

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。

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3日目（演習2日目）

令和4年度・5年度国研修資料より

3. 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理解する。

令和4年度・5年度国研修資料より

【スケジュール】

9:15～9:50 講 義

①サービス提供職員への助言・指導

9:50～10:05 個人ワーク

②自己振り返りシートの作成

10:05～10:35 グループワーク

③自己振り返りシートの話し合い

10:35～10:45 発表

④自己振り返りシートの発表

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助言・指導について

実践研修カリキュラム

サービス提供職員への助言・指導

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
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



サービス提供職員への助言・指導について

本講義についての内容・目標

- サービス提供職員への支援内容、権利擁護、法令順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、今後の取り組みについて議論する。

サービス提供職員への助言・指導について

サービス管理責任者の業務内容と責任範囲(講義・演習のポイント)

「管理者」と「サービス管理責任者」の比較 ①

管理者

- ①指定要件:専従
(支障がない場合は兼務可)
- ②対象者像:施設長(管理職)を想定
- ③要件:
 - ・社会福祉主事の資格を有するか又は社会福祉事業に2年以上従事した経験のある者、又は社会福祉施設長資格認定講習会を修了した者(最低基準)
- ④根拠:社会福祉法66条
- ⑤責務:「従業者及び業務の一元的な管理や規定を遵守させるために必要な指揮命令」

サービス管理責任者

- ①指定要件:専従で常勤
- ②対象者像:サービス提供部門の管理職又は指導的立場の職員を想定
- ③要件:
 - ・実務経験(3~8年)
 - ・サービス管理責任者研修修了
 - ・相談支援従事者研修(講義部分)受講
- ④根拠:自立支援法42条
- ⑤責務:「個別支援計画の作成やサービス提供プロセスの管理、他のサービス提供職員への技術指導と助言等」

「管理者」と「サービス管理責任者」の比較 ②

管理者の業務内容例

- ①利用者・市町村への契約支給量報告等
- ②利用者負担額の受領及び管理
- ③介護給付費の額に係る通知等
- ④提供するサービスの質の評価と改善
- ⑤利用者・家族に対する相談及び援助
- ⑥利用者の日常生活上の適切な支援
- ⑦利用者家族との連携
- ⑧緊急時の対応、非常災害対策等
- ⑨従業者及び業務の一元的管理
- ⑩従業者に対する指揮命令
- ⑪運営規程の制定
- ⑫従業者の勤務体制の確保等
- ⑬利用定員の遵守
- ⑭衛生管理等
- ⑮利用者の身体拘束等の禁止
- ⑯地域との連携等
- ⑰記録の整備

サービス管理責任者の業務内容例

- ①利用者に対するアセスメント
- ②個別支援計画作成の作成と変更
- 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支援内容に関する関係機関との連絡調整
- ⑪管理者への支援状況報告

役割整理が必要

令和6年度国研修資料より

サービス提供職員への助言・指導について

サビ見管の役割(業務)

確認です。

サービス提供職員への助言・指導について

療養介護計画の作成等（基準第58条）

個別支援計画（以下この章において療養介護計画という。）

基準第58条においては、サービス管理責任者が作成すべき療養介護計画について規定している。

療養介護計画は、利用者及びその家族の生活に対する意向、総合的な支援の方針、生活全般の質を向上させるための課題、指定障害福祉サービスの目標及びその達成時期、指定療養介護を提供する上での留意事項等を記載した書面である。

また、療養介護計画は、利用者の置かれている環境及び日常生活全般の状況等の評価を通じて利用者の希望する生活や課題等の把握を行うとともに、利用者の自己決定の尊重及び意思決定の支援に配慮しつつ、利用者が自立した日常生活を営むことができるよう支援する上での適切な支援内容の検討に基づいて立案されるものである。

サービス提供職員への助言・指導について

①適切なアセスメントの実施

サービス管理責任者は、療養介護計画の作成にあたっては、適切な方法により利用者についてその有する能力、その置かれている環境および日常生活全般の状況等の評価を通じて利用者の希望する生活や課題等の把握を行い、利用者が自立した日常生活を営むことができるように支援する上での適切な支援内容の検討をしなければならない。

アセスメントに当たっては、利用者に面接をして行わなければならない。この場合において、サービス管理責任者は面接の趣旨を利用者に対して十分に説明し、理解を得なければならない。

アセスメントに当たっては、利用者が自ら意思を決定することに困難を抱える場合には、適切に意思決定の支援を行うため、当該利用者の意思及び選好並びに判断能力等について丁寧に把握しなければならない。

サービス提供職員への助言・指導について

②療養介護計画原案の作成

サービス管理責任者は、アセスメント及び支援内容の検討結果に基づき、利用者及びその家族の生活に対する意向、総合的な支援の方針、生活全般の質を向上させるための課題、指定療養介護の目標及びその達成時期、指定療養介護を提供する上での留意事項等を記載した療養介護計画の原案を作成しなければならない。この場合において、当該指定療養介護事業所が提供する指定療養介護以外の保健医療サービス又は、その他の福祉サービス等との連携を含めて、療養介護計画の原案に位置づけるよう努めなければならない。

サービス管理責任者は、指定特定相談支援事業者等が作成したサービス等利用計画を踏まえて、当該指定療養介護事業所以外の保健医療サービス又はその他の福祉サービス等との連携も含めて、療養介護計画の原案を作成しなければならない。

※作成時には利用者又は家族へ内容の確認。
(署名までは求めない。)

サービス提供職員への助言・指導について

③個別支援会議の開催

利用者及び当該利用者に対する指定療養介護の提供に当たる担当者を招集して行う会議を開催し、当該利用者の希望する生活及びサービスに対する意向等を改めて確認するとともに、療養介護計画の原案について意見を求めること。

個別支援会議は、意思決定支援ガイドラインにおける意思決定支援会議と一体的に行われることが考えられるが、意思決定支援会議をより丁寧に実施するために、個別支援会議とは別に開催することも差し支えない。なお、個別支援会議については、原則として利用者が同席した上で行わなければならないものである。ただし、例えば当該利用者の病状により、会議への同席自体が極めて困難な場合等、やむを得ない場合については、例外的にテレビ電話装置の活用等、同席以外の方法により希望する生活及びサービスに対する意向等を改めて確認することで差し支えない。

④療養介護計画の原案の説明・同意

当該療養介護計画の原案の内容について、利用者及びその家族に対して説明し、文書により当該利用者の同意を得ること。（署名が必要）

サービス提供職員への助言・指導について

⑤療養介護計画の交付

利用者及び利用者等に対して指定計画相談支援又は指定障害児相談支援を行う相談支援事業者へ当該療養介護計画を交付すること。また、サービス管理責任者は、サービス等利用計画を踏まえた療養介護計画の作成等を可能とするため、当該相談支援事業者が実施するサービス担当者会議に参加し、利用者に係る必要な情報を共有する等により相互連携を図ること。

モニタリングと個別支援計画の変更

当該療養介護計画の実施状況の把握及び療養介護計画の見直すべきかどうかについての検討(当該検討は少なくとも6月に1回以上行われ、必要に応じて療養介護計画の変更を行う必要があること。)を行うこと。なお、モニタリングに際しても相談支援事業者との相互連携を図ることが求められるものであり、モニタリング結果を相互に交付すること、サービス担当者会議及び個別支援会議を合同で開催又は相互の会議に出席する等の方法により連携強化を図ること。

サービス管理責任者は、モニタリングにあたっては、利用者及び家族等との連絡を継続的に行うこととし、特段事情のない限り、定期的に利用者に面接することと定期的にモニタリングの結果を記録することを行わなければならない。

サービス提供職員への助言・指導について

サービス管理責任者の責務(基準第59条)

① サービス管理責任者は、療養介護計画の作成のほか、次の業務を担うものである。

ア 利用申込みに際し、当該利用者に係る他の障害福祉サービス等の提供状況の把握を行うこと。

イ 指定療養介護事業所を退院し、自立した日常生活を営むことが可能かどうか、定期的に点検するとともに、自立した日常生活を営むことが可能と認められる利用者に対し、地域生活への移行へ向けた支援を行うこと。

ウ 他の従業者に対して、指定療養介護の提供に係る技術的な指導及び助言を行うこと。

② 基準第59条第2項については、サービス管理責任者は、利用者に対してのみならず、従業者に対しても、利用者への意思決定支援の実施の観点から必要な助言指導を行うことが求められるものである。なお、意思決定支援ガイドラインにおける意思決定支援責任者の役割については、サービス管理責任者の役割と重複するものであるが、サービス管理責任者とは別に意思決定支援責任者となる者を配置した上で、当該者と業務を分担する等の柔軟な運用を否定するものではないことに留意すること。また、サービス管理責任者については、利用者の意思決定支援を適切に行うため、都道府県が実施するサービス管理責任者を対象にした専門コース別研修の意思決定支援コースを受講することが望ましい。

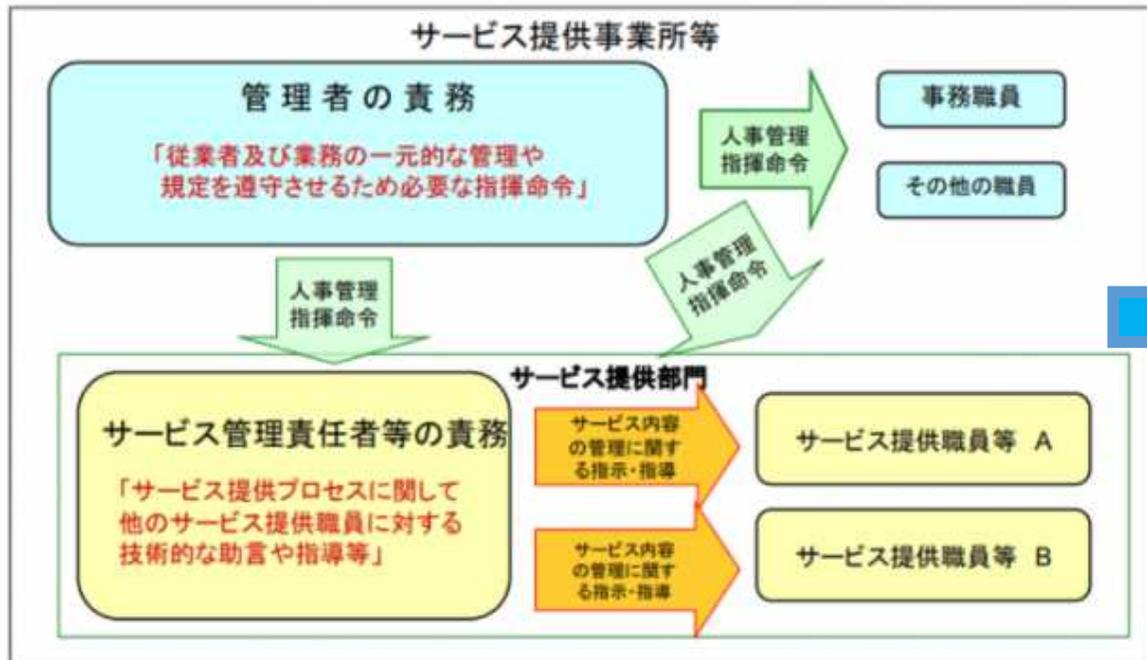
サービス提供職員への助言・指導について

その他の業務

- * 当該サービス提供事業所以外における利用状況の把握(第59条-1)
- * 自立した日常生活が可能と認められる利用者に対する必要な支援の提供(第59条-2)
- * サービス提供者(職員・従業者)への指導・助言に関する事(第59条-3)**
- * 関係者や関係機関の連携に関する事(第210条-6-3、第161条、総合支援法42条等)
- * その他(利用者満足度や第三者評価等)に関する事(総合支援法第42条等)

サービス管理責任者・児童発達支援管理者の役割(イメージ)

「管理者」と「サービス管理責任者」及び「児童発達支援管理責任者」の関係イメージ



サービス管理責任者等は、個別支援計画の作成、支援の確認(モニタリング)を指導するだけでなく、日々の中でのかかわり、支援内容、利用者と支援員の距離、権利擁護、法令遵守等にも助言指導が求められる。また、支援はチームで行われていることから、報告、連絡、引継ぎ等の業務が事業所内で機能しているか、マネジメントする必要がある。

サービス提供職員への助言・指導について

助言・指導とは？

- 助言：助けになることをいうこと
- 指導：教えみちびくこと

(三省堂 Web Dictionary: <http://www.sanseido.net/>)

対人サービスの質の維持の向上のための助言・指導

- ・ 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

(出典)平成30年度サービス管理責任者研修・児童発達支援管理責任者研修テキスト(共通編)
「サービス提供及び支援提供のプロセスと管理」より抜粋

サービス提供職員への助言・指導について

助言・指導にあたらぬもの

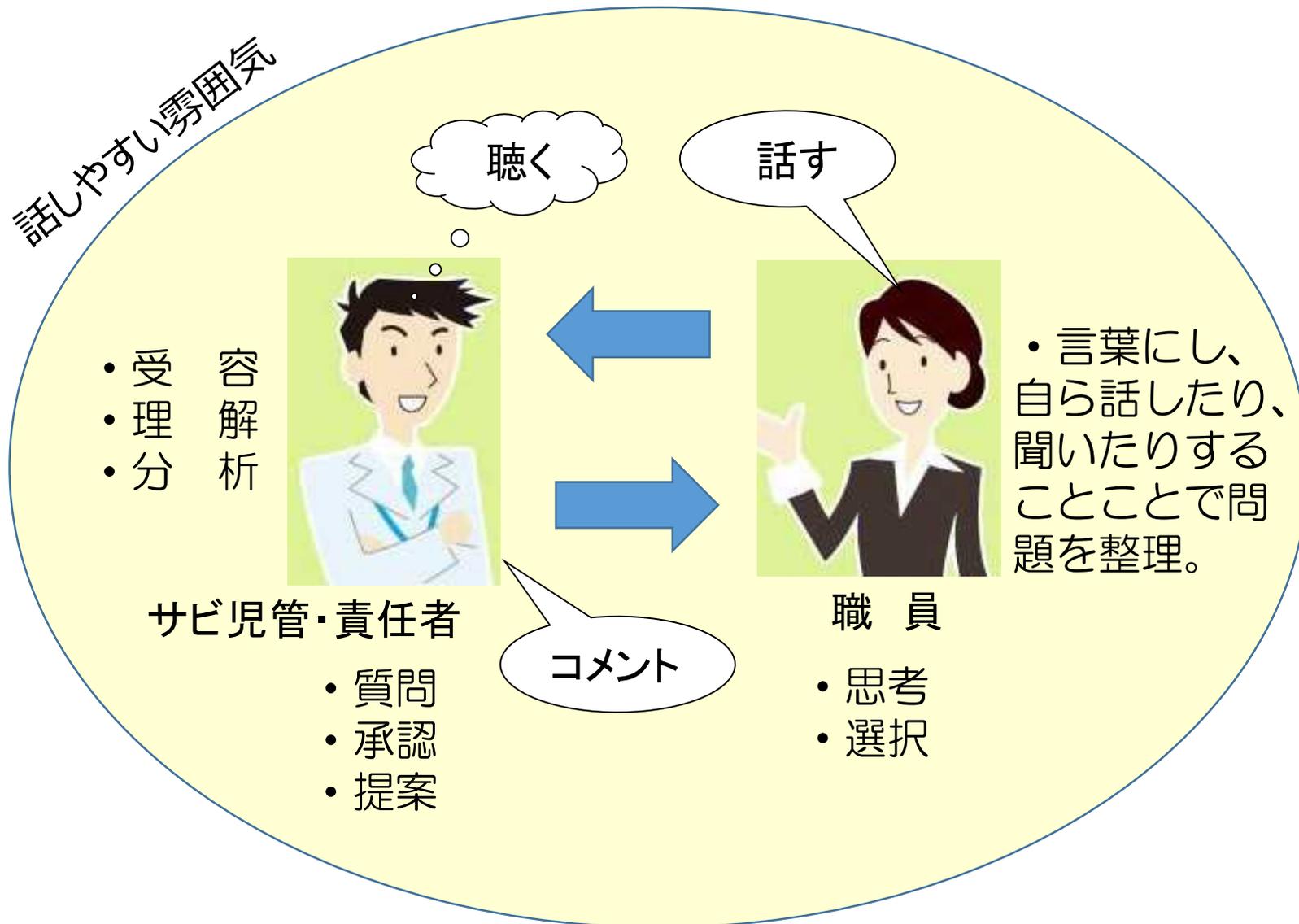
- 事実に基づかないもの
- 感情的な表現での伝達
- 専門的経験や科学的根拠に裏打ちされないもの
 - 科学的根拠だけでは現場にあてはまる説明が難しいかもしれない
 - 経験だけでは、主観的なものになりがちである

