

令和5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基礎研修コース1 国研修で伝達されたこと

統合研修実施開始より5年が経過しており、基礎研修部分においてはブラッシュアップが成されている。講義において印象に残った点について以下を記載する。

- ・基礎研修の対象者は入職より3年目の方を想定したレベルであるため、経験や知識に不十分さはあっても、プロセスの理解を位置づけること。
- ・分野の違いにより演習に取り組みにくい場合などが起こる場合の対応として、他分野を知ることの意味を説明する考え方を伝達すること。
- ・大目標としては個別支援計画の原案が作成できること
- ・相談支援専門員との連携の理解

これら为大枠として、実践研修との繋がりも意識しつつ実践研修との区別を明確に実施していくことが重要となる。

2 意見交換等で得た情報

2日目は関東3都県（東京・神奈川・千葉）との意見交換であった。近隣ではあるが、受講人数から運営の方法など様々であった。その中で一致した課題はファシリテーターの人材不足であった。各都県で工夫はしているものの講師を含むファシリテーターの後継の養成には課題があった。

また、講義部分におけるチェック機能として、講義動画のすべてを視聴しアンケート等のチェックシートの提出ではなく、2コマほど視聴したところでアンケートを実施し、次の段階へと進みすべてを視聴するという方法を取り入れている自治体があった。いわゆる「流し観」の防止の一つであり、演習では講義を理解した上で参加するための方法とのこと。またアンケートの内容も細かくチェックしており、講義受講終了に妥当でない回答の場合は修了証も受け取れないこともあるとのことであった。演習の習熟度及びサビ管等基礎研修の質の担保が目的であるとのことが印象的であった。

3日目は関東6都県（東京・神奈川・千葉・茨城・栃木・群馬）との意見交換会であった。2日目と同様に、講師を含むファシリテーターの人材不足は課題であった。福祉職員の人材不足が課題である現状の中で、自事業所業務に支障がでるという理由もあった。また事業所側がファシリテーターとして人材を出向させるメリットも含み理解、位置づけも課題なのではないかと意見が上がっていた。この課題については自治体及び国より、講師も含むファシリテーターの位置づけを確立していただくことにより出向し易くなり、更には後継の養成もし易くなるのではないかと意見が合致した。

その他、他県にファシリテーターが出向するのも良いのではないかと意見交換があった。ファシリテーターのスキルアップ及び人材不足の解消にも繋がるのではないかと意見があった。

以上のことから、ファシリテーター人材の確保には、仕組み作りが重要であることと意見がまとまった。

3 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

基礎研修は入職3年目の方が想定されている都のことであったが、それらは少なくとも福祉系の知識を踏まえた方が想定されていると考える。しかしながら対象者には現場経験を重ねて参加される方もいる。経験値は十分であるとは思われるが、福祉における基礎知識（用語等も含む）等を各事業所で習得しているかどうかは不確定である。それらから、やはり基礎研修は講義及び演習における丁寧な基礎知識の理解に取り組む必要があると捉えた。これをなくしては演習の理解はなく、大目標の個別支援計画原案作成にも到達できないと考えた。これまでの内容を見直し、更にブラッシュアップを計りたい。

他分野を知ることの意味については、今年度より演習ノートにも記載をし、理解を促している。継続して演習を進めていきたいと考えた。

相談支援専門員との連携及びサービス等利用計画との関係性の理解を深めるための講義及び演習を、どのようにブラッシュアップを図れるのか今後も検討をしていきたいと考えた。

報告者：社会福祉法人 府中市社会福祉協議会
府中市立心身障害者福祉センター
子ども発達支援センター あゆの子

横山 美紀

令和5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等指導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

- ・ 実践研修が開始して3年経過して、OJTもこれらから本格的に開始される事もありこれら熟成されてくるとの事。
スーパービジョンの理解が必要になる。更新のSV研修受講後に成果が出てくる。
相談支援専門員との連携が大事、心の糧にちゃんと立ち戻る事と自分を振り返る事を繰り返していく事で、人が人を知る支援の難しさを理解する事が実践研修の目的である。
- ・ テンポよく研修を進める事が大事である。そのためには内容を理解して進行しないとテンポよく研修が進められない。
- ・ 研修の構成は変えないで、国の示した順番に進める事をしてほしい。

2 意見交換等で得た情報

- ・ 自立支援協議会のワークが行いやすいように、地域が近い事業所同士でグループ編成にしている。
- ・ SVと事例検討が混同し、わかりにくいので定義説明が大事。

3 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

上記に記載のある内容を共有して、今の研修内容の理解度を上げる事が大事だと考えます。

報告者：(所属) 社会福法人まちだ育成会 ひかり療育園
(氏名) 清水謙一

令和5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

〇〇研修部分更新研修コース

1 国研修で伝達されたこと

重要事項の説明について。

実践研修の受講に係る事務経験(OJT)について。→基礎研修終了後、例外的に「6カ月以上」の期間で受講可能。※①～③の要件、すべて満たす必要あり。

- ① 基礎研修受講時に既に実務経験(3～8年)を満たしている。
- ② 個別支援計画作成の業務に従事する。
- ③ 上記業務に従事することについて、指定権者に「届出」を行う。

