

動画

サービス提供職員への 指導・助言について

社会福祉法人 生喜会
放課後等デイサービス キッズハウスよろこび
管理者 山田 克宜



【研修のねらい】

- サビ児管の業務(役割)を理解し、指導・助言の基礎を、講義により理解する。
- 人材育成における現状を理解し、人材確保、人材育成の必要性の理解。
- サービス提供職員(新人職員)への指導・助言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、それぞれの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。



動画

サビ児管の役割(業務)

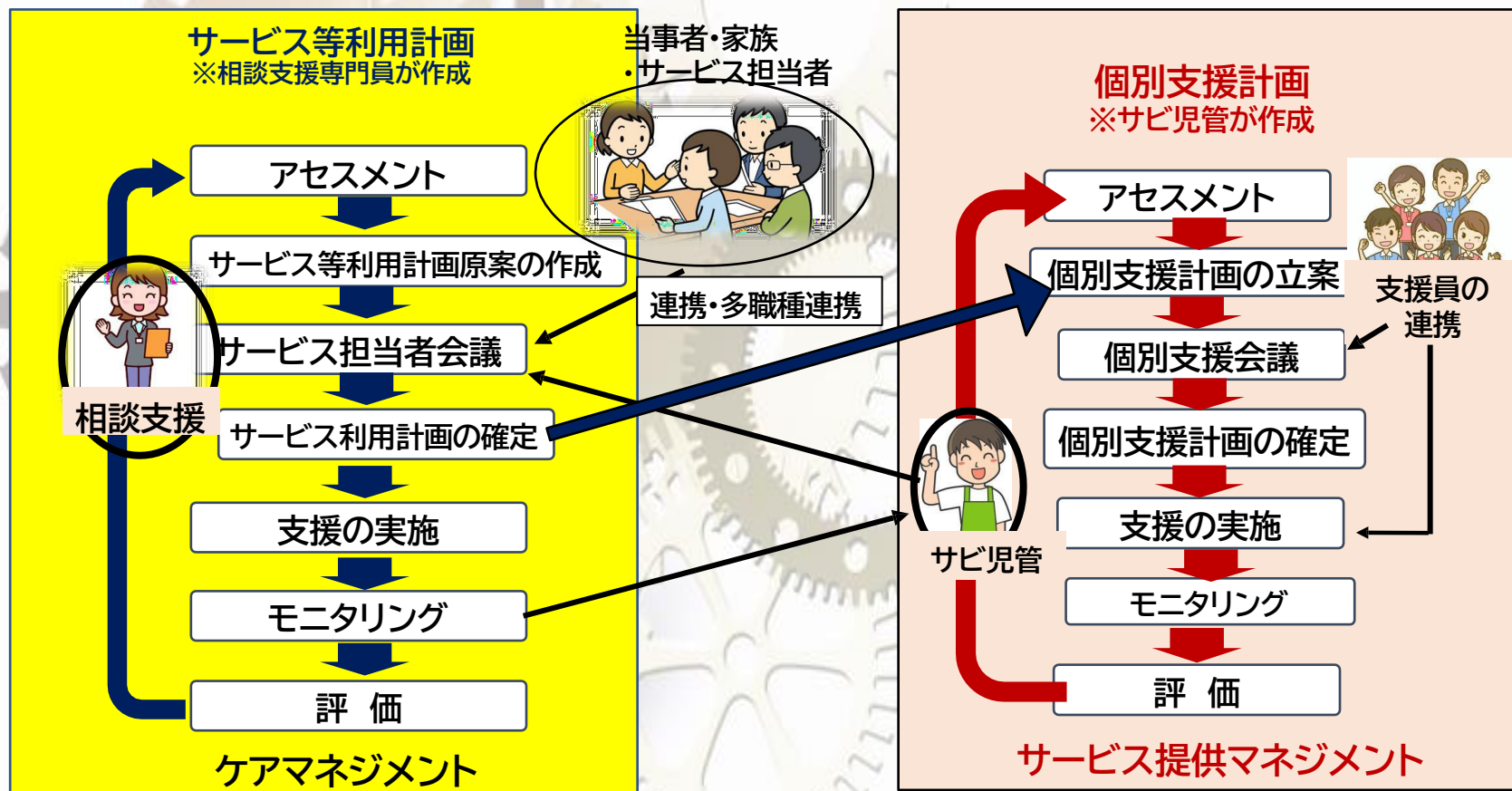


サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の業務

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



サービス等利用計画と個別支援計画の関係



障害者総合支援法に基づく指定障害福祉サービス事業者の 人員、設備及び運営に関する基準(抄) (療養介護計画の作成等)

第58条

指定療養介護事業所の管理者は、サービス管理責任者に指定療養介護に係る個別支援計画（以下この章において「療養介護計画」という）の作成に関する業務を担当させるものとする。

2 サービス管理責任者は、療養介護計画の作成に当たっては、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(以下この章において「アセスメント」という。)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。

