

PG07 個別支援会議の運営方法

実践研修標準カリキュラムにおける講義・演習「個別支援会議の運営方法」の展開方法と講義・演習のポイントについて例示を交えつつ、解説する。

【講師・映像出演】

社会福祉法人本庄ひまわり福祉会（東洋大学人間科学総合研究所研究員）
総合施設長 本名 靖（解説）

社会福祉法人鶴ヶ島市社会福祉協議会
事務局次長 菊本 圭一（演習統括、講義）

社会福祉法人清心会
エリア長 新井 幸恵

社会福祉法人蒼溪会
理事長 有野 哲章

社会福祉法人鶴ヶ島市社会福祉協議会鶴ヶ島市生活サポートセンター
主事 小椋 美穂

社会福祉法人本庄ひまわり福祉会ひまわり自立支援センター
支援課長 五月女 尚史

和洋女子大学家政学部家政福祉学科
准教授 高木 憲司

PG07 個別支援会議の運営方法

【1】概要(標準カリキュラム)

○科目名：個別支援会議の運営方法を理解するための演習

○方法：講義・演習

○時間：270分

○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。

【2】都道府県研修での実施手順例と本研修映像の関係

【都道府県で実施する際の流れ】

〔1〕 Section 5 40分

〔2〕 Section 6 90分

〔3〕 Section 7 140分

【本研修映像では】

- ・各講義を概ね2～3分程度に短縮
- ・演習については方法を解説し、演習の流れの実例を示す形で短縮（討議の時間を短縮して示している）

※本科目は、「モニタリングの方法」から一貫した流れで展開される科目である。

そのため、Sectionの番号は前科目からの通し番号となっている。

※今回は演習事例の例が総合支援法のサービス提供事業所のため、例としてサービス管理責任者と表記されていますが、サビ児管共通の内容です。

【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。

【3】研修の展開方法

個別支援会議を模擬（ロールプレイ）で行い、運営方法を体感する。

→ 日頃の業務を見直し常にサービス向上のための重要な機会であることを理解する。

日々の業務はともするとマンネリ化し、漫然と行ってしまいう可能性もあるため、個別支援会議を通じて常に他者の視点やアセスメントの見直しなどを行い、常に変化するニーズに応えていくことを理解する。

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1】

都道府県で実施する際には、都道府県で最も教育効果の高い事例を作成します。

「井上一朗さん 26歳 ダウン症候群 母との二人暮らし」

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語文程度で意志表出が可能。

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。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。そして、病気の治療は終了しているものの、作業所の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ます。

現在、一朗さんは作業所に通ってくるものの、ほぼ一日中トイレにこもり、活動や食事時間など、1日のカリキュラムに乗れずに過ごしています。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ますが、一朗さんの担当職員は「好きでトイレにいるのだから」とあまり気に留めていない様子です。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。

演習資料例は研修修了後、別途提供

▼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	

グループ単位で共有（演習）

《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？

- ▶ 司会者が全員に評価書（別紙C）を記入するように促す。（下記ステップのどの段階かと判断し、その理由根拠を記入する）
- ▶ 司会者が促し、他の受講者の判断内容と根拠を全員がグループごとで発表する。

- ▶ 時間を見て、グループごとの共有後、研修室全体でどんな意見が出たか共有する。

【ねらい】

必ずしも意見が一致しなくてもよい。そのことにより会議が成立し、支援方針や見立てが共有されることの意味を理解する。ひとりひとりの価値観やものさしは違うことを強調する。答えは利用者本人にしかわからないが、職員として見立てを持つことが重要となる。

別紙C

井上一郎さんの評価書（見立て）

あなたがサービス管理者ならば、井上一郎さんの置かれている状況は、どんな時期・状態だろうと判断しますか？時期や状態を意識して考えましょう。

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時期。この状態が何年も続いている場合もある。
- **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（障害や病気が原因でできないのではないと疑問を抱き始めている）。障害や病気だからできないのか？と自分に疑問を思いはじめているとも考えられる。「できるかな？」と感じ始めているかもしれない。
- **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、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考えている。
- **ステップ4 変化を起こすために行動に移す時期。**
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じれることもある。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。

1. 上記を読んで、あなたは一郎さんがどのような時期にいると考えますか。

2. なぜ1. のように考えましたか。その理由（根拠）はなんですか。

Section6 利用者との関わり 関係性の構築・確認

《ワーク1》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？（担当職員へのサービス管理責任者の指示や指導は問3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。）

【ねらい】

Section4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。

<良い例>

- ・一郎さんの過去の記録を読む。
- ・一郎さんと好きなウルトラマンやドラゴンボールの話をする。
- ・一緒に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）

グループ単位で検討

《ワーク2》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どのように探りますか？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。

