

個別支援会議の運営方法【講義・演習】



本研修の内容・目的

- ・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。
- ・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（児童発達支援管理責任者）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。



演習全体を通じたねらい

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。

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、モニタリング時の場面における）等を理解する。演習においては、個別支援会議における合意形成過程をグループワークで体験し、サービス管理責任者等としての説明能力やチームアプローチを強化するために会議の活用方法を理解する。

＜演習の流れ＞Section5～7まで行う

個人ワーク→グループ単位で共有→個別支援計画の修正→ロールプレイ

Section5 人生の時期

利用者の置かれている日常の確認

【演習事例】

「井上一朗さん 26歳 ダウン症候群 母との2人暮らし」

一朗さんは特別支援学校の高等部を卒業後、就労継続支援B型事業所を利用してきた。事業所での作業内容は、タオルたたみや空き缶つぶしなどができていた。市内への廃品(空き缶)回収にも積極的で、回収途中の公園で休憩時間に職員とサッカーボールを蹴り合うことが好きだった。ADLはほぼ自立しており、意思疎通は「うん、いいえ」など2語文程度で意思表出が可能。

そんなある日、心臓の疾患が見つかり、無呼吸症候群もあり、母親の判断で作業所の利用が5日から3日に減った。

Section5 人生の時期

利用者の置かれている日常の確認

【演習事例】

▼作業所での過ごし方

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	作業所 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
一 朗 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 (資源回収 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	

Section5 人生の時期

利用者の置かれている日常の確認

≪ワーク1≫この限られた情報だけで、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。

- ▶全員が評価書(別紙C-②)を記入(5分)
- ▶全員がグループごとに発表し、他の受講者の判断内容と根拠を知る(10分)

※司会・進行はファシリテーターが行う

- ▶グループごとの共有後、どんな意見が出たかを全体発表する(5分)

Section5 人生の時期

利用者の置かれている日常の確認

別紙C-① 井上一朗さんの評価書(見立て)

本人の暮らしの状況(本人がどのように考えているのか)

・ステップ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ている時期

私の人生はもうだめだ、こんなものだとかきらめている。

・ステップ2 自分の新たな可能性を感じ始めている時期

変化が可能だと思い始めている。

・ステップ3 障害や病気だからできないという考えを変え、新たな自分自身の可能性を試そうとしている時期

変化しようとしている。変化のきっかけとなる人と出会うことを求めている。

・ステップ4 変化を起こすために行動に移す時期

毎日支援を受けたり、障害から生じる不便さを感じているが、それは人生の一部であり、すぐにでも行動を起こすことができると思っている。

Section5 人生の時期

利用者の置かれている日常の確認

別紙C-② 【個人ワーク】 井上一朗さんの評価書(見立て)

本人の暮らしの状況(本人がどのように考えているのか)

1. あなたは一朗さんがどのような時期にいると思いますか？

回答)別紙C-①よりステップ()だと考える。

2. なぜそのように考えましたか。その理由(根拠)は何ですか。

【グループワーク】グループで共有

Section6 利用者との関わり

関係性の構築・確認

＜ワーク2＞あなた（サービス管理責任者）は一朗さんに対して、担当職員の関わりの不十分さを感じています。あなたが担当職員なら、どのようにして一朗さんとの関係を築きますか？（担当職員へのサービス管理責任者の指示や指導は後で検討します。ここでは担当職員としての視点で具体的に整理します。）



個人ワーク(5分)→グループ単位で検討(10分)→全体発表(5分)

Section7 職員教育・人材育成・実務指導

【事例検討会議】

井上一朗さんは約2年間、作業に通ってきてい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さない状態であった。担当職員の田中さんを含む多くの職員は、「好きでこもっている」と認識し、積極的な関わ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、事業所全体の課題として受け止めた結果の開催となった。

事業所内での検討結果を踏まえて、本人や家族に出席していたた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、少しでも資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。

