

サービス提供に関する講義

袖ヶ浦ひかりの学園
菅原 良武

実践研修をすすめるにあたって



サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の卵として、個別支援計画書の下案を書くことができるようになった皆さんが、2年間の現場OJTを経て、正式なサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者として、独り立ちするための最後の研修です。

皆さんの事業所における、個別支援計画の運用を踏まえ、改めて、モニタリングについて、個別支援会議について、理解を深めていきましょう。

実践研修は、勤務されている領域のみならず、様々な分野を知り、実践的な体験を得る大切な機会となります。サビ児管には、障害福祉サービスへの大局的な視点が求められていることを踏まえ、研修に臨んでください。

サービス提供に関する講義

到達目標

- 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、理解する。
- 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)等について理解する。

サービス提供の基本的な考え方

サービス提供の基本的な考え方

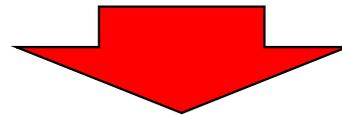
障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律

(基本理念)

第一条の二 障害者及び障害児が日常生活又は社会生活を営むための支援は、全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現するため、全ての障害者及び障害児が可能な限りその身近な場所において必要な日常生活又は社会生活を営むための支援を受けられることにより社会参加の機会が確保されること及びどこで誰と生活するかについての選択の機会が確保され、地域社会において他の人々と共生することを妨げられないこと並びに障害者及び障害児にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものの除去に資することを旨として、総合的かつ計画的に行わなければならない。

1. 利用者主体

支援を必要とする人々は、様々な「生きづらさ」を抱えていますが、各種サービス等を主体的に利用し、自分の人生を切り開いていく人でもあります。



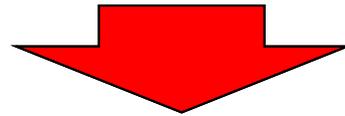
福祉サービスを提供する際には、利用者がそれらを主体的に活用して、人生を歩めるよう支援していくことが重要です。

人生の主役は
利用者本人



2. 利用者の自立（自律）

福祉サービスを提供する際には、利用者がそれらを主体的に活用して、人生を歩めるよう支援していくことが重要となります。



福祉サービスの利用においても、自分の人生は自分で決めていくこと、すなわち、その人の自立あるいは自律を尊重していくことが重要です。

自己決定の尊重
意思決定の支援



3. エンパワメント

それまでの人的・社会的環境によって、主体的に自らの力を発揮することが困難な状態、すなわちパワレスな（力を失った）状況があります。

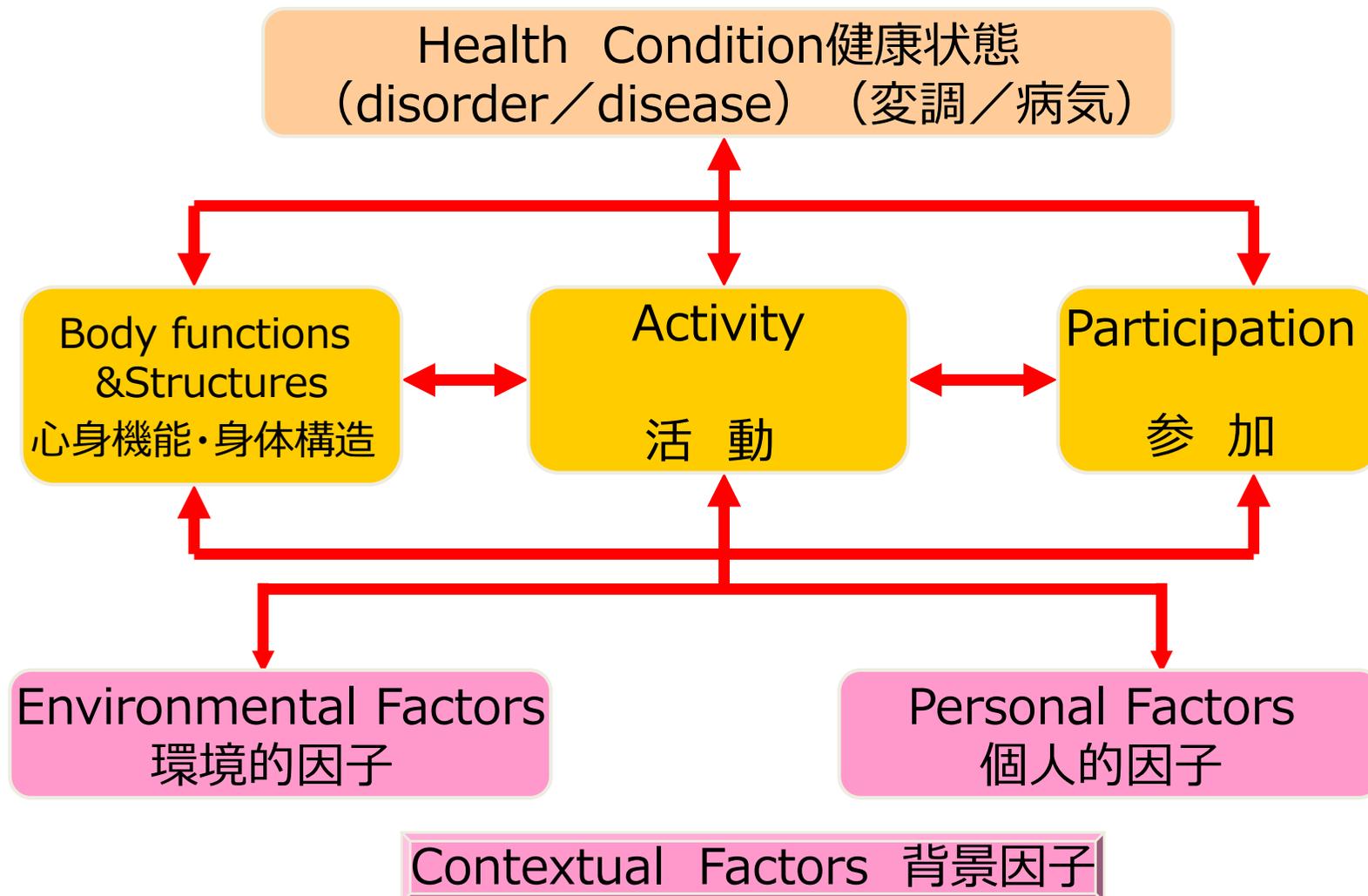


それぞれの強み（ストレンクス：strength）に働きかけて、本来持っている能力を十分に発揮できるような支援を心がける必要があります。

エンパワメントしていく過程では、本人の有する力を丁寧に再確認すること、そして、周囲の環境改善を図ることが重要となります。

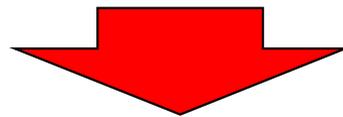


4. ICFの生活機能モデル



5. 権利擁護（アドボカシー）

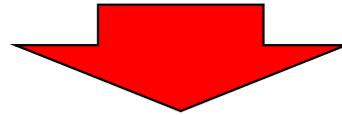
虐待防止など障害者の人権を擁護していくことと、自ら権利を擁護していくことに困難を抱える障害者の権利を代弁していくことが求められます。



権利擁護（アドボカシー）の考え方を、必要に応じて個別支援計画の中に盛り込んでいくことも忘れずに。（作成過程も含み）

6. 合理的配慮

社会的障壁の除去を必要としている旨の意思表示が あった場合に、過度な負担になり過ぎない範囲で、社会的障壁を取り除くために必要な便宜を提供していくことが求められます。

