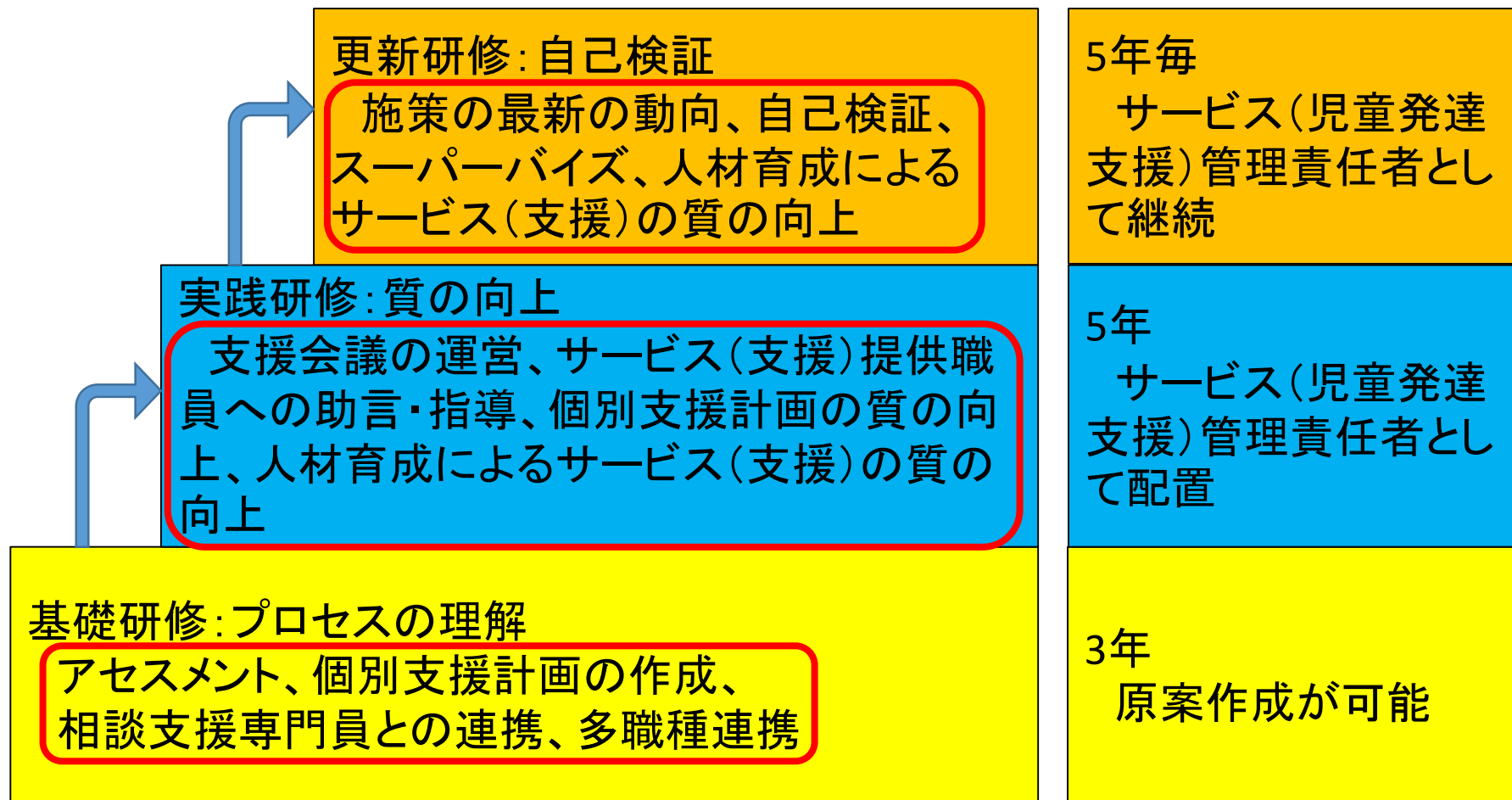


サービス管理責任者・ 児童発達支援管理責任者更新研修

更新研修の流れと
都道府県「更新研修」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



※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・実践・更新研修の流れ

【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

更新研修の目的

- ・行政動向、制度改正等の最新の情報(アップデート)を図る。
- ・サビ管・児発管の実践報告等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。
- ・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。

