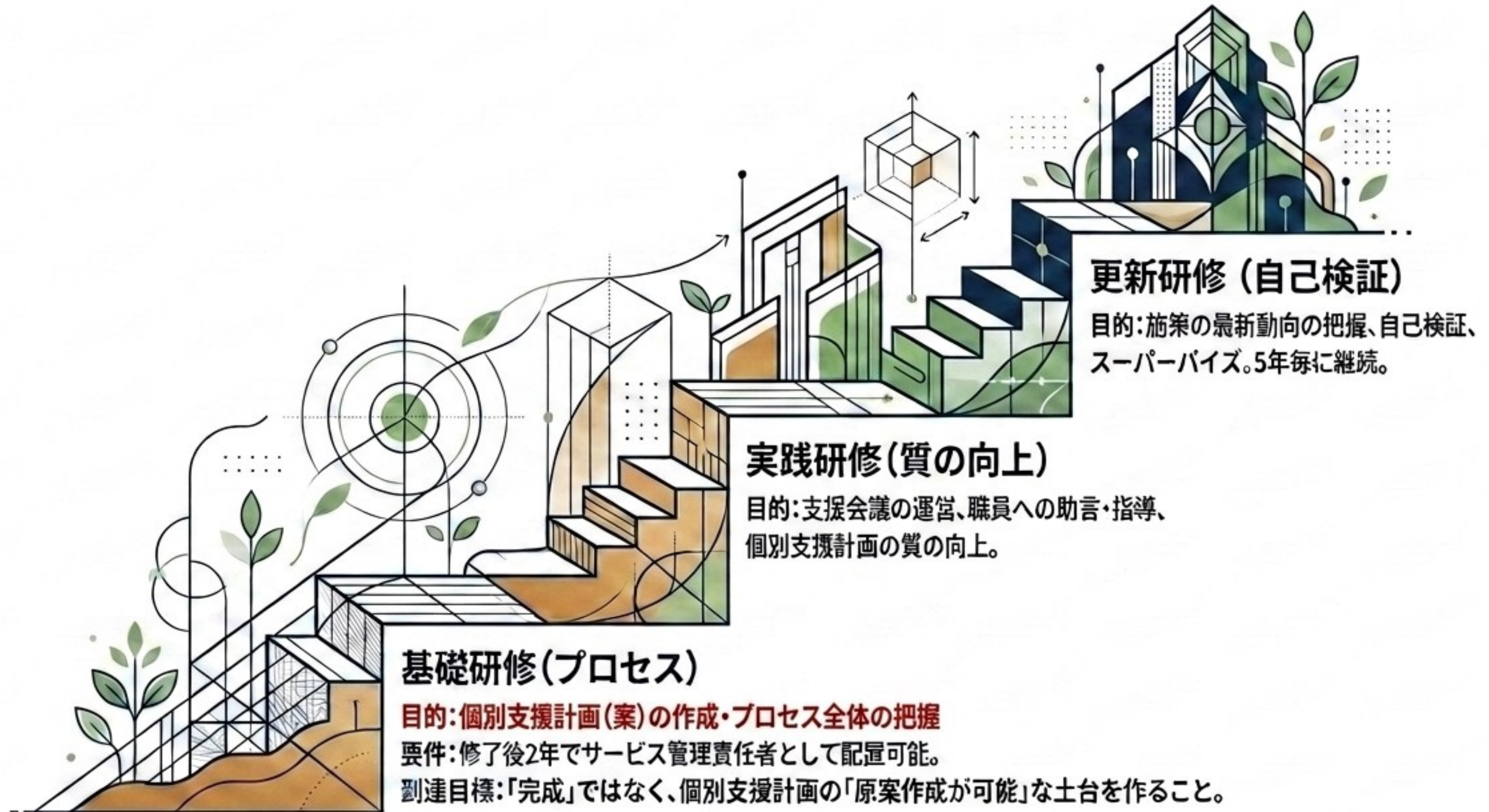


The background features a central globe with latitude and longitude lines. To the right of the globe is a 3D wireframe cube. The entire scene is framed by stylized plant illustrations: a large brown branch with leaves and buds on the left, and a green vine with leaves and small flowers on the right. The text is centered over the globe.

