

令和8年度 サービス管理責任者・ 児童発達支援管理責任者研修指導者養成研修

研修を企画立案する際のポイント(更新研修コース)

更新研修コースの企画運営 ― 複数回受講者を加えた設計を中心に

本日の「到達目標」と「進行表」

このセッションを通じて持ち帰ってほしいこと



- ・更新研修を都道府県で企画・運営する際に踏まえるべき基本ポイントを整理する。
- ・令和6年度以降、増えている「複数回受講者を加えた研修設計」の考え方を詳しく学ぶ。

Part 1

企画運営の基本

Part 2

複数回受講者を加えた 設計

まとめ

総括・チェックリスト

Part 1

企画運営の基本

更新研修を企画・運営する際の基本ポイント

更新研修の位置づけ

基礎研修・実践研修と合わせた研修体系の中での役割

基礎研修

3年の実務経験

プロセスの理解

原案作成が可能

実践研修

実務2年以上

質の向上

サビ児管として配置

更新研修

5年毎

自己検証

サビ児管として継続

更新研修は、自己検証とスーパービジョンによる人材育成を通じて、サビ児管としての質を5年ごとに継続的に担保する研修である。

更新研修カリキュラムの全体像

令和6年度から13時間(2日間)が本則適用

科目	内容	時間数
1. 障害福祉の動向に関する講義	障害者福祉施策の最新の動向	1時間
2. サービス提供の自己検証に関する演習	事業所／サビ児管／関係機関との連携の自己検証	5時間
3. サービスの質向上と人材育成のためのSVに関する講義及び演習	SVの基本的理解、事例検討のSV、サービス提供職員へのSV、まとめ	7時間
合計		13時間

※3.のSVに関する講義及び演習は、令和6年度から省略できない必修項目となった。



演習講師の役割:演習のポイントの説明について

- ・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う。
- ・目的は「研修効果を高めること」。全体説明だけで終わらず、グループ内でもう一段階かみくだいた説明を行うことが定着度を左右する。



グランドルールの意義

- ・職場環境・経験年数・職種の違いなど、受講者の層は幅広い。
- ・演習をスムーズに行うため、グランドルールを受講生に共有してから演習を行うことが重要。



ポイント:グランドルールは「演習のルール」であると同時に「安心して発言できる場をつくる」ためのもの。

グラドルール例

演習開始前に、受講者へ共有する

- ・周りの人に関心を持ち、積極的に参加する
- ・自分の意見を押し付けない
- ・分かりにくい発言はそのままにせず説明してもらう

- ・他の方の発言に敬意をはらう
- ・発言に共感を示し、耳を傾ける
- ・専門用語・地域性・自分の経験のみでの発言に配慮する

- ・意見が違って相手の良いところに注目する
- ・一人一人の発言を大切にする
- ・同じ議論の繰り返しを避け、ユーモアを忘れない



ファシリテーションとは

- ・ファシリテーションとは「支援・促進」。発言や参加を促し、話の流れを整理し、合意形成や相互理解をサポートする手法・技術の総称。
- ・ファシリテーターは、議論の内容(コンテンツ)に対して公平な立場に立ち、話し合いのプロセス(流れ)に介入する存在。
- ・「インストラクター(提示・説明)」から「ファシリテーター」へと役割が変化してきている。

更新研修カリキュラムの全体構造(例)

合計13時間(全3科目)

科 目	内 容	時間
講義	障害者福祉施策の最新の動向(講義)	60分
GW	事業所としての自己検証(演習)	90分
GW	サービス管理責任者としての自己検証(演習)	120分
GW	関係機関との連携(演習)	90分
講義	SVの基本的理解(講義)	180分
GW	事例検討のSV(演習)	60分
GW	サービス提供職員へのSV(演習)	120分
GW	研修のまとめ(演習)	60分

ファシリテーターの役割と意義

- ① 会議・演習の目的達成を促進しグループを支援する
- ② 参加者自身が発見し気づいていく場面をつくる
- ③ あくまでも主役は参加者自身でありグループである
- ④ 研修の意義と目的に沿ったプロセス管理を行う

