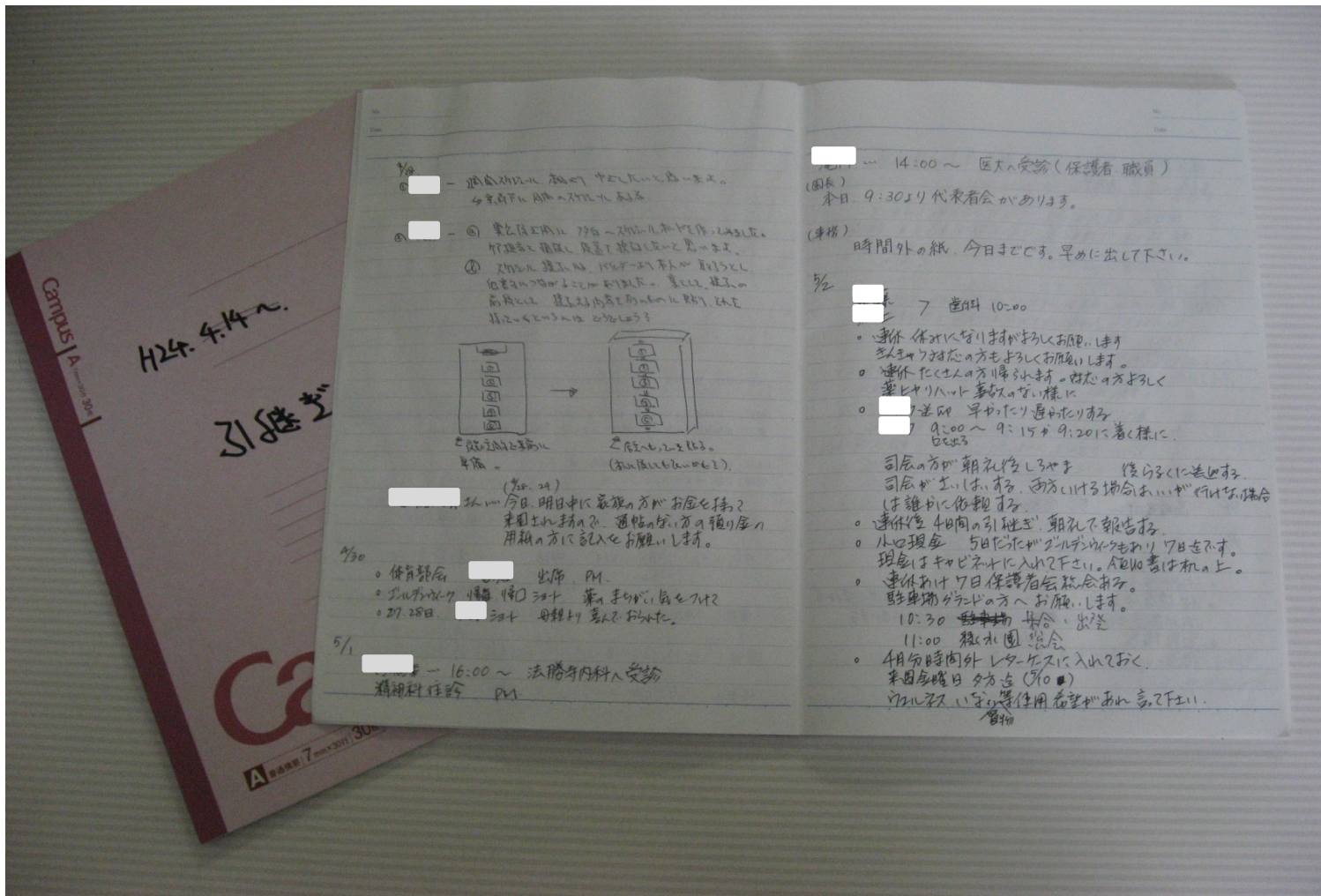


# 周知の工夫 | 日々の情報 (日誌以外)



# 周知の工夫 | PCとネットワーク

The screenshot shows a web browser window with the following content:

