

令和8年度

サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者研修
基礎研修

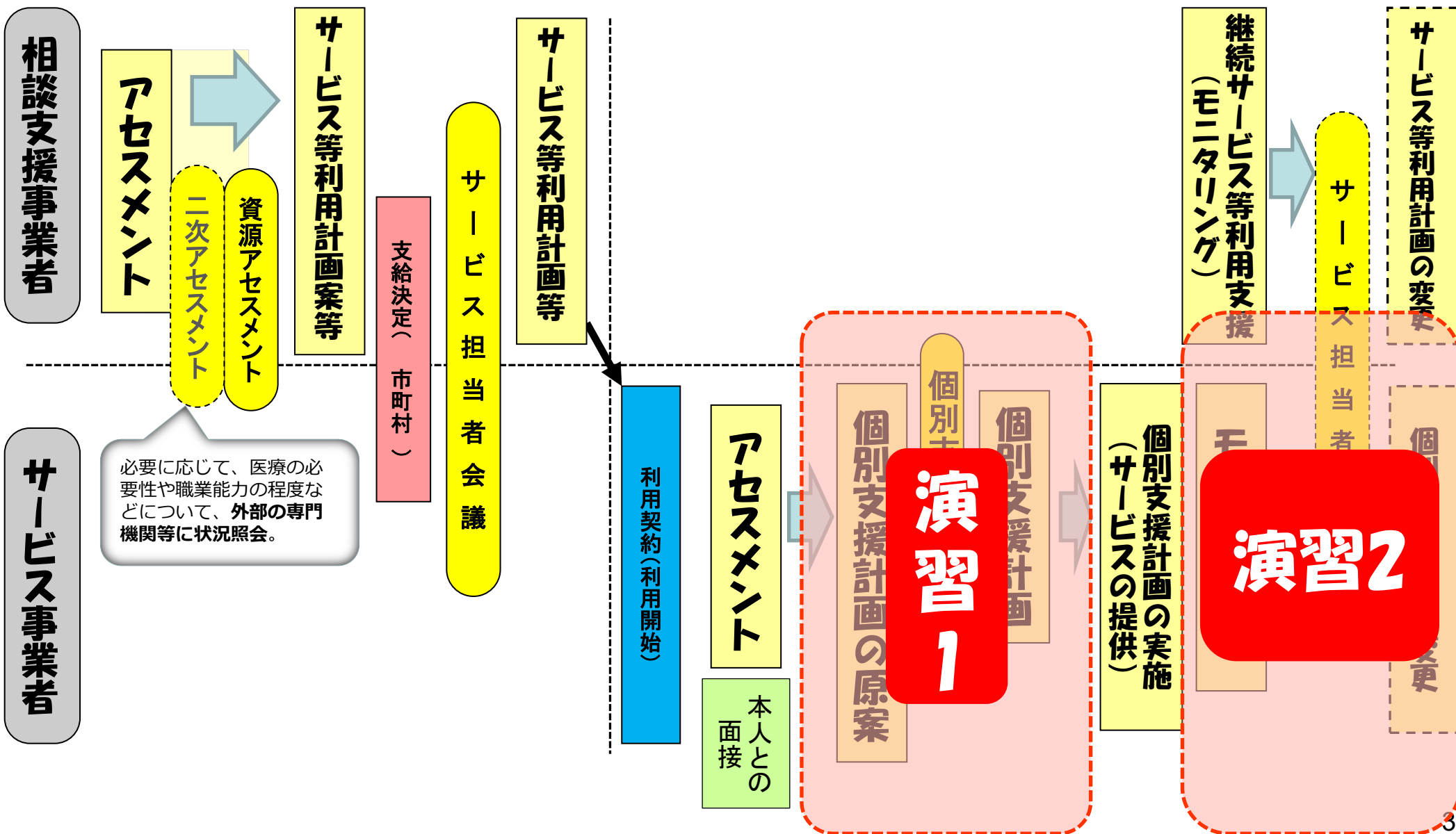
サービス提供プロセスの管理に関する演習

演習の内容と目的

サービス提供プロセスの管理に関する演習

1. 個別支援計画の作成① (演習)	モデル事例を活用したグループワークにより、サービス等利用計画に示される総合的な援助方針、長期目標及び短期目標を踏まえて、個別支援計画の支援内容、担当者、連携の頻度等について検討する。それに基づき、支援目標、支援内容を設定し、個別支援計画を作成する。	180分
2. 個別支援計画の実施状況の把握(モニタリング)および記録方法(演習)	モデル事例を活用したグループワークにより、事業所において提供している支援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、視点・目的・手法等を理解する。	180分

指定特定相談支援事業者(計画作成担当)及び障害児相談支援事業者と 障害福祉サービス事業者の関係



各グループの設定

- ・演習2及び3では、共同生活援助と就労継続支援B型のいずれかの事業者のサービス管理責任者の役割を体験します。
- ・A・C・E・G・Iのグループは
→「共同生活援助」事業者
- ・B・D・F・H・Jのグループは
→「就労継続支援B型」事業者

個別支援計画の作成 ①

演習事例の概要

【この事例の登場人物、施設名等の名称はすべて仮称です】

- 水道橋久さんは、A市で2人兄弟の長男として出生。発語や歩行し始めるのが少し遅かった。小学校の1、2年生の時は普通学級に通っていたが、授業中落ち着きが無く、席を立てて教室内を歩き回り、突然怒りだし友達に手をあげて殴ってしまうことがあり、小学校3年生からは情緒支援の特別学級に移った。小学校6年生の時に軽度の知的障害と判定を受けた。
- 中学は特別支援学校に進学。中等部での生活は、太鼓部に所属し顧問に根気よく教えてもらい部活動では楽しく過ごしていた。昆虫や木工にも興味をもっていた。久さんが中等部2年生の秋に両親が離婚。以後、父親と弟の3人暮らしとなった。その後、久さんは母親と1年に1～2回は会っている。
- 久さんは、特別支援学校の高等部を卒業し、製造部品を作る工場に就職。面倒見の良い上司が、わかるまで丁寧に教えてくれ、ときに叱咤激励してくれたことで、安心して働いていた。しかし、上司が変わってから「上司からの注意が怖い」「仕事に集中して取り組めない」などを訴え、退職して自宅でのひきこもり状態の生活になった。
- 久さんが退職して半年後、父親が通勤途中の交通事故により大けがをして仕事ができなくなり生活保護となった。父親から「久の面倒をみていくことができない。何とか施設に入れてもらえないか」と市役所に相談があった。久さんは「いずれ自分のことは自分でできるようになりたい」、「一人暮らしに向けた準備をしたい」、「すぐに働く自信はないのでそのために力をつけたい」とグループホームを利用しながら、就労継続支援B型事業所に通所することを希望した。
- 久さんは、相談支援事業所にサービス等利用計画案の作成を依頼し、相談支援事業所がアセスメントを実施、計画案を作成し久さんに提示、了承を得たので計画案をA市福祉課に提出しました。それを受けてA市福祉課は共同生活援助と就労継続支援B型の支給決定を行いました。相談支援事業所の相談支援専門員は、「サービス担当者会議」を行います。

