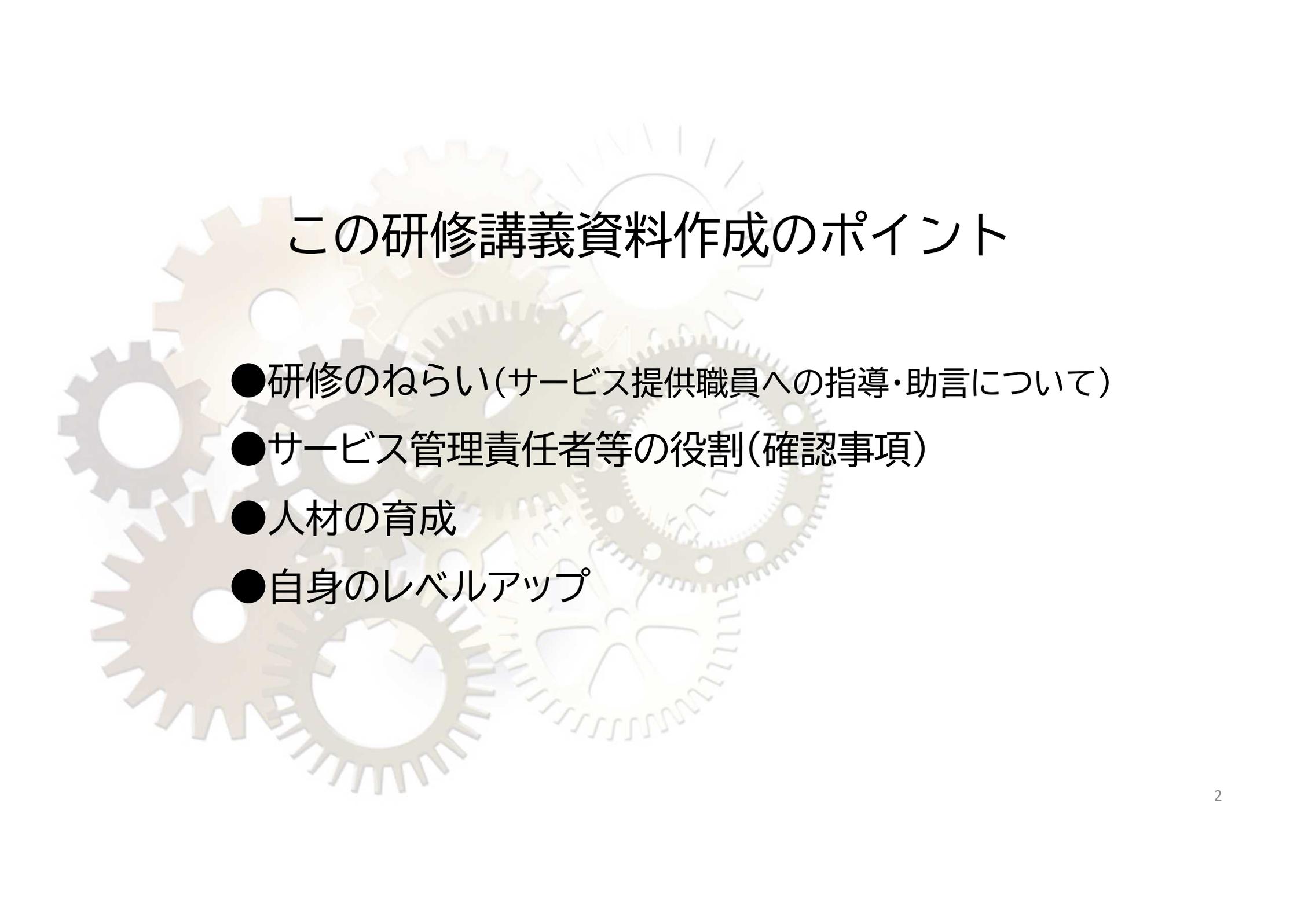


人材育成の手法に関する講義及び演習

(サービス提供職員への指導・助言について)

