資料3

個別支援会議の運営方法【講義・演習】



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資料参照

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】

家にいる日は、大好きなウルトラマンやドラゴンボールのDVDなどを見て過ごしていることが多くなった。

作業所では、職員も入れ替わることが多く、昔の一朗さんをよく知る職員はいなくなっている。

一朗さんの病気の治療は終了し、作業所に通っているものの、ほぼ一日中トイレにこもり、活動や食事時間など、カリキュラムに乗れずに過ごしている。作業所への送迎中や日中の時間帯に、便失禁なども起こしているが、一朗さんの担当職員は「好きでトイレにいるのだから」とあまり気にとめていない。

異動したてのあなたはサービス管理責任者として、一朗さんの個別支援計画を確認したところ、総合的な支援目標は「健康に留意して、楽しく作業所に通う」となっている。

Section5　人生の時期
利用者の置かれている日常の確認

【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、一朗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、こんなものだとあきらめている。

・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を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　　・廃油利用の石鹸作り
・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≫〇個人ワーク（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≫〇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）

利用者名　井上一朗　　作成年月日：　　年　　月　　日

総合的な援助の方針	健康に留意して、楽しく作業に通えるよう支援する。

長期目標（内容、期間等）	身体に負担をかけないよう心がけながら作業をする。
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。

支援目標	支援内容（内容・留意点等）	支援期間（頻度・時間・期間等）	サービス提供者	優先順位
楽しく作業所に通う	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。	週3回利用（月・水・金）9:30～16:00 送迎場所：自宅前駐車場 迎え時間9:15 送り時間16:15	生活支援員 運転手	1
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。	職員による定時での声掛け	生活支援員	2
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。	週3回利用（月・水・金）9:30～16:00 廃品回収　箱折り おしぼりたたみ	生活支援員 看護師	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

年　　月　　日　利用者名　　印　　サービス管理責任者　　印

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人グループは、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（5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）
その後に全体発表（サービス管理責任者役と観察者役）（5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。