

おはようございます。

それぞれ班に分かれてお座りください。

名刺交換等で各自紹介をお願いします。

シールに名前を書いて胸に貼ってください。

# 令和7年度 徳島県サービス管理責任者等 実践研修

## 第2日目（演習1日目）

令和4年度・5年度国研修資料より

# 実践研修の目的

# 実践研修カリキュラム

科目	内容・目的	時間数
1. 障害福祉等の制度に関する講義（1時間）		
障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）	・障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向について講義により理解する。それにより、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. サービス提供に関する講義及び演習（6.5時間）		
モニタリングの方法（講義・演習）	・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入れながら、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。	120分
個別支援会議の運営方法（講義・演習）	・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。	270分
3. 人材育成の手法に関する講義及び演習（2.5時間）		
サービス提供職員への助言・指導について（講義・演習）	・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。	90分
OJTとしての事例検討会の進め方（講義・演習）	・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、体験と通して事例検討会の進め方を習得する。	120分
4. 多職種及び地域連携に関する講義及び演習（3.5時間）		
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（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）（講義）	・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。	50分
（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（講義）	・（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いだ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。	50分
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（演習）	・サービス担当者会議と（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、連携のあり方についてまとめを行う。	110分
合計時間数		14.5時間

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「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。

B. 終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. 終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。

令和7年度の国研修の内容は、

個別支援会議への本人参加、意思決定支援、  
自立支援協議会への参加を強調していく内  
容となっています。

# 即ち実践研修の目的とは？



## ファシリテーターについて

各班に1名のファシリテーターを配置しています。

不明な点は随時質問をして下さい。

ファシリテーターは答えを持っているわけではありません。

各班の自主的な考察が進むよう助言を行います。

## 2. 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

9 : 25 ~ 11 : 35

# スケジュール 【モニタリングの方法】

9:25~9:40  
(15分)

基礎研修から実践  
研修までに学んで  
きたこと

本講義で学んでい  
くことの背景

9:40~10:10  
(30分)

**グループワーク**  
過去の悲しかった  
ことや克服方法

**講義**  
心の糧について

**個人ワーク**  
**グループワーク**  
心の糧について

10:10~10:20 休憩 (10分)

10:20~10:35  
(15分)

**講義**  
利用者との関係づ  
くり

**グループワーク**  
誰かに助けてもら  
った経験

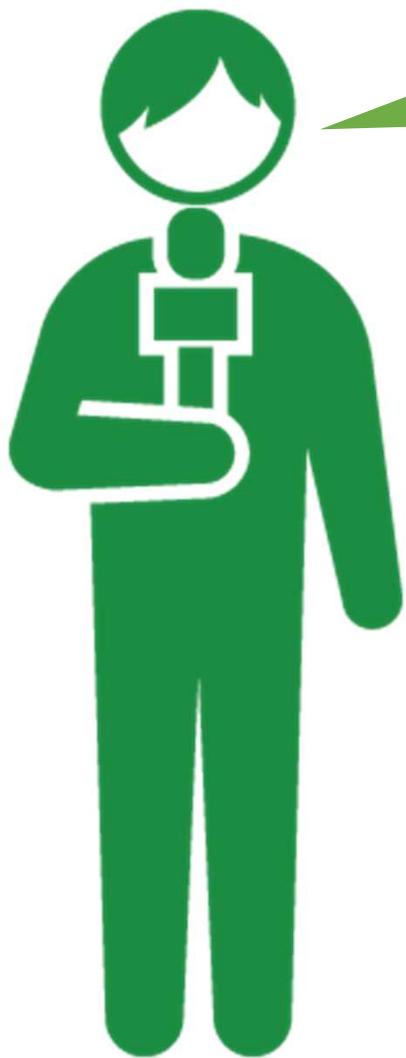
**グループワーク**  
小中学生の頃の夢  
あきらめた理由

10:35~11:35  
(60分)

**講義**  
プランシートにつ  
いて

**ペアワーク**  
今の生活において  
変えたいこと

**ディスカッション**  
プランシートの評価  
目標が達成できない  
理由



基礎研修から実践研修までに  
どんなことを学びましたか？

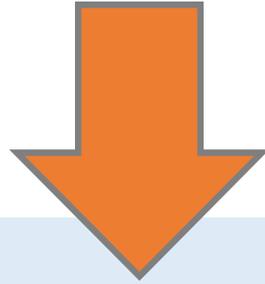
# 本講義の内容・目標

- 事業所のモニタリングについて、サービス等利用計画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。



# 実践研修カリキュラム

## モニタリングの方法



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

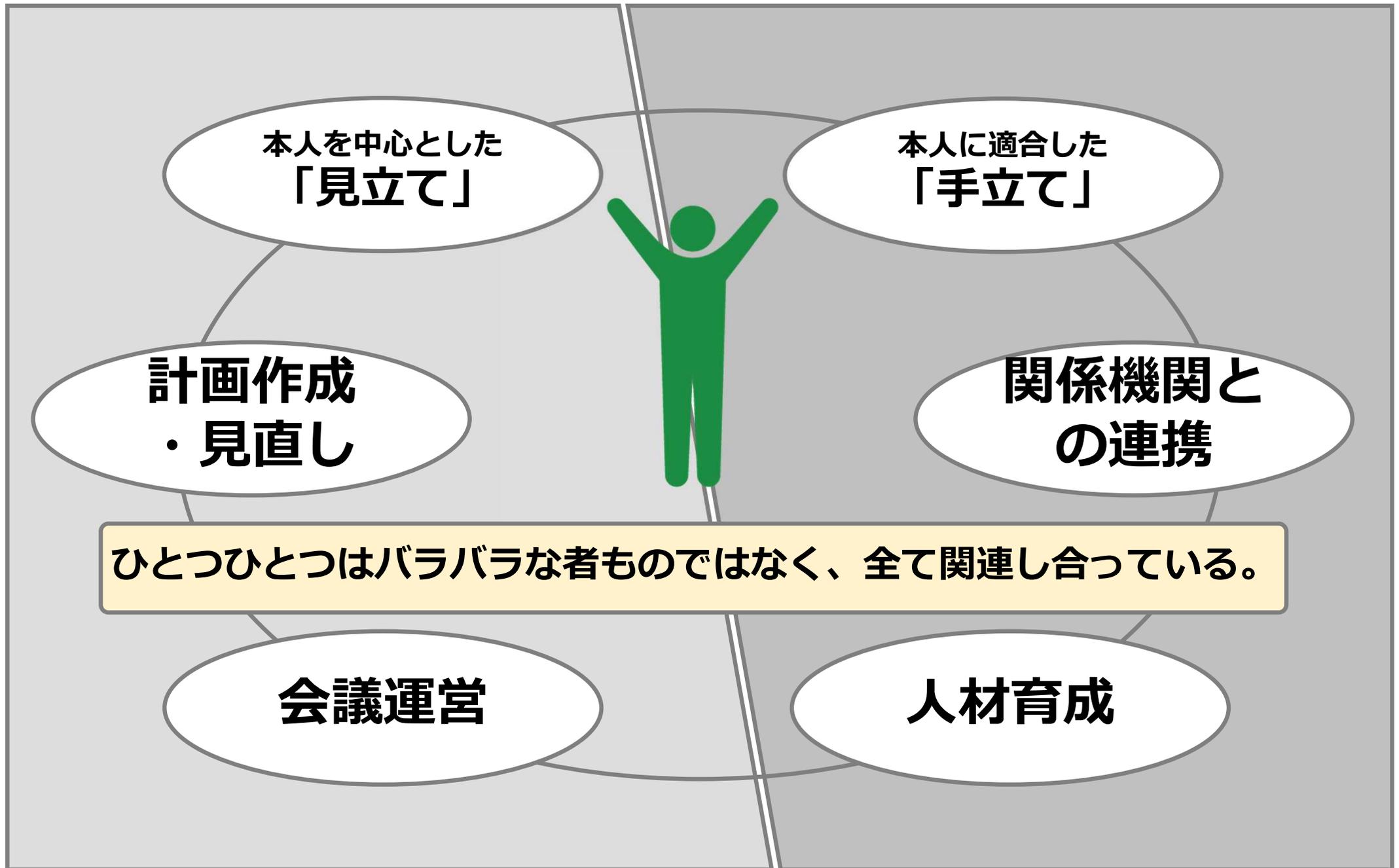
3. 人材育成の手法に関する講義及び演習

4. 多職種及び地域連携に関する講義及び演習

# 実践研修カリキュラム

科目	内容・目的	時間数
1. 障害福祉等の制度に関する講義（1時間）		
障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）	・ 障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向について講義により理解する。それにより、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. サービス提供に関する講義及び演習（6.5時間）		
モニタリングの方法（講義・演習）	・ 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入れながら、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。	120分
個別支援会議の運営方法（講義・演習）	・ 個別支援会議の意義、進行方法、行っべき事項（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。	270分
3. 人材育成の手法に関する講義及び演習（2.5時間）		
サービス提供職員への助言・指導について（講義・演習）	・ 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。	90分
OJTとしての事例検討会の進め方（講義・演習）	・ 事例検討会の目的、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。	120分
4. 多職種及び地域連携に関する講義及び演習（3.5時間）		
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（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）（講義）	・ 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。	50分
（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（講義）	・ （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いだ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。	50分
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（演習）	・ 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、連携のあり方についてまとめを行う。	110分
合計時間数		14.5時間