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」

(出典)平成30年度サービス管理責任者研修・児童発達支援管理責任者研修テキスト(共通編)
「サービス提供及び支援提供のプロセスと管理」より抜粋

サービス提供職員への助言・指導について



(出典)平成30年度サービス管理責任者研修・児童発達支援管理責任者研修テキスト(共通編)
「サービス提供及び支援提供のプロセスと管理」より抜粋

スーパービジョン

- スーパービジョン（super vision）とは、スーパーバイザー（指導する者）とスーパーバイジー（指導を受ける者）との関係間における対人援助法で、対人援助職者（医療福祉教育現場、特に相談援助職）が常に専門家としての資質の向上を目指すための教育方法です。
- 大別すると、個人スーパービジョンとグループ・スーパービジョンがあり、個人は1対1で、グループは数人でスーパーバイザー（指導者）につくことをいいます。
- 具体的には、実際の面接場面や模擬面接（ロールプレイ）を通して、次の3点の機能をフルに発揮し、スーパーバイジーに対して 自己の盲点について自らが気づくことを促します。

技術的な助言や指導に必要なこと

スーパービジョンの3つの機能

①支持機能

・スーパーバイザーが業務上で出来ていることを認めるとともに、出来ていないことに気づき、取り組もうとする意思を励ます。

②教育機能

・すでに獲得している知識、技術の活用を促す方法を示唆したり、不足している知識を指摘し課題を示す。

③管理機能⇒この講義では、この部分について取り組む

・スーパーバイザーの能力を把握し、それに見合う業務を担当させる中で、成長を図れるように管理する⇒組織の一員として業務するために、能力を発揮できる職場環境を整える。

①②を行うには、個人の力量に任せるばかりではなく、③の管理機能を意識し、職場環境を整えることで指導や助言しやすい環境となる。環境調整には管理者と意見交換をしながら仕組みを作っていくことが必要。

サービス提供職員への助言・指導について

あなたの事業所(組織)は大丈夫? ~こんなことは起きてない??~

○「中での健康管理があるから病院への送迎はやりません」「排泄介助や入浴介助は、看護業務ではないのでやりません」ときっぱり言い切る看護師。

これも
チームづくり



○「免許をとったら、送迎までやらされるから、とると損よね」と同じ生活支援員なのに。

○「この利用者何をしても文句ばかりなのよ。相談員さん相談にのってあげて、あなたの仕事でしょ」と吐き捨てるようなケアスタッフ。



○家族からの苦情の電話に「その日は自分はお休みでしたからよく分かりません」と答える生活支援員。

○「あなたたちは、リハのこと何も知らないでしょ、こっちの言った通りにしてくれればいい」と上から目線のセラピスト。



○「しかたないだろ、現場でなんとかしてくれ」と話も聞いてくれない総務事務担当。



さまざまな職種が協力し連携し合って一人の利用者を支援しています。外部との連携がうまくいかない所は内部の連携も…。送迎を兼務する生活支援員、相談員、支援スタッフ、看護師、理学療法士等などが連携して一人の利用者を支援します。事業所業務を一人のスタッフがすべてこなすことはないでしょう。人員配置基準も含めスタッフ間でお互いに助け合いながら、チームとして気持ちよく業務を進めたいはずです。

各事業所の実情を把握した上で「連携の意味やチーム作り」の実践を行うことが重要です。

(出典) 令和元年サビ児管基礎研修共通講義「相談支援専門員によるサービス等利用計画とサービス管理責任者による個別支援計画の関係」より抜粋

サービス提供職員への助言・指導について

(さまざまな会議の活用)

- ・利用者のニーズを充足するために、連携の視点と軸を整理していくと、支援者、事業所、組織及び関係機関、地域、まちの軸の中で、連携をしていくための場の設定と実践が重要（不可欠）となる。また、この『場』は、双方における連携を強化するとともに、それぞれの人材育成やサービスの質の向上、地域の活性化にもつながるものである。
- ・職場では、朝会（ミーティング）、グループ会議、QC活動等々、様々な会議がある中に、「個別支援会議」が含まれる。 ※QC活動（サービスの品質を改善するための活動）
- ・本人（利用者）を通じた関係機関との連携実践は、「サービス担当者会議」となる。
- ・次のステップとして基幹相談支援センターや（自立支援）協議会等を利用した検討・会議などが、地域づくりやまちづくりへと繋がるものとなる。

（出典）令和元年サビ児管基礎研修共通講義「相談支援専門員によるサービス等利用計画とサービス管理責任者による個別支援計画の関係」より抜粋

(さまざまな会議の活用：人材育成)

会議等において業務を検証する、具体的なポイント

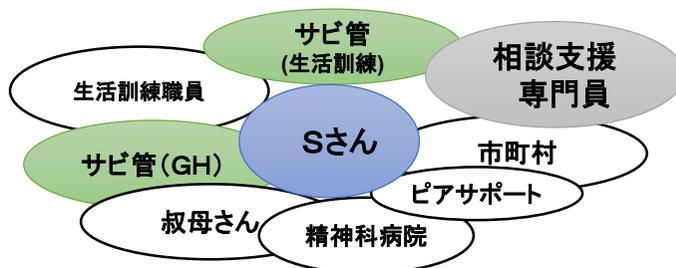
- 概要の確認（要約・見立て）⇒職員の状況
- 当事者主体と動機付け⇒職員への動機付け
- アセスメントの精度⇒起きていることへの見立て。自己・他者の分析
- ニーズの焦点化（優先度・重要度）⇒何に困って、どこから手をつけるか…など
- フォーマル、インフォーマルサービスの確認⇒職場内のサービスなど状況
- リスクマネジメントからストレngthスマネジメント⇒職員の強み・職場の強み
- 弱みの中にも、強みはある⇒職員のストレngthスの視点・リフレーミング
- 環境因子を考慮している⇒職場で課題解決を出来る環境があるか
- チームアプローチが意識されている⇒職場内で、課題解決に向けた体制の有無
- 地域課題の有無⇒職場環境のアセスメント

サービス提供職員への助言・指導について

会議の場を活用した連携

サビ児管のつながる支援と深める支援

サービス担当者会議



つながる支援

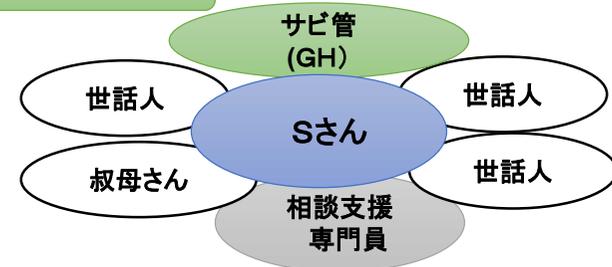
・サビ児管は、相談支援専門員等と連携して、個別支援の課題を解決するためのチームをつくり、地域でサポートするためのネットワークを組織する。相談支援専門員によるサービス担当者会議に参加する。

相談支援専門員によるサービス利用計画は、トータルプラン

深める支援

・サービス管理責任者は、サービス利用計画をもとに、事業所内で個別支援会議を開き、個別支援計画(生活プラン)を作成する。

個別支援会議



サビ児管による個別支援計画、生活プラン

平成27年度 サービス管理責任者研修テキスト分野別講義「アセスメントとサービス提供の基本姿勢」<地域生活(知的・精神)>一部改変

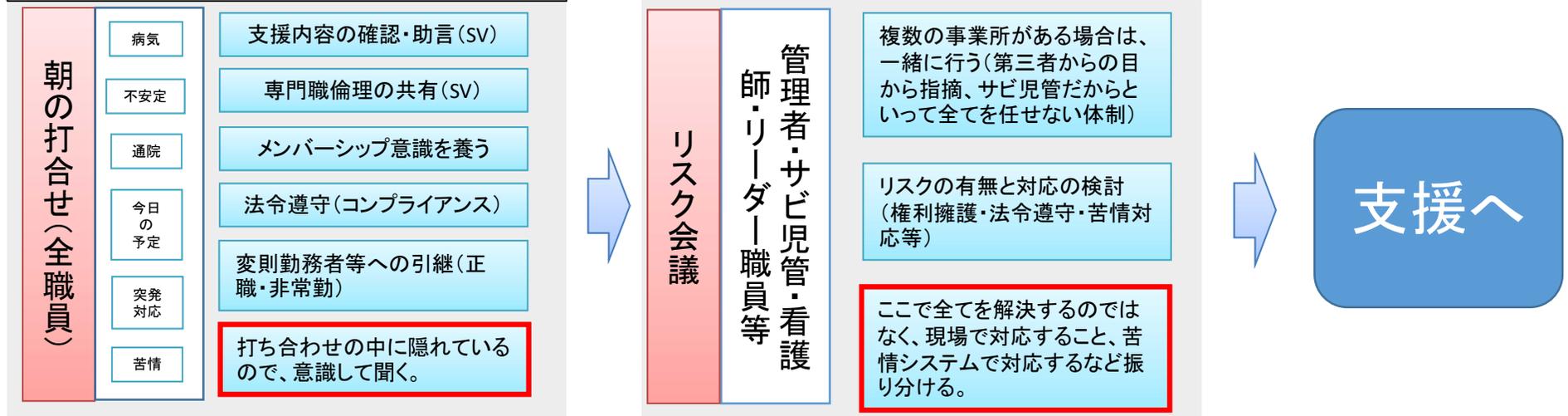
サービス提供職員への助言・指導について

仕組み1: 日々の支援内容等の確認や助言を日常業務の中で行う体制

職場内(事業所内)の情報共有

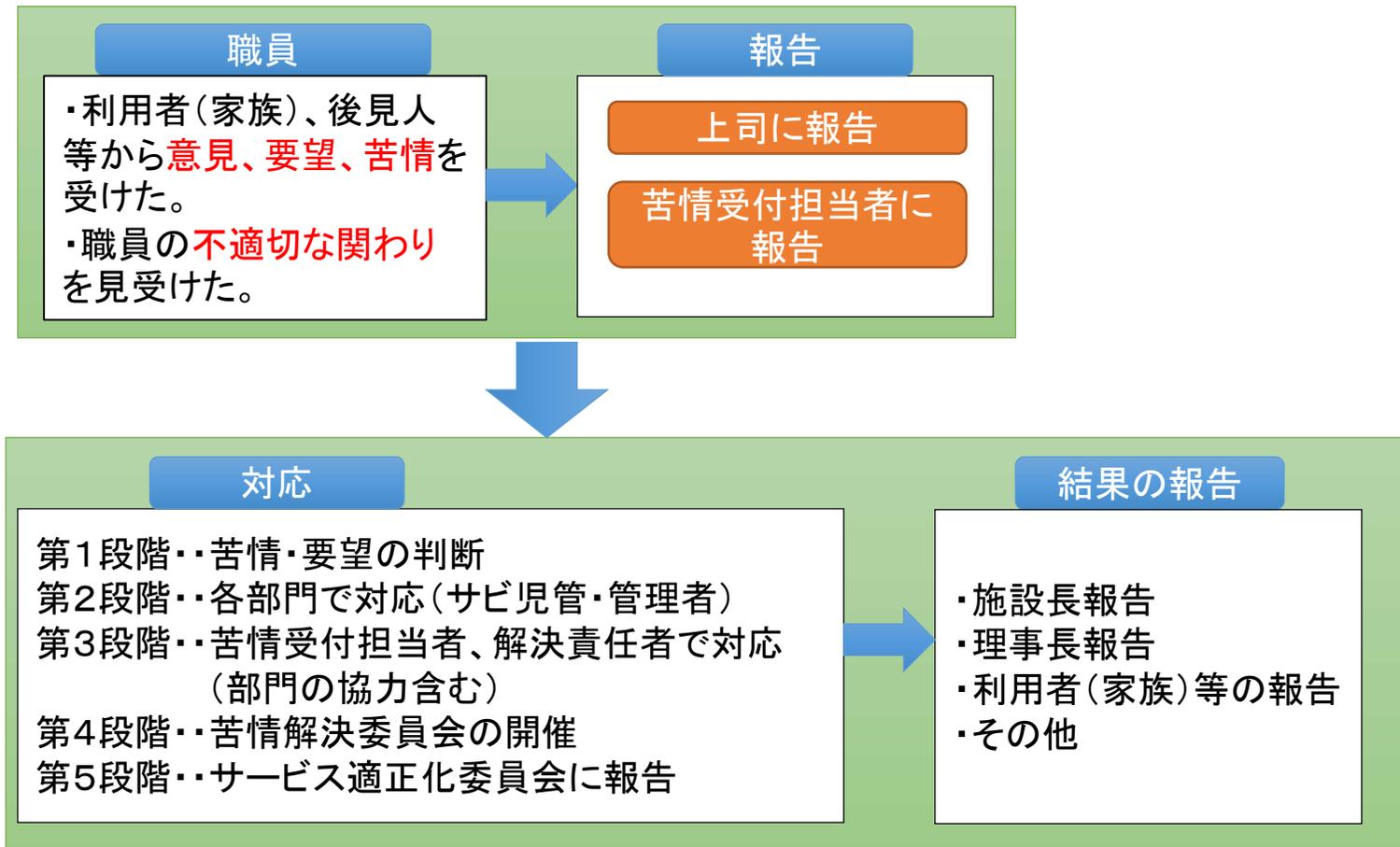
- 業務の打ち合わせの徹底と職員間の連携体制の確立を目的として、全体での打ち合わせ行い、**意図的に情報共有を行う場を設定**(業務的コミュニケーション)
- 各部署での利用者の様子や対応、職員・非常勤職員からの質問等への対応をその場で終わりにせず、現場責任者(サビ児管)が確実に対応。
- 対応したことはその日に上司に報告。また、翌日の朝の打ち合わせで全体周知。

打ち合わせの中で意識すること



苦情解決システムで検討

参考



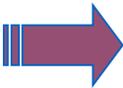
サービス提供の管理と虐待防止

- ・虐待防止マニュアル、規程、指針の作成。
- ・虐待防止責任者の選任。
- ・虐待防止委員会の設置、委員会の開催。
- ・職員に対する虐待防止啓発のための定期的な研修の実施。
- ・利用者の権利擁護の徹底を図る。
- ・職員間のコミュニケーションの促進を図る。
- ・虐待防止は、関係機関（市町村、市町村障害者虐待防止センター、自立支援協議会等）との連携が必要である。
- ・虐待防止チェックリスト
→虐待防止チェックなどを使い、虐待（不適切な対応事例）発生後の検証と再発防止策の検討。

何を見るのか

専門職倫理(スーパーバイズ)

- ・仲間内倫理を排除し、専門職倫理を確立
 - **誤った使命感、目標設定**が人権侵害のはじまり
- ・知識や技術の習得にはSVが必要
 - **知識技術を実践に生かす**

- 
- ・専門職、管理職に不可欠な専門職倫理
 - ・専門職の使命、目標と専門的な事実の達成
 - ・その達成のための行動規範が専門職倫理

管理職として「**職場のルール**」を見直す！

サービス提供職員への助言・指導について

何を見るのか

メンバーシップ意識

「利用者支援の環境」

- 利用者の夢や希望、葛藤への支援方法
- 利用者理解
- チームアプローチ**

常に確認！

・サービス利用者は・・・

- 「**思いや願い**」をもつ主体(意向の尊重)
- 「**思いや願い**」は「**情報**」と統合され「**期待**」に
- 「**期待**」へのサービス提供で「**満足・不満足**」

・サービス提供職員には・・・

- 職員の孤立、負担感などを知り、フォロー体制を構築

利用者支援の具体的な方法を共有

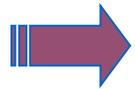
サービス提供職員への助言・指導について

何を見るのか

法令遵守(コンプライアンス)・管理者の役割

- ・法令遵守基本方針は「行動規範」
 - 法律、条例、通知やガイドラインの遵守
 - 法人の理念、規程やマニュアルの遵守
 - 専門職倫理、社会規範やマナーの遵守