令和8年度 研修を企画立案する際のポイント（基礎研修）

サビ児管育成のロードマップ



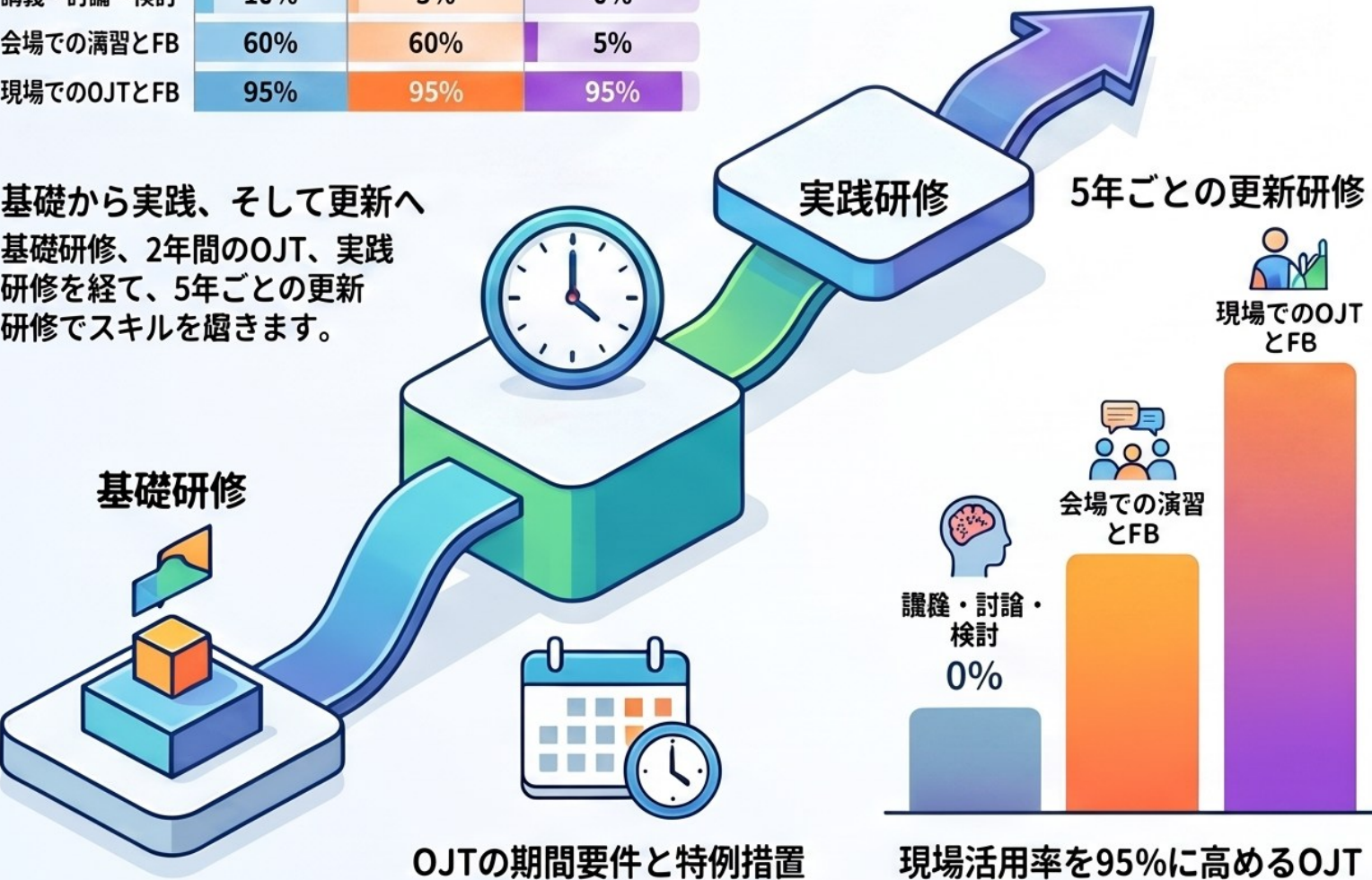
サービス管理責任者等 養成研修とOJTガイド：質の高い支援を目指すステップアップの仕組み

令和元年度から導入された新研修体系におけるOJTの重要性と、具体的な指導プロセスを明確にし、事業所間での指導の均一化を図る。

段階的なスキルアップと新研修体系

トレーニング要素	知識の習得	スキルの習得	現場への活用
講義・討論・検討	10%	5%	0%
会場での演習とFB	60%	60%	5%
現場でのOJTとFB	95%	95%	95%

基礎から実践、そして更新へ
基礎研修、2年間のOJT、実践研修を経て、5年ごとの更新研修でスキルを磨きます。



OJTの期間要件と特例措置
原則2年以上ですが、実務経験者が個別支援計画票を作成する場合は6ヶ月以上に縮減可能です。

現場活用率を95%に高めるOJT
講義のみでは不十分ですが、現場でのフィードバックによりスキルの活用率は飛躍的に向上します。

OJT指導の核心：個別支援計画の作成プロセス



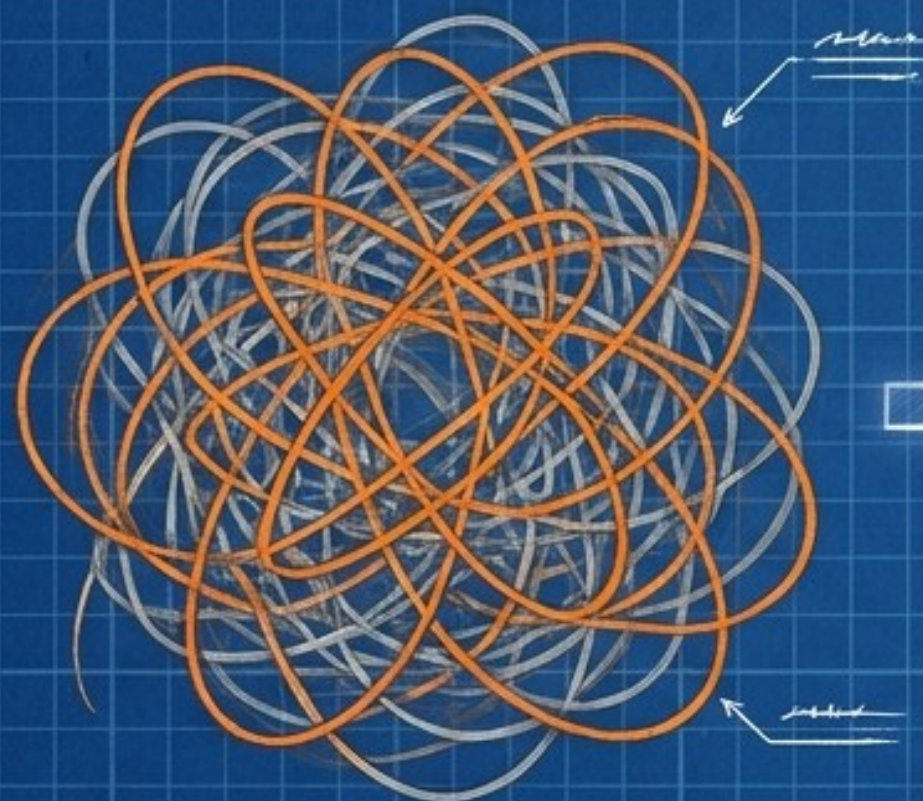
10ケースの計画作成を通じた実践
実際の利用者や過去事例を活用し、アセスメントから評価までの一連の流れを習得します。