# モニタリングとは？サビ児管の日常業務の中心



# 本講義で学んでいくことの背景



## 見立てる会議

- 個性やこれまでの人生、人間関係などの理解
- **ストレングスの視点**
- 人生の質を高める

## 手立てを考える会議

- 個性やこれまでの人生、人間関係などを踏まえ、ストレングスの視点での手立て
- 周囲が受け入れ尊重

## 計画修正の会議

- 心理的ニーズを確認。
- 手立ての確認
- 見立ての確認
- ◆ 必要な見直し（修正）

事業所における人材育成

# 本講義で学んでいくことの背景

## 効果的なサービス（支援）を提供していただくためには

そのためには

ネガティブな視点（弱みの視点）ではなく  
**ストレングスの視点**が重要

障害特性という**先入観に縛られない事実**  
**（客観的視点）の記録作成**も重要

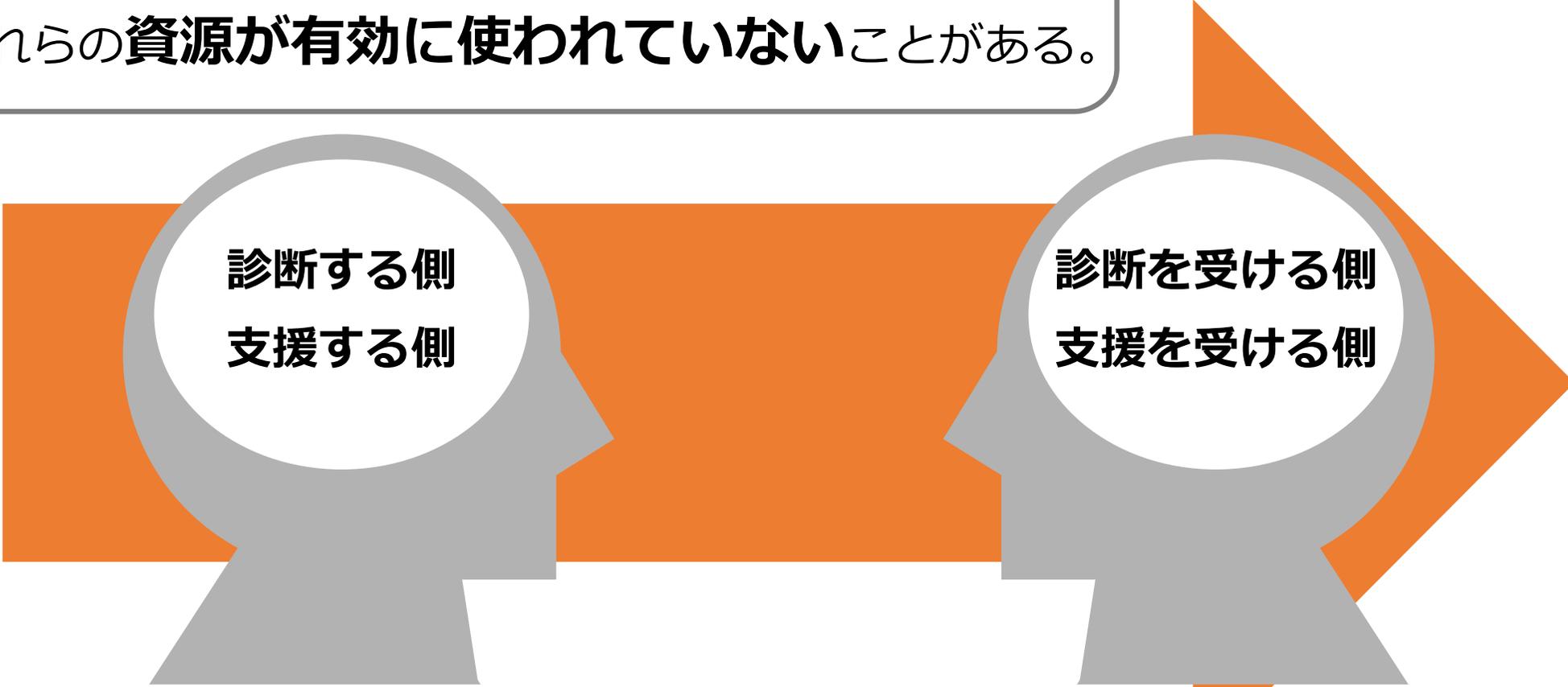
支援対象者との**信頼関係づくり**  
がベースとなる

そのためには

支援対象者には**潜在的な力がある**  
ということが前提となる

# 本講義で学んでいくことの背景

地域には自然発生的に存在する**さまざまな社会資源**がありながら、当事者本人の目標を支援するために、それらの**資源が有効に使われていない**ことがある。

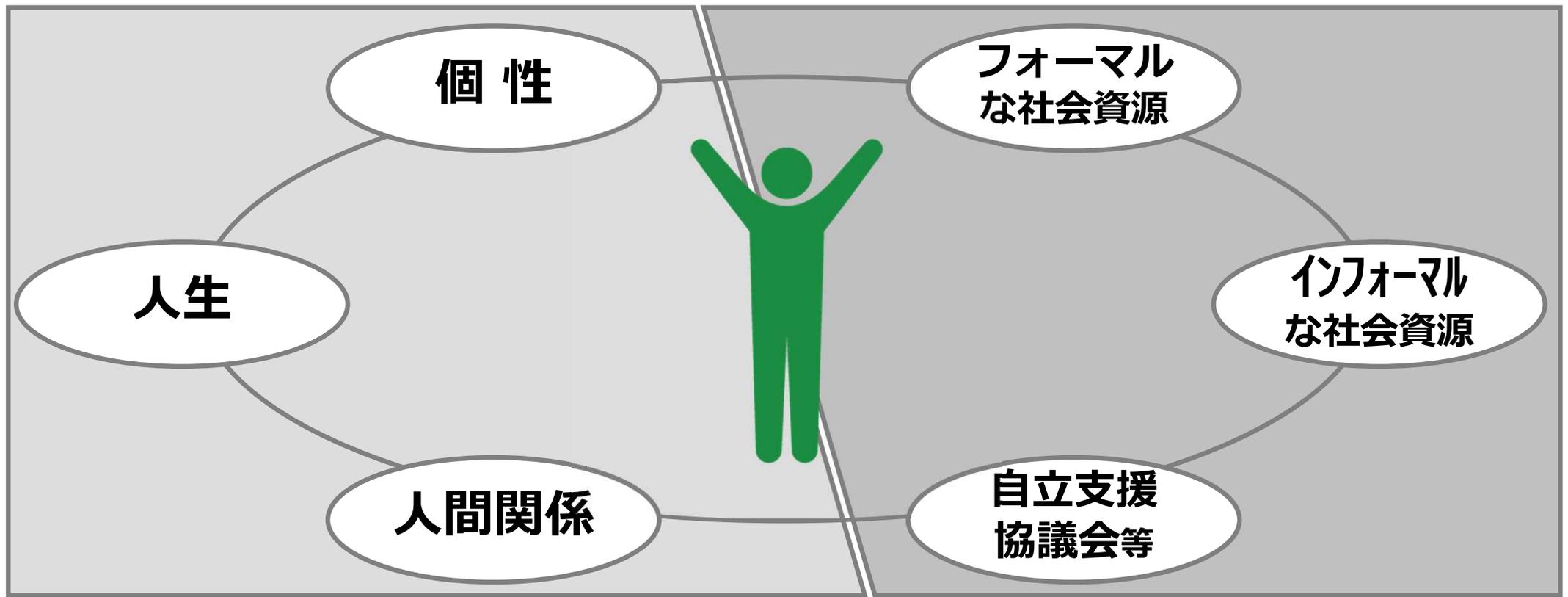


診断する側  
支援する側

診断を受ける側  
支援を受ける側

「診断する側—される側」、「支援する側—される側」という一方向の関係性（医療・診断モデル）から開放され、**自身のストレングスを認識し、地域での人間的な関係性**を取り戻すことである。

# 本講義で学んでいくことの背景



## ストレングスモデルの6原理

障害を持つ人もリカバリーすることができる。

地域は利用可能な資源の宝庫である。

焦点は、個人のストレングスであり、欠陥（欠点）ではない。

クライアントと支援者の人間的な繋がりが不可欠である。

支援関係を導くのはクライアント本人である。

支援は地域の中で行われる。

参考：ストレングスモデルに基づく障害者ケアマネジメントマニュアル（監修：小澤温）

# 本講義の流れと目的

- **目標設定の原則と効果的な長期計画の設定**のために必要なことを学ぶ。
- **目標に到達できない原因**について振り返る。

## SESSION①

人間としての普遍性の確認

- 社会に参加することやお金を得ること、誰かに応援されることなど、障害があってもなくても求めていることは同じである事を振り返る。

## SESSION②

人生の価値・生きる糧の確認

- 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事柄や思いがあることを再認識する。

## SESSION③

関係づくり：利用者との信頼関係づくり

- 本人が言葉にした希望であっても、誰かを気にしてそう言っていること、注意されるから言えないということもあり、本音と違う表現をしてしまうことがある事を知る。

## SESSION④

動機づけ（自分自身の目標設定）大切さ

- 支援者の価値観や事業所の都合で目標を設定し、承諾させてしまうことがある事を意識する。

# SESSION① 人としての普遍性の確認

- ◆ 普遍性とは、すべての物事に通じる性質や、広くすべての場合に当てはめることのできる性質を意味します。時代や場所を超えて、変わらずにあてはまる性質や価値観などに用いられます。

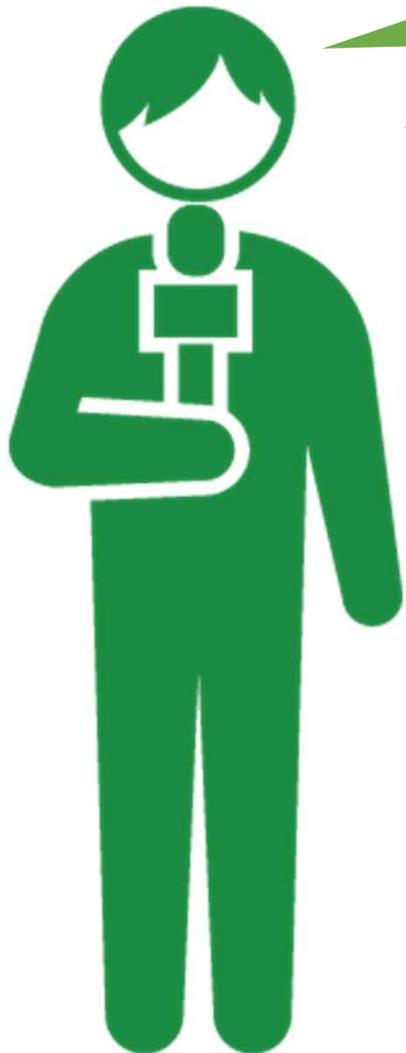
(Google AIによる概要)

障害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する。

そのために、障害のある人も私たち（受講者）  
と同様に人生のさまざまな場面で困難な状況  
があることを振り返る。



# SESSION① 人としての普遍性の確認



## QUESTION①

過去に悲しかったことや辛かったことなど、困難な状況を経験したことがありますか？

## QUESTION②

どのようにして、困難な状況を克服してきましたか？

- 普段から介助や支援を受けている利用者に「過去に悲しかったことやつらかったことなど、困難な状況を経験したことがあったんだ」と感じたことはありますか？
- 障害があるかないかで、悲しかったことやつらかったことなど、困難な状況に大きな違いがありますか？変わらないと思いますか？

# グループワーク活性化のためのグラントルール

- グループメンバーの一人ひとりが、自分の考えを積極的に発言しましょう。
- 発言は短く簡潔に（1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に受け止めましょう。
- 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。
- ホワイトボード等を活用して議論を目で見えるようにしましょう。
- テーマに意識を集中して話し合しましょう。



