

令和3年度 障害者総合福祉推進事業

強度行動障害者支援に関する  
中核的な人材の養成に関する研究

報告書

令和4（2022）年3月

一般社団法人全日本自閉症支援者協会



# 目次

ページ

事業の概要	1
-------	---

中核的人材養成研修プログラムの開発ならびにモデル研修の実施	11
-------------------------------	----

1. はじめに
2. 目的
3. 研修プログラムの開発とモデル研修の企画
4. モデル研修の実施と結果
5. 考察と展望

資料：全自者協版 ERS（支援の環境調整実施尺度）

強度行動障害者支援の地域における体制整備に関する実態調査	37
------------------------------	----

1. はじめに
2. 目的
3. 先駆的地域における体制整備の報告会開催と内容
4. 考察と展望

(資料) 先駆的地域における体制整備の取り組みについて	51
-----------------------------	----

1. 重度知的障がい者地域生活支援体制整備事業（大阪府）
2. 強度行動障害支援を中心とする「地域支援マネジャー事業」（横浜市）
3. おがるにおける強度行動障害者の支援：コンサルテーションを中心に（札幌市）
4. 千葉県における中核的人材養成研修事業（千葉県）
5. ゆうあいの強度行動障害支援と人材育成に関する取り組み（北海道・道南地域）
6. 岡山県の取り組みと「いづみ寮」の実践報告（岡山県）
7. 北九州市における強度行動障害者支援体制の検討について（北九州市）
8. 福岡市における強度行動障がいへの取り組み（福岡市）
9. 福井県における新たな取り組み（福井県）



## 事業の概要

### 1. 事業の概況

一般社団法人全日本自閉症支援者協会（以下「全自者協」と呼ぶ）は、令和3年度障害者総合福祉推進事業費補助金を受け、『指定課題 30：強度行動障害者支援に関する中核的な人材の養成に関する研究』を実施した。本研究事業は、令和元年度（強度行動障害児者に携わる者に対する体系的な支援スキルの向上及びスーパーバイズ等に関する研究）、令和2年度（強度行動障害者に対する、コンサルテーションの効果と、指導的人材養成に関する研究）の障害者総合福祉推進事業の成果を引継ぎ実施したものである。

全自者協では、強度行動障害支援者養成研修に則った標準的支援を前提に、利用者一人ひとりの権利利益の擁護に資する支援を提供する障害福祉サービス事業所等が全国に広がるために、どのような取り組みが必要か明らかにすることを目的に事業を行ってきた。令和元年度、令和2年度に実施した研究事業で示した結論は以下の通りである。

- 支援の現場による OJT が必須：強度行動障害支援者養成研修で紹介している標準的支援が、全国の多くの障害福祉サービス事業所で実施され、定着するためには、現場を離れての研修（Off-JT）の積み重ねだけでは成果を生み出せない。学んだ知識やスキルを実際の支援現場で実践するには、効果的な職場内の実地研修（OJT）による学びが必須である
- 知識・スキルが豊富な指導的人材（コーチ）が必要：効果的な OJT を実施するには、標準的支援についての知識・スキルが豊富な人材が不可欠である。具体的な実践事例を通して、支援チームでアセスメントからはじまる PDCA を何度も繰り返すことで、チーム全体の学びを促進するためのコーチ（スーパーバイザー、コンサルタント等）の存在が重要である
- 短期間で成果をあげるコンサルテーション：効果的な OJT を実施するコーチが自らの組織に存在しない事業所においては、組織外からコンサルタントを招聘し、標準的支援を学ぶ事例が増えており、比較的短期間で成果をあげている。また、コンサルタント経験者の調査から、強度行動障害者支援に効果的なコンサルテーションの共通した手法が存在しており、その手法の中には「OJT のコーチができるチームリーダーの育成」が含まれている

本年度は、標準的支援が全国の障害福祉サービス事業所等に広がるために必要となる「指導的立場を担う中核的人材」に着目し、この中核的人材の養成ならびに地域における役割について明らかにすることである。過去2年間の研究事業で浮き彫りになった、OJT による事業所内の人材養成、そのキーマンとなる知識・スキルが豊富な人材（コーチ）の養成のあり方、そして地域における中核的人材の可能性を探索することを目的に、以下の2つの事業を行った。

1. 中核的人材を育成するモデル研修の企画・実施：障害福祉サービス事業所等において、組織的に標準的支援の定着に向けた取り組みを推進する、中核的人材の養成を目指した研修プログラムの企画・実

施を行う。具体的には、事業所における効果的な OJT を実施するコーチに必要な知識やスキルを検討するとともに、効率的な学習を促進するための Off-JT（オンライン研修）プログラムを企画・作成し、モデル研修を実施し、その効果と課題を考察する

2. 先駆的な強度行動障害者支援体制構築に取り組んでいる自治体の調査：地方自治体単位等で先駆的に強度行動障害支援に取り組んでいる事例を調査し、「取り組みが生まれた背景」「事業を推進しているチーム・関係団体の協力体制」「各事業の成果と課題」等を整理することで、地域の強度行動障害者支援体制のあり方と具体的な取り組み内容について考察する

本年度研究の結果・考察の要旨は、以下の通りである。

### 1. 中核的人材を育成するモデル研修の企画・実施

- 強度行動障害支援者養成研修の標準的支援に則り、事業所内の直接支援チームの OJT をマネジメントする中核的人材を養成する研修プログラムをワーキングチームで協議・作成した。また、9日間、合計 20 時間のモデル研修プログラムを企画し、受講生 12 人に対して、3 カ月間集中連続するオンライン研修を実施した
- 研修終了後の受講生のアンケート結果、研修トレーナー・メンターの講評結果からは、「目的に即したプログラム内容であった」「研修課題や学んだ内容を受講生が所属する支援チームに継続的に持ち帰った（受講生によっては十分生かせない環境も存在）」「毎週、異なるワークシートを活用したことで受講生が所属する支援チームの PDCA に活かされた」「受講生同士、中核的人材の役割を念頭に置いた意見交換ができていた」「“教える”ではなく“意見を聞く”といったコーチの姿勢の学びがあった」等のポジティブな意見が出された
- この研修プログラムは、事業所内の支援チームのリーダーの育成を目的とした研修パッケージとしては、概ね有望なプログラムである。そして、OJT をマネジメントする中核的人材を養成する研修プログラムのひとつとして位置づけられると考えらる。
- 一方、①プログラムの効果を評価する数値化された指標、②受講生の要件（受講生の知識・スキル、受講生を派遣する事業所・組織の条件等）の明確化（緩和含め）と研修効果とのバランス、③研修開催の手法（オンライン・集合型・ハイブリッド型、費用、期間等）を修正した代替研修との比較、④研修運営側の人材・スキルの要件と汎用性、⑤受講生同士の継続的なネットワークづくりの仕組みづくり、⑥その他本研修プログラムを拡大するための条件整備等、今後の課題として検討が必要である

### 2. 先駆的な強度行動障害者支援体制構築に取り組んでいる自治体の調査

- 今回報告された地方自治体では、強度行動障害特別処遇事業を模した、1カ所の専門的施設が地域の強度行動障害者を受け入れ「行動改善を図る」手法は紹介されていない。過去あるいは現在も並行して行っているが、この手法は地域移行の困難さに直面し、地域の強度行動障害者支援の体

制作りの唯一の切り札にはならなかった。障害者支援施設だけでなく、強度行動障害支援者養成研修の実施に合わせ、地域の様々な障害福祉サービス事業所が連携する仕組みを新たに模索している。つまり、地域全体で強度行動障害者支援体制構築の構築を目指している

- 地域事例検討ワーキングでは、全国9カ所の都道府県・政令市（報告者14人）における取り組みの背景、特徴、成果、今後の課題についてオンライン会議で聞き取りを行った。また、各取り組みについて、①都道府県・政令市主導の取り組み、②強度行動障害者支援に積極的な法人・事業所主導の取り組み、③地方自治体と事業所関係者等の利的協力関係（コラボレーション）による取り組み、④事業所団体・当事者団体の役割等といった視点から議論した
- 多くの自治体では、地方自治体と事業所関係者等との利的協力関係の事業を複数展開しており、「強度行動障害者支援の体制整備を検討する地方自治体主導の委員会等」「自立支援協議会等における強度行動障害者支援の協議と役割（例：相談支援のネットワークを活用した体制構築）」「強度行動障害者支援者養成研修の運営を継続的に担う機関・人材の繋がり」「発達障害者地域支援マネージャーの取り組みの活用」「地域の各団体（知的障害福祉協会支部、自閉症協会支部）の役割」等、地域の状況に応じた多様な取り組みが行われていた
- 約30年前から、自閉症・強度行動障害者支援の専門的組織として地域ならびに全国で認められている組織が関与する事例が多い一方（このような組織が運営する発達障害者支援センターが大きな役割を果たす）、このような組織の存在しない地域において地方自治体と事業所関係者等のコラボレーションを企画・実施している事例も複数存在した。また、地方自治体独自に強度行動障害者支援の実態調査を実施し、その結果を公表することで、新たな体制整備を検討する自治体も複数存在している
- 強度行動障害者に対する質の高い支援を提供するチーム作りには、それを推進する人材が不可欠であり、各地域の報告からは多様な人材が浮かび上がってきた（例：自治体担当者、有識者、関連団体役員、直接支援事業所管理者・職員、相談支援専門員）。このような人材が活躍できる、事業所・組織を超えた地域全体の仕組みのあり方（例：協議会、委員会等）が重要な位置を占めている
- 自治体や事業所・団体を超えたネットワークによる強度行動障害者支援の体制整備と一部の事業がスタートしても、地域のための実働部隊として活躍する中核的人材が必要である。モデル研修で養成する中核的人材の活用方法について、各事業所・法人の枠を超えた活用方法について今後も好事例を通して検証していく必要がある

## 2. 実施体制

事業の実施体制は、全自者協会長（松上利男）が事業全体のとりまとめを行い、10人で構成される検討委員（学識経験4人、当事者・事業者関係団体代表6人）、2グループ、合計17人で構成されるワーキングチーム（学識経験3人、障害福祉施設関係4人、特別支援教育関係者1人、発達障害者支援センター関係者7人、地方自治体2人）ならびに全自者協役員・研究担当等で構成される事務局といった組織体制で、令和3（2021）年5月25日から令和4（2022）年3月31日の期間で事業を行った。

(1) 検討委員 (10人) ◎は統括責任者

氏名	所属	氏名	所属
市川 宏伸	日本発達障害ネットワーク理事長	今井 忠	日本自閉症協会副会長
田中 正博	全日本手をつなぐ育成会統括	井上 博	日本知的障害者福祉協会会長
井上 雅彦	鳥取大学医学部教授	今本 繁	合同会社 ABC 研究所所長
諏訪 利明	川崎医療福祉大学准教授	度会 哲賢	国立秩父学園園長
日詰 正文	国立のぞみの園研究部長	◎松上利男	全日本自閉症支援者協会会長

(2) ワーキングチーム1：モデル研修企画・実施と評価 (9人)

氏名	所属	氏名	所属
中山 清司	合同会社オフィスぼん	岸川 学	神奈川県立保健福祉大学
河合 高鋭	鶴見大学短期大学部	縄岡 好晴	大妻女子大学
宇山 秀一	横浜市学齢後期発達相談室くらす	米澤 巧美	横浜市発達障害者支援センター
宮野 雄太	横浜国立大学付属特別支援学校	神田 宏	横浜市発達障害者支援センター
最上 剛至	横浜市発達障害者支援センター		

諏訪利明 (検討委員) 中野伊知郎・志賀利一 (事務局) 塩原あかね (講師：社会福祉法人侑愛会)

(3) ワーキングチーム2：先駆的地域・自治体調査 (8人)

氏名	所属	氏名	所属
山根 和史	社会福祉法人北摂杉の子会	西尾 大輔	札幌市発達障がい者支援センターおがる
今出 大輔	おかやま発達障害者支援センター	森口 哲也	福岡市社会福祉事業団
松上 耕祐	国立秩父学園	仲川 正徳	国立秩父学園
高橋 隆志	神奈川県立中井やまゆり園	山田 安宏	大阪府障害福祉部障がい福祉室

今本繁・松上利男 (検討委員)、ワーキングチーム1、事務局、事例発表講師・オブザーバー参加

(4) 事務局 (全日本自閉症支援者協会) (8人) ○は会計責任者、●は研究事務責任者

氏名	所属	氏名	所属
石井 啓	全自者協副会長	小林 信篤	全自者協副会長
五十嵐 猛	全自者協常任理事	中野伊知郎	全自者協常任理事
北川 裕	板橋区立赤塚福祉園	●志賀利一	社会福祉法人横浜やまびこの里
○佐々木寛昭	全自者協事務局	櫻本 善太	社会福祉法人北摂杉の子会

### 3. 事業の進捗

今年度は新型コロナウイルス感染の影響で、当初計画していた、人材養成モデル研修の実施、先駆的取組みを行っている地域への訪問による実態調査等は実現できず、検討会・ワーキング会議を含むすべての事業についてオンライン会議システムを活用し、年度当初の計画以上に活発に議論を行う機会が設定できた。具体的には、検討委員会 (3回)、ワーキングチーム1 (モデル研修) 会議 (4回)、ワーキング



チーム2（先駆的地域調査）会議（7回）をオンラインで開催し、さらにモデル研修（9回）についてもすべてオンラインで開催した。

- 2021年2月19日：令和3年度障害者総合福祉推進事業（1次）公募についてHPに公開
- 2021年3月16日：令和3年度障害者総合福祉推進事業1次公募への応募（送付）
- 2021年5月25日：応募結果及び内示
- 2021年6月7日：事前説明会（オンライン会議：志賀・櫻本参加）
- 2021年6月7日：事務局事前打合せ（オンライン会議：厚生労働省担当課・室職員と打ち合わせ）
- 2021年6月16日：ワーキングチーム事前打ち合わせ（オンライン会議）  
議題：令和3年度事業計画の確認、地域事例討議ワーキングの企画と研究協力者追加他  
参加：ワーキング（17人）、検討委員（1人）、事務局（2人）20人
- 2021年6月22日：令和3年度障害者総合福祉推進事業の交付申請
- 2021年7月26日：第1回検討委員会（オンライン会議）  
議題：令和3年度事業計画、強度行動障害者支援の現状認識と課題他  
参加：検討委員（9人）、ワーキング（1人）、オブザーバー（3人）、事務局（4人）計17人
- 2021年8月2日：第1回地域事例討議ワーキング（オンライン会議：事例報告と議論）  
話題①：重度知的障がい者地域生活支援体制整備事業（大阪府）  
話題②：強度行動障害支援を中核とする「地域支援マネジャー事業」（横浜市）  
参加：ワーキング（14人）、検討委員（2人）、事務局他（5人）計21人
- 2021年8月23日：全自者協常任理事会（オンライン会議）  
令和3年度研究事業計画の報告
- 2021年9月1日：第2回地域事例討議ワーキング（オンライン会議：事例報告と議論）  
話題①：おがるにおける強度行動障害者の支援：コンサルテーションを中心に（札幌市）  
話題②：北海道ケア・サポートの支援：コンサルテーション活用を中心に（札幌市）  
参加：ワーキング（14人）、検討委員（1人）、事務局他（7人）計22人
- 2021年9月3日：全自者協理事会（オンライン会議）  
令和3年度研究事業計画の報告
- 2021年9月12日：第1回モデル研修企画ワーキング（オンライン会議）  
議題：中核的人材養成モデル研修の大枠と今後のスケジュール  
参加：ワーキング（8人）、検討委員（1人）、事務局他（3人）計12人
- 2021年9月27日：第3回地域事例討議ワーキング（オンライン会議：事例報告と議論）  
話題①：千葉県における強度行動障害支援事業の経過：袖ヶ浦福祉センターを中心に  
話題②：強度行動障害のある方の支援者養成研修：俗称「16人研修」（千葉県）  
参加：ワーキング（14人）、検討委員（2人）、事務局他（8人）計24人
- 2021年10月4日：第2回モデル研修企画ワーキング（オンライン会議）  
議題：モデル研修の要項・スケジュール・運営方法他  
参加：ワーキング（8人）、検討委員（1人）、事務局他（3人）計12人
- 2021年10月29日：第4回地域事例討議ワーキング（オンライン会議：事例報告と議論）  
議題①：ゆうあいの強度行動障害支援と人材育成に関する取り組み（北海道・道南地域）

議題②：強度行動障害を表現せざるを得ない人への支援（岡山県）

参加：ワーキング（10人）、検討委員（1人）、事務局他（10人）計21人

- 2021年11月1日：第3回モデル研修企画ワーキング（オンライン会議）  
議題：受講生決定・プログラム内容と運営方法、運営コアチーム設置と毎週準備会開催他  
参加：ワーキング（7人）、検討委員（1人）、事務局他（4人）計22人  
運営コアチーム会議：研修開始までの約1カ月間に毎週オンライン会議・準備会を開催
- 2021年11月2日：モデル研修受講生11人への受講決定通知
- 2021年11月8日：モデル研修受講生11人への事前参考書籍の紹介
- 2021年11月17日：（厚労省）補助金交付決定通知交付
- 2021年11月18日：モデル研修受講生11人への事前提出資料Ⅰの要請（締切11月24日）
- 2021年11月27日：モデル研修受講生11人への事前提出資料Ⅱの要請（締切12月3日）
- 2021年11月29日：第4回モデル研修企画ワーキング（オンライン会議）  
議題：受講生追加（計12人）と4人・3班の運営訂正について、プログラム内容の修正他  
参加：検討委員（1人）、ワーキング（4人）、事務局他（4人）
- 2021年12月1日～7日：モデル研修受講生のネット環境確認ならびにオリエンテーション
- 2021年12月8日：モデル研修1日目（オンライン研修）  
テーマ：（演習）実践モデル情報の共有／（課題説明）特性と学習スタイルをアセスメントする  
受講生：12人、統括(1)・講師(3)・ファシリテーター(3)・事務局(3)・オブザーバー参加
- 2021年12月10日：第5回地域事例討議ワーキング（オンライン会議：事例報告と議論）  
議題①：本研究事業の中間のまとめ／課題整理（事務局）  
議題②：市内で強度行動障害者支援の体制整備のスタートアップ！（北九州市）  
参加：ワーキング（11人）、検討委員（2人）、事務局他（9人）計22人
- 2021年12月15日：モデル研修2日目（オンライン研修）  
テーマ：（演習）特性と学習スタイルをアセスメント／（課題説明）構造化された支援  
受講生：12人、統括・講師・ファシリテーター・事務局・オブザーバー参加
- 2021年12月22日：モデル研修3日目（オンライン研修）  
テーマ：（演習）構造化された支援／（課題説明）コミュニケーション支援のアセスメント  
受講生：12人、統括・講師・ファシリテーター・事務局・オブザーバー参加
- 2022年1月5日：モデル研修4日目（オンライン研修）  
テーマ：（演習）コミュニケーション支援のアセスメント／（課題説明）職業・家事スキル  
受講生：12人、統括・講師・ファシリテーター・事務局・オブザーバー参加
- 2022年1月12日：モデル研修5日目（オンライン研修）  
テーマ：（演習）職業・家事スキル／（課題説明）余暇・社会スキル  
受講生：12人、統括・講師・ファシリテーター・事務局・オブザーバー参加
- 2022年1月13日：第2回検討委員会（オンライン会議）  
議題：令和3年度事業（モデル研修、先駆的地域の調査）の中間報告 他  
参加：検討委員（7人）、オブザーバー（3人）、事務局（4人）参加 計14人
- 2022年1月17日：第6回地域事例討議ワーキング（オンライン会議：事例報告と議論）  
議題①：福岡市における強度行動障害者支援の経過・現状・課題（福岡市）

議題②：福井県における強度行動障害者支援のチーム作り（福井県）

参加：ワーキング（12人）、検討委員（2人）、事務局他（12人）計26人

- 2022年1月19日：モデル研修6日目（オンライン研修会）  
テーマ：（演習）余暇・社会スキル／（課題説明）柔軟性と般化  
受講生：12人、統括・講師・ファシリテーター・事務局・オブザーバー参加
- 2022年1月26日：モデル研修7日目（オンライン研修会）  
テーマ：（演習）柔軟性と般化／（課題説明）問題行動の理解と対応  
受講生：12人、統括・講師・ファシリテーター・事務局・オブザーバー参加
- 2022年2月2日：モデル研修8日目（オンライン研修会）  
テーマ：（演習）トータルな支援計画の検討／（課題説明）実践報告会へ向けての整理  
受講生：12人、統括・講師・ファシリテーター・事務局・オブザーバー参加
- 2022年2月15日：第7回地域事例討議ワーキング（オンライン会議：事例報告と議論）  
議題①：社愛福祉法人はるにれの里における新規事業「なないろ」の取り組み（札幌市）  
議題②：1年間を振り返り  
参加：ワーキング（9人）、検討委員（2人）、事務局他（9人）計20人
- 2022年2月26日：モデル研修9日目・実践報告会（オンライン研修会：拡大4時間）  
プログラム：①開催にあたり、②グループ単位で実践報告・3人のファシリテーターの寸評、  
③2人のトレーナーの講評
- 2022年3月7日：第3回検討委員会（オンライン会議）  
議題：令和3年度事業報告（モデル研修）、報告書の構成 他  
参加：検討委員（7人）、オブザーバー（3人）、事務局（4人）参加 計14人
- 2022年3月末：報告書印刷完了／事業終了

#### 4. 3年間の事業から

##### （1）人材養成を中心とした研究事業の背景

我が国では、精神薄弱児者施策として自閉症児施設（第1種・第2種）が1980年に設置された。その当時、著しい行動障害ゆえに在宅あるいは地域で生活が困難になり施設入所する「知的障害を併存する自閉症児者」の支援が、障害福祉施策の大きな課題のひとつであった。その後、行動障害が著しいグループを強度行動障害と定義し、国の研究事業と並行して1993年から強度行動障害特別処遇事業（後に強度行動障害特別加算費に引き継がれる）が開始される。強度行動障害者に対して、入所施設において専門的で手厚い支援を提供し、行動上の改善を図り、安定した地域生活への移行を目指すものであった。

2006年の障害者自立支援法施行に合わせ、「地域移行の促進と入所施設の定数削減」「就労による社会的自立の促進」等の新たに打ち出した障害福祉の方向性に、入所施設における専門的支援がテーマであった強度行動障害者支援の課題には脚光が当たらなくなってきていた（在宅生活をしている行動障害のある児童・成人を対象とした行動援護が居宅サービスの一類型として誕生したものの、強度行動障害者支援と施策・学術両面で結び付くことは無かった）。

しかし、2012年に障害者虐待防止法が施行され、事業所で身体拘束・行動制限等の身体的虐待を受けている強度行動障害者の問題が再注目され、「標準的（適切な）支援」を明示する強度行動障害者養

成研修が全国で開始されることになった。その後、障害福祉サービス等の報酬単価改定において、この研修の修了者の配置と標準的支援の実施を条件に、重度障害者加算等の報酬上の評価が行われた。同時に、強度行動障害支援者養成研修の修了者数は、1年間で1万人を超える規模に拡大した。

一方、強度行動障害支援者養成研修を主催している全国の都道府県では、大勢の研修修了者を輩出しても、実際の支援の現場において標準的支援を継続的に提供している事業所が「増えない」という問題に直面していた。結果的に、地方自治体では、強度行動障害者の受け皿となる日中・夜間の事業所が極端に少ないがため、相談・調整が機能しない現実に直面している。全国の強度行動障害支援者養成研修を担当している都道府県担当者のアンケート調査では、研修後のスーパービジョンやコンサルテーションを含むフォローアップ研修の必要性を最も強く要望しており、強度行動障害支援者養成研修に加えて、実際の支援の現場の変化をもたらす人材養成のあり方の検討が求められていた。

令和元年度から3年間、全自者協において実施してきた研究事業は、標準的支援に則り実際の支援の現場に変化をもたらすことのできる人材養成のあり方を探索する事業である。手法として、先駆的に質の高い支援を実践している事業所、多くの事業所の支援に影響力をもたらしている人材・組織、強度行動障害者支援の先駆的な施策・体制作りに取り組んでいる地方自治体の好事例の調査を基本に、検討委員、ワーキングチームで議論・整理を行ってきた。

## (2) 3年間の事業から考えられる今後の方向性

全自者協が令和元年度（2019年年度）から3年間にわたり、障害者総合福祉推進事業の補助金を受け『強度行動障害児者に携わる者に対する体系的な支援スキルの向上及びスーパーバイズ等に関する研究』『強度行動障害者に対する、コンサルテーションの効果と、指導的人材養成に関する研究』『強度行動障害者支援に関する中核的人材の養成に関する研究』の研究事業を実施した。それぞれの成果は、各報告書（全自者協ホームページに掲載）に詳細にまとめている。以下には、これらの研究事業の成果を活かし、今後どのような取り組みが求められるかを、短くまとめる。

- 強度行動障害者支援の基本であり、初級者にとってその基本を体系的に学ぶことができるのは「強度行動障害支援者養成研修」である。この研修の継続的な実施は、強度行動障害支援の発展には不可欠である。報酬上の加算の仕組みもあり、この研修に対する期待は今後も高いと予測できる。都道府県では、より充実した質の高い研修を継続するため、研修を企画・運営する人材が協議する組織体制づくりが求められる。また、国では、指導者養成研修を継続的に実施し、都道府県の研修実施組織をサポートする仕組みづくりが求められる
- 強度行動障害支援者養成研修で学ぶ標準的支援が、実際の障害福祉サービス事業所で定着するためには、効果的なOJTが不可欠である。我々の3年間の研究事業では、この事業所におけるOJTをマネジメントできる中核的人材の重要性を強調してきた。相談支援機関において、障害のある人と面談を行い、「意向を丁寧に聞き取ることにより適切なニーズを把握することで、質の高いサービス等利用計画を作成する中核的人材と直接支援の現場でOJTをマネジメントする強度行動障害者支援の中核的人材とは明らかに異なる知識とスキルを必要とする。直接支援の現場でチーム支援の経験豊富な中核的人材に対して、新たに脚光が浴びる仕組みづくりを今後も検討していく必要がある
- 効果的にOJTをマネジメントする人材が組織内に存在しない場合、外部の専門家（コンサルタント等）を招聘し、継続的にOJTのサポートを依頼することが可能であり、実際に成果をあげている事

業所がいくつも存在した。我々は、OJT を活性化するために、事業所でどのようにコンサルテーションを活用するかを具体的にまとめた手引書を作成している。この手引書の普及に努める等、標準的支援を継続的に提供する事業所が急拡大するための方略について、さらなる実践的な研究が求められる

- 直接支援チームの OJT をマネジメントできる中核的人材は、広域の地域における強度行動障害者支援体制構築においても、不可欠な存在である。強度行動障害者支援に対する豊富な知識とスキルだけで、OJT をマネジメントすることは難しい。障害福祉サービス事業所においてチームをまとめる力を育む中核的人材養成の研修を今後も継続する必要がある、さらに研修プログラムのさらなる改定も必要である。また、全国規模で養成と中核的人材同士のネットワークづくりの仕組みを検討していく必要がある
- 同時に、障害福祉サービス事業所を運営する組織の役員等に対して、強度行動障害者支援の重要性と自らの組織の社会的役割として認識してもらう取り組みも欠かせない。職員の人材養成は、原則、組織単位で行うものであり、組織のトップの承認無くして、事業所ならびに地域の中核的人材は育たない。強度行動障害者支援は、支援チームで学ぶことにより、事業所の支援のレベルが著しく向上する事例がたくさんあり、その学びの方法にも一定のプロセスがあることがわかっている。強度行動障害者を支える事業所・資源は、全国的に明らかに足りていない。強度行動障害者支援を重要な事業のひとつとして組織が位置づけるための様々な取り組み・施策を考えていく必要がある
- 地域の強度行動障害者支援体制構築において、中核的人材が事業所・組織を超えて活躍する仕組みについての研究も続けていく必要がある。組織単位の中核的人材養成は、自らの組織への還元を第一の目的とする。しかし、現在は、強度行動障害者支援を推進する地域の組織・人材が明らかに不足している。中核的人材の更なる学びは、地域における様々な特性を持つ強度行動障害者の支援に関与し、組織外の人材とのチーム支援で成果をあげること抜きには考えられない。また、このような実践を通して、地域の強度行動障害者支援の課題についてもひとつづつ解決できると期待できる



## 中核的人材養成研修プログラムの開発ならびにモデル研修の実施

### 1. はじめに

2012年に障害者虐待防止法が施行された。同時に、強度行動障害者が、障害者福祉施設等の従業者から虐待を受けるリスクが高いことに注目が集まった。この虐待のリスクを減らすため、強度行動障害者に対する「標準的（適切な）支援」を明示した「強度行動障害支援者養成研修」のカリキュラムが定められた。同研修は、都道府県地域生活支援事業に位置づけられ、2013年度より全国規模で研修が実施されるようになった。さらに、この研修の修了者の配置と標準的支援の実施を条件に、重度障害者加算等の報酬上の改定が2度行われた。強度行動障害支援者養成研修は、毎年全国の47都道府県で開催されており、概数で毎年1万人を超える修了者が誕生する規模に発展している。

一方、強度行動障害支援者養成研修を主催している全国の都道府県では、大勢の研修修了者を輩出しても、実際の支援の現場で標準的支援を継続的に提供している事業所が「増えない」という問題に直面していた。結果的に、強度行動障害者の受け皿となる日中・夜間の事業所が極端に少なく、今後もニーズに即したサービス利用の確保が難しいと考えている。全国の強度行動障害支援者養成研修を担当している都道府県担当者のアンケート調査では、研修後のスーパービジョンやコンサルテーションを含むフォローアップ研修の必要性を最も強く要望しており、その背景として「強度行動障害者受け入れる事業所が増えない」「研修の成果が支援の現場で活かされない」「支援に不安を感じ・疲弊している直接支援員が多い」と記されていた（図3-1参照）。強度行動障害支援者養成研修に加えて、実際の支援の現場の変化をもたらす人材養成のあり方が強く求められている<sup>1)</sup>。

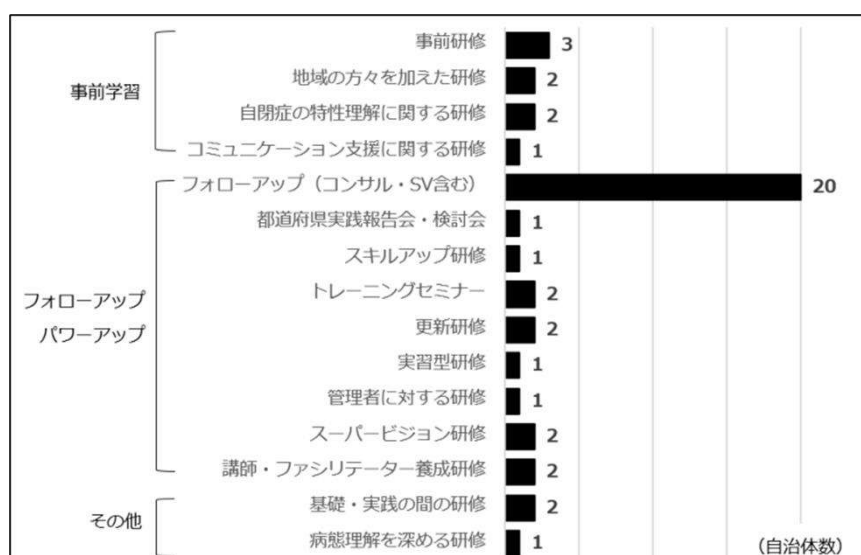


図3-1 都道府県が今後さらに必要と感じている研修内容等（国立のぞみの園：2019）

全自者協では、2019 年度・2020 年度において、強度行動障害支援者養成研修のフォローアップとして必要な要素を明らかにしてきた。特に、標準的支援を基本に、全国の障害福祉サービス事業所等における支援力向上を目的とした、人材養成の在り方について調査・研究を行ってきた。結果として、事業所等において標準的支援を提供し、強度行動障害者の質の高い生活の実現に向けその支援内容を改善し続けるには、①実際の支援現場における OJT（On the Job Training／職場における実践を通じて業務に必要な知識・スキルを学ぶ教育訓練）が最も重要である、②効果的な OJT を実施するには知識・スキルが豊富な指導的人材（コーチ）が必要である、③自らの組織に指導的人材が不在の場合は外部のコンサルタントを活用し短期間で成果をあげていることが明らかになった<sup>2)</sup>。

海外の論文において、自閉症支援に関するトレーニングの要素（研修形態）により、研修後、実際の支援の現場で研修内容がどの程度活用されるかを推計している（図 3-2 参照）。この論文においても、現場で活用を目指すには、実際の支援現場でコーチング（OJT の効果的な活用）を行うことが不可欠であることが明らかになっている<sup>3)</sup>。研修形態として、講義と演習を組み合わせた強度行動障害支援者養成研修（図の「理論と討議」）では、そのトレーニング成果として、知識とスキルの獲得がそれぞれ 10%、5%に過ぎず、その上「現場で活用」は全く望めないと記されている。研修会場で模擬的な支援の体験ができる「トレーニング施設で実演」、さらに、研修会場において、自閉症の当事者がモデルとして協力する集中的な研修形態を用意した「トレーニング施設での練習とフィードバック」においても、知識やスキルの向上に比例して、現場で活用する可能性はほとんど伸びない。唯一効果的な研修形態は、実際の支援の「現場でのコーチング（OJT による学び）」である。

トレーニングの要素	トレーニングの成果（参加者の成果ありの割合）		
	知識	スキル	現場で活用
理論と討議	10%	5%	0%
トレーニング施設で実演	30%	20%	0%
トレーニング施設での練習とフィードバック	60%	60%	5%
現場でコーチング 実施のサポートと フィードバック	95%	95%	95%

図 3-2 トレーニング要素ごとによる現場で活用できる可能性（Joyce 他：2002）

本調査研究は、障害福祉サービス事業所等における効果的な OJT を実施する指導的立場の人材に着目する。実際の支援の現場で、標準的支援の定着するための重要な役割を果たす指導的立場の人材を「中核的人材」と呼び、この中核的人材の役割を明らかにし、その養成の在り方を「モデル研修」を企画実施することで検討するものである。



## 2. 目的

強度行動障害者支援に関して、指導的な立場を担う中核的な人材を養成するための手法を明らかにするために、以下の3点を目的として事業を実施する

- ① 事業所において標準的支援の学びや定着に欠かせない OJT を活性化し中核的人材に必要な要件を明らかにする
- ② 事業所における中核的人材の養成に必要な要件を検討し、モデル研修プログラムを企画する
- ③ モデル研修プログラムを実施し受講生・研修実施者の評価をもとに考察する

## 3. 研修プログラムの開発とモデル研修の企画

全自者協では、過去2年間の研究事業において、標準的支援が事業所で定着するには、実際の支援現場においてOJTを実施し、チームで知識とスキルを学ぶことが重要であると強調してきた。そして、効果的なOJTを実現するためには、コーチ役として、知識・スキルが豊富な指導的立場の人材が欠かせない。標準的支援が全国規模で定着しない理由の大きなひとつは、この指導的立場の人材（中核的人材）不足があると考えられる。また、昨年度の研究事業において、組織外のコンサルタントを活用することで、事業所内の中核的人材を育成するプロセスをまとめた。コンサルテーションの成功事例の多くは、コンサルタントのカウンターパートとして支援チームのリーダーを選任し、このリーダーを中心としたOJTが実施できる体制づくりをサポートしていた<sup>2)</sup>。

今年度は、コンサルテーションの活用とは異なる方法で、中核的人材の養成の可能性を検討した。先駆的な取り組みとして、社会福祉法人侑愛会では、コンサルテーションと独自で企画・開催しているワークショップを活用して、中核的人材の養成を試行している（図3-3）。

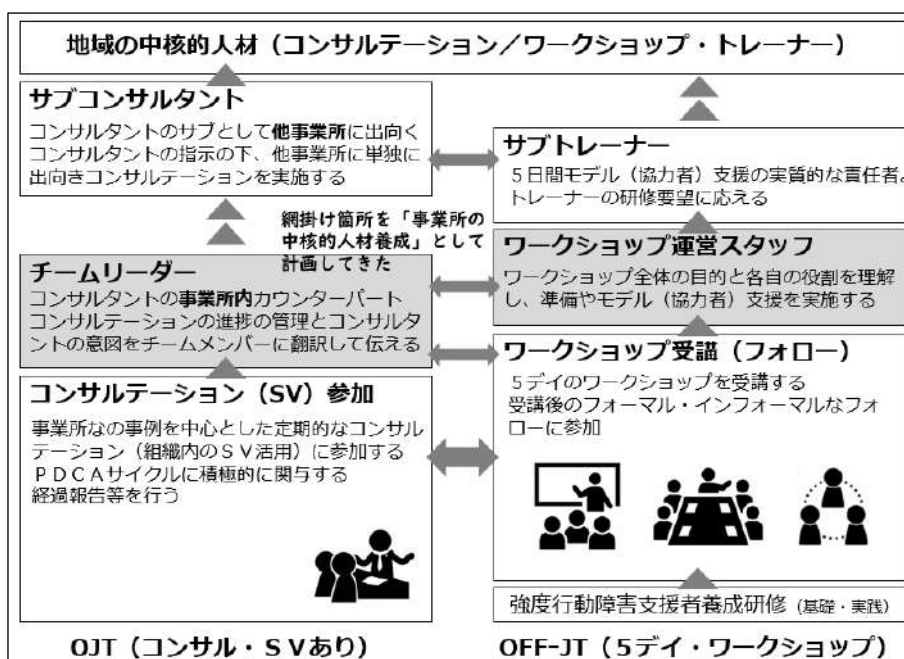


図3-3 社会福祉法人侑愛会の中核的人材養成の試行案（事務局作成）

コンサルテーションを活用した実践事例では、最初のステップとして、事業所のコンサルテーションのメンバーとして継続的な学びを行うことからスタートする（初任者は、事前に法人主催の基礎的な研修を受けている）。定期的に訪問するコンサルタントを囲む会議に参加し、事例のアセスメント、支援計画に沿った実践、その結果のまとめと報告、さらなる支援に向けての中心的な特性理解等について PDCA を回しながら、具体的に学んでいく。次のステップは、事業所でコンサルテーションを受けているチームのリーダーの役割を担うことである。つまり、コンサルテーション会議の進行（事前の資料の集約・整理等含む）、コンサルタントと連絡調整（進捗状況の報告と会議における論点の調整）、年間の大まかなコンサルテーションならびに OJT の進捗管理等を行うことになる。コンサルタントにとっては、自らのカウンターパートであり、支援現場のチームのとりまとめを期待する人材である。さらに、「コンサルタントの補助として、自ら所属する事業所以外のコンサルテーションの実施をサポートする」「コンサルタントとして地域の様々な事業所で標準的支援の定着を手助けする」といったフローが企画されている。