就労継続支援B型事業所「スマイル」の概要

事業所所在地の環境	人口は約10万人、人口の約30%は65歳以上の高齢者であり、人口の5%にあたる約5千人が障害者手帳を保持している。 県庁までは自動車で1時間、都市圏までは電車で1時間程度かかる。 産業は、新都市開発による工場誘致により第二次産業が増加傾向にある。 公共交通機関は地元の鉄道、バスがあるが、自動車が移動手段の中心である。	
地域の社会資源の状況	障害福祉サービス事業は、市内の社会福祉法人やNPO法人により、就労継続支援A型・B型、生活介護、生活訓練、就労移行支援の各事業が整備されている。 相談窓口として、障がい者相談支援センター1ヶ所、特定相談事業所8ヶ所があり、障害者就業・生活支援センターは隣市にある。	
地域の地場産業	自動車産業が盛んな地域であり、部品の製造をはじめとした下請け企業が多い。以前は、家内工業の工場がたくさんあり、職親制度等も利用して障害のある人の雇用がされていたが、最近ほとんどが閉鎖・倒産している会社が増えている。	
事業所の概況	多機能型事業所 就労移行支援事業 定員12名 就労継続支援B型事業 定員20名 現在の利用者は、身体・知的・精神など多様な障害種別の人が利用している。 久さんが利用を予定しているグループホームからはバスで10分（徒歩ならば45分かかる）の距離である。	
職員構成	管理者1名（60代女性） サービス管理責任者1名（本田一郎：40代男性） 職業指導員3名（40代女性、60代男性、20代女性） 生活支援員2名（30代女性、30代男性） 就労支援員1名（30代女性）	
日課	*平日 9:30～16:00 *土日祝日は休所	
主な作業内容	作 業 内 容	工賃の状況
	カフェ（接客、皿洗い、調理補助等）	時間 200円～400円
	組み立て作業	時間 200円～400円
	施設外就労活動（近所の運送会社での倉庫内作業・袋詰め作業）	時間 400円～580円

グループホームピアハウスの概要

- 共同生活援助事業所(介護サービス包括型)
 - * 夜間は連絡体制のみ
- 入居定員4名 現在 男性4名利用中
- 建物 戸建住宅 5LDK
- 居室4室(8畳) 世話人室 リビング(共有スペース)、お風呂、トイレ、洗面所、キッチンは共有
- 立地環境 住宅地の一角にあり、すぐ隣には公園がある。歩いて5分の所にコンビニ、スーパーなどがあり、駅までも徒歩15分程度。
- サービス管理責任者 — 川崎 まさお
 - * 普段は別にある事務所にいて、他に2ヶ所のホームも見ている。
- 世話人 — 豊田のぞみ 月～金 6:00～9:00、15:00～20:00
(1日 計8h勤務)
- 生活支援員 — 名古屋ひかり 土・日 8:30～17:30(8h勤務)

個別支援計画の作成

個別支援会議の実施

個別支援計画の原案を作成する

- ・個別面接等によりサービス管理責任者としてのアセスメントを行う。
- ・サービス等利用計画等を参考にする。

- ・利用者の心身の状況、他の障害福祉サービス等の利用状況を把握する。
- ・サービス担当者会議に参加し専門的な見地から意見を述べる。

サービス担当者会議

個別支援計画作成(演習)の流れ

- サービス担当者会議を経て、それぞれの事業所と契約するに至りました。
- 次に、個別支援会議の実施、個別支援計画の作成へ向けて準備を行います。
- **A・C・E・G・I グループは「共同生活援助」**
- **B・D・F・H・J グループは「就労継続支援B型」**

それぞれの事業所のサービス管理責任者として個別支援計画を作成します。

- 個別支援計画の作成にあたり「事例概要」及び「アセスメント表」を踏まえて作成した「課題の整理表」を確認します。
- 「課題の整理表」を基に、個別支援計画(案)を作成してください

ニーズ整理のポイント

- ニーズ整理の目的
- ニーズ整理のポイント
 1. 利用者の意向に沿っているか
 2. 人生の一部としてとらえているか
 3. 全体像をとらえているか
 4. 多面的にとらえているか
 5. 複数の立場、多職種の見解が反映されているか
 6. 課題は検証可能か

課題の整理表

利用者名

さん

No	サービス等利用計画で整理された解決すべき課題（本人のニーズ）	初期状態の評価（利用者の状況・環境の状況）	支援者の気になること・推測できること（事例の強み・可能性も含む）	願いや希望を満たすための具体的な到達目標
	サービス等利用計画は、サービス担当者会議にサービス管理責任者も参加して決めたものである。 本人のニーズを全体的に把握したうえで、事業所で何ができるかを考える。その逆にならないように！			

サービス等利用計画とニーズの整理表の関係

サービス等利用計画案(書式例)

利用者氏名		障害支援区分		相談支援事業者名			
障害福祉サービス受給者証番号				計画作成担当者			
地域相談支援受給者証番号							
計画案作成日		モニタリング期間(開始年月)		利用者同意署名欄			
利用者及びその家族の生活に対する意向(希望する生活)							
総合的な援助の方針							
長期目標							
短期目標							
優先順位	解決すべき課題(本人のニーズ)	支援目標	達成時期	福祉サービス等 種類・内容・量(頻度・時間)	課題解決のための 本人の役割	評価時期	その他留意事項
1							
2							
3							
4							

