

令和7年度主任相談支援専門員養成研修

研修・グループワークの運営方法

特定非営利活動法人 サポート&ケア
瀬戸市障がい者相談支援センター 藤掛 順子

合同会社 よかった
相談支援センターよかった 坂本 ちひろ

主任相談支援専門員養成研修の構造

告示別表

主任相談支援専門員研修		時間数
講義	障害福祉の動向及び主任相談支援専門員の役割と視点に関する講義	3.0h
	運営管理に関する講義	3.0h
講義及び演習	相談支援従事者の人材育成に関する講義及び演習	13.0h
	地域援助技術に関する講義及び演習	11.0h
合計		30.0h

【法令上はカリキュラム(科目)外であるが厚生労働科学研究(小澤班)において、効果的な人材育成に必要な要素として整理された内容】

- ① 開講にあたってのガイダンス(研修の目的、獲得目標、研修の構造や科目の概要)
- ② 課題実習(実践の振り返りを含む)
- ③ 研修の効果測定や継続的な学びへの動機付け等に資するもの
 - ・各科目の振り返りシート
 - ・研修の振り返り

標準カリキュラム

1日目	概論	主任相談支援専門員の役割と視点(2時間)
	法制度	障害福祉施策等の動向(1時間)
	運営管理	相談支援事業所における運営管理(3時間)
2日目	人材育成	人材育成の意義と必要性(1時間)
		人材育成の地域での展開(3時間)
		研修・グループワークの運営方法(2.5時間)
3日目		相談支援専門員に対する現場教育の方法と展開(6.5時間)
4日目	地域援助	基幹相談支援センターにおける地域連携と地域共生社会の実現(2時間)
		多職種協働(チームアプローチ)の考え方と展開方法(2.5時間)
		地域援助技術の考え方と展開技法(1.5時間)
5日目		地域援助の具体的展開(5時間)

本科目のねらい

I :主任には「①個別の課題を解決していく力」と「②すでに必要とされている事項(拠点や包括ケア等)に対応する力」が求められ、これらを推進していくためにはファシリテーション技術も必要となる。ここでは、**ソーシャルワークで言うところのファシリテーション技術**について講義と演習を通じて学ぶ。

II :また、基幹相談支援センター等が実施する研修や演習において参加者が**主体的に学ぶ場作りのポイント**を学ぶ。

講義と演習の流れ

区 分	時 間		内 容
導 入	5分	90分	獲得目標の確認及び主任に必要なファシリテーション技術について理解する。
講 義	35分		ケア会議や協議会におけるファシリテーション技術を再確認する。
演 習	45分		架空事例のケア会議場面を素材として、主任として相談支援専門員に気づきを促す方法についてグループワークを行う。
確認	5分		グループメンバーと振り返り
休憩	10分		
演 習	40分	65分	すでに必要とされている事項（拠点の整備、精神包括ケア、医療的協議の場等）を協議会で推進していくための工夫をファシリテーション的視点から情報交換する。
確認	5分		グループメンバーと振り返り
講 義	20分		研修等の参加者が主体的に学ぶ場づくりについて理解する。

チームアプローチに関する 初任者→現任→主任の違い

法定研修	各研修で求められている事項
初任者研修	チームアプローチの重要性について理解し、サービス担当者会議を活用したチームアプローチを実践できる。
現任研修	インフォーマルも含めた多職種連携の必要性を理解し、チームアプローチを実践できる。
主任研修	<p>①現任者のファシリテーション技術の向上を図る(ケア会議場面等)方法を理解し、現任者に助言・指導ができる。</p> <p>②協議会等において様々な価値観をもつ参加者の合意形成を図る方法を理解し、実践できる。</p> <p>③基幹相談支援センター等で研修を企画する人が、参加者が主体性を持って学ぶための場づくりを理解し、実践できる。</p>

相談支援の質向上

- 基幹相談支援センター及び主任相談支援専門員には、地域の相談支援専門員の人材育成を行う役割が求められている。



(1) 相談支援専門員の資質の向上

本人中心の相談支援
ができる人材の育成
OJT／SV



(2) 相談支援体制

地域課題のとりまとめと地域デザイン

良好な関係性を構築するファシリテーション技術も活用して
OJT／SVや地域作りに取り組むことが必要

ケア会議や協議会における ファシリテーション

主任に求められる2つの力

①個別の課題を解決していく力

サービス担当者会議等、個別の課題を解決するためのケア会議を実施するプロセスの中で支援チームを構築していく力。主任においてはそういった技術を助言・指導できる力を指す。

②すでに必要とされている事項（拠点や包括ケア等）に対応する力

協議会等の場面で地域の人的資源、物的資源を結び付けその時々地域に求められている重要施策課題を実現するために鳥瞰的視点を持ちながら、官民協働の要となって人々の力を結集する力を指す。

【会議】における困った「症状」(例)

=やる気が出なくなる症状

- ・進行がドギマギし、流れをコントロールできていない。
- ・30秒で終わる話にいつも5分はかかる人がいる。
- ・脱線したまま走り続けている。または、迷宮入りする。
- ・お通夜のような雰囲気活気がない。
- ・どのように着地するのか、皆目見当がつかない。
- ・時間切れで中途半端なままで終了する。
- ・「やっぱりダメね」と諦めだけはしっかり合意する。

上記のような会議は・・・二度と参加しないと心に誓う

ファシリテーションとは

◎集団による知的相互作用を促進する働き

Facilitation

facil: ラテン語のeasy

Key Wordは活性化

「容易にする」「円滑にする」「スムーズに運ばせる」

- 人々の活動が容易にできるように支援し、上手く運ぶようにする
- 中立な立場で、チーム(グループ)の
 - ①プロセス(議論の流れ)を管理し、
 - ②チームワークを引き出し(活性化)、
 - ③そのチームの成果が最大になるように支援する