研修を企画立案する際のポイントⅠ

共通→サービス管理責任者としての位置づけや、心構えとしては、自事業所の利用者職員だけでなく、地域や関係機関等外に目を向ける事が大事になってくる。サビ管同士のつながりを作り、サビ管ならではのやりがい(3K かつこいい、希望、食っていける)を伝えられる様にしていく。人材育成においては、研修を企画すること自体が人材育成となり、そこで色々な人達と携われるようネットワークづくりの機会としていく。

研修を企画立案する際のポイントⅡ

基礎研修→ねらい・テーマとしては「プロセス」(アセスメント、個別支援計画の作成、相談支援専門員との連携、多職種連携といった内容)。サビ管にこれからなる人が「当たり前」の事を「当たり前」にやれるようになる事。その中で、個別支援計画作成のポイントとしては、ご本人がワクワクドキドキする内容もちろん大事だが、これだけでは生活ができず、ワクワクドキドキのその先に何かあるかイメージできる様な計画作成が大事である。ファシリテーターに求められるのは対話であり、ファシリ3割、受講生7割くらいの分量を意識。

実践研修→ねらい・テーマとしては「質の向上」(支援会議の運営、サービス提供職員への助言・指導、個別支援計画の質の向上、人材育成によるサービスの質の向上)。特に「人を育てる」事をテーマに掲げられている。事例検討にならないよう注意し、スーパービジョンを行える様になり、「育てる楽しみをどう持つか」が大事である。

更新研修→ねらい・テーマとしては「自己検証」(施策の最新の動向、自己検証、スーパーバイズ、人材育成によるサービスの質の向上)。令和5年度までは省略可だったスーパービジョンに関する講義及び演習(7h)を令和6年度からは実施しなければならない。スーパービジョン講義3時間、事例検討のスーパービジョン(演習1時間)、職員へのスーパービジョン(演習2時間)、研修のまとめ(演習1時間)が追加となる。

事例検討のスーパービジョン(GSV)は国研修の事例の書式で行った。実施するには各都道府県ごとに作成するか、グループ受講生から事前に事例提供者を決めるのが望ましい(受講生に事例を提出してもらった場合は利用者から了解を得る)。受講生が GSV の進め方が分かる様に。グループの力を借りてアイデアを出す。受講生から事例提供者に質問の時間があるが、「分からない。」事は「分からない。」と答える。「分からない。」事が分かったという事。質問や答えに対しての説明は不要で1問1答で完結に行く。事例紹介、人物像や環境を共有する質問までは、教室全体で行った。全体進行と事例提供は2人の講師で行った。今後の方向性のアイデア出しは、グループ毎に個人ワークを行い、グループで共有後、各グループから発表し全体で共有した。

職員へのスーパービジョンでは、具体的な傾聴の技術として5つのステップの解説を聞いた後、グループ毎に個人ワークを行い、ステップ1～5までグループで意見をまとめる様にした。その際に進行役とメモに記入する役割を決めた。1つの事例で10分間のロールプレイを1回、サビ管役とスーパーバイザー役を受講者で決めて行った。2回目は事例の中の別の職員を対象としたロールプレイを同様に行った。役に入らない受講生は観察者として、チェックリストに基づき観察をした。ロールプレイ終了後、ステップ毎にチェックした事を配役の受講生に伝えるとなっていたが、特にステップ毎にしないでチェックした事を受講生に伝えた。ロールプレイ終了後は「私は〇〇ではありま

せん。」と役割を外す儀式を行った。スーパービジョンのポイントとしてはとにかく傾聴。沈黙に耐え切れずスーパーバイザーが意味のない話をしない。自分の経験などは話さず、主体は相談者である事を意識。

「地域づくり」では、障害者がどの場所に居ても暮らしていけるようになる事と確認。

2 意見交換等で得た情報(更新研修)

群馬→60分版のスーパービジョンの講義を実施している。スーパービジョンについて、ファシリテーターだけの模擬演習を行っている。

栃木→事前課題①～③について、入力フォームでデータを提出してもらっている。事前課題をファシリテーターだけでなく、受講生にもメールで送り共有の上、演習に参加してもらっている。地域連携についてどこまで内容を深められるか課題に感じている。

事業協会が各法人にファシリテーターの協力依頼をして確保している。

神奈川→44名のファシリテーターが登録している。ペアファシリテーターにして、ベテランがフォローする形で新人と組む様にしている。県としてサビ管の育成計画を作っている。

埼玉→スーパービジョンについて、動画配信している。悪い例を撮影して、受講生にポイントをお伝えしている。

3 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

- ・スーパービジョン 180分の講義については、国研修の本名先生、富岡先生の講義を参考に作成するイメージ。

- ・スーパービジョン、GSV共に事例はモデルのを作って行うという意見がほとんどだった。受講生には事前課題として読み込んでおいてもらった方が、当日に質問やアイデア出しについて意見が出やすい様に感じた。

- ・スーパービジョンについては、お手本の様な場面を講義か演習で載せないとスムーズにできない様にも感じた。

GSVについては、モデル事例を用いて、ファシリテーターが教室全体で進行し、もう一人のファシリテーターが事例提供者として登場。国研修同様に質問は教室全体で回し、アイデア出しは各グループで取りまとめるのが良い様に感じた。国研修では6～7人7グループ。東京だと倍のグループになると思うので、教室を2つに分けるなどしないと難しそう。