【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・児童発達支援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。

- 想定される<例>
- ・母親への聞き取り
 - ・過去の記録の読み返し
 - ・一郎さんとサッカーボールを蹴りながら会話する など

追加情報の配布

【演習事例 1 モニタリング 追加情報】

●母親からの情報 あなた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）
- ・年に一度は二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。

●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

Section7 職員教育・人材育成・実務指導

グループ単位で検討

《ワーク1》ロールプレイへの導入 グループでの議論

あなたは事業所における担当制のあ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。この一朗さんの問題を担当者だけの課題と考えず、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。

【ねらい】

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促してください。

グループ単位で検討

《ワーク2》事例検討会議（ロールプレイ1）

【ねらい】

事業所内での検討結果を踏まえ、ご本人やご家族が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。

【手順】

1. ねらいや演習の概要を説明
2. 役割分担 役作り情報の配布 →各役割毎に役作りの指示
3. 会議とその振り返り
当面の対処方法と計画へ反映する事項や支援方針などを確認する。
4. 個別支援計画の修正
上記の事例検討会議を受けて、一郎さんの個別支援計画を修正。
5. 修正した個別支援計画についての討議
グループ単位で検討 → 発表（研修室全体で共有：2～3グループ）

●役割

1. サービス管理責任者
2. 担当職員 田中
3. 先輩職員
4. 新人職員
5. 看護職員
6. 職員3名（日頃の自分の業務を振り返り同様の考え方、方針で参加）
※演習グループの人数により調整される役割
7. 観察者

※役作りの情報の配布と補足説明（指示書配布）は、各役割ごとに行い、お互いの指示や情報が伝わらないような工夫を行ってください。 役作り情報等の例については別途掲載

●プログラム概要

<目安の時間>

役割分担	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現状の報告 及び会議の目的確認	2～3分
担当者からの補足	2～3分
検討時間	17分
観察者及び全員が感想	5分
ロールプレイ終了	合計 約45分

《ワーク3》個別支援会議（ロールプレイ2）

【ねらい】

これまでのワークでの結果を受け、個別支援会議を行う。

個別支援会議では、本人や家族へ現況説明を行い、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。

【手順】

1. ねらいや演習の概要を説明
2. 役割分担 役作り情報の配布 →各役割毎に役作りの指示
3. 会議とその振り返り
4. まとめの講義

●役割

1. サービス管理責任者
2. 担当職員 田中
3. 看護職員
4. 本人
5. 母親
6. 観察者

※役作りの情報の配布と補足説明（指示書配布）は、各役割ごとに行い、お互いの指示や情報が伝わらないような工夫を行ってください。

●プログラム概要

<目安の時間>

役割分担	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現状の報告及び会議の目的確認	5分
担当者の補足	3分
検討時間	15分
合意	1～2分
観察者及び全員が感想	5分
ロールプレイ終了	合計 約45分

●まとめの講義のポイント

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も頭の隅において会議の場を作り上げましょう。

▼集団思考の落とし穴（参考）

①社会的手抜き

「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集団愚考

I Q 1 5 0 のひとが集まって、I Q 1 0 0 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：久保田康司「ビジネスリーダーのためのファシリテーション入門」

森時彦「ファシリテーターの工具箱」

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者 実践研修 ロールプレイ事例

「井上一郎さん 26歳 ダウン症候群 母との二人暮らし」

【演習事例1】

井上一郎さんは特別支援学校の高等部を卒業後、就労継続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語文程度で意志表出が可能です。

そんなある日、心臓の疾患が見つかり、睡眠時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。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。そして、病気の治療は終了しているものの、作業所の職員も入れ替わることが多く、昔の一郎さんをよく知る職員はいなくなっています。

現在、井上さんは作業所に通ってくるものの、ほぼ一日中トイレにこもり、活動や食事時間など、1日のプログラムに乗れずに過ごしています。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ますが、井上さんの担当職員は「好きでトイレにいるのだから」とあまり気に留めていない様子です。異動したてのあなたはサービス管理責任者として、井上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」となっていました。

【演習事例1 モニタリング】

●母親からの情報

あなた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）
- ・年に一度は二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。

●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。

●地域・作業所情報

作業内容及びデイ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

【演習課題】

井上一郎さんは約2年間、作業所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、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をしたいと考えている。

サービス管理責任者は、以下のような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面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。

演習課題 場面設定 1

事例検討会議（事業者内部の会議）

テーマ：井上一郎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組めるように進めたい。また、井上さんの好きな事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

- | | | |
|----------------|----------|-----------|
| 1. 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. 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 |

ロールプレイ 1 事例検討会議

【会議の目的】

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。一朗さんの現在の状況を担当者個人だけ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。

