2019年度事業　「子ども支援団体の組織基盤強化」
（草の根活動支援事業）
実施期間：2020年4月～2023年3月
事業対象地域：全国

実行団体　事後評価報告書

認定NPO法人発達わんぱく会

資金分配団体

Public Resource PRF
公益財団法人
パブリックリソース財団

2023年2月

舞い上がれ
社会を変える
みんなの力
休眠預金を活用した事業です

団体概要

- 目指す社会：すべての子どもが、発達障害を持って生まれても、自立したその人らしい大人になって、豊かな人生を送れる社会
- 理念：発達障害のある子どもが、コミュニケーションの力を身につけ、長所を伸ばし、地域のなかで自分らしく生きていけるよう、家族、地域、行政のみんなで支援する。
- 活動開始年：2010年
- 所在地：千葉県浦安市
- 主な事業：児童発達支援事業所「こころとことばの教室こっこ」（以下「こっこ」と略称）
- 直近の経常収入と主な財源：185百万円、児童発達支援
- 有給専従・非専従スタッフ数：53人

事業概要

- 事業名：療育部門の組織基盤強化
- 最終受益者：「こっこ」に通う子どもたち
- 課題：創業以来蓄積してきた、一人ひとりの子どもに合わせたオーダーメイドの療育や療育スタッフ育成に関する暗黙知を言語化すること。これにより、当法人の療育現場の基盤を固めることができる。

事業概要

- 事業の概要
  - 中長期アウトカム
    - 対象となる事業所において提供される療育の質が向上する
    - 「こっこ」の教室数・利用児童数が増える
  - 短期アウトカム
    - 中堅スタッフが安心して療育に取り組める
    - 新人スタッフが効率的にノウハウを身につけ中堅スタッフへの道を歩んでいる

事業概要

- 活動
  - 療育のまとめ：「こっこ」で行う療育の目的、実施方法、実施プログラムを明文化し、法人内で共有
  - 療育スタッフ育成の道筋のまとめ：「こっこ」療育スタッフとしての共通概念、理論を明らかにし、療育を自立して行うための育成プロセスを確立
  - 療育スタッフから3人の執筆者を選任し、各自執筆を進めながら、毎月のPTで議論・進捗確認を行い、最終的に成果物「こっこの地図」を取りまとめ

事業概要

- コンサルタント名と役割
  - 業務コンサルタント：馬場秀樹氏（株式会社小宮コンサルタンツ コンサルタント）
  - 評価コンサルタント：水谷衣里氏（株式会社風とつばさ代表取締役）
- 資金分配団体（パブリックリソース財団）の伴走支援
  - 業務コンサルタントを紹介
  - 毎月のPTに陪席
  - 2022年9月意見交換会、2023年2月成果報告会を主催
  - 事後評価のファシリテーションに参画

事後評価の概要

	確認事項	確認のための情報収集	議論の場
①	短期アウトカムⅠの達成度合い（中堅スタッフの認識の変化）	中堅スタッフを対象にアンケート（事前・事後）	(A) 11月・12月のPT
②	短期アウトカムⅡの達成度合い（新人スタッフの認識の変化と成長）	新人スタッフを対象にアンケート（事前・事後）	
③	今回の取組みによる想定外または副次的な波及効果	PTメンバーの意見を聴取（評価コンサルタント水谷氏進行）	(B) 評価コンサルタント水谷氏進行によるディスカッション
④	今回の取組みの成否に影響を与えた要因		
⑤	最終受益者である子どもたちへの影響		

事後評価の概要

	確認事項	確認のための情報収集	議論の場
⑥	今回の取組みの費用対効果	費用は事務局にて試算、効果は他の要素の確認を通じて情報収集	
⑦	本事業の成果を他の事業所に伝えるにあたり、 • そのまま適用できるものとそうでないものとをどのように切り分けるか • 伝えるべき内容と注意すべき点は何か • 具体的にどのような方法で伝えるか	PTとコンサルチームを兼務するメンバー3煮の意見を聴取	(C) パブリックリソース財団田口氏進行によるディスカッション

※調査概要①

- 調査目的：組織の変化を把握する
- 調査方法：PRF診断シートによるアンケート調査
- 調査実施時期：2022年11月～12月
- 調査対象者：組織のマネジメント層3名
- 分析方法：事前評価時の調査結果との差異に着目し、その要因等について分析した

※調査概要②

- 調査目的：短期アウトカムの確認
- 調査方法：アンケート調査と事業コンサルタント馬場秀樹氏の進行によるアンケート結果ディスカッション
- 調査実施時期：アンケート調査は2022年5月と同年11月、ディスカッションは2022年11月10日
- 調査対象者：中堅スタッフ、新人スタッフ
- 分析方法：アンケートの集計結果をもとに関係者でディスカッションの機会を持った

※調査概要③

- 調査目的：想定外または副次的な波及効果、成否に影響を与えた要因、子どもたちへの影響の確認
- 調査方法：評価コンサルタント水谷衣里氏の進行によるディスカッション
- 調査実施時期：2023年1月13日
- 調査対象者：PTメンバー、事業コンサルタント馬場秀樹氏、パブリックリソース財団 田口由紀絵氏、同 渡辺裕氏、同 渡邉由佳氏

※調査概要④

- 調査目的：本事業の成果を他の事業所に伝えるにあたっての検討事項
- 調査方法：パブリックリソース財団田口由紀絵氏の進行によるディスカッション
- 調査実施時期：2022年11月17日、2023年1月10日
- 調査対象者：PTとコンサルティングチームの兼任者3名

事後評価の実施体制

内部/外部	評価担当役割（A、B、Cは「事後評価の概要」に対応）	氏名	団体・役職
内部	評価全般の統括、A、B、C	小田知宏	理事長
内部	アンケート設計・実施、A、B	千足まき子	事務局長
内部	A、B、C	寺島理映子	コンサルティングチーム
内部	A、B	清水口樹子	まなびの扉
内部	A、B	芳賀　梓	事務局
内部	事務進捗管理、報告書取りまとめ、A、B、C	野上正峰	コンサルティングチーム
外部	A、B	水谷衣里	(株)風とつばさ代表取締役
外部	A、B	馬場秀樹	(株)小宮コンサルタンツ コンサルタント
外部	A、B、C	田口由紀絵	PFR 事務局長
外部	B	渡辺　裕	PRF プログラムオフィサー
外部	B	渡邉由佳	PRF

※　PFR = 公益財団法人パブリックリソース財団

事業の実績：インプット

- 人材：次葉「事業の実施体制」の通り
- 経費（助成金額：11,383千円）
  - 契約当初の計画金額：11,383千円
  - 実際に投入した金額：11,383千円
- 自己資金（5,932千円）
  - 契約当初の自己資金の計画金額：5,447千円
  - 実際に投入した自己資金の金額と種類：5,932千円、すべて手元資金
  - 資金調達で工夫した点：特になし

事業の実施体制

氏名	団体・役職	事業における役割
小田知宏	理事長	法人の責任者。
千足まき子	事務局長	事業の責任者。教室長経験者・療育スタッフとして、音と色の療育に関する執筆を担当。
寺島理映子	コンサルティングチーム	教室長経験者・療育スタッフ経験者として、個別療育に関する執筆を担当。
清水口樹子	まなびの扉	療育スタッフとして、グループ療育に関する執筆を担当。
芳賀　梓	事務局	予算管理・規程類整備に従事。
野上正峰	コンサルティングチーム	資金分配団体との窓口。進捗管理に従事。
馬場秀樹	(株)小宮コンサルタンツ コンサルタント	業務コンサルタント。PTのファシリテーション。
水谷衣里	(株)風とつばさ代表取締役	評価コンサルタント。事前・中間・事後の各評価に助言。
田口由紀絵	(公財)パブリックリソース財団 事務局長	資金分配団体として伴走。
渡辺　裕	(公財)パブリックリソース財団	資金分配団体として伴走。
渡邉由佳	(公財)パブリックリソース財団	資金分配団体として伴走。

アウトプット（計画時）

アウトプット	指標	初期値/初期状態	目標値/目標状態
体系的な新人研修が実施できている	「療育のまとめ」を新人研修のテキストとして何回利用できたかを計測するため、新体系による新人研修の回数、新人スタッフの受講率を記録する。	本事業の成果物を用いた新人研修は行われていない。	成果物作成前と作成後にアンケート調査を行い、結果の改善がみられること。
新人スタッフが安心して対応できる療育の件数が増える	活動の成果物を活用した新人研修を受講したスタッフを、実際の療育に当たらせることができたかを計測するため、受講者数、受講スタッフによる療育回数を記録する。	本事業の成果物を用いた新人研修は行われていない。	成果物作成前と作成後にアンケート調査を行い、結果の改善がみられること。

活動とアウトプットの実績

活動	アウトプット
プロジェクトチーム（PT）を組成し、2020年8月から毎月1回ずつ、計30回のミーティングを開き、議論の進め方・執筆の進め方などにつき話し合い、進捗を確認	「こっこの地図」（療育のまとめ、療育スタッフ育成の道筋のまとめ）。全189ページ（「こっこの療育とは」60pp、「個別療育とは」24pp、「グループ療育とは」41pp、「音と色の療育とは」64pp）。
執筆者3人を選任し、各自が執筆を進めつつ、PTと並行して3人の中でも打合せ	
「こっこの地図」を用いた新人研修	研修回数4回 受講率100％（対象者3名）

アウトカムの分析

短期アウトカム（計画時）

短期アウトカム	指標	初期値/初期状態	目標値/目標状態
中堅スタッフが安心して療育に取り組める	活動の成果物がねらい通りに中堅スタッフの安心感を生んでいるか、中堅スタッフを対象としたアンケート調査を行う	この目的のためのアンケート調査は行われていない。	成果物作成前と作成後にアンケート調査を行い、結果の改善がみられること。
新人スタッフが効率的にノウハウを身につけ中堅スタッフへの道を歩んでいる	活動の成果物やそれを活用した新人研修により、ねらい通りに新人スタッフのノウハウ習得の効率が向上したかを計測するため、育成者と新人を対象としたアンケート調査を行う。	この目的のためのアンケート調査は行われていない。	成果物作成前と作成後にアンケート調査を行い、結果の改善がみられること。

短期アウトカム①

- 中堅スタッフが安心して療育に取り組める
- 達成度
  - 育成スタッフについてはおおむね達成。育成スタッフは、育成の過程で「こっこの地図」を用いるようになり、育成に対する意識の高まり、新人スタッフに期待すべき成長ペースについての尺度を得ることができた。また、「こっこの地図」を用いて育成する過程で、療育で迷うのはみな一緒だとわかったとの声があった。
  - 一方、育成を担当していない中堅スタッフには、必ずしも熟読されていない可能性がある。
- その要因や今後の課題など
  - （要因）これまでの療育後の振り返りなどの場における話し合いを通して、共通の暗黙知が培われてきていた。
  - （課題）育成を担当していない中堅スタッフも「こっこの地図」を熟読し、療育の実践からのフィードバックを行うことによって、療育部門全体として「こっこの地図」をブラシュアップしていくこと。

短期アウトカム②

- 新人スタッフが効率的にノウハウを身につけ中堅スタッフへの道を歩んでいる
- 達成度
  - おおむね達成。療育のあり方に関する法人共通の考え方を拠りどころとして提示することができたため、新人スタッフも育成スタッフも、回り道・迷いが減り、結果として効率的なノウハウ習得に資することができた。
- その要因や今後の課題など
  - （要因）スタッフ育成の道筋を標準化して示すことができたこと。
  - （課題）現時点では「こっこの地図」を用いて育成された新人スタッフの数は限られるので、今後も継続使用することによって「こっこの地図」をブラシュアップしていくこと。

アウトカム達成度についての評価

- 短期アウトカム①については、ほぼ狙い通り達成された。
- 短期アウトカム②については、おおむね達成され、当初設定したアウトカムとはやや異なる成果も生まれた。

波及効果～組織内
① 創業以来大切にしてきたことの再認識

- 「療育のまとめ」について、助成金申請段階では、「療育の目的、実施方法、実施プログラム」の共有を目的としていたが、成果物の性格について、必ずしも明確なイメージが共有されていなかった。
- 本事業遂行の過程で、我々が創業以来大切にしてきたものを改めて自覚し、我々が作ろうとしているのはマニュアルではなく「こっこ」の療育の基本的な考え方を共有するためのツールなのだという認識が共有され、その認識に沿った成果物が生み出された。当初の想定とはやや異なる成果となった背景には、このような事情があった。
- 法人が目指す社会の実現の観点からみれば、結果として生まれた成果物こそが我々が生み出すべきものだったいう点で、関係者の認識は一致している。

波及効果～組織内
② 言語化の経験、対話の重要性の認識

- 執筆に携わった療育スタッフは、療育の基本的な考え方を対話を通じて言語化する経験を積んだことにより、今後も対話を通じて「こっこの地図」をブラシュアップしていくことの必要性を深く認識し、そのための方法を身につけることができた。
- 参加したスタッフは、この対話を通じた言語化の経験により、その他の局面においても振り返り・対話の場を意図的に設けることの重要性を認識した。
- このような言語化の体験によって、スタッフ間の信頼関係が深まり、組織の在り方をも視野に入れた、組織内のコミュニケーションの質の向上につながっている。

波及効果～組織内
③ 成果物の作成、他団体との交流を通して

- 従来、療育の考え方が教室ごと・個人ごとに異なる面があったが、基本的な考え方を言語化することにより、「こっこ」共通の考え方を提示することができた。
- 療育スタッフが「こっこの地図」を共通の拠りどころとすることにより、各スタッフが個人の暗黙知を超えた支援を実施できるようになった。
- 「こっこの地図」を用いた新人研修の実施により、育成スタッフと新人スタッフの対話が促進され、育成スタッフには新人の成長ペースに関する共通理解が提供されることによって、育成スタッフと新人スタッフの相互理解が進んでいる。
- 「組織基盤強化」プログラムに参加した他の団体との意見交換会に参加し、他の団体の取組課題や成果の報告に刺激を受け、自団体の組織の在り方を、これまでとは異なる視角から捉えなおすことができた。

波及効果～他の団体へ

- 助成金申請段階では、コンサルティング事業で本事業の成果物を直接に（例えば教材として）活用することにより、他の事業所に本事業の成果を伝えられると考えていた。しかし、結果としてできあがった成果物は、「こっこ」の療育の基本的な考え方を取りまとめたものとなり、直接に活用できる性格のものではなかった。
- 一方、成果物を取りまとめるプロセスやそこで得られた学びは、コンサルティング事業を通して他の事業所に伝えていくべきものが多い。その一部はすでに活用に向けた取り組みが始められているが、今後さらに活用の道を探っていきたい。
  - 執筆者の一人（コンサルティングチーム所属）は、組織内の対話を通して自分たちが大切にしているものを改めて認識できた経験を生かして、コンサルティング先に初めから答を与えようとするのではなく、スタッフ間の対話を促し自ら答えを導き出してもらうような形のコンサルティングを既に模索しはじめている。
  - 自分たちの療育の軸となるものを改めて認識したことにより、コンサルティング先にも発達わんぱく会の考え方をより明確に伝え、コンサルタントとして発達わんぱく会を選ぶための情報を提供することができるようになった。
  - 自団体の療育の基本的な考え方の言語化を直接経験したことにより、他の団体が自らの考え方を言語化することを支援する方向性を検討できるようになった。

事業の効率性

- 当法人のこれまでの歩みにおいて、このタイミングで本事業に取り組んだことが、大きな成果を挙げた要因として挙げられる。当法人は本事業開始初年度に創業10年を迎え、その間に療育現場に暗黙知が蓄積されていたからこそ、3年間でこの成果を挙げられた。数年早いタイミングだったら、十分な暗黙知が蓄積されていなかったと考えられる。
- 助成金は、すべて本事業遂行に係る人件費に充てた。人件費を出していただいたからこそ、法人の戦力となる位置付けの執筆スタッフに、定期的に日常業務を離れて本事業に充てる一定の時間を確保させ、普段はなかなか正面から考える機会のない療育の基本的な考え方にじっくりと向き合ってもらうことができた。
- 併せて、自己資金から業務コンサルティング料を支払い、月1回のPTでは業務コンサルタントにファシリテーションをお願いした。当法人が療育で大切にしていることを丁寧に引き出すファシリテーションがあったおかげで、私たち自身が納得できる成果を挙げることができた。

成功要因・課題

【成功要因】

- 業務コンサルタントのファシリテーションの下で、3年の時間をかけて、我々の業務の根幹にあるものをじっくりと見つめて議論したこと
- 評価コンサルタントの助言によりロジックモデルを精緻に組み立てたこと。また、評価コンサルタントのファシリテーションにより、本事業の意義を改めて捉えなおし、今後の組織基盤のさらなる強化のための視点を得ることができたこと。

【課題】

- 「こっこの地図」を全療育スタッフが活用し、ブラシュアップしていくための態勢づくり

結論

達成度の自己評価

	多くの改善の余地がある	想定した水準までに少し改善点がある	想定した水準にあるが一部改善点がある	想定した水準にある	想定した水準以上にある
（1）事業実施プロセス				○	
（2）事業成果の達成度				○	

※当てはまるところに動かしてください

結論

- 本プロジェクトの課題・ニーズは、そのタイミングも含めて適切に設定され、3年間の取組みは、事業設計・実施状況ともに適切であった。今後はできあがった成果物の活用・ブラシュアップが課題である。
  - 設定した課題やニーズは適切だったか
    → 適切だった。当法人はプロジェクト開始初年度に創業10年を迎え、その間に療育現場に暗黙知が蓄積されていたが、その言語化ができていなかった。一方、プロジェクトの振り返りの中で、このタイミングだったからこそこの課題に取り組めた（創業5年のタイミングではできなかった）との感想があった。
  - 事業設計は適切だったか
    → 適切だった。外部の業務コンサルタントを交えたPTがうまく機能した。
  - 実施状況は適切だったか
    → 適切だった。プロジェクト開始当初は新型コロナ感染拡大への対応で事業着手に数ヵ月の遅れがあったが、2020年8月からは毎月欠かさずPTを開き、事業を着実に進めることができた。
  - 成果の達成状況をどうみるか
    → 成果物「こっこの地図」は、当法人が目指す社会の実現に向けた療育のあるべき姿について、これまで蓄積してきた暗黙知を的確に言語化するものとなった。今後は、全療育スタッフがこの成果を活用し、ブラシュアップしていくことが課題である。
- 本事業の波及効果として、創業以来大切にしてきたことを再認識することができ、それを言語化する過程としての対話の重要性を認識し、療育の質の向上・育成過程における相互理解促進がみられた。他の事業所へのコンサルティングについては、事業を通して得られた学びに活用すべきものが多く、その一部はすでに活用に向けた取り組みが始められている。

今後の持続・発展に向けて

- この3年間は、毎月のPTにおいて「こっこの地図」の作成・活用を議論し進捗管理してきたが、今後の活用・ブラシュアップにあたっては、PTに代わる議論の場が必要である。今後の検討課題と担当について、現時点では次のように考えている。

検討課題	担　当
育成環境をどのようにマネジメントに落とし込むか（教室長の介入・把握・理解の仕方）	事務局
「こっこの地図」管理部署の決定	事務局と現PTメンバーで検討
ブラシュアップのタイミングと手順	「こっこの地図」管理部署と現PTメンバーで検討

知見・教訓

- 本プロジェクトの成功要因は、業務コンサルタントのファシリテーションの下で、3年の時間をかけて、我々の業務の根幹にあるものをじっくりと見つめて議論したことにあった。
- 類似課題に取り組むにあたっては、①外部の目を入れることにより自団体の強み・弱み・特徴を見つめなおすこと、②定期的な議論の場を設け、複数年度にわたるプロジェクトとして腰を据えて取り組むこと、③定期的な議論に対して節目ごとに振り返る機会を設けること、④これらを行うためには団体の中核となるスタッフがまとまった時間を割く必要があることから人件費相当額に対する資金面の手当てが行われることーーが必要と考えられる。

資料

- 事業計画書version 3（2021年9月30日）
- ロジックモデル（2021年3月12日）
- 事業の様子がわかる写真資料（2022年12月9日PTの様子）
- 発達わんぱく会年次報告書
- 発達わんぱく会年次報告動画
- アンケート結果のまとめ
- 成果物「こっこの地図」
  - こっこの療育とは
  - 個別療育について
  - グループ療育とは（概要）
  - 音と色の療育とは
- PT議事録

2019年度休眠預金活動事業　実行団体

Version 3　（別紙1）
提出日　2021年 9 月 30 日

versionは、契約書別紙に付けたものをver.1とし、事業開始後に契約書別紙を差し替えた場合に、version 2, 3, 4.....と番号を更新してください。

事業名	療育部門の組織基盤強化

資金分配団体	公益財団法人パブリックリソース財団
実行団体	認定NPO法人　発達わんぱく会

優先的に解決すべき社会の諸課題

領域	☑	1) 子ども及び若者の支援に係る活動	分野	☐	①経済的困窮など、家庭内に課題を抱える子どもの支援
				☑	②日常生活や成長に困難を抱える子どもと若者の育成支援
				☐	③社会的課題の解決を担う若者の能力開発支援
	☑	2) 日常生活又は社会生活を営む上での困難を有する者の支援に係る活動		☐	④働くことが困難な人への支援
				☑	⑤社会的孤立や差別の解消に向けた支援
	☐	3) 地域社会における活力の低下その他の社会的に困難な状況に直面している地域の支援に係る活動		☐	⑥地域の働く場づくりの支援
				☐	⑦安心・安全に暮らせるコミュニティづくりへの支援

SDGsとの関連

ゴール	ターゲット
1.貧困をなくそう	1.2　2030年までに、各国定義による
4.質の高い教育をみんなに	4.2　2030年までに、全ての子供が男
4.質の高い教育をみんなに	4.a　子供、障害及びジェンダーに配
10.人や国の不平等をなくそう	10.2　2030年までに、年齢、性別、障

実施時期	2020年　4月～ 2023年　3月	直接的対象グループ	当法人の教室「こっこ」に通う子ども	間接的対象グループ	「こっこ」に通う子どもの保護者
対象地域	千葉県浦安市、東京都江戸川区	人数	222人（計画終了時257人）	人数	444人（計画終了時514人）

Ⅰ.団体の社会的役割

(1) 団体の目的

「すべての子どもが、発達障害を持って生まれても、自立したその人らしい大人になって、豊かな人生を送れる社会」の実現を目指し、「発達障害のある子どもが、コミュニケーションの力を身につけ長所を伸ばし、地域のなかで自分らしく生きていけるよう、家族、地域、行政のみんなで支援する」を理念として、早期療育およびそれに関連する事業を行う。

162

(2) 団体の概要・活動・業務

発達障害またはその疑いのある未就学児に療育を行う「早期療育事業」を中核とし、「早期発見事業」「巡回支援事業」「計画相談支援事業」「コンサルティング（開設・運営支援）事業」を行う。早期療育事業は、多方面の専門知識を備えた療育スタッフによる、個々の子どもに合わせたオーダーメイドの療育を特色とする。事業展開に際しては、コンサルティング事業を行うなど、できるだけ多くの子どもに必要な支援が届けられるよう心掛けている。

205

Ⅱ.事業の背景・課題

(1) 社会課題

（取り組んでいる社会的課題）
子どもの発達障害に取り組んでいる。子どもの発達障害は虐待・いじめ・引きこもり・ニート等に深く関わっており、不登校・就労困難等を通じて貧困の一因となっている。
（その課題の根本原因）
社会適応・才能発揮のために最も効果が高いとされる幼児期の療育が、当法人設立から10年近くたった現在も十分には行われていないことが根本原因。児童発達支援事業所の数は制度発足から7年で4倍強の6,803件（2019年9月）まで増加したが十分とはいえず、療育の質の面ではばらつきがみられ質的な向上が求められている。

261

(2) 課題に対する行政等による既存の取組み状況

2012年児童福祉法改正により、従来の児童デイサービスが、障害児通所支援事業の一類型である児童発達支援事業と位置付けられる。厚生労働省は、2017年7月、児童発達支援事業所が提供すべき支援の内容を示し、支援の一定の質を担保するための全国共通の枠組みを示すため、「児童発達支援ガイドライン」を制定し（2018年4月施行）、事業所における自己評価と保護者等からの事業所評価の結果の公表を義務付けた。

197

2019年度休眠預金活動事業　実行団体

Version 3　（別紙1）
提出日　2021年 9 月 30 日

Ⅲ. 事業設計

(1)中長期アウトカム
日本全国において、「すべての子どもが、発達障害を持って生まれても、自立したその人らしい大人になって、豊かな人生を送れる社会」が実現する。

(2)短期アウトカム	指標	初期値/初期状態	目標値／目標状態	目標達成時期
中堅スタッフが安心して療育に取り組める	活動の成果物がねらい通りに中堅スタッフの安心感を生んでいるか、中堅スタッフを対象としたアンケート調査を行う	この目的のためのアンケート調査は行われていない。	成果物作成前と作成後にアンケート調査を行い、結果の改善がみられること。	2023年3月
新人スタッフが効率的にノウハウを身につけ中堅スタッフへの道を歩んでいる	活動の成果物やそれを活用した新人研修により、ねらい通りに新人スタッフのノウハウ習得の効率が向上したかを計測するため、育成者と新人を対象としたアンケート調査を行う。	この目的のためのアンケート調査は行われていない。	成果物作成前と作成後にアンケート調査を行い、結果の改善がみられること。	2023年3月

(3)アウトプット	指標	初期値/初期状態	目標値／目標状態	目標達成時期
体系的な新人研修が実施できている	「療育のまとめ」を新人研修のテキストとして何回利用できたかを計測するため、新体系による新人研修の回数、新人スタッフの受講率を記録する。	本事業の成果物を用いた新人研修は行われていない。	研修開催回数/年5回、受講率/100%	2021年度、2022年度
新人スタッフが安心して対応できる療育の件数が増える	活動の成果物を活用した新人研修を受講したスタッフを、実際の療育に当たらせることができたかを計測するため、受講者数、受講スタッフによる療育回数を記録する。	本事業の成果物を用いた新人研修は行われていない。	1人週3回以上	2022年度

短期アウトカムとアウトプットの見直しについて

短期アウトカム、アウトプットは、ロジックモデルの改訂に伴って見直した。とりわけ当初アウトプットとしていた「教室数の増加」は、見直しの結果、中期アウトカムに移行させた。これは、改めて精査した結果、教室の新規開設には当初予想より時間がかかることが判明したためである。現時点では、当事業の成果を用いた社会的インパクトの追求には、コンサルティング事業を通じたアプローチの方がより効果的と判断している。

2019年度休眠預金活動事業　実行団体

Version 3　（別紙1）
提出日　2021年 9 月 30 日

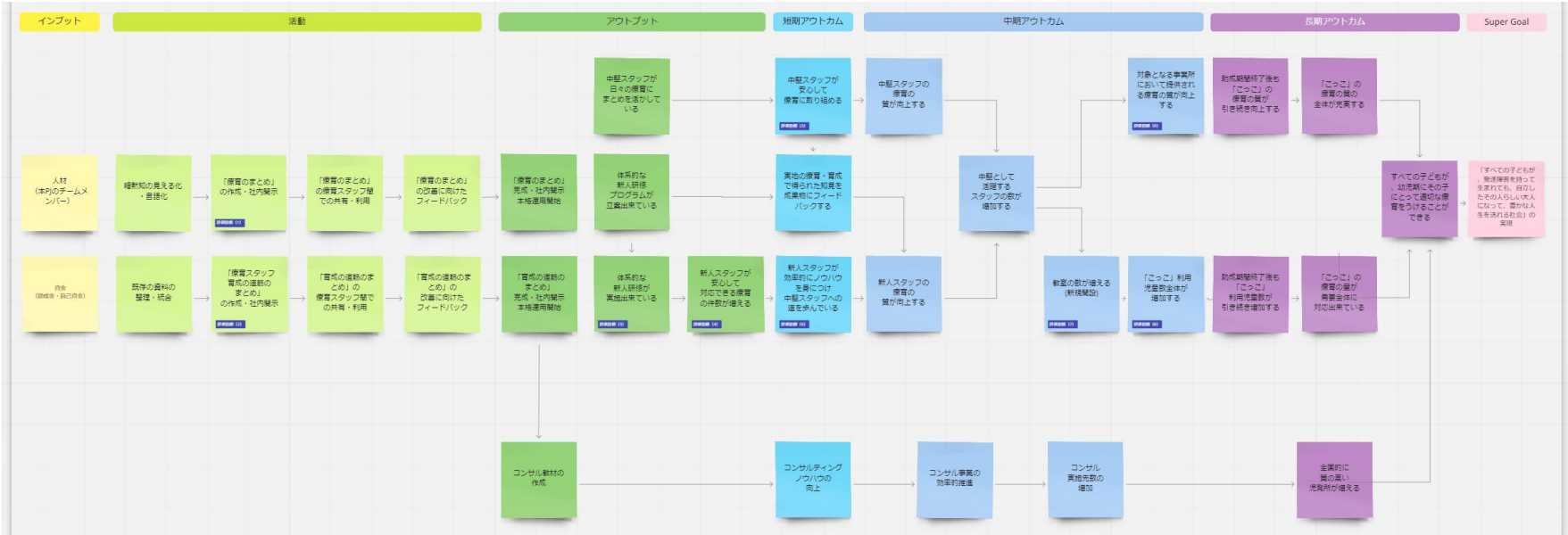
(4)活動	時期
【アウトプット「体系的な新人研修が実施できている」に対する活動】	
1. 療育のまとめ	
法人内でプロジェクトチームを組成し、「こっこ」における日々の療育、教育研修チームによる法人内スタッフ研修、コンサルティング事業チームによる外部向けスタッフ研修を通じて、それぞれの部署のスタッフが蓄積してきた知識・経験に基づいて、暗黙知を見える化・言語化し、既存の資料を整理統合することにより、以下の成果を得る。その過程で、将来的に療育をリモートで行う可能性を検討するためのパイロット的な事業としてリモート支援を行う。 ・ 4種の療育（個別療育、グループ療育、音と色の療育、おやこっこ）の目的の明示 ・ 4種の療育の実施方法の明文化 ・ 4種の療育のプログラムの内容例集の作成 この作業は、必要に応じて、外部コンサルタントなどの協力を得て行う。 可能な限り学術的な基礎に裏付けられた内容とする。	2020年度約2割 2021年度約4割 2022年度約4割
2. 療育スタッフの育成の道筋のまとめ	
「こっこ」における日々の療育、教育研修チームによる法人内スタッフ研修を通じて、それぞれの部署のスタッフが蓄積してきたの知識・経験に基づいて、暗黙知を見える化・言語化し、既存の資料を整理統合することにより、以下の作業を行う成果を得る。 ・「こっこ」療育スタッフとしての共通概念、理論 の明確化 ・ 上記1.の成果に基づいた療育を、療育スタッフが自律的に実施することができるようにするための 実践的な育成プロセスの確立 この作業は、必要に応じて、外部コンサルタントなどの協力を得て行う。	2020年度約2割 2021年度約4割 2022年度約4割
3. まとめに基づく新体系法人内研修の実施	
1.、2.の成果を生かし、新体系の下での法人内研修を行う。	2021年度以降
【アウトプット「新人スタッフが安心して対応できる療育の件数が増える」に対する活動】	
新体系法人内研修を受講したスタッフが、教室で実際に療育を行う。	2022年度

Ⅳインプット

インプット					
資金	①事業費 （自己資金含む） ¥20,766,032	内訳：直接事業費 ¥16,562,229	管理的経費 ¥4,203,803	②評価関連経費 ¥583,200	
人材	**内部**：合計6人（担当者4人、その他PTメンバー2人）　**外部**：合計2人（業務コンサルタント、評価コンサルタント各1人）				
資機材	現時点では想定していないが、今後ビデオ撮影機材などの購入も想定される。				
その他	なし				

Ⅴ．広報戦略および連携・対話戦略

広報戦略
社内広報 ： 本事業の成果を社内ネット掲示板「わんぱくひろば」、スタッフ全員宛社内メールで広報する。 対外広報 ： 本事業の成果を当法人ウェブサイト、Facebookで広報する。
連携・対話戦略
本事業の成果を基礎として、これをコンサルティング業務を通して同業の他の事業者に広げていくための別プロジェクトを、2022年度にも立ち上げる。


インプット
活動
アウトプット
短期アウトカム
中期アウトカム
長期アウトカム
Super Goal
人材
（本円のチームメンバー）
暗黙知の見える化・言語化
「療育のまとめ」の作成・社内開示
「療育のまとめ」の療育スタッフ間での共有・利用
「療育のまとめ」の改善に向けたフィードバック
「療育のまとめ」完成・社内開示本格運用開始
中堅スタッフが日々の療育にまとめを活かしている
体系的な新人研修プログラムが立案出来ている
中堅スタッフが安心して療育に取り組める
実地の療育・育成で得られた知見を成果物にフィードバックする
中堅スタッフの療育の質が向上する
中堅として活躍するスタッフの数が増加する
対象となる事業所において提供される療育の質が向上する
助成期間終了後も「こっこ」の療育の質が引き続き向上する
「こっこ」の療育の質の全体が充実する
資金
（助成金・自己資金）
既存の資料の整理・統合
「療育スタッフ育成の道筋のまとめ」の作成・社内開示
「育成の道筋のまとめ」の療育スタッフ間での共有・利用
「育成の道筋のまとめ」の改善に向けたフィードバック
「育成の道筋のまとめ」完成・社内開示本格運用開始
体系的な新人研修が実施出来ている
新人スタッフが安心して対応できる療育の件数が増える
新人スタッフが効率的にノウハウを身につけ中堅スタッフへの道を歩んでいる
新人スタッフの療育の質が向上する
教室の数が増える（新規開設）
「こっこ」利用児童数全体が増加する
助成期間終了後も「こっこ」利用児童数が引き続き増加する
「こっこ」の療育の質が事業全体に対応出来ている
すべての子どもが、幼児期にその子にとって適切な療育をうけることができる
「すべての子どもが、発達障害を持って生まれても、自立したその人らしい大人になって、豊かな人生を送れる社会」の実現
コンサル教材の作成
コンサルティングノウハウの向上
コンサル事業の効率的推進
コンサル実施先数の増加
全国的に質の高い児発所が増える

Zoom ミーティング

発達わんぱく会_千足
野上正峰 発達わんぱく会
馬場 秀樹
寺島 理映子
小田知宏_発達わんぱく会
はがあずさ@発達わんぱく会
田口 由紀絵
水谷衣里（みずたにえり）
清水口樹子（みき）

理事長メッセージ
～第12期振り返って～

発達わんぱく会では数年前より4月に私がテーマを決め、
各スタッフそのテーマのもと、自分には何が出来るかを
考え1年を全うするという取り組みをしています。
第12期のテーマは「ワクワク・わんぱく」。子どもには
ワクワクと意欲をもって自ら学び、わんぱくに可能性の
限り成長して欲しいと思っています。そして私たちは、
子どもの成長を願ってワクワクと業務をし、今までやっ
てこなかったことにもわんぱくにチャレンジしよう
と言う想いから選んだテーマです。

本期はパンデミック2年目、また前期末に終了した自治体
委託事業の影響もあり法人初めての経常赤字となり
財政的には厳しい結果となりました。
ですが、テーマのもと、法人内では新しいことに
チャレンジ出来た1年でもあったと思います。

多くの方々からご寄付を頂いたことで、クラウド上で
安全に情報共有できる環境を整備することができ、
どの職種のスタッフも在宅勤務が可能になりました。
zoomを使ったリモート支援を推進し、
２～３月に幼児への感染が大拡大した第6波においても
家庭の状況に合わせた支援を続けることができました。
また、コンプライアンス規定の整備、休眠預金助成金2年
目の取り組みとして、こっこスタッフの育成の道筋の
言語化を進め、再現可能で効果的な人材育成の仕組みの
構築が出来つつあります。

これからも発達わんぱく会のチャレンジは続きます。
それには皆様のご理解とご支援が不可欠です。
どうぞ、引き継ぎ発達わんぱく会への応援を
よろしくお願いします。

２０２２年9月　理事長 小田知宏

寄付サイト

https://wanpaku.secure.force.com/

**NPO法人発達わんぱく会を
応援して下さい**

活動計算書

自　令和3年 4月 1日至　令和4年 3月31日　（単位:円）

科目	金額			
	通常事業	休眠預金等交付事業	左記合計	
Ⅰ　経常収益				
1.NPO事業				
受取会費	150,000			
受取寄付金	7,680,393		7,830,393	
2.給付事業				
児童発達支援	154,773,781			
相談支援	7,752,263			
その他	0		162,526,044	
3.委託事業				
巡回支援	0			
相談支援(委託)	0		0	
4.その他				
コンサルティング事業	9,787,304			
講師派遣事業	0			
休眠預金等交付金		5,174,400	14,961,704	
経常収益計				185,318,141
Ⅱ　経常費用				
1.事業費				
(1)人件費				
人件費計	137,685,272	5,189,575		
(2)その他経費				
その他の経費計	28,210,157	1,076,050		
事業費計			172,161,054	
2.管理費				
(1)人件費				
人件費計	26,059,768	1,593,652		
(2)その他経費				
その他経費計	3,205,338	0		
管理費計			30,858,758	
経常費用計				203,019,812
当期経常増減額				△17,701,671
Ⅲ　経常外収益				
受取利息	1634			
受取配当金	300			
雑収益	3,794		5728	
経常外収益計				5,728
Ⅳ　経常外費用				
経常外費用計				0
Ⅴ　特別利益				
国庫補助金収入等	0			
雑収入	1,344,681		1,344,681	
特別利益計				1,344,681
Ⅵ　特別損失				
税引前当期正味財産増減額				△16,351,262
法人税・住民税及び事業税				140,311
当期正味財産増減額				△ 16,491,573
前期繰越正味財産額				121,522,084
次期繰越正味財産額				105,030,511

貸借対照表

令和4年 3月31日現在　（単位:円）

科目	金額		
Ⅰ資産の部			
1.流動資産			
流動資産合計		182,455,602	
2.固定資産			
(1)有形固定資産			
有形固定資産合計	4,059,996		
(2)投資その他の資産			
投資その他の資産計	3,959,024		
固定資産合計		8,019,020	
資産の部合計			190,474,622
Ⅱ負債の部			
(1)流動負債			
流動負債合計		21,094,111	
(2)固定負債			
固定負債合計		64,350,000	
負債の部合計			85,444,111
Ⅲ正味財産の部			
前期繰越正味財産		121,522,084	
当期正味財産増減額		△16,491,573	
正味財産合計			105,030,511
負債及び正味財産合計			190,474,622

こっこ
こころとことばの教室

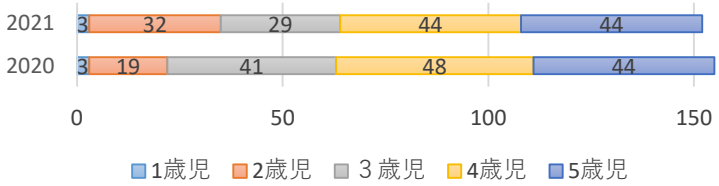
第12期
活動報告書
2021.4.1~2022.3.31

認定ＮＰＯ法人
発達わんぱく会

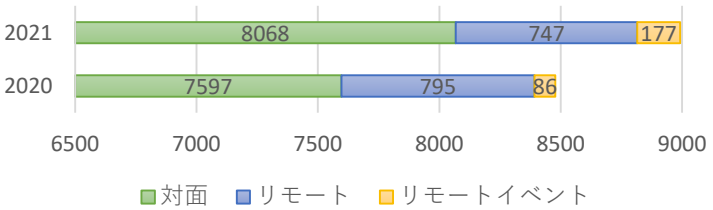
こころとことばの教室こっこ

1歳半-就学前までのお子さんに療育を提供する児童発達支援事業所。千葉県浦安市と東京都江戸川区に各2教室。個別療育、グループ療育、「音と色の療育」、「おやこっこルーム」を提供します。

利用者数（４校）



療育提供回数（４校）



情勢に左右されずにリモートで療育が提供できる体制をより強化し、利用者数は2020年度より少ない中、療育を約500回多く提供することが出来ました。

こどものひろば・ふれあいようちえん

「こどものひろば」は浦安市の教室2校で行う、週1回のあそび場開放です。「ふれあいようちえん」は月2回、親子で通い、集団活動が経験できるプログラムです。

こどものひろば
利用数**193名**
＊親子合わせた延べ人数

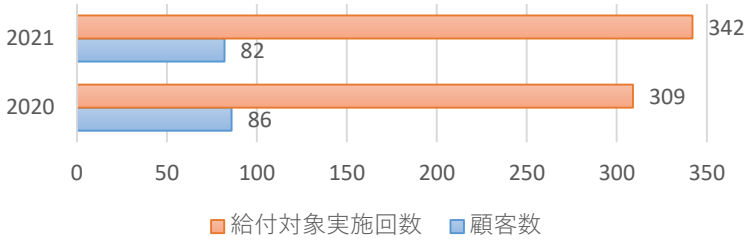
ふれあいようちえん
利用数**3組**
＊原則利用期間6か月

地域の方にどう安心安全に来て頂けるか・・・人数制限を設定したり、予約制にしたりなど試行錯誤しながらの1年でした。

計画相談支援事業

＊2020年度で中央区の委託事業終了
計画相談支援事業は浦安市のみ

地域においてより豊かな生活を送る為のサポートをする児童福祉法に基づく相談支援事業。
受給者証の発行手続きの他、家庭全体の支援をします。



コロナ禍でのストレスや心配が増える中、ご家庭の状況に合わせてモニタリングを増やしたり（オンライン、家庭訪問）個々のご家庭のニーズに合わせた支援を実施しました。

2021年度テーマ
「ワクワク・わんぱく」

TOPICS

休眠預金等に係る資金活用による助成事業2年目

「こっこの療育」「こっこセラピスト育成の道筋」を可視化するプロジェクト2年目。
スタッフのヒヤリングを元に言語化を進めました。

IT革命

ITチームがKintoneを駆使し多くのアプリを開発。
こっこの情報管理、事務フロー、法人内の書類管理、申請フロー等がデジタル化されました。
コロナ禍に何が起きても、どこからでも業務が滞ることの無い体制がこの革命により実現しました。

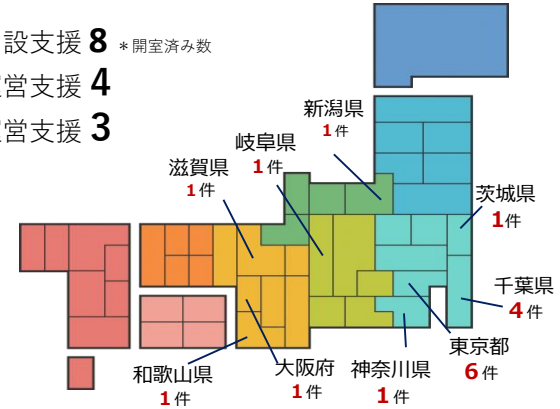
新規プロジェクト発進

2020年度結成の「事業企画チーム」が初めて助成金申請に挑戦。教室を飛び出し地域の色々な場所で幼児向けの発達支援を届けるプロジェクトが採択されました。（現在OYAKOBASEとして運営中！）

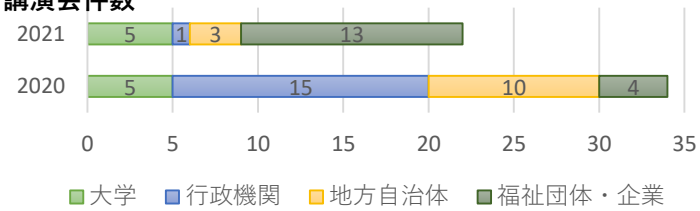
開設・運営支援事業

児童発達支援事業所の新規設立、既存事業所の運営サポートをします。わんぱく会だけでは、社会を変えることは困難です。わんぱく会の想い、知見を全国に伝え理念実現の為に同志を増やす事業です。

新規開設支援 **8** ＊開室済み数
新規運営支援 **4**
継続運営支援 **3**



講演会件数



地方への移動が困難な情勢でもしっかりと事業所の開設・運営の支援をお届けできる様にオンラインでのサービスコンテンツを開発しました。

寄付事業

法人様からのご寄付・ご寄贈	4,679,100
個人支援者様からのご寄付	3,001,293
その他（正会員様の会費等）	150,000
合計金額	7,830,393