ファシリ
テーター
の役割

ファシリテーターの役割

●中立な立場で、チーム（グループ）の

①プロセス（議論の流れ）を管理し、

偏りなく参加者が発言／テーマに沿った発言・流れ
タイムキープ ＊グランドルールの提示

②チームワークを引き出し（活性化）、

参加者同士のコミュニケーションの重視
←そのための場づくり

③そのチームの成果が最大になるように支援する

チーム（参加者）が主体

→参加者の満足度や達成感が最大になるように₁₁

ファシリテーションとは
「促進する」とか「容易にする」という意味

演習では

場を活性化し、気づきや学びを促進する

実践では

各種面接、ケア会議、チーム作り、事例検討会、
Sv、自立支援協議会等の場面に役立つ

様々な場面で【良好な関係性を構築】する技術でもある。

ファシリテーターの4つのスキル

4つのスキル

1) 場のデザインのスキル

2) 対人関係のスキル

コミュニケーション系
スキル



3) 構造化のスキル

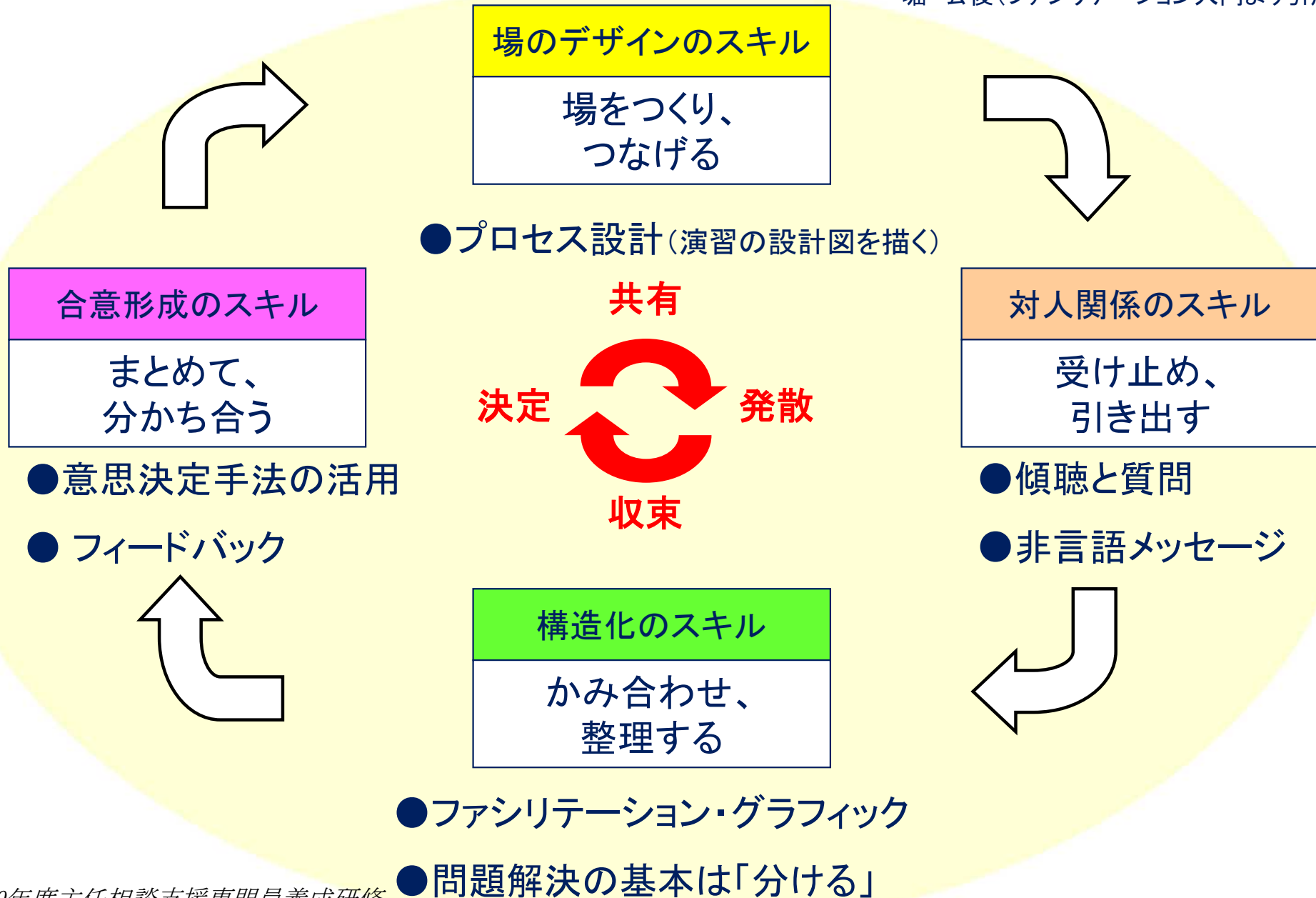
4) 合意形成のスキル

思考系スキル



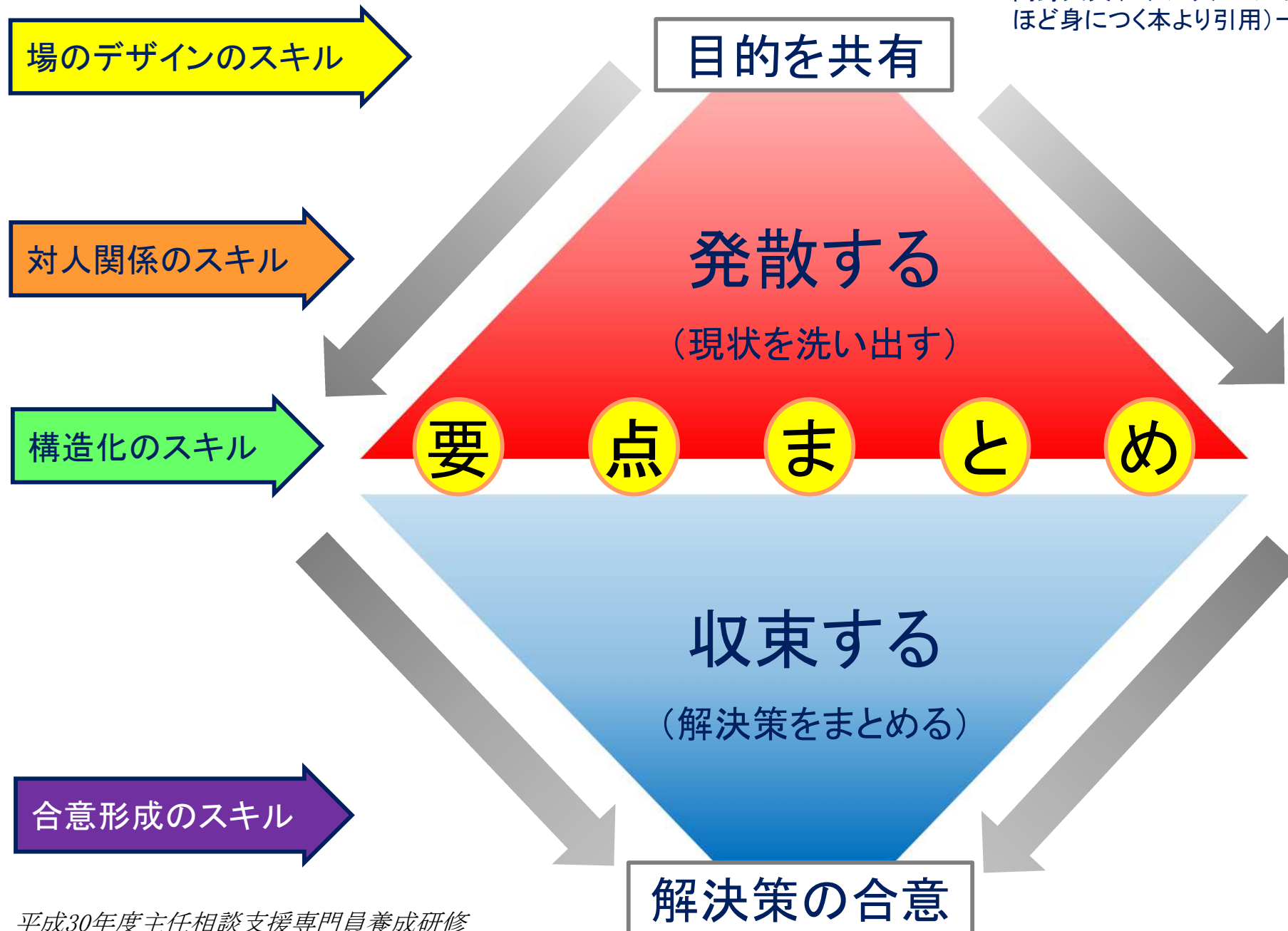
問題解決型ファシリテーションの4つのスキル

堀 公俊(ファシリテーション入門より引用)