社会福祉法人侑愛会では、コンサルテーションを活用した OJT だけでなく、法人外の近隣に障害福祉サービス事業所や地域の自閉症協会と協働で 5 日・ワークショップを毎年開催しており、このワークショップ（Off-JT）も中核的人材養成の仕組みに取り入れている。自閉症・強度行動障害者支援の基礎的な知識・スキルを 5 日間の集中研修で学ぶワークショップでは、模擬的な支援環境において実際の自閉症・強度行動障害者のモデルを対象に、カリキュラム毎、チーム単位で短期間の実践を通して PDCA を学ぶこととなる（図 3-2 の「トレーニング施設での練習とフィードバック」に相当）。そして、このワークショップ修了後、「ワークショップの運営スタッフ」として、ワークショップ受講生の PDCA サイクルの繰り返しをトレーナー・サブトレーナーと協力してサポートする役割を担う。この Off-JT の人材育成フローにおいても、その後、「サブトレーナー」「トレーナー」の役割を担うことが期待されている。図 3-1 の詳細は、巻末「(資料) 先駆的地域における体制整備の取り組みについて：議事録」の「5. ゆうあいの強度行動障害支援と人材育成に関する取り組み（北海道・道南地域）」参照を参照していただきたい。

本研究事業では、この図の OJT ならびに Off-JT の網掛け部分が、全国の多くの障害福祉サービス事業所において求められる中核的人材像であると結論づけた。なお、いくつかの地方自治体では、地域の中核的人材を養成する研修事業が実施されている。例えば、千葉県では「強度行動障害のある方の支援者に対する研修（通称：16 人研修）」が 2014 年よりスタートしており、県内の強度行動障害者支援の施策の底上げに貢献している（巻末「(資料) 先駆的地域における体制整備の取り組みについて：議事録」の「4. 千葉県における強度行動障害支援事業一経過と中核的人材養成研修事業一」参照）。また、大阪府では、圏域で強度行動障害者支援のコンサルテーション等ができる体制づくりに向け、2020 年度にモデル事業、2021 年度から 3 年間事業をスタートしている（巻末「(資料) 先駆的地域における体制整備の取り組みについて：議事録」の「1. 重度知的障がい者地域生活支援体制整備事業」参照）。どちらの事業も、強度行動障害者支援の指導的立場の人材の養成を目指しており（中核的人材として求めるレベルはそれぞれ異なる）、その研修内容は、社会福祉法人侑愛会と同様 OJT と Off-JT を組み合わせた仕組みを採用している。

本研究事業の「ワーキンググループ 1：モデル研修企画・実施・評価」では、これらの先駆的な実践を参考に、事業所において標準的支援の定着を推進する中核的人材のイメージと必要な人材養成の仕組みを検討してきた（ワーキング会議 4 回、コアチーム会議 4 回）。その結果、今年度の中核的人材養成の

モデル研修として、オンライン形式による Off-JT の研修プログラムを基本に、各受講生が所属する支援現場の OJT の向上を意図した少人数規模でモデル研修を企画・実施した。

本年度のモデル研修の位置づけのイメージは、図 3-4 の通りである。強度行動障害支援者養成研修で初歩的な知識を学んだ後、実際の支援の現場で、OJT による「実践的な知識とスキルを学び」が不可欠である。一方、この OJT が効果をあげる要素のひとつに、実践的な知識とスキルを身につけた指導的（中核的）人材の存在がある。この事業所における指導的人材には、OJT をマネジメントし、チーム全体で実践的な知識とスキルを学ぶ環境づくりを行うことが求められる。本モデル研修は「支援現場のコーチの養成」、つまりチームをマネジメントする知識とスキルを学ぶことを第 1 の目的としている。また、オンラインの Off-JT の研修プログラムの利点を生かし、実践で身につけている強度行動障害者支援の詳細な知識やスキルを体系的に整理するための集中的な学習機会、そして同様な目的をもつ受講生同士（あるいはより経験が豊富なトレーナー・メンター等）と意見交換する機会の提供を目的に加えている。

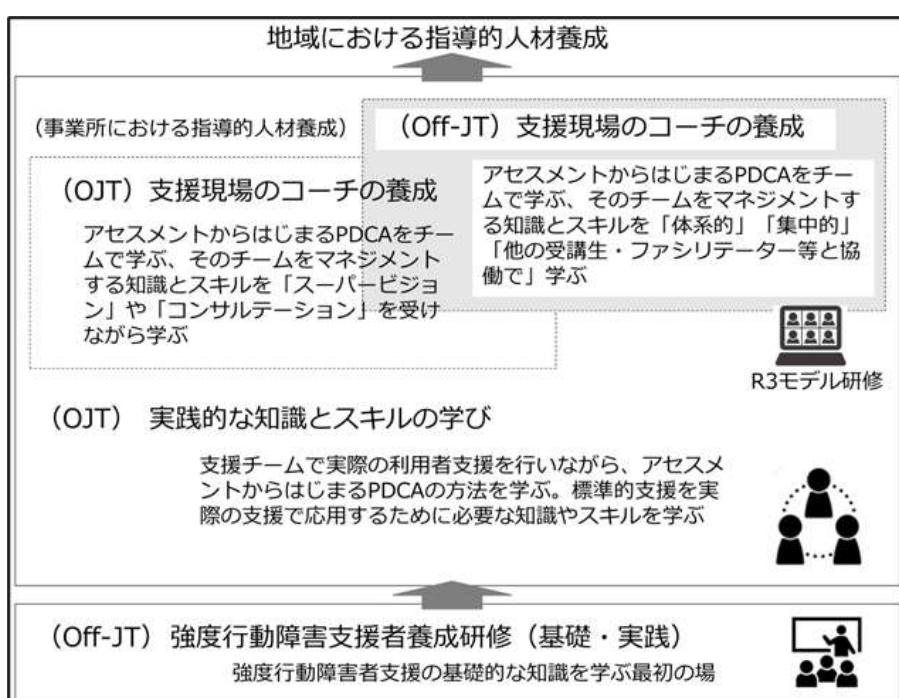


図 3-4 令和 3 年度の中核的人材養成モデル研修の位置づけイメージ

本モデル研修は、週 1 回開催の「連続オンライン研修」と「実践報告会」の枠組みを前提に企画・検討を行った。また、連続オンライン研修は、ワークショップ等のプログラムを参考に概ね 2 時間、毎週 8 回開催した。連続オンライン研修は、さらに以下の特徴をもたせた。

- 講義の時間は省略：受講条件限定、事前学習教材の提示・研修中の補足資料あり
- 同じタイムテーブル：毎回、前半はグループ単位の報告・議論、後半は次週に向けての課題とまとめ方の提示を繰り返す
- 情報共有：事前提出資料、提示された課題とそれをまとめるワークシート、受講生の報告内容については、共有ファイルに保存し研修参加者全員が共有可能
- 模擬 OJT: 受講生に提示される課題は、原則、各受講生の実際の現場の支援チームと一緒に検討しまとめることを求める（1 週間単位の模擬 OJT を繰り返す）

連続オンライン研修の特徴である、模擬 OJT の実施方法の概略は図 3 - 5 の通りである。研修の前半（第 1 週～第 4 週）は、全受講生が共通のモデルを動画で観察し（演習モデル動画）、各週のテーマに沿ったアセスメント、支援計画等を実際の支援現場のチームと一緒に議論し、ワークシートに整理・作成する。そして、次週の研修において、報告・グループ討議を行う流れである。「支援現場のコーチの養成」を目的とした研修である以上、受講生が 1 週間単位で持ち帰る課題は、受講生個人でこなすものではなく、実際の支援現場のチームで議論し、まとめることである。このプロセスを繰り返し踏むことで、「チーム全体で実践的な知識とスキルを学ぶ環境」をいかに構築していくかについての気づきと考察が、中核的人材養成の主な目的である。研修の後半（第 4 週～第 8 週）も、研修の進め方は同じではあ。しかし、より実践的に、アセスメントや支援計画作成の対象者は、受講生の職場の利用者になる（各現場事例検討）。

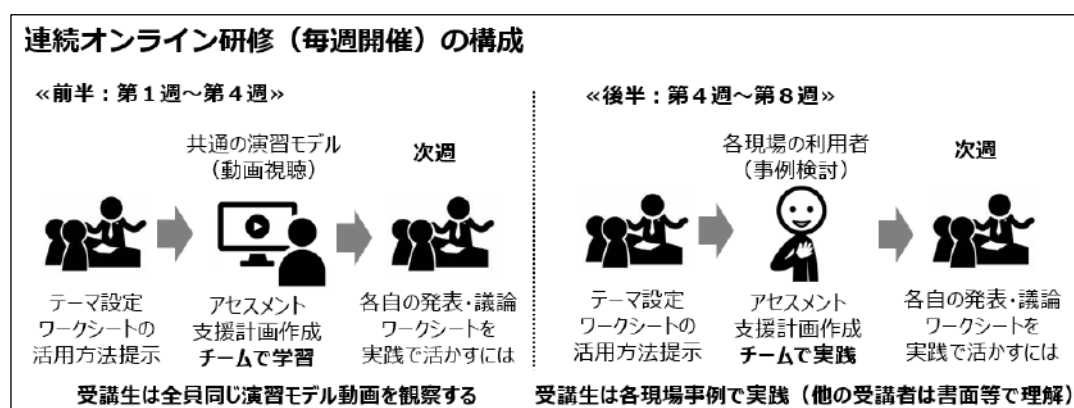


図 3 - 5 モデル研修において各受講生の現場における OJT を議論する仕組み

#### 4. モデル研修の実施と結果

##### (1) モデル研修プログラム

###### 1) オンライン研修カリキュラム

WEB 会議システム (zoom) を利用した研修を 2021 年 12 月～2022 年 2 月の間、9 日間 (合計 20 時間) で開催した。モデル研修の日程と課題は表 3 - 1 の通りである。また、クラウド上の共通ファイル (講義テキスト・ワークシート・受講生の提出物等) を研修参加者全員が共通して扱う、オンラインホワイトボードを活用した議論等、紙の配布物を使わない研修形式を準備したことから、研修前に受講生に対して個別に WEB 会議システムにおける進行方法とツールの活用方法のオリエンテーションを行った。

###### 2) 研修実施体制

研修プログラムについての目的や大枠の内容については、4 回の定例のワーキングチーム (モデル研修企画・評価) 会議において協議し方向性を定めた。また、研修運営の詳細については、実務 (トレーナー・メンター・事務局等) を担う担当者のコア会議を複数回開催し、調整を行った。研修の実施体制は、以下の通りである。なお、オンライン研修については、随時、本研究事業の検討委員ならびにオブザーバー (厚労省専門官等) の見学を受け入れた。

- ディレクター：米澤巧美（検討会議と研修全体の進捗管理ならびに受講生との連絡調整）
- トレーナー：諏訪利明・中山清司（カリキュラム内容の詳細な組み立て・進捗管理への助言）
- メンター：宇山秀一・縄岡好晴・岸川学（班別演習の進捗管理・受講生への助言）
- 講師：塩原あかね（演習モデル動画についての解説・補足説明）
- 協力者：河合高鋭、宮野雄太、神田宏、最上剛至（ワーキング）中野伊知郎、志賀利一（事務局）
- システム管理：自閉症 LABO（オンライン管理全般の管理と実施者・受講生の技術的サポート）

表3-1 モデル研修の日時・演習類型・カリキュラム

回数	日時	演習類型	カリキュラム内容
1回	12月8日(水) 18:30-21:00	演習モデル 動画	オリエンテーション・演習モデルの基本情報共有 課題の提示：『特性と学習スタイル』のアセスメント
2回	12月15日(水) 19:00-21:00	演習モデル 動画	討議・演習：『特性と学習スタイル』のアセスメント 課題の提示：『構造化された支援』の計画
3回	12月22日(水) 19:00-21:00	演習モデル 動画	討議・演習：『構造化された支援』の計画 課題の提示：『コミュニケーション支援』のアセスメント
4回	1月5日(水) 19:00-21:00	各現場 事例検討	討議・演習：『コミュニケーション支援』のアセスメント 課題の提示：『職業・家事スキル（評価から支援へ）』
5回	1月12日(水) 19:00-21:00	各現場 事例検討	討議・演習：『職業・家事スキル（評価から支援へ）』 課題の提示：『余暇・社会スキル』のアセスメント
6回	1月19日(水) 19:00-21:00	各現場 事例検討	討議・演習：『余暇・社会スキル』のアセスメント 課題の提示：『柔軟性と般化』のアセスメント
7回	1月26日(水) 19:00-21:00	各現場 事例検討	討議・演習：『柔軟性と般化』のアセスメント 課題の提示：『問題行動の理解と対応』のアセスメント
8回	2月2日(水) 19:00-21:00	各現場 事例検討	討議・演習：各事例のトータルな支援計画の検討 課題の提示：実践報告会に向けての大まかな課題整理
9回	2月26日(土) 9:30-13:00	各現場 事例検討	「実践報告会」 各自10分間の発表とメンター・トレーナーの講評 発表ならびに講評のポイント：①事例に対する支援の（実践する上での） 変化、②受講生自らの変化、③実践を通しての支援チームの変化

### 3) 受講生

中核的人材養成を目的とする研修として、以下の6つの条件を明示し、公募を行った。なお、少人数のモデル研修であることから、①本研究事業実施に関係する法人、②過去に本研究事業のヒアリング調査等で協力を得た法人・事業所を中心に10月から11月中旬に広報・周知を行った。

- ① 全日程受講：夜間研修8回と実践報告会の合計9回の研修にすべて参加可能であること（カレンダー提示）

- ② オンライン環境：安定したインターネット接続環境で参加。グループ単位で討議する演習ないしオンラインホワイトボード等の使用が想定されることから、カメラ付き PC 前提の受講を条件とする（タブレット・スマートフォンでの参加は不可）。なお、ネット接続の確認のための事前練習の参加も必須とする
- ③ 直接支援の現場：現在、障害福祉サービス事業等において自閉症ならびに強度行動障害児者を対象とした直接支援の現場で働いており、本研修で事例報告ができること
- ④ 事業所長の承諾：直接支援の現場の事例によるグループ討議や実践報告会の発表を行うことから、研修受講には、研修の主旨を説明し、所属長の承諾を得る
- ⑤ 研究の主旨に同意：本研修は厚生労働省補助金による研究事業の一環であり、モデル研修プログラム、運営方法、講師・トレーナー、受講生等、様々な意見・感想を集約し、今後の強度行動障害者支援の向上に向けて取り組むものである。本モデル研修への参加は、全自者協が実施する、令和3年度研究事業「強度行動障害者支援に関する中核的な人材の養成に関する研究」の主旨に賛同したものと考える
- ⑥ 自閉症支援の経験：自閉症等支援経験が5年以上で、下記のA・Bどちらかに該当すること
  - A. 5日間のトレーニングセミナー受講済（TEACCHに学ぶ5DAYトレセミ／ワークショップ）
  - B. 組織内の上司や経験豊富な先輩（スーパーバイザー）あるいは外部のコンサルタントにより、構造化された支援を継続的に学び、実践を続けている

12人（3グループ・各4人編成）の受講生が参加し、全員がすべてのカリキュラムを修了している。受講者の年齢は平均39.8歳、実務経験は平均11.0年、女性4人・男性8人であり、概要は表3-2の通りである。なお、上記の条件に完全一致をしていない場合は、事業所の実態を確認しモデル研修企画ワーキングで議論し、承認を行った。

表3-2 モデル研修受講生の概要

番号	年代	事業所類型	所在地	実務経験	強行研修	トレセミ	S V等
A-1	40代	福祉型児童入所	埼玉	18年	実践	○	-
A-2	30代	障害者支援施設	東京	5年	実践	○	○
A-3	40代	生活介護／就労B	北海道	6年	実践	○	
A-4	40代	障害者支援施設	神奈川	5年	-	-	-
B-1	40代	生活介護	神奈川	9年	基礎	-	○
B-2	40代	障害者支援施設	北海道	20年	-	-	○
B-3	30代	生活介護	大阪	8年	実践	-	○
B-4	30代	共同生活援助	福岡	8年	実践	-	○
C-1	50代	障害者支援施設	神奈川	16年	-	-	-
C-2	40代	障害者支援施設	北海道	17年	基礎	○	○
C-3	30代	障害者支援施設	神奈川	10年	実践	-	-
C-4	30代	障害者支援施設	大阪	10年	実践	-	○

## (2) 演習モデル動画・各現場事例検討の対象者

モデル研修の前半（1回目～3回目）は、「演習モデル動画」を活用した演習ならびに討議を行う。受講生は、動画に登場する共通の事例を視聴し、課題に沿った演習を実施することになる。

この「演習モデル動画」の対象者の概要は、「障害者支援施設に入所している30代男性」「最重度知的障害・自閉症の診断」「障害支援区分5」「現在継続的な服薬なし」「ADLは概ね自立（一度に多量の食べ物を口の中に入れる、歯磨き後のブラッシング等の支援必要）」「室内でゲーム、DVD、カタログ等で余暇を過ごすこと可能」「1日5時間程度日中活動の場で各種作業をこなす」「習慣化した家事スキルを丁寧にこなす」であり、構造化された生活環境で概ね安定して生活している。受講生には、書面でのA4で3頁の事例のプロフィールや生活上の課題等が講師より伝えられている。

モデル研修の後半（4回目～8回目）は、「各現場事例検討」による演習ならびに討議を行う。受講生12人が選択した、各現場の対象者の概要は、表3-3の通りまとめられる。

表3-3 各現場事例検討対象者の状況（研修受講前提出資料集計）

年代	10歳代：1人 20歳代：4人 30歳代：2人 40歳代：1人 50歳代：4人
性別	女性：3人 男性：9人
障害支援区分	区分4：1人 区分5：2人 区分6：8人 区分なし：1人
精神科治療等	向精神薬・てんかん薬等服用：9人 常用なし：3人
スケジュール 提示方法	絵・写真提示：10人 文字提示：1人 A4・1枚提示：1人
BPI-S 問題行動評価 尺度短縮版	自傷行動：(頻度) 平均 6.3 SD7.1 (重症度) 平均 4.9 SD5.2 攻撃的／破壊行動：(頻度) 平均 6.3 SD4.7 (重症度) 平均 6.5 SD7.5 常同行動：(頻度) 平均 21.3 SD10.5
代表的な 行動上の問題	大声・奇声、他者を押す・叩く、ドア・壁をたたく・体当たり 弄便・不適切な排泄 自傷（殴打） 唾を吐きかける 自傷（噛む） 動きが止まる（活動停止）等 日課の拒否・時間がかかる等 他者をなでる・服を引く 極端な物の収集・保管 活動が終了できない 傷のかきむしり 活動の繰り返し 不適切な脱衣 衣類破損 物を投げつける 異食 無断外出 他

## (3) カリキュラム単位の概要

9日間の研修カリキュラム単位のねらいと概要は以下の通りである。

### ○ 1回：12月8日（水）18:30-21:00

（前半）各受講生の事前資料の確認と演習モデル動画（モデル事例）の基本情報の共有

- 単元目標：本研修で達成したいこと（目標の設定）を整理し言語化することができる
- コーチング内容：各グループのメンターと現状分析と目標確認を行う 受講生は今後の各支援現場における取り組みを共有

（後半）課題の提示 1-1：『特性と学習スタイル』のアセスメント（図3-6参照）

- 単元目標：演習モデルの①ハードスキル（教科学習・職業スキル領域等）②ソフトスキル（コミュニケーション・余暇・社会性等）各領域の評価場面の動画からワークシートに記入方法等、支援現場のチームに伝達できる

●記入参考例：自閉症の学習スタイルワークシート	●記入参考例：自閉症の特性ワークシート
氏名： Kさん 記録日：2021/ 12/8 記録者：トレーナー	氏名： kさん 記録日：2021/ 12/8 記録者：トレーナー
1. 意味理解の困難さ（人間関係、場の雰囲気、ことばの意味、課題の意味がよくわからない） ・言葉の意味理解が弱い ・周りの状況を見て行動することが難しい 2. 視覚的に学ぶ（目で見て理解する、視覚的なものにドライブされやすい） ・聴覚的な理解（言葉の理解）は弱く、数字を書くことで理解できる ・画像はスマホを見て、あるいは人の動きを見て、大雑把にまねることができる。「人の動きの方が注目しやすい」 3. 順番へのとらわれ（強いペンキの光が強く当たっているかのようにとらえる） ・細かいタイルの並び目に注目する ・ドライバーの使用方法が細かい ・自分の好きなもの（雑誌など）一点に注目すると周囲に気づかない 4. 独特の注意の向け方（注意の移行、注意の持続、必要なことに焦点を当てることが苦手） ・人の動きに気がそれることもある ・目の前のものに注意を向け続けることが難しく、違う方を見ていることがある 5. 興味関心の偏り（特定のものに強固に興味関心を示す、独特な取扱いをする） ・パンフレットや雑誌に強い興味あり 6. 考え/情報を統合することが難しい（中核性統合の問題：部分から全体を把握する力が弱い） 7. 順序付けと組織化の問題（実行機能の不全：終われない、始められない、途中で止めるなど） ・複数の手順のある作業はいずれも手順ごとに確認している ・見直して検閲して作業をする様子がない ・作ったタプを並べて置いていく ・その中に入れていくことは理解できていない様子 8. 数化の困難さ（場所と活動が1:1になりやすい、臨機応変にできない） 9. 慣れていること、ルーティンが好き（いつも同じようにする、急な変更が受け入れられない） ・タオルのたたみ方は決まったやり方があるようにみえる ・きっちりと同じようにたたむ ・タオルの置き方が決まっているよう 10. 周囲からの刺激に影響を受けやすい（不快な刺激にさらされると不安や混乱が強くなる） ・干渉な刺激はなさそうだが、周囲から修正されることはあまり好まないのが、声がある 11. 心の理論の問題（相手の立場に立てない、相手がどう思っているかわからない） ・周りの人が叫んでいるのに全く気が付かない 12. その他	1. 対人社会性の特徴 ・余暇時に周囲の状況（落ちたものを拾っている人がいた）を全く気にする様子がない ・要求時や確認時にはアイコンタクトはあるが、非常に限定的で、基本はあまり人をみない ・人の動きにきがそれる。あいさつはできる ・他人の持ち物と自分の持ち物の区別ができない（報告より） 2. 言語やコミュニケーションの特徴 ・観察時、理解できる発語はない（無言語） ・音声をあげる ・「手をたたく」など曖昧なジェスチャーを使う ・要求したものを直接指差し、声をあげて伝えることができる ・表情は無表情でいることが多い 3. イメージーションの障害と特異的な行動パターン ・紙を折る作業では、何度も同じことを繰り返している ・見本を見ることで取り組むことができた（タプの組み立て課題） ・タオルたたみで、幅をきっちり合わせてたたむことができる ・パンフレットを集めることにこだわる ・挨拶をパターンで繰り返す（報告より） ・何度も修正されると、泣いてしまう（報告より） 4. 感覚の異常 ・いきなり鳴ったサイレン音に全く気付いた様子がない ・紙のおいをかいだ ・襦をつかっただと指先にやや過敏な様子がある 5. その他の特徴 ・居室に居るためにドアを出てからが移動で苦み首かない ・模倣が難しい 「自閉症の特性ワークシート」は「自閉症 e サービス」の許可を得て活用させてもらう <a href="https://jijishou-e.com/">https://jijishou-e.com/</a>

図3-6 特性と学習スタイルのアセスメント：トレーナーによる回答の紹介例

○ 2回：12月15日（水）19:00-21:00

（前半）討議1-2：『特性と学習スタイル』のアセスメント

- 単元目標：受講生が支援チームで取り組んだ演習モデルのアセスメントワークシートを報告できる
- コーチング内容：行動観察からメンターと学習スタイルとの関連を確認、受講生同士による事業所内での取り組みを共有

（後半）課題の提示2-1：『構造化された支援』の計画（図3-7参照）

- 単元目標：演習モデルの支援映像から、構造化された支援の各要素を抜き出し、導入の根拠（学習スタイル）および現状から修正・発展のアイデアを記入方法等、支援現場のチームに伝達できる



構造化ワークシート（見本）			
物理的構造化	根拠（学習スタイル、個別のアセスメントなど）	現状（観察と聞き取り）	修正または発展（股化・柔軟性）のアイデア
場所と活動の対応 レイアウト 各エリアの境界、表示 刺激の統制 動線、家具・教材の配置	ここで何をするか、具体的に明示していないと自発的に行動できない。 パンフレットや倉へ物が見えるとどちらに注意が向き、衝動的に行動してしまう。 一人で自分なりに過ごせることで落ち着く。	場所と活動は 1:1（多目的に使わない）。 活動に関係のないもの・気になるものは片付ける。 個別作業では集中できるように壁に向かって座り、ワークシステムを明示する。	物理的な環境を整えながら、活動範囲を広げる。
スケジュール			
タイプ、長さ、扱い方 時計の使用 途中変更や中止の示し方 トランジションエリア 週間・月間スケジュール	写真の理解が良い。 マッチングが得意。 スケジュールカードを上から下に順番に取り扱うことができる。 見通しが持てないと不安。 月間カレンダーに付箋をはると今日がどこかわかる。	写真（＋文字）カード、上から下に提示（トランジションエリアあり）。 トランジションカードでスケジュールに戻る。 移動してマッチングする。 イベントは、月間カレンダーに付箋で提示。	変更や中止の伝え方を整理する。 持ち運び式のスケジュールの導入。 イベント提示について、再評価をおこなう。
ワークシステム			
扱い方 終了箱の使用 タイマーの使用	マッチングが得意。 課題カードを上から下に順番に取り扱うことができる。 課題が1つ終わるとその都度終了箱に片づけることができる（ルーティンが強い）。 タイマーで開始ができる。	色カードのマッチング、上から下に提示。左の棚から課題をとり、右側の終了箱に片づける。  休憩の終わりはタイマーを鳴らして伝える。	施設内での家事活動・余暇活動にワークシステムを取り入れる。  作業におけるグループワーク（流れ作業）の検討。
視覚的構造化			
視覚的組織化 視覚的指示 視覚的明確化	写真・色・形の理解が良い。 マッチングが得意。 材料や工程が多いと混乱。 やることが明示されていないと、何をしてもよくわからない。間違えて取り返してしまう。指示待ちになる。 うまくできないとイライラし、興奮しやすい（最後まできちんとやりきりたい）。	<学習課題・作業> 課題カード。材料の配置（左から右・音階で整理）。 シグシートや写真で置き處を示す。  <その他の場面> 電化製品の操作ボタンに色シールを貼る。 写真の指示書の使用。	新しい作業種の提供。  外出先でのパンフレットの収集について、ルールを明示する。
その他の個別の配慮			
ルーティン 強化子、興味関心 コミュニケーション支援 その他	何度もくり返すとルーティンになりやすい。 食べるのが好き。パンフレット（見る・集める）が好き 言葉やジェスチャーでうまく伝えられない。	スケジュール・ワークシステムの手続きを一定にする。 安定した日課。 写真や文字によるコミュニケーションカードの使用。	作業やお手伝いと興味関心の高いもの（強化子）を組み合わせる。  コミュニケーション場面を広げ、手続きを整理する。

「自閉症の特性ワークシート」は「自閉症 e サービス」の許可を得て活用させてもらう  
<https://jiheishou-e.com/>

図 3-7 構造化された支援の計画：トレーナーによる回答の紹介例

○ 3回：12月22日（水）19:00-21:00

（前半）討議 2-2：『構造化された支援』の実施内容・導入計画

- 単元目標：受講生の支援チームで取り組んだ演習モデルの構造化ワークシート・実践動画を報告できる
- コーチング内容：学習スタイルを根拠にした構造化の内容をメンターと確認（修正と発展への気づきを含む）、受講生同士による事業所内での取り組みを共有

（後半）課題の提示 3-1：『コミュニケーション支援』のアセスメント

- 単元目標：演習モデルの評価映像から、特性と学習スタイル・スキル情報を根拠に、「コミュニケーションサンプル用紙（機能・形態・文脈）（図 3-8 参照）」「コミュニケーション要約用紙」「コミュニケーション指導計画書」への記入方法等、支援現場のチームに伝達できる

コミュニケーションサンプル用紙

氏名：Iさん 場所：ユニット 観察者：

観察年月日：R3/12/28

開始時間 (AM, PM) 14:00  
終了時間 (AM, PM) 14:30

どんな状況で	何を言ったか ／何をしたか	機能							文脈	形態	備考
		要 求	注 意 喚 起	拒 否	説 明	情 報 提 供	情 報 請 求	そ の 他			
	「おさんぽ」と言う	○							支援者	√	支援者が他児童に音がえを促す様子を見て、散歩に出るものと解釈した様子
	「タイマー」と言う								支援者	√	スケジュールを確認し、タイムタイマーを見ながら
	「おかし」と言う	○							支援者	√	
	泣いて倒れこみ、支援者を叩く		○						支援者	筋癱	スケジュールでトレーニング画面での活動に移る前、タイマーが鳴った事を職員から伝えられるとその場に倒れこみ、筋癱を起こす
合計											

文脈 (どこで)：学習・作業エリア (W) / 遊び・休憩エリア (P) / 移動中 (T) / おやつ場所 (S) / その他  
システム：かんしゃく / 発声 / 簡接動作 / ジェスチャー / 具体物 / 絵・写真 / 文字 / サイン言語 / 話し言葉 (単語・二語文以上) / その他 (VOCAなど)

「コミュニケーションサンプル用紙」は自閉症 e サービスの許可を得て活用させてもらう  
<https://jiheishou-e.com/>

図 3-8 コミュニケーションサンプル用紙：受講生による回答例

○ 4回：1月5日 (水) 19:00-21:00

(ミニ講義) コーチングについて

(前半) 討議 3-2：特性・構造化・コミュニケーションのコアカリキュラムの実践報告 (各グループ 1 名発表) と共有

- 単元目標：ミニ講義で学んだコーチングスキルを、受講生が各グループで実践できる
- コーチング内容：演習モデル動画の事例への取り組みについて、発表者が他の受講生にも共有できるようコーチング (メンターはサポート)

(後半) 課題の提示 4-1：『職業・家事スキル (評価から支援へ)』

- 単元目標：演習モデルの評価映像から、職業スキルの「課題分析」、「職業・家事スキルの指導計画書」の記入方法等、支援現場のチームに伝達できる

○ 5回：1月12日 (水) 19:00-21:00

(前半) 討議 4-2：特性・構造化・コミュニケーションのコアカリキュラムおよび「職業・家事スキル」の実践報告 (各グループ 1 名発表) と共有

- 単元目標：習得したコーチングスキルを、現場の支援チームで実践できる
- コーチング内容：各現場の事例への取り組みについて、発表者が他の受講生にも共有できるようコーチング (メンターはサポート)

(後半) 課題の提示 5-1：『余暇・社会スキル』のアセスメント

- 単元目標：演習モデルの評価映像から、余暇・社会スキルの「課題分析」、「余暇評価シート」、「余暇スキルの指導計画書」の記入方法等、支援現場のチームに伝達できる

○ 6回：1月19日 (水) 19:00-21:00

(前半) 討議 5-2: 特性・構造化・コミュニケーションのコアカリキュラムおよび「余暇・社会スキル」の実践報告と共有 (各グループ1名発表)

- 単元目標: 習得したコーチングスキルを、現場の支援チームで実践できる
- コーチング内容: 各現場の事例への取り組みについて、発表者が他の受講生にも共有できるようにコーチング (メンターはサポート)

(後半) 課題の提示 6-1: 『柔軟性と般化』のアセスメント

- 単元目標: 演習モデルの評価映像から、「柔軟性と般化ワークシート」の記入方法等、支援現場のチームに伝達できる

○ 7回: 1月26日 (水) 19:00-21:00

(前半) 討議 6-2: 特性・構造化・コミュニケーションのコアカリキュラムおよび「柔軟性と般化」の実践報告と共有 (各グループ1名発表)

- 単元目標: 習得したコーチングスキルを、現場の支援チームで実践できる
- コーチング内容: 各現場の事例への取り組みについて、発表者が他の受講生にも共有できるようにコーチング (メンターはサポート)

(後半) 課題の提示 7-1: 『問題行動の理解と対応』のアセスメント

- 単元目標: 演習モデルの評価映像から、「冰山モデルワークシート」の記入方法等、支援現場のチームに伝達できる

○ 8回: 2月2日 (水) 19:00-21:00

(事例検討) 討議 7-1: 受講生の現場におけるチーム支援の実際を報告 (1人10分)

- 単元目標: プレ実践報告会
- コーチング内容: 人選報告会に向けて、報告内容の要素の確認 (メンターはサポート)

○ 9回: 2月26日 (土) 9:30-13:00

(事例報告会)

- 各受講生10分間の事例報告、メンター、トレーナーの講評
- 発表ならびに講評のポイント: ①事例に対する支援の変化、②受講生自らの変化、③実践を通してのチームの変化

#### (4) 研修の評価指標

研修内容の評価として、受講生が受講前後に記載する「13項目調査 (受講生自身の自己評価)」「全自者協版ERS (支援の環境調整実施尺度)」、そして研修最終日の「実践報告会における発表内容 (プレゼンテーション資料と発表)」、研修終了後の「受講後のアンケート調査結果」「研修実施者のプログラム評価」を以下にまとめる。

##### 1) 13項目調査 (受講生自身の変化について)

2014年度から千葉県において実施されてきた「強度行動障害のある方の支援者に対する研修」において、事前・事後評価として採用されている13項目調査をマイナーチェンジして、本モデル研修の事前・

事後評価の指標として活用した。調査項目は図3-9の通りである。詳細は、報告書巻末の「(資料) 先駆的地域における体制整備の取り組みについて：議事録」の『4. 千葉県における強度行動障害支援事業—経過と中核的人材養成研修事業—(千葉県)』で掲載する。

		記入日 202 年 月 日				
(所属)	(氏名)	全く そう 思わない	あまり そう 思わない	どちら とも 言えない	やや そう 思う	とても そう 思う
(記入方法) 各項目、左の5つの選択肢のうち、「もっとも(どちらかという)当てはまる」と思うものを1つ選び、その番号に○をつけてください。						
1	自閉症の特性について説明できる。	1	2	3	4	5
2	個々の利用者の特性についてアセスメントができる。	1	2	3	4	5
3	個々の利用者の特性に合わせた物理的な環境調整(構造化)ができる。	1	2	3	4	5
4	個々の利用者が「自らの意思」を適切に表現できるよう支援できる。	1	2	3	4	5
5	個々の利用者にとって活動の流れや内容がわかりやすくなるよう工夫できる。	1	2	3	4	5
6	個々の利用者合った生活や作業の目標設定ができる。	1	2	3	4	5
7	個々の利用者の目標達成に向けて意欲を高める工夫(余暇活動、周囲からの賞賛等)をすることができる。	1	2	3	4	5
8	課題となっている行動を他の職員等に分かるように説明することができる。	1	2	3	4	5
9	課題となっている行動を数値化可能な形で記録できる。	1	2	3	4	5
10	課題となっている行動の機能(意味)を推測できる。	1	2	3	4	5
11	課題となっている行動の機能(意味)に合わせた支援方法を立案できる。	1	2	3	4	5
12	支援におけるPDCAサイクルを実施できている。	1	2	3	4	5
13	職員間で統一した支援が可能になるよう、他の職員の見解を取りまとめ、支援策を伝達したりできる。	1	2	3	4	5

図3-9 13項目調査票(受講生自身の自己評価)

この調査項目は、事業所の強度行動障害者支援における指導的立場として、受講生が自らをどのように評価しているか数値化することを目的に作成してのものである。各項目、5点が最も高い自己評価であり、1点が最も低い自己評価である(合計点は65点~13点)。12人の受講生の合計点は、モデル研修受講前が平均46.8点(範囲38点~51点)、受講後の平均点は49.0点(範囲36点~57点)であり、平均点で2.2点の上昇がみられる。受講前後で得点が上昇した者が8人、変化なし2人、低下した者が2人であった(範囲+8点~-3点)。

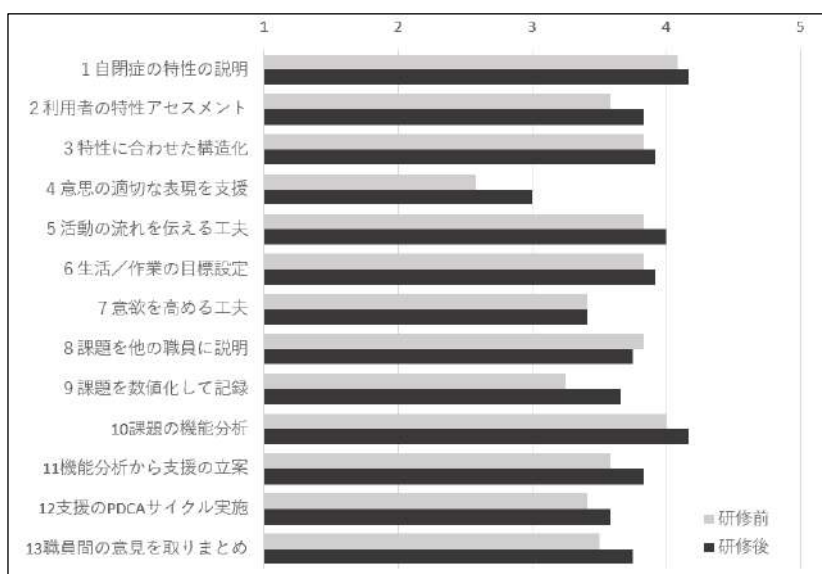


図3-10 13項目調査：項目毎の研修前後の平均点

項目単位で、研修前後の平均点を図3-10に示す。研修前・後ともに自己評価点が高かったのは、「1 自閉症の特性の説明（前 4.1・後 4.2）」「10 課題の機能分析（前 4.0・後 4.2）」であり、一方、自己評価点が低かったのは「4 意思の適切な表現を支援（前 2.6・後 3.0）」である。研修後に平均点が上昇した項目は11項目、平均点が同じ1項目、減少が1項目あった。最も上昇したのは「4 意思の適切な表現を支援（+0.42）」「9 課題を数値化して記録（+4.2）」であり、研修後の変化が無かったのは「7 意欲を高める工夫」、平均点が減少した項目は「8 課題を他の職員に説明」であった。

## 2) 全自者協版 ERS（支援チームならびに事業所の環境の変化について）

令和2年度の全自者協の研究事業において、コンサルタントが事業所の環境調整の状況を評価する指標として作成した全自者協版 ERS（支援の環境調整実施尺度）を本モデル研修の事前・事後に各受講生に評定依頼している。この尺度は、受講生が自ら所属する事業所の支援環境が、強度行動障害者支援を行う上で、どの程度の工夫がなされているかを評価する指標として活用した。なお、全自者協版 ERS は、本章の巻末に「資料」として掲載している。