40

課題の整理表

グループ
利用者名
さん

No	サービス等利用計画で整理された解決すべき課題(本人のニーズ)	初期状態の評価(利用者の状況・環境の状況)	支援者の気になること・推測できること(事例の強み・可能性も含む)	願いや希望を満たすための具体的な到達目標

(別添)

利用者氏名：

個別支援計画書

作成年月日： 年 月 日

利用者及び家族の 生活に対する意向		
総合的な支援の方針		
長期目標 (内容・期間等)		支援の標準的な提供時間等 (曜日・頻度、時間)
短期目標 (内容・期間等)		生活介護は記入必須 (生活介護の記載例) ・サービス提供時間 4時間 ・送迎に係る配慮 1時間 ・障害特性に係る配慮 30分 ・送迎時の移乗等 30分 ----- 合計のサービス提供時間 6時間

○支援目標及び具体的な支援内容等

項目	支援目標 (具体的な到達目標)	支援内容 (内容・支援の提供上のポイント等)		達成 時期	担当者 提供機関	留意事項 (本人の役割を含む)	優先 順位
支援をカ テゴリ 化して記 載する等 の工夫に 使用。		使い方は任意だが、左に支援内容、右側にポイントを書く等。					

提供するサービス内容について、本計画書に基づき説明しました。

本計画書に基づきサービスの説明を受け、内容に同意しました。

サービス管理責任者氏名：

年 月 日

(利用者署名)

押印廃止

課題の整理表と個別支援計画のつながり

課題の整理表

グループ				
利用者名				
さん				
No	サービス等利用計画で整理された解決すべき課題（本人のニーズ）	初期状態の評価（利用者の状況・環境の状況）	支援者の気になること・推測できること（事例の強み・可能性も含む）	願いや希望を満たすための具体的な到達目標

サービス等利用計画書(書式例)

利用者氏名		障害支援区分		相談支援事業者名	
障害福祉サービス受給者証番号				計画作成担当者	
地域相談支援受給者証番号					
計画作成日		モニタリング期間(開始年月)		利用者同意署名欄	
利用者及びその家族の生活に対する意向(希望する生活)					
総合的な援助の方針					
長期目標					
短期目標					
優先順位	解決すべき課題(本人のニーズ)	支援目標	達成時期	福祉サービス等 種類・内容・量(頻度・時間)	課題解決のための 本人の役割
1					
2					
3					
4					

(別添)

利用者氏名:

個別支援計画書

作成年月日 年 月 日

利用者及び家族の生活に対する意向		
総合的な支援の方針		
長期目標 (内容・期間等)		支援の標準的な提供時間等 (曜日・頻度・時間)
短期目標 (内容・期間等)		生活介護は記入必須 (生活介護がない場合は)
		・サービス提供時間 4 時間
		・その他必要時間 1 時間
		・障害福祉サービス時間 20分
		・生活時間等 20分
		合計サービス提供時間 6 時間

○支援目標及び具体的な支援内容等

項目	支援目標 (具体的な到達目標)	支援内容 (内容・支援の提供上のポイント等)	達成 時期	担当者 提供機関	留意事項 (本人の役割を含む)	優先 順位

提供するサービス内容について、本計画書に基づき説明しました。

本計画書に基づきサービスの説明を受け、内容に同意しました。

サービス管理責任者氏名:

年 月 日

(利用者署名)

押印禁止

グループワーク (個別支援計画の作成)

- ・グループで個別支援計画を作成する。
- ・本人に分かりやすい言葉で記入する。

個別支援計画作成のポイント

- サービス等利用計画に基づき個別支援計画を作る
- 本人のニーズがきちんと反映されているか？支援者側の押し付けになっていないか？
- 本人を中心とした計画を、本人と一緒に作り上げていく過程こそが大切
 - 自分の支援計画をラフスケッチする力をつける
 - 自分の人生に責任を持つという視点
- 本人に分かりやすい言葉で書く
- 支援内容を抽象的な言葉でごまかさない(安定した生活、楽しい暮らし、薬がちゃんと飲めるように・・・etc)
- 具体的な目標、期間を設定する。数量化出来るように努める。
 - 定期的に評価を行う
- 小さなステップを踏むような計画になっているか

グループワーク活性化のためのグラウンドルール

- ◆テーマに意識を集中して話し合しましょう。
- ◆グループメンバーの一人ひとりが、自身の考えを積極的に発言しましょう。
- ◆発言は短く、簡潔に。(一回の発言は1～2分)
- ◆他のメンバーの話に耳を傾けましょう。
- ◆他のメンバーの意見を否定せず、受け止めましょう。
- ◆アイデアの共通点を見つけながらつなぎ合わせましょう。

ロールプレイについて(概要)

1. ロールプレイとは

- 現実にかかる場面を想定し、複数の人がそれぞれの役を演じ、疑似体験を通じてある事柄が実際に起こったときに適切に対応できるようにする学習方法の一つである。
- 学習者は、役割を演じなければならないが、演じ方はたいてい演者の自由である。
- 対人関係や態度・行動を通して行われる学習に用いられる。

2. ロールプレイのメリット

- 意思決定過程にみられる物事のプロセスについて実践力が身につく。
- 個人の成長や課題を知り、成功体験をつけることができる。

3. ロールプレイの方法

1) 事前準備

- シナリオ: 準備の段階でシナリオを作成するか、役割だけを決めて自由に行うか、目的によって決定する。
- 時間: 決まっているわけではない
- オリエンテーション: 実施する前に学習者にその目的を十分に説明する。

2) 実施

- 実施中にロールプレイをビデオに録画しておけば、後で見直すことができる。

3) フィードバック

- ロールプレイ終了後、気づきや学びを話し合うことで、学習を深め、広げることが大切

ロールプレイ(ロールプレイング)の目的

日常生活の中で、人は必ず様々な役割を背負って暮らしている。その中で、常に同じような役割ばかりをこなしていると、新たな人間関係を作り出すことが大変難しくなる。

ロールプレイとは、参加者が自由な雰囲気の中で、あるテーマについて即興的に役割を演じ、協同して、役割行動の変容を図るもので、日常生活におけるそれぞれの役割を見直し、新しい状況に感じられるようになることを目的としている。

- (1) 日常生活における自分の役割を見直し、日常生活での課題を解決する手がかりを得る。
- (2) 参加者全員が、感情の解放をする。
- (3) 新しい、突発的な状況に対応することができる。