「発散」と「収束」をはっきりと分ける

高野文夫(ファシリテーション力が面白い
ほど身につく本より引用)一部加工



チームを構築する際や 効果的に会議を実施するポイント

①参加者が安心して発言できる **場**

時間を意識した **場** をつくること

②FTの**4**スキルを活用すること

③【聞くスキル】と【質問のスキル】

聞くスキル

すべし	すべからず
リラックスして、自然に振る舞う うなづく、あいづちを打つ 相手の発言を <u>復唱</u> する 相手の発言を <u>要約</u> して確認する 大事なことは <u>質問</u> して深堀する ミラーリングを活用する リフレーミングを活用する	無駄に緊張しない 一問一答をしない キラキラしていない視線 ピクリとも動かない 上から目線にならない 延々、ファシリが発言・解説 長い沈黙・・・・・・・・・・

質問のスキル

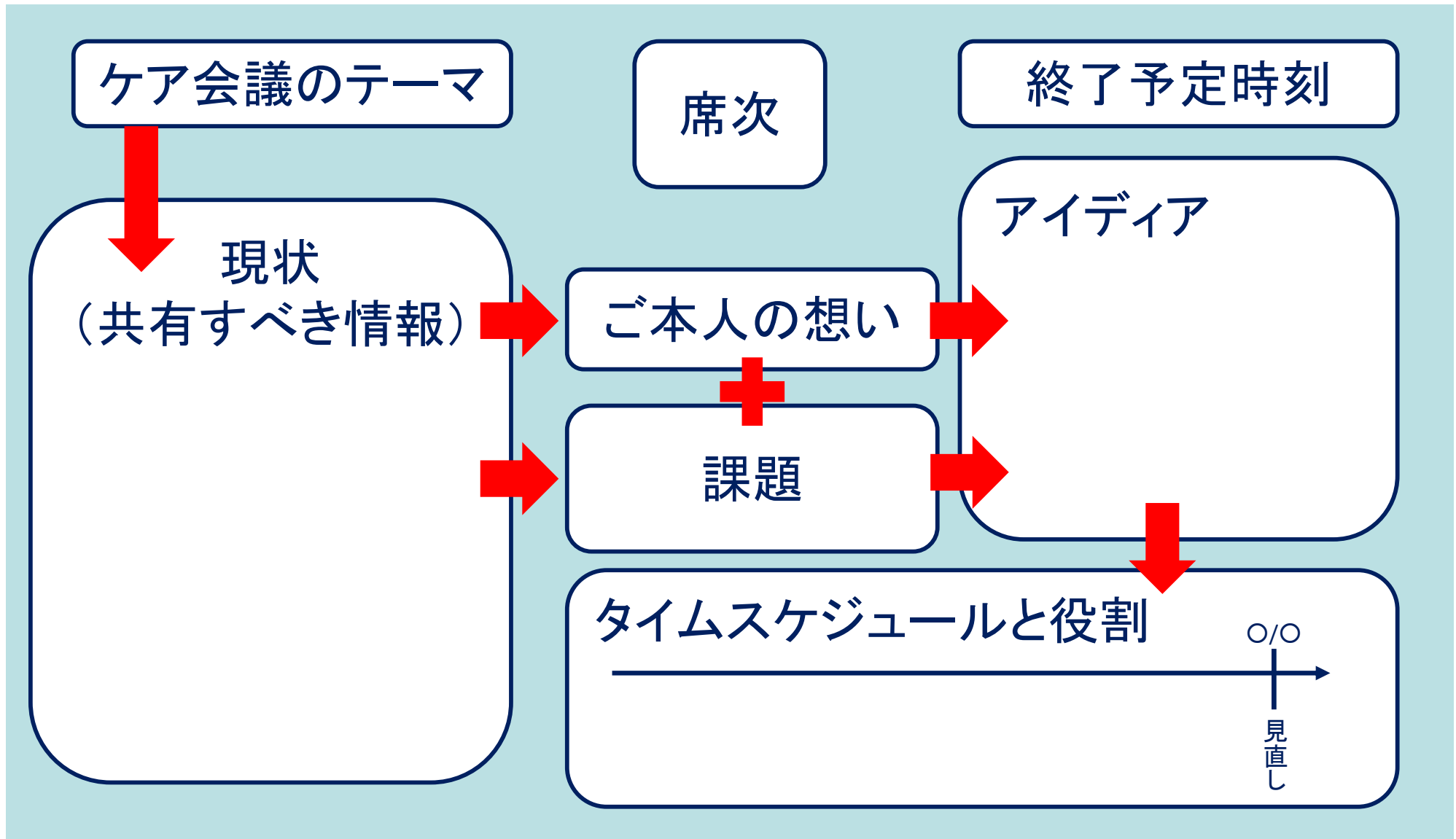
深める・広げる 3フレーズ

1)「具体的に言うと？」

2)「例えば？」

3)「他には？」

ケア会議をホワイトボードに「見える化」



協議会におけるファシリテーション

集合 ➡ チームへ変換していく必要性