意思決定支援と利用者主体の徹底
本人の思いや嗜好を勘定し、諸番の利益を検討する「意思決定支援」を計画に反映させます。

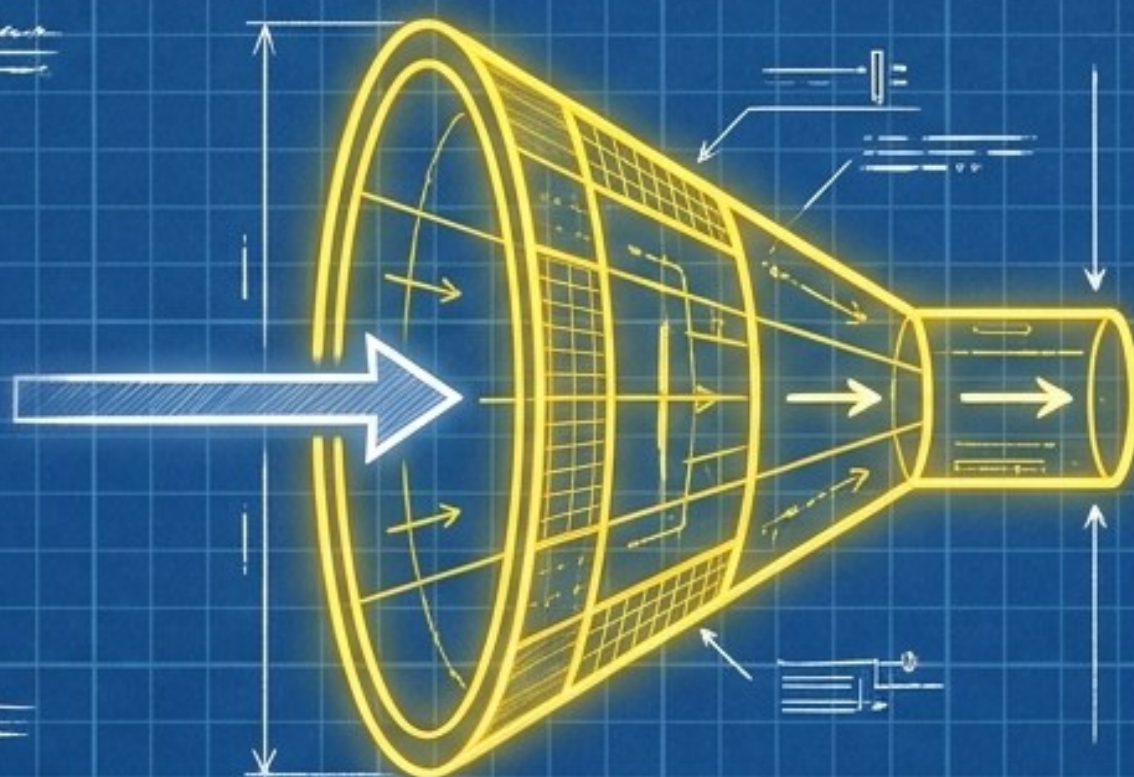
個別支援会議によるチームの意識統一
視覚的な資料（エコマップ等）を活用し、職員間で利用者のイメージを共有し支援を統一します。

未知の数値を「論理」で解き明かす

フェルミ推定とは、調査が難しく捉えどころのない量を、手掛かりを元に論理的に推論し、短時間で概算する技術です。ノーベル物理学賞受賞者エンリコ・フェルミに由来するこの思考法は、当てずっぽうの「勘」ではなく、既知の事実から未知を導き出す「構造化の力」そのものです。



未知の数値
(Impossible Question)

