

組織的アプローチ
周知の工夫

そもそも・・・

「分かりやすさ」の工夫なしに、強度行動障害支援もチームプレイも難しい



構造化された環境は、利用者にとっても支援者にとっても分かりやすい

【利用者にとって】

- ➡ 理解をサポートする
- ➡ 混乱を未然に防ぐ
- ➡ 視覚的手がかりを使って、適切に情報に焦点をあてるのを助ける
- ➡ 情報に注意集中し、効率的に学習する手助けをする
- ➡ 自立するために、自分で行動するのを助ける

【支援者にとって】

- ➡ 支援の理解をサポートする
- ➡ 支援の混乱を未然に防ぐ
- ➡ 視覚的手がかりを使って、適切に情報に焦点をあてるのを助ける
- ➡ 支援を一人で行えるために、自分で行動するのを助ける
- ➡ 振り返って支援内容を確認することを手助けする

周知の工夫 | 支援手順書

□ 様 余暇支援『あそびり』について

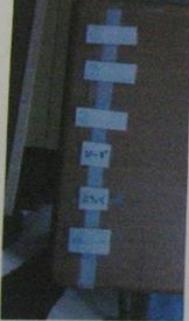
15:30よりスノーズレン室にて余暇活動『あそびり』を行います。
課題は、1.パズル① → 2.パズル② → 3.パズル③ → 4.ピース → 5.ブロック
の流れで行います。