●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. 佐藤生活支援員（新人）
5. 看護師
6. 職員（ ）名 （演習での検討結果を踏まえて参加する）
7. 観察者

●ロールプレイの流れ

役割分担	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現状の報告 及び会議の目的確認	2～3分
担当者よりの補足	2～3分
検討時間	17分
観察者及び全員が感想	5分
ロールプレイ終了	合計 約45分

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者 実践研修 ロールプレイ事例

サービス管理責任者役用

【情報提供シート 場面1】

【役作り情報提供シート】

1. サービス管理責任者の思い・・・担当 講師

利用開始時に不応は起こさず、作業ができていたことを高く評価している。また、一朗さんが意思表明をしないできないことを重く受け止め、「好きでトイレにいる」という、職員の考え方が将来の虐待や差別的な取り扱いにつながる芽になることも懸念している。自分が就職したての頃にも似たような事例を経験しており、きちんと現在の状況をアセスメントし、対応の仕方や環境を工夫すれば、大幅な改善が図れると考えている。

また、経験が少ないスタッフや専門性が備わっていない職員も多い中で、一朗さんの言葉をまともに受けてしまい、職員の勝手な解釈がまかり通っていたので、早急な対応の必要性も感じている。サービス管理責任者としては、一朗さんのプログラムに乗れない原因や背景要因を探り、投げ出すことがないような対応がしたいと会議に臨んでいる。

- ・施設から追い出せば、完結といった議論にならないように配慮する。
- ・一朗さんだけの問題にせず、今後も不応を起こす利用者があることを前提に、今回の背景要因などを、みんなで考え議論できるように導く。
- ・具体的には、どのように通所したいのか、何か好きなことはないかなど具体的に考える。
- ・人間の多様性を認め、偏った思考や行動に陥りやすい若い職員の視野を広げ、やる気を引き出すような内容になるよう留意する。

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者 実践研修 ロールプレイ事例

田中生活支援員（担当）役用

【情報提供シート 場面1】

【役作り情報提供シート】

2. 田中生活支援員（担当）の思い・・・担当 講師

田中さんは一朗さんが、プログラムを拒否する理由がわからないまま放置しているのは、業務の多忙さが原因だと考えている。どこかに解決の糸口があるのではないかと考えている面もあるが、介護の勉強などした経験がないので、なにをどうしたらよいかわからないでいる。今までも、先輩たちが改善に向けた努力した経験談を聞いてきたが、うまくいかないで自分の出番ではないと考えている。しかし、福祉への情熱は有しており周りの同僚などから、「お前が担当なんだから、なんとかしろよ」といわれてしまい、負担感が増している。

また、同僚の女子職員の中にはトイレから出そうと声かけすると、大声を何度も上げられて、自信を失い思い詰めてしまっている現状を見て怖気付いている。田中さん自身は業務に対する疑問や愚痴などを気軽に話せる人や体制が欲しいと思っている。

- ・同僚からの「おまえが担当～」の言葉に、強く傷ついている。ただし、担当だけの責任ではないと、声をかけてくれる同僚もいるので、よくわからなくなっている。
- ・また、日常的に気軽に相談できる先輩がいないことも不満に感じている。
- ・サービス管理責任者がリーダーシップを発揮し、引き出してくれれば、一朗さんと共通の趣味であるアニメの話しなどをしたいと思っている。しかし、業務が多忙で確証がなく迷っている。

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者 実践研修 ロールプレイ事例

鈴木生活支援員（主任）役用

【情報提供シート 場面1】

【役作り情報提供シート】

3. 鈴木生活支援員（主任）の思い・・・担当 講師

鈴木さんは、一朗さんがこのまま事業所にいることは難しいと考えている。主任という立場からプログラムに乗れない利用者の対応には時間がかかり、細心の注意を払うことが重要と理解しているが、今回は今まで経験をしたことがない不応状態、どうしたらよいか分からない。

一方、職員の中にも不満が噴出している、利用者個人のニーズより、職員ニーズを優先すべきではないかと考えている。

しかし、気持ちはやさしく、他人に対しての配慮も欠かさない性格である。

- ・今回のことだけではなく、サービス管理責任者と経験の浅い生活支援員の間、挟まれ不満を感じている。ですので、今回も事業所体制への不満も合わせて、意見が言いたい状況にある。
- ・個人の責任も大事だが、定期的にもっと気軽に議論や検討ができる体制があれば、もう少し前向きに考えられるし、チーム力がアップするのではないかと考えているが自信はない。
- ・サービス管理責任者が、リーダーシップを発揮してくれれば、それについていきたい思いもある。
- ・最終的にはサービス管理責任者の意見に従い、前向きな意見を述べる。（議論の経過を見ながら終盤には前向きな発言に転換する）

