

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

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者研修部分 実践研修コース

1 国研修で伝達されたこと

① 研修資料は受講生が研修終了後にさかのぼれるように、厚労省 HP のアクセス場所を明記。
・実践研修内容が色濃いこともあり、現場に戻った後に研修を振り返ることがすぐに出来るよう、どの資料を見ればわかるか検索場所を記載。

例) コメントに「厚労省 HP のこの部分にその情報が載っています」

② OJT が重要

・基礎研修の後、2年間で職場でどのように過ごすのか重要なポイント。そのポイントを明記。そのためには、事業所の管理者の理解を求める（基礎研修後の OJT の重要性を理解してもらう）。

↓

「実践研修の目的・Aの抜粋

サビ児管は、本来業務を実践するために、個別支援計画の作成に携わっていることを前提。支援会議の運営、職員への助言指導について、講義及び演習を実施。個別支援計画の質の向上を図る」

「実践研修の目的・Bの抜粋

2年間の個別支援計画素案作成・修正素案作成の計画をベースに、個別支援計画について熟達。関係機関との連絡調整や支援会議の運営、職員へ技術的な指導助言等一連の支援プロセス管理業務を行えるレベル」

③ 人材育成…専門性の楽しさを伝えるには、サビ管の大変さを伝えるばかりではなく、やりがいなども同時に伝えていく

例) ある福祉系の大学の卒業進路→ほとんどが福祉の現場施設に来ない
→支援の専門性、楽しさを伝えていく必要がある（人材確保）

④ 演習の中で、講義の内容を振り返る機会を設定する。

⑤ サービス担当者会議等におけるサビ児管の役割を明確に

・一人の利用者について、幼児期から壮年期までのライフステージを意識した示し方も理解しやすいと考えられる。能動的に会議などの実施を呼びかけるサビ児管を目指していく。

⑥ 「我が事のように」心の糧の部分

・研修の意図としては、利用者支援を「支援者が支援しやすい方向」へ向かう傾向があることを懸念。利用者へレッテルを張る（この傾向の利用者はこの支援をする）のではなく、我が事のように個性を重視した支援を大切にしてほしい。

⑦ 自立支援協会との関係性…事業所のサビ管が協会との関りはどの県でも薄い

・地域における責任→地元で支援をするためには、利用者が地域で生きるその地域の力を強くする。

2 意見交換等で得た情報…他県との意見交換

◎ 1-②-A

- ・基礎研修の事例を実践研修でも使用（例：基礎研事例の2年後）し、つながりを持たせた。
- ・個別支援計画は作れて当然として話を進めた→失敗してしまった。
→OJTの経験が参加受講生でバラバラ（個別支援計画を作っていない人いた）だった為。
- ・模擬演習…台本を作って、それを受講生が読み上げていく
→動画をとる意見もあったが、役割を担ってもらった方がよいとの考え
- ・事業所ごとのOJTのムラが出ており、支援会議に参加する
- ・オンデマンドで事例を流して理解を促してから研修に参加してもらう。

◎ 1-②-B

- ・難しい部分、事業所によってバラツキ、事業所の愚痴の話になることも。法人によって、人材育成の取り組み方が違う。例：社会福祉と株式会社の違い等
- ・事例を作って、その事例について検討→ファシリの助言が大事
- ・事前にレポートを記入し、演習で検証。
- ・児発管に指導役をしっかりとつける事業所もある。

◎ 1-③ , 1-⑤

- ・事例検討の部分で、事例提供者を責めてしまう流れになってしまった
- ・模擬演習を観てもらったが、目的などが明確でなかった
- ・事例について、成人と児童と分野別事例を行った。

以下他県で出た「実践研修を行った後で出た意見」

- ・zoom ブレイクアウトすると何やっているかわからない
- ・事例検討をしている事業所が少ない
- ・どのように伝えたら良いか…具体的な方法を伝える
- ・研修にファシリテーターがない県もあった
- ・実践研修はOJTを受けているのに、事例検討の機会がない事業所もある
- ・今後「気軽なところから事例検討する機会を出来る」からはじめたい
- ・就労、児童、いくつかの組織がある。分野によっては力不足