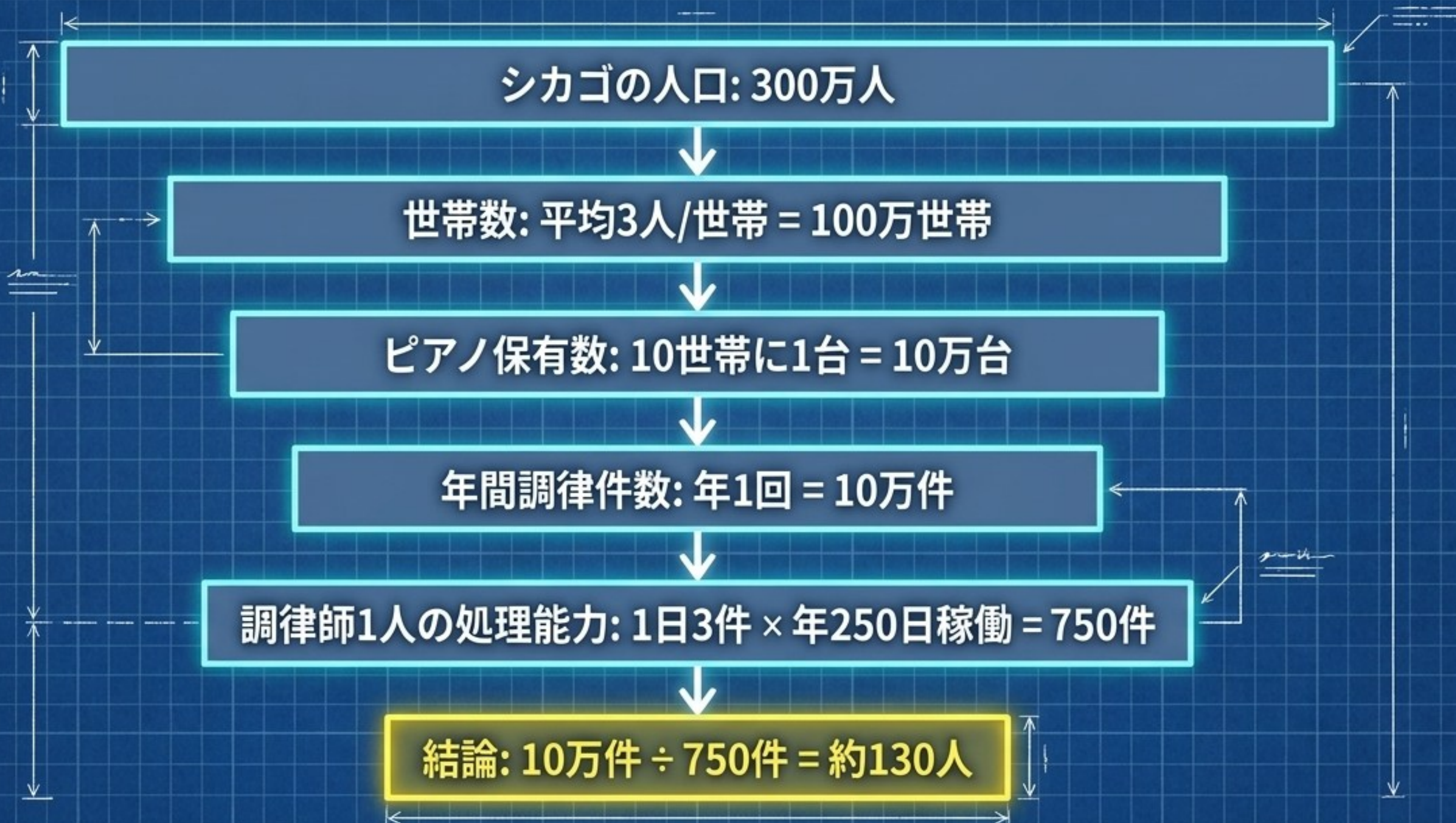


論理的推論
(Logical Deduction)



合理的な推定値
(Calculated Estimate)