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者 実践研修 ロールプレイ事例

佐藤生活支援員（新人）役用

【情報提供シート 場面1】

【役作り情報提供シート】

4. 佐藤生活支援員（新人）の思い・・・担当 講師

佐藤さんは、仕事に慣れることで精一杯の状況であった。しかし、今回の会議が持たれたことで仕事のやりがいが見えてきた。これまでは一朗さんがこのまま事業所にいることは難しいので、入所の生活介護施設へ利用先を変えるべきだと考えていた。自分の考えが短絡的であったことに気づいたり、授業の教えを思い出す。学生時代の実習先が生活介護施設であったので、その時の利用者の印象と一朗さんの印象がダブリ引っ張られている。地域生活のためのサービスも理解していないため、母親の年齢も考えると、入所施設の生活介護の順番待ちが妥当と思っている。

とても明るく、なんでも思ったことは発言してしまうタイプ。今回の会議では最初に生活介護施設の利用を強く勧める。

- ・サービス管理責任者は経験の浅い生活支援員を育てることも大切である。会議の場で思ったことを発言できるキャラクターを大切に、奔放に発言する。
- ・しかし、支援者が支援しやすい方法が、必ずしも本人中心の考え方と合致しないことを気づいていない。サービス管理責任者からの説明や指導があればそれを理解し、考え方を改める発言をする。
- ・自分のケースも困っているので、このような会議を定期的に関心を持って欲しいと提案する。
- ・最終的にはサービス管理責任者などの意見に従い、前向きな意見を述べる。（議論の経過を見ながら終盤には前向きな発言に転換する）

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者 実践研修 ロールプレイ事例

看護師役用

【情報提供シート 場面1】

【役作り情報提供シート】

5. 看護師の思い・・・担当 講師

現在、非常勤の介護職員だが、定年まで病院勤務。退職後に福祉に興味があり就職。一朗さんの便失禁に関しては、医療的な下剤の調整ではなく精神的なものが大きいと考えている。医療に関する課題や問題があると、すぐに職員が福祉的な発想や考え方を検証せずに、看護婦に伝えてくることへ不満を持っている。今回の件に関しても、職員がしっかりと時間をかけて丁寧に対応すれば、よい方向へ向かうと信じている。そのため、サービス管理責任者を差し置いて意見することは躊躇している。サービス管理責任者がその点をしっかりと把握し、看護師への意見を求めてきた際には、そのことを伝える気持ちを持っている。

また、看護師としての経験や技術に対してもレベルが高く、利用者の家族からはとても人望を集めている。

- ・福祉よりも医療が上だと根拠のない考えを持っている。医者は絶対であり、医療的なケアを事業所で行うことは、ほとんどできないと考えている。
- ・しかし、人情家で面倒見がよく、今回も一朗さんの現状をなんとか改善したい想いを強く持っており、協力の依頼を待っている。泣かされた女子職員の姿を見ていることも大きく影響している。
- ・最終的には、サービス管理責任者の意見に従い協力的な発言をする。

ロールプレイ 2 個別支援会議 （受講者配布資料）

【会議の目的】

問2・3での結論を得て、ご本人や家族への現況説明を行い、少しでも一朗さんにとって有意義なサービス利用を図っていくことを説明し同意を得る。一朗さんやご家族の理解が得られるようなわかりやすい説明によって、安心感が生まれるような会議運営を心がける。

●役割

1. サービス管理責任者
2. 田中生活支援員（担当）
3. 相談支援専門員（一朗さんとは計画相談で初めて担当）
4. 本人
5. 母親
6. 市担当CW職員（一朗さんとは初めてこの場で会う）
7. 観察者

●プログラム概要

役割分担	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現状の報告 及び会議の目的確認	5分
担当者の補足	3分
検討時間	15分
合意	1～2分
観察者及び全員が感想	5分
ロールプレイ終了	合計 約45分

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者 実践研修 ロールプレイ事例

サービス管理責任者役用

【情報提供シート 場面2】

【役作り情報提供】

1. サービス管理責任者の想い・・・担当 講師

先日の事例検討会議の方向を受けて、もう一度一朗さんの気持ちや家族の想いを聞き取り、事業所の役割や職員の想いを説明し、今後の生活をどのようにしたいかを聞き取りながら、関係者が協働できるよう、話し合う場と考えている。

一部の職員からは事例検討会議後に新たな気持ちで職員が一朗さんと向き合い、微妙だが言葉や表情に変化がでてきているように思えるとの報告を受けている。また、家庭の事情に配慮し、母親に過大な負担を与えない程度での協力も願う意向を持っている。