3 アセスメントに当たっては、利用者に面接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。

適切なアセスメントの実施



4 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付けるよう努めなければならない。

個別支援計画原案の作成



5 サービス管理責任者は、療養介護計画の作成に係る会議(利用者に対する指定療養介護の提供に当たる担当者等を招集して行う会議をいう。)を開催し、前項に規定する療養介護計画の原案の内容について意見を求めるものとする。

個別支援会議の開催

6 サービス管理責任者は、第四項に規定する療養介護計画の原案の内容について利用者又はその家族に対して説明し、文書により利用者の同意を得なければならない。

7 サービス管理責任者は、療養介護計画を作成した際には、当該療養介護計画を利用者に交付しなければならない。

計画の同意と交付



8 サービス管理責任者は、療養介護計画の作成後、療養介護計画の実施状況の把握(利用者についての継続的なアセスメントを含む。以下「モニタリング」という。)を行うとともに、少なくとも六月に一回以上、療養介護計画の見直しを行い、必要に応じて療養介護計画の変更を行うものとする。

9 サービス管理責任者は、モニタリングに当たっては、利用者及び家族等との連絡を継続的に行うこととし、特段の事情のない限り、次に定めるところにより行わなければならない。

- 一 定期的に利用者に面接すること。
- 二 定期的にモニタリングの結果を記録すること。

10 第二項から第七項までの規定は、第八項に規定する療養介護計画の変更について準用する。

モニタリングと個別支援計画の変更



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)



