

令和5年度 サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者指導者養成研修
実践研修

実地教育としての 事例検討会の進め方 ～新人職員に対する人材育成～ (講義・演習)

社会福祉法人けやきの郷 菊本圭一

参考出典：「ストレングスモデルに基づく障害者ケアマネジメント」

小澤温著 中央法規出版

「PCAGIP入門 村山正治・中田行重著 創元社

「恐れのない組織」エイミー・C・エドモンド

(別表2)

「サービス管理責任者実践研修」標準カリキュラム

| 科目 | 内容・目的 | 時間数 |
|---|--|------|
| 1. 障害福祉の動向に関する講義 (1時間) | | |
| 障害者福祉施策の最新の動向 (講義) | ・障害者福祉施策の最新の動向について理解することにより、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との連動性を念頭に置きながら、モニタリングの視点・目的・手法等について講義により理解する。事例を通じて、モニタリングの演習を行い、その手法を獲得する。 | 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、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。 | 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 |
| 実地教育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。 | 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。 | 50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。

SV対象者にならない
(研修効果が低い人)

自分の仕事にまったく自信がない

自分の仕事に絶対の自信がある

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>

支援者が、日々の情報をまとめて、伝達し、共有すること。情報の解釈や支援方針を検討することが重要ではない。

<事例検討>

利用者に焦点をあてた討議や対話。具体的に生じている問題を解決することや、利用者に即した理解を進めたり、援助方法を拡充するために検討していくことを目的とする。検討のなかで、支援者自身の気づきや理解を深めていくなどの、スーパービジョンの要素があらわれることもある。

<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。バイザーの関心、判断、助言を通じてバイザーが気づき、行動変容が促されることを目的とする。バイザーの気づき、行動変容により、最終的には利用者との関係性に変化が生じ、利用者の行動変容につながることを求める。

○グループによる検討のためのグラウンドルール 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。受容的な雰囲気醸成する

④ 求められたゴール・課題に向けて発言する。

（自分の興味・関心で発言するのではない！）

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
- 支援の実戦場面における、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

<PICAGIP 出典 東ふくおか当事者研究会>

◆ 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、個別で複雑かつ変化しやすい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とがとても重要となります。

そこで必要なのは、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

- サビ見管（個人）だけでのレベルでは、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（ケアマネジメント）、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（社会資源を柔軟に活用）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

実践研修では（経験すること）

事例検討会の進め方では

- 結論づけるような進行は行わない。
- 新たな視点やアセスメントに穴があることに気づく
- 明日から新たな気持ちで、当事者と向き合うことへの意欲喚起につなげるようにする
- 支援の結果、当事者からの反応が少ない場合でも、人としての成長を感じるための検証評価であることの確認。（やりっぱなしの支援は質が低い）
- 福祉専門職として、アイデンティティを感じられるような進行とまとめを目的とする。

本来業務の延長線上にある余
分な業務とならないように注
意し、業務命令によるやらさ
れ感が蔓延しないような工夫
が重要となる

事例発表（60分程度）

1G 7名
一人 5分程度 発表
質疑 2～3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