- Browser Tab:** ホーム - サイボウズLive
- Address Bar:** cybozulive.com
- Navigation:** Back, Forward, Refresh, Home, Search, and other utility icons.
- Header:** cybozu Live | グループ | マイカレンダー | チャット | アカウント
- User Profile:** 竹矢 恒 (with social media icons)
- Calendar:**
  - 2016年12月13日(火) - 12月17日(土)
  - 12/13(火): Empty
  - 12/14(水): 0:00-23:55. イベント: 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
  - 12/15(木): 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)
  - 12/16(金): Empty
  - 12/17(土): Empty
- 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。
- Footer:** グループを作る | 参加グループの設定

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





# 東社協アドバンス研修から分かること

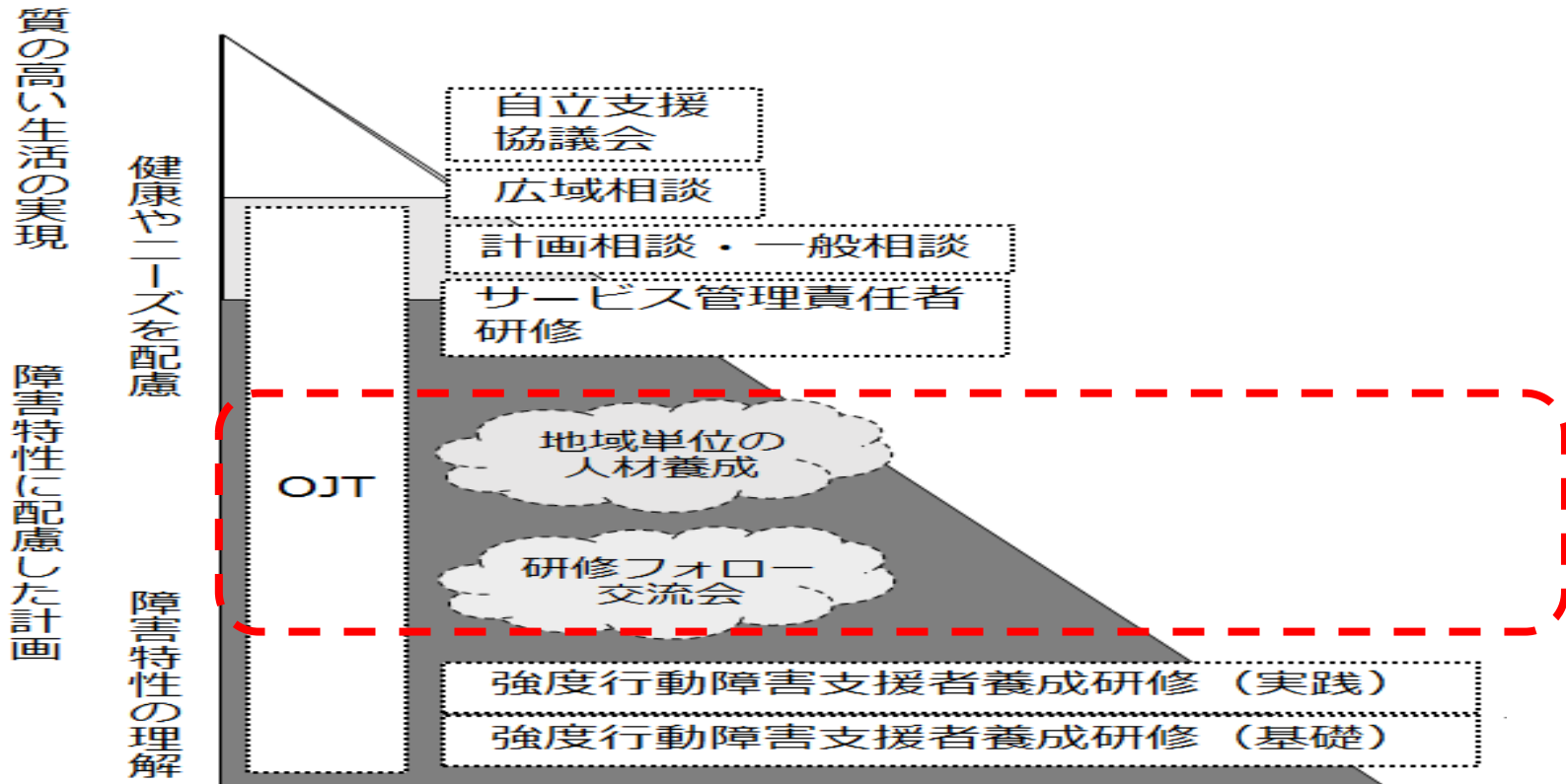
## 東社協アドバンス研修とは（概要）

- 東京都社会福祉協議会独自の強度行動障害支援の指導者養成研修
- 機能分析を用いた事例検討会（連続年5回）
- 講師・インストラクター・グループリーダー：強度行動障害支援のベテラン  
参加者：30名程度／年
- 目標：支援チームの支援力向上とリーダー養成