常に確認！



サビ児管・管理職に求められることは、
「行動規範」を自ら実践するとともに、
職務として「**検証機能**」を果たすこと

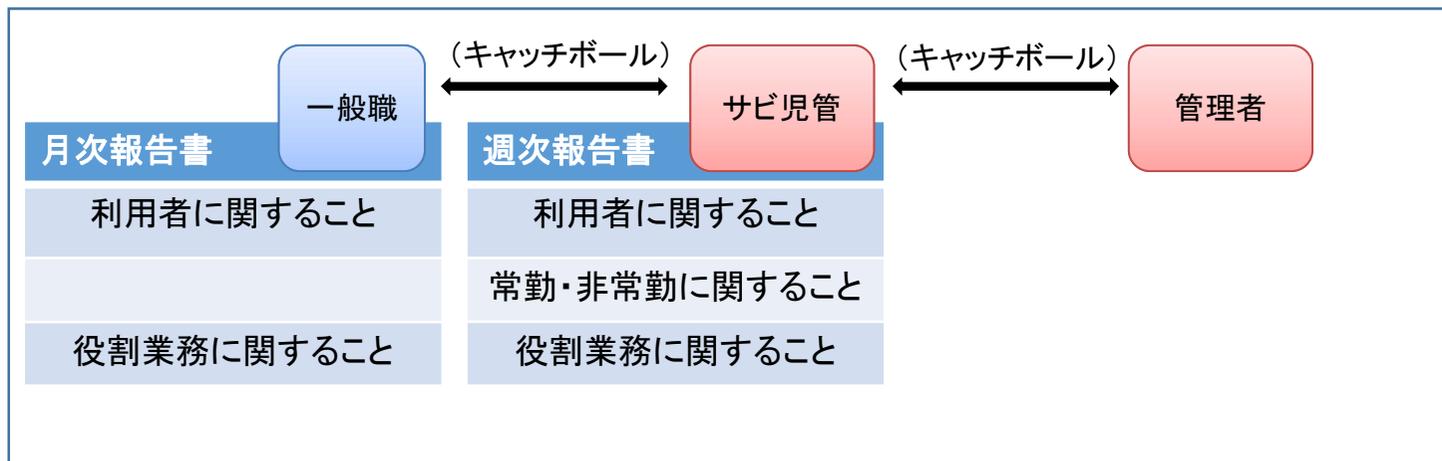
法令遵守の意味を実践から理解

サービス提供職員への助言・指導について

仕組み2: サービス提供職員とサビ児管、管理者との情報共有(指導)の体制

報告書の作成(モニタリング)

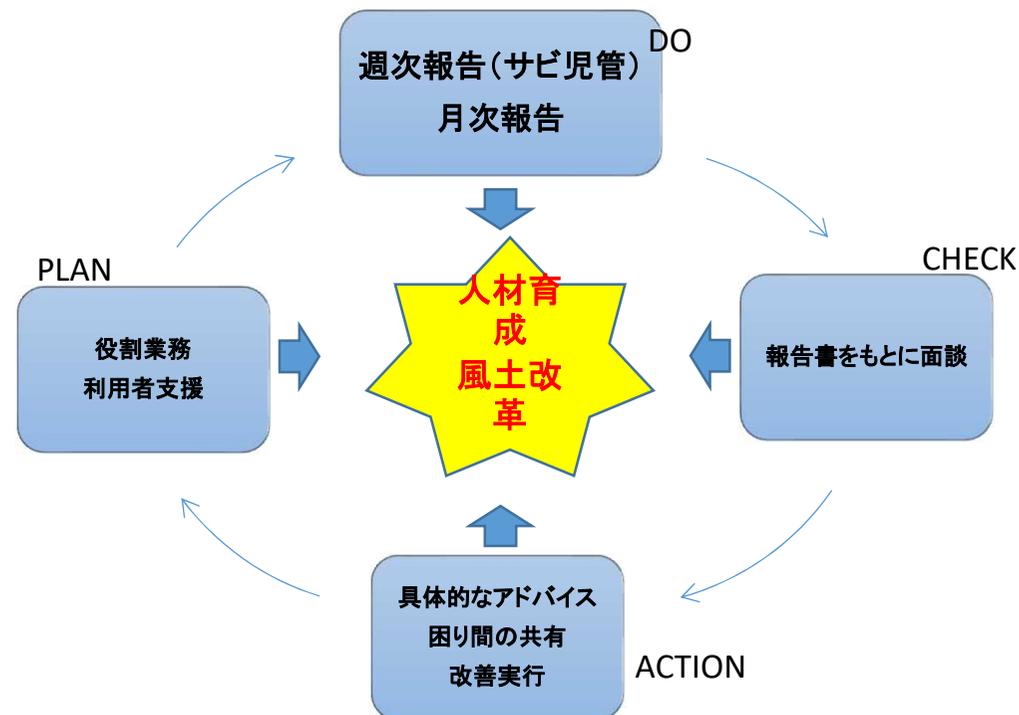
- 報告書(一般職)、報告書(サビ児管)を作成し、自身の担当業務、利用者支援、課内に関することを報告する。
- 管理者はサビ児管から、サビ児管は一般職からの報告(報告書)を確認する。これにより、日々の打ち合わせによるチームとしての情報伝達に加えて、個人としての伝達経路の明確化を図る。



サービス提供職員への助言・指導について

情報伝達の流れ(職場風土)

- ①定期的に業務の振り返りを行い、サビ児管とのやり取りを通して日常の業務的コミュニケーションが活性化する。
- ②業務的コミュニケーションの職場風土(横のつながり)をつくり、人材育成にもつながる。



参考例) 週次・月次報告書

情報共有に必要なことは信頼関係

言葉では表出されない気持ち、想い

職員 : (サビ児管) 分かって欲しい。

サビ児管 : (職員の気持ちを) 分かってあげる。分かってあげようとする気持ち。

職員 : (サビ児管) 分かってもらえた。

「分かってもらえた」とは

(サビ児管) 職員の気持ちを感じ取り、相手の気持ちと同じ気持ちになる。

→ (サビ児管) 職員の気持ちを咀嚼、消化して返す。

→ (職員) 自分の気持ちを汲み取ってもらえた。

このやりとりがあることで信頼関係が生まれる。

スーパーバイズ・コーチングのまとめ

○スーパーバイズ

- ・対人援助職（福祉現場・相談援助職）が常に**専門家としての資質の向上を目指すための教育方法**です。
- ・利用者支援の実践に対し、**自己の盲点について自らが気づく**ことを促します。

○コーチング

- ・職員個々の**職業人としてのスキルアップ**に用いる。人材育成。
- ・会話によって相手の優れた能力を引き出しながら、**前進をサポートし、自発的な行動を促すコミュニケーション・スキル**です。「答は、その人の中にある」ということが前提になります。答えをもっていると信じているからこそ、前進をサポートでき、自発的な行動を促すことができるのです。
※**両技法とも「一方的な教え込み」ではない。**
- ・技法の内容を知った上で使い分けを意識することが大事。

サービス提供職員への助言・指導について

- 分からない事が判る。
- 知らなかった事に気がつく。
- 思いを人に伝えることの大事さ。
- 自分ひとりで抱え込まない。
・・・って大事なことだよね。

- 一人で抱え込まない・職場で利用者支援について悩んでることを話し合える雰囲気づくり…って。言葉で言うのは簡単だけど、難しい…。
- サビ児管も抱え込んではいけないのです！

サービス提供職員への助言・指導について

サービス提供者への指導助言

やってみせ、言ってみせ、聞いて聞か
せて、させてみて、ほめてやらねば人は動かじ。

話し合い、耳を傾け、承認し、任せてやらねば、人は育たず。

やっている、姿を感謝で見守って、信頼せねば、人は実らず。

山本五十六

山本 五十六(1884年4月4日～1943年4月18日)

日本の海軍軍人。第26、27代連合艦隊司令長官。最終階級は元帥海軍大将。

(出典)平成30年度サービス管理責任者研修・児童発達支援管理責任者研修テキスト(共通編)「サービス提供及び支援提供のプロセスと管理」より抜粋

サービス提供職員への助言・指導について

自己振り返りシート(演習)

1. 日常業務での助言指導

できている できていない

・サビ児管の役割である日常業務での助言指導についてのポイント(どこで法令遵守等をみていくのか)を振り返る。

できている できていない

2. 日常業務で助言指導を行うための体制(仕組み)

・サビ児管業務を行うにあたっての組織体制の必要性について、サビ児管として管理者と一緒にどのように整えていくかを振り返る。

できている できていない

3. 日常での業務的コミュニケーション

・助言指導はスーパービジョンを通して指導するばかりでなく、日常のコミュニケーションの中でも報告や相談に対して助言等が行われていることから、コミュニケーションの必要性と工夫等を振り返る。

できている できていない

4. 業務的コミュニケーションを行う体制(仕組み)

・支援現場では常勤職員や非常勤職員、社会福祉士や介護福祉士、看護師、無資格者等、専門職としての背景が違うものがチームを組んで一人の利用者に対して支援が行われている。そのため、1日の業務内容の確認や前日の報告を確認することはとても重要である。組織の中でどのように工夫して行われているのか、またその必要性について振り返る。

演習にあたって、ポイントの整理

個人ワーク

- できていること、できていないことの整理
- 出来ていることの原因、出来ていないことの原因
- 今後の対応についての整理

グループワーク

- 今後について、取り組めそうなことをグループで考える。
- グループで出した意見をホワイトボードに纏めてもらい、数グループに発表していただく。

サービス提供職員への助言・指導について

日常業務での助言指導（法令遵守等含む）

今後の対応

できている（理由↓）

できていない（理由↓）

サービス提供職員への助言・指導について

助言指導を行う体制(仕組み)

できている(理由↓)

できていない(理由↓)

今後の対応

サービス提供職員への助言・指導について

日常での業務的コミュニケーション

今後の対応

できている(理由↓)

できていない(理由↓)

サービス提供職員への助言・指導について

業務的コミュニケーションを行う体制(仕組み)

できている(理由↓)

できていない(理由↓)

今後の対応

個人ワーク 15分

自己振り返りシートを作成してください。

グループワーク活性化のためのグラドルール

- ◆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。
- ◆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。

グループワーク 30分

司会、記録者、発表者を決めてください。

自己振り返りシートについてグループで話し合ってください。

自己振り返りシート発表

自己振り返りシートの中で、主にでき
ていない理由と今後の対応について
発表

休憩 10分

10:55から再開します。それまでにお席にお戻りください。

3. 人材育成の手法に関する 講義及び演習

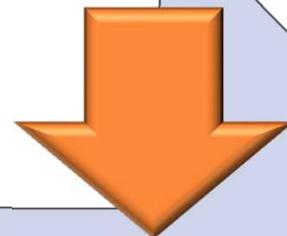
OJTとしての事例検討の進め方

事例検討会の目的、方法、効果等について理解する。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。

国研修資料より

実践研修カリキュラム

OJTとしての事例検討会の進め方



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



OJTとしての事例検討会の 進め方

10:55～13:55

【スケジュール】

10:55～11:10 講義 事例検討会議について

11:10～12:00 グループワーク 事例発表

導入講義 15分

講義・演習での獲得目標

- ①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。
- ②受講者が持ち寄った実践事例をもとに、事例検討会を行うことで、事例検討会の進め方を習得する。

事業所等で実施する際の留意点

- 実務における事例検討ないしスーパービジョンの方法等は問わない
- 実践研修では、個別支援の検証・評価を行うことの重要性を理解し、実務に活かす必要性に気づくきっかけとなるような内容とする。
- きっかけとする研修のため、別途事例検討やスーパービジョンに関する補足研修等が必要となる場合がある。
- 演習で必要となる、基礎知識を講義で伝え、持ち寄った個別の事例で体感をする。

スーパービジョンと事例検討、申し送りとは異なるもの

用語整理（菊本私見）

<申し送り>

日々の情報をまとめて、伝達し、共有すること

<事例検討>

利用者に焦点をあてた討議や対話

<スーパービジョン>

スーパーバイザー（事例提出者）に焦点をあてた討議や対話

○グループによる検討のためのグラントルール 発言の保障（**心理的安全性は特に重要**）

- ① 端的に発言する（**最長30秒!**）
- ② 積極的に参加し、たくさん発言し、笑いましょう
- ③ 否定的な発言はしない。受容的な雰囲気をつくる
- ④ 求められたゴール・課題に向けて発言する。
（自分の興味・関心で発言をしない!）
- ⑤ 多様な意見が場に出るようにつとめる。
（自分ばかりが発言しないよう留意する。）
- ⑥ 事例提供者が元気になることが重要。「出してよかった」
- ⑦ 時間を守る（ファシリテータが時間管理します）
- ⑧ 「発言の保障」心理的安全性が学習とイノベーション・
成長をもたらす <エイミー・C・エドモンド>

事例検討時に大切にしたい視点①

- 人は常に問題を抱えながら生きている
- 「問題」と「課題」をしっかりと理解し、使い分ける
- 障害や病気でレッテルを貼ったり、平均的な像を作っていたり、個人の特性を否定し、グループ化しているものさしを壊す
- 支援の実践場面における、人の個別性を保障する

☆ 「魔法はご本人の中にある」 チャールズ・ラップ
(答えは本人が持っている)



事例検討時に大切にしたい視点②

- 他機関や専門職間の情報共有をすることで、アセスメントの精度を上げている
- 出席者相互の励まし合いがあり、業務のストレスを低減している
- 出席者の人材育成につながるよう、ストレングスや新たな視点の獲得や活用が具体的に行われている
- 利用者理解の視点を広げ、関係性を強固にしている
- インフォーマル資源を活用できる柔軟なアイデアが出せるようにしている

事例検討時に大切にしたい視点③

- ・ 当事者を被告にしない
- ・ 当事者を変えることを目的にしない
- ・ 当事者の困りごとの解決のお手伝いをする
- ・ 意見に良い悪いはない。だけど、自分の意見を押し付けない
- ・ 楽しさを大事にする

◆ 学習するための骨組みづくり（学習型組織、職場へ）

障害のある方の生活の質を高めるため、ニーズや社会環境を十分に理解し、協働により柔軟で流動性のあるチーム作りを促す

これまでの実行型の組織（チーム）から学習型の組織（チーム）へ変更していく必要があります。

個が向上することで、チームが向上し、その結果をまた個に還元するような仕組み

◆ 人々の多様な価値を支えるためのチーム作り

- サビ児管（個人）だけのレベルでは、解決できない問題を抱えている人への支援体制作り
- 利用者の問題の本質をきちんと共有し、しっかりと機能するチームを作る
- チームを柔軟に組んで、問題の発見から解決までを追いかけたり、チームでの議論を通じて創造を行ったりと、チームによる業務の推進の比重がますます高まっている。
- チーム力が高く機能していれば、ケアマネジメントの効果は高まります。反対にチームに問題があればケアマネジメントの質は下がります。
- 個人の能力で一時的に成果を上げることは可能ですが、長期的な視点で見れば、チーム力の向上がケアマネジメントの質を高める基本となります。

◆ ケースレビュー(事例共有)と事例検討を本来業務として位置づけることの効果

- 支援の幅や深さが広がり、サービスの質的向上が図れる。
- 定期的に行なうことで、日常的な個別支援・地域づくりのための連携の場となる。
- 繰り返し行うことで、スーパービジョンの効果が支援者から利用者へと波及したことを確認できる
- 支援者による抱え込みや、支援者が「楽」になるための支援者支援の場となる。
- 事例検討を通じた、人材育成に効果が高い。
- (自立支援)協議会で、その体制やシステムをフォローし地域に責任を持つ。
- 実践がとても重要で、研修屋の養成ではない。
- 我流からの卒業へつながる取り組み

1. 開かれた質問

自由が答えを求める質問「なにが」「いつ」「どこで」

2. 閉じた質問

答えが「はい」「いいえ」などに限定される質問

3. 最小限の励まし

あいづち、うなずき

4. 繰り返し

話に出てきた言葉を、聞き手がそのまま言うこと

「～ということですね」

5. 言い換え

話されたことを、聞き手の言葉で表現しなおすこと（まとめ）

「～のように聞こえます」「～と言っているのですね」

6. 感情の反映

話し手の話から、そのときの感情を指摘すること。

「～と感じているようですね」「いま、怒っていらっしゃるのですね。」

7. 要約

それまでの話をまとめること。

「今のお話をまとめてみると～ですね。」

事例発表

1人 5分 発表

質疑 3分 計8分

1グループ6人(8分×6人) 計48分

〈発表のポイント〉

ケースの概要

支援者として工夫した点や学んだ点

昼休憩 60分

13:00から再開します。それまでにお席にお戻りください。

【スケジュール】

OJTとしての事例検討会の進め方

- 13:00～13:05 事例検討会議役割決定
- 13:05～13:10 事例紹介
- 13:10～13:15 質問1 人物や環境を共有する
- 13:15～13:20 質問2 人物や環境のストレングス
- 13:20～13:30 今後の方向性の確認
- 13:30～13:40 振り返り

