



**サービス管理責任者・  
児童発達支援管理責任者実践研修**

**実践研修の流れと  
都道府県「実践研修」実施のためのポイント**

# 基礎研修・実践研修・更新研修のねらい

更新研修：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（支援）の質の向上

5年毎  
サービス（児童発  
達支援）管理責任者  
として継続

実践研修：質の向上  
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  
質の向上、人材育成によるサービス（支  
援）の質の向上

5年  
サービス（児童発  
達支援）管理責任者  
として配置

基礎研修：プロセスの理解  
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

3年  
原案作成が可能

※人材育成によるサービス（支援）の質の向上：SVによるサービス（支援）提供職員の気づき（ハッとする、ピンとくる）と自己の業務の検証（批判ではなく）につながるきっかけ作りを行う。仕事への感性を高めることにつなげる。

# 基礎から実践研修の間の実務要件(OJT)

## 【一部緩和】

サビ管・児発管  
実務要件

※ 実務要件に2  
年満たない段階  
から、基礎研修  
の受講可

## 【改定】基礎研修

相談支援初任者研修  
講義部分の一部を受講

サビ管・児発管研修を  
受講(15h)

OJT  
一部  
業務  
可能

## 【新規】

サビ管・  
児発管  
実践研修

(14.5  
h)

サビ管・  
児発管  
として  
配置

## 【新規】

サビ管・児  
発管  
更新研修  
(13h)  
※5年毎  
に受講

(注)一定の実務経験の要件

- ・実践研修: 過去5年間に2年以上の相談支援又は直接支援業務の実務経験
- ・更新研修: ①過去5年間に2年以上のサビ管・児発管等の実務経験がある又は②現にサビ管・児発管等として従事

「実務がしっかり行えるサビ管・児発管」へ

# 実践研修の目的

A. サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の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として、サービス（支援）提供プロセスにおける「管理」、具体的には「支援会議の運営」、「サービス（支援）提供職員への助言・指導」について講義及び演習を実施する。また、演習等によるグループワーク等を実施する中で、各自が実際に作成した「個別支援計画」の内容等の質の向上を図る。

# 実践研修の目的

B. 修了時の到達レベルは、2年間の個別支援計画素案作成・修正素案作成の経験をベースに個別支援計画作成・修正について熟達し、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とする。

C. 修了後の役割像としては、実践研修修了により従来のサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の業務に携わること（サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者資格取得）を想定。

# 実践研修カリキュラム

科目	内容・目的	時間数
1. 障害福祉等の制度に関する講義（1時間）		
障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）	・障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向について講義により理解する。それにより、利用者の置かれている制度的環境の変化を認識する。	60分
2. サービス提供に関する講義及び演習（6.5時間）		
モニタリングの方法（講義・演習）	・事業所のモニタリングについて、サービス等利用計画等との連動性を念頭に入れながら、モニタリングの視点・目的・手法等について講義により理解する。事例を通じて、モニタリングの演習を行い、その手法を獲得する。	120分
個別支援会議の運営方法（講義・演習）	・個別支援会議の意義、進行方法、行うべき事項（個別支援計画作成時、モニタリング時）等について講義により理解する。 ・個別支援会議における合意形成過程について、模擬個別支援会議の実施体験演習を通じて、サービス管理責任者等としての説明能力を獲得する。 ・模擬個別支援会議の体験を基に、個別支援会議におけるサービス管理責任者等の役割についてグループワーク等により討議し、その役割についてまとめる。	270分
3. 人材育成の手法に関する講義及び演習（2.5時間）		
サービス提供職員への助言・指導について（講義・演習）	・サービス提供職員への支援内容、権利擁護・法令遵守等に関する確認や助言・指導を適切に実施するための方法等について講義により理解する。 ・講義を踏まえて、受講者が事業所において実施している助言・指導業務について、グループワーク等により振り返るとともに、今後の取り組み方について討議する。	90分
OJTとしての事例検討会の進め方（講義・演習）	・事例検討の目的、方法、効果等について講義により理解する。また、事例検討会の実施がチームアプローチの強化や人材育成にも効果を有することを理解する。 ・受講者が持ち寄った実践事例を基に、事例検討会を行い、体験と通して事例検討会の進め方を習得する。	120分
4. 多職種及び地域連携に関する講義及び演習（3.5時間）		
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（多職種連携や地域連携の実践的事例からサービス担当者会議のポイントの整理）（講義）	・多職種連携や地域連携の実践事例を活用し、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（相談支援専門員との連携や関係機関との連携方法）について講義により理解する。	50分
（自立支援）協議会を活用した地域課題の解決に向けた取り組み（講義）	・（自立支援）協議会の意義、目的、活動内容等について講義を通じて理解する。 ・サービス管理責任者等の業務を通して見いだされる地域課題を解決するための（自立支援）協議会の活用について実践報告等により学ぶ。	50分
サービス担当者会議と（自立支援）協議会の活用についてのまとめ（演習）	・サービス担当者会議や（自立支援）協議会に関する講義を踏まえ、多職種連携や地域連携の重要性、意義、ポイントについてグループワーク等による討議をとおして、連携のあり方についてまとめを行う。	110分
合計時間数		14.5時間