動画

利用者の豊かな生活の実現

支援の質

職員のチームワーク

職員の支援レベル

事業所の設備などの環境

事業所の理念

個別支援計画の作成と管理

助言指導

提案

関与



人材育成は事業所の最重要課題

施設・事業所
環境の充実

施設・事業所
人材の充実

事業所の目標は

「利用者の豊かな生活の実現」
「豊かな地域社会を作る拠点」
「質の高い支援の提供」



動画

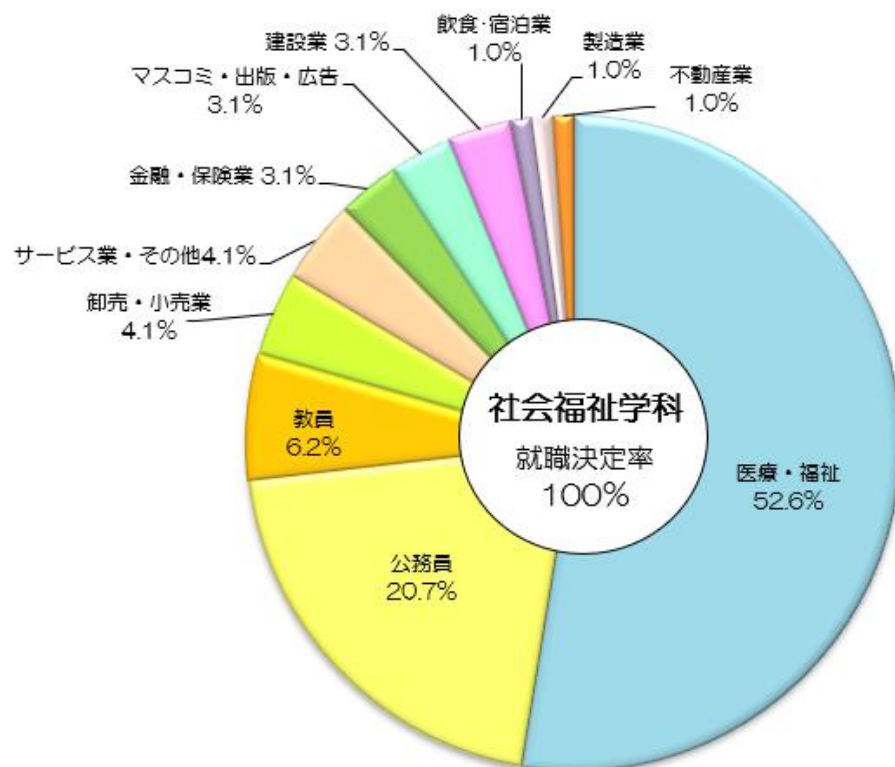
人材育成の前提条件

人材を獲得する



動画

人材を獲得する



山口県立大学 令和4年度 就職者97名



動画

(福)山口県社会福祉事業団(指)(支)
(福)下松市社会福祉協議会(事務)
(福)山口市社会福祉協議会(事務)
(福)下関市社会福祉協議会(事務)(相)、
(福)宇部市厚生事業会軽費老人ホーム好生園(相)
(福)南風荘(支)
(福)じねんじょ(相)
(福)博愛会(相)
(福)ひらきの里(支)
(福)はるか(指)、
(福)山口育児院(指)
(医)恵愛会柳井病院(PSW)
(医社)生和会周南リハビリテーション病院
(MSW)(医社)青藍会(相)
(地独)山口県立病院機構山口県立こころの医療センター(PSW)
(福)特別養護老人ホーム岸津苑(介)
(株)セービング(相)
(株)ツクイ(介)(相)
(株)ティエラ(相)
(株)絆(相)
(株)ホームケアサービス山口
(株)アイテックス、ILサポートmerry merry(介)
(株)かくれ厨房福まる

(福)鳥取県厚生事業団(介)
(福)大山町社会福祉協議会(相)
(福)松江市社会福祉協議会(相)
(福)都城市社会福祉協議会(事務)
(福)白寿会(介)
(福)悲田院(支)
(福)あと会(介)
(福)高塔会児童養護施設暁の鐘学園(指)
(福)三幸福社会清華苑(相)
(福)つつじ(支)
(医)和同会広島シーサイド病院(事務)
(医)医和基会戸畑総合病院(MSW)
(医)平成会サンライズ酒井病院(MSW)
(医社)康心会(MSW)
(医社)淵野会淵野病院(PSW)
(社医)敬和会大分岡病院(MSW)
(社医)慈生会ウェルフェア病院(PSW)
(社医)清和会(PSW)
(独)国立病院機構九州グループ大牟田病院(指)
(更生)更生保護法人西本願寺白光荘(支)
(株)ファーストシーンエデュケーション(指)
(株)三葉COMPASS発達支援センターベっぷ
(指) **(株)セントケア九州セントケア佐賀(介)**
(株)トライト



介護保険事業の介護職員の必要数



2025年には人口の約3人に一人が65歳以上の高齢者になり、約五人に一人は75歳以上の後期高齢者になる時代が来る。



障がい福祉分野では

- ・現在、約100万人の職員が従事してくださっていると言われています。
- ・平成18年～30年までの間にサービスを必要となった障がい者(児)の数は3倍に増え、同時に職員は2倍に増えたと言われています。
- ・着実に職員が増えているように感じますが、実際に自事業所に置き換えた場合に、職員が充足できているような状況でしょうか？