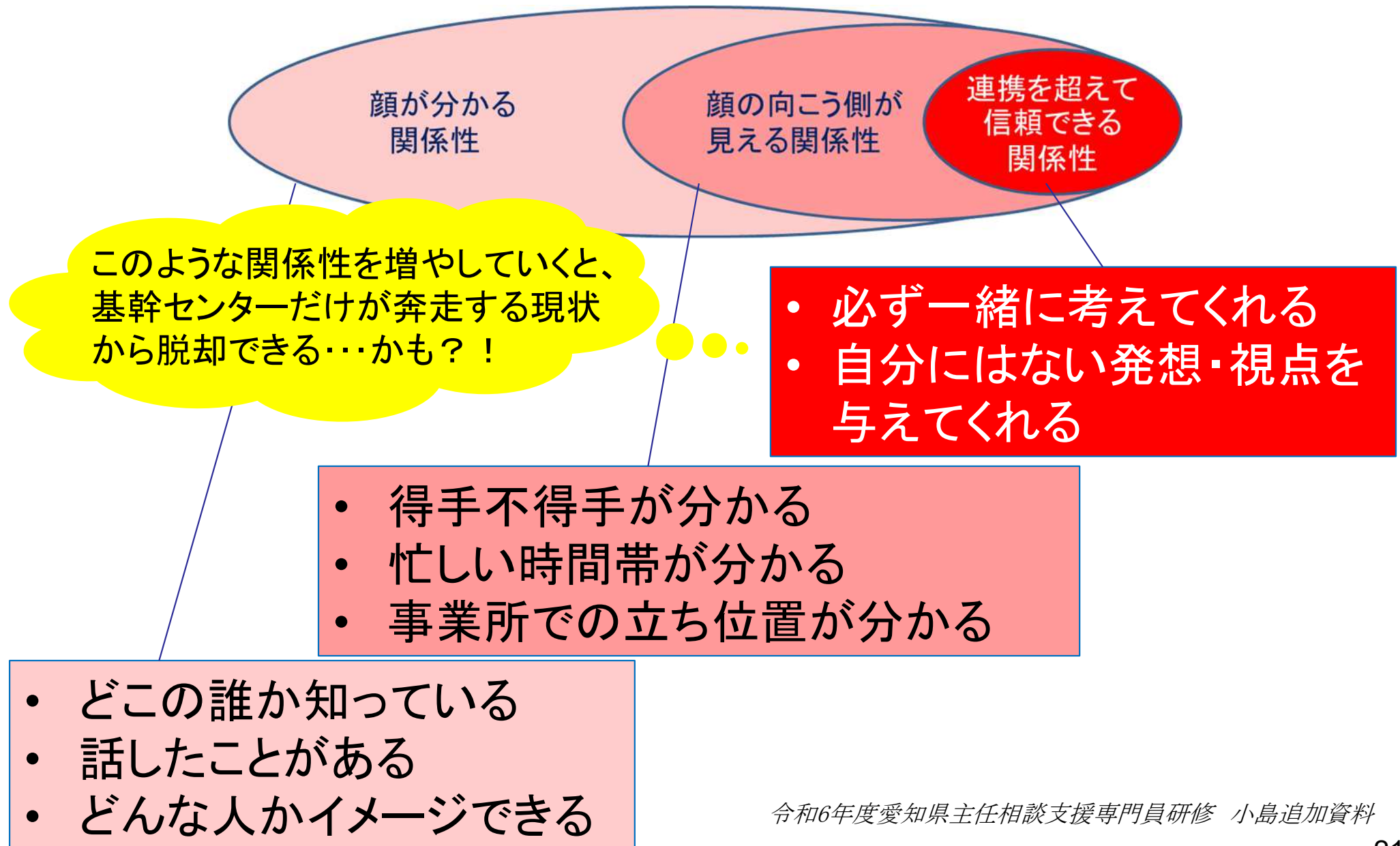
チームとは？

FT = 黒子的な活動

- ① お互いの顔を見て【顔】
- ② 目標・モチベーション・情報を共有して【情報】
- ③ お互いに協力し、助け合う【協働や支援】



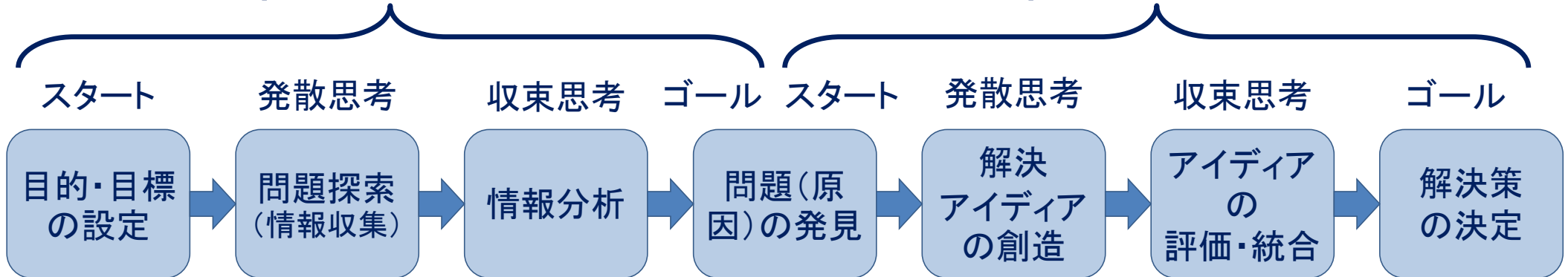
協議会におけるファシリテーション



2サイクル型の問題解決プロセス

第1サイクル

第2サイクル



FTはたっぷりと時間をとる

問題を正しく捉え、全員で共有する

- ・問題解決は現状 (事実) を正しく把握するところから始まる。
- ・現状の問題点がおおまかに (60～70%程度) 把握できたら、特定の着眼点 (仮説) に沿って深堀する。

全プロセスのハイライト

最初のステップから主体的に参加していないと、問題に対する鋭い洞察力や当事者意識が生まれてこない。

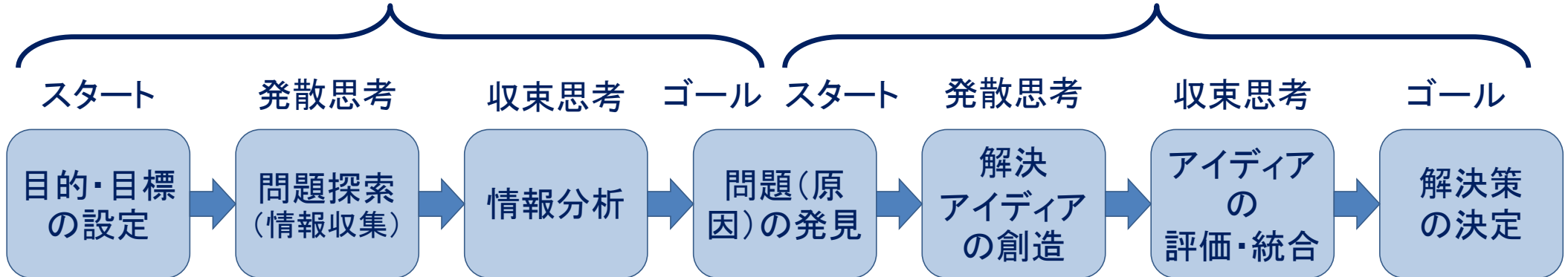
複数人間が同じ時間と空間を共有してこそ、チーム活動のダイナミズムが発揮され、チームワークも生まれてくる。

問題解決ファシリテーターP41 (堀公俊2003)