思考実験：シカゴにピアノ調律師は何人いるか？



【考えるためのヒント】

新しく育成する
人数は？

地域の
人口は？

あなたの地域には、
サービス管理責任者が
何人必要でしょうか？

障害福祉
サービスの
利用者は？

退職や休職、
世代交代は？

事業所は
いくつ必要？

1事業所にサビ管は
何人必要？

目的は、最後まであきらめないで考えることです

受講者のリアルと、運営側の「リフレーミング」

戸惑う参加者の声

「分野が違うので、就労B型やグループホームの業務が分からない」

「本人との面接をしたことがない（家族対応が中心）」

「関係者会議に参加したことがない。上手く進められない」



運営側が提示すべき視点

「他分野のアセスメント手法を知る絶好の機会。児童もいずれ18歳になり、どんなサービスがあるかを知ることは重要です」

「本人のための計画であるという本質に立ち返り、本人面接の重要性に気づくことが目的です」

「会議を上手に回すことが目的ではなく、会議を通して『事業所以外の本人の生活全般を知る』体験が重要です」



運営スタンスの統一：実務に精通した受講者には物足りないかもしれないが、「入職3年目の方が理解できるレベル」と割り切って全体を進行する。

15時間のカリキュラム構造：思考の獲得から実践への変換

講義（7.5時間）：視点と思考法の獲得

サービス提供の基本的な考え方（60分）

サービス提供のプロセス（90分）

サービス等利用計画等と個別支援計画の関係（90分）

サービス提供事業所の利用者主体の
アセスメント（150分）
－他分野視点の理解

個別支援計画作成のポイントと作成手順
（60分）

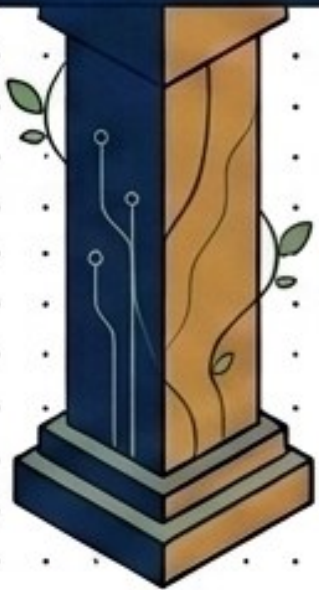
演習（7.5時間）：プロセスの体感

個別支援計画の作成（270分）
－総合援助方針からの展開

実施状況の把握（モニタリング）
および記録方法（180分）
－ニーズの変化への気づき

講義パートで伝えるべきエッセンス

次世代サビ管のマインドセット



理念の理解

障害者支援のそもそも論。人生の一時期を共に歩む感覚。利用者主体、自立支援、エンパワメント、ICF、権利擁護。

プロセスの徹底

支援にはプロセス（PDCA）ある。個別支援計画はそのための「ツール」に過ぎないという認識。

利用計画との連動

サービス等利用計画と個別支援計画の関係性。地域課題への気づきと、協議会の重要性。

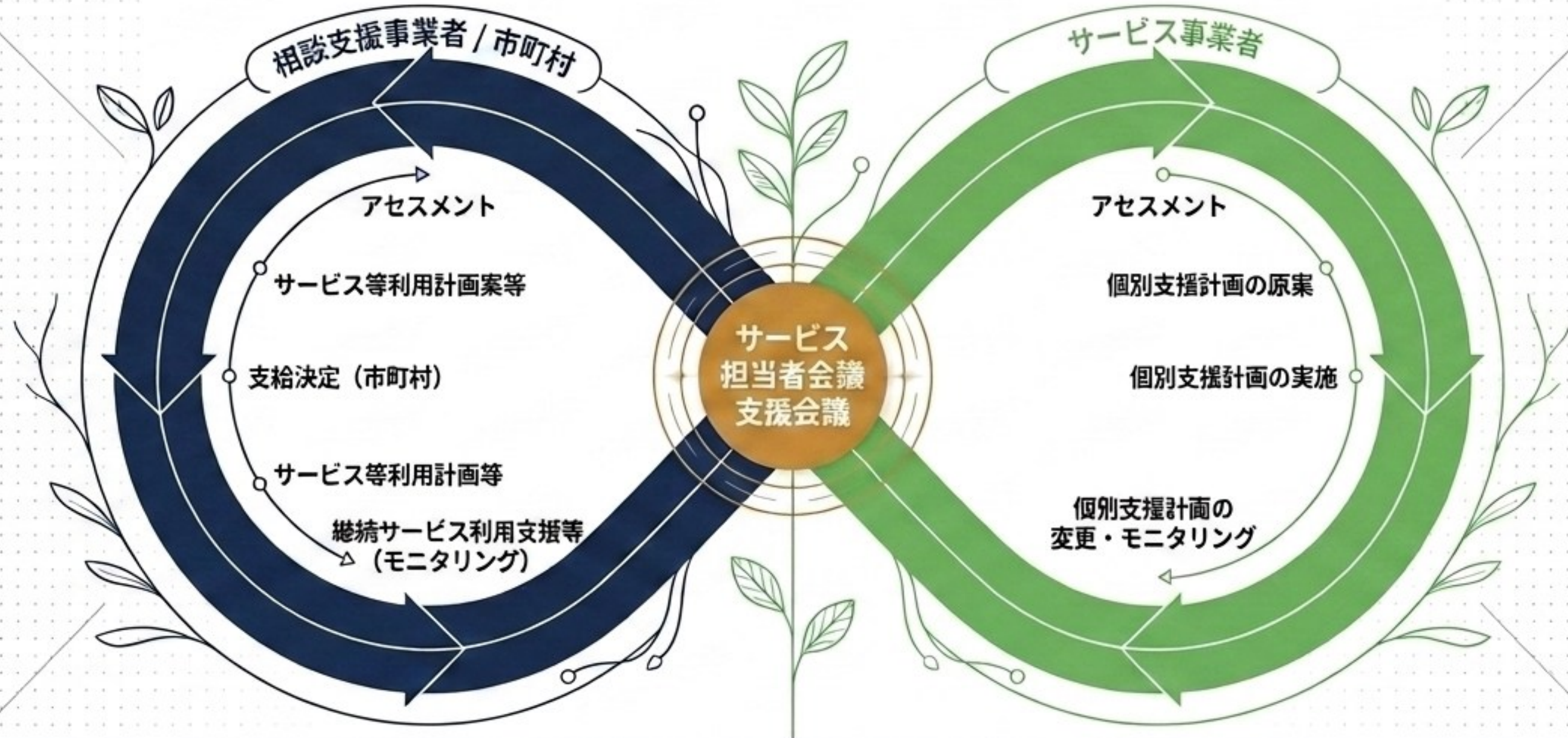
生活全体のアセスメント

他分野のサービス・支援を「知る」。障害特性に特化せず、地域の中での関係性を把握する。