したがって、ロールプレイは日常生活のリハーサルとも言え換えることができる。参加者はうまく演じる必要はない。大切なのは、いかに自分なりに自発性を発揮して演じるか。

自発性が回復されれば、ロールプレイでの新鮮な役割体験は、新しい役割を日常生活に取り入れる原動力となる。

自発性とは、新しい状況においても、周囲と自分自身にとって、より適切な、望ましい対応ができるということ。一般的に、人は、新しい状況に対して、他人の意見や自分の既存の体験をよりどころとして対応してしまいがちといえる。自発性は、そのような自分の外側から規制してしまうのではなく、自然に自分の中から自分を動かしていくこと。

自発性は、まず役割をとること(役割取得)から、自発的に個性的に演ずること(役割演技)、さらに、新しい役割を創造すること(役割創造)へと段階的に高まっていく。

ロールプレイ(個別支援会議)

- ・グループ内で配役を決める。
 - ※ 席札を使用する。
- ・演習で作成した「個別支援計画を本人や家族に説明し、同意を得る場面」であることを確認する。

個別支援会議 配役 (A・C・E・G・Iグループ「共同生活援助」事業者)

役名	氏名	役柄	配役(氏名)
本人	水道橋久		
父親	水道橋つばさ		
相談支援専門員			
共同生活援助 サービス管理責任者	川崎まさお		
世話人	豊田のぞみ		
副世話人			
生活支援員	名古屋ひかり		
観察者		※発表者 (7人グループは観察者2名)	

個別支援会議 配役 (B・D・F・H・Jグループ「就労継続支援B型」事業者)

役名	氏名	役柄	配役(氏名)
本人	水道橋久		
父親	水道橋つばさ		
相談支援専門員			
就労継続支援B型サービス管理責任者	本田一郎		
生活支援員	鈴木さくら		
就労支援員	熊野ゆうこ		
職業指導員			
観察者		※発表者 (7人グループは観察者2名)	

利用者・家族への説明のポイント

- 本人に分かりやすい言葉で説明する。
- 総合的な支援の方針を確認することで、サービス等利用計画に基づき作成したことを確認する。
- 本人のニーズがきちんと反映されていることを、どのような過程を経て、何を根拠として支援内容を組み立てたかについて説明する。
- 目標を分かりやすく説明することで、何のための支援かを明確化する。
- 支援内容を抽象的な言葉ではなく、具体的な場面などを想定して説明する。

振り返り(フィードバック)

役割を演じて体験したこと考えたことを全員が言葉にして分かち合う。

...例えば

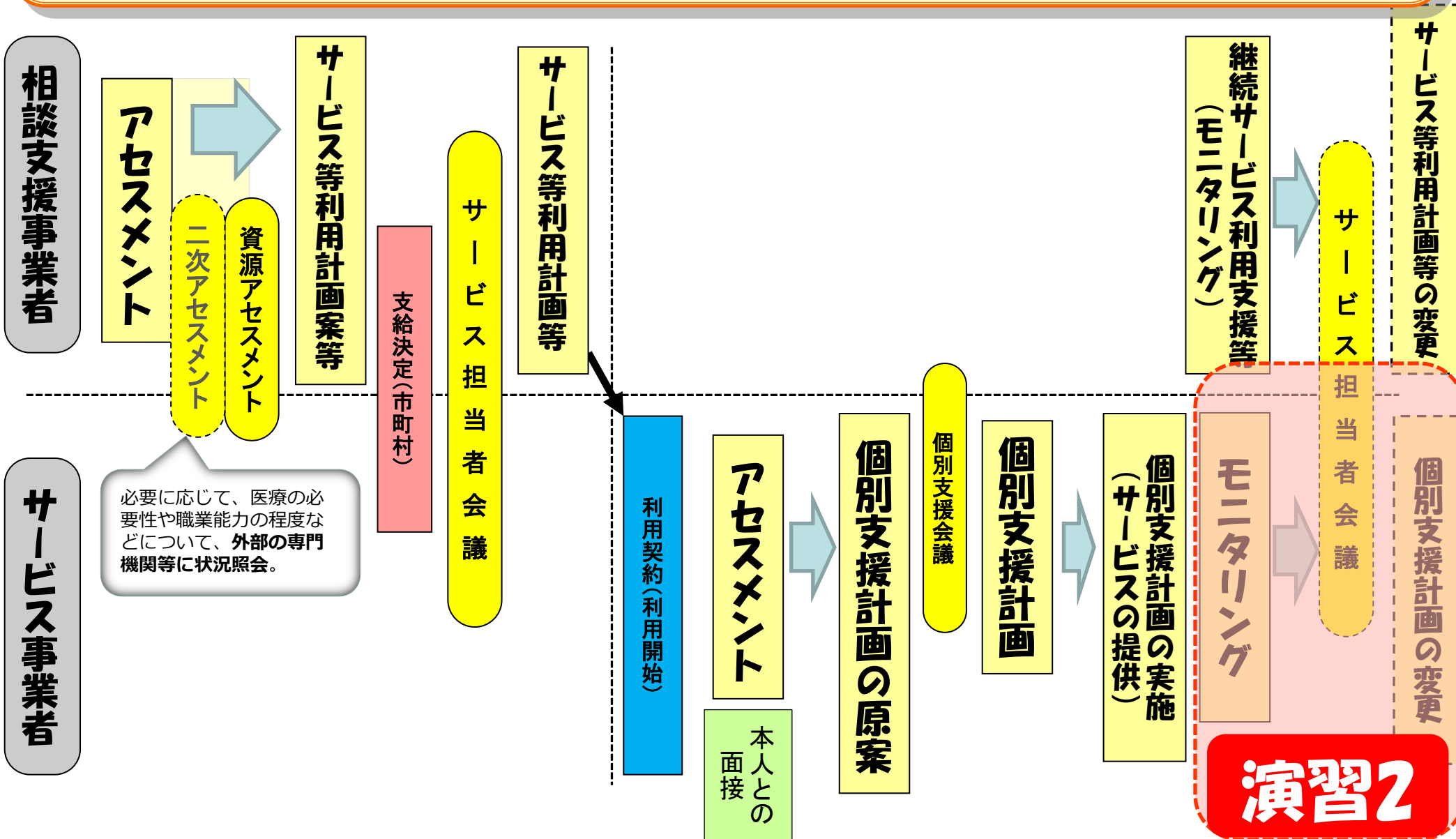
- ・ ○○役として、自分自身が感じたこと...
- ・ ○○役として、他者の役について、いつもの自分とは感じ方、見方、考え方が違ったところ...
- ・ ○○役として、△△役の言動に抱いた感情.....等

