令和8年度

サービス管理責任者等実践研修

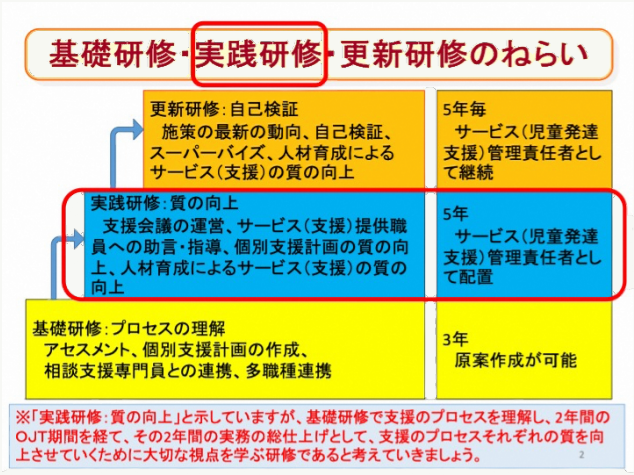
DAY 1

支援の質を高めるために、実践を振り返り、次の一歩を考える

実践研修について（説明）&アイスブレイク 8：50～9：20

＜講義＞8：55～9：05｜【10分】

研修制度が変わった背景



1 以前の研修制度

- 研修は1度のみ
- 振り返りや更新の機会がない
- 受講者に応じた段階的な学びが難しい
- サービスの質を担保しにくい

2 新たな研修体系へ

更新研修・実践研修を位置づけ、
経験に応じて段階的に学ぶ仕組みを構築。

3つの研修は、単体ではなく連動している。

基礎研修
プロセスを学ぶ

実践研修
支援の質を高める

更新研修
自己検証する

実践研修について（説明）&アイスブレイク 8：50～9：20

<講義>8：55～9：05 | 【10分】

基礎・実践・更新研修の流れ

基礎研修	OJT	実践研修	配置	更新研修
相談支援初任者研修 講義部分の一部受講 プロセスの理解 15時間	2年間 （例外的に6か月）	質の向上 14.5時間	サビ管・児発管 として業務へ	自己検証 5年ごと 13時間

（注）
○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

基礎研修 ＋ OJT ＋ 実践研修 ＝ 資格取得研修　|　基本はおよそ2～3年

※ 配置には所定の実務要件が必要です。基礎研修は、実務要件に2年満たない段階から受講できます。

実践研修について（説明）&アイスブレイク 8：50～9：20

<講義>8：55～9：05 | 【10分】

実践研修の目的

個別支援計画の作成に携わっていることを前提として

1 支援提供プロセスの「管理」

・支援会議の運営
・サービス（支援）提供職員への助言・指導

2 個別支援計画の質の向上

演習やグループワークを通して、
実際に作成した計画の内容と支援を見直す

計画を作ることがゴールではなく、モニタリングを通して支援と計画の精度を上げていく

実践研修について（説明）&アイスブレイク 8：50～9：20

<講義>8：55～9：05 | 【10分】

修了時に到達すべきレベル

個別支援計画
作成・修正について熟達している

連絡調整
関係機関と連絡調整ができる

会議運営
支援会議を運営できる

助言・指導
職員への技術的な助言・指導を含む、一連の支援プロセス管理ができる

分野が統合された今、あらためて理解したいこと
「人が人を支援する」という普遍性

実践研修について（説明）&アイスブレイク 8：50～9：20

<講義>8：55～9：05 | 【10分】

実践研修修了後の役割像

研修で学んだことを、現場で実践へ

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者として業務に携わる

支援会議の運営、助言・指導、連携を通して、支援の質を高めていく役割へ

実践研修について（説明）&アイスブレイク 8：50～9：20

＜講義＞8：55～9：05｜【10分】

実践研修の目的とは？

令和7年度 指導者養成研修 資料引用・再構成

本人中心の支援を、個人の実践からチーム・地域へ広げる

研修の流れ	1 基礎研修	2 実践研修	3 更新研修
支援の広がり	一対一の支援	事業所スタッフチームとしての支援	地域と連動した支援
高める力	個人のスキルアップ	事業所のスキルアップ	地域のスキルアップ

実践研修を通じて目指すこと

本人中心の支援 ― 支援の質の向上と、そのための人材育成

実践研修について（説明）&アイスブレイク 8：50～9：20

＜講義＞8：55～9：05｜【10分】

実践研修のプロローグ

出典：令和7年度 指導者養成研修（資料を再構成）

01	日々の実践において、モニタリングを積み重ねてきたのか？
02	支援目標は、日々意識していたのか？
03	本人の思いを尋ねるために、どのような工夫をしてきたのか？
04	本人の満足度は、時間をかけて確認しているのか？
05	本人が要望していること以外の支援を行っていないか？
06	事業所の支援メニューに適応することだけを求めていないか？
07	落ち着いて過ごすことや周りに迷惑をかけないことばかりを利用者に求めていないか？

実践研修について（説明）&アイスブレイク 8：50～9：20

＜講義＞8：55～9：05｜【10分】

利用者主体の支援を実施していくために

・本人の意思を丁寧に確認し、本人の気づきと新たな一歩につなげる
・本人や家族だけで解決できない課題は、地域や関係機関と一緒に考える

その一方で、支援者側では…

身体的・精神的疲労 離職につながる	労働意欲の低下 小さなサインを見逃しやすくなる	考え、行動する機会の減少 支援が固定化しやすくなる

職員が育たなければ、支援の質は向上しない

「人材育成の手法に関する講義・演習」で、育ち合える職場づくりを考える

実践研修について（説明）&アイスブレイク 8：50～9：20

＜講義＞8：55～9：05｜【10分】

実践研修は4部構成

1	障害福祉の制度に関する講義	基礎研修にはありません。 サビ児管として知ってほしい制度を中心に伝える講義になります。
2	サービス提供職員に関する講義及び演習	利用者主体の支援や利用者との関係性の構築について考えていきますが、基礎研修の振り返り要素であり、支援とは何か、人が人を支援するということを考えていきます。
3	人材育成の手法に関する講義及び演習	人材育成についてということも含めて、職員の入れ替わりが多いことや、職員のモチベーションが高まらないまま等の支援現場の中で、サビ児管の役割として人材育成に常に着目していくことが、結果として利用者中心につながります。
4	多職種連携及び地域連携に関する講義及び演習	一事業所の支援の限界について言及し、利用者のために地域の関係機関と連動することがサビ児管の役割として重要。そのために会議の実施・協議会への参加がサビ児管の役割を果たすために最重要となります。

実践研修について（説明）&アイスブレイク 8：50～9：20

<講義>8：55～9：05｜【10分】

実践研修は4部構成

事前課題

1 障害福祉等の制度に関する講義

■事前課題にて事前視聴
して頂いて、レポート提出

※その他、
「ファシリテーション
グラフィック」
「自立支援協議会」
についての事前視聴と
報告書あり

1日目

2 サービス提供職員に関する講義及び演習

■モニタリングの方法

■サービス提供職員への助言
・指導について

■個別支援会議の運営方法

2日目

3 多職種及び地域連携に関する講義及び演習

■サービス担当者会議におけるサビ児管の役割
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

■サービス担当者会議と自立支援協議会の活用について

4 人材育成の手法に関する講義及び演習

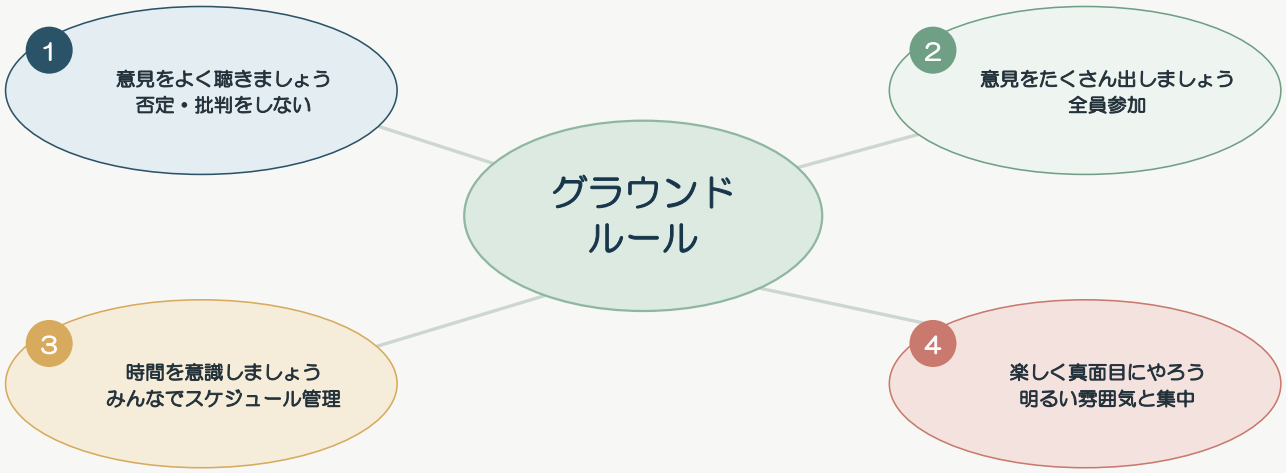
■実地教育としての事例検討会の進め方

※事前課題にて、ファシリテーショングラフィック（板書）についての動画視聴あり

実践研修について（説明）&アイスブレイク 8：50～9：20

<講義>8：55～9：05｜【10分】

グラウンドルール



実践研修について（説明）&アイスブレイク 8：50～9：20

<講義>8：55～9：05｜【10分】

アイスブレイク

アイスブレイクは「氷を壊す」の意味。

固く緊張した氷のような雰囲気 → 雰囲気をこわして → 研修にのぞむ

固く緊張した氷のような雰囲気をこわして、研修にのぞみましょう！

実践研修について（説明）&アイスブレイク 8：50～9：20

<アイスブレイク>9：05～9：15｜【10分】

『他己自己紹介』 1人1分

時計回り

1 ファシリテーターから自己紹介

2 前の人を一言で他己紹介 → 自分の自己紹介

次の方は、自己紹介を始める前に、前の人の自己紹介について、一言コメント（他己紹介）を述べてから自分の自己紹介

1、所属　2、名前　3、役職・資格等
4、実は私〇〇なんです

3 最後はファシリテーターが前の人の他己紹介をして終わり

【②の他己紹介の例】
「〇〇さん（前の人）は×××（前の人の他己紹介）です。
私は△市▲▲事業所の□□です。役職・資格は▼▼です。
私は実は・・・なんです」

実践研修について（説明）&アイスブレイク 8：50～9：20

<役割分担>9：15～9：20｜【5分】

役割分担（グループ人数5人用）

役割番号 ①～⑤を決めます

1	2	3	4	5

1日目

項目	時間	司会	記録	発表	TK
モニタリングの方法					
グループワーク	10:15～10:35	FT	―	―	―
サービス提供職員への助言・指導					
グループワーク	11:05～12:00	3-①	FT	―	4-①
グループワーク	12:10～12:30	2-①	FT	―	1-①
個別支援会議の運営方法					
太郎さんの気持ちの確認	13:40～14:15	5-①	4-②	―	3-②
職場内支援会議の開始	14:15～14:55	4-③	2-②	―	1-②
個別支援会議の開催	14:55～15:20	3-③	2-③	―	5-②
個別支援計画の作成（修正）	15:30～16:30	2-④	5-③	1-③	3-④
太郎さんへの説明	16:30～17:00	太郎さん FT	父 1-④	サビ管 4-④	支援員 5-④
支援会議の振り返り	17:00～17:20	FT	―	―	FT