# SESSION① グループワーク 10分

- 進行は各グループのファシリテーターが行います。
- 自己紹介（名前と施設名）もお願いします。



## SESSION① 人としての普遍性の確認

### QUESTION①

過去に悲しかったことや辛かったことなど、困難な状況をけいけんしたことがありますか？

### QUESTION②

どのようにして、困難な状況を克服してきましたか？



# SESSION① 人としての**普遍性の確認**

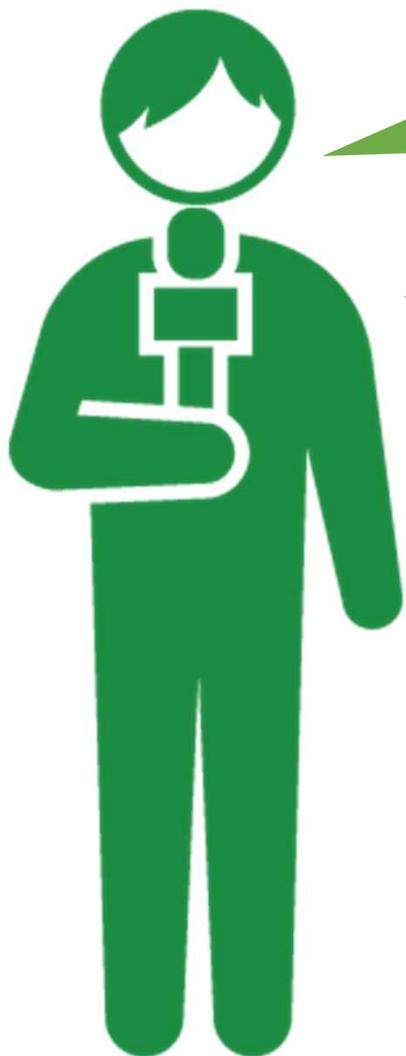
- 普段から介助や支援を受けている利用者に「過去に悲しかったことやつらかったことなど、困難な状況を経験したことがあったんだ」と感じたことはありますか？
- 障害があるかないかで、悲しかったことやつらかったことなど、困難な状況に大きな違いがありますか？変わらないと思いますか？



- 障害者の支援は特別なものではなく、自分と同じ人間として変化や成長を理解し、それらを前提に支援します。
- 障害のある人も私たち（受講者）と同様に人生のさまざまな場面で困難な状況になれば、他の人のさまざまな資源（援助）を活用し、困難を克服していきます。
- 自分がたてた計画で成果が出ない場合は、その計画が利用者に会っていない可能性があります。決して利用者の責任にしないことが大切です。

## SESSION②

# 人生の価値 生きる糧の確認



自分自身が人生において大切にしているものを確認し、他人から見たらほんの些細なことであっても、自分にとっては非常に重要な（大切な）事柄があることを理解しましょう。

人が能動的に行動を起こすときには、動機づけ（内発的動機づけ・外発的動機づけ）が必要となることを理解しましょう。

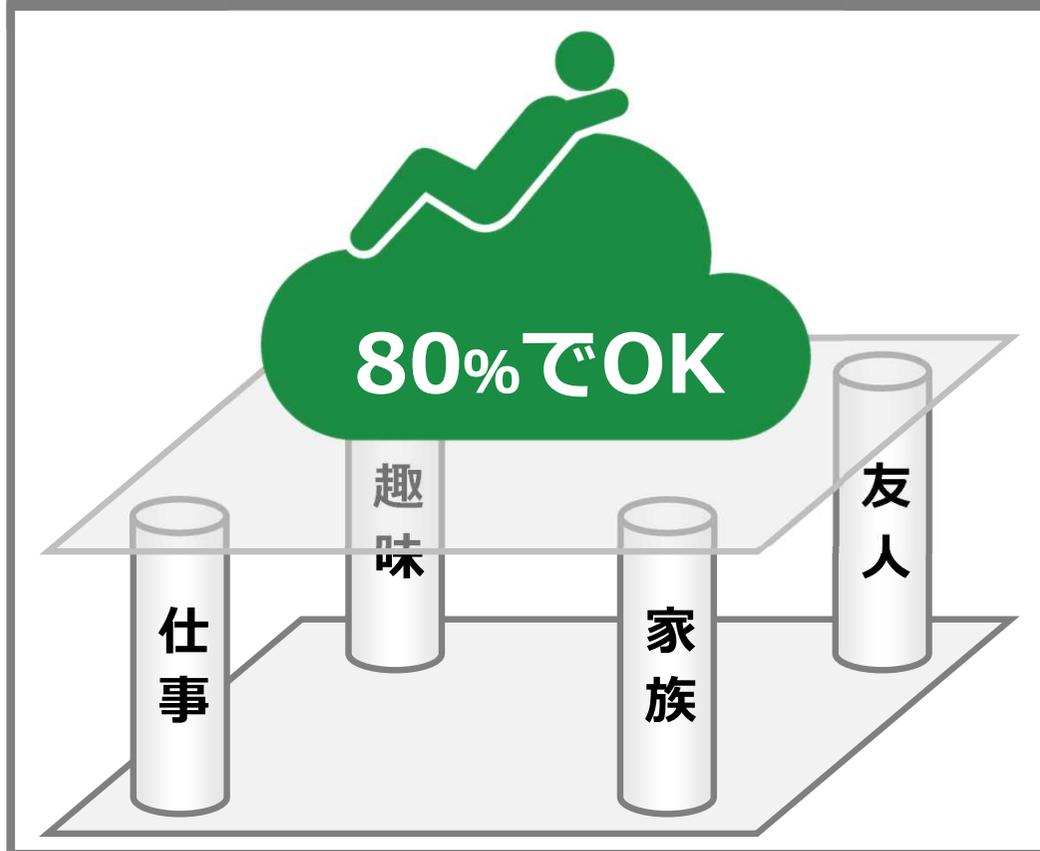
# SESSION② 人生の価値 生きる糧の確認

◆ 心の糧とは、精神や生活の活力の源泉、力づけるものを意味します。

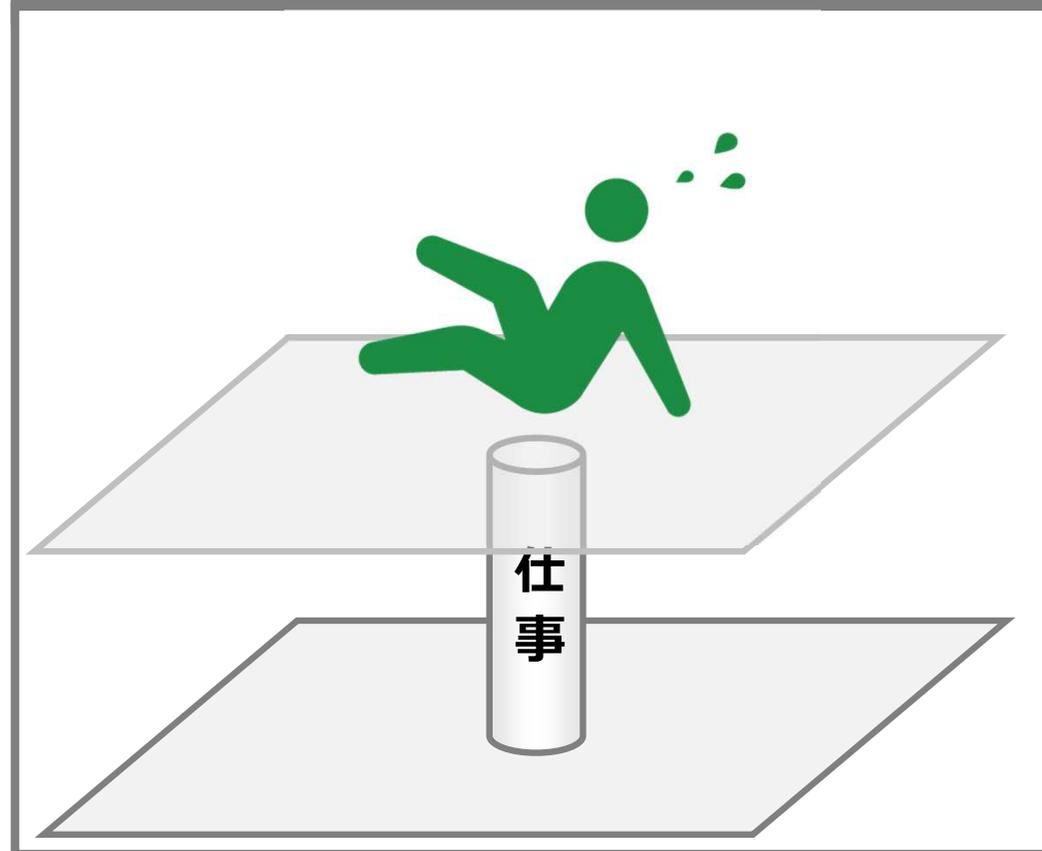
(Google AIによる概要)

- 心の糧は、私たちの生活をよくするために、日常生活の中で自ら行うことです。
- 仕事やコミュニティ、家族の絆や友人からの信頼といったものもあります。
- 心の糧は**能動的なもの**であり、**受動的なもの**ではありません
- 心の糧は**自分を支える柱**にもなります。

複数の柱を持っている



1本の柱しか持っていない



# SESSION②

# 人生の価値 生きる糧の確認

心の糧		それはあなたにとってどのように役立ちますか。
<p>例：休みや予定のない日にあなたが楽しんだり、ほっとしたりすること。</p>	<p>「まねきねこ」で <b>ぼっちカラオケ</b></p>	<p>大好きな斉藤和義の楽曲を熱唱することで、心の中にたまったものを発散できる☆彡</p>
<p>休みや予定のない日にあなたが楽しんだり、ほっとしたりすること。</p>		
<p>自分の目標に向け、大切だと思ってやっていること（やってみたいこと）。</p>		
<p>日々の生活の中で楽しんで行っていること。</p>		
<p>不快に感じるときに役立つこと。</p>		
<p>これまでの人生の中で最も重要だと思っていること。</p>		

# SESSION② 個人ワーク 5分

- あなたの心の糧シートの記入をお願いします。

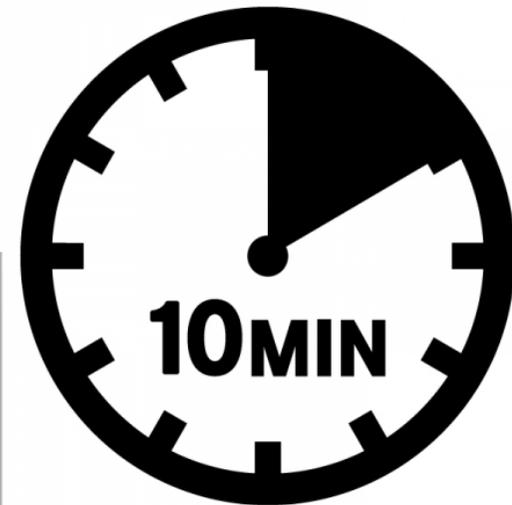


## SESSION② 人生の価値 生きる糧の確認

心の糧	それはあなたにとってどのように役立ちますか。	優先順位
例：休みや予定のない日にあなたが楽しんだり、ほっとしたりすること。		
休みや予定のない日にあなたが楽しんだり、ほっとしたりすること。		
自分の目標に向け、大切だと思ってやっていること (やってみたいこと)。		
日々の生活の中で楽しんで行っていること。		
不快に感じるときに役立つこと。		
これまでの人生の中で最も重要だと思っていること。		