本庄ひまわり福祉会
総合施設長 本名 靖



この研修講義資料作成のポイント

- 研修のねらい(サービス提供職員への指導・助言について)
- サービス管理責任者等の役割(確認事項)
- 人材の育成
- 自身のレベルアップ

人材育成は事業所の最重要課題

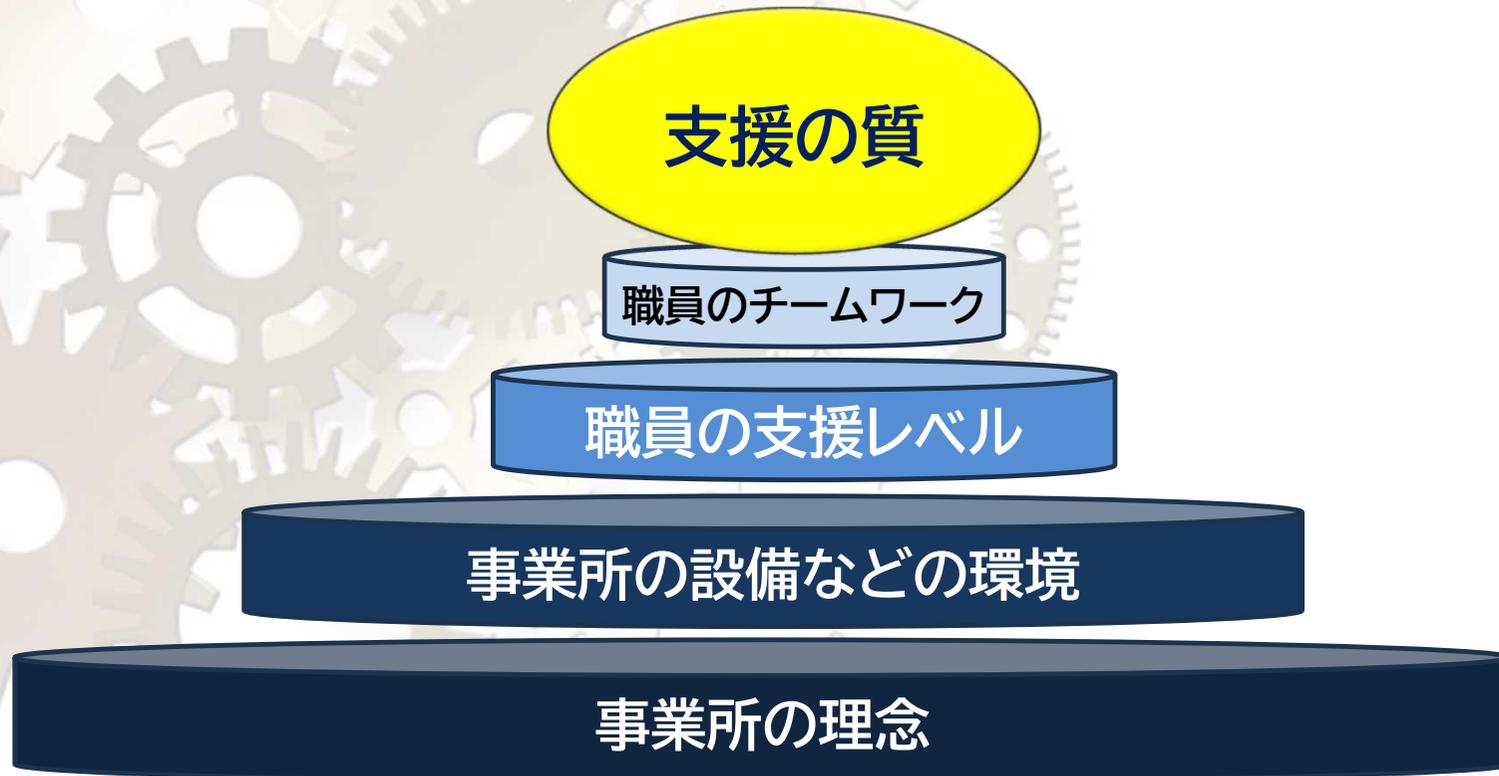
事業所の目標は

「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」

施設・事業所
環境の充実

施設・事業所
人材の充実

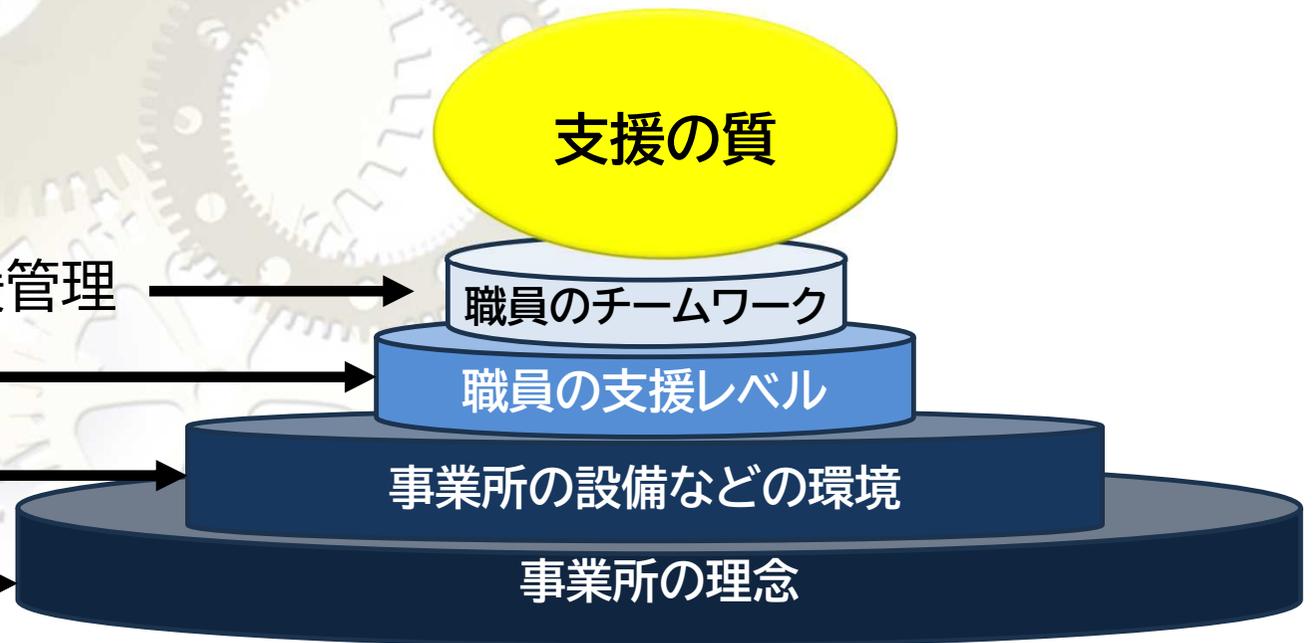
支援の質を構成する要素



利用者の豊かな生活の実現

サビ見管の役割

1. 個別支援計画の作成と支援管理
2. 職員への助言・指導
3. 設備に対する提案
4. 事業所理念への関与



サビ見管の役割(法的根拠)

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

適切なアセスメントの実施
個別支援計画原案の作成
個別支援会議の開催
計画の同意と交付
モニタリングと個別支援計画の変更



個別支援計画の作成と
支援管理



以下、58条の具体的な内容
(参考資料)