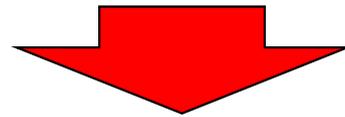


一人ひとりへの合理的配慮は、個別性が高いため、サービス提供における個別支援計画の作成過程や支援を実施する中で周囲と調整しながら実現していくことが求められます。



7. チームアプローチ

情報を共有し合い、同じ目的に向かって「本人にとっての適切な支援」を探ることを通してチームワークを高めます。



(本人や家族を含めた) 関係するすべての人 (機関) が同じ方向を見るところから支援がスタートします。



チームアプローチ

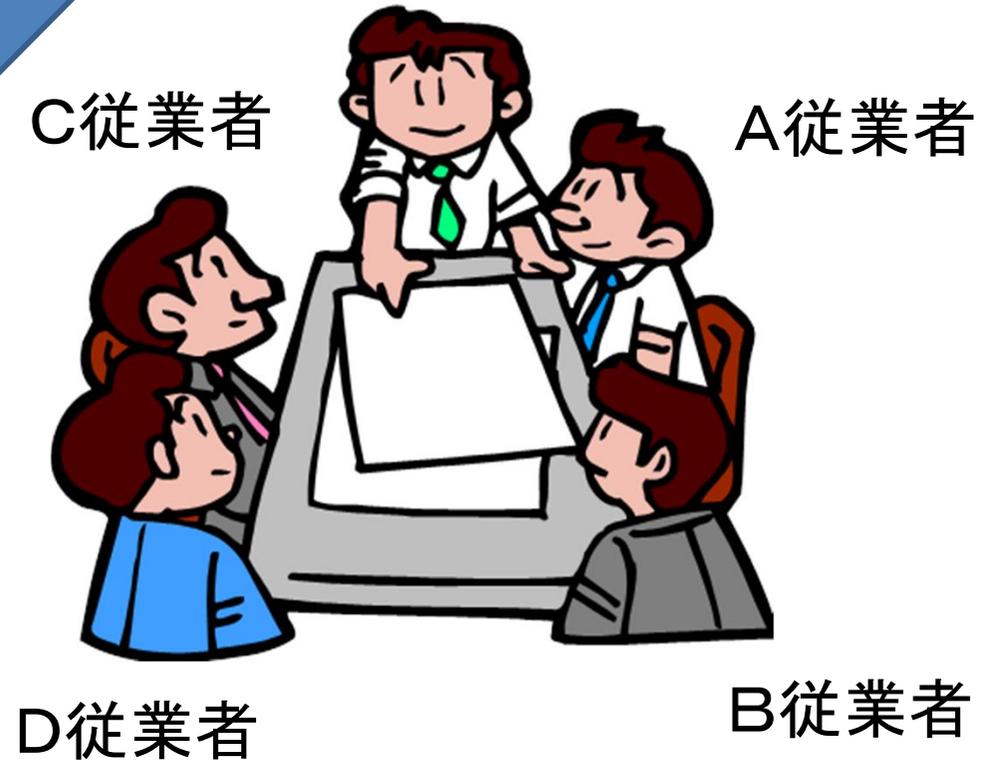
地域でのサービス担当者会議

事業所内での支援会議

議

一方で

サービス管理責任者



サービス管理責任者の立位置



サービス担当者会議

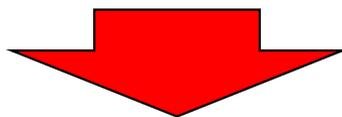
サービス担当者会議
や事業所内の支援会
議を活用しながらサビ
管の様々な役割を果
たしていきたいわ



支援会議

8. 連携

それぞれが自事業所の「強み」「弱み」を理解した上で、地域の（他の）事業者や関係機関との連携を選択することが利用者自身の「生活の質」を高めることにもつながります。

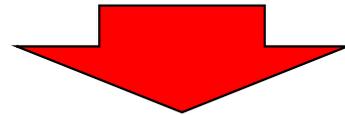


支援者は自分たちに求められている役割とは何か。
己を知り、地域資源を知ることも大切です。

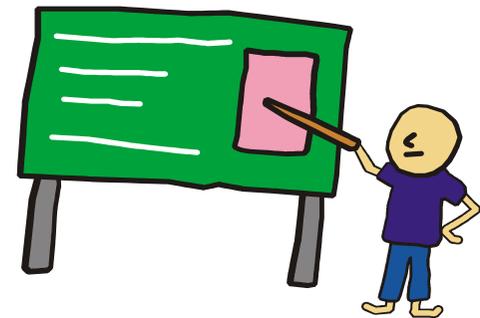


9. 専門性

さまざまな関係機関との連携支援（多分野協働）では、関係機関同士が互いを認め合い、対等な立場で協働していく姿勢が基本となります。



自身の「強み（専門性や情報）」を高めることやそれぞれの支援機関の有する「強み（専門性）」を知ること等、日々の「研鑽」や「更新」の作業が欠かせません。

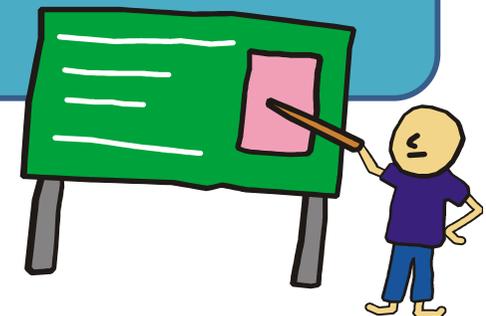


10. 個別支援計画の大事な要素

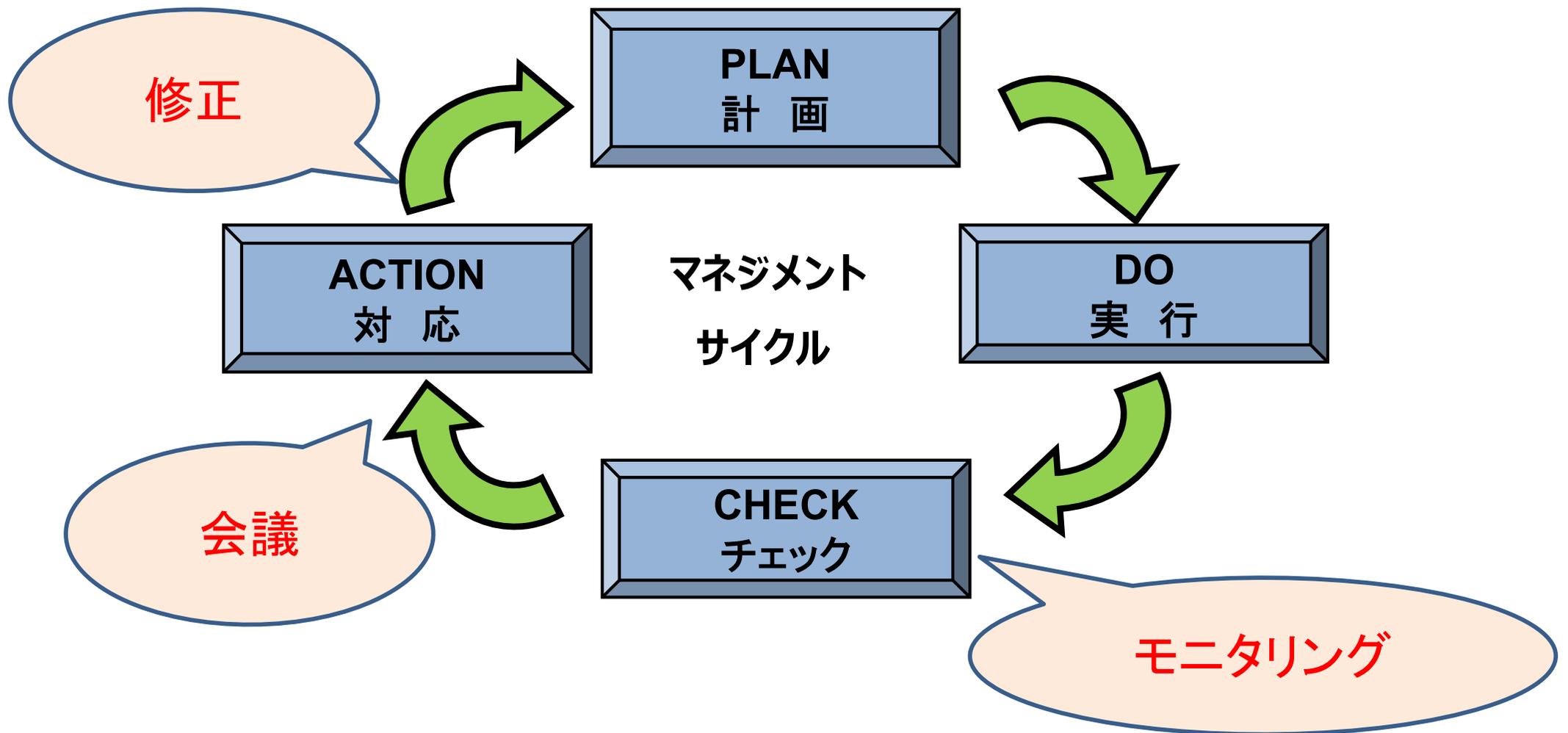
1～9で示した、さまざまな要素

利用者(本人)主体、自立(自律)、エンパワメント、ICFの障害構造、権利擁護、合理的配慮、専門性、チームアプローチ、連携等

がしっかり「おさえられ」、「含まれた」個別支援計画が作成され、実践に結びつけていくことが求められます。



個別支援計画による支援 (PDCAサイクル)



