

報告者：(所属) 社会福祉法人イリアンソス このみ
(氏名) 横山 美紀

令和7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

専門コース別研修：障害児支援コース

1 国研修で伝達されたこと

- ・標準プログラムは2日間（13時間）研修
- ・児発管と相談支援専門員の合同研修を

時数	内容	
90分	児童期における支援提供の基本姿勢	講義
	<ul style="list-style-type: none"> ・まずは「こども」である ・指導、付与、訓練→習得のための支援（R6改正児童福祉法） 	
120分	児童期における支援提供のポイント	講義
	<ol style="list-style-type: none"> 1. 4つの支援内容（本人、家族、地域、移行支援） 2. ライフステージと支援（発達の特徴と支援機能） 	
90分	児童期における発達支援（本人支援）	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本人支援とは＝「発達の視点」とは 2. アセスメントの実際（①初期状態の把握②基本的ニーズの把握） 3. 個別支援計画の作成（③課題の整理） 4. モニタリングの意義（発達・育ち、家族の状況も変化する可能性） ※冰山モデル、ICF（F-Words） 5. 多職種連携	講義
90分	児童期における相談支援の目指す方向性	講義
	<ol style="list-style-type: none"> 1. 児童期の相談支援の現状、課題 2. セルフプランの問題点 3. 成人期と児童期の相談支援の共通点 4. 障害児支援利用計画案の書き方 5. 相談支援専門員と児発管の役割 <ul style="list-style-type: none"> ・役割の区別はない ・「総合的な支援方針」＝会議で話し合ったことを書く ・障害児利用支援計画と個別支援計画の連動（互いに交付を） 10. 会議	
120分	児童期における相談支援の初期的な対応	
	演習1. 相談支援専門員・児発管それぞれの立場で支援策を講じる 演習2. 障害児支援担当者会議の模擬（進行：相談支援専門員）	講義 演習
180分	児童期における支援提供プロセスの管理に関する演習	
	演習1. 個別支援計画作成演習 <ul style="list-style-type: none"> ・本人支援4（目安は3）：家族支援1：移行支援1：地域支援（連携）1 演習2. モニタリング演習	講義 演習
90分	支援内容のチェックとマネジメントの実際	演習
	【可能なら追加説明してほしい】 <ul style="list-style-type: none"> ・障害児入所支援の4つの機能、入所支援と相談支援との連携、教育と福祉の連携の重要性、きょうだい児を含めた家族全体の支援、移行支援 演習1. 支援のマネジメントの自己点検 演習2. 支援提供のプロセスに沿って連携のあり方の確認	

2 意見交換等で得た情報

1) 実践報告

①神奈川県

- ・令和5年度 相談支援8名、児発管12名
令和6年度 相談支援20名(115名中)
- ・相談支援が1G1名は入るようにした
神奈川はセルフプラン多く相談支援と関わるのが少なかった
- ・課題

相談支援がない場合に、児発管が地域とどう連携するか。学童保育との連携事例について説明

②長崎県

- ・毎年2日間の標準プログラムで10年毎年実施
- ・案内は県内の全事業所にDMで送っている
- ・模擬支援会議：きょうだいにも入ってもらった。ただし、本人参加の会議はイメージしにくいという声はある

2) グループワーク(鹿児島、岡山、山梨、宮崎、広島)、全体共有

(現状)

- ・相談支援がきちんと入っている地域が多かった(ただ市内はセルフプランが高いなど県内の差が大きい)
- ・相談支援専門員、児発管双方対象研修を実施している地域が多かった(また2日間の標準プログラムを実施、集合&リモート併用)

(課題)

- ・人手不足(FT研修や講師研修などは実施している)
- ・研修検討委員、研修参加事業所に偏り
- ・受講者が減ってきている、意欲に差がある、法定研修が優先される

(対策)

- ・法定研修で専門コース別研修への参加を促す
- ・標準プログラムは演習の時間(計画作成)を優先して確保
- ・どのような研修が求められているか、アンケートなどの実施(毎年テーマを設けて実施しても)
- ・検討委員からまずは互いを知ることから
- ・研修にキャッチコピーを入れている(魅力を伝えること、心ある人が元気になる・引き上げられるような研修が今は大切では)

(講師)

- ・児童分野は楽しいと、研修受けて元気になる仕掛け、この仕事をやってよかったと思える企画作りを
- ・互いを尊重しつつ緊張関係も大切
- ・地域によってはサービス担当者会議がされなかったり、相談支援がFAXやTELでモニタリングをしているがあってはならない
- ・国のカリキュラムに沿いつつ、バランスは独自に考えてもよい。時間枠についての調整も許容範囲。資料案も独自のものでもよい。国にも良い資料があれば教えてほしい

3 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

- ・双方対象型の研修を実施している地域が多いが、地域ごとの課題(セルフプランが多い等)があ

るため、それに対応した研修内容の検討が必要

・互いの理解を深めることや横の繋がりを作るために、本来であればオンラインでも実施できるとよいと思うが、実際は難しいのであれば、各地域の連絡会などで、相談支援と児発・放デイが合同で顔を合わせるような場面を作ることなど、最後のワークで地域課題として持ち帰って改善してもらいような仕掛けがあってもよいかも