人材確保を取り巻く現状

- ・最近のデータでは15歳未満の人口は11.5%
- ・働きながら介護を行うビジネスケアラーが2030年には約318万人。



- ・優秀な人材を確保したいのはもちろんだが、働ける人たちの人口が減る今、何か対策を講じていかないと、事業運営がままならなくなってしまう。
- ・介護だけにとどまらず、どの事業体でも人材が不足し、奪い合いになっているのが現状です。

皆さんが思う優秀な人材とは？

- 大学を卒業した、専門学校を卒業した方が果たして優秀な人材でしょうか？



- 現場で働く皆さんが思う、自分がサビ児管になったらこんな職員と一緒に働いて欲しい。



優秀な人材の条件

知識・
技術

知識・技術は入職してからでも獲得することができます。

意欲、障害福祉への関心、支援の楽しさ

知識・技術の土台となる部分に何を求めるのか？



動画

人材の育成

サビ児管の役割だとしたら、皆さんはどうしますか？

法人の
人材採用

関与

サビ児管



助言・指導とは・・・

助言：助けになることを言う事

指導：教え導く事

コーチング(助言)

対象者の自主性を促し、能力や可能性を引き出しながら目的達成に向けてモチベーションを高めるコミュニケーション手法。
行動を強要するのではなく、対話を重ね自己成長を促す。

ティーチング(指導)

指導者が知識やスキルを教える事。上下関係が存在し、指導を通して答えを与えていく手法。緊急性がある場合や知識、経験、技能の少ない職員の指導に有効。



福祉人材は財産＝人材(人財)

福祉人材は自事業所の財産であることはもちろん、社会全体の財産でもある。

福祉人材は、機械やAIでは不可能な、障害児・者支援を行うエッセンシャルワーカー(生活必須職従事者)であり、社会全体にとってもかけがえのない存在。

いま、目の前にいる福祉人材に敬意を払い、大切に育てましょう！



サービス提供職員・従業者への指導・助言

- ・チームマネジメントが基本であること
- ・利用者の権利擁護などの幅広い視点を伝えること
- ・高度な専門的な知識・技術獲得のための研修などの企画・運営

実施方法

- ・適宜のスーパーバイズ(できれば、ライブスーパービジョン)、事例検討
- ・「個別支援会議(事業所内カンファレンス)」の進行役として、議論を深める
- ・「サービス等利用計画書」に基づく、事業所としての「個別支援計画」の作成
- ・研修等で off the job trainingを行う
- ・利用者支援、家族対応、見学案内に同席する等 on the job trainingを行う





動画

サービス提供職員 (新人職員)への助言・指導

自閉症支援に関する研修形態とその成果

トレーニングの要素	トレーニングの成果		
	知識の獲得	スキルの獲得	現場での活用
討論と検討	10%	5%	0%
トレーニング (研修会場での実演)	30%	20%	0%
トレーニング (研修会場で練習とフィード バック)	60%	60%	5%
現場でトレーニング (実施のサポートとフィード バック)	95%	95%	95%

トレーニング要素ごとによる現場で活用できる可能性(Joycs 他:2002)

人材育成に関する調査

- 米国のコンサルティング会社「ロミンガー」社の調査によれば、人が成長するためには経験が70%、他者からの指導・指摘が20%、研修(Off-JT)が10%という結果が明らかにされています。
- 経験とは仕事を通しての経験学習であり、それが最も人の成長に影響を及ぼすという事になります。