全自者協版 ERS は、6項目（1 包括的アセスメント、2 継続的な支援の見直し、3 生活環境の構造化、4 見通しがもてる工夫、5 表出コミュニケーション、6 余暇や楽しみな活動の提供）それぞれに5件法の順序尺度で構成されており、1点が最も支援の環境調整が高く、5点が最も低いことを表している。合計点としては、最高点が6点、最低点が30点になる。

12人の受講生の合計点は、モデル研修受講前が平均14.8点（範囲7点～22点）、受講後の平均点は14.3点（範囲7点～22点）であり、平均点で0.5点の上昇がみられるものの、その変化は非常に小さい。受講前後で得点が上昇した（点数が減った）者は3人、変化なし8人、低下した者が1人であった（範囲+2点～-3点）。「13項目調査」による、受講生個人の評価の上昇と比較して、各自の所属する職場環境の工夫の変化は明らかに小さい。ただし、事前の評価点が1桁（6点～8点）と、職場環境の工夫を非常に高く評価していた3人については、変化なし2人、評価点低下1人であった。評価点の上昇が見られた3人の研修前の評価点が、16点、18点、19点であった。一方、事前の評価点が20点以上（20点、22点）の2人については、事後の評価点も同じであった。

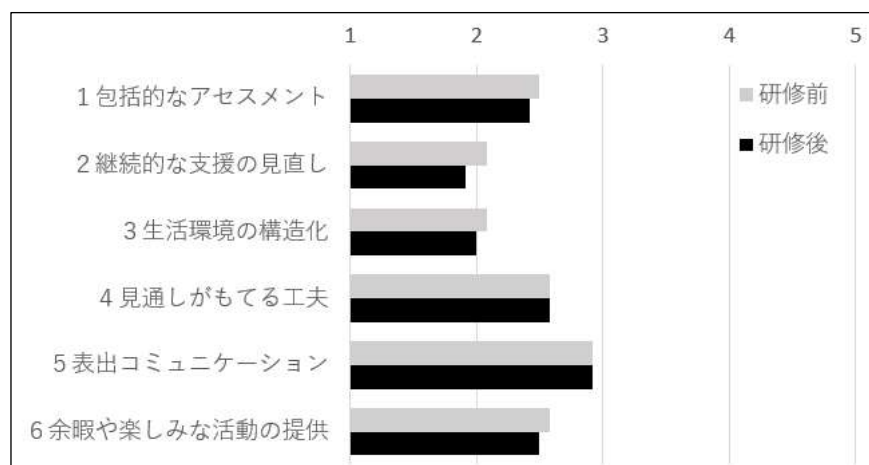


図3-11 全自者協版 ERS：項目毎の研修前後の平均点

項目単位で、研修前後の平均点を図3-11に示す。研修前・後ともに評価点が高かった（点数が低かった）のは、「2 継続的な支援の見直し（前 2.1・後 1.9）」「3 生活環境の構造化（前 2.1・後 2.0）」であり、一方、自己評価点が低かった（点数が高かった）のは「5 表出コミュニケーション（前 2.9・後 2.9）」である。研修後に平均点が上昇した項目は4項目、平均点が同じは2項目であり、それは「4 見通しがもてる工夫」と「5 表出コミュニケーション」であった。

### 3) 受講生からの評価（アンケート結果）

本モデル研修全般に対する受講生の評価を得るため、研修プログラム終了後に全受講生に対して Web アンケートを実施した。7項目で構成されたアンケートの内容ならびにその回答結果は、表3-4にまとめる。なお、アンケートは12人の受講生全員から回答を得ている。

表3-4 受講生アンケート結果の集計

問1	本モデル研修は、『ご自身にとって』ご期待に沿うものでしたか？
	（とても悪かった①～とてもよかった⑤：5件法） 平均 4.58 SD0.67
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 新たな「気づき」や「知的刺激」が得られた（12人）</li> <li>○ コアカリキュラムの基本的理解・応用の方法（11人）</li> <li>○ ピアコーチング（受講生同士によるコーチング支援）が有効（10人）</li> <li>○ 「知識面での自身の気づき」による動機が高まる（9人）</li> <li>○ 各現場事例検討の対象者に対する支援向上による成果（9人）</li> <li>○ コーチング内容の重要性について理解（9人）</li> <li>○ 中核的人材（チームリーダー）として利用者への支援に対する自信の向上（7人）</li> <li>○ 「スキル面での自身の気づき」による動機が高まる（3人）</li> </ul> （多肢選択・複数選択可の結果のまとめ）
問2	「ご自身の支援チームにとって」変化をもたらすものでしたか？
	（全く変化がない①～大きな変化があった⑤：5件法） 平均 3.67 SD0.78
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ チームにとって新たな知的刺激が得られた（12人）</li> <li>○ 支援チームにとって「知識面での気づき」による動機が高まる（9人）</li> <li>○ ピアコーチング（受講生同士によるコーチング支援）が有効（6人）</li> <li>○ メンターコーチング（よりどころによるコーチング支援）が有効（4人）</li> <li>○ 利用者の「支援に対する自信」が向上（3人）</li> <li>○ 支援チームにとって「スキル面での気づき」による動機が高まる（3人）</li> <li>○ 各現場事例検討の対象者に対する支援向上による成果（3人）</li> <li>○ カリキュラムの基本的理解・応用の方法への理解が高まる（3人）</li> </ul> （多肢選択・複数選択可の結果のまとめ）
問3	演習モデルの研修資料（ワークシート・動画資料など）は実践に活用できるものですか？
	（全く活用できない①～大変活用しやすかった⑤：5件法） 平均 4.17 SD0.94
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ワークシートを使った実践的学び（7人）</li> <li>○ アセスメントの視点（障害特性から構造化につなげる）（4人）</li> <li>○ 各現場事例検討でコーチングの実践ができる（現場にワークシート等で伝達）（4人）</li> <li>○ 演習モデル動画の活用（3人）</li> <li>○ 現場のチーム支援には活用する内容を精査する必要あり</li> <li>○ 用語解説やマニュアル的なものが欲しい（チーム支援の場につなぎやすい）</li> </ul>

(自由記載の内容を意味的に集計)	
問4	各現場事例検討は実際の対象者への支援内容と支援チームに影響を与えましたか？
(全く影響を与えなかった①～大きな影響を与えた⑤：5件法) 平均 4.08 SD1.08	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 各現場事例検討において今回の研修を通じてチーム内で情報共有が深まり関われる職員が増えそうだという希望が見えた</li> <li>○ 直接接していないケースに意見することは、これまで考えることが少なかったため、考えるきっかけになった(他の受講生の意見を聞くなかで新たな視点を学ぶ)</li> <li>○ 同じ方向を向いていたため、スムーズな学びになった</li> <li>○ 自分自身についての気づきや学びが多かったが、支援チームに対するフィードバックが十分できなかった</li> <li>○ 現場で抱えている課題や悩みが共通していることが多く、演習の話し合いが、自分の職場にも応用できることが多かった</li> <li>○ メンターやトレーナーの課題解決の糸口の提供の仕方が、効果的で参考になった</li> <li>○ 支援チームを考えると、ピアコーチではなく、上位者からのコーチングの方が役に立つと感じた</li> <li>○ コーチングを前提としたケース検討であった為、自分自身に欠けていた視点、支援上の気づきが参考になった</li> <li>○ 各現場事例検討で得られた情報を支援チームにシェアする事で、業務に対する刺激を受け、モチベーションの向上につながった</li> <li>○ 他施設での取り組みに触れられたことは自身にとってもチームにとっても刺激になった</li> <li>○ 自閉症の特性を理解しようとはせず、構造化を拒否していた人達が、少しではあるがこちらを向いて自発的に支援を考え始めたことはミラクルだと感じた</li> <li>○ ケース検討で出たアドバイスを現場にフィードバックし、その意見を基にチーム内で職員が自発的に支援を組み立てていた</li> <li>○ 特性理解による新しい見立て、具体的な支援のアイデアの気づきがあり、チームで「試してみたい」という意識への変化があった</li> <li>○ 様々なケースを聞くことにより、支援内容、他者との情報の共有方法の参考になった(自分ならどうするか、自分が知っている人と似ている、背景や応用できそうなことを考えながら聞くことで、どのケースも興味を持ってチームで話し合うことが出来た)</li> <li>○ チームの他の人の気づきを引き出す質問の重要性を学びました</li> </ul>	
(自由記載内容を概ねそのまま掲載)	
問5	中核的人材養成研修として、本研修にて得られたご自身の「気づきとなった項目」は何ですか？
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 確実に有効な方法でコミュニケーションを行う (11人)</li> <li>○ 連携とネットワークを育てる (9人)</li> <li>○ 支援チームに対してエンパワメント的で、やる気の高まる状況を作り出す (9人)</li> <li>○ チームの手本となり規範となる (7人)</li> <li>○ 自分自身をよく知り、管理できている (6人)</li> <li>○ 変化する環境の中で前進する (6人)</li> <li>○ 資源の効果的な活用を行う (6人)</li> <li>○ 個性や文化の違いを尊重し、奨励する (5人)</li> <li>○ 部門組織をこえた協働を築き、推進する (5人)</li> <li>○ 成果を出す (4人)</li> </ul>	
(多肢選択・複数選択可の結果のまとめ)	
問6	本モデル研修の今後の可能性について記述してください
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 参加者とそのチームの成長を促す研修であり、各法人事業所の主軸となっていく可能性のある人が参加されていると思われる。法人を超えた繋がりを強められる研修であった</li> </ul>	

- 本研修を継続することで組織内の中核となる人材を作ることにはできると思う。自身の今までの知識や経験を振り返ることも可能
- 組織内の専門家養成をする管理マネジメントの部門への発展と管理者に向けての研修への発展を期待
- 全国の事業所の人と共に学ぶことができ、取り組み、実際の様子、葛藤などを知ることができたことが大きな収穫となった（入所施設は施設内で完結しがちなため、利用者の世界を広げるためにも大切なこと）。実践を通じた学びの機会は、モチベーションを維持するためにも有効だと感じた
- 受講生の長期的な取り組みの把握や成果について回を重ねて継続して欲しい。支援者同士が効果的に情報交換できることで、課題解決する力を身につける場としてぜひ継続を期待する。受講生のすそ野が広がることで、自閉症を正しく理解しようとする支援者が増えると信じる
- これまで ASD の支援に関する研修を受講し、実践を積み重ねてきた支援者が、現場の中で知識や支援力を発揮する為の手續きを伸ばす為の仕組みを学ぶ事に繋がる研修だと感じた（中核的な人材に貢献する可能性が高い）。それゆえ企画されたが、①ワークシートを受講者が各々の現場に持ち込んで活用する事、②記入したワークシートを基に研修の場でコーチングする事の2点だと理解した。今後、地域ごとに本研修を展開されれば、事業所間のネットワークの形成に寄与する可能性が期待できる。また、オンラインと集合とのハイブリッドの研修が実施し、トレーナー等とのネットワークが育まれれば、より実効性の高い研修になるのでは
- チームリーダー（中核的人材）として自閉症・強度行動障害の状態にある利用者への支援に対する自信が向上した
- 新たな「気づき」や「知的刺激」が得られた。また、知っていることの理解が深まった。「知識面・スキル面での自身の気づき」による動機が高まり、コーチングの重要性について理解でき、さらにピアコーチング（受講生同士によるコーチング支援）も有効であった
- 標準的支援が定着している事業所（停滞している場合も含む）にあって、改めて丁寧に取り組むことで良い刺激となると思う（支援は改めて面白いと感じる）。事業所で中核となる人材が育つこと、事業所同士の横の繋がり、ネットワークが広がっていく可能性を感じる
- PDCA サイクルに則って支援を展開させる一連の流れを、自身の現場で取り組み、時間を空けずにフィードバックが受けられた貴重な体験だった。各現場事例検討により学んだことを継続できる自信が生まれ、他の研修ではない価値があった
- 自分にとって、今研修に参加できたことはとても良い機会となった
- 中核的人材として、どのような要素が求められるか、より目標が明確になる機会であった。個人の支援力向上さらにチームを育てていく立場として、具体的な手段を知ることができた。知識→実践の繰り返しで、チームで取り組むカリキュラムは、実践に結びつく可能性が高いと考える
- 定期的にケースの支援経過報告をし、チームで悩んでいることを話し合える場があることで、モチベーションが減衰しないのではないかなと思う
- より多くの人がこの研修を受けることで、現場での悩んでいる職員の助けになるのではと感じた
- ディレクターやメンターの質が課題になると考えられる。慌てず質を大切にしたい研修を実施して欲しい。研修の受講・各現場事例検討は、受講生の負荷が大きく、受講生が集まりならびに成果に繋がらないと感じた

（自由記載内容を要約して掲載）

#### 問7 本モデル研修の課題・改善点について記述しえてください

- 研修の周期が週1回（19:00-21:00）は厳しい
- 週1回ペースで限られた時間ゆえにやり遂げられた（学べた）
- 毎週2時間では足りなかったので内容を絞る・時間調整等の必要あり
- シフト勤務の支援チームにとって週1回ペースはタイト過ぎた（変則勤務の形態上、チーム支援の時間が十分とれなかった）
- グループワークの討議の時間が短かった（研修生同士で振り返る時間の希望）
- 1回の研修時間はもう少し長い方がよい



- オンラインでは、どうしても討議することへの難しさがあった
  - ワークシートを現場でそのまま使うにはハードルがあった。チェック式等の簡便なものも必要
  - 各施設から中核的人材として期待されている人が集った研修で参加しやすかった
  - 受講生の各支援現場を見学する機会があるとさらに繋がりがもて・勉強にもなる
  - 質問に丁寧に回答してもらったことで、現場に活かそうと思えた
  - トレーナー・メンターの質を落とさずに研修開催ができるかどうか
  - 組織のサポートが弱く、個人的な範囲での実践しかできなかった
  - 研修後に継続して学び続ける場も必要
  - オンラインシステムでエラーが出る機会が多かった研修時間以外に随時メール等でアナウンスがあると良かった
  - システム上の問題か、ワークシートの提示に一部不備があった
  - エネルギーを感じる研修だった
- (自由記載内容を要約して掲載)

#### 4) 研修実施者のプログラム評価

本モデル研修の企画だけでなく、研修全般の運営ならびに受講生に対するサポートを行ったディレクターならびに4人の受講生で構成されるグループのメンター3人のプログラム評価を以下にまとめる。

##### 【ディレクターの評価】

- 本モデル研修のねらいは「中核的人材としての知識とスキルの向上」「実際の支援チーム力の向上」であった。その方法は、ワークシートを各現場に持ち帰ること・持ち帰ったワークシートとその他の資料から、メンターによる「メンター（抛りどころ）コーチング」、そして受講生同士による「ピア（相互）コーチング」を実施していくことであった。実践報告とアンケート結果から、この狙いには到達することができたと考える
- 効果測定について：13項目アンケート・ERSの結果：
  - 13項目（5段階評定尺度で5が最高評価）ERS（5段階評定尺度で1が最高評価）ともに僅かだが向上が認められた。13項目の向上に比べてERSの結果の向上が低いのが、このことは自閉症支援に既に取り組んでいる先駆的な事業所の受講生が多いことが想定された
  - 経験年数の高い受講生では、13項目アンケートを受講後に評点を下げる場合があり、これは客観的な自身への気づきと他事業所の実践を相対的に学んだことによるものと捉えられた。これとは対照的に、経験年数の少ない受講生は、ERSは向上している
  - 今回の測定は、中核人材としての受講生のみを対象としたが、今後は「チーム支援力の変化」について、受講生の支援チームもしくは管理者に対してアンケートを実施することが必要と思われる
  - 研修の評価については、今後より客観的な指標の構築が求められ、本モデル研修の妥当性・信頼性を評価していく必要がある。あるいは、既に標準化されているコンピテンシー評価（成果をもたらす行動特性）を活用することも検討していきたい
- 受講生の要件について：
  - 今回は、トレーニングセミナー受講済み・あるいは経験にてコンサルテーションを受けている受講生という受講要件を満たした受講生は半数以下であった。このことは、必然に受講生の負担を高めたと考えられるが、その一方で大変有効で肯定的な反応も得ることができている。要件については、今後再考が必要であるが、支援状況の実態に即して柔軟に判断して良いと考える
- 研修の再現性とその後のネットワークについて
  - 今回の受講生の参加満足度は総じて高いといえる。今後、継続して実施されることが望まれるトレーニングセミナーの「トレーナー、サブトレーナー、アシスタント」が階層的な人材養成の仕組みとして機能することが望まれる。その養成された人材は、コンサルタント・コーチとして、本モデル研修のトレーナー・コーチとして運営に携わる仕組みが有効と考えられる

- 研修受講後のネットワークは、全自者協などが年一回企画する実践報告、あるいはフォローアップ研修などのプラットフォームが必要と考える

### 【メンターの意見（Aグループ）】

Aグループのメンバーは、それぞれの職場で中堅もしくは中間管理職として現場で采配を振るうリーダー的立場の4名。事業形態は児童入所、成人入所、生活介護で、変則勤務体制、複数ユニットを担当、デイとナイトの担当制などそれぞれ事情は異なるが、4人がこの研修で学びたいと思った理由として、変則勤務のために全体で話し合う時間を取ることの難しさ、デイとナイトでの考え方の違い、アセスメントがなく、経験則で支援をしてしまう職員がいて、支援の統一の難しさなど様々な問題を抱えていた。そのような点から、4人の共通をした思いとして、「チーム支援・チームアプローチの方法を学びたい」「アセスメント力の向上」というものがあげられた。

モデル研修1～3回は演習モデルワークで学んだこと（自閉症の特性と学習スタイル、構造化、コミュニケーション）を翌週の研修までに、モデルケースに対して、各職場の支援チームでワークシートにまとめて発表ということを行った。4回目以降はそれぞれの受講生が自分のモデルに対してチームで取り組んだことを発表し、他の受講生からコメント、アドバイスももらっていくのだが、最初のうちは発表者の支援の課題に対し、自分たちの経験からアドバイスをしていた。途中、コーチングの視点を入れると、メンバー同士のピアコーチングへと変わり、提案中心から質問対話へと変わり、受講生同志がそれぞれの内にある物を引き出し合う姿が見られてきた。

受講生が現場の支援チームとやりとりをする際に各種様々なワークシートを活用した。それぞれの職員がどのようにモデル利用者さんを見ていたのか、どう理解していたのかの情報整理にワークシートを使い、コーチングの視点で対話をしながら、作成し、根拠ある支援に取り組んでいた。また、ワークシートを活用し、現場支援をする中でチーム内にも変化が見られてきたという話も出てきている。

- 「なぜその支援なのか」と根拠を理解しようとする動きが見られ始めた
- 職員が個人的に考えていた意見をシェアするようになった
- 支援についてケース担当者に伝えやすくなった。また、伝えたくなった
- 今まで課題行動から支援を考えることが多かったが、特性から考えることでより広い視点で支援を考えることができた
- 今まで支援を聞かれても言葉で明確に答えることができなかったが、特性から考えることで支援の根拠が明確になった
- 支援の興味が増し、さらにご本人について知りたくなった
- アセスメントは難しいけれど、おもしろい
- 次にどのように展開していけばよいかという話し合いの場が自然に生まれていた
- 対処療法的な支援から本人の力（ストレンクス）を生かした支援へなりつつある

受講生自身も研修を受けたことで、様々な気づきや自身の変化を感じているが、それ以上に現場職員の変化に手ごたえを感じたのではないだろうか。チーム支援・チームアプローチ、アセスメントに課題を感じていたからこそ、チームのこの一歩は大きいと感じる。さらには、受講生は今後の課題や展望について報告をしてくれている。受講生の各事業所では、次年度に向けて職場内の研修計画に取り込んだり、継続的な取り組みにしたりとPDCAが動き始めていると思われる。

このように、PDCAが動くためには、組織としての取り組みで実施していかないと難しいと感じる。今回の研修は、所属長からの推薦を受けているため、事業所、法人がバックアップし、組織の期待を背負って参加している。この推進事業の研究は3年目であるが、2年目のコンサルテーション、3年目の中核的人材育成に共通しているのは、組織レベルの取り組みがとても重要になるということ。強度行動障害者の支援はチームで取り組むことがポイント。そして、組織としての意思決定、強度行動障害の支援をどのように取り組むかの方向性を示すことだと思われる。そこに今回の研修のワークシートなどを活用しながら、中核的人材のようなリーダーが支援者間での共通理解のサポートし、自閉症の特性から考える根拠ある支援を行うことが必須になると考える。強度行動障害の人の行動の安定を求めるのではなく、その先にある、「その人の生活の質の向上、豊かな生活」をゴールにしながら支援を続けることが大事であると考えられる。

行動障害の支援は、最高の人材育成につながる。「問題解決能力の向上」「チームマネジメント力の向上」「超えられないだろう壁にワクワクしながら向かっていく姿勢」それらが行動障害のある人への支援を通じて、自然と確実に身に付いていく。まさに「リーダー育成」につながっていく。

ある研修の参加者が上記のようなコメントを述べていたが、まさに「中核的人材」を表しているように思った。今回のモデル研修は、課題点、改善点はまだまだあるが、中核的人材育成の可能性を多く秘めた研修のように思う。今回の受講生の後追い調査を行いながら、研修の成果をさらに追っていければと思う。

## 【メンターの意見（Bグループ）】

### 1. 事例検討会の流れ：

本グループの受講者の所属属性は、生活介護事業所3名、障害者支援施設（夜間サービス併設）1名の計4名である。受講者の在職年数は全員10年以上であり、直接支援を担うだけでなく、中間管理職としてマネジメント業務も担っている。そのため、研修で学んだ内容を支援現場で取り組み、現場チームをどのようにマネジメントするかがテーマとなった。

検討会では、1回目に対象事例の基礎情報の確認、所属法人の紹介、担当事業所での日課などについて共有をおこなった。2回目以降は、各事業所の状況とその課題について持ち回りで意見交換をおこなった。また、毎回の検討会は前半と後半の2部制で実施し、前半はメンターがモデル的に進行を行い、後半は受講者が順番でメンターを担当し、時間管理や話し合いでのゴール設定を意識するなど、基本的なファシリテーション技術を体験した。

### 2. 事業所での課題と取り組み

#### (A 事業所)

A事業所は、原則2年間の支援期限を持つ事業所である。事業所では、行動の随伴性や機能を踏まえた支援を得意としている。しかし、特性の理解や構造化については、一部の職員のみが理解し実践している状況でもあり、組織全体で取り掛かることが課題であった。今回、研修で学んだシートを活用したことで、職員間での共通理解が高まり、日勤と夜勤職員による引継ぎなどもスムーズに取り掛かることができた。特に特性シートの項目では、対象者がなぜ問題となる行動を起こすのか、チームで共有しながら仮説を立て、特性に基づく構造化や介入を深めようとする姿勢がみられた。

#### (B 事業所)

B事業所は、構造化のアイデアを活用した実践を行っており、フォーマルアセスメントの実施や評価結果に基づく個別支援計画書の作成など、質の高い取り組みをおこなっていた。しかし、一部の実践力の高いメンバーでアセスメントや記録のまとめを行っていたため、実践力の高い職員の退職もあり、人材育成と職員間での情報共有の課題があった。そこで、研修で学んだシートを二段階にわけて取り組むこととした。第一段階では、研修受講者がシートの書き方をモデル的に示し、その後現場スタッフに依頼し、期日を設け回収をおこなった。第二段階では、研修受講者とコアメンバーとで、回収したシート内容についてまとめ、記入したスタッフに個別に返却し、支援の目的と背景について理解を深めた。その結果、組織内での人材育成の役割を果たし、職員間での共通理解や情報共有についても改善がみられた。

#### (C 事業所)

C事業所は、県内の実践報告会などで推薦を受けるなど、以前から標準的支援に取り組んでいる事業所である。しかし、日中支援の中心は主に非常勤職員が取り掛かっており、アセスメントから構造化の組み立て、そして記録の取りまとめは、一部の実践力のあるスタッフが担っていた。その結果、特性の理解や構造化の目的についてチームとしての共有や引継ぎが不十分となり、支援の質の担保に課題がみられた。そのような状況から、現場スタッフと実践力の高いスタッフがペアを組み、研修で学んだシートを記載しまとめる時間を設けた。その結果、特性理解や具体的な教授手続きの確認などを整理することができた。また、特性理解や構造化の目的について、チームで共有していこうとする姿勢が見られ、情報の共有や引き継ぎもスムーズに進むようになった。

#### (D 事業所)

D事業所は自閉症に特化した法人でもあり、全国で様々な実践報告を行っている。また、組織内での研修内容も充実しており、全国的にモデルとなる育成プログラムを持つ事業所であった。今回はその育成プログラムを再検討し、不足している内容について研修で学んだシートを活用することとした。特にコミュニケーションサンプルを使用した評価は、実施されておらず受講者がモデル的に実施したことで、利用者の特性理解がより深まった。今後は、中堅スタッフの応用研修としてコミュニケーションによる評価を企画し、プログラムのブラッシュアップを図っていく予定である。

### 3. 研修を実施しての考察

本グループでは、研修内容を現場で活かす際に、下記の3点が重要なポイントとなった。

#### ①研修シートの活用と受講チーム内でのディスカッション

研修シートのテーマが明確であったことで、各事業所の課題に準じ活用するなど、現状の課題とシートをカスタマイズすることができた。その結果、インフォーマルな評価の質の向上に繋がった。また、受講チーム内でのディスカッションを実施したことで、研修シートの活用方法や取り組みの結果について共有ができ、他事業所で効果的であったアイデアについて意見交換をすることができた。

#### ②ワークシートを活用した人材育成

受講者がモデルとしてワークシートを記入しチームに働きかけたことで、組織内のOJT機能を高めることができ、人材育成の土壌を作ることができた。

#### ③事前・事後の評価シートから現状の課題点を具体的に整理

全自者協版ERS及び受講者アンケートから、組織内での実践状況や個々の支援スキルについて客観的に分析することができた。特に生活環境での構造化や表出コミュニケーションの実践については、事前評価ではうまく出来ているという結果であったものの、事後評価はあまり出来ていないという結果であった。このように客観的に振り返ったことで、現状に留まるのではなく、更なる支援の質の向上に向け、課題点を整理することができた。

## 【メンターの意見（Cグループ）】

### 1. Cグループの受講生

Cグループの受講生は4名全員が障害者支援施設職員であった。経験年数は10年～15年前後、所属先では係長やグループリーダーなど中間管理職のポジションとして活躍されている。

### 2. Cグループの共通課題と個別課題

Cグループではモデル研修初日に受講生各々が勤務先で中核の人材として抱えている課題を共有した。課題を共有する中で「チームとして自閉症の人をどのように支援するのか」が共通の課題として整理できた。具体的には「日中活動と生活場面の支援の不統一」「常勤職員と非常勤職員やパートタイム職員など立場やポジションが異なる支援者間でのチームづくり」などであった。Cグループ受講生の勤務先の多くは、日中活動と生活場面を分けて支援を展開している。日中活動と生活場面で支援者やチームが異なることから支援の方向性の不一致が生じている。それぞれの支援者によっても利用者の理解が主観的で異なり、日中活動と生活場面での支援者間の不和が生じることも課題として共有された。また、常勤・非常勤・パート職員など様々な勤務形態やポジションが混在する中で根拠に基づいた支援を展開することができるのが共通の課題として整理した。

受講生の個別課題は、自閉症者を支援する基盤が乏しい現場で孤軍奮闘している、チームの中で中核の人材としての自信が持てない、行っている支援の方向性が正しいかわからない、利用者の問題行動などに困難さを感じている、などが共有された。

### 3. Cグループ「各現場事例検討」ワークの様子

Cグループ受講生は中核の人材としてのモチベーションが非常に高く、ディスカッションはポジティブで、何よりも自閉症者や強度行動障害がある人への支援にやりがいを感じていることが受講生の言動から伝わってきた。Cグループでは毎週必ず「この一週間はいかがでしたか?」という質問を受講生へ投げかけてグループワークを開始した。「忙しかった」「余裕がなかった」「めちゃ大変でした」といった受講生からのコメントからは始まるのが定番となったが、ネガティブな雰囲気は皆無であった。日々の支援や業務に加えて、「演習モデル動画」で提供されたワークシートを職場の同僚と活用し、動画を撮りながらモデル利用者の評価を実施し、ワークシートや評価に基づく新たな支援を展開するなど、受講生にとっては通常業務に加えて研修での課題提出に向けて大変な負荷となってい

た様子であった。それにもかかわらず研修が進むにつれて受講生の表情に活気が満ち溢れていったように見えた。毎週、各々の実践場面から持ち寄ったケースを C グループというチームで検討し、有益な意見交換ができることがモチベーションを高める要因なのではないかと考えられる。報告会の日にこの研修の負担感はどうだったか尋ねたが、大変さよりも充実度の方が高いことが確認された。

#### 4. 受講者の変化

モデル研修の初期では「利用者に変更を伝えることができない」「問題となる行動をどうしたら良いのか」など支援の細部にスポットを当て、その解決策をディスカッションする傾向があった。しかし、トレーナーによる講義やワークシートの活用などを通して「自閉症の特性の理解」から支援を考える視点にシフトしていった。

各々の支援現場では「中核的人材」として具体的な「アドバイス」を経験浅い支援者や非常勤職にしなければならないとプレッシャーを感じている様子が伺えた。ここでの「アドバイス」は経験に基づくものであり、自信を持って「アドバイス」することに困難を抱えていた。モデル研修を通して「中核的人材」としてアドバイスすることが重要なのではなく「なぜなのか」という問いをチームに投げかけて一緒に考えることが一人ひとりの支援者の気づきを育て、より重要であるという気づきの声があがっていった。受講者の変化だけではなく、モデル研修で活用したワークシートを自分の職場で活用することで職場での自閉症の人への理解も深まったことも C グループでは共有された。

C グループの共通課題に対して、短期間ながらも各々の職場で「自閉症の理解」が共有され、チームによる実践力が高まったことが確認できた。また「自閉症の理解」に基づき自信をもって利用者のことを他者に説明できる、今まで行ってきた支援が間違っていなかったことが確認できた、などの変化が確認された。

#### 5. 利用者の変化

モデル研修を通して「自閉症の理解」が職場で共有されたことで利用者の生活の質が向上したとケースの報告が C グループでは多く共有されていた。また、評価に基づく支援のポイントが整理できることで、利用者の行動変容がなくても支援者間でエビデンスに基づく情報共有がされたことで、チームとしての利用者理解が深まったことが C グループでは見られた。

#### 6. さいごに

C グループでのグループワークを通して中核的人材に求められる役割として、①「自閉症の理解」に基づく支援の構築、②後進や非常勤職員の育成、③組織内でのチームづくり、④上席などへの状況説明、⑤所属組織を超えた横のつながりの活用、なのではないかと考えられる。C グループは同じ立場の受講生が継続的に研修課題に取り組むことで受講生間でのチーム意識が芽生え、コーチングし合う関係性が構築され研修参加のモチベーション向上につながっている

## 5. 考察と展望

### (1) 中核的人材養成の新しい可能性

強度行動障害支援者養成研修の標準的支援に則り、事業所内の直接支援チームの OJT をマネジメントする中核的人材を養成する研修プログラムをワーキングチームで協議・作成した。また、9日間、合計 20 時間のモデル研修プログラムを企画し、受講生 12 人に対して、3 カ月間集中連続するオンライン研修を実施した。

研修終了後の受講生のアンケート結果、研修トレーナー・メンターの講評結果からは、「目的に即したプログラム内容であった」「研修課題や学んだ内容を受講生が所属する支援チームに継続的に持ち帰った（受講生によっては十分生かさない環境も存在）」「毎週、異なるワークシートを活用したことで受講生が所属する支援チームの PDCA に活かされた」「受講生同士、中核的人材の役割を念頭に置いた意見交換ができていた」「“教える”ではなく“意見を聞く”といったコーチの姿勢の学びがあった」等のポジティブな意見が多く出された。この研修プログラムは、事業所内の支援チームのリーダーの育成を目的とした研修

パッケージとしては、概ね有望なプログラムであり、現場の OJT をマネジメントする中核的人材を養成する研修プログラムのひとつとして位置づけられると考えられる。

一方、①プログラムの効果を評価する数値化された指標、②受講生の要件（受講生の知識・スキル、受講生を派遣する事業所・組織の条件等）の明確化（緩和含め）と研修効果とのバランス、③研修開催の手法（オンライン・集合型・ハイブリッド型、費用、期間等）を修正した代替研修との比較、④研修運営側の人材・スキルの要件と汎用性、⑤受講生同士の継続的なネットワークづくりの仕組みづくり、⑥その他本研修プログラムを拡大するための条件整備等、今後の課題として議論が必要である。

## （2）おわりに

以上は、研修企画・実施者ならびに 12 人の受講生の視点からまとめたものに過ぎない。本モデル研修は、強度行動障害者支援に関係する障害福祉サービス体系や地域の支援体制整備のあり方、また初任者から地域の中核的人材に至るまでの包括的な人材養成の一部として存在するものである。研修プログラムを単独で取り出し、評価することはできない。さらに、この中核的人材養成の研修プログラムは、社会の変化や研修成果を基本に、一定の期間単位で、そのコンテンツや運営方法の見直しが求められる。

強度行動障害者支援でまず重視すべき点は、直接支援の現場で支援チームが共通する知識を前提に実践を継続し、その結果を振り返りながら、つまり PDCA サイクルを繰り返すことで、一人ひとりの支援員の学び、つまり支援力向上を目指すことである。本モデル研修が目指す中核的人材とは、この PDCA サイクルを繰り返しながら、支援現場の OJT を推進するリーダーの養成である。

残念ながら、強度行動障害者支援の現場の多くは、PDCA サイクルを繰り返しながら学ぶ環境を作れていない。本モデル研修は、1 週間単位のプログラムに合わせ、受講生がそれぞれの支援現場で、支援チームの PDCA サイクルを繰り返し実施している。そして、各支援現場では、特定の事例に対する支援を通し、研修プログラム内容への興味関心が高まってきていた。学びと同時に、ワークモチベーション向上の可能性が期待できるものであった。

障害福祉分野の人材確保や養成は、今まで以上に厳しい環境にある。コロナ禍でエッセンシャルワーカーに対する注目は高まっているが、直接支援の業務そのものに興味関心を持ち、プライドをもち支援ができる現場のチームを作ることなくして、人材確保や養成の成果はあがらない。多くの直接支援の現場で、支援チーム単位で PDCA サイクルを繰り返し、チームで学びを続けることが、人材確保や養成に貢献する一つの回答であると期待できるはずである。

## （文献）

- 1) 佐々木茜・日詰正文・村岡美幸（2019）強度行動障害支援者養成研修の研修カリキュラム及び研修運営に関する実態調査. 国立のぞみの園紀要, 第 12 号, Pp39-52.
- 2) 全日本自閉症支援者協会（2021）：強度行動障害者に対する、コンサルテーションの効果と、指導的人材養成に関する研究（令和 2 年度障害者総合福祉推進事業報告書）.
- 3) Joyce,B., & Showers,B（2002） Student Achievement through Staff Development (3rd ed), AlexandriaVA : Association for Supervision and Curriculum.（Educating Students with Autism Spectrum Disorder: A Model for High Quality Coa ching Harrower, J . Denti, L.G., Weber Olsen , 共著 Plural Publishing, 2016 より

資料：全自者協版 E R S（支援の環境調整実施尺度）

項目 1：包括的なアセスメント（総合的なアセスメントの実施）

1. 日常生活の支援記録の整理とテスト環境を設定した直接観察記録を突き合わせたアセスメント（含む障害特性理解）を定期的（少なくとも年 1 回）にほぼ全利用者を実施し、支援内容の見直しを行っている
2. ほぼ全利用者に対して日常生活の支援記録を障害特性に基づき整理し、支援内容の見直しを行っているが、テスト環境を設定した直接観察は特定の利用者（コアチームの担当ケース）に絞って実施している
3. ほぼ全利用者に対して日常生活の支援記録を障害特性に基づき整理し、支援内容の見直しを行っているが、テスト環境を設定した直接観察は実施していない
4. 特定の利用者（あるいは支援のコアチーム）に絞って日常生活の支援記録を障害特性に基づき整理し、支援内容の見直しを行っている
5. 障害特性に基づき記録を整理することで（例：冰山モデルの活用）、支援内容の見直しを行うことはない

項目 2：継続的な支援の見直し（週や月単位の継続的なアセスメント）

1. 支援の手順等や各種構造化の方法の見直しについて、随時支援記録を参照し、事業所のすべての支援チームで見直しが行われている
2. 支援の手順等や各種構造化の方法の見直しについて、特定の利用者について（あるいは支援のコアチームで）自主的に支援記録を参照し見直しを行っている
3. 支援の手順等や各種構造化の方法の見直しについて、コンサルタントや組織のスーパーバイザー・管理者から指示があれば支援記録を参照し見直しを行っている
4. 週や月単位で支援の手順等や各種構造化の方法の見直しは行われていない（半年程度のスパンでは実施している事例がある）
5. 概ねここ 1 年の間に、支援の手順等や各種構造化の方法の見直しは行われていない

項目 3：生活環境の構造化（日常生活における物理的構造化等の整備）

1. 個々の活動単位で物理的構造化やワークシステム等が整備されており（事業所単位やユニット・班単位）、スケジュールシステムを活用して自立的な活動ができるよう保障されている
2. 個々の活動単位で物理的構造化やワークシステム等が整備されているが、自立的にスケジュールシステムを活用しているのは一部の利用者（あるいは支援のコアチーム）だけ
3. 個々の活動単位で物理的構造化やワークシステム等が一部の利用者（あるいは支援のコアチーム）だけで整備されている
4. 日中活動の一部の時間において、物理的構造化やワークシステム等が整備されており、一部の利用者（あるいは支援のコアチーム）で活用している
5. 物理的構造化やワークシステム等を活用している利用者はいない

項目 4：見通しがもてる工夫（1 日単位のスケジュールが機能している）

1. 日常生活全般の過ごし方について、個別に見通しがもてる視覚的な情報提供が行われており、ほとんどの利用者がこの情報を手がかりに自立的に活動を開始している。また、直接支援を提供する支援員が全員共通でこのシステムを理解し、統一した対応ができています
2. 日常生活全般の過ごし方について、個別の見通しがもてる視覚的な情報提供が行われており、特定の利用者がこの情報を手がかりに自立的に活動を開始している。また、コンサルタントを受けているコアチーム（あるいは特定の支援チーム）であればこのシステムを理解し、統一の対応ができています
3. 日常生活の一部の過ごし方について、個別に見通しがもてる視覚的な情報提供が行われており、コンサルタントを受けているコアチーム（あるいは特定の支援チーム）であればこのシステムを理解し、統一の対応ができています。またこの情報提供が行われた時間であれば自立的に活動を開始する利用者がある