今期は沢山の新しいご縁も賜りました。当法人は皆様からのご支援なくしては成り立ちません。末永いご支援よろしくお願いいたします。

https://www.youtube.com/watch?v=6xx0LjTyD4A&authuser=0

休眠預金プロジェクト　アンケート集計　　#1:2022年5月　#2022年11月

P2
アンケート回答者　属性

P3-5
共通質問

P6
感情スケール（参考資料）

P7-14
中堅スタッフ回答

P15-16
育成担当（にわとり）回答

P17-18
新スタッフ（ひよこ）回答

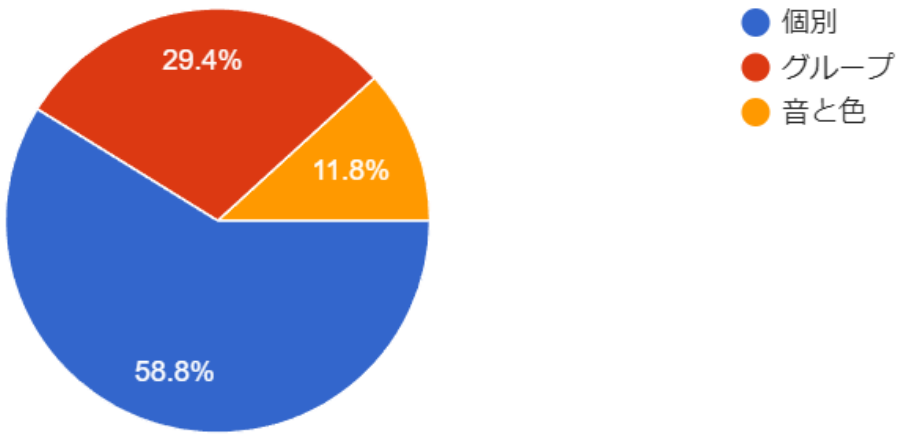
P19
にわとり、ひよこ回答（同質問）

P20-21
こっこの地図に関して（共有：#2のみ）

療育種

#1
#2

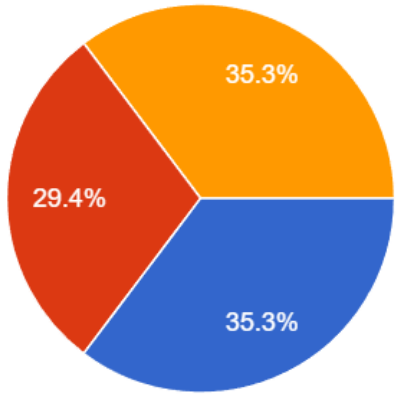
17 件の回答



立場

17 件の回答

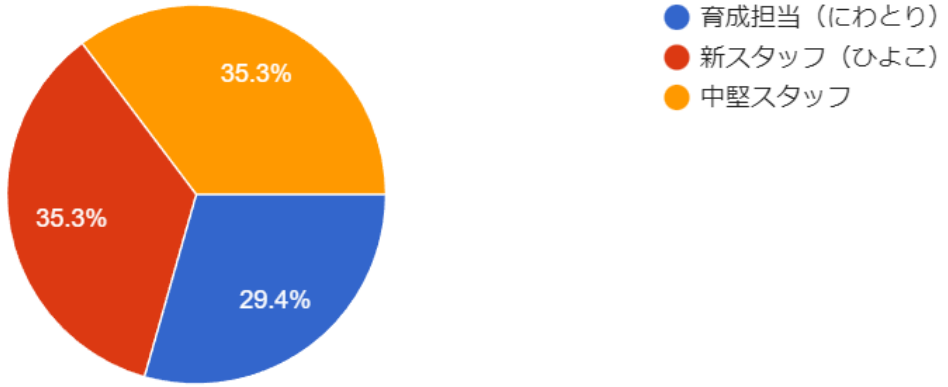
#1



立場

17 件の回答

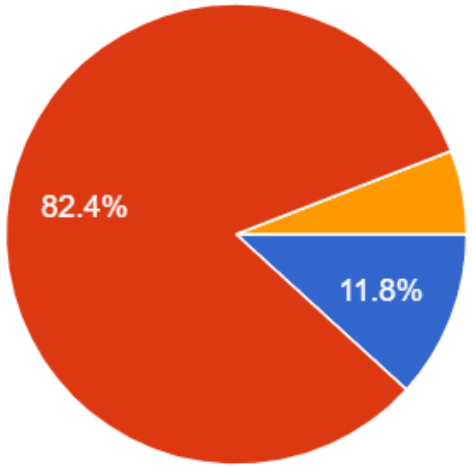
#2



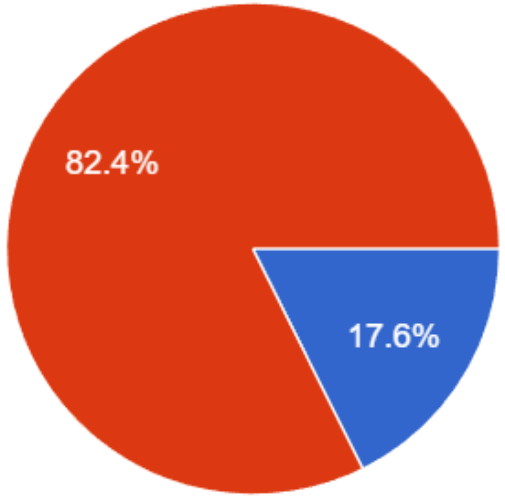
A-1 こころとことばの教室こっこの名前の由来が分かる

17 件の回答

#1



#2

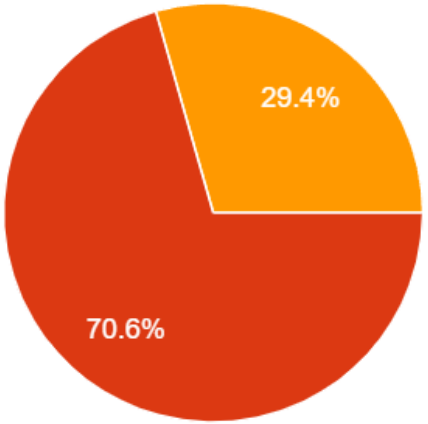


- とても
- 選択肢 2
- どちらとも言えない
- 選択肢 4
- 全く

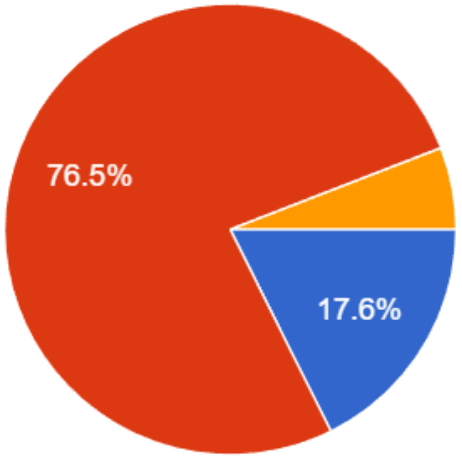
A-2 児童発達支援事業所としての位置づけが分かる

17 件の回答

#1



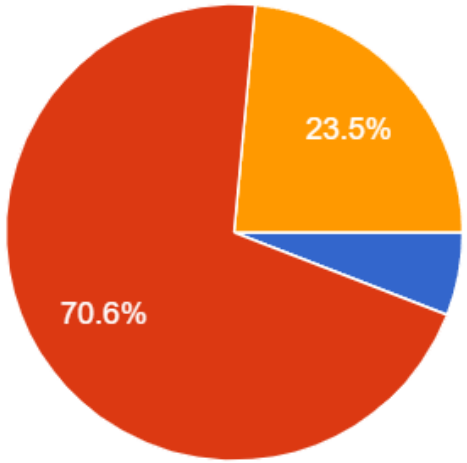
#2



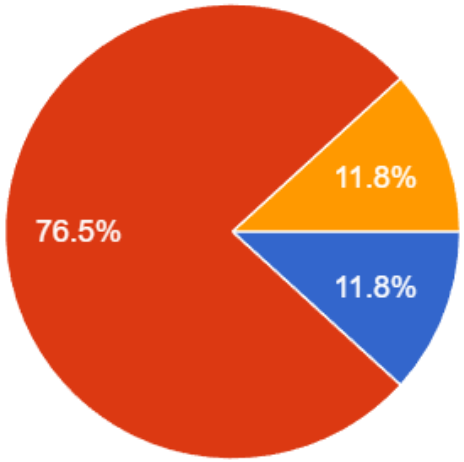
A-3 こころとことばの教室こっこの枠組みが分かる

17 件の回答

#1



#2

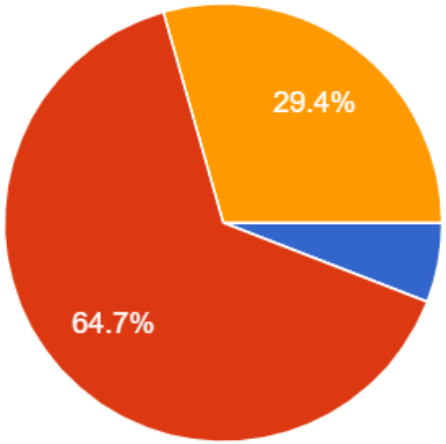


- とても
- 選択肢 2
- どちらとも言えない
- 選択肢 4
- 全く

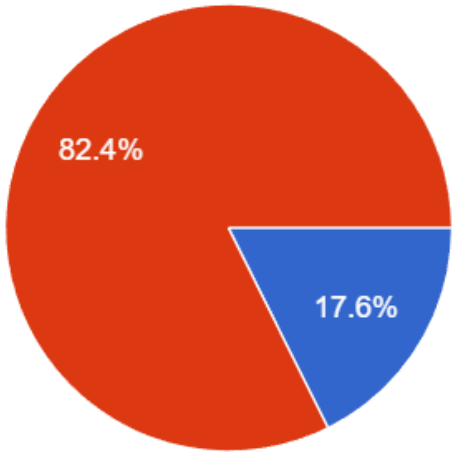
A-4 こころとことばの教室こっこで「すること」「しないこと」が分かる

17 件の回答

#1



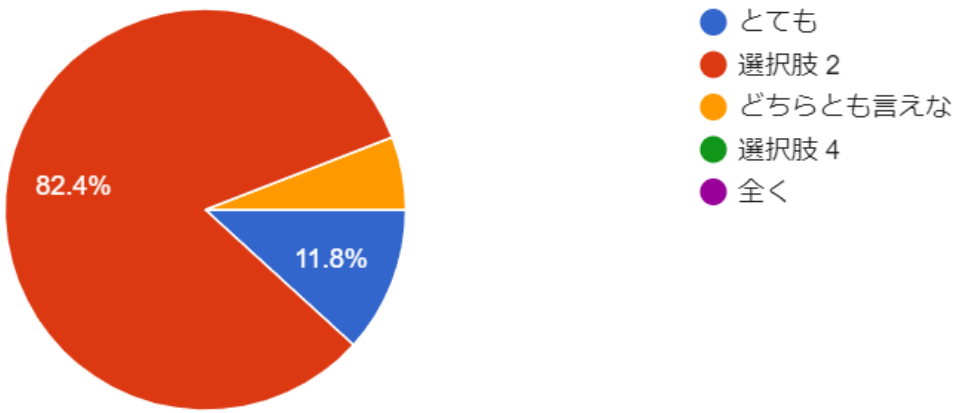
#2



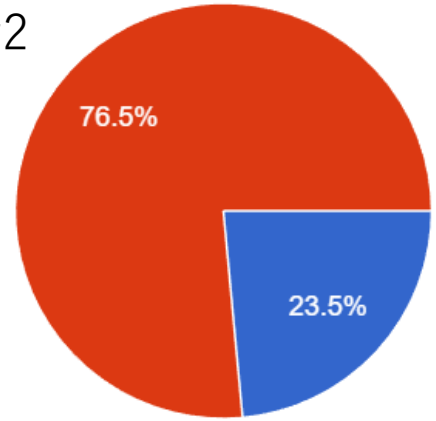
B-1 こっこのセラピストとしてどのようなことが求められているか分かる

17 件の回答

#1



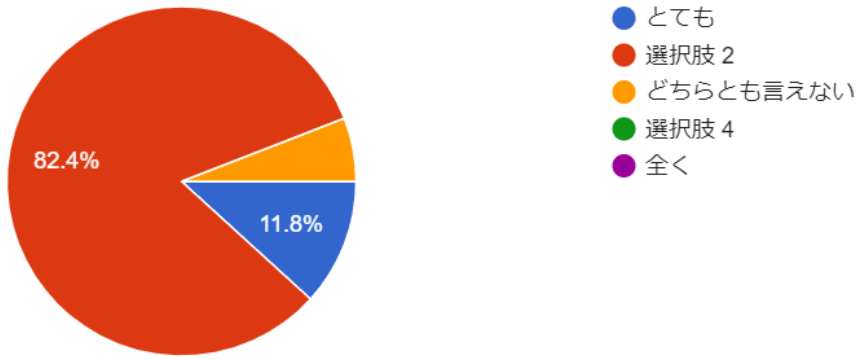
#2



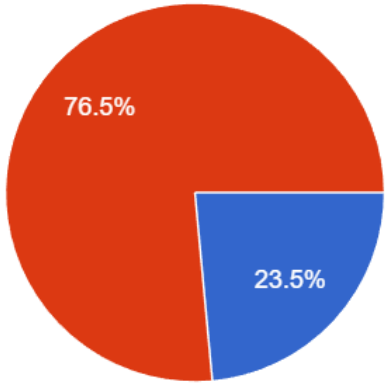
B-2 こっこのセラピストとしてどのような姿勢でいることが期待されているか分かる

17 件の回答

#1



#2



＜感情に関する質問（参考資料）＞

＊アンケートでは、顔の絵を見て数字で回答

6	5	4	3	2	1

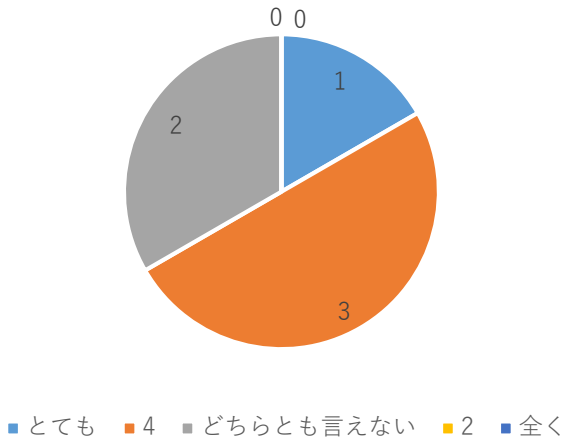
Very Happy	Happy	Neutral	sad	Very sad	tears

＊⇑の英語は集計上データに割り振ったラベル。回答者は目にしていないラベリング

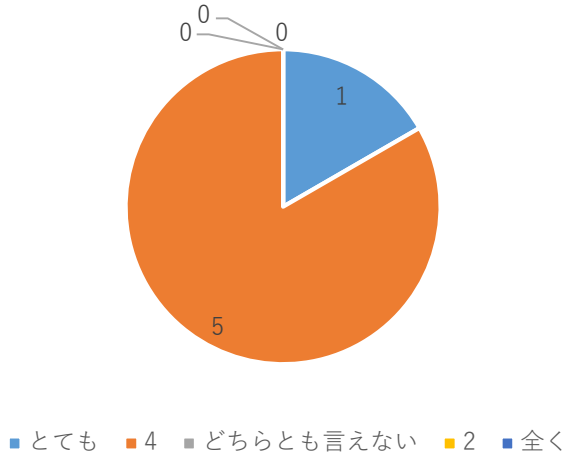
＜中堅スタッフの回答＞

#1

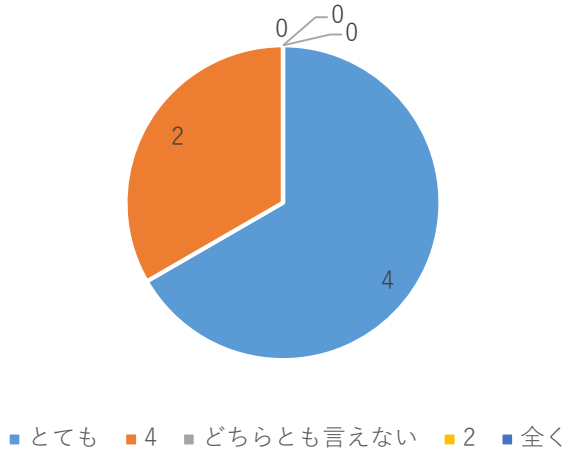
療育の定義が分かる



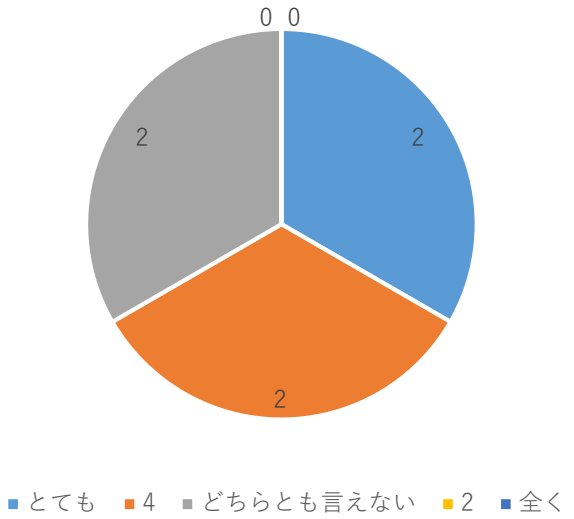
プログラムの立案方法が分かる

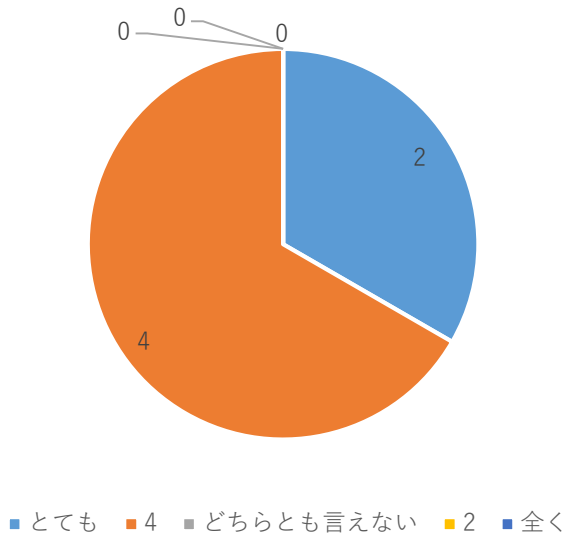


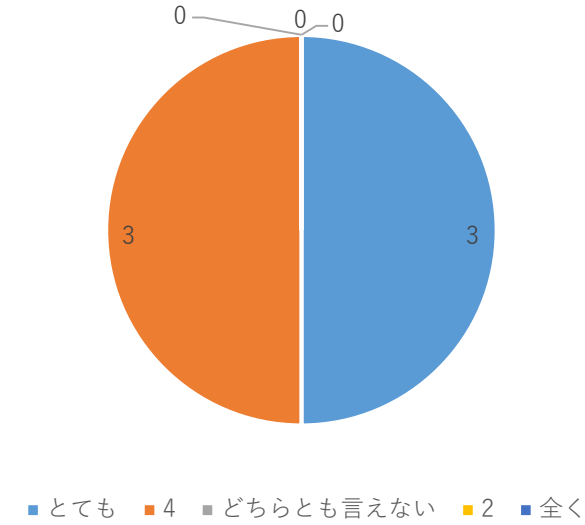
実施に必要な教材の準備の仕方が分かる



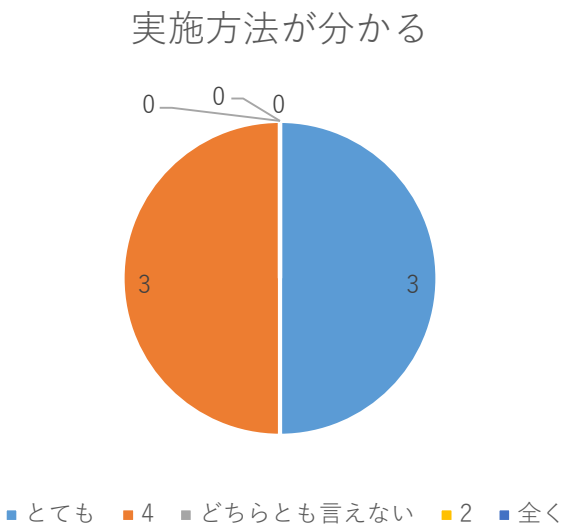
#2

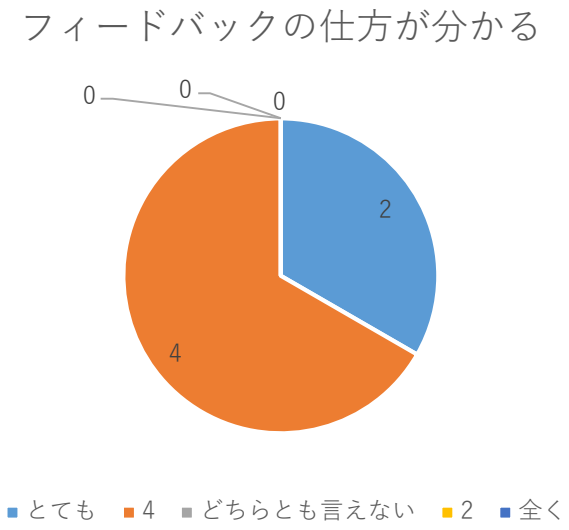


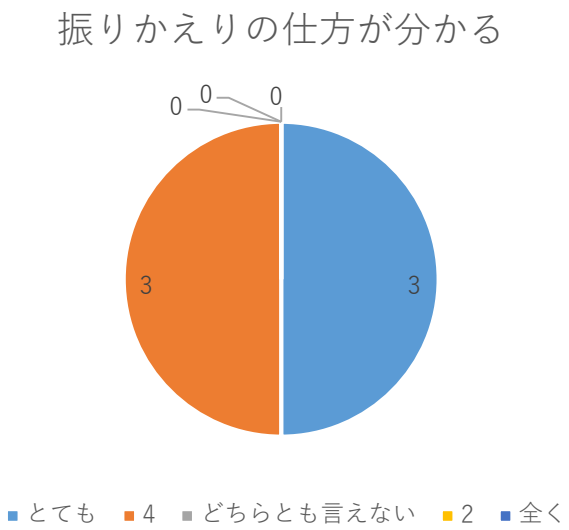




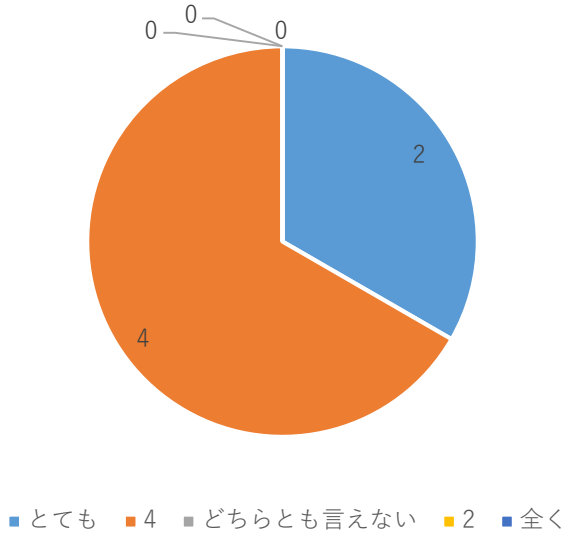
#1

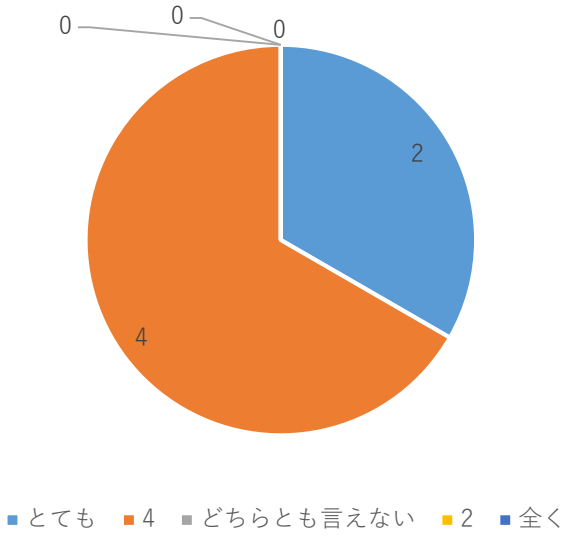

実施方法が分かる
0
0
0
3
3
とても
4
どちらとも言えない
2
全く

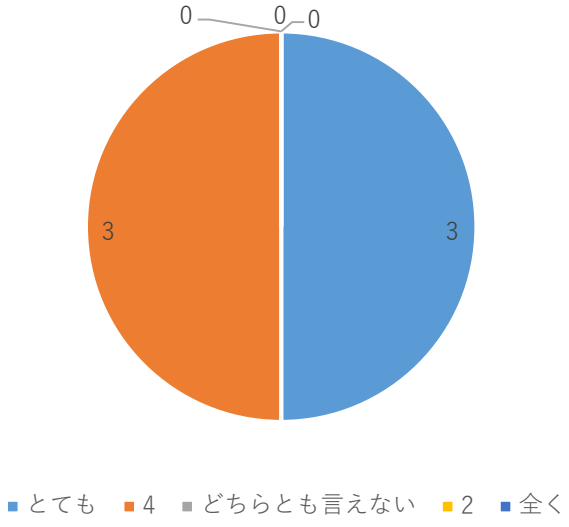

フィードバックの仕方が分かる
0
0
0
2
4
とても
4
どちらとも言えない
2
全く


振りかえりの仕方が分かる
0
0
0
3
3
とても
4
どちらとも言えない
2
全く

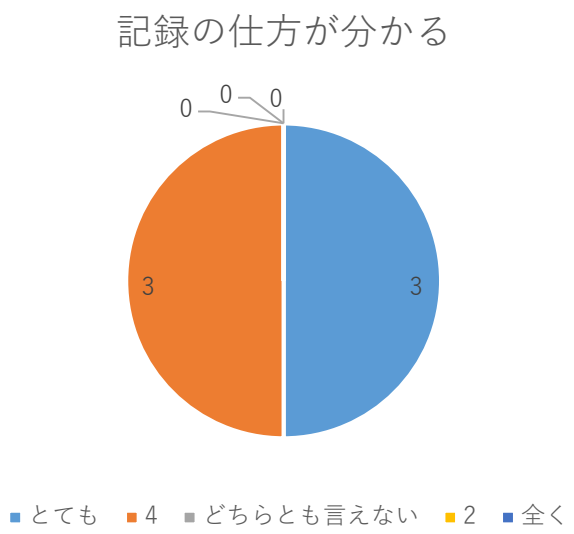
#2


0
0
0
2
4
とても
4
どちらとも言えない
2
全く

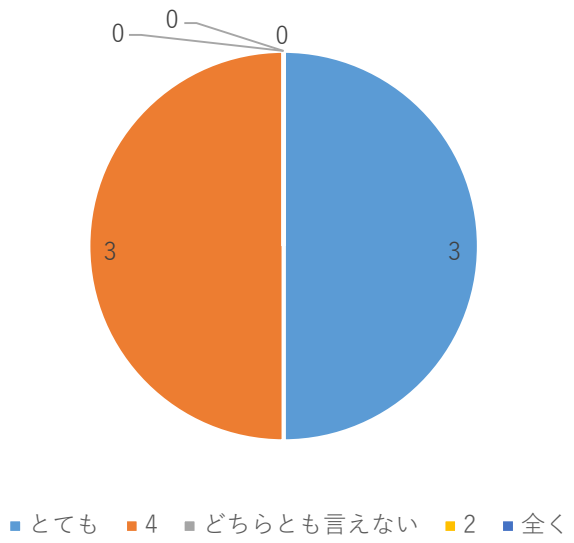

0
0
0
2
4
とても
4
どちらとも言えない
2
全く


0
0
0
3
3
とても
4
どちらとも言えない
2
全く

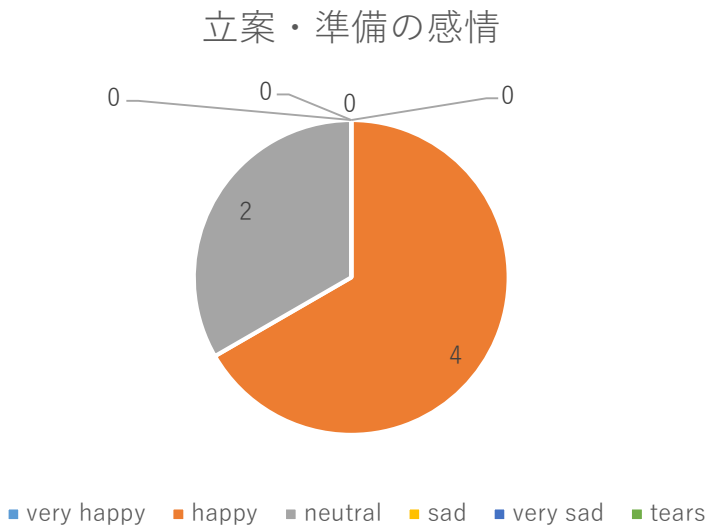
#1


記録の仕方が分かる
0
0
0
3
3
とても
4
どちらとも言えない
2
全く

#2

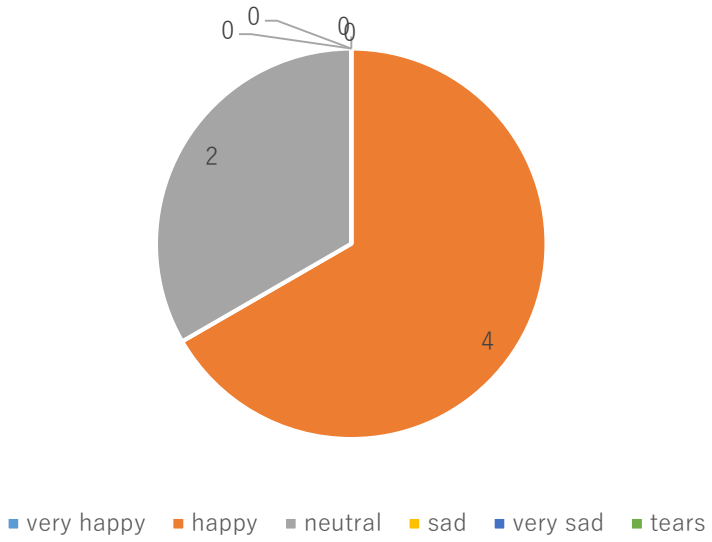

0
0
0
3
3
とても
4
どちらとも言えない
2
全く

#1



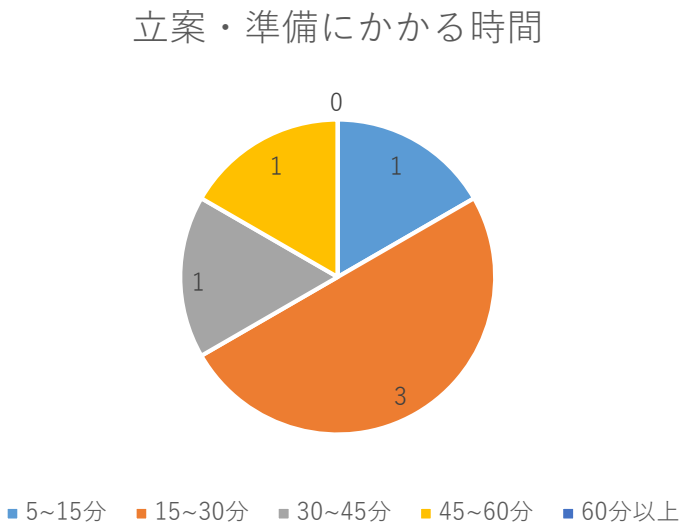
対象児の状態像を予測しながら試行錯誤することは、難しくもあり面白くもある。
対象児の興味に沿った活動立案をすることが楽しい
それぞれ子供により課題が違っていて、全員に則したプラグラム立案の難しさはありますが、考えることは楽しく感じる
立案には毎回悩みながらも、その都度G補助スタッフと相談することでやれているため。
どんな物だったら興味をもってくれるのか、同じ教材でもキャラクターによって興味の持ち方が違ったり…次にどんなプログラムが適なのか、子どもによって様々なので、毎回悩むことはあります。
自らの力不足を感じている。

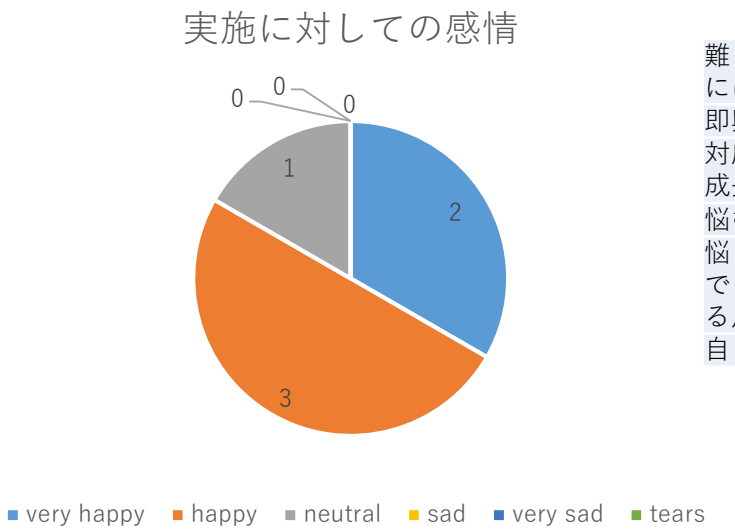
#2



楽しいこともあれば難しいなあと試行錯誤することもある。総じて楽しいから。
グループ児の興味や特性×入るスタッフの強みを生かす立案の難しさ
立案や準備が楽しい。
まだまだ経験不足な部分も多いのでネタが少ないため
基本的には５や６ですが、子どもによって悩みながら準備するので振れ幅はあります。
難しさの中にも面白さを感じている。

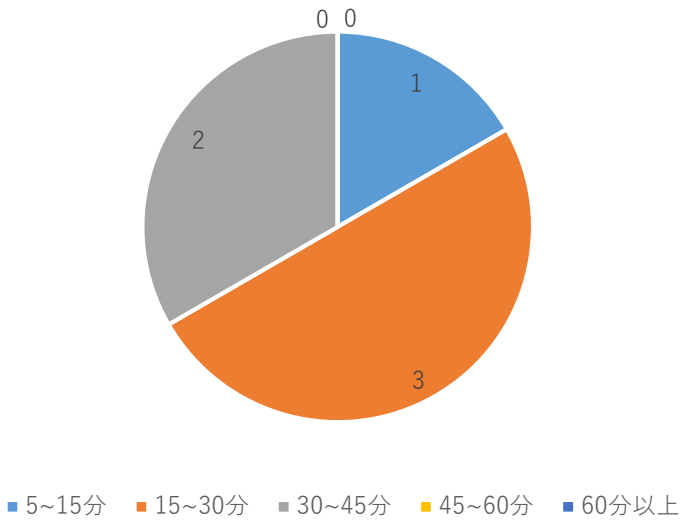
#1

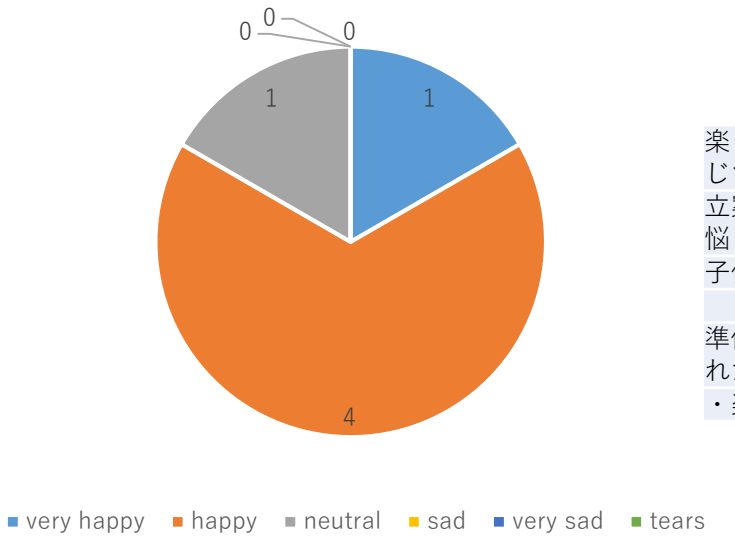




難しいケース、保護者を抱えたときは正直しんどいが、基本的には面白い。（6と5の間）
即興的な対応が求められることへの緊張感
対応の難しさを感じるグループもありますが、子供たちなりに成長を感じると、やりがいを感じる。
悩むことも多いあるけど、面白い。
悩ましいことはあるが、それに対して不快なストレスは無い。でも、うまくはまらないこともあり、そういう時は自分に対する反省もあり、5や4の時もある。
自らも楽しいと感じられるように取り組みたいと思う。

#2



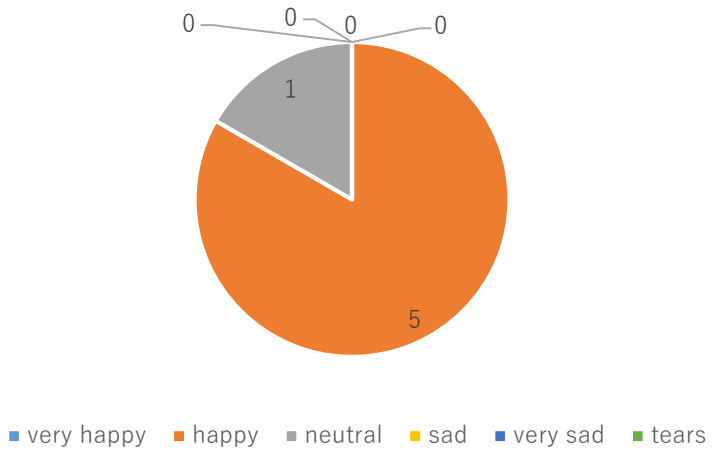


楽しいこともあれば難しいなあと試行錯誤することもある。総じて楽しいから。
立案が終われば、実施はなるようにしかならないので、あまり悩まない
子供のと療育が楽しい。

準備したものがはまった時は良し！と思うし、予想外の反応されたときも、それはそれで楽しんでます。
・楽しく実施することで楽しさを伝えられると思っている。

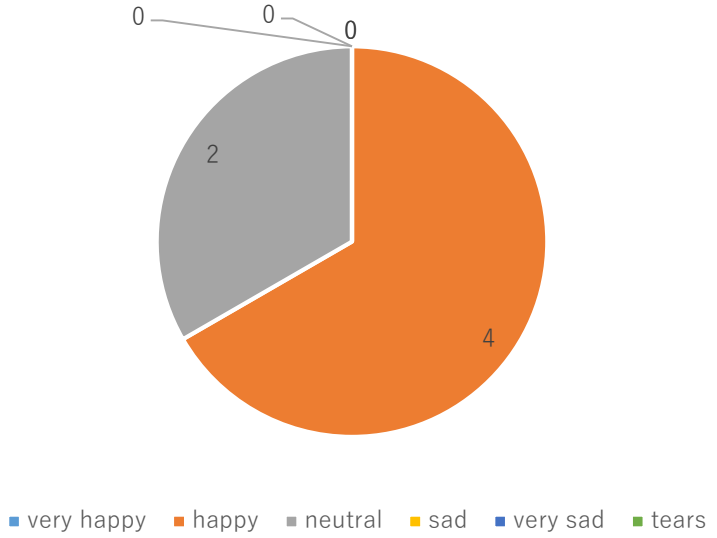
保護者FBをすることに対しての感情

#1



療育場面以外の色々なお話を聞くことができるので、学び／気づき／共感・共有の場でもあり、そういうことが面白い。
実施直後であまり冷静に話せず、空回りしている気がする
子供たちの成長を一緒に見守り、喜びあうことができる。
時間的、個人情報的に集団だと聞けない（深掘れない）ことがあり、いつも足りないな～と感じてしまう。
保護者によって、話すことがなくなり何を話したらよいか迷ったり、相談内容をどのようにやどこまで踏み込んで話してよいのか迷うことがあります。
保護者が不安にならないよう成長/良いところを共有するようにしている。

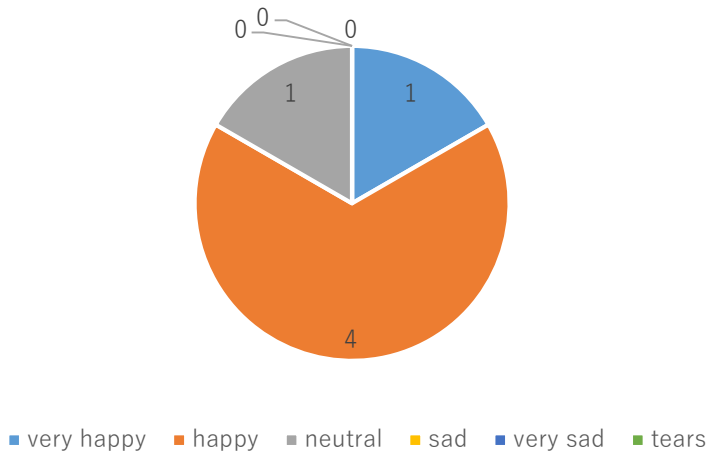
#2



実施と比べると、楽しさはない。
保護者が気付いていない児の良さや個性を伝え、肯定的に捉えてもらえることができるから。
保護者と話をするのが楽しい。
グループのみ利用の保護者の方の思いを汲み取れているのか、個人情報に留意できているか、毎回悩む。
保護者から日常の話しを含め、話しを聞くのは療育につなげられることもあるので楽しいです。答えずらい質問をもらうと回答に困ったりします。
・保護者との関係作りは子どもとの関係作りに大切だと感じている。

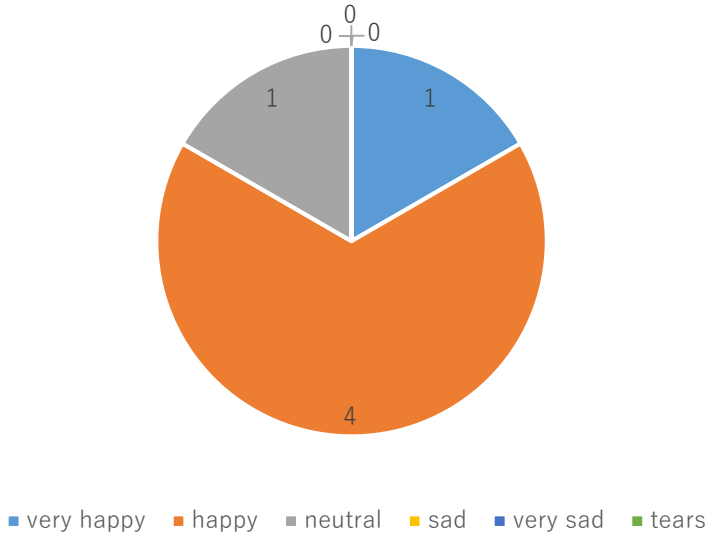
振りかえりをすることに対しての感情

#1



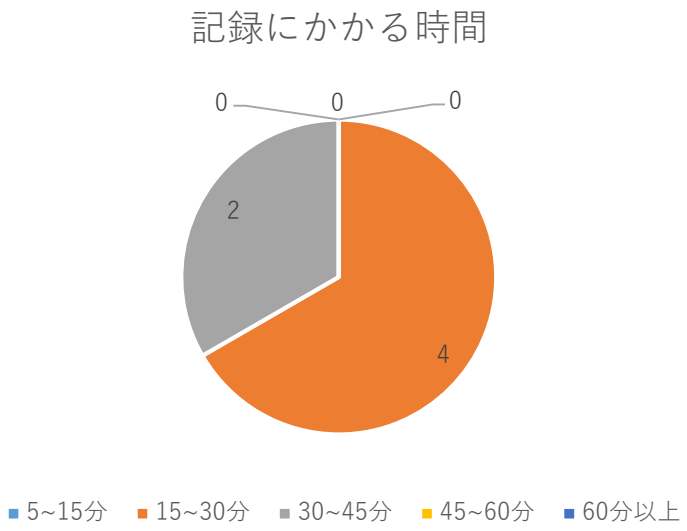
L実施していて捉え切れていなかった細かな点を共有してもらえることが有難い。考え方や方向性を互いに共有できる場であり、重要。
子どもの行動についてスタッフと意見を交わし前向きな提案が出ることを好ましく思う
こどもの現状を共有したり、悩んだ時に意見をもらえる大切な時間だと思う
その日の様子だけでなく、次回の対策や立案もスタッフが一緒に考えてくれるので助かる。
まだまだもっとこうすればよかったや、こうしたかったなど反省の思いがある。でも、周りからのアドバイスはとても参考になります。
他のスタッフの見解を聴き、学びたいという思いで実施している

#2

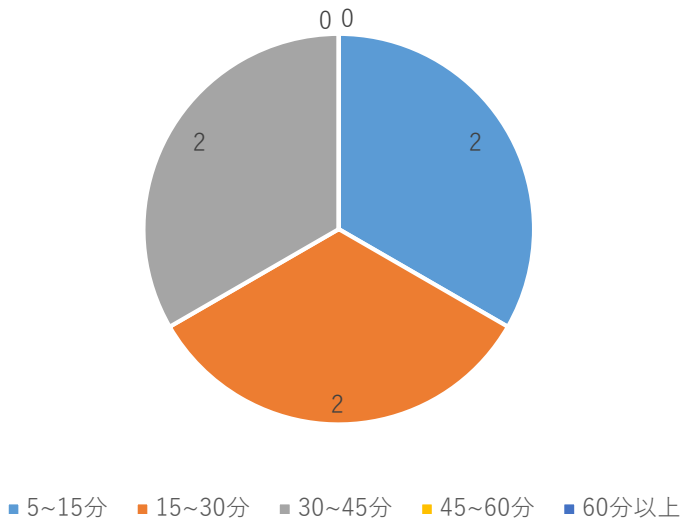


L視点からは見えていなかった部分を共有し合えることが貴重な時間だと思うから
他のスタッフの意見や見逃していた児の行動を知ることが出来、子どもについて掘り下げることが出来るので、基本楽しい。
振り返りの時に他のスタッフからアドバイスをもらえる。
経験豊富なスタッフが補助として入ってくださっているので、振り返りの時間内で、次回の立案やグループの方向性まで話し合える。ただし、振り返り時間がもう少し欲しい（Gが4コマ目のため）
子どもの良かったところは共有したいし、困ったことはいろんな意見、アドバイスがもらえるので大切な時間です。
・振り返ることがプラスに作用していることは実感しているが伝えることの難しさも感じている。

#1

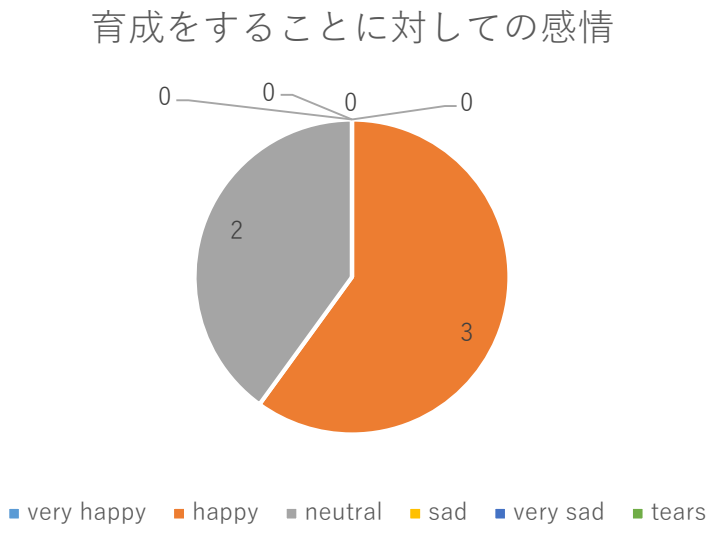

記録にかかる時間
0
0
0
2
4
5~15分
15~30分
30~45分
45~60分
60分以上

#2


0
0
2
2
2
5~15分
15~30分
30~45分
45~60分
60分以上

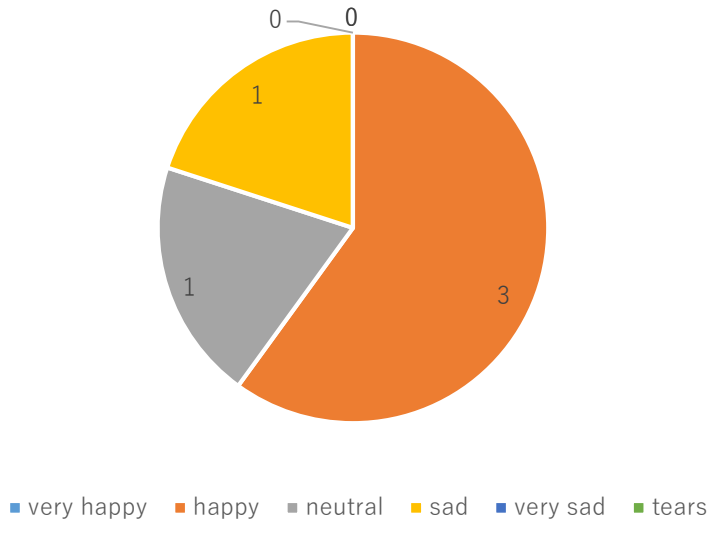
＜育成担当スタッフ（にわとり）の回答＞

#1



「これでいいのかな」と思うことがあるため。
育成の担当の経験が少ないため。
育成について自分であまり向いていないと思っているから。
育成に関する大枠やゴールが明確になり、それをひよこさんと共有できようになったため、以前よりも前向きな気持ちで担当できるようになった。
ご経験があるので、伝えるのは最低限のことになりそうと思うため。

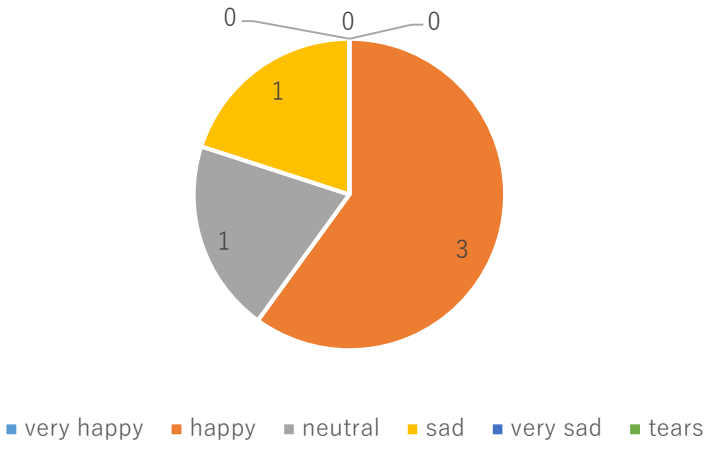
#2



上半期、大きな事故やトラブルなく、ここまで来たため。
育成できているのかがわからない。新人さんにお任せできることが増えていかない。
児の成長が実感できるため。
育成に対して基本的にはポジティブな思いを抱いているが、常に当該スタッフにどの程度の負荷がかかっているのかを推し量る必要があるのでその点は悩ましい。
自分が学んできた方法でしかお伝えできないので、これでよいのか、迷うことがある。

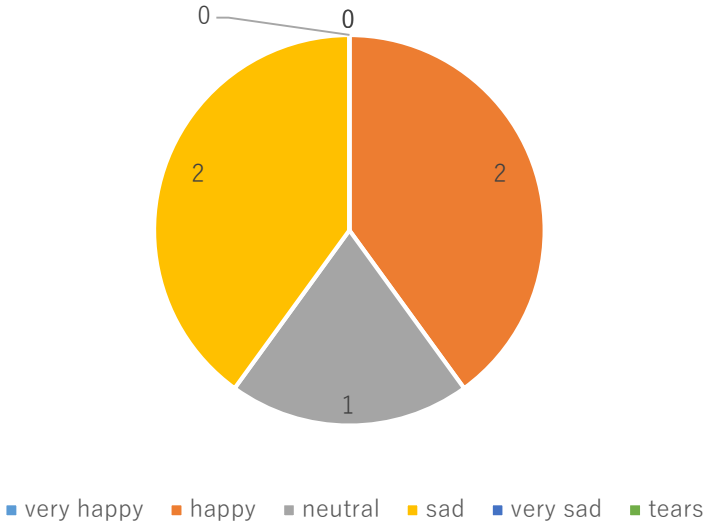
ひよこと定期的な対話を
することに対しての感情

#1



「どのくらい伝わっているかな」と思うことがあるため。
やりとりをすることで色々な気づきにつながるので。
育成を始めて2年目になりますが、新人さんの成長をなかなか感じられず、私が伝えていることが伝わっている実感がわかない。
今はまだ個別療育に関する本格的な育成は始まっていないが、ひよこさんとのやりとりにネガティブな感情は抱いていない。
スタッフが学びたいことと、伝えていることがマッチしているかなと思うため。

#2

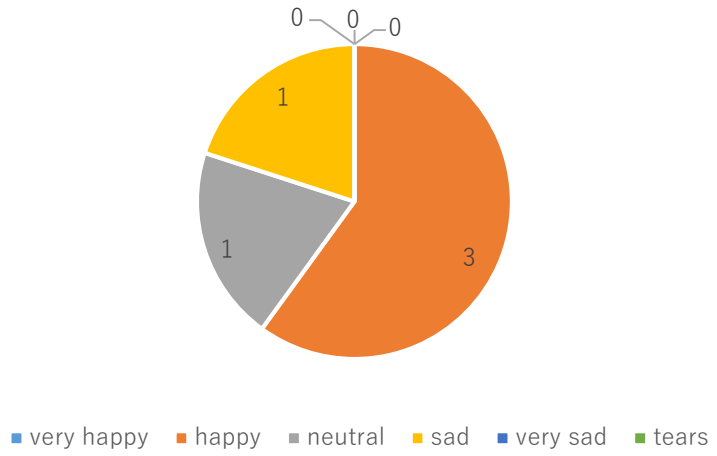


回数を重ね、順調にできることが増える一方、伝えてもなかなか変わらない部分が課題となり、育成担当として伝え方に迷うことが出てきたため。
その場でのやりとりになりやすく、それが現場で生かされていることが感じにくい。
すでにそのスタッフなりのやり方に気づいており、十分独り立ちができる状態となっているため。ただ、言動について指摘した点を自覚していないことはある
感情や考え等をお互いにことばにして共有できていると感じているため。 ただ、ことばに隠れた感情に気づけているのかは不安の１つにはなっている。
話をしたり質問を受けることで自身が考える機会を得られるため、自分にとっても学びになる。「わからない」「むずかしい」を素直に伝えてくれるので良い

＜新スタッフ（ひよこ）の回答＞

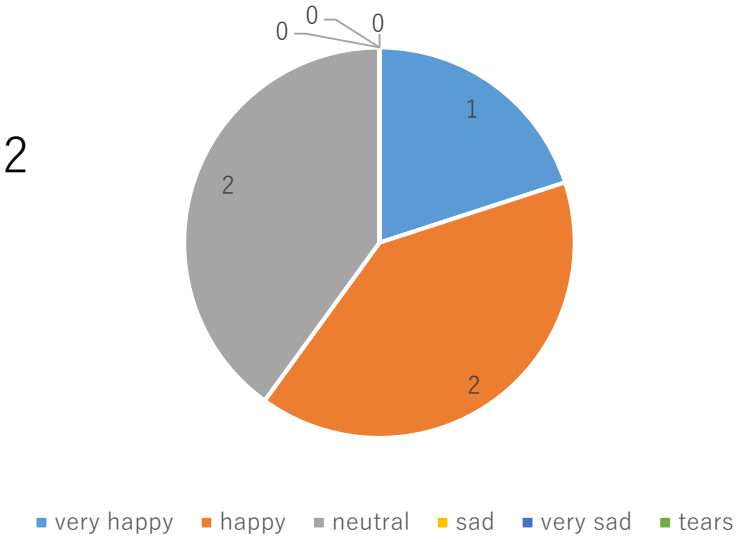
育成の道筋を進むことに対しての感情

#1



グループ療育のリーダーとしてのノウハウを一緒に考えアドバイス頂けるから楽しみですが、緊張しています。
個別療育はお子さんの成長に貢献できると思いますが、自分で行う自信がありません。
不安や緊張もありますが、皆さん優しく親切に教えてくださるので安心した気持ちで取り組むことができていると思います。
将来的に自分が個別を1人で立案し実施できるようになるイメージ(最終的に1人で行う段階へという点で)があまりもてない。

