

CASE1 当事者の立場で考える姿勢・協働の視点

内容に応じて
引き継ぎ後も状況確認!

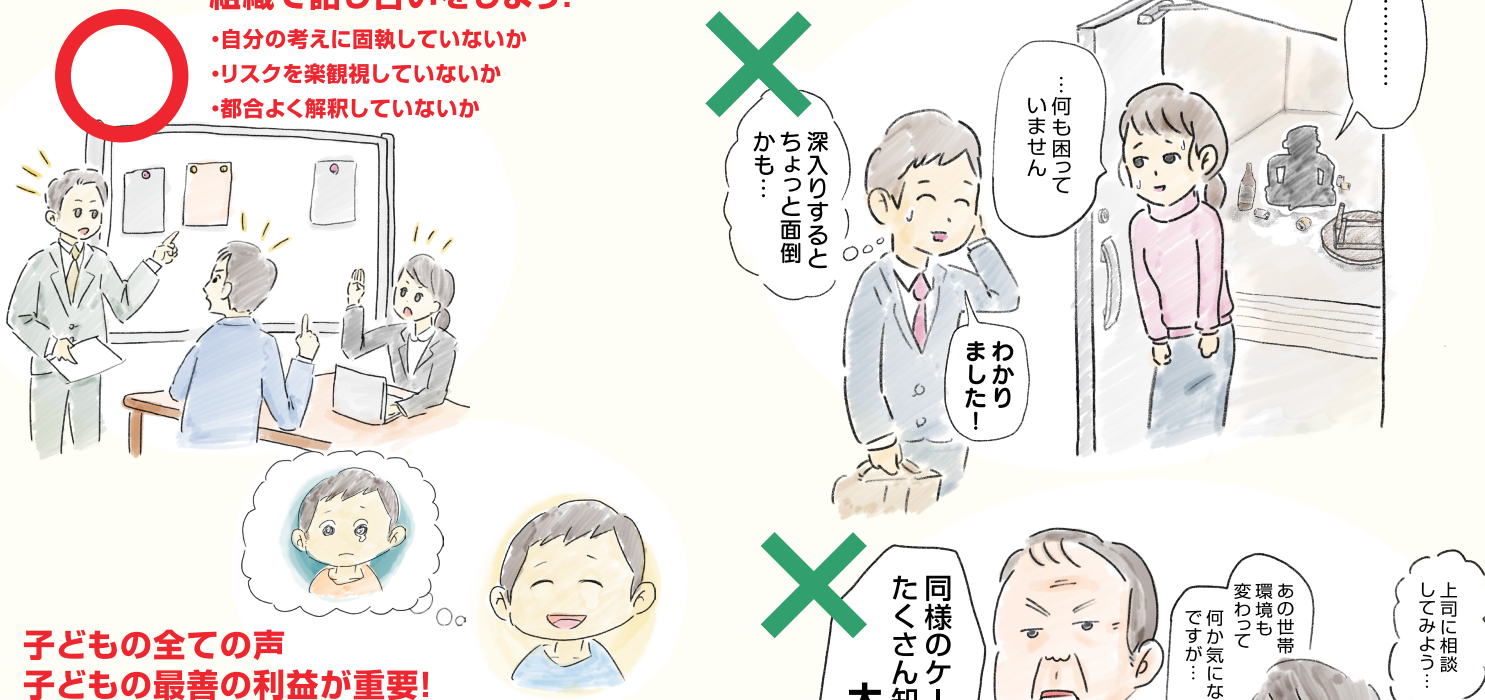


例えば、窓口で相談対応する場合、相談内容を聞き取る際に自らの担当職務の枠内に関心を限定してしまうことや、関係部署に関わる相談は「それはうちではない」「他部署の仕事」という姿勢から当事者の心配事を汲み取れないことなどに注意が必要です。

CASE2 専門性（例:バイアスの理解）と高い使命感

組織で話し合いをしよう!

- 自分の考えに固執していないか
- リスクを楽観視していないか
- 都合よく解釈していないか



子どもの全ての声
子どもの最善の利益が重要!