- ICTを活用したスーパービジョン、コンサルテーション
- 事例検討の進め方
  - ・ 事前評価（研修参加者と利用者）→連続研修→事後評価
  - ・ 毎回の研修での機能分析の理解と演習→事業所へ持ち帰り
  - ・ 事業所での実践（研修参加者がリード）
    - － 他のスタッフへの説明と情報共有（ミニ講義（ネット動画）利用等）
    - － 記録とミーティングの実施
      - ICTを利用して提出→助言（研修リーダー他から）
    - － チーム支援の実施
    - － 実施内容やミーティング内容を次回研修へ

## 東社協アドバンス研修から分かること

# 東社協アドバンス研修の守備範囲

強度行動障害支援の実践力の向上・指導者の養成



※地域における強度行動障害者支援の人材養成概念図

(平成27年度強度行動障害支援者養成研修（実践研修）指導者研修 テキスト巻末資料より)

## 東社協アドバンス研修から分かること

# リーダー養成の意義・狙い

- 東京の人口は1330万人おり、それだけ強度行動障害に困っている人数も多い。
- アドバンス研修では地域の中で困ったときに相談できるスーパーバイザーの養成を目的としている。
- スーパーバイザーに必要なのは、専門的な知識や技術だけではなく、その知識や技術をどのように使うのかをコーディネートできる力
- 施設運営上の課題対応や事業所内での会議の進め方等、一見、強度行動障害支援とは関係ないような知識の成熟も求められている。

# 東社協アドバンス研修から分かること

## 研修後（平成26年度）のアンケートから

- ① 支援の効果はチームの支援の実行度と比例する傾向
- ② 施設全体での取り組んだ施設は実行度が高い
- ③ 研修期間のみで取り組みが終わってしまうケースもあった。
- ④ 職員の異動等で取り組みが終了し、利用者の状態が元に戻ってしまうケースもあった
- ⑤ 継続的な研修体制のニーズが高い
- ⑥ 組織マネジメントに対する必要性が高く、研修ニーズも高い