#2

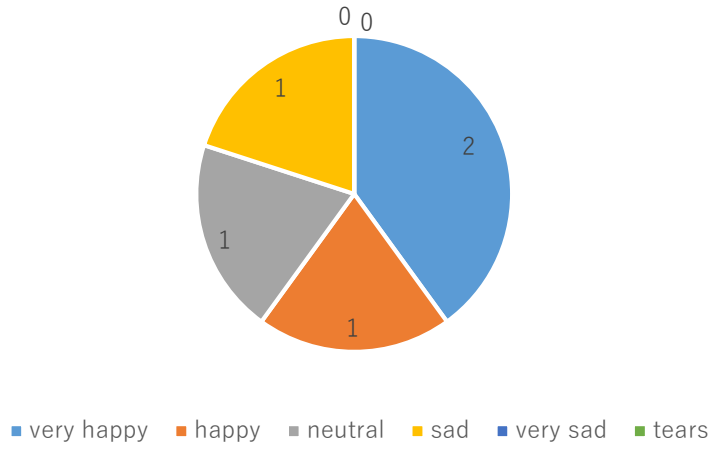


まだまだ緊張はあって、むずかしく感じることは多いがにわとりさんのサポートのもと、少しずつではあるがわからなかったことがわかるようになったりと自分自身の変化が感じられることやお子さんの成長を間近で見られることがとてもうれしくやりがいを感じられるから。

日々、前の自分よりは知ることやできることも少しずつ増えてはいますが自分自身のペースが遅いために時たまこのままで大丈夫か心配になります。
育成担当スタッフの方はとても丁寧に指導してくださいますが、今後、自分の力量でやっていけるのかまだ不安があります。
とても温かくアドバイス、フォローをしていただいているので。
試行錯誤中

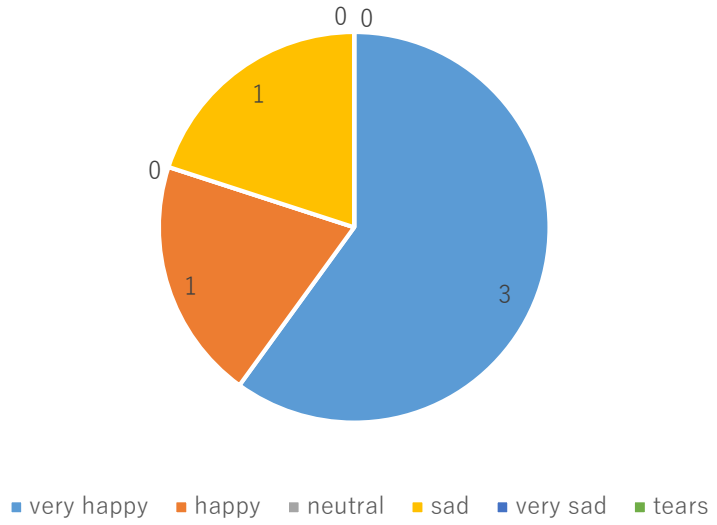
育成スタッフと定期的な対話を
することに対しての感情

#1



毎回の活動に対し、ともに振り返って次回の活動をどのようにやっていこうと話会える機会はとても良いが、同時にアドバイスを自信が活かせているのか心配
わからない事を何でも質問できる先輩がいてくれる安心感があります。
質問がしやすく、とても分かりやすく教えていただけるので。
お子さんの状態像の見立て、アプローチの考察、多角的な視点からアドバイスをしてくださるので、とても勉強になります。
緊張する。自分ができていないこと(考え方)について同じことを何度も言っていただいて(自分なりに対処法を見つけようと努めてはいるつもりだが)申し訳ない気持ち。 自分の理解が伸びているのかがわからない。

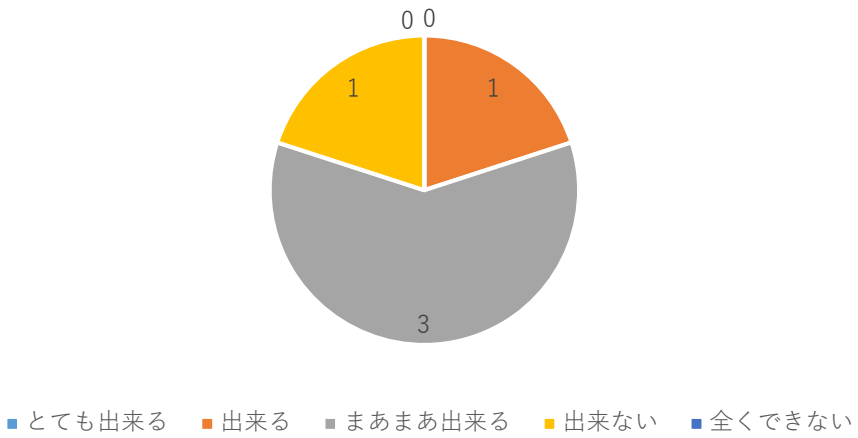
#2



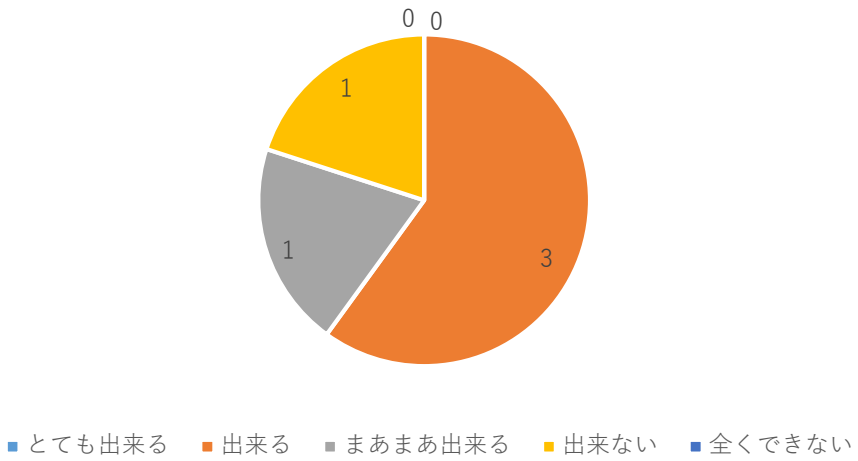
疑問に思うことにわかりやすく答えてもらえ、毎回本当に勉強になる。混乱している頭の中がにわとりさんと話していると整理され次への課題が明確になる。毎回、「その見方とてもいいですよ！」など、褒めてくださるので前向きに取り組める。
はっきりと言葉にしてもらうので自分の至らない点や勉強不足な部分がわかりやすい反面、響きすぎてしまい自分自身が気持ちを引きずってしまうことがあります
回を重ねるごとに教わったことが蓄積されている気がします。
とても親切に教えていただいているので。大変勉強になります。
相談等に、丁寧に対応して頂いている。

にわとり
回答

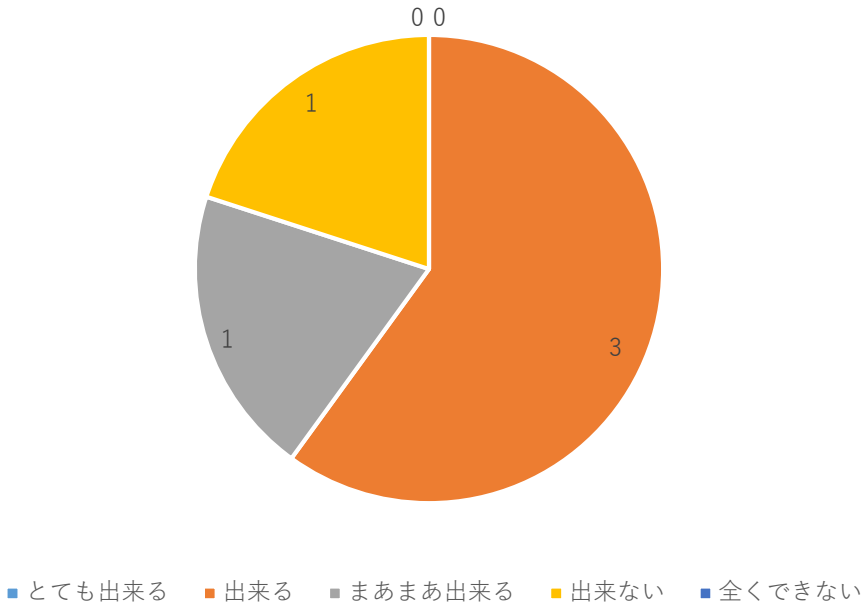
おおよそ1年後に療育実施デビューを
している新人の姿が想像できる

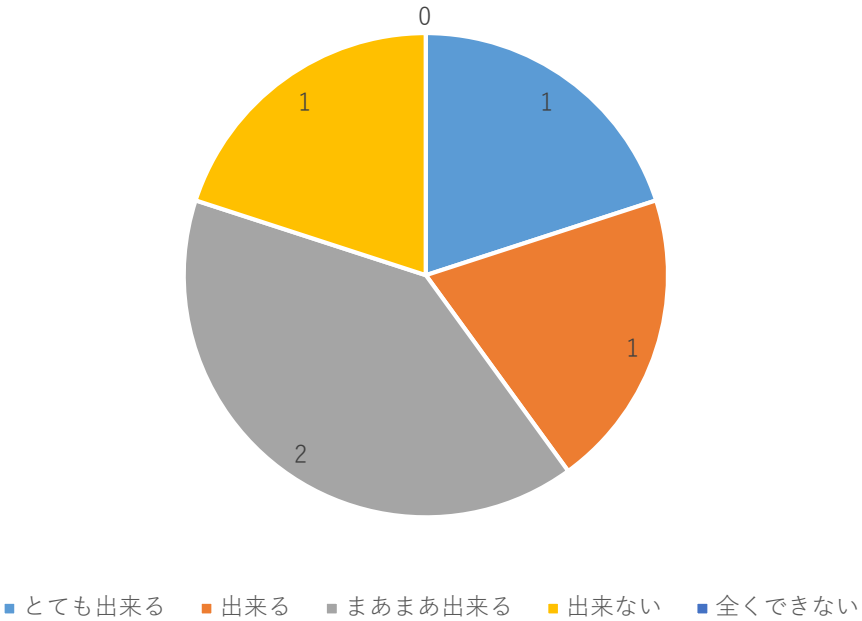


次年度4月に療育実施デビューを
している新人の姿が想像できる



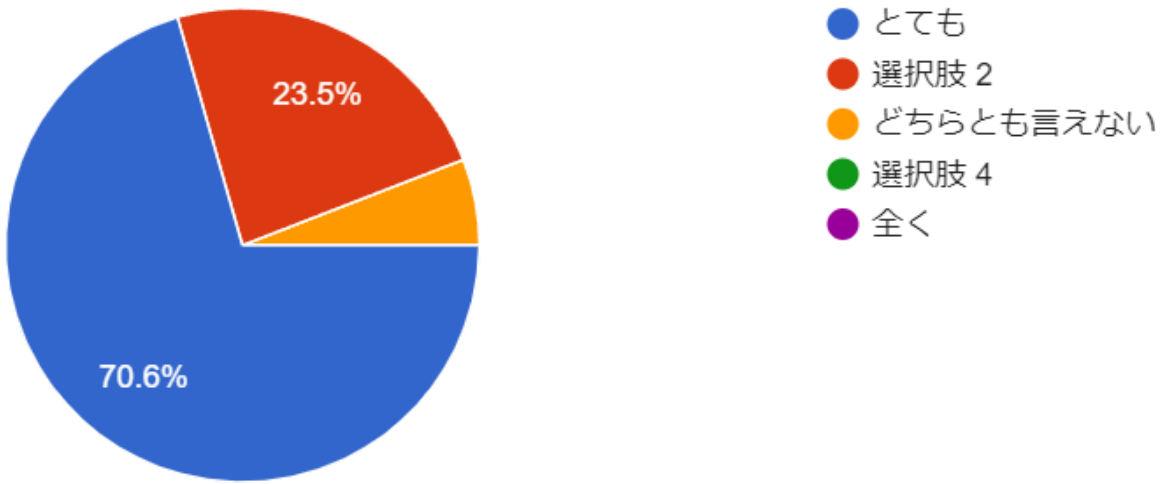
ひよこ
回答





N-1「こっこの地図」があることはこっこスタッフにとって良い影響になると思いますか？

17 件の回答



Q:「こっこの地図」があることは、こっこで療育を受ける子ども達にとってどのような影響があると思いますか？（全員対象）

こっこスタッフがみんな共通して大切にしていることが明確になるので、対応に一貫性が見られるのではないか。
最低限の質の担保が保証されるので、療育の内容に共通性が見られるのではないか。

初めて個別やグループ療育を担う人が、療育を進めることに道筋があると、どのスタッフがやっても、同じ療育が実施されることになり、こどもが得られる療育の質が保たれるのではと思います。

地図を道しるべに育っていくスタッフから療育を受けることになるので、お子さんに対する療育に還元されるものであると思う。

育成のスパン（自分がいつ頃から何をやって、何をやらなくて良くて…）がわかりやすいだろうから、安心材料にもなると思う。

セラピストが安定していることは、すなわちお子さんへの療育に影響があるということ。 論点から外れるが、ひよこスタッフにとって安心材料になるかどうかは、にわとりスタッフたち（教室環境までも含む）がどう在るか、が大きいであろうとは思う。

こっこの地図があることはおこさんのために考え,成長しつづけようとするスタッフの道しるべになると思う。迷ったときや大切にしていることを忘れそうになったときに常に振り返ることができる。結果的にお子さんにとって、よりよい療育につながっていくと思う。

スタッフ間が共通認識があることでスタッフによって療育の個々の捉え方に違いがなく共通した療育を実施できるので結果として子どもも困惑しないのかなと思います。

スタッフ間で「こっこの療育」に対する基本的な認識を一致することができるため 担当スタッフが変わったとしても混乱しにくいだろう。

スタッフ一人一人の意識の変化が、こっこで療育を受けるこどもの療育内容（質）に影響があると思う。また、共通理解や認識があることで、他教室と併用していたり教室を移動する利用者の方の安心感につながると思う

共通意識を持つスタッフから、どのお子さんも（その子に応じた） 同様の療育を受けることができる。

スタッフみんなが把握することで、一定の基準ができると思います。 共通する基準をもつことで、子どもたちに対して大きなブレのない療育を受けてもらうことができると思います。（共通する思いや信念的な…）
経験が浅くても、こっこの地図があることで、子ども達に必要な療育にが提供できる。（先輩方には到底及びませんが）

教室やスタッフの違いに関わらず、こっこで提供される療育の内容や質がある程度保障されることになると思う

専門性や療育経験年数の異なる様々なスタッフがいる中、スタッフが共通の理念や姿勢、ことばを持つことで、どのスタッフからも、一貫性のある質の高いサービスを受けることができる。一貫性は子どもや保護者の安心や信頼、そして安定した来所に繋がり、子どもたちは安定した枠組みの中でしっかりと経験を積み重ねながら、より充実した療育を受けることができる。

スタッフ同士がこっこの療育に対する基本的な考え方が統一されるため 対応が大きく変わらず混乱しにくいのではないか。

こころとことばの教室こっこ
こっこの療育とは

広げよう
地域に根ざす
支援の輪
休眠預金活用事業

認定ＮＰＯ法人
発達わんぱく会

1　こっこの療育で目指すこと

こころとことばの教室こっこ＝理念を実現するための場所

＝理念＝

発達障害のある子どもが、
コミュニケーションの力を身につけ、
長所を伸ばし、地域のなかで自分らしく生きていけるよう、
家族、地域、行政のみんなで支援する。

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

「発達わんぱく会」の由来

発達
・「発達障害」のある子どもを支援する
・「その子のもっている、
今一番成長できる能力」を伸ばしてあげたい

会
同じ志を持つ多くの人が集まり、
使命や理念を一緒に実現してほしい。

認定NPO法人
発達わんぱく会

わんぱく
・子どもに対する思い、もう一つはおとなの子どもへの接し方に対する思いの二つの意味
・子どもは自分の好奇心を大切にして元気いっぱい遊んだり学んだりする中で、
自分の好きなことや得意なところを見つけてそこを伸ばしていってほしい。
・おとなは子どもに安全で適切な環境を用意して、
子どもが自分の力で成長するのを温かく見守ってあげてほしい。

発達障害のある子どもが好奇心いっぱいに遊んだり学んだりすることで、今一番成長できる能力を伸ばしていけるように、家族・地域・行政がみんなで支援する

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

理事長のこっこに対する思い

こころ

- コミュニケーションの力の源泉。（なので、「こころ」を「ことば」より**先**に名前にいれた）
- 子どもが「コミュニケーションの力を身につける場所」でありたいと思いから。

ことば

- コミュニケーションに大切なツール。

教室

- 子どもの特性を受け入れにくい家族にとっても、子どもを通わせやすいと考えた。

全体的にひらがなを多くして親しみやすい名称にすることで、家族、地域、行政が自然と集まるような空間になるような思いを込めている。

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

こっこの療育において大切な要素

情報
知識

＋

こどもの様子
(行動観察)

＋

感性

3つの要素をバランス良く活用しましょう。
どれが欠けていても、どれかだけに偏っていても、
こっこの療育は成り立ちません。
情報・知識：事実、確かなもの
子どもの様子（行動観察）：現象「今ここ」、生のもの
感性：療育をより豊かにする個々のセラピストが持つもの
どれも大切です。

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

こっこのセラピストに期待される知識・情報

- 利用者に関する情報：
  特性、成育歴、疾患、アレルギー、発達課題、家族構成、地域
- 定型発達についての一般的知識
- 障害特性の理解
- 太田ステージの理解
- 地域社会の理解
- 福祉制度の理解

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

こっこのセラピストに求められる姿勢

私たちこっこのセラピストは・・・

- NPO法人発達わんぱく会の理念を実現するために集まった仲間/同志
- こころとことばの教室こっこで支援をすることを通して理念の実現を目指す

「こころとことばの教室こっこ」では・・・

- こどもとの関わりではその子の好きなこと、得意なことを見つけ、それを伸ばしていく
- こどもには好奇心を大切に元気いっぱい「わんぱく」に遊んで学ぶことを期待する
- 大人は「わんぱく」に成長する子どもに安全で適切な環境を用意して子どもが自分の力で成長することを暖かく見守る
- 枠組みの中で出来ること、出来ないことを把握し、保護者、子どもに寄り添い、一人ひとりに合わせた支援を行う

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

こっこマインド

いつも、こころに「こっこマインド」を！

- 療育に**「正解」は無い**ことを知っていること
- 理論と感性を大切にすること**「感じ」を感じる！**
- こっこのセラピストとしての成長に**終わりが無い**ことを知っていること
- こっこのセラピストとして完全/完璧は無く、**常に研鑽し続ける**こと
- **身の丈**（自分の出来ること、出来ないこと、自分の立場）を知っていること
- 常に**謙虚な気持ち**を持って、子ども、保護者、他スタッフを**尊重して接する**こと。
- **子ども、保護者から学ぶ**姿勢を持つこと
- ケースは担当の所有では無く、**チームで取り組む**こと
- 疑問、悩み、モヤモヤを言語化し、他スタッフと**対話/相談**できること
- 常に自分自身を**振り返る。否定しない**こと（自分もチームも、利用者のことも）

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

2　こころとことばの教室こっこの特徴/仕組み

こっこ＝児童発達支援事業所（児童福祉法に基づく）

児童発達支援事業所は、障害児通所支援の５類型の１つ

児童発達支援事業所	児童発達支援センター(福祉型/医療型)	放課後等デイサービス	保育所等訪問支援	居宅訪問型児童発達支援事業
日常生活における基本的動作の指導、独立自活に必要な知識技能の付与又は集団生活への適応のための訓練を提供することを目的とした事業です。	日常生活における基本的動作の指導、独立自活に必要な知識技能の付与又は集団生活への適応のための訓練を提供することを目的とした施設です。	就学している障害児について、授業の終了後又は休業日に通わせて、生活能力の向上のために必要な訓練、社会との交流の促進等を　行います。	保育所・幼稚園・小学校等に通う障害児について、当該施設を訪問し、当該施設における障害児以外の児童との集団生活への適応のための専門的な支援等を行います。	重症心身障害等の重度の障害により外出が著しく困難な場合や免疫抑制剤の服薬により感染症にかかりやすく重篤化する恐れのある場合など、障害児本人の状態を理由として外出ができない児童を対象とした事業です。

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

児童発達支援事業運営について

法人格の取得

- 個人では指定が取れない

人員に関する基準

- 最低人数が決まっている

1日の利用者の**定員10名**
それに伴う人員、加算が取れる配置をしています

設備に関する基準

- 教室内設備の留意点：消防法・建築法等

運営に関する基準

- 児童発達支援ガイドラインに基づく運営
- 事業所の規定の整備とルールの遵守

教室（＝児童発達支援事業所）
として守らなくてはいけないこと
実施しなければいけないこと
沢山あります。
＊運営規定、契約書、重要事項説明書参照のこと

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

こっこの利用対象者

就学前の子どものうち、通所サービス受給者証を持つ方が対象

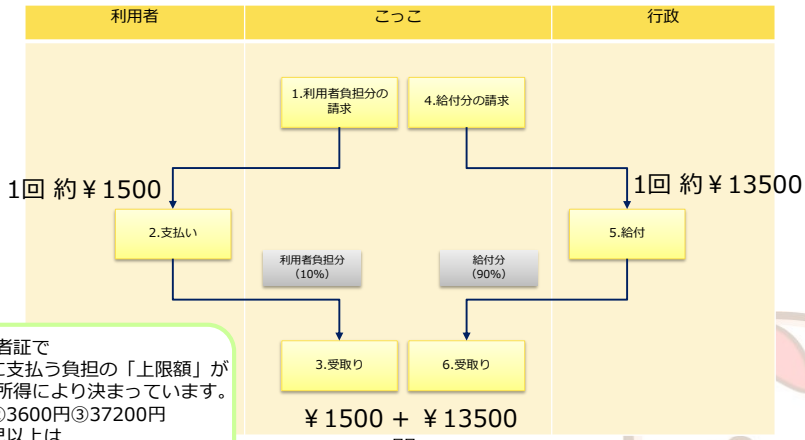
療育手帳・身体障害者手帳と受給者証の違い

療育手帳/身体障害者手帳	受給者証
• 都道府県が発行 • 幼少期は２年毎・都道府県で違う（首都圏は１８歳~２０以降の再判定は不要とされているとのこと） • 国で決まる制度 • 医師の診断、もしくは、臨床的には、知能検査（幼児では発達検査）を行って、知能指数が70以下の場合には知的障害としてさまざまな援助の対象とされます。	• 市区町村が発行 • １年ごと更新 • 市区町村の管轄 • 保健師・心理士等　からの意見書　（診断の有無は不問） • 1年ごとに更新 • 相談支援専門員との連携

受給者証が無いと
こっこの利用は出来ません。

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

こっこのお金の仕組み



・受給者証で
1か月に支払う負担の「上限額」が家庭の所得により決まっています。
①0円②3600円③37200円
・3歳児以上は
「無償化」の対象で負担0円です。

約￥15000

療育1回分の収入!

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

こっこの時間割の仕組み

火	水	木	金	土
9:15~10:00 個別療育	9:15~10:00 個別療育	9:15~10:00 個別療育	9:15~10:00 個別療育	9:15~10:00 個別療育
10:30~11:30 ひろば	10:30~11:30 グループ療育（1－3歳）	10:30~11:30 ふれあい幼稚園	10:30~11:15 音と色の療育	10:30~11:30 グループ療育（4－5歳）
14:30~15:15 音と色の療育	14:30~15:30 グループ療育（4－5歳）	14:30~15:15 個別療育	14:30~15:15 個別療育	13:30~14:15 個別療育
15:45~16:30 個別療育	16:00~16:45 個別療育	15:45~16:45 グループ療育（3－4歳）	15:45~16:30 個別療育	14:45~15:30 個別療育

受給者証を使わない地域向けのプログラム

受給者証を使わない地域向けのプログラム

各校によって時間割が異なります（年度で代わります）
1日に４コマの療育を組み合わせます。
１日の契約数（来るはずの人数）を12人＋α程度で設定します
理由：平均で20%のキャンセルが入る。1日の実施人数を10人＝定員にする為

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

こっこの教室の構成・業務分担

教室長（マネージャー）

教室運営（顧客管理、売り上げ管理）
スタッフマネジメント/育成
療育実施

チーフ

療育管理
個別支援計画管理
スタッフ育成

こっこ
こころとことばの教室

セラピスト

療育実施

療育事務

出席/ウィークリー管理
請求
教室書類管理

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

複数の専門職によるチーム療育

- 臨床心理士、臨床発達心理士、作業療法士、言語聴覚士、音楽療法士、保育士、幼稚園教諭、看護師、社会福祉士、公認心理師など、子どもの発達に関する資格を持ったスタッフが、チームで療育を行います。
- 音楽療法士の資格を持ったスタッフが「音と色の療育」のリーダーをすること以外は、特定の資格に属して提供する療育はありません。

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

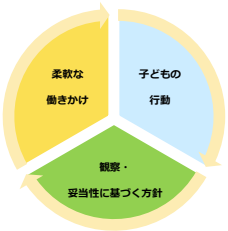
こっこの療育

「ひとりひとりに合わせたオーダーメイドの療育」

合わせるとは？　年齢、発達段階、保護者のニーズ、生活環境、そのときのその子にとって妥当であること

個別療育	グループ療育	音と色の療育	おやこっこ
1 対 1 で行う	集団で行う	音楽療法を使って行う（集団）	遊びを通して行う（集団）
45分	60分	45分	2時間30分

その子に合っている療育の提供はその子の実りのある将来に繋がります



その子に合っていない療育の提供はその子の不適応行動を増やし、保護者の不安に繋がります

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

こっこの「枠ぐみ」とは？

こっこ独自
- 一人ひとりに合わせるオーダーメイドの療育
- 個別（G遊び）/グループ療育/音と色の療育、おやこっこ：療育プログラム
- 子どもの好きや好奇心、自発性を尊重する
- 保護者に寄り添う支援提供
- 毎回の保護者フィードバック実施
- 療育1回の利用（最小）
- リモート支援
- チームでの療育（振り返り）

診断
（医師のみ可）

児童発達支援ガイドライン
- 食事提供
- 摂食訓練
- 構音訓練
- ADL訓練
- 歩行訓練
- 家庭訪問
- トイトレ
- ペアトレ
- 保護者面談
- リハビリ
- 保育所等訪問

etc..

・定員＝10人
・契約による
・個別支援計画作成
・記録
・保護者サイン（合意）
・国保連への請求
・他機関との連携

こっこの枠組み

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

こっこの「枠ぐみ」外（＝しないこと）

	しない理由	こっこで出来る対応案
診断	診断は医者のみ可能	医療機関の紹介 診断に関しての相談対応
食事提供	許可申請無していない	食事時間にかぶらない療育時間設定
摂食訓練	「訓練」はしない	困り感の聴取。他機関の情報提供
構音訓練	「訓練」はしない	困り感の聴取。口周りの運動や、話すことを促す活動などそれに「繋がる」アプローチ。 他機関の情報提供
歩行訓練	「訓練」はしない	困り感の聴取。からだを使った活動などそれに「繋がる」アプローチ。他機関の情報提供
トイトレ（ADL）	生活支援を軸としていない事業所の為	家庭で無理なくできることの提案。子どもの発達理解に基づく見解を共有。
家庭訪問	事業上枠組みに無い	困り感、状況の詳細聴取、提案。
ペアトレ	保護者には親としての立場で子どもに接してもらいたい	家庭で無理なくできることの提案
保護者面談	保護者面談だけではサービス提供の請求が出来ない為	必要な利用者へは、個別支援計画説明の際に長めの時間を取ったり、別日に子どもと一緒に来室してもらう（子どもに対応することで請求可能）

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

利用者がこっこに繋がるまでの流れ

HP、検診、保健師からの紹介
子育てサークルからの紹介
ママ友からの情報
etc

問い合わせ窓口

こどものひろば
ふれあい幼稚園

それぞれの保護者に
繋がるまでの様々な気持ち、出来事、きかっけ、理由があります。
問い合わせの電話をかけるまでに何か月もかかる方もいます。
初回相談を何回もキャンセルした後に繋がる方もいます。
利用者の数だけ、異なる背景、ストーリーがあることを忘れないようにしましょう。

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

問い合わせ窓口

お子さんの発達が気になる方、療育を検討している方に向けた問い合わせ窓口です

【主な問い合わせ内容】
・初回（発達）相談の予約
・療育に関する問い合わせ（内容、時間帯、空き状況など）
・発達相談（電話、mailのみで対応）

こっこのホームページには、問い合わせ窓口の電話番号や問い合わせフォームを掲載しています。

こっこのパンフレットには、問い合わせ窓口の電話番号が掲載されています。

問い合わせ窓口
070－3353－5088

教室に問い合わせがきた時は

（伝えること）
・**担当から折り返し**連絡する
・070から始まる携帯電話から連絡する
・折り返しは**翌営業日**になることもある

（伺うこと）
・お子さんの名前
・お子さんの年齢
・保護者の連絡先（電話番号）

（教室→窓口）
・窓口アドレスに聴取した内容を連絡
kokko_mgr@hwanpaku.org

【注意】
窓口の電話番号をお知らせした場合は、相談中のため留守番電話になる可能性があることを合わせてお知らせください。

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

利用契約までの流れ

初回相談

（保護者ーこっこ相談対応）
・お子さんの様子を共有
（発達相談含む）
・こっこの療育について説明
・こっこの療育（待機）希望の聴取

（子どもーこっこ見立て対応）
・お子さんと関わりながら見立てや、療育ニーズをつかむ

療育提案できない方は**待機者**となります

聴取情報は保存（紙、データ）

提案候補者決定

①療育に空きが出た時に、**教室から窓口**に空き情報を連絡

②空き枠を希望している待機者のリストを**窓口から教室**に提案

③療育提案する待機者を**教室から窓口**に連絡

療育提案

・**窓口より**待機者に療育提案

（利用希望あり）
契約/利用決定となる

（利用希望なし）
待機希望、療育ニーズを再聴取
データに反映する

契約・アセス

・受給者証*を持っている/受給者証が取れた後契約

・1時間程度の枠で
保護者と契約
子どものアセスメント
（検査を使うことも有り）

療育

・療育開始
・個別支援計画*の発行

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

3　こっこの療育実施　　全療育共通サイクル

1.アセスメント（発達検査、行動観察）
2.見立て（仮説）
3.目標設定
4.手立て
5.療育プログラム立案
6.実施
7.振り返り
8.記録

初期臨床像・アセスメント

個別支援計画

6ヶ月ごと

臨機応変・柔軟に！

教室TODO
教材準備、環境準備、実績バインダー、名札用意、打ち合わせ、安全確認

教室TODO
片付け、消毒、換気、実績バインダー回収

次回、何の変更/修正が必要なのか
（提示方法程度？順番？活動自体？）
見立てはずれていないか？
狙いは高すぎ/低すぎ？
を検討しましょう。

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

療育実施後の「振りかえり」とは？

こっこでは、どの療育後も「振り返り」をその時に居るスタッフみんなで実施します。「振り返り」はこっこのチームで行う療育において
欠かせない非常に大事な取り組みです。

担当

・言語化することで療育中の出来事を客観的に捉える
・言語化することで自分を客観的に捉える
・チームに分からないことが聞ける
・疑問/不安点をチームと確認できる
・次の立案に活かせる

チーム

・ケースの理解が深まる
・活動、教材、関わり方を参考に出来る（盗める！）
・他スタッフ、他職種の見立て、関わり方を知れる
・保護者対応を参考に出来る
・地域情報を知れる
・**学べる！！！**

チーフ

・療育の方向性、方針が確認できる
・プログラムや活動に関するアドバイスができる（困り感が分かる）
・チームで考える場に繋げることが出来る
・ケースをより良く捉えることができる（支援計画の確認に役立つ）

教室長

・療育の方向性、方針が確認できる
・保護者の情報、様子が得られる
・スタッフの療育に対する姿勢が分かる（良い感じ？困っている？悩んでる？自分を振り返れてる？）
・スタッフのクセ、得意/不得意が分かる

（総じて）より良い療育提供に繋げることが出来る
より良いチーム作り・教室運営が出来る

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

療育実施後の「振り返り」とは？

＜振り返り＞

振りかえりでは療育の出来事を全部共有する必要は有りません。
その回の療育での「特記すべき事項」を振り返ります。
「特記すべき事項」とは・・・・例えは以下です。

	担当が振り返る項目	チームで振り返る項目
療育的視点（子ども）	・想定外のC行動/反応 ・想定内のCの行動/反応 ・Cの成長点 ・Cの課題点（新たな） ・やり取りの様子 ・Tとして対応に悩んだ場面 ・Tとして次回どうすべきか悩む場面	G遊び ・提示したものとの関わり方 ・大人、子どもとの関わり方 集団（G療育、音と色、おやこっこ） ・補助を介した参加の仕方 ・場から離れていた際の様子 ・リーダーから見えてない場面の様子
保護者に関して	・保護者FBの概要 ・発言で気になること（いつもと違う、違和感など） ・保護者からの質問に対して回答したこと ・保護者の質問で応えられなかったこと ・家庭内での情報 ・通院、他サービス、幼稚園/保育園利用状況	・玄関先での会話（親子のやり取りの様子） ・声をかけられた内容

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

療育実施後の「記録」とは？

療育の記録を書くことはガイドラインで求められていて、請求にも必要です。
また、「次回の療育」に繋げるに重要な情報となります。

担当

・出来事を客観的に捉え考察できる
・教材、提示方法の振りかえり、改善に活かすことができる
・Cの成長、変化が分かる情報となる
・記憶を振り返る、立ち戻る材料になる
・活動、やり取り、自分の療育者としてのクセに気づける

チーム

・ケースの理解が深まる
・活動、教材、関わり方を参考に出来る（盗める！）
・ケースを代わる際の重要参考資料になる
・**学べる！！！**

チーフ

・療育の方向性、方針が確認できる
・プログラムや活動に関するアドバイスができる（困り感が分かる）
・ケースをより良く捉えることができる（支援計画の確認に役立つ）

教室長

・療育の方向性、方針が確認できる
・保護者の情報、様子が得られる
・保護者プログラムの保護者の加筆内容と照らし合わせることが出来る

（総じて）より良い療育提供に繋げることが出来る
より良いチーム作り・教室運営が出来る

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

療育実施後の「記録」とは？

記録も振り返りと同様、療育の出来事を全部共有する必要は有りません。
情報を整理して簡潔に記載しましょう。　＊各療育フォーマットが有ります

	担当として書く内容	チームへ向けて
療育的視点	・プログラム名 ・プログラムのねらい ・使用した教材 ・教示方法 ・Cの行動、反応 ・Ｃの行動、反応の考察 ・狙いの達成/未達成 ・次回の方針	・担当が変わったときにも、読めば分かるように教材名、提示方法、手順、注意事項などを記載すること
保護者に関して	・保護者FBの内容 ・保護者からの質問に対しての回答 ・保護者の質問で応えられなかったこと ・家庭内での情報 ・通院、他サービス、幼稚園/保育園利用状況 ・次回確認すべきこと	

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

参考資料①　Q and A

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

こっこ　Q and A

Q：保護者から、こっこの枠組みでは出来ないこと/しないことを要望されたらどうする？

Ａ：「できません」「しません」と言う対応では無く、対話をしながら、どうしてそういう要望が出ているのか、背景には何があるのか、どういったことに困り感があってのことなのか？などを聴取しましょう。
それを元に、チームとこっこの枠組みの中で出来ることは何か、検討しましょう。

Q：「こっこで検査をして欲しい」と言われたらどうする？

A：契約アセスメントや、Cをよりよくとらえる為に検査を実施ことは有りますが、
数値を出す目的、保護者からの要望による検査の実施はしません。
（理由）検査と言う特有のやり取りにより、セラピストとCの間の関係性に影響が出る場合があること。こっこは療育の場であって、検査機関ではないことなどが理由です。

Q：保護者の療育に対する要求が、担当としては今のＣの発達段階に合って無かったらどうする？

A：子どもに期待する、次へ次へを求めるのは親心として良くあることです。保護者の方の要求がどういったところ（背景）から来るのかが分かって行けるように対話をしましょう。保護者のタイプとして「丁寧に説明すれば理解してくれる」ような感じの方でしたら説明したり、要求に繋がっていくような段階を踏んでいく課題をしていく（そしてそれを説明していく）、何となく保護者の要求に近くてその子が出来る課題をする（出来ている風にする）・・など色々な手があります。
チームと何が「適当」か検討して対応しましょう。

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

こっこ　Q and A

Q：「うちの子は障害がありますか？」「うちの子は知的に遅れがありますか？」など聞かれたらどうする？

診断の有無にかかわることに関しては、判断も出来ませんし、お答えする立場ではありません。
保護者がどうしてそのような質問に至るのか、背景が見えてくるような対話をしましょう。
こういった質問は「漠然とした不安」が根本にあることが多いです。丁寧に慎重に対応しましょう。

Q：保護者が療育中、子どもの様子に無関心に見えます（見ていない、他の保護者とずっと話しているetc)）。どうしたら良い？

「こっこに連れて来ている」と言う事実を大切にしましょう。目の前で子どもが課題に取り組んでいる様子（取り組んでいない様子）を直視することが気持ち的に困難だったり、療育中子どもと少し離れた時間をゆっくり過ごしたい、他の保護者とおしゃべりして過ごしたい気持ちなど、
様々な背景があるかもしれません。その保護者の理解に繋げる種（情報）としましょう。

＝＝＝追加予定＝＝＝

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

参考資料②　こっこあるあるエピソード

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

「良い」こっこの療育とは？

「こっこあるあるエピソード」

発達段階が似たお子さんだったので、Aさんがやっていたプログラムを
真似て実施したんですけど拒否されまくりました・・・

その子の発達段階に合った課題だったとしても、
・Cの興味の違い
・Cの意欲
・Tの提示、投げかけ方
・その場の雰囲気
などが実施には影響します。
発達段階に合った課題＝その子に合っている課題
とは限りません。

前回実施したプログラムの取り組みが良かったので、
今週も同じ流れで実施したら、全然前回みたいに関わってくれなかった。

初めて出会った時の興味、関心と
2回目とは異なることが有ります。
1回目は良い療育で、今回は良くなったということでも
有りません。
子どもが良く反応する＝良い療育とも限りません。
子どもの反応の意味を考えるのが大切です。

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

「良い」こっこの療育とは？

「絶対に応じる鉄板のプログラムをたてておきました」
と担当に言われて休みの時、代わりに実施したら、
聞いていた話と全く違ったんですけど！！！

療育ではCとTの「関係性」がとても影響します。
プログラム内容が同じでも、それを2人のTが実施した
ら、それは異なった内容になります。
「○○さんがすると良い療育、私がしても良い療育に
ならない」と落ち込む必要は有りません。

変更が苦手なお子さんなので、
出来るだけガラッと内容が変わらないようにしています。
お母さんには「また一緒じゃない・・」と思わないように
意図をお伝えし、ご理解頂いています。

新しいことをする＝良いプログラム
と言うわけでは有りません。
目新しい課題であることに意味がある場合、
慣れている課題であることに意味がある場合、
両方の場合が有ります。

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

「良い」こっこの療育とは？

プログラムをじっくり考える時間が無くて、
パパっとプログラム作ったんです。
でも、どの活動もいつもより反応が良くて、
見ていたお母さんもびっくりしていました。

時間をかけて考えたプログラム＝良い反応が期待できる
と言うわけでは有りません。
時間をかけて手作りで作った教材を使ったら、
全然興味を示してくれなかったというのも良くある話です。
（Tの念、想い、が強く乗りすぎるのかもしれません。。。笑）

お母さんから就学に向けて「鉛筆でひらがなが書けるように
取り組みをしてもらいたい」と言われたので、
なぞり書きをのプリントを提示したら、
プリントは丸めてぐしゃぐしゃに、鉛筆は噛んでいました・・・

保護者の方の希望を取り入れる＝良い療育
とは限りません。

保護者の希望をどう課題に取り入れるかは工夫が必要です。（特に保護者の期待が発達水準より高い時）どういった課題で取り組むことが出来るか、
どういう提示が出来るか、Tとして考えながら、
保護者からその希望の背景などを聞き取りましょう。

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

「良い」こっこの療育とは？

発達段階にも合っていると思うし、子どもの関わり方、
反応も良いのですが、保護者の方に
「この課題やってどんな意味あるんですか？」と言われてショック・・・

子どもが積極的に関わっている＝良い療育
と必ず捉えられるわけでは有りません。

こっこの療育は子どもが楽しめることを大切にしています。ので、見ただけの感じでは「遊んでいるだけで意味あるの？」と捉えられることも少なくありません。
丁寧に保護者に意図を説明することはとても大切です。

バランスを調整して、
良い具合を探りましょう
⇓⇓⇓⇓⇓⇓⇓

こうすれば「良い」こっこの療育が出来る！の方程式は有りません。
こういうのが「良い」こっこの療育です！と言う定義も有りません。
以下をバランスを調整して「良い」を常に探り続けることが、
「良い」に繋がります。

・課題が発達的に合っている（ちょっと前、ピッタリ、ちょっと挑戦）
・プログラムの順番
・提示方法（タイミング、位置、雰囲気）
・教材（見た目、大きさ、重さ）
・声掛け（ことば、指示、アイコンタクト等）
・環境（椅子、机の位置/大きさ、Thとの距離、部屋の中の位置、部屋の雰　囲気、ノイズ）
・子どもの関わり度、応じ具合、積極度
・親の主訴（希望）　　など　など

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

「良い」こっこの療育とは？

こうすれば「良い」こっこの療育が出来る！の方程式は有りません。
こういうのが「良い」こっこの療育です！と言う定義も有りません。
以下をバランスを調整して「良い」を常に探り続けることが、
「良い」に繋がります。

・課題が発達的に合っている（ちょっと前、ピッタリ、ちょっと挑戦）
・プログラムの順番
・提示方法（タイミング、位置、雰囲気）
・教材（見た目、大きさ、重さ）
・声掛け（ことば、指示、アイコンタクト等）
・環境（椅子、机の位置/大きさ、Thとの距離、部屋の中の位置、部屋の雰囲気、ノイズ）
・子どもの関わり度、応じ具合、積極度
・親の主訴（希望）
など　など

調整のイメージ⇨
良い感じのバランスを
常に模索し続けましょう

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

参考資料③　用語解説

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

受給者証

受給者証とは？

- 受給者証は児童発達支援（こっこの事業）のサービス受けるにあたって必要で、自治体より発行されます
- 障害の有無に関わらずに、療育を受けることが適と判断された場合に発行されるものです。要意見書（医師、保健師からなど）
- こっこの療育を利用する為には受給者証が必ず必要です。（ひろば、ふれあい幼稚園を除く）
- 受給者証により、1回の使用料金の保護者負担が1割負担になります。
- 家庭により、負担する上限額が異なります。
  例）上限4600円→週2回利用ｘ4週（1か月）でも、負担額は4600円
- 受給者証は1日１回１か所のみでの利用が可能です。
- 受給者証で支給された日数分（1か月）、児童発達支援のサービスの利用が可能です。

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

個別支援計画

- 「児童発達支援ガイドライン」で定められているもの（児童発達支援計画と言われる）

＝以下抜粋＝
・児童発達支援を利用する子どもと保護者のニーズを適切に把握し、児童発達支援計画を作成し、すべての従業者が児童発達支援計画に基づいた支援を行って行けるように調整する。
・障害児相談支援事業者等が作成した障害児利用計画や、自らの事業所でアセスメントした情報について課題整理表等と用いて整理しながら児童発達支援におけるニーズを具体化した上で、児童発達支援の具体的な内容を検討し、児童発達支援計画を作成する。

- 6ヶ月ごとのモニタリングを基本とします
  ＊期限を守ることを意識してモニタリング／作成をします（法的に順守！）
- 個別支援計画＃１はアセスメントを元に作成します
- 療育プログラムは個別支援計画を元に組み立てます

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

こっこの個別支援計画　形式

NPO 法人発達わんぱく会　こころとことばの教室こっこ〇〇〇校

個別支援計画　兼　特別支援計画　No.〇

作成年月日：20〇〇年〇月〇日

こっこ　太郎（たろう）さん

【20〇〇年〇月〇日生まれ　〇歳〇ヶ月】

長期目標	※フォント、サイズ、行間を変更しないこと
短期目標	※フォント、サイズ、行間を変更しないこと

具体的な目標及び支援計画等

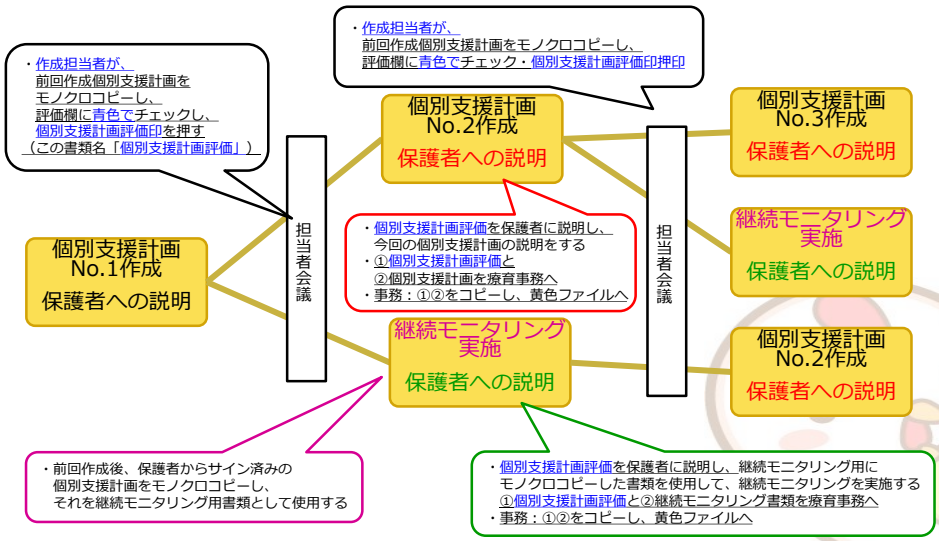
項目	現在の様子	具体的な目標	支援内容・留意点	支援期間	サービス提供者（利用療育）	評価
発達支援【運動・感覚】	※フォント、サイズ、行間を変更しないこと			6ヶ月	（例）個別療育、〇曜日 9：15～10：00 3・4 歳児グループ、〇曜日 14：30～15：30	達成・継続・見直し
発達支援【言語・コミュニケーション】	※フォント、サイズ、行間を変更しないこと			6ヶ月	個別療育、〇曜日 15：45～16：30 音と色の療育、〇曜日 14：30～15：15	達成・継続・見直し
発達支援【認知・行動】	※フォント、サイズ、行間を変更しないこと			6ヶ月	個別療育、〇曜日 10：30～11：15	達成・継続・見直し
発達支援【人間関係・社会性】	※フォント、サイズ、行間を変更しないこと			6ヶ月	4・5 歳児グループ、〇曜日 15：30～16：30	達成・継続・見直し
家族支援	・本児について、療育時に都度話し合う機会を持っている。	・本児について、保護者と当所スタッフで共通認識を持つ。	・毎療育時に面談を設け、当所での様子を丁寧に伝えるとともに、家庭での様子を聞き取る。保護者の心配ごとへの助言を行う。	6ヶ月	〇〇療育担当者、保護者	達成・継続・見直し
地域支援	・〇〇相談支援事業所、〇〇発達支援センター、〇〇幼稚園／保育園を利用している。	・本児の成長を見据え、必要に応じて関係機関との連携を図る。	・本児の状況や支援内容等の情報について、必要に応じて関係機関と共有する。	6ヶ月	児童発達支援管理責任者、〇〇療育担当者	達成・継続・見直し

児童発達支援管理責任者　氏名　〇〇〇　〇〇〇

西暦　　年　月　日　保護者氏名

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

個別支援計画
作成後の流れや作業について（2019.04Ver.）



Copyright　NPO法人発達わんぱく会

参考資料④　事務的資料

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

こっこ新入社員スタッフ 説明TODO ☑リスト

	実施/説明日	メモ
教室環境の確認		
ものの場所の確認		
掃除当番確認、 掃除の仕方確認		
ウィークリーの見方		
名札（色など）		
実績の見方		
欠席の種類の説明		
欠席対応・処理方法		
電話の取り方		
「バインダー」の セット方法		
1日の終わり手順 （ゴミ、コーヒー処理など）		
翌日の準備方法		

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

ウィークリーの見方

療育の種類

利用児名
○（歳児）

リーダー
（音と色/G）

G遊び担当

火		水		木		金	
音と色　9:15-10:00	花子	個別　9:15-10:00	蘭	個別　9:15-10:00	紅葉	個別　9:15-10:00	朝顔
山田太郎③	梅	佐藤豊②	百合	千葉新一⑤	桜	武蔵野ノ香④	梅
斎藤次郎②	桜	東京剛③	菫	発達夫④	蘭	徳　次郎③	百合
佐藤豊②							
和田百合子②							
個別　10:30-11:15	桜	グループ 10:30-11:30	菊子	個別　10:30-11:15	椿	こどものひろば 10:30-11:30	紅葉
田中幸太郎②	椿	浦安海②	紅葉	山本　正②	紫陽花		蘭
高橋一②	蘭	江戸川乱歩②	青葉	東西　千②	朝顔		桜
		東野健吾②					