エンパワメントの計画作成

事例を通じた作成手順。本人が発した言葉どおりにすることが利用者主体ではない。ストレングスの視点。

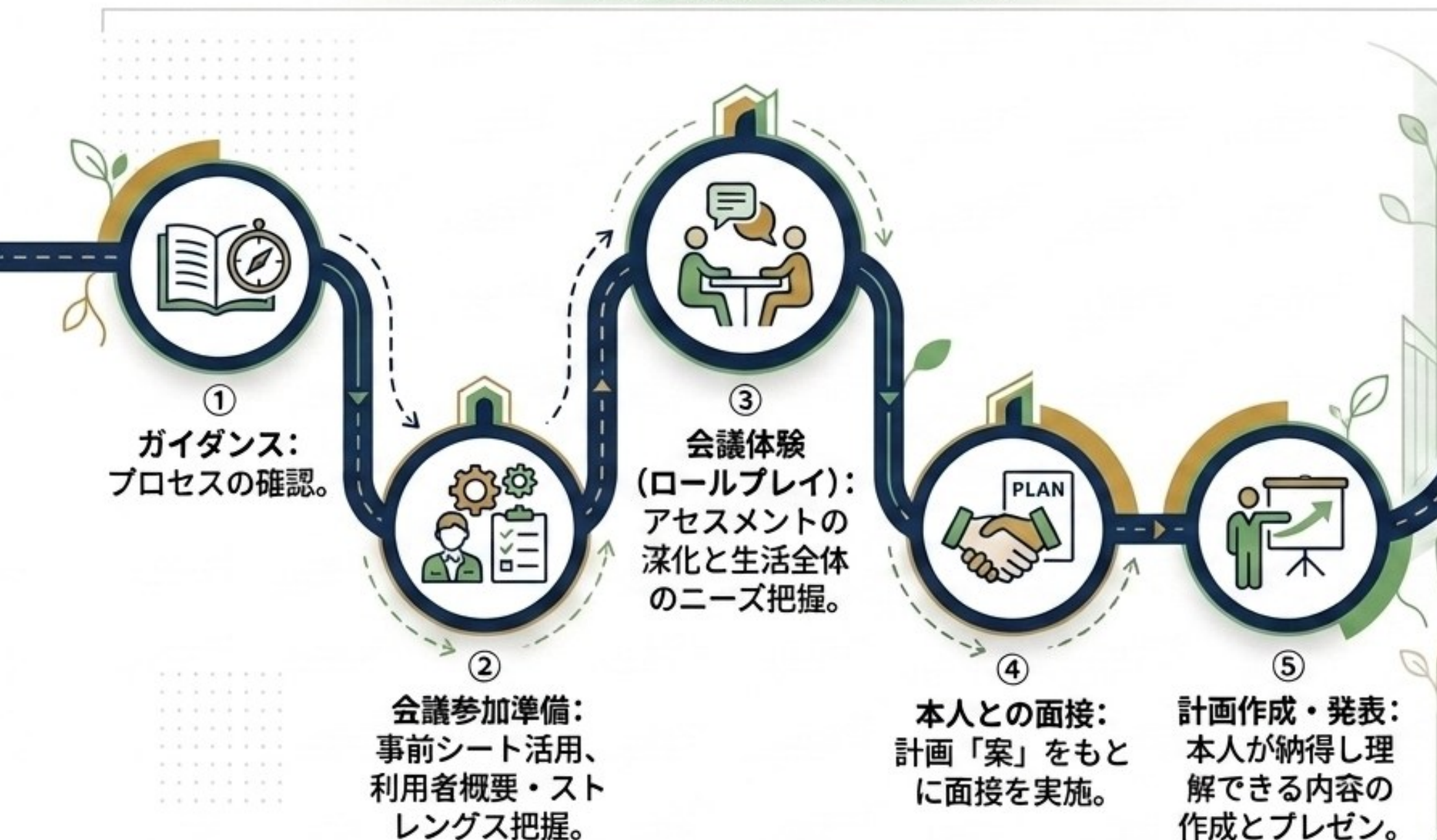
終わりのない支援サイクル



支援開始後、相談支援専門員は頻繁に利用者と顔を合わせられなくなる。
サビ管がニーズの変化に気づき、発信・連動することが必須である。

演習プロセス

演習1 - 個別支援計画の作成 (270分)



演習2 - モニタリング (180分)



効果的な演習事例の作り方

都道府県で共通事例を作成する際、受講生が「プロセスのイメージ」を持てる設定にすることが最重要。



理想的な設定 (Do)

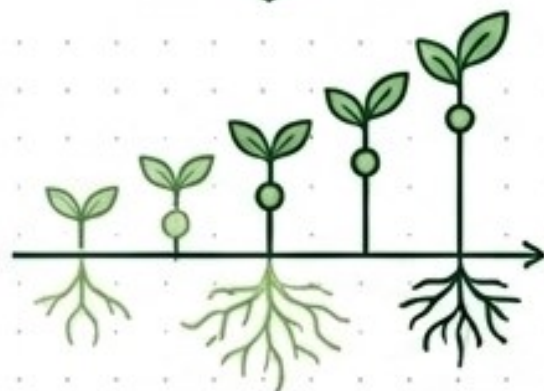
生活全体が見えやすい:

複数の分野 (例: GHと就労B型) をまたいで利用している設定。



生育歴が機能する:

学齢期の情報から、本人の特徴 (声の掛け方など) が理解できる情報を含める。



イメージしやすい:

研修スタッフ間でしっかり人物像が共有できる、リアリティのある設定。



避けるべき設定 (Don't)

情報量が多すぎる:

処理しきれない膨大な情報の羅列。



極端に困難・複雑:

複雑な生育歴や極端な困難談を抱え、本質的な「支援プロセスの理解」よりもケース解決そのものに時間が奪われてしまう設定。



権利擁護としての本人面接・説明（発表）



本人に伝わる言葉への翻訳

発表の際、本人役を横に座らせ、「本人が理解できる言葉で計画内容を説明する」という実践。

アドボカシーの体現

「僕がわかるように話してください」という声に応え、納得と承諾を得るプロセス自体が、利用者主体の核心である。

「案」を修正する柔軟性

計画は最初から完璧ではない。面接や会議を通じて「案」を修正していくプロセスを体験することが最大のポイント。

単一事業所の枠を超えるアセスメント



基礎研修では、個別のアセスメント手法に特化するのではなく、
「利用者の人生全体・生活全体を意識する」視点の獲得を最優先する。

モニタリングと複数計画による「気づき」



【The Setup (仕掛け)】

- GHの会議と就Bの会議、それぞれで本人が「異なるニーズ」を表明するよう意図的に設定する。
- あえて「頼りない相談支援専門員」を設定し、サビ管からの積極的な情報発信が必要な状況を作る。

【The Mechanism】

- 本人の成長や場面によって、語る思いは変化する。
- 単一事業所の計画だけを見ていては見えない本人の姿が、「GHと就Bの2つの計画を見比べる」ことで初めて浮かび上がる。