更新研修カリキュラム

科目	内容・目的	時間数
1. 障害福祉の動向に関する講義（1時間）		
障害者福祉施策の最新の動向（講義）	・障害者福祉施策の最新の動向について理解することで、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. サービス提供の自己検証に関する演習（5時間）		
事業所としての自己検証（演習）	・グループワークを通じて、各自の事業所の取組状況や地域との連携の実践状況を共有することにより、コンプライアンスを理解し、今後の事業所としての取組を明確にする。グループワークの成果を発表し、各自まとめる。	90分
サービス管理責任者としての自己検証（演習）	・サービス管理責任者として自らを振り返り、自己覚知を促し、支援のあり方や地域との関わり方、今後の自らの取り組むべき研修課題を明確にする。グループワークにおける討議を通じて、各自まとめる。	120分
関係機関との連携（演習）	・関係機関と連携した事例に基づき、支援方針の基本的な方向性や支援内容を左右する事項に重点を置いてグループワークを展開することにより、関係機関との連携を理解するとともに、（自立支援）協議会の役割を再認識する。	90分
3. サービスの質の向上と人材育成のためのスーパービジョンに関する講義及び演習（7時間）		
サービス管理責任者としてのスーパービジョン（講義）	・サービス管理責任者として、事例検討のスーパービジョン及びサービス提供職員等へのスーパービジョンに関する基本的な理解を深める。	180分
事例検討のスーパービジョン（演習）	・事例を通じて、支援のあり方、支援方針、支援の内容を検討し、優良な点や改善が必要な点について、グループワークによって明確化することによってスキルアップを図る。また事例について、スーパーバイズを体験する。	60分
サービス提供職員等へのスーパービジョン（演習）	・事例を通じてサービス管理責任者等としてサービス提供職員等へ実施するスーパービジョンの構造や機能を理解し、具体的な技術を獲得する。	120分
研修のまとめ（演習）	・研修で得られた知識・技術を活用して、サービス管理責任者としてのスキルアップを図る方策について、グループワークにおける討議を通じてまとめを行う。	60分
合計		13時間

更新研修の目的のキーワード

- ・制度的環境の変化を認識
- ・自事業所の実践状況を共有、今後の取組み課題を明確化等
- ・サビ管・児発管として自らの振り返り、今後自らの取り組むべき課題を明確化等
- ・関係機関と連携した事例を共有、連携の重要性の理科と協外界の役割の再認識等
- ・スーパービジョン(SV)の基本的理解
- ・事例を通じて支援内容の検討、事例提供者をSV体験
- ・事例を通じて職員へのSVを理解。技術の獲得等
- ・研修で得られた知識・技術を活用して、サビ管・児発管としてスキルアップを図る方策をグループワーク
- ・全体のまとめ

※ 平成35年度までの間は、サービスの質の向上と人材育成のための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。

各科目の流れとポイント

- I サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の役割
- II 研修目的・獲得目標
- III 更新研修(1日目)の構造並びに研修の進め方
 - ・事業所としての自己検証
 - ・サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者としての自己検証
 - ・関係機関との連携についての自己検証

I サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の業務内容

「管理者」と「サービス管理責任者」の比較の例 ①

管理者

- ①指定要件:専従
- ②対象者像:施設長(管理職)を想定
- ③要件:・社会福祉主事の資格を有するか又は社会福祉事業に2年以上従事した経験のある者、又は社会福祉施設長資格認定講習会を修了した者(最低基準)
- ④根拠:社会福祉法66条
- ⑤責務:「従業者及び業務の一元的な管理や規定を遵守させるために必要な指揮命令」

サービス管理責任者

- ①指定要件:専従で常勤
- ②対象者像:サービス提供部門の管理職又は指導的立場の職員を想定
- ③要件:・実務経験(3~10年)
・サービス管理責任者研修修了
・相談支援従事者研修(講義部分)受講
- ④根拠:自立支援法42条
- ⑤責務:「個別支援計画の作成やサービス提供プロセスの管理、他のサービス提供職員への技術指導と助言等」

