

愛媛県平成30年度サービス管理責任者研修 就労

「サービス管理責任者の役割」

第3日目

平成30年12月16日

利用者にとって

事業所職員は

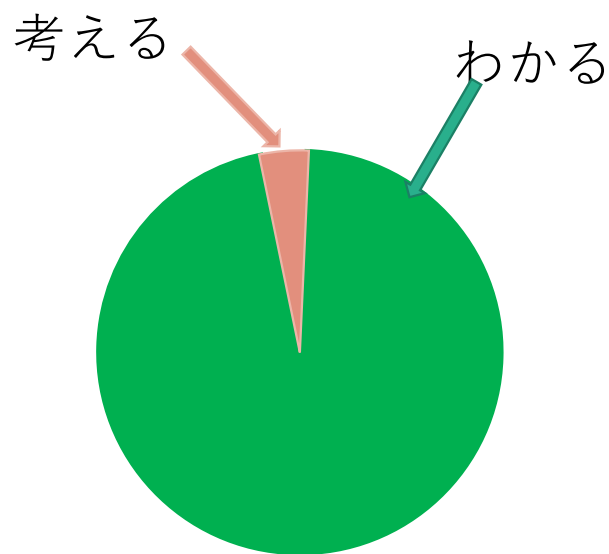
もっとも近く、影響力のある「環境」だ。

良い環境であり続けよう。

そして

良い環境であるために
「課題」をわかり「解決」していこう。

考えることではなく
わかることに力を注いでください。

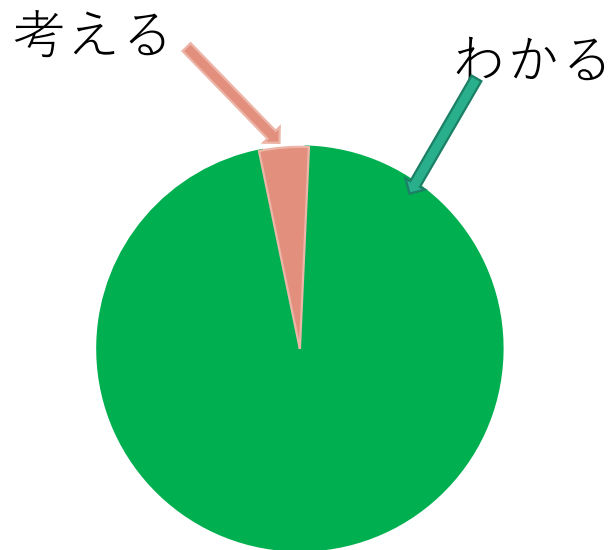


たとえば利用者について

どういう障害なのか どんなことで困るのか
一番信頼できる人は誰なのか 家族とはうまくいっているのか
障害を受ける前の生活はどうだったのか なぜ働きたいのか
なぜ居宅介護を利用したいのか 理想とする生活の姿は？
なぜ勉強したいのか なぜパニックが起きるのか
なぜ服薬を拒否するのか なぜ結婚したいと思うのか
なぜ家族と仲が悪いのか
なぜすぐ感情的になるのか なぜ不平不満がないのか
なぜこんなにいい人なのか……

これらは考えることではありませんよね。

考えることではなく
わかることに力を注いでください。



たとえば事業所について

利用者間のいざこざが絶えない
職員間の意思疎通がうまくいかない
温度差を感じる。指示系統が機能不全。
作業ミスが多い。請求ミスが多い・・・

これらは考えることではありませんよね。

ちょっとグループワーク

就労支援ってなに？って聞かれたら、なんて答えますか？

就労定着支援 3～4？

就労移行支援	32箇所	定員 332人	
就労継続支援A型	77箇所	定員1,434人	
就労継続支援B型	186箇所	定員3,719人	合計5,485人
<u>生活介護</u>	<u>127箇所</u>	<u>定員3,617人</u>	