- 13:40～13:50 グループ発表(1グループ)

- 13:50～13:55 講義(まとめ)

事例検討会議役割決定 5分

事例提出者、司会、記録者、発表者を
決めてください。

事例紹介 5分

事例提出者が事例を紹介してください。

質問1 5分

事例に対して、人物像や環境を共有する質問をする時間です。

質問2 5分

事例に対して、人物や環境などの
ストレスに関する質問をする時間
です。

方向性の確認 10分

事例に対して、どのように支援をするかの方向性を話し合う時間です。

振り返り 10分

グループワークの内容について感想を話してください。

事例検討会議内容発表

事例内容を約3分に要約、質問と回答を約3分に要約、方向性を約3分に要約

まとめ講義 5分

**【参考】 面談や事例検討会に共有したい
視点、考え方など**

(渡辺満子：見立ての構造化)

- * ケースの筋にとらわれない
- * 情報に隠れている物を見る、探る
- * 関係する人々を、「良い人」と「悪い人」に分けるのではなく、違う視点やよい面はないのか考える

〔事実を丁寧に探り、原因や背景要因を考える〕

- * 当事者や家族が安心できるためにどんな援助が必要なのか必要な援助と、しない方がいい援助を意識する
- * 一人ひとりが生きてきた歴史を大切にする
- * 人は与えられた環境で、皆一生懸命生きていていると考える





* 生まれながらの悪者はいない

* 自分の物差し、価値基準を理解する

* 人の発達について、基本的な知識が必要

(正常範囲にはどういうことが有るか、発達上のことなのか病的なことなのか)



* 青年期には、精神的に揺れる人が多い



* 生育歴はとても重要

(生育歴や職歴などを集約し、個人・家族の問題関わってきた機関など、
時系列で見ていく)

* 環境の問題も同様どんな人生を歩んできて、
どんな環境の中で暮らしてきたのかを確認する

- * 行き詰ったときは、まったく別の発想から考える
- * 入院や病気時の検査結果、家計簿などデータで見ることが出来るものは数値で確認する。(事実の確認)
- * 精神障害については病気によって対応の仕方が違う
Drから聞く必要がある

(社会的な活動ができているかなど、知り得た情報は全体で共有することが重要。)



休憩 10分

**14:05から再開します。それまでには
お席に戻りください。**

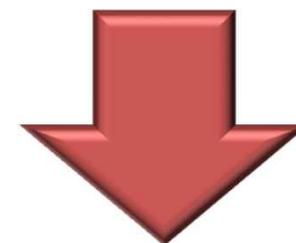
4. 多職種及び地域連携に関する 講義及び演習

サービス担当者会議等におけるサービス管理責任者・児童発達支援責任者の役割(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を整理)

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。

令和7年度サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者指導者養成研修実践研修コース 資料より

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

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
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】

多職種及び地域連携に関する講義
及び演習

14:05～14:55 講義

「サービス担当者会議等におけるサービス管理責任者・
児童発達支援責任者の役割（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を整理）」

14:55～15:45 講義

「（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」

15:45～15:55 休憩

15:55～17:20 演習

「サービス担当者会議と協議会の活用について」

17:20～17:45 講義

「実践研修のまとめ」

サービス担当者会議等におけるサービス管理責任者・児童発達支援責任者の役割(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を整理)

14:05～14:55

本講義の内容・目的



- 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)について理解する。

本講義の内容



1. サービス担当者会議等とは？

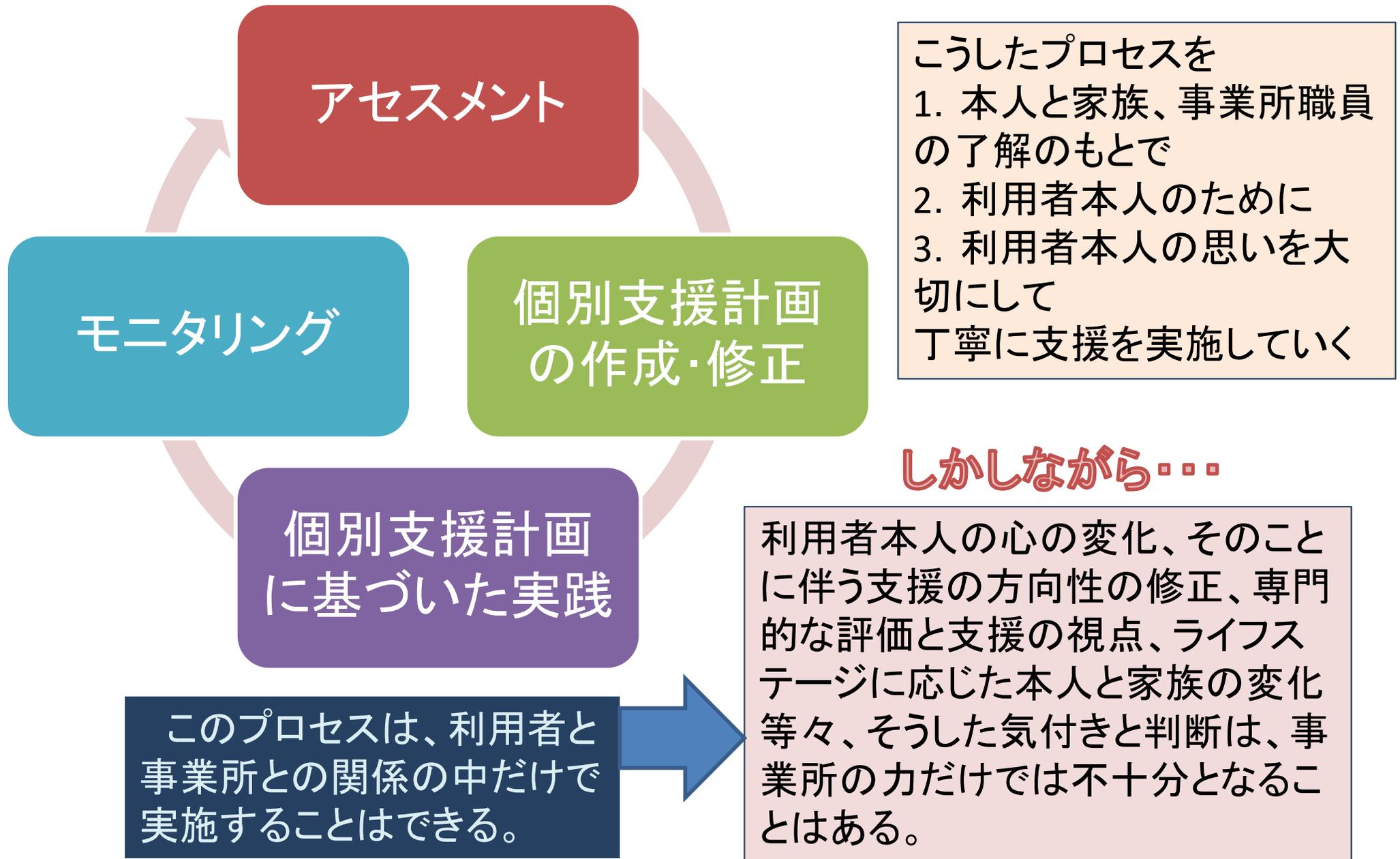
2. サービス担当者会議の実際

3. 改めてサービス担当者会議で留意したいこと

4. まとめ

1. サービス担当者会議等とは？

実践研修の前半を振り返ると...



利用者主体の支援を実施していくために…

- 本人の意思をていねいに確認していき、本人の気づきと新たな一歩に結びつくきっかけづくりは必要
- 事業所以外の意見を収集する機会が必要



- 職員の身体的・精神的疲労の軽減
- 職員の労働意欲の向上
- 職員自らが考え、行動していく機会の増加

更なる効果



事業所の支援の質を高め、事業所の運営を安定させていき、長く働くことができる事業所であり続けるための仕掛けの一つが、サービス担当者会議等を実施することにもなると考えられます。

サービス担当者会議等とは？

サービス担当者会議

相談支援専門員は、支給決定を受け、①サービス等利用計画案の変更を行い、②障害福祉サービス事業者等との連絡調整を行なうと共に、③サービス担当者会議の開催等により、サービス等利用計画案の内容について説明を行ない、サービス等の担当者に専門的な見地から意見を求めなければならない。
(基準省令 第15条第2項第12号)

個別支援計画の作成に係る会議

サビ児管が、サービス提供のプロセスの個別支援計画の作成のためのアセスメント、計画案作成、計画作成、計画の実施、モニタリングといった流れの中で、必要に応じて実施する会議〔主として個別支援計画の原案作成段階〕
(基準省令 58号6号)

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 「相談支援の手引き」より抜粋

「原則として利用者が同席した上で行われなければならないもの」
(基準58条の6・解釈通知にも明記、障害児の場合は基準27条の5)

サービス担当者会議

- (1) サービス担当者の視点からは、それぞれの専門的立場から意見を述べ、原案を更によいものにする機会です。
- (2) 利用者の視点からは、原案に対して実際にサービスを提供してくれる事業者との間で確認ができる、共有の機会です。
- (3) 相談支援専門員の視点からは、利用者と実際にサービスを提供しているサービス担当者から、現実的な情報が得られる機会である。

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の業務

1. 個別支援計画の作成
2. 利用者に対するアセスメント
3. 利用者との面接
4. **個別支援計画作成に係る会議の運営**
5. 利用者・家族に対する個別支援計画の説明と交付
6. 個別支援計画の実施状況の把握（モニタリング）
7. 定期的なモニタリング結果の記録
8. 個別支援計画の変更及び修正
9. **支援内容に関連する関係機関との連絡調整**
10. サービス提供職員に対する技術的な指導と助言
11. 自立した日常生活が可能と認められる利用者への必要な援助

実際のサービス提供は？

サービス担当者会議等が適切に実施できていないために

- 「他の機関との連携に乏しく、適切かつ具体的な支援目標を見いだせないまま、『健康に留意』『安定した暮らし』『他の利用者と仲良く』『作業に集中』『ルールを守る』『迷惑なことをしない』といった内容の支援目標を繰り返していることがあるなど、新たな視点で支援内容を見直していくことが少なく、支援内容が何年も同じのままである。」
- 「事業所を利用している場面の情報だけで個別支援計画を作成しがち。事業所以外の暮らしについての情報を持ち合わせないままの支援を継続している。」

実際のサービス提供は？

サービス担当者会議等が適切に実施できていないために

- 「提供できる支援内容はあらかじめ決まっており、利用者の状態や強みに合わせて支援内容を一人一人に開発することは少なく、利用する人には事業所が準備した支援内容のみを提供しがちになる。」
- つまり、新たな視点で利用者进行评估していくことは難しく、支援目標や支援内容がマンネリ化しやすい状況が続きやすい職場となりがち。



利用者だけでなく、スタッフも新たな視点や変化を求めていることを忘れないようにしなくては！

Smooth seas do not make skillful sailors.
穏やかな海では腕のいい船乗りは育たない
＝挑戦や困難がなければ人は成長しない

サービス担当者会議を実施することで

アセスメントを通し、利用者の様々な暮らしの場面の想いを理解しようとする機会になる。

また、支援者の主観的な視点を見直していくことができる。

個別支援計画を説明する際の根拠など、利用者と家族は、様々な立場の意見を聞くことにより、納得できる支援目標が増える。

モニタリング後、個別支援計画の変更や修正を行うことは結果として多くなる。

サービス提供職員に対する技術的な指導と助言を実施する機会が多くなる。
(適切な指導を受けるほどに、スタッフは仕事へのやりがいを感じる。)

有効なサービス担当者会議等を実施するために



本人を前にしていることを常に意識し、本人が少しでも元気になれる会議を行う。

会議で得られた情報を事業所スタッフに伝えていく(共有する)。

会議で得られた意見を、個別支援計画に反映していく。

会議を行なうことで、支援計画作成などに係る時間短縮に結びつくと実感できるようなメンバーを招集するように心がける。

利用者の5年後、10年後のことを考える機会も作っていく。

2. サービス担当者会議等の実際

一人のケースを各ライフステージに沿って説明します。
～現在の制度に合わせて、Aさん(男性)の生涯を振り返っています。～

キーワードは・・・

- ①個別支援計画の作成・修正
- ②関係機関との連携
- ③相談支援専門員との連携



幼少期～児童発達支援センターと保育所を並行通園した時期

事例の状況

- ・年中児(5:3)、その年度から併行通園を開始し間もなく一年になる。(2月) ダウン症。中度の知的障害。
- ・子どもはどちらの園生活も楽しんでいる。
- ・保育所では、個別の指示は理解できないことは多いが、周りを見て生活の流れには遅れがちながら沿うことができている。
- ・保育所としては、他のこどもとの成長の差が大きくなっていることで、毎日発達支援を受けていった方が良いのではないかと考えている。
- ・児発管としては保育所に通う意義も大いにあると考えている。

会議の参加者

- ・ 児童発達支援管理責任者と担任
- ・ 保育所の主任保育士と担任
- ・ 就学指導委員会の職員
- ・ 相談支援専門員

計6名

会議の目的

- ・ 児発管が相談支援専門員に、下記の内容もテーマに入れてほしいことを依頼した。
- ・ 4月より年長になるため、そろそろ就学に向け、関係者が集まって話し合った方がよい時期。
- ・ 児発管としては、保育所のスタッフが感じている不安を解消できる機会になればと考え、会議の必要性を相談支援専門員に訴えた。

会議の成果

- ・ 保育所では周りの子どもたちの動きをよく観て、さかんに模倣をし、自発的に行動している場面が増えていることを共有できた。
- ・ 保育所の担任が日頃不安に感じたことを、児童発達支援センターでの支援に活かしていくようにすると伝えたことが、保育所の担任の励みとなった。
- ・ 相談支援専門員は、Aさんの状況を理解することができ、利用計画作成に反映できた。



(1) 幼児期に大切にしたい視点

- どの時期であっても注意しなければならないが、幼少期であるほどに、個人情報には細心の留意が必要。但し、個人情報であることを理由として、会議への参加に消極的になってはいけない。まずは子どもの発達のために必要な情報共有であるのかどうかを、ケースごとに検討していくことは大切。
- 利用しているそれぞれの機関、専門家ごとに、子どもの成長のために良かれと考え、支援の方針が分かれてしまうことがあり、結果的に子どもと保護者が戸惑うことにつながる場合はある。会議当日は、会議のグランドルールとして、支援者が互いの考え(方針)を認め合い、子どもとその家族のために実際にできることを整理していく機会であると理解して参加することが必要。
- 就学を前にした保護者は、大きな不安を感じていることは多い。より最新の情報を、わかりやすくていねいに提示する機会を、保護者が必要なだけ設定したい。

幼児期における関係機関との連携のポイント

発達支援について助言できる専門機関に関しては、地域間格差があるが、必要に応じて、近隣の市町村、障害保健福祉圏域も含めて、相談支援専門員と共に**意見交換等の支援協力**を求める。

地域で育てていくということは常に念頭におき、地域の関係者が必要に応じて集まっていくことができるよう相談支援専門員と共に常日頃から検討を重ねていく。その上で、**現実的で利用可能な選択肢**を、家族に提示していくことを重視していきたい。

学齢期～放課後等デイサービス事業所で困ったことが起きた時期

事例の状況

- 中学一年生。特別支援学級在籍。放課後等デイを週4日利用。
- 健康面は良好。ほぼ欠席なく学校、事業所に通う。
- 放課後等デイで、異性に抱きつく、特定の子を別室に誘いスキンシップを求める姿が数回見られた。
- 放課後等デイでは、注意を促す働きかけについて統一して関わることにしたが、良い結果が得られているわけではない。

会議の参加者

- 放課後等デイサービスの児発管
- 特別支援学級の担任
- 思春期の性教育等に詳しい専門家
- Aさんの両親
- 相談支援専門員

計6名

会議の成果

- 事業所の職員は思春期に見られる性的な興味であると思い込んでいたが、異性の体のつくりへの関心と、体の変化への不安から生じている面もあり、適切な絵本や図鑑と一緒に見る活動が有効であることがわかった。
- 放デイ、学校、家庭でできることについて、それぞれ役割の分担を検討し、特にAさんの発達状況に適した具体的な関わりについて話し合うことができ、個別支援計画の修正に役立った。

会議の目的

- 児発管は当初予定していたモニタリングの機会を早めて、個別支援計画の修正を実施することにした。
- 放デイの職員として、どう関わっていくことがよりベターなのか、学校での様子も確認し、関わり方を学びたい。
- 同様な事例は、他の子どもでも見られることがあるため、所内でどのような研修を重ねた方が良いかを知りたい。