サービス管理責任者の役割とは

サービス管理責任者の4つの役割

1 支援プロセスの管理に関する事

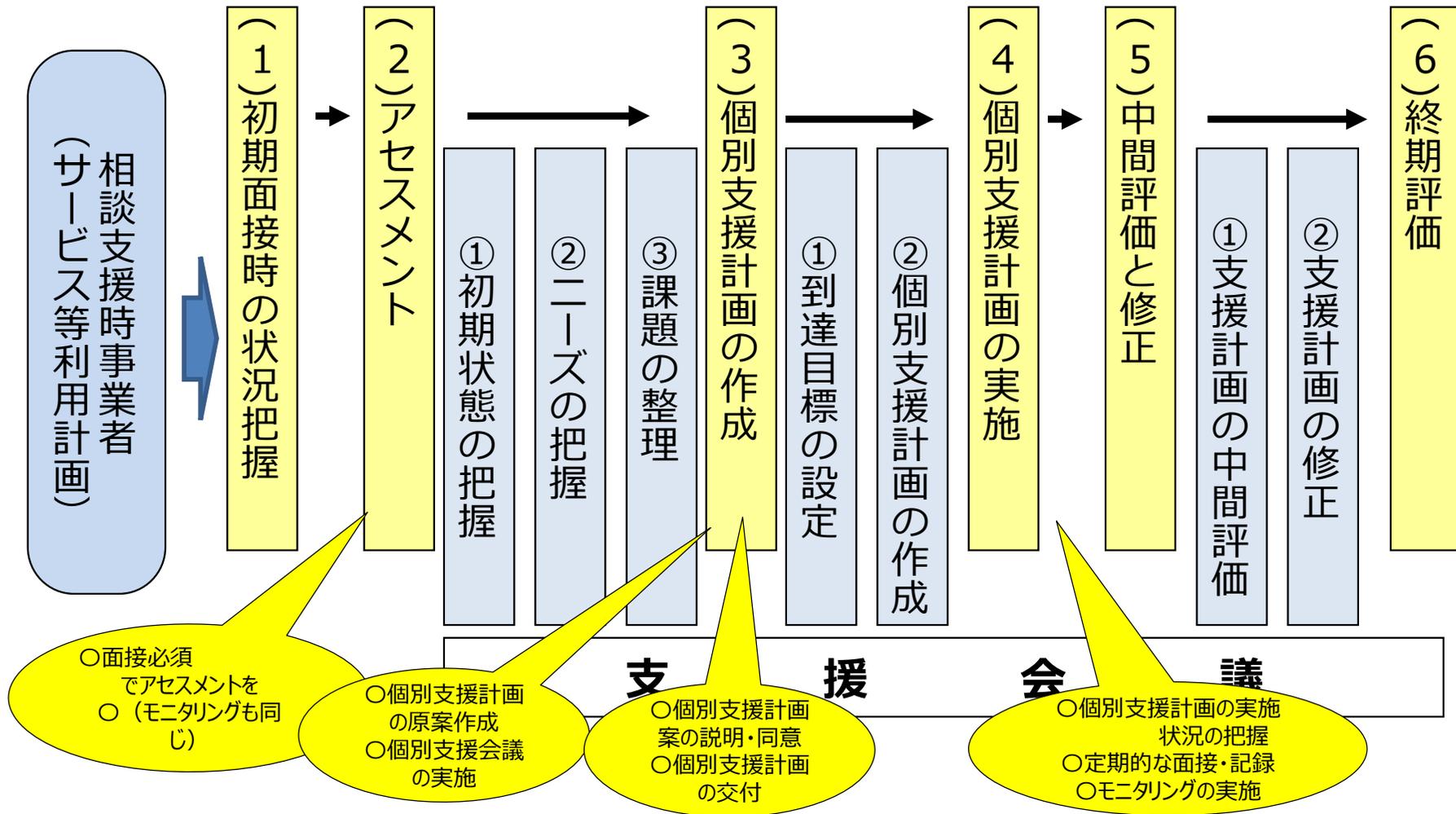
- (1) 個別支援計画の作成に関する業務（基準省令第58条-1（以下同））
 - ① 利用者に対する面接等によるアセスメント及び支援内容の検討（第58条-2、-3）
 - ② 個別支援計画の原案作成（第58条-4）
 - ③ 個別支援計画作成に係る会議の運営（第58条-5）
 - ④ 利用者・家族に対する個別支援計画案の説明と同意（第58条-6）
 - ⑤ 利用者に対する個別支援計画の交付（第58条-7）
 - ⑥ 個別支援計画の実施状況の把握（モニタリング）による見直しと計画の変更（第58条-8、-9）
 - a. 定期的な利用者への面接
 - b. 定期的なモニタリング結果の記録
- (2) 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）
- (3) 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）

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）

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）

4 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）

1. サービス提供（支援）のプロセスと管理



支援会議の企画・運営

- ・ 個別支援計画の作成等のために定期的に支援会議を実施する
- ・ 利用者やサービス提供職員の他、必要に応じて家族、関連機関の職員と開催する
- ・ サービス管理責任者は支援会議が効率的に運営されるようマネジメントする

実施方法

- ・ 支援会議はチームアプローチの場であり、サービス提供職員と個別支援計画を実現していく場であることを認識する
- ・ サービス提供職員と個別支援計画を協働して検討し作成していく
- ・ サービス管理責任者は適時、指導・助言を実施する
- ・ 担当した個別支援計画の説明などサービス提供職員の教育の場でもある
- ・ 他の支援方法の導入などチームでサービス提供の工夫を凝らす
- ・ 支援会議運営マニュアルなどを作成しておくとなら効果的な運営が可能となる
- ・ 支援会議の内容を記録しておく

必要なツール

- ・ 支援会議記録表

2. サービス提供職員への指導・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
- ・「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
- ・利用者面接、家族面接、見学案内に同席する等 on the job trainingを行う

ねらい

- ・大きな成果は良好なチームワークで生まれることの徹底
- ・チームの共通目標を設定し課題を共有すること
- ・チームメンバーのやる気を引き出すこと（指摘より気付きへ）
- ・情緒的コミュニケーションと課題的コミュニケーションを図る
- ・メンバーの役割を明確にし、適材適所に心がける
- ・チームのルールは、明確にしておく・コーチング技法を身につける
- ・成果主義の導入・育成方法の検討

3. サービス管理責任者はなぜ連携が必要か

運営基準の位置づけ

個別支援計画を作成し、サービス提供のプロセス全体を管理する

他の従業者に対する技術指導及び助言（チーム力の向上）

関係者や機関と連携して、
利用者のニーズに対する必要で質の高い支援を
総合的に協働して行う

4.その他（利用者満足度や評価、虐待防止等）

- ・利用者自身によるユーザー評価
- ・事業所が自ら行う、内部評価
- ・第三者による外部評価
- ・行政による評価（行政監査を含む）
- ・その他の評価（上記の組み合わせを含む）

サービスの評価基準（例示）

評価の項目	評価の基準
1. 質の高いサービスの提供	<ul style="list-style-type: none"> ①利用者の到達目標達成度 ②利用者や家族の満足度 ③サービス管理責任者自身の自己評価の導入 ④苦情解決件数 ⑤質の第三者評価の導入
2. 事業の推進・効率化	<ul style="list-style-type: none"> ①地域や就労系事業へ移行した利用者数、定着率 ②利用者数の増減、サービス利用期間 ③リーダーシップの発揮 ④効率的な支援会議の運営 ⑤地域関係機関との円滑な連絡調整 (地域自立支援協議会の活用度) ⑥事業所、利用者と社会資源との関係図の作成
3. 人材の育成・強化	<ul style="list-style-type: none"> ①資格取得の促進（キャリアアップ）による有資格者数 ②職員育成（OFF-JT）プログラムの有無、外部研修会等への参加・発表件数、OJTの実施件数（時間） ③職員間の良好なコミュニケーション