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

本研修の課題は第59条-3

*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) つまり、『支援人材の育成』**

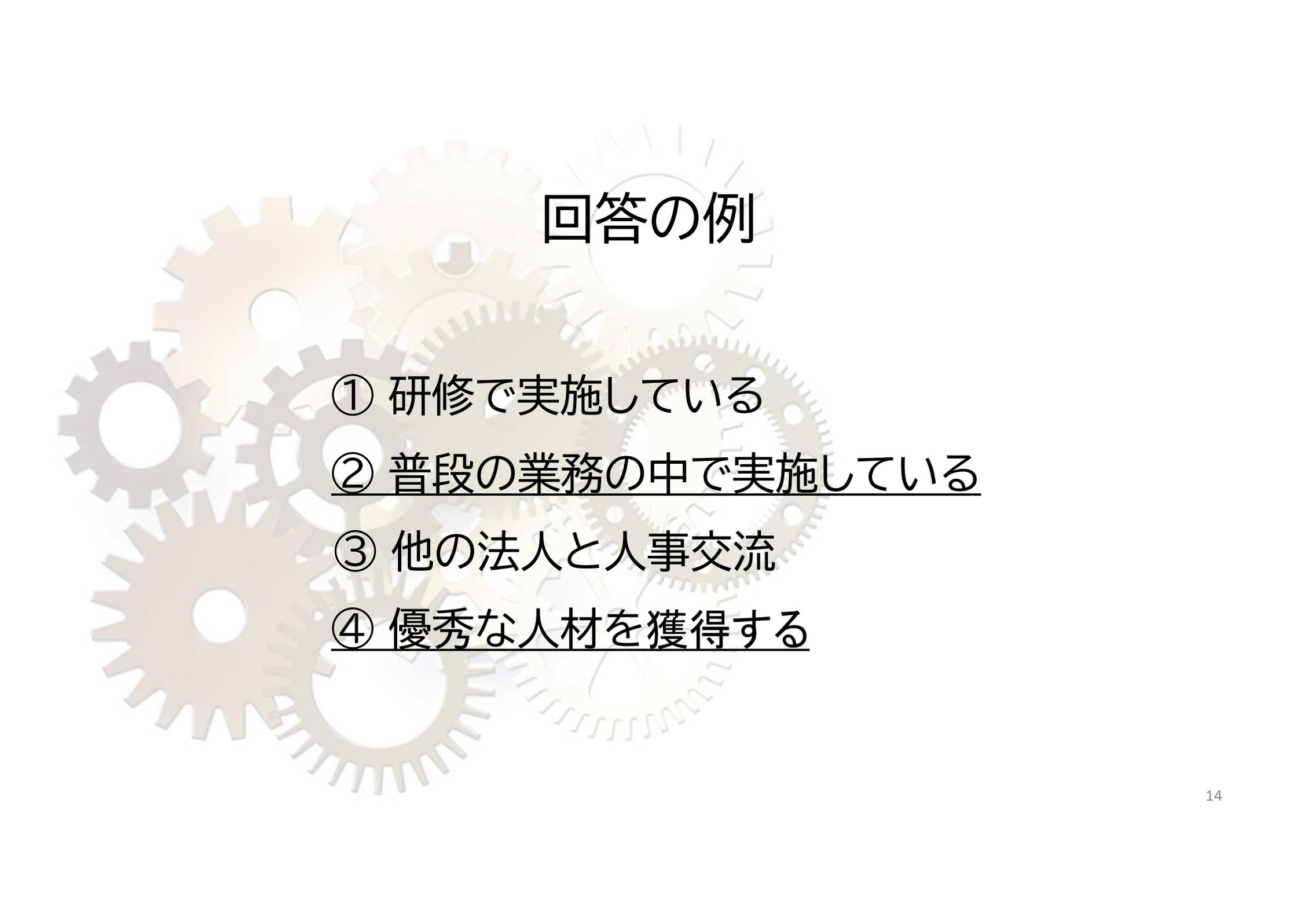
*関係者や関係機関の連携に関する事
(第210条-6-3、第161条、総合支援法42条等)

*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)