◎ 1-⑥

- ・これって必要？の意見もある。目的がわかりにくい
- ・初めて会う受講生同士、その個人の内的なものを話したくない？
- ・唐突にこの質問をかえせるか？
- ・「我が事のように」自分のことを考えるようにすると、とてもいい加減になってしまう、可能性有
- ・自分のことに置き換える作業は、結構イメージ力が必要
- ・「我が事」じゃないから支援が出来る部分もある。
- ・夢をあきらめたことを共有するのはどうかと

例)「やさしい・ゆっくり・視線温かい」⇔「突き放す、辛くてもやらせる、言葉少ない」
→支援に合う場合(人)と、合わない場合(人)がある

- ・関係づくり…専門家と友人との違い

例) 支援者はある時は「役者・演者」を求められる

- ・支援者がチームで役割分担をして各役者をするかかわり方。

☆ファシリテーターの失敗談を話してみては？

- ・講師側が自分のこと（失敗）を話すことで、受講生に気づきを（アイスブレイクになった県も有）

◎1-⑦

- ・自立支援協議会のグループワークはファシリが進行するとわかりやすい。
- ・実際に活発に動いている事例を出してもらい、自分の事業所の課題を出してもらおう流れ。
- ・その存在について、「名前は知っているけど…」といった関りが薄い印象や、何をやっているかわからない、そもそも協議会の存在を知らないが事業所多い。
- ・相談支援事業所との関係性が低いかもしれない
- ・サービス担当者会議で「自立支援協議会で、協議をしてもしなくてもいいかな」ということある。
- ・必要性がわからない、といった意見もある。

☆協議会にあげて「事業所からつなげて何がよかった」のか、成功例を紹介する。

3 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

◎1-③

- ・人材育成に大切なモデルの一つ→体験学習モデル（コルプモデル）の説明
- ・人材育成の場面で、その職員に「どのような経験をさせるか見極めが必要」

→その経験（負荷）は人によって異なる。

例）「失敗してもいいよ」と難しい対応をさせるサビ管の考え方（この人なら出来るかも）が軸、

→ポイント…サビ管との関係性。サビ管個人の見立て。チームとしてのコミュニケーション。共感

→価値観のずれからうまくいかないこともある。

◎1-⑤

- ・放デイ、児童など児童分野の受講者もいるため、基礎研修と同様にライフステージを見据えて考えていけるような研修作りをしていかないと、点と点の支援になってしまう。

→（講師より）講義の部分で、サービス担当者会議の話各ステージの話を詳しくしてほしい。

◎1-⑥

- ・東京都の研修で、その内容をどのように設定していくか
- ・扱いに難しい県もあったという意見有（受講生が辛いことを思い出して泣き出す・初対面の人につらいことを話すか疑問）

◎1-⑦

- ・どの県も話題として挙がっていた。そもそも協議会を知らない受講生&ファシリテーターも多かった。

- ・（講師）地域の関係性づくりを強める…地域の事業所は自立支援協議会へ地域課題を訴えかける。またサビ管は、地域の課題を掘り出し伝えていく。

（講師）障害福祉は地域に理解されていない部分がある。民生委員さえもわからないことがあり、周囲に障害者支援は分かりにくいと思われる可能性が高いので、理解を促す。

（講師）相談支援事業所や協議会運営に働きかけるだけでなく、社協などの地域福祉の主たるところにも、働きかける。

4 その他

◎サビ児管と地域づくり・シンポジウムでの意見

○自立支援協議会の形骸化を懸念。運営方法を改善する投げかけが必要か。

・活性化している地域もあるが、なぜそうすることができたのかを分析する必要がある。

・サビ児管が協議会に入っていることが少ない…どうしたら関わる機会が増えるのか

→協議会の中に、分科会として「サビ児管部会」を作るという意見。

→一方で、各事業所のサビ児管はこれ以上業務を増やして疲弊させてもよくない…持ち回り？

○ファシリテーター育成

・特殊な案として、事業所へ「ファシリテーター加算」をつけて、もっと活躍できる場を設定。

報告者：(所属) 調布市知的障害者援護施設 すまいる
(氏名) 渡辺 哲男