サービス提供の管理と虐待防止

1. 虐待防止マニュアルの作成への関与 ※各事業所の実情に応じて
2. 利用者の権利擁護の徹底を図る
3. 虐待防止は、関係機関との連携が必要
(市町村、市町村障害者虐待防止センター、自立支援協議会等)
4. 職員間のコミュニケーションの促進を図る

個別支援計画を通して考える「サービスの質」

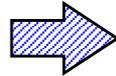
- ・事業所の役割に沿った利用者のニーズに沿った目標が描けているか
- ・「通いたい」や「頑張りたい」と意欲をもてる内容になっているか
- ・運営面を意識した項目は含まれているか（加算等、条件のクリア）
- ・職員の人材育成やモチベーションにつなげられる内容となっているか
- ・虐待防止、権利擁護（職員を守る）の視点は盛り込まれているか
- ・利用者のわかりやすいものになっているか
- ・誤字脱字、言い回しは大丈夫か

「事業所の評価」や「サービスの質」は 個別支援計画に直結する

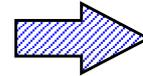
サービス内容のチェック機能

(1) 初期面接時の状況把握

(2) アセスメント

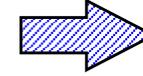


(3) 個別支援計画の作成



(4) 個別支援計画の実施

(5) 中間評価と修正



(6) 終期評価



- ・初期面接時の情報が整理されているか
- ・事業所として利用者のニーズに応えられるか
- ・サービスの選択と利用契約内容は適切か
- ・初期状態の把握は適切にできているか



- ・到達すべき目標の設定は妥当か
- ・サービスの期間設定や利用領域は適切か
- ・ニーズの個別支援計画への反映は十分か
- ・利用者への十分な説明と合意が得られているか



- ・支援目標に対する到達状況はどうか
- ・サービスは適切に提供されているか
- ・他系事業活用の必要性がある場合は、利用者とも合意ができているか
- ・定期的な中間評価に基づく対応（支援内容のズレや不足に対する修正）や記録は妥当か
- ・関係機関との連携は十分か



- ・目標は達成されたか
- ・利用者は満足しているか
- ・契約は履行されたか
- ・サービス提供職員の意見は反映しているか
- ・次の目標への準備はできているか

サービス等利用計画と個別支援計画の関係

個別支援計画はサビ児管が携える連携ツール

それぞれの役割

<p>< サービス等利用計画 > 相談支援専門員</p>	<p>< 個別支援計画 > サービス管理責任者 児童発達支援管理責任者</p>
<ul style="list-style-type: none">➤ サービスを利用するまでのプロセスが記されています➤ 連携のツールになります➤ モニタリングで進捗状況(各サービスの内容と支援量が適正か)を確認します➤ 計画やモニタリングは関係者と共有します	<ul style="list-style-type: none">➤ サービス等利用計画を受けて、個別にどのような支援を行うかで作成されます。➤ それぞれの事業所の支援目標や内容、配慮事項をまとめた計画です。➤ 作成するにあたっては、サービス等利用計画よりさらに踏み込んだ専門的なアセスメントが重要です。➤ モニタリングで進捗状況(個別支援計画が適正か)を確認します。

これによって・・・

本人の望む、ご機嫌な暮らしを支えるために

誰が、何のサービスを提供するのかを管理して

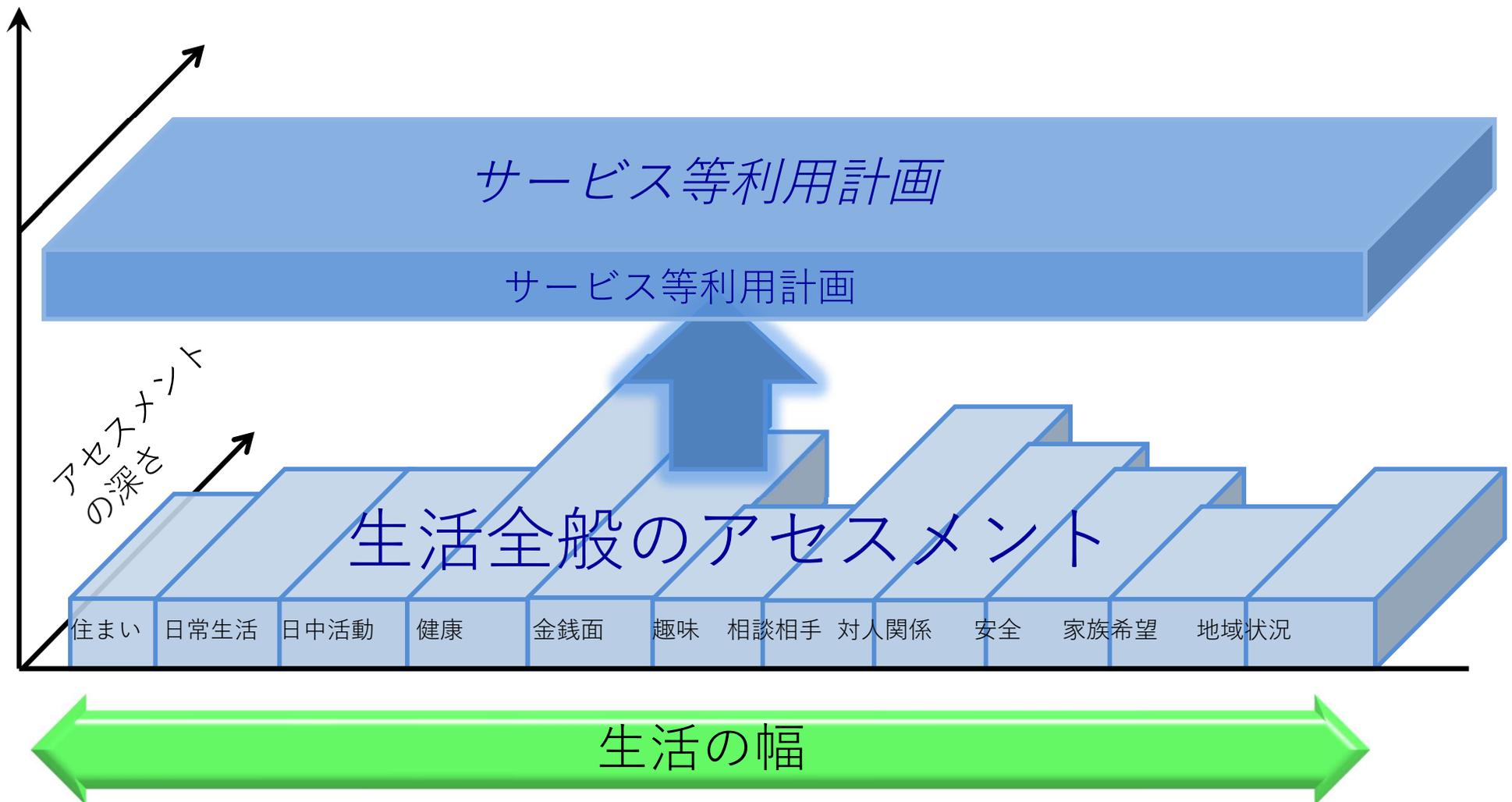
それぞれが質の高い支援をどのように提供するのかを

本人と関係者の合意の下で作成されるようになった

(相談支援専門員が作成する) サービス等利用計画

【サービス等利用計画】

生活全般をアセスメントし、本人の願いを中心に、生活や支援の全体像を示したもの
(相談支援専門員による サービスを繋ぐ支援)



