

PGγ: 令和5年度サービス管理責任者・
児童発達支援管理責任者更新研修コースプログラム
2023年9月14日・15日

令和5年度サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者
更新研修講師・ファシリテーター

氏名	所属	担当
河原 雄一	社会福祉法人星谷会 理事長星谷学園施設長	全体進行 ファシリテーター
本名 靖	社会福祉法人本庄ひまわり福祉会総合施設長 東洋大学福祉社会開発研究センター客員研究員	講義講師
富岡 貴生	社会福祉法人唐池学園 貴志園 園長	講義講師
五月女 尚史	社会福祉法人本庄ひまわり福祉会 ひまわり自立支援センター副施設長	ファシリテーター
町田 尚広	社会福祉法人昴 副理事長	ファシリテーター

サービス(支援)提供職員等へのスーパービジョン

(研修の目的・内容)

- サビ児管として、①事例検討としてのスーパービジョン ②サービス提供職員へのスーパービジョンに関する基本的な理解を深める。(講義)
- 事例を通じて、サビ児管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。事例から学ぶサービス提供職員へのスーパービジョン。(演習)

9:00~9:10	全体	午前の予定	河原
9:10~10:30	全体	PGγ-02【講義】 サービス(支援)提供職員等へのスーパービジョン	講師: 本名
10:30~10:40	休憩		
10:40~11:00	GW	PGγ-02【演習】 Sさんに対するスーパービジョンの方向性を決める。	進行:本名 GF:富岡・河原・五月女・町田
11:00~11:20	GW	PGγ-02【GW】 スーパービジョンの実施内容の決定	進行:本名 GF:富岡・河原・五月女・町田
11:20~11:40	GW	PGγ-02【GW】 ロールプレイの実施	進行:本名 GF:富岡・河原・五月女・町田
11:40~12:00	GW	PGγ-02【GW】 ロールプレイの評価等	進行:本名 GF:富岡・河原・五月女・町田
12:00~13:00	休憩		

PGγ-03:2023年9月14日午前の研修内容に関するガイダンス

13:00~13:10	全体	PGγ-03午後の研修ガイダンス	河原
13:10~13:40	GW	PGγ-02・4【GW】SVの実施・ロールプレイ	進行:富岡・GF:河原・五月女・町田
13:40~13:55	全体	PGγ-02・4【GW】個別SVの評価・検討 ※13:55~14:05:休憩	進行:富岡・GF:河原・五月女・町田

事例検討のスーパービジョン

(研修の目的・内容)

○事例を通じ、支援の在り方・支援方法・支援の内容を検討し、優良な点や改善点を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。

○事例を通じて、サビ児管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。

14:05~15:20	全体	PGγ-05【講義】事例検討のスーパービジョン	講師:富岡
15:20~15:30	休憩		
15:30~16:30	GW	PGγ-06【演習】評価と検討	進行:富岡・GF:河原・五月女・町田
16:30~16:45	GW	事例検討のSVの振り返り	進行:富岡・GF:河原・五月女・町田
16:45~17:30	GW	PGγ-07更新研修2日目(本日)の課題整理と今後の計画	進行:富岡・GF:河原・五月女・町田

自己紹介をお願いします。

- ・一人1分程度：自己紹介のテーマ
- ・氏名と所属など・名刺交換
- ・研修参加にあたっての意気込み
- ・Myブーム等……

PG γ -07: 更新研修2日SVの課題の整理と今後の計画

個人ワーク5分程度 \Rightarrow その後グループ内で共有:

※各講義・演習が終わったあとに振り返りの意味で記入しても良いです。

項目	今後の課題
これからどうしたいか、どうなったら良いか	

前年度の更新研修の課題と今後の計画案

(研修の目的・内容)