2日目

項目	時間	司会	記録	発表	TK
多職種及び地域連携に関する講義及び演習					
グループワーク	9:30～10:50	1-⑤	3-⑤	2-⑤	4-⑤
グループワーク	11:30～12:00	4-⑥	3-⑥	―	2-⑥
実地教育としての事例検討会の進め方					
事例報告	13:35～14:00	FT	―	―	―
事例検討① 報告者決定後に役割決定	14:40～15:40	当日決定	当日決定	報告者	FT
事例検討② 報告者決定後に役割決定	15:50～16:35	当日決定	当日決定	報告者	FT
事例検討の振り返り	16:35～16:55	FT	1-⑥	5-⑤	FT
研修全体の振り返り					
研修全体の振り返り・グループ内総括	16:55～17:15	FT	―	―	FT

実践研修について（説明）&アイスブレイク 8：50～9：20

<役割分担>9：15～9：20｜【5分】

役割分担（グループ人数6人用）

役割番号 ①～⑥を決めます

1	2	3	4	5	6

1日目

項目	時間	司会	記録	発表	TK
モニタリングの方法					
グループワーク	10:15～10:35	FT	―	―	―
サービス提供職員への助言・指導					
グループワーク	11:05～12:00	4-①	FT	―	3-①
グループワーク	12:10～12:30	1-①	FT	―	6-①
個別支援会議の運営方法					
太郎さんの気持ちの確認	13:40～14:15	1-②	2-①	―	6-②
職場内支援会議の開始	14:15～14:55	5-①	1-③	―	4-②
個別支援会議の開催	14:55～15:20	3-②	4-③	―	5-②
個別支援計画の作成（修正）	15:30～16:30	6-③	2-②	5-③	1-④
太郎さんへの説明	16:30～17:00	太郎さん FT	父 2-③	サビ管 3-③	支援員 5-④
支援会議の振り返り	17:00～17:20	FT	―	―	FT

2日目

項目	時間	司会	記録	発表	TK
多職種及び地域連携に関する講義及び演習					
グループワーク	9:30～10:50	3-④	6-④	1-⑤	2-④
グループワーク	11:30～12:00	2-⑤	5-⑤	―	4-④
実地教育としての事例検討会の進め方					
事例報告	13:35～14:00	FT	―	―	―
事例検討① 報告者決定後に役割決定	14:40～15:40	当日決定	当日決定	報告者	FT
事例検討② 報告者決定後に役割決定	15:50～16:35	当日決定	当日決定	報告者	FT
事例検討の振り返り	16:35～16:55	FT	3-⑤	4-⑤	FT
研修全体の振り返り					
研修全体の振り返り・グループ内総括	16:55～17:15	FT	―	―	FT

実践研修について（説明）&アイスブレイク 8：50～9：20

<役割分担>9：15～9：20 | 【5分】

役割分担（グループ人数7人用）

役割番号 ①～⑦を決めます

1	2	3	4	5	6	7

1日目

項目	時間	司会	記録	発表	TK
モニタリングの方法					
グループワーク	10:15～10:35	FT	―	―	―
サービス提供職員への助言・指導					
グループワーク	11:05～12:00	4-①	FT	―	2-①
グループワーク	12:10～12:30	7-①	FT	―	3-①
個別支援会議の運営方法					
太郎さんの気持ちの確認	13:40～14:15	2-②	1-①	―	7-②
職場内支援会議の開始	14:15～14:55	5-①	6-①	―	4-②
個別支援会議の開催	14:55～15:20	1-②	5-②	―	6-②
個別支援計画の作成（修正）	15:30～16:30	7-③	2-③	3-②	6-③
太郎さんへの説明	16:30～17:00	太郎さん FT	父 5-③	サビ管 1-③	支援員 4-③
支援会議の振り返り	17:00～17:20	FT	―	―	FT

2日目

項目	時間	司会	記録	発表	TK
多職種及び地域連携に関する講義及び演習					
グループワーク	9:30～10:50	3-③	7-④	2-④	1-④
グループワーク	11:30～12:00	6-④	4-④	―	5-④
実地教育としての事例検討会の進め方					
事例報告	13:35～14:00	FT	―	―	―
事例検討① 報告者決定後に役割決定	14:40～15:40	当日決定	当日決定	報告者	FT
事例検討② 報告者決定後に役割決定	15:50～16:35	当日決定	当日決定	報告者	FT
事例検討の振り返り	16:35～16:55	FT	3-④	1-⑤	FT
研修全体の振り返り					
研修全体の振り返り・グループ内総括	16:55～17:15	FT	―	―	FT

Day 1 | モニタリングの方法 9：20～10：50

<説明・講義>9：20～9：30 | 【10分】

モニタリングの方法

科　目	内　容・目　的
サービス提供に関する講義及び演習	
モニタリングの方法	・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置きながら、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。

4つのセクションで確かめること

1. セクション1 人としての普遍性の確認
2. セクション2 人生の価値 生きる糧の確認
3. セクション3 利用者との信頼関係をつくる
4. セクション4 内発的動機 自分自身の目標設定

Day 1｜モニタリングの方法 9：20～10：50

<説明・講義>9：20～9：30｜【10分】

ペアワークの進め方

★セクション1｜人としての普遍性の確認　★セクション2｜人生の価値　生きる糧の確認　★セクション4｜内発的動機　自分自身の目標設定

1 ペア決め

2 ペアで事前課題の発表
【1人3分×2人＝6分】

●事前課題①
ご自身の「困難を乗り越えた経験」を振り返り

●事前課題②
ご自身の「生きる糧（心の糧）」を見つめる

●事前課題③
かつての自分の夢や今の目標をまとめてみましょう

3 ペアになった相手について知る
【14分】

●演習時使用①
「ペアになった方はどんな人ですか？」

9：30～9：50 ②～③合わせて20分

演習時使用①のメモが、次のセクション3「プランシートの作成」につながります。

Day 1｜モニタリングの方法 9：20～10：50

<説明・講義>9：20～9：30｜【10分】

おさらい｜20分の進め方

1 まずはペアを決めます

2 ペアが決まったら、
事前課題①～③の発表を1人ずつ行います
ペアで交互に発表します

3 発表を聞きながら、
どんな方なのか演習時使用①に書き込んでください

3分×2人＝6分

4 演習時使用①に書いたこと等にて、ペアになった方同士で
『質疑応答タイム』とします

14分

20分
発表・書き込み
↓
質疑応答タイム

20分の中で、
発表・書き込み→質疑応答タイム
とします

演習時使用①のシートを、次のワーク（セクション3）演習時使用②プランシートの作成で使用しますので、
どんな方なのかを出来るだけ詳細に記載をお願いします

Day 1 | モニタリングの方法 9：20～10：50

<説明・講義>9：20～9：30 | 【10分】

プランシートで整理すること

ペアになった方のストレングスを見出し、今の生活で変えたいことや目標を達成するためのプランを立ててください。
※あなた自身ではなく、ペアになった方のプランシートです。

1 変えたいこと・目標	ペアになった方の変えたいことや目標は何ですか？
2 ストレングス	ペアになった方のストレングス（強みや長所、能力など）を書いてください。
3 長期目標	変えたいことや目標達成のための長期目標を考えてください。 例：禁煙に成功したらタバコ代を貯めて旅行／SNSにBefore Afterの写真を投稿して見守り合う
4 第1・第2小目標	長期目標を達成するための小目標を考えてください。 例：1日の本数を数える／15分ウォーキング／毎日体重測定など、10日程度で達成できそうな具体的目標

Day 1 | モニタリングの方法 9：20～10：50

<説明・講義>9：20～9：30 | 【10分】

奇数人数グループのペアづくり

別グループの7人目の方でペアを組んでください。



奇数人数グループがある場合
会場内で調整します

それでもペアが作れない場合
事業団の方とペアを作っていただきます

＜ペアW＞9：30～9：50｜【20分】

演習時使用① ペアになった人はどんな人ですか？

ペアになった方の発表を聞き取り、相手の人生において大事にしているものや変えてみたいこと、失敗したこと、ストレングスなどをメモしてください。（他人から見たらほんのささいなことでも、相手にとっては非常に重要な事柄があると思います。また、人がなにかの行動を起こす時には、内発的な動機が必要となることも考えてみましょう。）

ペアになった人はどんな人ですか？

＜説明＞9：50～9：55｜【5分】

利用者との信頼関係をつくる

★セクション3｜利用者との信頼関係をつくる

9：50～9：55	5分	説明	演習の進め方の説明
9：55～10：05	10分	個人ワーク	演習時使用②「プランシートの作成」
10：05～10：15	10分	ペアワーク	演習時使用③「評価」
10：15～10：35	20分	グループワーク	グループ内で共有 事前課題④「現在の支援における“モニタリング”を考える」
10：35～10：50	15分	講義	まとめ

Day 1｜モニタリングの方法 9：20～10：50

<説明>9：50～9：55｜【5分】

おさらい｜個人ワークからペアワークへ

① 個人ワーク｜10分

ペアになった方の
プランシートを作成します

演習時使用②「プランシートの作成」
に記載

② ペアワーク｜10分

作成したプランを相手に発表
↓
相手が口頭で評価
↓
受けた評価を
演習時使用③「評価」に記載

評価する方は忖度せずに、
『どこが難しいと思ったか』『どの部分が簡単すぎたか』等を相手の方に伝えてください。

Day 1｜モニタリングの方法 9：20～10：50

<説明>9：50～9：55｜【5分】

おさらい｜個人ワークからペアワークへ

① 個人ワーク｜10分

ペアになった方の
プランシートを作成します

演習時使用②「プランシートの作成」
に記載

② ペアワーク｜10分

作成したプランを相手に発表
↓
相手が口頭で評価
↓
受けた評価を
演習時使用③「評価」に記載

評価する方は忖度せずに、
『どこが難しいと思ったか』『どの部分が簡単すぎたか』等を相手の方に伝えてください。

＜個人W＞9：55～10：05 |【10分】

演習時使用② 個人ワーク　プランシートの作成

ペアになった方の変えたいことは何ですか？	
ペアになった方のストレングス（強みや長所・能力など）を書いてください。	
ペアになった方の変えたいことや目標達成のための長期目標を考えてください。	
長期目標を達成するための小目標を考えてください。	
小目標①	
小目標②	

＜ペアW＞10：05～10：15 |【10分】

おさらい | 個人ワークからペアワークへ

① 個人ワーク | 10分

ペアになった方の
プランシートを作成します

演習時使用②「プランシートの作成」
に記載

② ペアワーク | 10分

作成したプランを相手に発表
↓
相手が口頭で評価
↓
受けた評価を
演習時使用③「評価」に記載

評価する方は忖度せずに、
『どこが難しいと思ったか』『どの部分が簡単すぎたか』等を相手の方に伝えてください。

＜ペアW＞10：05～10：15｜【10分】

演習時使用③ ペアワーク　評価

あなたが立てたプランシートを発表し、ペアになった方がどのくらいの可能性で到達できるか確認してください。小目標の場合は１週間から10日程度でこの目標を達成する自信がどれくらいあるか確認してください。