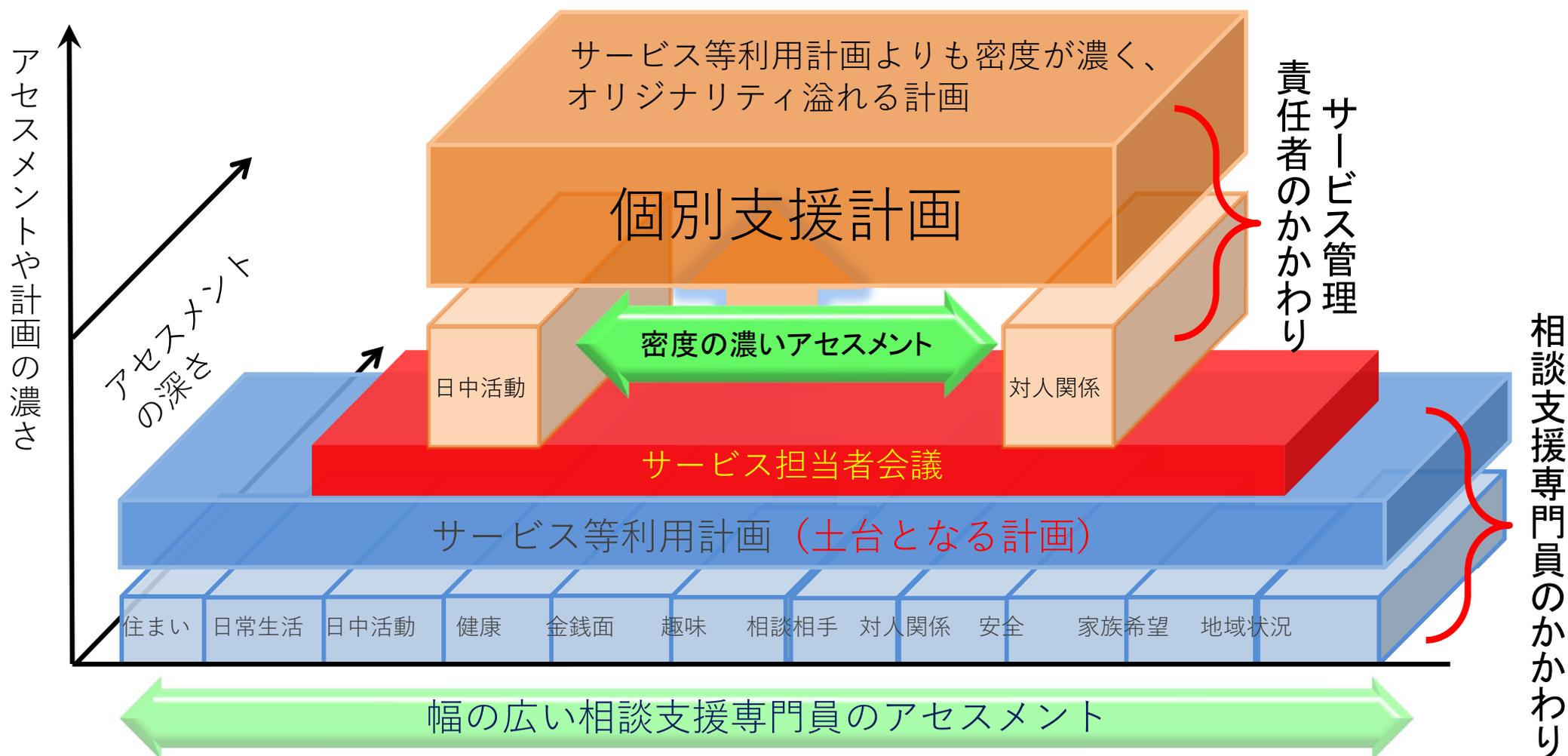
(サービス管理責任者が作成する) 個別支援計画

出典 岡部正文

【個別支援計画】

必要なアセスメントをさらに深め、本人の願いをかなえるために、より具体的な支援内容を盛り込んだもの

(サービス管理責任者による深める支援)



会議の趣旨が異なります。

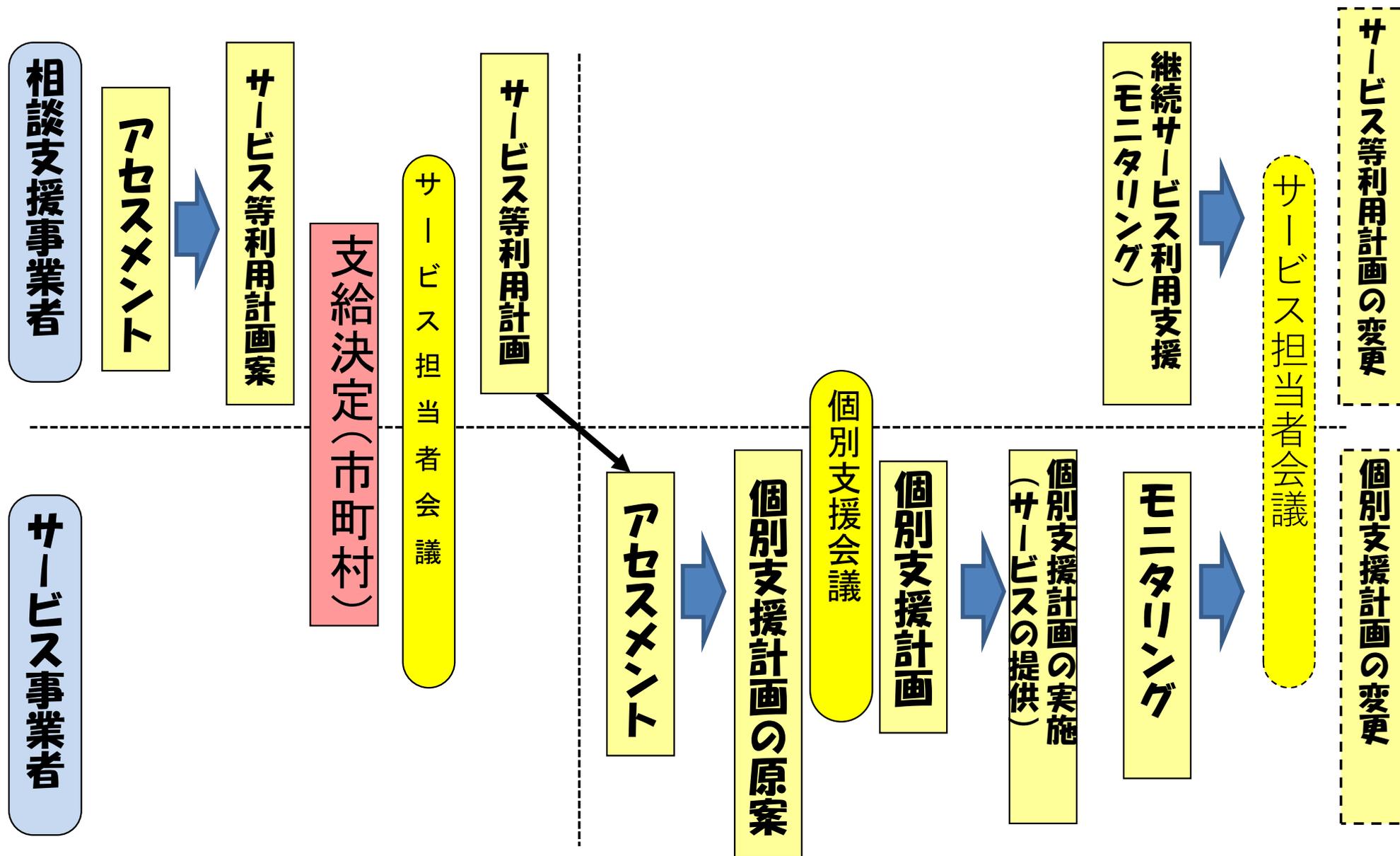
サービス等利用計画が出来上がる
サービス担当者会議

外とつながる会議

個別支援計画が出来上がる
個別支援会議

中で深める会議

指定特定相談支援事業者（計画作成担当）と障害福祉サービス事業者の関係



個別支援計画書はサビ児管が携える連携ツール①

○サービス等利用計画書と個別支援計画書を何かに例えると...