事業所の都合や方針などではなく、一朗さんの気持ちや背景を読み取り、今以上のサービス提供を目指していく態度を強調する。

- ・ 個別支援会議で、もう一度一朗さん自身に焦点をあてて、事業所全体で支援の方向性や新たな対応方法を考えていけば改善するものと考えている。
- ・ 本日の会議だけで全て解決できるとは考えていないが、この会議を大きなターニングポイントと考えている。
- ・ 会議の趣旨は明確に伝え、リーダーシップを発揮して下さい。

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者 実践研修 ロールプレイ事例

田中生活支援員（担当）役用

【情報提供シート 場面2】

【役作り情報提供】

2. 田中生活支援員（担当）の思い・・・担当 講師

孤立していた一朗さんに変化が現れ、調子がよい日には冗談を言うようになってきた。まだ、一部の職員には言葉を発しないことはあるが、自分を含めた数人の職員にたいしては、あきらかに以前と違う態度を感じている。

一度はあきらめた、一朗さんとの関係作りではあったが、一朗さんの好きなことや話題を見つけ、もう一度全スタッフとがんばりたいと思っている。打ち解けられない職員には、自分が手助けをしてもよいと考えている。会議中も一朗さんの想いを引き出せるような問いかけを心がける。

- ・一朗さんの変化を一時的なものと考えず、大きな気づきにつなげようと考えている。
- ・一朗さんや家族に最大限の配慮を持って、母親からも再度色々な情報を聞き取り、一朗さん自信の理解を深める機会にしたいと考えている。
- ・タイミングを見て、行楽地等への外出を誘い、事業所ではない開放的な場所で一朗さんの夢を聞きたいと思っている。

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者 実践研修 ロールプレイ事例

相談支援専門員役用

【情報提供シート 場面2】

【役作り情報提供】

3. 相談支援専門員の想い・・・担当 講師

自分がたてたサービス等利用計画についてはまだまだ不十分さを有していることを自覚している。モニタリングの機会を増やし、多くの支援者から新たな情報を踏まえて良い計画にしたいとも考えている。事業所の職員や関係者の力を借りて、昔の一郎さんに戻し、自分も安心をしたいと思っている。

現在は、計画相談の受け持ち件数も安定してきており、一郎さんや母親との関係性も日増しについてきたと自信をのぞかせている。

- ・事業所の通所を断れるのではないかと警戒している。
- ・この事業所が最後の望みで、追い出しではないと理解したら、サービス管理責任者や担当職員に積極的に協力するが、それまでは終始うつむき加減で恐縮し続ける。
- ・困った時には、行政職員に助けをお願いする。

母親役用

【情報提供シート 場面2】

【情報提供】

4. 母親の思い・・・担当 講師

自分一人では何もできない現状を相談支援専門員が聞いてくれるようになり、孤立感が和らいできている。今回も相談支援専門員が同席してくれることに安心感を持っている。息子の自宅での様子も少し変化を感じており、事業所の職員の接し方が大きく変化してきたことへ安心を感じている。言葉には出ないが、自分の好きなことを受け止めてくれるようになったことがとてもうれしい。トイレに隠れなくてもよいのだろうか。希望を持ってよいのだろうか。心の動きが激しくなっている。。。

先日の事業所の大きな行事では楽しかった。特に食事（焼肉）がおいしかった。好きだったサッカーを見に行こうという職員もいるので、本当かどうかわからないが、少しうれしい。

- ・とにかく、何を聞かれても無言で通す。しつこく聞かれたり、あまり好印象が持てなかったら、横を向いてしまいます。
- ・職員が新たな気持ちで自分に接してくれることが理解できたら、少しずつ口を開く。2語文
- ・最終的に、一度はあきらめた自分の人生をもう一度取り戻したい気分になれば、自分の気持ちや想いを話します。

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者 実践研修 ロールプレイ事例

市福祉担当職員役用

【情報提供シート 場面2】

【役作り情報提供】

5. 市福祉担当職員の想い . . . 担当 講師

今年の春に、市民課から福祉課に異動になった。障害者総合支援法は、まだ勉強中だが、障害のある人が自立していくことはいいことだと思う。

先日、サービス管理責任者から連絡をもらい、長年福祉課にいる上司に、一朗さんの今までの状況は聞いてきた。

決して、始めからトイレにこもったり、問題を起こす人ではなかったが、市として気がついた時には手が付けられない状態だった。上司からは、事業所から追い出されないようにしてこいと言われている。

- 福祉のことはまだよく理解していないが、母親と共に一朗さんをフォローしていく。
- 会議の趣旨が理解できるまでは、会議に非協力的な態度で臨んで下さい。
- 途中で、一朗さんのために、行政としての役割が理解できたら協力的な態度に変わっていく。