(2) 学齢期に大切にしたい視点

- 「うちではそんな行動は見られませんよ。」と検討したい状態を問題視しない参加者がいることがあるが、そもそもこどもは、**相手、場面・場所によって緊張度合いが変わり、態度や行動も一日のうちで大きく変わることがあることを前提**として、子どもの成長段階や社会的経験を通してもっともな理由を持って行動していると理解し、検討していくことが大切。
- 特に思春期は、「思春期だから・・・」という発想で、ケースの評価をまとめてしまう傾向が決して少なくない。**細かくかつ多くの、子どもの興味・関心に関する情報を出し合い、一人ひとりの子どもの気持ちに寄り添うことに、会議の意味がある。**
- 18歳以降の生活に関しては、多くの保護者が、子どもが小学校高学年になった頃より不安を強く抱き始める。その不安を少しでも和らげていくために、各機関がそれぞれに面談の機会を重ねているが、**我が子のことのために関係者がいろいろと検討する場面を保護者が体感**することが、有効であると留意しておきたい。

学齢期における相談支援専門員との連携のポイント

学童期においては、教育関係者と放課後等デイの職員が共に参加できる会議の設定は決して簡単ではない。事業所の支援の質を高めていくためにも、教育関係との連携は深めていきたい。そのために、相談支援専門員と協力し合って**日程調整**を図っていく。

こどもの時期は多くの「担任」が存在する。教育との連携に関してはこどもの担任のみならず、特別支援教育コーディネーター、養護教諭、主任教諭等との連携が必要。そのために**長期的に子どもと関わる**相談支援専門員が、関係者がつながるためのキーパーソンとして考えていくこと。

学齡期における関係機関との連携のポイント

学齡期のこどもの日中活動の中心は学校であり、学校でのこどもの状態の把握なくして、事例の検討は深まらない。

医療、教育、福祉及び家庭での生活の視点それぞれがうまく絡み合うことが理想だが、それぞれの機関ごとに支援方針を立てている現実がある。こどもと家族は時に方針の違いに悩まされていることもあると認識しておく。

医療的ケア児においては、こどもが「外に出かけること」を重視しつつ、地域のチームとして途切れない支援が提供できるようにしていく。(=多職種連携のチーム作りとその継続)

青年期～就労継続支援B型事業所を利用して始めて数年経った時期

事例の状況

- 21歳。毎日元気に通所しているが、事業所が提供する作業にはなかなか集中できない。作業は簡単な部品の組み立てが中心。
- 時折、あくびを連発しているようで、睡眠がとれていないのではないかと感じている職員はいた。
- 一日のうちで、何度か壁に向かって独り言を言っていることがある。
- 朝や帰りの集いの時の挨拶の当番や、休憩時間に皆で唱うときには、いつも張り切って大きな声が出ている。お笑い芸人のギャグをよく披露している。

会議の参加者

- 事業所のサービス管理責任者
- 事業所の職員4名
- Aさん
- 相談支援専門員

計7名

会議の成果

- 相談支援専門員が、事前にサビ管から依頼され、ダウン症の特性について学ぶための資料を準備してもらい、その情報を共有できた。睡眠時無呼吸症の可能性についても話題になった。
- 週の後半や登所して間もない時間帯や昼食後の作業はじめての時間帯に、集中できにくいことが確認できた。
- 一人で作業することより、言葉を交わしながら協働していく内容の作業や、Aさんがはりきって取り組めることを、作業以外も含めて確認できた。

会議の目的

- 個別支援計画の見直し、修正のための所内会議を実施。
- 作業の手を休めていることは多く、作業に集中できないことを強い口調で注意する職員がいる一方で、放っておいたらいいと考えている職員もあり、サービス管理責任者としては、支援の方向性を一度全員で検討する必要性を感じていた。





(3) 青年期に大切にしたい視点

- 長年過ごした学校生活の流れとは異なることも含め、利用し始めて2、3年のうちは、在学中に実習として体験利用したときと同様な姿を見せることは多いが、働く場所としての生活の流れに慣れてきた頃より、それまでに見られなかった姿が見られ始めることがある。学校を卒業して数年経った時期は、その人の人生においては、**重要な「隠れた移行期」**と考えて、**支援の方向性を見直してほしい。**
- この頃の**趣味の広がりや、新たな嗜好の発見は、中年期、高齢期の生活の幅に直結していく。**全ての日中活動の支援事業所は、その人の趣味や嗜好にも注目しながら、サービスを提供していくことは重要。
- 多くの事業所は、精一杯自事業所が提供できるサービスを考え、工夫をしているが、この時期に就労移行や自立訓練等以外の多く事業は、「**通過施設**」としての意識を持っていないことが多い。例えば、同種別の事業であっても、ある仕事を元気なうちに経験させてみたいなど、3年後には事業所を退所させて、新たな生活や社会体験を経験してもらいたいといった発想をもって支援してほしい。

青年期における相談支援専門員との連携のポイント

自立訓練、就労移行、地域定着支援の事業等、公的な福祉サービスを有効に活用して、本人の持つ強みを活かしていきたい時期である。様々な支援を適切な時期に、適切なタイミングで利用していくために、相談支援専門員とは常に連携を取り、利用計画における総合的な支援方針を検討していく機会を多めに作っていききたい。

就労、働くことに関係することが支援の目標となりがちな時期だが、休養とリフレッシュの機会が充実してこそ、就労の継続の可能性は広がっていく。生活全体を見渡しながら、休養とリフレッシュの機会を重視した支援の方向性を考えていくためには、相談支援専門員との連携は欠かせない。

青年期における関係機関との連携のポイント

学齡期から青年期に移行する時期は、関係機関内でも担当者が変わることは多い。(医療機関としても、主治医が小児科から内科医・精神科医等に変わることがある。)それだけに、特に青年期初期は、サービス担当者会議等が本人のことをよく理解できないままのメンバーの集まりになりかねないことに留意する。

職場先でのトラブル等は、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、ハローワークと連携し、触法障害者の事例に関しては、基幹相談支援センターを中心に検討を進めていくことになるが、休日や通勤途中でのトラブルや障害への理解がないことから生じる通報等々、警察や司法と日常的につながっておくことは重要である。

壮年期～体力や身体機能の衰えが見られ始めた時期

事例の状況

- 47歳。30代の頃には、いろんな作業に取り組めるようになり、自主的に挑戦する姿が見られていたのだが、ここ数年、徐々に黙りこくって、椅子に座ったまま遠くを見つめているような姿が増えてきた。
- 納品等外に出かけることには以前は積極的だったが、そっぽを向いて出かけることを嫌がる様子が見られ出した。
- 事業所の職員としては、体調が良くないのだろうかと感じることもあるが、時折以前通り張り切って活発に行動する姿も見られるので、考えすぎなのかもと感じている様子。
- 父親は二年前になくなり、兄弟は他県在住。

会議の参加者

- 事業所のサービス管理責任者
- 身体障害関係の相談員
- 相談支援専門員
- 他の同種別事業所のサービス管理責任者

計4名

会議の成果

- まだ四十代なので、事業所職員としては頭になかったが、他の事業所のサビ管より、老化が進んでいる可能性があることを指摘され、今後医療関係者の意見も聞いていくことになった。
- 介護予防としての視点を支援の中に取り入れていくこと、そのためにAさんにとって必要な支援であるならば、生活介護の利用や移動支援を視野に入れていくことについて共有できた。
- まだ元気に事業所に顔を出してくれる母親だが、10年、20年後についても具体的に考えるきっかけとなった。

会議の目的

- 相談支援専門員は提供しているサービス全体のあり方について、見直ししていく必要性を感じ、そのためにAさんの状態を共有していくこととした。
- Aさんの現在の様子について、外部の関係者も交えて評価していく。
- 日中支援は、このまま就労継続支援B型の支援だけの提供で良いのかといった検討。



(4) 壮年期に大切にしたい視点

- 児童期から成人期、その後が高齢期といった大雑把な捉え方ではなく、成人期を青年期、中年期、壮年期、高齢前期、高齢後期と分けて考えていく視点は大切。それぞれのライフステージでどう生きていくのかは、人によって当然違ってくるが、「働き盛り」「第二の人生」「**仕事をとり除いた自分の社会的価値**」といったことは、障害のあるなしにかかわらず、人生の大きなテーマである。そうした意味では、あえて「壮年期」に注目していくことを提案したい。
- Aさんのケースは年代から考えるとまだ中年期ではあるが、障害の状態を考えると、**結果としてライフステージの移行が早まることがある**ことに留意していく。
- 以前できていたことが少しずつ難しくなるということは、誰もが経験していくことであるが、そのことを本人が受け入れることはたやすいことではない。ご本人の尊厳には配慮しながら、また負担のないように、**介護予防的な運動を日常的に取り入れることや、仕事以外のよりやりがいや達成感をもてる内容の支援に着目していくことは必要。**

壮年期における相談支援専門員との連携のポイント

高齢期の暮らしに向けて、本人と家族の意向をしっかりと時間をかけて受け止めていく時期。(介護分野のことも含めて、具体的に高齢期以降の暮らしのイメージを持つことができていない家族は少なくない。)そのために、相談支援専門員とは十分に情報交換していくこと。

事業所が**提供できるサービスの限度**を常日頃からスタッフ間で話し合っておき、その情報を相談支援専門員に明確に伝えていくこと。

壮年期における関係機関との連携のポイント

高齢者への支援機関が得意とすることの一つは、身体介護である。どのようなことに留意しているか、どのような介護予防的な関わりを実施しているかについて、障害分野が学べることは多い。

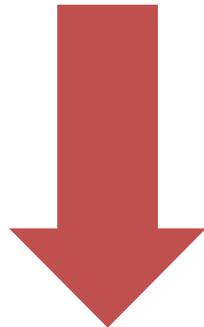
保護者の高齢化に伴い、医療機関の受診が遅れがちになっているケースがある。また複数の医療機関を利用するケースは多く、服薬管理等介入が必要なケースがこの時期より増えてくることに留意すること。

災害時の支援体制について考えていく時に、壮年期のケースを中心に考えていくことは大切である。

3. 改めてサービス担当者会議等で留意したいこと

サービス担当者会議等で留意したいこと

- 情報の整理(5W1H)
「誰が」を一つ一つ確認。話の時系列を整理。
話の流れ、人間関係を整理。
- その人の生活全体を知っているからこそ見えてくることがある。



本人のことでわかっていないことがまだまだたくさんあることを共有していくこと！

生活全体を理解していくと、集められた情報の中で、話しのつじつまが合わないところ、ある情報がある人の主観的な意見であること、その人の事業所外での意外な姿等に気づき、何を優先すればいいのか見えてくることがあります。

会議は参加者が気づきあう場であり、見方、視点を変える場です。

サービス担当者会議等で留意したいこと



- それぞれが持っている情報を出し合い、時には支援の方向性が分かれていることを確認する。
- **支援の方向性が異なっていること**、または定まっていないことが確認できたら、全般にどのやり方がいいのかを話し合うのではなく、ひとまずどの場面でどのようにやってみるのかを出し合っていく。
- 自分の事業所の考えと違った意見が出てきた場合でも、場面によってはご本人に必要な実践として受け止めていく。
- 事業所やご家族の悩みなのか、ご本人が困っていることなのかは分けていくように努める。

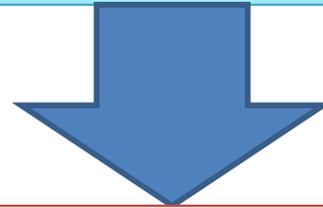


ご本人の立場、気持ちに少しでも近づこうとしながら話を進める。
ご本人のいろいろな場面の笑顔に出会うことを大切にしていこう。
そのためにも、ご本人が好きなこと、関心のあることを行っている場面を直接観させていただけるよう努める。

サービス担当者会議等で留意したいこと



- 相談したいこと、訴えたいことの中で、その人が悩んでいること、不安なことがどこにあるのかを探っていきながら、相談者の気持ちを整理していく。
- 次回の会議までの関係者間の役割分担を提案し、それぞれが取り組むことについて確認していく。



うまくいっていること、満足していること、努力していることを抽出していくことを重視する。

本人が心から求めている支援なのかは確認していく。

会議は、緊急性の高い内容でなければ結論を出すことを重視しない。次回の会議までに、本人のため誰がどう動き、誰が何を報告していくのかを決めることが大切。

4. まとめ



相談支援専門員 の役割？ サビ児管の役割？

ケースを見立てるということに役割の区別はありません。一緒に情報を共有し、一緒にアセスメントしていくことになります。

そして、一緒に相談支援専門員が作成する利用計画における「総合的な援助の方針」を考えていくことになります。

相談支援専門員はケースの生活全体を大まかに捉え、数多く関わっているサービス管理責任者は、ケースを細かく理解し、具体的は支援内容を決めていくといった役割分担にはなりません。



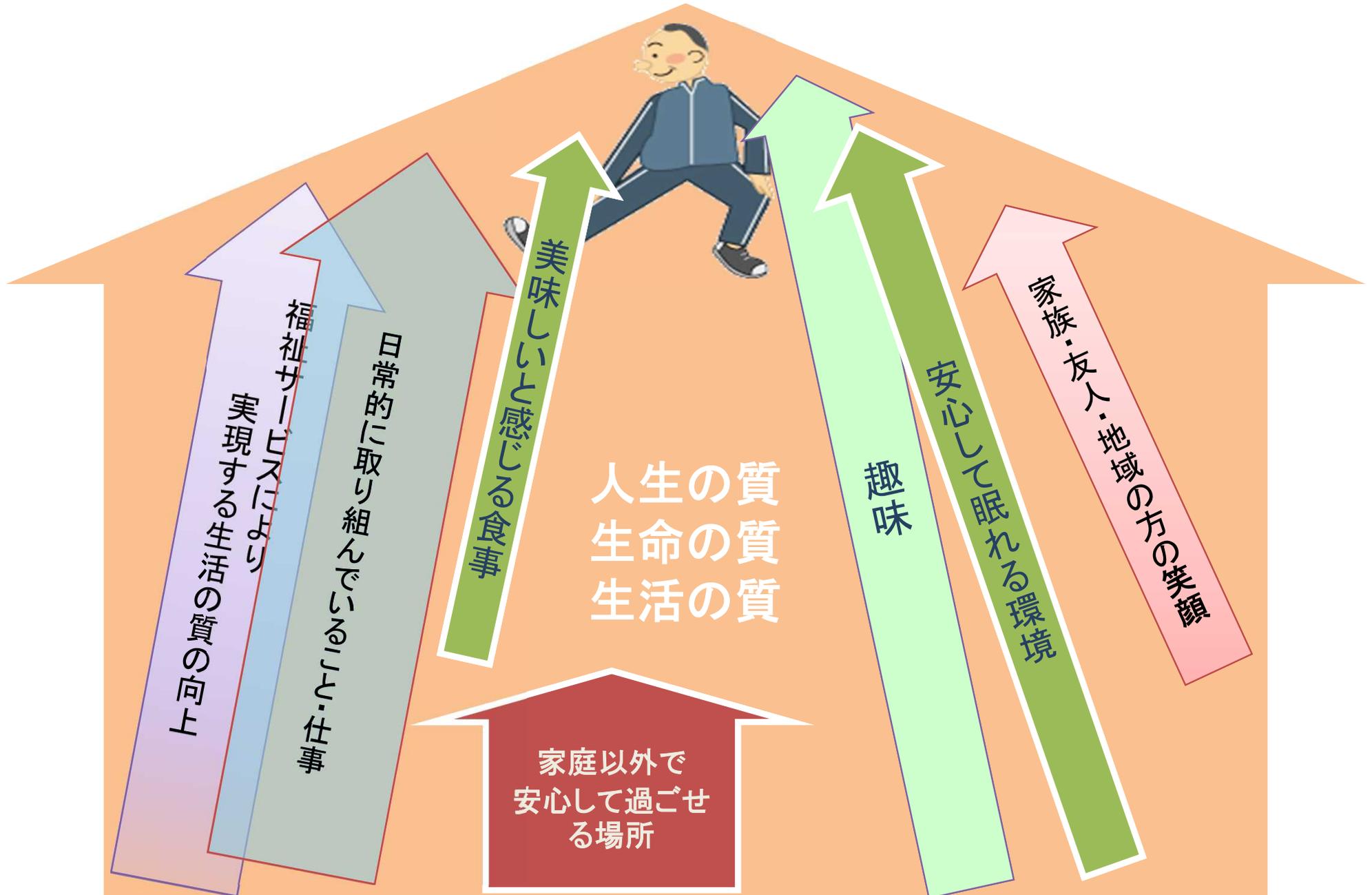
サービス担当者会議等を実施することにより

様々な情報が集まることで、正直なところ事業所としての力量や支援の限界がたくさん見えてくることあります。しかしながら事業所が、サービス担当者会議への参加を重視し、所内での個別支援会議と連動させていくことは、利用者の権利擁護に積極的であると言えます。