←→
役割整理が必要

「管理者」と「サービス管理責任者」の比較の例 ②

管理者の業務内容

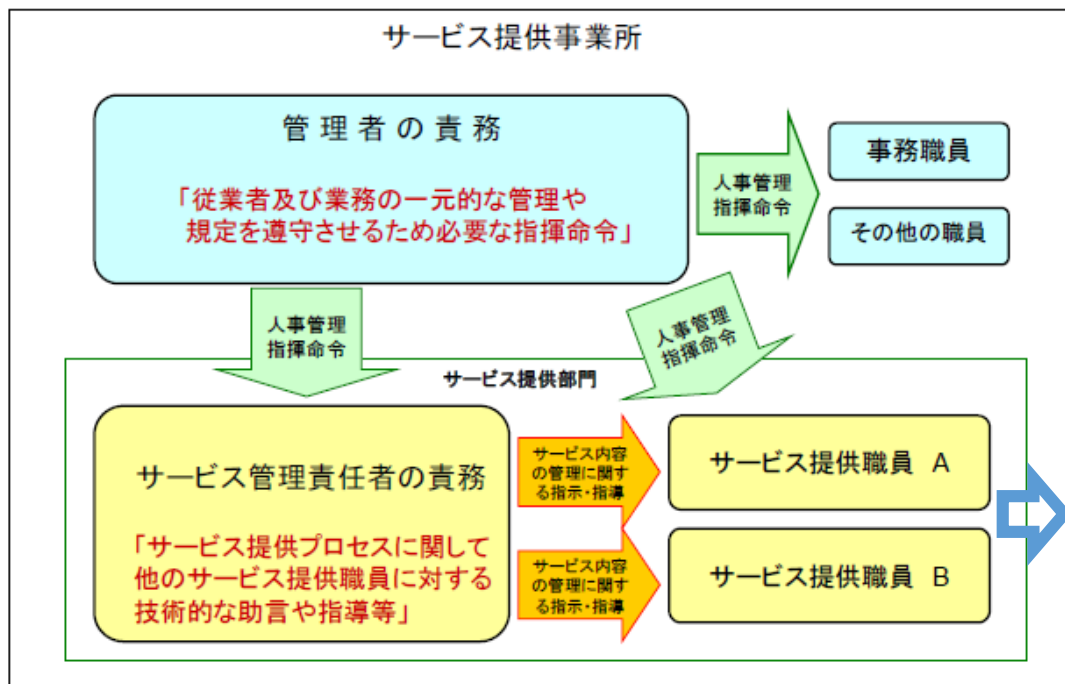
- ①利用者の安全確保
- ②施設設備の維持管理と環境整備
- ③防犯、防災対策
- ④計画的な予算執行と運営管理
- ⑤適切な職員配置
- ⑥事業報告書の提出
- ⑦損害賠償に関する業務
- ⑧利用者の健康管理(健康診断等)
- ⑨行事、地域交流等の実施
- ⑩関係機関との連携
- ⑪虐待防止や人権擁護に関する職員教育
- ⑫施設全般のリスクマネジメント

サービス管理責任者の業務内容

- ①利用者に対するアセスメント
- ②個別支援計画の作成と変更
- ③個別支援計画の説明と交付
- ④サービス提供内容の管理
- ⑤サービス提供プロセスの管理
- ⑥個別支援計画策定会議の運営
- ⑦サービス提供職員に対する技術的な指導と助言
- ⑧サービス提供記録の管理
- ⑨利用者からの苦情の相談
- ⑩支援内容に関連する関係機関との連絡調整
- ⑪管理者への支援状況報告

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の役割(イメージ)

「管理者」と「サービス管理責任者」の関係イメージ



個別支援計画の作成、支援の確認(モニタリング)を指導するだけでなく、支援はチームで行われていることから、報告、連絡、引継ぎが課内で機能しているか等にも注意して見なくてはならない。

Ⅱ 更新研修の目的・獲得目標

目的

- ①行政の動向や制度改正等の最新の情報(アップデート)を得る
- ②サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者としてのこれまでの業務内容を振り返るとともに、知識・技術の更なる向上を図る
- ③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