担当

補助スタッフ

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

欠席の種類、記載方法

<ウィークリー>

火	
音と色　9:15-10:00	花子
~~山田太郎③~~	梅
~~斎藤次郎②~~	桜
~~佐藤豊③~~	
和田百合子②	
東京　都子②	

黒線
出欠表での欠席

×赤線
加算の付かない
ただの欠席

加 赤線
欠席時対応加算が
算定される欠席

緑字名
追加予約
（SPOT/イベントなど）

<実績記録表>

（様式3）

平成　年　月分　　児童発達支援提供実績記録票

受給者証番号		給付決定保護者氏名（障害児氏名）		事業所番号	
契約支給量				事業者及びその事業所	

日付	曜日	サービス提供実績										
		サービス提供の状況	開始時間	終了時間	送迎加算 往	送迎加算 復	家庭連携加算 時間数	訪問支援特別加算 時間数	食事提供加算	保護者等確認印	備考
1	火		9:15	10:00							特別支援加算
8	火		~~9:15~~	~~10:00~~							~~特別支援加算~~
15	火		~~9:15~~	~~10:00~~						欠席時対応加算	~~特別支援加算~~

黒一直線
加算の付かない
ただの欠席
（ウィークリーの赤×）

黒二重線
（時間＋備考）
欠席時対応加算が
算定される欠席
（ウィークリーの「加」

欠席時対応加算ハンコ
欠席時対応加算「加」
の時だけに押す

「欠席時対応加算」とは？
利用日の2日前以内に
欠席連絡が有った場合。
理由、状況の聞き取り、
家庭での過ごし方のアドバイスなど、
対応（ヒヤリング）をしたことに対して
算定できる加算。

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

「バインダー」セット方法

・療育が始まる前に用意をします。
・プログラムに来室した保護者のフルネーム＋実績記録票のサイン（苗字）があることで請求ができます。⇦とても重要です！

個別療育

＜毎回＞
①実績記録票
②ペン
＊保護者プログラムは名札入れに入れる。Cが保護者に「お手紙」として渡す。

（有れば）
③配布物

保護者の椅子の上に置く

音と色/G療育

＜毎回＞
①実績記録票
②保護者プログラム
＊マンツリー式の場合は保護者の記載内容が見えない様に実績記録表の下に挟む。
③ペン

（有れば）
④配布物
＊複数の利用者分用意するので、名前間違い、別の方のものが混ざら無いように！
＊不安な時は、他スタッフにダブルチェックしてもらいましょう

保護者の見学場所に置く

・終了後回収する
実績記録表→元の場所に戻す
保護者プログラム：個別→PDF待ちファイルに入れる
音と色/G（マンツリー）→保管場所に戻す（毎回）→PDF待ちファイル

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

参考資料⑤　定型発達の目安

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

定型的な「運動」発達　1歳半までの目安！

月齢	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
粗大		うつ伏せで、頭を上げる		首が座る	寝返りをする		支え無しで床に座る		はいはい		つかまり立ち	伝い歩き	1人で立つ	歩き始める			走る	後ずさり歩き	
微細			両手を合わせる	物を握る	物に手を伸ばす	手のひらで物を握る	両手で持つ・持ち変える			二指（親/人指）でつまむ	意図的に握ったものを離す			スプーンなどを握る（回外握り）	なぐり書き				
目と手		正中線まで追視	正中線を超えて追視	180°追視		目の前から無くなったものを探す			動く/落ちるものを追視										

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

定型的な「運動」発達　1歳半～の目安！

月齢	18	19	20	21	22	23	24 2歳	30	36 3歳	42	48 4歳	54	60 5歳	66	72 6歳
粗大				ボールを蹴る	階段を上る		その場跳び	上手投げでボールを投げる	片足立ち（1秒）	三輪車を漕げる	片足跳び	片足立ち（5秒）	片足立ち（10秒）		
	腕の動きの支点１（肩）				腕の動きの支点２（肘と手首、肩と肘）			左右の分化							
微細							手指回内握り 瓶を傾けものを出す ネジって蓋を開ける		ピースサインが出来る	ハサミ 三指握り（静的）			三指握り（動的） 箸で食べる		
目と手									直線を真似して書く		十字を書く 丸を書く		四角を真似して書く		四角を書く

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

定型的な「関わり」の発達　1歳半までの目安！

月齢	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12 1歳	13	14	15	16	17	18
積み木					手を伸ばす		持ち変える	両手に取る			両手に取り打ち合わせる							2つ積んで塔にする	
ことば	クーイング		声を出して笑う				喃語を話す			発音を真似る				有意義語１つ言う				有意義語を３つ程度言う	
対人・社会性	顔を見つめる		あやすと笑う	見て笑いかける	声がする方に反応する			いないいないばあに喜ぶ	人見知りをする	真似をする（模倣）	バイバイをする			指さしで要求する					

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

定型的な「関わり」の発達　1歳半～の目安！

月齢	18	19	20	21	22	23	24 2歳	30	36 3歳	42	48 4歳	54	60 5歳	66	72 6歳	
積み木			４つ積んで塔にする						８つ積んで塔にする	3つでトンネルをつくる						
ことば							2語文	返事をする	3語文	名前が言える	反対語の理解	色の区別が出来る	前後上下の理解	文字を読む		
対人・社会性	「～取って」など簡単なお手伝い						見立て遊び	便意・尿意を感じたらトイレに行こうとする	ごっこ遊び	指示に応じる	分離容易	空腹・疲労の理解	友達と対話が出来る			
										かくれんぼ おにごっこ						

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

個別療育について

調査予定、表現検討中など
吹き出しで明記しております

2021.7.15版

広げよう
地域に根ざす
支援の輪
休眠預金活用事業

目次

1. 定義
2. 目的
3. 特徴
   - 子どもに合わせたアプローチ
   - ひとりじゃない
   - 設定遊び
4. 利用ケース
5. 運営方法
6. 実施の流れ
7. プログラムの立て方

こっこスタッフ愛用書籍

1．定義　～こっこの個別療育とは～

　一対一のマンツーマンで課題に取り組みながら、**人と積極的に関わる楽しさや人に向かう姿勢**を育てます。
これは、人とのやりとりやグループ活動に参加するための基礎として、とても大切な力です。
そして、一緒に取り組むことの楽しさを感じながら、遊びやゲームの要素を取り入れた、**ことばや認知の力を育てる幅広い学習課題**に取り組んでいきます。
他にも、手先の操作、視覚と運動を育てる課題、ルールのある遊び、教科学習への基礎作りなど、**お子様のステップごと**に細やかで丁寧な支援を行います。
　子どもたちは、個別療育で行う一人ひとりの**発達段階や得意・不得意に合わせた様々な課題**によって**達成感**を味わいながら確かな**自信**を育んでいきます。

NPO法人発達わんぱく会　こころとことばの教室こっこ
ホームページ・パンフレット記載内容

2. 目的　～個別アプローチの意義～

具体的に把握

・集団場面では見落としやすい子どもの実態を丁寧に把握できる
・記憶や視知覚など知恵の基礎を養う領域を子どもに合わせ対応できる

合わせた関わり

・指導の内容やねらいを個々の興味・関心、発達段階に合わせやすい
・周辺要素（子どもの心構え、活動リズム、覚醒、集中）に合わせやすい

場面整理

・指示や刺激の整理（場面構造、教材教具、時間配分）
・子どもにとって特別な空間となる、工夫の余地が多い

2. 目的　～個別アプローチの意義～

**他者意識
応答性**

・他者と向き合う姿勢が作りやすい
　・物・教材へ向かう子どもの関心が、いずれ教材を介して関わる他者に向けられることを念頭に置き、やり取りを意味づけることが重要

**安心感
自信の形成**

・「やれること」「わかること」の具体化
　・自らの手でかかわり、実感をもって取り組むことができる場は、やれること、わかることが具体化され、安心感と自信の形成につながる

参考文献：池畑美恵子　（2020）『感覚と運動の高次化理論からみた発達支援の展開』学苑社

3. 特徴

子どもに合わせたアプローチ

- 専門資格取得にあたり学んだ知識を土台に、子どもとの関わりからアプローチを組み立てる
- 客観的な評価（太田のstage評価など）をもとに発達のつまずきを捉え、アプローチを組み立てる
- 子どもの環境（家庭・所属先）を考慮したアプローチを組み立てる

- 行動観察から、子どもを見立てる
- 定型発達と発達年齢（段階）の差から、発達課題を見立てる
- 子どもにある環境から、療育ニーズを見立てる

知識　**経験**　**観察**　**客観的**　**見立て**

3. 特徴

ひとりじゃない

- 保護者の見学、セラピストからのフィードバックを行う
- パーテーションで区切られた空間で行う（2～3名の同室利用がある）
- オープンな環境で行う（療育中の声が他スタッフも共有できる距離）

↓

- 保護者と一緒に子どもを知り、共有し、関係性を築いていく環境
- 適度な刺激の中で、自分の空間を知る（学ぶ）環境
- 療育の雰囲気を、他スタッフと共有できる環境

子ども　**保護者**　**セラピスト**　**友だち**　**空間**

3. 特徴

設定遊び

- 場面（設定・人）に変化がある
- 子ども同士（２～3名）と場や物を共有する環境がある
- 子ども一人に対応する大人の数に変化がある

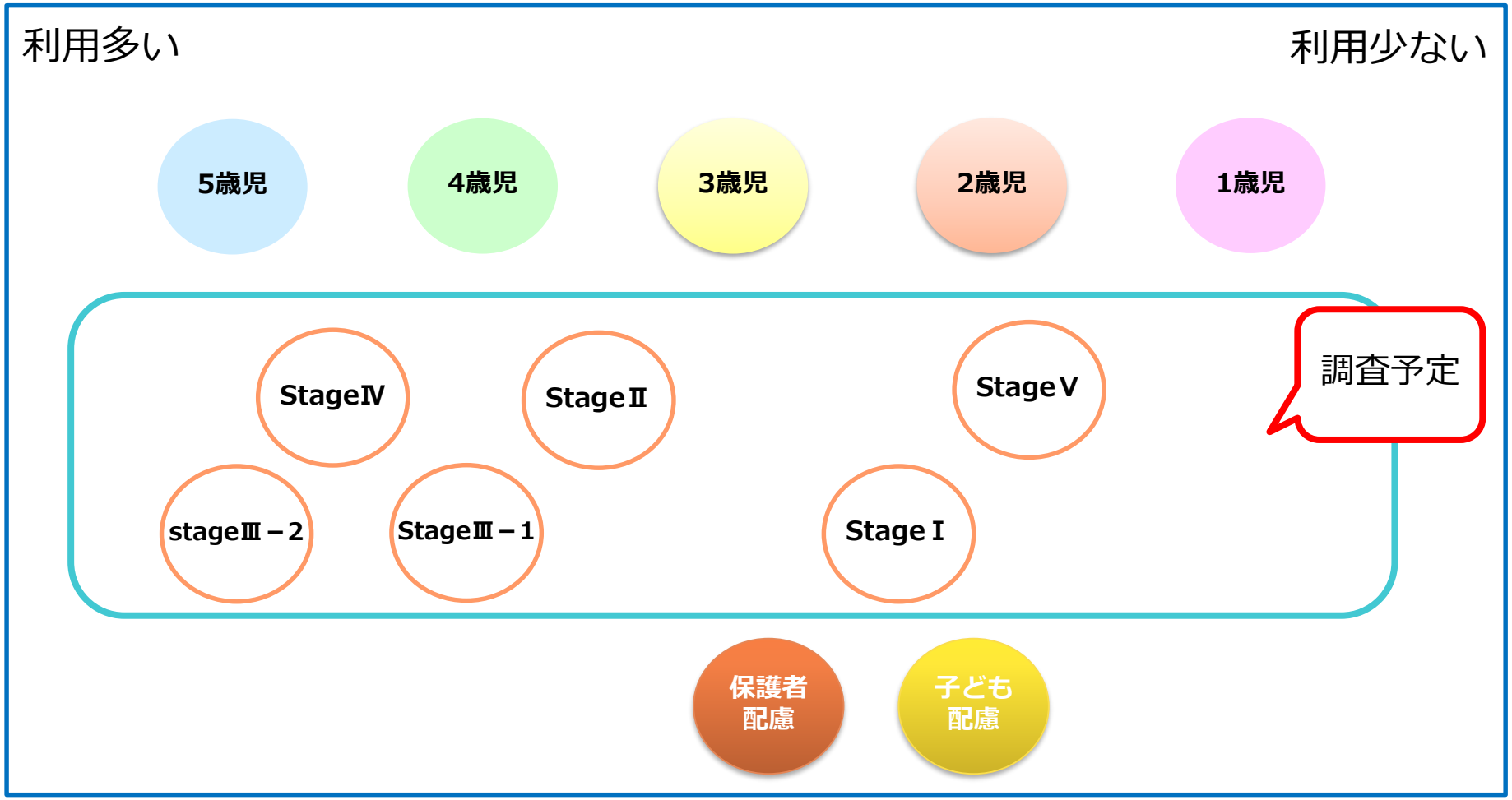
- 個別では設定できない場面を設けることができる
- 子ども同士、他のセラピストとの関わる場面を設けることができる
- 個に向けられたフォーカスが緩和される時間を設けることができる

表現
検討中

共有　切り替え　お楽しみ　注目　場面

4. 利用ケース

・個別療育はどのケースにも合わせられる（合わせる）療育である
・継続利用者に個別療育枠を提供できる背景から、年齢の高い順に利用ケースが多い
・生活年齢と発達年齢の差が大きい（２歳以上）ケースの利用は全体比として少ない
・保護者配慮（精神面等）子ども配慮（行動障害等）を必要とするケースは対応セラピストを選ぶため、利用数としては多くならない（身の丈で担える支援）

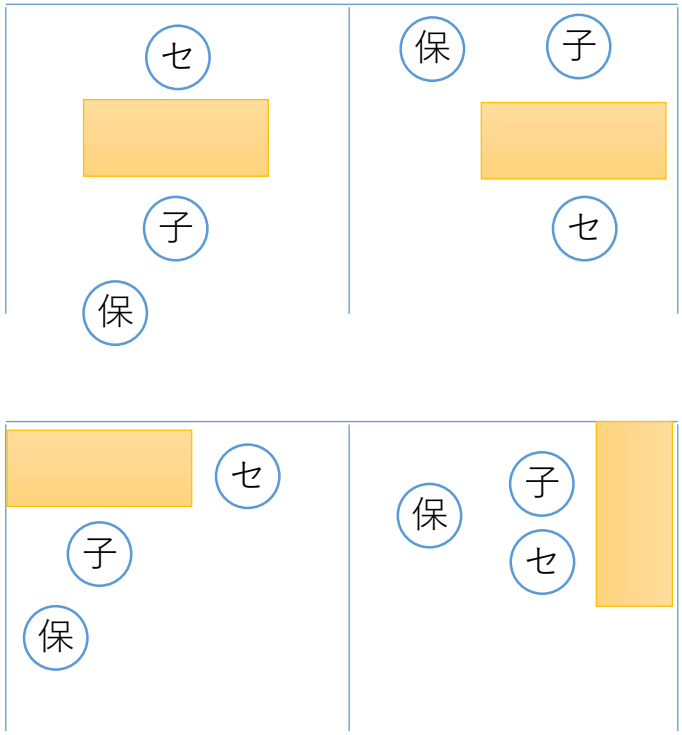


5．運営方法

【環境設定】
・パーテーションを用いて、療育室内にブースを作成する
・保護者は子どもの斜め後ろから見学（マジックミラー越し（分離）もある）
・机・椅子の高さ、補助具の使用は子どもに合わせる
・子どもの向き、セラピストの位置などは、子どもに合わせる

・設定遊びは、ブースの後方で行われる場合が多い
（保護者が振り返ると見える範囲）

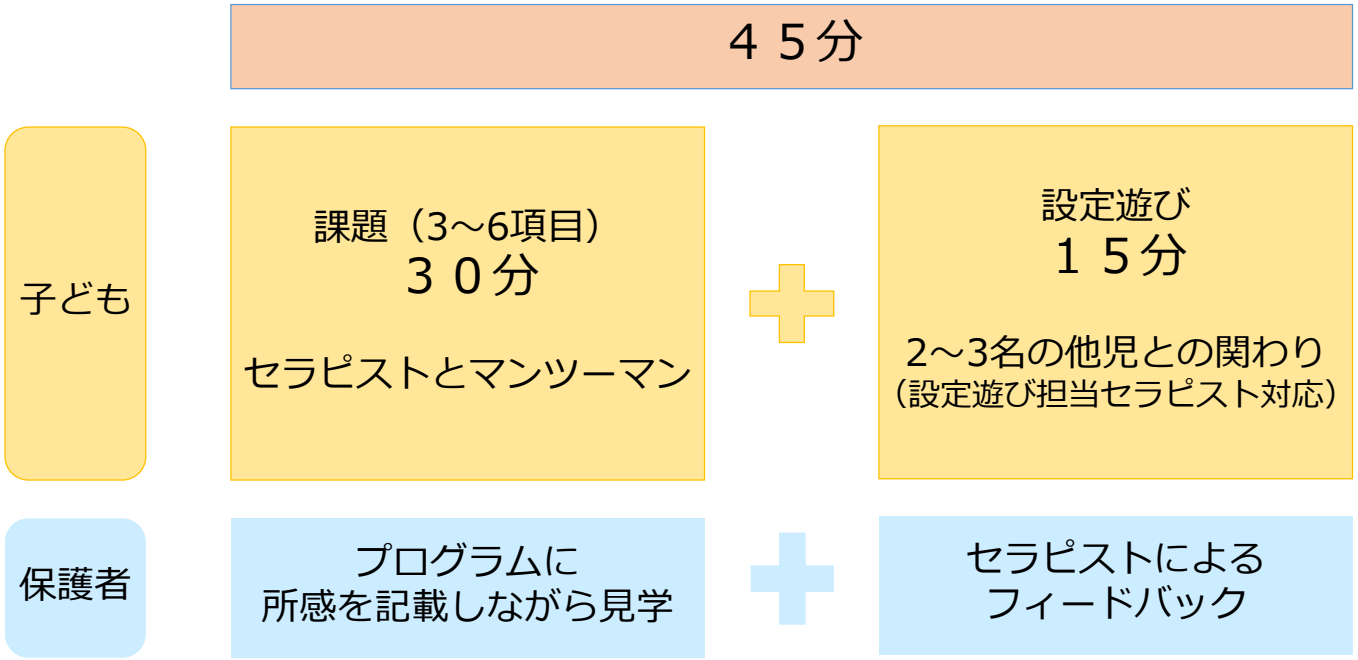
・設定例（子ども、状況に合わせ無限）



５．運営方法

【プログラムの流れ】
・個別アプローチは「始まりの挨拶」から「終わりの挨拶」まで30分実施する
・プログラムの課題数や順序は設定するが、実施は子どもの状態に合わせた対応をする

・設定遊びは「帰りの挨拶」を含めて15分（※個別療育の終了時刻まで）実施する
・内容（環境・物）は参加する子どもの安全面や発達段階を考慮した設定をするが、
実施は子どもの遊びにセラピストが寄り添う対応をする



５．運営方法

【あいさつ】
・個別プログラム（課題）実施前と後、設定遊びの終わりにあいさつを行う
・ことばのみ、サインを添えてなど提示は子どもに合わせて行う

課題（3～6項目）
３０分

設定遊び
１５分

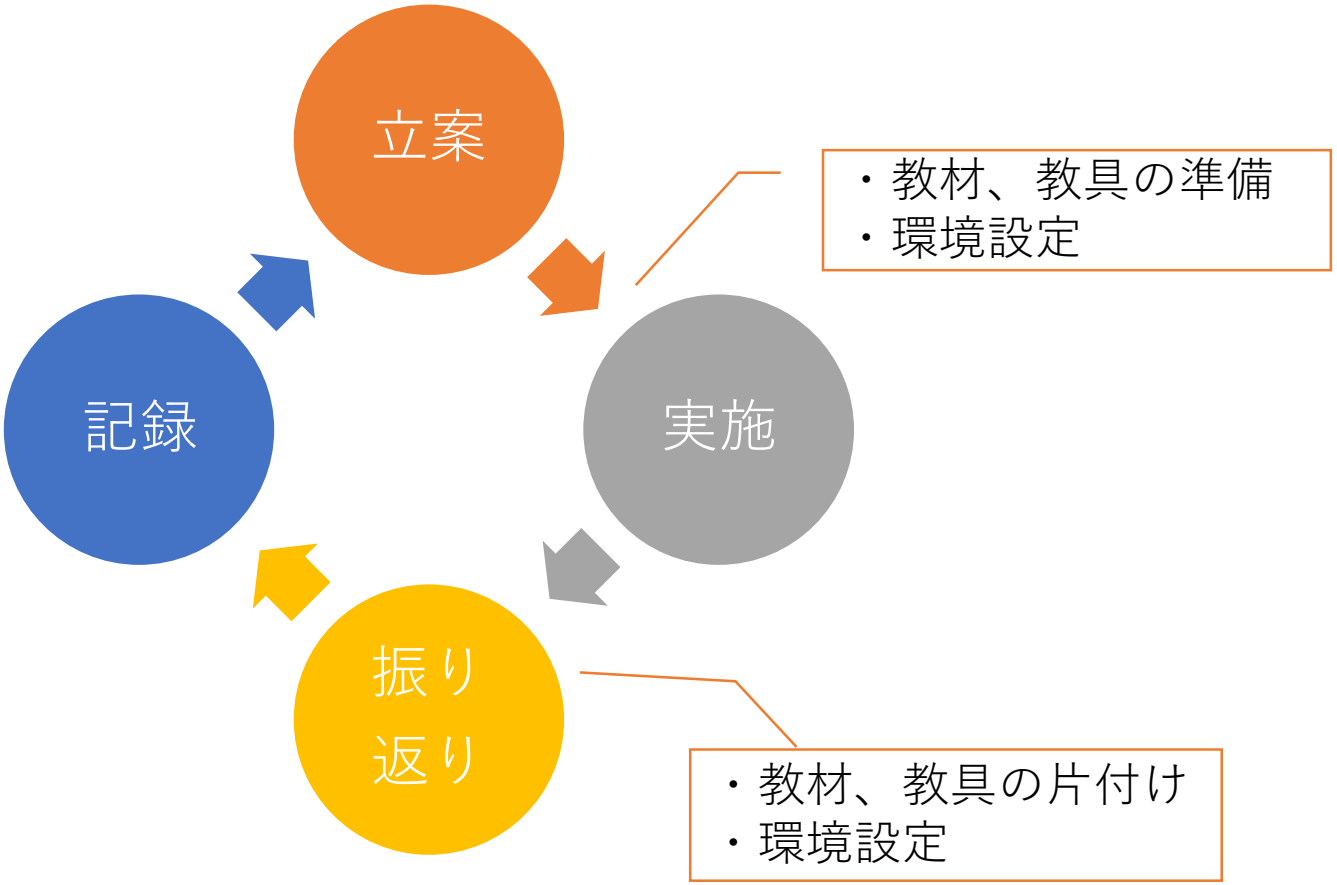
「〇〇さん」
「こっこでのお勉強をはじめます。
よろしくお願いします」

「〇〇さん」「〇〇さん」
「先生さようなら、
みなさんさようなら。バイバイ」

「〇〇さん」
「こっこでのお勉強を終わります。
ありがとうございました」

６．実施の流れ

・個別療育担当者の動き



6．実施の流れ

立案

【活動プログラム】

・保護者に配布するプログラム（活動内容/ねらい）を作成
・課題実施に使用する、教材・教具、提示方法の選択

個別療育　活動プログラム　　名　前 ： 子ども名前　　療育回数

西暦月日（曜日）開始時間～終了時間　　記入者 ：

（担当者： 担当者氏名 ）

活動内容	ねらい	興味	反応・様子
身支度 名札付け あいさつ	・身支度の習慣を覚える ・活動の始まりを意識する		
制作	・道具を調整して使う		
かず	・数（量）と数字を一致させる		
見本合わせ	・色や形を細かく捉える ・物を介して相手とやりとりする		
タングラム	・枠に合わせて三角を構成する		
すごろく	・ルールに合わせる ・数に親しむ		
絵本	・お話からイメージする		
設定遊び 帰りのあいさつ	・物とじっくりと関わる ・身支度の習慣を覚える		

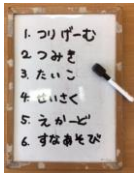
<興味>　Aやりたがる　B普通　Cいやがる

感想	

次回の個別療育
○月○日（曜日）

こっこ
こころとことばの教室

使用する教材 提示の方法
療育前の記載
新幹線の窓をつける スティックのり
くまさんの天秤 5まで
ブロックタワー
かわばたパズル ペグは全部出し
アンパンマン① さいころ大
のんたん ほわほわほわわ
小さなプラレール



6．実施の流れ

実施

【課題実施とフィードバック】

・課題実施はプログラムをもとに、子どもの実態に合わせて柔軟に展開
・フィードバックは、課題実施に関することの他、保護者の様子（表情など）に合わせて柔軟に対応

（課題実施）

・立案したプログラムをもとに、30分課題に取り組む
・子どもとの関係を築いていく

（フィードバック）

・課題実施後、
見学していた保護者と振り返る

～内容～
・療育中の子どもの様子
セラピスト側から見えた子どもの反応
保護者の感想
・保護者との情報共有
家庭での様子
所属園や他機関などでの様子
・保護者との関係づくり
（こっこセラピストとしての関わり）

表現検討中
適切な距離、対応を伝えたい

６．実施の流れ

振り
返り

【スタッフ間での振り返り】

・主にチーフまたは教室長がファシリテータとなり療育の振り返り
・相談、検討事項は内容に応じて、振り返り時間を延長したり、別途時間を設けたりする

個別
担当

（一人あたり 3～5分にまとめる）

◎ 子どもの様子
・変化がみられたこと
・気になったこと
・課題の反応

◎ 保護者からの情報
・子どもの状況変化
・保護者の様子

◎ 相談
・課題設定
・子ども対応
・保護者対応

設定遊び
担当

（ 3～5分にまとめる）

◎ 設定内容
・環境設定や使用したもの
・ねらいや配慮点

◎子どもの様子
・設定や他者との関わり
・個々の様子

◎相談
・設定内容
・子ども対応

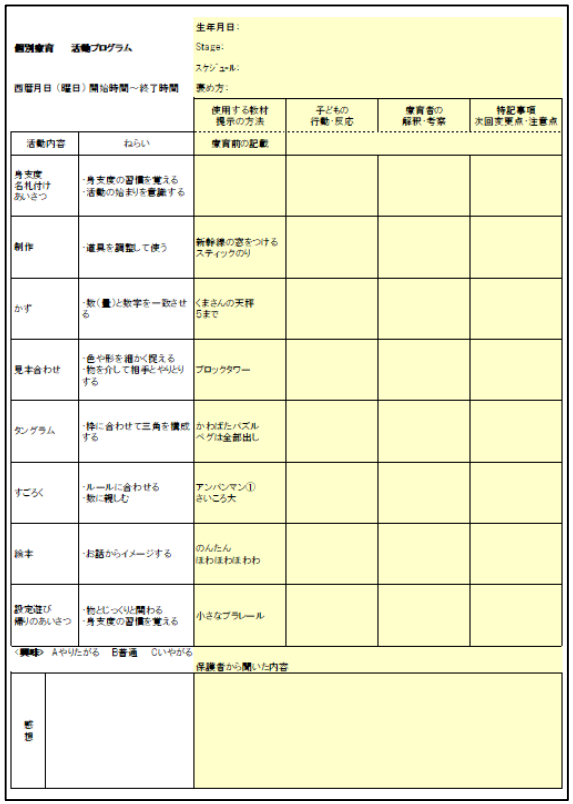
ひやりはっと
注意喚起は最優先

6．実施の流れ

記録

【実施記録】

・活動プログラムに合わせ、項目ごとに簡潔に他者がみてもわかる表現を用いて記録
・記録を通して療育を振り返り、個別課題や個別支援計画の手がかりとして活用



個別療育　活動プログラム

西暦月日（曜日）開始時間～終了時間

生年月日：
Stage：
スケジュール：
表め方：

活動内容	ねらい	使用する教材 提示の方法 療育前の記載	子どもの 行動・反応	療育者の 解釈・考察	特記事項 次回変更点・注意点
身支度 名札付け あいさつ	・身支度の習慣を覚える ・活動の始まりを意識する				
制作	・道具を調整して使う	新幹線の窓をつける スティックのり			
かず	・数（量）と数字を一致させる	くまさんの天秤 5まで			
見本合わせ	・色や形を細かく捉える ・物を介して相手とやりとりする	ブロックタワー			
タングラム	・枠に合わせて三角を構成する	かわばたパズル ペグは全部出し			
すごろく	・ルールに合わせる ・数に親しむ	アンパンマン① さいころ大			
絵本	・お話からイメージする	のんたん ほわほわほわわ			
設定遊び 帰りのあいさつ	・物とじっくりと関わる ・身支度の習慣を覚える	小さなプラレール			

＜興味＞　Aやりたがる　B普通　Cいやがる

保護者から聞いた内容

感想		

（記録項目）

～実施後に記録～

◎子どもの行動・反応
・観察（見たまま・聞いたまま）したことを端的に記録
・数値や評価（＋－）記号（C T）で示せるものは活用

◎保護者から聞いた内容
・振り返りで共有した事柄を記載
・欠席時対応加算の対象となった場合は欠席理由を明記

～必要に応じて記載～

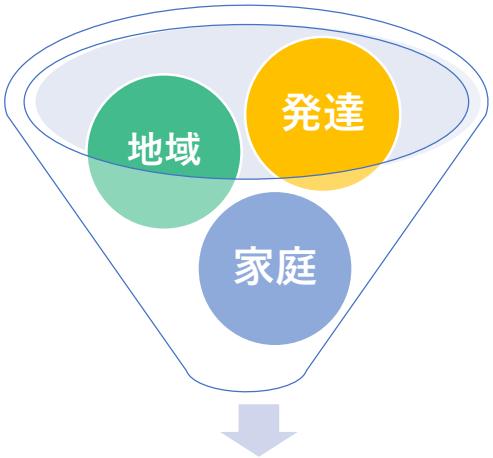
◎療育者の解釈・考察
・仮説を立てるなど、見立て、方略の手がかりとして活用
・相談やSVなどで得た見解を記載

◎特記事項 次回変更点・注意点
・自分自信への注意喚起も含めて活用

7．プログラムの立て方

【立案に必要な情報】

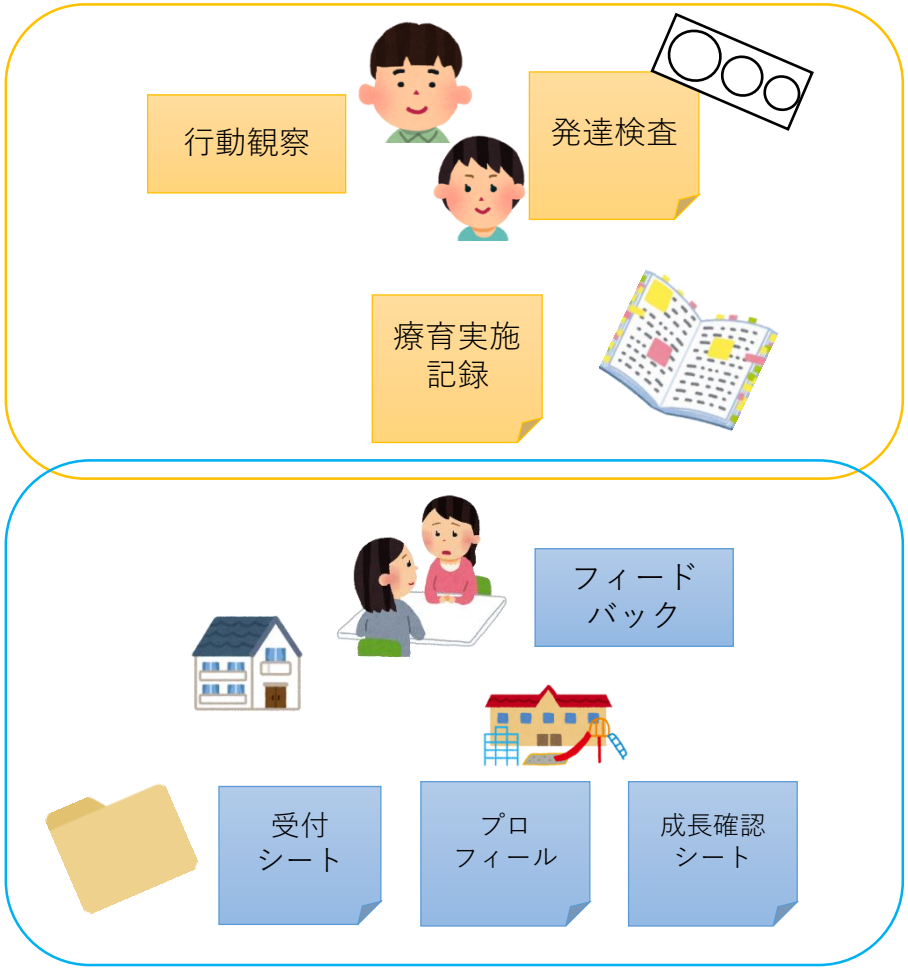
・個別支援計画をもとに、こっこの個別療育で取り組めることを検討する
・発達評価は行動観察や、太田のstage評価（LDT-R）などの客観的な評価を用いる
・保護者からの情報をもとに、地域や家庭のニーズを踏まえた「ねらい」を設定する



個別支援計画

発達課題　≠　保護者ニーズ
発達課題　≠　所属先ニーズ

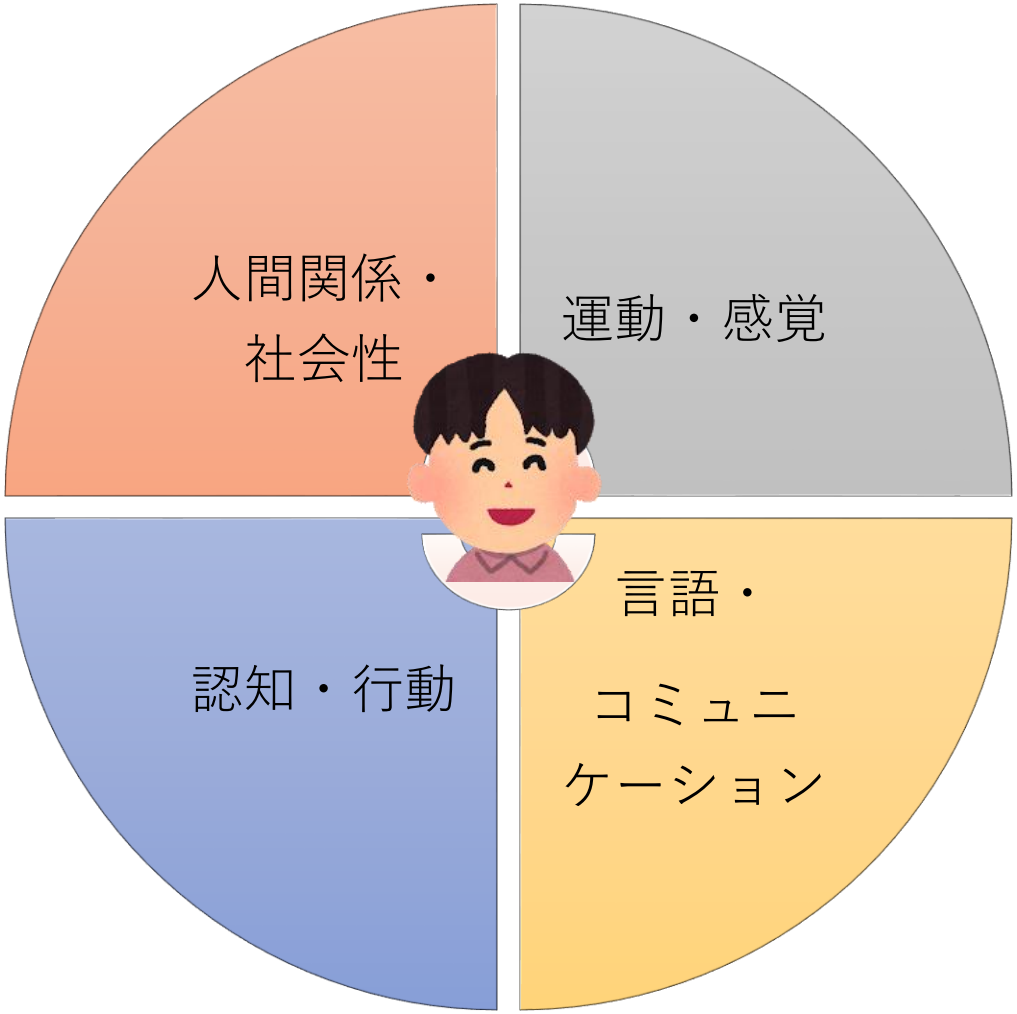
表現検討中
一致を目指すものではないと伝えたい



７．プログラムの立て方

【子どもを知る】

・個別支援計画にある「発達支援」の領域を軸に子どもの状態を整理する
・アセスメントをもとに、発達段階や課題について当たりをつける

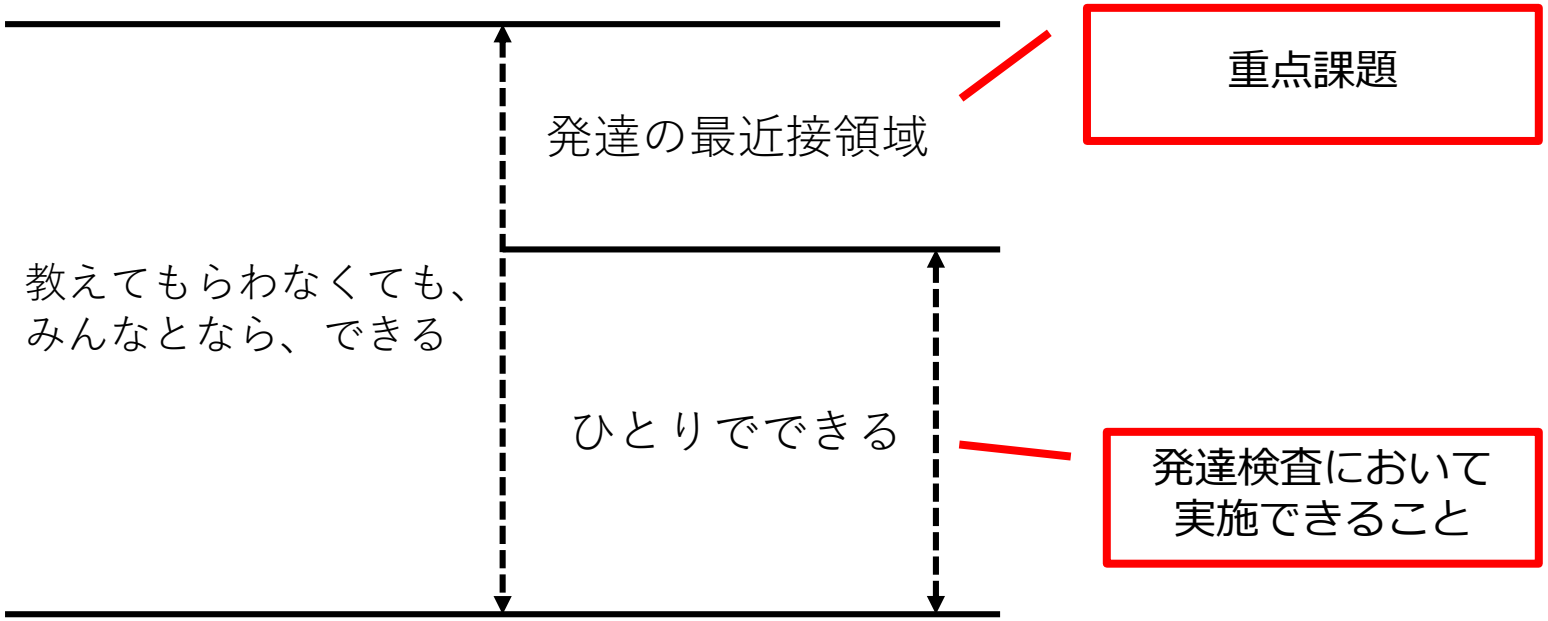


７．プログラムの立て方

【発達の最近接領域】

心理学者レフ・ヴィゴツキーが提唱した、他者（なかま）との関係において、あることができる（わかる）という行為の水準、領域のこと

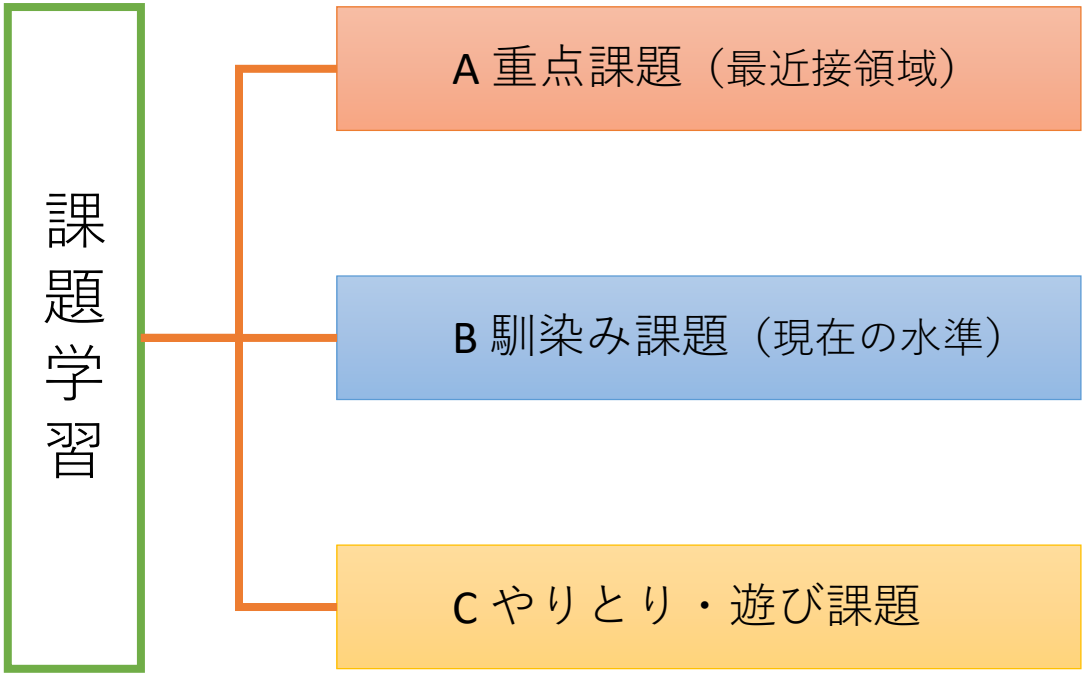
子どもは、集団行動における模倣によって、大人の指導のもとであるなら、理解をもって自主的にすることのできることよりもはるかに多くのことをすることができる。



７．プログラムの立て方

【課題の選択】

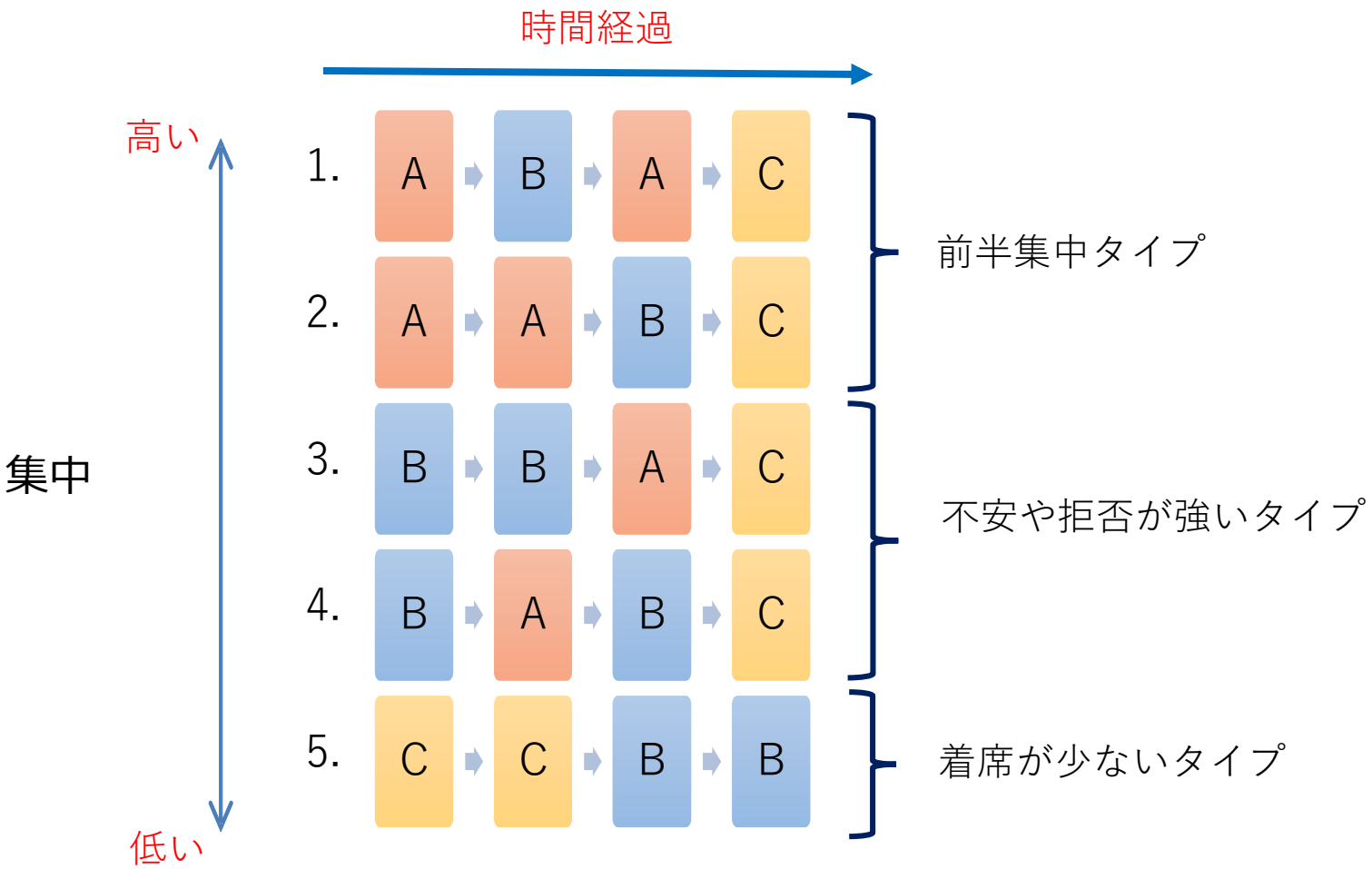
・教材、教具を用いた課題を通して何を学べる段階であるか整理する
・今の行動が、今度どのように変わっていくかを予測する
・予測をもとに、現在の適した関わり、課題はなにかを整理する



7．プログラムの立て方

【課題の構成】

・集中が高まるタイミングを軸にプログラムを構成する
・子どもの状態により、実施・順序・量などは変更が生じるものとして構成する



こっこスタッフ愛用書籍　～発達を学ぶ～

こっこの共通言語
太田のstage評価

認知発達治療の実践マニュアル
自閉症のStage別発達課題 (自閉症治療の到達点2)
太田 昌孝 (著), 永井 洋子 (著)

StageⅣの心の世界を追って
認知発達治療とその実践マニュアル(自閉症治療の到達点3)
太田 昌孝 (編集), 永井 洋子 (編集), 武藤 直子 (編集)

自閉症治療の到達点　第2版
太田昌孝 永井洋子 武藤直子 (著)

太田ステージによる自閉症療育の宝石箱
永井 洋子 (著, 編集), 太田 昌孝 (編集)

こっこスタッフ愛用書籍　～発達を学ぶ～

各教室には
他にも多くの書籍を置いています

障害児の発達臨床〈1〉
感覚と運動の高次化からみた子ども理解
宇佐川 浩 (著)

障害児の発達臨床〈2〉
感覚と運動の高次化による発達臨床の実際
宇佐川 浩 (著)

発達障害の子の感覚遊び・運動遊び
感覚統合をいかし、適応力を育てよう1
木村 順 (監修)

発達障害の子の読み書き遊び・コミュニケーション遊び
感覚統合をいかし、適応力を育てよう2
木村 順 (監修)

こころとことばの教室こっこ
グループ療育とは（概要）

広げよう
地域に根ざす
支援の輪
休眠預金活用事業

2022年3月作成

目次

1. 定義
2. 各グループの目的
3. 特徴
   3－1　グループだからできること
   3－2　小集団だからできること
   3－3　配慮しないといけないこと
4. グループスタッフについて
   4－1　それぞれの役割分担
   4－2　かかわり方の違い
   4－3　スタッフの役割と心構え
5. 運営方法
   5－1　プログラムの流れ
   5－2　グループ療育の流れ
   5－3　グループ療育の工夫（環境設定）
   5－4　保護者フィードバックについて
   5－5　スタッフの振り返りについて
   5－6　記録について
   5－7　まとめ
参考文献

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

定義　～こっこのグループ療育とは～

グループ療育とは…（発達わんぱく会ホームページより）

友達と一緒にすごす小グループの中で、友達と一緒に遊びながら、
さまざまなことを学び、力を身につけています。
4～6人のグループを作り、目的にあわせた課題や遊び、安心できる環境、
専門スタッフのうながしや見守りを通して、友達への興味や関心をよりいっそう育てます。そして、友達との関わり方や集団生活のルールを楽しく学びます。