*愛媛県庁ホームページより

貴方の事業所の「理念」覚えていますか

スケジュール（予定）

1

事例2を元に

1. 個別支援計画を修正する。
2. 修正案をプレゼンする。
3. まとめの講義

2

提出課題を元に

1. 事前提出課題を修正する。
2. 発表し助言を受ける。

3

振り返り・まとめの講義

一人一人が

行動宣言を作成する。

事例②

配布資料 3 - 1

背景

社会福祉法人〇〇会は古くから入所更生施設を運営する施設「**ローズマリー**」で独自の作業や余暇を行いながらも入所者の高齢化が進み、この先は老人施設も考えなければと思っていたが24年度から自立支援法により障がい者支援施設と**多機能施設「ルッコラ」**を運営することとなった。

ルッコラ、は相談支援、就労支援B型事業・**生活介護**も含まれており、職員は何をどうすればいいのか不安を抱えるのであった。

B型事業所のサービス管理責任者も法人の一員であるため、まったく新事業に対しての知識もなく1年前より勉強を始め

- ・「**収入を得なければならない**」
- ・「**現在入所している人たちができる仕事は何か?**」

と考え内職の請負作業、農作業や清掃の請負作業などを主作業として取り入れた。

多機能型事象所 ルッコラ 就労継続B型事業の概要

1. 開設当時状況

- ・平成24年度開設
- ・定員20名
- ・主な対象者は知的障がい者として運営を始めたがなかなか利用者が集まらない状況であった。

2. 現在の状況

- ・利用者 15名程度
- ・主に知的障がい者、精神と知的の重複障がい者、自閉症スペクトラム。
軽い身体障害の方、車いすの方からの問い合わせや見学もある。
- ・平均工賃 1万2千円程度
- ・サービス管理者の悩み
 - ・職員が少ない。しかし、作業種目が多い為人手がない分自分が農作業などの作業に出るが事務処理が間に合わなくなり一人残りサービス残業が増えている。
 - ・請われるままに利用者を受け入れて来た為、目に見えないトラブル、不満がある。
 - ・職員の受け入れ態勢が弱くトラブルを回避、処理しきれず、不満が残っているのがわかるが「できない」ではなく努力をするべきではないのかと思っている。

このような状況の中

B型事業所の 支援員 松山さんが、
サービス管理責任者就労分野研修に参加した。

自分の事業所と照らし合わせ、
自分の事業所ができていないこと、
サビ管のあるべき姿を勉強し今まで持っていた不満を
再確認し上司である**相談支援員である北条**に
相談したのであった・・・・・・・・・・

二人の対話をよく聞いてください。

配布資料

3-2-2

グループワーク 1

個人ワーク → グループ

- **質問 1 就労支援員松山さんについてどう思いますか？**
 - 気になるところ、いいところ、それはちょっとねえ…
- **質問 2 相談員北条さんについてどう思いますか？**
 - なんで北条さんは共感しなかったんだろう・・・
- **質問 3 就労継続 B 型「ルッコラ」についてどう思いますか？**

場面2 松山支援員と北条相談員の会話

- 利用者 立花さんの母親の意見を聞いて・・・

配布資料 3-3-1 & 3-3-2

グループワーク 2
個人ワーク → グループワーク

「ルッコラ」という事業所の課題はなんだろう？

グループで話し合きましょう。

場面 3 松山支援員と立花さんの母親との会話

グループワーク 3

配布資料 All

サービス管理責任者の道後さんへ提案する

NEW個別支援計画を作ってみましょう。

道後さんにプレゼンします

個別支援計画は なくても支援できる？

□あっても なくても コピペでも

医療・介護計画ほど悪影響が出ないのは・・・

- ★利用者を作業者として位置づけている
- ★利用者を指示・訓練対象にしている
- ★給与・工賃を支払えば良いと思っている
- ★要は、本人次第だと責任転嫁している