2サイクル型の問題解決プロセス

第1サイクル

第2サイクル

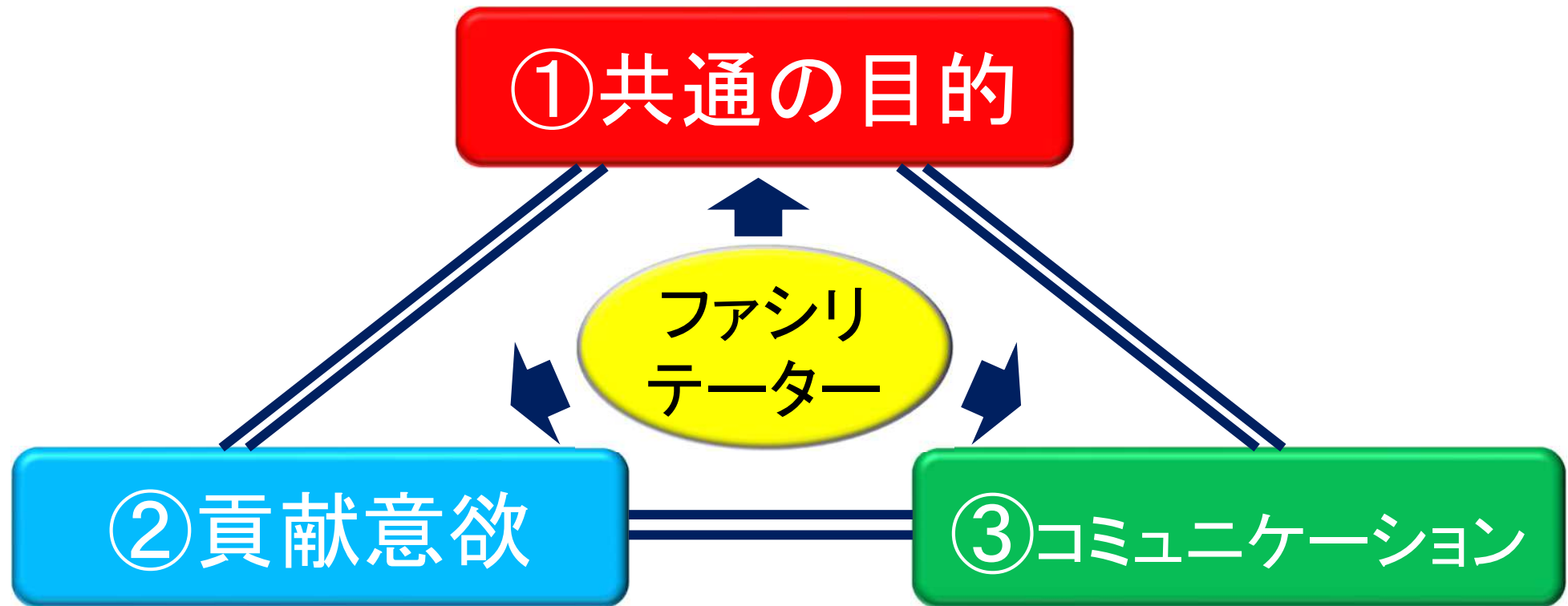


第1サイクル
アセスメント
個別支援の課題の検討
⋮
* しっかり検討したか？ * 全体像の把握や視点の整理はしたか？



第2サイクル
プランニング
地域課題の検討
⋮
* ポイントの共有なく、アイディアだけ思いつきで出し合っていないか？

チームの条件



発散しがちなメンバーの目的意識を揃え（目的や狙いがブレやすいので目的を繰り返し確認することが大事）、チーム活動に向けて意欲と決意を高め、円滑なコミュニケーションによって、お互いの知恵を統合していく。

「合意形成のスキル」と 「収束のスキル」(Closing)

●理詰めで決められない時の進め方やフレーズ

限られた時間の中で僕たちは熱心に議論したよね？ の確認

最終判断はご本人に決めてもらうことが大事だよね？ の合意

で、どうする？
で、どの選択肢にする？

そろそろ、ここまで出た材料で決めませんか？

これまで出たアイデアを整理すると、どうなるかしら？

こんな風に整理してみたけれど、どうかしら？

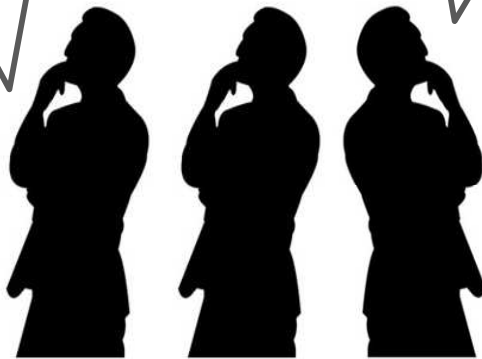
合意形成のポイント

今までの会議

そっちの都合を押し付けるな！

現場は今まで通りやろう

私の意見は無視ですか...



実行する気がなくなってしまう

FTの会議

いまいち納得いかないけど、とにかくこれでやってみよう



「実行すること」自体に合意する

集団思考の醍醐味

- 一人一人のアイディアは重要だが、それを寄せ合った時、とても一人では思いつかない斬新な考えに行き着くことがある。
(興奮の瞬間！)

集団思考＝チームアプローチ

集団思考の落とし穴

- メンバー5人以上になると、「私1人くらい参加しなくてもいいだろう」という現象。
- 「意見の対立」ではなく、「あいつは嫌い」に根ざした対立。
- 「声の大きな」「目立つ」意見に目を奪われて、「声の小さな」「目立たない」正しい意見を見落とす現症。
- 目にみえない集団圧力とそれに知らず知らずに同調する行動。

演習に入る前に…

- 講義の冒頭にもお話ししたように、この科目のテーマは「研修・グループワークの運営方法」です。
- 演習の中で、「ケア会議」に関する内容や「地域課題」「協議会運営」に関する内容が出てきますが、あくまで素材として扱います。
- テーマを見失わず、主任相談支援専門員として、どう振る舞うか、ファシリテーション技術をどう振り返るかに焦点を当てて下さい。

ケア会議に関する演習

ケア会議に関する演習

【ねらい】

主任相談支援専門員が人材育成の一環として相談支援専門員が実施するケア会議等に参加した場合において、

- ①どのようなタイミングで介入することが適切か。
- ②ケア会議等の終了後にどのような方法で気づきを促すことが適切か。

ということについて、グループワークを行う。

【ねらい2】

演習時のファシリテーションを体験して振り返る。

ケア会議に関する演習の進め方(55分)

この演習はグループメンバー約6人全員で実施します。

1	5分	事例概要及び場面設定を全体進行が説明する
2	10分	架空事例のケア会議シナリオを各自で読み込む
3	26分	①(今回の架空事例において)ケア会議等の実施中にどのようなタイミングで介入し、どのような助言等をすることが適切か。 ②(今回の架空事例において)ケア会議等の終了後に、どのような方法で相談支援専門員に気づき等を促すことが適切か。
4	4分	自己評価シートの記入
5	10分	グループメンバーと振り返り

ケア会議に関する演習の架空事例

50歳のマサオさんは中等度の知的障害があります。

中学卒業後、5年間は工務店で働いていましたが指示通りに仕事ができなかった
ので退職し、その後は特に何もせずお母さん(75歳)と2人暮らしをしてきました。

2年前から就労継続B型を利用するようになり、平日は毎日路線バスで通ってボー
ルペンの組み立て作業に取り組み、通所先の季節行事には楽しく参加しています。

食事の準備や掃除、洗濯、金銭管理はお母さんが対応していましたが、入浴や買
い物等は一人でできます。

今回、1ヶ月後にお母さんが糖尿病の治療で3ヶ月程度入院することになったので
、県外に住む妹さんから「母が入院している時に兄(マサオ)をどこかの施設に預け
たい」という相談が担当の相談支援事業所にありました。