サービス管理責任者は、ケース検討会議を設定し、対応に苦慮する人がいても、丁寧かつチームで業務を進め多角的に捉えることを基本に、サービス管理責任者としてリーダーシップを発揮しロールプレイを進めることとする。

【演習事例 モニタリング】

●母親からの情報

あなた（サービス管理責任者）は母親から以下の情報を聞き取ることができました。

- ・時々、母親も理由がわからない状況で暴れまわり、大声を出すことがある。
- ・自宅でもトイレの利用時間が長い（主治医に相談したが病気ではないとのこと）。
- ・自宅での失禁はない。
- ・コーヒーが好きで自宅でもよく飲み、時には母親の分まで入れてくれる（インスタント）。飲み過ぎではない。
- ・下剤の服薬あり。（医者の指示で3日間排便がない時のみ使用で母親管理）
- ・年に一度は2人で海外旅行に行っている。

●過去の記録からの情報

- ・好きな職員がいて、よく昼休みにサッカーボールで遊んでいた。
- ・特別支援学校時代の友人がいたが転居して、交流がなくなった。
- ・ウルトラマンの絵が得意で、独特な色合いの絵を描いていた。

【演習事例 モニタリング】

●最近の記録からの情報

- ・家庭において出発前ギリギリと、作業所到着時にトイレ誘導を行うことで便失禁が減少した。
- ・コーヒーを買いに、作業所近くのコンビニへ誘うと、トイレから出ることが多くなった。
- ・静養室で、ウルトラマンのDVDと一緒に鑑賞したところ、ドラゴンボールのDVDを次回利用時に持参してきた。

●作業所情報作業内容及びアクティビティメニュー

- | | |
|---------------|---------------|
| ・箱折 | ・おしぼりたたみ |
| ・ビーズ工芸製作 | ・廃油利用の石鹼作り |
| ・野菜作り(家庭菜園程度) | ・空き缶つぶし(アルミ缶) |
| ・廃品回収(古新聞含む) | ・絵画 |

人口7万人 東京へのベッドタウン

作業所近くにコンビニと大型ホームセンターあり

高齢化率も非常に高い



Section7 職員教育・人材育成・実務指導

＜ワーク3＞事例検討会議（ロールプレイ1）の観察

※ここでは、ファシリテーターによる模擬事例検討会議を見てもらいます。

【ねらい】

事業所内での検討結果を踏まえ、本人や家族が出席する個別支援会議へ向けた事前の会議を行う設定で、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ことがポイントです。

＜事例検討会議の観察ポイント＞

- ①サービス管理責任者の会議における進行の仕方について
- ②サービス管理責任者として、一朗さんに対する再アセスメントが必要な事項
- ③サービス管理責任者として、職員に対する教育・育成及び職場体制として取り組む必要のある事項

Section7 職員教育・人材育成・実務指導

演習課題 場面設定1

事例検討会議(事業所内部の会議)

テーマ:井上一朗さんの作業所利用について

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、一朗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促す。

<登場人物・役割>

1. 加藤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(他事業所での経験有)
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) 病院定年退職後採用
6. 観察者・・・受講生の皆さん

Section7 職員教育・人材育成・実務指導

＜ワーク3＞○個人ワーク(10分)

①サービス管理責任者の会議における進行の仕方について

②サービス管理責任者として、一朗さんに対する再アセスメントが必要な事項

③サービス管理責任者として、職員に対する教育・育成及び職場体制として
取り組む必要のある事項

Section7 職員教育・人材育成・実務指導

＜ワーク3＞○グループで検討した内容（15分）

- ①サービス管理責任者の会議における進行の仕方について大切なポイント

- ②サービス管理責任者として、一朗さんに対する再アセスメントが必要な事項

- ③サービス管理責任者として、職員に対する教育・育成及び職場体制として取り組む必要のある事項

グループワーク後に全体発表（5分）

Section7 職員教育・人材育成・実務指導

＜ワーク4＞個別支援計画の修正

これまでのワークでの結果を受け、個別支援計画の修正を行います。

グループ内で話し合い、次期個別支援計画(案)を作成します。

※司会・進行はファシリテーターが行います。

記録はそれぞれ付箋を貼ってください。

- ・支援目標→黄色の付箋
- ・支援内容→ピンクの付箋

個別支援計画書(修正前)