●演技であっても、思ったより内面が動かされることを経験する。その内面のざわつき、揺れ、感情的な反応を表現し共有することでロールプレイによる気付きは深くなる。その気付きが今後の会議の機能を上げていく。

●分かち合うことで、役から離れられる(終わることが出来る)効果もある。

個別支援計画の実施状況の把握 (モニタリング)および記録方法

指定特定相談支援事業者(計画作成担当)及び障害児相談支援事業者と 障害福祉サービス事業者の関係



事例の確認と追加情報の提示 (モニタリングによる新たなニーズ)

中間評価の資料を配布します。

※個別支援計画の中間評価

モニタリング(演習)の流れ

(1)追加情報(モニタリング情報)

共同生活援助事業者、就労継続支援B型事業者のそれぞれが作成した中間評価をもとにサービス担当者会議に臨む。

(2)共同生活援助、就労継続支援B型の合同グループをつくる。【A+B、C+D、E+F、G+H、I+J】

(3)ロールプレイ

○演習のガイダンス・演習の目的、進め方について説明

○サービス担当者会議の設定

・設定は、サービス管理責任者から個別支援計画の中間評価に関する報告を受けた相談支援専門員が、各サービスの支援状況の共有と支援内容の調整の必要性があると考え、サービス担当者会議を開催することになった。

○サービス担当者会議

・グループごとに場面を確認し、サービス担当者会議の役割を分担する。

・各配役に設定されている意見や考え方について講師より説明を受ける。

・ロールプレイは共同生活援助・就労継続支援B型の2グループで1組となり、実施と観察を交代で行う。

・1回目は共同生活援助が実施グループ、就労継続支援B型が観察者となる。ただし、就労継続支援B型からサービス管理責任者と生活支援員が実施グループに参加する。

※役名を書いた付箋を名札に貼り付ける。

・ロールプレイ開始。

・ロールプレイが終了した後のフィードバック

*サービス管理責任者の役割や機能、本人の気持ちなどについて、サービス管理責任者役、本人役、観察者などから意見や感想を述べてもらいグループとしてフィードバックする。

・2回目は就労継続支援B型が実施グループ、共同生活援助が観察者となる。ただし、共同生活援助からサービス管理責任者と世話人が実施グループに参加する。

・ロールプレイが終了した後のフィードバック

ロールプレイ(サービス担当者会議)

- ・個別支援会議で決めた配役で行う。
- ・サービス担当者会議を実施する。

<1回目>

- ・共同生活援助のグループメンバーを中心に実施。
- ・就労継続支援B型のサービス管理責任者、就労支援員が参加。

<2回目>

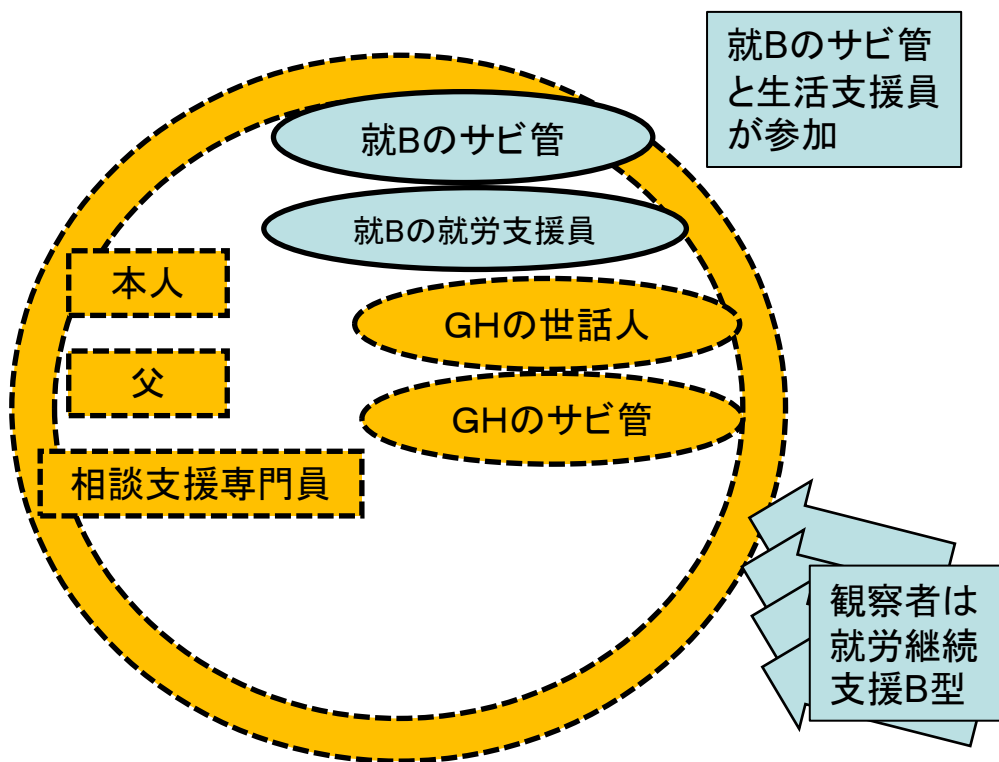
- ・就労継続支援B型のグループメンバーを中心に実施。
- ・共同生活援助のサービス管理責任者、世話人が参加。