サービス担当者会議で解決できないニーズ等は、地域課題として捉え、相談支援専門員と共に、自立支援協議会に報告していきましょう。

サービス担当者会議に参加することで、事業所の支援の質は必ず高まり、職員の支援力が増していくことでしょう。

障害があってもなくても・・・



相談支援専門員との連携



サービス担当者会議等を利用して、様々な話題を提供し、検討していきたい話題を提案していくのは、サビ見管であることが多いと理解しましょう。



自事業所でできるだけ対応するのではなく、他の事業所と一緒に取り組んでいくことで、支援が有効に機能していくことが多くあると考えていきましょう。連携の幅を広げるために相談支援専門員とつながっていきましょう。

5年前、10年前と比べて事業所の成長は？

事例検討の質は高まったのか？

臨機応変に支援内容を計画・変更していく力をスタッフは身につけているか？

OJTの体制とその精度が磨かれてきたか？

利用者にとって、日々の生活に選択肢は広がっているのか？

意思決定支援についてよく理解しているスタッフが増えてきたか？



充実したサービス担当者会議等に参加、実施するほどに

事業の安定＋利用者の満足度の高さ

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

4. 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

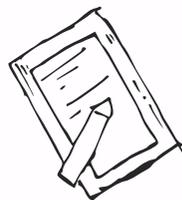
- ・(自立支援)協議会の意義、目的、活動内容等について理解する。
- ・サービス管理責任者の業務を通して見出される地域課題を解決するための(自立支援)協議会の活用について実践報告等により学ぶ。



令和7年度
徳島県サービス管理責任者等研修
(実践研修)



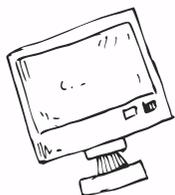
協議会を活用した地域課題の 解決に向けた取組



R8.2.17 3.10 14:55~15:45

障がい者生活支援センター凌雲

三原 裕美子



研修のねらい

- 自立支援協議会の
目的・役割・法的根拠を理解する
- 市町村・都道府県
それぞれの協議会の違いと
関係性を理解する
- サービス管理責任者として、
日々の支援と自立支援協議会が
どうつながっているのかを理解する
- 自事業所・自分の実践を、
地域づくりの視点で
捉え直す



本日の研修内容



- ①今日の研修で伝えたいこと
- ②事業所の紹介
- ③自立支援協議会って何？
- ④市町村の協議会の役割
- ⑤板野郡の協議会の取組
- ⑥県の協議会の役割
- ⑦地域と県はどうつながる？
- ⑧事例紹介（2つの事例）
- ⑨事例DVD
- ⑩今日のまとめ

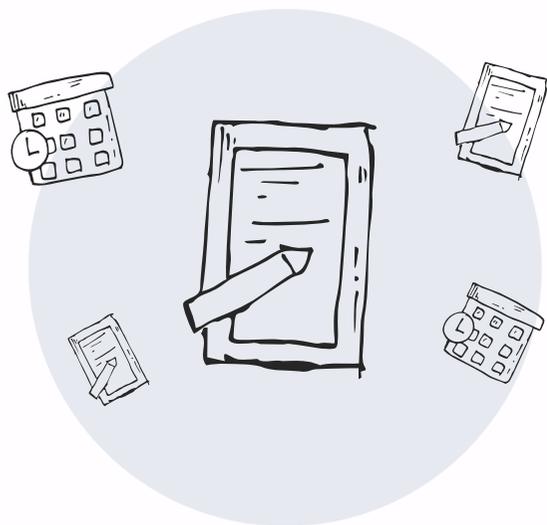
事業所紹介

障がい者生活支援センター凌雲
業務内容

- ①委託障がい者相談支援事業
- ②計画相談支援事業
- ③障がい者虐待防止センター
(障がい者の虐待防止と対応)
- ④手話通訳者の派遣事業など
- ⑤移動支援事業
(リフト付き移動支援車による送迎)
- ⑥地域パソコン講座



地域自立支援協議会とは



障がいのある人が**地域で自立した生活を送るため**関係機関が連携し、**地域の支援体制や課題を協議する場**

法的根拠

障害者総合支援法 第89条の3

→ 市町村は、自立支援協議会を設置するよう努める

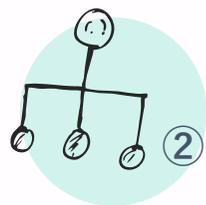
- * 地域課題の把握、社会資源の開発、施策への反映
- * **設置は「努力義務」だが、実質的には地域づくりの要となる組織**

市町村の自立支援協議会について



① 基本的役割

地域の障がい福祉に関する **課題整理**
関係機関の **連携促進**
障害福祉計画への **意見反映**



② 設置主体

市町村
単独設置／圏域設置（複数市町村合同）も可
定例開催（年数回）＋必要に応じた部会開催



④ 主な役割

地域の **個別事例**や**現場課題**を把握する
相談支援やサービス提供の **日常的な連携・調整**
地域に不足している **サービス**や**資源**の
課題整理
住民に身近なレベルでの **支援体制**づくり



③ 構成メンバー（例）

市町村職員（障がい福祉担当）
相談支援専門員
障害福祉サービス事業所
医療・保健
教育・就労関係
当事者・家族団体 など

徳島県内の自立支援協議会

徳島県内の地域自立支援協議会

(障がい保健福祉圏域、建制順)

圏域	協議会名称	構成市町村	設置
東部Ⅰ	徳島市障害者自立支援協議会	徳島市	H19. 2
	鳴門市地域自立支援協議会	鳴門市	H19. 3
	佐那河内村自立支援協議会	佐那河内村	H21. 1
	名西郡自立支援協議会	石井町、神山町	H20. 10
	板野郡自立支援協議会	松茂町、北島町、藍住町、板野町、上板町	H20. 3
東部Ⅱ	吉野川市障がい者自立支援協議会	吉野川市	R 7. 4
	阿波市障がい者自立支援協議会	阿波市	R 7. 4
南部Ⅰ	小松島市障がい者自立支援協議会	小松島市	R 7. 4
	阿南市自立支援協議会	阿南市	R 7. 4
	勝浦町自立支援協議会	勝浦町	H20. 2
	上勝町障害者自立支援協議会	上勝町	H20. 12
	那賀町障がい者自立支援協議会	那賀町	R 7. 4
南部Ⅱ	海部郡障害者自立支援協議会	牟岐町、美波町、海陽町	H18. 10
西部Ⅰ	美馬市・つるぎ町障害者自立支援協議会	美馬市、つるぎ町	H22. 2
西部Ⅱ	三好市障害者自立支援協議会	三好市	H19. 12
	東みよし町障害者自立支援協議会	東みよし町	H19. 3

設置形態	広域設置		単独設置	
	4 協議会	1 市 1 1 町	1 2 協議会	7 市 4 町 1 村

* 市町村単独設置と広域設置がある

サビ管・相談支援専門員と自立支援協議会の関係



日々の支援（現場）

- ・ 支援が難しい
- ・ 制度では対応困難
- ・ 事業所だけでは限界

→ 「地域課題」に気づく



協議会で共有・検討

- ・ 定例会で課題を整理
- ・ 専門部会で分野別に検討

→ 個別の困りごとを
「地域の課題」に



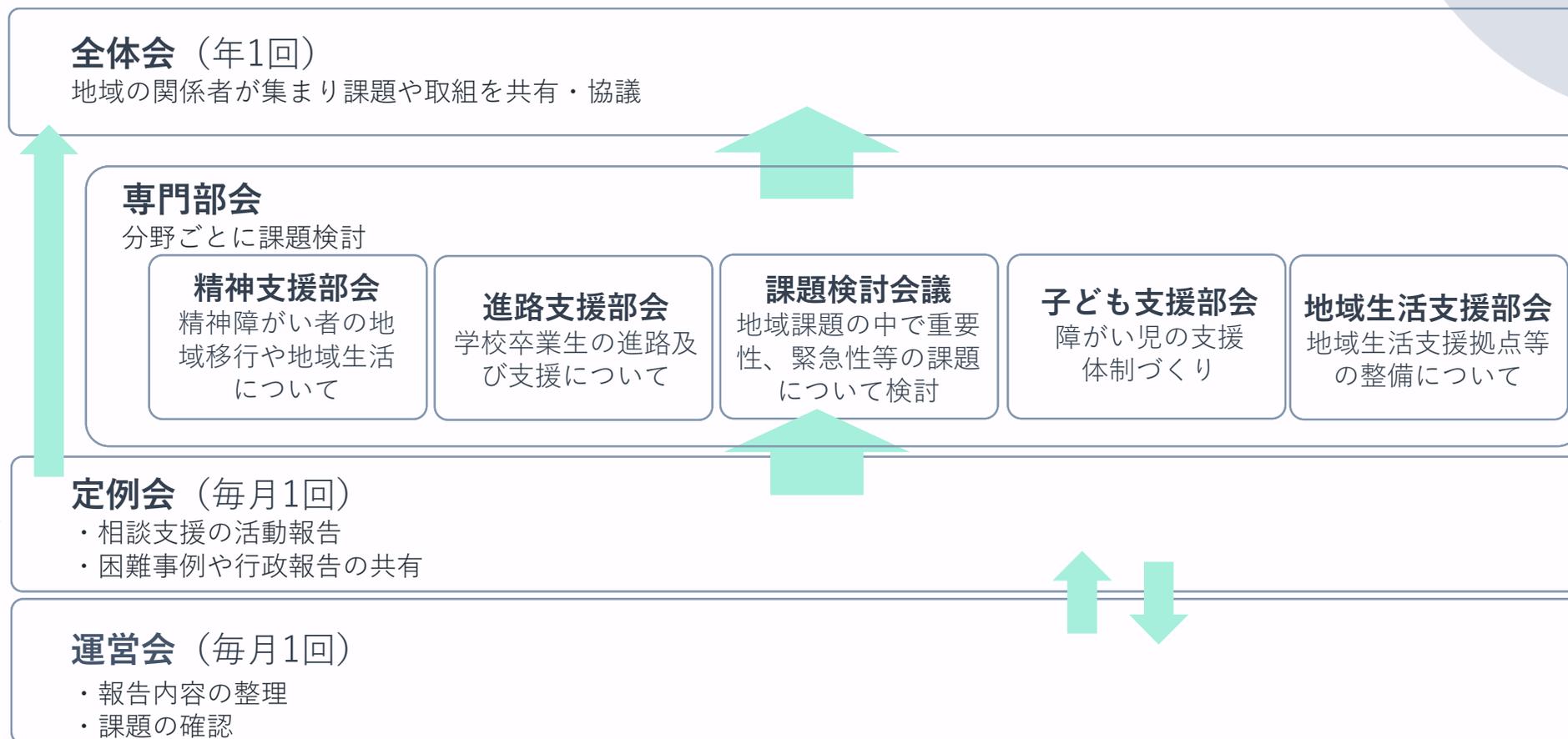
地域全体の取り組みへ

- ・ 全体会で共有
- ・ 関係機関が同じ認識を持つ

→ 支援しやすい
地域づくりにつながる

* 自立支援協議会は現場の支援から生まれる“地域を良くする仕組み”

板野郡自立支援協議会について



* 現場の課題 → 定例会・部会 → 全体会へ

板野郡自立支援協議会が出た課題の一部抜粋

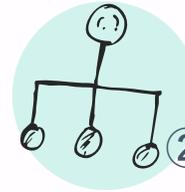
タイトル	課題	定例会での意見	その後の取組の効果
46歳男性（知的・身体） 両下肢全廃・ストーマ使用	両親が高齢になり短期入所や施設入所を利用したいが受け入れ先がない。	医療的ケアが可能な4施設の紹介された。	1つの事業所が受入可能と返答があり、短期入所→施設入所と繋がった。
42歳女性（精神） 精神科への受診が不規則で不調となる（能力はあるが無為自閉）	通院等乗降介助については5町の取り決めがあり、該当しない。（精神は×）	支給決定の考え方について情報共有。必要性について疑問がある方もいる。随時、サービスの必要性の検討が必要。	半年の期限付で通院等乗降介助の支給決定され、通院が継続的に可能となった。現在も継続的に支給決定有り。意欲的となりB型へ。
医療的ケア児の公立小学校入学について	吸引や胃ろうの医療行為があるが看護師の確保が難しい。	教育委員会も交えて話し合いをしてはどうか。県が看護師の雇い入れをし派遣してはどうか。	医療的ケア児支援法が施行されたが現場は追いついていない。子ども支援部会で継続検討。

都道府県の自立支援協議会について



①基本的役割

広域的・専門的課題の検討



②設置主体

都道府県



③主な役割

各市町村協議会の状況を**広域的・俯瞰的に把握**
市町村だけでは対応が難しい課題について**整理・分析**

人材育成（相談支援専門員等）を**県全体の視点で推進**

関係機関のネットワークを**県レベルで構築・強化**
サービスや社会資源の在り方について**県としての方向性を示し、提言**



④構成メンバー（例）

学識経験者
専門職団体
広域関係機関

徳島県自立支援協議会

協議会（全体会）

- ・ 県全体の課題を共有
- ・ 取組や施策を協議

部会

人材育成部会

相談支援専門員や地域生活支援に必要な人材育成を検討

地域自立支援協議会推進部会

- ・ 地域協議会の課題を整理
- ・ 支援体制づくりを検討

検討会議

医療的ケアを要する重症心身障がい児等支援検討会議

医療的ケアを要する重症心身障がい児等の支援について検討

精神障がい者支援検討会議

精神障がいのある方の支援について検討

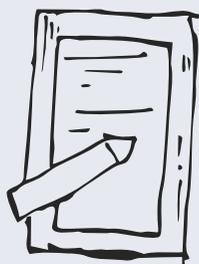
行動障がいのある障がい者（児）支援検討会議

行動障がいのある障がい者や子どもの支援について検討

* 市町村の課題 → 県で検討 → 施策へ

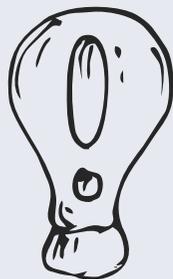
徳島県自立支援協議会の事例

地域課題が県施策につながった事例



地域課題が県施策につながった事例

- 地域の自立支援協議会と県の自立支援協議会は連動している
- 地域から上がった課題が県全体の取組につながることもある



在宅重症心身障がい児への支援事例

- テーマ：在宅で生活する重症心身障がい児への支援
- 課題：支援体制や受入先が不足



地域から県への提言

- 平成27年5月、板野郡自立支援協議会から県自立支援協議会へ提言
- 提言内容：現状と課題の把握
検討の場の設置
サービス整備と人材育成
必要経費の予算化

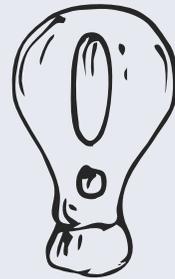
徳島県自立支援協議会の事例

地域課題が県施策につながった事例



実態把握と検討体制の整備

- 実態把握のためアンケートを実施
- 結果をもとに、医療的ケアを要する重症心身障がい児等支援検討会議が設置



県の施策につながった取組（１）

- 重症心身障害児者短期入所施設整備補助事業
- 定員数の拡大、受入場所の確保



県の施策につながった取組（２）

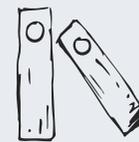
- 重症心身障がい児ずっと安心よりそい事業
- 専門職員を育成する研修
- 医療と福祉の連携強化
- 情報提供の支援
(パンフレット作成・配布)

徳島県自立支援協議会の事例

この事例からわかること



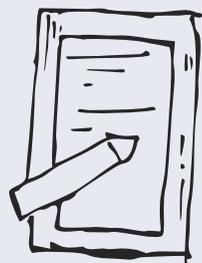
- 地域の課題が県レベルで共有された
- 課題が具体的な施策・事業につながった
- 自立支援協議会は「話し合い」だけでなく「仕組みづくり」につながる場



