

## サポカレ実践事例

<b>事例1</b>	石川県金沢市（2017年入会）
サービス種別	施設入所 短期入所
タイトル	グループワークのテーマを決めて、事前に視聴するよう促している
視聴方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個人視聴を中心に行ってきたが、研修効果を考慮し、グループ視聴も開始した。</li> <li>・グループワーク(2～3か月に1回、60分くらい)のテーマを設定し、サポカレ視聴を必須とし、視聴を促した。</li> </ul>
共有方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループ視聴は勤務時間内に2名ペアで視聴を行い、10数名でのグループワークを行う。グループワークの記録を会議報告として提出する仕組みになっている。</li> <li>・個人視聴も様式は決まっていすが、感想を提出してもらっている。</li> </ul>
視聴する上での工夫	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループでの視聴時間は日によって異なるが、14:00や15:00くらいに行っている。</li> <li>・グループワークは、職員が思っていることを言い合う機会になっており、まとめる力も養えると考えている。また、他人がどう思っているのかを認識する場にもなっている。</li> <li>・個人視聴でただ見ているだけで身につけているのかがわからないため、効果が見えるようグループ視聴を導入した。</li> </ul>
サポカレの感想	<ul style="list-style-type: none"> <li>・視聴を進めていくうえでヘビーユーザーになる職員も増えてきた。</li> <li>・最重度の方がいる施設なので職員主体の支援になりがちだが、利用者主体と認識できるように活用している。</li> <li>・外出できない今だからこそ、活用できるコンテンツであると思う。</li> <li>・職員が少しずつスキルアップしているのではないと思う。</li> <li>・1コマが15分なので業務時間内の視聴がしやすい。</li> </ul>

<b>事例2</b>	沖縄県うるま市(2018年入会)
サービス種別	施設入所 生活介護
タイトル	新人職員研修に組み込み、2か月で15本の講座視聴を計画的に行っている
視聴方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・入所の職員は個人視聴を行っている(休憩中や深夜帯、勤務明けの時間帯)</li> <li>・生活介護では、利用者が帰った夕方にグループ視聴を行っている。</li> </ul>
共有方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個人もグループ視聴も独自のレポート様式(紙ベース)を使用し、感想を書いている。</li> <li>・新人研修を4月から2か月間行い、その中の一部としてサポカレが組み込まれている。(2か月で15本ほど視聴)</li> <li>・1月に中途採用職員研修を行い、サポカレを活用している。(中途職員は2～3本ほど視聴)</li> </ul>
視聴する上での工夫	<ul style="list-style-type: none"> <li>・指導的職員研修(サビ管等)、管理職研修(施設長等)、経営者研修(理事長や評議員)の階層別研修でも視聴(階層別では2～3本ほど視聴)</li> <li>・虐待防止として年2回全職員に向けて必須研修を行っている。その際にも使用している。</li> <li>・研修委員会や虐待防止委員会などでも視聴している。</li> </ul>
サポカレの感想	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援に当たり、倫理や価値観のレベルを上げるよう頑張っている。サポカレは、細かいことの勉強になるし、普段の振り返りにもつながる。短時間でまとめられ、わかりやすいという職員の声もある。</li> </ul>

## サポカレ実践事例

<b>事例3</b>	新潟県新潟市（2018年入会）
サービス種別	施設入所 生活介護 短期入所
タイトル	グループ視聴から個人視聴に変更し、職員チェック表を用いて視聴を促している
視聴方法	・入所と生活介護施設のため、全員で集合しての研修はなかなか行えないため、個人視聴を行っている。以前は毎週第1水曜の午後12～30分、時間を取っていたが、現在は個人視聴で夜勤の休憩中や業務時間内にみるようにしている。
共有方法	・視聴コンテンツは毎月研修係が決めている。職員の氏名を書いたチェック表を用意しており、視聴したらチェックを入れるようにしている。見ていない人には声掛けて視聴をうながす。 ・提出物等は設定していない。
視聴する上での工夫	・法人ではキャリアパスや人事考課制度を整えている。サポカレは研修計画に入っていないが、現場としてはむしろとっつきやすい身近なものになっている。体系化された研修はかまえてしまうのでサポカレは入りやすいコンテンツだと思う。
サポカレの感想	・身障者ベースの事業所だったが近年、知的障害の利用者が多くなったため、サポカレを参考にしている。 ・職員間でサポカレを見るのが普通になってきて、支援で悩んだりすると「サポカレ見れば？」と職員間でそういう言葉が聞かれるようになってきた。

<b>事例4</b>	石川県金沢市（2017年入会）
サービス種別	相談支援 共同生活援助 就労移行 就労継続B型 生活介護
タイトル	複合施設の業務を考慮して、それぞれの視聴方法で使用している
視聴方法	・相談部門は、月1回のミーティング（朝礼後、9:30～、4～5名）でグループ視聴している。 ・グループホームは個人視聴を行っている。 ・通所部門では、利用者が退所した夕方にグループ視聴をしている。視聴する内容によって、常勤・非常勤関わらず、スケジュールを調整し、必要と思われる人に視聴してもらっている。
共有方法	・視聴後に受講証明書で感想をもらうようにしている。 ・各部門から視聴回数（受講の見える化）、情報共有することでさらなる視聴を促している。 ・法人の集まりでも各拠点の視聴回数を報告し、視聴が伸びたところの意見を共有し、職員一人ひとりの意識が高められるよう取り組んでいる。 ・サポカレを月1回見ると年間計画を立てているが、視聴内容については職員の意見を募り、そのときどきに合わせて決めている。
視聴する上での工夫	・強制的に行っても効果はでないと感じており、あくまで職員が自主的に見ていくのを促している。 ・新人職員に対しては、どういうものを見たらよいのかを先輩職員がアドバイスするようにしている。OJTの一環となっているが、ここでも無理やり見させることはしていない。レポートもメールで感想を、という姿勢にしている。 ・導入当初は職員に「ただ見てください」と各個人に任せる姿勢であったが、無理やりではないが視聴を促すようにしている。 ・外部から講師依頼がくることがあるので、サポカレの内容や言い方、資料作りを参考にしている。
サポカレの感想	・15分で聞きやすく、簡潔にまとまっているため、集中して受講ができる。資料が非常にわかりやすい。個人のスキルを高めるための手段となっている。 ・サポカレ講義が第1回から4回とだんだんとレベルが上がっていくのでわかりやすい。 ・外部から講師依頼がくることがあるので、サポカレの内容や言い方、資料作りを参考にしている。