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者 実践研修 ロールプレイ事例

場面 1

【役作り 情報提供シート 場面 1】

【役作り情報提供シート】

1. サービス管理責任者の思い・・・担当 講師

利用開始時に不応は起こさず、作業ができていたことを高く評価している。また、一朗さんが意思表明をしないできないことを重く受け止め、「好きでトイレにいる」という、職員の考え方が将来の虐待や差別的な取り扱いにつながる芽になることも懸念している。自分が就職したての頃にも似たような事例を経験しており、きちんと現在の状況をアセスメントし、対応の仕方や環境を工夫すれば、大幅な改善が図れると考えている。

また、経験が少ないスタッフや専門性が備わっていない職員も多い中で、一朗さんの言葉をまともに受けてしまい、職員の勝手な解釈がまかり通っていたので、早急な対応の必要性も感じている。サービス管理責任者としては、一朗さんのプログラムに乗れない原因や背景要因を探り、投げ出すことがないような対応がしたいと会議に臨んでいる。

- ・施設から追い出せば、完結といった議論にならないように配慮する。
- ・一朗さんだけの問題にせず、今後も不応を起こす利用者があることを前提に、今回の背景要因などを、みんなで考え議論できるように導く。
- ・具体的には、どのように通所したいのか、何か好きなことはないかなど具体的に考える。
- ・人間の多様性を認め、偏った思考や行動に陥りやすい若い職員の視野を広げ、やる気を引き出すような内容になるよう留意する。

【役作り情報提供シート】

2. 田中生活支援員（担当）の思い・・・担当 講師

田中さんは一朗さんが、プログラムを拒否する理由がわからないまま放置しているのは、業務の多忙さが原因だと考えている。どこかに解決の糸口があるのではないかと考えている面もあるが、介護の勉強などした経験がないので、なにをどうしたらよいかわからないでいる。今までも、先輩たちが改善に向けた努力した経験談を聞いてきたが、うまくいかないので自分の出番ではないと考えている。しかし、福祉への情熱は有しており周りの同僚などから、「お前が担当なんだから、なんとかしろよ」といわれてしまい、負担感が増している。

また、同僚の女子職員の中にはトイレから出そうと声かけすると、大声を何度も上げられて、自信を失い思い詰めてしまっている現状を見て怖気付いている。田中さん自身は業

務に対する疑問や愚痴などを気軽に話せる人や体制が欲しいと思っている。

- ・同僚からの「おまえが担当～」の言葉に、強く傷ついている。ただし、担当だけの責任ではないと、声をかけてくれる同僚もいるので、よくわからなくなっている。
- ・また、日常的に気軽に相談できる先輩がいないことも不満に感じている。
- ・サービス管理責任者がリーダーシップを発揮し、引き出してくれれば、一朗さんと共通の趣味であるアニメの話などをしたいと思っている。しかし、業務が多忙で確証がなく迷っている。

【役作り情報提供シート】

3. 鈴木生活支援員（主任）の思い・・・担当 講師

鈴木さんは、一朗さんがこのまま事業所にいることは難しいと考えている。主任という立場からプログラムに乗れない利用者の対応には時間がかかり、細心の注意を払うことが重要と理解しているが、今回は今まで経験をしたことがない不適應状態で、どうしたらよいかわからない。

一方、職員の中にも不満が噴出しているのも、利用者個人のニーズより、職員ニーズを優先すべきではないかと考えている。

しかし、気持ちはやさしく、他人に対しての配慮も欠かさない性格である。

- ・今回のことだけではなく、サービス管理責任者と経験の浅い生活支援員の間には挟まれ不満を感じている。ですので、今回も事業所体制への不満も合わせて、意見が言いたい状況にある。
- ・個人の責任も大事だが、定期的にもっと気軽に議論や検討ができる体制があれば、もう少し前向きに考えられるし、チーム力がアップするのではないかと考えているが自信はない。
- ・サービス管理責任者が、リーダーシップを発揮してくれれば、それについていきたい思いもある。
- ・最終的にはサービス管理責任者の意見に従い、前向きな意見を述べる。（議論の経過を見ながら終盤には前向きな発言に転換する）

【役作り情報提供シート】

4. 佐藤生活支援員（新人）の思い・・・担当 講師

佐藤さんは、仕事に慣れることで精一杯の状況であった。しかし、今回の会議が持たれたことで仕事のやりがいが見えてきた。これまでは一朗さんがこのまま事業所にいることは難しいので、入所の生活介護施設へ利用先を変えるべきだと考えていた。自分の考えが短絡的であったことに気づいたり、授業の教えを思い出す。学生時代の実習先が生活介護施設であったので、その時の利用者の印象と一朗さんの印象がダブリ引っ張られている。地域生活のためのサービスも理解していないため、母親の年齢も考えると、入所施設の生活介護の順番待ちが妥当と思っている。