## 実践研修の目的のキーワード

- ・制度的環境の変化を認識
- ・モニタリングの視点・目的・手法等
- ・個別支援会議の意義、進行方法、行うべき事項
- ・合意形成過程、模擬個別支援会議、説明能力
- ・役割についてグループワーク
- ・助言・指導を適切に実施
- ・グループワーク等により振り返り
- ・今後の取り組み方について討議
- ・事例検討の目的、方法、効果等
- ・チームアプローチの強化、人材育成
- ・持ち寄った事例を基に、事例検討会の進め方
- ・多職種連携や地域連携の実践事例
- ・サービス担当者会議等におけるサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の役割
- ・協議会の活用、実践報告
- ・グループワーク、連携のあり方

## ポイント！

# モニタリングの方法

## 「心の糧」と「内発的動機」、「環境調整」の再確認

- 障害児者の支援は特別なものではなく、**自分と同じ人間**としての関わりを理解し、それらを前提に支援する。
- 自分自身が人生において大事にしているものを確認し、他人から見たらちっぽけなことでも、自分自身にとっては非常に重要な事柄があること「**心の糧**」を理解する。
- 人が何かの行動を起こすときには、**内発的な動機**が必要となることを理解する。
- 受講者自身も自分の人生の**目標が、別なものに変わってきた**ことを確認する。それはいけないことではなく、人として当たり前のことと捉える。利用者も私たちと一緒にだと気付く。うまくいかない理由は人それぞれだが、人が生活を変えるときはそれなりの理由が必要となる(内発的動機)。行動・生活が円滑にできるように「**環境調整**」を行っていく。

ポイント！

## 個別支援会議の運営方法

- ◎ 人生の時期、利用者の置かれている状態の確認
- ◎ 支援の内容や方法を段階的に捉え、現在の状況に合わせた支援方法やアセスメント、関係性作りがあることを理解する。
- ◎ 決して、支援者が支援しやすい方法やできることも取り上げてしまうような支援方法を選択しない。
- ◎ 支援関係者(職場の同僚など)を信じ、チームアプローチの重要性を理解する。



ポイント！

## 個別支援会議の運営方法

- ◎ 利用者の心の糧などを議論することで、福祉サービスだけではニーズ充足できないことを理解する。
- ◎ 利用者の変化につながる動機、きっかけを探るということは、関係性の構築から始まる。
- ◎ 定期的なケース会議により、参加者(チーム)の様々な意見やアイデアに耳を傾け、自分自身だけでは考えつかないような支援のアイデアを得たり、視点が広げることを実感する。
- ◎ 一方で、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者として人材育成を意識した会議運営（助言や促し）も重要になる。

## 個別支援会議の運営方法

- 担当者個人の責任だけに捉われた検討ではなく、職員教育体制と職場のチェック機能など幅広く検討し、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者としての役割を探っていく。
- 事業所内での検討結果を踏まえて、本人や家族に出席してもらう個別支援会議へ向けた事前の会議（ロールプレイ）。
- 担当者個人の資質の問題とせず、事業所全体での課題共有により、少しでも質の高いサービス（支援）提供を目指すような前向きな議論とする。

ポイント！

## 個別支援会議の運営方法

- ◎ 本人・家族を加えた個別支援会議（ロールプレイ）
- ◎ 本人や家族への現況説明を行い、利用者にとって有意義なサービス（支援）利用を図っていくことを説明し同意を得る。
- ◎ 利用者や家族の理解が得られるような、わかりやすい説明によって、**安心感が生まれるような会議運営**を心がける。

## サービス（支援）提供職員への助言・指導

- サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の役割にあるサービス（支援）提供職員への助言・指導について、個別支援会議以外の日々の関わりの中で、**支援内容の確認や助言、権利擁護・法令遵守等**の確認や助言をするための仕組みや風土について理解する。
- チームで支援する上で欠かせない**報告、連絡、引継ぎ等**（業務的コミュニケーション）が事業所内で効率的に行う仕組みや風土を理解する。
- 助言・指導について自身の業務を通して**振り返り**、具体的に**取り組めることをグループで検討**する。

ポイント！

## 実地教育（OJT）としての事例検討の進め方

- ◎ 事例検討の意味の再確認
- ◎ 担当者個人の能力には限界があることを共有し、事例検討を通じてチームアプローチの強化や人材育成にも効果があることを理解する。

## ポイント！

# サービス担当者会議におけるサビ管・児発管の役割 (自立支援) 協議会を活用した取組

## サービス担当者会議と (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、相談支援専門員との連携や関係機関との連携方法について学び、自身のサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者業務と照らし合わせて考える。
- 相談支援専門員と連携して**担当者会議の開催**や**(自立支援) 協議会への参加**方法について事例を通して学び、自身のサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者業務と照らし合わせて考える。
- 自己の業務を**振り返り**、グループの意見を参考にしながら今後どのように進めていけばよいのかを考え、**発表**する。

# まとめ

- ◎ **基礎研修・実践研修の目的を確認！**
- ◎ **サビ管・児発管の役割として、事業所内部における人材育成を意識！**
- ◎ **利用者の「心の糧」「内発的動機」「環境調整」が大事！**
- ◎ **連携の好事例収集（受講者からの持ち寄り事例で好事例がない可能性）**
- ◎ **次々年度以降、都道府県において実践研修開始！**