

令和元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（国研修）受講報告

研修運営について

1 国研修で伝達されたこと（主に質疑対応から）

（1）共通事項

- ・研修制度改正（サービス分野別としていた研修を全分野共通とし、基礎・実践・更新の各研修を階層(段階)的に位置付け、実地教育を取り入れた）の主目的は質の維持・向上
- ・実務経験を満たすべき日の基準日は研修受講開始日の前日
- ・研修受講において求められる実務経験の確認方法については、持ち帰って検討する。
→8月19日 Q&A 発出「平成18年6月23日付け事務連絡※において施設長等に対して確認を求めるところであるため、研修受講時の実務経験の確認においても、これを踏まえ各実施主体において適切に対応されたい。」
※「(抜粋) 現に勤務する施設等の長が、業務内容や勤務日数を証明する。過去にその他の施設等に勤務した経験がある場合は、その施設等の長による証明書も合わせて確認する。」

（2）基礎研修について

- ・相談支援従事者初任者研修（講義部分）とサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者基礎研修の修了証書は基本的には別々に出す。研修の名称は各都道府県の判断で。
- ・平成30年度までにサービス管理責任者研修・児童発達支援管理責任者研修を修了した人が、今年度以降相談支援従事者初任者研修を受講した場合は、基礎研修修了者とみなす。

（3）実践研修について

- ・基礎研修修了から2年以上の実務経験（OJT）が必要とは、年月日ベースで丸2年以上ということ。（基礎研修修了が令和元年9月30日の場合、最短で実践研修受講が可能になるのは令和3年10月1日となる。）
- ・詳細な内容及び実施方法は令和2年度の国研修の中心テーマとして伝達される予定

（4）更新研修について

- ・平成30年度までの研修修了者は、更新研修受講上の実務経験としては「現にサービス管理責任者等として従事している」とみなす。（令和5年度までの経過措置）
- ・令和5年度までの年度毎の受講者の割り当てについては、国として統一的に示すものはない。（平成31年3月7日全国障害保健福祉関係主管課長会議資料にて、平成18年から平成20年度までの研修修了者は平成31年度に受講、平成21年から平成23年度までの修了者は平成32年度に受講、という例示あり。）
- ・令和5年度までは実務経験がない方でも受講が可能のため、事前課題が書けないという方もいるかもしれないが、実務経験がない人にも事前課題は必ず出してもらう必要はあるので、何か書けそうな項目を追加で用意してもよい。あくまでメインターゲットはサービス管理責任者等の経験者なので、ブレないように。
- ・必ず5年間で経過措置の対象者を全員受けさせることは求めている。定員によって受講できない人が出てくるのはやむを得ない。

（5）専門コース別研修（任意研修）について

- ・平成30、31年度で標準プログラムの研究中。令和2年度に報告書を基に制度化の検討開始となる。

2 他道府県との情報交換

【実務経験について】

- ・実務経験については、自己申告でしか対応できない。

- ・基礎研修修了から実践研修までの2年間の実務経験（OJT）をどうやって確認するかが課題

【修了者名簿の管理について】

- ・申込時点でサービス管理責任者なのか児童発達支援管理責任者なのかを選択してもらう。また、次の更新が必要なタイミングについても名簿に記載しておく。
- ・基礎研修はサービス管理責任者として申し込んでも、実践研修や更新研修の際には児童発達支援管理責任者として申し込む可能性もあるので、継続的に管理するのは難しい。

【更新研修について】

- ・経過措置対象者の受講割り当てについて
(A 県) 過去の研修の修了年度によって、各年度100人ずつ推奨とする年度を示す。
(B 県) 平成31年度は割り当てなし。令和2年度どうするかは様子見
(C 県) 4, 5年目は2日(13時間)のカリキュラムで実施する可能性があるのアナウンスする。
(D 県) 平成31年度は定員180人で募集し、183人の申込だったので全員受講決定した。
(E 県) 令和5年度は令和元年から4年度に申し込んだけれども落選した人を優先する。
- ・現場を離れている人も多いため、周知をどこまですればよいか。
- ・スーパービジョンのカリキュラムについて、省略せずに今年から実施するところが2県