小集団でスタッフの仲介の下、ルールや友達との関わり方を
学ぶのがこっこのグループ療育です

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

こっこのグループ療育　各グループの目的

りんごグループ
（1～3歳児）

親子一緒に活動する安心感の中で、自分の気持ちを受け入れられる経験を積み、親子の信頼関係を築く。

みかんグループ
（2・3歳児）

同じ遊びをする友達への興味や関心を育てる。
順番などの簡単な集団ルールを覚える。

たんぽぽグループ
（3・4歳児）

友達と一緒に遊ぶ楽しさを育て、自己表現などのやりとりの方法を覚える。
スタッフの称賛を期待し、自ら行動する。

わかばグループ
（4・5歳児）

好きな活動への意欲を育て、喜びを共有する。友達の気持ちに気づく。
グループの中で主体的に行動しことばで表現する。

※グループ療育は週1回　いずれか1つのグループを利用　個別とグループの併用は可

※年度/教室によりグループ配置が異なります

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

グループ療育の特徴①　グループだからできること

友達の取り組みを見る/まねる

参加者全員で
同じ場面を共有できる

大人の仲立ちで友達に
気持ちを伝える

大人の代弁で友達の
気持ちを知る

共同作業の楽しさを
知る

大人・友達とのやりとり/共感・共有する事の楽しさを育む

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

グループ療育の特徴②　小集団だからできること

本人なりの主体的な参加ができる

小さな発信（表情/視線/サイン/声）を拾ってもらえる

取り組みの過程を
認めてもらう経験が積める

トラブル（手が出る等）を未然に防ぎ
やりとりにつなげる

ちょうどいいお手伝いの下で
取り組める

小集団で自信を積み重ねて大きな集団へ繋ぐ

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

グループ療育の特徴③　配慮しないといけないこと

個別療育では座って課題に取り組めるのに…　？？？

全体指示・提示

情報の量が多い

子どもによって反応の
スピード/大きさが違う

友達の動きにふられてしまう

全員の興味・関心・得手不得手に
合わせる事は不可能

子ども1人1人の特性に合わせた配慮をしながら運営する事が不可欠

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

こっこのグループスタッフについて

グループリーダー
グループを進行する人です

サブ
リーダーのサポート役となる人です
リーダーがお休みの時はリーダーの代行をします

補助
物品の配置や環境設定、子どもに個別対応をする人です
※教室/グループによっては、補助は固定スタッフではない事もあります

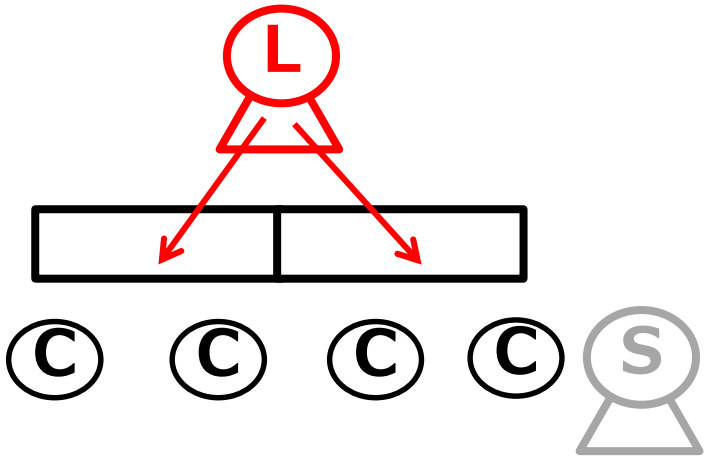
Copyright　NPO法人発達わんぱく会

それぞれの役割分担

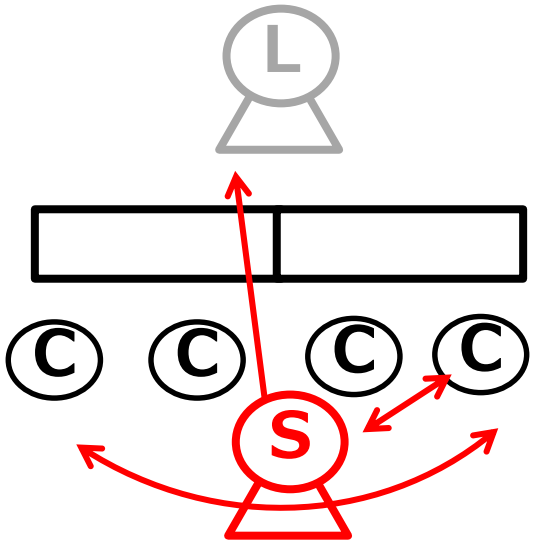
	活動中	活動外
リーダー	**グループ運営の主体となる人** ☆グループの進行 ☆他スタッフに指示 ☆保護者フィードバックの実施	☆プログラムの立案（主） ☆個別支援計画の作成（主） ☆スタッフ振り返りの司会・進行
サブ	**リーダーのサポート役** ☆リーダーを支えながら、プログラムにそって子どもを導く ☆モデルを見せる ☆子ども目線で代弁する「見えないよ」等 ☆場を盛り上げる/落ち着ける ☆リーダーの代行	☆リーダーの相談/伴走する人 ☆制作や必要物品の準備 ☆スタッフ振り返りでサブ目線のコメント
補助	**環境調整・子ども対応** ☆準備物品の出し入れ・環境調整 ☆サブと連携をとり子どもフォロー ☆必要に応じてサブと役割交代しながら場の雰囲気を作る	☆制作や必要物品の準備（主） ☆スタッフ振り返りで補助目線のコメント

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

リーダーとサブのかかわり方の違い①



正面から
全体に向けて
淡々と
端的に明確に



横・後ろから
個別に
そっと

※あくまでもこれは基本形です。状況に応じてリーダーが個別対応をしたり、
子どもの仲介をしたり、
サブが正面に立ったりという事も当然あります。
それぞれの今の役割を意識しながら動くとスムーズに進む事が多いです。

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

リーダーとサブのかかわり方の違い②

	リーダー	サブ
基本的な役割	全体指示・進行	ヨコ関係（支援と共感）
ことばでの伝達	子ども全体対象 前から伝える 短くゆっくり	個々に伝達 声量小さめ（進行をさまたげない） 横・後ろから伝える 子どもの反応を見ながら適宜
ことば以外	正面から 明確な動き ホワイトボード等で 全体向けに提示	子どもと同じ目線 目立たない動き（さりげなく） 個別に手元で提示・指さしで促し
相互関係	集団全体に指示	相互作用の誘発（「○○ちゃん△△なんだって～」「見て見て～」）

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

参考までに…以下にそれぞれの役割をまとめました。
目を通しておいてください

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

スタッフの役割と心構え　リーダー編

リーダー：グループ運営の主体
主な役割＝「活動を淡々と進行」「集団全体に指示」

※リーダーが動くと子どもたちもリーダーを追いかけて動いてしまいます。

腰を据えてドーンと構えておくこと、たとえ心は揺れていても身体は動かないようにすることが大切。
物を取りに行く・物品を出す必要がある時は「基本的には」サブや補助に声をかけて出してもらうようにします。
「今から○○さんが机運んできてくれるからみんなここで待ってようね～。」等子どもに声をかけながらサブか補助に動いてもらえるよう工夫をします。

※全体を俯瞰してリードすることが求められますが、とっさに子どもに個別に対応する必要が生じこともあり得ます。（子どもの安全確保が何より優先）
もし個別対応をするのであればその間サブにリードを任せる等々の指示をしてから動くよう気をつけます。
「私、○○ちゃんに付くからそっちお願いね。」と小声で伝え、マメにコミュニケーションをとりながら動きましょう。

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

スタッフの役割と心構え　サブ編

サブ：リーダーを支えながらプログラムの流れに添って子どもを導く
主な役割＝「黒子、さくら、ガヤ」
※子どもとは並列関係もしくは後方支援・個別指示・支援と共感

黒子：子どもの動きや操作のさりげないお手伝いやサポートする
リーダーの全体指示に付け加えて個別指示を子どものそばでささやく
お隣でさりげなくモデルを見せる

さくら：リーダーの問いかけにすすんで「は～い」と返事をして場の雰囲気を作る
子ども目線で子どもの代弁者になる（「見えませーん、こっちにも見せてー」
「もう1回言って～」「かーしーて～」等々）

ガヤ：手遊びの歌を一緒に歌う　⇔　静かに傾聴を促すために敢えて歌わない
合いの手を入れる
場を盛り上げる　⇔　気が散らないよう静かに座っている

※その時、自分がどの役割をしているか（どの役割を求められているか）を意識すると行動しやすくなります。

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

スタッフの役割と心構え　補助編

補助：子どもサポートと環境調整
主な役割＝「素早く環境を整える、サブのサポーター」

※役割がサブとかぶる部分が多くあります。が、準備物品の出し入れや環境調整の主軸を担うのが、補助です。
リーダーが進行しやすいように提示物を持つ等の役割もあります。

※グループの進行中にサブと目配せをして子どもの対応につく・物を運ぶ等々の役割を分担しつつ動きます。サブとの連携・臨機応変な役割交代が求められます。

※動きのある活動の中ではサブが居る位置の対角線上に居るようにする、同じ子どもへの対応を2人がかりで行わない等、サブの動きと子どもの動きを見つつ柔軟に動き、特に子ども同士の衝突や転倒等の事故を防ぐ様心がけます。

※教室によっては、補助は固定スタッフではなく「その日入れる人」のように流動的な事もあります。

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

グループ療育の運営方法

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

プログラムの流れ（例）

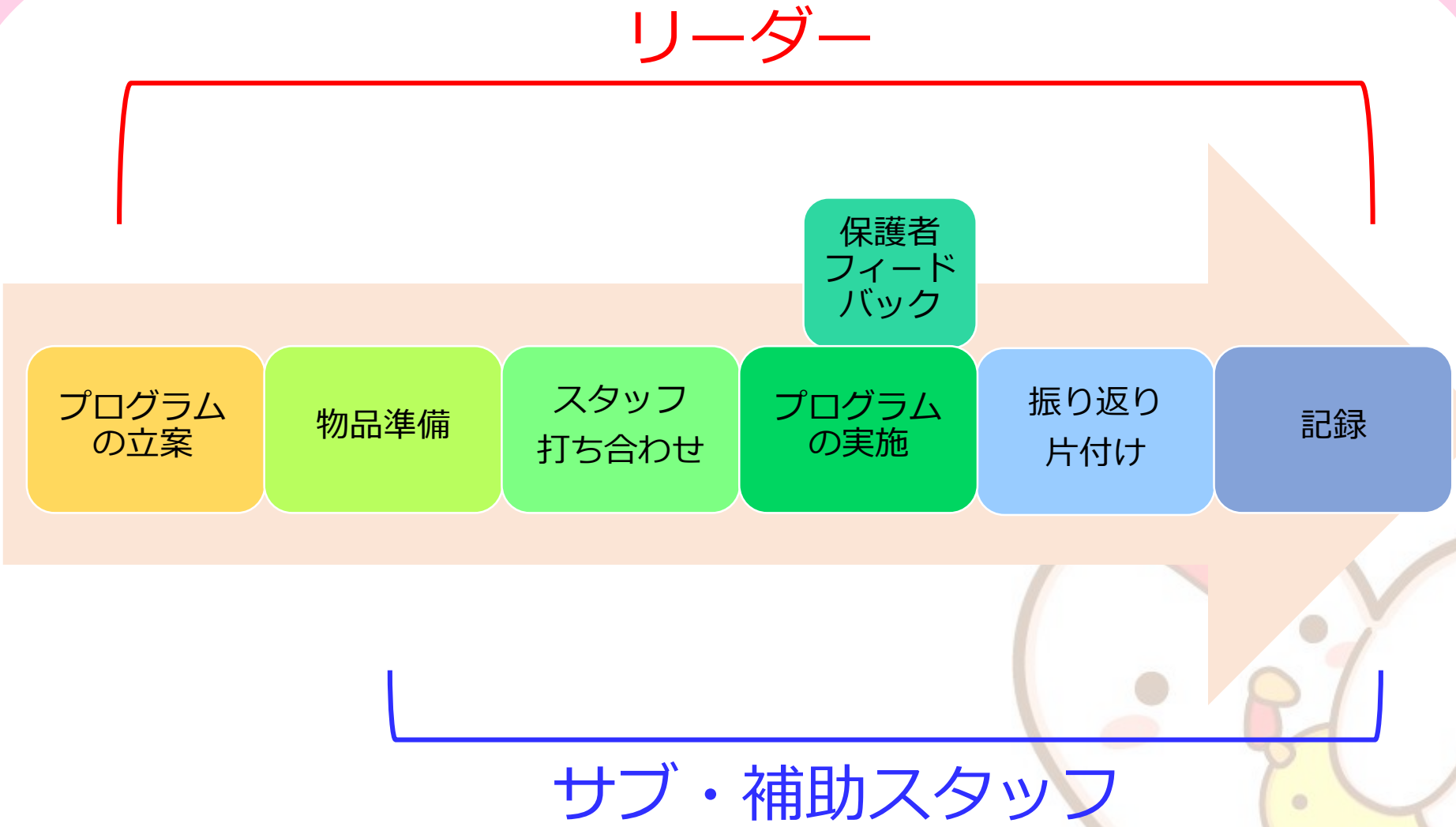
※あくまでも一例　教室/グループによって異なります

60分

子ども	活動（4項目くらい） 45分 リーダー＋スタッフ ４～６名の友だちとの関わり	＋	設定遊び 15分 スタッフ１～２名 ４～６名の友だちとの関わり
保護者	プログラムに 所感を記載しながら見学	＋	リーダーによる フィードバック

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

グループ療育の流れ



Copyright　NPO法人発達わんぱく会

グループ療育の流れ①

プログラムの立案

主にリーダーが行います

物品準備

補助を中心に準備します
①グッズの準備（名札・掲示物・カゴ・糊やはさみ、制作グッズ）
②実績記録票・保護者シートの用意
③療育室・相談室の準備

スタッフ打ち合わせ

①今日のプログラムの流れを共有
②それぞれの配慮点、担当、役割分担について共有
※特に転落・衝突・誤飲等の配慮点は「○○くんはこうなりそうだからこうする」等々、具体的に共有しておく

プログラムの実施

全員で協力して実施します
迷ったらその場で声をかけ合いながら実施

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

グループ療育の流れ②

保護者フィードバック

※リーダーが保護者に対して実施
①今日の活動のねらい・子どもの様子をリーダーから報告
②保護者から今日の感想や最近の様子・困りごとの共有

片付け

①使ったものをすみやかに下げる　洗う物・消毒する物に分ける
②療育室と相談室を次のコマの設定に準備する
③手分けして洗う・消毒する

振り返り

① 保護者フィードバックの内容を報告
② 子どもの様子を共有
③ ②を受けて次回の方略を立てる

記録

①保護者からのコメントは必ず記録に残す
※欠席時対応加算も必ず残す
②「子どもの行動・反応」と「療育者の解釈・考察」を分けて記録
③次回の配慮点も残す

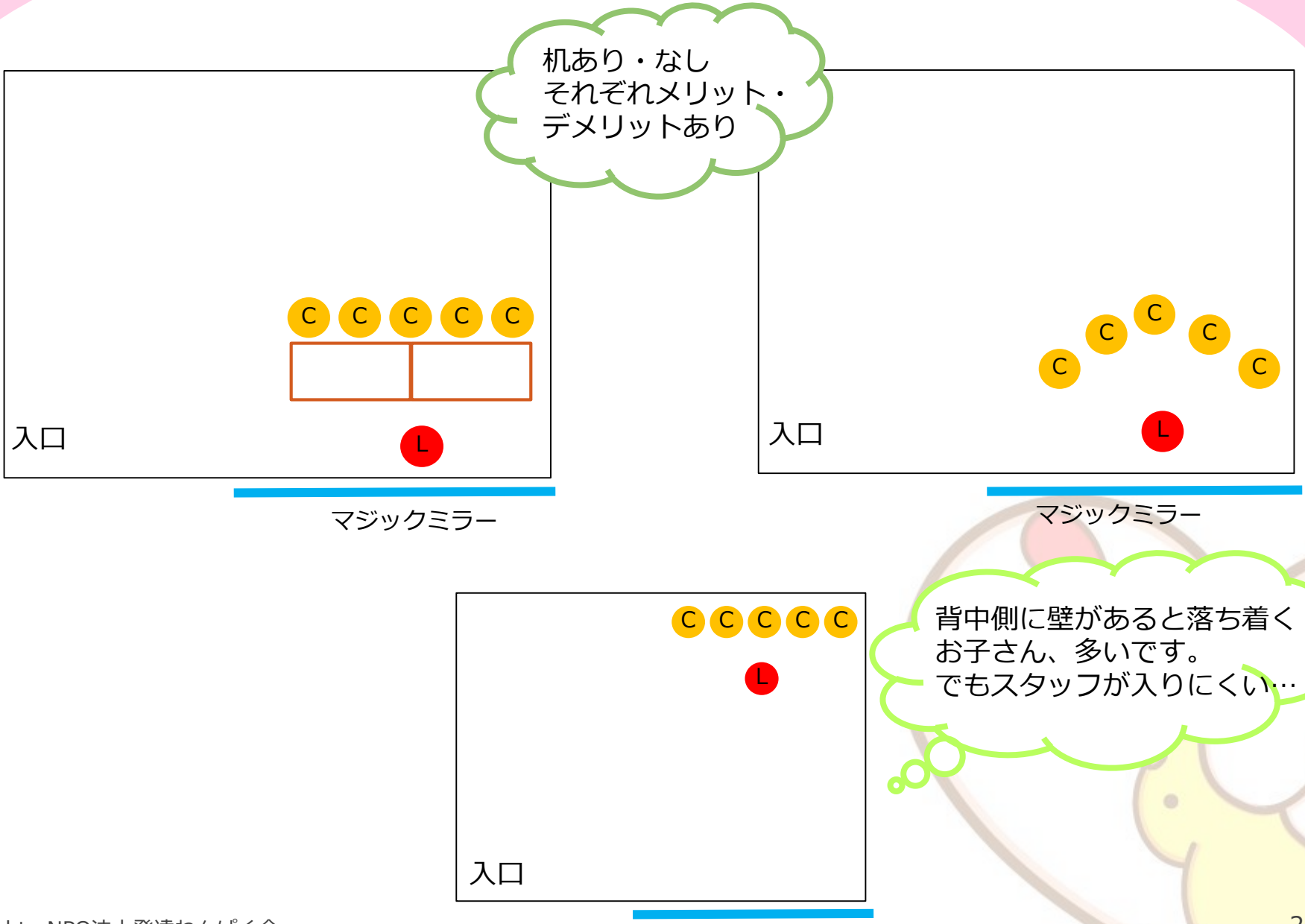
Copyright　NPO法人発達わんぱく会

グループ療育の工夫
～環境設定について～

私たちはこんなことに気を付けながら環境を作っています

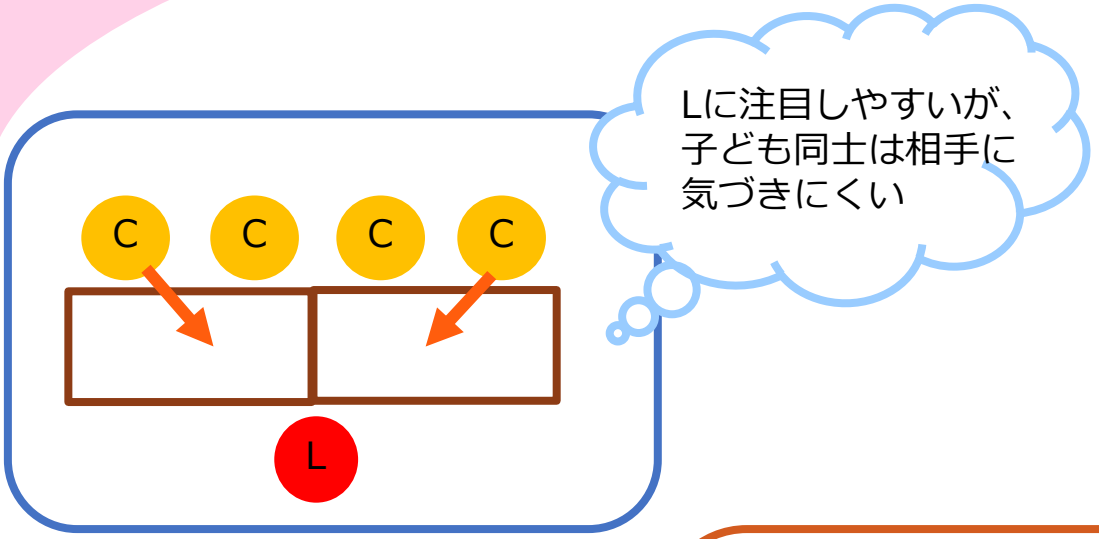
Copyright　NPO法人発達わんぱく会

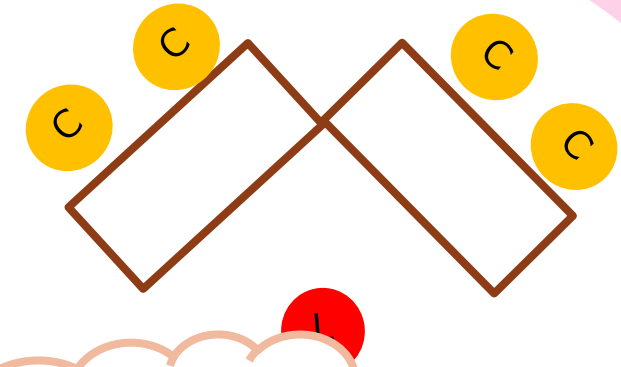
環境設定について（あつまり編）

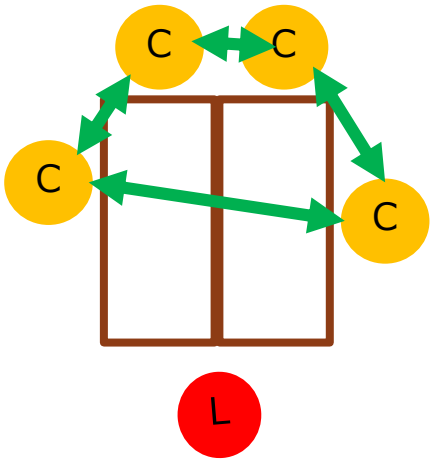


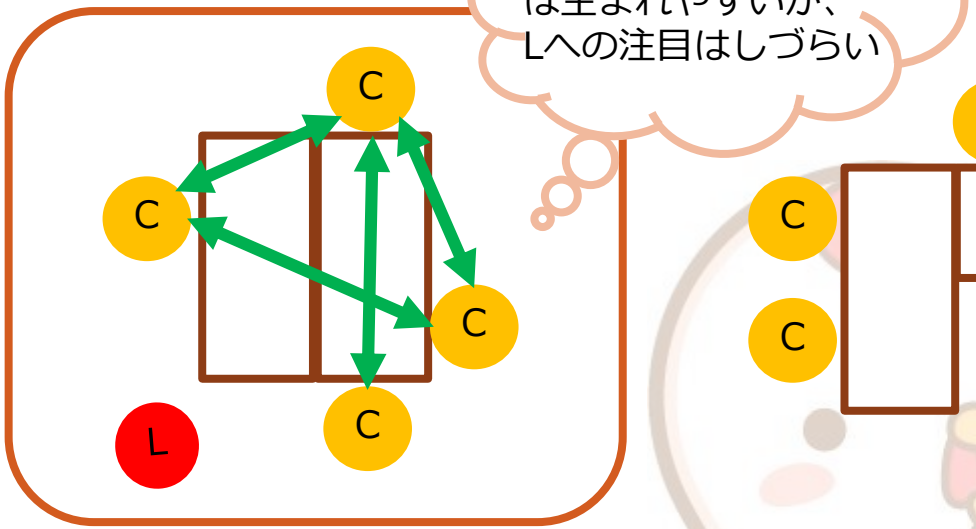
Copyright　NPO法人発達わんぱく会

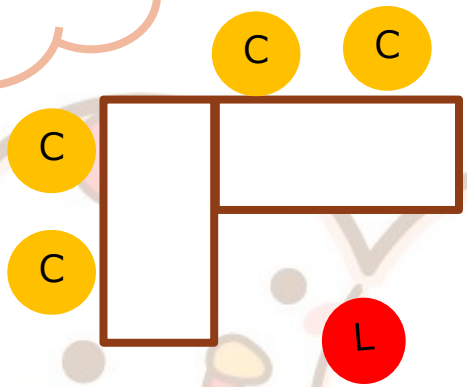
環境設定について（制作等、机上活動編）









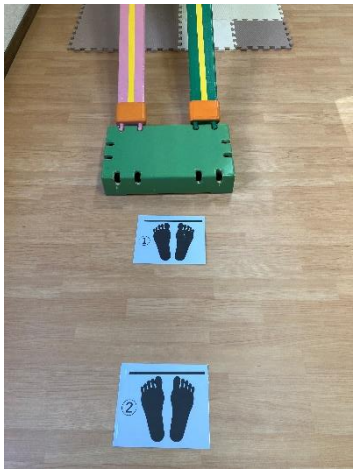


活動の性質（静観や注目を促す⇔友達への意識や協力を促す）/
子ども達の特性に合わせて設定を工夫をします

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

環境設定について（見える化）

「待つこと」をどう過ごすか　難しいですよね



椅子に座って待つ・大人の膝で待つ・大人に寄り
添ってもらって待つ・3秒だけ待つ・1回だけ待つ…
色んな待ち方があります
待てる⇔待てない　ではなく、
「こうしたら待てる」工夫をして子どもも大人も
達成感が得られるようにします

「丁寧に扱うこと」が難しくて投げ入れてしまう子多いですよね

お道具箱の例

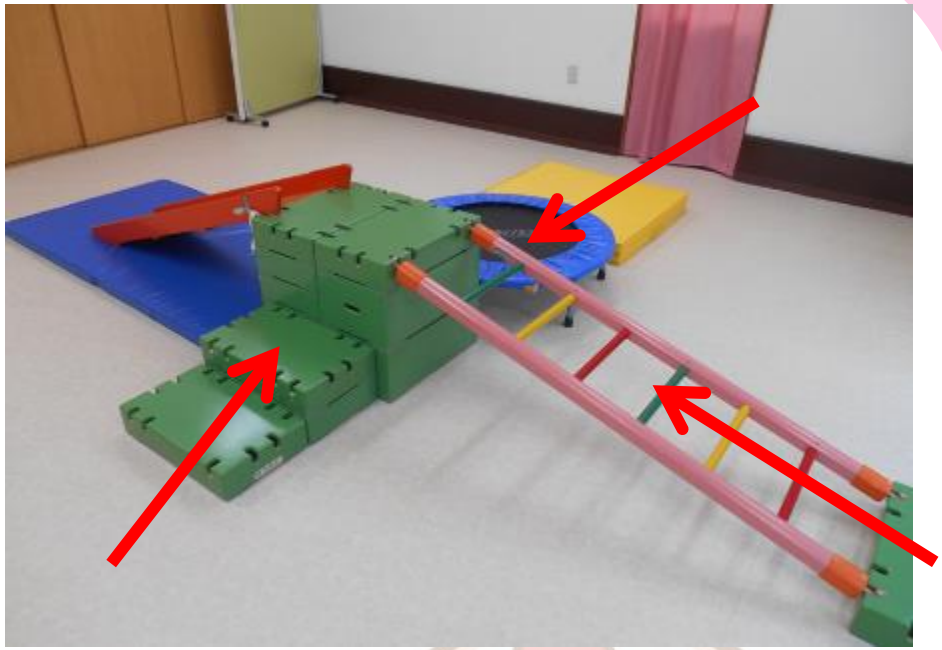
支度カゴの例

段階に合わせて「マッチングする」
「入れる」「置く」がしやすくなるように
環境の方を工夫してあげるのも1つの手です。
注意されて行動を直すよりも、子どもが自分
で気づいて修正できるよう環境を工夫します

グループに合わせて様々な工夫をします

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

環境設定について（運動編）



スタート

始点・終点が明確

↕

順番待ちが生じる

子ども達の年齢/特徴に合わせて設定を工夫
活動前後の展開や動線も意識して配置を検討

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

保護者フィードバックについて

※リーダーが保護者に対して実施
①今日の活動のねらい・子どもの様子をリーダーから報告
②保護者から今日の感想や最近の様子・困りごとの共有

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

保護者フィードバックでこっこが大切にしていること

グループ療育のねらいや参加の仕方がわかる

⇩

子どもの発達の特徴を子どもの目線で理解する

⇩

子どもの特徴と関わりについて共有

⬇

今後の子育ての方法に見通しがもてる

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

スタッフの振り返りについて

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

スタッフ振り返りのコツ

反省点ばっかりが出てきやすいグループ終わりですが…

発言する際、YWTを意識して話すと話しやすいです

Y：やったこと	W：わかったこと	T：次にやること
・子どもの行動/反応 ・スタッフの働きかけと それに対する子どもの反応 工夫したこと/うまくいったこと/失敗したこと で	やったことを通して 素直に/率直に ・気がついたこと ・思った/考えたこと ・学んだこと ・ひらめいたこと ※すっきりわからない事も多い	Y /Wをうけて 次週やること （活動内容、関わり方、設定の工夫…）を具体的にあげる

サブ目線/補助目線からのかかわりを具体的に教えてもらえるとリーダーはすごく助かります

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

スタッフ振り返りで大切にしたいこと

スタッフ振り返りは…

・それぞれが今日体験したことを報告し、情報交換し合う場です。

・フラットな意見を交わし合う場です。

・相手の発言を素直に/謙虚に/前向きに受け止める。

・チームで取り組んでいく、という事を忘れずに。

・次回に活かすアイデアを出し合える場にしましょう。

こっこマインドを基に…言葉の選び方・表現方法を工夫して進める

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

記録について

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

日々のプログラム書式例

マンスリープログラム

毎月1枚発行

4月みかんグループ　活動プログラム　　名前：

ねらい：
・友達や大人と場を共有しながら、楽しんで活動に参加しよう
・集団の流れに気づき、できる範囲で取り組もう

	活動のねらい
おしたく	・あいさつをしよう ・入室の流れに気づこう
サーキット	・遊具を使って、身体を動かそう
体操	・音楽に合わせて体操をしよう ・タイミングを意識しよう
おあつまり	・始まりの意識を持とう ・予定を確認しよう
主活動	・お友達と同じ活動を楽しもう ・道具に合わせた手指の使い方をしよう
かえりのかい	・注目して絵本を見よう ・終わりを意識しよう

日	主活動内容	
1日		
8日		
15日		
22日		
29日		

成長したところ・よかったところ	
2022年4月1日（金） 10:30 ～ 11:30	
記入者	

2022年4月8日（金） 10:30 ～ 11:30	
記入者	

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

記録の例

みかんグループ　活動プログラム　20XX年 XX月 XX日 （金）　10:30～11:30　　L:　　S:　　補：

ねらい	友達や大人と場を共有しながら、楽しんで活動に参加しよう／集団の流れに気づき、できる範囲で取り組もう 【2.3歳児：好きな活動への興味を広げ、集団での活動に慣れる】								今後の活動案、メモなど
	導入活動： サーキット ～10：45	体操 ～11:00	おあつまり ～11：10	主活動 ～11:20	お茶・（コーナー遊び） ～11:25	おあつまり ～11:30	M感想	T振り返り	
目的	・入室の流れに気づこう ・遊具を使って、身体を動かそう ※難しそうな児のみ、同室分離	・音楽に合わせて体操をしよう ・タイミングを意識しよう	・始まりの意識を持とう ・名前を呼ばれたら返事をしよう ・予定を確認しよう ・お手本を見ながら手遊びをしよう	・活動を通して、興味を広げよう ・道具に合わせた手指・身体の使い方をしよう ・お友達と同じ活動を楽しもう	・気持ちを落ち着けて休憩しよう ・好きな遊びを見つけよう	・注目して絵本を見よう ・終わりを意識しよう	・保護者の思いを知る ・感想を共有し、保護者同士の交流を図る	・全体に活動のねらいや、Tの対応の目的を伝える	
方法	※入室前のシール貼り ※水筒は回収次第事務所に置く	①CD♪サンサンたいそう♪ ②Tをお手本に体操をする	①あいさつ ②名前呼び ③スケジュール確認 ④手あそび　♪やさいのうた♪ ⑤パネルシアター「ふしぎな窓」	<おかいものサーキット> ①はしごよじのぼり5段（横に3段置いておく）＋厚マット（飛び降り） ②机くぐり（2の高さ） ③ぱくぱくくん（カード提示する机、1-3段巧技台で壁に食べ物貼る） ④台車（線路の上を走る）	①お茶を飲む （②ジェル粘土）	①絵本の読み聞かせ ②あいさつ	①全体のねらい、様子、変化を伝える ②保護者から感想を一人ずつ聞く ③今後の展望を伝える		
準備	ブリオ（中身は間引く）、すべり台（巧技台１・３・５＋すべり台＋ボールプール）	①②青シート×5、サンサンCD、ラジカセ	①いす用マークカード（貼っておく） ②スケジュールカード ⑤ふしぎな窓の枠、	大型遊具 お店屋さん（机、たべものと対応する絵カード、あんぱんまんダンボール）、台車	①イス、水筒カゴ ②ジェル粘土グッズ、マット（お茶の間に配置しておく）	①ころちゃんのおさんぽ	実績票＋バインダー＋ペン、保護者シート		
Aくん									
Bくん									
Cちゃん									

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

日々のプログラム書式例

デイリープログラム
※毎回1枚の保護者シート
を配布します。

たんぽぽグループ　活動プログラム		名前:
20XX年　4月X 日（〇）14 :30　～15 :30		記入者:

ねらい	・新しいスタッフやお友達、「グループ活動の流れを知り、安心して参加する ・リーダーに注目する

	活動内容	ねらい
1	おしたく	・体調を確認してから入室しよう。 ・保護者と一緒に身支度の流れを知ろう。 ・活動に入る気持ちの準備をしよう。
2	運動遊び	・好きな遊びを選択しよう。 ・遊具に合わせてからだを使おう。
3	あつまり	・活動の流れを知ろう。 ・リーダーに注目してみよう。 ・大人と一緒に活動を楽しもう。
4	シール帳作り	・リーダーの説明を見て、聞いて取り組もう。 ・完成見本を参考にして作ろう。
5	設定遊び （振り返り）	大人やお友達と一緒に同じ活動を楽しもう。
6	かえりのかい	・話をする人に注目しよう。 ・終わりに向けて気持ちを切り替えよう。

成長した・よかったところ ／ 相談したいこと

次回のグループ療育	
4月〇日（〇）	

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

記録の例（ある年のたんぽぽグループ）

たんぽぽグループ　活動プログラム　　担当者:

20XX年　4月X 日（〇）14 :30　～15 :30

ねらい	・新しいスタッフやお友達、「グループ活動の流れを知り、安心して参加する ・リーダーに注目する			
活動内容	ねらい	準備	Aくん	Bちゃん
おしたく	・体調を確認してから入室しよう。 ・保護者と一緒に身支度の流れを知ろう。 ・活動に入る気持ちの準備をしよう。	・スケジュールボードを吊るす ・支度カゴ/名前札		
運動遊び	・好きな遊びを選択しよう。 ・遊具に合わせてからだを使おう。	・ウェーブ、ストーン、トンネルで遊具設定 ・バランスボール		
あつまり	・活動の流れを知ろう。 ・リーダーに注目してみよう。 ・大人と一緒に活動を楽しもう。	・スケジュールボード（パーテーション） ・写真カード ・まんまるちゃん		
シール帳作り	・リーダーの説明を見て、聞いて取り組もう。 ・完成見本を参考にして作ろう。	・ちょうちょ/てんとう虫シート　シール ・シール帳台紙 ・ごみ入れ等		
設定遊び （振り返り）	大人やお友達と一緒に同じ活動を楽しもう。	・レゴブロック×4人分 ・大人用予備 ・片付けBOX		
かえりのかい	・話をする人に注目しよう。 ・終わりに向けて気持ちを切り替えよう。	・絵本 ・支度カゴ ・手順表/名札入れ		
M感想				
Tフィードバック				
今後の活動案、メモなど				

Copyright　NPO法人発達ひろば会

記録の仕方

①　スタッフ振り返り中にサブ/補助が聞き取りながら記録する

・「子どもの行動・反応」と「療育者の解釈・考察」を分けて記録する
・振り返りと同様、記録も「スタッフがこういうかかわりをした→子どもがこう反応した」という視点で残しておくと良い
（次週にかかわる＝同じ対応でいきましょう or こういう対応に変えましょう）
・YWTをここでも活用。客観的/端的な文章を心がける

※スペースが狭いので、枠内には行動・反応だけ書いて解釈や次回案は別枠を設ける等、グループによって工夫がされていると思うのでそれにのっとる。

②　振り返り終了後、リーダーが読み返して追記

次週の立案に利用する

注意点！
保護者感想は必ず記載します。欠席時対応加算の際の記載も忘れずに

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

まとめ

こっこの
グループ療育

- やりとりの楽しさを知る
- 結果より過程を大切に
- 友達パワー
- 成功体験を積む
- スタッフのチームワーク
- 保護者支援

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

参考文献

・太田昌孝，　認知発達治療の実践マニュアル
―自閉症のStage別発達課題 (自閉症治療の到達点2) ,
日本文化科学社，　1992年
Stage別にグループのねらいが書かれています

・津田望，認知・言語・運動プログラム，　明治図書，2008年
段階別にグループ活動案が書かれています

・河原紀子，　０歳～６歳子どもの発達と保育の本,
学研，　2018年
「〇歳ころにできること」が詳しく書かれています
表も見やすい

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

参考文献

・酒井康年，保育・学校生活の作業療法サポートガイド，メヂカルビュー社，2016年
療育場面でよく見られる出来事への対応方法が分かりやすい

・福岡寿，すぐに役立つ!発達障害の子がいる保育園での集団づくり・クラスづくりQ&A，エンパワメント研究所，2015年
スタッフの動きやかかわり方の工夫が具体的で分かりやすい

・加藤寿宏，　子ども理解からはじめる感覚統合遊び，クリエイツかもがわ，　2019年
運動遊びの例・合理的配慮の方法が分かりやすい

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

NPO法人 発達わんぱく会
http://www.wanpaku.org/

Facebook　Webサイト　Twitter

Copyright　NPO法人発達わんぱく会

NPO法人発達わんぱく会
こころとことばの教室こっこ

「音と色の療育」とは

広げよう
地域に根ざす
支援の輪
休眠預金活用事業

目次

音と色の療育とは？

3「音楽療法」と「音と色の療育」
4「音と色の療育」オリジナル定義
5「音の時間」のメカニズム
6「色の時間」のメカニズム
7 参考資料①
8 参考資料②
12 特徴①
13 特徴②
14「音と色の療育」を勧める理由
15「音と色の療育」を勧めない理由
16 全体の流れ
17 活動例～音の時間～
18 もの/楽器の名前
19 活動例～色の時間～
20 ものの名前　～色の～
21 実施の流れ

実践方法　音の時間　リーダー編

23 プランニング
24 準備
25 打ち合わせ
26 実施
27 実施　意図的に音を使うとは①
意味・メッセージ
28 実施　意図的に音を使うとは②
音の種類
29 実施　意図的に音を使うとは③
提示方法・タイミング
30 実施　意図的に音を使うとは④
何に音を向けるか
31 実施　意図的に音を使うとは⑤
ピタッと感について
32 片付け
33 振り返り
34 記録
35 記録　書き方例（音）
36 記録　書き方例（色）
37 こんな時どうする？

実践方法　音の時間　補助編

40 準備
41 打ち合わせ
42 実施
43 片付け
44 振り返り
45 こんな時どうする？

目次

実践方法　色の時間　リーダー編

49 実施方法 保護者フィードバック
50 こんな時どうする？

実践方法　色の時間　補助編

54 実施方法　色の時間
55 子どもの行動の見方のコツ
56 こんな時どうする？

まとめ

58 まとめ

付録

59 推薦図書

「音楽療法」と「音と色の療育」

「音楽療法」とは？

音楽の持つ生理的、心理的、社会的働きを用いて、
心身の傷害の回復、機能の維持改善、生活の質の向上、
行動の変容などに向けて音楽を意図的、計画的に使用すること
～日本音楽療法学会による定義～

「音と色の療育」とは？

音楽療法を使った、こころとことばの教室こっこ独自の療育の療育プログラム。

音楽療法≠「音と色の療育」

「音と色の療育」 こっこオリジナル定義

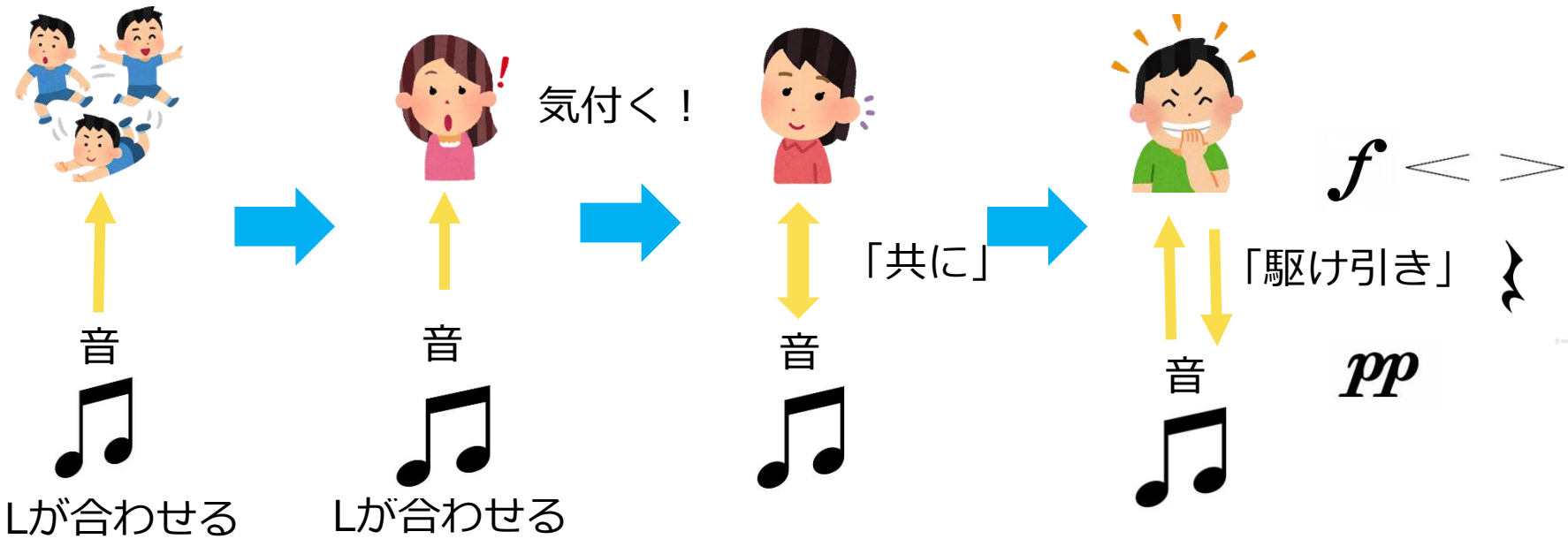
「音楽」と「アート」の二つのセクションに分かれて構成されています。 音楽療法のトレーニングを受けた療法士が、音・音楽や色・アートを「療育を行う道具」として利用し、それぞれの子どもの成長に必要な、認知力、言語力(ことば)、情緒の安定(こころ)、身体機能の 向上(からだ)、コミュニケーション力などの発達をバランスよく促します。

音楽療法は、音や音楽の 働きかけの中から、子ども達の五感を刺激し、心と身体で感じる感情を育み、もっとお友達と関わりたい、もっと出来るようになりたい、という意欲を育てます。

日常生活の中で自信を失いがちな子どもたちが、楽しい音楽体験の中で、時には演奏者になったり、時には参加者になったりしながら、音楽を介 して人と同じ時間と場所を共有し、自信をはぐくみ、集団生活に大切な協調性が身についていきます。

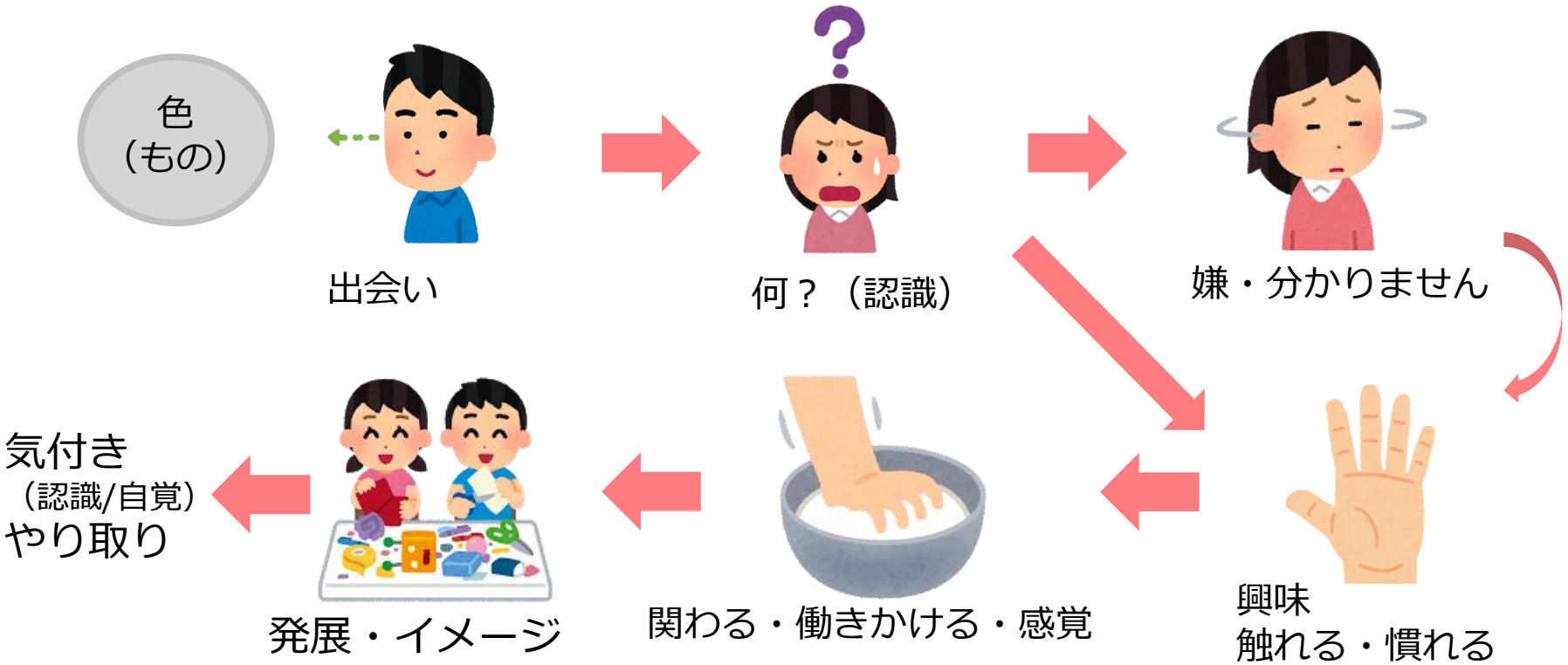
「色」の時間も、「音」の時間と同様にアートが持つ様々な要素を療育的に用い、子どもの総合的な 発達を促しています。色の療育を行っている時間にはリーダーが別室のミラー越しでセッションを見守 る保護者の方の部屋へ移動しセッション内で起こった療育的意味を説明したり、日々の悩みや相談を受けます。

「音」の時間のメカニズム



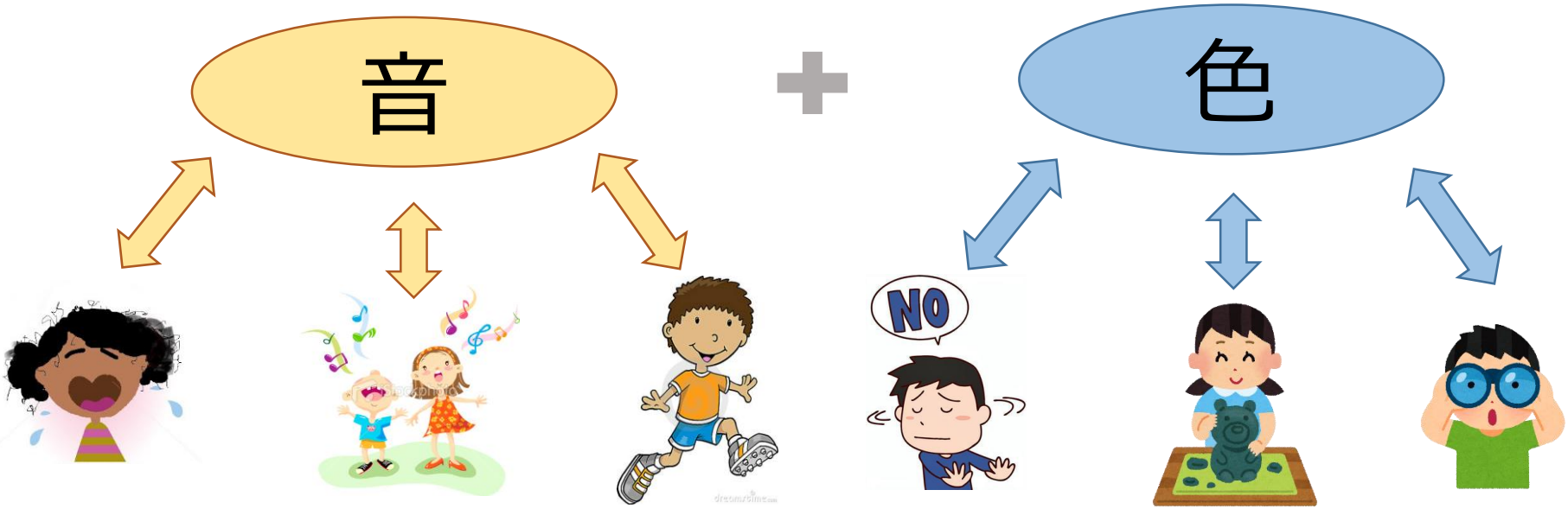
まず、大人が子どもに**「合わせ」**ます。 そして、子どもは、音楽療法士の出す音に**「気づく」**ようになります。
次に、お互いを意識して**「共に」**鳴らすと言うことを楽しむようになります。
合わさっていた音をLが急に止めると、それに合わせて止まったり、また音の無い間に、子どもが音を鳴らし再開を求めてくるかもしれません。また、動きのリズムを変えて反応するかもしれません。
Lと子どもの間にさまざまな **「駆け引き」**が生まれます。
この「駆け引き」は、言語でのコミュニケーションの難しい子どもにとっては大きな進歩でなり、行動や生活に変化をもたらす第一歩になりえます。
「駆け引き」という**「やりとり」**が面白くなると、子どもは自然に**「やりとり」**を続けたくなるかもしれません。
音の先に人の存在を認識するようになり、大人と子どもとの**「関係」**が構築されます。
また、音や音楽を介して時間と場所を共有し、子ども同士の「やりとり」（楽器の交換、場面の共有など）も促します。