マサオさんは施設には入りたくない(一生出てこれないと思っている)と思っていま
すが、妹さんは「自分も面倒を見れないので、どうしても施設に入れてほしい」と懇願
しています。

相談支援専門員はご本人・母・妹・就労継続B型職員・市役所に声をかけてケア会
議を開催することにしました。主任相談支援専門員もケア会議の参加を求められた
ので参加することにしました。

※参加者は顔見知りの関係という設定です。

ケア会議の様子(1)

発言者	発言内容
相談支援専門員	<p>皆さんお忙しいところケア会議に参加いただきありがとうございます。</p> <p>本日はマサオさんのお母さんが1ヶ月後から3ヶ月程度糖尿病の治療で入院することになったことにともない、お母さんの入院期間中のマサオさんの生活をどのように支えるかを検討するために集まって頂きました。マサオさんやご家族のお気持ちを大事にしながら話し合いを進めて行きたいと思いますのでよろしくお願いします。</p> <p>(自己紹介は顔見知りの関係ということでカット)</p> <p>今回は妹さんから「お母さんが入院している間、マサオさんの面倒を見れないので施設入所を考えたい」というお話を頂きましたので、妹さんのお気持ちから確認させていただきたいと思います。</p>
妹	<p>皆さんお忙しいところ集まっていただきありがとうございます。皆さんのおかげで兄は毎日楽しそうに就労Bを利用しているみたいですが、母の入院中は県外に住む私では身の回りのことを見てあげられないので、兄には申し訳ないのですが一時的に施設に入ってほしいと思っています。</p>
相談支援専門員	<p>妹さんも都合をつけて参加いただきありがとうございます。マサオさんには申し訳ないけれども一時的に施設に入ってほしいというお気持ちなんですね。マサオさんが一人になった時にどのようなことがご心配ですか？</p>
妹	<p>今まで食事の準備や掃除、洗濯、金銭管理等は母が対応していましたので、特に食事と金銭管理が心配です。また、訪問販売で高額な契約をしてしまわないか？電話や大事な郵便物に対応できないと思うので施設に入ってもらっていたほうが安心です。</p>
マサオ	<p>僕は大丈夫だよ。</p>
母	<p>お母さんも心配だよ。2～3日の入院ならいいけど、3ヶ月だよ。今まで一人で留守番をしたこともないしね。</p>
マサオ	<p>僕は施設に入るのは嫌だなあ。</p>

ケア会議の様子(2)

発言者	発言内容
相談支援専門員	妹さんとお母さんは施設に入ってもらった方が安心だけど、マサオさんは嫌なんですね。どうして嫌なんですか？
マサオ(自分の気持ちをうまく表現できず)
相談支援専門員	マサオさんが通っている就労Bの職員さんにもお話を聞いてもいいですか？
マサオ	(マサオさん頷く)
相談支援専門員	就労Bの職員さんからみてマサオさんのお気持ちはどのようにお感じですか？
就労B職員	マサオさんも妹さんやお母さんが自分のことを心配してくれているのはよくわかっていると思います。だけど、就労Bの仲間と離れたり、知らないところで生活することに不安がたくさんあるんだろうと思います。マサオさんはこの家でお母さんの退院を待ちたいというお気持ちですか？
マサオ	(マサオさん頷く)
妹	兄さん！そんなこと言ったって、食事はどうするの？洗濯や掃除もしたことないし、ゴミ出しだっていつもお母さんがやってきたじゃない。兄さんにできるの？
市役所	マサオさんが希望してくれたらヘルパーや自立生活援助などの障害福祉サービスで支援することも可能ですが・・・。
妹	ヘルパーさんはずっと見ていてくれるんですか！？
相談支援専門員	マサオさんに必要な時間や回数を見極めてサービス提供します。
妹	そんなのダメです。入院中の母の対応も出てくるでしょうし、兄の心配もしなきゃいけないですから私がどうにかなりそうです。
母	この子(妹)にもあまり負担をかけたくないから、マサオは施設に行ってくれないかね。
マサオ	僕はどうしても嫌だよ！
相談支援専門員	マサオさん。施設はずっと入っている訳じゃないんですよ。3ヶ月入るところもあるけれど、1週間だけ泊まって帰ってくるところもあるから1度見学に行ってみませんか？

ケア会議の様子(3)

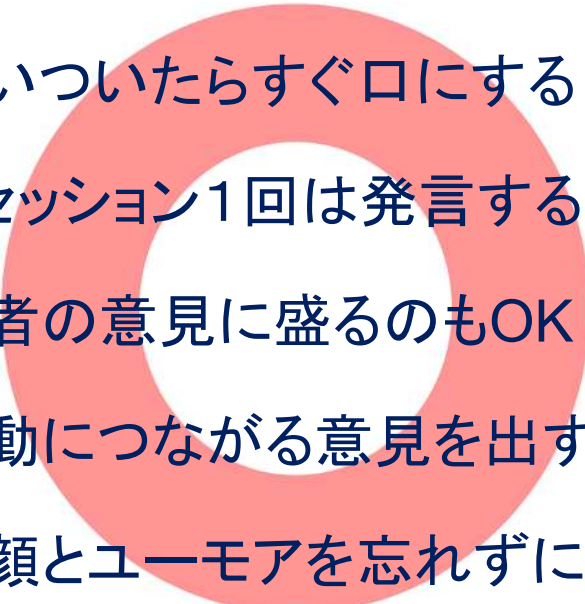
発言者	発言内容
マサオ 就労B職員	<p>.....(下を向いて黙っている)</p> <p>マサオさん。お母さんが退院したらまた就労Bに通えるようになるから。施設に入ったらいいと思いますよ。食事の心配もないし、またそこで新しい仲間もできるかもしれないよ。妹さんにもあまり迷惑をかけたくないでしょう。</p>
相談支援専門員	<p>(相談支援専門員は味方がおらず困る...)妹さんとお母さんのお気持ちは良くわかりますが、お母さんが入院する前にヘルパーを使ってみませんか？マサオさんとの相性もありますし。並行して施設の見学にも行ってみたいかがでしょうか？</p>
市役所	<p>マサオさんの気持ちを大事に考えていった方がいいと思うのですが、見学や支援区分の認定調査は早めにしたほうがいいと思います。</p>
相談支援専門員	<p>お金の管理はどうしましょうか？今までは、お母さんから1万円をもらって少なくなったら1万円を追加してもらっていましたね。</p>
母 妹	<p>この子(マサオ)は無駄使いはしないから、使っても月に2万円以下でしたよ。</p> <p>確かに兄は無駄使いはしませんけど、訪問販売などに騙されないか？心配です。やっぱり私は施設じゃないと不安です。</p>
相談支援専門員	<p>妹さんのご心配ももつともなのでマサオさんには一度施設の見学に行くように妹さんから説得してもらえますか？でも、マサオさんの生活を制限する訳にもいきません。妹さんのご負担が大きくならないようにこちらで精一杯対応したいと思うので、少し協力していただくことはできませんか？</p>
就労B職員	<p>わたしたちもマサオさんに何か変わったことがあったら、相談支援専門員さんと連絡を取り合うようにします。</p>
妹 相談支援専門員	<p>そこまで言うならわかりました。できるだけ引き落としにして金銭管理は私がします。</p> <p>マサオさん。できるだけ家で暮らせるように考えていきたいと思っているけれど、妹さんやお母さんも心配しているので施設の見学は行きましょうね。それからまた相談することにしめしょう。(終了)</p>