	研修項目	獲得目標
①	障害者福祉施策及び児童福祉施策の動向	最新の動向を学習することにより利用者の制度的な環境の変化を理解する
②	サービス(支援)提供事業所としての自己検証	各自事業所の取組状況や地域との連携の実践状況を出し合うことにより、コンプライアンスを理解し、今後の事業所としての取組を明確して実践に活かす
②	サービス(児童発達支援)管理責任者としての自己検証	サービス提供(児童発達支援)責任者としての自らの業務を振り返り、支援のあり方や地域とのかかわり方、今後自ら取組むべき課題を明確にして実践に活かす
②	関係機関との連携	関係機関と連携について支援方針の基本的な方向性や支援内容を左右する事項に重点を置いてグループワークを展開し、関係機関の連携方法を理解して実践に活かす。また(自立支援)協議会の役割を理解する。
③	事例検討	サービス(支援)提供職員へのスーパービジョンの具体的な技術を獲得し、実践に活かす

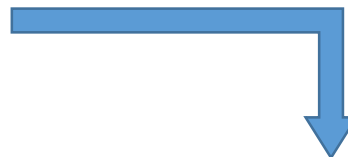
サビ児管(注1)更新研修の構造及び研修の進め方

(注1) サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者を以下サビ児管と表現

基礎研修
(3年の実務経験)

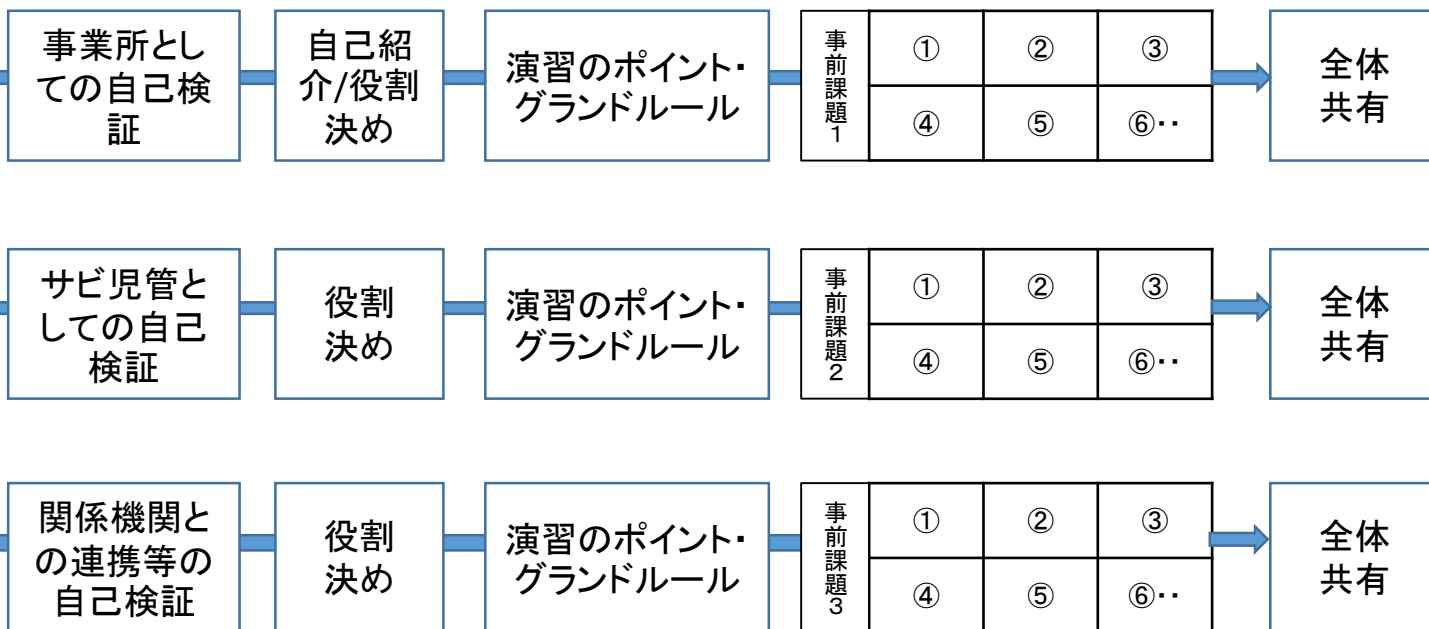


実践研修
(基礎研修終了し、
実務2年以上)