目標項目	プランシートの目標をペアの方に評価してもらい、評価の内容を記入してください。
長期目標	
小目標①	
小目標②	

＜GW＞10：15～10：35｜【20分】

おさらい｜グループ内で共有する視点

事前課題④の共有
＋
ワークをしての気づき・感想も含めて

5人目で別グループの方とペアを組んだ方は、自グループにお戻りください。

すべての項目を順番に確認する必要はありません。このような視点があったかどうか、振り返りの参考にしてください。

① 明確な目標だったか？	○ペアの方が目標を具体的にイメージできるものだった？
② 到達可能だったか？	○評価しやすい目標だった？ ○達成できる内容だった？
③ 本人のペースだったか？	○様々な状況（家庭状況や個人の特性や状態）等、目標設定する時の心情等を考慮できたか？
④ 目標を提案された時の利用者の気持ちは？	○「それでいいです」と言わないと支援者に悪いのではないかと感じた ○他に思いつかず、何となくそれでいいと言った？ ○何をやるにしても自信がないため、とりあえず提案してもらったことに取り組んでみようと思った？ ○時間がないため、何か決めないといけないと思い、それでいいやという気持ちになった？

Day 1｜モニタリングの方法 9：20～10：50

<講義>10：35～10：50｜【15分】

セクション1｜人としての普遍性の確認

障がいがあってもなくても同じ人間

1	変化・成長を理解する	障がい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変化・成長を理解し、それらを前提に支援していく。
2	本人にとっての大切さを見る	実現が不可能と考えられることでも、その人にとっては大切なことであるということを再確認する。
3	成果が出ない時は計画を見直す	自分の立てた計画で成果が出なかったら、その計画が的を射ていないかもしれない。利用者さんのせい、責任にしてはいけない。

Day 1｜モニタリングの方法 9：20～10：50

<講義>10：35～10：50｜【15分】

セクション2｜人生の価値・生きる糧の確認

他人から見たらほんの些細なことでも、本人にとってはとても大切なものがある。

受動的ではない　**心の糧**　能動的なこと

「仕事をしたい」
だけでは糧ではない

→

忙しく仕事をする → 集中 → 収入
→ 好きなものを買う → 心が安定

遠い将来ではなく、今できること・やっていること

私たち自身、心の糧を大切にしているように、障がいがある方の心の糧も大切に！

Day 1｜モニタリングの方法 9：20～10：50

＜講義＞10：35～10：50｜【15分】

セクション3｜利用者との信頼関係をつくる①

1 **目的に向かって進むこと**

■利用者が新たな生き方を再発見していくことを支援する
■利用者と支援者が、一緒にすべきこと（計画）を明らかにする

2 **相互に利益を得ること｜対等な関係・互恵**

■互いに学び、支援者は利用者と一緒に過ごす時間を楽しむ
■一方的に提供・管理・従わせる関係では、利用者は気持ちを閉ざしていく

3 **誠実な信頼関係づくり｜純粋・こころから親身になる**

■温かさ／受容／気遣い／尊重／楽しさがある普通の友好関係
■責任感や誠意を感じさせる機会をつくり、接し方に工夫する

Day 1｜モニタリングの方法 9：20～10：50

＜講義＞10：35～10：50｜【15分】

セクション3｜利用者との信頼関係をつくる②

信頼ある関係づくり｜相互の信頼と相互の尊敬に基づく

関わり方

■「一緒に～しませんか？」と誘ったり…
■「～してもいいですか？」と許可を得たり…
■お互いの経験を分かち合い、声に出せる環境をつくる
■断定する言い方を避けていく

エンパワメントを促す関係づくり

1 本来持っている力を発揮する
2 自らの意思で選択し、自発的に行動する
3 情報を得て、社会資源を利用する機会をもつ
4 必要なら、生活スキルなど生き方そのものを変えてよい

自分らしさに自信と誇りを感じ、自らの意思で行動できるようにする。

Day 1｜モニタリングの方法 9：20～10：50

＜講義＞10：35～10：50｜【15分】

セクション4｜内発的動機と自分自身の目標設定

外発的動機		内発的動機
「職員に怒られたくないから頑張る」 「お金がほしいから働く」	↔	「やりたいからやる」「仕事や活動自体が楽しいからやる」 自分の内から出てくるもの

内発的動機を支える3つの事柄

有能感

「私は役に立っている」
「能力を発揮できている」という感覚

自律性

自分を律しながら自己決定をしている
自分で目標を立て、自分で決定し
進んでいるという感覚

関係性

「互いに尊重し信頼し合える関係」
という感覚

目標が変わること――それはいけないことではなく、人として当たり前のこと

POINT｜内発的動機と外発的動機、そして目標は変わる

Day 1

休憩

10：50 ～ 11：00

再開 11：00

＜説明・講義＞11：00～11：05｜【5分】

サービス提供職員への助言・指導について

科　目	内　容・目　的
人材育成の手法に関する講義及び演習	
サービス提供職員への助言・指導について	・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。

＜説明・講義＞11：00～11：05｜【5分】

管理者とサビ児管の業務内容

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

サビ児管の業務内容

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の報告

サビ児管は、計画作成とモニタリングだけでなく、職員への助言・指導や連携・報告も担います。

＜説明・講義＞11：00～11：05｜【5分】

助言・指導は、対人サービスの質を維持・向上するために行う

対人サービスの質の維持・向上

1. 本人では気づかない点
2. → 経験・知識の豊富な者
3. → 専門的経験や科学的知見に基づく
4. → 改善点等を伝える

支援の質の維持・向上を目的として、本人では気づかない点について、
経験・知識の豊富な者が専門的経験や科学的知見に基づいて、改善点等を伝えること

助言・指導を行う者には、自己研鑽が必要

＜説明・講義＞11：00～11：05｜【5分】

助言・指導にあたらないもの／助言・指導をする場所

助言・指導にあたらないもの

× 事実に基づかないもの
× 感情的な表現での伝達
× 専門的経験や科学的根拠に裏打ちされないもの

科学的根拠だけでは、
現場にあてはまる説明が難しいこともある

経験だけでは、主観的なものになりがち

経験と科学的根拠の両方で確かめる

助言・指導をする場所

○ 助言・指導用の時間を取り、個室で行う

○ 実際の支援場面に同行し、その場で効果的な
支援方法を 伝える

× パソコンが並んだデスクで、記録を書きながらの
会話
「ながら指導・ながらスーパービジョン」

Day 1｜サービス提供職員への助言・指導 11：00～12：30

<GW>11：05～12：00｜【55分】

演習前半｜事前課題の共有から意見交換へ

11：05～11：30　25分　グループワーク

事前課題⑤⑥⑦⑧を発表・共有
- ⑤ 日常業務での助言・指導
- ⑥ 指導を行うための体制（仕組み）
- ⑦ 日常での業務的コミュニケーション
- ⑧ 業務的コミュニケーションを行う体制（仕組み）

11：30～12：00　30分　グループワーク

発表を受けてグループ内で意見交換

Day 1｜サービス提供職員への助言・指導 11：00～12：30

<GW>11：05～12：00｜【55分】

おさらい｜発表と意見交換の進め方

1 グループ内全員で、事前課題⑤～⑧を発表を1人ずつ

- 1人5分 × 5人　計25分
- 1人4分 × 6人　計24分
- 1人3分 × 7人　計21分

21分～25分

発表中から意見交換まで、FTさんにて板書をお願いします

2 発表を聞いた後、意見交換を行う

意見交換した内容は、ホワイトボード（どこでもシート）に残し、お土産として持ち帰ります

30分

意見交換するポイント

他の方の事前課題⑤～⑧を聞いて、次の点を意識してください

- もう少し具体的に聞いてみたいこと
- どんな言葉をかけたか／これからかけたい言葉
- その時の気持ち
- 職場内で共有した内容が、どう浸透したか
- 「チームで支援する」ということ
- 自分の事業所にある助言・指導の仕組みや体制
- 職場内で円滑にコミュニケーションを行う工夫

のようなポイントで、意見交換してみてください。

Day 1｜サービス提供職員への助言・指導 11：00～12：30

＜個人W&GW＞12：00～12：30｜【30分】

演習後半｜自己評価から決意表明へ

12：00～12：10｜10分

個人ワーク

日頃の実践（事前課題）から自己評価する

事業所に戻ってやるべきこと、同僚や後輩に
こんな褒め言葉をかけよう等をまとめる

演習時使用④「自己評価」に記入

→

12：10～12：30｜20分

グループワーク

発表＆ファシリテーターからのコメント

グループ内で一人ひとり決意表明

ファシリテーターからコメント

自分の実践を振り返り、事業所で実行することを言葉にする

＜演習時使用④の記載について＞

講義の内容やグループ演習での意見を照らし合わせて自己評価を行い、事業所へ戻ってやるべきこと、同僚や後輩にこんな言葉を掛けてあげようなどをまとめてみましょう。
※事前課題の発表やグループ演習で
「今までこのようなことが不十分だった」「これなら事業所に戻って取り入れられる・取り入れてみたい」という内容を記入してください。

Day 1｜サービス提供職員への助言・指導 11：00～12：30

＜個人W&GW＞12：00～12：30｜【30分】

おさらい｜自己評価から、明日への決意へ

意見交換で得た気づきを、自分と事業所の次の行動につなげます。

3 個人ワーク｜10分

演習時使用④「自己評価」を記入

他の方の事前課題と意見交換を手がかりに

・自分自身や事業所の現状・課題
・取り入れられる／取り入れてみたい良い取り組みややりとりを改めて考えます。

→

4 決意表明｜1人2分

自己評価をもとに、グループで発表

・事業所に戻ってやるべきこと
・同僚や後輩にかけたい言葉
・法人や事業所への仕組み改革・提案

5人で10分
6人で12分
7人で14分

→

5 FTからコメント・総括

ファシリテーターさんからコメント

一人ひとりの決意を、
職場で実行する一歩へつなげます。

残り9～10分
残り7～8分
残り5～6分

個人ワーク
12：00～12：10

グループワーク
12：10～12：30

『サビ管・児発管として』、持ち帰る行動を言葉にする

Day 1｜サービス提供職員への助言・指導 11：00～12：30 ＜個人W＞12：00～12：10｜【10分】

おさらい｜自己評価から、明日への決意へ

意見交換で得た気づきを、自分と事業所の次の行動につなげます。

3 個人ワーク｜10分

演習時使用④「自己評価」を記入

他の方の事前課題と意見交換を手がかりに

- 自分自身や事業所の現状・課題
- 取り入れられる／取り入れてみたい良い取り組みややりとりを改めて考えます。

→

4 決意表明｜1人2分

自己評価をもとに、グループで発表

- 事業所に戻ってやるべきこと
- 同僚や後輩にかけたい言葉
- 法人や事業所への仕組み改革・提案

5人で10分
6人で12分
7人で14分

→

5 FTからコメント・総括

ファシリテーターさんからコメント

一人ひとりの決意を、
職場で実行する一歩へつなげます。

残り9～10分
残り7～8分
残り5～6分

個人ワーク
12：00～12：10

グループワーク
12：10～12：30

『サビ管・児発管として』、持ち帰る行動を言葉にする

Day 1｜サービス提供職員への助言・指導 11：00～12：30 ＜個人W＞12：00～12：10｜【10分】

演習時使用④ 自己評価

サビ児管として、職員に日常業務での助言指導が適切に行えているか振り返ってみましょう
職員に対し会議やスーパービジョン（以下「SV」）だけでなく日常の報告や相談などが円滑に行えているか振り返ってみましょう
あなたの職場（組織）の体制をどのように整えると、今以上に職員への助言指導が円滑に行えるか考えてみましょう
業務内容や報告等チームの中でどのように確認し共有すればよいか考えてみましょう