# SESSION② グループワーク 10分

- 司会の決定（すぐに決まらない場合はファシリテーターが指名）
- 個人ワークで記入した「心の糧シート」についてグループで話し合ってください。



## SESSION② 人生の価値 生きる糧の確認

心の糧	それはあなたにとってどのように役立ちますか。
例：休みや予定のない日にあなたが楽しんだり、ほっとしたりすること。	
休みや予定のない日にあなたが楽しんだり、ほっとしたりすること。	
自分の目標に向け、大切だと思ってやっていること（やってみたいこと）。	
日々の生活の中で楽しんで行っていること。	
不快に感じるときに役立つこと。	
これまでの人生の中で最も重要だと思っていること。	

# スケジュール 【モニタリングの方法】

9:25~9:40  
(15分)

基礎研修から実践  
研修までに学んで  
きたこと

本講義で学んでい  
くことの背景

9:40~10:15  
(35分)

**グループワーク**  
過去の悲しかった  
ことや克服方法

**講義**  
心の糧について

**個人ワーク**  
**グループワーク**  
心の糧について

10:15~10:25 休憩 (10分)

10:25~10:40  
(15分)

**講義**  
利用者との関係づ  
くり

**グループワーク**  
誰かに助けてもら  
った経験

**グループワーク**  
小中学生の頃の夢  
あきらめた理由

10:40~11:35  
(55分)

**講義**  
プランシートにつ  
いて

**ペアワーク**  
今の生活において  
変えたいこと

**ディスカッション**  
プランシートの評価  
目標が達成できない  
理由

# SESSION③ 関係づくり：利用者との信頼関係

- 利用者との**信頼関係**がつかれなければ、利用者の得意なこと、良いところ、興味などを知り、また見つけていけないことを認識する。
- 利用者の夢や希望を分かち合うためには支援者と利用者のお互いの**協力**と**強い絆**が必要であることを認識する。
- そのために、**自分が支えてもらった経験**を思い出し、支援される側の想いや求めていることを振り返っていく。



- 自分自身が「支援してもらった（助けてもらった）」経験は**内発的動機づけ**を高めその後の生活に**大きな糧**となっているのではないのでしょうか。

# SESSION③ 関係づくり：利用者との信頼関係

## 目標に向かって進む

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

## 相互に利益を得る

- 互いに学び、支援者は利用者と一緒に過ごす時間を楽しんでいく。
- サービスを違法公的に提供し、管理し、従わせるようでは利用者は気持ちを閉ざしていく。

## 誠実な信頼関係づくり

- 良好な関係であり、温かさ・受容・気遣い・尊重・楽しさがある。
- 責任感や誠意を感じさせる機会をつくり、接し方に工夫していく。

## 効果的な支援のための関係づくりとは

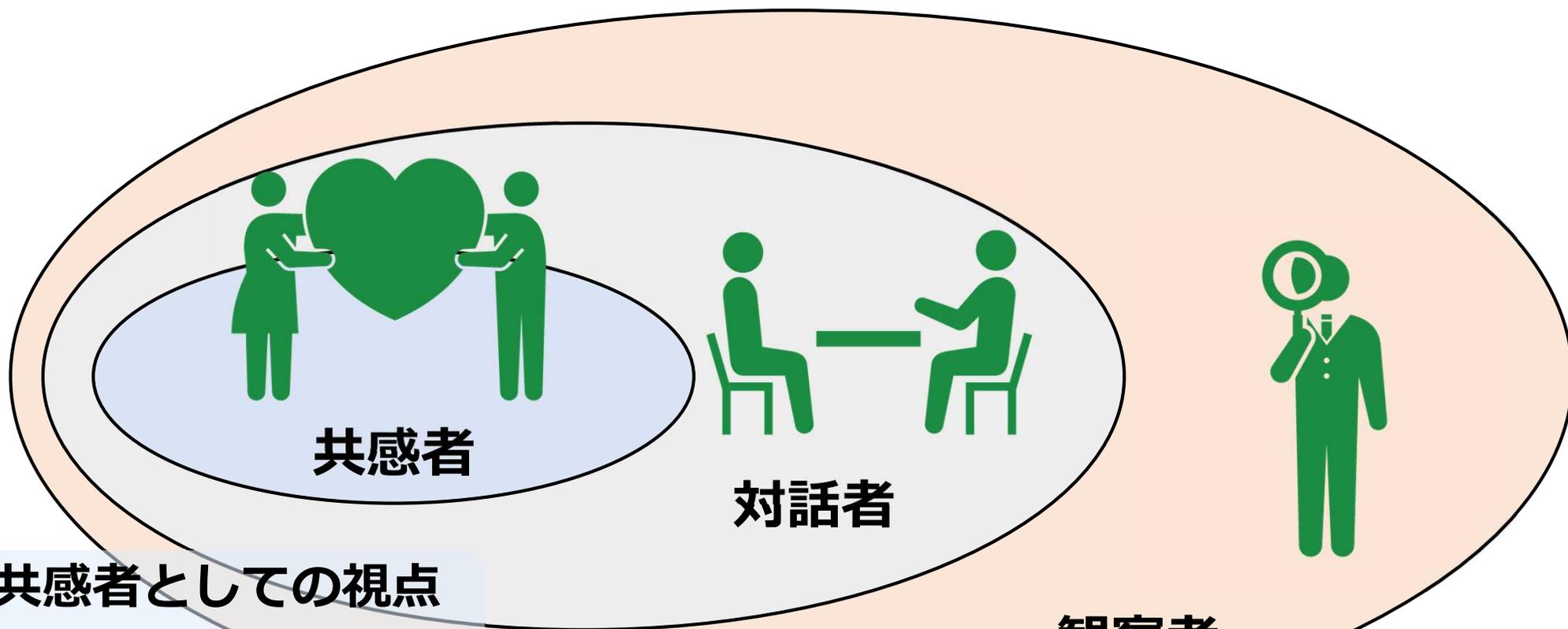
### 信頼有る関係づくり

- 関係づくりは、相互の信頼と相互の尊重に基づく。
- そのためにも「一緒に○○しませんか」と誘ったり、「○○してもいいですか」と許可を得ることが大切。
- お互いの経験を分かち合い、声に出せる環境づくりに取り組む。

### エンパワメントを促す関係づくり

- 持っている力を発揮し、自らの意思決定により自発的に行動できるようにする。
- 自分らしさに自身と誇りを感じていることでもあり、**自らの意思で行動し、誰かに反対されることでもやりきろうとすることがある。**
- 自ら情報を取得し、さまざまな資源を活用する。
- 社会に認められる範囲で、**生活スタイルなど生き方そのものを変えていっても良い**と感ずること。

# SESSION③ 関係づくり：支援者の3つの視点



## 共感者としての視点

支援者自身が対象者の立場におかれていたとしたら、本当にその支援を受けたいと感じるかどうか、希望しないとしたらどのような支援を受けたいかなど、支援者が**あたかも自分自身のように**想像力を働かせる必要がある。

## 対話者としての視点

対象者に接近し、目の高さを併せて向かい合い、**対象者の要望に十分な時間をかけて話を聴く。**

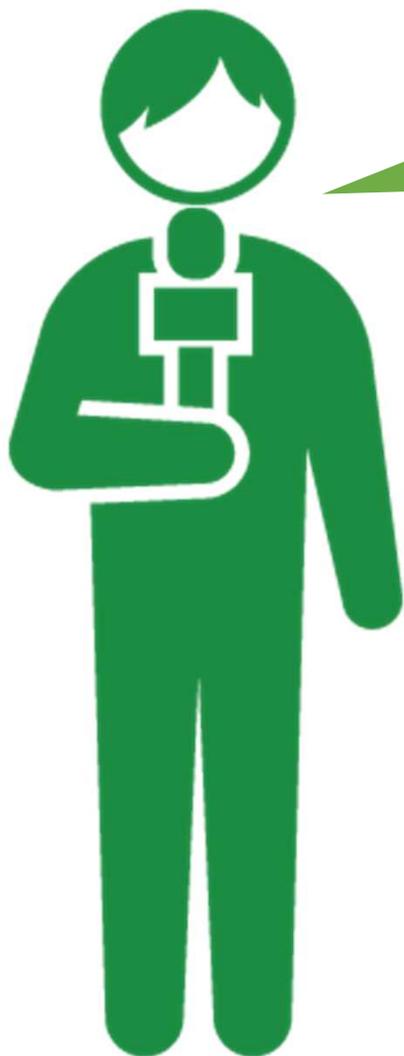
## 観察者

### 観察者としての視点

観察者としての視点で、様々な情報を受け取る。この**視点は対象者の全体像を捉える上でとても重要**である。

**Point：善悪を判断しない**

専門職（専門家）として3つの視点を持つためにも**個別支援計画は重要**



## QUESTION

これまでの人生の中で、誰かに助け  
もらった経験を思い出してください。

- どんなときに、誰に、どのように助けられましたか。
- そのときの相手の接し方（声のかけ方、表情、誘い方、励まし方）はどうでしたか。

他の方の発表を聞きながら

どのような支援が効果的なのかを  
考えてみましょう。

# SESSION③ グループワーク 5分

- 進行は各グループのファシリテーターが行います。



## SESSION③ 関係づくり

### QUESTION

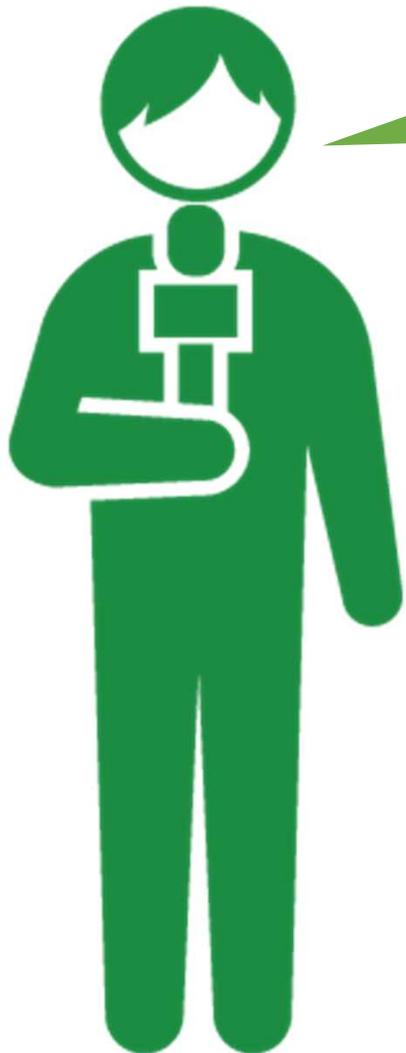
これまでの人生の中で、誰かに助け  
もらった経験を思い出してください。

- どんなときに、誰に、どのように助けられましたか。
- そのときの相手の接し方（声のかけ方、表情、誘い方、励まし方）はどうでしたか。

他の方の発表を聞きながら

どのような支援が効果的なのかを  
考えてみましょう。





小学生・中学生の頃、どんな夢や目標を持っていましたか？

- 現在はその夢を追うことを諦めてしまったということを教えてください。

その夢をあきらめたのは  
どうしてですか？

- 夢を諦めるということは、多くの人を経験することであり、同じような理由で夢を諦めていることがあるということ。
- 夢を諦めて後悔し続けている人もいますが、多くの方は気持ちを切り替えて、次の現実的な目標や、自分なりの落としどころを見つけて生きているということを振り返りましょう。