【講師人材の確保について】

- (A 県) 研修のワーキングチームがあり、5分野から2名ずつ代表を出して講師を務めてもらっている。
- (B 県) 指定団体から各法人に依頼して講師を確保。研修日数が増えるので、確保できるか不安
- (C 県) 社会福祉法人の団体の障害部会から分野ごとに推薦してもらっている。
- (D 県) 指定団体で確保することとしているが、グループワークは最大8人で1グループに1人ファシリテーターを配置しており、延べ250人必要となる。そろそろ限界であり、県として体制が作れないかと相談を受けている。更新研修修了者にファシリテーターを依頼する流れを検討
- (E 県) 委託先と圏域マネージャーと県職員の連絡会議や各分野の協会からの推薦により確保。圏域マネージャーがエリア内のめばしい人材を把握しているため候補が出てくる。
- (F 県) 委託先が調整した各分野のリーダー会に紹介してもらう。協議会の人材育成部会とも連携
- (G 県) 研修の講師、ファシリテーターを出した事業所は実施監査が1年だけ書面でOKとしている。
- (H 県) 指定団体主催の新人研修を活用して、午前中にファシリテーター研修を行い、午後の新人研修でファシリテーターの実践をしてもらっている。
- (I 県) 講師経験者の人脈をたどって集めている。

【ふりかえりテストについて】

- (A 県) 10問中8問正解で合格
- (B 県) 10問中6問正解で合格。不合格の場合は再テスト。それでも不合格の場合はレポート

【その他】

- ・替え玉対策で、写真入りの身分証明書を持参してもらい、2日目の受付でチェックしている。
- ・災害対応として、特別警報が出た場合は延期となることをあらかじめ示している。代替日に出席できない場合は講義の録画を見てレポート作成

3 都の研修と関連付けて考えたこと

- ・大きな制度改正であり、実務経験の確認方法や名簿の管理等、都道府県担当者の悩みは共通であることがよく分かった。
- ・講師人材の確保については、他県ではある程度体制ができ上がっているところも多いが、事業所数が膨大で人の入れ替わりも激しい東京の事情もあり、継続的な人材確保をどう行っていくかは今後も工夫が必要。
- ・段階的な研修となったことで、過去の研修受講歴の確認が必要になるため、他道府県で交付する修了証書の名称を把握する調査を依頼した。

基礎研修について

1 国研修で伝えられたこと

- ・基礎研修の演習において最も大切にしていることは、「プロセス」の理解であるということだった。
- ・平成 29 年度の国研修では、全国一律の事例（国研修で示された）で、基礎研修をやるようにと説明があったと記憶しているが、今回はその言及がなかった。逆に、今年度の国研修では、資料に事例作成の際の留意点が明記されていた（テキスト p126～）。
- ・演習では、演習 1：サービス等利用計画を作る際のサービス担当者会議と、演習 2：個別支援計画のモニタリング時のサービス担当者会議の 2 つになっていた。
演習 1：サービス等利用計画を作る際のサービス担当者会議では、各機関との情報共有、サービス担当者会議で確認されたサービス等利用計画を意識して、個別支援計画を作るための演習
演習 2：個別支援計画のモニタリング時のサービス担当者会議では、利用している GH と就労継続 B 型の双方の個別支援計画の確認、そして、それぞれのサビ管が中心となって実施する 2 つの会議をする演習になっており、ご本人が 2 つの会議で違ったニーズを表明するという設定になっていた。
- ・プロセス管理については、当研修では、手短で、ほとんど時間が取られていなかったが、資料自体は細かい変更が多く加えられていた。ライフステージに留意したアセスメント（テキスト p 141～142）や、意思決定支援の初期におけるアセスメント（テキスト p143）は、昨今の福祉動向に対応して、児童分野や権利擁護を意識した内容となっていた。特に、意思決定支援への配慮は、随所に見られている。

2 伝えられたことを都研修と関連付けて考えたこと

- ・基礎研修では、「プロセス」の理解を強調していたが、どのようなサビ管・児発管が必要で、なぜ個別支援計画を作る必要があるのか等、基本的な役割や必要性の説明が非常に少なかった。一步間違えると、この研修自体が、サビ管研修を実施すること（だけ？）が目的になっているようにさえ感じた。東京都のサビ管等研修検討委員会で作成した、現場のリーダーの姿 Ver.2 は、まさに、そこを補完する貴重な 1 枚で、各研修で何度も確認しながら、研修を進めたいと思った。毎年、ブラッシュアップをしながら、より良いものを模索して行きたい。
- ・ロールプレイについては、今回の国研修では、役作りの設定、例えば、頼りない相談支援専門員とサービス担当者会議を実施、平成 29 年度では、本人の意思に対して、かなり否定的な父親が登場等、基礎研修でここまでやるのかという細かい設定が気になった。基礎研修は、もっとシンプルに、本人とのアセスメントや、個別支援計画の本人への説明のような、本人主体や、真摯に利用者に関わる姿勢を学べる基本的なものが良いと思う。
- ・各分野の統合で、不安ばかりが先行していたが、今回の国研修に参加して、児童期への歩み寄りや 3 障害への理解が進むきっかけになっていると感じた。何年かは混乱するかもしれないが、サビ管・児発管研修が、まさしく連携の足掛かりになって、現場のリーダーを育てる研修となり、幸せな地域生活を支える礎になる予感がした。