例えば、継続的に支援していた保護者に最近家庭環境の変化があり、家庭訪問等で疑問を感じた際、リスクを過小評価したり、上司の言葉から根拠を調べず安易な考えに飛びついたりすることで、見立てや判断にバイアスが生じていないか注意が必要です。

CASE3 対人援助業務における組織的支援（例:スーパーバイズ）

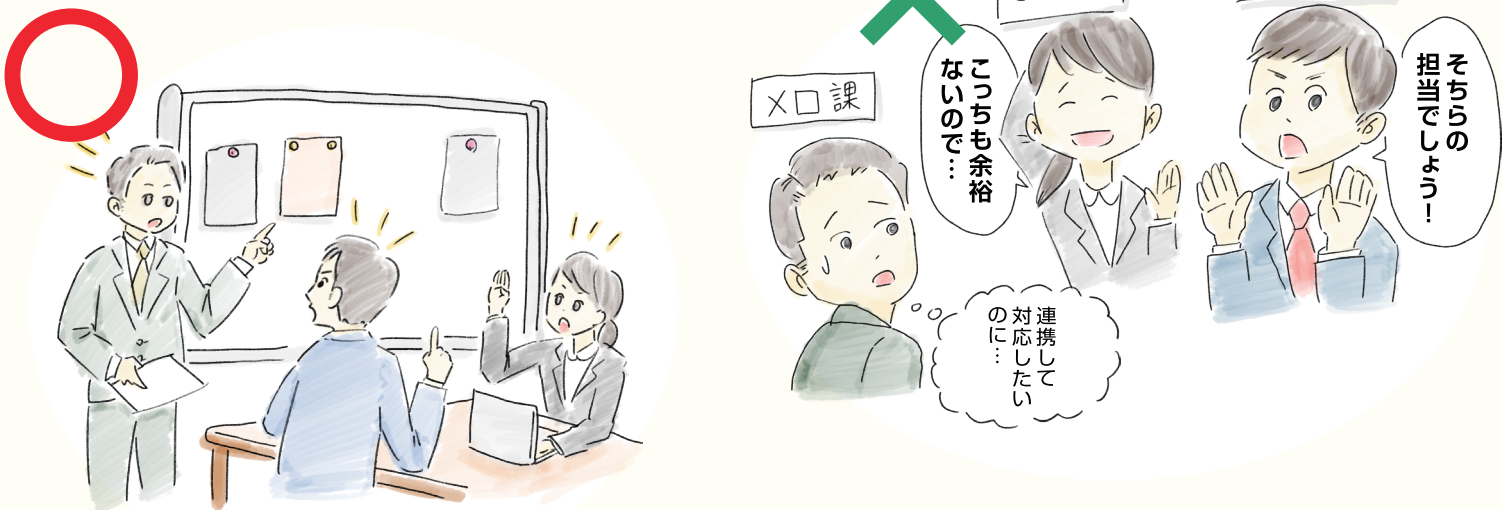
個人で考え込まず直ぐに相談しよう!
上司も積極的に相談に乗りましょう



例えば、担当者が支援する中で悩みを抱えている場合、機会を逃さず的確なスーパーバイズを受けられる体制を確保することで、支援の質を上げ、未然防止や早期支援を図ることができます。また、担当者も自分自身の限界を知り、助言を求める姿勢が欠かせません。

CASE4 協働の組織文化の醸成（例:コンフリクトへの対応）

自らの業務の枠にとらわれず子どもや家族のために
「お互いの機能を重ね合う」支援を検討しよう!
チームや組織で乗り越える視点も重要!



例えば、関係部署に連携を打診しても断られるなど、担当者が協働を試みた際にコンフリクト（葛藤・緊張）によりストレスを抱える場合もあります。それぞれの組織が歩み寄り、支え合う協働の組織文化を作っていくことが重要です。また、コンフリクトを職員個人に負わせるのではなく、チームや組織で乗り越えていく視点も欠かせません。