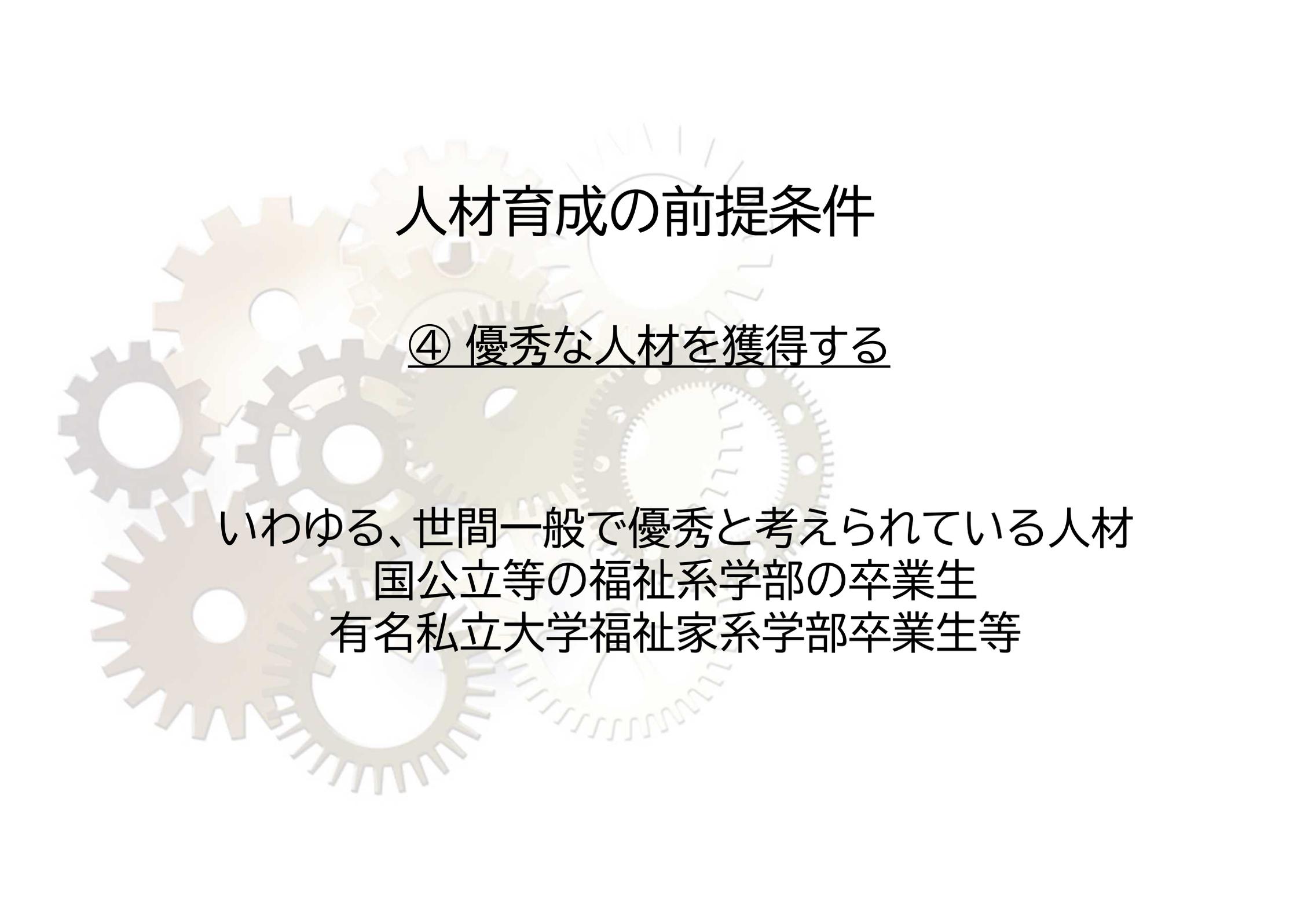
演習1. 人材育成をどのようにしていますか？

個人作業とGWの組み合わせで実施
発表はGWの内容で1G1分程度



回答の例

- ① 研修で実施している
- ② 普段の業務の中で実施している
- ③ 他の法人と人事交流
- ④ 優秀な人材を獲得する



人材育成の前提条件

④ 優秀な人材を獲得する

いわゆる、世間一般で優秀と考えられている人材
国公立等の福祉系学部の卒業生
有名私立大学福祉系学部卒業生等

人材の育成

サビ見管の役割なので、皆さんはどうしていますか？

サビ見管



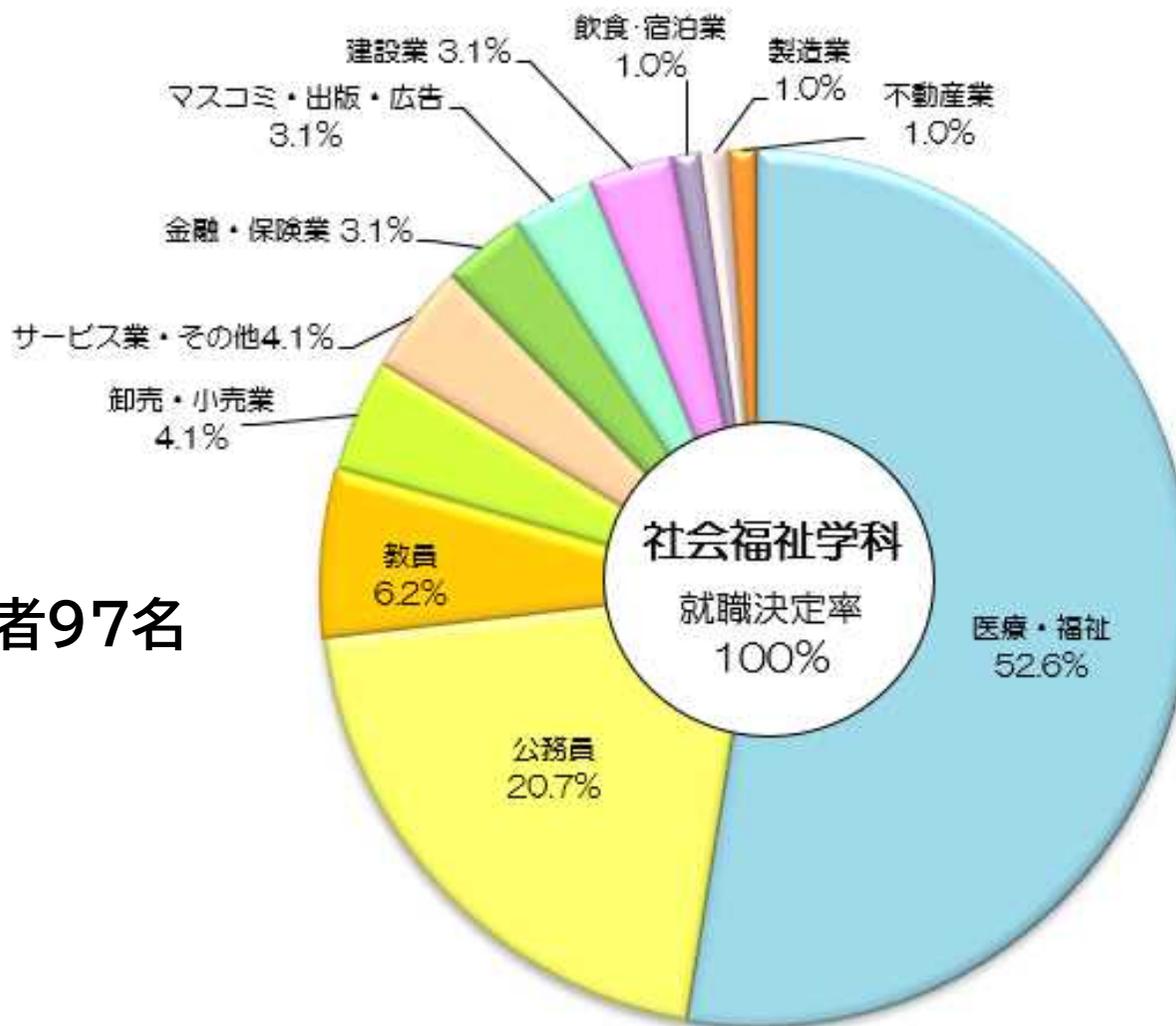
関与



どの程度関与しているのか、挙手でも良いので確認する

④ 優秀な人材を獲得する(例)

山口県立大学 令和4年度 就職者97名



(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)慈生会ウエルフェア病院(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発達支援センターべっぴ(指)
(株)セントケア九州セントケア佐賀(介)
(株)トライト

一例ではあるが、障害児者支援施設等に優秀な人材を獲得することは非常に厳しい、さらに、人材の獲得だけでも厳しい状況にある



演習2. 皆さんが考える優秀な人材とは？

国公立・有名私立大福祉系学の卒業生なの

個人ワーク・グループワークで実施、全体で
10分程度発表1G1分

当事業所の例で考えると以下の内容が
優秀かどうかの決め手では？

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、障害児者への関心、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？