人材育成に役立つ理論

- ①X理論・Y理論
- ②経験学習モデル
- ③成功循環モデル
- ④組織学習理論



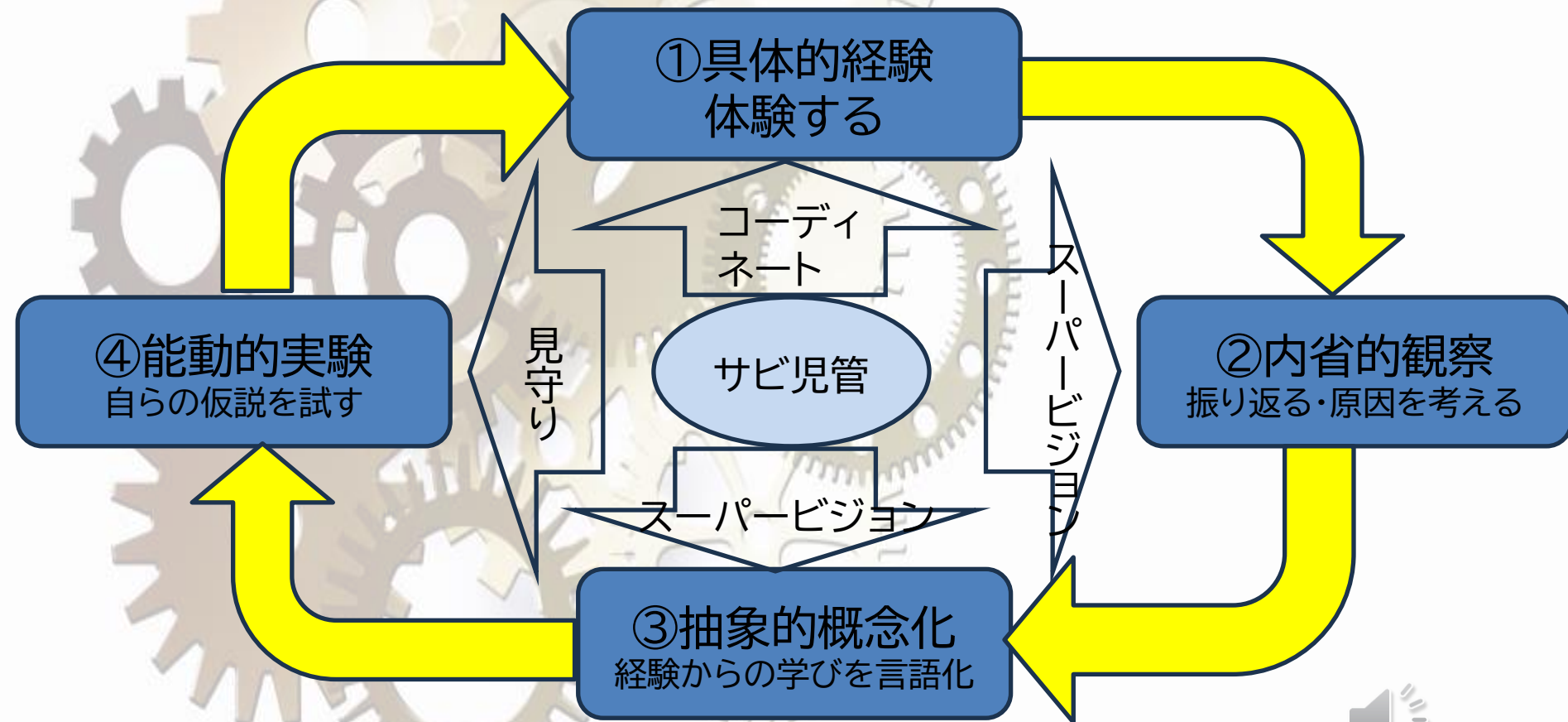
経験学習モデル(コルプモデル)

- コルプは、デューイの経験と学習に関する理論を、「活動ー内省」、「経験ー抽象」という二軸からなる論理空間に構成し直し、これら諸関係のあいだに循環型サイクルを仮定し、経験学習モデルという概念を構築しました。
(Kolb、1984)

- コルプが示した循環型モデルとは？



経験学習モデルにおけるサビ児管の役割



経験学習モデルにおいては、「能動的実験・具体的経験」と「内省的観察・抽象的概念化」という二つのモードが循環しながら、知識が創造され、学習が生起すると考えられています。「能動的実験」や「具体的経験」をともしない「内省的観察・抽象的概念化」は、「抽象的な概念形成」に終わり、実世界において実効をもたないことが指摘されています。