「色」の時間のメカニズム



色の活動を通して、子どもは様々なもの（素材）に**「出会い」**ます。初めての場合、**「認識」**するまでにに時間がかかることも有ります。大人は子どものものへの反応、興味に寄り添いながら一緒に過ごします。
見るだけの関わり、**「触れる」**関わり、**「感覚的」**な関わり、いろいろな関わりができる環境を保証します。
その過程のなかで大人は**手本**によって新しい関わりを紹介したり、**「イメージ」**を共有し**「発展」**させていきながら、ものへの**「気づき」**、自分の感覚、からだへの**「気づき」**、ものを介した他者との**「やり取り」**へと繋げます。

「音と色の療育」のメカニズム



気付き、関心、関心、意欲、感情、関わり、共有、発見、
社会性、コミュニケーション、運動、操作　など

（参考資料①）　「ノードフロビンス音楽療法」について

「ノードフロビンス音楽療法」

アメリカの作曲家・ピアニストのポール　ノードフとイギリスの特殊教育者クライブロビンスによって創始された主に即興演奏を用いた音楽療法のアプローチ。

子どもたちから出る反応に、ピアノやドラムなど、音楽療法士がいろいろな楽器を使って**「即興音楽」**で応答し、子どもたちから更なる反応を引き出すことが特徴。

“music child” 誰もが生来的に持っている音楽への反応を回りが受容、認識することにより、表現、コミュニケーションをする能力、人格形成や発達の中核になりうるという考え。(Nordoff,P. & Robbins, C. 2007）

**こっこ設立当時「音と色の療育」を創ったスタッフは、
「ノードフロビンス音楽療法」の哲学を参考にされた
という背景があります**

（参考資料②-1）　日本音楽療法学会関東支部だより掲載記事

2019年　NPO法人発達わんぱく会理事長　小田知宏

1.音楽療法導入の動機、きっかけ

２０１０年、私は発達障害の幼児に対して良質の療育施設を作ることを決意しました。「子供に合わせたオーダーメイドの療育」を提供したいと思っていましたが、一人では形づくることは難しく、その思い共有し一緒に取り組んでくれる仲間を探していました。そこで出会ったのが音楽療法士でした。その方は即興的な音楽療法の経験が豊富な方で、その場の子どもの行動や反応に対して即興的な音楽で投げかけ、またその反応に対して音楽で返すという流れが「子どもに合わせる」という療育を目指していた私のイメージにピッタリだと感じました。しかし、音楽を過度な刺激として受け取ってしまいがちな子どももいます。一人ひとりのニーズに合わせるには、異なる形の療育の必要性も感じ「音と色の療育（音楽療法）」「個別療育」「グループ療育」という３つの療育を開発し、一人ひとりの子どもの特性に合わせて療育を提供する体制を音楽療法士、保育士や臨床心理士のスタッフと一緒に整え「こころとことばの教室こっこ」を開室しました。

（参考資料②-2）　日本音楽療法学会関東支部だより掲載記事

2019年　NPO法人発達わんぱく会理事長　小田知宏

2.音楽療法の対象者、音楽療法士の数、具体的な実践について

児童発達支援事業の枠組みの中で「音と色の療育」を提供しています。現在、４教室あり、合計で４名の認定音楽療法士が働いています。「音と色の療育」のグループは５名程度の集団です。４５分を１セッションとし、前半が「音の時間」後半が「色の時間」で構成されています。「音の時間」は、音を介した活動を通して他者との繋がり、環境への気付きを深め、言語のみに限らない子どもからの働きかけ（声、行動、視線など様々な手段での表出）を保証し、セラピストが即興的に丁寧に応えて行くことで他者へ働きかけることの意味と意義を経験し、他者と繋がることへの意欲を育みます。「色の時間」は様々なモノ（素材）と関わることを介して感触、探索、操作を深めていきます。また、「音の時間」は刺激も多い「動」の時間、「色の時間」はじっくりと目の前のものに係る「静」の時間とメリハリをつけ幼児でも飽きないような工夫をしています。同じ時間をセラピストやお友達と共有し分かち合うことを通して「こころ」を育て「ことば」の発達を促すことを目的としています。

（参考資料②-3）　日本音楽療法学会関東支部だより掲載記事

2019年　NPO法人発達わんぱく会理事長　小田知宏

3. 音楽療法士を雇用する際の役割に対する期待、メリットについて

「音と色の療育」は子どもの主体性を重視し、言語理解のみに基づくのでは無く、音（音楽）や雰囲気、モノから子どもがその場／瞬間に感じたことを原動力とし、能動的に行動できる環境です。音楽療法士はその環境を意図的に創ること、その環境の中での子どもの行動を理解・分析し即興的に音を介して応えるスキルが必要です。それには音楽家としての感性と、療育者としての知識と理論を持ち合わせ、柔軟な発想と対応ができる音楽療法士であることを期待しています。また、音楽療法士による「音と色の療育」と言う「こころとことばの教室こっこ」独自のサービスを提供することにより、他の児童発達支援事業所との差別化も図れ、保護者からのニーズも高いです。療育のサービスとしてニーズを高めることを通して、幼児の発達支援分野での音楽療法を充実させていくこと、また音楽療法士の活躍の場を増やしていくことも「発達わんぱく会」の取り組みとして重要なことと考えています。

特徴①

音/ものの感じ方はみんな違う

- 聞こえる音、聞こえない音をどう感じ取り、どう意味づけるかは人それぞれ
- ものをどう捉えるか、感じるか、どう意味づけるか（見立てるか）は人それぞれ
- どのように反応する/関わるかもそれぞれ違う

↓

- どのような参加（行動）も参加！　**音の中（その場）に存在する＝参加**
- 子どもの自発的な行動や表出をすべて肯定的に受け止める
- その時のその子の様子、その時にグループの感じに合わせて応える

即興的　**流動的**　**感覚的**　**肯定的**　**能動的**

特徴②

	ねらいやすいこと例（一部）	ねらいにくいこと/ねらわないこと例（一部）
からだ	感覚的に動かすこと/コツを掴んで行くこと（粗大/微細）	「こう動きます」「手はこう使います」など決まった動かし方をする働きかけ
	自発的に運動を組み立てること	決まった順序・方法でからだを動かす指導
	楽器、モノの操作	楽器（演奏）の上達、正式な鳴らし方
ことば	思わず声に出す/声を使うこと	意図的に名称、語彙を増やすこと
	情報（音）の処理・区別	音と文字のマッチング、文字を書く練習など
認知	因果関係、仕組みの理解	その「理解を確かめる」ことを意図した学習課題
コミュニケーション	感情を様々な方法で表現すること	この気持ちは「○○」ですなどと提示すること
	ことば以外でのやり取り、意思疎通	SST的なやり取り
	様々な方法で他者に働きかけること	決まったことばのやり取りを促すこと
	場面の理解、予測して行動すること	その「理解を確かめる」ことを意図した学習課題
社会性	「一体感」を感じる、得ること	全員同じ行動をすることが求められる活動
	自発的に「やりたい」と言う意思、「興味」で集団に参加する	参加方法が決まった活動提示
	主体的に行動する	提示されたルールの中での参加
	子どものペースで興味をひろげること	決まった段階に沿って活動を提示すること

「音と色の療育」を勧める理由

- 感覚的に参加できる＝「○○しなきゃいけないプレッシャーが無い」
- 言語を持たない／限りがある、他者への興味／気づきが低い子どもが他者との「繋がり」を経験できる
- 言葉も音。音を捉えて意味づける＝言葉の前のことばの発達を促す
- 「感じ」を感じる
- 「音」に自然と心が踊らされる、行動が促される、＝やらされ感が無い
- 子どもの参加ペースが守られる＝同じことを同じタイミングですることは要求しない

声をあまり使いません

誘われると嫌です

なんと無く楽しい感じが好きです

ことばの獲得前です
自分なりの
ことばは有ります

「一緒」が苦手です

音楽が好きです

自分のペースが大事です

働きかけが無いと
ずっと一人で遊んでます

「音と色の療育」を勧めない理由

子ども

- 「自由」である環境に居ることがかえって不自由
  （過度な不安や緊張、または過度な興奮に繋がりやすい場合）
- 音の有る環境に居ることが感覚的に苦痛である
- 身体的なニーズにより、動きの多い環境で過ごすことの安全が保障出来ない場合

決まったことをする方が安心です

刺激の処理が苦手です

静かが好きです

保護者

- 「○○をさせて下さい」と言う希望が強い
- 「楽しい」「自発的」「自由」と言う部分の理解が得られない
- 要支援度の高い保護者（虐待、精神的不安、他の保護者を巻き込むetc)

「絶対椅子に座らせて下さい！」

行動を注意してもらえませんか？

毎回同じ対応をしてください
「例外」「イレギュラー」
経験させたくないです

全体の流れ

25分
音の時間

＋

20分
色の時間

＝

合計
45分

原則、母子分離で実施する療育です（1,2歳児などの場合は保護者が同室に居る場合も有り）。

色の時間には、リーダーは保護者のいる相談室へ行き、保護者フィードバックを行います。
保護者フィードバックの時間は15分は確保できるように、リーダーは時間配分をして、音の時間から色の時間へ切り替えます。
色の時間は療育室にはリーダが不在になるので、補助スタッフが運営します。

活動例（一部）　～音の時間～

活動名	概要	主な狙い
ゴーストップ	音に合わせてからだを動かす	からの調整、音の意味理解、予測
楽器活動	音に合わせて、楽器を鳴らす	音への意識、呼吸を合わせる、予測、楽器の操作/探索
ストレッチバンド	ストレッチバンドを音に合わせて引っ張る、離す、跳ぶ、くぐる、入るなど	からだの意識、一体感、対象物に合わせてからだを使う
オクトパス	オクトパスを音に合わせて引っ張る、離す、操作する	からだの意識、一体感、対象物に合わせてからだを使う 視覚的に注目する、追視
パラシュート	大人が操作するパラシュートの中で感覚を味わう、乗る、操作する	感覚を入れる、視覚的刺激、要求の促し、コミュニケーション
スカーフ	音に合わせてスカーフを操作する	模倣、動きのイメージ（擬態語）、操作、手を使う
太鼓	太鼓（大小さまざま）を鳴らす	呼吸を合わせる、駆け引き、からだへの刺激、表現、音の変化の聞き分け
ラウンドベル	ラウンドベルを1人1人鳴らす	順番の理解（待つ）、力の調整、色の名前

もの/楽器の名前　～音の時間～

ストレッチバンド

パラシュート

シフォンスカーフ

オクトパス

こきりこ

ギロ

カエルギロ

オーシャンドラム

たまごマラカス

カバサ

ハンドベル

ラウンドベル

活動例（一部）　～色の時間～

活動名	概要	主な狙い
ボールプール	ボールプールにカラーボールを入れ、関わる	からだへの感覚、ボールの操作、からだの意識
新聞紙遊び	新聞紙を破く、ちぎる、丸める、集めて撒く、イメージを持って形作る	指先を使う、からだへの感覚、制作
粘土（小麦粉）	粘土（油、小麦粉）に感覚的にかかわる、イメージを持って形成する	手の使い方、道具の使い方、もののイメージ、見立て、やりとり
お絵描き系	画用紙、模造紙など（机上、床上）にクレヨン、絵の具、ペンなどで描く	手の使い方、擬態語、イメージ、ものの名前、表現
ダンボール遊び	段ボールを積む、入る、押す	粗大運動、やりとり、ごっこ遊び
光遊び	部屋を暗くし、いろいろな電飾をつける	感覚的に味わう、色、刺激
砂	ダンシングサンド（商品名）を操作する	手指の使い方、調整、イメージ、感触
片栗粉	片栗粉を水で溶いたものに関わる	色々な感触に慣れる、硬さ/とろみの気づき、道具の操作
ジェル、スライム	ジェル、スライムを伸ばす、丸めるなど操作する	手の使い方、ちからの調整、変化への注目、見立て遊び
スタンプ・タンポ	画用紙、模造紙などにスタンプやタンポで色づける	工程の理解、お絵描きまえの表現

＊必ず、子どものアレルギーの有無を確認をすること！

ものの名前　～色の時間～

ボールプール

光遊び（キラキラ）

ダンシングサンド

ダンボール遊び

片栗粉

スタンプ・タンポ

小麦粉粘土

スライム

「音と色の療育」実施に関する流れ

実施方法　音の時間
リーダー編

実施方法　リーダー編　～音の時間～

プランニング

・子どものアセスメント、支援計画の「現在の様子」を元に子どもを見立てて、
支援計画の目標を軸に、それらを「ねらう」音を使った活動を考える。

＜活動の作り方＞

①「ねらい」の設定
②「ねらい」を達成する活動の組み立て
③②のメッセージが分かりやすい音/歌を選ぶ、つくる
④子どもが「参加したくなる」提示方法の検討（楽器、教材がある場合、手本、見本）
⑤「終わり」方を決める

・25分の活動数＋αを想定する（念のため）

＜コツ＞
・グループ全員に適する活動はあり得りえないことを認識しましょう！ ＝内容の異なる活動を組み合わせることが大切
・１つの活動の中の「ねらい」は１つ。シンプルに考えましょう
・活動の組み合わせを工夫しましょう
　例）順番待ちの活動ばかりを続けない、メリハリのある順序にする、静と動を折りまぜる
・「想定」と「想定通りにならない場合」を両方想定しておきましょう
・子どもの興味を取り入れてみるのも良いでしょう
・安全に取り組むことができる活動内容（設定）であることは大前提です
・他のこっこMTの活動を参考にしましょう（積極的に盗みましょう）

実施方法　リーダー編　～音の時間～

準備

・プランニングした活動に必要な楽器、ものを用意する

＜コツ＞
・かご、容器などを工夫して使い整理した状態で、「想定した」活動の順番に取り出しやすいように用意しましょう
・楽器ごと、活動ごとに小分けに入れると便利です
・用意したものは、療育中は
「届きやすい＋安全（安定の有る場所）＋子どもに届かない」場所に置きましょう
・色の活動に必要なものは別に準備しましょう
　色の準備は補助スタッフと一緒にするとイメージ、手順の共有がしやすいです

実施方法　リーダー編　～音の時間～

打ち合わせ

・補助に入るスタッフと打ち合わせを行う
・想定している活動とその「ねらい」の共有
・活動中の補助方法や、特に対応して欲しいことなどの共有
　例）パラシュートを操作してください、　〇の活動の後に大きな太鼓を出してください
・前回からの振り返り事項、注意事項
　例）前回、Bさんが太鼓のばちをくわえたことに対して〇〇の様に対応しようとなったので、今回もそういう場面があったら～の様に対応をお願いします

＜コツ＞
・あらかじめ打ち合わせの時間を設定しておきましょう（15分程度目安）1年を通して、決まった時間に実施できると、他スタッフも見通しが持てて助かります
・L＋補助スタッフ＝「音と色の療育のチーム」です。補助スタッフが積極的に質問/確認できる、アイデアを出せる打ち合わせの雰囲気作りを心がけましょう
・「想定通りにいかないこともある」と言う認識を共有しましょう。その時に柔軟に対応できる信頼関係をチームで築きましょう

実施方法　リーダー編　～音の時間～

実施

・プランニングした活動を実施する

＜コツ＞
・安全第一で活動を実施しましょう
・気持ち
「想定通りに行くわけない～」「想定通りに行ったらラッキー」のような姿勢でのぞみましょう
焦らない、迷わない！　「迷い」は音に出ます。
「楽しもう」「面白がろう」と努力しましょう（それどころじゃなくても）
・状況、子どもの反応に合わせて柔軟に対応しましょう
プログラムの長さ/実施の順番
テンポ感
使う音/曲/楽器　などはその場に合わせて即興的に変更していきましょう
・綺麗にまとめようとしない！
どのような参加も参加です。見た目のまとまりは重要では有りません
・リーダーが個別対応をすると全体が流れません
全体の軸となり、活動を止めずに進行を続けましょう

実施方法　リーダー編　～音の時間～

実施

「意図的」に音を使うとは？　（音楽療法の定義より）
＜意味・メッセージ＞

音の意味・メッセージ	音の使い方（例）
活動（セッション）の始め・終わり	「挨拶の歌」「終わりの歌」
場面の切り替え	音、使用楽器、歌の切り替え、変更、間
「合わせていますよ」	子どもの動き、行動、音にLの音を一定の時間ピタッと合わせる
「こちらに合わせてね」	子どもにピタッと合ってはいないが、合わせたくなるようなドライブ感のある音。つられやすい、合わせないことの方が難しいようなリズム、テンポ、曲
「はい、注目！」	ハットするような音、大きな音、小さな音、印象深いコード/音色、間(静寂)
不意をつく	テンポを外す、間を伸ばす、静寂を断ち切る、予測外のコード進行、予感を裏切る音/テンポ/リズム/入り方/終わり方
「良いよ、その調子！」	合っている感を保つ、盛り上がるコード進行、転調、音に合う顔の表情
予感を与える/見通しを持たせる	決まった歌/音を毎回使う、次に起ることを歌詞にのせる、rit=終わりそう、VI→I、V→I（♪チャンチャン）
活動（動き）を促す	音が止まる＝静止、テンポアップ＝走る、テンポダウン＝歩く、変速拍子で前のめり、ジャンプっぽい感じの音
期待する行動の提示	♪（歌詞）「順番に鳴らすよ～」「一緒に鳴らすよ～」「片づけるよ～」「座った人から渡そうかな～」「走ろう～」「歩こう～」「鳴らそう～」

実施方法　リーダー編　～音の時間～

実施

「意図的」に音を使うとは？②　（音楽療法の定義より）
＜音の種類＞

①手段
・声
・楽器
・その他（手拍子、ボディーパーカッション、壁を叩いてならす etc)
＊音の意味をより分かりやすくする/強調する為には、その瞬間に一番有効な「音」が何かを考えましょう。

②どんな？
・音量、音のニュアンス、音のインテンシティ
・テンポ
・ことば有/ことば無
・音の有無（休符を奏でる）
＊音の雰囲気は重要なメッセージになります。

子どもに動きが多いので、
一緒に動ける様に、
伴奏楽器はギターが便利です

③どこから？
・見える/見えないところから
・部屋のどこから（中心、壁ぎわ、動きながら）
・子ども/大人に対しての位置、距離感
＊音を提示する場所により、聞こえ方/感じ取られ方は異なります。
＊距離感はメッセージ性に大きく影響します。

実施方法　リーダー編　～音の時間～

実施

「意図的」に音を使うとは？③　（音楽療法の定義より）
＜提示方法・タイミング＞

①提示方法（楽器や教材）
・見せながら（注目を得ながら）
・見せないようにこっそりと
・音を出しながら
・一人ひとりに/かごに入れてまとめて/床にばらまく
・使い方（手本）を見せながら

②提示のタイミング
・間（活動が始まる前、音と音の間）
・最中（音の提示が先行）
・興味が無い時（そっと、遠くに置く。分かりやすく音を鳴らす）
・興味が有る時（「さあ、どうぞどうぞ！」）

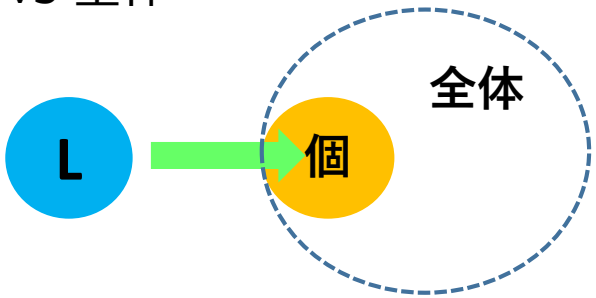
＊楽器（もの）の提示はその活動の始まりのきっかけになる大事な場面です。
提示後どの様に活動を進行するのか、どのような参加を期待するか、予測立てて、
最適（と思われる）な提示方法を最適なタイミングで行いましょう
＊①と②を判断するには、その時の子どもの行動を注意深く観察することが鍵です

実施方法　リーダー編　～音の時間～

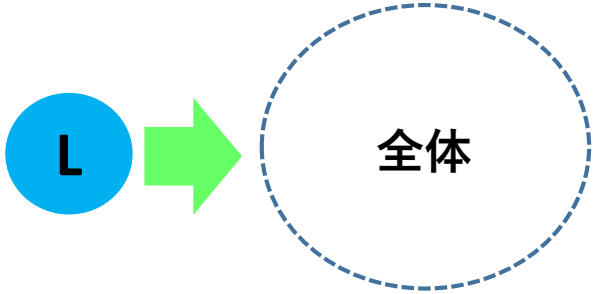
実施

「意図的」に音を使うとは？④　（音楽療法の定義より）
＜何に音を向けるか＞

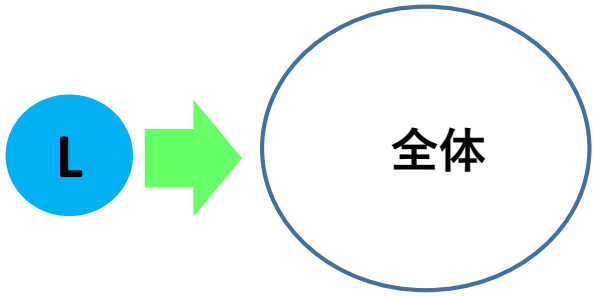
個 vs 全体



個に向けることが有効な場合
・その子を軸にして、周りを巻き込みたい時
・その子からしか注目が得られてない時
・その子がLの一番近くにいる時



全体に向けることが有効な場合（広く）
・全体的にバラバラしている時
・誰からの注目も得られない時
・活動の方向性が定まらない時
（迷ってないけど、考えている時）



全体に向けることが有効な場合
・一体感がある時

＊稀な現象かも。。。！

実施方法　リーダー編　～音の時間～

実施

「意図的」に音を使うとは？⑤　（音楽療法の定義より）
＜ピタッと感について＞

音と色の療育で目指すべきは「みんなが同じことをしている状態」ではありません。
子どもが一人ひとり異なるバラバラな行動、参加の仕方をしていても「一体感」が生まれることがあります。そんな「一体感」が出ているようなときに、
リーダーは「ピタッと感」を手ごたえとして感じることができます。

「ピタッと感」がある時とはどんな時？

・空気に統一感がある時
・みんなの気持ち/興味の矛先が共通になっている時
・同じ出来事/場面を共有している時
・呼吸が揃う時
・知らぬ間にみんなが笑顔な時
・グルーブ(groove)感が止まらない時
・息を飲むような静寂が続く時
・子どもの音に気持ちが乗っていて、それが重なり合う時
・ことばには表せないけど「あの時なんかすごかったよね～」と言う時

「ピタッと感」は出そうと思って出せるものではありません。子どもの様子/行動をよく見て即興的に合わせることの先にあることです。
毎回得られることでも有りません。
でも、1度経験すると忘れられない感覚です。

実施方法　リーダー編　～音の時間～

片付け

・使用した楽器、教材の消毒（洗浄）
・↑の乾燥後、もとの場所に片づける
・療育室を次のコマの設定に準備する

＜コツ＞
・子どもが全員療育室から出てから片付けを始めましょう
・チームで声を掛け合って、手分けをしましょう

実施方法　リーダー編　～音の時間～

振り返り

・片付け終了後、チームで振り返りを実施　（実施時間：30分以内）
・各子どもに関して重要な出来事/事項の背景、意味、解釈に関して、的を絞って話す
　（変化、成長、いつもと違ったこと、情緒の変動、やり取り、関わりなど）
・保護者フィードバックの概要を共有
・ヒヤリハットがあった場合は、必ず前後の状況の確認、対応したことの確認、次回への防止策を検討する

＜コツ＞
・リーダーがファシリテート（仕切る、回す）をしましょう
・リーダーとして見れなかったことなどを、補助スタッフに聞きましょう
　例）「あの時、Aさんが離れていて、何かのタイミングでC君が輪に入ったのを見たんですけど、何がきっかけだったんでしょうか？どんな促ししたんですか？」
・リーダーとして迷っていたこと、どうて良いか分からなかったことなども共有しましょう
・子どもの行動の意味、解釈、仮説などを深堀りできると、次回のプランニングに活かせます
・補助スタッフが質問、発言、意見を積極的が言える雰囲気をつくりましょう

実施方法　リーダー編　～音の時間～

記録

	○○さん	
音	音への反応の様子/それに伴う行動 音の処理/解釈の仕方 興味の有無 合わせる？駆け引き？認識の有無 歌う？声の使い方	音への気づき 1～5の数的評価を入れても良い 音を合わせる
ひと	他児/大人との関わり（興味） 言語/非言語コミュニケーションの有無（理解） 場面/状況の理解 誘い掛け/投げかけへの反応（理解）	アイコンタクト 指さし/言語理解
からだ	楽器の操作方法（微細） からだの音への合わせ方/使い方/機能（微細・粗大） 感じ方、感覚的なこと	音に合わせる 模倣
色	素材への関わり方/興味 大人とのやり取り イメージ有り？見立てる？ストーリーある？	素材への積極性 見立て
特記事項	保護者フィードバックでの保護者との話 次回への覚書	

＜コツ＞
・客観的に表現する
（主観を入れない）
GOOD
→「笑顔のような表情を見せながら太鼓を叩く」
BAD
→「楽しそうに太鼓を叩く」
・振り返りをしながらタイプすると効率的です
・はっきりと分からない時は「～だったのかもなど」仮説を記載しましょう
・端的な文章で書いた方が、後に読んだ際に分かりやすいです
・振り返りの内容すべてを記載する必要は有りません。Lとして重要と捉える事柄を記録しましょう

実施方法　リーダー編　～音の時間～

記録　書き方例（音）

	○○さん	
音	Lが歌った歌に対して、テンポを合わせて太鼓をたたく様子が見られた。テンポが速くなった際には意識的に合わせる様子が見られたが、テンポが遅くなると合うことは少ない。合わせる意識が低いのか、早いテンポの要求だったのかは不明。鳴らす音は大きい。	音への気づき 1～5の数的評価を入れても良い 音を合わせる
ひと	太鼓を叩いている際に、微笑むような表情を見せていた。隣にいたT（補助）と目線を合わせることもあり、「たのしいね」などと声をかけると、満足そうな表情を見せることがあった。Tに対してことばでの応答は無い。	アイコンタクト 指さし/言語理解
からだ	床上での座位安定。足の間に置いた太鼓に意欲的に関わる。ばちを両手に自力で持ち操作することができるが、左右同時の動き。肘を曲げることが無く肩から動かしている為、力の調節は無い（常に強い）。	音に合わせる 模倣
色		素材への積極性 見立て
特記事項	保護者フィードバックでの保護者との話 次回への覚書	

この絵の状況を
・音
・ひと
・からだ
の項目で記録を書くとしたら・・・？

実施方法　リーダー編　～音の時間～

記録　書き方例（色）

	○○さん	
音		音への気づき
		1～5の数的評価を入れても良い
		音を合わせる
ひと	画用紙にクレヨンで描くことに没頭する様子があり、周りへの意識は低い。Tからの「それ何？」などと聞かれると「にんじん」と応えることはあるが、Cからの投げ、「見て～」「○○だよ」などのコミュニケーションは見られない。	アイコンタクト
		指さし/言語理解
からだ	クレヨンの操作は右手。3指で持つのではなく、握る形で持ち描く。左手は紙を抑える動作有り。	音に合わせる
		模倣
色	Tが黒で動物や、野菜の縁を描くと、それを塗っていく関わり。自発的に何か形あるものを描くことは無い。Tが書いた絵には一般的に正しい色を塗る。細かいコントロールは効きにくいようで、ゴシゴシと塗り、はみ出ている部分も多い。そこを気にすることは無い。	素材への積極性
		見立て
特記事項	保護者フィードバックでの保護者との話 次回への覚書	

この絵の状況を
・ひと
・からだ
・色
の項目で記録を書くとしたら・・・？

こんな時どうする？　～リーダー編　音の時間～

誰も自分の音を聞いていない・・・（気がする）

部屋に居る誰もが「音の中」にいます。音からは逃れられませんので、耳には入っています（難聴児など以外）。ただ、その音に意識を持った行動が見られない状態ではあるかもしれません。粘り強くその音の活動を続けるか、音に変化を付けて「ハッと」させるかなどを試してみると良いでしょう。音と色の療育での音は「鑑賞」「聞くこと」が目的では有りません。聞いてない様子でも、意味のある行動を取っていることも多いです（少なくともその子にとっては！）。そこをよく観察してみるのも良いでしょう。

活動の「終わり」はどう判断すれば良い？

いつ活動を終えるかには色々な考えがあります。盛り上がりのピークで終える、興味が薄れバラバラしてきたから終える、「あと2回ね」と決めたからそれ通りに終える、時間が無いから終えるなど。いつ終えるにしても、リーダーの中で理由のある終わりにしましょう。

音の時間中、思考がフリーズしてしまった、パニック！！！

誰にでもそんな時有ります。
きっと補助スタッフも気づいていますし、子どもにもバレてるでしょう。。。。
とりあえず、落ち着こうとしましょう、深呼吸。補助スタッフに助けを求めるのもありです。
後で必ず、「なんで私はあの時、真っ白になったんだろう？」と振り返りをしましょう。
それが大切です。前向きな気持ちで振り返ることをお忘れなく。

こんな時どうする？　～リーダー編　音の時間～

補助スタッフが居て欲しいところでして欲しいことをしていない・・・

その補助スタッフはきっと、その方なりの理由があって、リーダーが思う場所とは異なるところにいたのでしょう。振り返りの時間に状況を聞きましょう。
そして、次回に向けて共通認識が確認できると良いでしょう。
また、セッション中に「○ちゃんと一緒にお願いします～」「△くん、□さん（T）とこれ一緒に持ってね～」など、声をかけることも有効な手段です。
子どもは時に予測のつかない行動をします、それに補助スタッフは対応しなくてはいけません。事前に想定していても、それ通りにならないことも多いです。しっかりとチームで振り返りましょう。

思うように行かない。。。

思うように行くことはほぼありません！　それが「音と色の療育」の魅力です。
思うように行かそうと思えば思うほど、思うように行かなくなります。
あらゆる状況、流れを想定してセッションにのぞみましょう。結果よりもプロセスが大事です。

自分自身の振り返り方

自分自身の振り返りにはセッションを録画することが有効です。
積極的に行いましょう。
録画をする際には保護者に一言「自身の振り返りの為に録画させて頂きます。
決して外に出す使い方はしませんので」と声をかけましょう。

＜録画を見直す際のコツ＞
・客観的に捉える　（表を埋めながらみると整理がしやすいです）
・現象と考察を区別する
・行動/働きかけ/影響と現象（結果）の因果関係を見出す

活動	Lの行動	Cの行動	考察	感想、メモ　等
始まりの歌	部屋の中央で、座っている子どもたちの方を向いて、ギターを鳴らし歌い始める。	両耳を両手でふさぎ、部屋の中を走り始める。表情に変化は無い。 Cの名前を呼んだ際には、返事は無かったが、立ち止まり目線を向ける様子が見られた	・「うるさい」と言う反応よりも、いきなり始まったことへの驚きか？　驚いたことで情動が上がり、部屋の中を走りまわるという行動に繋がったか？ ・名前が呼ばれたことは気づいたのだろう。	・次回はギターの音量を控えてみる。ストラミングでは無く、ピッキングにする。 ・名前に対して目線を向けた際にはそれを認めることばかけをする「こんにちはだね」「見てくれてありがとう」など。

その場面が映像を見なくても
イメージできるような表現

何が影響したか、
行動の解釈、
仮説など

自分に向けて
のこと

実施方法　音の時間
補助編

実施方法　補助編　～音の時間～

準備

・リーダーに必要な楽器、ものを聞いて用意をする
・リーダーに机、椅子が必要か聞き、高さ、数を用意する。

＜コツ＞
・プログラムをもんもんと考えながら用意を自分でしていくリーダーも居ます。
セッション前にてんぱっていて、お願いできる余裕が無い時もあります。
声をかけても「大丈夫です」と言われることもあるかもしれません。
気にしないで、声をかけ続けて下さい。
・「手伝ってください！」と言われた時は是非手伝ってください！

実施方法　補助編　～音の時間～

打ち合わせ

・セッションの前にリーダーを中心に行う打ち合わせに参加する
・プログラムの予定、流れなどを聞いて、イメージを持つ
・活動中に指定された動き（が有れば）を理解する
　例）パラシュートを操作してください、　〇の活動の後に椅子を３つ出してください、
　　常に〇さんに付いてください　　など
・前回からの振り返り事項、注意事項の思い出し、共有
　例）前回、Bさんが太鼓のばちをくわえたことに対して〇〇の様に対応しようとなったので、今回もそういう場面があったら～の様に対応をしましょう

＜コツ＞
・イメージがつかないこと、分からないことは打ち合わせの段階で質問をしてクリアにしましょう。
・出来なそうなこと、不安なことはリーダーに伝えて下さい
・リーダーが忘れていることなどがあれば積極的に声を出しましょう
　例）「来週は〇〇にしよう！」と言っていたことなど

実施方法　補助編　～音の時間～

補助スタッフとの連携、
チームワークが無いと
成り立たない療育です。
リーダーは補助を頼りにしてます！

実施

・リーダーの意図を汲みながらセッションに参加する
・子どもの動き、様子に合わせてその場で適当な（4つの役割を意識して）対応をする
・感じる！！　楽しむ！

＜コツ：4つの役割＞

1．子どもに対する手本役
・模倣／理解を促す
・リーダーの音の意図を汲み取り、動きで伝達をする
・音を表情や動きで伝える
（静かな感じ、うるさい感じetc）

2．分かち合う相手役
・共に楽しむ「楽しいね～」
・共に拒否する「これはやらないね！」
・場面、瞬間、繋がりの共有
・代弁者
「今〇〇が欲しいです～！」
「もう待てません～」
「走ります！」　など

3．褒め役
・適な行動に対して「上手！」「凄い！」
・適な行動にする為に「
「〇くんは上手に待っているね～」
・不安解消の為に
「あなたはそれで良いんだよ！」
・言語・ジェスチャー・表情を使う

4．黒子役
・身体的に補助をする
・注目すべき点を指差しで伝える
・音に意識を向けにくい子どもに対しての中継点として
・安全管理！！！
・モノの出し入れ

実施方法　補助編　～音の時間～

片付け

・使用した楽器、教材を消毒（洗浄）
・↑が乾いたら、もとの場所に片づける
・療育室を次のコマの設定に準備する

＜コツ＞
・子どもが全員療育室から出てから片付けを始めましょう
・チームで声を掛け合って、手分けをしましょう
・注意：相談室のスピーカーがONのままになっていることが稀に有ります。
　私語に気を付けましょう！

実施方法　補助編　～音の時間～

振り返り

・片付け終了後、チームで振り返りを実施　（30程度）
・各子どもに関して重要な出来事/事項の背景、意味、解釈に関して的を絞って話す
　（変化、成長、いつもと違ったこと、情緒の変動、やり取り、関わりなど）
・保護者フィードバックの概要をリーダーから聞く
・ヒヤリハットがあった場合は、必ず前後の状況の確認、対応したことの確認、次回への防止策を検討する

＜コツ＞
・リーダーの話の流れにそって話をしましょう（子ども軸、活動軸 etc）
・見たこと、起こったことを全部伝える必要は有りません。要点を絞って共有しましょう。
・対応に困った出来事、振り返ると「あれで良かったのかな。。。？」と思うことなどは
　積極的に共有しましょう。
・リーダーが保護者フィードバックの内容を共有している時に、概要をタイプしてもらえると助かる場合も有ります。（リーダーによる）

こんな時どうする？　～補助編　音の時間～

何を求められている活動か分からない

子どもと一緒に感じてみましょう。他の補助スタッフの真似をしても良いでしょう。
やっぱり意味が分からない場合は、振り返りの時にリーダーに確認してみて下さい。
もしかしたらリーダーも方向性に迷っていた・・・なんていう時もあるかもしれません。

音の時間中何をして良いか分からない

補助スタッフには主に４つの役割があります。確認してみましょう。
適宜判断出来なそうな場合は、リーダーと相談して具体的な役割を設定するのも良いかもしれません。

子どもが楽器を投げまくっている・・・どうしたら良い？

その場面では、その子の安全、周りの子の安全を一番に考えましょう。
（投げるなら人のいない方に向ける、飛んでいく楽器をすべてキャッチするなど）
その子は投げているのか、手放しただけなのか、床に当たる音を楽しんでいるのか、飛んでいく楽器の軌道が視覚的に面白いのか、投げたら大人が取ってきてくれるからまた投げるのか、拒否なのか・・・発達的に「適当」「意味がある」関わりかもしれません。
また、止めようと思って止まる行動では無いかもしれません。行動観察をしながらその時のその子に何が適切なのかを判断して対応しましょう。振り返りの時に是非話題に出してみましょう。

こんな時どうする？　～補助編　音の時間～

ギャン泣きしている子に対してどうして良いか分かりません！

泣いている子、入室に時間がかかる子、部屋の隅で過ごす子などの対応は補助スタッフが頼りです。行動を観察して、「なぜだろうか？」「その行動の意味は？」を考察しましょう。
その子にとってその時に必要なこと、求めていること、入ることは異なります。
寄り添う、だっこする、いろいろなもので誘う、見ているけど距離を取る、見てないふりをして見ている、代弁をする、距離のあるところにさりげなく楽器を置いてみる、目の前で積極的な参加を見せる、などなど　試してみましょう。

ずっと走り回っている子がいます、どうしたら良い？

一緒に走りましょう！（目的：その子と周りの安全の確保）
音の刺激で興奮している、それがその子の表現方法、感覚を入れている、など
色々な意味合いがあると思います。

正しい楽器の使い方をしていない場合は直すべき？

その子なりの関わり方を見守って下さい。試行錯誤中かもしれませんし、発達的にそういった使い方（掴み方、からだの合わせ方）になっているのかもしれません。
もし、使いにくそう、上手く行っていない様子が有れば、タイミングを見計らって、
身体的に補助をしたり手本を提示したりしてみましょう。

こんな時どうする？　～補助編　音の時間～

何がOKで何がNGなのか分かりません！
その子にとって、周りにとって危険なことはNGです。
だからと言って無法地帯と言うわけでは有りません。
その時の、その子（発達、理解、情緒）に合った参加を保証しましょう。
セッション中に対応に悩んだ、困ったことなどは、振り返りの時に必ず話題に出して
チームで検討するようにしましょう。

リーダーの求めていることは分かるけど、子どもがそれに応じていない・・・
それで、良いです。
その子への寄り添った対応をお願いします。
隙があったり、興味の転換があった際には、手本を見せたり、促したりして（視覚的、言語的、身体的）、リーダーの求めているであろうことを「紹介」してみて下さい。
受け取ってもらえなくても、大丈夫です。寄り添いつつ、めげずに機会を見て紹介を続けて下さい。
（嫌われない程度に・・・）

実施方法　色の時間
リーダー編

実施方法　リーダー編　～色の時間～

リーダーは色の時間は相談室で**「保護者フィードバック」**をします。
色の活動の提示が済んだら、補助スタッフに声をかけて相談室へ入ります。

「保護者フィードバック」の目的
・活動の目的、意図を伝える
・子どもの良かった点、成長点を伝える
・子どもの行動の解釈を伝える
・保護者の相談を受ける

＜コツ＞
・怪我、事故などがあった場合は、経緯を説明し謝罪を1番最初に必ずしましょう
・まずは信頼関係の構築が大切です（時に雑談も大切です）
・「音の時間」は見ていてなんだか分かりにくい時間です。
　意図などを丁寧に説明しましょう。
・「なんだか楽しそう」の中に療育的意味があることを理解してもらえるようにしましょう（時間はかかるかも）
・出来るだけ全員の「良かった点」がお話できるようにしましょう
・保護者同志も仲良くなれるように、「○○さんどうですか？」などと会話を回しましょう
・他者がいる環境で話せる話題は限られます。
　「プライベート」に関する質問、話題は避けましょう。

実施方法　リーダー編　～色の時間～　プランニングの流れ

目的
- シンプルに！
- プロセスを重視する（「完成」を目指すのでは無い）
- 感覚、触覚、視覚、嗅覚？

材料、道具
- どう準備をしておくか？
- どこから/どこまでCにやらせるのか？
- どうやって提示するのか？魅力的に！

セッティング
- 座る？マット？床？机上？
- こちらが何を求めるのか？自由に？着席？からだ使って思いっきり？

手順
- あるのか？　（発達年齢的に合っている手順か？）
- Cの発想、行動から即興的に展開させるのか？
- グループ、個人によって手順の変更は必要か？

関わり
- 想定内か、想定外か？　想定外の場合、そのまま発展するか、戻すのか？
- 「間違い」に見えない、思わせない工夫（声かけ、促し）＊親は見てます、聞いています

反応
- Cが歩き回る、拒否などをした場合の対応
- 食いつかない、提示、言葉かけに工夫はあるか？
- 全く興味が無かった場合の対応方法

終了
- 何をもって「終わり」とするのか？
- 何分前から「終わり」に向けたら時間内に終われるか。
- どの場所で「終わり」をするか？

補助スタッフと打ち合わせで共有・確認

こんな時どうする？　～リーダー編　色の時間（保護者FB）～

「うちの子が○○するのを止めさせてください」と言われた時

親心としてはごもっともです。その○○が「走り続けている」「ものを投げている」「離席する」などの場合は特に。その希望、気持ちを受け止めつつ、子どもの行動の意味合いをお伝えしましょう。そして、そういった行動がどう変わっていくか、その為にどのような対応が出来るかなどもお話しできると良いでしょう。参加の様子、行動の変化には時間がかかることであることも、ご理解いただけると良いです。1回では納得に至らない想定で、繰り返し対話をしましょう。

リクエストが多い場合

そのリクエストの背景がどこにあるのか、何にあるのかが見えてくるように対話をしましょう。

分からないことを質問された場合

分からないことは誰にでもあります。その時には「分からない」と言うことをお伝えして良いです。すぐにはお答え出来ないことをお伝えして
「チームと検討しますね」「詳しいスタッフが居るので聞いておきますね」などとお伝えして、出来るだけ早く（次回などには）お伝えできるようにしましょう。
教室に関係すること、事務的なことなどでしたらすぐ教室長を呼ぶのも手です。

こんな時どうする？　～リーダー編　色の時間（保護者FB）～

保護者達がおしゃべりで盛り上がって全くセッションを見ていない

「おといろ、あるある」です！
療育を見学する時間が、保護者同士の情報交換、交流、息抜きの時間になることも大切です。
見てなかったとするなら、逆に、その日の「良かったこと」「課題点」などをお伝えする絶好のチャンスでもあります。
また、盛り上がっている中、その話題に入って保護者との距離を縮めるのも良いでしょう。

話が盛り上がらない・・・

人前で話をするのが苦手、慣れない保護者の方もいらっしゃいます。
リーダーが一方的に話すことが多くなることももちろんあります。
グループの中に話の上手な保護者、社交的な保護者は数名いることは多いので、そういう方を見つけて、その方達と話をしながら、「そうなんですね～！○○さん（静か目な保護者）もそういうことあります？」などと話を振ってみると、きっかけになるかもしれません。

こんな時どうする？　～リーダー編　色の時間（保護者FB）～

音の時間がカオスだった・・・保護者に何て話をして良いか分からない。
フィードバックに入りたくない～！
これも「おといろ、あるある」です。
深呼吸をして、お茶を一口飲んで、勇気を振り絞って保護者の待つ部屋の扉を開けましょう！

カオス中に危険だったことなどがあった場合には、その謝罪から始めましょう。

カオス＝悪い状況
とも限りません。
リーダーの肌感ではカオスに感じたとしても、ミラー越しにはそう見えない時も有りますし、その逆も有ります。
保護者フィードバックすることは同じです。今日の出来事（とその解釈）、良かったこと、成長点などをお伝えしましょう。

フィードバックで伝える内容に保護者がしっくり来ていない気がする
療育者視点と保護者視点（目線）は異なるので、これも良くある話です。
話を繰り返すうちに、保護者が大切に思っているだろうこと、価値を置いているだろうこと、心配に思っていることが見えてくると思います。信頼関係を築く中で、そこを探りつつ、寄り添いつつ、療育者としてのフィードバックをゆっくり、丁寧にしていきましょう。

実施方法　色の時間
補助編

実施方法　補助編　～色の時間～

色の時間はリーダーは保護者フィードバックの為に相談室へ行きます。
色の時間の運営を補助スタッフが担います。
基本的な役割は同じ4つです。
「終わり」を担当するスタッフは決めておきましょう。

1．子どもに対する手本役
・ものの紹介、視界に入れる
・関わりかたの手本を見せる
・異なる関わり方の展開を見せる
・ものの動き、関わる際に「擬音語」を添えて関わりを促す

2．分かち合う相手役
・共に楽しむ「楽しいね～」
・共に拒否する「触ると気もち悪いね！」
・〇〇みたい　（見立て、イメージ）
・場面、瞬間、繋がりの共有
・代弁者
「今〇〇が欲しいです～！」
「ちょっと休憩します～」

3．褒め役
・適な行動に対して「上手！」「凄い！」
・適な行動にする為に「
「〇くんは上手に待っているね～」
・不安解消の為に
「そういう遊び方もあるね！」
・言語・ジェスチャー・表情を使う

4．黒子役
・身体的に補助をする
・注目すべき様子・出来事を伝える
「Aさんのやっているの楽しそう～」
・安全管理！！！
・モノの出し入れ

＜子どもの行動の見方のコツ＞

関わり方	興味	イメージ（捉え）
• 触れる/触れない？ • 手で/道具を介して？ • 慎重に/がっつり？ • 手、からだの使い方 • 指先/手の平？ • 右/左？ • 他者との共有/コミュニケーションある？	• 見る/見ない？ • 自発的に？差し出せば？ • 短時間/長時間？ • 周りを見ながら/没頭？	• 擬音語、擬態語で注目する？ • 感触（感覚）的/操作するものとして？ • 形成/新しい形にする？ • 見立てる？ • 設定/ストーリー

こんな時どうする？　～補助編　色の時間～

子どもが用意したものに全く興味が無く、部屋をぐるぐると歩き回って見もしないんですけど・・・

その子の視線はどこにあるか見てみましょう。そのものに興味が無いのか、他のもの（環境、ひとなど）に興味があるのか。。。　きっと、行動のパターンも見えてくると思います。その動線上にものを置いてみたり、視線の中に入れてみたり、大人が関わっている姿を見せたり（見てなくても）、いろいろな紹介方法を試してみましょう。

子どもがものに没頭していて全く周りに意識が有りません

悪いことでは有りません。それが、その子の関わり方です。ただ、大人がそれに対して何も働きかけないというのも、療育的では無いので、その子の動きに擬態語を添えてみたり、「○○みたいで凄いね～」などとことばかけをしましょう。その子がいつか「ハッ！」とそれに気づくことがあるでしょう。気づいてくれたけど、反応としては「ねえ、うるさいから止めて・・・」かもしれませんが、それも大切な関わりです、

誘い掛けると拒否をされ、ものに関わってくれません

誘いに対して拒否をしているのか、そのものに対しての拒否なのか、良く行動を観察してみましょう。

こんな時どうする？　～補助編　色の時間～

「一緒に」もの共有させてくれません。
大丈夫です。それだけそれに興味があるということです。
また、発達段階として「一緒に」の意味合いが無いという段階なのかもしれません。
その子の興味を満たしつつ、言葉かけを続ける、良い意味でのちょっかい的介入をする（怒らない程度に共有を試みる、ちょっとものをもらってみる、など）、大人は大人で楽しく関わるなどを通して、いつの日か「一緒に」の楽しさに繋がることを待ちましょう。

想定の関わり方じゃない関わり方をしている時はどうしたらよい？
子どもは想定を超えてきます。危険ではない限り見守って下さい。
「そう来るかぁ！？」を楽しみましょう。

机上の活動なのに、席に座ってくれません
その子が座らない意味を行動観察から考察して理由の仮説立てをしてみましょう。立っていた方がものに関わりやすい？　うろうろしながらみんなの様子を見ている？　視覚的に嫌なものだがから近づきたくない？　その仮説に基づいて、介入の仕方をチームで探りましょう。

提示するものがどんどん投げられます・・・
音の時間と一緒で、「投げている」ように見える行動が何なのかを考察してみましょう
「子どもが楽器を投げまくっている・・・どうしたら良い？」参照

まとめ　仕上げる際に書く

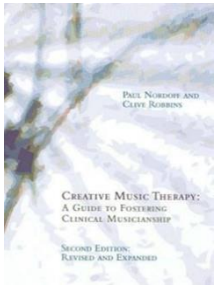
推薦図書　　（追加していく）

ピアノソロ ノードフ=ロビンズ・センター編集
「音楽療法のための小品集」 Themes for Therapy
from Nordoff-Robbins【ピアノ｜楽譜】

冒頭に良い話が載っています

ことばの前のことば―
うたうコミュニケーション（やまだようこ著作集）

音楽療法の本では無いですが、こどもがどうことばを獲得していくかが分かりやすく書てあり、
音と色の療育に役立つ概念が多いです。



Nordoff, P. & Robbins, C. Creative Music Therapy:
A guide to fostering clinical musicianship (2nd Ed).
Barcelona Publishers. NH. 200

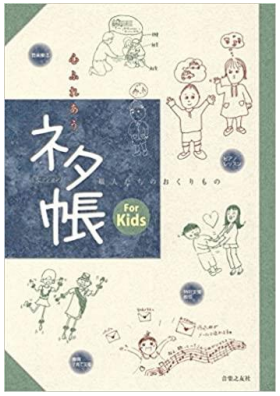
P7の参考文献です。

音楽で育てよう 子どものコミュニケーション・スキル: 発達障害の子どもと親と支援者のための音楽療法プログラム
二俣　泉　鈴木涼子

実践活用のための本。発達障害について簡単なレクチャーあり。集団活動向きでないプログラムも多いが、シンプルで分かりやすいです。

統合保育・教育現場に応用する 音楽療法・音遊び（「theミュージックセラピー」実践ハンドブック）
下川英子

実践例と譜例。発達についての概説も優しく書かれていて読みやすく、発達に沿った楽器使用のステップも記載されていいます。プログラムは定型児向けの傾向。



心ふれあう セッション ネタ帳 For Kids
音楽之友社編集

日本の児童領域で活躍しているMTの自筆イラスト付きプログラム紹介。ゆるいつくりだが、かなり中身は濃く、発想の仕方を学べます。

即興演奏ってどうやるの―CDで聴く!音楽療法のセッション・レシピ集
野村誠　片岡祐介

テクニックを要求されない即興で、対象となる人と生き生きと遊ぼうと提案している本。楽しい内容。

感覚統合を活かして子どもを伸ばす!「音楽療法」
苦手に寄り添う楽しい音楽活動
柿崎　次子

巷で話題。らしい・・・

成人精神疾患の治療における音楽療法―理論的な基礎と臨床実践
マイケルタウト　廣川恵理　訳

難解。精神疾患だけでなく、様々な音楽療法の基本的な構造について整理されている内容。
部分的に読むのがお勧めです。

議事メモ（2022/12/09）

前回に引き続き、振返りです。アンケート調査結果についても話をしました。次回に向けては、水谷さんとも事前にお話をして、準備を進めます。

●アンケートについて

- 地図のおかげで一貫性やブレがなくなるなどの意見がある。しかし、実感としては、アンケートに書かれたような浸透具合やなじみは無いように感じる。
- アンケートで訊かれたから、そう答えたような気もする。教室で読んでいる姿を見ない
- あってほしい姿は、「これ、地図にあるよね」という会話や、地図を日常的に使っている姿

