

2024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会 更新研修コース

# 事例検討のスーパービジョン (講義)

参考出典：「相談支援専門員のためのストレングスモデルに基づく障害者ケアマネジメントマニュアル」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

# サービス管理責任者の業務内容

## 「管理者」と「サービス管理責任者」の比較の例 ①

管理者	サービス管理責任者
①指定要件:専従	①指定要件:専従で常勤
②対象者像:施設長(管理職)を想定	②対象者像:サービス提供部門の管理職 又は指導的立場の職員を想定
③要件:・社会福祉主事の資格を有するか又は社会福祉事業に2年以上従事した経験のある者、又は社会福祉施設長資格認定講習会を修了した者(最低基準)	③要件:・実務経験(3~10年) ・サービス管理責任者研修修了 ・相談支援従事者研修(講義部分)受講
④根拠:社会福祉法66条	④根拠:自立支援法42条
⑤責務:「従業者及び業務の一元的な管理や規定を遵守させるために必要な指揮命令」	⑤責務:「個別支援計画の作成やサービス提供プロセスの管理、他のサービス提供職員への技術指導と助言等」

  
**役割整理が必要**

25

## 「管理者」と「サービス管理責任者」の比較の例 ②

管理者の業務内容	サービス管理責任者の業務内容
①利用者の安全確保	①利用者に対するアセスメント
②施設設備の維持管理と環境整備	②個別支援計画の作成と変更
③防犯、防災対策	③個別支援計画の説明と交付
④計画的な予算執行と運営管理	④サービス提供内容の管理
⑤適切な職員配置	⑤サービス提供プロセスの管理
⑥事業報告書の提出	⑥個別支援計画策定会議の運営
⑦損害賠償に関する業務	⑦サービス提供職員に対する技術的な指導と助言
⑧利用者の健康管理(健康診断等)	⑧サービス提供記録の管理
⑨行事、地域交流等の実施	⑨利用者からの苦情の相談
⑩関係機関との連携	⑩支援内容に関連する関係機関との連絡調整
⑪虐待防止や人権擁護に関する職員教育	⑪管理者への支援状況報告
⑫施設全般のリスクマネジメント	

26

# 基礎研修・実践研修・更新研修のねらい

サビ児管研修におけるサービス提供職員への助言指導の流れ

更新研修：自己検証  
施策の最新の動向、自己検証、スーパーバイズ、人材育成によるサービス（支援）の質の向上

サビ児管としての技術を高める  
SV実践を振り返り、技術を高めていく

実践研修：質の向上  
支援会議の運営、サービス（支援）提供職員への助言・指導、個別支援計画の質の向上、人材育成によるサービス（支援）の質の向上

サビ児管の資格所得  
研修終了後、先輩サビ児管よりSVを受けながら、実際にSVを行う

基礎研修：プロセスの理解  
アセスメント、個別支援計画の作成、相談支援専門員との連携、多職種連携

サビ児管としての自走するための準備  
研修終了後、サビ児管より個別支援計画、会議等の進行のSVを受ける（OJT）

（注） サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者を以下サビ児管と表現

# 実践研修カリキュラム

科目	内容・目的	時間数
1. 障害福祉等の制度に関する講義（1時間）		
障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向（講義）	・障害者福祉施策及び児童福祉施策の最新の動向について講義により理解する。それにより、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等との連動性を念頭に入れながら、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、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等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基に、個別支援会議におけるサービス管理責任者等の役割についてグループワーク等により討議し、その役割についてまとめる。	270分
3. 人材育成の手法に関する講義及び演習（2.5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
OJTとしての事例検討会の進め方（講義・演習）	・事例検討の目的、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基に、事例検討会を行い、体験を通して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等の役割（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等の役割（相談支援専門員との連携や関係機関との連携方法）について講義により理解する。	50分
（自立支援）協議会を活用した地域課題の解決に向けた取り組み（講義）	・（自立支援）協議会の意義、目的、活動内容等について講義を通じて理解する。 ・サービス管理責任者等の業務を通して見いだされる地域課題を解決するための（自立支援）協議会の活用について実践報告等により学ぶ。	50分
サービス担当者会議と（自立支援）協議会の活用についてのまとめ（演習）	・サービス担当者会議や（自立支援）協議会に関する講義を踏まえ、多職種連携や地域連携の重要性、意義、ポイントについてグループワーク等による討議をとおして、連携のあり方についてまとめを行う。	110分
合計時間数		14.5時間

# 実践研修では（経験すること）

- 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がるようにする
- 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。

# 更新研修カリキュラム

科目	内容・目的	時間数
<b>1. 障害福祉の動向に関する講義（1時間）</b>		
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で、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
<b>2. サービス提供の自己検証に関する演習（5時間）</b>		
事業所としての自己検証（演習）	・グループワークを通じて、各自の事業所の取組状況や地域との連携の実践状況を共有することにより、コンプライアンスを理解し、今後の事業所としての取組を明確にする。グループワークの成果を発表し、各自まとめる。	90分
サービス管理責任者としての自己検証（演習）	・サービス管理責任者として自らを振り返り、自己覚知を促し、支援のあり方や地域との関わり方、今後の自らの取り組むべき研修課題を明確にする。グループワークにおける討議を通じて、各自まとめる。	120分
関係機関との連携（演習）	・関係機関と連携した事例に基づき、支援方針の基本的な方向性や支援内容を左右する事項に重点を置いてグループワークを展開することにより、関係機関との連携を理解するとともに、（自立支援）協議会の役割を再認識する。	90分
<b>3. サービスの質の向上と人材育成のためのスーパービジョンに関する講義及び演習（7時間）</b>		
サービス管理責任者としてのスーパービジョン（講義）	・サービス管理責任者として、事例検討のスーパービジョン及びサービス提供職員等へのスーパービジョンに関する基本的な理解を深める。	180分
事例検討のスーパービジョン（演習）	・事例を通じて、支援のあり方、支援方針、支援の内容を検討し、優良な点や改善が必要な点について、グループワークによって明確化することによってスキルアップを図る。また事例について、スーパーバイズを体験する。	60分
サービス提供職員等へのスーパービジョン（演習）	・事例を通じてサービス管理責任者等としてサービス提供職員等へ実施するスーパービジョンの構造や機能を理解し、具体的な技術を獲得する。	120分
研修のまとめ（演習）	・研修で得られた知識・技術を活用して、サービス管理責任者としてのスキルアップを図る方策について、グループワークにおける討議を通じてまとめを行う。	60分
<b>合計</b>		<b>13時間</b>