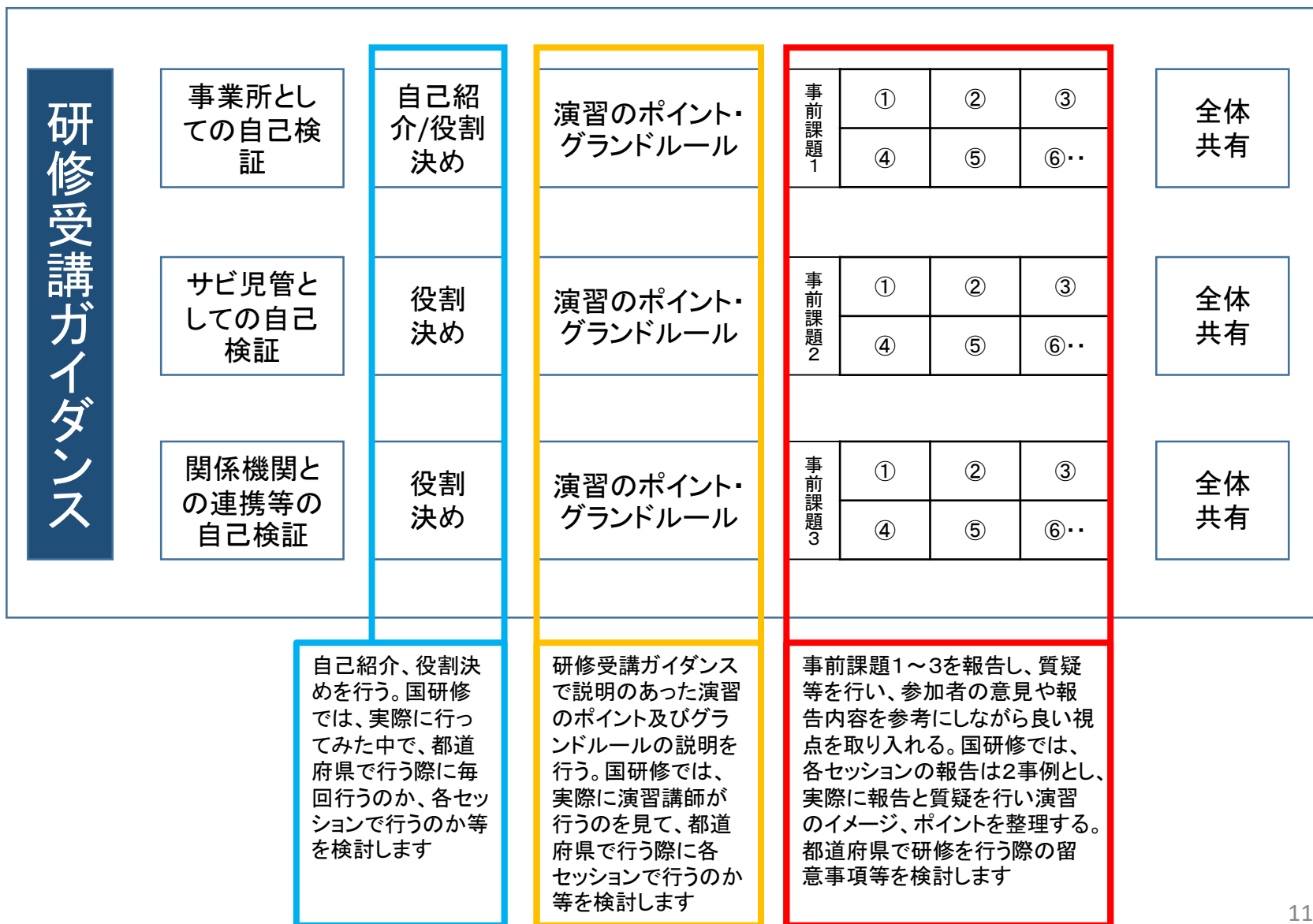


更新研修(5年以内)