報告者：(所属) 社会福祉法人ひらいルミナル
(氏名) 会田 真一

令和5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④自治体職員

1 国研修で伝達されたこと

- 繰り返し出した話しは、福祉とは人の人生を支えること。福祉人材育成プロセスの全体を俯瞰する視点の必要。生活をトータルに見ることと相談支援専門員との連携。
- 研修の目的は、利用者・サービス提供者が倍増し、量的拡大の中で求められる質の確保と言われた。
- 「地域づくり」について国の検討会委員によるシンポジウムがあり、委員それぞれが地元で地域自立支援協議会を活用した地域の関わりを紹介して、研修デザインの中に地域づくりを入れることを求めている。
- 実践研修の受講資格として基礎研修修了後 OJT が 2 年以上をもとめていたが、これを原則として維持しつつ、一定の要件を充足した場合に限り例外的に「6 月以上」の期間で受講を可能としたことの説明があった。要件の届出は事前が原則。

2 意見交換等で得た情報

2 日目は基礎研修のカリキュラムに参加した。関東 3 都県（東京・神奈川・千葉）で基礎研修の研修準備から終了後までを 5 つのグループワークで検討が必要な項目だし・困りごとや工夫を整理する演習だった。自分にとっては、時間軸の中で課題整理となり自分の業務のこれからの準備や振り返り、次年度準備を考えるきっかけとなった。

その中でファシリテータの人材不足は共通課題だった。

ファシリテータの配置の工夫として神奈川県は演習を 1 日程 1 日で 1 グループ 1 ファシリテータ（グループの人数を聴き落ちました）。一方千葉県は、コロナウイルス感染対策をきっかけにグループの人数を 4 名程度にし、1 グループ 1 ファシリテータだったのを 2~4 グループを 1 ファシリテータとした結果、受講生の発言が増え、演習が活発化したということ。

また、演習毎のグループ発表で、福岡県の指定事業者（福岡県社会福祉士会）が基礎・実践研修会場でファシリテータになれそうな方に個別に声掛けし、コーチング、スーパーバイズやロールプレイなどの育成研修受講生を集め、終了後、基礎研修の見学から実習（見守りファシリテータ配置による）を行い。その後も個別面談をしているというのが異色だった。

その他では、地域内の組織を活用した推薦等の取り組みが多く発表された。

3 日目は、自治体職員として取組・悩みを共有し、サービス管理責任者等研修の実施体制及び研修内容の充実を図るための手立てを考えることを目的としたグループワークということで始まった。

目的に応じて、受講望者数の規模でグループ分けがされていた。都は、同規模の大阪、それに次ぐ神奈川に基礎・実践ともに 400 弱の福岡、静岡が同じグループとなった。

- 各研修の受講生が 1,000 人を超える大阪府、神奈川県は委託ではなく指定事業者が行っている。
- 基礎研修は指定事業者で行っている大阪府、神奈川県でも応募者は倍若しくは倍近くあるということ。
- 大阪府、神奈川県、福岡県とも不受講者は出ているが、県外申込や個人申込も受け入れることを明らかにして募集している。

3 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

- 国のカリキュラムの実施にはファシリテータの方の存在が不可欠である。今後研修等の規模拡大・研修受講機会の拡大が求められる場合もその実施の前提にファシリテータを担う方の協力が必要だと説明していきたい。説明により協力への理解を得ていきたいと考えた。

- ファシリテータの確保の一つとして実施している演習指導者養成研修の実施スケジュールを見直し、開催を説明する機会を持つこと、周知期間を確保して広く周知することなど次年度に向けて検討していきたい。

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5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

意思決定支援コース

1 国研修で伝達されたこと

(1) 研修の意義と都道府県研修の実施促進について

①意思決定支援についての動向

- ・H28年度末・・・意思決定支援ガイドライン
- ・R2年度～・・・専門別研修
- ・R4年度6月・・・社会保障審議会（障害者部会）報告書

「当事者中心に考えるべきとの視点を持ち、どのように暮らしどのように働きたいかなど障害者本人の願いをできる限り実現していけるよう、意思決定の支援に配慮しながら支援の充実を図っていくべきである。その際、障害者自身が主体であるという考え方を前提に、行政や支援者は、「ともに生きる社会」の意味を考えながら、当事者自身の言葉や発信をそのままに受け止め、当事者の目線を大切に当事者を中心として取り組み、地域住民の障害理解も促進していくことが重要である。また、家族への支援を含め、障害者の生活を支えていくという視点が重要である。」

- ・様々な法改正の土台に意思決定支援がある
- ・障害福祉サービス等及び障害児通所支援等の円滑な実施を確保するための基本的な指針（第7期障害福祉計画（R6～8）の基本指針）
「意思決定支援の適切な実施が重要であり、障害福祉サービス事業者、相談支援事業者等に対する「障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン」の普及啓発に取り組むとともに、相談支援専門員やサービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者に対する意思決定支援に関する研修を推進していく必要がある。」