グランドルール必要性

【グランドルールの目的】

安全な場を作ることにより、参加者の多様な意見やアイデアを引き出す。そして、それにより場のアウトプットをより価値の高いものにすることが目的となる。

すべし

- 
- 思いついたらすぐ口にする
 - 1セッション1回は発言する
 - 他者の意見に盛るのもOK
 - 行動につながる意見を出す
 - 笑顔とユーモアを忘れずに

すべからず

- 
- 個人攻撃や否定はしない
 - 一人が長く喋るとしらせるよ
 - 腕組みとスマホはお休みね

主任相談支援専門員としての役割

ケア会議等の【実施中】に、	ケア会議等の【終了後】に、
どのようなタイミングで介入し、 どのような助言等を行うことが適切か。	どのような方法で相談支援専門員に 気づき等を促すことが適切か。

自己評価シートver1.2

1. 忘れていた 2. 意識したが難しかった
3. 割とできた 4. 十分できた

	具体的な評価ポイント	評価	備考
1	参加者に協議すべきことを明確に示すことができていましたか？		
2	参加者が自由に安心して意見交換できるように進行できていましたか？		
3	参加者の話をしっかり傾聴することができていましたか？		
4	参加者の良い意見を評価し、ほめることを忘れずにできていましたか？		
5	参加者全員が十分に意見を述べるように配慮できていましたか？		
6	ホワイトボード等を効果的に活用することができていましたか？		
7	参加者の力を引き出し議論の要点を整理することができましたか？		
8	参加者のアイデアをたくさん引き出すことができていましたか？		
9	場の雰囲気に合わせてテンポよく進めることができていましたか？		
10	発散と収束を意識して進行することができていましたか？		
11	参加者同士の意見とかみ合わせ、触発させることができていましたか？		
12	時間管理に配慮して進行することができていましたか？		
13	長々と喋らないように配慮して進行することができていましたか？		
14	参加者が実行すること自体に合意形成をすることができていましたか？		
15	ファシリテーションの考え方や手法を地域に広めることができていましたか？		

グループメンバーの意見(全部で10分)

①ファシリの良いところを一言で

②ファシリがさらに良くなることを一言で

※ファシリをされた方は、自身のふりかえりを

協議会に関する演習

協議会に関する演習

【ねらい1】

ここでは主任相談支援専門員として、

- ①すでに必要とされている事項（拠点や包括ケア等）にも対応する必要があることを理解する。
- ②協議会に参加する主任相談支援専門員が（ここでは事務局等を担う基幹相談支援センターの役割ではなく、あくまで参加者の立場としての設定）協議会の議論を活性化させるための技術としてどのようにファシリテーション技術を活用できるかについて、グループワーク（実践的な情報交換）を行う。

【ねらい2】

演習時のファシリテーションを体験して振り返る。

4. 成果目標(計画期間が終了する令和8年度末の目標)

①施設入所者の地域生活への移行

- ・地域移行者数：令和4年度末施設入所者数の6%以上
- ・施設入所者数：令和4年度末の5%以上削減

②精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築

- ・精神障害者の精神病床から退院後1年以内の地域における平均生活日数：325.3日以上
- ・精神病床における1年以上入院患者数
- ・精神病床における早期退院率：3か月後68.9%以上、6か月後84.5%以上、1年後91.0%以上

③地域生活支援の充実

- ・各市町村において地域生活支援拠点等を整備するとともに、コーディネーターの配置などによる効果的な支援体制及び緊急時の連絡体制の構築を進め、また、年1回以上、支援の実績等を踏まえ運用状況の検証・検討を行うこと
- ・強度行動障害を有する者に関し、各市町村又は圏域において支援ニーズを把握し、支援体制の整備を進めること【新規】

④福祉施設から一般就労への移行等

- ・一般就労への移行者数：令和3年度実績の1.28倍以上
- ・就労移行支援事業利用終了者に占める一般就労へ移行した者の割合が5割以上の事業所：就労移行支援事業所の5割以上【新規】
- ・各都道府県は地域の就労支援ネットワークの強化、関係機関の連携した支援体制を構築するため、協議会を活用して推進【新規】

④福祉施設から一般就労への移行等(続き)

- ・就労定着支援事業の利用者数：令和3年度末実績の1.41倍以上
- ・就労定着支援事業利用終了後一定期間の就労定着率が7割以上となる就労定着支援事業所の割合：2割5分以上

⑤障害児支援の提供体制の整備等

- ・児童発達支援センターの設置：各市町村又は各圏域に1か所以上
- ・全市町村において、障害児の地域社会への参加・包容の（インクルージョン）推進体制の構築
- ・各都道府県は難聴児支援を総合的に推進するための計画を策定するとともに、各都道府県及び必要に応じて政令市は、難聴児支援の中核的機能を果たす体制を構築
- ・重症心身障害児を支援する児童発達支援事業所等：各市町村又は圏域に1か所以上
- ・各都道府県は医療的ケア児支援センターを設置【新規】
- ・各都道府県及び各政令市において、障害児入所施設からの移行調整に係る協議の場を設置【新規】

⑥相談支援体制の充実・強化等

- ・各市町村において、基幹相談支援センターを設置等
- ・協議会における個別事例の検討を通じた地域サービス基盤の開発・改善等【新規】

⑦障害福祉サービス等の質を向上させるための取組に係る体制の構築

- ・各都道府県及び各市町村において、サービスの質向上のための体制を構築

協議会に関する演習の進め方(55分)

この演習はグループメンバー約6人全員で実施します。

1	5分	演習の主旨及び演習の流れを全体進行が説明する
2	5分	検討テーマを3つの中から選ぶ
3	30分	①参加者の関係(性)調整に関する工夫 ②情報の発散と意見の構造化に関する工夫 ③参加者の合意形成に関する工夫 について協議会の議論を活性化させるための技術としてどのようにファシリテーション技術を活用できるかについて、グループワーク(実践的な情報交換)を行う
4	5分	自己評価シートの記入
5	10分	グループメンバーと振り返り

- 精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築
- 地域生活支援の充実
- 相談支援体制の充実・強化等

どれか1つを選択する

<p>参加者の関係(性) 調整に関する工夫</p>	<p>取り上げたテーマから参加者をイメージし、主任としてどの参加者とどのように関係を調整(構築)していくことがポイントかを中心に議論しましょう。</p>
<p>情報の発散と意見 の構造化に関する 工夫</p>	<p>取り上げたテーマから参加者をイメージし、議論を活性化させるために主任としてどのように場をつくるか、発散された情報を構造化する工夫について議論しましょう。</p>
<p>参加者の合意形成 に関する工夫</p>	<p>方針がうまくまとまらない場合などを想定して議論しましょう</p>