報告者：(所属) 特定非営利活動法人めぶき
(氏名) 宮田 理恵

令和7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

就労支援コース研修（全78名参加）

1 国研修で伝達されたこと

(1) 就労支援施策の動向

- ・一般就労への移行者はR5⇒2.7万人（H15から20倍）就労移行支援はH30より減少傾向
- ・A型事業所は増加してるがB型に移るところも。平均賃金は増額傾向。障害者の解雇者数割合高い(7292/9312人中)。一般就労への移行が進んでいない。事業所による囲い込み対策を考えていく
- ・就労の抜本的強化を図るとして20年経過。就労者数は更新。働く場や支援の質が問われている

(2) 就労系サービスにおけるサビ管と相談支援専門員の役割

- ・就労選択支援は、アセスメントが機能してこなかったことから補完するために作られた。就労を支援することは地域作り。地域課題として、どう捉えるか。労働や教育機関等、また協議会との連携を

(3) 就労支援のプロセスと就労系サービスの役割

- ・必ずしも一般就労を目指すものではない。ICFから本人の働く可能性、必要なことを探し出す
- ・選択支援において、本人との共同による就労アセスメントにて、振り返りの機会を設ける

(4) 職業準備性とアセスメント

- ・職業準備性とは、事業所の固定化ではなく選択できるようにすること。全てを整えることではなく、何が足りてて足りてないか。できないことを何とかするのではなく、代替えを考えること
- ・就業アセスメントとは、職業関連の情報収集などを行い、支援者だけでなく本人と一緒に分析する。できない点より、エンパワメントの視点が大事

(5) 企業と経営

- ・「経営分析の手法を学ぶ」として、例題でB型利用者の時間給引上げを検討、地域による変化を体験
- ・企業経営における障害者雇用として、精神、発達の人たちの定着が課題。雇用経験のない企業の対策として、工程等を分析することにより職域や環境作りの方策を得られる

(6) 職務分析と作業指導

(7) 就労支援におけるケアマネジメント

- ・サビ管と相談支援専門員の連携評価シートの紹介あり

(8) ケースから学ぶ就労支援プロセスの実際

- ・働く＝居場所作り。就労の先にある暮らしを見ていく
- 当事者は「支援より、役割が欲しい」

<専門コース別研修の実施状況>

コース名	R7年度 実施予定	R6年度 実施	R5年度 実施	R4年度 実績	R3年度 実績
障害児支援	36	30	21	15	12
権利擁護・成年後見制度	14	4	2	2	3
地域移行・定着、触法	19	8	10	9	7
セルフマネジメント	13	2	1	2	1
スーパービジョン・管理・運営	19	10	11	9	10
意思決定支援	37	29	22	21	15
就労支援	28	11	8	1	-
介護支援専門員との連携	15	6	4	2	-
標準カリキュラム以外のテーマ	18	11	8	11	13

6年前まで分野別だったが、一人の人を見るという視点で統合

＜各県の取組み＞

地域	実施形態	定員	受講料	工夫	課題など
北海道	指定4事業所 就労支援専門コ ース1事業所	60名のところ 56名。来年度は 2回実施	15,000	・1日目職務分析、2日目課 題分析。事例検討では社会資 源量、人口密度に即した事 例。1G,1FT	・受講要件を広くしたことで、 受講者の乖離。専門と一般。就 労支援経験に差、GWでも差
埼玉	指定(人材育成、 ネットワーク構 築、県庁で障害 者雇用アドバイ ザー)	R7:70名(R6:40 名をオーバー) 他県参加も。就 労系事業所中心 年2回実施 2日間で対面	R5:8000 R6:6000 R7:5000	・地域の事例 ・職能分析の動画。清掃作業 場面を受講者がアセス ・受講者のフォローアップセ ミナー開催。国の専門官参加	会場確保、受講生確保
大分	委託	今年度80名	無料	・月に1,2回打合せ、事例の 見直し。2日間、演習時間内 に終わるよう、事前課題を読 み込み、まとめたものを持参 ・グループにサビ、専門員、 就労支援員が入るように。サ ビ管と専門員で話す時間を 作った ・県の事例。あがった課題は 協議会にあげる	・受講料が取れず、資料代とし て1日500円 ・会場問題で時間が限られる ・予算が無く、講師増せない。 どんな主体でやるか要検討 ・就労の事業所が参加して もらえない ・駐車場確保できる会場

2 意見交換等で得た情報

- ・山梨：オンラインと対面で実施。2日間では終わらない。シラバス通りやりながら地域性も含めて検討する
- ・群馬：事業所で困ってはいけない。できる利用者が他に移ると工賃が下がり痛い、職員が楽するようなことはいけない。次を育てる意識が大事
- ・その他：国の事例動画はB型からA型を目指す内容だが、レアケースを目指すより、就労を一人でも目指すことが大事ではないか

3 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

- ・「就労の先にある暮らしを見る」という視点は、“今やっていることは未来にもつながる”という視点で各研修に入っており、必要なことであると再確認した
- ・「就労支援は地域作り」と複数の講師が言及していた。“利用者の課題は地域課題”と主に実践、更新研修で触れられているが、協議会などを活用した事例があるとイメージがしやすく、身近に感じられるのでないか
- ・就労選択支援において、“本人と共同してアセスメントを作成し、支給決定等において勘案”とあり、モニタリング等の際に、参考として紹介してもいいのではないか

報告者：(所属) 東京都心身障害者福祉センター
(氏名) 樋口 竜