利用者氏名:井上一郎

作成年月日: 年 月 日

利用者及び家族の生活に対する意向	お母さんと一緒に楽しく暮らしたい。		
総合的な支援の方針	健康に留意して、楽しく作業に通えるように支援する。		
長期目標 (内容・期間等)	身体に負担をかけないように心がけながら作業をする。	支援の標準的な提供時間等 (曜日・頻度・時間)	
短期目標 (内容・期間等)	自分の意思を、周りに伝えられるようにする。	週3回利用(月・水・金) 9:30~16:00	

○支援目標及び具体的な支援内容等

項目	支援目標 (具体的な到達目標)	支援内容 (内容・支援の提供上のポイント等)		達成 時期	担当者 提供機関	留意事項 (本人の役割を含む)	優先 順位
作業	楽しく作業に通う	トイレから出て作業時間を増やすことで、仲間との交流を増やす。	送迎場所:自宅前 迎え時間9:15 送り時間16:15	6か月	生活支援員 運転手	送迎時間に合わせて準備をしてください。	1
健康	トイレにいる時間を少なくし、失禁を減らす	失禁を減らし、トイレにいる時間を減らすことで作業所での活動を充実させる。	職員にて定時に声かけを行います。	6か月	生活支援員	トイレの利用はなるべく休憩時間に済ませるようにしましょう。	2
環境	健康に留意して、作業や余暇活動に参加する	施設で経験した内容や新たな活動が見つけられるよう環境調整を行う。	廃品回収、箱折り、おしぼりたたみ等を行います。	6か月	生活支援員 看護師	いろいろな活動に挑戦して自分の得意なものを見つけられるようにしましょう。	3

算定する加算	送迎加算・欠席時対応加算・訪問支援特別加算・食事提供加算・就労移行支援体制加算・医療連携体制加算・地域協働加算
--------	---

提供するサービス内容について、本計画書に基づき説明しました。

本計画書に基づきサービスの説明を受け、内容に同意しました。

サービス管理責任者氏名:

年 月 日 (利用者署名)

押印廃止

Section7 職員教育・人材育成・実務指導

＜＜ワーク5＞＞個別支援会議（ロールプレイ2）

【会議の目的】

個別支援計画の原案を基に、個別支援会議を行います。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、同意を得ます。書いているものを読み上げるだけでなく、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てください。

Section7 職員教育・人材育成・実務指導

＜ワーク5＞個別支援会議（ロールプレイ2）

＜登場人物・役割＞

1. サービス管理責任者
2. 田中生活支援員（担当）
3. 鈴木生活支援員（主任）
4. 本人
5. 母親
6. 観察者

注）7名グループは、山田看護師を加える。

※サービス管理責任者は、全員が発言できるよう努める。

①役割分担とイメージ作り（10分）→②ロールプレイ実施（15分）→③グループ内で振り返り（10分）
その後全体発表（10分）

※修正した個別支援計画（案）参照

Section7 職員教育・人材育成・実務指導

【まとめ】

☆意思の表出や決定に支援が必要な利用者に対して

- ・無意味な行動や意味が分からない行動に対しても、様々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。
- ・関係者の様々な知恵や知識、価値などを最大限に活用して、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会議とする。対応に苦慮する人がいても、丁寧かつチームで業務を進め、多角的に捉えることを基本に検討する会議とする。
- ・利用者の考えや趣味嗜好などは常に変わり続けるもの
→短絡的に一度きりの検討で結論を出さないこと。

☆職員に対して

「人材育成の手法に関する講義及び演習」で学びを深めます。