- 現場の「困りごと」や「気づき」が出発点
- 課題は地域の自立支援協議会へ
- そこから県全体の取組につながることもある

徳島県自立支援協議会の事例

行動障がいがある障がい者（児）への支援



地域課題が県施策につながった事例

- 地域の自立支援協議会と県の自立支援協議会は連動している
- 地域から上がった課題が県全体の取組につながることもある



行動障がいがある障がい者（児）への支援事例

- テーマ：行動障がいがある障がい者（児）への支援
- 課題：地域生活が困難な状況があった



地域から県への提言

- 令和元年5月美馬市・つるぎ町自立支援協議会から県へ提言
- 提言内容：各地域の実態把握
改善のための方策検討
支援体制の整備

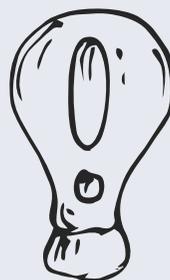
徳島県自立支援協議会の事例

行動障がいがある障がい者（児）への支援



実態調査で見えてきた声

- 家族からの声
 - ・親の高齢化や健康不安
 - ・親亡き後への不安
 - ・預け先がない
- 事業所等からの声
 - ・相談できる体制がほしい
 - ・支援に困った時の支えが必要



検討体制の整備

- 行動障がいがある障がい者（児）支援検討会議を設置
- 令和2年12月～令和3年9月計6回開催
- 検討結果報告書を作成



提言された取組の方向性

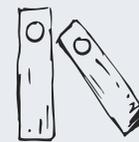
- 専門的な人材の育成
- 障がい福祉サービスの充実
- 相談支援を中心とした地域づくり等計23項目の提言

徳島県自立支援協議会の事例

この事例からわかること



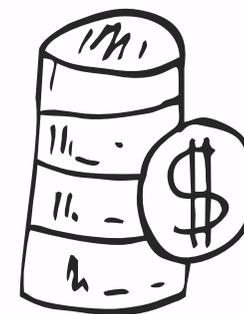
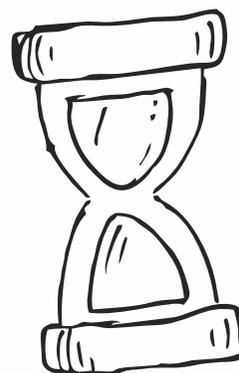
- 地域の課題が県レベルで検討された
- 課題が具体的な方向性として整理された
- 自立支援協議会が支援体制づくりにつながっている



- 現場の「困りごと」や「気づき」が出発点
- 課題は地域の自立支援協議会へ
- そこから県全体の取組につながることもある

ともに暮らす、ともに歩む自立支援協議会

- 板野郡自立支援協議会子ども支援部会の事例
- 医療的ケアが必要なUくんの事例
- これまでの話を映像で確認する



～サービス管理責任者として意識してほしいこと～

01

支援は事業所の中
だけで完結しない
(地域とつながる
ことが大切)

02

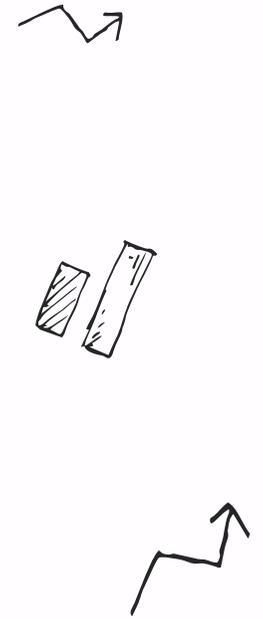
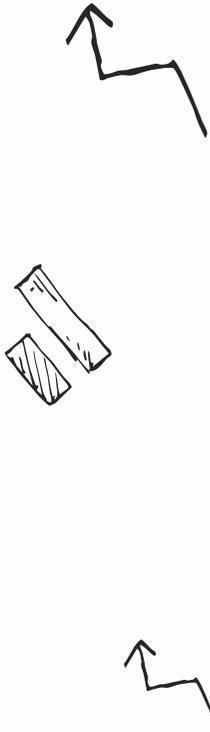
困りごと・行き
詰まりは地域の
自立支援協議会
へつなぐ

03

日々の支援が
地域の仕組み
づくりにつな
がる

END

—
ご清聴ありがとうございました



(参考) 自立支援協議会 よくある誤解と正しい理解

✕ 誤解①

協議会は参加者だけのもの

▶**正しい理解**：現場の実践や気づきが協議会につながる

✕ 誤解②

困難ケースを出すと責められる

▶**正しい理解**：「誰が悪いか」ではなく「地域としてどう支えるか」を考える場

✕ 誤解③

個別事例を出すのは守秘義務違反

▶**正しい理解**：個人が特定されない形に整理すれば共有できる

✕ 誤解④

話しても何も変わらない

▶**正しい理解**：実態調査・検討会議・施策につながった例がある

✕ 誤解⑤

市町村と県の協議会は別物

▶**正しい理解**：市町村と県は連動している

✕ 誤解⑥

協議会の決定には必ず従う必要がある

▶**正しい理解**：命令権はなく、提言・方向性を示す場

✕ 誤解⑦

忙しい人には関係ない

▶**正しい理解**：参加できなくても課題を「つなぐ」ことが関わりになる

4. 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通じて、連携の在り方についてまとめを行う。

令和7年度国研修資料より

**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
15:55~17:45**

【スケジュール】

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

15:55～16:00 導入講義

16:00～17:20 グループワーク
演習1(関係機関との連携・担当者会議の開催)

演習2(相談支援専門員との連携)

演習3(担当者会議の開催)

演習4(協議会に取り上げる)

17:20～17:45 講義
実践研修のまとめ

本講義の内容・目的

◎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通じて、運営のあり方についてまとめを行なう。

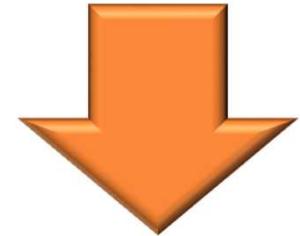
実践研修カリキュラム

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



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。	270分
3. 人材育成の手法に関する講義及び演習（3.5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助言・指導について講義により理解する。演習を通じて、実践的な指導方法を習得する。	90分
OJTとしての事例検討会の進め方（講義・演習）	・OJTとしての事例検討会の進め方について講義により理解する。演習を通じて、実践的な進め方を習得する。	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）		
① 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
② （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

①②の講義を踏まえ、関係機関・相談支援専門員との連携、担当者会議、協議会についての自己の振り返りと演習を行います

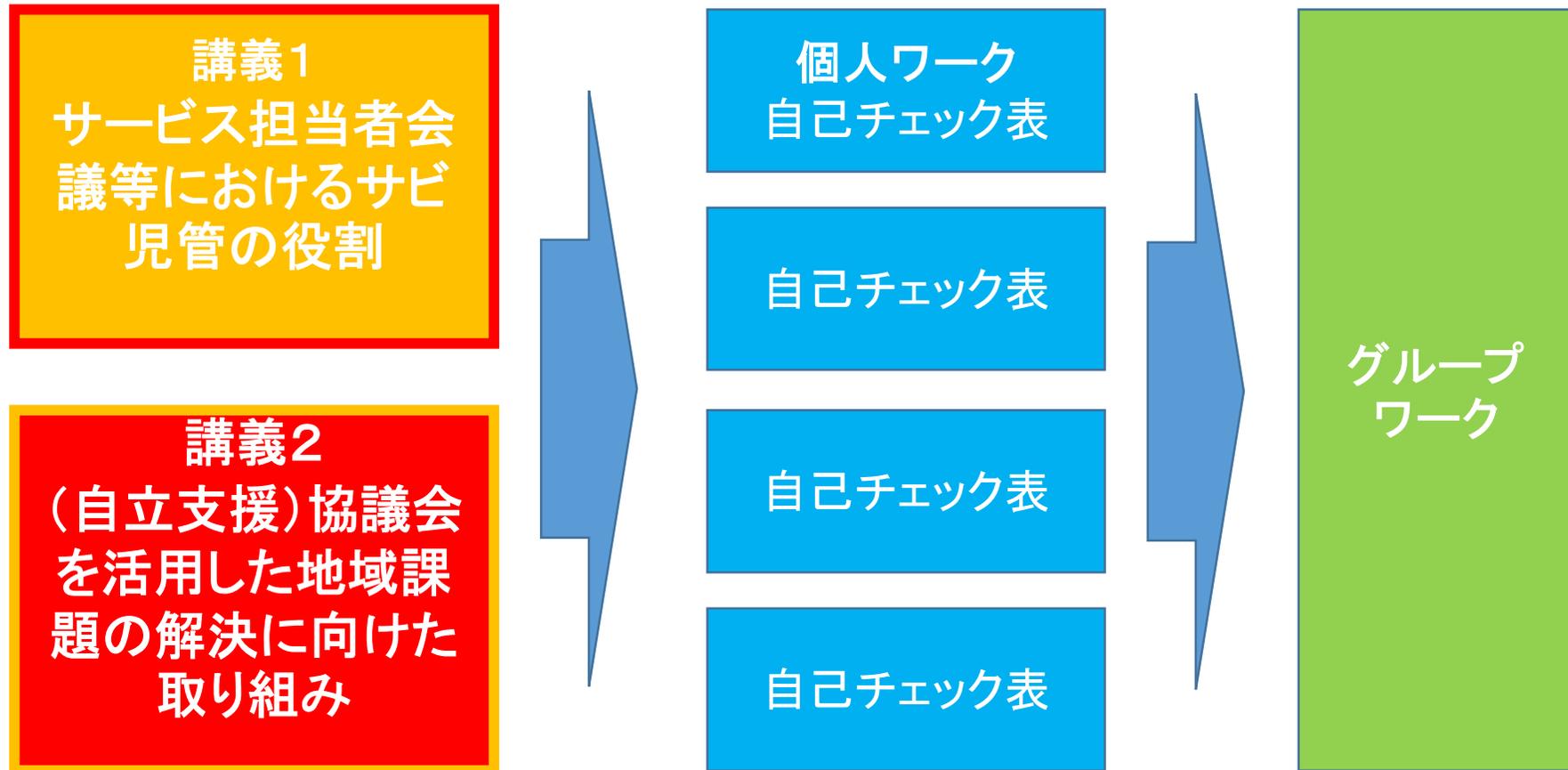
1. 講義・演習の内容

- 相談支援専門員や関係機関との連携(多職種連携)、担当者会議、(自立支援)協議会の講義を踏まえ、サビ児管として能動的に参加することの重要性を理解する。①②講義
- サビ児管の業務と照らし合わせながら、相談支援専門員や関係機関との連携、(自立支援)協議会に報告すること等について、できていること、できていないこと、今後の対応について整理する(自己の振り返り)
- 今後の対応について、具体的な取り組み方法について考える(グループ演習)

講義と演習の関連

項目	内容	演習(個人ワーク)	演習(Gワーク)
講義1 サービス担当者 会議等における サビ児管の役割	多職種連携や地域課題の実践事例を活用し、サービス担当者会議の役割(相談支援専門員との連携や関係機関との連携方法)について理解する。	講義1を踏まえ、サビ児管としての役割、日頃の実践を照らし合わせ、自己の振り返りを行い、今後の実践を考える。	自己の振り返り表をもとに、グループで意見交換を行い、皆の意見を参考にして業務に活かしていく。
講義2 (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(自立支援)協議会の意義、目的、活動内容について理解する ②サビ児管業務を通して見出された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。	講義2を踏まえ、サビ児管としての役割、日頃の実践を照らし合わせ、自己の振り返りを行い、今後の実践を考える。	自己の振り返り表をもとに、グループで意見交換を行い、皆の意見を参考にして業務に活かしていく。

演習の流れ



2. 演習のポイント

- サビ児管としての「私」を主体として、相談支援専門員や関係機関との連携方法、担当者会議の参加、(自立支援)協議会の参加について考えていきます。
- サビ児管の業務と照らし合わせながら、「今後の対応」について具体的に考え、グループで意見交換します。

演習1：関係機関との連携

精神科病院との連携の実践報告

講義

- ・サビ児管が主体となって医療と連携することの必要性
- ・医療に必要な日々の生活情報を取りまとめ、報告する
- ・支援を行うにあたっての助言等を受け、支援員と共有し、支援を工夫する

自己チェック表に記入(個人ワーク)

講義を聴きながら簡単に記入

- ・自身の実践を思い浮かべ、医療等との連携ができているか
- ・困っていることばかりでなく、支援にあたっての情報交換ができているか
- ・サビ児管として、関係機関と連携する際の準備ができているか等

今後の具体的な取組(グループワーク)

講義を聴きながら簡単に記入

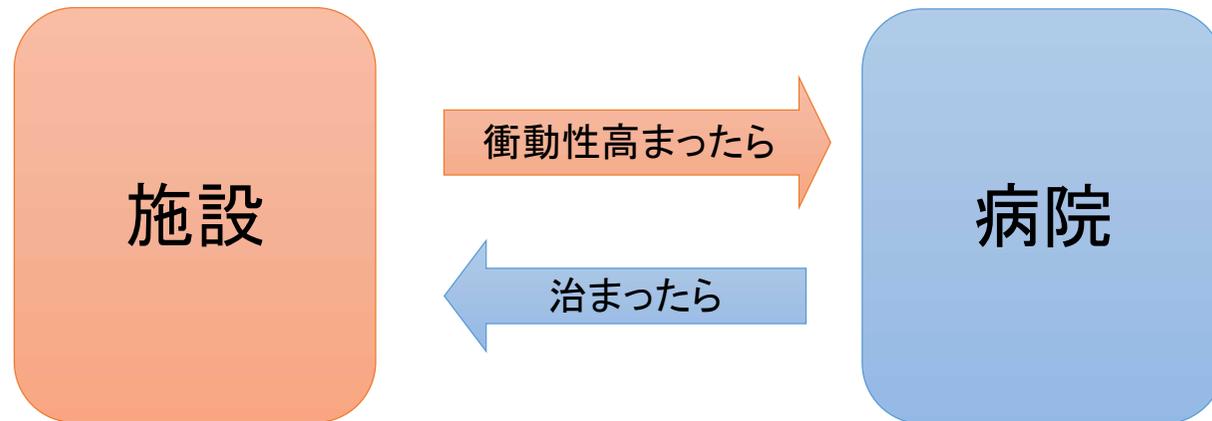
- ・グループメンバーからの意見も参考にしながら、今後の取り組むべきことを具体化していく

実践へ

病院・福祉と連携した支援

例：行動障害のある知的障害者。

精神科受診にて内服治療を続けているが、衝動性が高まり、情緒不安定になることが多く、こだわりの行動も強くなり、支援が困難となっている。



「治療の場」である病院で治療・情緒の安定をはかり、「生活の場」である施設に帰る。手探りの試みだが、まずはここから始めていくことになる。

サビ児管が多職種と連携することの意味

- 障害のある方が福祉サービスを利用することは、生活の中の一部でしかない。
- **新たなニーズの発見は、常にかかわっているサビ児管、直接支援員が発見することが多い。**
- 自施設の中で、「新たな要望があった、いつもと様子が違う」などが見受けられた場合は、**サビ児管から発信**して、他の関係機関と連携し、対応することが求められている。

演習1: 関係機関との連携 個人ワーク(3分)

- サビ見管としての「私」を主体として、サビ見管の業務と照らし合わせながら、できていること、できていないことの整理し、「今後の対応」について具体的に考えていきます。

演習1: 関係機関との連携

今後の対応

できている(理由↓)

できていない(理由↓)

演習1: 関係機関との連携

グループワーク(15分)

- 司会者は進行をしてください。
- 記録者は、今後の取組について、グループメンバーの意見を記録してください。
- 発表は「できているところ」「できていなところ」を簡単に説明し、「今後の対応」について、グループメンバーから意見をもらう。

演習2: 相談支援専門員との連携

相談支援専門員との連携の実践報告

講義

- ・サビ児管が主体となって相談支援専門員と関係を構築していくことの必要性
- ・サビ児管として担当者会議を行う際の準備と役割(相談支援専門員と連携)
- ・自事業所では解決しないニーズ(担当者会議で協議)を地域課題として捉え、相談支援専門員が協議会に報告し、対応を検討していくまでのプロセス

自己チェック表に記入(個人ワーク)

講義を聞きながら簡単に記入

- ・自身の実践を思い浮かべ、相談支援専門員との連携ができているか
- ・困っていることばかりでなく、支援にあたっての情報交換ができているか
- ・サビ児管として担当者会議に参加する際の準備ができているか等

今後の具体的な取組(グループワーク)