Day 1｜サービス提供職員への助言・指導　11：00～12：30　<GW>12：10～12：30｜【20分】

おさらい｜自己評価から、明日への決意へ

意見交換で得た気づきを、自分と事業所の次の行動につなげます。

3 個人ワーク｜10分

演習時使用④「自己評価」を記入

他の方の事前課題と意見交換を手がかりに

・自分自身や事業所の現状・課題
・取り入れられる／取り入れてみたい良い取り組みややりとりを改めて考えます。

→

4 決意表明｜1人2分

自己評価をもとに、グループで発表

・事業所に戻ってやるべきこと
・同僚や後輩にかけたい言葉
・法人や事業所への仕組み改革・提案

5人で10分
6人で12分
7人で14分

→

5 FTからコメント・総括

ファシリテーターさんからコメント

一人ひとりの決意を、
職場で実行する一歩へつなげます。

残り9～10分
残り7～8分
残り5～6分

個人ワーク
12：00～12：10

グループワーク
12：10～12：30

『サビ管・児発管として』、持ち帰る行動を言葉にする

Day 1

昼食・昼休み

12：30 ～ 13：30

おつかれさまでした

午後は 13：30 開始です

ファシリテーターさんへ　｜　13：10～ 打ち合わせ

Day 1｜個別支援会議の運営方法 13：30～17：25

＜説明・講義＞13：30～13：40｜【10分】

個別支援会議の運営方法

科　目	内　容・目　的
サービス提供に関する講義及び演習	
個別支援会議の運営方法	・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。

3つのセクションで確かめること

5 セクション5　人生の時期　利用者の置かれている日常の確認

6 セクション6　利用者との関わり　関係性の構築・確認

7 セクション7　職員教育　人材育成　実務指導

猪苗代太郎さんの事例を通して進めます

Day 1｜個別支援会議の運営方法 13：30～17：25

＜説明・講義＞13：30～13：40｜【10分】

個別支援会議｜5つの基本姿勢

利用者を主語にする

1 利用者は、どの時期を生きているか。どのような環境で生きているか。

2 意思決定を尊重し、利用者主体で考える。

3 チーム・アプローチの重要性を知る。

4 会議は人材を育成する場、チームを育成する場。

5 意見の対立は恐れない。

本人の思いに寄り添った、前向きで活発な意見を

Day 1｜個別支援会議の運営方法 13：30〜17：25

＜説明・講義＞13：30〜13：40｜【10分】

人の可能性を信じる

見えない「意思」を、チームで探り続ける

1 **前提に立つ**
意思の表出や決定に支援が必要でも、「必ず意思はある」と考える。

→

2 **興味深く観察する**
意味が分からない行動も、関係者や家族と「何を表現しているか」を見る。

→

3 **見立てを重ねる**
さまざまな想定や見立てを工夫し、自分と関係者の感性を磨く。

→

4 **知恵を持ち寄る**
一人で抱えず、知恵・知識・価値を最大限に活用する場が個別支援会議。

繰り返す

利用者の考えや趣味嗜好は変わり続ける。短絡的に一度きりの検討で結論を出さない。

「答えを出す」より、「思いを探す」支援を。

Day 1｜個別支援会議の運営方法 13：30〜17：25

＜説明・講義＞13：30〜13：40｜【10分】

会議で注意すべき5つのこと

意見の内容だけでなく、集団の中で起きている現象にも目を向けます。

01 **社会的手抜き** 5人以上の集団で見られやすい「私1人ぐらい参加していなくても良い」

02 **感情的対立** 意見の対立ではなく、相手が嫌いという感情に根差した対立

03 **声高少数者の影響** 「声の大きい・目立つ」意見に目を奪われ、「小さな声・目立たない」正しい意見を見落とす

04 **集団圧力・同調行動** 目に見えない集団圧力と、それに知らず知らず同調する行動

05 **集団愚行** 優秀な人が集まって、おろかな答えを出す現象

集団・組織を理解し、リーダーシップとファシリテーションで会議を整える

Day 1｜個別支援会議の運営方法 13：30〜17：25

＜説明・講義＞13：30〜13：40｜【10分】

ねらい｜支援を選ぶ3つの視点

01

今の状況に合わせる

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・アセスメント・関係性づくりを行う。

今の本人に合った方法を見立てる

02

支援者都合にしない

支援者が支援しやすい方法や、利用者ができることまで取り上げてしまう支援方法を選択しない。

本人の成長と尊厳を中心に

03

チームで取り組む

利用者を信じ、支援関係者や職場の同僚を信じ、チーム・アプローチの重要性を理解する。

一人で抱えず、互いを信頼する

段階性 × 本人中心 × チーム・アプローチ

Day 1｜個別支援会議の運営方法 13：30〜17：25

＜説明・講義＞13：30〜13：40｜【10分】

猪苗代太郎さんの事例｜このコマの流れ

1

セクション5

＜人生の時期＞

利用者の置かれている日常の確認

■ 太郎さんの置かれている状況の確認
■ グループで合意形成

→

2

セクション6

＜利用者との関わり＞

関係性の構築・確認

■ 個別支援会議のための職場内支援会議
■ 個別支援会議
（太郎さんと直接話す場）

→

3

セクション7

＜職場教育＞

人材育成・実務指導

■ 個別支援計画の修正
■ 個別支援計画の説明
ロールプレイ

→

4

まとめ

振り返り

■ 体験から得た気づきをグループ内で共有

確認する → 合意する → 本人と話す → 計画を修正・説明する → 振り返る

Day 1｜個別支援会議の運営方法　13：30～17：25

<GW>13：40～14：15｜【35分】

太郎さんの気持ちの確認　～自分と違った意見から気づきを得ましょう～

★セクション5 人生の時期　利用者の置かれている日常の確認　～アセスメントの重要性～

事前課題⑨「太郎さんの思い」｜満足度・根拠・100文字要約

13：40～13：55（15分）

1　発表・共有｜15分

グループ内で1人ずつ発表
1人2分×5人＝10分
1人2分×6人＝12分
1人2分×7人＝14分

自分と違う意見から
気づきを得ます。

→

板書　発表と同時に見える化

・太郎さんの思い
・その根拠、理由
・100文字要約のポイント

書き終わるのを待たず、
発表と並行して進めます。

→

13：55～14：15（20分）

2　合意形成｜20分

板書を見ながら、
「太郎さんは今、どういう思いか」
を話し合い、
グループとして合意します。

事前課題では出なかった意見や価値観・考え方等、
新たな気づき・少数意見も板書に残し、後の個別支援会議へつなげます

後のワークでは、
太郎さんと直接話す
個別支援会議があります

Day 1｜個別支援会議の運営方法　13：30～17：25

<GW>14：15～14：55｜【40分】

個別支援会議のための職場内支援会議の開催

★セクション6　利用者との関わり　関係性の構築・確認

～太郎さんの気持ちを直接聞く場を設けるための準備～

事前課題⑩「太郎さんに対する職場内支援会議の開催」

14：15～14：30｜15分

① 事前課題を発表

グループ内で1人ずつ発表
1人2分×5人＝10分
1人2分×6人＝12分
1人2分×7人＝14分

→

14：30～14：55｜25分

② 就労継続支援B型事業所「スマイル」の職場内支援会議

1　会議の議題、開催の理由・目的

2　サビ管・職員は、何に気をつけて支援しなければならなかったか

3　太郎さんの思い描く将来像のため、これから何をしなければならないか

太郎さんの気持ちを直接聴く「個別支援会議」のための準備

ここで、「令和8年度のサービス等利用計画」を提示します。

<GW>14：15～14：55｜【40分】

個別支援会議のための職場内支援会議の開催

★セクション6　利用者との関わり　関係性の構築・確認

～太郎さんの気持ちを直接聞く場を設けるための準備～

事前課題⑩「太郎さんに対する職場内支援会議の開催」

『令和8年度 サービス等利用計画』をここで提示します。

事前課題⑩の最後に、
『あなたはサービス管理責任者として太郎さんの思い描いていた将来像を実現するため、これから何をしなければならないと思いますか？』
という問いがあります。

また、この職場内支援会議の 3 には、
『太郎さんの思い描く将来像のため、これから何をしなければならないか』
という問いもあります。

あれから2年後の現在（令和8年度）のサービス等利用計画を目にして、さまざまな視点から意見が出ることもあるかと思います。

Day 1｜個別支援会議の運営方法 13：30～17：25

<GW>14：15～14：55｜【40分】

個別支援会議のための職場内支援会議の開催

～太郎さんの気持ちを直接聞く場を設けるための準備～

今回私たちがこの実践研修では、
『まずは自分（事業所）に矢印を向けること』に力点をおきたいと思います。

◉この2年間、太郎さんの思いや願いに十分に向き合えていたでしょうか。

◉気づいていたことがあっても、行動に移せなかったことはなかったでしょうか。

◉太郎さんが思い描く将来に向けて、これから何をしていく必要があるのでしょうか。

太郎さんの思いや願いを実現するために、これから自分たちは何をするのか…
相談支援専門員と、「何を共有し、何を一緒に考えていく必要があるのか…」
チームとして考えてみてください。

Day 1｜個別支援会議の運営方法 13：30～17：25

<GW>14：15～14：55｜【40分】

職場内支援会議の進め方

STEP 1

事前課題⑩を発表

1人 2分 × 5人 ＝ 10分
1人 2分 × 6人 ＝ 12分
1人 2分 × 7人 ＝ 14分

発表中は板書しません

STEP 2

就B「スマイル」の職場内支援会議
～太郎さんの気持ちを直接聞く場を設けるための準備～

進行 サビ管役　参加 職員役　記録 会議から板書

職場内支援会議から板書

R6年・R8年の『個別支援計画』を確認する時間も設け、それも含め、職場内支援会議を行ってください。

最大のポイント

誰が・何と言い・どう聴けば、太郎さんが本音を語れるか

具体策を全員で考え、担当者任せにせず合意形成します

Day 1｜個別支援会議の運営方法 13：30～17：25

<GW>14：55～15：20｜【25分】

個別支援会議の開催 ～太郎さんと直接話す場をつくる～

14：55～15：00｜5分

場面・環境を整える

- 場所 どんな場所で
- 雰囲気 どんな雰囲気で
- 席順 どんな席順で
- 出席者 誰が出席する

15：00～15：20｜20分

個別支援会議

1. 今までの自分たちの支援を振り返る
2. 太郎さんの気持ちを十分に聴く
3. 気持ちを受け止める
4. 一緒に納得できる場にする

サビ管役・支援者役は、役割分担表を確認

Day 1

休憩

15：20 ～ 15：30

再開　15：30

Day 1｜個別支援会議の運営方法　13：30～17：25

<GW>15：30～16：30｜【60分】

個別支援計画の作成（修正）～会議の情報から太郎さんが前向きになれる計画案へ～

★セクション7　職場教育　人材育成　実務指導

個別支援計画の作成（修正）｜就労継続支援B型事業所「スマイル」

これまでの板書

職場内支援会議
＋
太郎さんとの
個別支援会議

→

15：30～15：40｜10分

① 情報を整理｜10分

太郎さんに語って
いただいたこと
支援者の気づき
簡潔に板書して共有

→

15：40～16：30｜50分

② 個別支援計画を修正｜残り50分

文言や表現にも留意し、
太郎さんが前向きになれる
計画と説明を考える

演習の前提｜支援者が振り返って作成した「案」を、太郎さんに聞いていただく

この場で修正を完成させるのではなく、この後の面接でご本人へ説明し同意を得れば、（案）が外れて正式な計画書となります。

Day 1｜個別支援会議の運営方法 13：30～17：25

<GW>16：30～17：20｜【50分】

太郎さんへの説明 ～太郎さんが納得できる説明へ～

★セクション7　職場教育　人材育成　実務指導

太郎さんへの説明｜グループワーク

16：30～16：40｜10分	16：40～17：00｜20分	17：00～17：20｜20分
1 場面・環境を整える	2 説明ロールプレイ	3 支援会議を振り返る
どんな場所 雰囲気・席次にするか 誰が出席し、誰が説明するか	作成した個別支援計画の 修正案を、太郎さんへ説明する	合意形成のための効果的な 会議進行ができたかに 視点を当てる