- ・現在進行形の報酬改定検討チーム・・・意思決定支援をいかに進めていくかが一つの柱

②意思決定支援専門コース研修について

- ・まだ未実施の都道府県も多いが、増えている。令和3年度15自治体→令和4年度は、22自治体で実施（実施予定も含めると26都道府県）
- ・本研修は、意思決定支援研修の標準カリキュラムをほぼそのまま体験する形で実施
- ・都道府県で実施する際は、初年度に限り研修映像使用可（講師、研修計画者等は視聴可）
- ・6時間フルで行なうか、短縮で行なうかなどは都道府県で検討・判断して良い。

→すべての都道府県で意思決定支援研修を実施できるよう促進を。

(2) 意思決定支援の必要性、意思決定支援とは

- ・気づきグループワーク
- ①人生の中で、親や周囲の反対を押し切って意思決定した自分の経験
- ②本人の意思決定に基づいて意思決定した事例
- ③本人以外の意思に基づいて支援内容を決定した事例
- ・意思決定に対する阻害要素とは・・・以下3事例についてグループワーク→支援例の紹介
- ①長期入院しているAさん
- ②学童保育に通いたいBちゃん
- ③ディズニーに行きたいCさん

→意思決定を阻む要素「サービス提供機関の事情・利益優先」「安全を保障できない、責任を持ちかねる（リスク回避）」「情報・経験の不足」「逆に先回りして代行してしまう（パターンリズム）」

(3) 「意思決定支援」における基本的考え方

- ・3つの考え方（基本理念・原則）
- ①最善の利益 → （代理代行決定） →
- ②意思と選好に基づく最善の解釈 → （支援付き意思決定） →
- ③本人から表出された意思・心からの希望
- ③→②→①となる。②と①の間に意思決定主体が本人か第三者かの線引きがある（線引きが難

しいときもある)

- ・映像：(客観的) 最善の利益 VS 本人の表出された意思・心からの希望
→ 良かれと思つての支援者の発想(働きかけ)で、本人の意思表出・希望を否定・押さえつけてしまう
- ・日常的な意思決定 と 法律や医療上の重大な意思決定
- ・レスキューモデル と エンパワメントモデル
- ・意思決定の支援の層
豊かな経験 → 環境の整備 → 意思決定を育てる/支援を育てる
→ 個々の意思決定場面に対する支援

(4) 障害福祉サービスの提供等に係る意思決定支援ガイドライン

- ・さまざまな意思決定のガイドラインがある(認知症の人、後見事務、人生最終段階における医療・ケア) → 障害福祉... はその中の一つ
- ・障害者総合支援法(第1条の2、第42条、第51条の22)、障害者基本法(第23条)
- ・総論
 - ①意思決定支援の定義
 - ②意思決定を構成する要素
 - ・本人の判断能力
 - ・意思決定支援が必要な場面 ①日常生活における場面 ②社会生活における場面
 - ・人的・物理的環境による影響
 - ③意思決定支援の基本的原則
 - ・本人支援は、自己決定の尊重に基づき行うのが原則
 - ・不合理と思われる決定でも、他者の権利を侵害のであれば、その選択を尊重
 - ・困難な場合は、根拠明確にしながら本人の意思や選好を推定
 - ④最善の利益の判断・最後の手段。意思の推定がどうしても困難
 - ・メリット・デメリットの検討
 - ・相反する選択肢の両立
 - ・自由の制限の最小化
 - ⑤事業者以外の視点からの検討
 - ⑥成年後見人等の権限(身上配慮義務)との関係・参画を促し一緒に検討を進める
- ・各論
 - ①意思決定支援の枠組み
 - ・意思決定支援責任者の配置
 - ・意思決定支援会議の開催
 - ・意思決定支援計画の作成とサービスの提供
 - ・モニタリングと評価の見直し
 - ②意思決定支援における意思疎通と合理的配慮
 - ③意思決定支援の根拠となる記録の作成
 - ④職員の知識・技術の向上
 - ⑤関係者、関係機関との連携
 - ⑥本人と家族等に対する説明責任等
- ・意思決定支援の具体例・施設での生活を継続するかどうかの意思決定支援
※意思決定支援ガイドラインの紹介3事例のうちの一つ。意思決定支援のためのアセスメント表例、意思決定支援を反映したサービス等利用計画(意思決定支援計画)の作成例

(5) 「意思決定支援」ガイドラインに基づく支援プロセスを理解する

- ・意思決定支援責任者の選任とアセスメント
サビ管、相談支援専門員が兼ねても良い
- ・意思決定支援会議の実践に向けて
「映像で学ぶ～高次脳機能障害・失語症のある青木さんのストーリー～」

- シーン1 意思決定支援会議の実現に向けた働きかけ
意思決定支援の実現に向けた働きかけ
- シーン2 ご本人の価値観や選好を発見・収集するための個別面談
ご本人の価値観・選好の発見・収集
- シーン3 意思決定支援会議の実践
ご本人の価値観・選好に基づく支援会議

※動画視聴→与えられたテーマについてのグループディスカッション→解説 を3クール実施
・意思決定支援の限界・他者や本人に見過ごせない重大な影響（被害、不利益等）がある場合など