- ・グループメンバーからの意見も参考にしながら、今後の取り組むべきことを具体化していく

実践へ

相談支援専門員との連携のポイント

- 事業所内で利用者の問題が困難であればあるほど、対応を一緒に考えようとすることなく、「支援が難しい」と契約解除を申し出ることはないか。
- 相談支援専門員と普段から相談する関係を構築しておくことで、支援に行き詰ったときにの強力な協力者となる。
(個別支援計画とサービス等(障害児支援)利用計画における支援は同じ方向を向いているのか。)
- 担当者会議は、相談支援専門員とサビ児管が協力しながら準備することができる。
- 担当者会議で解決しないニーズは、地域課題として捉え、自立支援協議会に報告し、地域の問題として考えてもらうきっかけとなる。

演習2: 相談支援専門員との連携 個人ワーク(3分)

- サビ児管としての「私」を主体として、サビ児管の業務と照らし合わせながら、できていること、できていないことの整理し、「今後の対応」について具体的に考えていきます。

演習2: 相談支援専門員との連携

今後の対応

できている(理由↓)

できていない(理由↓)

演習2: 相談支援専門員との連携

グループワーク(15分)

- 司会者は進行をしてください。
- 記録者は、今後の取組について、グループメンバーの意見を記録してください。
- 発表は、「できているところ」「できていないところ」を簡単に説明し、「今後の対応」についてグループメンバーから意見をもらう。

演習3: 担当者会議の開催

担当者会議の開催の必要性

講義

- ・相談支援専門員に担当者会議を依頼する
- ・サビ児管として担当者会議を開催する
- ・担当者会議を行うにあたっての事前準備

自己チェック表に記入(個人ワーク)

講義を聞きながら簡単に記入

- ・支援している事例を思い浮かべ、(サビ児管として)相談支援専門員に担当者会議開催の依頼をしたことがあるか
- ・(サビ児管自ら)関係機関に担当者会議を働きかけたことがあるか
- ・担当者会議を行うにあたっての準備をどのようにしていったか

今後の具体的な取組(グループワーク)

- ・グループメンバーからの意見も参考にしながら、今後の取り組むべきことを具体化していく

実践へ

担当者会議の意味

- サビ児管は、どうしても自事業所のシステムの中で動かざるを得ないので、事業所内で支援を完結しようと考えてしまいやすい。
- 事業所では対応が難しくても、他機関の協力があれば対応できることがたくさんあるので、サビ児管がすべてを担おうとするのではなく、協力を仰ぐことも大事なこと。
- サビ児管は利用者と多職種とのかかわりを広げることができる(発信することができる)

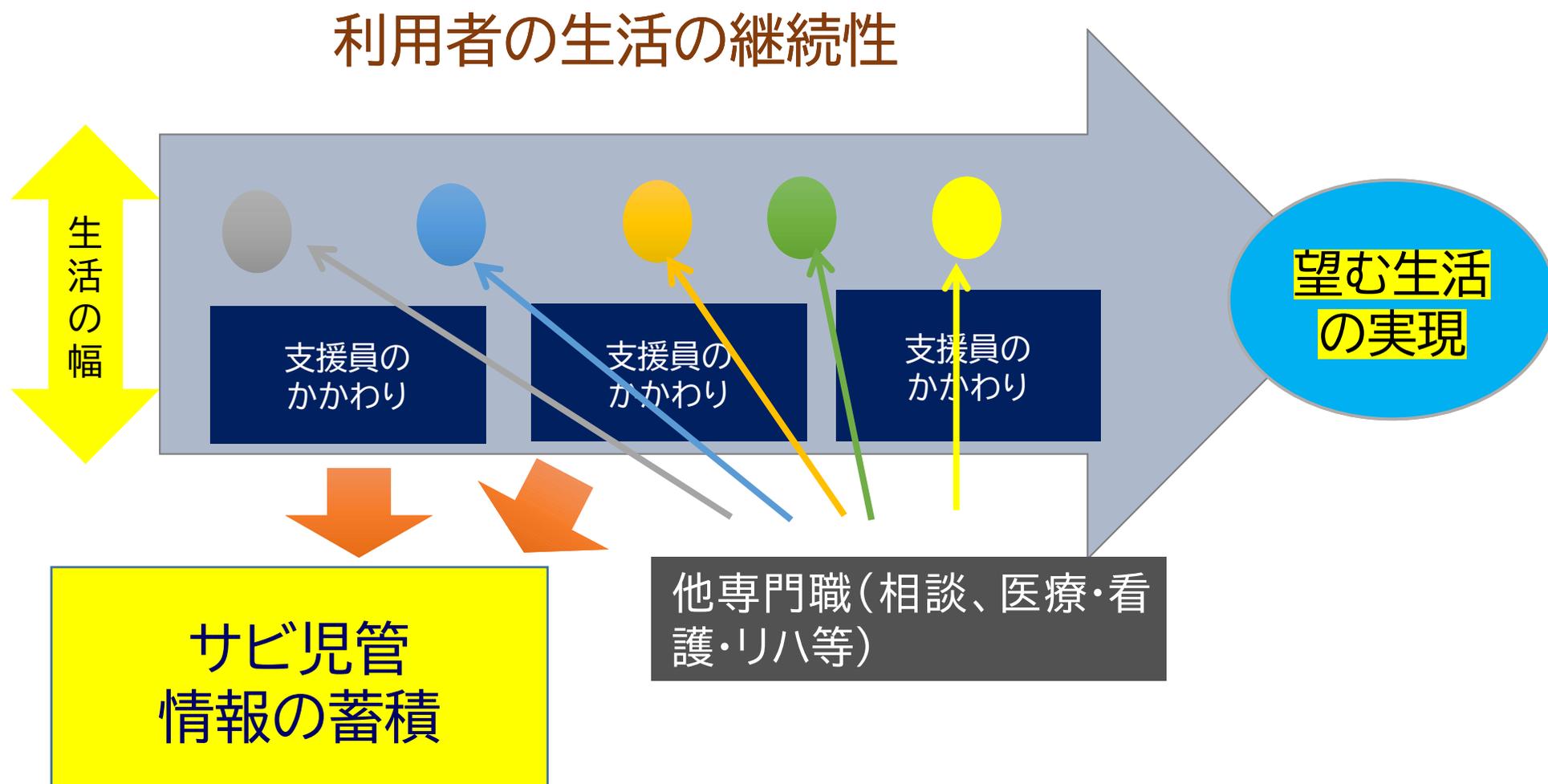
会議に本人参加できていますか？

- サービス担当者会議においても、個別支援会議同様に**本人が参加することが基本**。
- 本人参加が難しい人(重症心身障害、強度行動障害)も参加できるよう、本人に合った環境で行うよう工夫することが必要。
- できない理由を探すのではなく、どうしたらできるかを考える。

担当者会議における自己決定の 尊重や表明を支える配慮(例)

項目	確認
会議前に本人へ議題・資料をわかりやすく説明したか	<input type="checkbox"/>
本人が発言しやすい座席配置・進行之にしたか	<input type="checkbox"/>
情報保障(やさしい日本語、手話、ICT等)を行ったか	<input type="checkbox"/>
本人の意見を最優先に記録し、反映したか	<input type="checkbox"/>
本人が会議への参加方法(直接、部分参加、書面等)を選べるようにしたか	<input type="checkbox"/>

生活支援におけるサビ見管の役割



生活へのかかわり

相談・医者・看護・リハ
のかかわり

支援員のかかわり

生活の継続

短時間で有効な支援をするためには、日常の生活の情報が必要となる

利用者の日々の生活状況に関する情報(サビ児管)

演習3: 担当者会議を開催

今後の対応

できている(理由↓)

できていない(理由↓)

演習3: 担当者会議を開催

グループワーク(15分)

- 司会者は進行をしてください。
- 記録者は、今後の取組について、グループメンバーの意見を記録してください。
- 発表は、「できているところ」「できていないところ」を簡単に説明し、「今後の対応」についてグループメンバーから意見をもらう。

演習4(自立支援)協議会に取り上げる

(自立支援)協議会に取り上げた実践報告

講義

- ・利用者の要望に応えたいが、施設の職員だけでは対応が限定されてしまう
- ・支援を拒否することが多く事業所内だけでは対応が困難なため、複数事業所による支援が求められる
- ・社会支援を活用したくいても、安心して利用できる雰囲気ではない

振り返り(個人ワーク)

講義を聞きながら簡単に記入

- ・事業所内だけで解決しようとしていないか
- ・他機関と連携して利用者の要望を応えようとしてきたか
- ・協議会に取り上げるための手立てを考えてきたか等

今後の具体的な取組(グループワーク)

例えば事業所の中でこんなことはありませんか？
～事業所だけでは対応が難しいことがある～

- 情緒不安定、対人関係が上手くいかずにトラブルが多い、自己肯定感が低いなど内面的な問題を抱えている利用者については、自福祉サービス利用の中で、支援を拒否することがある
- 事業所内で生じている問題は、家庭内・地域の中で生じている問題と同じであり、福祉サービスでの支援が効果的になり得ないと担当者会議で確認された場合には、**地域課題**として捉え、事業所内での対応を検討することに加え、他機関の協力を得るなどを検討することが必要となる

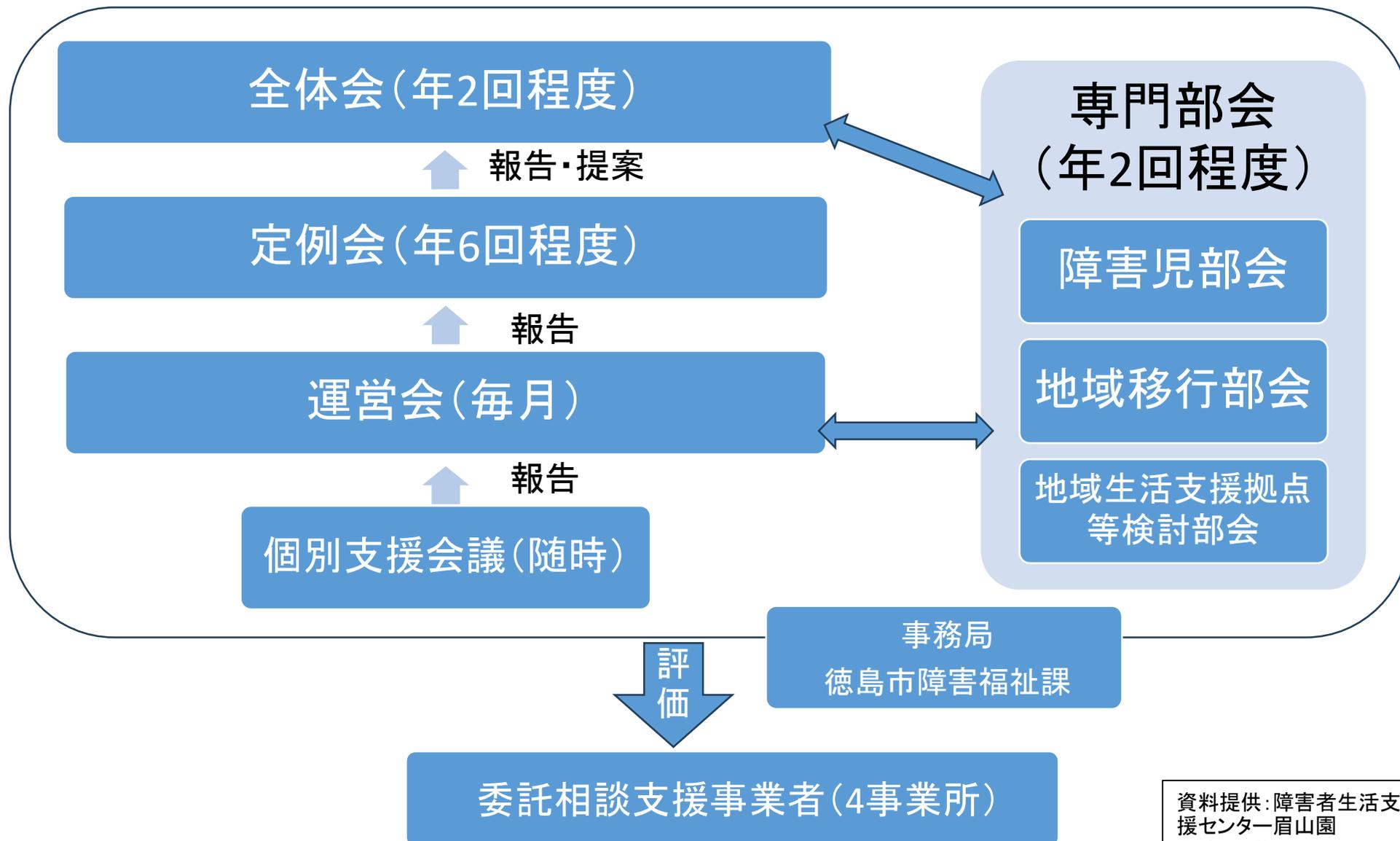
例えば事業所の中でこんなことはありませんか？
～利用者・家族からの訴え～ 生活介護・通所の場合

- 一緒に暮らしている母親が高齢で軽度の認知症もあり、着替えや通所の準備が十分にできないことが多くなった。送迎に行った職員が母親から朝の準備を頼まれた。
- 医療的ケアが必要な利用者が増えている。可能な限り受け入れたいが、施設の設備や看護師の配置などを考えると、これ以上受けることが難しい。
- インフルエンザに感染したので、休んでもらうが、一人暮らしで、きょうだいも離れて暮らしており、日中見てくれる人がいないので、何とか利用させてもらえないか。急な休みなのでヘルパーの訪問もできない。

自立支援協議会に報告・検討することの意味

- 社会は対人関係の総体であることから、いろいろな個性のある人たちが集まって社会は構成されている
- 社会生活を営んでいくための課題に対して、サビ児管が担当者会議を経て(自立支援)協議会で発信する。解決策はすぐには見つからないかもしれないが、社会の一員として認める、受け止める社会をどのように作っていくかが(自立支援)協議会の機能でもある

徳島市障害者自立支援協議会



演習4:(自立支援)協議会に取り上げる

個人ワーク(3分)

- サビ児管としての「私」を主体として、サビ児管の業務と照らし合わせながら、できていること、できていないことの整理し、「今後の取組」について具体的に考えていきます。

演習4:(自立支援)協議会に取り上げる

今後の対応

できている(理由↓)

できていない(理由↓)

演習4：(自立支援)協議会に取り上げる グループワーク(15分)

- 司会者は進行をしてください。
- 進行記録者は、今後の取組について、グループメンバーの意見を記録してください。
- 発表は、「できているところ」「できていないところ」を簡単に説明し、「今後の対応」についてグループメンバーから意見をもらう。

実践研修のまとめ①



- 基礎⇒実践⇒更新といった流れは、ミクロ⇒メゾ⇒マクロであり、個人⇒事業所⇒地域、個別の関りづくり⇒チームづくり⇒地域づくり、取り組みのプロセス⇒取り組みの質⇒取り組みの質の評価、時間的には、現在⇒現在・過去⇒現在・過去・未来、事業計画を知る⇒事業計画作りに参画⇒事業計画を修正、をイメージしましょう。
- 「サービス提供に関する講義及び演習」では、基礎研修で学んだことに直結する内容のため、基礎研修の内容について振り返ったうえで進めました。即ち、基礎研修における初期の個別支援計画作成を踏まえ、実践研修ではモニタリングにおける個別支援会議と個別支援計画の修正を行っていく内容でした。

実践研修のまとめ②



- 「人材育成の手法に関する講義及び演習」では、「サービス提供に関する講義及び演習」の振り返りや全体発表の中で出てきた意見、感想、コメントを元に、スタッフへの助言・指導の難しさと大切さについて理解する内容となりました。
- 実践研修における人材育成については「個別のニーズに応じていくため」の人材育成であり、「一事業所での支援の限界を補うため」の人材育成といった視点を大切にしましょう。

実践研修のまとめ③



- 基礎研修後にどのような経験を積んできたのか？基礎研修から実践研修を受けていくまでに学んだことを振り返ることができたでしょうか。
- 現在の事業所で、サビ児管として役割を果たす人が、個別支援会議・サービス担当者会議を適切に運営・参画し、関連機関との連携を常に重視して活動しているとは限りません。そのことを意識した上で、目指すべきサビ児管の役割とは何かを考えましょう。
- 基礎・実践・更新研修を通して、「人を育てる」ことをテーマに掲げています。特に実践・更新研修の柱はスーパービジョンになります。

実践研修のまとめ④



- 本人参加
- 意思決定支援
- 自立支援協議会への参加

実践研修のまとめ



グループワーク

研修全体を振り返り、グループ内で意見交換をしてください。

- 研修全体を通しての感想
- 獲得目標は達成できたか？
- これからどんなサビ管・見発管
になりたいか など

研修終了です。

3日間お疲れさまでした。

これから一緒に頑張っていきましょう！