※1回目、2回目ともに配役から外れた受講者は周囲で観察者となる。

モニタリングに係るサービス担当者会議(演習)の実施方法

1回目

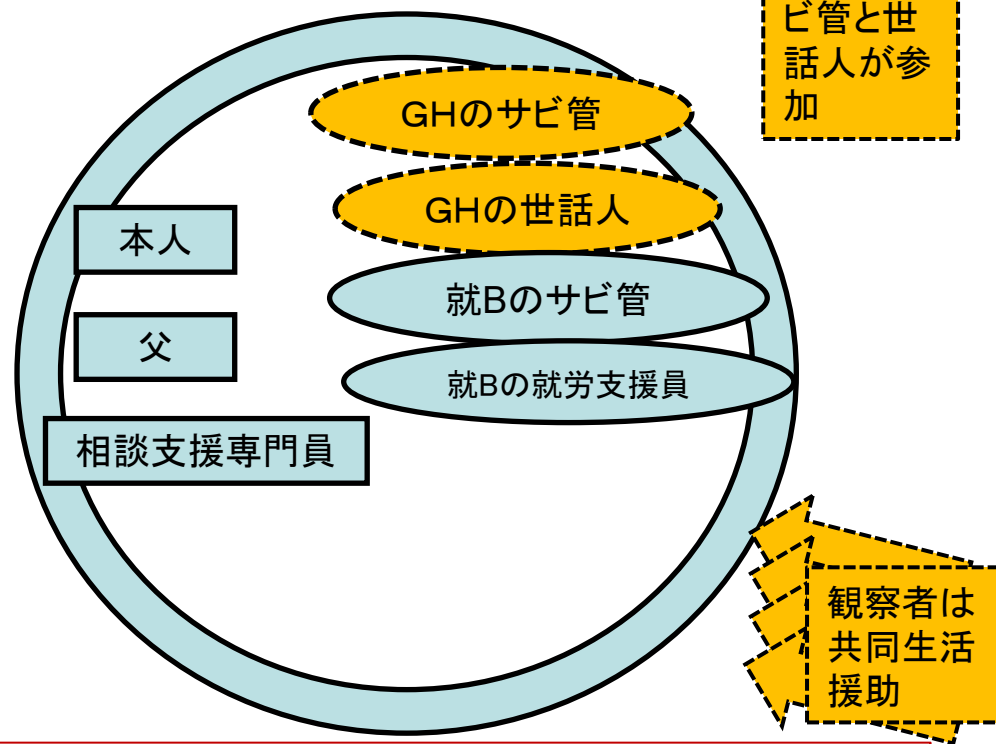
実施グループは共同生活援助



共同生活援助が実施グループ、就労継続支援B型が観察者となる。ただし、就Bからサビ管と就労支援員が実施グループに参加する。

2回目

実施グループは就労継続支援B型



就労継続支援B型が実施グループ、共同生活援助が観察者となる。ただし、共同生活援助のサビ管と世話人が実施グループに参加する。

サービス担当者会議に参加する際のポイント

1. サービス利用に至る経過を、相談支援専門員の説明により確認する。
2. 本人の意向について、本人の言葉により確認する。
3. 家族の意向について、家族の言葉により確認する。
4. 相談支援専門員によるアセスメント内容やニーズ整理について不明な点を確認したり、意見を述べる。
5. サービス等利用計画に示されている支援の方向性や必要な支援内容の全体像について確認する。
6. 自らの事業所に求められていることについて確認し、対応可能なこと、現状では難しいことなどについて意見を述べる。
7. 今後のスケジュールについて確認する。

※準備をした質問や意見を必ずしも実行する必要はありません。本人や家族の状況、会議の進行状況に応じて判断が必要です。

振り返り(フィードバック)

役割を演じて体験したこと考えたことを全員が言葉にして分かち合う。

...例えば

- ・ ○○役として、自分自身が感じたこと...
- ・ ○○役として、他者の役について、いつもの自分とは感じ方、見方、考え方が違ったところ...
- ・ ○○役として、△△役の言動に抱いた感情.....等

●演技であっても、思ったより内面が動かされることを経験する。その内面のざわつき、揺れ、感情的な反応を表現し共有することでロールプレイによる気付きは深くなる。その気付きが今後の会議の機能を上げていく。

●分かち合うことで、役から離れられる(終わることが出来る)効果もある。

グループワーク

(個別支援計画修正案の作成)

- 司会、記録、発表を決める。
- 個別支援計画の中間評価やサービス担当者会議の結果から、グループ内で個別支援計画の見直しを検討する。
- 修正箇所が分かるように、赤字を使用する。
- 全体発表。

サービス提供のプロセス

(講義/演習)

この講義のねらい

【ねらい】

個別支援計画作成の臨床を通し、所属先の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を理解する。

【内容】

1. OJTとは
2. 所属先でのサビ管・児発管の業務内容および状況の理解
3. OJTの期間で意識すること

はじめに

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の研修体系について

基礎研修：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、他職種連携)

実践研修：質の向上

(個別支援会議の運営、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)

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)

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

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

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

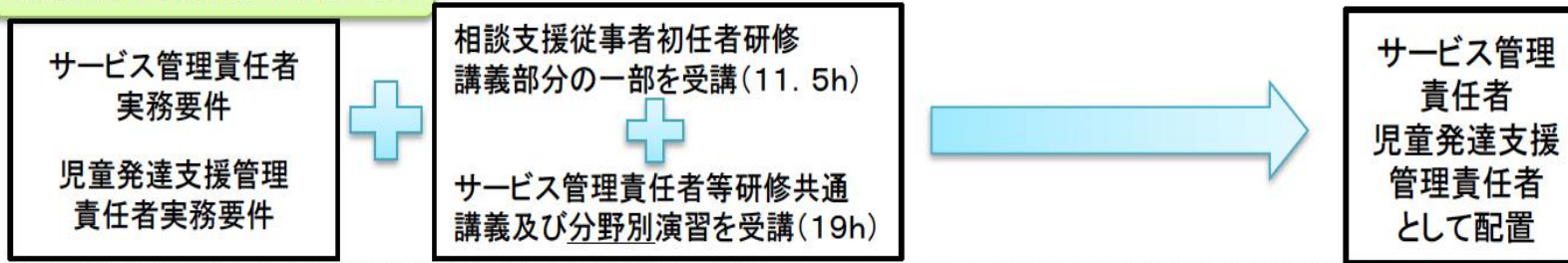
アセスメント、個別支援計画の作成、相談支援専門員との連携、多職種連携

3年

原案作成が可能

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の 研修体系

旧体系(平成30年度まで)



新体系(平成31年度から)



(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がある
- ・更新研修: ①過去5年間に2年以上のサービス管理責任者等の実務経験がある
又は②現にサービス管理責任者等として従事している

※令和5年度末までは、カリキュラムを一部割愛し、6時間程度の内容で実施することが可能

【新規創設(予定)】 専門コース別研修(任意研修)