準備 → 説明 → 振り返りを通して、「本人が納得できる説明」を確かめます

Day 1｜1日の振り返り 17：20～17：25

<講義>17：20～17：25｜【5分】

1日目の学びを、7つの視点で振り返る

1 人としての普遍性

2 人生の価値・生きる糧

3 利用者との信頼関係

4 内発的動機・自分自身の目標

5 人生の時期・日常の確認 アセスメントの重要性

6 利用者との関わり 関係性の構築・確認

7 職場教育・人材育成 実務指導

明日は 8：50 開始

一日、お疲れさまでした。今日頑張ったご自分をほめて、ゆっくり休んでください。

Day 1 | 17：25～

事務連絡

Fukushima Prefecture

令和8年度

サービス管理責任者等実践研修

DAY 2

支援の質を高めるために、実践を振り返り、次の一歩を考える

Day 2 | 多職種及び地域連携に関する講義及び演習 8：50～12：00 <説明・講義>8：50～9：10 | 【20分】

演習の進め方の説明

（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

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

サービス担当者会議におけるサビ管・児発管の役割

科　目	内　容・目　的
多職種及び地域連携に関する講義及び演習	
（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	・（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出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。

Day 2 | 多職種及び地域連携に関する講義及び演習 8：50～12：00 <説明・講義>8：50～9：10 | 【20分】

映像から、ミクロ・メゾ・発表へ

★（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

1
9：10～9：30 | 20分
映像・ロールプレイ
自立支援協議会の実際の取り組みを見る
地域課題を解決する方法として理解

→

2
9：30～9：45 | 15分
事前課題⑪を共有
グループ全員が発表し内容を共有

→

3
9：45～10：30 | 45分
個別ケースから地域課題へ
① 太郎さんの課題を再確認 | 10分　ミクロ
② 地域課題になり得るか | 20分　メゾ
③ ①②を整理・発表準備 | 15分

→

4
10：30～10：50 | 20分
全体共有 | 20分
グループごとに発表
気づきと考えを全体で共有

出発点 | 事業所の支援会議で上がった「個別課題」 → 地域の（自立支援）協議会で協議し、解決へ

映像では、福島県の自立支援協議会の体系図と照らし合わせながら確認します

Day 2 | 多職種及び地域連携に関する講義及び演習 8：50～12：00 <説明・講義>8：50～9：10 | 【20分】

個別の「困り」から、環境・仕組みの課題を考える

1. 映像を見る
   自立支援協議会の在り方・役割
2. 事前課題⑪を発表
   1人2分×5人＝10分
   1人2分×6人＝12分
   1人2分×7人＝14分
3. ミクロ・メゾを整理
   個別ケースから地域課題へ
4. 全体共有
   グループごとに発表

発表時間 | 4階：各3分　2階：各5分

3-1 | ミクロ【本人レベル】個別ケース

太郎さん本人や家族が
何に困っているのかを整理

↓

3-2 | メゾ【地域・事業所レベル】

その困りを生み出している環境・仕組みは何か
他の人・他の事業所でも起こり得ることか

事前課題⑪の『予習』の部分
予習されてきたことも含めて、グループ内で共有してください
また、自事業所や自地域での課題や取り組みについても話してみてください

地域や事業所の「どの仕組み・制度」に課題があるのか？

↓

3-3 | ミクロ・メゾで出たことと、その際の気づきを整理して発表準備

Day 2 | 多職種及び地域連携に関する講義及び演習 8：50～12：00 <説明・講義>8：50～9：10 | 【20分】

個別の困りごとから、地域の仕組みを考える

地域課題について考える

個別課題
ミクロ

→

地域課題
メゾ

目の前の一人から、同じ困りごとを抱える人たちへ

<説明・講義>8：50～9：10 | 【20分】

4つの視点で、地域課題の捉え方を整理する

01 地域課題とは

02 地域課題についての疑問

03 個別課題の具体例から地域課題を抽出する

04 個別課題と地域課題の違い

<説明・講義>8：50～9：10 | 【20分】

安心して自分らしく暮らすために、地域で解く課題

その地域に暮らす人々が、安心して自分らしく生活するうえで直面している問題や困りごとであり、解決すべき課題である。

ミクロ
最小レベル
個別課題

→

メゾ
中間レベル
地域課題

→

マクロ
最大レベル
制度・社会

メゾで解決できない課題は、マクロへつなぐ

Day 2 | 多職種及び地域連携に関する講義及び演習 8：50～12：00 <説明・講義>8：50～9：10 | 【20分】

迷いやすい3つの問いから考えてみる

01 そもそも、地域独自の課題ってあるのだろうか？

02 現場にいたら、地域の課題なんて分からないのでは？

03 個別課題（ミクロ）から地域課題（メゾ）を、どう見つける？

Day 2 | 多職種及び地域連携に関する講義及び演習 8：50～12：00 <説明・講義>8：50～9：10 | 【20分】

他の地域にもあるからといって、地域課題ではなくならない

- 障がい児者について医療の受け皿がない
- 公共交通機関が少なく、移動方法が限られている
- 障がい児者が余暇活動を行える場が少ない
- 障がい者の重度化・高齢化に対応できていない
- 福祉従事者の人手不足

これって
「あなたの地域独自の課題」？

「地域課題」は、その地域だけが抱える
唯一無二の課題でなくてもよい。

「他の市町村にもあるから違う」と考えると、地域の困りごとを見失ってしまう

地域課題は、日々の現場の中に現れている

現場

01
個別の相談の場

02
支援の場
（事例検討等）

03
会議・研修・情報交換の場

04
アンケート・調査

地域課題は、特定の個別課題をそのまま地域課題として取り上げるものではありません。
一つひとつの個別課題を丁寧に見ていく中で、そこから派生する課題や、複数の事例に共通して見えてくる課題を整理します。
同じような事例を協議し、事例検討を重ねることで、個別の困りごとの背景にある仕組みや支援体制の課題が見えてきます。そうした共通する課題を、地域で取り組むべき課題として整理し、協議会などで検討していきます。

実は地域課題は、相談・支援・対話・調査の中から見つけられる

個別の事実から、共通する地域の仕組みへ視点を広げる

個別課題
目の前で起きている
具体的な困りごと

→

共通性を探す
同じ状況の人にも
起きていないか

→

地域課題
仕組み・資源・連携の
課題として捉える

5つの具体例で、地域課題の抽出を見てみよう

事例①｜家族だけで支えてきた暮らしが、限界に近づいている

1、個別の相談の場にて見つける

家族

母親：80代
息子：50代・軽度の知的障がい
息子は引きこもり

暮らし

自宅はゴミであふれている
母親は息子の障がいを
周囲に隠してきた

変化

母親が高齢になり、
自分自身のことも難しくなる
息子の生活を支え続けてきた

支援の動き

近隣住民の情報を受け、
市のケースワーカー・相談支援専門員・
介護支援専門員が訪問し相談を受ける

事例①｜個別の状況に、社会的な課題の名前を見つける

個別課題	地域課題
80代の母親が、50代の息子の生活を支えている	8050問題
50代の息子が、引きこもっている	引きこもり
自宅はゴミであふれかえっている	ゴミ屋敷

事例①｜一家庭の困りごとから、つながる仕組みを問い直す

個別課題	地域課題
誰にも相談せずに、今まできてしまった	福祉サービスにつながっていない・つながることができていない人々の把握
母親は高齢、息子には知的障がいがある	高齢者・障がい者という枠を超えたネットワークの構築
母親は、息子の障がいを隠している	障がい者に対する理解・権利擁護

事例②｜16歳の妹が、家族の暮らしを背負っている

2、支援の場にて見つける

母親 40歳
精神障がい／父親は不在

→

Fさん 16歳
高校生／主たる介護者

→

Aさん 20歳
知的障がい／就労Bを利用

利用料の支払い・会議参加・各種手続きをFさんが担う

Fさんの学校・学業がおろそかになっている

食事・金銭・栄養管理が十分でなく、食事ができない日もある

サービス管理責任者が家庭の状況に気づき、相談支援専門員と市へ相談

事例② | 介護を担う子どもの学びと育ちを、地域で保障する

個別課題	地域課題
16歳のFさんが、母親と姉の主たる介護を担う	ヤングケアラー
Fさんの学校・学業がおろそかになっている	問題がある家庭における子どもの育ちの保障
家庭状況・経済格差が、学びに影響している	受けられる教育の格差

事例② | 教育・福祉・生活支援を、切れ目なくつなぐ

個別課題	地域課題
Fさんの学校・学業がおろそかになっている	教育・福祉の連携不足
経済的な問題から、食事ができない日もある	生活困窮家庭への支援体制
金銭管理・栄養管理が適切にできない	暮らしの困りごとを相談できる窓口の周知

事例③ | 医療的ケア児Cさんの将来を、家族の声から考える

3、さまざまな会議や研修、情報交換が行われる場にて見つける

Cさんの将来

成長したときに通える
事業所がなかなかない

両親の負担

日々の介護負担が
大きい

サービス担当者会議
相談支援専門員が問題提起

母親の希望

「本当は働きに出たい」

父親の不安

「誰に相談したらいいのか…」

事例③ | 本人の選択肢と、家族の暮らしの両方を支える

個別課題	地域課題
医ケア児のCさんが今後、利用できる福祉サービスがない	医ケア児・者が利用できる福祉サービスの確保・拡充
Cさんの両親の介護負担が非常に大きい	医ケア児・者のご家族のレスパイト対策
介護をしていることで、働くことができない	医ケア児・者のご家族の社会参加

事例③ | 「誰に相談すればよいか」を、家族だけの問題にしない

個別課題	地域課題
Cさんの父親は、 誰に相談してよいか分からない と感じている	医ケア児・者のご家族が 話し合える場・声を聴く場 の確保

声を聴く仕組みそのものが、地域の支援資源になる

事例④ | 一人ひとりの声を集め、地域全体の傾向として捉える

4、その他、アンケートや調査で見つける

01	02	03	04
計画策定 障害者計画・ 障害福祉計画	協働 地域自立支援協議会 ＋ 市	調査 本人・家族への ニーズ／実態調査	分析 収集データから 地域課題を見つける

個別の声を、計画と地域づくりにつなげる

＜説明・講義＞8：50～9：10 | 【20分】

事例⑤ | 事例台風をきっかけに、医療的ケアが必要な方の避難を考える

家族の不安

一般避難所で必要な
支援を受けられる？

自宅という選択

避難するより自宅の方が
安心かもしれない

一人の困りごとを
子ども部会へ提案

事業所の不安

利用中の避難に
責任を持てるだろうか

所長の気づき

一事業所だけでは
解決できない

＜説明・講義＞8：50～9：10 | 【20分】

事例⑤ | 話し合う場が変わると、課題の捉え方も広がる

ミクロ

家族の声
「避難先がない」

メゾ

子ども部会
教育支援部会
事業所横断で共有

マクロ

全体会
行政・関係部会と検討

一人の困りごとを、地域全体の避難体制へ

Day 2 | 多職種及び地域連携に関する講義及び演習 8：50～12：00 <説明・講義>8：50～9：10 | 【20分】

事例⑤ | 避難を「本当に動ける」仕組みにする

個別課題	地域課題
一般避難所では 必要な支援を受けにくい	福祉避難所への直接避難と 受入れ体制の整備
利用中の避難を心配し 事業所利用を控えてもらう	BCPを実態に合わせて見直し 支援継続を具体化
個別避難計画が未作成 避難先への不安も残る	計画の作成・更新・訓練を 関係機関で支える