4. 日常生活の一部の過ごし方について、個別に見通しがもてる視覚的な情報提供が行われており、コンサルタントを受けているコアチーム（あるいは特定の支援チーム）であればこのシステムを理解し、統一の対応ができているが、自立的な活動の開始までは至っていない（支援員からの手がかりが常に必要）
5. 日常生活の過ごし方の見通しについて十分な情報提供が行われていない

項目5：表出コミュニケーション

1. 生活場面の観察からコミュニケーション機能が継続的に分析されており、多くの人に理解しやすい方法で、日常生活場面での表出コミュニケーションを学習する機会が事業所全体で計画され実施されている
2. 生活場面の観察からコミュニケーション機能が継続的に分析されており、多くの人に理解しやすい方法で、日常生活内での表出コミュニケーションを学習する機会が特定の利用者や特定の支援チーム内で計画され実施されている
3. コミュニケーション機能の計画的な分析は行われていないが、日常生活内での表出コミュニケーションを学習する機会が特定の利用者や特定の支援チーム内で計画され実施されている
4. 日常生活における表出コミュニケーションの学習機会を計画的に提供しているわけではないが、具体物や絵カード等を活用した、表出コミュニケーションを活用している利用者がある
5. 表出コミュニケーションについて計画的な学習機会は存在せず、具体物や絵カードを活用する利用者もいない

項目6：余暇や楽しい活動の提供

1. 日々の日課において、一人ひとりの興味関心にマッチした余暇の時間を過ごす場所や時間・スケジュールが組みまれており、更に週や月単位で生活の張り合いにつながる、大きな満足感が得られる「楽しみ」を個別かつ計画的に準備・提供している
2. 日々の日課において、一人ひとりの興味関心にマッチした余暇の時間を過ごす場所や時間・スケジュールが組み込まれているが、生活の張り合いや、大きな満足感が得られる「楽しみ」となる活動等を、月や週単位の準備はできていない
3. 特定の利用者に対して、日々の日課において、一人ひとりの興味関心にマッチした余暇の時間を過ごす場所や時間・スケジュールが組み込まれている
4. 特定の利用者に対して、静かに落ち着ける場所を設置する、また興奮した時のカームダウン・エリアを設けているが、積極的な余暇の過ごし方を計画・実施できていない
5. 個別に落ち着ける場所の設定等を行われていない



## 強度行動障害者支援の地域における体制整備に関する実態調査

### 1. はじめに

20歳代前半に自傷行為や破壊的行動が急激に増え、精神科病院に緊急入院することになった事例が日本自閉症協会の機関誌に掲載されている<sup>1)</sup>。以下の文書は、退院後の生活を検討し始めた時点の親の率直な想いであり、強度行動障害者と一緒に生活している多くの家族の不安を象徴する内容である。

『彼の次の生活の場を探しはじめました。県内外の入所施設にあたってみました。受け入れ先が無いのです。行政の担当者も努力してくださいましたがなかなか見つかりません。病院からは医療としてできることはもうないので一日も早く退院をと迫られ、家に帰されたら二人で死ぬしかないのではというギリギリの状況でした。いちばん入所施設の助けを必要とするときに門を閉じられるのだという現実を突きつけられ愕然としました。』

2013年に強度行動障害者支援者養成研修のカリキュラムが作成され、全国の障害福祉サービス事業所の直接支援員が毎年多数同研修を受講しており、強度行動障害者支援に対する国・地方自治体、障害福祉関係団体等の関心も高まっている。それでも、上記の事例と同様の問題に直面している家族は多いと推測される。また、障害者支援施設等において、行動障害が著しいことを理由に、長期間の身体拘束を習慣的に行っている実態が多数報告されている。この問題を解決するための施策は多方面から検討しなくてはならない。その一例を以下にあげる。

- 強度行動障害者の相談支援ならびに受け入れ先調整は誰が担うのか：地域生活の継続が困難な強度行動障害者を受け入れる障害福祉サービス事業所等は非常に少ないのが現実である。強度行動障害者の状態像を適切に見立て、必要なサービスや支援の調整の責任を担うのはどのような機関で行うことが現実的か。基礎自治体の相談調整を前提とした現行の仕組みは機能するのか
- 受け皿となる障害福祉サービスの適切な類型は何で、その基盤整備をどのようにするか：歴史的に強度行動障害者支援の実績が多いのは障害者支援施設である。強度行動障害特別処遇事業等の通過型のモデル事業を施行する施設も少なくない。しかし、障害者支援施設の多くは、強度行動障害者の地域移行の推進の難しさに直面し、権利侵害が行われている事件報道も続いている。グループホーム、居宅サービス等を活用した地域生活モデルの事例も増えている。地域単位でどのような基盤整備が可能か
- 直接支援を担当する人材の育成と支援の質の向上をどのように促進するか：強度行動障害者支援者養成研修により、標準的支援の基本は定められたが、この支援方法に則り実践している障害福祉サービス事業所は急激に増えているわけではない。個別化された根拠ある支援が全国の支援現場で定着するため、今以上の取り組みを考える必要がある

- 質の高い強度行動障害者支援の全国的な平準化に向けて：行動障害ゆえに若年期から地域生活の継続が困難になる強度行動障害者は、地域に多数存在するわけではない。基礎自治体というよりある程度広域で体制整備すべき問題である。また、体制作りには、強度行動障害者のアセスメントと大まかな支援計画が立案できる専門的な知識・経験のある人材養成も欠かせない。さらに、直接支援を担当する職員の良質な人材養成プログラムを継続的に実施する必要もある。地域の実情にあった体制整備のあり方、さらにこのような仕組みづくりをサポートする国の役割が求められる

1960年代後半、強度行動障害児者（当時「異常行動を呈する精神薄弱」「動く重症児」と呼ばれていた）に対する「精神科医療を中心とした入所型施設」の整備が、医療関係者から求められていた。その後、このような重度障害者の実態が次第に明らかになり、1993年に強度行動障害特別処遇事業がはじまった。つまり、強度行動障害児者は、知的障害児者施設の専門的な支援の対象であると位置づけられた（医療ではなく福祉で支える）。

21世紀を迎え、入所施設の削減、地域生活支援の充実に向けて国の施策は大きく変化した。結果的に、入所施設における専門的支援の対象であった強度行動障害児者への社会的関心は薄れはじめた。同時期、様々な生活のしづらさに直面する、知的障害を併存しない発達障害者支援施策が重視されており、障害福祉分野における強度行動障害者支援は相対的に注目されなくなってきた。しかし、2012年に施行された障害者虐待防止法により、権利利益を擁護すべき存在として強度行動障害支援が再び脚光を浴びるようになった。我が国の大まかな歴史経過は、図3-1の通りである<sup>2)</sup>。

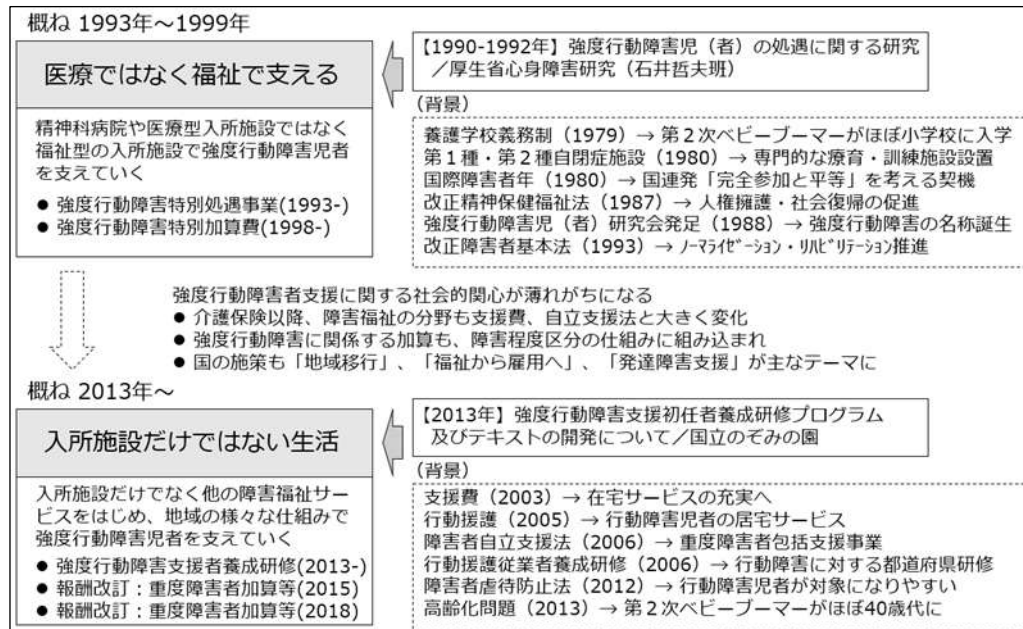


図3-1 強度行動障害者支援施策の歴史的概要

強度行動障害支援者養成研修がスタートした2013年以降の強度行動障害者支援の方向性は、「入所施設だけではない生活」を指向するものであり、都道府県・政令市単位で様々な先駆的取り組みが行われるようになった。

## 2. 目的

本研究は、障害者虐待防止法あるいは強度行動障害支援者養成研修が施行されてから、都道府県・政令市単位で新たな強度行動障害者支援の取り組みを行って先駆的事例について、関係者からの詳細な報告を受け、ワーキングチームで議論・整理し、強度行動障害者支援に特化した体制整備のあり方を考察するものである。

## 3. 先駆的地域における体制整備に関する実態調査

2021年8月から2022年2月の間に、2時間強のオンライン会議を7回、合計9地域の事例報告を行い、ワーキングチームによる議論ならびに詳細な議事録を作成した。なお、このオンライン会議（地域事例討議ワーキング）参加者は、『ワーキングチーム2：先駆的地域・自治体調査』の8人に加え、本研究事業検討委員2人ならびに事務局3人（本報告書4p参照）、さらに事例報告者等の合計30人であり、毎回20人以上が参加している。

以下には、全7回の地域事例討議ワーキングの話題提供の概要を示す。なお、各事例の詳細な発表内容並びに質疑については、報告書巻末に『（資料）先駆的地域における体制整備の取り組みについて：議事録』として掲載している。なお、7回目の開催内容（自閉症者地域生活支援センター「なないろ」の取り組み）については、日程的に報告書作成段階に詳細な議事録作成が間に合わず、掲載できなかった。

回数	日時	報告者	概要
1回	8月2日（月） 18:30-21:00	山根和史	（大阪府） 重度知的障がい者地域生活支援体制整備事業 府内6圏域に質の高い強度行動障害者支援が提供できる中核施設（コンサルテーション等が実施できる中核的人材の所属）を目指し、2020年度からモデル事業、2021年から3カ年の体制整備事業を実施している大阪府の取り組みの具体的な内容について報告
		宇山秀一 米澤巧美	（横浜市） 強度行動障害支援を中心とする「地域支援マネジャー事業」 2016年から強度行動障害者支援を中心に横浜市に配置された地域支援マネジャーの取り組みが生まれた背景、横浜独自の強度行動障害支援者養成研修の実施体制、ならびに事業所コンサルテーションの実態について報告
2回	9月1日（水） 19:00-21:00	西尾大輔 古谷利明	（札幌市） おがるにおける強度行動障害者のコンサルテーション 札幌市自閉症・発達障がい支援センターおがるにおける強度行動障害者支援に関係する事業内容について、機関コンサルテーションを中心に報告するとともに、コンサルテーション

			等を活用して人材養成を行ってきた株式会社ケア・サポートにおける実践についても合わせて報告
3回	9月27日(月) 19:00-21:00	志賀利一 縄岡好晴	(千葉県) 千葉県における強度行動障害支援と中核的人材養成研修事業 2004年から県立施設でスタートした千葉県の強度行動障害者支援事業とその後の虐待事件の発生、そして2014年から新しい強度行動障害者支援事業の概要紹介と、既に8年間実施している地域の強度行動障害者支援の中核的人材の養成を目的とした千葉県発達障害者支援センターの委託研修事業の内容の報告
4回	10月29日(金) 19:00-21:00	片山智博 中野伊知郎	(北海道・道南) ゆうあいの強度行動障害支援と人材育成に関する取り組み 全国でいち早く専門的に自閉症・強度行動障害者支援を行ってきた社会福祉法人侑愛会の取り組みの概要、ならびに法人内ならびに近隣の障害福祉サービス事業所等における専門的な自閉症・強度行動障害者支援の人材養成について、実際的な仕組みについての報告
		今出大輔 川西大吾	(岡山県) 岡山県の取り組みに向けてと「いづみ寮」の実践報告 社会福祉法人旭川荘における強度行動障害特別処遇事業の実際を退所後のフォローアップ事例を元に紹介するとともに、発達障害者支援センターを中心に岡山県内のネットワークを生かした強度行動障害者支援体制整備に向けての最近の取り組み事例の報告
5回	12月10日(金) 19:00-21:00	今本繁	(北九州市) 北九州市における強度行動障害者支援体制の検討について 2019年に発足した発達障害者支援地域協議会の推進に連動する形で2021年に「強度行動障害者支援検討部会」が誕生した経緯と市内の大規模な実態調査の途中結果、北九州市としての体制整備の方向性について報告
6回	1月17日(月) 19:00-21:00	森口哲也	(福岡市) 福岡市における強度行動障がいへの取り組み 2004年に福岡県内で発生した大きな虐待事件を契機に福岡市内で議論・展開された「地域型」の強度行動障害者支援施策の経緯とグループホームの類型を活用した集中支援モデルの内容ならびにその実績から新しい強度行動障害者支援施策の可能性と課題の整理

		相馬大祐	(福井県) 福井県における新たな取り組み 人口あたりの入所施設定員が大きい福井県において、新しい強度行動障害者支援の体制整備の必要性が生じた経過と大学の研究事業を中心に県内の中核的メンバーが集まり、検討を始めた経過の紹介
7回	2月15日(火) 19:00-21:00	加藤潔	※(札幌市) 自閉症者地域生活支援センター「なないろ」の取り組み 2005年自閉症者地域生活支援センターゆいを中心に強度行動障害者の有期利用と地域移行に先駆的取組んできた社会福祉法人はるにれの里で新たな展開としたスタートした「なないろ」の取り組みと事業の一環として札幌市より委託を受けてる緊急入所受入先調整窓口業務についての紹介

※ 巻末の議事録未掲載

#### 4. 結果と展望

##### (1) 結果の整理にあたり

地域事例討議ワーキングでは、全国9カ所の都道府県・政令市(報告者14人)における取り組みについて、その背景、特徴、成果、今後の課題についてオンライン会議で報告された。この9カ所の地域ならびに報告者は、全自者協における過去2年間の調査の経過から入手した情報をもとに選択している。明確な基準を設定し、全国の都道府県・政令市の事例を選択した訳ではない。以下の考察は、必ずしも汎用的な考察とは言えない。しかし、地方自治体における各取り組みには、複雑な背景と特徴が存在する。これから地域の強度行動障害者支援施策を検討する地域にとっては、個々の詳細な情報が参考になると推測される。

今回の地域事例には、事業の実績を何らかの形で評価し始めた段階の取り組みがある一方、取り組みに着手する前段の発表まで存在する。何らかの施策・事業が動き出すと、その前段の準備過程についての情報を入手することが困難になりがちである。今回、3カ所(岡山県、北九州市、福井県)の準備過程の事例は、どれも先行している地域の情報を入手し、地方自治体や地域内でキーとなる組織・団体の協力の元、実情に合った施策を協議している。これから地域の取り組みを検討する地方自治体にとって、励みになり参考になるはずである。

地域事例検討ワーキングでは、本研究事業の検討委員、ワーキングメンバー、事務局等を交え、その報告内容を以下の4つの視点から議論を行った。それは、①強度行動障害者支援に積極的な法人・事業所主導の取り組み、②事業所団体・当事者団体の役割、③都道府県・政令市主導の取り組み、④地方自治体と事業所関係者等の利的協力関係(コラボレーション)による取り組み等といった視点である。

##### (2) 強度行動障害者支援に積極的な法人・事業所主導の取り組み

###### 1) 発達障害者支援センターの存在

報告された9カ所の事例は、どれも発達障害者支援センターが強度行動障害者支援の体制整備（の企画）に何らかの形で関与していた。特に、7センター（北海道、札幌市、千葉県、横浜市、大阪府、岡山県、北九州市）は、発達障害者支援法以前の「自閉症・発達障害者支援センター」からセンター機能を果たしていた地域であり、概ね30年以上、地域の自閉症・強度行動障害者支援の専門的な組織として認識されていた地域である。図3-1の「医療ではなく福祉で支える」時期から強度行動障害者支援に先駆的に携わり、発達障害者支援センターという地域の専門相談機関の委託を受け、新たに強度行動障害者を地域全体で支える仕組みづくりに参画している。

発達障害者支援センターの運営を自閉症・発達障害者支援センターの時代から行っていた地域は少なく、さらに強度行動障害特別処遇事業の実施施設も事業の最終年において全国で17施設と言われており、「30年前からの実践→発達障害者支援センター委託→地域の新しい強度行動障害支援施策参画」といったモデルが今後増え続けることは期待できない。しかし、専門的なノウハウを蓄積する民間法人と地方自治体の障害福祉施策に関係する事業の委託は、注目すべきポイントである。発達障害者支援センター以外でも、大阪府における「重度知的障がい者地域生活支援体制整備事業」、千葉県における「強度行動障害のある方の支援者に対する研修」、横浜市における「強度行動障害支援力向上研修」、札幌市における「自閉症者自立支援センター」は、それぞれの地方自治体の新しい強度行動障害者支援体制整備の重要な要素になっている。

発達障害者支援センターの強みは人材養成・研修においても発揮される。発達障害者支援センターの主な事業は、当事者・家族等への相談支援、発達支援、就労支援に加え、関係施設・機関等に対する普及啓発ならびに研修を実施することと定められている。また、2013年の障害福祉課長通知（障障発0701第1号）において、「研修内容は、日常的に実践している発達障害児（者）への具体的な取組について、情報の共有等を図るとともに、具体的な事例に関するケースワークを中心とした研修とすること」と記されている。さらに、2014年より発達障害者の地域体制整備の一環として、「市町村・事業所等支援、医療機関との連携や困難ケースへの対応を行うための『発達障害者地域支援マネジャー』を配置し、地域の中核である発達障害者支援センターの地域支援機能の強化を図る」と明記されている。強度行動障害についても具体的な困難事例の相談やその支援に関与し、地域の関係者と研究・検討を重ね、独自の研修への発展を発達障害者支援センターは実施できる環境にある。一方、発達障害者支援センターにおけるノウハウを元に企画された研修が、発達障害者支援センターの委託とは異なる地方自治体の担当部門の管轄になることもあり、関係者同士の調整を要する場合がある。

## 2) 人材養成にかかる費用負担

発達障害者支援センターの事業として実施される研修やコンサルテーションは、そのサービスを受ける個人・事業所が費用を支払うことは無い（あっても資料等の実費負担程度）。発達障害者支援法に則った事業である以上、当然のことである。しかし、発達障害者支援センターで実施する研修や事業所コンサルテーションにおいて「学ぶ準備が出来ていない個人・事業所」への対応の難しさが複数報告されている。強度行動障害者やその家族等ではなく、障害福祉サービス事業所ならびにその支援員等の依頼についても、公的な事業である以上はすべて対応する義務が発達障害者支援センターにはある。しかし、事業所において現在実施されている「支援内容の見直しを拒否する」「支援員のチーム作りができない」事例も実際は存在する。このような場合、短期間の学びの実現や支援の変化等が困難であっても、長期的な変化の芽に期待し、「可能な限りの痕跡を残すことを試みる」と報告していた。また、事業所コンサルテーショ

ンの内容や同意方法の工夫も行われている。もちろん、費用の発生しない研修事業を活用し、事業所の支援の質の底上げを計画的に実施している事例も報告されている（札幌市のケア・サポート、岡山県の強度行動障害特別処遇事業修了者のコンサルテーション）。

障害福祉サービス事業所ならびにその支援員等の「学び」の主体は、原則その事業所・支援員である。通常は、事業所を運営する組織が人材養成の責任を持つものであり、この原則に従うなら、事業所を運営する組織が相応の費用負担を行うべきである。もちろん、強度行動障害者支援に関連する人材養成は、このような費用負担の原則論だけでは、十分な成果が期待できないと考えられる。しかし、学びの主体の「費用負担なし」についても、地域事例では問題提起されている。なぜなら、障害福祉サービス事業所における強度行動障害者支援には、重度障害者加算等、報酬上比較的高い評価がなされている。

学びの主体への費用負担を求める仕組みとして、社会福祉法人侑愛会（北海道・道南地域）と社会福祉法人北摂杉の子会（大阪府）では、法人の公益的な活動の一環とした事業が報告されている。前者は、道南地域の自閉症・強度行動障害者支援の中核的な事業を展開している組織として、地域全体の底上げを目指した専門的で集中的な研修を毎年実施している。『自閉症支援のためのワークショップ5日間集中コース（以下、5デイ・ワークショップと呼ぶ）』と銘打ち開催している研修は、その企画・運営に非常に多額の費用がかかっている。後者は、法人内に「人材育成研修部」と専任職員を配置し、有料で、全国から依頼のある事業所コンサルテーションに対応している。どちらの事業も採算が合うものではなく、組織が費用補填を行っている事業ではあるが、障害福祉関係の通常の研修参加費や外部講師招聘に係る費用と比較するとかなり高額に設定している。

今回の先駆的事例の多くは、発達障害者支援センター等の公的な仕組みや強度行動障害者支援に積極的な法人・事業所のボランティアな取り組みが背景に存在する。しかし、地域内に強度行動障害者支援の体制整備を率先して推進する組織が存在しない自治体において、ボランティアな取り組みだけで進展できるとは限らない。今回の地域事例検討で報告された組織の多くは、長年、自閉症・強度行動障害者支援に関係する人材養成や独自事業の展開にかなりの費用負担を行ってきており、現在も継続している。強度行動障害者支援の体制整備の全国的な拡大において、どこが、どのような割合で費用負担するかは重要なテーマのひとつである。

2021年度より大阪府が開始した「重度知的障がい者地域生活支援体制整備事業」は、圏域内の中核的な施設候補として本事業に参加する際、事業に係る費用の半額を施設運営する組織が支払う仕組みを採用している（残り半額は大阪府が支払う）。費用負担の問題についての新しい取り組みである。

### （3）事業所団体・当事者団体の役割

#### 1) 親の会の役割

本稿の最初に日本自閉症協会の会員の文書を掲載した。地域における強度行動障害者支援の体制整備を最も強く願っているのは、手をつなぐ育成会や自閉症協会といった当事者団体である。この全国組織は、毎年、国に対して強度行動障害者者の適切な環境整備を要望している。例えば、2021年1月22日に日本自閉症協会、全国手をつなぐ育成会連合会は、日本発達障害ネットワーク、全日本自閉症支援者協会と連名で、厚生労働省社会援護局障害保健福祉部長宛に「行動障害児者への適した環境と適切な対応の確保を早期に求める要望書」を提出している<sup>3)</sup>。

今回の地域検討事例においても、体制整備のきっかけや継続において、これらの当事者団体が関与している。例えば、当時、自閉症・強度行動障害者支援の専門的施設と考えられていた「カリタスの家」で

起きた大きな虐待事件を契機に、2004年に福岡市内の親たちが市に対して、市外ではなく市内での支援の充実を望む陳情書が提出され、福岡市議会の質問が多数だされたことが今につながっている。また、福井県の取り組みにおいても、家族からの情報を丁寧に集めた県会議員が、議会で質問を繰り返したことがひとつのきっかけになっている。

横浜市の事例では、横浜市自閉症児者親の会（現：横浜市自閉症協会）の呼びかけで、横浜市社会福祉協議会において「自閉症懇談会」が設置され、提言として意見集約された。この提言が、2015年から開始される第3期障害者プランにおいて「行動障害のある方の住まいの検討」が行われ、発達障害者地域支援マネジャーの配置等の新たな施策の方向性が打ち出されることになった。新たな施策が実行された後も、横浜市自閉症協会では、毎年「地域支援マネジャー事業報告会」を開催し、事業の進捗状況と課題を整理し、横浜市への要望の基礎資料としている。さらに、北海道・道南地域で社会福祉法人侑愛会が開催している5デイ・ワークショップは、北海道自閉症協会道南分会が共催しており、モデルとなる自閉症の協力者の派遣ならびに運営補助を担っている。

## 2) 施設・事業所を会員とする団体等

知的障害者を主な利用対象とする関係施設や事業所の団体も地域の強度行動障害者支援の体制整備には欠かせない。

千葉県の事例では、「強度行動障害のある方の支援者に対する研修（以下、16人研修と呼ぶ）」「強度行動障害のある方への支援体制構築事業」さらに「重度の強度行動障害のある方への暮らしの場支援会議」等の施策推進委は、千葉県知的障害者福祉協会をあげての協力が不可欠であった。特に、8年間継続している16人研修は、年間30日以上、施設内の中堅職員が支援現場を空けて研修に参加する必要があり、関係施設の研修事業に対する理解と協力関係が不可欠である。また、研修の最終日に開催される実践報告会では、県の障害福祉課長以下担当者の出席だけでなく、研修に利用者送り出している施設長ならびに福祉協会役員等が必ず参加している。大阪府の「重度知的障がい者地域生活支援体制整備事業」では、大阪知的障害者福祉協会の役員が関係する組織が、圏域の中核的施設として名乗りを上げている。

福岡市では、福岡市障がい者民間施設協議会において、カリタスの家の事件前から職員部会において行動障害のある自閉症の支援について福岡市を交えて勉強会を継続的に開催していた。この施設・事業所団体による顔が見える連携が、虐待事件後の福岡市の強度行動障害者支援のあり方を議論する「福岡市強度行動障がい者支援調査研究会」に結びつくことになった。新に強度行動障害者支援の体制整備作りに着手している岡山県、福井県、北九州市においても、企画推進に集うメンバーにはこの施設・事業所団体との関係を重視している。

## (4) 都道府県・政令市主導の取り組み

### 1) 地方自治体設立施設の改革から

地方自治体が新しい強度行動障害支援の体制整備に積極的に関与している代表例として、大阪府と千葉県があげられる。どちらも歴史のある大規模コロニーを運営しており、その運営方針の見直し段階で、通過型の強度行動障害者支援を事業の柱に据えている。例えば、大阪府立砂川厚生福祉センター（1961年設立）は、地方自治体設立の大規模コロニーから、障害者自立支援法に基づく事業体系に移行する段階で、規模縮小と府内のニーズにマッチした機能に限定した事業を推進することになった。2012年より事業を開始した「いぶき」は、民間事業者等で支援困難な強度行動障害者を積極的に受け入れ、行動障害の



軽減を図り、地域生活を目指す機能に特化した障害者支援施設である。大阪府では、強度行動障害支援者養成研修ならびに府単独の「強度行動障がい支援リーダー養成研修」を実施し、行動障害の軽減が図れた利用者の移行を促進するため、強度行動障害者を受け入れる障害者支援施設の育成に努めてきた。しかし、他施設移行の数字が上がらず、通過型施設としての機能の維持が困難になってきていた。そこで、移行先を障害者支援施設に限定せず、社会福祉法人北摂杉の子会が運営する「グループホームなさはら」をモデルとした、地域生活型の支援体制の拡大に向け 2020 年度にモデル事業、そして 2021 年度から 3 カ年で「重度知的障がい者地域生活支援体制整備事業」を開始している。2006 年以降、都道府県・市町村に障害福祉計画の策定が義務付けられ、施設入所の定員の抑制と同時に地域移行の促進が図られたが、強度行動障害者の受入ニーズを障害者支援施設だけで充足することが難しいと大阪府が判断し、新たな体制作りを開始したものと推測できる。

千葉県事例においても、1996 年に社会福祉法人千葉県社会福祉事業団が設立され、千葉県立袖ヶ浦福祉センターという地方自治体設置のコロニーの運営が開始されている。千葉県では、国で定めた公営組織の法人化・民営化に則り、袖ヶ浦福祉センターが指定管理事業に変化すると同時に、2004 年から「強度行動障害者支援事業」が袖ヶ浦福祉センター更生園で開始された。通過型施設による行動改善後の他施設移行を前提としたこの事業も結果的に移行数はゼロであった。そこで、2009 年度から「強度行動障害のある方の支援のあり方協議会」を設置し、支援体制構築事業ならびに 16 人研修といった新たな体制構築が誕生している。2013 年末に袖ヶ浦福祉センターにおいて強度行動障害のある青年の虐待による死亡事件が起きたこともあり、これらの体制構築の事業の役割と責任はより大きなものとなり、現在に至っている。

今回の地域検討事例において、公設（あるいは公設公営）施設における強度行動障害者支援のノウハウ蓄積については、いくつかの自治体で困難さが指摘されている（例：直接支援員の長期的な養成の仕組みが異動等により構築できない、建物設備の変更に係る予算が硬直的で人による支援に過剰に依存する）。直接支援現場におけるチーム支援によるノウハウ蓄積が、人材養成において不可欠だと考えられる強度行動障害者支援固有の問題である。

## 2) 地域生活を前提とした拠点や検討の場

大規模コロニーではない、新しい地域型の拠点として、札幌市では 2005 年に「自閉症者地域生活支援センターゆい」を設立し、多くの利用者が、社会福祉法人はるにれの里等が設立したグループホームに地域移行している。また、福岡市では 2015 年に、強度行動障がい者集中支援事業として「障がい者地域生活・行動支援センターか〜む」を設立し、市内の相談支援体制の中でグループホームの形態による通過型事業を展開している。どちらも、強度行動障害者を短期間受け入れる拠点型の事業であり、受け入れ後の直接支援を行う事業だけでなく、様々な体制整備の事業が同時にスタートしており、地域の相談支援ネットワーク等との連携も図られている。この地域型の拠点とネットワーク支援について、現在も地方自治体と運営組織ならびに関係機関が継続的に協議を続けている。

このような地方自治体は、長年強度行動障害者支援に向き合い、様々な施策を検討・実施してきている。当然、強度行動障害者の実態について、定期的な調査も実施している。一方、具体的な事業展開の前段階ではあるが、北九州市では発達障害者支援地域協議会の分会として「強度行動障害者支援検討部会」が設置され、詳細な実態調査、市外の事例検討、さらに委員による検討が行われている。この検討会の内容については、北九州市のホームページに詳細な資料が公開されている。特に、実態調査の資料について

は、行動関連項目 10 点以上の人数だけでなく、詳細なアンケート調査による生活実態も明らかになっており、行動障害者支援の問題の大きさ、家族等の切実さが伝わる内容である。

全国の都道府県・政令市等で、強度行動障害者支援の体制整備に全く関与していない自治体は存在しないと思われる。しかし、地方自体設立の大規模施設の建替え・大規模修繕さらには運営方針の見直しだけでなく、少なくとも強度行動障害者養成研修の実施結果のフォロー、施設や地域で生活している強度行動障害者の生活実態の把握、地域の支援力ならびに人的なネットワークを活用した強度行動障害者支援のあり方を検討する場の設置は必須の要件だと考えられる。

## (5) 地方自治体と事業所関係者等の利的協力関係（コラボレーション）

### 1) 実態調査と強度行動障害者支援の計画

これまで、7 回開催された地域事例討議ワーキングにおける 9 地域の話題提供を「強度行動障害者支援に積極的な法人・事業所」「事業所団体・当事者団体」「都道府県・政令市」それぞれが主導している取り組みとして整理した。地域における強度行動障害者支援の体制整備は、事業所、団体、地方自治体がそれぞれ単独で取り組めることではない。成果を上げるためには、お互いが協力する、つまり利的協力関係（コラボレーション）がその前提として欠かせない。

例えば、地方自治体で強度行動障害者の実態調査を実施することを想定する。強度行動障害者支援の体制整備には欠かせない取り組みであることは誰もが知っている。決して容易なことではないが、地方自治体では、障害福祉サービスの受給決定に際して実施される認定調査項目のうち、行動関連項目 10 点以上の人数ならびに利用者の基本属性や利用サービスの実態を把握することが可能である。また、重度障害者加算の対象者を把握することもできる。ところが、行動関連項目 10 点以上とは、かなりの人数が想定され（今回の地域事例検討討議の地域では、横浜市が人口 10 万人当たり約 92 人、北九州市が約 90 人）、本稿の最初に紹介した事例ほど重篤な状態像ではない人が多く含まれる。さらに、強度行動障害とは、環境との相互作用が強く関係する状態像である。認定調査員が「適切な支援が無いと想定して」調査しているデータと生活実態とはかけ離れている事例が多く存在すると推測される。

一方、親の会等が実施するアンケート調査は、行動障害が及ぼす生活の困難さを詳細に伝えることが可能である。特に、長期間、強度行動障害のある本人やその家族の生活が制限されている状況が明らかになり、その重大さが実感できる（例：見守りが必要な生活が 20 年以上続き、本人が一人で外出することも自宅で留守番させることもできない）。しかし、体制整備として計画すべきサービス体系やその量的な見通しを推測することはできない。両者の協力により、丁寧な実態調査が欠かせない。

さらに、支援やサービス体系の見通しについては、長年強度行動障害者支援に継続的に携わっている専門的な知見は欠かせない。例えば、福岡市の報告では、「障がい者地域生活・行動支援センターか〜む」の実践を踏まえ、強度行動障害者の集中支援後の生活イメージを 3 つの類型にまとめている。

- 類型 I：障害特性や行動特性の配慮が必要なものの、既存の生活介護やグループホームにおいて継続的な生活が可能と考えられ、適応のための一定期間の引継ぎ（含む支援員の研修）や継続的なバックアップが必要と考えられるグループ（集団適応がある程度高く、個別化は中程度、民間障害福祉サービス事業所の適応が十分可能）

- 類型Ⅱ：障害特性は行動特性に配慮が必要で、自宅ならびに類似した個別の生活環境が必要で、生活介護等の集団生活ではかなり個別化された支援を提供するか、行動援護や重度訪問介護等の柔軟な資源の活用を検討するグループ（集団適応が低く、かなり強固な個別化対応が必要であるが、居宅系事業の個別化支援の可能性が高いグループ）
- 類型Ⅲ：障害特性は行動特性の困難さが非常に高く、通常の障害福祉サービスでは対応が難しく、徹底した環境設定と個別支援が必須であるグループであり、建物設備や職員体制等、手厚い財源の保証が必要となる（集団適応が低く、かなり強固な個別化対応が必要であり、強度行動障害に特化したサービス体系が継続的に求められる）

この類型の妥当性については、より多くの実践事例や地域の取り組み集積による研究が必要であるが、地方自治体における実態調査にこのような専門的知見が加わることで、地域の強度行動障害者支援体制整備の計画に大きなインパクトをもたらすと考えられる。また、同居家族だけでなく、地域の相談支援機関や障害福祉サービス事業所等から、強度行動障害に関する相談が多数集まる機関の経験則も非常に重要である。例えば、今回の地域事例討議ワーキングで報告された発達障害者支援センターのいくつかは、毎年数十人の強度行動障害者の相談事例に携わっており、機能している支援内容、生活環境上の課題等について、一定の基準で整理されているはずである。

強度行動障害者の実態調査を意味ある成果に結びつけるには、地方自治体、関連団体、強度行動障害者支援の経験が豊富な事業所等のコラボレーションは欠かせない。

## 2) 強度行動障害支援者養成研修ならびにフォローアップ研修の実施

2013年度より都道府県地域生活支援事業としてスタートした強度行動障害支援者養成研修は、その後の報酬改定の影響もあり、推計で毎年1万人単位の修了者が出ている。現在、同研修は、直営、委託、指定と様々な方法で実施されている。「強度行動障害者の認知的特性の把握と配慮を前提とする」「根拠のある支援記録を振り返りながら支援を継続する」ことを標準的支援と定め、初歩的な知識を広く多くの直接支援担当者に伝達することを目的とした研修である。

独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園が主催している強度行動障害支援者養成研修（指導者養成研修）では、これまで「運営の手引き」が配布されており、プログラムの企画・実施において都道府県に以下の2点を期待している<sup>4)</sup>。

- 都道府県における研修プログラムについては（指定事業者であっても）、実際に強度行動障害のある人の支援経験が豊富な人を加えたチーム（実行委員会）を中心に、主体的に研修の企画・運営にあたる
- 演習や講義（特に事例報告）については、可能な限り地域の事例に則した、具体的なものを提供する

つまり、研修の企画・実施する実行委員会を中心に、広域で強度行動障害者支援ノウハウに関する情報交換ができるようなネットワーク作りを行い、地域において強度行動障害者支援体制の構築が進むことを期待している。実際、北海道と横浜市では、発達障害者支援センターが事務局となり地域の様々な組

織の協力を得て研修運営チームを構築し、研修を実施している。さらに、他の地域の発表においても、強度行動障害者支援の独自の研修が実施されている。

研修の開催は、受講生に対する知識やスキルの伝達だけでなく、地域の関係者の情報交換やネットワークづくりの非常に有効なツールである。そして、このネットワークから、新たに地域の実情に合った、より効果的な研修プログラムの開発が可能であると考えられる。

#### (6) おわりに

地域事例検討ワーキングで報告された自治体では、地方自治体と事業所関係者等との利的協力関係の事業を複数展開しており、「強度行動障害者支援の体制整備を検討する地方自治体主導の委員会等」「自立支援協議会等における強度行動障害者支援の協議と役割(例：相談支援のネットワークを活用した体制構築)」「強度行動障害者養成研修の運営を継続的に担う機関・人材の繋がり」「発達障害者地域支援マネージャーの取り組みの活用」「地域の各団体(知的障害福祉協会支部、自閉症協会支部)の役割」等、地域の状況に応じた多様な取り組みが行われていた。

約30年前から、自閉症・強度行動障害者支援の専門的機関として地域ならびに全国で認められている組織が関与する事例が多い一方(このような組織が運営する発達障害者支援センターが大きな役割を果たす)、このような組織の存在しない地域において地方自治体と事業所関係者等のコラボレーションを企画・実施している事例も存在した。また、地方自治体独自に強度行動障害者支援の実態調査を実施し、その結果を公表することで、新たな体制整備を検討する自治体も存在している。

今回報告された地方自治体では、強度行動障害特別処遇事業を模した、1カ所の専門的施設が地域の強度行動障害者を受け入れ「行動改善を図る」手法は紹介されていない。現在も並行して類似した事業を展開している地域もあるが、この手法は地域移行の困難さに直面し、地域の強度行動障害者支援の体制づくりの唯一の切り札にはならなかった。障害者支援施設だけでなく、強度行動障害者養成研修の実施に合わせ、地域の様々な障害福祉サービス事業所が連携する仕組みを新たに模索している。つまり、地域全体で強度行動障害者支援体制構築の構築を目指している。