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の要件

基礎研修修了から、実践研修受講までの間は『2年以上の相談支援業務又は直接支援業務の実務経験』に要する期間です。

この期間、基礎研修修了者は、所属施設・事業所のサビ管・児発管の指導の下、実際に個別支援計画の作成・修正に携わり、経験を積むことが想定されています。

1.OJTとは？

OJT：オン・ザ・ジョブ・トレーニング

実際の職務現場において、業務を通して行う教育訓練。

部下が職務を遂行していく上で必要な知識やスキルを、上司や先輩職員などの指導担当者が随時与えることで、教育・育成する方法。

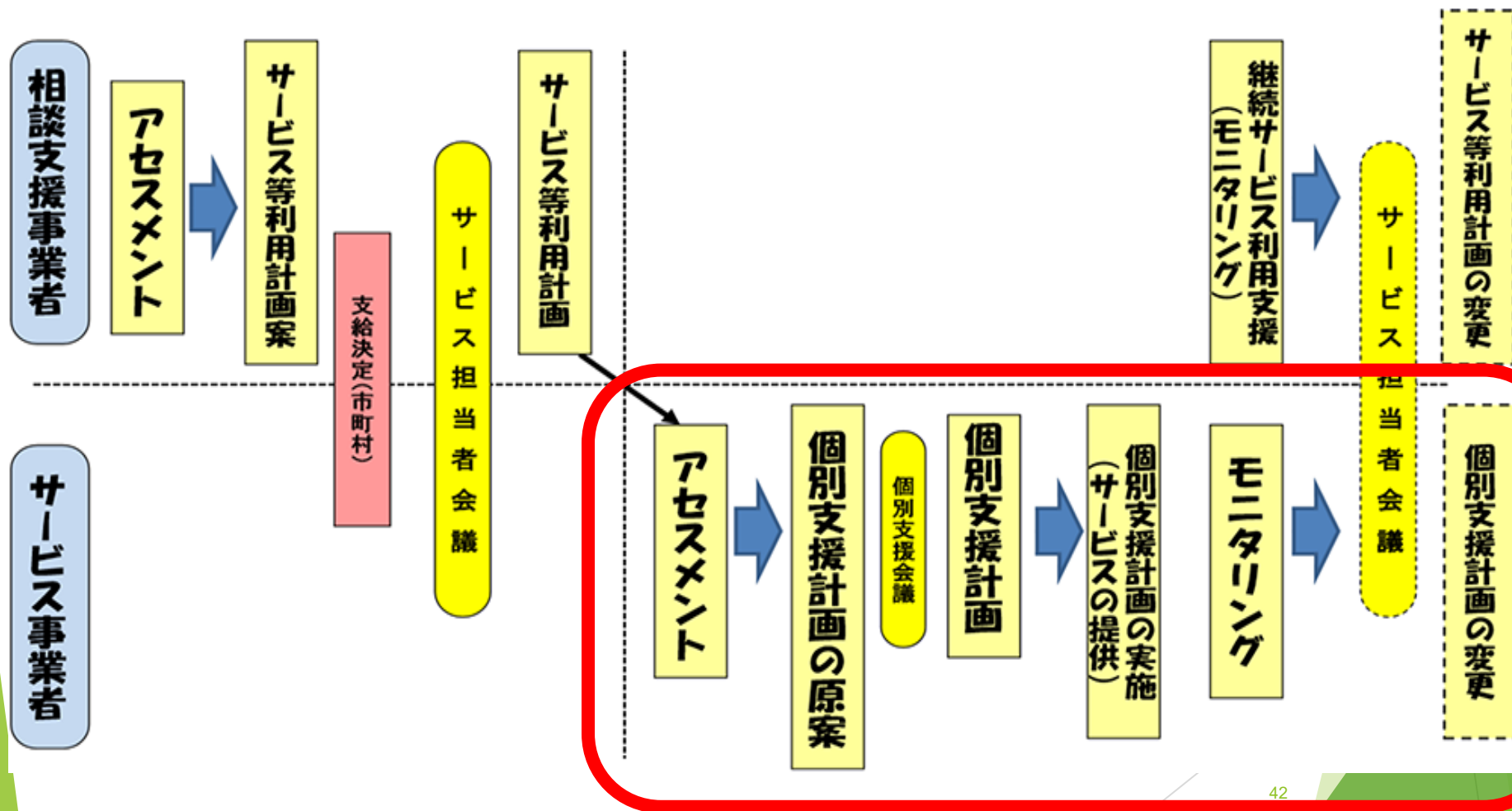
OFF-JT：職務現場を一時的に離れて行う教育訓練。

具体的には、外部の講師を招いて行う企業内集合研修や外部スクール、セミナーへの参加、通信教育やe-ラーニングなどを指します。

比較表	OJT	OFF-JT
実施場所	自社オフィスや作業場所などの実務シーンに伴う社内スペース	外部の研修スペースやレンタル会議室などの職場外スペース
教育内容	配属部署やポジションなどの特定業務に必要な教育がメイン	業務をする上で広く求められる基礎知識や汎用的な内容が多い
対象期間	担当業務に応じて比較的長いスパンで継続的に実施	短期集中型や決められた回数で研修・セミナーを実施
教育目的	実務習得を通じて結果に繋げるなどのアウトプットが主体	幅広く活用できる知識を中心としたインプットが主体

サービス提供事業所でのOJT

指定特定相談支援事業者(計画作成担当)と障害福祉サービス事業者の関係



2. サービス提供事業所でのサビ管・ 児発管の業務内容および状況の理解

- 支援プロセスの管理
個別支援計画を用いて支援プロセスの管理を行う。
アセスメントを行い、一人ひとりに合った個別支援計画を作成する。
- 職員・従業者への指導・助言
サビ管・児発管は、責任者として職員などへの指導・助言などチームマネジメントを行う。
- 関係者や関係機関との連携
より質の高い支援を行うために、他事業所の関係者や関係機関を巻き込んでチームとして支援にあたる必要がある。
- 記録・会議について
必要な記録が行われ、有意義な会議が行われているか。
- 苦情解決・虐待防止について
適切なサービス提供ができているか。

3.OJTの期間で意識すること

4段階職業指導法

ステップ1) やってみせる (Show)

ステップ2) 説明する (Tell)

ステップ3) 実際にやらせてみる (Do)

ステップ4) フィードバックして追加で指導する (Check)