Day 2 | 多職種及び地域連携に関する講義及び演習 8：50～12：00 <説明・講義>8：50～9：10 | 【20分】

事例⑤ | 協議会で役割をつなぎ、現実的な一歩へ

話し合いで見えたこと	地域で進めること
計画はあっても、 利用者一人ひとりの実態に 合わなければ 有事には動けない	BCP研修を行う 本人・家族の声を代弁する 個別避難計画を更新する 身近な事業所への 直接避難を進める

平時の計画と連携を、有事に動ける仕組みへ

Day 2 | 多職種及び地域連携に関する講義及び演習 8：50～12：00

<説明・講義>8：50～9：10 | 【20分】

まとめ | 目の前の解決と、地域の仕組みづくりを往復する

個別課題

目の前の課題解決を優先する

クライエントや家族等の
具体的な困りごと

→

地域課題

多くの人に共通する課題について
将来的な解決策を模索する

地域に住む同じような人たちに
共通する困りごと

**個別の課題に潜む地域課題へ目を向けることが、
ソーシャルアクションにつながる**

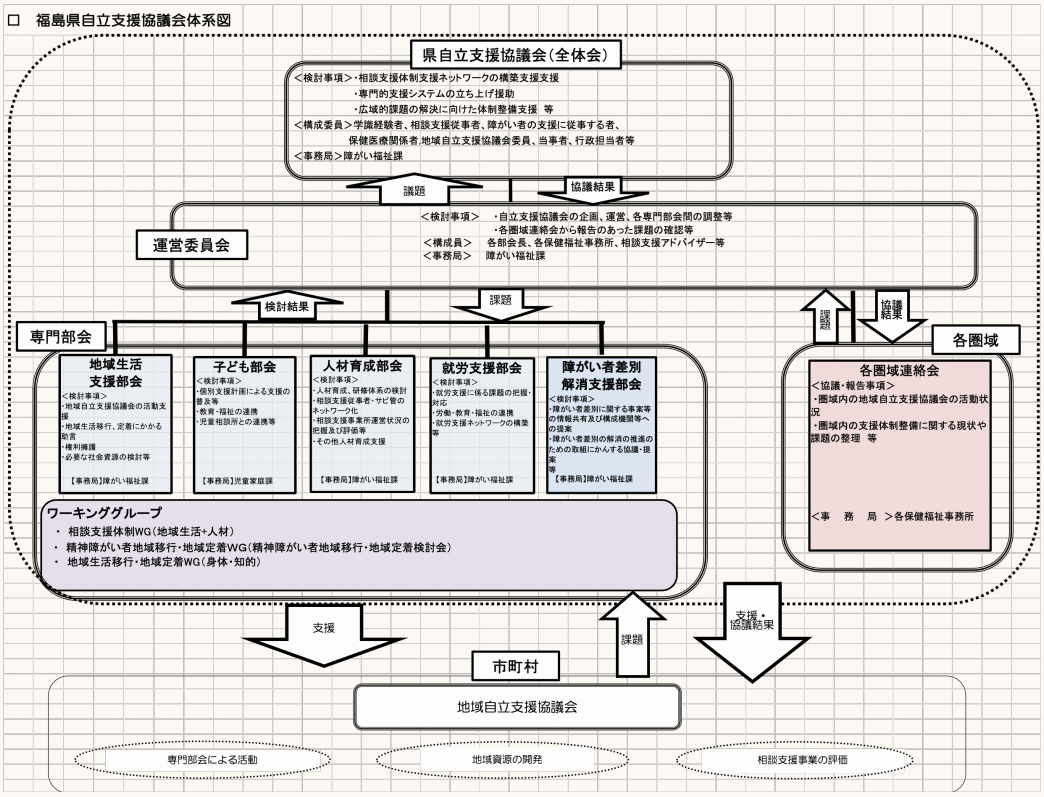
<動画>9：10～9：30 | 【20分】

Day 2 | 自立支援協議会の映像

事例⑤ | 事例台風をきっかけに、医療的ケアが必要な方の避難を考える

自立支援業議会 | ロールプレイ動画
第1幕～第4幕

□ 福島県自立支援協議会体系図



Day 2｜多職種及び地域連携に関する講義及び演習 8：50～12：00 <GW>9：30～10：30｜【60分】

②～③のグループワーク

★（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

1 9：10～9：30｜20分
映像・ロールプレイ
自立支援協議会の実際の取り組みを見る
地域課題を解決する方法として理解

→

2 9：30～9：45｜15分
事前課題⑪を共有
グループ全員が発表し内容を共有

→

3 9：45～10：30｜45分
個別ケースから地域課題へ
① 太郎さんの課題を再確認｜10分 ミクロ
② 地域課題になり得るか｜20分 メゾ
③ ①②を整理・発表準備｜15分

→

4 10：30～10：50｜20分
全体共有｜20分
グループごとに発表
気づきと考えを全体で共有

出発点｜事業所の支援会議で上がった「個別課題」 → 地域の（自立支援）協議会で協議し、解決へ

映像では、福島県の自立支援協議会の体系図と照らし合わせながら確認します

Day 2｜多職種及び地域連携に関する講義及び演習 8：50～12：00 <GW>9：30～10：30｜【60分】

②～③のグループワーク

1 映像を見る
自立支援協議会の在り方・役割

2 事前課題⑪を発表
1人2分×5人＝10分
1人2分×6人＝12分
1人2分×7人＝14分

3 ミクロ・メゾを整理
個別ケースから地域課題へ

4 全体共有
グループごとに発表

発表時間｜4階：各3分　2階：各5分

3-1｜ミクロ【本人レベル】個別ケース

太郎さん本人や家族が
何に困っているのかを整理

3-2｜メゾ【地域・事業所レベル】

その困りを生み出している環境・仕組みは何か
他の人・他の事業所でも起こり得ることか

事前課題⑪の『予習』の部分
予習されてきたことも含めて、グループ内で共有してください
また、自事業所や自地域での課題や取り組みについても話してみてください

地域や事業所の「どの仕組み・制度」に課題があるのか？

3-3｜ミクロ・メゾで出たことと、その際の気づきを整理して発表準備

Day 2｜多職種及び地域連携に関する講義及び演習 8：50～12：00 <説明・講義>10：30～10：50｜【20分】

④全体共有｜発表

★（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

1 9：10～9：30｜20分
映像・ロールプレイ
自立支援協議会の
実際の取り組みを見る
地域課題を解決する
方法として理解

→

2 9：30～9：45｜15分
事前課題⑪を共有
グループ全員が発表し
内容を共有

→

3 9：45～10：30｜45分
個別ケースから地域課題へ
① 太郎さんの課題を再確認｜10分　ミクロ
② 地域課題になり得るか｜20分　メゾ
③ ①②を整理・発表準備｜15分

→

4 10：30～10：50｜20分
全体共有｜20分
グループごとに発表
気づきと考えを
全体で共有

出発点｜事業所の支援会議で上がった「個別課題」 → 地域の（自立支援）協議会で協議し、解決へ

映像では、福島県の自立支援協議会の体系図と照らし合わせながら確認します

Day 2｜多職種及び地域連携に関する講義及び演習 8：50～12：00 ＜説明・講義＞10：30～10：50｜【20分】

④全体共有｜発表

1 映像を見る
自立支援協議会の在り方・役割

2 事前課題⑪を発表
1人2分×5人＝10分
1人2分×6人＝12分
1人2分×7人＝14分

3 ミクロ・メゾを整理
個別ケースから地域課題へ

4 全体共有
グループごとに発表

発表時間｜4階：各3分　2階：各5分

3-1｜ミクロ【本人レベル】個別ケース

太郎さん本人や家族が
何に困っているのかを整理

3-2｜メゾ【地域・事業所レベル】

その困りを生み出している環境・仕組みは何か
他の人・他の事業所でも起こり得ることか

事前課題⑪の『予習』の部分
予習されてきたことも含めて、グループ内で共有してください
また、自事業所や自地域での課題や取り組みについても話してみてください

地域や事業所の「どの仕組み・制度」に課題があるのか？

3-3｜ミクロ・メゾで出たことと、その際の気づきを整理して発表準備

Day 2

休憩

10：50 ～ 11：00

再開 11：00

Day 2 | 多職種及び地域連携に関する講義及び演習 8：50～12：00 <説明・講義>11：00～11：30 | 【30分】

演習の進め方の説明

（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

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

サービス担当者会議におけるサビ管・児発管の役割

科　目	内　容・目　的
多職種及び地域連携に関する講義及び演習	
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	・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、連携の在り方についてまとめを行う。
サービス担当者会議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）	・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

Day 2 | 多職種及び地域連携に関する講義及び演習 8：50～12：00 <説明・講義>11：00～11：30 | 【30分】

講義で視点を整理し、自分の実践を振り返る

11：00～11：30 | 30分

講　義　位置付け・機能を整理

- サービス担当者会議
- （自立支援）協議会
- ソーシャルアクション
- 社会改革

視点 | マクロ

→

11：30～12：00 | 30分

グループワーク　これまでの実践を振り返り、共有

① 自分の業務ケースで、地域課題を意識したこと
② サービス担当者会議・連携をする上での不安や教訓
③ 自分の地域ですでに顕在化している地域課題

ここまでで、昨日から続いた太郎さんの支援は終了です

Day 2 | 多職種及び地域連携に関する講義及び演習 8：50～12：00 ＜説明・講義＞11：00～11：30 | 【30分】

関係機関とつながる、3つの場面

サービス担当者会議と（自立支援）協議会の活用、サビ管・児発管の役割を整理します。

1 関係機関との連携
生活全体を見て、
小さな変化を発信する

→

2 相談支援専門員との連携
普段からつながり、
一緒に支援を考える

→

3 担当者会議の開催依頼
必要な関係者を集め、
支援を地域へ開く

気づく → つながる → 会議をひらく

Day 2 | 多職種及び地域連携に関する講義及び演習 8：50～12：00 ＜説明・講義＞11：00～11：30 | 【30分】

関係機関との連携 ～サビ児管が多職種と連携する意味～

福祉サービスは、本人の生活全体の一部にすぎません

1 小さな変化に気づく
「新たな要望があった」
「いつもと様子が違う」

→

2 現場から発信する
日々関わるサビ児管・
直接支援員がニーズを発見

→

3 関係機関と対応する
事業所内で共有し、
必要な機関と連携する

サビ児管から発信し、他関係機関と連携し、対応することが求められている

本人・家族の声をキャッチし、生活全体を支えるつながりへ

Day 2 | 多職種及び地域連携に関する講義及び演習 8：50～12：00 <説明・講義>11：00～11：30 | 【30分】

相談支援専門員との連携 ～単独で抱えず、普段から「一緒に考える」関係を～

1. **契約解除ではなく、共に対応を考える**
   困難なケースほど「支援が難しい」で終わらせない
2. **普段から相談できる関係をつくる**
   行き詰まったときの強力な協力者になる
3. **計画の方向をそろえ、担当者会議を準備する**
   個別支援計画とサービス等（障害児支援）利用計画は、同じ方向を向いているか
4. **解決しないニーズを、地域課題として届ける**
   （自立支援）協議会で地域の問題として考えるきっかけに

サビ管・児発管 × 相談支援専門員 | ケース支援と地域づくりの協働　最強タッグ！

Day 2 | 多職種及び地域連携に関する講義及び演習 8：50～12：00 <説明・講義>11：00～11：30 | 【30分】

「待つ」のではなく、自らつながる

閉じた支援	日常の関係	協働する支援
自事業所で できるだけ対応	普段から 相談支援とつながる	他事業所と一緒に 取り組む
支援を事業所内だけで 完結させようとする	「元気です」 「こんなことができました」 小さな共有を重ねる	連携の幅を広げ、 支援を有効に機能させる