研修受講ガイダンス



更新研修の構造及び研修の進め方



国サビ児管更新研修の進め方

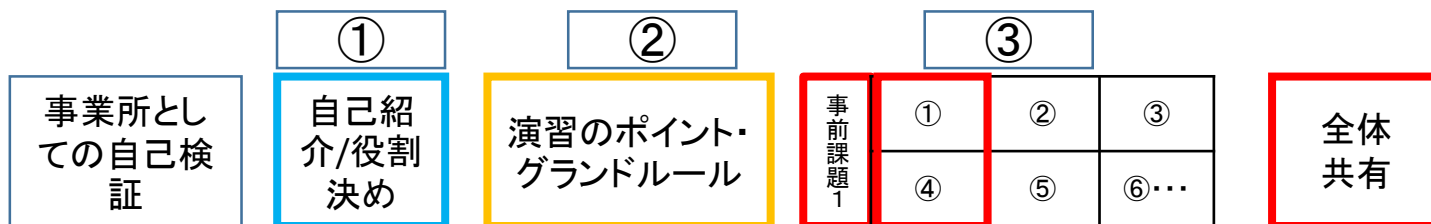
都道府県で更新研修を実施するにあたり、研修の構造及び演習の進め方等について理解し、演習講師等に説明することが目的です。そのため、①～③の各セッションの役割や進め方等の確認を行います。

研修受講ガイドランス		①	②	③									
	事業所としての自己検証	自己紹介/役割決め	演習のポイント・グラドルール	<table border="1"> <tr> <td>事前課題1</td> <td>①</td> <td>②</td> <td>③</td> </tr> <tr> <td></td> <td>④</td> <td>⑤</td> <td>⑥..</td> </tr> </table>	事前課題1	①	②	③		④	⑤	⑥..	全体共有
	事前課題1	①	②	③									
	④	⑤	⑥..										
サビ児管としての自己検証	役割決め	演習のポイント・グラドルール	<table border="1"> <tr> <td>事前課題2</td> <td>①</td> <td>②</td> <td>③</td> </tr> <tr> <td></td> <td>④</td> <td>⑤</td> <td>⑥..</td> </tr> </table>	事前課題2	①	②	③		④	⑤	⑥..	全体共有	
事前課題2	①	②	③										
	④	⑤	⑥..										
関係機関との連携等の自己検証	役割決め	演習のポイント・グラドルール	<table border="1"> <tr> <td>事前課題3</td> <td>①</td> <td>②</td> <td>③</td> </tr> <tr> <td></td> <td>④</td> <td>⑤</td> <td>⑥..</td> </tr> </table>	事前課題3	①	②	③		④	⑤	⑥..	全体共有	
事前課題3	①	②	③										
	④	⑤	⑥..										

事業所としての自己検証(国研修の進め方)

サビ児管の業務には、利用者への支援から支援員への助言・指導、苦情対応や管理者への支援状況報告など、その役割は多岐にわたります。しかし、サビ児管業務を行うに当たっては、サビ児管業務を行える環境(風土)を整えることも同時に必要です。ここでは組織環境について確認していきます。

研修受講ガイド



- ①自己紹介後、演習を進めるに当たっての役割を決める
→進行・記録・報告者(2事例)・全体発表者
- ②演習講師から演習のポイント・グラドルールの説明を行う
→なぜ、演習のポイント、グラドルールの説明が必要なのか共有する
- ③事前課題の報告等
→全事例を行うのではなく、グループの中から2事例選出し、報告・質疑を行う他、演習内容を共有し、この演習のポイントを整理する
- ④全体共有(発表)
→2グループ選出し、事前課題報告等の内容並びに都道府県で行う際の演習のポイントについて報告

演習のポイントの説明について

- 受講者が研修内容を理解して受講できるように、全体での研修受講ガイダンスの講義に加えて、演習講師が各グループの中で演習のポイントや留意点の説明を行います。
- 研修効果を高めることを目的としています。

グラントルールの説明

- 職場環境や経験年数、職種の違いなど、研修を受講される方の層が幅広い。
- 演習がスムーズに行えるよう、演習を行う上でのルールを受講生にも知っていただくことが大切です。

グラウンドルールの例：①

研修（グループワーク）参加者の留意点

- 周りの人に関心を持って、積極的に参加しましょう
- 他の方の発言に敬意をはらいましょう
- 自分と意見が違ったとしても相手の良いところに注目しましょう
- 他の方に自分の意見を押し付けないようにしましょう
- 他の方の発言に共感を示し、耳を傾け理解しようとすることを伝えましょう
- 一人一人の発言を大切にし、一人で話し続けることのないようにしましょう
- 発言の意味が良く分からない時は、そのままにせず分かりやすく説明をしてもらいましょう
- 専門用語や地域性、自分の経験のみでの発言は十分に配慮しましょう
- 自分の意見にこだわり、議論が同じ所で繰り返されないように配慮しましょう
- ユーモアを忘れずに