1. スノーズレン室に下図のように設置。



2. スケジュールにカードを貼る。①②③のカードはパズルファイルにあります。




3. 本人に2つパズルを選んでもらい、①②③に貼ってもらう。




4. パズル BOX よりパズルを出しセットする。三段目にピース、四段目にブロック設置。




5. 終了後、食堂に移動し、おやつファイルより菓子選択してもらい、提供する。
組んで、箱へ入れ。



- チョコボール 5粒
- チョコパイ 1個
- ア-モンド 3粒
- アボロ 5粒
- 小枝 1袋
- ピロ 1個
- マ-リンチョコ 5粒

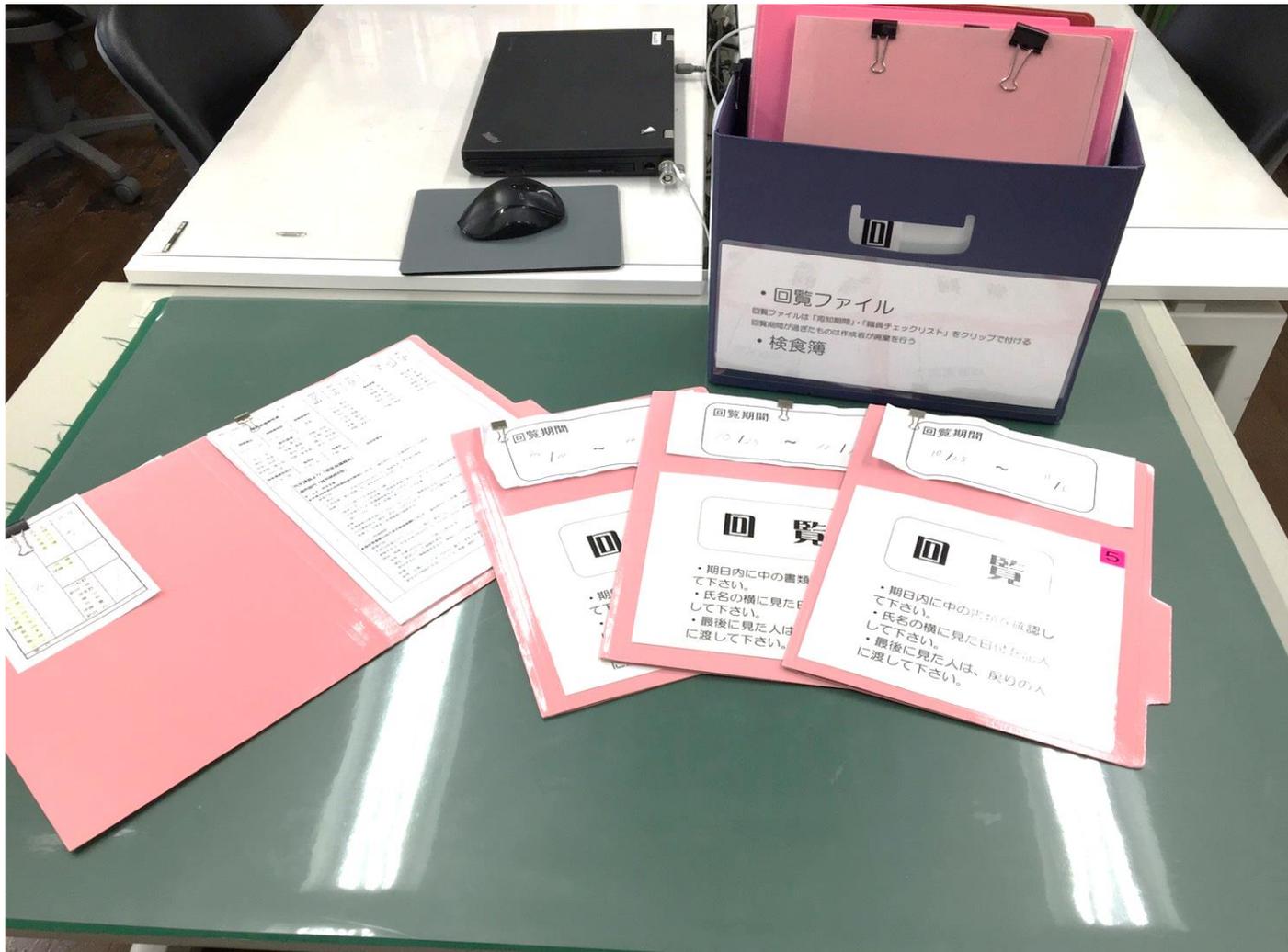
利用者にとっては指示書
職員にとっては個別の支
援手順書

利用者にとっては、自立的
に生活や活動を行うツール
職員にとっては、統一した
支援を提供できるツール

「この通りに行動すればちゃ
んとできる。」
「この指示書に沿ってもらえ
ば利用者が安定安心でき
る。」







・回覧ファイル
回覧ファイルは「通知期間」・「職員チェックリスト」をクリップで閉める
回覧期間が満了したものは作成者が廃棄を行う

・検食簿

回覧期間
10/10 ~ 10/15

回覧期間
10/15 ~ 10/20

回覧期間
10/15 ~ 10/20

回覧

回覧

回覧

- ・期日内に中の書類を
確認して下さい。
- ・氏名の横に見た日付を
記入して下さい。
- ・最後に見た人は、戻りの人
に渡して下さい。

- ・期日内に中の書類を確認し
て下さい。
- ・氏名の横に見た日付を
記入して下さい。
- ・最後に見た人は、戻りの人
に渡して下さい。

周知の工夫 | PCとネットワーク

下書き (2) - watack19@gma | ホーム - サイボウスLive | cybozulive.com

cybozu Live | グループ | マイカレンダー | チャット | アカウント

竹矢 恒

グループ一覧 | 未読のみ | すべて

- 平成28年度 支援アドバンス研修
- 支援アドバンス研修幹事会
- 平成28年度 フォローアップ研修
- H28強度行動障害情報交換会
- 村山G
- 山田G
- 大島G
- 田淵G
- 比嘉G
- H27東社協強度行動障害委員会
- 強度行動障害支援研修(東京)

グループを作る | 参加グループの設定

2016年12月13日(火) | 今日

グループイベント | 表示設定

12/13(火)	12/14(水)	12/15(木)	12/16(金)	12/17(土)
	0:00-23:55 ★ アドバンス:強度行動障害支援アドバンス研修第四回目用持参資料の用意	9:30-11:00 ★ フォローアップ:第5回 (12/15) 9:30-11:00 ★ 情報交換会:第3回 (12/15) 11:00-13:00 ★ 幹事会: (12/15) 13:00-16:30 ★ アドバンス:第4回支援アドバンス研修		

参加グループ

- グループを作る(無料)
- マイカレンダー
- チャット
- 平成28年度 支援ア
- 支援アドバンス研修幹
- 平成28年度 フォ
- H28強度行動障害情報
- 村山G
- 山田G
- 大島G
- 田淵G
- 比嘉G
- H27東社協強度行動障
- 強度行動障害支援研修

新着一覧

新着情報はありません。

14:01

組織的アプローチ

事業所としての体制

職場あるある | チームが作れない

理想は上司の号令（更に理想は事業所長の号令）



「困っている利用者さん、一人の支援も十分にできない職場が、どうして他の利用者の支援ができるか。みんなで〇〇さんの支援をしよう。」

現実には・・・

- 上司に課題意識がない：「仕方がないよ。」「何もしなくてよいよ。」
- 上司からの号令があっても、同僚や部下が非協力的：
「何をしても無駄。」「特別扱いはできない。」「仕事が増えるからイヤ。」
- ……何か職場で、私だけういている

情報共有化のpoint | チームプレイ

- ☑ いつ（支援する時間）
- ☑ 誰が（支援する人）
- ☑ どこで（支援する場所）
- ☑ 何を、どうする（支援内容）
- ☑ いつまで（支援期間と評価日）
- ☑ 記録表（書式、チェックのしやすさ）

構造化された支援環境であることが大前提。文書やミーティングのみの周知は現実的に難しい（できない）。構造化は利用者にも職員にも有効

マネジメントのpoint | 支援チーム

- ☑ チームの方針を決めておく
- ☑ 支援内容をマニュアル化する
- ☑ 担当者を1人だけにしない
- ☑ 定期的にミーティングを開催する
- ☑ 定期的に外部との事例検討会を設ける
- ☑ 相談や愚痴等、言える場所を設ける

組織的アプローチ
広範囲な連携

利用者の生活をチームで支援する

- 継続的な支援の実現には、複数人で支援を行う必要がある
- 効果的な支援の実現には、一貫した支援が必要（チーム支援）
- 行動障害の軽減は、本人、関係者達にとって望ましいこと
- 目指すべきは自立した生活（楽しみのある、豊かな生活）
- 個々のチームワーク形成と地域の支援体制の構築の必要性
- コーディネート・スーパービジョンの必要性