サービス担当者会議で、検討したい話題を提供・提案する役割は、サビ管・児発管にもあります

Day 2 | 多職種及び地域連携に関する講義及び演習 8：50～12：00 ＜説明・講義＞11：00～11：30 | 【30分】

担当者会議は、支援を地域へひらく場

事業所内で
支援を完結

→

担当者会議

協力を仰ぐ
外の視点を入れる

→

他機関の協力で
対応の可能性が広がる

利用者と多職種の
かかわりが広がる

本人の声を地域へ
発信できる

すべてを一人で担わない | 協力を仰ぐことも専門性

Day 2 | 多職種及び地域連携に関する講義及び演習 8：50～12：00 ＜説明・講義＞11：00～11：30 | 【30分】

本人の声を、地域・制度へつなぐ

利用者主体の支援は、本人だけを見ていては実現しません。
地域や制度とつながってこそ実現します。

本人・家族の声

→

サビ管・児発管

＜橋渡し役＞
現場の声を届ける

→

地域・制度

制度の話＝『自分には関係ない』ではなく…

『あなたが動くと、地域や制度は変わる』かもしれません

サービス担当者会議において『幼児期に大切にしたい視点』

1. **個人情報と、必要な情報共有のバランス**
   幼少期ほど個人情報に細心の留意が必要です。一方で、個人情報を理由に会議参加へ消極的にならず、子どもの発達に必要な共有範囲をケースごとに検討します。

2. **支援方針を認め合い、子ども・家族のために整理**
   機関や専門家ごとの「良かれ」が複数の方針となり、子ども・保護者を戸惑わせることがあります。互いの考えを認め、実際にできることを整理します。

3. **就学前の保護者へ、最新情報を丁寧に届ける**
   大きな不安を抱える保護者に、最新情報を分かりやすく丁寧に提示する機会を、必要なだけ設定します。

会議のグランドルール | 支援者が互いの考えを認め合う

Day 2 | 多職種及び地域連携に関する講義及び演習 8：50～12：00 ＜説明・講義＞11：00～11：30 | 【30分】

サービス担当者会議において『幼児期に大切にしたい視点』

関わる職種・専門職が増えるということ

基本的に配置されている子ども支援の専門家としての保育士・児童指導員に加えて、

他のリハビリテーション専門職が増えるということはどういうことか

1. 子どもを理解する切り口・見方にバリエーションが増える
2. 子どもの行動を理解して仮説を立てる際の、仮説のバリエーションが増える
3. 子どもに提供するプログラム、対応する方策のバリエーションが増える

サービス担当者会議において『幼児期に大切にしたい視点』

多職種連携における基本コンセプト

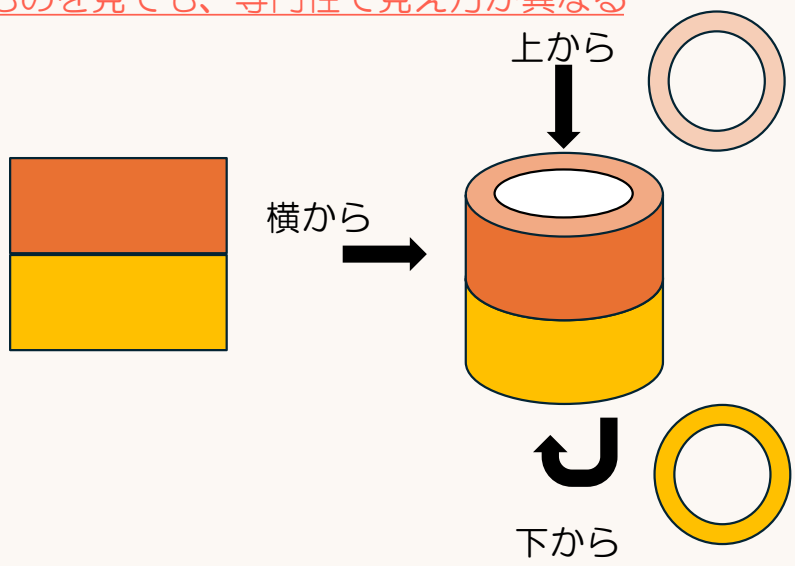
多職種連携は、異なる専門性が出会う「異文化交流」です

1. 多職種連携は異文化交流である
2. 異文化交流において重要なことは、異文化へのリスペクト、異文化を知ろうとする姿勢
3. 文化が異なる、言語が異なる、意見が異なる
4. 異なるからこそ、集まる意味と価値がある
5. 異なるからこそ、つながる意味と価値がある
6. 同じでよければ、こんなに面倒なことは必要ない

自分の仕事に対するプライドと限界性を持ちながら、多職種へのリスペクトを忘れずに！

サービス担当者会議において『幼児期に大切にしたい視点』

同じものを見ても、専門性で見え方が異なる



他者・多職種から見てもらうことで、違った視点から見ることができ、違ったアセスメントと支え方が分かる！

サービス担当者会議において『学齢期に大切にしたい視点』

学齢期は、場面ごとの姿と将来への不安を共有する

1	場面・相手で姿は変わる	児童期は、相手・場面・場所によって緊張度が変わり、態度や行動も一日の中で大きく変化します。 「うちでは見られません」で終わらせず、複数場面の情報をもとに検討します。
2	「思春期だから」でまとめない	思春期という言葉だけで評価を終えず、細かく、多くの興味・関心を出し合い、その子の理解を深めます。
3	18歳以降を一緒に見通す	高学年頃から強まる保護者の不安に対し、各機関が面談を重ねるだけでなく、関係者がわが子の将来を一緒に検討する場面を保護者に体感してもらうことも大切です。

サービス担当者会議において『青年期に大切にしたい視点』

青年期は、卒業後の「隠れた移行期」を見逃さない

卒業後 数年	今の生活	3年後を描く
新しい姿が見え始める	趣味・嗜好を広げる	次の経験へつなぐ
学校生活とは異なる生活の流れに慣れると、実習時には見られなかった姿が表れることがあります。 支援の方向性を見直す大切な移行期です。	この時期の新しい趣味や嗜好の発見は、中年期・高齢期の生活の幅に直結します。 日中活動の場でも、楽しみや好みに注目します。	事業所を「通過施設」と捉える視点も持ち、同じ種別の中でも、元気なうちに仕事や新しい生活・社会体験へつなげる発想を持ちます。

サービス担当者会議において『壮年期に大切にしたい視点』

壮年期にも、人生の転換と尊厳を支える視点が必要

青年期　中年期　壮年期　高齢前期　高齢後期

成人期を細かく捉える

「働き盛り」「第二の人生」「仕事を除いた自分の社会的価値」など、障がいの有無にかかわらない人生のテーマとして、壮年期にも注目します。

移行が早まる場合もある

中年期であっても、障がいの状態によっては、次のライフステージへの移行が早まることに留意します。

尊厳を守り、支え直す

以前できたことが難しくなる受け入れにくさへ配慮し、負担のない運動を日常に取り入れ、やりがい・達成感を持てる支援を重視します。

マクロには「地域」と「人生」の二つの広がりがある

空間の広がり
地域・社会

マクロの視点

時間の広がり
ライフステージ

＜ミクロ＞
今、この場の支援

＜メゾ＞
事業所・関係機関の連携

＜マクロ＞
ライフステージと
地域・制度がどう支えるか

＜説明・講義＞11：30～12：00 | 【30分】

講義で視点を整理し、自分の実践を振り返る

11：00～11：30 | 30分

講　義

位置付け・機能を整理

- サービス担当者会議
- （自立支援）協議会
- ソーシャルアクション
- 社会改革

視点 | マクロ

→

11：30～12：00 | 30分

グループワーク　これまでの実践を振り返り、共有

① 自分の業務ケースで、地域課題を意識したこと
② サービス担当者会議・連携をする上での不安や教訓
③ 自分の地域ですでに顕在化している地域課題

ここまでで、昨日から続いた太郎さんの支援は終了です

＜説明・講義＞11：30～12：00 | 【30分】

自分の実践から、地域の仕組みへ視点を広げる

1	2	3	4
自分の業務・ケース 本人・家族の困りごとと「地域課題」の視点を整理	会議・多機関連携 不安に感じたことと連携で得た教訓を整理	地域で顕在化した課題 繰り返し見える仕組み・資源・連携の課題	地域全体に必要な仕組み 行政・協議会・関係機関の取組と制度を考える
ミクロ	メゾ	メゾ	マクロ
	連携	地域課題	

ミクロの気づきを、メゾで共有し、マクロの仕組みへつなげる

昼食・昼休み

12：00 ～ 13：00

おつかれさまでした

午後は 13：00 開始です

ファシリテーターさんへ　|　12：40～ 打ち合わせ

ファシリテーターさん、午後から行う事例検討の2事例を休憩に入る前に発表してください

 13：00～16：55 ＜説明・講義＞13：00～13：35 | 【35分】

実地教育としての事例検討会の進め方

①事例検討について

②今回の事例検討の方法の説明

③ファシリテーション・グラフィックを学ぶ

科　目	内　容・目　的
人材育成の手法に関する講義及び演習	
OJTとしての事例検討の進め方	・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、体験を通して事例検討会の進め方を習得する。

事例検討の効果

事例検討を本来業務に位置づけると、支援とチームが育つ

支援の質が高まる
支援の幅や深さが広がり、サービス提供の質的向上につながる

連携が日常になる
定期的に行うことで、個別支援と地域づくりのための連携の場になる

ケースレビュー（事例共有）＋事例検討
本来業務として継続

抱え込みを防ぐ
支援者が抱え込まず、支援者が「楽」になるための支援者支援の場になる

人材が育つ
考え方と実践を共有することで、人材育成に高い効果が得られる

事例共有と事例検討の違いについて

ケースレビュー（事例共有）　ケースレビューは、情報をそろえ、チームの判断にする

ケースの受理状況や情報を共有し、支援内容・対応方法を統一して、チームアプローチを強化する作業

1 同じ情報を持つ
受理状況・支援内容・対応方法を共有し、担当者間のばらつきを減らす

2 気づきを補う
アセスメントの穴、支援者を増やす方法、気になる点を簡潔に意見交換する

3 組織として決める
終結・中断を個人判断にせず、組織の決定とし、「なんとなく」「いつのまにか」を防ぐ

共有を「チームの責任ある判断」へ変える

共有する目的と範囲を、会議前に決めておく

ケースレビュー（事例共有）

ルールを設定する

月・週別件数	個別レビュー
障害別・年齢別・相談内容別 新規・終了・中断・困難など 事業所や担当者の全体像を伝える	氏名・住所・年齢・障害 対応者所管・初期の見立て など 「なぜ共有するのか」を明らかにして説明する

主目的は「支援者の状況の検討」ではなく、報告・共有です

短く共有し、気づきと今後の方向性を確認する

ケースレビュー（事例共有）

1	ルールに基づいて共有	どの部分を共有するのかを明確にし、決めた範囲で進行する
2	参加者の気づきを交換	個別レビューについて、参加メンバーの気づきがあれば意見交換する
3	今後の方向性を確認	司会者が、対応者・担当者と今後の方向性を確認する