# SESSION④ グループワーク 5分

- 進行は各グループのファシリテーターが行います。



## SESSION④ 内発的動機づけの大切さ

小学生・中学生の頃、どんな夢や目標を持っていましたか？

- 現在はその夢を追うことを諦めてしまったということを教えてください。

その夢をあきらめたのは  
どうしてですか？

- 夢を諦めるということは、多くの人を経験することであり、同じような理由で夢を諦めていることがあるということ。
- 夢を諦めて後悔し続けている人もいますが、多くの方は気持ちを切り替えて、次の現実的な目標や、自分なりの落としどころを見つけて生きているということを振り返りましょう。

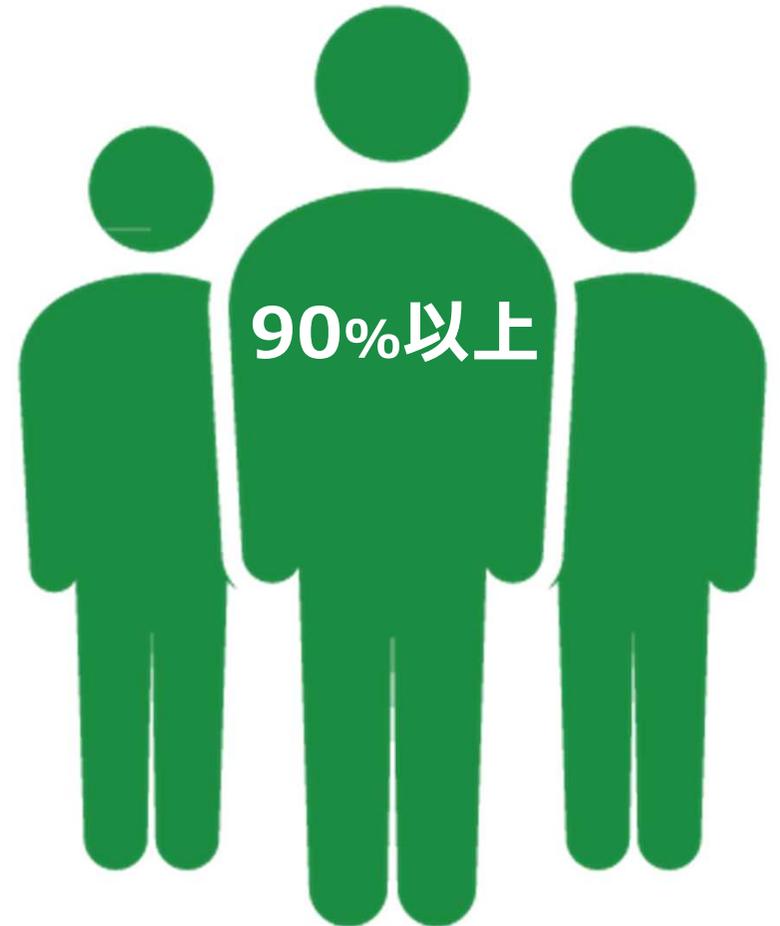


# アメリカで90歳以上の方を対象に行ったアンケート

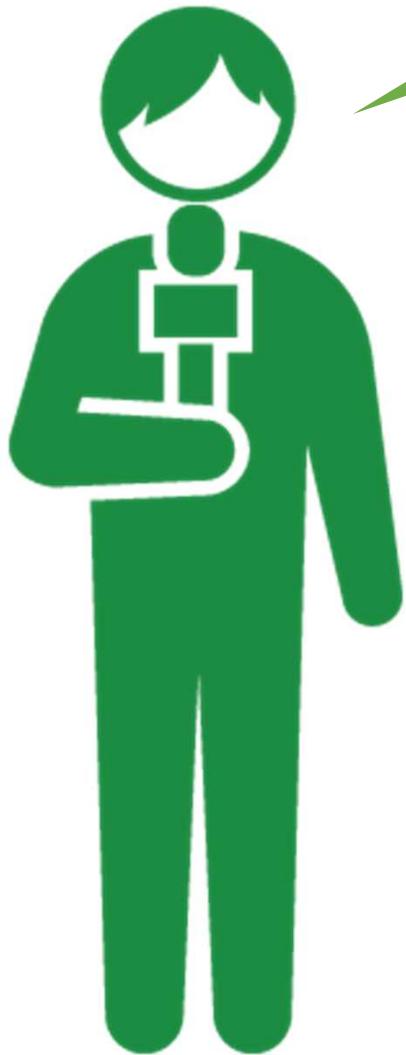


90年の人生を振り返って、  
後悔していることはなんですか？

もっと冒険して  
おけばよかった



今の生活において、あなた自身を変えていきたいことや目標を持って取り組んでいることがありますか？



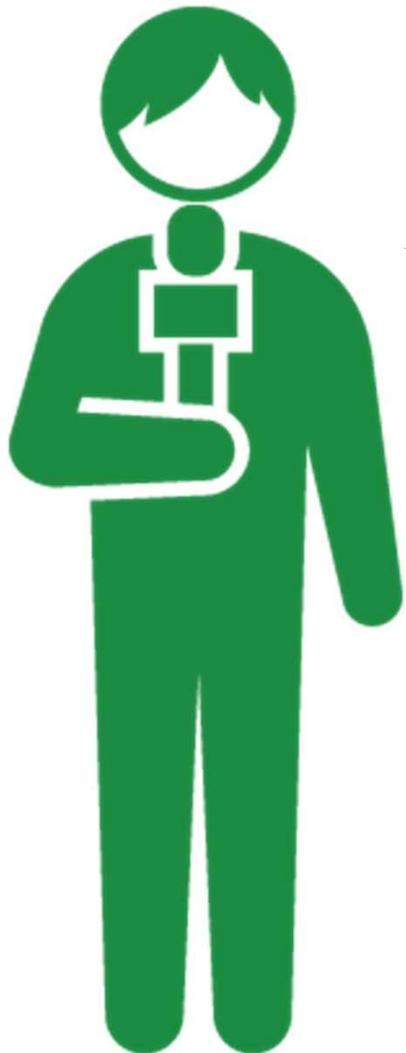
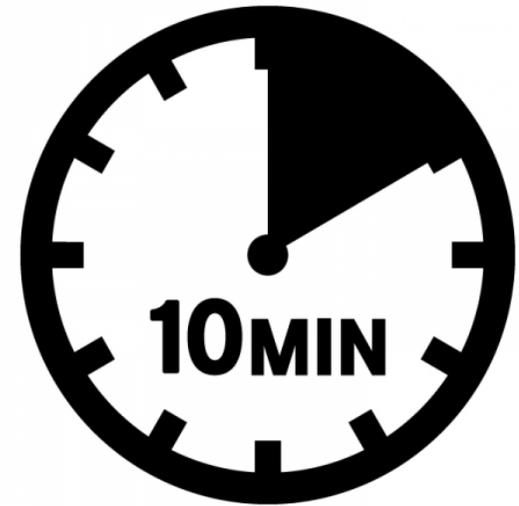
- この設問は、聴き取り役と答えていく役に分かれて行います。
- 「変えたいことはありますか？」「今の目標は？」と直接的にたずねないようにし、**興味や関心のあること、悲しかった経験、励みになっていること**などをと、日常会話のように聞き取りましょう。
- 聞き役は、話をしながら、相手について「**変えていきたいと思っ**ていること」「**目標として**いること」について推測しましょう。

聞き取った内容をもとに「あなたのプランシート」を作成しますので、そのシートを意識しながら会話をしていきましょう。

# SESSION④ プランシート

長期目標	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ 最初に長期目標を決めます。聴き取り役はその提案理由も述べましょう。</li><li>➤ プランをつくってもらう方は、提案に対して感想や意見を言ってください。</li><li>➤ 話し合った結果を長期目標とします。</li></ul>	
理由 (なぜ大切と思ったのか)		
小目標	何から始めるか (具体的に)	いつまでに
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ 小目標とその目標を達成していくために具体的に何をするかを書いていきます。</li><li>➤ あまり時間がないと思いますので、聴き取り役が思いついたことを書き込んでいきましょう。</li></ul>		