（馬場メモ）
アンケートを拝見すると、「中堅スタッフが安心して療育できる」土台として地図は機能しているのではないかと思います。日常的な浸透はこれからだけど、よりどころとなる物は必要で、それが用意されたという認識にはなっている。それが現時点での成果。課題は、使い込んでいく場を意識して作っていくことだと思います。
一方で、地図を使った成果として何が起きているかという意味で二つの観点があると思います。ひとつは、新人の育ち方がどう変わったのか、ということ。もう一つは、子どもたちにどのような影響を与えうるのか、ということです。

●新人は、今までの「育ち方」と比べるとどうか

- 過去に比べたら漠然と不安だったものが、見通しが持てるようになった
- 育ち方を比べるところまではいけていないが、いつまでに、どれくらいまでというのが定まった。

- 不安を解消しながら、対話によって悩むこと、子どもについて悩むことが増えた。そうした対話が良いと思える人が残っていくという意味では良い。悩むけど大事、すごく勉強になるといったコメントもあった

- 悩んでそのままにせず、言葉にしようとすることができるようになった。「地図が無かったら」もっと道に迷うかもしれない。

- 最初から完璧を求めるのではなく「いま、このひよこさんに必要なのはこれだよね」と考えられるようになった。
- 正しく（意味ある）悩みができるようになった。どう子どもと接するか、分かったからうれしいし、一方で分かったから悩みも増える
-
- 地図が無かったら、自分の価値観（にわとり・ひよこ）で判断してしまう。地図があるとヘンに感情的（「どうしてわかってくれないのか」）にならないですむ。
- 良い意味で他人事のような感じ。にわとりもひよこも「地図に書いてあるからこうだよね」という風に対話できる。

- 不安が減ったので離職も減った…かどうかは分からない。

（つづく）

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2022/12/09）

●最終受益者である子どもにどんな影響をあたえるのか

- 「療育を受けたい」となったときに通える範囲に選択肢が増える。遠くに受けに行かなくても良いようになっている。
- 各地域で、その人らしくこっこと同じような考え方でやっていますという事業者が増える

※「こっこらしさ」とは…？

- 真ん中に子どもがいて、周りにスタッフがいて、子どもを通して見ている、話をする、スタッフ同士がけんかにならない
- こっこの療育が良いとして、地図があることでその療育が続く。わたしたちは、チームでやって、みんなで悩んで、振返って進めていく。良い療育の中心にはいつもこどもがいる
- みきさん、まきこさん、りえこさんの療育ではなく、こっこの療育になっている

- 誤解しないようにしてもらいたいのは、私たちだけが良いということではない。その子にとって選択肢の一つであること。他がダメということではない。

（馬場メモ）
今回のPJは、私たちにとっての療育者の育ち方、あるいは学び方が分かったのが成果なのだろうと思います。
教えたこと、教わったことができるようになることだけを求めているのではなくて、こっこの価値観を共有しながら、安心して悩むことができる状況が生まれつつあるのだと思います。

そういう状況が、なぜ良いことなのかをもう少し探求（PJが終わった以降も）できると良いですね。
例えば、こんな仮説がありそう。

- 新人を育てることで、中堅社員もあらためて私たちらしさに立ち返ることができる
- なかなかデビューできなくて、試行錯誤はしても焦ることがなくなる
- ひよこがぶつかるであろう壁をにわとり以外も理解しているのでサポートできる
- 新人が入った方が一体感が生まれ、離職率がさがる（これは仮説というより願望）
- 実践の効果を共有し、理念やそれに基づくビジネスモデル、地図作りに取り組む事業者を増やしていく

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

参考:前回の議事メモ

議事メモ（2022/11/11）

事後評価という機会を得て、振返りをしました。アンケートは、回収済み。この後集計して、来月それを考察したりしながら、取り組みを振返る。
今回は、主に「地図」のあり方や直接的な対象者である育成者（にわとり）について意見をだしてみました。

●わかったこと

- みんな迷うのは一緒だと分かった。（どこまでいっても）私は私のやり方しか分からないんだ。（※ポジティブに言うと、自分で深める道なのだ、ということでしょうね。でも一方で↓）

- 迷ったらお隣の誰かに聞けばいいんだ、ということが地図を使っての活動で出てきた。

（ただ実際のところ、現状は）

- お隣の人を巻き込んで話をできる人ととそうでない人がいる。どちらかというとみんな巻き込もうとしない。遠慮しているようにも見えるが、主体的に働きかけることはしようとせず、誰かが決めてくれるならそれが良いと思っている（…割には文句もでる）

- 療育のやり方、ネタ、例があるとよいという意見があったが、それも、共有しあいたい、話す『場』を提供する必要があるということだろう。

- 分かったことはそういう場が必要で、課題はその旗振り役。今までは、旗振り役が有志でしかなかった。（グループ療育は特に）

●にわとりさんの変化

- 「育成する」という意識は高まった。地図があることで、ひよこに対して、いま、求めるべきこと、求めるべきでないことが分かった
- いままでは、育成について話す機会がなかったが、地図によって育成について他者と話す意識が生まれた

- こっことしても、育成というものがなにであるかが分かった。
- 一人でできるようになる、とりあえず、1年でというゴールを定めてステップを踏んでいくことを考えられた。今までは、デビューさせる人の価値観で決めてしまっていた。
- 明確にしたことで、人事評価の基準にもつながっている

- とはいえ、どのくらいで一人前にすべきか、時間やゴールとしていつまでにという意識は、ヒアリングしている中ではまだ低い
- これも、地図があるから、意識が低いということも話題にできるようになった

（つづく）

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2022/11/11）

（つづき）

- 「法人的」には、人材育成の仕組みを作ることで、質が均質化されることを担保できるという想定をしていた。お子さんにとってのサービスの質が属人化していては、信用を得られないだろう。

- 一方で、療育の「質」が高いってなんだろうか？

- こっこのような考え方にあう療育者をつくる＝一人前でお金が取れる。それは量産できた方が良い、事業的には
- だから、こっこマインドは量産できるのか？　育てるのは「あなた」のマインドである

- マインドを（工業的に）作って配るわけじゃないでしょ。だから、地図やマニュアルを作って渡せばよいわけではない。

- 地図を作る中でHow to もあるけどその根底はマインドだよね、という発見があった。地図を使うことで、そういうことを大切にする事業所が素敵、という伝え方はできる。その価値観って素敵と思ってくれる、仲間が広がる

●今後に向けての課題、懸念

- 地図を作ったが活用できるか。誰が浸透させるのか。組織として仕組み化するとしても、どう進めるのか。PJが終わったらそれで終わってしまう？？（このあたり、次回以降の話し合いテーマですね）

- 育成に手間をかけているところは他にはない。結果、他では一人前として頼られていたのに、と戸惑う方もいる

- 他の事業者に展開していくにあたっても、1年かけて育てるで良いだろうか？　3か月や半年くらいではないと成り立ちにくい
- 他の事業者は、ツールやプログラムを標準化している所が多い。結果、展開は早いだろうが、療育者を育てるプロセスは取られていないことも多い。やり方、手順を教えて、一週間もしたらデビューさせてしまうこともある

以下は、少しだけ話した。上記と合わせて、次回以降話したい。

●新人は、今までの育ち方と比べるとどうか

- 育ち方を比べるところまではいけていないが、いつまでに、どれくらいまでというのが定まった。過去に比べたら漠然と不安だったものが、見通しを持てるようになった
- 不安が減ったので離職も減る、減った（？）。

●最終受益者である子ども達の「状況」を変えていくことにつながるのかを明らかにする

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2022/10/14）

本日は、今後の3月までの進め方について話し合いをしました。

●概ね今後の流れとしては以下の通り

11月
・アンケート回答依頼中
・あらためて、PJの目的に立ち返って振返りを行う
・やったこと、できたこと、わかったこと（思ったより良かったこと、改善点）
・自分自身は何を得ることができたか。・どんな貢献ができただろうか

12月
・アンケート集計結果について、考察する

1月
・水谷さんと共にPJのアウトカムについて振返る

2月
・振返りを踏まえて、今後やるべきこと、やりたいことを話し合う

3月
・PJとしてはピリオド。・これから、わんぱく会として何に取り組むべきか
・自分自身はどうありたいか。今回の取組みを継続的に展開するためのアクションを考える

●今日、振返りながらでてきた意見

【できたこと】
・とりあえず（？）地図の使い方はできた。「対話」の中でにわとりさんの考えが変わってきた

【課題】
・社員のみんなの『療育を学ぶ姿勢はproactiveだが、働き手としての姿勢は受け身』
　・事業への参加意識ではない
　・管理者にはなりたくない
　・本当にプロフェッショントしてやる覚悟はあるか？
　・ここが居心地がよい。子どもと良い感じで関われればそれでよい
　　→もしかしたらwill can mustを考えるキャリアデザインのような施策も必要か
・療育のあり方、価値観、自分たちのあり方をどうしたいのかを話し合えていない
・地図の維持・浸透の仕方（ルール or 対話）。現状関係者、当事者は分かっているが、ハテナ？　の人もいる

【さらに発展的なテーマとして】
・組織マネジメントとして、教室長が新人を育てる関わり方を考える
・わんぱく会の外に向けた発信、提言

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2022/9/9）

★それぞれの活動の振返りを行いました。

【まきこさん】
- おやこっこの「とは」をまとめている。音色と比べると、「段取りが多いなあ」と思う。音色は、そこまでスタッフと話さなくても成り立っている。
- 打合せは15分だが、出すものをリストアップして、その時のコツや狙いを書いていくと情報が多くなりそうだ。情報としては、来る子の情報やそれに応じてやること、その時のものや場所、時間帯。
- その場で考えているのだろうと思っていたが、話してもらうとこだわりや考えがある。今回、ヒアリングをしないと埋もれた暗黙知だったかもしれない
- 実際、現場の打ち合わせで段取りをするときは理由を言っていない。ヒアリングで、その理由を聞くと出てくる。例えば、床をふかふかにするか、それともジョイントマットにするかで、子どもの取り組みが変わるよ、など。

- 大きく、こういう雰囲気にしたいから…とか、流れや導線がある。見立てや来る子の特性がどう行動に現れるか。それを2時間の中でどう組み立てるか
- 一方で、「段取り通りじゃない」ことも大事。その場で対応していく

（馬場コメント）
- ヒアリングをして出てくるというのが暗黙知ですし、このプロジェクトの良いところですね。
- 毎回、段取りをして振返りをしていても、必ずしも言語化されていないということなのだろうとも思いました。定期的に外の視点で聞いてあげて、発見していくこと大事なのかもしれないですね。

【みきさん】
- 「こっこっぽいですよね」と別の作業療法士さんに言われた
- 教えたりするのではなくて、「その子らしく、楽しく、育っていく、そこそこいい感じに育っていく」のをお手伝いする

（馬場コメント）
- 「えげつない」1カ月ということでしたね。その中でも改めて発見があったと思います。
- 作業療法士全般として、「環境に合わせて」とか「その子に合わせて」というスタンスなのかなと思いましたが、「こっこらしい」とするところがやはりあるのですね。適応ということをゴールとすると親御さんやその他の周囲の（もちろん悪気はない）期待があるのでその子らしくというのが難しいような気がします。「こっこらしさ」がなぜ良いのかを語っていけると仲間も増えますね。

（つづく）

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2022/9/9）

★それぞれの活動の振返りを行いました。

【りえこさん】
- 個別療育を職場で学んできた方々を見ていると、マンツーマンで、かつ子供に合わせるやり方に慣れている
- これが、1対3になってくると、3人の真ん中らへんでの関わり方を覚えて、次の段階へ行くような流れになる
- 子どもに対してのセリフや話しかけることも決まっているような感じになっている。とはいえ、意図的に伝承されているわけではない。環境の中で、覚えて積みあがってきたもの

- 一人ひとりの子どもにあわせることの良さや一方での難しさはどこまでもある
- 個別療育をする人からすると「ここまでやったら次に行く」が見えいにくいので難しい

- 次に進めない人を見ていると、地図のなかの「こっこマインド」が灯らない。マインドが伴わないと知識では埋められない。そういうひよこに、にわとりさんは、どう関わっていくか悩んでしまう

- 子どもと関わる経験は少なくても、マインドが灯る人は、次へ進むことができる
- マインドには、「感じる」「自分を否定しない」などがあるが、これを教えるというよりは、立ち返るためにこの項目を作った。ただ、結果として、このマインドが灯る人は次へ進んでいる。

- 採用時に、こういう人を選ぶという側面もあるだろう。こっこの人は総じて自己肯定感が低いように思う。
- 自分で感じることができないし、感じられないので「これであっていますか」と外に評価を求めてしまうところがある

（馬場コメント）
- これも「らしさ」ですね。子ども一人ひとりに合わせるやり方は無限にありますね。分解すると「マインド×環境×子供の特性×自分の引き出し」といった感じかもしれないですね。自分の引き出しを知識として身に着けてもマインドがゼロだと掛け算だからゼロのまま、ということのように思いました。
- では、マインドはトレーニングできないかというとそんなことはないというのが、このプロジェクトでやってきていることのように思います。マインドを言語化して、実際の行動を振返りながら、自分の感じたことを内省していく、そのための振返りの場をつくる、そして、「それでもそこそこ良いではないか」と自分を肯定していく…のかな。

- …とか、その辺を考えているうちに「人工知能に療育は可能か」という問いが降りてきました。要はパターン認識でいくら組み合わせても一人ひとりに合わせていない。適応を社会側の大多数の人が考える常識で捉えてしまうと、一人ひとりに合わせた…にはならないんだろうなということを思ったのでした。とはいえ、どんな適応が良いかってのは選ぶ人次第。とはいえ、本人が選べるとも限らない…などなどモヤモヤ考えることができました。有難うございます。

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2022/8/12）

★それぞれの活動の振返りを行いました。

【まきこさん】
- Zoomでの新入社員研修。動画での説明を行う。新入社員一生懸命聞いている。メモを取っているので表情が見えない
- 事前にアンケートをとっていて知りたいことを提供する形となった。動画とこっこの地図を使って説明をした。
- 参加した3人が音と色の療育に日常的に入っていたのでやりやすかった（年によっては、見たこともないケースもある）

- 補助をやっている人たちで、「補助について知りたい」「私これで良いのでしょうか」と思っている
- 動画があると「こういう動きをしているんだ」が分かる。そのうえで、なぜそういう動きなのかを地図で見てほしい
- リーダーとの振返りの中で見ていくと活用がすすむだろう

- その場で判断して動くものだが、私自身、あの動きはなんだったんだろうかとなることがあると思う

（本人の動画を撮るのも良いかも;馬場）

- 毎回、楽しいんだけど、それだけでいいんだろうかということを考えることが大事。楽しいとして、その楽しさがどう子どもと作用しているか、グループダイナミクスにどう作用しているかを考えられるようになってほしい
- 「歌って良いんでしょうか」という質問もあった。あなたがそうしたいと思って、リーダーがそれを拾うこともあるだろうし、子どもがひくならやめればよいし。
- リーダーとしては、いっしょに入っている補助が楽しんでいると安心する

- おやこっこのヒアリングをまとめている。他の校のリーダーが何をしているか気になるという声があった
- それを話す集いが行われた。やはり「私これでいいんでしょうか」という声。皆さん謙虚である

（馬場の思ったこと）
- 療育では、即興的に場を作っている。その場に来ると引き出しが開かれるんでしょうね。手続き的知識と言ったりしますが、身体性を伴うのだと思います。そのあたりが暗黙知だし、療育のミソのところでしょうね。振返りの中で、どんな引き出しが出てきたのかを振り返ることが大切なのだと思います。恐らくリーダーにとっても、補助に入っている方にとっても学びになっているのでしょうね。

- 研修のあり方として最初にアンケートを取ることで、問題意識（Attention）が高まっています。加えて普段の仕事と関連付ける（ Relevant ）ことができています。研修に来て質問して、普段やっていることに自信(Confidence)をもって、さらに地図で確認すると満足のいく学び(Satisfaction)になると思います
  ※（ARCSモデル ; Attention Relevant Confidence Satisfaction）

（つづく）

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2022/8/12）

★それぞれの活動の振返りを行いました。

【みきさん】

- グループ療育についても新入社員研修があった。こちらも地図の動画を見たうえで参加。補助をしているときに困っていることを話し合った

- 終了後のアンケートでは、「リーダーだって補助の時代があった。悩みながらやってきたし、日々悩んでいる。その経験から、『こういう風にしたらよいのでは』『こういう風に解決してきた』という話をしてくれた。私が、ここでいま悩んでいて良いんだと思えた」という声があった。

- 療育後の振返りでなかなか話せないということに対して、「さあ、話せ」と言われても話せないもの。帰り道やお風呂で思い出したりすることもあるよと伝えてあげた。
- 振返って、迷ったり、気づきを得たら、立ち戻る場として地図がある、と伝えるべきだったと思った

- ヒアリング　8人中7人が終了。
- こちらでも「他の教室のリーダーが何をしているか知りたい」という声。

- 「プログラムの立案に行き詰ったときに見ればよいというプログラム集も作ってもらいたい」という声もあった
- 立ち戻る場という意味ではあると良いが、マニュアルにはしたくない
- そのままではなくて、参考にしてうちではどうしたらよいかを考えるような仕掛けがいるだろう
- 自分（みきさん）だったら自分の考えに近い人に聞くかも

（馬場の思ったこと）

- やはり皆さん謙虚なのですね。やっていることが本当に意味を持っているのか試行錯誤してますね。「通りいっぺんのプログラムを組み立ててしまい」にしていないということでもあると思います。
- その意味で、自分の引き出しともつながるヒントがあると良いと思うのでしょうね。だから、他教室のやり方も知りたいし、プログラム集が欲しいということですね。
- りえこさんの話にもでてきますが、子どもやその場への作用に対するねらいがあって、「自分がやったこと」と「子供の反応」を見て検証するということでしょう。とはいえ、きっちりとした正解はそもそもあり得ない。起こったことや経験したことから「これもありだよな」「さすがにこれはいけてない」ということを地図を見ながら振り返るといったとこでしょうかね。

（つづく）

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2022/8/12）

★それぞれの活動の振返りを行いました。
【りえこさん】
- にわとりさんにヒアリング。皆さん、子どもから学ぶだけでなく、自分を客観視することに取組んでいることに気づいた。
- 振返る際に、各工程で自分が何をしたか＆子供が何をしたかをセットで見ていて、これがポイントになっている
- 例えば、職場で経験から学んできた人たちは、「今日はこれを見るから」というリストを作ることで、自分のやり方を客観視している。それに対して、子どもがどう反応しているかを記録している
- つまり、客観視する手段としての見るべきことの穴埋めリストづくりになっている。リスト化されたものが用意されているのではない。その場で考えながら構築している
- また、にわとり・ひよこが振り返る際も、全体の動きを振返って客観視している。「あれは何でそうしたんですか」と聞いて、その反応に答えることでにわとりもひよこも学んでいる

- 自分が何をしているかを客観的に見えていないと次へ進むことができない。
- とはいえ、見えていて、こう動きたいと思っても、子どもの前にでるとフリーズする人はそこから進めない
- 次をどうしたら良いか分からないという悩みが多い。答えの多くはにわとりさんの頭の中から出てくる。ただ、どこからでてくるのか聞くと分からないという反応。

- 地図などは、どこまで知識として言語化して用意するものなのか。「立ち戻る」という風になっていることが必要。
- 地図を説明した時に、『知っていることだけど改めて聞くと「そうだったよね」「そういう気持ちになるなあ」』という話がでていた。

- 学校を出てから仕事を始めた人は、働きながら育成されるという経験をしていない。特にこちらの人は、「これでいいんだろうか」というのが強い
- 「これをしたこうなる」というマニュアル的なものがないと確かにできないのだが、そのときに感じたことをそのまま残してほしい。地図通りにやるのではなくて、自分なりに感じたことがその人の味になる

（馬場の思ったこと）
- まきこさん、みきさんの話もあわせて考えると、療育では同じ場面は表れないので、その場で即興的に動いていることもありますよね。その際、言葉にならないレベルでねらいをもって身体が動いているのでしょう。にわとりさんの頭にはあるけど、どうやって取り出すのかはその場次第。そこを客観視しながら、引き出しを増やしていくのでしょうね。
- それと、きっちりマニュアル化されていて、その通りに持っていこうとしたら、子どもに合わせていないですよね。自分たちがやりたいように強制してしまう。それはこっこらしくない。
- だから、みんな「これで良いんでしょうか」と思うわけですが、そう思えていることが大切なんですよね。
- あと、もしかすると、子どもに対しての見立てはそこそこ的確な捉え方というのはありそうですが、そこにどう関わるかは、セラピストも一人ひとり違うので自分の身体性をどう生かせるか、ということのように思いました。
- …でなければ、セラピストが介在している大切さが無くなってしまうと思います。

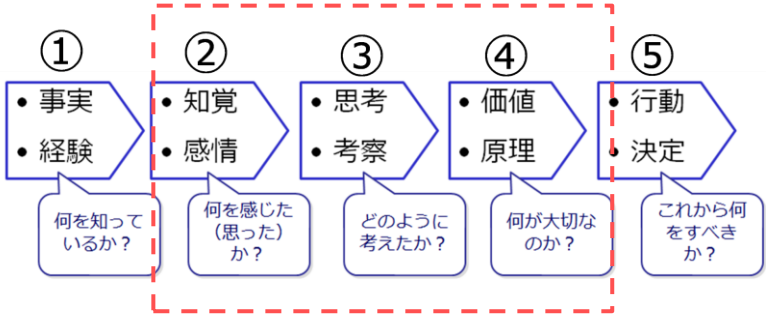
（つづく）

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2022/8/12）

以下、参考までに。下の流れ図は時々ファシリテーションをする人にも話します。
私たちって、①という条件から⑤を選択している側面があるように見えるけど、それだとただの機械ですよね。
本当は、②③④のような過程がある。特に②は言語化されてないんだけど、ここを言語化するように努力すると、セッションの際に参加者の言動を感じ取ることができるようになったりします。

かつ、最終的な行動としても、ただやれば良いんではなくて、③どういう理屈なのか　④何が、私（たち）にとって大切なのかと深掘りしてないと、その人らしさが生まれないんだと思います。



「これで良いんだっけ」とか「次、何すればいいんだっけ」とか「なんかヒントないかしら」と立ち戻るために、①の事実を客観視（これはセラピストと子供、あるいはその場の状況がセット）があった上で、そこから②③④を考えるために地図に立ち返り、⑤をやってみる、みたいなメカニズム（？）なんだろうな、と思いました。

氷山モデルみたいな感じで①⑤は海面に出ている部分なんだけど、②③④は実は見えていないし、必ずしも言葉になっていないけど存在しているわけですよね。実際の療育の場ではほぼオートマティックに②③④がやれないとダメだけど、振返りの時は①⑤を特定したうえで②③④をあれこれと話し合う、そこのズレを認識しあう、それが立ち返るということなのかもしれないなと思います。

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2022/ 7 /15）

★それぞれの活動の振返りを行いました。

【みきさん】
- ヒアリングをリーダーに行った。8人中、4名終了
- 聞いていくと人によって違ったり、地図のままだったり、色々ある。「まだ地図は直さない」というつもりで聞けている

- マニュアルのようにならないとは思っているが、「リーダー、サブ、補助ってこういう仕事」というのが決まっていないし、発信もしていないできた。結果として、それぞれの捉え方が違うので、体制の違いなどがでている
- 自分が認識している、マネジャーから言われているリーダー像と本当（？）のところのリーダー像がずれがある。あるいは、明確にしないでやっているのが現状。決めないといけないだろう…とは思うが、決めてしまうとグループによって変えないといけないこともあるし、セッションの状況によって飛び越えて良いのに「私補助なので」と遠慮してしまう人もいる。

- とはいえ、実運用のなかでそれぞれが工夫しているのは良いこと
- 違いがありつつも考えながらやっていく。各教室のマネジャーが判断しながらやりくりしている。

※まきこさんから
- 給与等で不都合が出ないと良いが…。リーダーの手当てをどういう基準でつけるかケースバイケース。そういうところで文句がでないようにしたい。

（つづく）

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2022/ 7 /15）

★それぞれの活動の振返りを行いました。

【まきこさん】
- 音と色の新人研修を来月実施。動画で基本的な概要については、先に見ておいてもらう
- そうなると、研修では「何を知りたいか」が気になり、新人にアンケートを取った
- 多くが「いろいろなケースを知りたい」という反応。どうやら、「そうはいっても、こんなに即興で進めて行って良いのか」という思いなのではと解釈。
- そこで、動画を撮りまくって共有することとした。「こんなに毎回違って良いんだ」ということが本当だと思ってもらうことがゴール
- 今までの研修は、基本で終わってしまっていたが、状況に応じてこう変える、動くというところに時間をさけるのは良いことだ

- おやこっこはヒアリングしきった。歴史が浅いゆえになのか、人によって違うということがあまりない。ちゃんと目的ややり方を決めて始めたからか。
- 方法はベテランとそうではない人で違うが、思想、目指すべきところは同じだった。
    - 2時間半こどもが安心して安全に遊び（＝主体的に子供がすること）きること、それをやるだけ。
    - 逆算すれば出てくる
    - 笑顔で帰る、くじけていない

- 1回の療育での終着地点があるからだろうか。

- みんなで一緒に考えながら、相談しながら、進めている。
- 親御さんと分離しているから安心・安全にやり切る責任をさらに強く感じているのかもしれない。

- みんながあえて、当たり前かもしれない「安心・安全」を口に出しているところが面白い。

（つづく）

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2022/ 7 /15）

★それぞれの活動の振返りを行いました。

【りえこさん】

- にわとりさん4人へのヒアリングを行った。月1回30分とはいえ大変。

- 前回の振り返りにもあったが、にわとりさんに2タイプがあり色々考えた

- **にわとりさん①の場合**（＝職場でやって覚えろ、という風に育ってきた）
  - 完成図をつくるためのピースを埋めていくタイプ。ケースで必要なことは何かを伝えるのが上手。
  - 記録をするときに見るところを予め書いてある。ひよこは、そこにあてはまることを書けばよい。

  - 一緒に仕事をしているときに、見るべきところが分かる。どういうところを見るべきか覚えられるし、できるようになるのも早い
  - ただ、そのにわとりさんの見方だけに偏る可能性はある

  - 本当の意味での独り立ち、、つまり、考える、自分で見るというところが足りないかもしれない。
  - ひよこさんの状況をみながら見るべきところを決めているタイプの人もいるし、ひよこさんも「なぜそうなのか」を聞いている。それであれば、考えるということも深まるかもしれない

- **にわとりさん②の場合（＝学校で学んできました）**
  - 積み木のように積み重ねていく。子供たちにあわせている
  - ひよこさんからすると、どこに向かっているか分からない。

  - 「まずは書いてごらん」書いた内容や考えを聞いてフィードバックする。
  - ひよこが独り立ちするのには時間がかかる…が、自分で見るべきところをつかむ力がつく

- **…で、どうする？**
- ひよこの特性によって、①も②も良し悪しある。もしかすると①＝まっさら新人、②は経験のある人に向いているかもしれない。
- ヒアリングして情報を得て、整理をしていく

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2022/6/10）

★それぞれの活動の振返りを行いました。

【みきさん】
- 今年度のにわとりさんと振返り。ひよこさんは回せる人。全実施している。
- にわとりさんと話していると「回せるんだけど、その場の雰囲気をキャッチしてほしい。」など、にわとりさんの思いが出てくる。
- ただ、話しを続ける中で「目指すところはデビュー。いまのひよこさんが目指すゴールはこっちだよね」という発言が出てきて、自分が高いところ求めすぎていたという気づきがあった様子。
- また、「プログラムの立て方、ねらい」を聞くと、ねらいについて突きつめていなかったと気づいた。ねらいを明確にしてそれをお母さんと話せたらよいなと話してくれた。

- みきさんとしても、様々なにわとりから聞いたことをこのPJの場で話していて、そこで感じたことを混ぜ込みながら今年のにわとりさんに伝えられている。そのことが気づきにつながっているのかもしれない
- わたしが教えるのではなくて、話しているうちに気づいてもらえているようだ
- 去年のひよこさんが、良い感じになっている。「もっとこうしたい」「他のリーダーさんとこういう風にしたい」という発言がでてきている。去年は、こちらから思いを込めて話をすると引いていた。

- 今後は、ヒアリングを進めていく。現リーダーさんたちにヒアリングをしていくことをマネジャーさんに伝えた。

※〔馬場の感じたこと〕
　ひよこさんは、にわとりや子供たち、周囲の環境と相互作用しながら変容し、学んでいるように思います。それは、にわとりさん側も同じですね。にわとりもひよこと関わることで変容し、学んでいるわけです。
そう考えると、私たちがやっているのは、地図をつくるためのヒアリングですが、結果として相手もこちらも気づき、学んでいる状況を作れている。つまり、地図作りを通じて、みんなが学ぶ状況が生まれているように見えます。

地図は、一緒に悩むための良いツールなのかもしれませんね。

（つづく）

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2022/6/10）

★それぞれの活動の振返りを行いました。

【りえこさん】
- ひよこさん3名に地図の説明をしようと、にわとりさんと相談したところ、2名からお願いしますと言われ、りえこさんから説明。
- 2名のひよこさんから「安心した」という感想を得た。

- 理由は…それぞれ異なる
- 一人は「自分のペースで良いんだ。早くデビューしないといけないのではとか、このままで良いのかという思いがあった。自分はレールに乗っていると分かった。期間は、自分や環境によることも説明を受けて、このままで良いんだと安心した」

- もう一人は、個別を見学している方。「先輩のようにならないといけないのかと思っていたが、地図の説明を聞いたら自分のやり方で自分なりになれればよいというのが分かった」

- つまり、2人とも見通しが立てられた。まっさらな新入社員じゃないので、自分のスキルはこれで良いのか、求められていることに応えられているのかと感じることがあるのだろう。
- 新入社員だと違うかもしれない。どう接していくかを考える必要がある。

〔馬場の感じたこと〕
- 「早くデビューしないとダメなのかしら」は誰しもが感じるところ。もちろん早いに越したことはないですが…。とはいえ、環境が異なれば学べることも異なる。だから、いつまでにと決まっているわけではない。そろそろOKだよね、と本人も周囲も感じるかどうかが大切ですね。あらためてひよこに対して「一人ひとり環境が違うのだから焦らなくてよい」と伝えたいところですね。

- いずれにせよ、早くデビューできないからといって劣っているわけではないので、それを伝えていく必要があると思います

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2022/5/20）

★それぞれの活動の振返りを行いました。

【まきこさん】

- ビフォアーのアンケートを取った
- りえこさん、みきさんと打ち合わせ
    - にわとりの集いを6～7月で実施しようと考えている
    - 教室にもこっこの地図を置こうと考えている
    - 各章5分～10分くらいで見れる動画を作ろうと考えている。新人研修の動画だと長い。気になるところが見れるシステムが良いのではないか。
- 「地図」というネーミングがしっくり来ている。

【みきさん】

- 今期、にわとりを務めている方には、自分なりの型や枠組みがある。整理されたものを持っている。その方がお持ちのものを聞いていく必要がある
- 一方で、地図を書き換えないといけないかな？　と思ったが、まきこさん、りえこさんと話して、マニュアルを作りたいわけではない、その必要はないと考えた。
- お話を聴いて、情報を蓄積していき、秋ぐらいに改訂版をまとめていくつもり
- 7～8月にリーダーに現状をヒアリングして、同じようにやっているか、別の案があるのかを聞いてまとめていく
- それぞれが軸にしていることが異なるように思う。発達の段階、時期、季節、どうやって見通しをつけていくのかなど

【りえこさん】

- 4人のにわとりと個々に話をしている。
- 取り組むことは変わらないが、にわとりの学びの経験が2種類あることが分かった。これらは、教え方の違いにも表れるだろう。
    - 学校の中で学んできた人
        →やり方や知識は学ぶが、子供との関りは少ない。子どもの前にはすぐには立たせてもらえない。
        ３年生くらいからようやく、一人か二人を1年かけて…という関わりになる。
    - 仕事をしながら学んで療育者になった
        →子供の前にどんどん出す、良いからやってごらん、というなかで学ぶ。子どもと接する頻度は多い。
        でも基本的なことを教えないとできないこともある。

- 去年のペアは、にわとりさんの心理的なケアが必要

（つづく）

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2022/5/20）

★みきさんの話（型がある、経験がある方から学んでいく）から派生して、あれこれ深掘りしました。

「型がある、引き出しがある」とお聞きした時に大切にしたいのは「やり方」よりも「あり方」の話だよなと漠然と思いました。そこで「こっこらしい」のでしょうかと問いかけたのでした。

広く一般的な療育のセオリーは世の中にあるし、それは抑えておくべきことだろうと思う反面、それだけでは限界があることも踏まえ、型にとらわれずに探求することをみなさんは大事にしているのだと思います。

この地図は、療育者を育てることが目的ですが、「ひよこ」だけでなく「にわとり」もやり方を探求しつづける地図になっていて、結果として「ひよこ」がデビューできる状態になるのだと思います。

マニュアルのように、どんなグループでも同じようにする方が教わる側は楽かもしれない、一方で、「なぜ、そのやり方なのかを考えることができなくなるのではないか」が大切なところですね。

その意味では、教室やそこに関わる人によって、やり方やそこで醸し出されている雰囲気は違うし、違って良い。
同じでありたいのは、「子どもに合わせる」などのマインド、あり方。そのうえで、お互いのアプローチの違いは尊重する。そして、「いまやっていることはうちらしいだろうか」と問う。これ自体がこっこらしさだろうと思います。
（禅問答のようですね。はい。）

★上記はりえこさんの話（学び方の違い）にも関連しているように思いました

学校での学び方は、カリキュラムが定まっていて、それを消化していく。教わる、身に着けるという意味ではその方が効率的かもしれない。本人たちにとっても楽。でも、学校と違って現場に「卒業」はない。
…となると、定められたことを消化するだけでなく、「なぜそうなのか」を探求したり、失敗して痛い目に合って、そこから学び続けることになる。

本来は、そういうものですよね、大人であれ、子どもあれ、何であれ。そうやって、もやもや考え続けることがある種のやりがいになっていると良いのかもしれません。
「子どものために何でも献身的に！」…だけだと続かないだろうなと、個人的にも思います。

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2022/4/15）

（今回は、お話ししたことをまとめつつ、少し考えを書きました）

今年度は、地図をブラッシュアップをしていくことになる。
もともとのPJのスタートは、各教室や個人でバラバラになっていたり、暗黙知となっていることをまとめていくこと。

普通に考えると、手順書のようなマニュアルを想定するが、その場に合わせて私たちの関わり方を変えていくことをを大切にしているところがあり、だからこそ、バラバラになっている側面もある。

そこで、私たちは立ち返る場所としての「地図」をつくるというアプローチをとった。
その場合に大切なのは、ひよこやにわとりとの対話。行間に表れることを互いに解釈しあって考え方を学び合い、こっこらしいやり方を深めていくことが目的になる

今年度は、にわとりへ「集い」や個別のヒアリングを通じて地図をブラッシュアップしていくことになるだろう。

にわとりと私たちが話すことを通じて、互いのやっていることの違いを見つけ、それをわんぱく会の理念や考え方に立ち戻って考えて、必要に応じて地図に反映していく。

この活動をすると、地図そのものが深まるとともに、考え方をモヤモヤと深めていこうとする（考えてみれば面倒なことに）取り組む仲間を増やしていくことが大きな目標になるだろう。

課題とすれば、地図そのものよりも教え方の方かもしれない。
例えば「やってはいけないこと」があったとして、その理由を教えることはできる。でも、やってはいけないことにあたる行為をしていることに本人が気づいていないようなケースもある。となると、教える側にその良くない行為を発見する力やそれを指摘してフィードバックする力が求められる。

…と考えると、にわとり・ひよこでペアとなりつつも、時に子供の様子を見て教室長が、にわとりにそれとなく聞いてみる、ひよこにも聞いてみるという関りも必要。

（ＭＴＧを振返って思ったことですが）「集い」の場で「ひよこ」の困った行動あるあるのようなものが話せると良いかもしれないですね。そうしたあるあるにどう取り組んで、どんな結果になったかという形で、PJの成果や検証ができるのではないかと思う。

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2022/3/18）

1カ月の振り返りを行いました。

■にわとりの集い実施
- （小田さん）すごくよかった。

- やったこととしては、説明が中心。みんなに、なんとなく分かればよいかなというレベルでの説明。
- 実際のモノは特に何も出さずに話をした。実際に見たいと思っている人もいると思う。

- 共有フォルダに置くとして、どのようにみんなに理解してもらって、使ってもらって、仲間になってもらうか。
- 現状、「これを使って育成をしていくんだよ」と本人とマネジャーが話していない状況にある。
- 休眠PJとマネジャーとで話をしたうえで、マネジャーからにわとり、ひよこに伝えていってもらう必要がある。
- ４月からひよこになる方については、にわとりとのやり取りをもう始めた方が良い。３月中に行いたい。

- にわとりにならない人も、動画や研修の内容を見て、キャッチアップしてもらう。
- 個別療育は、ひよこが全教室にいる。にわとり４名を集めて説明するとよい。
- グループ療育に２名にわとりがいる。体制を確認する必要がある

- マニュアルもらったのは良いが、これを見ながらリーダー育成するのは大変と捉えている様子。辞書的に使う分には良いけどという反応。説明して、使ってもらって、振り返って、同時にフィードバックをもらう仕組みが必要。

（例えば）
- いったん説明する⇒　聞いてみてどうだったと聞いたり、活用してみたどうだったと聞いたりする場を作る。
- また、その際にメモやそのページを見た日付などを書いて、記録を残しておく
- 四半期に一度くらいのペースで「集い」を行って、気づきを共有し、振り返り、内容のフィードバックもする。
- これを繰り返して１年間くらいかけて、次は、自分が説明できる人になっていく

- ひとまずは、まきこさん、りえこさん、みきさんの３人で更新をしていく。
- 今後、どこの部署の管轄としていくかを考えておく必要があるだろう。

（つづく）

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2022/3/18）

■取り組みで見えてきた療育の本質

- 個別は、エクセルのものは、知識の部分は詳しくなっていない。にわとりさんとやりながらつくっていきたい。
- ただ、今のままでも何とでもなってしまうところがある。どちらかというと、知識やスキルというよりも、なぜその知識を使うのか、どうしてその方法でアプローチするのかを考えることが育成の上で大切なので。結果、ひよこタイムでもマインドの部分での振り返りになる。

- 個別療育のリーダー：
  子供に対してだけ何かができればよい
- グループのリーダー：
  （人前で歌える人）場の空気を感じたり、空気を使ったり、空気を持っていくことが求められる。
  間などもあるが、閉じていない、自己開示しているような心の状態が求められる。

- 個別療育の育成プロセス

★観察・記録：
子供を見る＝発達の知識を深める。また、自分が見たこと、感じたことを「言語化」する。
つまり、この観察・記録によって自分の力を高める

★実施：
知識を使って何かをする、知識を使うと何が起こるかを理解する段階。
これは日々繰り返し行う中で深めていく。終わりがない。

つまり、引き出しを増やす、思考の仕方を育成するのであって、技術を教えているわけではない
そして、ある程度の段階まで来たら…

★立案・フィードバック
定められた尺の中で何を実施するかを考える。ただし、最初は誰かのプランでやってみるになる
また、フィードバックの内容としては、その子の状況に対してのねらいとその反応、見立てをつてる

※集団は、集団でのねらいがあってやったことを説明する
※また、グループは、ハコ、時間割が決まっているので、立案が先になる
※音と色も素材を使っているので立案が先になる

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2022/2/18）

1カ月の振り返りを行いました。

■3人で話し合ったこと
来期の体制が見えてきた。研修をはじめとした教育の進め方について話し合った。4校のうち2校に新しい方が入る。
他の2校にも、ひよことして育成対象となる方がいる。各校、ひよことにわとりのペアを決めた
・にわとりさんの育成について
「にわとりオリエンテーション」を3月にできたら良いと考えている
→3/16 or 17に実施予定。教室長も参加とする
その後もにわとりの集いがあると良いのではないか

・ひよこさん教育のありかた
新入社員研修は、「～とは」など定義的なものについて、4月に行う。
録画してにわとりさんにも見てもらう。今のにわとりさんはこうした研修がなかった。
今回、地図ができたので、にわとりをはじめ、他のスタッフにも共有していく

夏には、グループ療育の補助に入った人が集まって、ワークショップを実施。療育の進め方を振り返る。

・休眠のPJとしてやってきている、地図を使っての育成を浸透させていく
地図も、現状は、OJTで使うものになっているが、研修で使うようなものに編集してみるなどが必要になるかも。
それによって、足りないところや、不要な内容なども分かるかもしれない

（つづく）

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2022/2/18）

1カ月の振り返りを行いました。

■3人で話し合ったこと
来期の体制が見えてきた。研修をはじめとした教育の進め方について話し合った。4校のうち2校に新しい方が入る。
他の2校にも、ひよことして育成対象となる方がいる。各校、ひよことにわとりのペアを決めた
・にわとりさんの育成について
「にわとりオリエンテーション」を3月にできたら良いと考えている
→3/16 or 17に実施予定。教室長も参加とする
その後もにわとりの集いがあると良いのではないか

・ひよこさん教育のありかた
新入社員研修は、「～とは」など定義的なものについて、4月に行う。
録画してにわとりさんにも見てもらう。今のにわとりさんはこうした研修がなかった。
今回、地図ができたので、にわとりをはじめ、他のスタッフにも共有していく

夏には、グループ療育の補助に入った人が集まって、ワークショップを実施。療育の進め方を振り返る。

・休眠のPJとしてやってきている、地図を使っての育成を浸透させていく
地図も、現状は、OJTで使うものになっているが、研修で使うようなものに編集してみるなどが必要になるかも。
それによって、足りないところや、不要な内容なども分かるかもしれない

（つづく）

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2022/2/18）

■まきこさんの振り返り
上記の、研修等の運用を整理できた。

■りえこさんの振り返り
・にわとりさん、教室長のヒアリングを行った。
・いまのひよこ・にわとりペアでの活動は続けていく。また、周囲も巻き込んだ取り組みにはなっていく。
とはいえ、対象となるひよこは、デビューできないだろう。
ただ、育成の対象として進めていく。そのことで、周囲を巻き込んで時間や労力をかけて良いのかどうか、
と思っている。ただ、今後の他のひよこ育成に向けた蓄積はできるだろう。

・いま、エクセルでつくっている内容のものは、ひよこタイムでの振り返りようとしているが、りえこさん
（のような立場のにわとりの育成にも関る人）とにわとりさんとで振り返りを行うときに使うと有効なもの
なのかもしれないと感じている。

■みきさんの振り返り
・にわとり「体験記」を書いてみるのは良いと思っている。次年度に向けて、にわとりの心構えを残していきたい。
・来年度の研修を運営していくにあたって、休眠ＰＪがどう関わるか、交通整理している。
・「～とは」の録画をつくる、研修で何を盛り込んでいくかなど、整理されてきた。
・受け持っているひよこさん、4月デビュー決まっているが、コロナの影響もあり、経験がたりないかもしれない。
ただ、PJで話し合ったように、どんなサポートがあればデビューできるのかを考えていくと良いのだろう。
次のにわとりさんい引き継ぎつつ進めていく

■りえこさんのケースを起点に少し意見交換
デビューできない場合は、今までなら、環境を変えるということを行ってきた。また、それができないまま、雰囲気が険悪になるということもあった。あるいは、育っているかどうかデビューできるかどうかの見極めもなく、「行ってこい」となり、結果、本人が自分で、無理だと見極めて、去ってしまうこともあった。

地図がある、あるいはデビューできるどうかを見極めるというプロセスがあることで、早い段階で環境を変えると判断できるようになるかもしれない。一方で、痛い目にはあわせたくないが、子どもと接して悩む中で、学んでいく経験が少なくなるのかもしれない。単純に知識や手順を覚えればよいのではないので、試行錯誤が必要だろう。

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2022/1/21）

【お話しした内容のまとめと考察】

今回も色々とお話をお聞きして、私としても気づきが多いMTGでした。話を整理しつつ、考察など書きます。

★いまＰＪがどういう状況なのか
地図は出来ていて、実際に使いながらブラッシュアップしているところ。また、検証段階でもある。ＰＪのゴールとすれば、ひよこがデビューすることだが、デビューに至らない状況でもある。

★デビューに至らない要因
地図の問題というよりも各教室が置かれている状況の問題もある。
ひとつは、コロナ禍にあり、療育の量・質が想定したより限られている
・通常よりも人数を制限している。
・療育の機会も通常より限られている
・限られた療育の機会の中でも、新人が子どもと自由に触れ合いながら学ぶ密度が少ない
・他のスタッフの様子から学ぶ機会が少ない

もうひとつは、新人の採用の機会。こちらも量・質ともに十分ではない

★今後の方向性
この状況にあることで、新人（ひよこ）育成をしていくには地図（暗黙知の可視化≒形式知化≒マニュアル類）だけでなく、環境も大切だと分かった。

次ページのマトリクスがある程度、今後の方向性の示唆になるかもしれない。

（つづく）

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2022/1/21）

レベル	Level 0		Level 1		Level 2		Level 3	
自分自身の成長に対する自律性	社員は		社員は		社員は		社員は	
	何が課題なのか	何を身につけるべきか	何が課題なのか	何を身につけるべきか	何が課題なのか	何を身につけるべきか	何が課題なのか	何を身につけるべきか
	意識していない	分からない	できないことは何か分かっている	具体的に分からない	できないことは何か分かっている	具体的に分かっている	次の課題を探している	具体的に分かっている
具体例	• ただ作業をするだけ • 指示がなければ何もしない		• 日々作業に追われている • 仕事の改善点に気づいても行動に移さない		• 現状を良くするための工夫をしている • 発生した問題に対処できている		• 仕事に誇りを持っている • 将来に向けて足りないことに気づき取り組んでいる	
成長を支える「仕組み」	• 経営理念がない • 目標も不明確		• 理念が浸透してない • 数値目標はあるが、実行計画がない		• 理念・戦略・人事評価制度はある • 各制度の連動が不十分		• 経営理念、戦略、人事評価制度、目標管理、研修等が連動している	
成長を促す「仕掛け」	• 特になし		• 数値目標の確認会議はある • 各部で課題設定や振返りのMTGがない		• 各部で課題設定や振返りのMTGがある • 組織横断的な取組みがない		• 各部で課題設定や振返りのMTGがある • 組織横断的なPJが運営されている	
上司からの「仕切り」	• 上司の役割が意識されていない • 現場にあまりいない		• 評価のフィードバックがなされていない		• 評価のフィードバックがされている		• 評価のフィードバックがなされている • 能力開発に関しての面談ができている	

（つづく）

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2022/1/21）

前ページのマトリクスは、企業のなかで人がどの程度自律的に成長しているかのレベル定義とそのために必要な仕組み・仕掛け・仕切りを整理したもの。療育において、デビューしている状態をどのレベルと考えるのか。また、それをサポートするのには、どのような仕組み・仕掛け・仕切りが必要かを考えると良いかもしれない。

本PJで言えば、仕組みは地図。仕掛けは、療育の機会とその振返りの場。仕切りは、教育係（にわとり）のかかわり方、および、教室長のマネジメント。

以上に加えて、採用の課題がある。量もそうだが、最低限何を持っていた方が良いのか、採用基準の定義も必要かもしれない。（おそらく、知識・スキル以上にマインドのところかな）

…書きかけですが、こんな表も書きましたね…。

入口	経験すること （の変数）	出口
経験	地図によるインプット（とは、なるには）	デビューすること（一人で45分過ごす）
知識		デビューまでの期間（半年 or 1年）
スキル	子供から学ぶ、自由に触れる	
マインド	他の人がやっているのを見る	
	親の理解度、療育への共感度	
	子供の発達のレベル感、難易度	
	療育のスケジュール	
	教室の人員	
	育成の工夫（階段の登らせ方）	
	ビデオで振り返る	
	ビデオで例を見せる	
	にわとりの教育	
	にわとりといっしょにひよこの環境を考える	
	何をサポートすればデビューできるのか	

（つづく）

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2022/1/21）

★まとめ
本PJの成果と課題は…
・地図ができたこと
・その地図を使って育成する実践ができたこと

…つまり、仕組みができたというのが成果。
検討すべき課題は仕掛け、仕切りの部分。教室長のマネジメントや採用はPJの範囲よりも大きな課題だが、教育係（にわとり）育成は、本PJでセットで捉えるテーマのように思う。

今後、やることは、

（りえこさん）
・にわとりのヒアリングを続けてにわとりがどのように育成に関わると良いのかにわとりの育成やサポートについて考えてみる
・現実的かどうかはともかくとして、ひよこが育つにはこういう環境が良い、というのを考えてみる

（みきさん）
・みきさんは、地図も作りながらひよこと旅をしている。つまり、実践知を蓄積している。
これを、ただの体験から『体験「記」』にしていくと、にわとりのあり方も整理できるのではないか。

（欠席でしたが、まきこさん）
・マネジメントや採用など本ＰＪのスコープを超えたところの課題の検討（を多分しているだろう）

以上

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2021/12 /17）

【MTGを振り返っての所感】
ちょうど、コンサルタントのあり方として「ギャップアプローチ」と「ポジティブアプローチ」があるなと考えていました。前者はあるべき姿と現状のギャップを定義し、要素分解して足りないものに手を打っていくアプローチ。後者は、今あるものを活かしてありたい姿を作り上げていくアプローチです。おそらく、療育もひよこ教育もポジティブアプローチなのだと思います。