(6) 意思決定支援上の情報収集と記録化

- ・「意思と選好に基づく最善の解釈」を行なうには根拠が必要→（選好）情報収集と記録
- ・“Scope Australia”の方法“微かに聞こえる声を聴く”→枠組み・ともに～する
- ・意思と選好情報の収集・共有・蓄積・更新
- ・個人ワーク1「～さん（身近な人、利用者さん）の好きなこと・嫌いなこと」を3つ挙げる
- ・個人ワーク2「かおるさんのパーソナルコミュニケーション辞書づくり」
映像を見て選好情報を読み取る、推測する
- ・おわりに
「意思決定を行う際には、あることを覚えておくことが重要です。時には、私たちのために重要なことは、必ずしも私たちにとって重要ではないということです。」
「あなたも、あなたの支援を受けている人も、一度限りの人生を生きている。」
- ・意思決定支援研修、全都道府県でやりましょう～！！講師より

2 意見交換等で得た情報

- ・グループワーク（ブレイクアウトルーム）は、終日宮崎県の相談支援専門員の方、奈良県職員の方との3名で実施だったが、ワーク内容の話し合いにすべての時間が費やされたため、研修についての情報・意見交換はできなかった。
- ・意思決定支援会議をそれ単体で開催は難しいが、ケアプラン面談やサービス担当者会議の中に組み込んでの実施は意識しているというような会話をした。

3 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

- ・以下の流れで研修は構成されている。
 - (1) 導入として、意思決定支援ガイドライン発出、最近の動向（重要性）の確認
 - (2) アイスブレイクも兼ね、意思決定支援の必要性や阻害要因をグループワークで実感
 - (3) (4) で意思決定支援の基本的な考え方、意思決定支援ガイドラインの内容を講義で確認
 - (5) 意思決定支援会議について、動画を見てグループディスカッション
 - (6) 意思決定支援を支える情報収集・記録の重要性について、動画を見て個人ワーク→まとめ
- ・(2) で場を温めた後、核となる部分の講義(3)(4)を行ない、それを(5)(6)のワークで実感する。この流れはよく考えられていると感じたし、これに沿っての実施が望ましいと思った。
- ・ただ時間短縮のためには、講義部分をオンデマンド配信、演習部分を集合又はライブ配信で実施することもでき得るか。またはアイスブレイクや最後の個人ワークなど、省略・簡略化できるところもあるかと思われる。
- ・研修を実施することになる場合は、動画部分の内容・作成や講義部分の取りまとめ等、複数の委員等が中心になって、十分な検討・準備を進めていかなければならないと思う。
- ・東京都における研修実施については、予算、優先度等ご検討いただいたうへでのご判断になるうが、現場のサビ児管等にとって日々意識して取り組みたい大事な内容であることは間違いないと思う。

報告者：(所属) (福) 足立邦栄会 障害者支援施設みずき
(氏名) 徳武 孝

令和5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 障害児支援研修コース

1 国研修で伝達されたこと

1) 研修ガイダンス

- ・サビ児管と相談支援専門員の合同研修にしてほしい。
- ・受講のタイミングは、相談支援専門員であれば、現任研修の前、サビ児管は基礎研修受講後～実践研修受講前または実践研修受講直後にできるとよい。
- ・都道府県で実施状況に差があり、現時点で実施しているカリキュラムがあると思うが、専門コース3コース実施してほしい、今回説明の標準カリキュラムに寄せた内容にしてほしい。
- ・今後動画や説明の際のコメントなども加えた資料を1か月以内に公開予定（都道府県に you tube チャンネル伝達）。

2) 行政説明

- ・子ども家庭庁の説明。
- ・標準プログラムには含まれない。

3) 標準プログラム

- ・今回の資料は膨大なため、研修では要約して説明を。ただし、資料としては配布してもらえるとよい。都道府県でさらに伝えたいことを追加してもらうことは構わない。
- ・各講義で内容が重なり合う部分があるが、全体を伝えてそれぞれを各科目で掘り下げていく内容なので重複している。あくまでも各講義の目標・目的はタイトルに戻るように。

科目	時間数	説明
児童期における支援提供の基本姿勢（講義）	1. 5	障害児支援についての基本を再確認する内容。 相談支援専門員と児発管が相互の共通点と相違点を理解する。 大人と子どもの違いとポイント。
児童期における支援提供のポイント（講義）	2. 0	通所支援についての講義。より子どもに絞った内容。各地域での連携を作っていく意識で。 ① 発達支援 ② 家族支援（きょうだい支援、障害受容） ③ 地域連携（子供のライフステージ）
児童期における発達支援（講義・演習）	1. 5	本人支援についての内容。 【講義】 ① 本人支援（療育×→発達支援） ② 事業所内の専門職の連携 【演習】（※ブレイクアウト的） ① 各事業所で実施しているアセスメントについて情報交換
児童期における相談支援の目指す方向性（講義）	1. 5	・成人期と児童期の共通点 ・相談支援専門員は保護者の「わからない」に寄り添う ・公的福祉サービス以外の選択肢や情報の提示が大切 ・相談支援専門員＝ソーシャルワーカー（障害のある子どもが暮らしやすい街づくり） ・セルフプランではなく相談支援が入ることの大切さ ・アセスメントのあり方に違いはあるが、「総合的な援助方針」を一緒に考えていければ