ファシリテーターとしての姿勢

- 主体的にその場(グループ)に存在していること
- 柔軟に行動できること(勇気と決断が必要)
- 判断的(評価的・分析的)な言葉、操作的な言動を避けること

- 会議・演習のプロセスが見えていること
- 常に相手の枠組みで物事をとらえること
- 議論にズレが生じたら介入し、ポイントを修正すること

☆ファシリテーターは、グループリーダーでも司会者でもなく、グループメンバーとも異なる存在であることを意識する。

Part1のまとめ

演習の質は「グランドルール」と「ファシリテーター」で決まる

ここまでの基本を押さえたうえで、次は令和6年度以降に新たに顕在化してきた課題—「初回受講者と複数回受講者を加えた研修設計」—について詳しく見ていく。

Part 2

複数回受講者を加えた研修立案

令和6年度以降、新たに直面する企画課題

背景:なぜ今このテーマが重要か

更新研修の制度改正により、受講者の経験差の中身が変化している

～令和5年度

- ・6時間・1日での実施が可能
- ・SV講義・演習は省略できる特例あり

令和6年度～

- ・13時間・2日間が本則適用
- ・SV講義・演習が必修化

そのため、複数回受講者(2回目以降)の多くも、SV演習は実質「初めて」経験するケースが多い。実務経験・自己検証の経験は複数回受講者の方が豊富だが、SV演習の経験値は初回受講者とはほぼ同じ、という状態が生まれている。

しかし今後、SV演習の経験値は時間とともに拡大していくため、その対応が必要となってくる。

→ 単純に「初回／複数回」で分けるのではなく、経験の中身に着目した企画が必要

受講者構成の変化

経験の「種類」で捉えると、企画のヒントが見えてくる

	実務・自己検証の経験	SV演習の経験
初回受講者	少ない	少ない(初めて)
複数回受講者	豊富	少ない(初めてに近い)

現在の複数回受講者は「実務は詳しいがSVは初心者に近い」という独特の立ち位置にある。これが、初回受講者と同じグループで学び合える理由でもある。

企画立案における基本方針

更新研修は法定研修 → 受講回数を理由に必修項目を省略することはできない

そのため「内容を分ける」のではなく「負荷の配分」で経験差を吸収するのが基本方針。
次の4つの視点で工夫する。



①グルーピング

初回・複数回を
混在させる



②事前課題

複数回向けに
一問追加する



③時間配分

制度講義は
事前視聴化



④グラドルール

受講回数への
言及を追加

+ ⑤SV演習は回数による分割不要・ファシリテーター運用の考え方(次頁以降で解説)



工夫①

グルーピングは「混在」させる

- ・受講回数で分けず、初回受講者と複数回受講者を同じグループに配置する。
- ・複数回受講者の実務経験が、初回受講者への気づきの材料になる(ピアラーニング効果)。
- ・グループ人数の目安(5～9人)の中で、初回:複数回の比率が偏らないよう配置する。



ポイント:「教える側」「教わる側」に固定せず、双方向の学び合いを意識する。



工夫②

事前課題に一问追加する

- ・初回受講者向けの設問(事業所としての自己検証等)はそのまま維持する。
- ・複数回受講者には追加で一問加える。例:「前回受講時から何が変わったか」「実際に現場でSVを実践して分かったこと」。
- ・同じ演習構造の中で、経験差が自然に言語化される。



ポイント: ゼロから作り直すのではなく、「一问足す」だけで差別化できる。



工夫③

制度動向講義は事前視聴を活用する

- ・複数回受講者にとって重複感の強い基礎的な制度説明は、事前視聴(オンデマンド)形式にする。
- ・集合研修時間は自己検証・SV演習に厚く配分する。
- ・事前課題(アンケート)でも、多くの都道府県が既に導入している手法。



ポイント: 当日の時間を「新しい気づき」が生まれる演習に集中させる。



工夫④

グランドルールに一文を加える

- ・既存のグランドルール例(経験年数・職種への配慮)に、受講回数への言及を追加する。
- ・例:「更新研修の受講が初めての方も複数回目の方もいます。経験の差で発言を遠慮せず、それぞれの視点を持ち寄しましょう」。
- ・初回受講者が萎縮せず、複数回受講者も教える側に回りすぎない場をつくる。