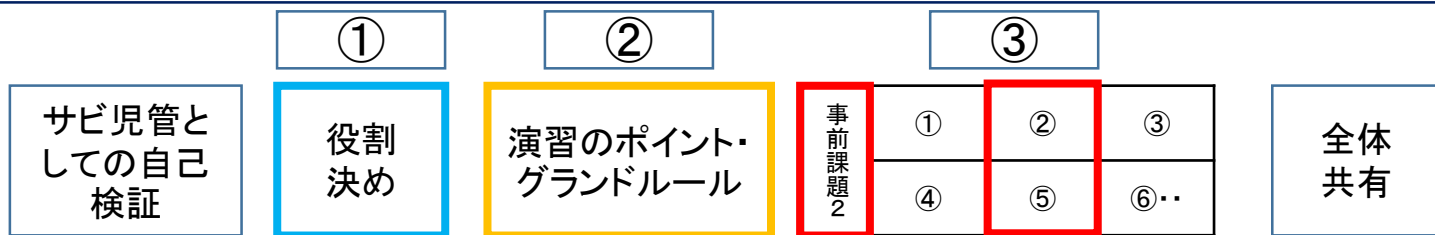
グランドルールの例：② 研修（グループワーク）参加者の留意点

- 笑顔を大切に、積極的に参加しましょう
- 忙しいのは皆同じ、と知りましょう
- 互いの話を良く聴いて受け止め、共感し合いましょう
- 発言は長くて90秒と心掛けましょう
- 『聞くは一時の恥、聞かぬは一生の損』を念頭に置きましょう
- 感謝と励まし、相互尊重の精神で臨みましょう
- ドッチボール禁止、キャッチボールをする感覚を共有しましょう
- 会議後の立ち話で決定が変わることはないと知りましょう

サビ見管としての自己検証(国研修の進め方)

サビ見管の業務内容は多岐にわたりますが、ここでは、①個別支援計画の作成(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、⑥虐待防止(権利擁護)、⑦機密の保持について自己の業務を振り返ります。そして、サビ見管として行うべき業務を整理します

研修受講ガイダンス



- ①自己紹介後、演習を進めるに当たっての役割を決める
→前回と同様なため、セッションごとで決めた方が良さか、それとも前回決めた順番をずらせば良さか等を検討する。
- ②演習講師から演習のポイント・グラドルールの説明を行う
→前回と同様なため、演習のポイントのみ説明してグラドルールは省く等を検討する。
- ③事前課題の報告等
→2事例選出し、事前課題2の①～⑦を報告等を行う。また、都道府県で研修を行うに当たって①～⑦全てを報告するか、それともいくつか絞って報告するかを検討する(①～⑦全てを報告する必要はない)。
- ④全体共有(発表)
→2グループ選出し、事前課題報告等の内容並びに都道府県で行う際に事前課題2の何を報告するのかについて報告

関係機関との連携等の自己検証(国研修の進め方)

①関係機関との連携、②相談支援専門員との連携、③担当者会議の開催、④(自立支援)協議会への参加について自己の業務を振り返ります。特に、相談支援専門員との連携は欠かせませんので、どのような連携が望ましいかを検討します。また、事業所外で生じる問題を地域課題として捉え、解決に向けて関係機関との連携や(自立支援)協議会の活用について理解を深めます。

研修受講ガイダンス

	①	②	③			
関係機関との連携等の自己検証	役割決め	演習のポイント・グラドルール	事前課題3	①	②	③
				④	⑤	⑥..
						全体共有

①自己紹介後、演習を進めるにあたっての役割を決める

→前回と同様のため、セッションごとで決めた方が良いか、それとも前回決めた順番をずらせば良いか等を検討する。

②演習講師から演習のポイント・グラドルールの説明を行う

→前回と同様のため、演習のポイントのみ説明してグラドルールは省く等を検討する。

③事前課題の報告等

→2事例選出し、事前課題3の①～④の報告等を行う。また、この演習を進める上でのポイントを整理する。

④全体共有(発表)

→2グループ選出し、事前課題3の報告等の内容並びに都道府県で演習を進める上でのポイントについて報告