児童期における相談支援の初期的な対応(演習)	2. 0	上記の講義を踏まえての演習。 相談支援専門員と児発管の連動を体験的に学ぶ。 ① 演習1(30分):事例Aくんについて相談支援専門員と児発管それぞれの立場で支援策を講じる ② 演習2:担当者会議ロールプレイ(60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)	3. 0	基本的な手順は他領域と共通だが、児童期特有の要点や配慮点がいずれも立つような内容に。 事例Aくんについて、個別支援計画作成とモニタリングについての講義と演習。
支援内容のチェックとマネジメントの実際(講義)	1. 5	① 本研修の振り返り ② 相談支援専門員及び児発管の業務に関する自己点検(チェックリスト) ③ 支援提供のプロセスに沿って、相互の役割を認識する(チェックリスト)
合計	13	

2 意見交換等で得た情報

(埼玉)

- ・平成24年度～相談支援専門員対象に実施。今後児発管を対象に含む形へ。
- ・ただし、はじめから半々の人数編成は難しいと思うので、まずは児発管から数人入ってもらいながら、2～3年で形にしていく予定。

(千葉)

- ・専門コース別研修は未実施なため今後実施予定。
- ・相談支援専門員対象としては、児童分野研修として、発達障害や重心(医ケア)をテーマにした研修を実施したことがあるが、千葉リハビリテーション病院が中心に、NICU退院児が相談できる人を育成するという目的だった。

(神奈川)

- ・相談支援専門員対象で実施済(令和4年度まで1日間)。今後児発管も対象に。
- ・ただし行政担当課がそれぞれで異なるので、徐々に対象を増やしていく予定。

(三重)

- ・令和4年度、2日間研修実施。国研修のスライド量を調整して実施。
- ・事例はAくん。ADLほぼ完成している事例とした。Zoomでの演習(会議のロールプレイ)は難しい。定型発達を知ること見立てには大切。
- ・分野共通になる前の講師が残っているのはよかった。

(福岡)

- ・令和5年度、10月に集合型、1日間で実施予定。対象は相談支援専門員と児発管。AM3時間、国研修スライドを整理して、基本姿勢をポイント絞って講義。PMはグループワークで県内の状況報告とまとめ(事例検討ではなく)。

(長野)

- ・受講料を取っている。費用がかかるので受講者の意欲も高いという面もある。

○相談支援専門員の研修は、成人を想定した内容なため、子どもを対象とした研修がない。

3 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

- ・現在は児発管対象の研修のため、今後相談支援専門員を対象に含めるような形にしていけると、

子ども対象の相談支援専門員の育成にもつながり、互いの情報交換の場にもなるのではないかと。その際には、それぞれの立場での率直な意見交換ができるようなワークがあるとよいのではないかと。

・行政説明にあった、子ども家庭庁の説明は、標準プログラムには含まれないが講義に含められるとよいのではないかと。

・事例 A くんを使用する場合は、もう少し情報を追加・整理する必要があると。

(どのような活動内容の事業所か、ADL は完成していることとしないとその部分に引っ張られてしまいそう (個別支援計画作成の際に) 等)

・実施のタイミングを、児発管の基礎研修受講直後にするか、実践研修受講後にするかで、研修の到達目標は変わりそう。今回の内容を見ると、基礎研修受講直後では理解しきれない部分もあるのではないかと、さらに相談支援専門員との連携まで含むと理解しきれない部分も増えるのではないかと感じた。

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5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障害児支援コース

1 国研修で伝達されたこと

- ・ 障がい児支援は相談支援専門員と児童発達支援管理責任者が一緒に学ぶ場として、各都道府県の実情に合わせて研修開催を検討してほしい
- ・ 相談支援専門員が現任研を受ける前に障害児支援コースを受けると良い
(大人も児童もベースは同じなので、知っておくことが重要)
- ・ 障害児支援ではあるが根底にあるのは一人の児童という考え方
- ・ 児童発達支援Cが中核的な役割を担い、官民共同で地域の通所支援の体制整備を行っていく
- ・ 児童虐待の相談対応件数は増加しており、少子化が進む中で支援対象児童は増加してきているためにサービス充実が急務
- ・ 児童発達支援C国としては中核的な役割を伝えてきていなかったため、法改正で明確化する
- ・ 障害は重複しているため障害に目を向けるのではなく、一人一人に目を向ける
- ・ 因子をとらえ、分析し計画を立てていく
(自分たちの視点は間違っていないか確認する必要がある)
- ・ 障害児である前に子どもであること
- ・ エビデンスのある支援（経験や勘で仕事をしない）

2 意見交換等で得た情報

- ・ 相談支援専門員とサビ菅との連携は必須だが、今まで連携をとってこなかった
- ・ 今後は連携をとる必要があり、まずは双方で話ができる場が持てるとうい
- ・ 都道府県によって色々な形態があり、研修も独自で企画しているために同じことは難しいが根底の考え方は同じなので近隣同士で情報交換が密にできると良い
- ・ サビ菅の担い手が不足しているために研修講師をお願いすることが負担になっている

3 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

- ・ まずは相談支援専門員とサビ菅との情報交換ができる場を設定する必要がある
- ・ 抱えている課題感は同じところも多いので、研修を一緒に作り上げていくスタンスが取れると良い
- ・ 研修をしていく上では時間的な制約や講師の確保などの問題もあり、カリキュラム通りに実施ができない場合にどの部分に重点を置き、どこを省くかなど細かい相談が必要