※小目標は1週間から10日程度で達成可能なものにしましょう。



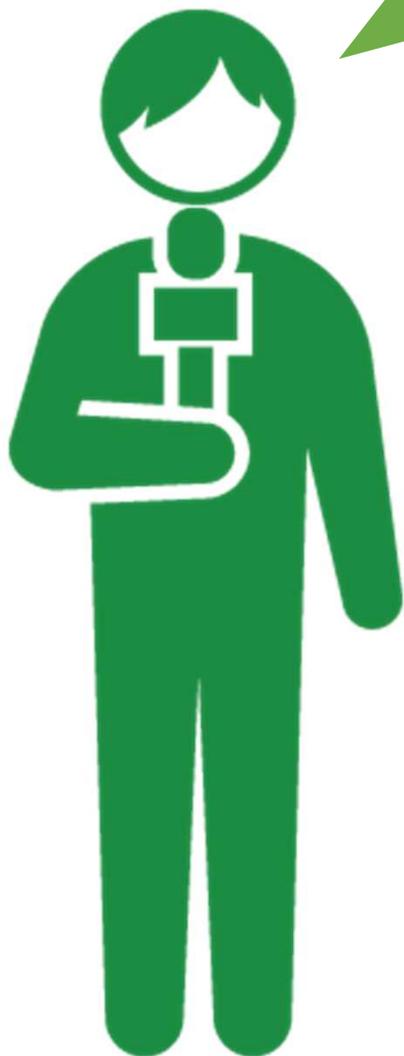
隣の人とペアになり、聴き取り役と答え役を決めてください。

答え役に「いま生活で変えたいことや目標を持って行いたいこと」を聞き出してください。

- 5分で聴き取り役と答え役を交代します。
- 5人グループはファシリテーターが入ります。

# SESSION④ 個人ワーク 10分

聞き取った内容から、相手のプランシートを作成してください。



SESSION④ プランシート		
長期目標		
理由 (なぜ大切と思ったのか)		
小目標	何から始めるか (具体的に)	いつまでに

※小目標は1週間から10日程度で達成可能なものにしましょう。

# SESSION④ プランシート

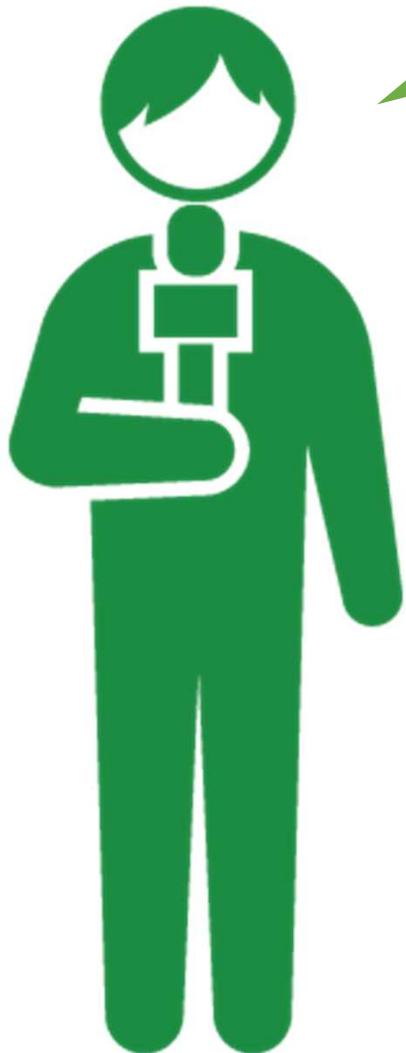
長期目標		
理由 (なぜ大切と思ったのか)		
小目標	何から始めるか (具体的に)	いつまでに

※小目標は1週間から10日程度で達成可能なものにしましょう。

# SESSION④ ペアワーク 5分×2回

5分間で作成したプランシートを相手に提案してください。

※5分で交代します。



## SESSION④ プランシート

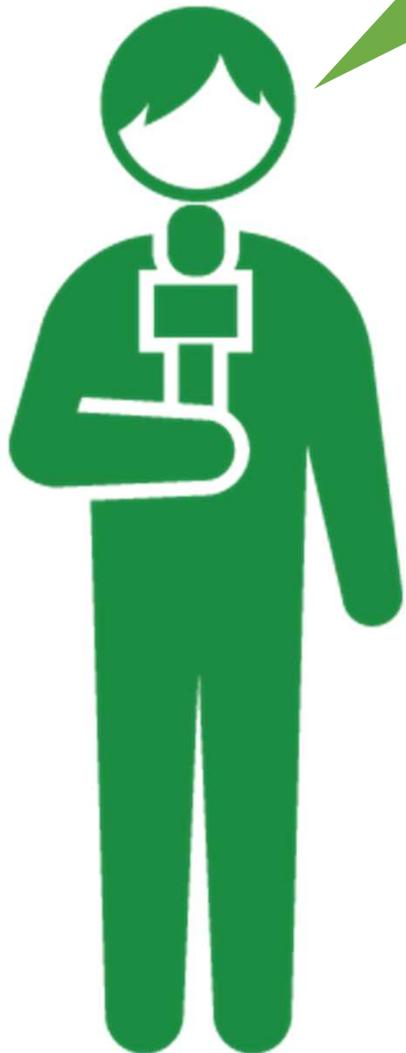
長期目標		
理由 (なぜ大切と思ったのか)		
小目標	何から始めるか (具体的に)	いつまでに

※小目標は1週間から10日程度で達成可能なものにしましょう。

提示してもらったプランシートは  
10点満点中、何点ですか？

## 採点基準

- プランシートは自分にとってどのくらい大切？
- プランシートを達成する自信は？
- プランシートを達成するために要する時間は適切？

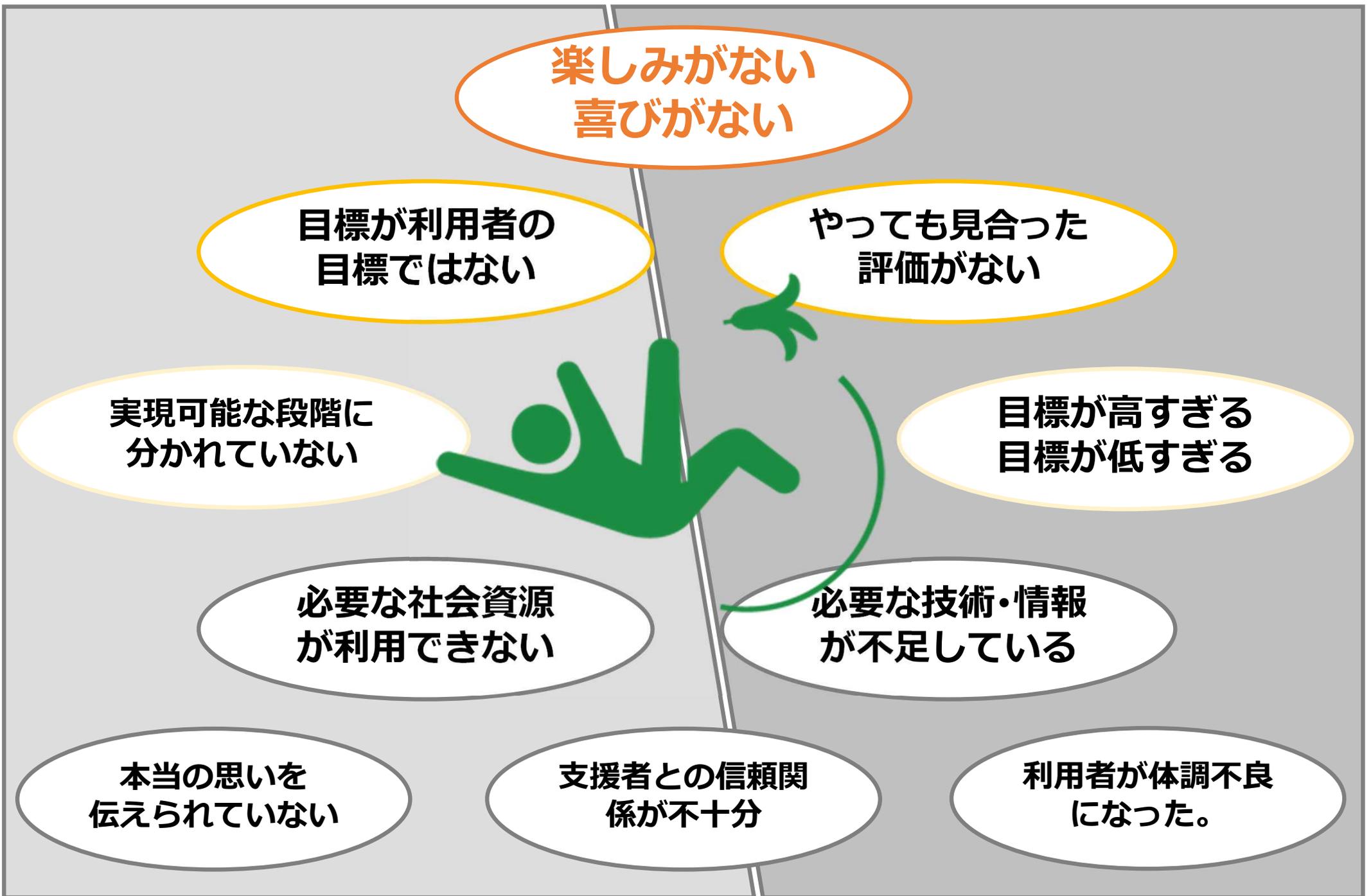


## SESSION④ 低い点数を付けずらい理由

- プランを提案されたときに「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「こうしたい」という思いがないため、何となくそれでいいと思った。
- 自信がないので、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。
- 時間がないし、何か決めないといけなないと思い「それでいいや」という気持ちになった。



# なぜ目標が達成できないのか



人生をもう一度やり直すとしたら

今度はもっとたくさん**失敗したい**。

そして肩の力を抜いて生きる。もっと柔軟になる。

あまり深刻にならない。もっと**リスクを冒す**。

**バカげたこと**をもっとたくさんやりたい

**先のことを考えて生きる代わりに**

**その瞬間だけに生きたい**。

もっとたくさんダンスに出かける。

もっとたくさんメリーゴーランドに乗る。

もっとたくさんデイジーを摘む。

**それぞれの瞬間を**

**もっとイキイキと生きる。**

# 本講義・演習のまとめ

発達段階	年齢（目安）	発達課題と心理社会的危機	得られる力
乳児期	0歳～1歳半	基本的信頼と不振	希望
幼児期前期	1歳半～3歳	自律性と恥・疑惑	意志
幼児期後期	3歳～6歳	自発性と罪悪感	目的
学齢期	6歳～13歳	勤勉と劣等感	有能感
青年期	13歳～22歳	アイデンティティの確立と枠割りの混乱	忠誠
<b>成人期</b>	<b>22歳～40歳</b>	<b>親密性と孤独</b>	<b>愛</b>
壮年期	40歳～65歳	生産性と停滞	世話
老年期	65歳～	自我の統合と絶望	知恵

ライフサイクル論（エリクソン）

ハッピーエンドの人生をイメージした個別支援計画

真心を乗せて支援は続く



# 魔法はご本人の中にある

答えは本人が持っている

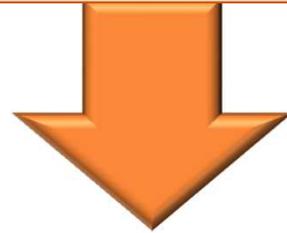
## 2. サービス提供に関する講義 及び演習

# 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）等を理解する。

## 実践研修カリキュラム

個別支援会議の運営方法



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

# 実践研修カリキュラム

科目	内容・目的	時間数
1. 障害福祉等の制度に関する講義（1時間）		
障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）	・障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向について講義により理解する。それにより、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. サービス提供に関する講義及び演習（6.5時間）		
モニタリングの方法（講義・演習）	・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入れながら、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。	120分
個別支援会議の運営方法（講義・演習）	・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。	270分
3. 人材育成の手法に関する講義及び演習（2.5時間）		
サービス提供職員への助言・指導について（講義・演習）	・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。	90分
OJTとしての事例検討会の進め方（講義・演習）	・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。	120分
4. 多職種及び地域連携に関する講義及び演習（3.5時間）		
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（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）（講義）	・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。	50分
（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（講義）	・（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いだ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。	50分
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（演習）	・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、連携のあり方についてまとめを行う。	110分
合計時間数		14.5時間

