|  |
| --- |
|  |
| 取組みテーマ  （５）個別支援計画作成について  ～利用者のニーズとは？利用者が望んでいることは？  「誰のために」「誰が望んでいるのか」～ |
| **１　施設種別** |
| 障がい者支援施設（旧　知的障がい者入所更生施設） |
| **２　概要** |
| 個別支援計画の作成は行ってはいたが、サービス改善支援員派遣事業により、ニーズ・立案時の視点について見直すきっかけになり、新たなメンバー構成で個別支援会議を設けた。 |
| **３　取組み前の状況・課題** |
| 個別支援計画はニーズの抽出というよりも、支援者間での指示書的なものになっており、違和感を感じていた。また、利用者の望みを汲み取る場合、職員の固定観念を押し付けていないかと葛藤があったが、再考･再構築するきっかけがつかめなかった。 |
| **４　取組み経過** |
| 【サービス改善支援事業の経過】  【平成23年度】個別支援会議　　個別支援会議の構成   * 個別支援会議を設け、サービス改善支援員はアドバイザーとして会議に出席する。   個別支援計画の作成については、サービス改善支援事業の開始まで、ケース担当者とサービス管理責任者が話し合いながら検討してきた。個別支援会議として位置付けて実施する方向であったところ、サービス改善支援員の訪問をきっかけに、個別支援会議を設定し会議に同席いただき会議の進行などについて意見をもらう。  【平成24年度】アセスメント　　職員の観念を押し付けていないか？   * 利用者を抽出し、生活支援員、サービス管理責任者、サービス改善支援員と支援の現状の見直し、アセスメント等について意見交換する。 * 利用者の行動の中の「何故？」について、職員の観念を押し付けての「何故？」であったのではないか。アプローチはどうであったかを考えた。   ⇒本来のニーズを考える、視点を変えることで、支援方法の幅が広がった。  個別支援計画作成時のアセスメントには知る限りの情報を記載した。  「誰のために。」「誰が望んでいるのか。」を念頭においてニーズの掘り下げを行っている。  【平成25年度】ニーズの抽出　グループディスカッションを通じて　実際にニーズを抽出してみる   * 対象利用者を選び、全職員（生活支援員以外の者も含む）を数グループに分け、事例検討会を実施し。サービス改善支援員はグループ内のファシリテーターとして参加。   + ７～８名ずつ5つのグループに分かれて、特定の利用者について話し合った。   今回は、夜勤入り前・夜勤明け者など勤務時間外の職員も参加した。グループ分けについては出来るだけ、勤続年数がバラバラになるように、部署も分かれるように色々な角度から意見が出るようなチームとした。   * + 意見を出しやすいように付箋を用いて利用者のニーズを記入するワークを行った。   サービス改善支援員からは意見が活発に出ているので、今回の限られた短い時間の中では付箋を利用してのワークは必要なかったのでは？との意見もあったが、ワークによって、全員の意思が見え、話しやすくなったという意見もあった。  今回のグループディスカッションを体験して、もう少し人数が少なくても良かったかもしれないという感想もあった。   * サービス改善支援員の訪問最終日のグループディスカッション（利用者個人を挙げてニーズ・気持ちに添う）では、普段のグループディスカッションでは出来ない外部（サービス改善支援員）より意見を得ることで、このような会議形態でも良いんだという了解をもらえたような安心感と、普段は利用者が施設で生活を送ることを前提としたディスカッションであったが、生活の場は施設とは限らない環境でのニーズ、また、大きな視野で考えることに気づいた。   【グループディスカッション】   * グループディスカッションは、年に数回様々な場面･テーマ（人権擁護が多い）で行っている。テーマや時間によっては生活支援員だけで行う場合や階層別･年代毎に行なっている。 * 今年度は月に一度の職員会議日の研修会と称した時間に「リスクマネジメントについて」「将来構想について」「権利擁護について」を大項目（委員会を発足しておりリスクマネジメント委員会・将来構想委員会・権利擁護委員会などがある。今回はこの三つの委員会が主となりテーマを決定した）とし、三度のグループディスカッションの日を設けている。 * 会議の出席者（生活支援員･看護師・管理栄養士･調理師・他）は全員、グループに振り分けられる。多くの職員に自分の意見を語ってもらいたい、意見･思いを聞きたい、知りたいという目的もあり、全職員出席としている。 * 生活支援員以外の職員へは、「様々な角度からの意見を聞きたい」などと伝えているが、会議参加については、極く当然のように捉えている。   また、伝達講習（研修に行った者が内容をpower point等を使用して報告する）にも看護師等も参加し、発表者になることもある。  会議には、現場の支援に関する職員だけでなく、生活に関するすべての職員が出席している。 |