## サポカレ実践事例

<b>事例5</b>	福岡県筑紫野市(2018年入会)
サービス種別	生活介護
タイトル	研修計画を立てて、計画的に視聴をしている。視聴はグループ分けしている
視聴方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・視聴に際して、Aグループ(3名)、Bグループ(2名)に分けて、集中して受講できるよう体制を組んでいる。</li> <li>・日中の時間帯(10:30~11:30)に時間を設け、15分×4講座をAグループはプロジェクターに映写している。別日にBグループはデスクトップパソコンで視聴している。</li> </ul>
共有方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・視聴後は受講証明書の提出を求めており、それを職員評価の対象としている。</li> <li>・サポカレを中心に毎月1~3時間を目安に法人で研修計画を立てている(忙しい時期は視聴が少なくなる)</li> <li>・法人の他施設(児童発達・放課後等デイ)でも同じ研修計画を行っており、職員評価につなげている。</li> </ul>
視聴する上での工夫	<ul style="list-style-type: none"> <li>・以前は職責に応じた研修内容を選んでいていたが、職員間で共通認識にも図るためにも、現在は新人や初任とともに全員が同じ内容を視聴するようにしている。</li> </ul>
サポカレの感想	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現場にいるだけだと、個人個人の思いや熱意に偏りがちになり、虐待につながる恐れもあるので、常に勉強して共通認識を得ることで職員も変化していくので、効果的であると感じている。(アンケートより)</li> <li>・いつも有難く受講させていただいております。それぞれが様々な思いで支援を行っている中で障がい者支援において基本となる考え方、スキルを学び(続ける)、実践することは、さらに質の高い支援に結びついていき、結果として支援者自身の仕事の充実感に繋がっていきます。</li> </ul>

<b>事例6</b>	大阪府大阪市(2017年入会)
サービス種別	生活介護
タイトル	ポイント制を導入し、ゲーム感覚で視聴を行っている
視聴方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・視聴は個人視聴。就業時間内やスキマ時間、夜間帯は休憩時間に見ている人もいる。ゆっくりした環境で見たい人は、自宅で視聴している人もいる。</li> </ul>
共有方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年間計画を作成し、階層ごとに視聴するテーマを設定している。全階層同じテーマを視聴することもある。</li> <li>・受講証明書を活用し、視聴回数を把握し、ポイントとして算出している。</li> <li>・1か月に1回、スタッフ一覧表(職員70名)を掲示し、職員同士で進捗状況を把握できるようにしている。</li> </ul>
視聴する上での工夫	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修にポイント制を導入し、サポカレ1pt、内部勉強会1pt、外部研修2ptなどと、ゲーム感覚を取り入れて実施している。職員が率先して、積極的に参加し、自己研鑽してもらえれば、と考えている。</li> <li>・年間、30ptを基準にしている。少額だが、職員のボーナス等にも反映するようにしている。(30pt満たない人の分を満たした人へ山分け)</li> </ul>
サポカレの感想	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の中から意見が出され、個人で視聴するだけではもったいないと感じ、自主的な勉強会「ふかぼり会」を開くようになった。就業後に3~4名集まり、他人の考えや感じ方を話し合っって意見交換をしている。部署が離れている場合は、オンラインで参加できるようにもしている。この勉強会も内部研修扱いにし、ポイントを付与している。</li> <li>・職員は福祉系出身の人ばかりではないので、福祉の基本の「キ」を教えられるのでよい。(アンケートより)</li> <li>・法人としての研修体系のベースが確立し、スタッフ間に浸透してきている！</li> </ul>

## サポカレ実践事例

事例7	東京都杉並区(2018年入会)
サービス種別	就労継続支援B型
タイトル	グループ視聴後に全職員でディスカッションを行い、研修報告書を提出するようにしている
視聴方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・月1回の職員会議にて16:30～非常勤を含め全職員で視聴。プロジェクターを使用。サポカレ資料を全員に配布。</li> <li>・15分の講義を視聴後、職員で内容についてのディスカッションを15分行う。</li> </ul>
共有方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・後日、視聴の「研修報告書(事業所独自書式)」に記入の上、施設長に提出する仕組みとなっている。文章を書くことに慣れさせる意味合いもあり、報告内容から職員一人ひとりの意識や責任感、能力を判断している。</li> <li>・また、人事考課にも使用している。</li> <li>・グループ視聴だけでなく、個人視聴を促しており、緊急事態宣言の際には、各職員に自宅で視聴するよう促していた。</li> </ul>
視聴する上での工夫	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ディスカッションの運営を主任(サビ菅)に一任し、成長を促す訓練の場所と位置付けている。</li> <li>・グループ視聴における講義内容はそのときに必要だと思うテーマをあらかじめ施設長が視聴して、決めている。</li> </ul>
サポカレの感想	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個人間でもサポカレの話題になっており、見た内容などの話を日常的に行っている。</li> <li>・直属の上司ではなく、第三者から言われた方が気づくことがあるのでその効果を期待している。</li> </ul>