強度行動障害者に対する質の高い支援を提供するチーム作りには、それを推進する人材が不可欠であり、各地域の報告からは多様な人材が浮かび上がってきた(例：自治体担当者、有識者、関連団体役員、直接支援事業所管理者・職員、相談支援専門員)。このような人材が活躍できる、事業所・組織を超えた地域全体の仕組みのあり方(例：協議会、委員会等)が重要な位置を占めている。自治体や事業所・団体を超えたネットワークによる強度行動障害者支援の体制整備と一部の事業がスタートしても、地域のための実働部隊・チームが必要である。

本研究事業では、「中核的人材を育成するモデル研修」を企画・実施してきた。このモデル研修のゴールは、強度行動障害者に対する直接支援を提供する「事業所の中核的人材」を想定している。障害福祉サービス事業所等を運営する組織における職員の教育・研修とは、原則、その組織の適正な運営や発展を目指して実施されるものである。一方、地域事例検討の場で主に議論されたのは、事業所等を運営する組織の枠を超えた「地域の強度行動障害者支援あり方」に貢献するチーム作りであった。事業所の中核的人材とこの地域の体制づくりのチームについては、今回報告された地方自治体の今後の経過、新たな地域における取り組みの実態等、さらなる事例収集と分析が求められる。

## 文献

- 1) 木村ひとみ (2014) 強度行動障害と親の会活動. かがやき No.10, p41-43.
- 2) 志賀利一 (2019) 強度行動障害者支援の到達点と今後の課題:特集にあたり. 発達障害研究, 41(2), p103-113.
- 3) 全国手をつなぐ育成会連合会 (2021) プレスリリース:行動障害児者への適した環境と適切な対応の確保を早急に求める要望書を提出しました. (<http://zen-iku.jp/info/release/4143.html>)
- 4) 独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園 (2018) 資料:運営の手引き (平成 30 年 6 月バージョン). (<http://www.rehab.go.jp/application/files/3416/3056/7495/8a3aacd10a416f1b5ce206877fea9b46.pdf>)



地域事例討議ワーキングの様様

## （資料）先駆的地域における体制整備の取り組みについて：議事録

### 1. 重度知的障がい者地域生活支援体制整備事業（大阪府）

（報告・山根和史）

事業の目的、誕生の経過、運営について最初に報告する。大阪府における重度知的障害者（強度行動障害者含む）の『住まいの問題』から本事業は企画された。入所施設希望は多いものの、入所枠が非常に少なく、地域で生活し続けており、厳しい生活状況にある人が多い。この問題を解決するには様々な要素があるが、そのひとつに『（多くの障害福祉サービス事業所では）重度知的障害者を受入れるスキルが不足している』と考え、質の高い支援が提供できる事業所を増やすことを目指し、地域の近隣の事業所等にコンサルテーションができる人材を育成することを目指した事業である。そして、この育った人材が、地域の事業所に必要なスキルならびに関連したノウハウを伝える仕組みを構築することが本事業の目的である。令和3年度から3年間、社会福祉法人北摂杉の子会が大阪府から運営委託を受けて実施する（令和2年度はモデル事業を実施した）。コンサルテーションを受ける法人・事業所は、将来、圏域（地域）の地域移行の促進する中核施設として機能できることを目指している。

（報告・山田安宏）

この事業実施の背景として、大阪府では障害者支援施設の入所者の地域移行を進めてきたが、最近、地域移行数が減少していることがある。減少の理由として、障害者支援施設入所者の重度化、特に強度行動障害のある人が多くなってきており、このような人たちとの地域生活の受け皿が無く、地域移行が困難になっていることがあげられる。また、在宅生活をしている強度行動障害者についても、家族（介護者）の傷病・介護等で在宅生活の継続が難しい場合、受入先となる施設・事業所が無く、短期入所を転々としている人もいる。地域の住まいの場として、グループホームは年々増加しているものの、著しい行動障害者のある人の暮らしの場にはなっていない。

そこで、大阪府障害者自立支援協議会・地域支援推進部会の組織ワーキンググループにおいて、上記の問題意識を共有し、「（強度行動障害者の）暮らしの場の整備のために何が課題になっているか」を審議していた。その結果を図1-1に示す。その結果、図の赤い囲み部分、「スキルを有する事業所が明らかに不足している」「スキルを有する事業所を増やしスーパーバイズできる仕組みが必要」と府内で共通認識するに至った。

**重度知的障がい者地域生活支援体制整備モデル事業について（報告）**  
**地域生活支援拠点等の整備促進に向けて（抜粋）**

**○緊急時の受け入れ先の確保について**

- 緊急時の受け入れ先である短期入所は、レスパイト等の定期利用で、慢性的に満床状態となっている場合が多く、緊急時の利用が難しい。短期入所が緊急受け入れ先としての機能を発揮するための空床確保のための体制整備や、グループホーム、特別養護老人ホームの短期入所等の地域の社会資源の空きスペースを最大限活用する等の柔軟な受け入れ体制が必要である。また、日頃利用している事業所の職員が緊急時に対応した場合の仕組みや、強度行動障がい等の重度障がい者の緊急時の受け入れを短期入所事業所やグループホーム等で行った場合、初期に適切な支援を可能とするための初期加算の充実が必要である。

**○生活の場等の確保について**

- 緊急時には地域生活支援拠点等で対応するが、家庭で障がい者の生活を支えてきた家族の高齢化に伴い、いずれ家族と離れて生活すること等に備え、障がい者がグループホームや一人暮らし等の今後の生活の場や日中活動の場を選択できるようにすることが求められる。そのためには、障がい福祉サービスの利用促進や、体験できる機会の確保（日中活動の場や施設の空きスペース、空き家等の活用）、それぞれの障がいの状況に応じた環境整備、消防用設備等への対応が必要である。

**○地域生活支援拠点等を支える人材の確保について**

- 緊急時の受け入れ先や、体験の場、生活の場といった受け入れ側では、医療的ケアの必要な障がい者、行動障がい者等を有する重度の障がい者の支援には専門的な知識、技能を持つ職員配置が必要となる。一方、地域生活支援拠点等においてコーディネーター、地域の体制づくりの中核を担う相談支援事業所においても必要なケアマネジメント能力が求められる。相談支援、強度行動障がい者支援、医療的ケア、高次脳機能障がい等の専門性を高めるための研修の充実や、スキルを有する事業所によるスーパーバイザーの仕組み等が必要である。

図1-1 地域支援推進部会の組織ワーキンググループからの提言

府内の施設入所者の地域移行の課題について議論する別の会議においても同様な議論を行っており、「重度障害者を受入れている事業所に対して専門的な助言をするスーパーバイザーが必要ではないか」と意見が集約されている（図1-2）。実際、重度障害者を受入れるグループホームが一定数あり、各ホームが困った時に様々な助言ができる仕組みができればと提言が出された。

**施設入所者の地域移行に関する提言（抜粋）**

- 行動障がい等の障がい特性に応じた専門的な支援や障がいの状況等に応じた支援環境が整った受け皿の検討が必要ではないか。

○強度行動障がい、医療的ケア、高次脳機能障がい等に対する支援の専門性を高めるための研修の充実や、地域移行特別加算の対象者の拡大（重症心身障がい者や高次脳機能障がい者等）ができないか。また、**重度障がい者を受入れている事業所に対して専門的な助言をするスーパーバイザーが必要ではないか。**

○重度化・高齢化に対応するにはグループホーム等のバリアフリー化や障がいの特性に応じた環境整備、介助スペースの確保等、障がい者が安心・安全に暮らすための取り組みが必要ではないか。

○グループホームをつくる際に、施設コンフリクトで断念せざるを得ないことがある。障がい者の生活の場であるグループホームへの理解を深めるため、大阪府や市町村のホームページなどで啓発してはどうか。

図1-2 施設入所者の地域移行に関する提言

障害者自立支援協議会の部会等で共通した提言がまとまった段階にあっても、大阪府内では、強度行動障害の状態を呈している人が、「グループホームで生活が本当にできるのか？」という疑問が残った。そこで、大阪府の担当職員等が北摂杉の子会のグループホームを実際に見学し、強度行動障害者は地域生活が十分可能であり、非常勤職員も活躍し、グループホームでしっかりと支援ができることを知った。このような仕組みを府内に広げる、具体的には北摂杉の子会のようなノウハウをもった事業所を増やしていくことを目的に、重度知的障がい者地域生活支援体制整備事業を開始することになった。



(報告・山根和史)

### (1) 体制整備事業の背景と概要

この事業の委託を受けた社会福祉法人北摂杉の子会では、法人内の人材育成研修室（コンサルテーション実施を中心とする部門）の山根が担当として委託事業の企画・実施を行っている。前年度は、2つの法人を対象に、試行的に同様の事業を実施している。「重度知的障がい者地域生活支援体制整備モデル事業」として実施した成果の概要は図1-3の通りである。

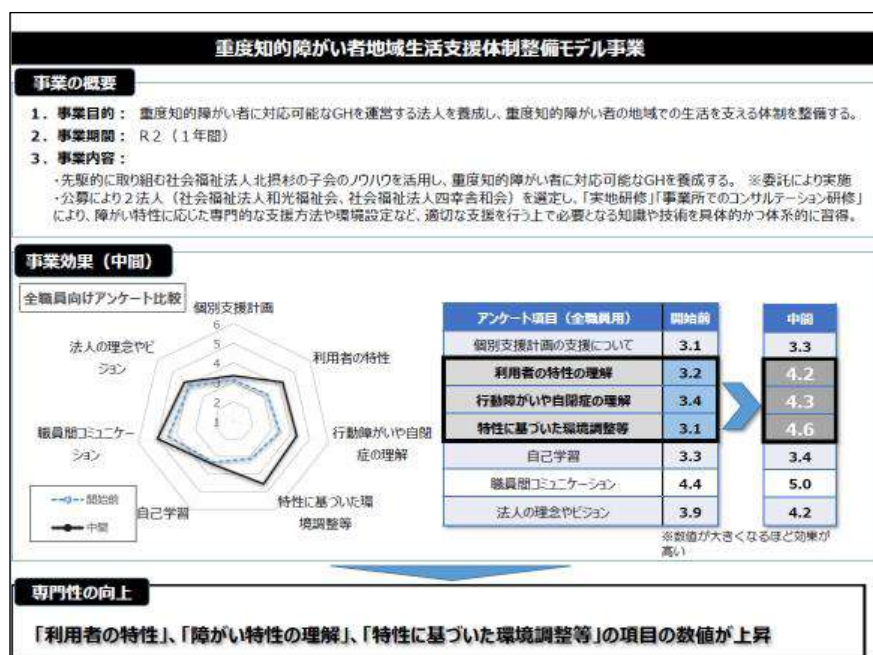


図1-3 令和2年度のモデル事業の概要

新型コロナウイルス感染が流行した中で、事業所に出向いてコンサルテーションの実施が難しい時期であった。結果的に、一定レベルの事業の進捗が可能であったのは1法人だけになった。図1-3には、「事業効果」として全職員向けのアンケート結果（意識調査）の開始前・中間の比較結果をまとめている。「利用者の特性の理解」「行動障害や自閉症の理解」「特性に基づいた環境調整等」の3点の意識が高まっていることがわかる。

図1-4は、今年度から3年間実施する本事業の概要である（厚生労働省の「発達障害児者地域生活支援モデル事業」を活用）。事業内容は大きく3つに分けられている。

コンサルテーション研修:全自者協でこれまで研究を行ってきたコンサルテーションに相当する内容。「訪問コンサルテーション」とは、実際に本事業に参加した法人の事業所にコンサルタント（北摂杉の子会の人材育成研修室担当者）が出向き、危機管理を含めた様々な支援について助言を行い、事業所でPDCAサイクルを回し、コアメンバーを育成していくことになる。また、「応用研修」とは、本事業の建付け上「応用」という名称を使っているが、実際は「基礎研修」相当の初歩的な内容である。訪問コンサルテーションのPDCAサイクルは、事業所のコアメンバーを対象とするが、応用研修は、コアメンバー以外に対しても支援の考え方や具体的なノウハウを伝達する役目がある（自閉症の特性、アセスメント、環



ことにより効率的にPDCAを回すには「みらくる」が最良であると考えたからである。「①冰山モデルシート」「②支援ニーズ整理表」「③支援目標の整理」「④目標へのステップシート」へと具体的なシートを活用する（見える化する）ことでPDCAを回している。

具体的な支援の流れ：①最初は、支援者目線を重視し、具体的な利用者支援における支援者の「困りごと」をリストアップしてもらっている。冰山モデルを書き込み、現場で構造化を組立てるイメージがもてている事業所では、この「困りごと」からスタートする必要はない。その後、②冰山モデルシートに落とし込み仮説を立てる、③支援ニーズ整理票、④支援目標の整理、⑤目標へのステップシートへと進めていく。PDCAを回しながら議論し決定すべきことを、各シートに落とし込みながら進める。

### （3）事業運営上の課題

最後に事業運営上の課題をまとめる。実際の現場に入ると、支援者から「今まで（自分たちが）できていない支援が実現できるようなサポートが欲しい」と要望が出てくる。この要望は、元々支援の質の高い事業所も支援力が弱い事業所も同じ。どんな事業所でも、自分たちが日々悩んでいることを客観的にサポートしてくれる人材（仕組み）を望んでいる。コンサルテーションに対するニーズは高い。一方、施設の現場では（学びに対する）余力が無いこともあり、コアチームや研修の機会を設けても十分な人数が参加できないことがある。管理者からも「余裕がない」と言われることが多い。コロナ禍の影響もあると思われるが。このような現場の「余裕のなさ」にどのようにサポートするかも考えていく必要がある。事業所の育成については、コンサルテーションによる支援力の向上とは別に、「地域にどのようにコミットしていくか」も大きな課題であり、サポートが必要な内容だと考えている。

施設現場の余裕、地域へのコミットを含め、3年間の事業を進めながら、大阪府と共同でどのような対策が必要かを検討できて行ければと考えている。

### （質疑）

質問1：本年度4法人が参加しているが、サービス形態としてはどのような事業を運営しているのか？

回答1：北摂杉の子会以外の3法人は、障害者支援施設をもっている法人でグループホームの運営を行っている、あるいは行う予定のある法人であることが要件。一定の規模感のある法人である

質問2：北摂杉の子会の人材育成研修室を立ち上げた時期はいつですか？

回答2：約3年前

質問3：「目標へのステップシート」の右端に開始と終了日時が記載されているが、この日付は誰が、どのような意図を持って記載するのか？

回答3：画面共有でサンプルとして提示した法人は、これから強度行動障害者支援を学んでいこうとしている法人であり、ステップ内容や日時については、コアチームと協議してというよりも、コンサルタントが「このような（スモール）ステップで」「これくらいの期間で」と提案したものである。各ステップの終了日は、コンサルタントの訪問日を記入している。このサンプルは、「ゆっくりめ」のスケジュールを提案しており、ステップ毎に丁寧に実施していきたいという主旨が含まれる

質問4：モデル事業・本事業の費用・予算はどのように企画したのか？

回答4：原則、必要な費用の半額を大阪府、半額をコンサルティの法人が負担している。大阪府の事業だが、参加法人は無料ではない。大阪府が支払っている財源は、モデル事業については大阪府の地域生活支援促進事業の特別枠を活用している。2021年度からの本事業は、国の発達障害児者地域生活支援モデル事業を申請し、国の補助予算も活用している。残りは、大阪府の一般財源である

質問5：スライド1－3のレーダーチャートの評価は誰が行っているのか？

回答5：アンケートで対象事業所の支援員に答えてもらったものを整理している。客観的指標と言うよりも、コンサルティの事業所の主観的な印象である

質問6：私たちも評価の方法について色々と検討している。コンサルティの支援員の評価結果が、大阪府が期待している事業の効果と一致するのかどうか難しいと考える。今年度の事業報で実施する評価指標についてアイデアを知りたい

回答6：今年度も事業所の支援員へのアンケートは継続する予定。3年間事業の1年目として、「評価されている」ことを明確な数字で示す方法としては良い選択肢だと感じている。一方で、昨年度の全自者協の研究事業でも試作した「事業所の運営・環境がどのように変っていったか」といったコンサルタントによる評価指標も合わせて評価指標にしたいと考えている。また、大阪府と協議しながら新しい評価指標も検討している。例えば、事業所の休憩時間の問題を取りあげると、コンサルテーション側としては「自閉症の特性から見て空き時間の過ごし方がうまくいかない・適切な活動がない」という視点からこの場面を見る。ところが、事業所の支援員はこの休憩時間の問題をどのように捉えており、それがコンサルテーションを通じてどのように変化してきたかという、事例を通して詳細な（質的な）評価指標も検討している。できるかどうかわからないが、イメージとしてはKJ法の活用も視野に入れている。数字だけでなく、支援員の変化を詳細に（エピソード／ストーリーとして）まとめられないか検討中である

質問7：現場実習（GHなさはらでの実習）の実習時間はどのように想定している？

回答7：企画は2泊3日にしている。昨年度のモデル事業は、GHに通ってきていたが、泊まり込みも想定している。通いの場合は、午後の時間のケース会議等から、生活介護事業所から帰宅する利用者の受入、夕食・入浴等のGHのスケジュール後の概ね就寝時間までを実習時間と考えている。特に、ケース会議等の会議の進め方の体験は重要だと考えており、実習を受入れる事業所ではスケジュール調整を行っている

質問8：コンサルテーションは、法人・事業所の外部の人材が現場に入ることになる。受入れる法人・事業所は外部のコンサルタントが入ることをどのように考えているのか？ 一方、コンサルタントを派遣している法人・事業所は、人を外部に派遣することに対してどのようなバックアップを行っているのか？

回答8：本事業は大阪府事業でもあり、募集法人に対して、事前に府から事業内容について説明がなされている。コンサルテーションを受入れる法人・事業所は、役員・管理職を含めて事業の内容を理解していることが前提である。実際に、コンサルタントが法人・事業所に出かけてみると、はじめてコンサルテーションを受入れる事業所はケース会議等で非常に緊張していると感じられる。「外部から〇〇さんと言う

人が来たけど、何を言われるのか？」といった状況だと推測される。1回目の会議で伝えていることは「現場の支援員の皆さんが主人公である」「コンサルテーションは、コンサルタントがやりたいことでも、法人役員や管理職がやらせたいことでもなく、支援員の皆さんが求めているサポートは何かということからはじまる」「ぜひどのようなお手伝いができるか教えて欲しい（皆さんからいっぱい聞かせて欲しい）」と丁寧に伝えることを重視している。このような説明をしたからと言って、すぐに意見がたくさん出てくる訳ではないが、基本スタンスをしっかり伝える（合意形成する）ことは大切だと考える。

参加事業所募集の補足：事業概要の説明は大阪府が行うが、参加へのお誘いは、委託事業者（北摂杉の子会）がある程度個別に声かけを行った。その理由は、圏域内での拠点を育てる企画であることから、その圏域の他の法人・事業所と連携がとりやすく、既にそのようなネットワークを持っている法人が対象になる。大阪府ならびに委託事業者で、このような要件を考えながら、本事業への参加・協力をお願いしており、事業を成功させるための重要な取り組みだと考える。参加法人は、大阪府の知的障害者福祉協会の加盟団体が中心であり、また、昨年度のモデル事業参加法人から「良い成果があった」と推奨してもらっている

コンサルテーションを派遣する側（北摂杉の子会）としては、人材育成研修室というコンサルテーション専門の部門を創設しているので、事業所等に穴を空けることはない。ただし、現在の専門スタッフは2名であり、今後、後任を育成が課題となる。そのステップとして、各事業所のサービス管理責任者等と同行したコンサルテーションを企画している

質問9：大阪府の自立支援協議会・地域支援推進部会からの提言でモデル事業と3年間の本事業がスタートしたことは素晴らしいと思う。今回の報告会の主旨に合うかどうかかわからにが、本事業に至るまでの自立支援協議会、大阪府等との摺り合わせや根回しが大変だったと想像するが、その辺りも教えてもらいたい。経験上、地方自治体では、ゴールが見えない内容について、会議（検討会）等を立ち上げることを躊躇するように感じている

回答9：摺り合わせで苦労したという記憶はない。大阪府では、「重度の知的障害があり行動障害がある人の受入先がない」という問題は長年の解決すべき課題であった。入所施設からの地域移行として、一定の人数を受入れてくれていた事業所もあるが、支援がうまくいかず、「疲れ果ててしまい」元の施設に戻ってしまう、受入が進まないという経験も多くしてきた。このような背景からスーパーバイズが必要ではないかと障害者団体からも要望が出されていた。効果的なスーパーバイズはどのように実現できるか、大阪府としては根拠を見つけていく必要があった。そこで、自立支援協議会からの提言を受け、グループホームで強度行動障害者支援の実績ある法人・事業所の実践例を元に、モデル事業として効果的なスーパーバイズが可能かどうかを検証できないかと予算要求を行い、一定の効果があると判断し、本事業がスタートしている。なお、この問題は市町単独で取り組むには困難と判断し、広域事業として企画し、圏域に北摂杉の子会のような拠点となる法人・事業所を3年かけて作る事業とした。コンサルテーションを実施する事業所を育成することは難しいと考えるが、本事業は、1年目は本事業に手を上げた法人・事業所が北摂杉の子会のコンサルテーションを受け、PDCAを回すことをしっかり体験することからはじめ、2年目は自分たちでPDCAを回していく（北摂杉の子会からのコンサルテーション回数はフェードアウトしていく）、3年目には実際に他の法人・事業所のコンサルテーションに北摂杉の子会に同行し学ぶことで、圏域の拠点事業所になって欲しいと考え企画し、府内でも同意が得られた

事業受託法人の補足：大阪府の担当者の頑張りが重要であった。圏域に強度行動障害者支援の拠点を作るためにどのような方法があるか、また府の財政をどのように説得するか、何度も議論を行ってきた。それには、エビデンスが必要であるということで、準備も行ってきた。一方、大阪府立砂川厚生福祉センターで、強度行動障害者を受入れ、地域移行を推進する事業が行われてきた（2012年度から特化型施設として運営）。この事業は、いわゆる国の強度行動障害者処遇改善事業（1993年度～1997年度）に類似した仕組みであり、専門的な支援が実施できる施設で行動改善を図り、その結果、地域移行（一般の民間法人の障害者支援施設等への移行を想定）を目指すものであった。しかし、（国の事業同様）大阪府でも、一端受入れた後の他施設移行は進まなかった。実際、砂川厚生福祉センターで受入れ、（正確な数字ではないが）4割～5割は行動改善が図られてきた。それでも、他施設移行は進まない現実が存在していた。このように、府立の通過型の事業の歩留まりを改善するために、地域（圏域単位の施設等）の受け皿作りを早急に行う必要が、大阪府の施策上の大きな課題になっていた。さらに、大阪府障がい者施策推進協議会では、多くの委員から「強度行動障害者への効果的な支援を実施すべき」という意見が出されたことも、大きな要因だと考えている。大阪知的障害者福祉協会の会長を私が務めており、本年度事業の参加しているのは、この福祉協会の役員を出している法人である。参加法人・事業所は、強度行動障害者支援についての問題意識をもっており、それぞれの圏域においてのネットワークももっている。これも、事業推進には大切なことだと考えている

府は、民間の法人・事業所のネットワークやその関係性についての情報をすべて把握しているわけではない。福祉協会からアドバイスを受け、拠点としての役割が果たせそうな法人・事業所に出かけ、事業内容について説明を行ってきた経過がある。とにかく、法人のトップに理解してもらうことを重視し、訪問し、説明を行ってきた。コロナ禍でもあり、当初企画の6法人・事業所には満たしていない。これからも、参加事業所を増やすために説明を続けて行っていく予定である

質問 10：大阪府立砂川厚生福祉センターはこの事業にどのようなかわりをもっているのか？

回答 10：事業推進体制として運営委員会を設置している。各法人・事業所にどのようにコンサルテーションとしてかわっていくのか、その効果はどのようにあるのかを評価・検討し、進捗管理する委員会である。年間3～4回の開催予定。この運営委員に砂川厚生福祉センターいぶきの所長が参加しており、意見ももらっており、この事業にしっかり参加してもらっている

質問 11：砂川厚生福祉センターは大阪府の南にあり、この厚生福祉センターで北摂杉の子会のような仕事ができればいいのでは思うが、可能性は？

回答 11：砂川厚生福祉センターいぶきでは、障害者支援施設の中で構造化を行い、支援を実施してきている。しかし、グループホームの運営は行っていない。また、社会福祉法人等において、非常勤・パート職員等と一緒にグループホームにおける強度行動障害者支援を行っているという実感が公立施設では沸きにくい。本事業は、障害者支援施設ではなく、民間法人によるグループホームで強度行動障害者支援が実現できることを広げることが目的であることから、現在の事業協力体制になっている

質問 12：地方自治体の福祉職という立場で働いている。他に類似した事業を行っている別部門があると、「担当ではない」と判断される経験が多い。今回の発表では、府内に強度行動障害者支援の事業を別部門

で実施していた中での新規事業だと思われる。どのような経過で事業開始になったのか、もう少し詳細に説明が欲しい

回答 12：社会福祉職・ケースワーカー（専門職）として働いている立場から。部課内で（管理職・行政事務職に）、事業の大切さを理解してもらうことが非常に重要になってくる。今回は、事業の企画段階から行政事務職と一緒に働いてきた。事業の説明や資料作りは行政事務職のスキルが非常に高く、一緒に動けたことが良かったと考えている。また、グループホームにおける支援を中心に企画しており、そうなる  
と非常勤等が強度行動障害者への直接支援を行うことが前提であり、常勤職員は間接支援・マネジメントを行っている。質の高い間接支援、マネジメント力を高めることが、本事業の目的でもある。現実的に、民間法人で実際に運営し成果を上げている法人に委託する方法を採用することになった

## 2. 強度行動障害支援を中心とする「地域支援マネジャー事業」(横浜市)

(報告者：宇山秀一)

地域支援マネジャー事業が横浜市でスタートして今年の秋で5年になる。図2-1は、事業の目的と概要である。国の仕組みの中に「発達障害者地域支援マネジャー」が登場したのは2014年からである。横浜市は、①発達障害者支援センターに4人地域支援マネジャーが配置されている、②横浜市の発達障害者支援センターは18歳以上の成人を対象としており、地域支援マネジャーも原則18歳以上を対象としている。

### (1) 地域支援マネジャー事業の目的と概要

#### 2014年度からの国制度

正式名称は『発達障害者地域支援マネジャー』

- ① 市町村の支援体制の整備に必要な相談・助言等を行うこと
- ② 事業所等が困難ケースを含めた支援を的確に実施できるように助言・指導等を行うこと
- ③ 適切な医療の提供に必要な情報の収集・集約を行うほか、医療機関と関係機関等との連絡・調整等を行うこと

具体的にはⅠアセスメントツールの導入・個別支援ファイルの活用普及  
Ⅱ困難事例の対応能力の向上  
Ⅲ身近な地域での発達障害の関する適切な医療の提供

#### 横浜市は個性的な運用

- 現在、横浜市発達障害者支援センター（社会福祉法人横浜やまびこの里が横浜市より委託運営）に地域支援マネジャーが配置されている → 現在4人のマネジャー
- 委託の条件から、自ずと成人（18歳以上）の発達障害者等の支援が中心であり、幼児・初等教育・中等教育の時期は原則支援対象にならない
- 上記の目的の②事業所等の困難ケースへの助言・指導等を中心に、特に著し行動障害のある人たちを対象として事業を展開している
- 横浜市時における事業開始に至った概要は、次のスライドで紹介

図2-1 地域支援マネジャー事業の目的と概要

図2-2は、2015年時点での横浜市内の強度行動障害者の住まいの実態である。市内の強度行動障害者のうち、半数以上（53.4%）は在宅生活を行っており、多くは親と一緒に生活していると考えられる。

中間報告で報告された横浜市の当時の現状		施設入所	GH	在宅	合計
横浜市の重度障害者支援加算者の 居住形態分類 (横浜市地底障害者の住まい検討 部会中間報告H27.9) ※H27.3 月末時点	総人数①※1	827	2,604	7,743	11,174
	重度障害者支援加算 対象者②※2 (割合)	557 (24.2%)	514 (22.4%)	1,228 (53.4%)	2,299 (100.0%)
	居住類型別割合 (②/①)	67.4%	19.7%	15.9%	20.6%

図2-2 横浜市の強度行動障害者の住まいの状況調査結果

図2-3は、横浜市の地域支援マネジャー誕生の経過をまたものである。横浜市の自閉症児者親の会からの要望が最初にあった。横浜市は人口370万人の大都市であり、障害者支援施設やグループホーム



について都市の規模に見合った整備ができていない現実があった。結果的に図2-2のように、在宅の強度行動障害者が非常に多くなっている。

多くの重度知的障害者、強度行動障害者が在宅（家族同居）で生活している。在宅生活がままならなくなっても、市内、市外、県外の入所施設に入ることができない、グループホームの受入れもないため、精神科病院への社会的入退、短期入所を転々とする事例も少なくない。このように住まいが定まらない人のことを横浜市では『居なし』あるいはそのリスクの高いケースと呼んできた。そこで、横浜市社会福祉協議会が事務局として開催された「進路対策研究会／自閉症懇談会」が、行動障害のある人に対する早急な対策を市に提言し、それお受け、横浜市の第3障害者プランの期間中に、行動障害のある人の「住まい」について、検討会を設置し、新たな施策の検討が行われた。2015年には、「行動障害のある方の住まいの検討部会」が設置され年度末に報告書がまとめられ、この内容にそって2016年度より新しい事業がスタートした。

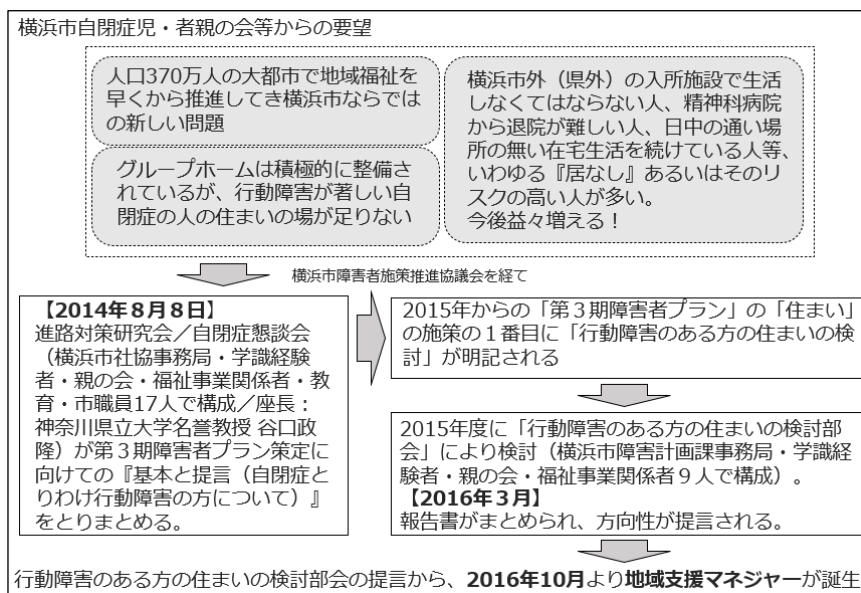


図2-3 横浜市の地域支援マネジャー誕生の経過

図2-4は、先の「自閉症懇談会」の提言と「住まいの検討会」の報告書内容をまとめたものである。なお、後者の報告書については下記のページから全文をダウンロードすることができる。

<https://www.city.yokohama.lg.jp/kurashi/fukushi-kaigo/fukushi/shingikai/sumai/20150526181313.html>

住まいの検討部会の報告書から、新しい事業が誕生している。「人材育成に係る方向性」から生まれたものに、強度行動障害支援者養成研修を横浜市で（神奈川県から指定をうけて）実施し、この研修は特定の法人・事業所が実施するものではなく、横浜市の様々な法人・事業所が共同して実施することとした。また、単純な研修実施だけでなく、強度行動障害者支援で苦勞している実際の現場支援員のフォローアップができる体制作りが企画された。「拠点機能に係る方向性」として、上記の研修・フォローアップによる人材育成を超え、強度行動障害者に対する一定の質の支援が提供出来ることを保障する（いわゆる質の

基準を管理する) 拠点作りと、「居なし」状態あるいはそのリスクが極めて高い人の一時的な受入れと新しい生活の組み立てができる場の創設である。

<p><b>自閉症懇談会の提言の概要</b></p> <p><b>【3つの基本】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 施策の基本は「脱家族化」…成人期には親元から離れるを原則に</li> <li>2. グループホームや入所施設待機者を第3期プラン中にゼロに</li> <li>3. 行動変容を促す包括的な施策を（構造化された支援の普及に市が関与）</li> </ol> <p><b>【7つの提言】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 入所施設の地域移行を阻害する要因の解明を</li> <li>2. グループホームへの対策を（施設入所同等の処遇ができるように）</li> <li>3. アセスメント・モニタリングの確立を</li> <li>4. 行動障害の方を支える人材育成：体系的な研修と履歴登載事項を</li> <li>5. ファミリーサポートの充実を</li> <li>6. 啓発活動の強化</li> <li>7. 入所・ショート等の実態把握と機能の再構築を</li> </ol>
<p><b>住まいの検討部会の提言の概要</b></p> <p><b>【人材育成に係る方向性】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 標準化された支援手法の浸透とオール横浜市内で人材育成体系を構築</li> <li>■ 現場で働く職員をフォローアップし、疲弊感・孤立感の軽減する仕組みの構築</li> </ul> <p><b>【拠点機能に係る方向性】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ コンサルテーション等により質の基準を管理する拠点機能の整備</li> <li>■ 地域生活継続にリスクが高い人に受け入れ生活の立て直しならびに生活継続の機会を提供</li> </ul>

図2-4 自閉症懇談会と住まいの検討部会の提言の概要

このような経過から誕生した横浜市では、2016年下半期から地域支援マネジャーが配置された。

図2-5の「2. オール横浜市研修」について簡単に補足する。2016年から社会福祉法人横浜やまびこの里が神奈川県の高強度行動障害支援者養成研修の指定を受け、そして横浜市から国カリキュラムにプラスした講義を付随して「横浜市高強度行動障害支援力向上研修」として委託を受けている。また、指定・委託を受けているものの、横浜やまびこの里職員の講師・ファシリテーターの割合は全体の20%未満に抑えることが委託契約の要綱にあり、広く横浜市内の事業所と協力して研修の企画実施を行うことが求められている。

<p><b>1. 事業所コンサルテーション</b></p> <p>①行動障害がある利用者の支援に難しさを抱えている機関・事業所を対象に、②アウトリーチで標準的な支援の実演やOJTの補助を行い（職員研修会開催、TTAP等の包括的アセスメントを活用した障害特性の理解、構造化を中心とした環境調整を一緒に、宿題提示と評価の繰り返すPDCAサイクル等）、③必要に応じて統一した支援を目指し関係機関・家族等との調整を行う</p>
<p><b>2. オール横浜市研修</b></p> <p>横浜やまびこの里が神奈川県より高強度行動障害支援者養成研修の事業所指定を受け、さらに「横浜市高強度行動障害支援力向上研修」として独自のカリキュラムを加えた横浜市の委託研修の企画・開催。なお、委託に際しては、広く横浜市内の障害福祉関係法人・事業所の協力を得て『オール横浜市』で研修を行うことが前提（横浜やまびこの里職員の講師・インストラクターの割合は20%未満条件）</p>
<p><b>3. 困難事例対応</b></p> <p>基幹相談支援等より依頼を受けた困難事例のうち、①発達障害があると想定され、日中・夜間の障害福祉サービス事業所等と繋がりが、②反社会的行動あるいは何らかの行動障害がある、③高強度行動障害があり生活の立て直しが急務、等の理由のケースについて積極的に支援チームに参画し、解決方法を探る</p>
<p><b>4. 体制整備に関する調査</b></p> <p>高強度行動障害や反社会的行動、その他の理由により地域生活の継続に大きな課題をもつ人たちの実態とその支援の在り方に関する基礎情報を収集・分析し、今後の発達障害者支援の体制整備に資する内容として横浜市に報告する</p>

図2-5 地域支援マネジャーの主な業務

図2-5の「1. 事業所コンサルテーション」は後半に米澤が解説する。「3. 困難事例対応」は基幹相談支援センター他から、障害福祉サービス事業所等に所属の有無に関係なく、主に行動障害がある困難事例の相談に積極的に乗ることであり、「4. 体制整備に関する調査」は地域支援マネジャーの実践の中で出会う事例を中心に整理し、問題点と思われる内容を定期的に横浜市の担当者に情報提供を行い、今後の横浜市の施策の可能性について意見交換している。

地域支援マネジャーが配置されてから、丸5年になろうとしている。横浜市との委託条項に、地域支援マネジャーの要件として「横浜市内の事業所において、強度行動障害の方の支援に7年以上従事した者」と明記されており、何度か法人内の異動を行っているが、収支のバランスを取ることが難しく、さらにマネジャー業務ができる人材養成も課題になってくる。

図2-6は、事業所コンサルテーションの経年実績である。年々、事業所の登録数ならびに事業所コンサルテーションの訪問回数が増えている。事業所を運営している法人種別では、社会福祉法人がもっとも多く（99件）、次いでNPO法人（53件）あり、中には県立・市立も存在する。

	事業所登録数	訪問件数(月平均)	Mg人数
2016年下期のみ	24か所	45件 (7)	2人
2017年	38か所	265件 (22)	4人 (下期より)
2018年	46か所	458件 (38)	4人
2019年	40か所	687件 (57)	4人
2020年	26か所	714件 (59)	4人
計	174か所	2169件 (40.1)	

図2-6 事業所コンサルテーションの事業実績

図2-7は、コンサルテーション先の事業形態である。もっとも多いのは生活介護であり、次いでGHである。入所施設（成人入所・児童入所）については、訪問回数は多いが、事業所件数は少ないのが特徴である。

横浜市は18区に分かれており、全区の事業所にコンサルテーションに出かけているが、多寡についての差はある。強度行動障害者支援やコンサルテーションに積極的な事業所の有無、強度行動障害支援力向上研修と一緒に企画している事業所経由の相談から発展するなど、地域支援マネジャーのネットワークから広がる傾向にある。また、事業所コンサルテーションの一環として事業所内での職員研修を企画・実施しており（テーマは、障害特性、アセスメント、構造化、行動マネジメント）、これまで94事業所226回開催している。また、対象となる強度行動障害のある対象者に対して、地域支援マネジャーが「直接アセスメント（TTAPや既存の検査項目を調整した独自のツールを使うなど）」を実施した件数は、148人にのぼる（直接アセスメントの依頼は最近増加傾向があり、実施後のプランが不明瞭な依頼も少なくない）。

事業形態	108事業	66事業
GH(知的)	25	11
GH(知的・精神)	1	2
移動支援	5	1
基幹相談	7	5
計画相談	4	3
社福型地域活動ホーム	6	2
機能強化型地域活動ホーム	6	0
訪問介護	1	1
地域活動支援センター(作業所型)	12	5
生活介護	23	22
成人入所	6	2
児童入所	3	2
就労継続B型	8	8
その他(専攻科・放課後等デイ)	1	2