※ 平成 35 年度までの間は、サービスの質の向上と人材育成のためのスーパービジョンに関する講義及び演習を省略することができる。

令和5年度までの間は、サービスの質の向上と人材育成のためのスーパービジョンに関する講義及演習を省略することができる。

# 更新研修では（自分で作ること）

- 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がるようにする
- 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。
- このことを現場で、自分が中心となり、実践することが重要で、この研修で終わりとしなない。（自己の職場では中心となることを意識していただく）
- 当然、不足している知識や経験は、継続的な学ぶ姿勢や謙虚な気持ちが必要であることを伝える。

# 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。

# サービス管理責任者研修上の スーパービジョン想定される受講者像

- 実践研修 受講者像

SVを受ける、経験するレベルの人と、SVの必要性を理解し、積極的に活用するレベルの人が混在している（実践研修以降、サブ見管としてSVを支援員に行う）

- 更新研修 受講者像

SVの必要性を理解し、積極的に活用するレベルの人（SV実践の振り返りと共に、技能を高めていく）

# 講義で抑えたいポイント

- 1.事例検討会の効果（実務で行うことの効果）
- 2.事例共有と事例検討の違い  
（申し送りと事例検討の違い）
- 3.事例検討の要領（技法は問わない）
- 4.インタビューとアセスメント（精度を高めたアセスメントの重要性）
- 5.スーパーバイズとファシリテーションの違い（気づくことと教わること）
- 6.事例検討のあるべき姿や活かし方  
実践は導入・更新は習得

# 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、ストレッチャ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、自分お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>

# 事例検討に大切にしたい視点④

## ～権利侵害の危険性～

- 人間（支援者）が人間（利用者）を対象とする実践場面では、常に権利侵害の危険性がある（福祉だけに限らない）
- 利用者への支援（コントロール）をめぐる強圧。善意を持って行うが、いうことをきかないので、無理して、何とかして聞かせようとする
- 人と人との関係は、相互に欲望（不足を満たそうという気持ち：例：認められたい、特別扱いされたい、甘えたい、お金が欲しい・・・など）の対象として成り立っている。利用者も欲望があり、支援者に向けられる。支援者も欲望があり、対象者に向けられる
- 実践場面は、通常二者関係（支援者と利用者）で行われることが多く、行動・欲望が出現しやすい
- 権利侵害が起きることを前提として、未然に防ぐための組織体制、倫理観の強化、専門性の向上が求められる。そして、他者の目が必要となる。

# 事例検討に大切にしたい視点⑤

～支援員を支えることの必要性～

- 人と交わる福祉の仕事は、心と心の交流の中で行われるものであるから、上手くいってれば陽性感情となるが、上手くいかないと**不快感情**として苦しくなることがある
- 個別性に応じて支援をするということはとても大切なことだが、利用者の様々な葛藤を受け止めながら意思決定支援を展開していくため、支援員を支える体制が必要となる
- 利用者の対応を検討、育成することだけではなく、支援困難な事例に対しての事前の準備（利用者の特徴、対応の仕方の教授）をすることで過剰な反応を抑制する効果がある

## 利用者への意思決定支援・権利擁護への環境整備

- 支援員の不快感情を共有できる組織環境（チーム）
- 日常の何気ないやり取りができるコミュニケーション
- 支援員間の人間関係が良好

権利侵害の類型等を学ぶことも大事だが、上記の3点を強化すれば権利侵害が発生しない、もしくは未然に防ぐという逆説的な考えを持つこともできる。グループスーパービジョンを通して意思決定支援・権利擁護の環境整備となる

## ◆ 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

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

# 参考：演習事例について

- モデル事例を作成することも可。
- 本来ならば出席者全員の事例を検討したいが、時間的な制約により、2～3事例に絞る。
- 事例の絞り方やモデル事例の作り方は、以下のよ  
うなことを参考にファシリテーターが選んだり、  
作成する。
- 当事者からの訴えが少ない方や難しい方
- 問題行動がなにかを訴えているのではないかと推  
測できる方
- 支援（生活）環境を調整することで変化が生じる  
可能性が高い方
- 得意なことや可能性を感じられる情報がある方
- この演習では、視点が変わったり、アセスメント  
情報の不足などがあつては及第点とな  
る。（愚痴の言い合いではない）

# 演習のポイント

# 課題整理と今後の計画の整理

- ここでは、ストレングスモデルにおける**GSV**を紹介（方法は都道府県で検討）
- **GSV**を体感しながら、自身の**SV**の実践を振り返る
  - ①事例検討が定期的に行われているか
  - ②支援員が安心して発言できているか
  - ③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がるような意見交換ができているか
  - ④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ができているか