◇建築業界において、「設計図」とは、設計者がお客や公的機関に提出する為に作成する図面で、お客さんのニーズに沿って作成された部屋の広さや高さ、仕上げ、形状がわかる図面です。

◇「施工図」は、設計図を元にして、壁の厚さ、芯の振分け、天板の中、材料の厚さ、高さなど実際の現場を管理する人が必要な寸法を決定しながら作成する図面です。この図面を元に、各職種が材料の手配、加工などを行います。

◇実は、建築は設計図ではなく施工図によって具現化するものであり、施工図が品質に直接的影響を及ぼす重要なものとなっています。

◇ひとつの家を作り上げるには、複数の職種の仕事がかみあって調和していなければなりません。大工さん、建具屋さん、クロス屋さん、設備屋さん、電気屋さん等、複数に及びます。

個別支援計画書はサビ児管が携える連携ツール②

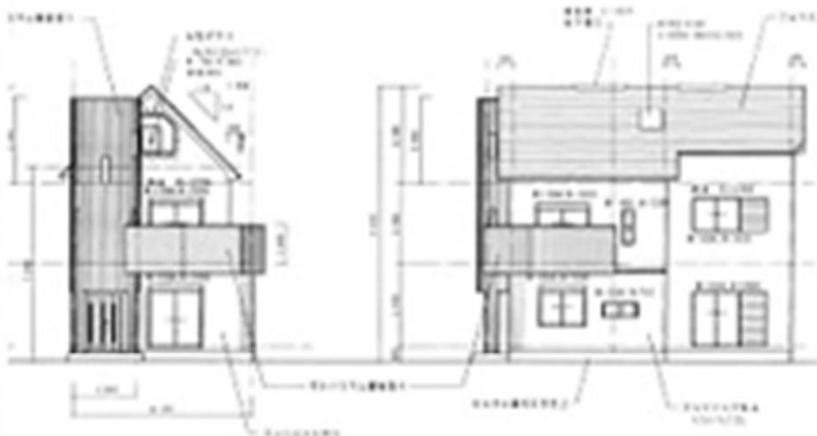
設計図を翻訳・具体化した施工図により、それぞれの職人さんが具体的な寸法や形状、材料など理解し、発注・制作が具体的に進むことになります。施工図の出来・不出来は、建築の出来栄えや善し悪し、効率にも左右することになります。

上記の「設計図」を「サービス等利用計画書」に、「施工図」を「個別支援計画書」に置き換えると、「サービス等利用計画書」と「個別支援計画書」の関係性が理解しやすくなります。

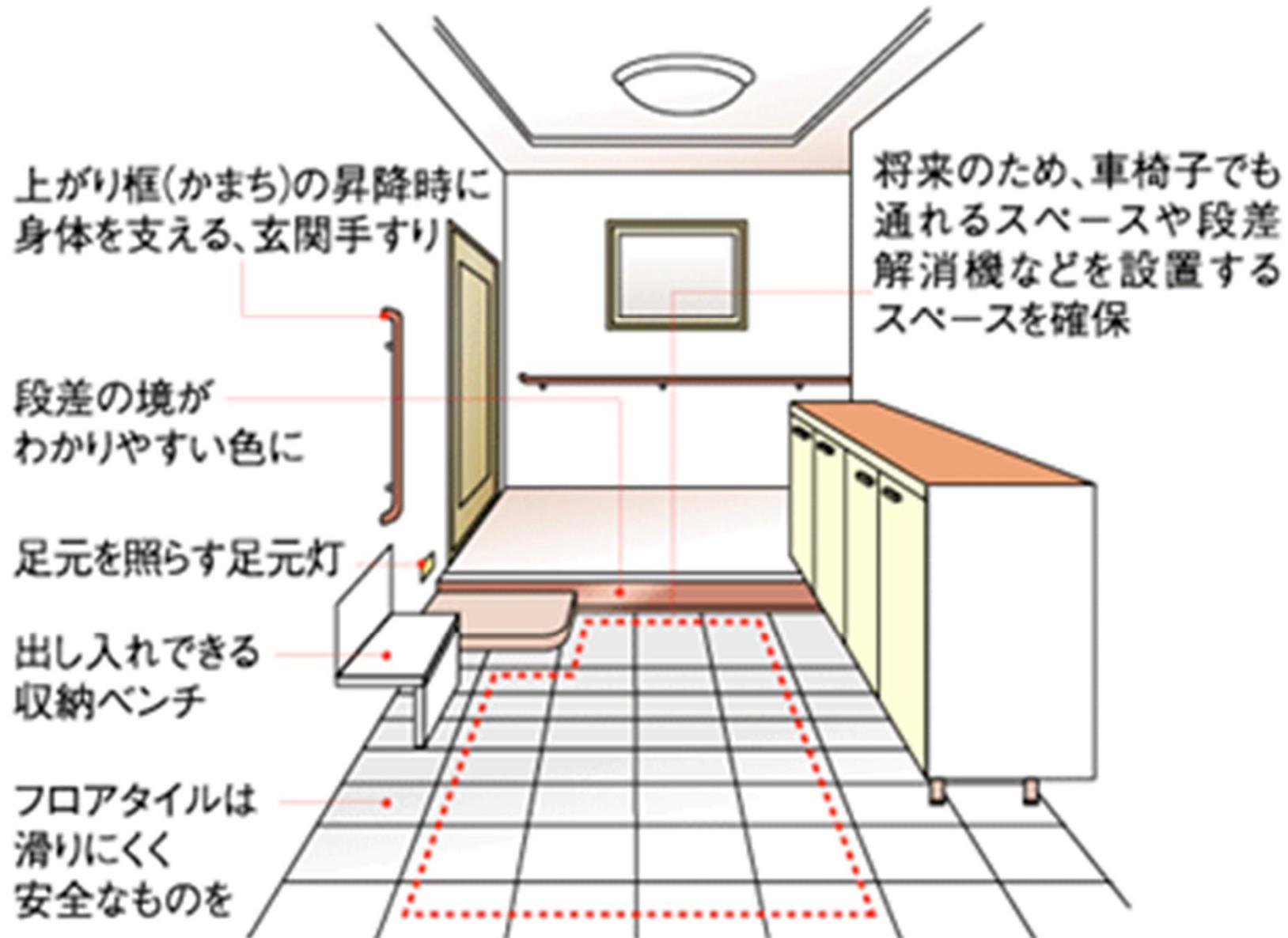
まだまだ、サービス事業者が先に関わりを持ち本人との関わりも情報も多く持っていることでしょう。しかし、後から関わる相談支援専門員は不要ではなく、支援を受ける人について重要な経過管理者となります。また、幅広く地域の情報が集まり、事業所間の連携や齟齬の改善など、チームとして役割分担し協働していくことが大切です。

自事業所で相談支援を持っている場合、あなたの仲間の相談支援専門員さんは、何かに苦しんでいませんか？

設計図は全体の配置が見える



施工図は各部分の詳細が見える

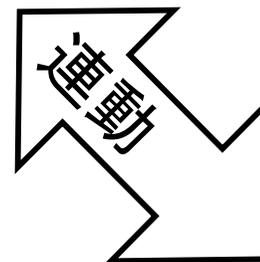
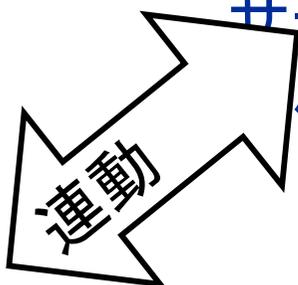


(設計図)



総合的なニーズ
「パン屋さんで働いて、
ホームで暮らしたい」

サービス等
用計画書



**個別支援
計画書**

**個別支援
計画書**

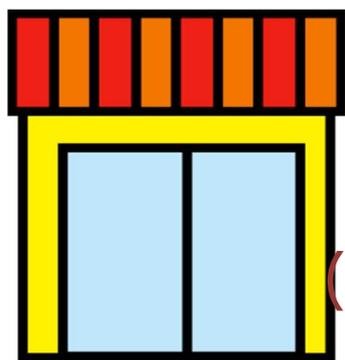
個別ニーズ

「パン屋さんで働きたい」

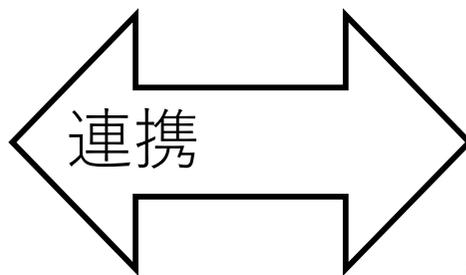


個別ニーズ

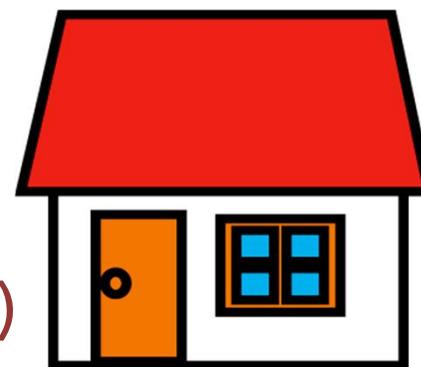
「ホームで暮らしたい」



(施工図)