サービス担当者会議のシミュレーション



【アセスメントの深化と ニーズ把握】

- 事前準備シートを活用し、質問や確認事項を引き出す。
- スムーズな会議運営を目指してはいけない。
- 関係者の「意見の違い」や、その中で「戸惑う本人・家族」をあえて現出させることで、参加者にアセスメントの必要性を痛感させる。

運営側に求められる役割

ファシリテーターは単なる進行役ではなく、受講者の気づきを最大化するディレクターである。

目的の提示とタイムキーピング

各セッションごとに「何を大事にするか」を明確に話し、プロセスごとの内容の必要性を伝える。

キャラクター設定と役割分担

受講者のレベル差を埋める。時にはファシリ自ら「頼りない相談支援専門員」などのキャラクターを演じ、議論を引き出す。

Stage Director

心理的安全性と
空気感の醸成

戸惑い、失敗できる環境づくり。
全体とグループの進行に統一感を持たせ、
「やる気になる空気感」を作る。

ファシリテーターに求められる役割と「演出」



【目的の提示】

各セッション開始時に「ここで何を大事にするか（目的）」を必ず言語化し、プロセスごとの意味を参加者に深く理解させる。



【キャラクター設定（役者）】

会議に慣れていない参加者のため、ファシリテーター自ら「頼りない相談支援専門員」や「自己主張の強い他機関」を演じ、場を揺さぶる。



【全体の進行と統一感】

資料を配布するタイミングを緻密に管理し、全体ファシリテーターとグループファシリテーターの進め方に一貫性を持たせる。



【場の空気の醸成】

各セッションでの気づきのシェアを通じ、受講者が自発的に「やる気になる空気感」を作り出すモチベーターとなる。

基礎研修がもたらす「その先」の世界

地域への還元

(ミクロな支援ニーズの変化から、マクロな地域課題に気づき、自立支援協議会へ繋げる)

横の連携

(相談支援専門員への発信、他サービス事業所・医療・学校との連携)

自事業所での支援

(個別支援計画の作成・モニタリング)

この広がりを意識させることが、
次なるステップである
「実践研修(質の向上・会議運営)」への
強力なブリッジとなる。

運営スタッフのチェックリスト



目的はブレていないか？

(個別支援計画の「原案作成ができること」が到達点である)



プロセスを体感させているか？

(困難事例の解決策探しになっていないか、共通事例の難易度は適切か)



連携の主導権を意識させているか？

(支援開始後は、サビ児管からの発信が起点となることを伝えているか)



利用者主体を体現しているか？

(本人が理解できる言葉で計画が語られ、意思が尊重されるロールプレイになっているか)