## 【スケジュール】

- |             |          |                             |
|-------------|----------|-----------------------------|
| 12:35～12:45 | 講義<br>講義 | ①個別支援会議について<br>②一郎さんと関係の築き方 |
| 12:45～12:55 | グループワーク  |                             |
| 12:55～13:10 | 説明       | ③追加情報の説明<br>④導入議論・ロールプレイの説明 |
| 13:10～13:15 | グループワーク  |                             |
|             |          | ⑤配役決定                       |
| 13:15～13:20 | 説明       | ⑥役割指示書配布と役作り                |
| 13:20～13:55 | グループワーク  |                             |
|             |          | ⑦ロールプレイ（事例検討会議）<br>⑧振り返り    |

## 本講義の内容・目的

演習や講義を通じて、個別支援会議の意義、進行方法、会議において行うべき事項や合意形成過程について、サービス管理責任者としての必要な能力を獲得する。

また、模擬個別支援会議の演習をもとに、個別支援会議におけるサービス管理責任者の役割について、さまざまな気づきを得る。

## 個別支援会議の運営方法(講義・演習)

- ①個別支援会議の意義、進行方法、会議において行うべき事項(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。
- ②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としての説明能力を獲得する。
- ③模擬個別支援会議の体験をもとに、個別支援会議におけるサービス管理責任者の役割についてグループワーク等により討議し、まとめる。

## Section 5 人生の時期 利用者の置かれている日常の確認

- **利用者**を信じ、同僚（仲間）信じること
- チームアプローチの重要性

# 演習事例

「一郎さん 24歳 ダウン症候群 母との二人暮らし」

※意思表出や意思決定に課題を抱えている事例



就労継続B型では  
 タオルたたみ  
 空き缶つぶし  
 施設外廃品回収

睡眠時無呼吸だから  
 通所5日/週→3日  
 変更してもらいました。

家ではウルトラマン、  
 ドラゴンボールのDVD  
 を見てるよ



井上一郎



母親

二人暮らし

作業所でトイレに  
 こもってるみたい  
 で心配・・・。

## 作業所での一日の様子

時	9:00	9:30	10:00	12:00	13:00	13:30	15:00	16:00	16:45
内容	自宅迎え	事業所到着	作業	昼食	休憩	作業or創作活動	作業終了	事業所出発	帰宅
井上さん	母親と集合場所で待っている	着替え	トイレで過ごす (廃品回収に行ける日もある)	食堂から全員がいなくなると食堂へ入り食べる	トイレ	トイレで過ごす (創作活動には参加することがある)	水分補給とおやつ	着替え	

## 【ねらい】

- 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やアセスメント、関係性作りが重要であることを理解する。
- 決して、支援者が支援しやすい方法やできることも取り上げてしまうような支援方法を選択しない。利用者を信じて、支援関係者（職場の同僚など）を信じ、チームアプローチの重要性を理解する。

あなたがサービス管理責任者として、一郎さんの置かれている状況は、どんな時期・状態だろうかと判断しますか？



- ・ 利用者の暮らしの現状（本人がどのように考えているのか）
- ・ ステップのどの段階かと判断し、その理由根拠を考える。

## 新しい人生の再発見のプロセス（まとめ）

過程1 障害や病気によってできなくなったことで打ちひしがれる。人生はもうだめだ、こんなもんだとあきらめる。この状態が何年も続く人もいる。

過程2 変化が可能だと思う（病気が原因でできないのではないかと疑問を抱く）

病気だからできないのか？と疑問に思う時期。 **できるかな？**

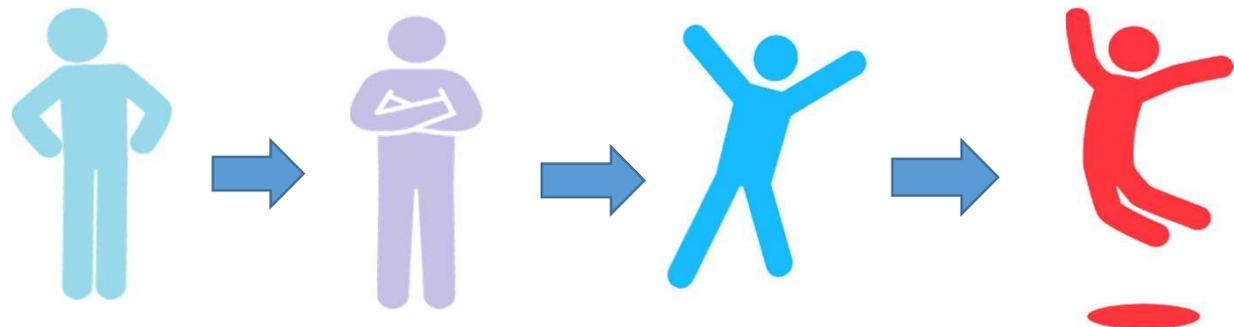
変化可能ではないか、キャリアを持つことができるのではないかと思う。

過程3 病気だからできないという考えを変えていく（変化しようとする）。 **やるぞ！**

実際に何かを試してみる、変化のきっかけとなる人と出会う、何か人にしてあげられるのではないかと思う。

過程4 変化を起こすために行動に移す。

振り返ると自分が障害や病気を持ったことで今の生活や作業ができていると感ずれることもある。毎日支援を受けたり、障害から生じる不便さを感じていても、それは人生の一部であり、私は自分のことを障害者であるとは考えなくなっている。



## Section6 利用者との関わり 関係性の構築・確認

関係性の構築が最も重要な支援  
援助方針の決定や具体的な支援内容には根拠を  
もって考える。

## 【ねらい】

- Session4（内発的動機）の想定により、援助方針や具体的な内容は異なるはずですが、援助方針の決定や具体的な支援内容には根拠をもって考えます。再アセスメントにより、一郎さんや環境のストレングスを探します。また、そのアセスメント方法や関係構築をする方法を、具体的に検討します。

あなたは一郎さんに対して、担当職員の関わりの不十分さを感じています。

どのようにして一郎さんとの関係を築きますか？



<良い例>

- ・ 一郎さんの過去の記録を読む。
- ・ 一郎さんと好きなことや話をする。DVDを見る。サッカーをする。
- ・ 母親から情報を得る。



<悪い例>

- ・ 病気だけに着目し、主治医だけから情報を得たり、薬で治療しようとする。
- ・ 厳しく指導する。
- ・ 相談支援専門員のサービス等利用計画の不備だけを指摘する。
- ・ 現在の段階を無視した、アプローチによる支援。（根拠もなくただ褒める）

### 治療や障害の改善の議論は次回しにした話し合い

あなたは一郎さんに対するアセスメントや対応の不十分さを感じています。生活において、大事にしていることはなんだろうか？（心の糧）。一郎さんの心の糧を探るような、再アセスメントの具体的な方法を検討します。社会資源を勘案し、サービス管理責任者だけで行わず、担当職員等への指示なども含めて検討しましょう。

伴走型、寄り添い型支援を意識する。

## 【ねらい】

- 心の糧などを議論することで、福祉サービスだけでは支援できないことを理解する。利用者の変化につながる動機、きっかけを探るということは、関係性の構築から始まる。そして、定期的なケース会議により、参加者（チーム）の様々な意見やアイデアに耳を傾け、自分自身だけでは考えつかないような支援のアイデアを得たり、視点が広げることを実感する。
- 一方で、サービス管理責任者として人材育成を意識した指示の出し方や促しも重要になります。

## グループワーク 10分

**司会を決定してください。**

**一郎さんとの関係の築き方についてグループで話し合ってください。**

**追加情報の説明 5分**

## Section 7

# 職員教育・人材育成・実務指導

- 座学研修だけに頼らない、現場での教育
- Supervision

## 【演習事例 導入の議論】

### ロールプレイへの導入議論

個人の責任だけに捉われた検討ではなく、職員教育・育成と職場体制によるチェック機能など幅広く両者を検討し、サービス管理責任者としての役割を探ってください。このあとのロールプレイのヒントとなる意見交換をしてください。

## ロールプレイへの導入議論

あなたは事業所における担当制の在り方にも問題を感じています。この事業所では利用者への担当制をとっているため、原則的には利用者担当職員ごとに支援の方針等が決まります。そのため、担当者任せだけにしていると、今回のような見落としが再発する可能性を憂慮しています。この一郎さんの問題を担当者だけの問題とせず、職場環境まで含めての課題と考え、どのような新たな行動が必要かを検討します。

一郎さんは約6年間通所している。最近の2年間は、事業所に通ってきてもトイレの個室に長時間こもり、日中のプログラムをこなせない状態であった。担当職員の田中を含む多くの職員は、「好きでこもっている」と認識し、積極的な関りを持つ職員は皆無となっていた。

今回の事例検討会議は、サービス管理責任者として事態を重く見て、本人や家族に出席してもらう個別支援会議に向けた事前の会議とする。担当者個人の資質を問題とせず、事業所全体での課題共有により、少しでも質の高いサービス提供を目指すような前向きな議論をしたいと考えている。

## 【事例検討会】

- 事業所内での検討結果を踏まえて、ご本人やご家族に出席していただく個別支援会議へ向けた事前の会議とする。担当者個人の資質の問題とせず、事業所全体での課題共有により、少しでも質の高いサービス提供を目指すような前向きな議論とする。

# 演習課題 場面設定1

## 事例検討会議（事業所内の会議）

ロールプレイの役割分担の決定	5分
役割の指示書配布と説明	5分
ロールプレイ開始	
サービス管理責任者からの現状報告及び会議の目的確認	2分
担当者からの補足	3分
検討時間	15分
振り返り（観察者及び全員が感想）	15分
ロールプレイ終了	合計約45分

# 演習課題 場面設定1

## 事例検討会議（事業所内の会議）

テーマ：一郎さんの事業所利用について

方向性：サービス管理責任者は、会議参加者の意見を聞きながらも、今までの支援や介護を振り返り、アセスメントを再度行い、事業所全体の課題として取り組めるように進めたい。また、一郎さんの好きなことや興味も十分に加味してニーズをキャッチし、エンパワメントにつながるような話し合いになるように促す。

# 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ことを考えますと、人生はまさにドラマと言えます。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は大変難しくなります。

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、新しい状況に応じられるようになることを目的としています。

- (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、感情の解放をします。
- (3) 新しい、突発的な状況に応ずることができます。

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るでしょう。参加者はうまく演ずる必要はありません。大切なのは、いかに自分なりに自発性を発揮して演ずるかです。

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ります。

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です。一般に、人は、新しい状況に対しては、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です。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です。

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きます。

# 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て、複数の方がそれぞれ役を演じ、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