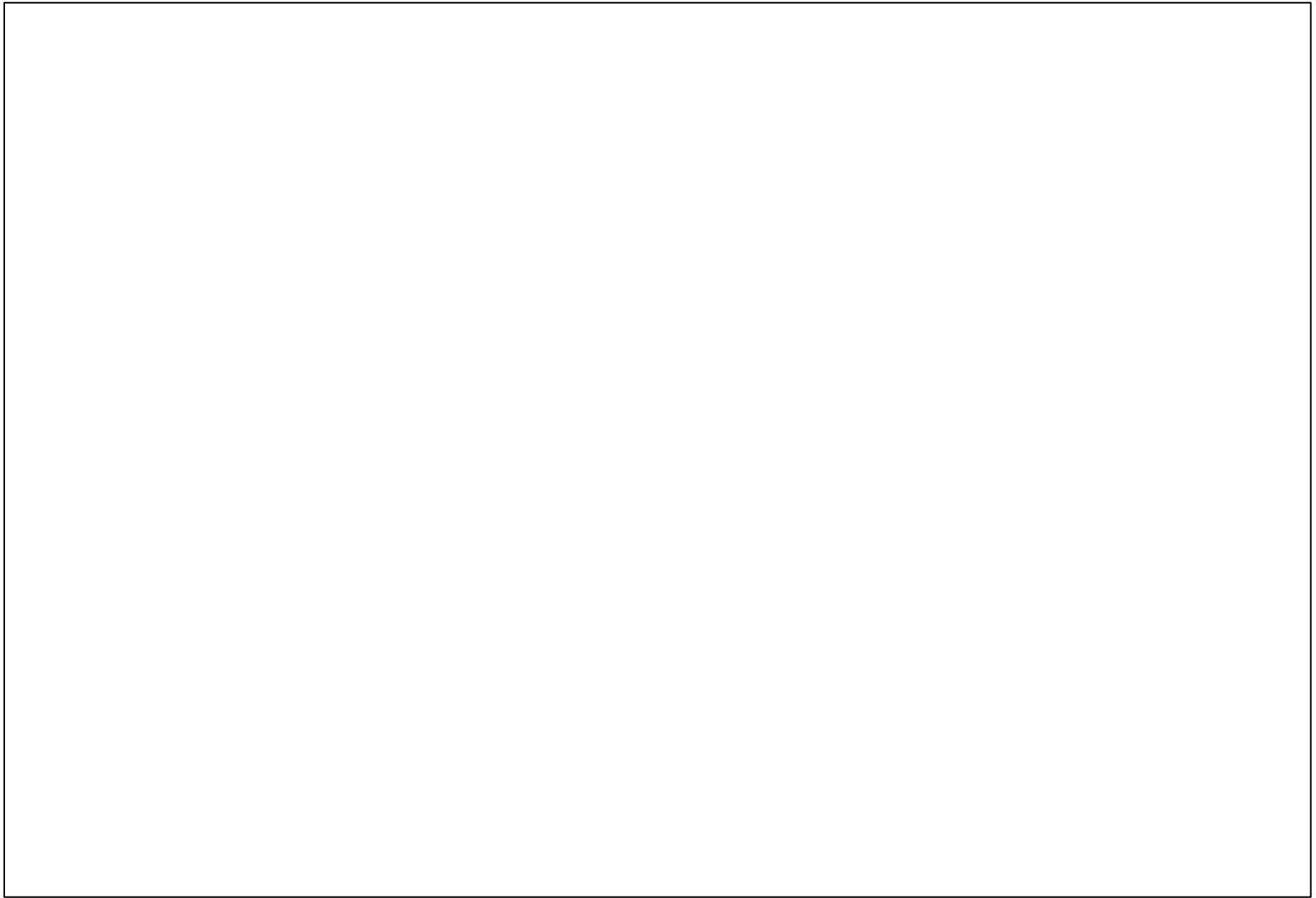
○昨年度実施した更新研修の実施状況及び9月14日に行った研修2日目のカリキュラムの内容を踏まえ、進行上の課題を整理し、今年度及び次年度以降の都道府県研修のカリキュラへと反映させる。