報告者：(所属) コネクトしづや
(氏名) 安井 一裕

令和5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

〇〇研修部分就労支援コース

1 国研修で伝達されたこと

① 就労支援施策の動向

○「就労選択支援」について

- ・就労移行支援事業が行っている内容を、より枠組み連携などを明確化する。
- ・報酬については検討中
- ・就Bから企業就労できる方の掘り下げをするきっかけ

※雇用率…知的でも重度の方は、10h~20h勤務で0.5のカウントを検討中

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

- ・就労系支援における専門性と必要性を伝えていく
- ・雇用率の引き上げ→求人が活発になった
- ・質の向上、能力開発の機会
- ・サビ管の求められるもの
- ・福祉と労働の連携
- ・人材の育成と確保（就労支援を行う人材を）

③ 就労支援のプロセスと就労系サービスの役割

- ・就労支援プロセスの中から、各福祉事業所の関わるプロセスがどこにあるのか示しておく
- ・ICFのスライドの説明をして、その目的を伝えておく。
- ・就労継続A型の事業所に対してもそのプロセスの役割伝えていく
- ・特別支援学校の卒業生の流れ→企業就労、大学、就労系福祉サービス
- ・障害福祉計画に、その地域の課題と求められる役割を明確化とらえ、その成果目標を設定
- ・就労B型の課題…生活介護化、障害の重度化
- ・適切なサービスの継続のために、職員の確保と定着

④ 職業準備性とアセスメント

- ・シラバスの部分→支援者は上から目線ではなく、パートナーという視点（フィードバックを行う）
- ・就労準備性のピラミッドは、すべて埋めることが目的のすべてではない。つまづいている部分を支援。
- ・アセスメントでは、（マッチングのために）企業のアセスメントも必要
- ・アセスメントは「本人と一緒に分析すること」が大事+情報収集
→利用者と共同で実施することが大事。
- 利用者との共有が大事
- ・就労支援では、生活の部分を抑えておくことがかかせない
- 【演習がある】流れ…講義→グループワーク→個人ワーク→他
- ・事前課題あり→受講生に事例を読んでもらっておく。
- ・動画の作成→例…PCの打ち込み作業

（実際に利用者のPC打ち込み作業の様子、集中力がない様子等）

例…三つ折り作業

（指導員が席を外すとどうなるか、わからない場面で相談ができるか等）

例…フィードバックの仕方について、悪い例と良い例も作る

⑤ 企業と経営の基礎理解

- ・福祉サービス事業所も、企業という位置づけの認識もある
- ・財務諸表の準備をすることで企業理解が深まる
- ・労働関係法令に関する基礎理解→憲法第 27 条 すべての国民は勤労の権利を有し義務を負う
- ・最低賃金を充当させていく→上がった分の収益を、どのように上げなければいけないのか等
- ・企業経営に関する障害者雇用
- ・企業側の雇用を考えている障害者に対する認識が違う…身体障害をイメージしている企業あり
- ・スライド 19…各ポイントを具体的に説明していくとイメージつきやすいかも
- ・企業が多く、行政が把握しきれない部分を、福祉系サービスがフォローする役割

⑥ 職務分析と作業指導

- ・企業就労以外でも B 型などで使用できる手法なので、就労系事業所には知っておいてほしい
- ・職員へ利用者の指摘する仕方を伝える際は、経験だけでなく、エビデンスを伝えていく。
- ・課題分析の例はご当地のものを使用しても余暇も

【演習 1】

事例（今回ヒロシさん）は障害内容は色々組み合わせて作っても可
課題分析を受講生にやってもらう（資料・課題分析資料参照）
グループで再度作成してもらう。
課題分析の演習…2 回やってみる。

【演習 2】

課題分析表を見ながら動画を見る
誰が指摘してもできるように、登場する職員を回数によってかえている
登場する職員の指示する場所を変えている→伝える場所によって向き・伝え方印象が変わる
治具の使用も取り入れてみてはどうか

⑦ 就労支援におけるケアマネジメント

- ・インターク…まずは信頼関係を作ることが大切、質問項目を聴き続けるだけでは△
- ・アセスメント…その意義と方法を知る

⑧ ケースから学ぶ就労支援プロセスの実際

- ・障害者雇用に対する、福祉と労働分野との連携
- ・障害者雇用の安定要因をしる→「企業アセスメント」の視点を大切に、よりよいマッチング
- ・地域の障害者就労支援センターに相談内容について
→一般の方も増えてきた（手帳未取得、発達障害、軽度知的 他）
- ・精神疾患でうつ等発症したが、他の障害があるかもしれない→アセスメントの重要性
- ・生活支援の増大→関係機関との連携をして、役割を分担
- ・演習の視点 5 つある。
- ・障害者総合支援法…障害者の日常生活および社会生活を総合的に支援するための法律
この法律は誰のため？目的を再度理解していく。

2 意見交換等で得た情報

(演習1)