図2-7 コンサルテーション先の事業形態

(報告者：米澤巧美)

事業所コンサルテーションの実際ならびに運営上の課題を報告する。

強度行動障害者を対象とすると言うことは、知的障害が相当に重度であり、成人であっても発達年齢相応の対応がある程度求められるのも事実である。一方で、家庭内の親の機能が著しく低下するが、親のサポートがなくなるとすぐに「居なし」になってしまう。待たなしの状況で、何らかの成果に結びつく結果が、地域支援マネジャーに求められている。

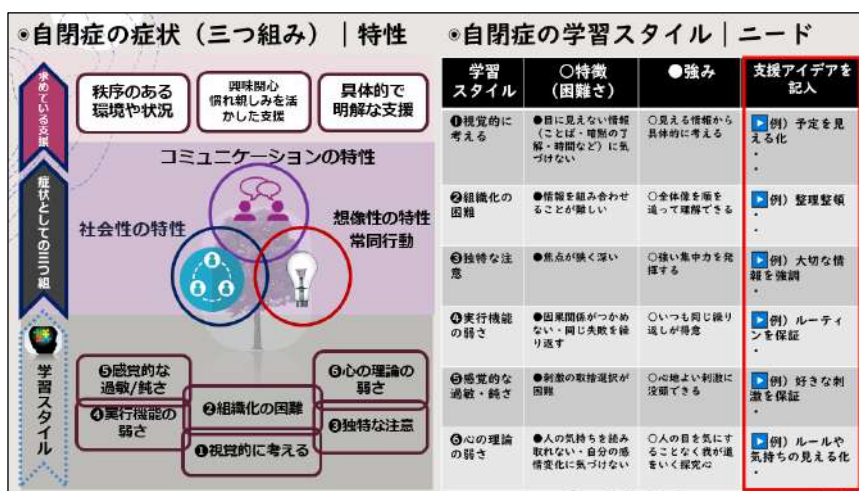


図2-8 知識としての学び/コンサルティの困り感を整理した後の脳のスタイルの学びの概要

事業所コンサルテーションには、3つの段階があると考えている。1つめは、入り口の段階で「知識として知っていく」ことであり、次に「スキルとしてやれていく」こと、そして「やってみて更に知りたい・学びたい気持ち」の3つだと考える。大阪同様、「みらくる」を参考にワークシートを作成し、PDCAを回す試みを行っている。経験的に、コンサルティが「自分たちがどうなりたいか」を発言できない場面によく直面しており、自分たちの現状はどのようなものか、どのような乗り越えられない問題があるの

かを言語化できていない問題があると考え。そこで、ワークシートを活用することで、これまでの事業所における支援を振り返る機会になる。この問題意識が明確になった段階で、自閉症の特性（脳のスタイル／学習スタイル）の学びに入っている（図2-8参照）。

以下、その後の事業所コンサルテーションのプロセスの概要を説明する。①コンサルティの困り感の明瞭化、②障害特性の学び（脳のスタイルの違い）、③直接アセスメント結果の視聴による学び（問診型のVinelandは発達相当年齢がわかる良さはあるが、直接アセスメントで強み・弱みを明らかにするアセスメントツールを使い、その結果・録画を見ながら理解し、脳のスタイルの違いを各種シートで学ぶ）、そして④コーチングに移っていく。

コーチングのステージでは、「自分たちがどうなりたいか」「自分自身で気づいていく」ことを促進するプロセスであり、「自分たちが獲得していきたいもの」「その獲得に向けてのスキルを付与するコミュニケーション・プロセス」とも言われている。コーチングがうまく機能すれば、アセスメントからはじまるPDCAは自ずとうまく回っていくと考えている。

**【実績】大きなトピックとして**

- + 県内児童入所施設からの地域移行の支援
- + 居なしリスク回避のための、独居生活（重度訪問介護の利用）
- + 入院ケースの地域移行支援
- + 強度行動障害のある人たちのGHの支援

**【課題】【今後】触法ケースの支援 刑務所からの地域移行**

- + 地域移行時におけるトリートメントの場の不足
- + （予防モデルとして）高等部世代からの早期介入について
- + コンサルテーションの均てん化・標準化の視点が重要
- + 上下・水平のコーチングがヒントになるはず

図2-9 地域支援マネジャーの課題と展望

図2-9は、事業所コンサルテーションを実際に実施してきた立場から、現在の地域支援マネジャー事業の運営上の課題をまとめたものである。

課題のひとつは、年齢の制約である。横浜市の発達障害者支援体制上、横浜市発達障害者支援センターはライフステージのうち成人期を対象としている。その結果、県内の児童入所施設における退所時の支援の要請はあるものの、何年も前から、予防的なかかわりをもつことは難しい。2つ目の課題は、「居なし」状態を回避するため、最近、強度行動障害者の単身生活（重度訪問介護等を活用した24時間体制支援）を実現するためのチーム作りに積極的に関与している。これが最善の手段とは思えないが、代替の受け皿が無い場合、いつまで本人の権利利益を保障した支援ができるのか考えていかななくてはいけない。3つ目の課題は、精神科病院入院ケースの地域移行である。病院内での直接アセスメントを実施し、支援チーム作りに結びついた実践もあるが、人頼りでもあり強度行動障害者支援の医療連携について議論が必要である。4つ目は、強度行動障害者対応のグループホームである。北摂杉の子会の「レジネンスなさはら」のようにモデルと呼べるものが横浜にはない。その他今後の課題として考えられるものとして、触法ケースの依頼も数件あり、検討していく必要がある（軽度・境界域知能中心）。

「居なし」リスクが非常に高い事例について、移行時に必要な時間を確保し、アセスメントから新しい生活の計画ならびに支援体制の構築を企画できるチームと拠点となる施設の必要性を強く感じており、「住まいの検討部会」の提案で実現できていない問題でもある。

児童入所施設の問題と同様の理由で、特別支援学校高等部（あるいはそれ以前）への介入（あるいは新しい仕組み）について議論する必要がある。

地域支援マネジャーが4人配置されているが、内部の人事異動の問題もあるが、これまでの約5年間（実質実績が上がりはじめて3年半）は事業の在り方を各マネジャーの得意分野を活かして、走りながら検討してきた経過があり、事業所コンサルテーションを標準化・均霑化する必要が内部ではある。はるにれの里が「みらくる」を活用しながら事業を展開している内容も学んでいく必要がある。

#### （質疑）

質問1：地域支援マネジャー事業のうち「強度行動障害支援力向上研修」の事務局をマネジャーが行ってきたことが「事業所コンサルテーション」と結びつくと考えられるが

回答1：①研修中に積極的に地域支援マネジャー事業のパンフレットを配布し、横浜市ならびに実践報告等でも地域支援マネジャー事業の内容について報告を行ってきた。この研修を活用した広報活動により、受講生がはじめて地域支援マネジャーの存在を知り、コンサルテーションの依頼に繋がる事例がかなりあった。②直接支援の事業所だけではなく、研修には基幹相談や計画相談の職員も研修に参加しており、相談支援専門員が実際に担当しているケースについて地域支援マネジャーにアドバイスを求める事例も多い。ただし、例えば計画相談が問題意識を持っていても、直接支援を行っている事業所では支援上の問題意識を持っていない場合もあり、このような事業所に地域支援マネジャーが入るのはかなり難しい（あるいは、現場の支援員は困っているが管理者の認識がない）。③研修の講師として依頼している人が各事業所の中堅として支援の質をコントロールしており、事業所コンサルテーションのコアチーム作りに貢献してもらっている

質問2：事業所コンサルテーションにより標準的支援が根付くような試みを多く行っているが、各職場の個別支援計画の内容の変更にコミットしている事例はどれくらいあるだろうか？

回答2：現場の支援の具体的な目標については、アセスメント結果を基に、半分以上が明らかに変わってきている。一方、各事業所の個別支援計画と日々の支援内容との関連性は曖昧である場合が多く、個別支援計画が機能的で、明確な行動支援目標になっていることが本来は求められるが、そうならない現実がある

質問3：事業所コンサルテーションの内容はかなり高度なレベルだと感じたが、実際の事業所では「どれくらいの割合で定着しているのか？」「自分たちで取り組まれているようになっているのか？」

回答3：コーチングとしてP D C Aが回った後に、「P D C Aが無くなった」という事例はない。途中で「辞めました」という話しは聞いていない。ただし、地域支援マネジャーの訪問が無くなり、完全に事業所独自にP D C Aを回している事例はない（難しいかも知れない）。特定の利用者を対象としたコンサルテーションが終結し、次に同一事業所で別の利用者のコンサルテーションを開始したときに、以前の利用者の支援がブラッシュアップしている事例はある（その事業所へのコンサルテーションがなくなってい

るわけではない)

質問4：事業所コンサルテーションの実際は、報告されたすべてのプロセスを学ぶというより、対象となる利用者の状態が落ち着き、その支援が一定レベルで継続していくことがゴールと考えているのか

回答4：コンサルテーションやコーチングの目標を行動改善と考えるのではなく（行動改善は非常に高いスキルが必要と考える）、QOL面、例えば、好きな活動や得意なこと等で、ストレングスモデルとして環境調整を行い、結果的に行動改善が見られる事例が多い

質問5：同一の事業所において、対象となる利用者ならびにその支援のコアチームが一端終結して、他の利用者・コアチームで次のコンサルテーションが始まる事例はどれくらいある

回答5：NPO法人や小規模の生活介護事業所では、法人でメインの連絡担当者が存在し、リーダー同士でコアチームを作り、複数の事業所で並行してコンサルテーションが行われることがある。一方、公立の施設については、必ず異動があり、毎年コアチームや対象者が変わっていく。支援員の基礎的な能力の高さと、手順書遵守の厳格な運用をすることから、新たな年度のチームで、新しい対象者にもコンサルテーションで学んだ内容を自主的に引き継がれる事例がある。ただし、公立直営の大規模施設では、縦割りの仕組みからか、特定のチームの学びが施設全体に広がりづらく、大きな課題でもある

質問6：地域支援マネジャー4人で市内のコンサルテーションを実施しており、かなり業務のボリューム感があると感じている。費用の積算根拠はどれくらいか

回答6：地域支援マネジャー相当の費用は横浜市から発達障害者支援センターの委託契約の中に組み込まれている。発達障害者支援センターは、所長、各種専門の相談員、地域支援マネジャーを含め常勤12人（+非常勤医師）で運営されており、常勤12人分の委託費として一括で支払われている

質問7：報告で写真がたくさん紹介されたように、PDCAが回り、環境調整も一定レベル進んでいる事業所が横浜市内に30カ所程度まで増えているそうであるが、実際にコンサルテーションの依頼はそれ以上にあると思うが、それはどれくらいあるのか。つまり、先ほどの質疑は、PDCAが回ると定着するという話だったが、訪問してもPDCAサイクルに至らない現実があると思うが

回答7：2020年度までに実数で概ね事業所数で180カ所程度、訪問を行っている（1人のケースで複数箇所の事業所に訪問する場合もある）。地域支援マネジャーがスタートして約2年間は、PDCAサイクルと回すと言うより、広報や研修、あるいは困ったケースについてのケース会議参加というスタイルが中心であり、この数字を同一に分析することはできない。例えば、ケース会議での困り感から、4回の研修を開催し、その後「知識を得たので終了」となる場合も多かった。特に、初期段階は、強度行動障害者の困難ケースに積極的にかかわることをアピールするため、困っている事例にはすぐに出向く、広報を兼ねた（地域支援マネジャーはどんなお手伝いができるか知らせる）事業展開であった。その後も、（地域支援マネジャーのフローに則り）事業所訪問と確認、問題の詳細な聞き取り、基本的な知識の周知（研修）、直接アセスメントとその結果の解説まで進んだ後に、事業所で「検討」段階に入り、PDCAまで入れない事例は少なくない。実際、180カ所の相談のうち、PDCAが進み出したのは1/3程度ではないかと思われる。また、先に質問があったが、事業所では支援が難しい・手に負えない（他の事業所で支援して

欲しい) という依頼も少なくない。実際のケースの状況や支援体制等について関係機関等を交え話し合いながら、他の事業所への移行支援を実施する場合もいくつかあり、事業所内での支援の工夫ではなく、いわゆるケースワーク的なかわりを行う事例も存在する。このような困難事例対応のかわりは、本人にとっての最適な事業所あるいはネットワーク作りに地域支援マネジャーが関与し、時間をかけて基幹相談・計画相談等を中心にケースマネジメントできることを目指している。1 / 3 程度で P D C A が回るといのは、主観的な数字である

横浜市の地域支援マネジャー事業は、事業所コンサルテーションに重きを置いているが、事業所の支援力向上に向けての業務だけでなく、著しい行動障害等で地域生活の継続に大きなリスクのある個別の困難事例に対してかかわることも重視している（受け付けたケースは基本的に現場に出向く）。結果的に、P D C A を回すことを目標としない事業所との付き合いの件数も増えている。一方、事業所で明らかに誤った支援を行い、改善の見込が無い事例については、新しい事業所利用の提案も可能になるということも利点である

質問 8 : 1 / 3 程度で P D C A が回り出しているということではあるが、このような事業所の特徴・要因について、例えばコアチームの要件等について教えて欲しい

回答 8 : P D C A を回す仕組みにしっかりと乗ってくれたこと。報告①にもあったが、次までに「何をやる」「誰がやる」「どこからできるか」といった、打合せで議論した支援目標と役割分担が支援チームでしっかり腑に落ちて、行動に移すことで、次のコンサルテーションの場ではチェック・記録の確認 (C) から始まり、次のアクション (A) が論点にできることが大きい。必ず、実践 (D) を行ってくれた。計画 (P) に沿って、実際に実践 (D) してくれないと、失敗すらたどり着かない。失敗についても大切なアセスメント情報になるが、チーム内の個人の問題、チーム作りの問題、あるいは事業所の管理の問題といった原因をあげて、実践ができないと P D C A も回らない

コンサルテーションの依頼を受けたが、管理者が、コンサルテーションの実施に全くノータッチで、新しい支援の実施を企画しても、その都度コアチームが上席の承認を随時得るプロセスが生じ、時間のロスが非常に大きく、先に進めない事例もある。また、地域支援マネジャーが、直接アセスメントの結果を管理者に説明し、今後の支援の方針を具体的に提案してはいるが、言い訳のような問題点をたくさん挙げて、支援が進んでいかなかった経験もしている。「(コア) チームがしっかりとできていること」「そのチームを支える管理者の存在」の両方が大切である

チームが疲弊しきった段階にコンサルテーションを求められ、チームの支援員の「感情支援」だけしかできない状況もあった。外部からの支援を受ける際、チームリーダーが権威的で、チーム全体のパワーバランスが崩れることも経験している



### 3. おがるにおける強度行動障害者の支援：コンサルテーションを中心に（札幌市）

（報告者：西尾大輔）

最初に、「札幌市自閉症・発達障がい支援センターおがる」で行っている強度行動障害支援について説明する。「おがる」は札幌市の発達障害者支援センターである。地域における発達障害にかかわる支援の底上げを行うことが同センターの主旨だと考えている。発達障害者支援センターの機能・役割は全国的に変わらないものの、地域の状況によって、実際に各センターで行っている内容は様々であると思う。

図3-1は、「おがる」で行っている内容を最近4つにまとめた図である。



図3-1 札幌市発達障害者支援センターで実施している内容

ひとつ目は「モデル事業」。発達障害者支援センターは、委託費で運営されている。そこで、委託元の札幌市との協議を前提に、発達障害領域でセンター職員が関心を持っているテーマについて、モデル事業として試行的に試みている。実際、様々な事例が発達障害者支援センターに相談等で訪れることから、テーマを設定し、調査報告を行っている。現在、ホームページには、「事業所のニーズ調査」「発達障害を含む引きこもり調査」について報告している。なお、今年は「ソーシャルワークの現状」について調査を計画している。

2番目は、「普及啓発」。これは、全国のどこのセンターでも行っている。コロナ禍の現在は、Youtubeチャンネルを開設し、「おがる」に来なくても情報を得られるような取り組みを行っている。一番力を入れているのは、3番目の「地域支援」である。そして、今日の話のコンサルテーションもこの地域支援として実施している。特に強度行動障害の支援では、他のセンターでも多いと推測されるが、発達障害地域支援マネージャーが中心に実施している。「おがる」でも地域支援マネージャーがメインで活動することが多い。

「おがる」が強度行動障害者支援に携わる経緯は大きく3つのパターンがある（図3-2参照）。

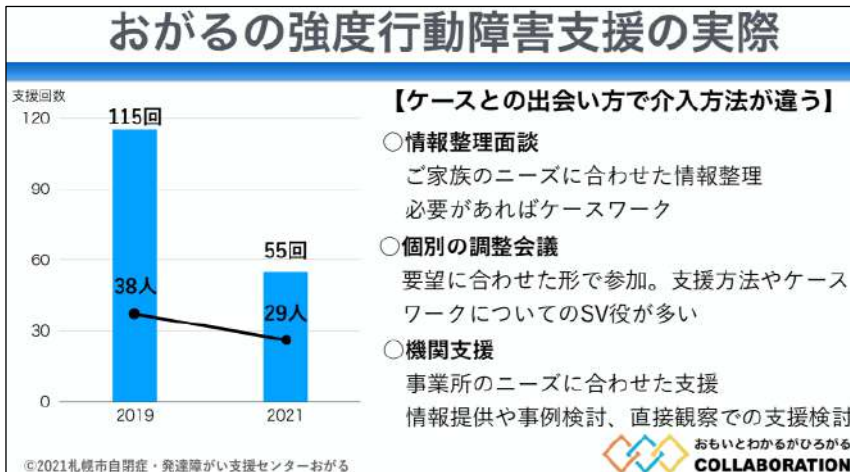


図3-2 強度行動障害者支援の経緯と実績

ひとつは「情報整理面談」。いわゆるセンターへの来所による相談からはじまる場合である（「おがる」では情報整理面談と呼んでいる）。多くは、強度行動障害者と同居している家族が、どうすればいいか困り果て相談に来る。ケースワークを行っていくことで、家族だけが抱えるのではない、新しい生活の方法を提案することが多い。

次は「個別の調整会議」。本人と直接向かい合うことは少ないが、「このようなケースが地域にある」「うちの施設でこんな人がいます」という話題の出る会議に参加し、「どのような支えが必要かを考えケースワークを行う」場合や「具体的な支援方法を検討する」場合もある。この個別の調整会議は、「おがる」はSV役で参加することが多い。

そして、今日の話題につながる3番目の「機関支援」。次に報告する北海道ケア・サポートもこの機関支援の取り組みである。原則、事業所からの要請で「おがる」のスタッフが出かけて行き、事業所等と一緒に支援を考えていく。例えば、北海道ケア・サポートは多くの事業所があり、私（西尾）が数カ所訪問しているが、他の「おがる」のスタッフもいくつかの事業所に出向いており、いわゆるスタッフ総出で機関支援を行ってきた事例である。図3-2の棒グラフの右は2021になっているが、誤植で2020年（昨年度）が正しい。2019年、つまり一昨年度は115回、38人の実績である。そして、2020年が55回、29人である。昨年度は、新型コロナ感染の影響で、人数ならびに回数は半減した。通常だと、2019年の38人、115回が目安になると思う。

ちなみに、社会福祉法人はるにれの里がかかわる強度行動障害とは、ほとんどが障害支援区分6で著しい行動障害がある人である。「おがる」の事務所のある1階に「自閉症自立支援センターゆい」があり、地域で支えることの難しい強度行動障害者を3年間のトレーニングを経て地域生活に移行する事業を展開している。その隣に「自閉症者地域生活支援なないろ」が新しく誕生し、そこでは生活介護をメインとしているが、行動援護、相談支援、緊急ショートステイ等の事業を一体的に実施し、地域生活を支える事業を新たにはじめている。このようなはるにれの里としての取り組みから、厳しい行動障害のある人の相談が「おがる」に持ち込まれるのだと考えている。

それでは本題の、「おがる」の機関支援を紹介する。多くの地域の発達障害者支援センターも同じだと思われるが、機関支援というと保育所等訪問支援事業や障害児等療育支援事業等、様々な事業体系の事業所相談を含むものである。保育所等訪問支援事業を例にとると、事前に受給者証をもっている子どもの相

談を継続しており、そのケースについて事業所等に訪問することになる場合が多い。つまり、個別のニーズ（個人ニーズ）を大切にしたい支援の延長に機関支援がある。対象となる子どもの情報は、機関支援として事業所に訪問する以前に「おがる」で把握しており、そのケースにとって最良の支援が提供できるよう目指し、事業所訪問を行う。一方、札幌市の独自事業として、「札幌市障がい児地域支援マネジメント事業」がある。この事業は、特定のケースを想定した事業所訪問ではなく、放課後等デイサービス等の事業所を巡回していき、各事業所に必要な一般的な情報提供を行うことがメインの事業である（図3-3参照）。個人のニーズからはじまる訪問、巡回による一般的な情報提供とは、事業の目指すものが明らかに違ってくる。

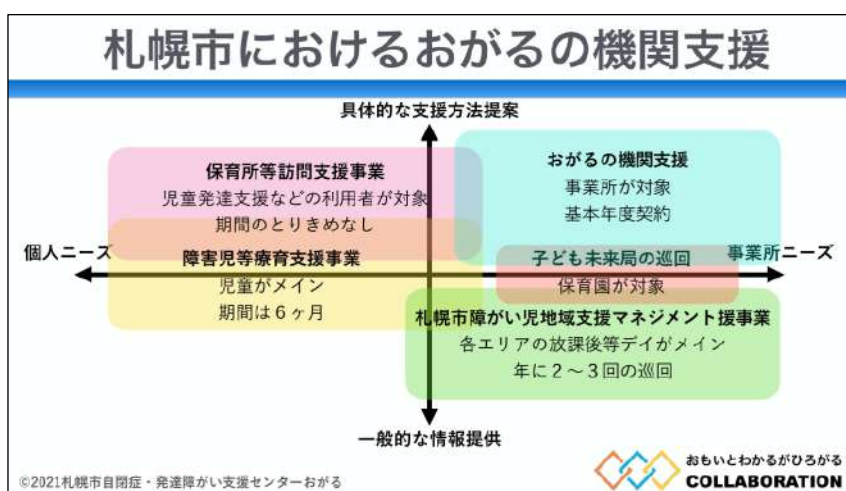


図3-3 おがるの機関支援の位置づけ

今回紹介する「機関支援」は、図3-3のどこに位置づくかということ、他の事業と重ならない、右上の「事業所ニーズ」に寄り添い、「具体的な支援方法の提案」を行うことを目指している。つまり、「おがる」の機関支援は、個人（ケース）の要請（ニーズ）からはじまることはない。つまり、強度行動障害者の家族から事業所に「行って欲しい」と要望されても、出かけることはない。事業所のニーズからでないとは出向くことはない。事業所に伝える情報については、「おがる」の機関支援においては、一般的な情報提供も行うことはあるが、これらは研修等で伝えることができるため、個別の具体的な支援方法提案を中心に行っている。図3-3の右上が、「おがる」の機関支援の範囲だと考えている。あくまでも事業所が対象であり、その事業所と年度契約を結び、支援を行うものである。

「おがる」の機関支援の目的を整理すると、困難ケースの支援を検討・継続するものではなく、あくまでも「事業所の支援力UP」を目指すものである。もちろん、機関支援として出かける事業所では困難ケースの対応事例が多いのだが、基本は事業所の支援力UPが目的である。これにより、強度行動障害者がより良い支援が受けられる事業所が増えることを期待している。そして、発達障害者支援センターに期待されている「機関支援」とはこういうものだと考えている。

目的を達成するための方法として、「研修（情報を入れる）」と「直接観察（OJT）」の両輪が重要である。適切で、基礎的な情報を事業所に丁寧に説明すると同時に、それだけではその使い方がわからないため、直接観察を行い必要に応じてOJTを行っている。OJTでケースを扱う場合も、事業所の支援力

UPの手段として位置付けている。また、事業所のキーパーソン・コアメンバーを探すことも重要なポイントである。

多くの事業所は、困難ケースにうまく対応できず、「困った」状況があり機関支援を依頼してくる。この「困った」状況がそれなりに解決されると、事業所から「ありがとうございます」と言われ機関支援も終結することが何度もある（十分な事業所の支援力UPに達することなく終結）。このような機関支援のことを「おがる」では、自戒を込めて「火消し」と呼んでいる。確かに、事業所の希望である「火消し」を行う。しかし、その後もう一度呼ばれるよう種をまきながら、つまり事業所の支援力UPにつながる手がかりを残しながら終結しているつもりである。また、事業所支援の具体的な手法の一つとして、今本繁さんから教わった「サンドイッチの法則」を頻繁に使っている。つまり、何らかの提案を行う場合は、「褒める」「認める」により提案を挟み込む。つまり、「褒めて」「認めて」から提案し、その後も「褒めて」「認める」。機関支援については、「おがる」のスタッフが全員十分な経験を持っていないので、今本繁さんに何度も来てもらい、SVを受けながら学んでいっている。また、私（西尾）が「おがる」に入ったときは、加藤潔さんが所長で、その頃に組み立てた仕組みを現在も踏襲している。しかし、完全には踏襲できない個所もあり、繕いながら機関支援を行っている。

機関支援リクエストシート	
機 関 名	
機関住所	
伊 達 支 所	
TEL/FAX	
電 話 番	
担当者氏名	
<input type="checkbox"/> 「おがる」をご利用いただき、ご希望の内容も記載してください <input type="checkbox"/> 相談ケースについて <input type="checkbox"/> アセスメントについて <input type="checkbox"/> 機関の人数や方針について <input type="checkbox"/> プログラムや活動について <input type="checkbox"/> 業務時間 <input type="checkbox"/> その他 <input type="checkbox"/> 掲載の可否は本番してください	
<input type="checkbox"/> 支援内容 <input type="checkbox"/> 支援期間 <input type="checkbox"/> 費用 <input type="checkbox"/> 担当職員 <input type="checkbox"/> 連携体制 <input type="checkbox"/> 備考 <input type="checkbox"/> 事業計画 <input type="checkbox"/> 担当者からのコメント <input type="checkbox"/> 担当者 <input type="checkbox"/> 担当者からのコメント	
<b>機関支援の計画</b> *この欄は訪問記録に当センターのスタッフが項目ごとに入力ください。	
本日の実施内容	

**機関の所長との契約を交わす**

目的は事業所の支援力UPなので、事業所同士の契約を結びます。個別のケースを動かすことは方法として使うことは、よくあります。

**機関支援の計画について同意を得る**

第1回はオリエンテーションで事業所の機関支援にかかわるニーズに聞き取りして、アセスメントをします。担当者から支援の考えなどを聞きます。すぐにできそうな宿題をだすこともよいアセスメントになります。

©2021札幌市自閉症・発達障がい支援センターおがる おもいとわかるがひろがる COLLABORATION

図3-4 機関支援の開始時に取り交わす文書

図3-4は、機関支援として長年使っているシートである。機関支援は、機関同士の契約を前提とすることから、所長（事業所の責任者）同士で覚書（契約）を必ず交わしている。事業所のある支援者個人と契約することはあり得ない。機関支援は、訪問することになる事業所が、図3-4の「機関支援リクエストシート」を記載し、メール等で「おがる」に送り、覚書を交わした後、台帳に登録しスタートする。

機関支援における、事業所等のニーズは非常に多様である。中には「何をしてくれますか？」と聞かれる場合もある。そこで、リクエストシートには、希望する機関支援の内容や方法についてチェックを入れてもらっている。このリクエストシートを受け取った後、このシートを印刷して「リクエストシートありがとうございます」とあいさつをして、スタッフが事業所に出向いていく。

その際、シートの下「機関支援の計画」を、「おがる」のスタッフと事業所とで話し合いながら決め、記載することになる。「北海道発達障害者支援センターあおいそら」の片山智博さんが、機関支援の計画を丁寧に行っていたので、「おがる」でも初回訪問時に事業所と相談を行い記入する欄を設けることとし

た。機関支援を最初に行う事業所には、担当者と意見交換を行った後に「すぐにできそうな宿題」を出すことが多い。それにより、継続的な実行につながり、アセスメントに結び付けることができると考えている。

スタッフによって機関支援スキルの差が出てしまうと、依頼のあった事業所のメリットが小さくなってしまふことから、大枠がずれないように（一定レベルの質を求めて）「みらくる」という支援のワークシート集を作成し、積極的に活用しながら機関支援を実施するようにしている。「おがる」に新しいスタッフが配属されると、このワークシートを数ケース書くことでシミュレーションを行い、その後機関支援として出向き、同じシートを使うことになる。また、出向いた事業所にもこのワークシートを使ってもらうことで、双方の共通言語が生まれ、スムーズに機関支援が進む効果がある。例えば、「この人の特性はどうか？」という問いに対して、まとめた「特性まとめシート」で確認ができる。「本当にこのスキルはあるのか？」に対して、「スキルチェックシート」を見て確認ができる。

機関支援の具体的な実施について説明する。「おがる」の機関支援には、3つのパターンと3つのスタイルがある。ひとつ目のパターンは既に紹介した「火消し」的な役割としての機関支援がある。これは、不適応行動を止めて欲しいという「希望のみに」対応する場合で、構造化された支援や利用者にとってのお楽しみの時間をつくることで一定の成果があると終結してしまう。全体の8割近くがこの「火消し」に相当するかも知れない。構造化された支援等を展開することで、支援の向上に向けての関心をもってもらいたいのだが、残念ながら呼ばれなくなるケースが多い。しかし、「火消し」からスタートしたにしても、「事業所の支援にもっと役に立ちそう」という気づきがあり、再度機関支援に声をかけてくれる場合もあるので、丁寧に対応する必要がある。2つ目のパターンは、現段階で不適応行動の対応で困っているのではないが、特定のケースを中心に、支援全体のレベルアップを目指して学んでいこうとする事業所である。これを『事例で学ぶ』と呼ぶ。後に報告する北海道ケア・サポートの機関支援においても、これに相当する事業所がある。3つ目のパターンは、「どうやって教えていいかわからない」「一緒に考えて欲しい」という、『教え方を知りたい』機関支援である。視覚的な支援として口頭で「カードを渡す」ことが有効と聞かされても、イメージがわからず、「どのように渡せばいいかわからない」ということがよくある。そのような場合、具体的にモデルを示すなど、介入方法の学びを支えていくのがこの3番目のパターンである。

機関支援は、このようにいくつかのパターンがあり、事業所の実態に応じて選定している。同時に機関支援の取り組み方にも3つのスタイルがある。例えば、「おがる」の方から「こうやってやりましょう」と指示的に進める、『SVスタイル』を採用する方法がひとつ。また、いわゆるメンター的に、事業所の意向等を丁寧に聞きながらも効果的な方法に導いていく『メンタースタイル』、そしてかなり大変なケースだから一緒に考えていこうとする『ピアスタイル』の3つである。事業所毎の使い分けもあるが、場面毎においても臨機応変にスタイルを変えていければいいと考えている。しかし、スタッフによって得意不得意があるのも現実であり、事業所とスタッフの相性を考えることもしばしばある。

今年から、機関支援の効果測定を実施している。測定の観点は、スタッフ同士で議論し図5の5つに集約している。この5つの観点につて、それぞれ小項目を5つ設定し、 $5 \times 5 = 25$ 項目を google フォームでチェックしていこうとしている。観点・小項目は、すでに紹介した「みらくる」と重なっているものが大部分である。「みらくる」は、4つのアセスメントシートで構成されているが、このアセスメントができているかどうか（観点1）、支援を始めるにあたり支援計画や設定された目標の資料が用意されて

いるかどうか(観点2)等の評価を行っている。例えば、観点1のアセスメントが不十分だと評価すれば、「みらくる」のアセスメントシートのどれかを選択し、「このような方法でアセスメントができますよ」と事業所に提案することになる。

## 機関支援の効果を測定する

<p><b>測定観点</b></p> <p><b>観点1</b> アセスメントの方法</p> <p><b>観点2</b> 支援計画と目標設定方法</p> <p><b>観点3</b> 環境設定の方法</p> <p><b>観点4</b> 介入の方法</p> <p><b>観点5</b> チームの共通理解の方法</p>	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p style="text-align: center;"> <b>チェック1</b> 事業所の自己評価</p> <p style="font-size: small;">この評価では、機関支援を受けた事業所の満足度や変化を感じられたことなどを共有します。難しい支援でも進んだことを客観視できればと思います</p> </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;"> <b>チェック2</b> おがるスタッフによる評価</p> <p style="font-size: small;">この評価では、おがるスタッフが自分の機関支援が事業所に変化を与えたを確認します。共有せずに自分たちの研鑽のための利用です</p> </div>
--	---

©2021札幌市自閉症・発達障がい支援センターおがる おもいとわかるがひろがる **COLLABORATION**

図3-5 今年度から始めた機関支援の効果測定

評価は2の方法を想定している。図3-5のチェック1は、事業所の人たちに自己評価してもらうことである。初めて事業所に出かけたときにチェック(自己評価)してもらう。そして、年度末の2月~3月には、再度自己評価してもらう予定である(今年度からなので現段階では未実施)。このプリ・ポストの結果が出れば、変化のあった観点について「こんな変化がありましたね」と振り返るためのツールになると考えている。チェック2は、「おがる」のスタッフが、機関支援から戻ってきた際に評価する方法である。初年度でもあり、すべての事業所で実施しているわけではない。いくつかのモデルを選定して実施している。具体的な活用方法としては、プリの評価結果からステップアップすべき観点を想定し、スタッフは何らかの対応を行うことになる(例:『教え方を知りたい』に対応して「モデルを示す」)。このような支援の実際は、機関支援として記録に残される。そして、ポストの評価が効果測定になる。どのような対応を行ったことが最終的に効果的であったかを振り返ることができる。自分たちが機関支援を行う際、どのような対応(方法)が現実的に効果的であったかを整理することを目指している。ちなみに、チェック2の結果は、「おがる」内部の資料であり、公表するものではない。

以上が「おがる」における強度行動障害者支援ならびにコンサルテーションの概要である。次は、北海道ケア・サポートからの報告になる。昨年度と今年度は、「おがる」の機関支援として北海道ケア・サポートの実績はない。それ以前は、3~5年機関支援を行っていた。いくつもの事業所があるため、「おがる」のスタッフが総出で訪問していた組織である。

(報告者:古野利明)

私の方からは、おがるのコンサルテーションを受けてという視点からの発表を行う。最初に法人の概要(経過、目指すもの、事業展開等)を説明した後、コンサルテーション活用をふり返り(コンサルテーションを受けた事業所の形態・建物、利用者状況、コンサルテーションを依頼した背景、今後の見通し等)を報告する。

当社は、2009年に創業している株式会社である。本社は札幌市西区、職員数は現在73人である。実施事業は、「児童発達支援サポートらいと」を最初に立ち上げている。事業開始する際、既にコアの利用者が一定数おり、このコアの利用者の多くが重度の知的障害がある自閉症の人、障害支援区分6に相当する人たちであった。このコアな利用者が、余暇や外出支援を必要としていたことから、次に居宅支援事業所を立ち上げている。その後、この子たちが中高生に上がる頃には、中高生向けのソーシャルスクール、さらに成長し生活介護事業所の設立といった具合で事業が拡大している。今後、親元を単立つことを前提に地域生活トレーニング支援センター（単独型ショートステイ事業）、より重度の人の個別対応ならびに運動不足解消を目指した生活介護事業所、さらに今年の6月にグループホームを開所したている（現在、利用者もスタッフも落ち着いて生活ができるようになった）。

会社の基本理念は『地域社会で生きる力を育てる』である。発達障害のある児・者のしっかりとした理解から支援を行う精神、正しい支援の在り方を追求する信念を持ちながら、発達障害があってもそれぞれの芽生えや強みを活かし地域社会で生きていく力を育てることを目指した活動を行っている。

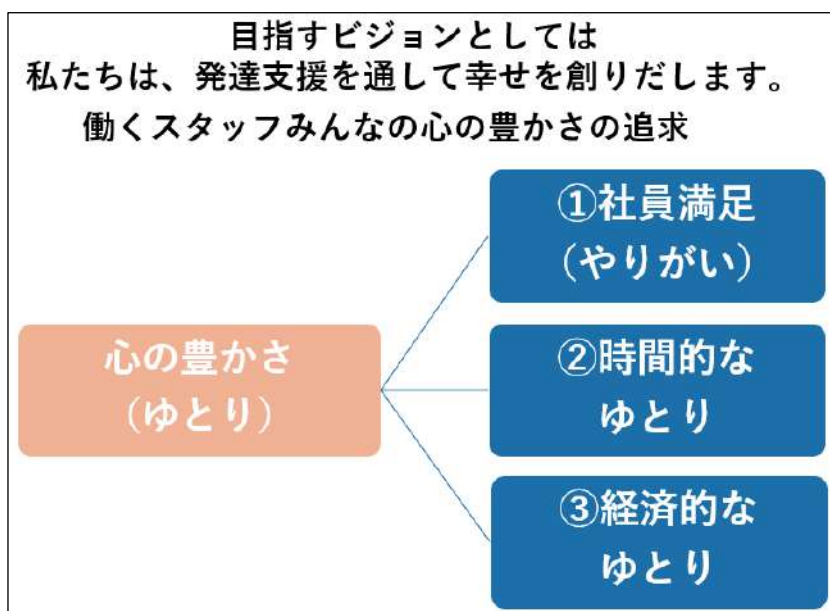


図3-6 北海道ケア・サポートが目指すビジョン

私たちが目指すビジョンは、図3-6にまとめた通りである。私たちは発達支援を通して、地域に貢献していき、利用者の幸せを創りだしていきたいと考えたとともに、利用者を支える私たちスタッフの心の豊かさの追求するものである。「心の豊かさ」には、まず「社員満足」があり、それには「やりがい」、働きやすさや職場の人間関係、さらにより支援の提供や人間関係に関する学びが含まれる。「時間的なゆとり」は、業務効率の向上、決められた時間の中で仕事を完了させ残業を減らす、有給休暇消化率のアップを目指すことである。そして最後に「経済的なゆとり」につながると考える。スタッフが、利用者に提供する支援の質に価値を感じることを前提で、多くの利用者に通ってもらうこと。教材費を無料にすること。グループホーム入居利用者の収支のコントロールすること。つまり、利用者の生活を守ることを前提として、その結果としてスタッフの給与アップにつながるように頑張っている。