とても明るく、なんでも思ったことは発言してしまうタイプ。今回の会議では最初に生活介護施設の利用を強く勧める。

- ・サービス管理責任者は経験の浅い生活支援員を育てることも大切である。会議の場で思ったこと

を発言できるキャラクターを大切にし、奔放に発言する。

- ・しかし、支援者が支援しやすい方法が、必ずしも本人中心の考え方と合致しないことを気づいていない。サービス管理責任者からの説明や指導があればそれを理解し、考え方を改める発言をする。
- ・自分のケースも困っているのに、このような会議を定期的を開いて欲しいと提案する。
- ・最終的にはサービス管理責任者などの意見に従い、前向きな意見を述べる。（議論の経過を見ながら終盤には前向きな発言に転換する）

【役作り情報提供シート】

5. 看護師の想い・・・担当 講師

現在、非常勤の介護職員だが、定年まで病院勤務。退職後に福祉に興味があり就職。一朗さんの便失禁に関しては、医療的な下剤の調整ではなく精神的なものが大きいと考えている。医療に関する課題や問題があると、すぐに職員が福祉的な発想や考え方を検証せずに、看護婦に伝えてくることへ不満を持っている。今回の件に関しても、職員がしっかりと時間をかけて丁寧に対応すれば、よい方向へ向かうと信じている。そのため、サービス管理責任者を差し置いて意見することは躊躇している。サービス管理責任者がその点をしっかりと把握し、看護師への意見を求めてきた際には、そのことを伝える気持ちを持っている。

また、看護師としての経験や技術に対してもレベルが高く、利用者の家族からはとても人望を集めている。

- ・福祉よりも医療が上だと根拠のない考えを持っている。医者は絶対であり、医療的なケアを事業所で行うことは、ほとんどできないと考えている。
- ・しかし、人情家で面倒見がよく、今回も一朗さんの現状をなんとか改善したい想いを強く持っており、協力の依頼を待っている。泣かされた女子職員の姿を見ていることも大きく影響している。
- ・最終的には、サービス管理責任者の意見に従い協力的な発言をする。

＜講義当日スライドで表示＞

演習課題 場面設定 2

個別支援会議会議（本人、家族を含めた会議）

テーマ：一朗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ような話し合いができることが目標。できれば、今後の長期的な生活デザインまで設定できればよい。

事業所と利用者だけの話し合いでは、密室性が高く利用者が誤解を招くことも多いので、サービス管理責任の要請により、相談支援専門員と福祉事務所の担当CWも出席する。

登場人物

1. サービス管理責任者
2. 田中生活支援員（担当）
3. 相談支援専門員（一朗さんとは計画相談で初めて担当）
4. 本人
5. 母親
6. 市担当CW職員

＜講師用持ち資料＞・・・各講師が受講者に説明するためのもの

【情報提供シート 場面2】

【役作り情報提供】

1. サービス管理責任者の思い・・・担当 講師

先日の事例検討会議の方向を受けて、もう一度一朗さんの気持ちや家族の想いを聞き取り、事業所の役割や職員の想いを説明し、今後の生活をどのようにしたいかを聞き取りながら、関係者が協働できるよう、話し合う場と考えている。

一部の職員からは事例検討会議後に新たな気持ちで職員が一朗さんと向き合い、微妙だが言葉や表情に変化がでてきているように思えるとの報告を受けている。また、家庭の事情に配慮し、母親に過大な負担を与えない程度での協力も願う意向を持っている。

事業所の都合や方針などではなく、一朗さんの気持ちや背景を読み取り、今以上のサービス提供を目指していく態度を強調する。

- ・ 個別支援会議で、もう一度一朗さん自身に焦点をあてて、事業所全体で支援の方向性や新たな対応方法を考えていけば改善するものと考えている。
- ・ 本日の会議だけで全て解決できるとは考えていないが、この会議を大きなターニングポイントと考えている。
- ・ 会議の趣旨は明確に伝え、リーダーシップを発揮して下さい。

【役作り情報提供】

2. 田中生活支援員（担当）の思い・・・担当 講師

孤立していた一朗さんに変化が現れ、調子がよい日には冗談を言うようになってきた。まだ、一部の職員には言葉を発しないことはあるが、自分を含めた数人の職員にたいしては、あきらかに以前と違う態度を感じている。

一度はあきらめた、一朗さんとの関係作りではあったが、一朗さんの好きなことや話題を見つけ、もう一度全スタッフとがんばりたいと思っている。打ち解けられない職員には、自分が手助けをしてもよいと考えている。会議中も一朗さんの想いを引き出せるような問いかけを心がける。