○生活困窮者自立支援事業（就労B型に併設されている）から障害福祉サービスへの移行時点のサビ計画作成について

- ・事例…本人，家族の意向を大切に寄り添う。手帳取得には後ろ向き，企業就労はしたい（以下やりとり）
- ・リスクや大変さはあるけど，クローズで働いてみては？
- ・企業就労の大変さ，（本人家族へ理解→実感したうえで，手帳の必要性の気づき）
- ・障害者手帳のない方が，窓口相談来る→本人もしくは，家族の障害に対する理解が必要
- ・就労系の選択ができる中で，色々な事業がある。地域性も視点として必要

○ブレイクアウトルームにて意見交換

- ・今年就労専門別コースの研修をやる予定。現在事例を作っている，B型からの一般就労，生活と就労を見極める。
- ・就労支援をするうえで，その利用者の支援が企業就労が望ましいのか，施設支援が望ましいのか，また他の視点をもっていくのか。その方法を考える場とする。
- ・本人，家族の意向に寄り添って，どのように支援をしていくかがポイント
- ・クローズ就労の選択肢から，今後の支援方針を探る別の視点→就労継続B型から就労する
- ・全体…各地域で受講生に「気づき」を持ち帰ってもらう。

○国研修の振り返り

・専門別研修は，各都道府県の状況によって内容（方向性）は少し異なってしまうかもしれない。ある県では，移行支援事業所がかなり少なく，就労支援の考えが浸透していないという環境。一方で，東京のような企業が沢山ある地域性から，様々な方向性を模索できるような研修内容にしてもよいのではないかな。

「自分の都道府県で専門別研修を実施するとしたら，こんな風になるかな」

・そもそもサビ管研修の運営はどのようにしているのかの質問があり，それぞれの研修主体を確認。それによって多少進み方も違ってくる。（委託団体・社協・各事業所の担当が選抜など）

「専門別研修に参加する人が，そもそもいるかな??」

- ・現場が忙しすぎて参加することが難しいかもしれない。
 - ・日程や場所，方法を考慮しないと集まらないかもしれない。
 - ・今回国研修で使用した動画など，Web上で行えるものを使用したい。
 - ・1日でもよいか…内容は多すぎて1日で収まらない。
 - ・コース別研修を設けたのは，ある程度の専門性を担保する必要があるのでは
 - ・参加する事業所に対するメリットがないと参加しないかも
- 専門別研修の内容は，各事業所にとっても役立つものになっているので，参加者の充実を→だれでも参加できる形にすると，サービスの質が下がってしまうかもしれない。

「その他」

- ・事業所の役割が分化することも大切・切り分けではなく・つながり
- ・ライフステージの色々を考えると，福祉はウェルビーイング（心身と社会的な健康を意味する概念。幸せ。その人にとって良い状態）だと思ふ。事業所の創造を広げるイメージが大切
- ・就労支援の転換期，ある意味混とんとしている，そんな中です。

3 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

- ① ・就労選択支援では、アセスメントをより掘り下げる機会となる、反面、具体的のどのような支援をするとその実績となるのか、どこまで支援すれば報酬を得ることになるのかなど、未確定な部分がある。福祉から就労への橋渡しの部分であり、より専門性や実施する内容も明確にすることも求められてくると思われた。
・雇用率の面では令和6年度より改定される部分で、精神保健福祉手帳を持っている方の働きやすきっかけとなる。課題としては、週10～20時間の就労されている方の定着支援は、どの分野が行うのか気になるところで、就労継続B型事業所の支援に課題がある。働き方の個別性や、企業の理解などまだ取り組む部分が多い。また、身体・知的の方も同様に、その制度を適応してほしいと思われた。
- ② ・企業の事情を知ることや、地域の特性、移行支援事業の飽和状況などまずは分析が必要か。
・そもそも就労B型では、企業就労が難しい方々が通っている部分もある。その人に合わせた働き方で通っている就労B型の方々を、どのように企業就労の機会へ導いていくのか課題。
- ③ ・特別支援学校の軽度障害の方や、その他発達障害など地域の中で支援が必要な、グレーまたは狭間の方々の支援の課題がみられている。社会の中でどのように生活・就労していくのか、困難なたゆたう若者に対する支援も必要。
- ④ 企業就労をするために、どのような支援が必要かなどより具体的支援内容に触れる部分。
- ⑤ ・福祉施設の企業視点は、一つの考え方としてとらえる。
・障害者雇用の理由として、雇用率を達成するためにという意識を持っている視点は否めない。
企業の中では、障害者を雇用しない理由の中で、障害者雇用で辛い経験があることや、精神の方がすでに勤務しており、その対応に苦慮している場合もある。
- ⑥ 職務分析や課題分析、指導方法などは、就労系事業所にはわかりやすく感じる。実際に活用している事業所もあると思われ、再確認の場にもなる。また知らない事業所は、作業効率アップ・工程の明確化・合理化などにもつながるので提案したい。
- ⑦ ・初回インタビューだけではききとれないこともあり、まずは信頼関係を作ることが重要
→初めて会う人に根掘り葉掘り聞いてしまうと不信感を抱かせてしまうかもしれない
質問の意味なども説明。
→面談を重ねることや、日々のやり取りから見出していく。
・仕事も大切だが、仕事以外の部分（例えば生活面）も人生の質を高めることも大事。

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