人材の育成

サービス提供職員・従業者への指導・助言

研修で実施している

当法人の場合は、研修を体系化し、適材適所で研修を受けることのできる体制を確立しています。



このような研修体系を確立し、研修に適宜派遣しても人材育成ができるとは思えないのが現状です。

次項のような研究もあります

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	スキル	現場で活用
討論と検討	10%	5%	0%
トレーニング (研修会場で実演)	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(Joyce 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、人が成長するのには経験70%、他者からの指導・指摘20%、研修(OFF-JT)10%という結果が明らかにされています。経験とは仕事そのものを通じての経験学習であり、それが最も人の成長に大きな影響を及ぼすということになります。



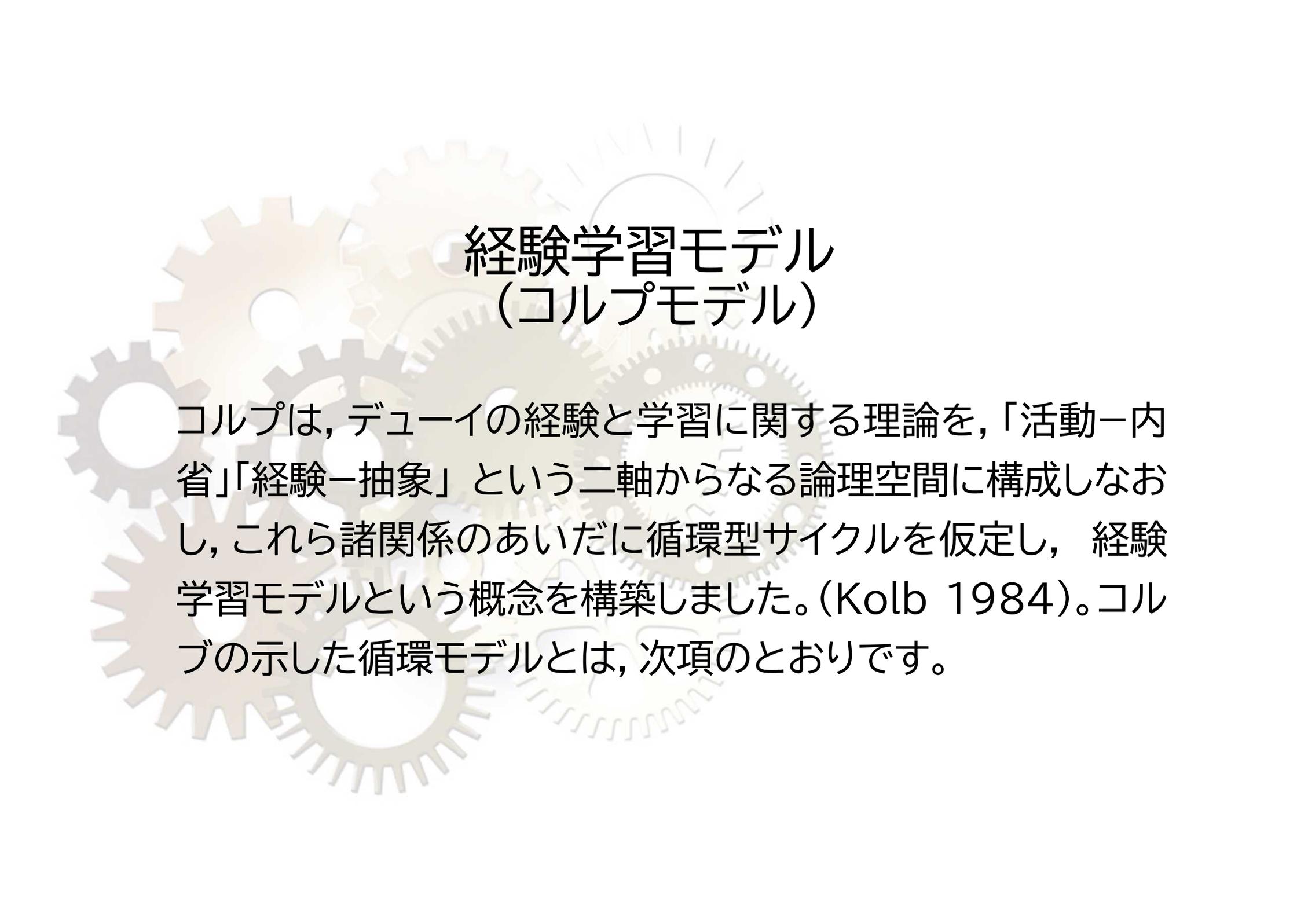
人材育成に役立つ理論

①X理論・Y理論

②経験学習モデル

③成功循環モデル

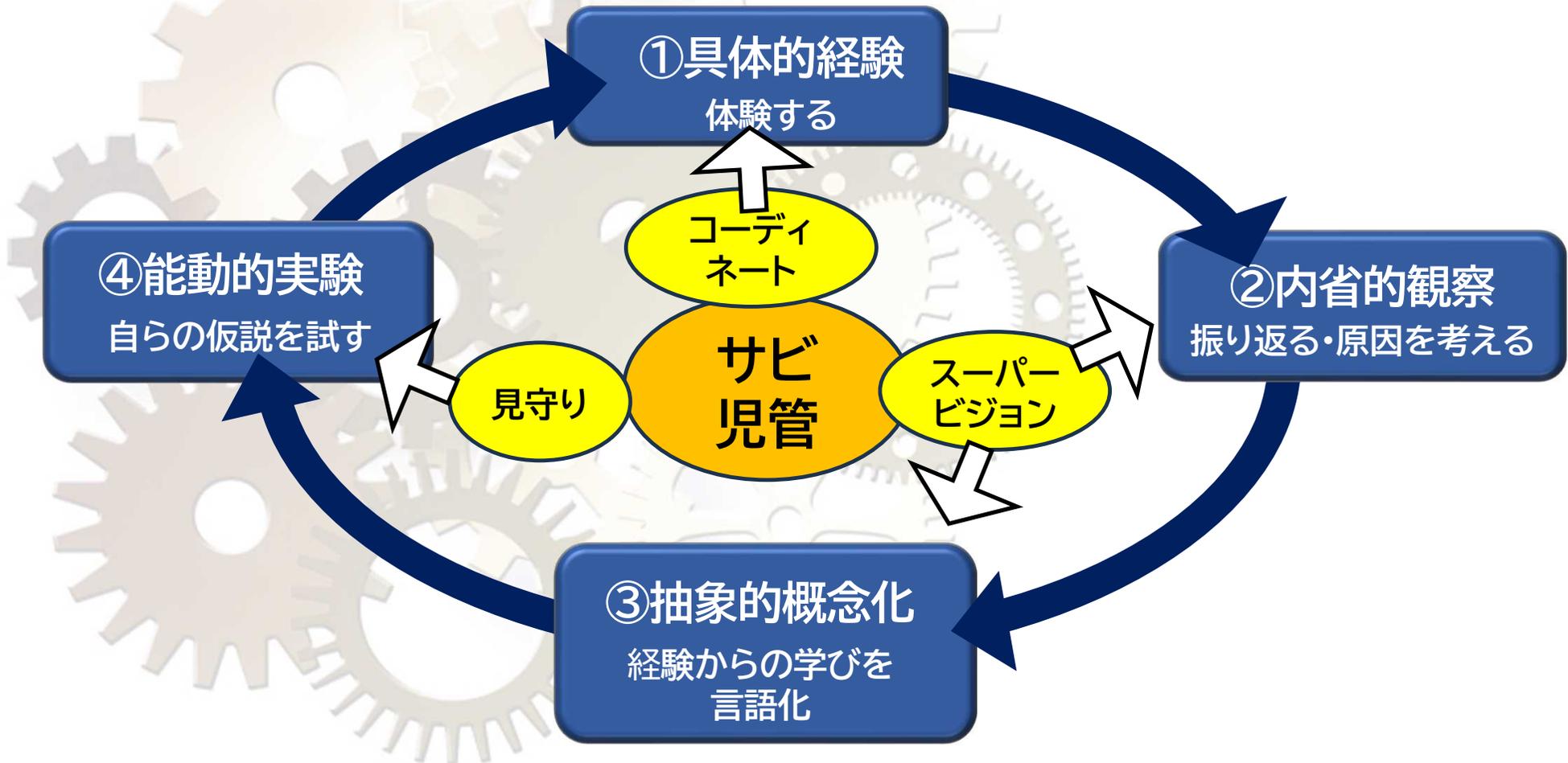
④組織学習理論

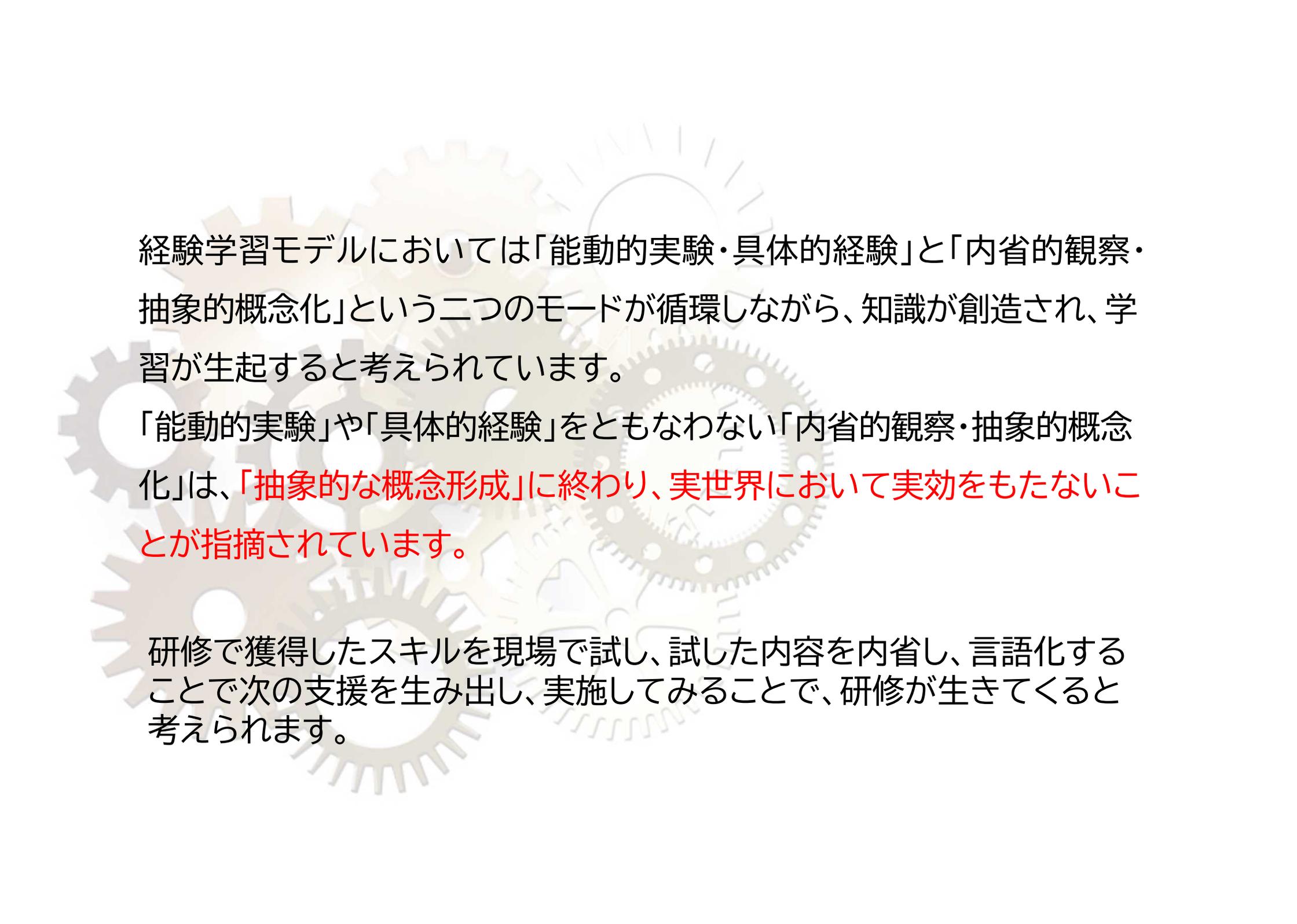


経験学習モデル (コルプモデル)

