

令和4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

専門コース別研修部分 就労支援コース

R4年度に新設され、従前の就労分野の内容を補完、時間数は2日間・合計14時間となっている。カリキュラムは相談支援専門員、サビ管に共通であり、共通の基礎的知識等を持つことや相互理解に基づく連携促進が重要であることから、企画・立案の段階から相談支援専門員側とサビ管側の双方の立場のスタッフが関わり、受講者も双方を対象とした研修として実施する事が望ましいとの事。このコースの留意点は、就労支援の基本姿勢やポイントと支援のマネジメントプロセスを学ぶものである。

今回新設の就労支援コース R4年度実施予定は全国で4件。（意思決定支援コースは26件）

1 国研修で伝達されたこと

【1 就労系サービスにおけるサービス管理責任者と相談支援専門員の役割】 講義：30分

- ・本研修全体を通じて何を学ぶか、ガイダンス的な役割となる講義。
- ・就労選択支援（仮称）が検討されているのでこの事業は今後注目していく事。
- ・ここでアイスブレイクを兼ねてブレイクアウトルームに分かれ自己紹介（各自30秒）を行う。

【2 就労支援のプロセスと就労系サービスの役割】 講義：90分

- ・就労支援は一般就労のみを目指すものではない事、自身の事業所は、一般就労の支援プロセスのどの位置に属し、どの様な機能を提供されるべき性質か、原理原則的な視点に立ち、果たすべき役割の理解促進について、持ち帰って検討してほしいとの事。
- ・就労系サービス（移行、AB型、定着支援）の機能はどこまで概要説明するかは各都道府県に任せる。このパワポ資料を使ってよいが各サービスの好事例は地域のを見つけて使うと良い。
- ・A型の課題を伝え、どうすればよくなるか、地域の最低賃金と障害者の工賃について意見交換をすると良い。
- ・就労選択支援（仮称）の共有。今後導入されていくと思われる。

【3 職業準備性とアセスメント】 講義・演習：90分

- ・講義では職業準備性と職業準備性ピラミッド、就労アセスメントの理解。演習では作業場面の動画視聴からアセスメントをし、個人WやグループWを通じて本人提示方法を考え、ロープレでFTが本人役をし、課題への方略を考え、全体発表を行う。
- ・講義パワポの修正あり、国リハHPに掲載される。動画も同じく掲載され、専門研修で使用可。

【4 企業と経営の基礎理解】 講義・演習：150分

- ・講義や演習で就労支援を行う上で必要な企業文化・企業経営の基本的な知識（労働関係法規）や視点、事業所運営に必要な経営的アプローチを学ぶ。福祉にとって非常に馴染み難いテーマだが障害のある方の権利を守る上で非常に大事であるとの事。最後に障害者雇用の課題を学ぶ。
- ・演習の1回目のグループWは売上高、固定費、変動費から利益を求める課題の検討を行う。2回目は障害のある人の支援を通じて労働関係法令に抵触する事例を取上げ、考えるコマにしている。

【5 職務分析等と作業指導】 講義・演習：150分

- ・障害特性、課題分析、職務分析、システムティックインストラクションの4つの概念理解、より系統だった指導方法に繋げていく事がねらい。
- ・サビ管基礎研修と繋がっており、「記録と指導(?)」の就労支援の応用版となっている。
- ・演習1回目は課題分析演習として、作業動画を視聴し、個人Wで課題分析票を作成、グループWで一つにまとめ、発表する。動画は都道府県で作成してOK。2回目はシステムティックインストラクション演習として、作業動画を視聴し、1回目に作成した分析票に評価を記入。今回の動画は知的障害重度の方を想定し指示の四階層の手添えからで作成。都道府県で工夫し言語指示から始める動画を作成してもOK。今後、言語指示から始める動画も作成予定で、国リ

ハ HP に掲載される。

【6 就労支援におけるケアマネジメント】 講義：60 分

- ・次の演習「7 ケースから学ぶ就労支援プロセスの実際」で使用される事例を用いてケアマネジメントのプロセス（インテーク、アセスメント、プランニング、インタベーション、モニタリング、エバリュエーション）を振り返る。事例はこれを使用でも OK、都道府県で別の事例を作成しても OK。
- ・就労支援におけるサビ管の視点の中でも、自立支援協議会に触れている。それぞれの地域の協議会の説明をし、どのような事に困って、協議し、実際に行ったかを入れると良いとの事。

【7 ケースから学ぶ就労支援プロセスの実際】 演習：240 分

- ・テーマ「就労支援のいま」のミニ講義を入れてから、この演習を始めてほしい。
- ・演習は3つ行うが、個人 W を事前課題としても良い。
- ・地域実情・社会状況に応じた内容で演習を実施してほしい。
- ・相互理解として、お互い（サビ管・相談支援専門員）を知る事で（サービス等利用計画作成、個別支援計画作成会議（ロープレ）、他機関連携が出来る事を理解してほしい。
- ・獲得目標と狙いを意識した演習に組み立ててほしい。
- ・指導のポイントの「5つの視点」の気づきや意識しながらの支援を行う事を伝えてほしい。
- ・誰のため、何のためか。本人が中心、本人と一緒に意識した演習にしてほしい。