1) 支援のプロセスを理解

「何のために行われて」「どうなれば良いのか」というスタートからゴールまでの流れを意識する。

2) インプットとアウトプット

メモをとることで自然とアウトプットが行われる。人間はインプットするだけでは覚えられない。アウトプットすることによって、記憶に定着しやすくなる。

3) 失敗を恐れない

すぐに上手にはできない。失敗することで、問題点が明らかになり成長が促進される。

4) 質問する

Show（やってみせる）

- トレーナー（指導者）が、実際に業務をやってみせることで、業務の流れや全体像を理解してもらう。

言葉で説明するだけでは、伝わらないことも、自らお手本を見せることで、業務内容を具体的にイメージできる。

Tell（説明・解説する）

- トレーナー（指導者）が、より細かく業務の内容を説明する。

単に作業を覚えてもらうだけでなく、目的やゴールを理解してもらうように説明することが重要。

疑問点やわからない点は、随時質問できる配慮があると、より理解度が高まる。

Do（やらせてみる）

- 実際に業務をさせてみる。

慣れるまではしっかりと見守り、間違いやミスがあれば、その度にアドバイスを行う。

特に新人の場合には、できなくて当たり前と思うことが重要。失敗があっても責めることなく、丁寧な指導を求められる。

見守りは、トレーニー（新人、受講者）の習熟度や理解度に合わせて距離・時間を広げていくことも重要。

Check（評価・指導をする）

- トレーニーの業務遂行について、できていなかったこと、できていたことのそれぞれについてフィードバックする。

フィードバックは具体的に伝えることが重要。

できていなかった点については、なぜできなかったのか、どのようにしたらよいのか、など改善点も含めてアドバイスすることが求められる。

できていたことは、しっかりと言葉にして褒めることで、OJTを受ける側のモチベーションアップも図る。

OJTの目的とメリット

【受講者・研修者】＝トレーニー

訓練を受けるトレーニーの組織人・社会人としての職務遂行能力を高めること。

さらにトレーニーの成長意欲、自己実現意欲を満足させることにもつながる他、早くから仕事に対する責任の意識付けも図る。

トレーニーの能力、意欲を高めることで、人材確保につながる期待も大きくなる。

【指導者】＝トレーナー

指導することで、トレーナー自身の能力向上も期待できる。

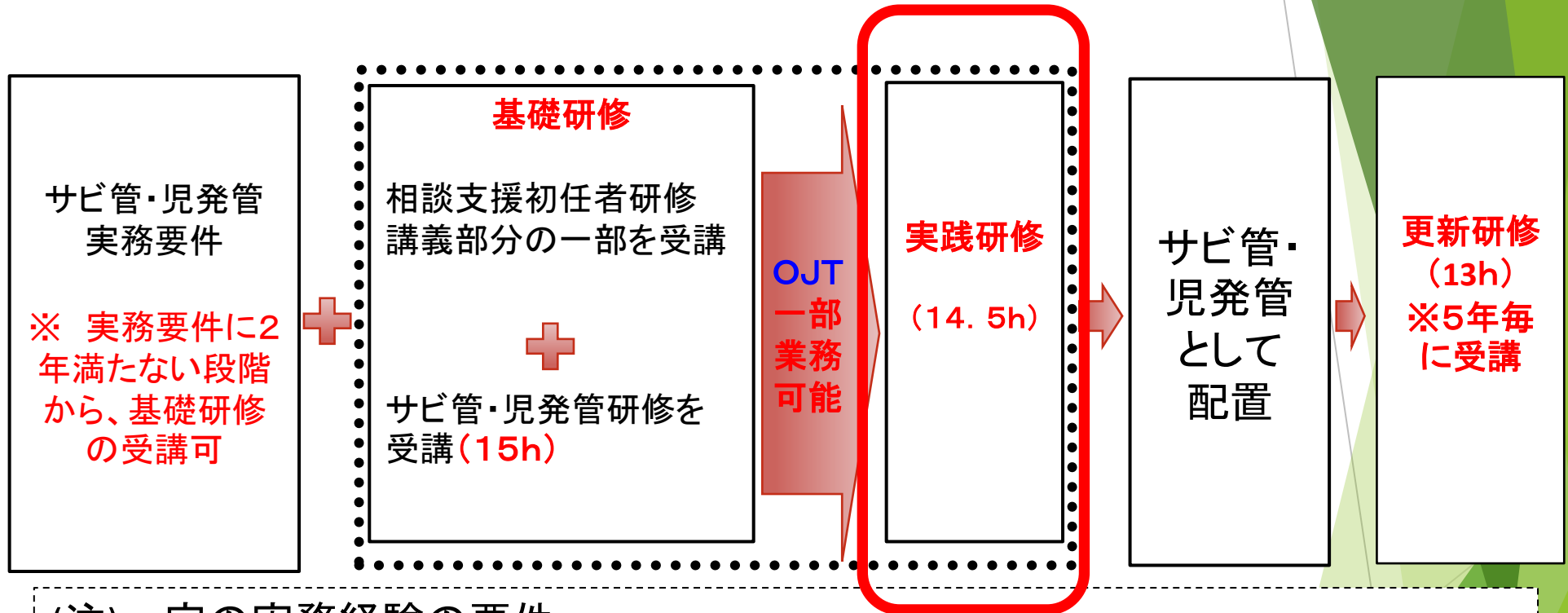
また、OJTが効果的に実施されることで周囲からの信頼を得ることにもつながる

～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践研修受講までの間、
人材育成で留意するポイント

- ①サビ管・児発管と協働し個別支援計画を作成
- 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・各部会等への参加）
- ⑤地域診断（それぞれの地域にどのような社会資源があるのか）
- 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

基礎・実践・更新研修の流れ



(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

資格取得のための研修としては、およそ2～3年間かけた内容である！

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

1. 障害福祉等の制度に関する講義

2. サービス提供に関する講義及び演習

3. 人材育成の手法に関する講義及び演習

4. 多職種及び地域連携に関する講義及び演習

サービス提供のプロセス②

アクションプラン

- 1) 個人ワーク～
こんなサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者
になりたい。
そのためにこれを頑張りたい。(10分)
- 2) グループワーク～
あなたの決意表明をグループで発表しましょう。
(発表：1人3分)
- 3) 全体発表

こんなサビ管・児発管になりたい



研修の総括

- サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者と相談支援専門員の違いが理解できましたか？
- 連携についてイメージできましたか？