(施工図)



計画の流れ関係性

相談支援専門員

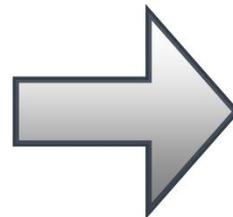
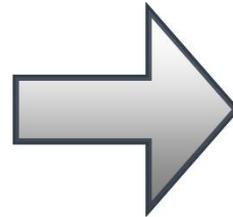
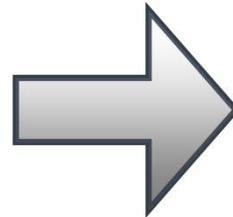
サービス等利用計画

卒業と同時に就職はできなかったけれど、早く就職をしたい。また、自分らしい生活スタイルを作りたい。

就職するための支援を受けたい

週末にスイミングに通いたい

卒業生と定期的に同窓会で会いたい



サービス管理責任者

希望する生活像（総合的なニーズ）

個別支援計画 A
就労移行支援事業所

希望する生活像（総合的なニーズ）

個別支援計画 B
行動援護 サービス提供事業所

希望する生活像（総合的なニーズ）

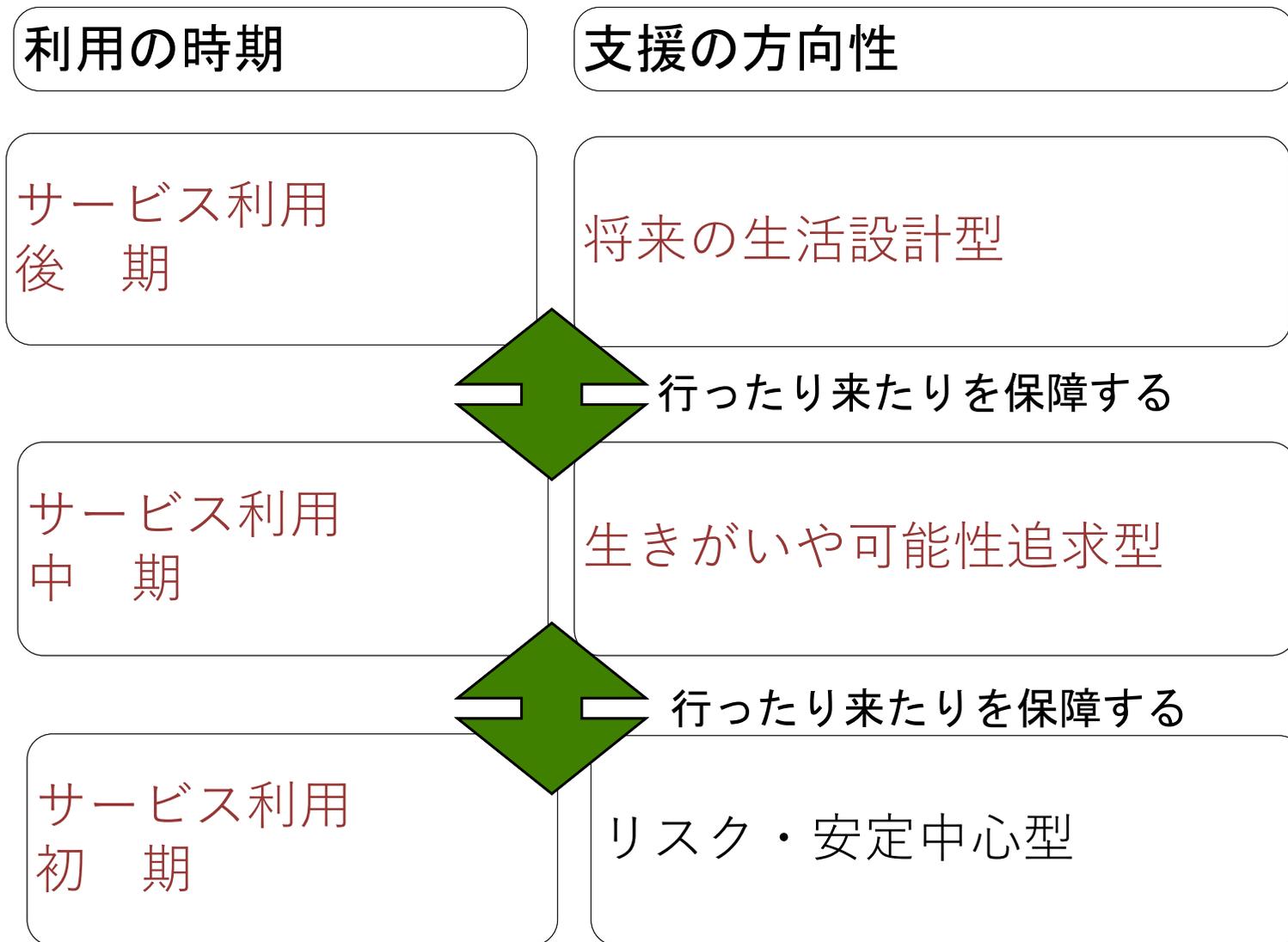
インフォーマルサービス
家族 友人 先生の協力・助け合い

個別支援計画書はサビ児管が携える連携ツール③

○個別支援計画書の視点や質的变化を意識する (モニタリングの重要性)

- 最初からすべてを網羅し、完璧な計画書は作ろうとしない。スモールステップで、少しずつ積み上げて行くイメージを持ち、成功体験や役割を意識することが重要となります。
- つなげるだけでなく、一緒に考える姿勢が必要（つなげてもうまくいかない場合）
- 相談支援専門員とサービス管理責任者が、モニタリングのための会議等で一緒に考えることで、新たな解決方法やつなぎ先（連携先）を得たり、気づきが生まれます。

サービス等利用計画・個別支援計画の視点や質的变化



個別性が高まり支援の質がアップ

ともに考える姿勢が重要 グループではなくチームを作る

連携の意味を考える

連携の意味を考える①

○専門性とチーム力を高める

- ・連携することによりグループを作るのではなく、**チーム**を作る。
(支援目標の明確化と共有)

○チームに必要な三つの条件

- ・目的や目標がある
- ・ルールや決まりごとがある
- ・目的、目標が成し遂げられる人材が揃っている

+プラス、「モチベーション」

○連携することは、See→Think→Plan→Doのプロセスを回しながら、業務に当たること。(画一的なサービスではなく、包括的なアセスメントをきちんと行って、利用者の状況に応じた個別性の高いサービスを提供する。)

【チームとは】

○ある特定の目的のために、多様な人材が集まり協働を通じて相乗効果を生み出す少人数の集合体

連携の意味を考える②

○メイド・サーバント症候群（Maid-Servant Syndrome）

- ・誰かが考えたことを、指示された通りにやらされているのは、「メイド・サーバント的支援」といえるかもしれません。これは、もともと、施設ケアスタッフは世話をすることを仕事と思い何から何まで手を出してしまう（メイドさんや召使いになりきっている状態を比喻した用語）。また、施設入所者もケアしてもらうことを期待して受動的になってしまいます。
 - ・ケアスタッフがメイド・サーバント的支援に陥ると、仕事の結果に責任を持ちません。「結果が悪かったのは指示をした方が悪い、自分はいわれた通りにきちんとやったのだから」と考えてしまいがちです。
 - ・一方、入所者も決まったスケジュールにあてがわれるサービスの中、受動的で自己決定をすることもなく、興味関心を失うことなどの弊害があげられた。
- ◇ケアスタッフがメイド・サーバント症候群（的支援）に陥らないためにも、定期的に自分の仕事を検証する機会が必要となります。支援者全員で楽しみながら本人のゴールを目指したいものです。

連携の意味を考える③

- 一方、利用者に対しても自分の新たな可能性を見つけるきっかけにもなります。
(多角的視点からのストレングス支援やエンパワメント)
- 質の高いサービスとは何か、サービスの質の向上に終わりではなく、常に変化、向上させていくということがとても重要です。(マンネリやパタナリズムの打破)
- 定期的に提供しているサービスを振り返り・検証を行なうことができる体制作りが必要となります。一人に頼らず、チームで行なう。(チームアプローチの強化と徹底)
- 「エビデンス ベース プラクティス」(EBP) エビデンスをベースにした実践がとても重要となる。
- 人材の育成、強化(チームのどこが強いところか弱いところか)