- ・ 意志決定過程にみられるような物事のプロセスについて学ぶ可能性が高くなる。

## 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

# ロールプレイの役割分担決定 5分

## 【役割】

①青木サービス管理責任者



②田中生活支援員（担当）無資格 3年目職員



③鈴木生活支援員（主任）介護福祉士 5年目職員



④佐藤生活支援員（新人）介護福祉士 1年目職員



⑤山田看護師（非常勤職員）加配での配置職員  
病院定年退職後採用



⑥観察者

**ロールプレイ(事例検討会議)  
役割の指示書配布と読み込み  
5分**

**自分の配役の指示書をよく読んで役作りをしてください。**

# ロールプレイ (事例検討会議) 20分

- ・ サビ管から現状の報告及び会議の目的確認  
2分
- ・ 田中生活支援員（担当者）から補足説明  
3分
- ・ 検討時間  
15分



## ロールプレイ (事例検討会議) 20分

- 事業所内での検討結果を踏まえ、ご本人やご家族が参加する個別支援会議へ向けた事前会議を行う設定で、事例検討会議のロールプレイを行います。
- 担当者個人の資質を問題とせず、事業所全体での課題共有により、少しでも質の高いサービス提供を目指すような前向きな議論とする。

## 振り返り 15分

- ・ 観察者が司会進行
- ・ それぞれの役柄の説明

# 役割を演じて体験したこと考えたことを全員が言葉に出して分かち合う

## 【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

**休憩 10分**

## 【スケジュール】

14:05～15:15    **グループワーク**  
                  **①個別支援計画の修正**

15:15～15:45    **発表    (2グループ)**  
                  **③ロールプレイ10分+振り返り5分**

現在のプランを修正します

## 事例検討会を受けて、個別支援計画を修正

事業所内での検討結果を踏まえて、ご本人やご家族に出席していただく個別支援会議へ向け個別支援計画を作成する。これまでの研修を受けて、いままでの計画作りとは違い、福祉サービスだけに完結しない、少しでも質の高いサービス提供を目指す計画を作成する。

## グループワーク 70分

**司会、記録者、発表者を決めてください。**

**個別支援計画の修正（事例検討会議の内容を基に個別支援計画を修正してください。）**

# 発表方法

各会場ごとに発表を行います。

各会場のメイン講師の皆さん  
進行を宜しくお願いします。



## 個別支援計画(案)発表 30分

一郎さんと母親に対して個別支援計画(案)を説明する場面をロールプレイで発表します。



**休憩 10分**

## 【スケジュール】

- 15:55～16:00 説明 ①ルールプレイの説明
- 16:00～16:05 グループワーク ②配役決定
- 16:05～16:10 説明 ③役割指示書配布と役作り
- 16:10～16:45 グループワーク  
④ルールプレイ(個別支援会議)  
⑤振り返り
- 16:45～16:50 講義 ⑥まとめ
- 16:50～17:25 講義・グループワーク  
⑦失敗を克服して成功を収める方法を学ぶ

# 演習課題 場面設定2

## 個別支援会議(本人、家族を含めた会議)

ロールプレイの役割分担の決定	5分
役割の指示書配布と説明	5分
ロールプレイ開始	
サービス管理責任者からの現状報告及び会議の目的確認	5分
担当者からの補足	3分
検討時間	15分
合意形成	2分
観察者及び全員の感想	10分
ロールプレイ終了	合計45分

**それぞれの役になって、  
模擬個別支援会議を行います。**

### **【ロールプレイの目的】**

- ・ 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ます。
- ・ 参加者全員が、感情の開放をします。
- ・ 新しい、突発的な状況に応ずることができます。
- ・ ロールプレイは日常生活のリハーサル。
- ・ うまく演ずる必要はありません。大切なのは、いかに自分なりに自発性を発揮して演ずるか。

## 演習課題 場面設定2

### 個別支援会議(本人、家族を含めた会議)

テーマ：一郎さんの今後の事業所でのプログラムについて

方向性：事業所としての方針をわかりやすく伝え、ご本人や家族から以前のように積極的な活動が事業所でできるための話し合いをすることが目標。

できれば、今後の長期的な生活デザインなども、確認できればよい。事業所と利用者だけでの話し合いでは、密室性が高く利用者が誤解を招くことも多いので、サービス管理責任者の要請により、相談支援専門員も出席する。

# ロールプレイの役割決定 5分

## 【配役】

- ①青木サービス管理責任者
- ②田中生活支援員（担当） 無資格 3年目職員
- ③高橋相談支援専門員  
（一郎さんとは計画相談支援で初めて担当）
- ④本人
- ⑤母親
- ⑥観察者



**ロールプレイ(個別支援会議)  
役割の指示書配布と読み込み  
5分**

**自分の配役の指示書をよく読んで  
役作りをしてください。**

## ロールプレイ (個別支援会議) 25分

- ・ サビ管から現状の報告及び会議の目的説明  
と担当者から補足説明 8分
- ・ 検討時間 15分
- ・ 合意形成 2分

個別支援会議では、本人や家族へ現状説明を行い、本人にとって有意義なサービス利用を図っていくため、個別支援計画を説明し、同意を得る。本人や家族の理解が得られるようなわかりやすい説明を行い、安心感が生まれるような会議運営を心がける。

# 個別支援会議



田中支援員



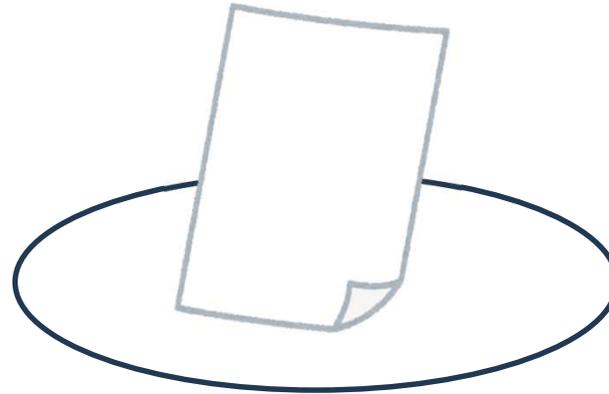
一郎さん



母親



相談支援専門員



個別支援計画



サービス管理  
責任者

**振り返り 10分**

- ・ **観察者が司会進行**
- ・ **それぞれの役柄の説明**

**まとめ講義 5分**

## 【講義】 人の可能性を信じる

- 意思の表出や決定に支援が必要な方はたくさんいます。一見、まったく意思表出がされていないように見える人でも、必ず意思はあるという前提に立って、利用者に関わりたいものです。一方、無意味な行動や意味がわからない行動などがある場合にも、なにを表現しているのか、職場の関係者や家族などと興味深く観察し、さまざまな想定や見立てなどを工夫しながら探っていくことが有用と考えます。自分や関係者の感性を磨くことも重要とされています。そういった努力は、一人の力ではとても難しいものですので、関係者のさまざまな知恵や知識、価値などを最大限に活用して、検討する場が個別支援会議となることを確認します。
- また、繰り返し繰り返し行うことが重要で、利用者の考えや趣味嗜好などは常に変わり続けるものという前提にたった取組にし、短絡的に一度きりの検討で結論を出さないことはとても大切です。下記のような集団的愚行とうことも、頭の隅において会議の場を作り上げましょう。

## 参考

### ▼集団思考の落とし穴

- ①**社会的な手抜き** 「私ひとりぐらい参加しなくてもいいだろう」という現象。5人以上で発生する。
- ②**感情的対立** 意見の対立ではなく、「あいつは嫌い」的な感情に根ざした対立
- ③**声高少数者の影響** 「声の大きい」「目立つ」意見に目を奪われて、「声の小さな」「目立たない」正しい意見を見落とす現象
- ④**集団的圧力・同調行動** 目に見えぬ集団圧力とそれに知らず知らずに同調する行動
- ⑤**集団愚行/浅慮** IQ150のひとが集まって、IQ100の答えを出すという現象。安全や安心ばかりを優先したり、個人では決してしないようなことを組織、集団だとしてしまうこと。
- ※参考：「ビジネスリーダーのためのファシリテーション入門」久保田康司  
「ファシリテーターの工具箱」森時彦

## Section 8

# 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の演習

座学研修だけに頼らない、現場での教育 1  
SUPERVISION

令和6年度国研修資料より

## 【ねらい】

今日の演習を含め、これまでの自分の仕事ぶりを思い出し、「失敗」を発表してもらいます。誰もが未熟な時代があり、様々な体験や経験、業務を通じて克服したり、成長してきたはずです。

失敗談のつぎに、具体的にサービス管理責任者・児童発達支援管理者の役割を議論し、自らがサービス提供の要であることを確認します。

**目的：失敗を克服して、成功を収める方法を学ぶ**

**手順**

- 1 **メンバーでペアを作ります。**
- 2 **仕事上で経験した失敗について思い出してください。（2分間）**
- 3 **どちらが先に話すのかを決めてから、仕事上で経験した失敗について2分間で相手に話してください。**
- 4 **次の質問をしてください。（2分間）**
  - a.その失敗が大変だったのはなぜですか？
  - b.うまく対処する秘訣は何でしたか？
  - c.失敗する前、最中、後はそれぞれどんな気持ちでしたか？
  - d.どんな支援・応援が欲しかったですか？してもらいましたか？
- 5 **交代してください。**

目的：失敗を克服して、成功を収める方法を学ぶ 【講義】

- 強い企業の共通点に、**失敗経験の共有化**があります。一人の失敗を部署、あるいは事業所全体の教訓として共有化しているのです。御存知の通り、**失敗には沢山の学び**があります。本来それらを埋もれさせては非常にもったいない。
- しかし、普通は失敗談なんて自らは話したがないものなので、なかなか共有化できません。
- 普段からこういった取組を通して、**失敗談を気軽に話せる雰囲気**を作っておくのは有効だと考えます。

**目的：失敗を克服して、成功を収める方法を学ぶ**

**手順6 改めて、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の役割をグループで出し合い、それを実現するにはどのような行動が必要かを検討する。ホワイトボードに記録する。**

役割	具体例

# 【まとめ】

- 私たちは対人援助サービスを仕事とする福祉専門職として、**人の支援に正解や絶対はない**といった謙虚な姿勢で仕事に臨みたいものです。利用者から見れば、正規も非正規職員もなく、人として自己の状況に合わせて、丁寧に援助してくれる人（支援者）であることがとても重要と考えられます。私なりに現在の状況を分析すると、対人援助サービスを行う福祉専門職としてやる気や想いを持っている人が多いと感じています。
- しかし、日々の忙しい業務から定期的に離れ、限定した時間の中で、一定のルールにより結論を導き出す経験には乏しいと考えています。そのため、次の実践につながるヒントを探していく場を、業務に位置付けることが極めて重要となります。リーダーや個人だけの責任にせず、選手とチームを成長させていく場づくりが必要ではないかと考えています。職員を同じ方向に団結させて、問題を解決したり、新たなアイデアを出したり、プロセスを調整することでイノベーションを生まれやすくしたいものです。

## 人の支援に共有しておきたい考え方（理念）

- 人には必ず意思がある。
- 人は生涯成長（発達）し続ける対象である。
- 人は内発的な動機や考え、趣味嗜好に基づき行動する。
- 人がひとを理解することは簡単なことではない。
- 「魔法はご本人の中にある」  
(正解や答えは、本人が持っている)



2日目 終了です。

長時間お疲れさまでした。