このビジョンの実現に向けて、スタッフが身につけるべき力として、図3-7の3つを考えている。

一番下の基本となるところが「人格（考え方）」、次に「基礎能力」、そして「専門的能力（実践）」の順番である。3つ目の専門的能力を学ぶために、「おがる」の研修等を活用している。当初、私は専門的能力がもっとも大切であると考えていたが、スタッフ間の人間関係の構築が難しくなるといった経験を積んだことで、専門的能力を前面にするのは難しいと考えた。そこで、ベースとしての人格・考え方を基本に考えるようになった。

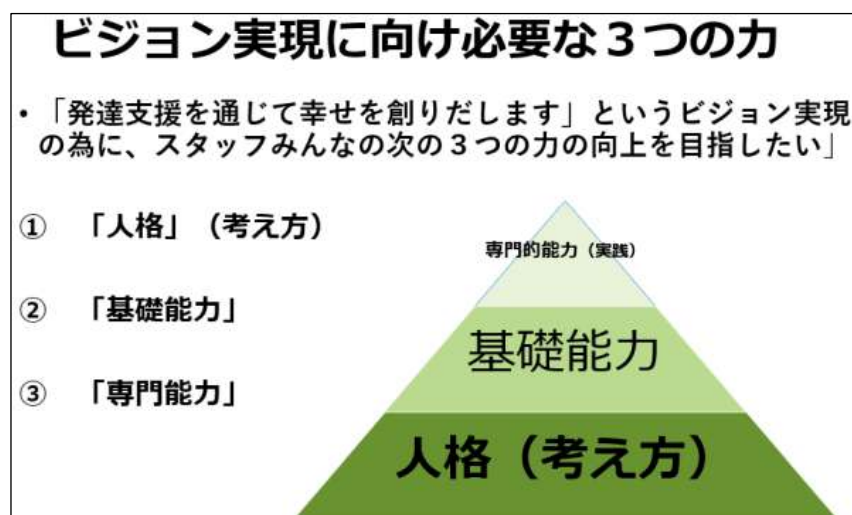


図3-7 北海道ケア・サポートが大切にしているスタッフの力

「人格」について、私たちは次の3つのポイントを重視して考えている。1つ目は「原理原則に基づいた考え方」である。2つ目は「個人の目的・目標の明確化」であり、スタッフ一人ひとりが、「何のためにこの会社で働いているのか?」「発達支援を通してどのように社会に貢献していくのか?」といった目標を明確化してもらっている。3つ目が「在り方・哲学・物事の見方」である。例えば、同じ物事を見ても、ネガティブに考える人がいれば、ポジティブに考える人もいる。私たちは、どうしてもネガティブに考えがちになるが、様々な学びを通して、ポジティブに考え、良い結果を残せるようにしたい。

「基礎能力」については、8つの要素があると考えている。それは、①コミュニケーション能力（質問力・プレゼンテーション・交渉力）、②時間管理能力（目標達成能力）、③イメージ・シミュレーション能力、④健康管理能力、⑤感情管理能力（モチベーションバランス）、⑥リーダーシップ能力、⑦ビジネス基礎スキル、⑧チームマネジメント能力（システム作り）である。

「専門的能力」については、3つの能力があり、それは①自閉症の正しい理解、②構造化された支援の理解、③行動の原理解である。

この人格、基礎能力、専門的能力の3つの力が総合的に身についてくると、スタッフ一人ひとりの信頼度が高まると考えている。信頼されるには、人格と能力の両方が必要である。片方だけでは難しい。そこで、スタッフ全員でビジョン実現に向け、3つの力を育んでいこうと考えている。

コンサルテーションを活用している事業所は、「児童発達支援サポートらいと（児童発達支援・放課後デイ）」「居宅支援事業所らいとくらぶ（行動援護等）」「生活介護事業所らいと西（生活介護）」の3つである。今回、報告するのは生活介護事業所らいと西が中心である。生活介護事業所は主たる事業所1カ所と従たる事業所2カ所で運営している。定員20名の事業所であるが、3カ所に分けて運営を行っている。



「らいと西（主たる事業所）」は通所利用者8名とスタッフ5名、「らいと西発寒（従たる事業所）」は通所利用者10名とスタッフ5名、ちなみにこの事業所は2階建ての1階部分を生活介護、2回は単独型ショートステイ事業所になっている。そして「らいと GYM（従たる事業所）」は通所利用者5名とスタッフ2名で、個室対応の利用者が多く、またウォーキングマシンやバイク等の運動ができるスペースを確保している。既に定員をオーバーしており、新規の事業所を準備している。利用者が増えている理由としては、他の事業所に籍を置いていたが、自閉症支援の基本的多対応が難しく、通所困難になり自宅に引きこもってしまう、あるいは二次的な問題として精神科症状があらわれている人について、相談支援事業所経由で依頼を受け、利用につながっているためである。

生活介護事業所の様子は、図3-8の通りである。一人ひとりに応じたスケジュール、ワークシステム、活動エリアの設定、さらにトークンシステムの活用しながら支援を行っている。



図3-8 生活介護事業所内の様子

コンサルテーションを活用しようとした背景は主に3つある。それは、①支援の根拠（アセスメント）が統一されていなかったためスタッフによって対応がまばらであった（例：ある利用者の他害に対して統一した対応ができなかった）、②発達障害の基本的理解やスタッフの専門知識を育成したい（月1回ペースで「おがる」のスタッフが訪問し研修を開催）、③支援の行き詰まり解消の予防と定期訪問でアドバイスをもらえる安心感がある（自分自身も学びの途中であることから非常に助かった）。

ケースをひとつ紹介する。Tさんは高校3年生から北海道ケア・サポートを利用していた。自閉症の特性として、同一性保持が非常に強く、特別支援学校の送迎バスや放課後デイの送迎者の中で常に1番最初に下車していた。しかし、送迎方法の変更等で、1番最初に降りる順番の確保が難しくなり、大暴れで車両のガラスを割ってしまった（送迎者のフロントドアに入ったひびの写真提示）。この写真は、靴を脱いで、靴・靴下でガラスを割ったものである。また学校の送迎用のバスのガラスも肘で割った実績がある。同乗者の児童への他害行為もみられる。

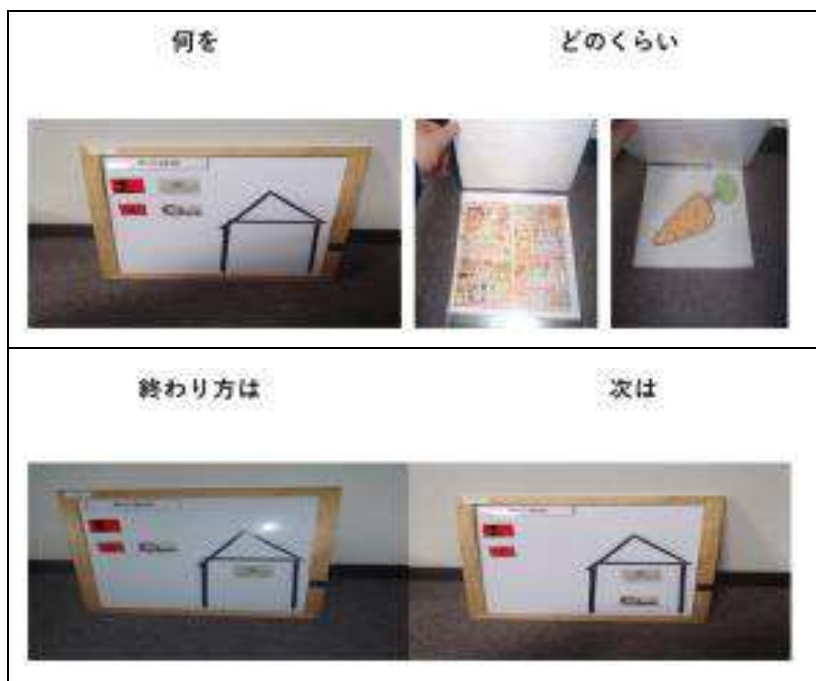


図3-9 送迎車内のワークシステム

そこで、スタッフが「おがる」に相談し、送迎車内でのワークシステムの導入を勧められた。スタッフ間で、本人向けの情報整理をどのようにすべきかを検討し、実践を行った。この時に作成した車内のワークシステムを図3-9にまとめる。一番左の写真には、三角と四角が家を表してあり、送迎車を降りるタイミングを知らせるものである。この写真は、見えづらいが、Tさんは2番目に送迎車を降りることを示している。そして、降りるまでの間、「何を」「どのくらいか」を伝えるものが、左から2番目と3番目の（めくり式）写真である。送迎車に乗っている間、つまり送迎車内で座っている間、行くことを示している。4番目の写真は、最初の利用者がすでに降りて、家に入ったことを示している。そして、一番右の写真は、Tさんが送迎車を降りて自宅に入る番であることを伝えている。どこで、送迎が終わるのが、このシステムでTさんは理解できた（送迎車に乗り込むときから自宅に入るまでのシステムの使っている様子の動画あり）。このシステムを導入してからは、1台の送迎車に同乗できる利用者数を増やすことも可能になり、待ち時間にチラシ等を見ながら、長い時間待てるようになり、本人も安心して自宅に帰れるようになっている。

コンサルテーションを活用した感想は、①最初は、業務負担増や変化を嫌うスタッフの反発もあったが、各リーダーや代表者が現場に入り率先して模範を示すことで、周りの理解も少しずつ深まっていった（同時に、利用者も穏やかに過ごせるようになり事業所がいい状態に変わっていった）、②スタッフ間の共通した用語（言語）、知識、目指している方向性が整い支援に対する意見が各自から出るようになった、③支援に行き詰ったときに相談できる安心感があったとまとめることができる（当初は月1回ペースで非常に安心感があった）。

コンサルテーションを導入する前に、自分自身が、組織の理念を各スタッフに浸透させるために、マネジメント研修を受講した（道外の研修でコストもそれなりにかかった）。この研修で、チームの発達段階を学んでいる。コンサルテーションを活用し始めたときは、発達段階の第3段階「ぶつかり期」であり、チームとして混乱している状況にあたると思われる。スタッフがそれぞれ異なるベクトルに向いていた

状況であった。それが、コンサルテーションにより少しずつ共通の言語ができていくことで、第4段階の「まとまり期」、チームが同じような方向性に揃えられるようになったと考えている。その次の第5段階「躍進期」までには到達できていない（チームの発達段階は図3-10左を参照）。

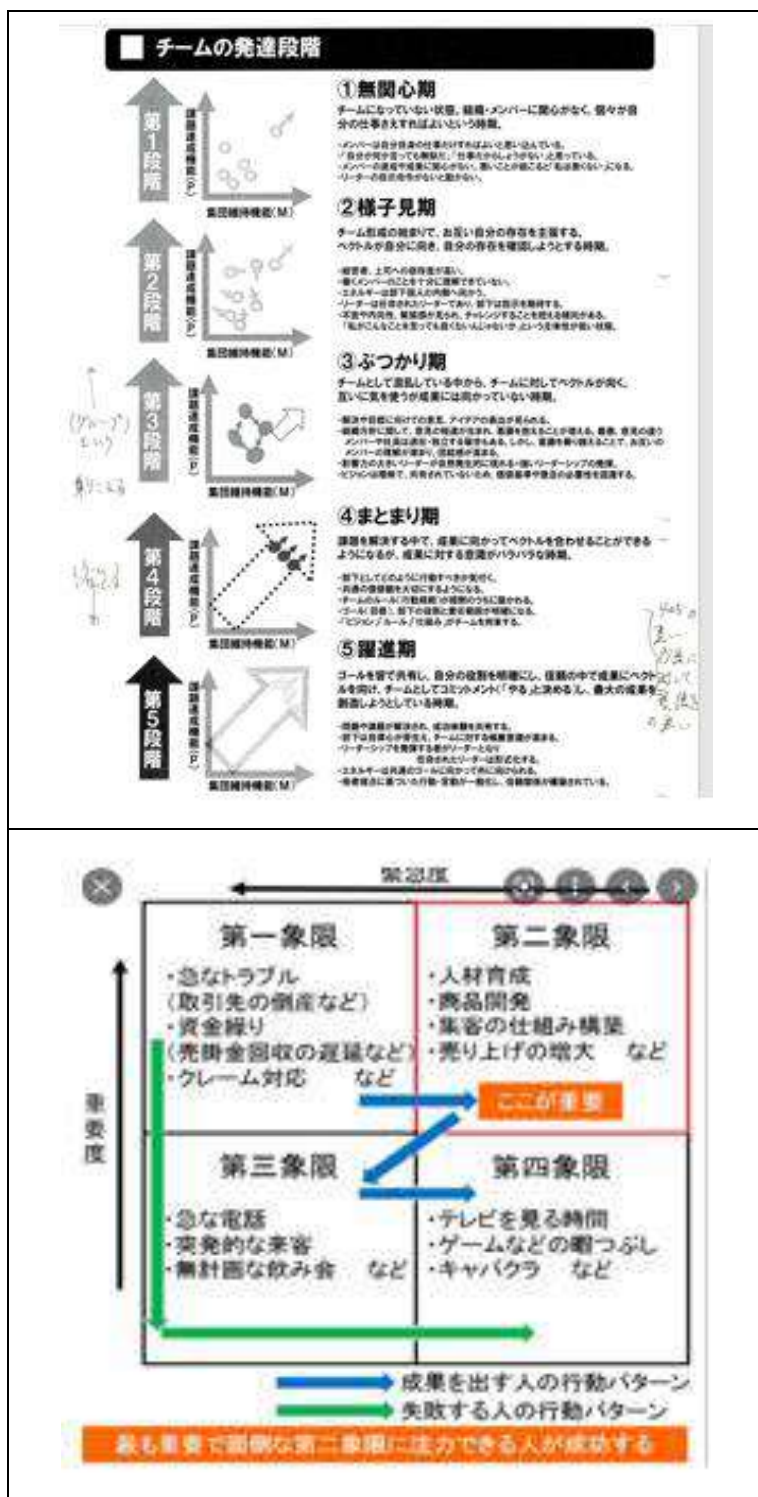


図3-10 チームの発達段階（上）とタイムマネジメントを考える四象限（下）

組織がまとまるポイントとして、次の4つを考えている。①ゴールを明確にする、②各自の役割を明

確にする、③チームとして団結して取り組んでいく、④タスクを明確にし、仕事の段取りを確認するである。この4つのポイントには、それぞれチェック項目もあり、各事業所でチェックを行っており、「足りない部分はどうすればよいか」話し合うことを大切にしてきた。

また、コンサルテーションを導入しながら、スタッフに理念の浸透を図ってきたわけだが、そのプロセスとして「バリューマネジメント（価値観のすり合わせ）」の視点も大切にしていた。「なぜこの支援が必要なのか?」「なぜコンサルテーションに来てもらって研修を受けなくてはいけないのか?」といった価値観のすり合わせ、つまり「我々にとって何が大事なのか」についてスタッフ間で話し合ってきた。

そして、「タイムマネジメント」についても、四象限の図を活用して考えてきた（四象限については図3-10右参照）。その中で、第二象限を明確化することが重要だと考え、特に「緊急ではないが重要なこと」について評価表を活用してすべてのスタッフに記入してもらった。この取り組みの中で、基礎的な知識や研修の重要性を各スタッフに気づいてもらうことが可能であった。

最近では、コロナ禍で実現できないが、「おがる」のコンサルタントに参加してもらい、全事業所が集まっての実践報告会を年2回開催し、ひとり15分程度の発表を行い、その内容についてフィードバックを得るといった研修を企画している。また、十分企画できていないが、研修体制全般の仕組みづくりについても検討中である。入職3カ月以内は法人の理念・ビジョン、虐待防止、発達障害の3つの柱を知る、1年以内には権利擁護、人権、合理的配慮を学んでいく体制づくりの中で、「おがる」の研修も位置付けている。

何名かのスタッフに「コンサルテーションを受けてみて」というテーマでインタビューを行った。その結果は、「コンサルテーションに来てもらう前に質問を考えていくのが大変だった」「普段から現場を見ているかのようにこちらの質問に対して的確な答えがあった」「おがるさんの宿題の量が適切であり、事業所が支援の行き詰まりを感じて方向性に迷っている時に的確な答えがあってよかった」「社長が以前から社会福祉法人はるにれの里さんにつながりがあるので、スタッフ自身が宿題をしない当をして迷惑をかけてはならないという緊張感もあった」「各事業所のキーパーソンをみつけるのがうまく、チーム全体のスキルアップを心得ている部分が見られた（初期には統括が参加していたが、フェードアウトできるようになった）」といった回答を得ている。

今後の北海道ケア・サポートの展開について最後に報告する。第一は、障害福祉サービスとして求められるものにしっかりと対応した、安価で「使える」記録システムの導入開発を考えている。また、2022年に、これまでの事業展開とは別の地域（白石方面）に、関連法人として、生活介護や短期入所の事業所を開設予定である。これは、特別支援学校から何度か要望があり、躊躇していたが一步踏み出すことを決めた。さらに、2023年には、当社で、現在の西地区において、利用者のニーズに対応することもあり新たに生活介護と短期入所を開設する予定であり、そして、2025年社会福祉法人化へ向けて準備を開始していきたいと考えている。そして、希望だが「おがる」が実施する予定の中核支援者対象モデル研修に来年の春にでも受講ができればと考えている。

（報告者：西尾大輔）

北海道ケア・サポートにおいても、先に紹介した「機関支援リクエストシート」を毎年提出してもらっている。リクエストシートは、古野社長の名前で提出されるのではなく、各事業所長名での提出である。機関支援として、「おがる」のスタッフが3～4人程度、それぞれ担当の事業所に訪問してきた。事

業所ごとに、スタッフの地力やチーム体制、ニーズが違うので、コンサルテーションのスピードや内容はさまざまであるが、概ね共通していたのは、①基礎研修の一斉受講、②直接観察の実施（場合によっては支援中の利用者に対するモデルを示す等もあり、あるいは利用者が帰宅後のアドバイスのみでのOJTの場合もある）、③年度末に各事業所で行っていた実践（コンサルテーション含む）の合同実践報告会に参加することである。特に、実践報告会は、「おがる」のスタッフも他の事業所の実践の様子を知れるので、非常に勉強になった。

機関支援としての事業所への訪問頻度は、原則月1回。プラス、実践報告会であった。これまでを振り返り、北海道ケア・サポートの機関支援についてまとめたものが図3-11である。

### 北海道ケアサポートへの機関支援の考察

- 事業所ごとに小さいチームができています。そのチームリーダーのモチベーションが高い
- 理由としては企業内で研修を受けられる体制が作られていて、研修に受ける風土ができています
- 地域での評判も高まってきているので、困難ケースが集まり業務が徐々に大変になっていると思われる
- 現在では、機会がある時に講師などを依頼しながら繋がりを維持している


©2021札幌市自閉症・発達障がい支援センターおがる


図3-11 北海道ケア・サポートへの機関支援のふり返り

北海道ケア・サポートは、全体のリーダーとして古野社長が存在しているが、各事業所単位の小さなチームが作られていることが、他の機関支援と比較して印象に残っている。そして、各事業所長がチームのリーダーとして存在しており、いわゆるコアチームのリーダーとしての役割を果たし、非常に高いモチベーションをもっている。それゆえ、コンサルティとコンサルタントの関係が共有しやすくなっている。

どうしてこのようなことが起きるのか、いつも考えている。多分、北海道ケア・サポートは、企業全体で人材育成に力を入れており、研修を受ける風土が当たり前のよう存在している。「おがる」がかかわる研修会以外でも、様々な研修会に輪番制で必ず参加している。多分、チームリーダーは、研修会に参加者を派遣させる際、誰を、何人、どのような研修に参加するかを調整しているのだろうと想像している（その結果、申し込みが遅くなりがち）。

新しく事業所長になった所では、OJTに入らないと「ピンと来てくれない」人もいるが、古野社長、そして一緒に組織を引っ張っている長谷川統括は、こちらが「こんな感じ」と曖昧に伝えても、しっかりとOJTを行っている。例えば、先ほどの送迎中に問題が発生した人の事例についても、最初は「女性が送迎車に同乗すると危ない」と考え、男性それも2名体制から支援が始まった。この事例についても、「おがる」で直接モデルを示したわけではなく、長谷川統括が最初から「こんな感じ」といったアドバイスを具体化し、統括中心のOJTができていたのだと思う。すべての事業所にOJTが必要なわけではなかったということも、北海道ケア・サポートの特徴である。

もうひとつは、地域の評判が高まることにより、市内の困難ケースが集まってきている。「おがる」としては、非常にありがたい話ではある。古野社長が明らかに忙しくなっている。それでも、現在は、「おがる」で企画した研修等で北海道ケア・サポートから講師を依頼する等のつながりを持っている。はるにれの里で実施している「自閉症援助技術研究会」の事務局を「おがる」が担っている。新たな研究会の開催に際して、実践報告の一枠を北海道ケア・サポートにお願いするのが間違いないだろうと考えている。

(質疑)

質問1：株式会社として「重度の知的障害」や「強度行動障害」のある児者を取り組もうと考えたきっかけ・経過を教えてください。都市部を中心に、少しずつ重度の障害児者の支援をはじめている株式会社が増えている。しかし、少し前では考えられないことであった。就労系事業や放課後デイはあるものの、北海道ケア・サポートの取り組みに似た経営は、まだまだ少数派だと思う。具体的な質問は、①会社を立ち上げられた動機、②報告でスタート時から支援区分が高い人がそろったとあるがその理由、③20人定員の生活介護事業所で主たる事業所1カ所で従たる事業所2カ所といった運営は珍しいと思う（一般的には1カ所に集約した方が良いと考えられている）、どうしてこのような運営になったのか

回答1：①会社を立ち上げたのは2009年で、実は2007年までは他の組織の放課後デイサービスで勤務していた。一時期、実家の農家を継ごうと考えそこを退職している。ところが、2007年に実家に帰ってみると、放課後デイの保護者から毎日のように1時間程度電話がかかってくる。どこから電話番号を調べたかわからないが、いろんな相談事に応えることになった。その延長で、札幌でもう一度障害福祉事業を行って欲しいという強い要望が出された。実家での生活が2年近く続いたが、最終的に、父親から「こういう事情ならやってあげなさい」との後押しを得て、会社を立ち上げることになった。最初は、放課後デイの事業からは始めている

②会社立ち上げ当初から重度の人たちが多かった理由は、以前の放課後デイでかかわり、会社を立ち上げるきっかけを作った子どもたちが重度の人が多かった。子どもの対応に困ってしまい、どうすればいいかわからなくなってしまい相談を受けていたので、必然的に重度の人の支援からスタートすることになった。そして、「どのような支援を行うか」と考えていたときに、「おがる」と出会った。最初にも紹介したが、最初に放課後デイを開始した後、しばらく経過してから、次に外出支援（行動援護事業）を開始した。この外出支援の事業には、はるにれの里の利用者がかなりの人数いた。そして、2012年頃から、はるにれの里が実施している研修を受講しはじめ、構造化をはじめとした発達障害者支援を学ぶ機会になった。放課後デイから支援をはじめた人たちが次第に大人の年齢になったことから、生活介護事業所を開始した。利用者の身体も大きくなり、様々な行動上の問題も表面化していた。そこで、はるにれの里に「どうすればいいか」相談したことがきっかけで、「おがる」のコンサルテーションにつながった

③1つの生活介護事業所が3カ所に分かれている理由は、事業開始当初は利用定員を満たしているわけではなく、徐々に利用者が増えていった経過がある。本当は、1カ所に集まればいいのだけれど、大きい集団での生活が難しい人が増えてきたこともあり、近隣の物件を探して事業所を増やした経緯がある。2023年に新たな生活介護事業所の立ち上げを予定しているが、ある程度の新しい事業所に集約し、2カ所で運営をしたいと考えている。利用者のニーズに合わせて3カ所の運営になっており、スタッフの人員等苦労もあることから、できる範囲で改善をしていきたいと考えている。20人定員の生活介護事業所として指定を受けたが、利用者の状態像では、最初の事業所の設備では運営が難しいため、従たる事業所

を設置したという意味である

質問2：本研究事業では、コンサルテーションにより人材を育成し、この育った人材が中心になって地域の強度行動障害者支援の拠点となり、地域全体に質の高い支援が広められればと考えている。しかし、それだけでなく、実際の支援現場と長く付き合い、いわゆる伴奏型のコンサルテーションも個人的には必要だと考えている。本日の発表からは、北海道ケア・サポートでは、事業所のスタッフが一定レベルの支援まで積み上がってきており、日常的な支援において困ることがほぼなくなってきたのではないかと感じた。今後もコンサルテーションと長期的に付きあっていくとしたら、どのようなニーズがあるだろうか

回答2：今後のコンサルテーションとの付き合いとして、まず最初に考えられるのが、今後の事業展開により新しいスタッフを採用することである。基礎的な研修は、継続的に続けていく必要がある。また、現在、生活介護事業所はかなり落ち着いてきているが、利用者の次のステップに向けてどのように考えていくかが不明瞭である。つまり、法人としての今後の事業展開・方向性を検討する意味からも、長期間のつながりを大切にしたいと考えている。コロナ禍で、対面研修等は敏感な時期であり、来年になり落ち着いてからまた相談をしたいと考えている

質問3：おがるの機関支援の仕組みが非常にシステマティックである。初級、中級、上級と別れたプログラムが用意されているのは驚きである。北海道ケア・サポートについても、組織的に研修を行っており、専門知識の前に基礎の部分（初歩的な業務遂行や人格）を明確に示しているのは非常に参考になった。質問は、①おがるで今年から機関支援の効果測定を行っていると話していたが、現在どの程度取り組んでいるのだろうか？、②行っているとしたらデータをまとめる段階ではないかも知れないが、途中経過で一定の傾向が出ていたら教えて欲しい、③5つの観点に則り事業所でどのような状況であるかを効果測定するものだと解釈したが、どの辺が強く、どの辺が弱いなどがわかれば

回答3：①今年度のとりくみであり、現在真っ最中である。②現段階で傾向までは残念ながら出ていない。現在は、最初の効果測定を行っている段階で、年度末にスタッフで議論する予定である。③おがるのスタッフがチェックする項目の中に「アセスメント」がある。このアセスメントには4つあり、「好きなもの」「特性」「スキル」「ニーズ」である。例えば、「好きなもの」チェックが3年前と変わっていないとポイントが下がる。アセスメントが随時改定されているかどうかは測定の視点である。この随時改定ができていない事業所が多いというのが、現段階の気づきである。また、支援目標についても、いわゆる「スローガン」的な目標になっていて、何を達成するのかが明確でないことも多い。チーム支援の視点からは、色々な情報を「共有する時間をもてていない」ことも多い。効果測定でこのような評価項目がわかっているならば、今年の機関支援において、例えば「ミーティングで情報共有の時間を作る」ことに焦点を当て、事業所に提案していくことになる。このような取り組みで、年度末に介入したポイントが上がっていくことを期待している

質問4：自分の経験からも、いったん収集した情報が更新されていないことが多いことは実感できる。また、「情報共有する時間がない」という事例も多いと感じている。各自がばらばらに支援をしている。北海道ケア・サポートあるいは古野社長に、現在の職場あるいは前職も含め、このような問題にどう考えて

いるか

回答4：情報共有の時間はしっかりと組み込んでいかないと、現場の支援に追われて後回しになってしまうのだと思う。現在、当社でも、終業時間にしっかりと帰宅する取り組みを行っている。スタッフのフォーマルなスケジュール（終業時間内）に入れ込まないと実現しない

質問5：おがるの「みらくる」の作りこみ方は、コンサルテーションの平準化（均てん化）として素晴らしい取り組みだと感じている。そこで、①この仕組みを作り上げるまでに、どれくらいの時間を費やしたものののだろうか。また、②事業所に対する時間の使い方ではなく、「おがる」内部のスタッフ（支援チーム）にこの手法について共有化するために費やした時間をどのように作っているのか、さらには会議の進め方をどのようにしているのか

回答5：①「みらくる」を作り始めてきっかけははっきりとしていないが、機関支援に出かけた後「同じことを事業所によく提案している」という話し合いが「おがる」で何度もあったと思う。同じことを何度も提案しているのなら、それは共通する課題だから整理した方が良かったと記憶している。ADOS、ウェクスラー、バインランドといったアセスメントがスタンダードと言われていた時期がかつてあり、アセスメントは何種類かを並列で実施する必要があると言われていた。元々ははるにれの里は、「特性シート」を大切にしていたが、他の視点もあった方がいいだろうと考え、現在の4つのアセスメントの視点につながっている。実際に、機関支援で「みらくる」を活用して、うまくいかなかった場合、なぜダメだったのかを持ち帰り検討するという過程を、概ね3年程度行ってきた。現在も完成形だとは、誰も考えていない。今も、実際の機関支援の失敗を持ち帰り、修正している。サクラダファミリアのように、時間をかけて作り上げていこうと話している。「みらくる」の名前は、はるにれの里の発達障害者支援スーパーバイザー養成研修の「アドバンスコース」の後に、卒業生が年に1回集まる「アドバンス・フォローアップ」という、お菓子を食べながら実践報告を行う集まりがある。そこで、名前を募集した。「素敵な未来がやってくる」から「みらくる」と提案した人がいて、その名称を使っている。「みらくる」という名前も、機関支援の各事業所と一緒に作った経過がある

②「おがる」のスタッフ間では、困難ケースについて検討する「ケースカンファレンス」を随時行っている。このケースカンファレンスに際して、基本的なスタンスを揃えることを大切にしている。「〇〇に対してどのように答える？」という質問に、同じ回答である必要はないがスタッフがそれぞれ回答する。このやり取りにより、スタンスを揃えてきている。また、OJTの方式で、先輩スタッフと一緒に機関支援に出かけ話を聞く、さらに今は「みらくる」を事前に何ケースか書くといった準備を行っている。このように、新しいスタッフに意図的・集中的に教育をする期間は、概ね半年程度である

質問6：コンサルテーションやコーチングといった技術支援が成功するには、管理者のサポートが必須であると、ノースカロライナの研究成果を紹介している。コンサルテーションを受けて実践に結び付けていく際、管理者は実践をどのように支えているのか、気を付けているポイントがあれば教えて欲しい

回答6：先ほど紹介したマネジメントの表（図3-10）を大切にしている。まず、第1段階なのか、第2段階なのか、第3段階なのかを（チームリーダーに）聞き取りする。その中で、例えば、第3段階だと「ぶつかり期」、第4段階だと「まとまり期」で同じ方向にスタッフが向いていると問いかけながら、「どうしてまとまっていないのか？」を考える機会にしている。そして、組織がまとまる4つのポイントの「ゴー



ル」あるいは「役割」の明確化等のどこに障壁があり、どのような改善点が考えられるかを話し合っている。特に、最初の段階では、「価値観のすり合わせ（バリューマネジメント）」に時間を割いていた。支援内容に困っている場合は、「おがる」から月1回の訪問があり、その時にアドバイスをもらっていた。ある事例をあげると、生活介護事業所から帰れなくなった利用者がいた。夜10時や11時まで事業所にいたこともあった。コンサルテーションに入ってもらうことで、利用者の生活全体のスケジュールに統一感がなく、グループホームでは（色付きの）絵カード、生活介護では線画、さらに外出支援では別のスケジュールを使っていることが明らかになった。そこで、3事業所が集まり、利用者にとって1日全体が理解できるスケジュールの統一が図れ、次第に行動改善されたケースがある

質問7：「おがる」の発表からは、機関支援の2軸、「ニーズ」×「提供内容」をマッピングして、空白になっている個所を埋めていくという整理方法のすばらしさ、さらに機関支援の効果測定を活用方法として、「事業所が自己評価する」ことが事業所にとっての心理教育的効果・気づきにつながっていると感じた。実際にコンサルテーションを受ける事業所にとっても、このポイントから支援を受けるという指標になっており、自己点検にもつながっている。大変参考になった。質問は、機関支援の効果を5つの観点から評価しているが、コンサルタント側の視点を揃えるのはどのように行っているのか。また、今後「アドバンス・フォロー」の人たちが、コンサルタントとして出かけて行くときも、同様にこの5つの観点から構成される指標を使っていこうと考えているのか

回答7：効果測定の5つの観点や指標が無くても、有能なコンサルタントは事業所の問題点や改善ポイントがわかるのだと思われる。自分には、このような気づきがないので、効果測定の指標を作成している。「おがる」のスタッフ5人と支援マネジャーを入れて7人で、この指標を作っていく際に気をつけていたのは、「同じ事業所に訪問した複数のスタッフ間で得点の差が大きいと、この評価の信頼性が揺らいでしまう」点である。そこで、①項目を具体的なものにする（〇〇がある／ないといったシンプルな判断）、②事前に練習をしてレベルを合わせることを行ってきた。多分、現状でも、スタッフ間で大きな差は生じないようになっている。多分、新たに誕生した中核的支援者が地域で活躍するようになって、たぶん「おがる」のスタッフがつけた評価と大きな差は生じないと考えている。実際は、そこまで進んでいないので、希望的な意見である

質問8：質問7に関連する質問。評価の視点を揃えることは非常に大切だと考えている。評価に際しての基準は、（レベル合わせの）練習だけでなく、言語化されたマニュアルがあるのかどうかを知りたい

回答8：マニュアルは特に用意していない。google フォームでチェックしていくものになっている。評価項目の選択肢は、具体的な表現にしており、少々長い文書になっている。実際、事実の有無を問うものが多い。例えば、「〇〇の会議をもっている」「〇〇のシート（記録用紙）がある」「月に1回〇〇を見る機会を用意しているか」でYesのチェックを入れる設問になっている（順位尺度の多肢選択法）。選択肢の文書をしっかり読めば、現場を知っている人であれば、同じ回答する設計になっている

（google フォームを共有して「みらくる」の解説）

フォームの項目。最初は、記入日、記入スタッフ名、アセスメント時期、事業所種別、チームの規模、リーダーの経験年数、事業実施年数、事業所の課題（アセスメント、支援計画・目標設定、支援

環境、支援アプローチ、チーム支援、その他)、うまくいっている項目(課題と同じ)までが概ねの基礎情報。以下、5つの観点からのアセスメント項目になる。

アセスメント1: ケース対象のニーズアセスメントがチームで今日できている(2~3例の書式確認)

- ① 取り組めていない
- ② 書式等はないが取り組み内容について口頭で説明することができる
- ③ 書式はあるが情報が2年以上更新されていない
- ④ 取り組み内容について書式でまとめられ、一部のアセスメントができている(保護者のニーズ把握などの実の状態、チーム全体の共有はできていない)
- ⑤ 書式でまとめられ、「複数の視点(保護者/支援者/本人等)でアセスメント」「チーム職員がアセスメントを目に通す機会がある」どちらかの条件が整っている
- ⑥ 書式でまとめられ④の両方の条件が整っている

このような順位尺度が5つの観点×5項目=25項目あり、事業所の自己評価とコンサルタントの評価が同じ尺度を使っている。最後のレーダーチャートでまとめる予定である。事業所とコンサルタントでチャートの大きさが違う場合もあるが、これを揃えるのが目的ではない。機関支援のポイントを明確にすることが目的である

質問9: 北海道ケア・サポートの報告では、研修や人材育成に関するエネルギーの使い方も、既存の社会福祉法人等とは異なり、非常に合理的な組織の運営を行っていると思って聞いていた。必要だから研修を行う、必要だから外部の研修・コンサルテーションをうけるといった、非常に明快な組織運営を行っているのだと感じた。古くから障害福祉事業を担っている組織は、逆に、形骸化した運営を前提に運営しているため、合理的な方法を思いつかないのではないかと。別の視点からも、社会福祉法人等の既存の組織体を実施するサービスの限界を感じた。株式会社という形式で地域の事業に参入したことにより、今までカバーできなかった、救い上げてこなかった人が、北海道ケア・サポートに集まってきたのだと感じた。その辺の実態はどうだったのか

回答9: 事業を開始したところ、放課後デイは株式会社でもいいが、成人になると社会福祉法人の生活介護がいいという保護者がかなりいた。特に、様々な事業体系をもっている大きな法人の事業所利用の希望は多かった。はるにれの里の事業所に入りたいという、利用者は多かった。北海道ケア・サポートでは、しっかり支援をしていき、グループホームの建築も計画に入っていることを伝え、信頼を得ることで利用者が少しずつ増えてきた。重度の障害者は、地域の相談室(相談支援事業所)からまず連絡が来る。例えば、就労系の事業所で、作業の見通しが理解できず、支援員から話し言葉による指示・叱責しか出されないことで、通所できなくなり、家に引きこもり困っている状態の人のケースが持ち込まれる。このようなケースは、全体の半数になっている。今後もこのようなニーズが一定数あるものと考えている

質問10: 「おがる」の報告で、機関支援のカバーする領域を4象限で図示して説明しており(図3-3)、これまでの空白になっている領域に、機関支援としてのコンサルテーションが位置付けられたことは理

解できた。実際、図の左下(個人のニーズが高い+一般的な情報提供)が空いているように感じられるが、ここはどのように解釈すればいいのか

回答 10: この左下の領域は、「おがる」では、機関支援というより「情報整理面談」に相当すると考える(図3-2参照)。例えば、ある発達障害のある人が相談に訪れ、「就職に向けて頑張りたい」と希望を口にするとしたなら、就労移行やその他の障害者雇用の仕組みを伝えることになる。「おがる」では、このような個別の相談を情報整理面談と呼んでいる

質問 11: 今回の報告は、行動障害が著しい重度の障害のある人を対象にしたものである。効果測定についても、そこに至るまでの予防的な取り組みは行っていないのだろうか。機関支援の効果測定以外で、様々な研修も実施しているので、その効果として予防につながっている、強度行動障害になるリスクが減っているという経験は存在しないか

回答 11: 予防といった視点で回答できることはない。事業所における支援の通常のサイクルを回すことが「みらくる」の基本的なスタイルである。もし、明らかに不適応行動が発生しているのであれば、「不適応行動支援マニュアル」を活用することになる。「みらくる」を回し続けることが、見直しの無い漫然とした支援の継続を予防できることになるので、予防的な対応と言えるかもしれない

質問 12: 学齢期を対象とした機関支援を「おがる」では行っているのだろうか? 例えば特別支援学校や、成人への移行支援段階等の実績を聞きたい

回答 12: 学校にも機関支援として出かけている。機関支援の契約を年間144機関と結んでいるが、そのうち放課後デイが事業所数も多く、一番の契約数である。学校(特別支援学校除く)は10数件といった実績である。さらに特別支援学校は5~6件である。他に多いのは、生活介護と就労継続支援事業である。先ほど紹介した、機関支援の効果測定は、児童デイだとフィットするが、学校でそれが可能かという点と難しいだろうとおがるでは考えている。学校には、学校の書式があり、「おがる」の効果測定とフィットしないのではないかと。現在、「おがる」のスタッフは、ひとり2~3件の効果測定をつけているが、担当者によって機関の種別に分けて分担している。例えば、相談支援事業所で効果測定を行う人、学校で行う人としている。障害福祉サービス事業所ではフィットしているが、それ以外で大丈夫かどうか検討を行っている段階である。学校のコンサルテーションの依頼はあるが、いわゆる「火消し」が多い。例えば、「教室に入れない」「担任を殴る」などで依頼を受ける。継続的につながる事例は、モチベーションの高い特別支援学級の先生がいる事例くらいである