…というとあまりに抽象的なので、現実解を考えると、やはり、デビューをゴールとして、デビューできるかどうかをひよことにわとりが対話するということなのだと思います。そのための地図ですね。

今あるもので作り上げていくから課題も到達点も明確にならない。だから不安になります。なので、ギャップアプローチ的には以下のそれぞれの主訴には答えていないかもしれません。

ひよこ：みんなのようになりたい
にわとり：ひよこにあれもこれもできるようになってほしい
教室長：はやくデビューしてほしい

でも、「マニュアルではない、迷いながら対話しながら進むための地図だよ」というポジティブアプローチをとれば、誰もがあるもので何とかしようと前進できるのではないかと思います。また、そうしたアクションがあるから学びあえるのではないかと思います。

少なくとも現時点では、ひよこのデビューを判断するのはにわとりで良いと思います。その判断にばらつきもあるでしょう。…なので、この時、にわとりに問うべきことは
「明日、そのひよこさんをデビューさせなきゃいけないとしたら、どんな具体的なサポートがあればデビューできますか？」

ということですね。これを問うときに地図も参照する。そして、定期的にこの問いに基づいて対話し、地図も更新していくと良いと思います。

今日は、余談でアレコレ言ってしまいましたが、良い問いですね。ウチでも活用してみたいと思います。

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2021/11 /18）

各人の状況を振返り、それぞれ何を進めるかを共有しました。

		やったこと	わかったこと	つぎやること
音と色	まきこさん	• にわとりさんのフォローをした	• まずやってみようというアプローチというより、準備していくアプローチ。その準備は私たちにはわかるが、本人にはしっくりこないかもしれない • 今回のひよこさんに関して言えば、経験値があったのが影響したかもしれない。 • 「療育に終わりはない」は最初からピンとくる話ではない。やっていてわかるようになるもの • 本人は、できるようになりたい、私たちは、終わらないから頑張ろう、旅の目的が違う。 • 今回のひよこさんなのか、最近のＺ世代なのか、答えを知りたい傾向がある。How to がないままでは飛び込めない。新卒を採るときに考えるポイントか • 自分に与えられたことはやるが、言われてないことに意識が向かない。やらない • みんなで取り組んで葛藤するという経験をしてない • 「マニュアルではないですよ」の意味がひよこさんには分からない。マニュアルだと考えている • 経験を積んだにわとりさんとギャップが生まれるが、考えてみれば、まあ、そんなものかもしれいない • ひよこさんは、にわとりさんの様になりたい。にわとりさんを見てしまう。本来、ひよこさんは、子供を見て学ばなきゃいけない • ひよこさんはセッションの中では、にわとりさんがやっているのとはちがう役割を求められている状況でもある	• 地図については、若い世代（？）に合わせた、見せ方の工夫を検討する余地がある • ネタ帳のようなイメージでHow toも入れておくか • にわとりさん教育も必要だろうし、ひよこさんをフォローする役も必要だろう • 採用において、どういう思考特性の人に来てもらいたいのかを考えるか…？

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.
（つづく）

議事メモ（2021/11 /18）

各人の状況を振返り、それぞれ何を進めるかを共有しました。

		やったこと	わかったこと	つぎやること
グループ	みきさん	• 上長に報告した	• 上長がやること、にわとりがやることの切り分けができた • ひよこさん自身については、上長とにわとり（わたし）がやることは分けられる • ただ、地図について上長と話すわけではない。私自身が振り返る中で役に立っているが、応用するにあたっては悩ましい（みきさん以外の人が使う場合） • マニュアルとして「この絵本でやりなさい」とはしたくない。ただ、「この方向性の本で」位はないとできない人もいる • マニュアルというよりはネタ帳にしたい • ベテランであれば、同じ本でも、相手に合わせて使える。この辺りを文字化していくことがむずかしい • 経験している人ほど、積みあがっていく良い取り組み。一方で、やればやるほど、本質が、分かればわかるほど、新参者と捉え方のギャップが出る。結果「そのうち分かる」ということになる • このギャップによって、ひよこさんに納得感がないときに、上長が関われると良いかもしれない。こっこのなやみを共感（「わかる～」）してくれるとよい。これは、にわとりにはできない役回り	• ひよこさんとも話していきながら、違いを発見していきたい • みきさん自身が、にわとりとして感じたことを言語化していく • 隣のベテランとも話して発見する

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.
（つづく）

議事メモ（2021/11 /18）

各人の状況を振返り、それぞれ何を進めるかを共有しました。

		やったこと	わかったこと	つぎやること
個別	りえこさん	• ひよこ、にわとり、りえこさんとで「個別療育とは」について話した	• ひよこと、にわとりではうなづくポイントが違う。ひよこは、知識的なところ、にわとりさんは、考え方のところ • ひよこさんは、教科書を１ページ目かから学ぶというスタンス。にわとりさん側は、「それだけだと違うのでは」というのが垣間見える • 例えば参考文献の本も一から理解しようとする。そこで「わたし（りえこさん）も理解していないよ。辞書的に使う。参考になることもあれば、わからんということもある」と伝えた • 成長できていない実感を教科書に探すのは違うと思う • ひよこさんが、「次何をすればよいか」を聞いてくるのが、にわとりさんの悩み • ひよこさんとは、学び方のスタンスが違うことを理解する必要がある • 一方で、にわとりが変わったら、また聞いて足していく必要もある。そのことで、にわとりができるようになっていく • そもそも地図はどういう位置づけか。出会った人分を作るわけにもいかないし、つくると辞書的なものになる。「きっかけ」「機会」という位置づけ • 「言葉にしていく」こと「考える機会、場」がセットになる。発散と収束。	• ひよこ、にわとりに上長も入って、話し合う。私たちが向かうところはここだよ、という共通認識を持つ • 毎月話しながら、りえこさんから、にわとりさんに介入しながら、地図をバージョンアップしていく • 上長にどのように関わってもらうのかを話してみる • 「あるある集」みたいな形で、入ってからの成長とつまづきについてもまとめると良いかもしれない（次ページ参照）

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.
（つづく）

療育をする人の成長モデルの例（参考までに）

How toをまとめた上で、経験年数が若い人にどんなことがあったか、その時何を感じたか、どんなことが助けになったか、何があるとよいか、このHow toは役に立ちそうか、などを聴いていく際の参考になればと思います。

ちなみにこの例はコンサルタント会社の営業です。
なので、形も正解もないものを売ります。

一人でお客さんのところに行って、課題を聴いて、提案書を書いて、プレゼンできるようになって一人前です。

たとえば、中途入社で入ったら半年かけて紆余曲折を経て私たちの仲間になっていくんだよ、ということを表しています。

（…が、ちょっと例になじみがないですよね）

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2021/10/15）

各人の状況を振返り、それぞれ何を進めるかを共有しました。

		やったこと	わかったこと	つぎやること
音と色	まきこさん	• 「おやこっこ」の地図の作成に取り掛かる。関係者に資料のまとめのお声かけ • 採用についての考えを整理している • ひよこが巣立っていった。	• 今取り組んでいることとつながるような流れを作っていく必要があると思い、始めた • 療育のデビューするまでの見通し、と１スタッフとしてどう「こっこ人」になっていくか。 • にわとりさんへのアフターフォローができていない。 • 育成は順調だったが、音楽療法士として自分が求めるスタイルと違っていたフシがある • 本人は自分としては「できる」という気持ちでいる • ダブルワーク先では、一人前なのでギャップがあったかもしれない • 自分の意見を言いたいタイプ。まず、学ぶという感じでもない • 疲れてた。もう一つの方も不定期。体調不良もあった • 戦力としては有難かった • かつても似たような背景の巣立ちがあった。しんどいと言えないタイプ • 課題評価をしている。自分を否定されているような感じなのかな • 任せたら任せたで失敗することもあった • 関わる育成の人も異なる。バックグラウンドが異なる • こういうケースは減らしたい。	• 独自の進化をとげてきたもので、話を聴きながら作っていく • ニワトリさんへのフォロー • 採用から、配置、育成、教室長のマネジメントの標準化、他のメンバーもどのように新人に関わるか、などを考えていく（巣作り） • ⇒子ども、保護者の方も含めどのような関わりが教室を作っているのか、その中で、私たちは何を学んでいるのか、その結果がどのように子どもたちのためになるのか…などなど生態系を描く。10周年の節目として、みんなで考えるような機会があっても良いのでは（ババからふわっと提案）

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.
（つづく）

議事メモ（2021/10/15）

各人の状況を振返り、それぞれ何を進めるかを共有しました。

		やったこと	わかったこと	つぎやること
個別	りえこさん	• 「できるようになるまで」をつくった。まずは、そもそもどういうものかを示した	• みんなが育成で取組むべきこと、どれくらい時間をかけているかを周知して誤解を減らしたい • ひよこについて「なんで、そろそろ○○しないの？」と言う方もいる。あるいは、なぜ、そんなに時間をかけるのかなど • …この辺の声が ひよこさんに入ると、良い影響がない（なんで自分がデビューできないのかなど思い悩むがフォローがない） • 巣づくり＝育つ環境（＝教室運営）を考えていく必要がある • 良かれと思って教えてしまうことでパンクしてしまうケースもある • 子どもと関わりを自分の中で咀嚼して、消化していくもの。消化する時間が必要。 • 子どもから学ぶには、あえて仕事を入れない時間も必要 • 一方で、週4、５で働いている方もいるので「なんで休んでるの」となる • 療育に関わらない時間、仕事を意識して用意する必要がある • コロナ禍で子どもから学ぶ機会が減っている。保護者にフィードバックしている間に、子供が1人遊びしている最中に関わってよい時間があった（保護者も見ていない、それほどしばりもない） • 11月から取り組もうとしている対象が調整が必要になった • にわとりを育ててほしいと言われている	• ひきつづき、地図の資料作りと実践の機会の模索 • まきこさんの「つぎやること」に書いたような「巣作り」の検討

（つづく）

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2021/10/15）

各人の状況を振返り、それぞれ何を進めるかを共有しました。

		やったこと	わかったこと	つぎやること
グループ	みきさん	• 「なるには」をつくっている • ひよこさんを育てている	• 育ててみると、足りないことや、順番が違うことが分かってくる。修正している。 • この活動を通じて、にわとりとして学ぶことになっている • まきこさんの資料を見て参考にしたり、一方でりえこさんの資料も取り入れたりとやや発散的になっている	• 引き続き、作成と育成
		• ひよこさんに考えてもらうようにしてみた	• 自分自身に向き合うことが必要で取組んでいる。さじ加減が難しい。教え過ぎてもダメだし…など。その意味でにわとり育成が必要か • 例えば、にわとりどうしが集う場が必要。 • 一方、にわとりに対して、状況や心境をきくなどの介入も必要。教室長はこうした介入をすべきだが、人によりけり。 • まきこさんの関わりは、にわとりさんに寄りそって地図をつくっている。みきさんは、にわとりしながら、地図つくっている。ある程度違う視点から客観的に見る人も必要かもしれない。にわとりさんのスーパーバイザー	• まきこさんの「つぎやること」に書いたような「巣作り」の検討
		• 教室長とPJを共有するを試みている（メールで）	• こっこ人として育てる⇒教室長 • 療育をできる人として育てる⇒チーフ • にわとりさんを育てる、適度に介入する⇒教室長？（…とも限らない）関係性による • 教室運営、事業運営、スタッフ管理、人によりけり。教室の種類や大きさにもよる	

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2021/9/17）

各人の状況を振返り、それぞれ何を進めるかを共有しました。

		やったこと	わかったこと	つぎやること
音と色	まきこさん	（MTGお休み）		
グループ	みきさん	• 「なるには」をりえこさんのエクセルをもとに作っている • 「リーダーになるには」の部分ができてきた • ひよこさんとそれを使って振返り	• 3パートあるので、思ったより労力かかる • 他の方のセッションに入っても、漫然と過ごさずに見るべきポイントを伝えている。少しずつ言語化しているようだ。 • 言語化することで、人それぞれのやり方の違いを知る。自分なりを考えることになる • ひよこさんは「わたしほんとにダメです～」という「奥ゆかしい」方。 （以下は、MTGで出てきた意見） ⇒できなかったことの言い訳か？ ⇒「そういう自分で良い」になれていない？ ⇒ でも、みんな一度は「私ダメだ」というところを通る ⇒どうやったら自分なりにその場を良い状態にできるか考えらえるようになるとよい。 • ひよこさんの性格や気持ちを知りながら、前を向かせる、向きあうことができるようにコミュニケーションをこっこがとれると良い。 • 教室長と相談しながらというのも良いかも • ひよこさんの進み方はゆっくり、4月デビューよりももうちょっとかかる • 背景としては、他にも業務があるため負荷をかけられない • 教室長が業務量をみてマネジメントしてくれる。…が、一方でPJの進度と合わせることができていない。PJとして何をしているか、共有ができていないところがある	• 引き続き、こっことして、ひよこさんと向き合いながら、気づきをえていく • 地図そのものへの反映もあるし、教室長や環境づくりの課題をひろっていく

（つづく）

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2021/9/17）

（つづき）

		やったこと	わかったこと	つぎやること
個別	りえこさん	• 「個別療育とは」をもとに企画した新人研修を見てきた • 教室長と話した • 個別療育を来年度から担当するだろう新人に今年度は、「個別療育とは」というところからスタート。1年半くらいかけてデビューすることになる。	• あまり地図は使われていない。「みんな（地図は）見ているよね」という前提だったからか？また、対象者も個別療育を目指している人ではなかった • 個別療育を伝えようとすると、りえこさんは個別支援計画、アセスメントを説明から始めて（しまった）がなぜだろうと思っていた。個別と集団であり方が違うからかもしれない。3療育を揃えられそうで、揃えられない理由かも。 • 採用の段階で「個別療育をやる」という採用の仕方ではない • 教室長が環境を整える。どの療育をやるか。育成される人、する人の意識付け、環境づくり • 教室長とマネジメントについて話しながら進めることが必要 • 新卒さんだと1年から1年半くらいかかる • 半年でできる経験者がどこにいるんだろう • かつては、「まずはやってみよう」という社風だった • マネージャーによるが、新人が何がやりたいか、できるかをいっしょ考えながらマネジメントをしている。考えをすり合わせながら、個別をやるかどうかが決まっていく	• 11月くらいから地図使うことを目指しつつ、チーフにヒアリング、相談していく • それを進められる環境をつくる • 教室長とも話し合う • 採用もちょっとどう進めると良いか参考意見を言えるようにはしたい

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2021/8/20）

各人の状況を振返り、それぞれ何を進めるかを共有しました。

		やったこと	わかったこと	つぎやること
音と色	まきこさん	• こっこさんとは引き続きコミュニケーション • りえこさんにご支援いただいて、エクセルの資料作成	• ひよこさんは「補助に入れる人」になろうの中盤のところまで来ている • 地図が使える、考えが深まることが分かった。	• 教室のマネジメント、人の問題などの課題を考える。 • マネジメント層向けの地図の作成 • おやこっこのほうの地図の着手。（ある程度、できている物はある）
グループ	みきさん	• かおりさんとのヒアリング終了 • りえこさんからのエクセルをもとに • ひよこさん育成を進めている	• ヒアリングするほど反映すべきことが出てくる。 • 見る人にとっては3療育とも揃っていた方が見やすい。 • 3役のそれぞれのポイントがあるので、整理する必要がある。やることも事前準備もたくさんある。どこまでを誰がやるとかも整理が必要。 • 育成の方はやりながら、どこまで来ているかを話しながら進めている • 色々なグループに出てもらっている。それぞのグループの違いを肌で感じている。 • その中で自分なりのリーダー像を作っていってほしい • あのひとみたいになりたいかもしれないが、やるのはあなた、あなたはあなた。覚悟。 真似したって。真似から入るけど。	• 地図のレイアウトをそろる • 「なるには」「とは」も修正をしていく • りえこさんのエクセルをもとに作っていく。 • 育成を進める
個別	りえこさん	• 育成者のヒアリングを設定した。それが終わればヒアリング完了。		• 7章を9月上旬完成を目指す。 • 個別療育の研修が来週行われる。地図をもとに行われるので、参加予定。

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2021/ 7 /16）

各人の状況を振返り、それぞれ何を進めるかを共有しました。

		やったこと	わかったこと	つぎやること
音と色	まきこさん	• こっこさんとのコミュニケーション • 8月の研修に向けての準備。こっこさんとミーティングしながら	• 道筋には「やること」が並んでいるが、ことあるごとに立ち戻るポイントがある。これは3療育同じなのではないか • 例）発達段階の見立て方 質問をためらわないマインド …など • こっこの療育の核となるところで、こっこさんもひよこさんに伝えながら立ち戻り、学ぶ部分でもある	• 画面をタップして広げたり、スクロールさせて使っているエクセルをどうビジュアル的に整理できるか • 実は、具体⇔抽象を行ったり来たりしながら話すこと自体がこっこさんの大切な役割。対話して気づくよう構成をイメージする
グループ	みきさん	• まどかさんにヒアリング。具体的なコメントをいただいた • 新入社員研修が終了	• 日々の運営がリーダーの裁量だっただけでなく、書式もさまざま。それぞれの裁量で変えてきてしまった。統括する人がいなかった。 • 使いやすい側面もあるが、異動や新しい方が来た時に困る • リーダーとしてのデビューを意識した地図が、新入社員が補助を覚えていくというところで使えた。 • 役割分担が明文化され、リーダー、補助、の動き方が新人にとっても分かりやすくなった • 新人にとっては、訊いて良いかどうか迷うもので、これは、リーダーも同様だということが分かった • みんな、言っていることが同じだと思えたのが良かった。「ずっと迷うもの」「仮説を立てて検証していくもの」「正解はない」「補助からも言ってもらえるのは次につながる」	• 幾つかの書式をチーフが統括。要るもの、要らないものの整理 • かおりさんとヒアリングをする • 新入社員研修でやってみて分かったことを地図にも反映する

（つづく）

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2021/ 7 /16）

（つづき）

		やったこと	わかったこと	つぎやること
個別	りえこさん	• 「個別療育について」をまとめた • チーフとの面談	• 個別支援計画・アセスメントなど、児童発達支援をするうえで必要なものが、こっこのサービスとの間でどう位置付けられるかが気になった • 保護者へのフィードバックは、大事な時間であるが、育成する手立てや知識は教えられて分かるものではない部分もあり、整理しきれていない • チーフからは「すっきりした」「自分がやろうとしていることが分かった」といった声があった • 療育には「こういうことが必要だ」という話をする場がない。チーフ会では個別のケースの話になっている。育成について話をする機会があるとよい • デビューする難しさを感じた。チーフが持っているケースは対応が難しいものが多いため、育成しやすいケースを選ぶ必要がある。すると、チーフの業務量が増える • あらかじめ、ケースの担当など、教室長が、高い視点に立って計画をしないとデビューに時間がかかる	• ７章である、療育ができるようになるための道筋をまとめる • 7章に関してネタを持っているかたへのヒアリング

（つづく）

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2021/ 7 /16）

（つづき）

■まとめ

- 言語化できていなかったことをまとめたのはやはり意義が大きい。やり方やHow toというよりは、私たちが**何を大事にしようとしているかを深めていく起点**となっている。
- そうした**まとめを活用**することで、みんなの考えも分かるし、また、**言語化もより深まっていく**。
- 1対1でインタビューして、地図に反映していくことも良いし、**3ヶ月に1度くらいみんなで振返りながら、地図を更新していく場を持つ**のも有意義だと思う
- 一方で、思いが深まるだけでなく、デビューができることが目標でもある。少なくとも半年なら**半年でデビューさせると決めて、それが実現できているかも見ていく**と良いと思う。

- 経験を積んでいくことが大切なので、**教室長のマネジメントがカギ**を握る。
- 教室長は…
    - こっこの療育の思想をよく理解し、
    - 教室のビジョンを描き、
    - 人的なリソースをうまく配分しながら
    - 人を育てる

…ということが求められる。

すべての教室長ができているかというとばらつきがある。長期的な課題である。

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2021/6/18）

各人の状況を振返り、それぞれ何を進めるかを共有しました。

●現状の状況

	「地図」を作る人	こっこ	ひよこ	現在の状況
音と色	まきこさん	○	○	• 進捗なし
グループ	みきさん	みきさん	○	• こっこグループ療育は完成。体制のパターンを設定。パターンはあるが、人員の体制によっては違うものもある。どんなパターンであれ、大事なことはこれ、ということが明文化できた • また、打合せではこうだったけど、現場で合わせて変えていくことも大切。振返りの中で、役割として、できたこと、できなかったこと、互いに改善することを明らかにする • こっこ経験者に話を聴いていきたい。リーダーも色々なので誰に聴こうか →育成をした人に聞く。まどかさん、かおりさん、まずこれで良いのでは？ • その他、育成をうけたことがあってしゃべってくれそうな人にも話を聴く
個別	りえこさん	未定	未定	• チーフ会で新人とどうチーフとして関わっていくかヒアリングを行った • チーフは、こっこに入ってきた新人として見ている（○○療育というくくりだけではない） • 教室長によって、育成の進め方や意識が異なる • 育成の際に相談するのは教室長 • 療育だけでなく、人となりも含めて教室長と相談していく • チーフの立ち位置が教室長と関わりを持つから自然とそうなっていた • こっことしての集まりではなく、教室への新人として話し合う場が要る • 療育での育成の進め方 • りえこさんから進め方の例を出して聞いている • やり方はそう変わらないが、指標がないので「これで良いのかしら」となっている • ○○ができるから、というチェックポイントはない • この人はこれが得意だから　この組み合わせでいけるよね、となる • 子供や保護者の状況にも合わせて考えている • ひよことこっこが話し合う場は必要

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

だいたいのスケジュール

	やること	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月
1	・過去資料整理							
2	・文字化							
3	・分かったこと聞いてフィードバックする（馬場）							
4	・関係者へヒアリング ・まとめた過去資料に沿って、暗黙的になっている「あるある」を聞く ・知識、ちょっとしたコツ、心構え、失敗例、意外な発見を洗い出す							
5	・資料をまとめる							
6	・検証：まだ日の浅い人に試してもらう（4月入社の方が理想）							
7	・更新していくためのルールづくり							

メールで進捗確認

11/20 MTG

12/18 MTG

1/29 MTG

2/19 MTG

3/26 MTG

4/23 MTG

5/21 MTG（今回）

次回、ざっくりで良いので、スケジュールを描きたい

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2021/5/21）

各人の状況を振返り、それぞれ何を進めるかを共有しました。
次回、ざっくりで良いので今後のスケジュールを描きたいです。目的・目標・やるべきことの再確認と設定です。

●現状の状況

	「地図」を作る人	こっこ	ひよこ	現在の状況
音と色	まきこさん	○	○	• 『地図』のファーストバージョンはできている。これから実践をしながらバージョンアップ • 1年かけてひよこさんをデビューさせたい • こっこ、ひよこが振返りの中で使っている。 • まきこさんも月イチでコミュニケーションをとりながら進めている。 • こっこが気づきを書き込んでくれている。雑談も含めて話を聴いている。 • こっこさんにとっては育成が初めてなので、これがあって良かった。しばられずにうまく使っている • ひよこさんも経験のある方。自分がどうなっていくのか悶々としていたので進むべき段階が見えて良かった。 • こっこは、まき子さんの元ひよこでもあるので考え方が通じやすい
グループ	みきさん	みきさん	○	• 『地図』は実践しながらまだ作りこんでいる状況。 • こっこを作った方に話を聴きながら進めている • ひよこさん、落ち込みやすい人だが、「今はここを目指そう」という風に使えている • 毎回「YWT」で振返りを積み重ねている • 各教室でやり方が違ったり、教室内でもやり方が違うことが分かってきた。 • 達成すべきことは一緒だが、教室やその時々の人的リソースで体制が異なる • 達成すべきことは一緒なのか、何をゴールとしているのか整理していく必要がある。 • 現実的には3パターンくらい基本体制がある、といった形で整理していくと良いかもしれない。 • 教室運営において、教室長は、リーダーをアサインすることを考える。その上で、サブや補助を必要性やスタッフの特性に応じて体制を考えている。そうした現実も理解して、使い方を考えていく
個別	りえこさん	未定	未定	• ヒアリング、資料作成をしている段階 • ひよこ候補がいたが、決まらなさそう。秋からひよこさんとして関わってくれる方を探したい。 • 育成をしているチーフがいるので、こっこ同士が集う場を作るのに必要なことを聞いてみる。 • デビューは半年をめどに、半年後からは一人で担当を持てるようにしていきたい。

（つづく）

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2021/4/23）

今日は、りえこさんからお話をいただきながら、「ひよこ」さんたちへの育成の状況と今後の検証についてディスカッションしました。

●現状の状況

	「これ」を作る人	こっこ	ひよこ	備考
音と色	まきこさん	○	○	こっこに対してSV的にまきこさんが関わる
グループ	みきさん	みきさん	○	こっこをみきさんがやるという人員の状況がある
個別	りえこさん	未定	未定	ひよこ対象者がいない

●今日、話として出たこと（→改めて、まきこさん、みきさん、りえこさんで進め方を話し合う）

- 「これ」の目的は、「ひよこ」さんを1人前にすること。ただ、長い目でみると「こっこ」の育成というところもある。これまでも、グループ療育については、指導者が気づきを共有する（愚痴を言うこともある）場が求められてきた。ただ、有志の自発的なものなので、継続が難しい。主催している人のモティベーションに依存する。また、振返りの場を設けても、保育士さんが多く、一般化、言語化が得意ではない方が多い。

- 音と色は「音楽療法士」という資格、個別は「チーフ」という役割があり、共有の場が持ちやすい。とはいえ、育成のあり方が定まっていないままやってきた

- 今後、検証を進めていく上でグループ療育の体制が問題になるのではないか。「こっこ」を務める方にとって相談相手や客観的に見る人が必要だと思う。もちろん、みきさんが自問自答しながら進めることも考えられる。
- 現状、わんぱく会全体で「こっこ」という役割を作る仕組みになっていない。「ひよこ」が来た教室で「こっこ」をやる人がアサインされる。また、教室を越えて「こっこ」やSV役の人が、振返りや気づきをシェアする体制をつくるのは難しい。教室長等との調整が必要となる

- PJとして、「こっこ」の成り手を募集し、運営する必要がある

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2021/3/29）

●現在の状況（まきこさんのメールより）

- りえこ、みき、まきこ各自作成継続中
- 新年度からの新こっこスタッフの目ぼしが付いたので、各療育の育成担当、その上長とコミュニケーションを取り「これ」の育成に置いての試験運用に関して打ち合わせる
- 4月に入ったら、全社に向けて理事長小田により「理念研修」を行う（2年前くらいから実施）
- その後に「こっこの療育とは」研修をまきこが実施予定　＊初＊
- このプロジェクトに関しての今後の見通し共有メールを役職のあるスタッフに送信済み
- 4月に入ったら全社に向けて同様の内容を共有予定（メールか？）

→良い進み方だと思います。「これ」を**まとめる一方で、使ってみる、ブラッシュアップしていく状況をつくる**ことが大切ですね。

●「「音と色の療育」とは？」について（こちらもメールしていますが、転記しておきます）

- 個人的にも音と色の療育、体験したいと思いました。

- 「勧める理由」「勧めない理由」良いですね。特徴と本質を分かっていないと進めない理由は言えないように思います。これは、**頭で理解するだけでなく、やはり実践**ですね。日々、**わたしたちも発見**するんだよ、というようなところでしょうかね。**だからこそ振返り**があるんだよ、というとこですね。
- それと、**「子どもにこうなってほしい」という思いをある意味手放す**必要があるんだろうと思いました。親御さんだと、このアプローチはできない人が多いでしょうね。そこに価値があるように思いました。

- そうすると…
  ステップ1：見てるだけ
  ステップ2：試しにある部分をやってみる
  ステップ3：一通りオブザーブ付きでやってみる
  ステップ4：ひとりでやれるが保護者への説明はベテランもサポート
  ステップ5：ひとりでやれて、保護者への説明もできる
  （ここからこっこやるかどうかはまた別の話）
  ステップ6：新人のオブザーブができる（あるいは振返りの場をファシリテートできる）

- という段階を経るというのが、やはりあっているように思います。

（つづく）

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2021/3/29）

（つづき）

●言語の共通化

- 混乱しないように、というのと、パッと分かる長さにしたい、など使っていくことを意識しているのだと思います。また、「教える」「教えられる」の関係性を深掘りできたと思います。
- 「**ひよこ**」と「**こっこ**」がやはり、しっくりきます。

- あとは、２人の振返りのミーティングに分かりやすい名があると良いですね。どんなことが行われる場なのかを話し合えたのは良かったと思います。
    - こっこは、「答え」を持っている人ではない。振返りを助ける人
    - 振返りは「答え」を聞く場ではない。 『振り返り』を助ける場。『キャッチボール』
    - そもそも「答え」はない。やったことを言葉にする、気づく、次につなげる
    - 「答え」はないことを知る段階にいるので、ある程度導かれる場ではある。「独りで療育をやる」にあたって、一緒に悩む場

- 「振返り」のネーミング案はちらほらでましたが、書いてみるとしっくりはきませんね（笑）。この振返りのあり方自体を振返る中で出てくるかもしれません。

  （案？）
    - 共有、シェア、感想戦、リプレイ
    - 「（互いに）語っているうちに気づく」場
    - 充電、一服、ピットイン
    - 毛づくろい
    - 鳥小屋、野原

●次回に向けて

- 新こっこスタッフ（ひよこさん）との取組みをスタートさせる状況になると思います。その振返りと課題、まとめ方などをお話しできればと思います。

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2021/2/19）

●「7章：○○療育ができるようになるために」の方向性

- こちらは、各自産みの苦しみを味わっている状況
- 何はともあれ、4月に新入社員が「これ」を使って、デビューに向けた療育の学びをスタートできるようにする
- その過程でブラッシュアップしていく

●「こっこの療育とは？」の大枠の部分のまとめ方

- 全体としては、使われ方や療育の教育のあり方、こっこの理念、あり方、やらないこと…などを言語化しようとされていて良いと思う

- 前提としては、これの活用のされ方が大切。配っておしまい、読んでおしまいではない。ことあるごとに開いて自問自答する立ち返る場とする
- 最初のうちは、分からないようなところもあるが、４～5年働いてきて、あらためてふと見た時に「ああ、そういうことか」「やっとわかった、深いなあ」と分かるような感じ
- 手順書のようなマニュアルとも違うし、辞書でもない、教科書に近いけどそれとも違う。ことあるごとに振返って進む際の立ち返る場所。

- 使われ方としては、Q&Aや心得の部分が更新され、バージョンアップを繰り返すことを目指す
- 年に数回、アンケートや上司との面談をしているのでそこで、心構えについて振返る
- あるいは、心構えを更新するワークショップのようなことをしてみる

- Q&Aは各セクションにあっても良いかもしれない
- 「心得」については、いったんは今の「感じ」を言語化する。それを伝えて実行してもらい、振返って「感じ」たことを言語化して、更新していくと良い

- 「これ」という呼び方だが、名前を考える必要がある（重要）

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2021/1/29）

●**「7章：○○療育ができるようになるために」の方向性**

- 現状、マニュアルの章立ての中でも7の部分を考えている（他はまとめればまとまる。7章のところは産みを苦しむべきところ）。沼にはまりつつも、すり合わせたら方向性が見えるのではないか…という状況

- ゴールとしては、**育成される人がデビューをできる**ようにすること。そのOJTで活用するものである。…とすると、デビューまでのステップを定義し、どの段階にいるかを成果として見ていくのが良い。
  具体的にはこんな感じ（再掲）
  ステップ1：見てるだけ
  ステップ2：試しにある部分をやってみる
  ステップ3：一通りオブザーブ付きでやってみる
  ステップ4：ひとりでやれるが保護者への説明はベテランもサポート
  ステップ5：ひとりでやれて、保護者への説明もできる
  ステップ6：新人のオブザーブができる（あるいは振返りの場をファシリテートできる）

- また、大事にしていることは知識・スキルももちろんだけど、**態度、姿勢、考え方**。だから知識・スキル・態度と分けてあることに意味がある。

- **使い方をイメージする**ことが大切、あるいは突破口になる

  ①目標設定をする（まずは見学から、とか、ちょっと1部分だけやるとか）＝To doが生まれる
  ②そのためのインプットをする
  「知識・スキルとしてはこれが必要だよ。学んでおいてね」
  「態度としてもありがちなのは○○ということ、気をつけてみてね」
  ※「知識」は座学でも学ぶ機会があるということでしたね。
  ③振返る。実行することで経験（Done）が生まれる。その時の振返る観点として知識・スキル・態度の観点を参考にフィードバックできるようにする。
  ④　①にもどる

（次ページにつづく）

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2021/1/29）

（次ページからの続き）

●懸案事項とその解決の方向性

- まずは、マニュアルを作るという短期的な意味では…
  - 書いている内容は、偏らないのか、網羅しきれているのか
  - 育成者にとって分かりやすいか…というところがある。

  →ヒアリングや4月から使っていただく検証のなかでブラッシュアップしていく

- 長期的なところでは、育成者を育成することや誰が育成者となるべきかを定める必要がある。今まで教える内容を見える化しないで進んできた結果でもある。教える立場になった人によっては、こだわりが強すぎて、「そこができないなら、まかせられない」のようなこともある

- それぞれのこだわりから、反発も予想される。ただ、成長するための成長痛、あるべきコンフリクトだと捉えたい。そうやって**対話すること自体がわたし達の「療養のあり方」≒「育成のあり方」**ではないか？

- 『**子供にとってどうだったか**を考えながらすすめるのがこっこの療育であるように、**わたし達のスタッフ教育も同じ哲学で**行う』

- これによって、もちろん子供にもよい影響を起こせるし、新しいスタッフも学べるし、教える側に立つ人も含めて、わたし達のあり方を深められると良いのではないか

- マニュアルを実際に使い、その**検証を通じて育成する人を育成する**ことになると良い。

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2021/12/18）

●今の状況
- それぞれ療育について、章立てで言えば7の部分を各担当ごとに進めている。

●検討事項と進め方の方向性
- STEPがあるとして、項目の表わし方と運用の仕方について議論している。
- ゴールは、あくまで「**デビュー**」すること。そこまでのステップを踏んでいくためのもの
- 覚えるべき項目が網羅されていて、できる、できない、だから次のステップに行けない**という風にはしない**。

- あくまで、教える側と教わる側が、どういう状態なのかを確認して、次どうしていくか、ステップを上がることにトライできるか、**合意して進めていくためのもの**とする。
- そうしないと「これができないから任せられない」という風にこだわってしまう教える側の人もいる。
- 上記でいうところ「これができない」の「これ」も本当は色々ある。標準化できるものではないかもしれないが、教える人によって必要としていることが多かったり、少なかったり、それが何であるかというベースがバラバラではいけない。
- 特に教える側が、必要となる知識・スキル・態度が何なのか共通言語として認識できるようにしていく。

- 使い方として、教える人⇔教わる人だけでなく、**教える人どうしで、どういう状況にあるのか共有**しながら、どのようにOJTを進めるか相談できるようにする
- 教える人をレビューする人はいるのか、という問題があるが、**療育を行った後の振返りの中で運用していく**と良いのではないか。

- 大事なことは、「**療育者の学びに終わりはない**」ということ。学び続けるんだ、というところに立てたら、育成成功と言えるかもしれない
- その意味で言うと、日々、子どもとの関わりを**振返り、「何をやったか」「そこから何が分かったか」「次やることは何か」…を言語化していく、積み上げていく習慣が一番身につけるべきこと**のように思う（これがメタ認知を高める上では重要な気がします）

- そうなると、表現としては、マトリクスになっていた方が良い。「デビューまでいっぱいある感」は出るが。レーダーチャートは、個性として捉えると良いが、できない感が出てしまう。
- 自ら強みを認識して、弱みは人に手伝ってもらいながらやっていくという姿勢が大切。**一人ひとりの強みに目を向けて活用していくこと**が、療育でも、わたし達のあり方でも大切にしたいこと。

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2021/11/20）

（議事メモというよりあらためて思ったことを書きました）

●章立てについての意見交換とフィードバック

章立ては、こっこらしくなっていると思います。とても良いです。特に手順やHow to の前に考え方や哲学が整理されているのが良いです。こういうことを大事にしているから、という前提があるのとないのとでは、仕事を覚えてこっこの一員になっていく方にとっての納得度が違って来ると思います。
この前半の部分は小田さんのこれまで書いているものもあるということなので、まとめられそうということでしたね。他の部分も7以外は、とにかく書くだけということだと思います。

●「７．○○療育が一通りできるようになるために」の内容について

前提として、このマニュアルの使われ方、活用のされ方を明確にできたように思います。つまりOJTで指導する中で、今日のワーク、イケてたよね、イケてなかったよねを振返りつつ、新人にもフィードバックを行い、次何をするか、その際には何を意識するかを明確にして実行し、積み上げていく、ということをやるためのものである、と。

そして、そうした振返りをしながら、子供にとってどうだったかを考えながらすすめるのがこっこの療育であるように、わたし達のスタッフ教育も同じ哲学で行うということだと思います。

かつて、あるいは、他の施設であれば、ベテランが一方的にこれが正しいという伝え方もあるということでした。「療育に正解はない」という理念に立てば、このやり方はこっこらしくないのだと思います。

…となると、進め方としては下記の様な形でヒアリングやお話をしていくと良さそうです。

①OJTのステップを決める

ステップ1：見てるだけ
ステップ2：試しにある部分をやってみる
ステップ3：一通りオブザーブ付きでやってみる
ステップ4：ひとりでやれるが保護者への説明はベテランもサポート
ステップ5：ひとりでやれて、保護者への説明もできる
ステップ6：新人のオブザーブができる（あるいは振返りの場をファシリテートできる）

ステップの要素は、子どもと接している時間だけでなく、その準備や振返りも大切だと思います。その意味では、保護者の方へ適切な説明ができるかどうかも指標になりそうです。実践的に考えるとこれができないとお金がとれない、のかもしれません。

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2021/11/20）

（つづき）

②〇〇療育のあるべき姿を言語化する

「イケてる〇〇遊びとは、イケてない〇〇遊びとは」

これは様々に切り口ありそうです。

「子供が結果としてどうなる、どうならない」

「その場の雰囲気が〇〇だ、△△ではだめだ」

「こういう効果が表れた、または、狙い通りの効果ではなかった」

「保護者の方に今日起きていたことを説明するとすればどうなるか」

③あるべき姿を構成する要素を整理する

・Knowledge （知識）

〇〇という知識がないとこういうプランは立てられないよね

・Skill(スキル)

知識はあるけど、接するときにそれが体現できないとだめだよね

・Attitude（態度）

知識もスキルも持ち合わせているのになんかイケてなかったよね。どんな気持ちになっていただろうか。もしかしたら、自分たち中心のワークの進め方になってなかったか

④　③までのものを使って、振返りに活用してみる

ステップごとに③までの要素を割り付けることは、おそらくできないと思います。手順通りにやって覚えるのではなく、アトランダムに経験することになるので。新人さんが、何が経験できて、あと何が必要なのかを、記録しながら進める必要がありそうです。そうした記録を見ながら、何を改善すると次のステップに行けるかを話あっていくのが良いと思います。つまり、一人ひとり1人前になるルートは異なるという前提です。こっこの療育自体もこの考えに近いでしょうか。

…と言った感じで進めていきましょう。

あとは、感性や正解がないことが大切で、そうなってきたときにマニュアルで形式化する事への危惧、「べからず集になるのはらしくない」というのもありましたね。**こっこにとってのイケてるマニュアル、イケてないマニュアルというのも言語化する**というのも良いかもしれません。

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2021/11/20）

（さらにつづき）

ここから先は、このPJの次のフェーズのように思いますが、スタッフを指導できる人をつくる、ないしは、わたし達が学び合う仕組みを更新しつづける語り部のような存在づくりが必要かもしれませんね。以前、例を共有しましたが、この議事メモ資料の一番最後のページにある「療育をする人の成長モデルの例」は、そうした語り部のような委員会組織を作って書いたものです（欲張りすぎですかね）

■今後の進め方
・次回は12/18（金）13:30～

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2021/10/02）

- 前回の振返り
- 今回までに取り組んだこと
  - ✓ 資料の掘り出し（メールのやり取り、共有のクラウドなどの保存先）

【分かったこと】
- ✓ 以前にも同じようなことを取り組んでいた。一部の人が頑張っていた
- ✓ その当時（設立3年目くらい）の論点が発掘されつつある

【内容の深堀り】

■こっこにとって大切なこと

■療育の大きな流れ　（家・家族との関係性→こっこでの療育→保護者との面談→振返り）

■対子ども　　→各療育ごとに：運動・認知
　　→共通：マインド（共通）
　　あるいは　K（知識）S（スキル）A（態度）という分類になりそう

■対保護者（これも大切だときづいた）
- ・おうちでの様子やその日の療育でのフィードバックはする
- ・（線引きは難しいが）お母さんたちの悩みには介入しない。もちろん話は聞く。
- ・保護者の悩みに対して心理的な介入はしない
- ・お子様についての悩みを子供への療育の時間内で介入するのがわたしたちの範囲
- ・ただ、新しい人に線引きを伝えるのが難しい
  （いままでだったらやってたんですけど…。公的機関から来た場合）
- ・保護者から情報を得る→できること、やるべきことを線引きする（療育の時間内でやる）
  →しかも納得していただけるように「やんわり」伝える
- ・保護者への伝え方などの「あるある」をみんなで出してまとめてみる

■振返りの仕方
- ・昔、「私は正しい」が問題になっていた。ベテランから否定されてしまう（正解はないのに）
- ・今、当たり前にやっている振返りは、当たり前じゃなかったのだと気づいた
- ・他所はベテランが仕切る。上から下へ「なんでできないの」（公的なところだとよくある）
- ・「子供軸での振返り」が大切にしている考え方。子供が「どうできるか」「どうだったか」
- ・反省会ではない。次につながる「振返り」
- ・まじめであればあるほど、失敗を反省しがちになる。「あの時ああしなければよかったのにごめん」
- ・Y（やったこと）W（わかったこと）T（つぎやること）が大切

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

議事メモ（2021/09/04）

●PJの目的
・それによって何ができるか
・人材育成ができること
・こっこの療育を世の中に広めていくこと
・ちゃんと稼げる人

●1年目
療育のまとめ　→その範囲（~~こっこの療育~~・個別の療育）

●PJが終わった時（1年目？）の成果物
個別の療育（４種）のHow to
★個別療育の全体的な進め方（厚労省にもある）
・アセスメント
・P　（ねらい。方針）
・D　（個別療育の方法、）
・C　（狙いが達成されたのか）
・A　（私たちが振返る）
この流れに沿って、以下の様な私たちなりの進め方を言語化する
PLAN・Check :個別療育のねらいを定める手順（認知スキル)
DO　　：個別療育をやる手順(作業スキル）
Action　　：例えば、振返りの習慣が大事　その進め方

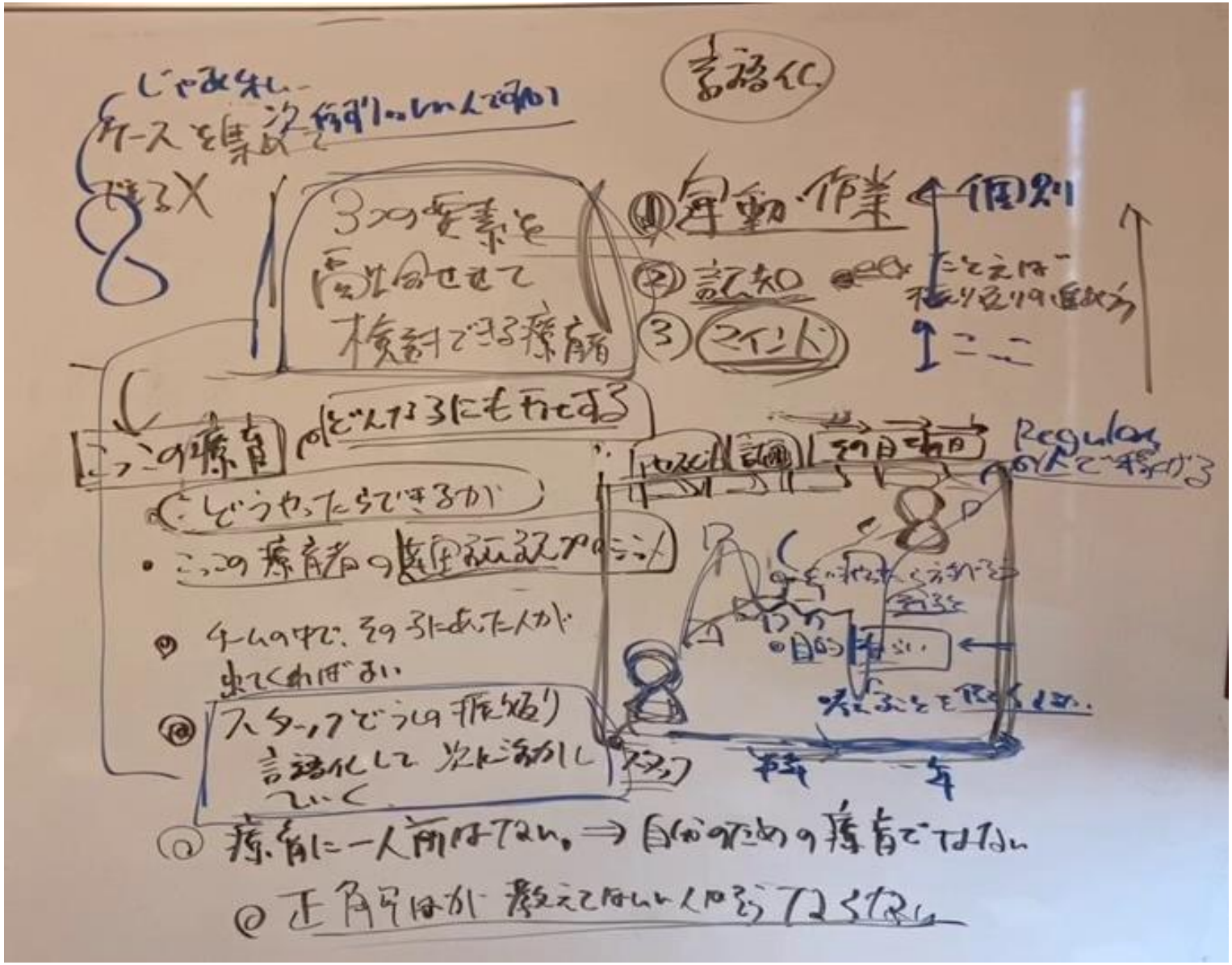
★療育をやる人はこのように育ちます　こんな経験をします（苦労・喜び）

●進めかた　　ますはステップの定義、大枠の流れ、枠組みを整理
→分かっている人が整理する、過去資料を
→それで独り立ちできるかを検証する
↑ためのヒアリング、インタビュー　（せっかくだから振返りの機会に）

●ひとまず過去資料を整理することに着手　10月頭に進捗や課題などを共有し、進め方スケジュールを検討

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

こちらも参考までに



(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

テンプレートはないですが、章立てでいうとはこんな成果イメージかと

1．こっこの療育とは
- どんな子にもフィットする療育
- それを実現するためのわたしたちのやり方の特徴
- ４つの種類について（概要説明）

2．こっこで働く人に求められること
- 療育を通じて経験を得るのは子供たち
- 私たちのための療育ではない
- 療育に正解はない
- 子どもたち一人ひとりを良く知って、チームで関わる

3．このマニュアルが目指すこと
- ○○療育についてセッションを一人でできるようになること

- 上記を目指すにあたっての前提条件
  - 能力：○○○
  - 資格： ○○○
  - 心構え： ○○○

4．○〇療育の基本的なながれ（概観）
①．アセスメントを実施する
②．療育計画を検討する
③．療育計画を実行する
④．療育がどの程度進んだか確認する
（スタッフ内の振返りも兼ねる）

5．○〇療育の詳細な進め方（※How toを書き出す）
①．アセスメントの進め方（これは共通？）
- 目的
- やること・手順
- 準備するもの
- こころ構え

②．療育計画検討の進め方（これは共通？）
- 目的
- やること・手順
- 準備するもの
- こころ構え

③．療育計画を実行する
※プログラムごとに以下をまとめる（P.3の例参照）
- 概要
- 典型的な対象者の特徴（課題？）
- ねらいと効果
- 進め方
- 具体例

④．療育がどの程度進んだか確認する（振返りでもある）
- 目的
- やること・手順
- 準備するもの
- こころ構え

6．○○療育が一通りできるようになるために
- P.4の図参照

7．Q&A集（日々の振返り活動をもとに更新していく）

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.

How toはこんなページ構成が多いです

※この例は、とある役所さんが職場でのOJTを展開する際のHow toをまとめた例です

初級編：勉強会型

ver. 1.00

概要

職員の中で講師役を決めて勉強会を実施するやり方です。勉強会は、実施している職場も多く、取り組みやすいと思います。ポイントは、定期的な開催、輪番制など継続するための場をあらかじめセットしてしまうことです。定着してきたら、事務局役を決めて、自立的な取り組みとなるようにしていきます。

職場の課題

・各職員が市民の皆様へ対応する中で培ってきたノウハウが個人のみで閉じられてしまっている。
・外部の研修や学会等に行ったがその内容が共有されず、個人のみで閉じられてしまっている

ねらい・効果

・勉強会の講師を務めることでその人の持っているノウハウがまとまる
・勉強会で共有することで、他者からのアドバイスが得られる
・派生する課題についても合わせて議論することができる
・仕事の中で得たことについて共有しあうことが職場の改善や本人の成長につながるという考えを浸透させる

進め方

●● → ●● → ●● → ●●

取り組み例

ケース報告会はOJTの場 ～中央保健センターの取組み～
人数・対象者： ○○係 8名
スケジュール： 月2回の定例開催

■背景と目的
○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○
○○○○○○○○○○

■実施する際のポイント
○○○○○○○○○○○○○○○○○○
○○○○○

■進め方の様子
○○○○○○○○○○○○○○○○○○
○○○○○

■参加者の声
○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○
○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○

■成果物・参考資料
○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○
○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○

(C) Komiya Consultants. All Rights Reserved.