- ・ 一朗さんの変化を一時的なものと考えず、大きな気づきにつなげようと考えている。
- ・ 一朗さんや家族に最大限の配慮を持って、母親からも再度色々な情報を聞き取り、一朗さん自信の理解を深める機会にしたいと考えている。
- ・ タイミングを見て、行楽地等への外出を誘い、事業所ではない開放的な場所で一朗さんの夢を聞きたいと思っている。

【役作り情報提供】

3. 相談支援専門員の思い . . . 担当 講師

自分がたてたサービス等利用計画についてはまだまだ不十分さを有していることを自覚している。モニタリングの機会を増やし、多くの支援者から新たな情報を踏まえて良い計画にしたいとも考えている。事業所の職員や関係者の力を借りて、昔の一郎さんに戻し、自分も安心をしたいと思っている。

現在は、計画相談の受け持ち件数も安定してきており、一郎さんや母親との関係性も日増しについてきたと自信をのぞかせている。

- ・事業所の通所を断れるのではないかと警戒している。
- ・この事業所が最後の望みで、追い出しではないと理解したら、サービス管理責任者や担当職員に積極的に協力するが、それまでは終始うつむき加減で恐縮し続ける。
- ・困った時には、行政職員に助けをお願いする。

【役作り情報提供】

4. 本人 一郎さんの思い . . . 担当 講師

もうどうなってもよいと感じていたが、少し気分に変化がでてきた。母親も励ましてくれるし、事業所の職員の接し方が大きく変化してきたことへ安心を感じている。言葉には出ないが、自分の好きなことを受け止めてくれるようになったことがとてもうれしい。トイレに隠れなくてもよいのだろうか。希望を持ってよいのだろうか。心の動きが激しくなっている。。。

先日の事業所の大きな行事では楽しかった。特に食事（焼肉）がおいしかった。好きだったサッカーを見に行こうという職員もいるので、本当かどうか分からないが、少しうれしい。

- ・とにかく、何を聞かれても無言で通す。しつこく聞かれたり、あまり好印象が持てなかったら、横を向いてしまいます。
- ・職員が新たな気持ちで自分に接してくれることが理解できたら、少しずつ口を開く。2 語文
- ・最終的に、一度はあきらめた自分の人生をもう一度取り戻したい気分になれば、自分の気持ちや想いを話します。

【情報提供】

4. 母親の思い . . . 担当 講師

自分一人では何もできない現状を相談支援専門員が聞いてくれるようになり、孤立感が和らいできている。今回も相談支援専門員が同席してくれることに安心感を持っている。息子の自宅での様子も少し変化を感じており、事業所の職員の接し方が大きく変化してきたことへ安心を感じている。言葉には出ないが、自分の好きなことを受け止めてくれるようになったことがとてもうれしい。トイレに隠れなくてもよいのだろうか。希望を持ってよいのだろうか。心の動きが激しくなっている。。。

先日の事業所の大きな行事では楽しかった。特に食事（焼肉）がおいしかった。好きだったサッカーを見に行こうという職員もいるので、本当かどうか分からないが、少しうれ

しい。

- ・とにかく、何を聞かれても無言で通す。しつこく聞かれたり、あまり好印象が持てなかったら、横を向いてしまいます。
- ・職員が新たな気持ちで自分に接してくれることが理解できたら、少しずつ口を開く。2 語文
- ・最終的に、一度はあきらめた自分の人生をもう一度取り戻したい気分になれば、自分の気持ちや想いを話します。

【役作り情報提供】

5. 市福祉担当職員の想い . . . 担当 講師

今年の春に、市民課から福祉課に異動になった。障害者総合支援法は、まだ勉強中だが、障害のある人が自立していくことはいいことだと思う。

先日、サービス管理責任者から連絡をもらい、長年福祉課にいる上司に、一朗さんの今までの状況は聞いてきた。

決して、始めからトイレにこもったり、問題を起こす人ではなかったが、市として気がついた時には手が付けられない状態だった。上司からは、事業所から追い出されないようにしてこいと言われている。

- ・福祉のことはまだよく理解していないが、母親と共に一朗さんをフォローしていく。
- ・会議の趣旨が理解できるまでは、会議に非協力的な態度で臨んで下さい。
- ・途中で、一朗さんのために、行政としての役割が理解できたら協力的な態度に変わっていく。

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	作業所に通うのは好きなので、毎日の生活を充実させる。昔のことまではいかないが、事業所での活動を充実させる。			
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 (提供者・担当者等)	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日間利用 (月・水・金) 8:30～16:00 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日間利用 (月・水・金) 8:30～16:00 廃品回収 箱折り おしぼりたみ	生活支援員○○ 看護師○○○	3

年 月 日 利用者氏名

印

サービス管理責任者

印