| **５　現状（取組み結果の状況）** |
| 【個別支援会議】   |  |  |  | | --- | --- | --- | |  | 従来 | 現在 | | 会議構成員 | ケース担当者とサービス管理責任者 | ケース担当者のアセスメントを元にサービス管理責任者･主任生活支援員･管理栄養士･看護師･施設長 | | 会議日 | 誕生月に向けて随時 | 翌月誕生者を対象に誕生月前月の第3水曜日に会議日を定例化する。 | | 個別支援計画内容 | 利用者の支援に対する職員間の指示書のような内容が多かった | 利用者のニーズを最優先課題とした。 | | ニーズ | 利用者のニーズについて、利用者が望む事柄と社会通念の是非についての葛藤があった。 | 利用者の生活の豊かさを念頭においてニーズを抽出している。 |  * 個別支援会議については23年度以降、月１回ずつ設定し継続して実施している。   + 会議の参加者も他の会議と同様に基本的に利用者支援に関わる職員（生活支援員やサービス管理責任者だけでなく、看護師、栄養士）が出席している。   + 会議の対象者は、翌月の誕生者とし平成23年度以前から変更せず。   月ごとに対象人数に若干のバラつきはあるが、誕生月前月の利用者の設定は、対象利用者をもれなく把握しやすく、大人数の個別支援計画を一時期に立てるよりは負担が少ないように感じる。また、家族への説明（来所）する際にも時間をとりやすい。   * 個別支援計画のニーズについて、利用者個々に再考している。   + 以前の個別支援計画は、職員に対する指示書的な内容も見られていたが、現在は本人のニーズ、支援員ではなく利用者本人にとって良いことは何か?生活が潤うか？という視点でアセスメントを行い、計画の構築を心がけている。 * 第三者の視点をきっかけに、ニーズについて再考でき、通過施設であるべきはさておき、個人のQOLを高めることで施設での暮らし易さ、楽しさに重点を置くようになっている。 * しかし課題として、特に最重度といわれる方のニーズ、喜びが特定できず、職員の想像であることは否めない。どのようにすれば真のニーズをくみ取れるのか苦慮しているところである。 |
| **６　施設の振り返り・感想** |
| ニーズの拾い出しにおいて、施設の職員だけでは、各論に重点をおいてしまいがちで、固定概念から抜け出せない観があったが、サービス改善支援員と総論について話すことで視点が変わり、視野も広がった。また、事例検討をする中で、職員間で共通理解することが出来た。  利用者支援についてサービス改善支援員はごく当たり前のことを述べられたのだが、外部からの意見を聞くことで、日々業務に忙殺され、業務が形骸化しがちになっていたことに気づかされた。  　　そして、普段施設の中で悩みながら考えていたことが、第三者の意見を通して、自分たちの考えに同意（賛同）をもらったことで施設として安心や、自信につながった部分も大きかった。職員にとっては、その自信が次への意欲につながり始めている。  施設としては、それぞれの職員が利用者の視点に立った支援をめざして取り組んでいる最中ではあるが、職員の視点に変化も見られていると感じる。  サービス改善支援員の訪問を受けて、社会福祉という枠の中で様々な専門分野の方と知り合え、施設として社会資源が広がったように感じた。 |

**説明: C:\Users\KodamaR\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet Files\Content.IE5\ZUUHU4T3\MC900405972[1].wmfポイント**

・個別支援計画の作成や、会議の持ち方などについて、施設が自ら考え試行錯誤していたところであったが、外部からの意見をきっかけに、新しい気づきを得たり、また自分たちの考え方に賛同を得ることで自信にもつながり、施設での取組みを前に進めることができた。

・結果として、会議の定例化、利用者が望むニーズのとらえ方、視野の広がりにつながっている。  
・外部からの意見を求めることは、外部の視点の導入による気づきと同時に、施設で考える取組み

　や方針が間違っていないか賛同を得ることで施設の自信、意欲につながり、次へのステップに向かう重要な役割を果たしている。

・会議については、グループディスカッションを活発に行うことや、利用者に関わる他職種の職員が参加することで、施設全体でそれぞれの考えを理解、共有でき同じ方向に向かうことができる。