**= 統一した支援を広げていく必要性**



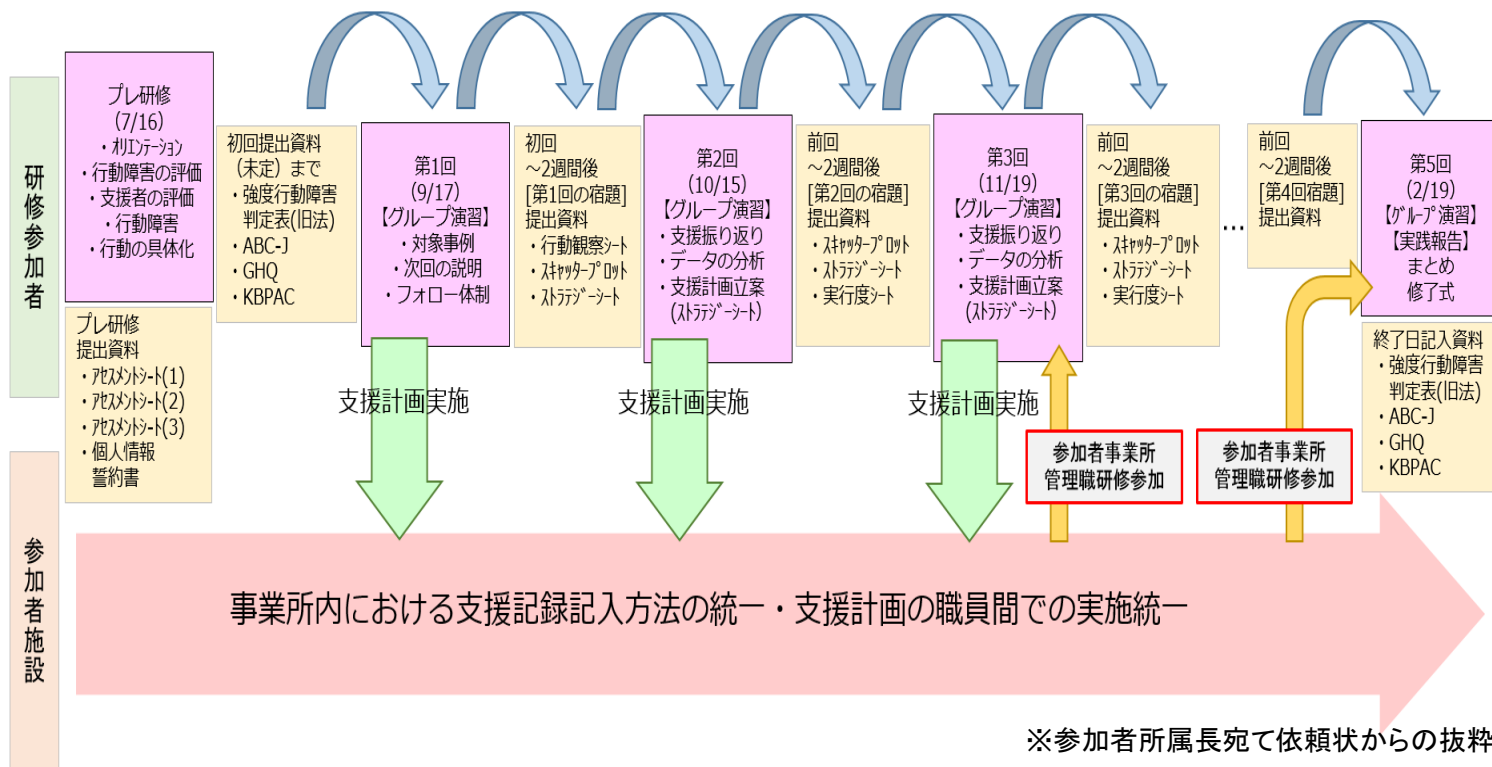
**施設長（指導監督層以上）への研修参加の要請**  
(組織的アプローチへの側面的支援)

# 東社協アドバンス研修から分かること

## 組織的アプローチへの側面的支援

○強度行動障害支援指導者養成研修 参加者所属施設長への依頼

### 研修の進行イメージ



## 東社協アドバンス研修から分かること

### 広範囲な連携 | 組織的アプローチとICTの活用

- 研修時に各施設の事情等を考慮したマネジメント上のアドバイス
- 会議の進め方や「困った職員」への対応方法等、理想論ではなく、より現実的な課題に対する対応策をアドバイス
- 「記録のつけ方」ではなく「記録のつけさせ方」のアドバイス
- ICTを使用し、グループリーダーがオンタイムで記録にアクセスすることが可能で、タイムラグのないアドバイスが可能

# ICTの活用のイメージ