報告者：社会福祉法人原町成年寮 久保 玄

社会福祉法人さくらの園 橋爪 亮乃

基礎研修、実践研修、更新研修について

1 国研修で伝達されたこと

【基礎研修について】

- ・基礎研修全般：「相談支援専門員との連携」の重要性を意識づけていくことが大切
（現実的に相談支援専門員とは連携しにくい、利用計画があまり参考にならないという声は出ているが、基礎研修では「目指すべき方向」をしっかりと伝えること）
- ・演習の最も大切なポイント：「(サービス提供) プロセス」の理解
- ・事例について：情報量は多すぎず、本人像をイメージしやすいケースに（プロセスのイメージをしっかりと持ってもらうために）
- ・サービス担当者会議体験について：会議を実施することで、本人の気持ちに近づける、関係者の意見の違いや、その中で戸惑う本人や家族がいることを確認できる演習にしていきたい。体感することが大切であり、会議を回すことが目的ではない
- ・個別支援計画の作成・発表：ご本人役に発表用の個別支援計画の表の横に座っていただき、発表者はご本人が理解できる言葉で計画内容を説明していくというやり方をしていたケースもあった

（基礎研修の課題）

※成長、発達、エンパワメントの視点は、基礎研修と実践研修の間の分野別研修などで行う必要がある

※現場におけるスーパービジョン研修の視点は更新研修で扱う

【実践研修について】

- ・目的：「支援会議の運営」
「サービス（支援）提供職員への助言・指導」
「個別支援計画の内容等の質の向上（実際に計画を持ち寄ることも想定）」
- ・修了時の到達レベル：個別支援計画作成・修正について熟達、
関係機関との連絡調整や支援会議の運営、
サービス提供職員に対する技術的な指導・助言等、
一連のサービス（支援）プロセス管理業務が行えるレベル
- ・実践研修の目的のキーワード＝「連携」：インフォーマルなサービスも含めて。「協議会」は外せないポイント（参加していないことを恥ずかしいと思えるくらいに持っていければ）
- ・モニタリングの方法のポイント：「自分と同じ人間として」、「心の糧」を理解する、「内発的な動機」が必要なことを理解（見つけることが大切。人が生活を変えるときはそれなりの理由が必要）、「環境調整」（友人ではなく専門家としてかかわること）
- ・個別支援会議：人材育成も意識（助言や促し）
- ・サービス提供職員への助言・指導、実地教育（OJT）としての事例検討のポイント：チームアプローチや人材育成にも効果があることを理解
- ・（自立支援）協議会の活用：事例を持ち寄り、多職種連携や地域連携の実践的事例から考える。担当者会議の開催や協議会への参加方法について学ぶ（受講生からの持ち寄り事例で好事例がない可能性を考え、連携の好事例を収集しておく必要あり）

【更新研修】

- ・目的：最新の情報（アップデート）、知識・技術のさらなる底上げ
サービス提供職員へのスーパービジョンの方法を学ぶ
（→利用者への支援の質の向上、研修ファシリテーターの基礎を学ぶ（更新研修後に研修ファ

シリテーターへ)) (※我流になりがちなところを修正するイメージ)

・自己検証についての演習:

1) 事前課題: ①事業所としての自己検証

- ・組織体制の取り組みの良いところ・理由
- ・チームワークの取り組みの良いところ・理由

②サビ管・児発管としての自己検証

- ・個別支援計画 ・記録 ・会議
- ・他の従業者に対する技術指導及び助言
- ・苦情解決 ・虐待防止 ・機密の保持 ・連携

2) 自己検証: 2事例選出し、事前課題の報告をし、良いと思うところを付箋に書き出しシートに整理(事業所としての自己検証、サビ児管としての自己検証、連携についての自己検証の3つに分けて行う)

(※持ち帰り各事業所管理者と共有するところまでが演習)

- ・スーパービジョンについて: 講義、演習(今回はロールプレイを見る、事例を読み個人作業でスーパーバイズの視点を書き出す、実際に1対1で傾聴の実践)

【研修体系について】

- ・すでにサビ管研修受講済で、相談支援専門員初任者研修の講義を未受講の場合→今年相談支援専門員初任者研修講義部分を受講すればすぐにサビ管配置可(ただし実践研修を受ける必要はある)
- ・実務経験の確認方法については持ち帰り(研修申込の際に実務経験は必要)
- ・これまでサビ児管取得している人は更新研修の修了年が起点になり(更新研修受講時点で実践研修修了となる)、翌年から5年以内ごとに更新研修を受講する必要がある
- ・これからサビ児管となる人は、実践研修受講時点が起点となる(起点年は変わらない)

【質疑】

Q 更新研修でサビ管としての振り返り(自己検証)ができない場合(サビ管として現在勤務していない場合)は?