経過を長々と話さず、まとまりのある報告にする

支援者の1週間の予定もレビューし、社会資源の情報共有につなげる

事例検討は、対応方針をチームで多角的に考える

事例検討

根拠のない支援
支援方針が決まらない
担当者が抱え込む

→

事例の対応
方針を
チームで
多角的に
検討

→

支援の根拠が整う
対応方針が共有される
抱え込みを予防できる

担当者一人の判断から、チームの合意へ

事例検討は、選び、続け、分けて考え、実務へ返す

事例検討

1 事例を選ぶ	2 定期的に続ける	3 二つを混同しない	4 実務へ返す
原則は担当者の判断 管理者の指示の 場合もある 経験により内容・時期は 多様でよい	毎週～2週間に1度 事業所の重要な ルーチンワーク にする 権利侵害・虐待は緊 急性と優先度を意識	事例の分析 （ニーズの探究） 事例へのアドバイス 分けて検討する	合意した結論・方針を 組織の決定として実務 に反映 次回以降に報告する

「やりっぱなし」にせず、次の検討へつなぐ

事例検討会とGSVは、焦点と目的が異なる

事例検討会		GSV
利用者・対象事例	焦点	スーパーバイジー（事例提供者）
具体的な問題を解決し、利用者理解と援助方法を広げる	目的	関わりの中で何を考え、感じ、学ぼうとしているかをくみ取り、学びを深める
支援方法を検討する対象	事例の役割	スーパーバイジーの学びを深める素材
検討の中でSVの要素が表れることもある	人材育成	時間をかけた人材育成に適している

出典：令和5年度 サービス管理責任者等指導者養成研修 資料

GSV説明の引用：小澤 温（筑波大学）／相談支援従事者養成研修国研資料

実践研修の「習得」は、更新研修の「獲得」へつながる

実践研修｜習得	更新研修｜獲得
事例検討会	個別SV・GSV
目的・方法・効果を理解する チームアプローチと人材育成への効果を理解する 持ち寄った事例で、進め方を体験的に習得する 利用者への支援に焦点	サービス提供職員等へのSV 構造や機能を理解する 具体的な技術を獲得する 支援者・スーパーバイジーに焦点
“実践研修はバイジーの経験を”	“更新研修はバイザーの経験を”

事例検討とスーパービジョンは、日々の実践の中で連動しています

Day 2 | 人材育成の手法に関する講義及び演習 13：00～16：55 ＜説明・講義＞13：00～13：35 | 【35分】

実践研修の「習得」は、更新研修の「獲得」へつながる

Day 1 | サービス提供職員への助言・指導 11：00～12：30 ＜説明・講義＞11：00～11：05 | 【5分】

助言・指導にあたらないもの／助言・指導をする場所

助言・指導にあたらないもの	助言・指導をする場所
× 事実に基づかないもの × 感情的な表現での伝達 × 専門的経験や科学的根拠に裏打ちされないもの	○ 助言・指導用の時間を取り、個室で行う
	○ 実際の支援場面に同行し、その場で効果的な支援方法を 伝える
科学的根拠だけでは、 現場にあてはまる説明が難しいこともある 経験だけでは、主観的なものになりがち 経験と科学的根拠の両方で確かめる	× パソコンが並んだデスクで、記録を書きながらの会話 「ながら指導・ながらスーパービジョン」

福島県 サービス管理責任者等実践研修

皆さんは…
皆さんの上司・先輩は…

作業している手止めて…
体を向けて…
心を通わせて…

話を聞いていますか？
話を聞いてくれる上司・先輩ですか？

Day 2 | 人材育成の手法に関する講義及び演習 13：00～16：55 ＜説明・講義＞13：00～13：35 | 【35分】

実践研修の「習得」は、更新研修の「獲得」へつながる

実践研修では、バイジーとして受けてきた経験を思い返す

これまで自分を育ててくれた人は、どんな関わりをしてくれたか

良かった・力になった関わり

どんな言葉や関わりが
自分の支えになったか

つらかった・戸惑った関わり

何があれば、より安心して
考えたり試したりできたか

その経験を、支持的・教育的・管理的な関わりと
「やってみてどうだった？」という振り返りにつなげる

実践研修の「習得」は、更新研修の「獲得」へつながる

自分が受けてきた支援を振り返り、これから自分が届ける支援を考える

**今、職員に
どんな関わりをしているか**

日頃の声かけや関わりを
自分自身に問い直す

**連携・地域課題と
自分の役割を結ぶ**

「あなたの仕事は何ですか？」を
言葉にできるようにする

**どんなサビ管・児発管で
ありたいか**

明日から何を一つ変えるかを
具体的に考える

実践研修でバイジー経験を振り返り、更新研修でバイザーとしての経験・体得へつなげる

事例検討で大切にしたい視点①

支援方法の前に、本人をどう見るかを確かめる

1	人は誰でも、問題を抱えながら生きている	本人だけを「問題を持つ人」として見ない
2	レッテル・平均像・グループ化のものさしを壊す	障害や病気だけで決めつけず、個人の特性を見る
3	「問題」と「課題」を理解し、使い分ける	現状の事実と、これから取り組む方向性を分ける
4	支援の実践場面で、個別性を保障する	本人のペースや価値観を尊重する

「魔法はご本人の中にある」答えは本人が持っている

チャールズ・ラップ

事例検討で大切にしたい視点②

事例検討は、本人・支援者・地域を一緒に育てる



事例検討で大切にしたい視点③

本人を裁かず、変えようとせず、一緒に考える

避けたいこと	大切にしたいこと
当事者を「被告」にしない	当事者の困りごとの解決をお手伝いする
当事者を変えることを目的にしない	意見に良い・悪いをつけず、互いを尊重する
自分の意見を押し付けない	楽しさと前向きなアイデアを大事にする

本人を中心に、尊重し合いながら支援を考える

出典：PICAGIP／東ふくおか当事者研究会

＜GW &映像＞13：35～14：20 | 【45分】

事例を報告し、ロールプレイへ進む

13：35～14：00
25分

5人G=5分×3人=15分
6人G=5分×4人=20分
7人G=5分×5人=25分

事例の報告

事前課題⑫「事例報告書の記入と実践」
グループワーク | 1人5分で全員が発表
※事例検討する2事例は発表無し

14：00～14：20
20分

ロールプレイ（映像）

4-1 | 実地教育としての事例検討会の進め方

＜映像＞14：00～14：20 | 【20分】

ロールプレイ映像

事例検討会の
ロールプレイ映像

Day 2

休憩

14：20 ～ 14：30

再開　14：30

Day 2 | 人材育成の手法に関する講義及び演習　13：00～16：55　＜説明＞14：30～14：40 | 【10分】

70分の演習①は、10分の説明＋60分の実践

14：30～14：40 | 10分　事例検討の進め方・注意点を説明
進行係と板書係を、演習①・②それぞれで決める（FTさん）

14：40～15：40 | 60分

1	2	3	4	5
事例報告	質問	アイデア出し	事例提供者のコメント	振り返り
5分	20分	15分	5分	15分

Day 2 | 人材育成の手法に関する講義及び演習 13：00～16：55 ＜説明＞14：30～14：40 |【10分】

最初の2ステップで、人物像と問いを深める

1 報告セッション | 事例の紹介

事例の提出意図を明確にし、簡潔に紹介する
人物や環境だけでなく、援助方針やニーズをつかみにくい点も端的に述べる

2 質問セッション | 人物像や環境を共有する質問、ストレングスに関する質問

事例の内容・対象者像を深め、担当者と参加者の視野を広げる
マイナスの印象をプラスへ転換し、具体的な支援につながる動機を探る

質問を通して、人物像を深め、支援の可能性を広げる

Day 2 | 人材育成の手法に関する講義及び演習 13：00～16：55 ＜説明＞14：30～14：40 |【10分】

後半の2ステップで、方向性を具体的な行動へ変える

3 ブレインストーミング | 今後の方向性（アイデアだし）

今後の支援方針を検討し、これからどう考え、どう動くかが具体的になるよう、意見やアイデアを出し合う

4 応答セッション | 今後の取り組みの表明

出されたアイデアや意見を受け、どのような関わりをしてみるかを具体的に表明する

この4つの流れで進めます

各セッションと各々の役割

報告の5分は、端的に伝え、黙って聴く

5分

事例提供者	グループメンバー
本人の思いや現実とのギャップ 支援者としての悩みや迷い 助言が欲しいこと これらを端的に説明する	報告の間は発言しない 黙って聴く

まずは、事例提供者が何に困り、何を求めているかを共有する

各セッションと各々の役割

質問の20分は、テンポよく人物像を深める

20分

本人像を深める質問　＋　ストレングスに焦点を当てた質問

事例提供者	グループメンバー
質問されたことに テンポよく回答する 分からないことは 「分からない」と答える	思いついたら、テンポよく質問する 質問の根拠は省略し、求めたい内容のみを聞く 環境やストレングスに焦点を当てる 次のアイデア出しに必要な情報を探る

各セッションと各々の役割

ブレストの15分は、否定せず、自由にアイデアを広げる

15分

事例提供者	グループメンバー
発言しない 出されたアイデアを メモにとる	事例提供者や他の意見を否定しない 積極的に、テンポよく発言する 具体的・創造的なアイデアを出す 「自分だったらどうするか」を話してみる 実現できるかは考えず、自由に発想する

質より量 | 自由な発想を、まず言葉にする

各セッションと各々の役割

応答の5分で「次に試すこと」を言葉にする

5分

出されたアイデア → 具体的に応答する → 次回試してみたいことを表明する

全セッション終了後 | 振り返り 15分

- 自分の気づき・感想を整理する
- 事例検討会の手法はどうだったかを発表する

70分の演習①は、10分の説明＋60分の実践

14：30～14：40 | 10分
事例検討の進め方・注意点を説明
進行係と板書係を、演習①・②それぞれで決める（FTさん）

14：40～15：40 | 60分

1	2	3	4	5
事例報告	質問	アイデア出し	事例提供者のコメント	振り返り
5分	20分	15分	5分	15分

次の事例検討の準備

15：40 → 15：45

再開は15：45です

演習②45分＋振り返り20分で、学びを言葉にする

15：45～16：55 | 70分

15：45～15：50 | 説明 5分

15：50～16：35 | 演習② 45分

事例報告	質問	アイデア出し	事例提供者のコメント
5分	20分	15分	5分

16：35～16：55 | 振り返り 20分

個人ワーク 10分

グループワーク 10分

演習時使用⑤「事例検討会の感想」

演習②45分＋振り返り20分で、学びを言葉にする

15：45～16：55 | 70分

15：45～15：50 | 説明 5分

15：50～16：35 | 演習② 45分

事例報告	質問	アイデア出し	事例提供者のコメント
5分	20分	15分	5分

16：35～16：55 | 振り返り 20分

個人ワーク 10分

グループワーク 10分

演習時使用⑤「事例検討会の感想」

演習②45分＋振り返り20分で、学びを言葉にする

15：45～16：55 | 70分

15：45～15：50 | 説明 5分

15：50～16：35 | 演習② 45分

事例報告	質問	アイデア出し	事例提供者のコメント
5分	20分	15分	5分

16：35～16：55 | 振り返り 20分

個人ワーク 10分

グループワーク 10分

演習時使用⑤「事例検討会の感想」

演習時使用⑤ 事例検討会の感想

実際に事例検討会をやってみて、どんなことに気づきましたか？
必要性やこれだったら事業所に戻って事例検討会ができる など記入してください。

Day 2 | 2日間のまとめ 16：55～17：25

<振り返り>16：55～17：25 | 【30分】

サビ児管研修全体の振り返り

研修全体の振り返りGW

16：55～17：15 | 20分

講師総括

17：15～17：25 | 10分

Day 2 | さいごに 17：25～17：30

修了証の交付

ファシリテーターさんより

修了証の交付

2日間、大変おつかれさまでしたm(_ _)m