【8 研修の振り返り(まとめ)】 講義：30 分

- ・講師から「サビ管と自立支援協議会との関係性が焦点となっている。どうサビ管が関わって地域課題を解決させていくか」と言われた。
- ・今年度この就労の専門研修をする所はそれほど多くない。この研修をすることで、講師や FT の人材育成や就労のネットワーク作りに繋がる。就労支援は連携が大切、最近希薄に感じる。
- ・今日の研修でどの部分が必要か、地域によって違う。持ち帰って相談してほしい、次年度に向けて企画して行ってほしい。

【9 都道府県での実施に向けて】

- ・研修資料は国のを使っただき、事例は都道府県に合ったものを作るようにしてほしい。各都道府県で各コースの振り返りを実施してほしい。
- ・研修資料の修正したものは後日、国リハ HP に UP する。その準備が出来たら都道府県に知らせる。今後差替えの際は古いのを消して新しいのを掲載していく。動画は国リハ HP の YouTube に載せる。今年度一杯は見れるようにしておくとの事。

2 意見交換等で得た情報

- ※ ブレイクアウトルームで各グループ（近隣県で構成）意見交換。専門研修開催に関しての課題。
- (福島県)講師調達が必要。事例は地域に合ったもので、このボリュームを2日間で出来るのか不安、持ち帰り検討したい。福島は就労支援ネットワークが出来ている、講師見つけ易いかもしれない。
 - (茨木県)一番の課題はファシリ、講師の確保。来年度から開催を考えている。1日の研修は7時間が限界。個人ワークを事前課題としネットワーク作りや交流の時間に当て、地域に合った研修を作りたい。
 - (神奈川県)就労系の現場で活躍しているファシリをどうやって見つけるか。この専門研修はどのニーズがあるのか。そこを把握してから検討。今年度、意思決定支援研修を相談支援専門員とサビ管との合同で開催する予定。神奈川の津久井やまゆり園事件から意思決定支援は重要と考えた。就労支援専門研修も相談支援専門員とサビ管の両方の視点が重要と感じ共同開催、政令指定都市の横浜・川崎の特徴を取り入れた研修にしたい。
 - (群馬県)企業と経営の基礎理解（経営、労働関係の法令等）が中々難しい。この研修参加はサビ管基礎研修修了者からなので、社会資源例えば自立支援協議会の認知が課題になってくると思われる。ファシリや講師はサビ管以外の人、例えばなかぼつ、相談支援専門員、講義の内容

に合った部分で当事者や家族会代表も加わると良いと思った。
(新潟県)講師の確保について県にリストを作成するよう指示出した。
(厚労省)この専門研修は今年度実施、来年度から実施と様々である。

3 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

- ・相談支援専門員側とサビ管側の共同チームで企画・運営することになるか。共同開催することで、講師やファシリもそれぞれが調達しなくて済むのではと思う。
- ・どこもファシリの不足が問題となっていた。この研修は就労支援の経験者であるファシリや教室進行が必要となると思うが、東京でも人材不足や現在担当されている方の参加回数が増えると思われる。
- ・講義部分には専門的（企業や経営、法律等）なものもあり、その分野での都内の専門家に担当していただき、東京ならではの情報を入れての研修を作り上げてはと思う。自分自身が受講した東京障害者職業センターの就業支援基礎研修が今回の専門研修にそっくりな事に驚いた。（講師は、東京労務局、社会保険労務士、職業センター、東京経営者協会、企業）
- ・就労について専門的で内容が濃く、かつレベルが高い研修であり、受講するとかかなり勉強になるが、2日間14時間となると必須の研修では無い事から、どの位の参加者が見込めるだろうか。
- ・演習でサービス等利用計画と個別支援計画作成のワークがある。基礎研修修了者から参加出来るが、個別支援計画作成の理解が出来たばかりの方がサービス等利用計画の作成ができるか、個別支援計画作成方法と混同してしまうのではと個人的に懸念。
- ・講義8の講師から「サビ管と自立支援協議会との関係性が焦点となっている。どうサビ管が関わって地域課題を解決させていくか」と、ここでも自立支援協議会の話が出ている。今回は国研修の参加者に自立支援協議会に参加しているか、就労支援部会があるか、事前課題の質問にあった。国研修参加者でも自立支援協議会の委員の人は少なく、就労支援部会の無い所も多々あった。
- ・就労支援は連携が大切で、最近では希薄になっていると感じる。この研修を行う事で人材育成やネットワーク作りに繋がる研修としてほしいと言われた。グループを同じ地域でまとめ、今後のネットワークや連携に繋がるようにできると良いのではと思う。
- ・今回の国研修でどの部分が必要か地域によって違うので、持ち帰って相談してほしいとの事。

報告者：(所属) 社会福祉法人草むら シャル夢
(氏名) 丹澤 和美