→A 事前課題白紙は不可。今後について書いてもらうなど書けるような材料を作る必要がある

Q ツールはどこまで変えてよいか

→A 目安を追記してアップするようにする(各自自治体でやりたいことがあれば絶対にダメとは言わない。来年にどのような変更をしたかを共有できれば)

Q 自己の振り返り(自己検証)はあくまでも「自己」か。「自社」ではダメか

→A あくまでも「自己」

2 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

【感想】

・基礎研修について:

「(サービス提供)プロセスの理解」が重要といいながらも、相談支援専門員との連携についても強調されていたので、どのように研修で扱うのか、研修の到達目標についてプロセスの理解と連携では差があるように感じた。

・更新研修について:

「連携」と「人材育成」について強調されていた。連携については特に強調されていた。演習では、自己検証についてはかなり個人差やグループ差があり、分野も異なる中で、どのように議論をまとめていくかファシリテーターの力が必要だと感じた。

ファシリテーターやグループにより議論のまとめ方がかなり異なっていたため、2グループを1ファシリテーターで見るのであれば、事前課題の時点で議論しやすいようなフォーマットを作っておく、議論のまとめについても白紙ではなくフォーマットを作りそこに落とし込んでもらうなどの工夫が必要だと感じた。

また1グループの人数が多くなると、それぞれの事前課題の報告だけでもかなり時間がかかってしまうのでその点についても進め方を考える必要があると感じた

スーパービジョンについては、ほぼケース対応と考えられるほど傾聴が協調されており、実際の事業所での業務の中で、傾聴を中心としたスーパービジョンのみでよいのか、サビ児管として職員を引っ張っていく場面も必要なのではないかと感じた。それについての説明が全くなかったため、傾聴を中心としたスーパーバイズがなぜ大切なのかなどの説明があったほうが良いように感じた

・実践研修について：

説明のみだったため、来年度の演習内容を見てから検討する必要がある

報告者：特定非営利活動法人めぶき 宮田 理恵

更新研修について

1 更新研修の「目的」 国と都の比較

(1) 国研修で伝達された「更新研修の目的」

- ① 行政動向、制度改正等の最新の情報（アップデート）を図る。
- ② サビ管・児発管の実践報告などによりこれまでの業務内容を振り返るとともに実践内容の確認をし、知識・技術の更なる底上げを図る。
- ③ サビ管・児発管として、サービス（支援）提供職員等へのスーパービジョンの方法を学ぶ。（ファシリタートの基礎となり、受講者を講師にしていく意図を含む）

(2) 都研修における「更新研修の到達目標」

- ① 後進を育成する 自身を振り返り、次のリーダーを育てる。
- ② 地域課題に取り組む
- ③ 他分野を知る

⇒都の研修の不足点・・・① ②は研修内容に含まれているが、③のスーパービジョンの方法については含まれておらず、新設（検討）の必要がある。（令和5年度まではスーパービジョンに関する講義及び演習を省略することができる。）

2 プログラム

(1) プログラムの内容及び時間配分

	内容	国研修	都研修
1	障害者福祉施策の最新の動向（講義）	60分	60分
2	事業所としての自己検証（演習）	90分	90分
3	サビ管・児発管としての自己検証（演習）	120分	120分
4	関係機関との連携（演習）	90分	90分
	スーパービジョン（講義）	180分	今後検討
	事例検討のスーパービジョン（演習）	60分	
	サービス提供職員等へのスーパービジョン（演習）	120分	
	研修のまとめ（演習）	60分	

(2) 国研修における、各科目の目的と内容

	目的	内容
事業所としての自己検証	サビ児管業務を行える環境（風土）作り（組織環境）	事前課題の共有
サビ児管としての自己検証	①支援計画作成（意思決定支援の展開） ②支援記録 ③会議の実施 ④支援員への技術指導及び助言 ⑤苦情解決	グループ内発表や質疑 全体発表

	⑥虐待防止 ⑦機密の保持 以上についての振り返り	
関係機関との連携	①関係機関との連携 ②相談支援との連携 ③担当者会議の開催 ④協議会への参加 以上についての振り返り	