ポイント:一文加えるだけで、研修の場の空気が変わる。



工夫⑤

SV演習は分割不要、ロールプレイの役割配分を工夫する

- ・SVは令和6年度からの必修科目のため、複数回受講者でも初体験に近い。SV演習は初回・複数回で分けない。
- ・ロールプレイの役割(事例提供者・スーパーバイザー役・観察者等)は、初回受講者と複数回受講者が交互に担当するよう配分する。
- ・複数受講者には事例提供者役やスーパーバイザー役を先に経験してもらおうと、実務経験を活かした発言につながりやすい。



ポイント: 役割をローテーションさせることで、全員が「体験」と「観察」の両方から学べる。



企画立案時のチェックリスト

都道府県で更新研修を企画する際、以下を確認する

- ✓ 対象者に初回・複数回受講者が混在するか、事前に把握しているか
- ✓ グルーピングで受講回数が偏らないよう配慮しているか
- ✓ 事前課題に複数回受講者向けの追加設問があるか
- ✓ 制度動向講義の事前視聴等、時間配分の工夫があるか
- ✓ グランドルールに受講回数への言及が含まれているか
- ✓ ロールプレイの役割(事例提供者・スーパーバイザー役等)を初回・複数回受講者でバランスよく配分しているか



受講経験を地域の人材育成システムへつなげる

更新研修の受講回数・実務経験の蓄積を、個人のスキルアップだけで終わらせない

- | | | |
|---|--------------------|-----------------|
| ① | 基礎研修 受講 | プロセスを学ぶ |
| ② | 実践研修 受講 | 実務の質を高める |
| ③ | 更新研修(初回) | 自己検証・SVの基礎を学ぶ |
| ④ | 更新研修(複数回) | 実務経験を蓄積し、学びを深める |
| ⑤ | 演習ファシリテーター・各研修の講師へ | 次世代を育てる側になる |

→ 受講を重ねるほど、地域の人材育成基盤としての役割も大きくなる。
複数回受講者を「次を担う候補」として捉える。



ファシリテーター選出基準とキャリアパスの連動

受講回数・経験年数を、選出基準や講師登用の目安として明確化する

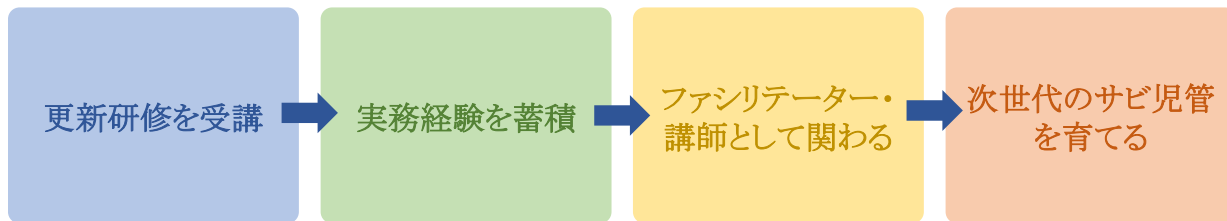
ステージ	目安となる経験	期待される役割
初回受講者	実務経験～数年	演習に参加し学ぶ
複数回受講者	実務経験豊富	グループ内の進行サポート・事例提供
複数回受講＋推薦	企画経験・実務経験十分	演習ファシリテーター候補
ファシリテーター経験者	指導経験あり	基礎・実践・更新研修の講師候補

ファシリテーター選出や講師登用の基準に、更新研修の受講回数・実務経験を明確に組み込むことで、選出プロセスが公平かつ計画的になる。



地域が成長するシステムへ

更新研修を「受ける場」から「次の指導者を生み出す場」に転換する



この輪が続くことで、サビ児管の連携が生まれ、地域全体が成長する。

この循環が続くことで、個人の成長が地域全体の人材育成力の向上につながる。基礎研修・実践研修・更新研修の講師育成と、更新研修受講生(特に複数回受講者)の関係を、単発の研修ではなく地域で回り続ける仕組みとして設計することが重要。



まとめ：研修を企画立案する際のポイント

Part1: 企画運営の基本

- ・演習講師が各グループでポイントを補足する
- ・グランドルールで安心して発言できる場をつくる
- ・ファシリテーターは「促進者」であり主役ではない

Part2: 複数回受講者への対応

- ・内容は分けず、負荷の配分で経験差を吸収する
- ・グルーピング・事前課題・時間配分・グランドルールの4つの工夫
- ・SV演習は分割不要、ロールプレイの役割配分を工夫する