留意点: 主任相談支援専門員はあくまで参加者で事務局は他にいるという設定です。

自己評価シートver1.2

1. 忘れていた 2. 意識したが難しかった
3. 割とできた 4. 十分できた

	具体的な評価ポイント	評価	備考
1	参加者に協議すべきことを明確に示すことができていましたか？		
2	参加者が自由に安心して意見交換できるように進行できていましたか？		
3	参加者の話をしっかり傾聴することができていましたか？		
4	参加者の良い意見を評価し、ほめることを忘れずにできていましたか？		
5	参加者全員が十分に意見を述べるように配慮できていましたか？		
6	ホワイトボード等を効果的に活用することができていましたか？		
7	参加者の力を引き出し議論の要点を整理することができましたか？		
8	参加者のアイデアをたくさん引き出すことができていましたか？		
9	場の雰囲気に合わせてテンポよく進めることができていましたか？		
10	発散と収束を意識して進行することができていましたか？		
11	参加者同士の意見とかみ合わせ、触発させることができていましたか？		
12	時間管理に配慮して進行することができていましたか？		
13	長々と喋らないように配慮して進行することができていましたか？		
14	参加者が実行すること自体に合意形成をすることができていましたか？		
15	ファシリテーションの考え方や手法を地域に広めることができていましたか？		

グループメンバーの意見(全部で10分)

①ファシリの良いところを一言で

②ファシリがさらに良くなることを一言で

※ファシリをされた方は、自身のふりかえりを

演習における ファシリテーション技術

参加者が主体的に学ぶ場作りのポイント

【事前準備】

1) 研修ターゲットの明確化及び地域診断

2) 獲得目標及び研修ストーリーの設定

「導入➡本論➡展開➡結論」

3) 研修環境やグループサイズの設定(調整)

参加者が主体的に学ぶ場作りのポイント

【当日】

- 参加者が安心して発言できるように工夫
- 参加者が自ら考える問いかけ

「皆さん、どうでしょうか？」

- 思考を活性化する技の活用

付箋で考えを生み出す(思考時間の提示は短く)

ペアワークの活用(気づきの生成)

ポストイット(付箋)は思考の活性化に利用

活用の効果

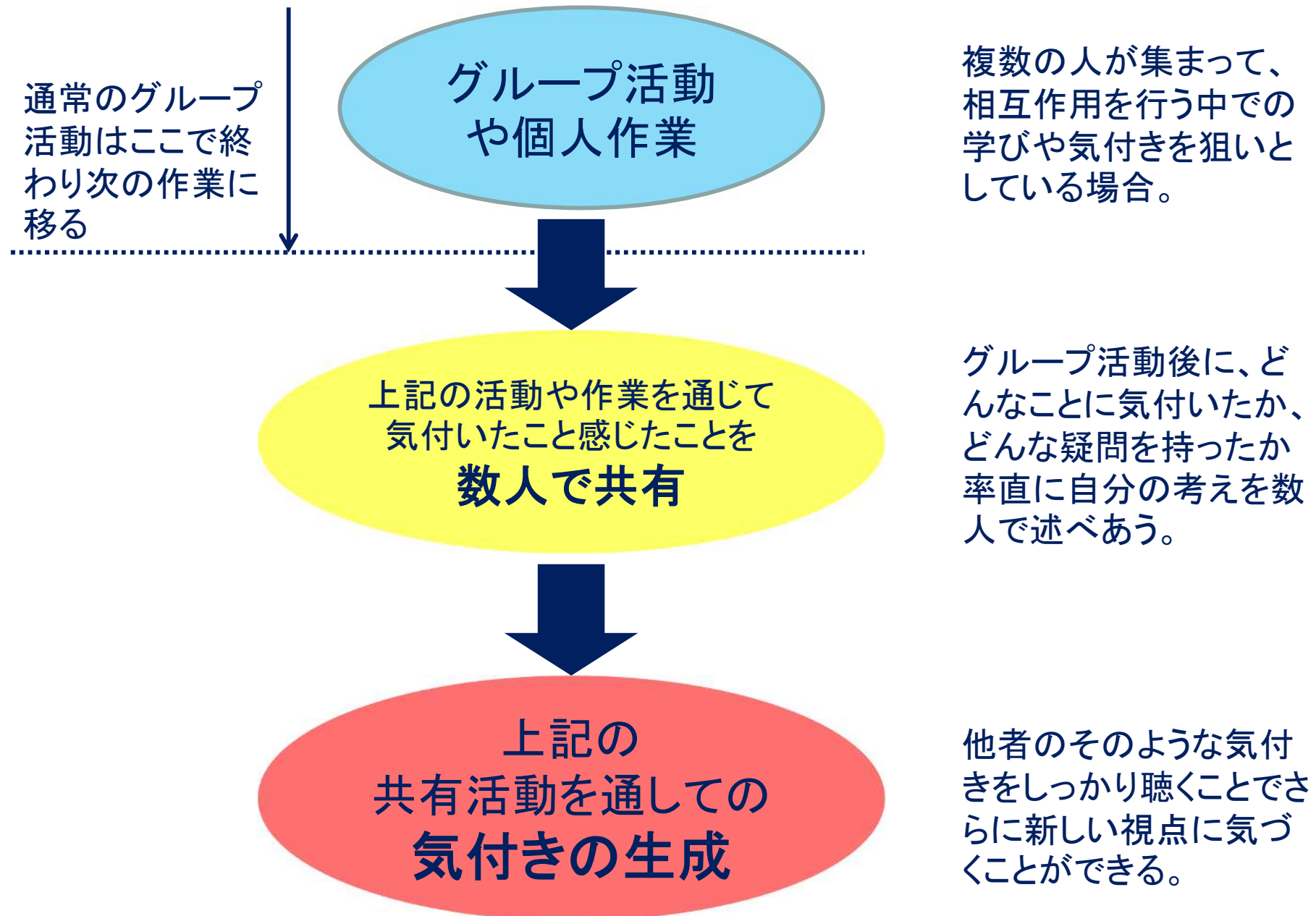
- ① 平等に発言できる
- ② 全員の意見を拾える
- ③ 時間の短縮



活用方法と時短方法

- ・テンポよく進めることが大事
- ・他者のアイディアから構築
- ・考える時間は短く提示
- ・他者のアイディアに盛る

気づきを生成するためのシェアリング (三田地2010)



参考文献

- 1)「ファシリテーション入門」 堀公俊(日経文庫)2004/7/15
- 2)「ファシリテーター養成講座」 森時彦(ダイヤモンド社)2007/9/28
- 3)「ファシリテーション力が面白いほど身につく本」 高野文夫(中経出版)
2008/8/17
- 4)「ワークショップ入門」 堀公俊(日経文庫)2008/11/14
- 5)「ファシリテーター行動指南書」 三田地真美(ナカニシヤ出版)2013/5/20
- 6)「ロジカル・ファシリテーション」 加藤彰(PHP研究所)2014/5/2
- 7)「研修・ファシリテーションの技術」 広江朋紀(同文舘出版株式会社)
2016/4/12