(3) 都研修における各科目の目的と内容

	目的	内容
事業所としての自己検証	<p>事業所をチームとして捉え、チームの状況や成熟度を把握することができるようになる。</p> <p>チームの成熟度を上げるための取り組みや解決方法を明確にできるようになる。</p>	<p>講義</p> <ul style="list-style-type: none"> ・チームビルディングについて ・チームの持っている力を引き出そう <p>演習</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各グループに割り当てられた、以下のうち1テーマを話し合う。 ・発表
サビ児管としての自己検証	<p>サビ児管としての自らを振り返り、人材育成の視点から今後の自ら取り組むべき課題を明確にする。</p> <p>グループワークを通じて、リーダーシップや職員とのコミュニケーションの方法を共有し、各自まとめる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・現在の自分を振り返る ・サビ児管業務のPDCA（解説） ・PDCAを回していく中で陥りがちなリスクについてのグループワーク ・職員の気持ちに寄り添うリーダーを目指して（解説） ・サビ児管として苦慮したエピソードの共有と対策についてのグループワーク ・期待されるサビ児管について個人ワーク ・振り返り <p>※事前課題の振り返りシートは使用しない</p>
関係機関との		・2事業所の発表

連携	関係機関や社会資源との連携について、自身のこれまでの取り組みを振り返るとともに、その重要性を再確認する	<ul style="list-style-type: none"> ・自施設の振り返りワーク表 (個人ワーク⇒ペアワーク) ・指名された受講者の発表
----	---	---

3 スーパービジョン

講義 スーパービジョン

支援技術としての傾聴について・スーパービジョンとケアマネジメントによる質の高いチーム作り・スーパービジョンの目的と人材育成についてなど

演習 国研修においては、講師陣で担当者会議のロールプレイを行い、受講者が観てイメージをつかむというような内容となっていた。

4 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

以下に、国研修受講の際に東京都グループで話し合った内容を記載する。

① 事業所としての自己検証（演習）

（ 組織体制の取り組みの良いところとその理由・チームワークの取り組みの良いところとその理由について、事前課題に基づきグループワークと発表を行う ）

- ・ ファシリテーターが複数のグループを担当することになった場合、話しの進め「型」を明確にしておかないと、グループによっては進行に迷うことがあるかもしれない。
- ・ タイムキープが細かいので、方法を考慮する必要がある。（発表者一人ひとりの時間管理など）
- ・ 「こうしたい」「できたらいいな」という話で終わらせず、それを実現するプロセスが話し合われたほうが受講者の納得感を得られるかもしれない。
- ・ テーマが大枠なので、いくつかの要素に分けて議論してもらったほうが良いかもしれない。
- ・ グループによって中心となるテーマの傾向が分かれてくる可能性がある。アイディアに特化するとか、できていないことよりもできていることに特化するなどのルールも必要。

② サビ児管としての自己検証（演習）

（事前課題に基づき、個別支援計画の作成・モニタリング・利用者への説明と同意、書面計画書の交付・記録・会議・他の従業者への日常業務での助言指導・業務を組織として行える体制整備・苦情解決・虐待防止・機密の保持について・・・これらの自施設のサビ児管の取り組みについて1点～10点までで自己採点し、その理由と、どのようにすれば10点に近づけるかという内容の発表と共有⇒全体発表）

- ・ 項目が多すぎるので、話し合いたいことをグループで決めてもらうと良い。
- ・ 8人で1グループでは、時間がかかる。
- ・ 発表は一人1項目くらいが良い。
- ・ 困っていることを出せたほうが嬉しい。
- ・ グループごとに項目を絞って、教室全体で全項目が共有できれば良いのではないかな。
- ・ 解決策よりも他施設でしていることを聞いたほうが良い。

③ 関係機関との連携について（演習）

(事前課題に基づき、関係機関との連携・相談支援専門員との連携・担当者会議の開催・自立支援協議会への参加について・・・これらについて1点～1.0点までで自施設の取り組みを自己採点し、その理由と、どのようにすれば10点に近づけるかという内容の発表と共有⇒全体発表)

- 日々のルーティンの中で行われている事業所間連携は良いが、サビ児管業務において自ら主体的にこの連携をマネジメント、という話になると、事例を持っている受講者が限定されてしまうのではないかと。
- 相談支援専門員や担当者会議については、連携についての認識が異なりそう。理想は語りやすいがギャップが起きそう。サビ児管のソーシャルワーク意識に差が出そう。(施設内だけで完結させているケースもあるかもしれない。)
- 自立支援協議会については、地域差や事業所の種別によつての差が出やすい。

報告者：社会福祉法人南風会 浅野 日奈子