事例②の振り返り

◎視点はどこにありましたか？

事業所・上司・同僚・部下・利用者に対して

◎個別支援計画は利用者個人の為にありますが、

担当職員や事業所環境等の「状態」の改善が

同時進行で進まなければ、支援目標は達成できない場合もある。

◎職員や環境の範囲内でしか利用者のニーズは充足されない恐れがある。

事前提出課題の修正

1. 個人作業

2. グループ内で共有 <どこをなんのためにどう変えたか>

行動宣言

- 1. 個人作業**
- 2. グループ内で発表**

演習まとめ

解説

「ニーズと時」

- 過去から産み出されたニーズ
- まさに、今のニーズ
- これからのニーズ

普通、これらが一体化しているので「悩み・希望」の始まりがどこにあるのかわかりにくい。
わかると、スッキリして活力に変化する。
そして解決策を考える。

解説

「課題」

それは、誰の課題なのか

何を成し遂げたいための課題なのか

確認しましょう。

解説

「今」になった過去を紐解き
未来へ繋がる

「今」への支援を考える。

解説

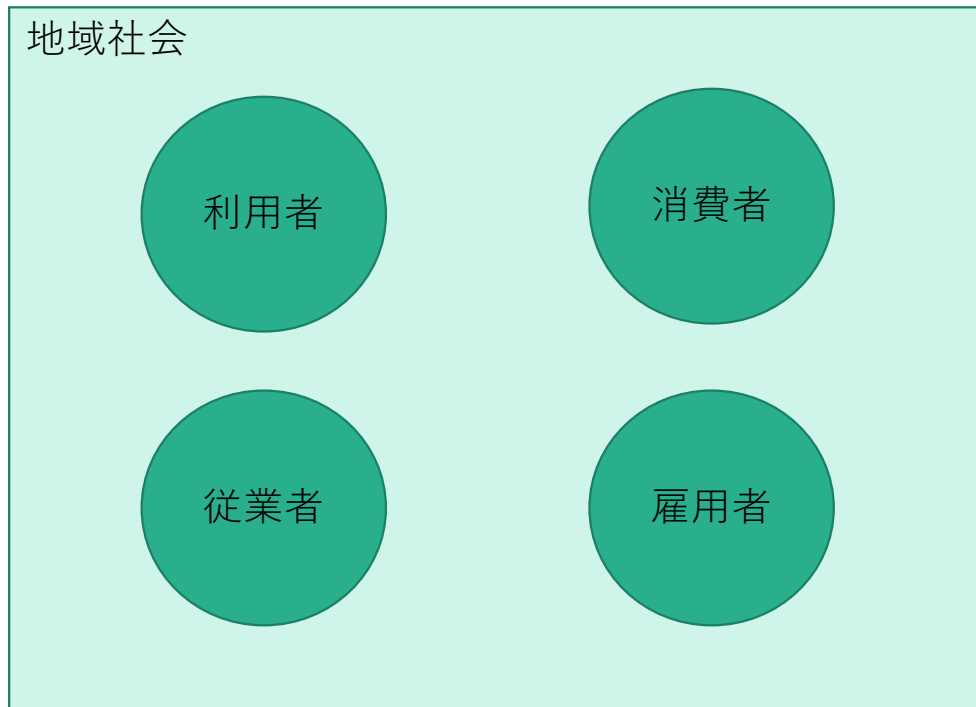
サービス管理

□サービスを管理するとはどういうことか。

- ・ 本人の希望を明確にして必要な支援を示した個別支援計画に基づき
- ・ 直接支援する「担当者」が適切な支援を提供しているかどうかを
- ・ いつも確認し、
- ・ 評価し、修正することによって
- ・ 利用者が期待している「結果」へ
- ・ ゴールすること。

就労4事業のサービス管理責任者の役割

<就労移行支援 就労継続支援A・B 就労定着支援>



就労支援事業が充足しなければならないニーズは5つある。

1. 利用者のニーズ
2. 顧客（消費者）のニーズ
3. 雇用者のニーズ
4. 社会のニーズ
5. 従業者のニーズ

何もしなければ何も変わらない。

ニーズの全てを受け止めて

考えて

話し合っ

行動しよう。