研修で獲得したスキルを現場で試し、試した内容を内省し、言語化することで次の支援を生み出し、実施することで、研修が生きてくると考えられます。



スーパービジョン

- ・気づきを与えるサポート、人が成長するには経験学習が必要
- ・スーパーバイザー(指導する者)とスーパーバイジー(指導を受けるもの) → スーパービジョン(対人援助法)



スーパービジョンの3つの機能

- ・支持機能: ほめる、ねぎらう、共感的理解
→ バーンアウト防止
- ・教育機能: 支援の振り返り、自己覚知、視野拡大、行動の選択
- ・管理機能: 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をするために、能力を発揮できる職場環境を整える。



指導者の存在が成長を大きく左右する



サビ児管



① 具体的経験
体験する

コーディ
ネート

どのような経験を積ませ
るのか、何をフィード
バックするのかを検討す
る必要があります。また、
フィードバックした内容
を吟味する作業(SV)が
必要です。

② 内省的観察
振り返る・原因を考える

スーパ
ー
ビジョン



動画

内省的観察



内省的観察とは、「ある個人がいったん実践・事業・仕事現場を離れ、自らの行為・経験・出来事の意味を、俯瞰的な観点、多様な観点から振り返ること、意味づけること」をさす用語。



内省的観察への関与



内省的観察

- ・スーパーバイザーとして、内省的観察に関わることで、より深い経験の内省が得られることが報告されています。
- ・ピア・スーパービジョンでも、より深い経験の内省が得られることが報告されます。

サビ児管は、このような機会と場面をどのように設定するかが問われています。



動画

抽象的概念化



内省的観察を言語化する過程ですが、実践を言葉にする(仮説の生成)には、障がい児者支援に関する幅広い知識がないと言語化が難しいと思われます。この部分にもサビ児管の関与が必要です。



動画

能動的実験(仮説の実施)



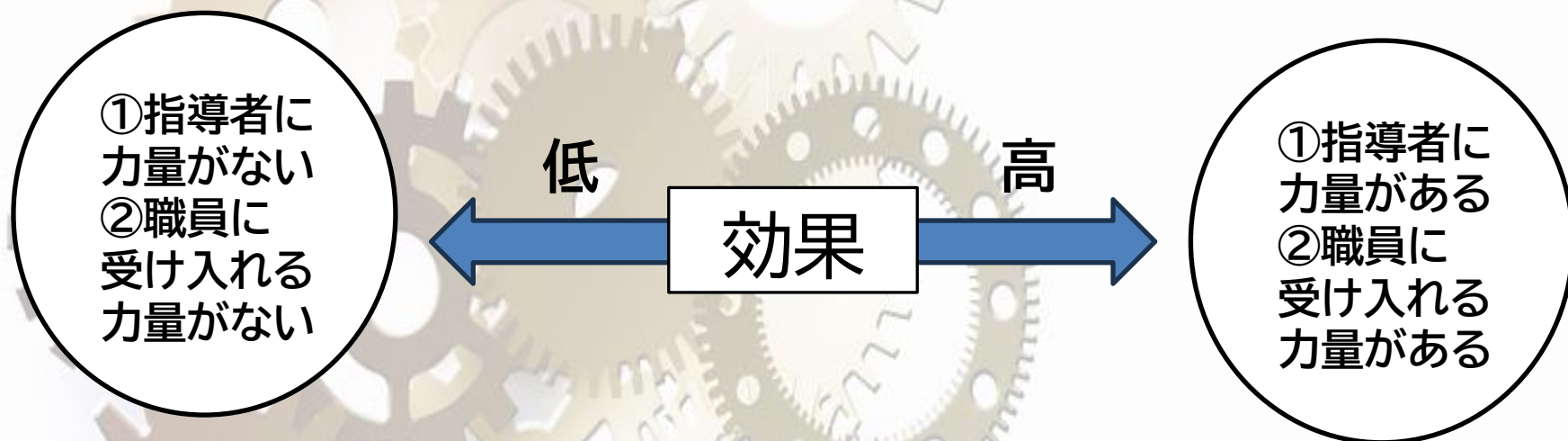
サビ児管は抽象的概念化(仮説の生成)に関与し、この仮説を個人のものとしないうで、支援職員全体に周知し、チームとして仮説を実施する機会を設けることが必要となります。



サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の 力量が人材育成に直結する



業務の中で実施していく On the Job Training

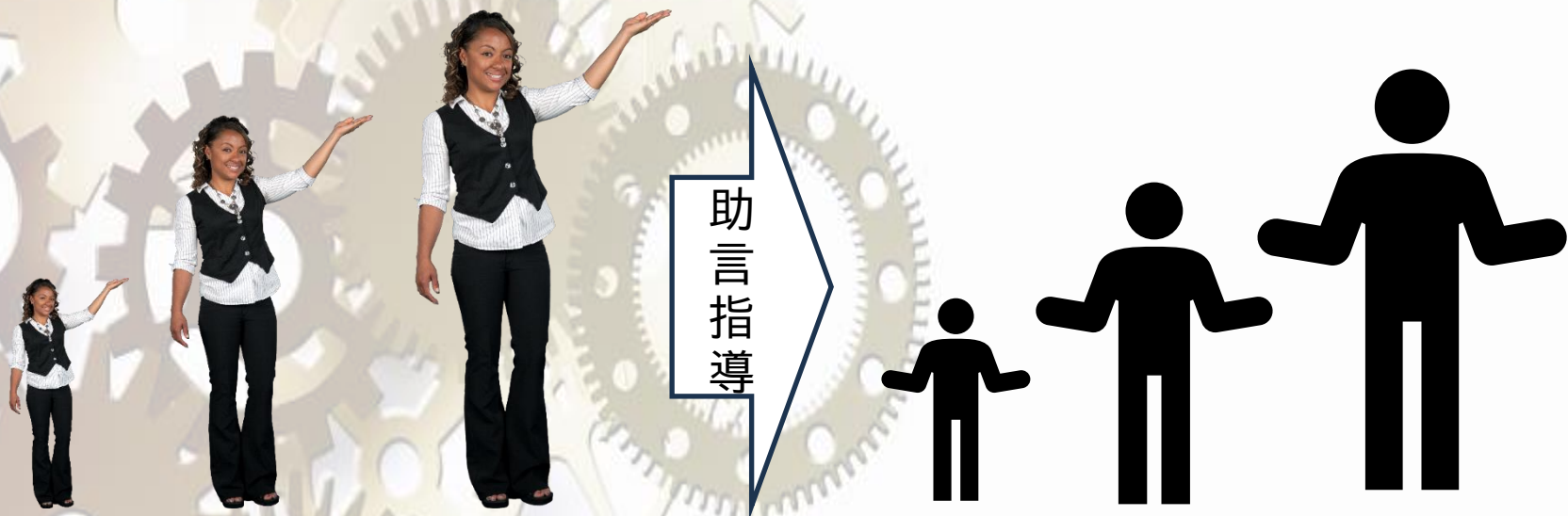


人材育成を他機関の研修に頼るのではなく、自職場の支援の場で実施することが必要です。ですから、サビ児管の力量が問われることになります。



動画

サビ児管の力量が人材育成に大きく関与している

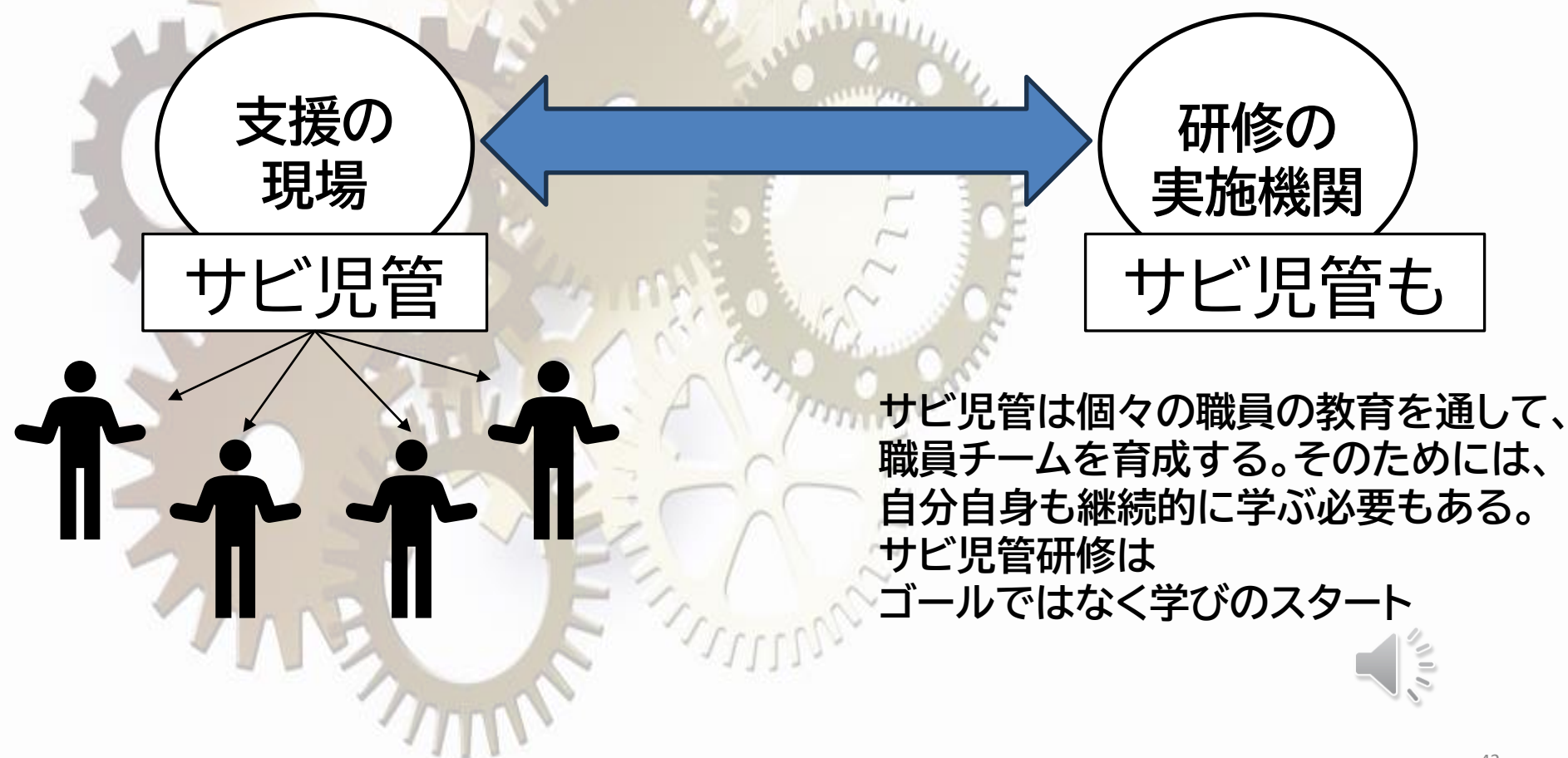


サビ児管の成長がカギ！！

サビ児管の成長が現場職員の成長に繋がる！！



継続的な自職場指導を実施する環境



サビ児管として

- 自身がサビ児管として配属された場合、あなたはどのような助言指導を心がけますか？
- その助言指導を実施していくために、どのようなことをしていく必要がありますか？



- 自分自身が継続した学びの機会を作ることが大切で、自事業所、法人においてそのような体制や制度を作っていくことで、新たなサビ児管の成長を促しましょう。



動画

ご静聴ありがとうございました