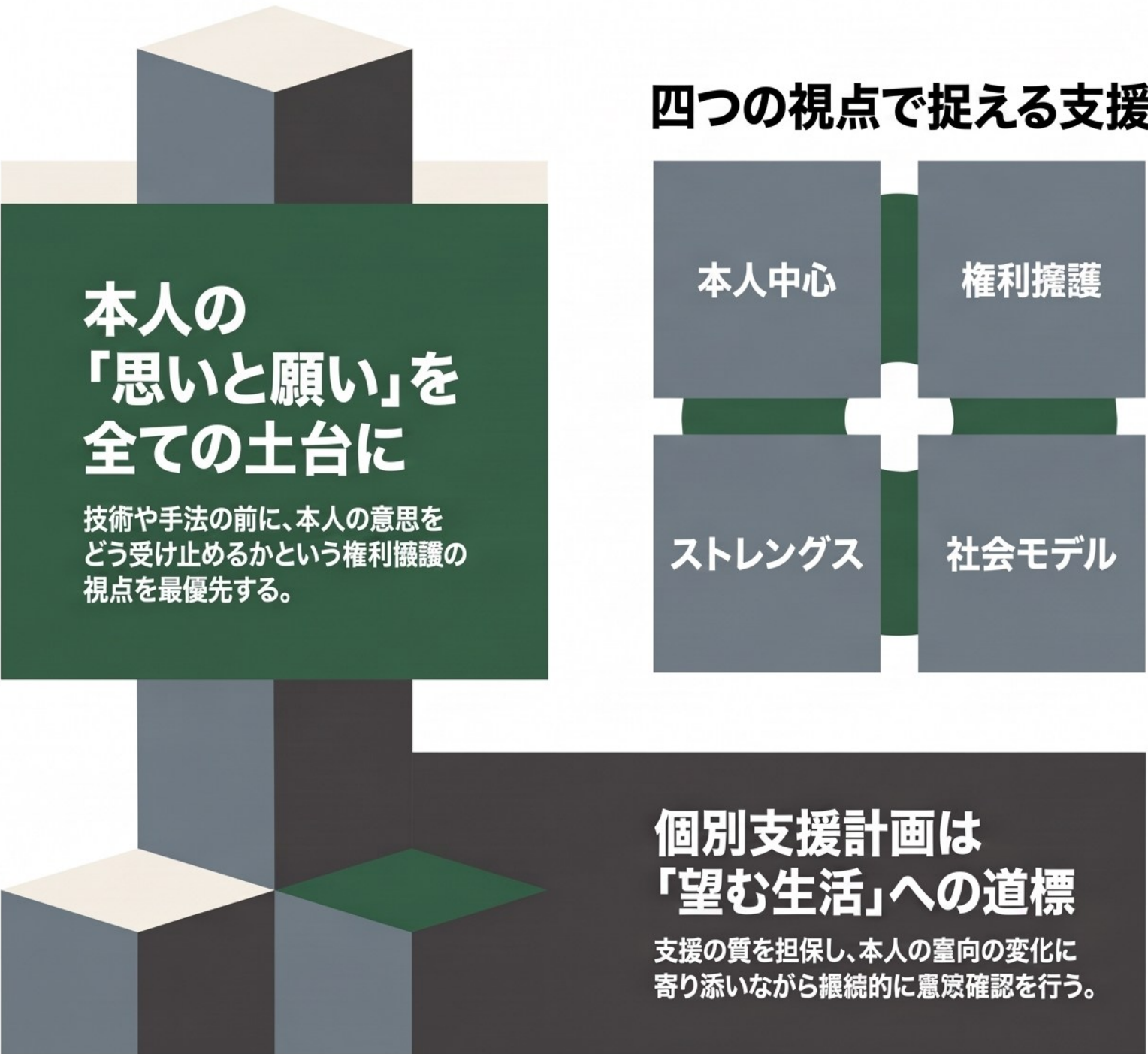
実践研修との境界線は明確か？

(基礎研修で全てを詰め込まず、次の成長フェーズを信じて余白を残しているか)

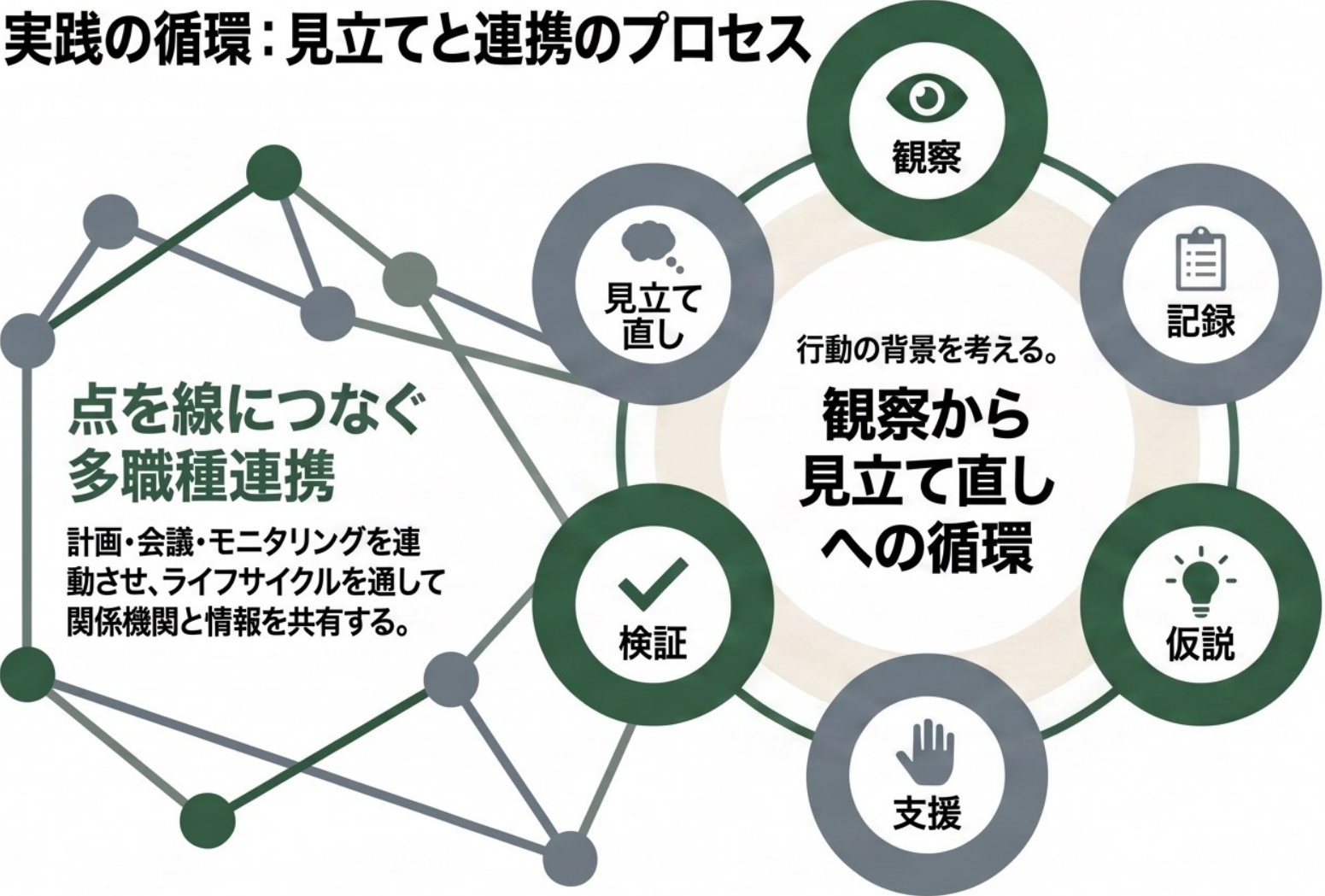
基礎研修は、利用者の人生を共に歩む伴走者たちの「土台」を作る場です。彼らの成長のエコシステムを、共に築き上げましょう。

基礎研修コース：支援の本質と実践のポイント（明日から）

支援の土台：本人中心の価値観



実践の循環：見立てと連携のプロセス



「知っている」から
「実践し続ける」へ

研修を現場のOJTと結びつけ、
正解のない問いに対して学び続ける
姿勢を育てる。