○他都道府県の取り組み状況や意見を参考にして、更新研修の計画立案を行う。

9:00~9:10	全体	本日の予定・ガイダンス	河原
9:10~10:00	GW	【演習】前年度の更新研修実施状況の課題	進行:河原・GF 五月女・町田
10:00~10:10	休憩		
10:11~10:40	全体	全体共有(各Grからの発表・質疑)	進行:河原・GF: 五月女・町田
10:40~11:30	GW	【演習】課題の整理と今年度以降の計画立案・Gr内で共有	進行:河原・GF: 五月女・町田
11:30~12:00	全体	更新研修のまとめ	進行:河原 GF:五月女・町田

- 事前課題の問1～問10を中心にグループ内で情報交換をして下さい。

- 事前課題の問11・問12を中心にグループ内で情報交換をして下さい。



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

令和5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演習を省略することができる。

IV 更新研修の研修の進め方(二日目)

スーパービジョン
(SV)の基本的理解
(180分講義)

国研

120分(本名先生)

70分(富岡さん)

事例を通じてスー
パービジョンを体験
(60分GW)

国研75分

職員に対するスー
パービジョンを体験
(120分ロールプレ
イ)

国研145分

研修のまとめ
(60分)
国研修30分

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のまとめ(60分)

- ①個人ワーク・研修全般で気づいたこと。明日からの取り組みについて
- ②グループワーク・個人ワークの発表
- ③グループメンバーへの励まし等
- ④講師等からのコメント

研修会これからシート

事業所	C	氏名	A
私がこれから取組みたいこと。やってみたい事。研修の感想。			
・利用者さんに対して「これは難しい」などと決めつず、思いこまず、一人一人の思いや日々の変化に目を向けて、小さなことでも気づき、発見できるようになりたいと思いました。(選択肢は狭めない)			

そんな A さんに皆さんからエールを・・・

氏名	メッセージ
S	一人一人対応が違うと思いますが、それも発見があつての気づきだと思います。小さな事でも見逃さず・・・Aさんならきっと出来ると信じています。あきらめず挑戦していこう～！新しい発見に向けてトライ！！
M	日々の仕事の中で、利用者の変化に気づくことは、とても難しいことだと思います。全体を見るよう「今日は〇〇さんをしっかり見る」など具体的な目標を決めておくと良いと思います。新しい発見に向けてトライ！！
K	その通りですね。日々利用者は変わりますし、私たちも小さな事から良いのでコツコツ前進して行かねばですね。失敗を恐れず小さな発見からスタートして行きたいですね。利用者さんはすこ～く見てますよね。

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のまとめ

2.若手～中堅職員の育成

新人

- (1) 最初は「マネる」、「パクリ」
- (2) 手順・コツ・考え方を教える



若手

- (3) なぜ、そのようにしたのか、質問する
- (4) 具体的な事実と感想で承認する



中堅

- (5) まかせて、見守る

「指示を与える」サポート から



「気づきを与える」サポート へ

神奈川県での更新研修では、人材育成に悩んでいる人が多々見られました。「気づきを与えるサポート」を実践するには、更新研修で学んだSVの手法を自事業所で実践して下さい。最初から上手くできる人はいません。学んだ手法を実践し、経験値を積み上げ実践力を高めることが大事です。

やってみせ、言って聞かせて、させてみせ、ほめてやらねば、人は動かじ。
話し合い、耳を傾け、承認し、任せてやらねば、人は育たず。
やっている、姿を感謝で見守って、信頼せねば、人は実らず。

山本五十六

中堅

若手

新人

～更新研修受講者の人材育成の責務～ 基礎研修修了者OJTのポイント

○基礎研修修了者が実務研修受講までの2年間のOJTについて、次のポイントに留意し人材育成にあたってもらいたい。

- ①サビ児管と協働し個別支援計画案を作成。
- ②事業所内の個別支援会議の司会進行を担当。
- ③権利擁護等の研修企画の担当。
- ④自立支援協議会への参画（協議会の傍聴・部会等への参加）
- ⑤地域診断。地域にどのような社会資源があるか。
- ⑥各地域の支援事業所が主催する事例検討会等への参画。
- ⑦サービス担当者会議への参加。・・・などなど。