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なおし、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)。コルプの示した循環モデルとは、次項のとおりです。

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」をともなわない「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、実施してみることで、研修が生きてくると考えられます。

指導者の存在が成長を大きく左右する



① 具体的経験
体験する

コーディネーター

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。又、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

SV



サビ見管

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」をさす用語です。場合によっては、「内省」、「省察」、「リフレクション」、「反省的思考」と呼ばれることもあります。

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ています。

サビ児管として、このような機会と場面をどのように設定するのが問われています。

抽象的概念化



内省的
観察



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、障害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。

能動的実験(仮説の実施)



抽象的
概念化



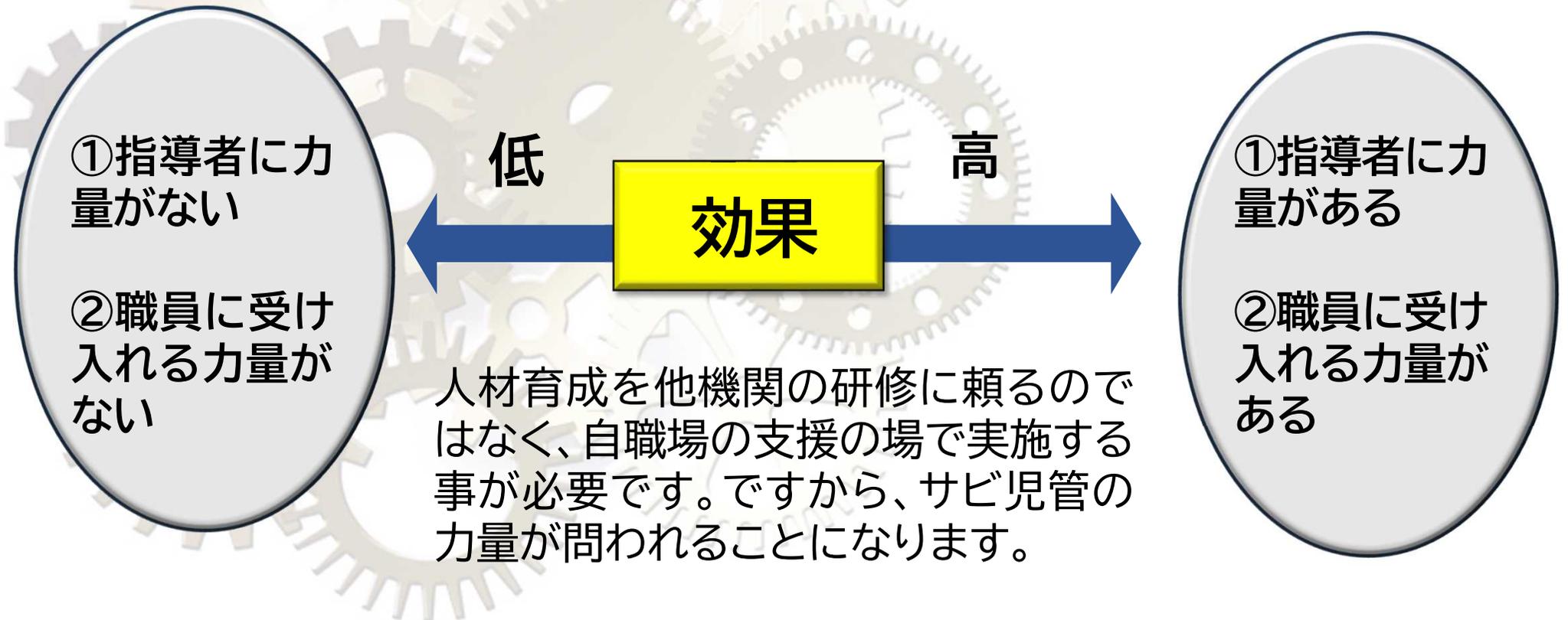
能動的
実験

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る On the Job Training



サビ児管の力量が人材育成に大きく関与している



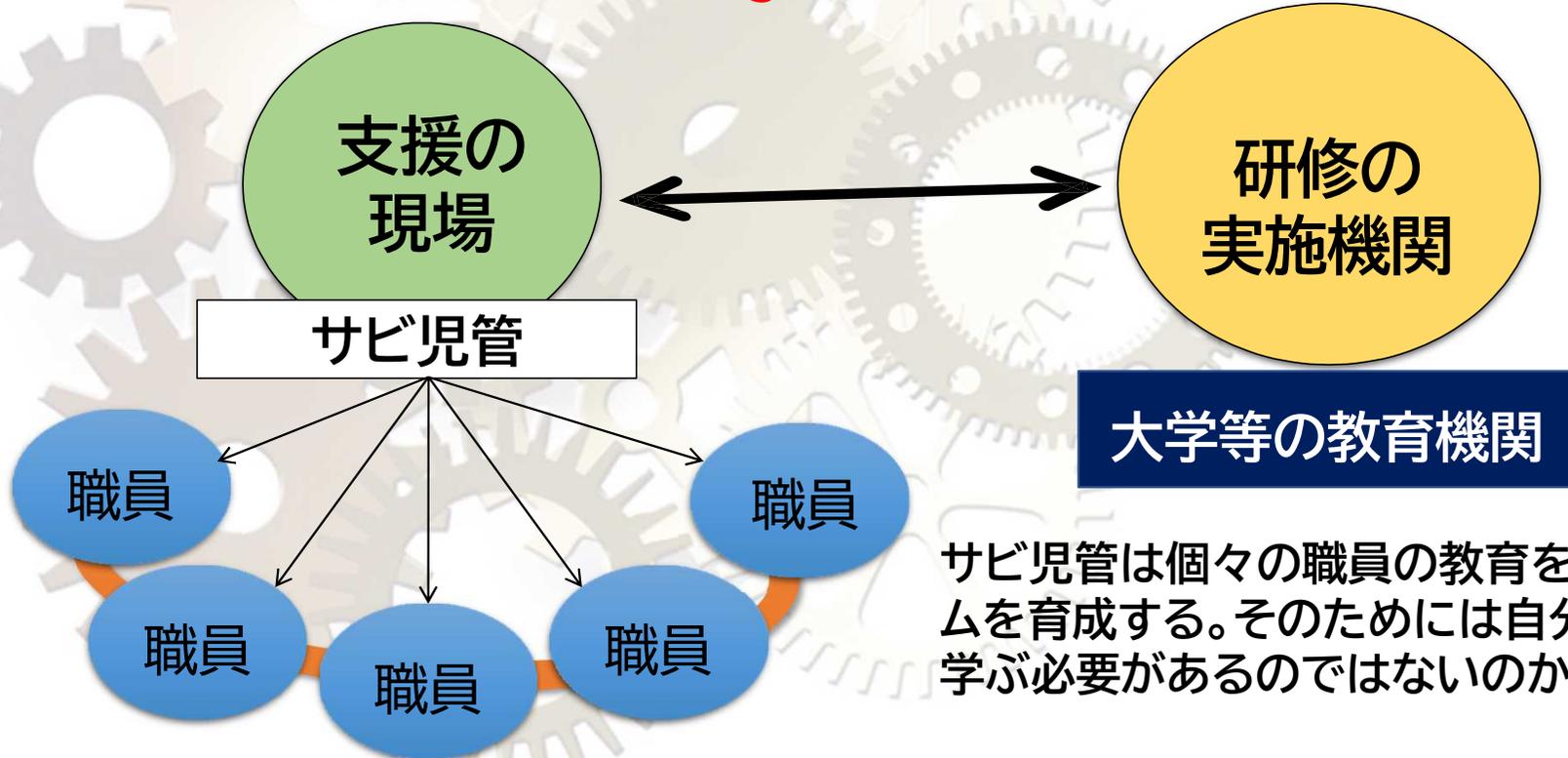
演習3 自分自身の成長のためにどんなことをしているのか？

個人ワーク、GW15分、発表1G1分程度

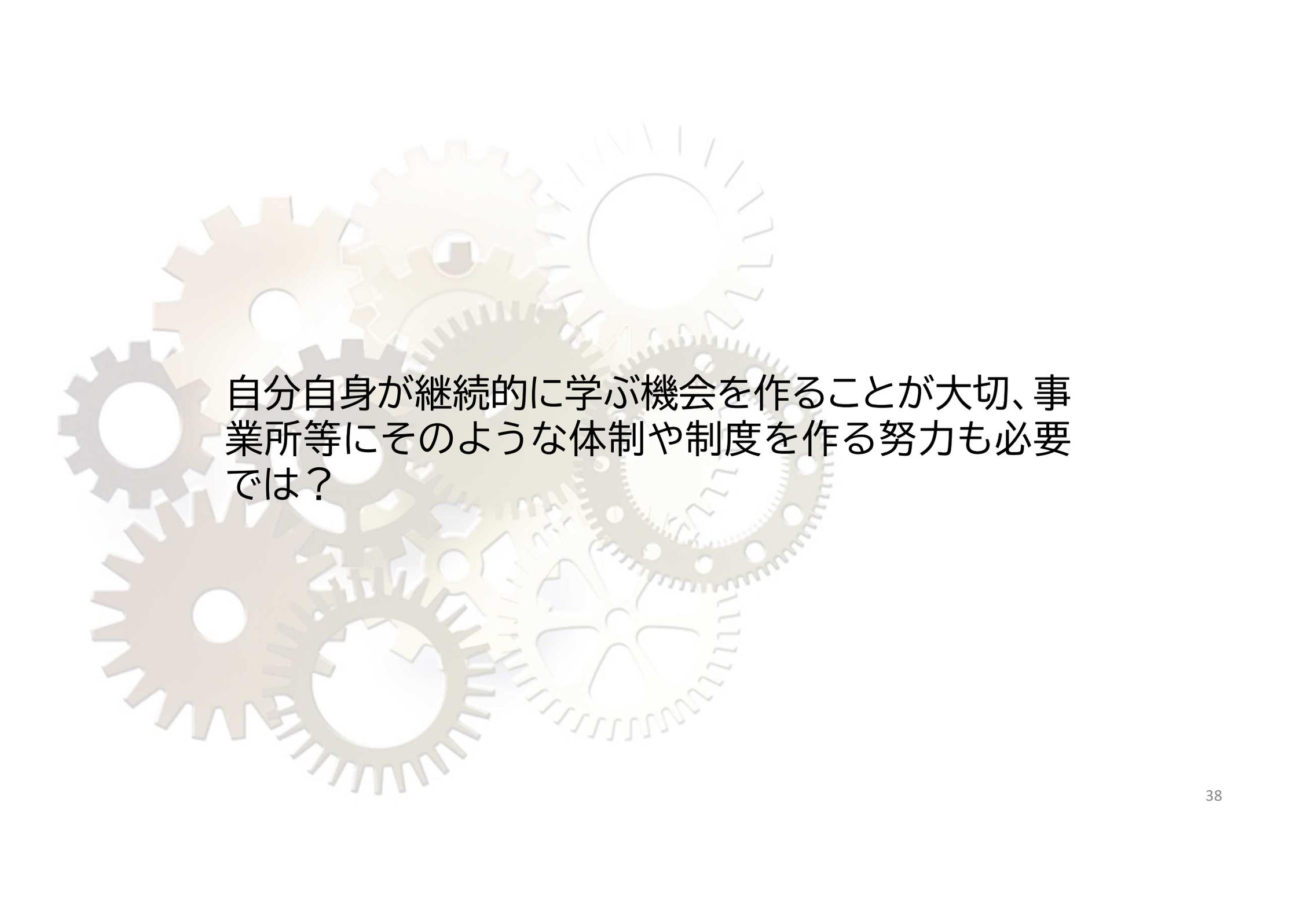
継続的な自職場指導を実施する環境

On the Job Training

Training Institution



サビ兎管は個々の職員の教育を通して、職員チームを育成する。そのためには自分自身が継続的に学ぶ必要があるのではないのか？



自分自身が継続的に学ぶ機会を作ることが大切、事業所等にそのような体制や制度を作る努力も必要では？



ご静聴ありがとうございました