事業所内(組織内)連携・部門間連携を考える

様々な会議の活用

あなたの事業所（組織）は大丈夫？

～こんなことは起きてない??～

これも
チームづくり

さまざまな職種が協力し連携し合って一人の利用者を支援しています。外部との連携がうまくいかない所は内部の連携も…。

送迎を兼務する生活支援員、相談員、ケアスタッフ、看護師、理学療法士等などが連携して一人の利用者を支援します。事業所業務を一人のスタッフがすべてこなすことはないでしょう。人員配置基準も含めスタッフ間でお互いに助け合いながら、チームとして気持ちよく業務を進めたいはずです。

○「中での健康管理があるから病院への送迎はやりません」
「排泄介助や入浴介助は、看護業務ではないのでやりません」ときっぱり言い切る看護師。



○「免許をとったら、送迎までやらされるから、とると損よね」と同じ生活支援員なのに。

○「この利用者何をしても文句ばかりなのよ。相談員さん相談にのってあげて、あなたの仕事でしょ」と吐き捨てるようなケアスタッフ。



○家族からの苦情の電話に「その日は自分はお休みでしたからよく分かりません」と答える生活支援員。



○「あなたたちは、リハのこと何も知らないでしょ、こっちの言った通りにしてくれればいい」と上から目線のセラピスト。



○「しかたないだろ、現場でなんとかしてくれ」と話も聞いてくれない総務事務担当



連携の意味やチーム作り、中から外へ。中が難しいときは、外部の人材をうまく使うことも必要でしょう

さまざまな会議の活用①

- 利用者のニーズを充足するために、連携の視点と軸を整理していくと、支援者・事業所・組織及び関係機関・地域・まちの軸の中で、連携をしていくための場の設定と実践が重要（不可欠）となる。
- また、この『場』は、双方における連携を強化するとともに、それぞれの人材育成やサービスの質の向上、地域の活性化にもつながるものである。
- 職場では、朝会（ミーティング）、グループ会議、QC活動等々様々な会議がある中に、「個別支援計画作成会議」が含まれる。
- また、本人（利用者）を通じた関係機関との連携実践は、「サービス担当者会議」となる。
- 次のステップとして基幹相談支援センターや（自立支援）協議会等を利用した検討・会議などが、地域づくりやまちづくりへとつながるものとなる。

会議の場を活用した連携

サービス管理責任者のつながる支援と深める支援

サービス担当者会議



つながる支援

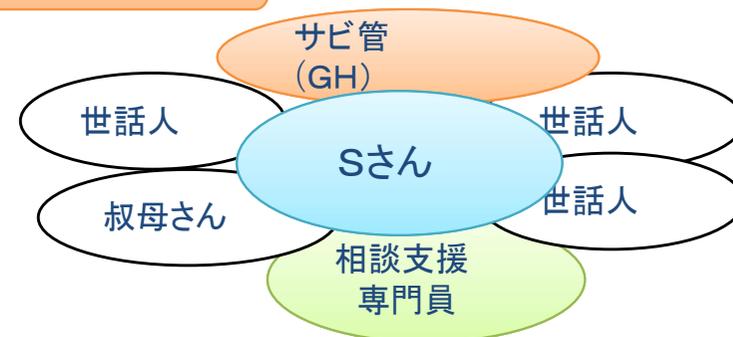
・サービス管理責任者は、相談支援専門員等と連携して、個別支援の課題を解決するためのチームをつくり、地域でサポートするためのネットワークを組織する。相談支援専門員によるサービス担当者会議に参加する。

相談支援専門員によるサービス利用計画は、トータルプラン

深める支援

・サービス管理責任者は、サービス利用計画をもとに、事業所内で個別支援会議を開き、個別支援計画(生活プラン)を作成する。

個別支援会議



サービス管理責任者による個別支援計画、生活プラン

なぜ「他者との“かかわり”」なのか

富士ゼロクス総合教育研究所 人材開発白書2009要約版より

社会人の能力開発の70%以上は経験によって説明できるといわれている。つまり、教育や研修が社会人の成長に寄与する部分はわずかであり、そのほとんどが職場での業務経験を通じてもたらされるというのである。

しかしながら、単に業務を経験しさえすれば成長できるわけではない。実際、成長につながるような経験があれば、そうでない経験もある。あるいは、同じ経験をしたとしても、成長できる人もいればできない人もいる。それでは、業務経験を通じて成長していくためにはどうすればいいのだろうか。

業務経験を本人の成長に結びつけるための重要な要素の一つとして、我々は「他者との“かかわり”」に着目した。

哲学者であり教育思想家でもあるデューイ（Dewey, J）は、経験とは自分を取り巻く環境との相互作用であるといい、発達心理学者のヴィゴツキー（Vygotsky, L. S.）は、個人の限界を超えるためには周囲の人々との相互作用が欠かせないと説明している。つまり、**業務経験を通じて成長するためには、「他者」という触媒が欠かせない**といえる。社会人は、他者からアドバイスを受けたり、他者と切磋琢磨したりして、あるいは他者をロールモデルとしたり、反面教師にしたりして、さまざまなことを学び取り、自己成長を遂げていくのである。

これは、さまざまな会議の中におけるさまざまな「関係者との“かかわり”」に置き換えることができる。

さまざまな会議の活用②（人材育成）

- サービス管理責任者等の関係者が、熱心に支援に取り組むほど、無意識に内に偏った・こもった・閉ざされた・困り込みの支援となる傾向があります。そこで、「岡目八目」という囲碁からでた言葉で考え直してみます。 「岡目八目」は、他人の囲碁を横から見ていると、対局者よりも冷静でいられるために、八目置かせるくらい有利というところから転じて、傍観者（第三者）のほうが当事者よりも物事の是非を、的確に判断できるという意味です。
- ですので、サービス担当者会議の司会進行役はサービス提供当事者ではない方が効果的で、相談支援専門員が中心に担うことが想定されます。当事者から見れば、相談支援専門員は自分のための支援者のひとりであり、サービス管理責任者にとっては大事なパートナーとなります。

さまざまな会議の活用③（人材育成）

具体的には、（自立支援）協議会・サービス担当者会議・事例検討会等、さまざまな場面で、横のつながりを持ち、自己の実践を振り返ることや支援内容の客観的な評価・可視化につながるものと考えられます。事業所レベルから捉えれば、ベテランのサービス管理責任者だけが参加するのではなく、その連携を学ぶ機会として、中堅職員等の育成対象職員を参加や同席させることで人材育成が促進されます。

さまざまな会議の活用④（人材育成）

会議等において業務を検証する、具来的なポイント

- 概要の確認（要約・見立て）
- 当事者主体と動機付け
- アセスメントの精度
- ニーズの焦点化（優先度・重要度）
- フォーマル、インフォーマルサービスの確認
- リスクマネジメントからストレングスマネジメント
- 弱みの中にも、強みはある
- 環境因子を考慮している
- チームアプローチが意識されている
- 地域課題の有無

つまり

- 計画相談の相談支援専門員が、本人のことをちゃんと整理して
- なりたい自分を本人と一緒に考えながら
- 市役所から必要なサービスの量を調査してもらって
- 利用する事業所を本人と一緒に探して
- 利用予定の事業者とも会議して、サービス等利用計画を作り
- サービス管理責任者はより掘り下げた個別支援計画を本人と一緒に作り
- 本人が実際にサービスを受けて
- ちゃんと計画にのっとっているかを相談支援専門員は把握し
- 改善の必要がないかなどをみんなで検討し
- 本人のなりたい自分を応援していく

おわりに

以上、「相談支援専門員によるサービス等利用計画とサービス管理責任者による個別支援計画の関係」について講義を進めてきました。この中で、相談支援専門員や他の事業所との連携、地域実践についても触れました。

障害福祉を突き詰めると、本人を中心に据えた支援を実践していく中で、どうしても他との連携が必須になってきます。

サービス等利用計画との整合性を保ちつつ、具体的な個別支援計画を作成し、自事業所内連携はもちろん、相談支援専門員や他事業所との連携が上手なサービス管理責任者等とさせていただきたいと願っております。