質問 13: 同じ発達障害者支援センターとして、「あおいそら」では教育への機関支援はどのようになっているのか

回答 13: 学校の機関支援は、非常に難しいのが実情である。心情的に「がんばろう」と思う時期もあれば、「やっていけない」と思う時期がある。一番大きく難しさを感じるのは、文化が違う点である。「考え方」「雰囲気」「体制」も全く異なっている。教職員には異動がつきもので、ある時期非常に熱心な教員がいても、その人が移動すると機関支援として声がかかることは無くなる。あおいそらでも、「おがる」同様、機関のトップの印鑑をもらい、はじめている。しかし、学校内では、クラスを超えたつながりがなく、コンサルテーションが続かない。私たちも悩んでいる

質問 14：高槻市は、教育委員会と連携した取り組みを行っているが、少し解説してほしい

回答 14：北摂杉の子会と高槻市の教育委員会とのつながりは 10 年以上になる。これまでの積み重ねがあるように思う。ただし、大阪府全体と考えると、県域がかなり広く、付き合いのある自治体、全くない自治体がある。学校単独で機関コンサルテーションに呼ばれても、担任が変わる等で呼ばれなくなる、つまり続かないのは同じである。法人としては、単独の学校ではなく、教育委員会とつながりを持つようとしている。その方が、仕組みとして長く付き合いを考えている。ただし、教育委員会とコンセンサスはとれていても、いざ学校に行くと動けないことも少なくない。大阪府は、発達支援の拠点が府内 6 カ所あり、その拠点の機能として教育との連携が掲げられている。今年度から、この連携に取り組んでいる拠点も存在する。しかし、拠点のスタッフからは「どのようにコンタクトをとればいいのかわからない」といった意見も出ている。大阪府においても教育との連携の難しさは同じである

質問 15：「おがる」の機関支援の実績を見せてもらったが、かなりの機関数があったのに驚いた。機関支援のニーズは、一定の人口規模の自治体で、どれくらいのニーズがあるものだろうか。どれくらいの機関支援・コンサルテーションの機能が必要かを考えている。「おがる」の実感として、足りているのか、不足しているのか、どのように考えているか教えて欲しい

回答 15：現在 144 機関と契約を結んでおり、年間で 688 回の機関支援の延べ実績である。「おがる」のスタッフが増えると、多分機関数が増えると思われる。潜在ニーズは、まだ存在すると考えている。機関支援を希望している事業所のニーズにもよるが、1 回で終了もあり、北海道ケア・サポートのように長期間定期的な訪問を期待するところがあり、ひとりがどれくらいの機関支援をできるかは明確に答えられない。スタッフが 5 人なので、それでできる件数で頭打ちというのが現状である。確かに、コンサルテーションができるスタッフが増えれば、ニーズも増えると同時に、スタッフに余裕が生まれると思う。しかし、無料のコンサルテーションの弊害にもどこかでぶつかるような気がする

#### 4. 千葉県における強度行動障害支援事業—経過と中核的人材養成研修事業—（千葉県）

（報告者：志賀利一）

##### （1）社会福祉法人千葉県社会福祉事業団 袖ヶ浦福祉センター（1966年～2023年）

1966年に事業開始。療育センター・児童入所施設・成人入所施設を運営する全世代型大規模コロニーとして誕生。社会福祉法人千葉県社会福祉事業団は、このコロニー運営のために創設されている。全額県費運営の事業で、後に知的障害者入所授産施設等の県立施設の運営も行う。知的障害関係の県立施設運営は、この千葉県社会福祉事業団運営が唯一である。2006年からは県の指定管理者として施設運営を行ってきた。なお、設立当初の設備の大部分は修繕しながら現在も活用している。

補足資料：主だった国・地方自治体設立コロニーの事業開始時期：精神薄弱者福祉法（1960年）大阪府砂川厚生園（1961年）、東京都七生福祉園（1963年）、千葉県立袖ヶ浦福祉センター（1966年）、山形県吹浦荘（1966年）、長野県西駒郷（1968年）、北海道太陽の園（1970年）、大阪府金剛コロニー（1970年）、和歌山県由良あかつき園（1970年）、国立のぞみの園（1971年）、新潟県コロニーにいがた白岩の里（1971年）、神奈川県中井やまゆり園（1972年）、宮城県舟形コロニー（1973年）、茨城県立コロニーあすなろ（1973年）

##### （2）堂本暁子知事（2001年～2009年）

千葉県知事を2期務めた堂本暁子は、全国に先駆け、女性の社会的地位向上、障害者差別禁止条例（2006年、2007年）の実施で有名である。障害者の地域生活の充実と同時に県立施設（袖ヶ浦以外も）の改革も行っている。

同時期、小泉内閣の「公営組織の法人化・民営化」路線に則り、地方自治法が改正され、2003年より「指定管理制度」が施行される。袖ヶ浦福祉センターにおいては、第1期：2006年～2010年、第2期：2011年～2015年、第3期：2016年～2020年（+その後2年間）と5年単位で指定管理の更新を行うことになる。

千葉県社会福祉事業団は、指定管理者となるため、短期間に大規模な組織のスリム化を行っている。100%県出資の事業運営から、コンペに勝ち抜ける経営体として社会福祉法人を改革することが至上命令であった。この改革は、常勤職員数削減、給与基準見直し等も伴った。同時に、障害者自立支援法を見越して、大規模な入所者の地域移行の推進を実施する。

##### （3）千葉県袖ヶ浦福祉センター更生園強度行動障害支援事業

社会福祉法人袖ヶ浦福祉センターは、長期的経営ならびに県立施設の指定管理者として、時代にマッチした事業を展開する必要に迫られていた。千葉県自閉症協会からの要望も受け、2004年より「千葉県袖ヶ浦福祉センター更生園強度行動障害支援事業」をスタートする。

この事業の目的は、強度行動障害支援棟において、心理の専門家によるスーパーバイズ等を受けた支援スキルの高い支援員による手厚い配置で専門的手法による支援を実施すること。さらに、事業利用期間

は原則3年間で、その間に行動を改善し、民間施設への復帰・地域移行を目指すとされている。大枠は、1993年に国制度として実施された『強度行動障害特別処遇事業』に類似している。

本事業のもっともユニークな点は、千葉県（障害福祉課）が本事業に強く関与していることである。図4-1は、袖ヶ浦福祉センターにおける強度行動障害支援事業の入所（退所含む）決定の仕組みである。県の募集に各市町から申請が出されると、その事例に「県担当者（と袖ヶ浦福祉センターの強度行動障害支援担当者）が現地訪問し実態把握」「外部委員で構成される審査会議（医師、心理、親の代表、更生相談所、施設団体代表）における協議」を経てはじめて利用契約へと進む。審査会議の事務局は、事業団ではなく千葉県（障害福祉課）が務める。また、半年単位で審査会議が開催され、支援の効果ならびに退所についても協議される。

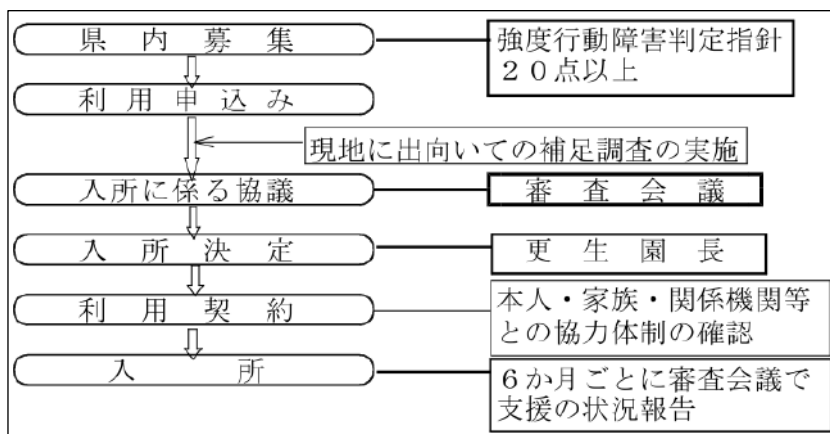


図4-1 袖ヶ浦福祉センターにおける強度行動障害者支援事業の入所フロー

新設の小舎で4人からスタートしたこの強度行動障害者支援事業は、随時定員拡大し1年後には15人定員となる。さらに、本事業の対象以外にも、強度行動障害がある人が、更生園の欠員募集として入所、さらにはショートステイの長期利用者として利用する実態があった。実質本事業が実施された2013年秋までの期間で、強度行動障害支援事業の対象者は総数で18人であった。また、死亡退所以外の欠員は発生しておらず、地域移行数はゼロであった。

<p>最終の審査会議（2013年8月当時）における入所者14人の判定結果</p> <p>区分A（2人）：改善が難しく、更生園での継続支援が必要な方</p> <p>区分B（8人）：改善は認められるが、他の民間施設では受け入れが困難と思われる方</p> <p>区分C（4人）：改善が認められ、一定の環境と支援体制が整備されれば他の民間施設での受け入れが可能と思われる方</p>
--

#### （4）千葉県袖ヶ浦福祉センター更生園強度行動障害支援事業を補助する事業

千葉県袖ヶ浦福祉センター更生園強度行動障害支援事業は、結局3年後に県立施設からの（民間の障害者支援施設への）移行ができず、行き詰っていたことから、袖ヶ浦福祉センターによる主体的な移行の取り組み以外に、千葉県では下記の2つの事業を行うことで、強度行動障害支援事業の成果を目指して

いた（他施設移行が図られなければ、県内で入所を希望する強度行動障害者の受け入れができない）。

#### 事業1（2009年～2017年）：強度行動障害のある方への支援のあり方検討会

千葉県袖ヶ浦福祉センター更生園（強度行動障害支援事業）利用者の地域移行を進めるための環境整備について、千葉県、袖ヶ浦福祉センター、千葉県知的障害者福祉協会の3者ならびに、2015年より有識者をまじえた検討会を合計20回開催している。その中で、小規模ユニット型・強度行動障害対応のグループホームを計画・設置し、実際に強度行動障害者（袖ヶ浦福祉センター退所者含む）を受け入れた場合、「強度行動障害のある方への支援体制構築事業」として、①グループホーム設備補助（県独自の補助対象物指定あり）、②生活支援員補助（年間9百万を県と市町で折半／有期限）を行っている（最初の補助対象GHは社会福祉法人菜の花会）。また、袖ヶ浦福祉センターにおける強度行動障害支援事業対象者の移行先となった障害者支援施設についても、職員配置上の加算、施設設備改修補助の補助制度が誕生している。なお、実際に袖ヶ浦福祉センターにおける強度行動障害支援事業から移行者が出たのは、後述の虐待事件発生後である。また、検討会では、定期的に千葉県が実施している県内の強度行動障害実態調査結果の報告も検討会で行われており、地域で生活している強度行動障害者の問題についても議論されていた。

#### 事業2（2014年～継続中）：強度行動障害のある方の支援者に対する研修

通称「16人研修」と呼ばれている。単年度集中人材養成研修（事業の発案・企画は後述の虐待事件前の2013年夏）。千葉県発達障害者支援センターCASが委託を受け研修の企画・実施を行っている。主旨は、『強度行動障害のある方への支援を適切に行うために、強度行動障害に関する専門的知識を有する人材を確保するとともに、施設支援員に対して、強度行動障害についての理解を深め、また、専門性を高めるための研修等を実施する』『強度行動障害のある方の地域移行の推進・受入れ先の整備を図るためにも、民間施設で支援に携わる職員を対象とした体系的な研修を実施する』ことである。この強度行動障害者支援の中核的人材を養成する研修事業は、袖ヶ浦福祉センターにおける強度行動障害者支援の出口対策と無関係ではない。当初、障害者支援施設の中堅職員が研修の受講対象であったが、次第に他の事業体系も対象とするようになった。また、研修は虐待事件後からの実施となったため、「県立施設から民間施設への移行促進」といったニュアンスが薄まり、「強度行動障害者支援を担う人材養成」という高い志でプログラムの企画・実施が可能になっている。本事業は、強度行動障害者支援の中核的人材養成を目指した、我が国でもっとも評判の高い、有名なプログラムである（詳細は後述）。

#### （5）袖ヶ浦福祉センター養育園における虐待事件

千葉県版強度行動障害特別処遇事業は、上記の補助的な2つの事業により変化が期待された段階で、袖ヶ浦福祉センター養育園（福祉型知的障害児入所施設）で、陰湿で悲惨な虐待事件が発生した。事件の詳細については、千葉県社会福祉事業団問題等第三者検証委員会がとりまとめた『千葉県社会福祉事業団による千葉県袖ヶ浦福祉センターにおける虐待事件問題、同事業団のあり方及び同センターの在り方について（答申）』（千葉県ホームページに掲載）、全日本手をつなぐ育成会機関誌「手をつなぐ」2015年6月号「わたしたちは、怒らなくてはいけない」の記事参照。

事件が発覚し、大きな事件としてマスコミに取り上げられたのは、2013年11月末である。障害者虐

待防止法が施行されて最初の「障害者福祉施設従事者等の虐待による死亡事件」であった。この事件により「千葉県袖ヶ浦福祉センター更生園強度行動障害支援事業」は実質ストップし、「強度行動障害のある方への支援のあり方検討会」も2つの補助事業の進捗を管理する事業として継続した後、第五次千葉県障害者計画の終了に合わせ終了した。また、「強度行動障害のある方の支援者に対する研修」は、委託事業者の熱心な取り組みもあり、その後も千葉県における強度行動障害者支援事業のひとつの重要な役割として発展的に継続している。

千葉県袖ヶ浦福祉センター自体は、2014年8月の千葉県社会福祉事業団問題等第三者検証委員会の「最終答申」を受けて、新たな委員会を千葉県が開催している。この委員会は、最終答申に沿った施設運営等が行われているかどうか、その進捗を検証するものであり（千葉県袖ヶ浦福祉センター見直し進捗管理委員会）、2016年11月から2018年7月まで合計20回開催され、2018年8月に総括評価（答申）をとりまとめられている。結論は、「更生園（成人）の新規受け入れ停止を継続する」「県は同センターがあることに依拠しない県内全域の強度行動障害者の支援システムを構築すること」「県は2020年度末までに県立施設として存続するかどうかを決めること」「県立施設として廃止する場合、指定管理の残余期間（2022年度末まで）内に検討し、利用者の処遇は県が責任をもって対処すること」等の強い意見を県に提言している。この答申を受け、千葉県は2018年12月から、袖ヶ浦福祉センター、入所者保護者、親の会、障害福祉施設・相談支援、特別支援学校・児童相談所等を代表した総勢24人の委員で構成される「千葉県袖ヶ浦福祉センター検討会議」を開催し、2019年7月に県立施設として存続した場合の課題、県立施設を廃止した場合の利用者の対応、県全体の強度行動障害者支援施策としてという視点からのまとめを行っている。そして、引き続き2020年5月から「重度の強度行動障害のある方の支援のあり方協議会」を3回開催し、「袖ヶ浦福祉センターにおける強度行動障害者支援事業」を含む県全体の「重度の強度行動障害者支援の仕組み」を検討し、2020年11月からこの仕組みを実務的に運営する「暮らしの場支援会議」が現在も定期的に開催されている。なお、2020年9月1日に、千葉県は袖ヶ浦福祉センターを2022年度末までに廃止することを決定している。

#### (6) 最近の強度行動障害者支援施策のふり返り

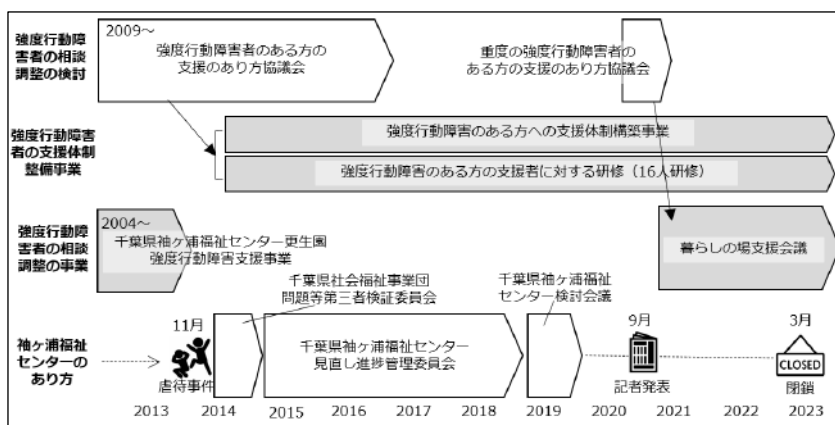


図4-2 千葉県における主な強度行動障害者支援事業と袖ヶ浦福祉センターのあり方検討

千葉県の強度行動障害者支援施策には、「強度行動障害者支援を実施する組織への建物設備の設置・修繕や支援員の加配に対する補助」「強度行動障害者支援に携わる支援員の人材養成」「優先度の高い人への



適切な相談調整」「強度行動障害者への直接支援による生活の立て直し」を目的として事業が複数存在している。各施策の企画・検討には協議会が設置されており、さらに、大きな虐待事件があった袖ヶ浦福祉センターのあり方に関する各種検討会議等の意見も施策に大きな影響を及ぼしている。図4-2は、過去10年間の千葉県における強度行動障害者支援施策に関係する主だったトピックスをまとめたものである。

千葉県では、千葉県袖ヶ浦福祉センターが県内唯一の強度行動障害者支援の拠点事業所と位置付けてきた。それゆえ、県全体の強度行動障害者支援施策のあり方について一定の方向性を打ち出さずに、袖ヶ浦福祉センターの今後の方向性を決めることができなかった。虐待事件後、社会福祉法人社会福祉事業団は、随時、袖ヶ浦福祉センター以外の事業の運営を移管し、最終的に進捗管理委員会の全体的な意見通り、2022年度末ですべての事業を終了することになった。このような結末に至った理由には、袖ヶ浦福祉センター以外の千葉県内の民間法人が中心に運営した「強度行動障害のある方の支援者に対する研修」や「千葉県強度行動障害支援者養成研修（2015年より千葉県知的障害者福祉協会が実施）」の実績が間接的に後押ししたとも考えられる。また、千葉県主催の様々な検討会等の委員から出される厳しい意見に対して、頻繁な情報交換と調整を長期間継続してきた、担当部課の組織力も影響していると思われる。

### (7) 暮らしの場支援会議

図4-3は、2020年9月1日に千葉県が「袖ヶ浦福祉センターは2022年度には閉鎖」を発表したと同時に、今後の強度行動障害者支援システムとして提案したものである。名称が「強度行動障害」ではなく「重度の強度行動障害」と変わっている。

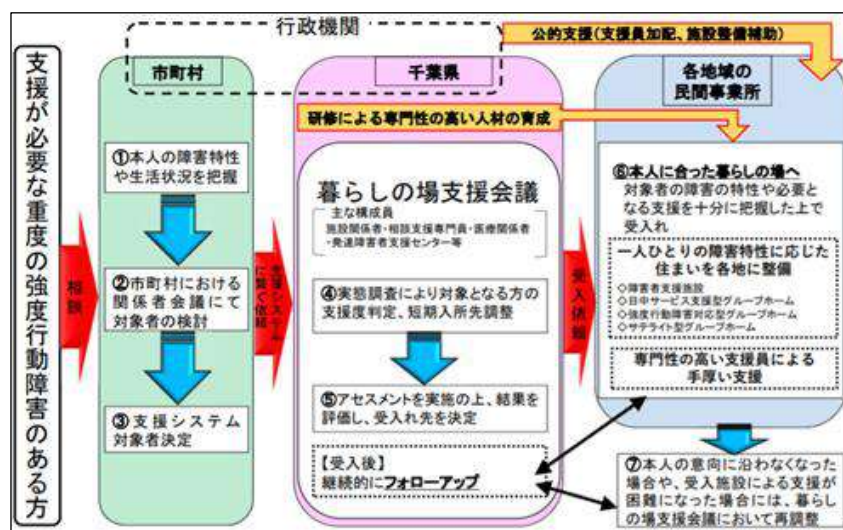


図4-3 千葉県重度の強度行動障害のある方への支援システム

このシステムの中心となる『暮らしの場支援会議』は、8月に第4回会議が開催されて所であり、実際の運用の成果と評価にはしばらく時間がかかる。ただし、計画案としては、袖ヶ浦福祉センターあるいはそれに代替する中核施設を配置することなく、既存の「人材養成」「公的な補助（人員・設備）」を組み合わせ、さらには県担当職員だけでなく「暮らしの場支援会議」のメンバーが、現地訪問し実態把握を行う、短期入所等を活用したアセスメント（生活の一時的な組み立て）、移行後の継続フォローアップを行い暮らしの場支援会議でもその状況を把握する仕組みを採用している。この暮らしの場支援会議は、外部

委員 9 人と障害福祉課長の合計 10 人の委員で構成されており、障害福祉課長の座長により進行が行われている。

(報告者：縄岡好晴)

強度行動障害のある方の支援者養成研修：通称「16 人研修」について報告する。

CAS (千葉県発達障害者支援センター) を退職してから 3 年程経過しており、私が在籍していた時の話しを中心になる。今日は、①研修プログラム、②コンサルタントとして気を付けたこと、③評価内容及び成果、④まとめとして、の 4 つの報告を行う。

#### (1) 研修のプログラムについて

今日の前半でも触れられた千葉県の「強度行動障害のある方の支援者に対する研修」は、本年度で 8 年目を迎える事業である。私は、立ち上げから 5 年間この事業にかかわってきた。2014 年度にこの事業がスタートしている。なお、この研修予算は、発達障害者支援センターの事業として付加されたものではなく、社会福祉法人菜の花会が委託を受ける仕組みになっている (図 4-4 参照)。

**今年度で 8 年目の事業**  
**(立ち上げから 5 年間で担当させて頂きました)**

- 平成 26 年度スタート (予算：600 万) (34 日・38 コマ/年) (田熊・高橋・縄岡)  
→センター職員 3 名でおこなう。他の事業を実施しつつ。
- 平成 28 年度で県内入所施設を **ほぼすべて実施**。
- 平成 29 年度より、生活介護事業所 (単体) も受講対象 高橋→大森
- 平成 30 年度より、グループホームも受講対象 (田熊・大森・縄岡) 縄岡→日井
  
- 令和元年：地域支援マネージャー設置 (650 万) + 強行研修事業の予算  
※強度行動障害に限ったわけではない (田熊さん)
  
- 令和元年～現在、NPO 法人なども対象 (大森さん・日井さん)  
→センター職員 2 名 (CAS の 4・5 年目スタッフ：ABA が専門)  
SV として地域支援マネージャー

図 4-4 千葉県の強度行動障害研修の概要

研修事業の立ち上げは、CAS 副センター長を中心に、2 人の職員が携わった。この 3 人は、発達障害者支援センターの通常の業務も行っており、相談支援等も行いながら研修の企画・実施を担っていた。今振り返ると、この立ち上げのころは、相当忙しかった記憶がある。年間、県内施設の 16 人を対象に、38 コマ、34 日間の研修であり、受講者もかなり忙しい中、時間を割いて参加してもらっていた。3 年後には、つまり 2016 年度には、県内の入所施設「ほぼ」すべての施設で研修の修了者がいるようになった。「ほぼ」がつくのは、この研修事業の参加を望まない組織もあった。3 年で概ね県内 8 割以上の入所施設が受講している。入所施設の受講が一巡したこともあり、2017 年度から生活介護事業所 (通所) も受講対象に、そして 2018 年度からはグループホームも対象になる。令和元年度に、発達障害者支援センターに地域支援マネージャーが配置され、副センター長が担当になったことから、現在研修は CAS の相談員 2 人を中心に、副センター長は SV としてかかわっている。そして、受講対象も広がり NPO 法人等からの

参加もある。

研修の構成は、座学を中心に「知識と技術を学ぶ」、その後「事例に基づいて知識と技術を実践に結びつける」ことを目指し、そして「各事業所で受講者を中心に個々の利用者や事業所全体の更なる支援の充実を目指す」流れになっている。また、2016年度から、(各事業所における)事例検討会を開催するうえでの必要なノウハウとして「ファシリテーションを学ぶ」講座を加えた。最終的には、「地域の指導的立場を担い地域支援の核となることを目指す」といった人材養成研修を目指した事業である。実践報告会等、本ワーキング勉強会に参加している多くの人の協力を得ながら、実施してきた経過がある。

研修の基本的な知識と技術として、オリエンテーションでは、必ず図4-5を紹介している。背景にはTEACCHとABAがあることを、あえて明確にしている。その目的として、理論的ベースやエビデンスある内容をしっかり意識して受講してもらうこと、TEACCHとABAという用語をオリエンテーションの段階で明記することで受講者を送り出している組織の管理者にも意識してもらうことを意図している。

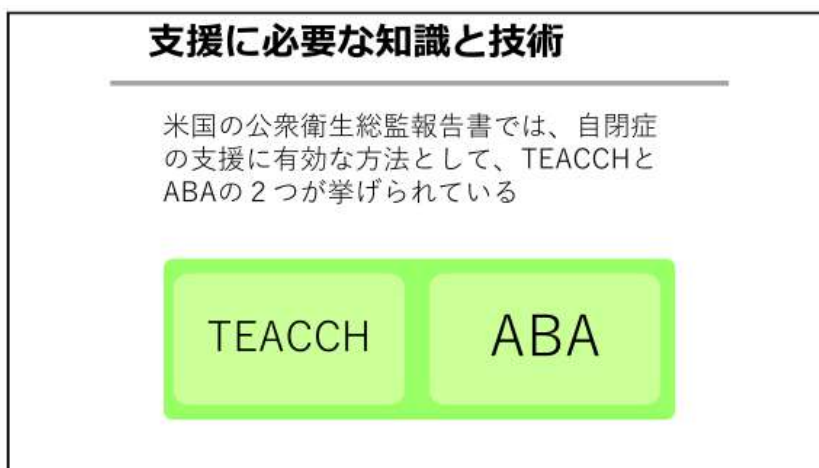


図4-5 研修の知識と技術の背景

そして、知識と技術を実践に結び付けるために、PDCAサイクルを回していくことで研修を進めてきた。つまり、CASのスタッフは、各事業所における事例検討のOJTをサポートする役割を担った。実際に、具体的な事例とその実践事例を検討する会議を継続して開催し、PDCAサイクルを回していった。概ね2週間から1カ月のサイクルで回るPDCAについて、その期限と目的を明確にすることを心掛けた(図4-6参照)。

サポートの方法としては、「記録検討会議」と「施設訪問指導」を行ってきた。受講者は16人おり、圏域を基本に4つにグループ分け、4人を1つの班としてPDCAのサポートを行った。各施設持ち回りで施設訪問を行う(CASスタッフもコンサルタントとして訪問)。それぞれの施設に訪問した際に、ホストとなる施設には、法人・施設の概要や支援の方針をプレゼンテーションしてもらっている。施設の特徴等をしっかりと説明できることも重要なポイントだと考えている。その後、記録検討会議を実施していた。

「記録検討会議」は、各班4人の受講者が、それぞれの記録をもとに支援内容について検討する会議である。会議の開催場所は、持ち回りとなるホスト施設の会議室等である。CASのスタッフも当然その

場に参加する。初年度から3年間は、各班、この記録検討会議を10回程度実施していたが、日程調整等かなりハードであったことと、CAS スタッフの運営方法が洗練されたこともあり、現在は5回程度に変更になっている。サポートのもうひとつの方法である「施設訪問指導」とは、いわゆるコンサルテーションのことである。本研修では、コンサルテーションというカタカナ言葉を使わないようにしていた。CASのスタッフが各受講者の事業所に（記録検討会議とは別の機会に）訪問し、その事業所の施設環境、支援状況、そして対象利用者を直接観察し、受講者と一緒に記録をとり、支援の検討を繰り返し行ってきた。当初は、各事業所に8回CASのスタッフが個別に訪問していたが、これも現在は5回程度に抑えている。

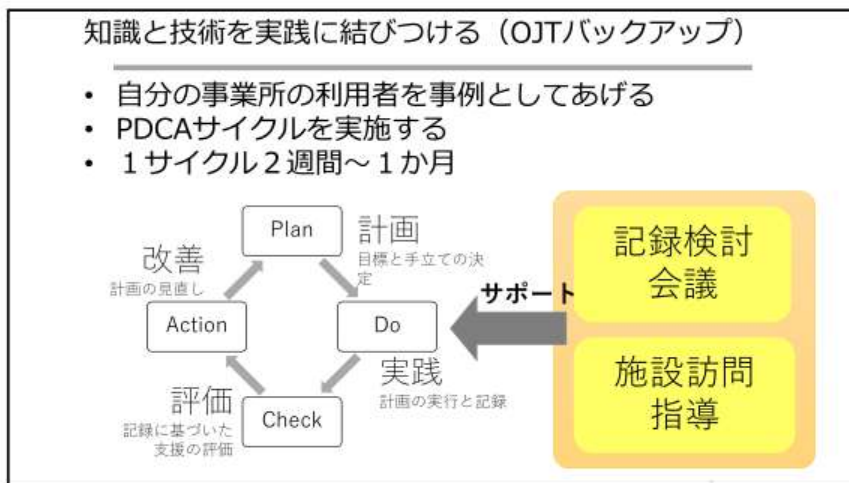


図4-6 PDCAサイクルを回しながら知識と技術を実践に結び付ける

本研修全体の流れを図3-7にまとめる。最初に、7日間の支援に必要な知識と技術の講義を受ける。この講義の中には、千葉県 TEACCH 研究会主催のセミナーを3回受講することも含まれている。このTEACCH研究会のセミナーは、自閉症等のライフステージ全般の研修を企画しているので、プログラムに加えている。また、田熊副センター長を中心とした応用行動分析の座学も実施している。

図4-7の2段目の「Off-JT」のうち、「施設見学」として「県内4日間」と記されているが、これは先ほど紹介した、班毎の「記録検討会議」を持ち回りで開催していることである。「県外1～2日間」とは、全国の先駆的な取り組みを行っている法人・施設への見学・訪問による学びのことである。「施設アセスメントの視点をもつ」とは、「構造化を行っている」といった漠然とした視点からの見学ではなく、「この施設ではどのような方針・方法で、利用者の生活の質を高めようとしているのか」といった理念的視点、さらにはアセスメントからはじまる支援プロセスがどのように行われているのかといった時間軸の視点、入所支援以外で訪問先の組織が考えている社会的役割等について、事前に配布した記録表に書き込んでもらう工夫を行ってきた。もちろん、受講者の主観的な感想も含め様々な意見交換により、見学・訪問による学びを行っている。



図4-7 「強度行動障害のある方の支援者に対する研修」の全体の流れ

図の3段目の「Off-JT」の「模擬場面での研修」とは、いわゆるトレーニングセミナー（トレセミ）のことである。CAS 独自で、4日間のトレセミのプログラムを企画・実施している。実は、初年度、千葉県 TEACCH 研究会主催のトレーニングセミナーに全員受講するプログラムにしていた。しかし、入所施設で普段実践している受講者にとっては、このトレーニングセミナーの学びのボリュームがあまりにも大きく、うまく咀嚼できないという反省があった。そこで、2年目からは、CAS 独自のトレセミ、「模擬場面での研修」を企画・実施することになった。実際には、模擬作業場面において、自立課題をどのように組んでいくか、課題分析を行いどのポイントに視覚支援を入れていくのかを、強度行動障害者支援向けに企画してきた。そして、アセスメントから PDCA を繰り返す、チーム作りについてもこの模擬場面で学べる時間としている。なお、この模擬作業場面での研修についても、4班・4人のグループに分け、4日間実施している。この研修で作成し、チームで議論した自立課題は、実際の施設で研修の対象者となる利用者にもどのように活用できるかといった議論も行われ、チームの結束力ならびに盛り上がりのある研修になっていた。

図の4段目の「OJT」は、図4-6で紹介した記録検討会議と施設訪問指導である。各5日間、合計10日プラス全体会議の2日間がこのOJTである。受講者は、各事業所のリーダーとして、PDCA サイクルを意識し、アセスメントと記録に基づく支援を展開し、チーム支援の成功体験を積み重ねることが求められる。つまり、受講者が直接担当している利用者の支援を行うだけでなく、事業所の支援チームを作り、そのメンバーと一緒にチーム支援を行い、本研修の内容を伝えていく役割を担っている。

図4-7のすべてのプロセスが終了した後に、年度末に受講者16人が実践の成果を発表する機会を作っている。この発表会には、外部から講師を招聘し、助言等をもらうプログラムになっている。以上が、千葉県における「強度行動障害のある方の支援者に対する研修」の概要である。

## (2) コンサルタントとして気を付けたこと

ここからは、個人的ならびにCASで意見交換したことを振り返り、「コンサルタントとして気を付けた」ことを報告する。図4-8は、研修の目的と方法を再確認する意味でまとめたものである。

千葉県の16人研修に携わってきたことを振り返ってみると、地域の中核的な立場を担う人材の養成

に向け、間接的ではあったにしてもコンサルテーションを行ってきたと考えている。その中で、「行動コンサルテーション」の導入が重要であった。支援技法については、課題分析等、非常にシンプルな内容を中心にプログラムを組んでいた。このような支援技法を使いこなせる人が「何人かいる」ではなく、しっかりと「システムに入ること」が重要であり、このシステムが各事業所における個別支援計画や法人の理念に位置づく必要がある。たとえば、CASで何らかのツールや支援技法を提案し、「それが使えてよかった」ではなく、こういう方向性がいいのではないかと提案した内容が、しっかりと各事業所に持ち帰り、そして事業所の日常の支援の中でうまく回っているかどうかを、CASでは意識していた。事業所では「人が変わってもできること」、そして「何年も繰り返してできること」を目指していた。もっとも参考になったことが、外部施設見学の実践であったと考えている。自ら所属する組織・事業所から出て、外部の組織・事業所の実践を見聞きし、そこでの支援プロセスが非常に参考になったという受講者の意見が多かった。

## 研修の目的と方法を再確認

- 人材養成研修
  - 強度行動障害のある方への支援ができる
  - 地域支援の中核的な立場を担うことができる
- 現場から離れた座学中心の研修から、現場を変える研修を目指して
- 行動コンサルテーションの導入
- 技法としてはどれもシンプルで簡単
- 使いこなせる人が、何人かいるのではなく、システムに入ることが重要
- システム=からくり、しくみ=人が変わってもやること
- **外部施設見学の実践**

図4-8 研修の目的と方法の再確認

コンサルテーションというと、コンサルタントがコンサルティにかかわりながら、利用者の変化を促す仕組みが想定される。しかし、CASで行っていた行動コンサルテーションモデルは、少し違っていた。もっとも重視していたのは支援者の行動変容であった。もちろん、利用者の行動変容は大切ではあるが、それ以上に支援者、つまり受講者に「成功体験をいかに積んでもらうか」、そして「支援のプロセスをしっかりと意識してもらい、このプロセスが成功に結び付いたということを理解してもらう」ことが大切だと考えていた。この学びを、黒子として支えることがコンサルタントの役割であった。

支援者の行動変容を目指すには、その目標行動を明確にすることが重要だと考えている。研修を進める中で、利用者の支援がうまくいかない場合、あえて受講者と一緒に研修の目的の再確認を促してきた。受講者とのやり取りの中で、目標が何であるかを常に意識するように対応してきた。このポイントがずれてしまうと、多くの日数・時間を費やし、各受講者の元々の現場に負担がかかっている研修に参加し続けることは、ハードであり疲れが出てきてしまう。そのためにも、この研修で何を求められているのかをしっかりと伝えること、そして研修を運営していた私にとっても非常に勉強になった。

## 支援者の行動変容：目標行動

支援過程（プロセス）  
 (Assessment)→Plan →Do →check→ Action (Assessment)  
 支援の統一

支援内容（コンテンツ）  
 集団への過剰な適応を目指すことから、特性に基づいた活動適応の支援へ

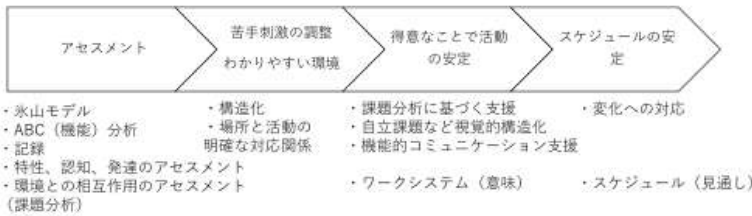


図4-9 支援者の目標行動を明確にする際の取り組みのまとめ

図4-9は、この支援者の目標行動をどのように考えてきたかをまとめたものである。支援のプロセスとしては非常にシンプルである。まず利用者のアセスメントをとらせてもらっている。冰山モデル、ABC分析、記録、特性・認知・発達のアセスメント等である。CAS独自の簡単な自立課題を各施設に持っていき、実施した。また、受講者と一緒に、環境との相互作用や課題分析についても徹底的に行ってきた。アセスメントの次が、環境調整である。実際に、事業所においてどのように、苦手刺激の調整を行い、わかりやすい環境を作っていくかを提案した。特に物理的構造化、エリアをどのように活用するかがポイントであった。そして次に利用者が「得意なこと」はどこにあるかを、アセスメント結果から課題分析を行い整理してきた。自立課題を取り入れ、視覚的構造化された環境の中で、主体的な行動がどのくらい出ているかを録画してもらって振り返っている。また、機能的コミュニケーション支援として、受容と表出をどのように捉えていくかについても確認してもらっている。

また、図4-9には「ワークシステム（意味）」と書いてあるが、活動をシステム化するにあたり「どういう情報が足りないのか？」「主体的に動けないところは何か？」ワークシステムを運用しながら一緒に考えてきている。そして最後に「スケジュール」の導入を図ることになる。最初からスケジュールではなく、アセスメントを行った後に、物理的な環境調整を行い、強みを活かした活動を提案した後に、この活動をどのように組み立てるか、はじめてスケジュールに取り組んでいる。そして、その後、実際の日中活動全般に落とし込んでいく。

アセスメント・評価に際して、いわゆる「芽生え反応」をどのように意識づけるかが、大きなテーマになってくる。受講者はどうしても「できる」か「できない」で判断してしまう。この2項の判断は、想像以上に大きかった。そこで「できない」ではなく、構造化等の環境次第で「できるようになる」といった視点を最初に持ってもらうことが大切であった。また、環境調整と同時に、「10を求めるか」「8を求めるか」「4を求めるのか」といった視点によっても評価が変わってくることも学んでもらっている。芽生え反応は、どういった環境、設定、かかわり方で適応的な行動を引き出せるのか、その「形式的評価」をどのように位置づけるかも非常に大切であり、議論しながら紐解いていくことがコンサルテーションとして重要なポイントであった。

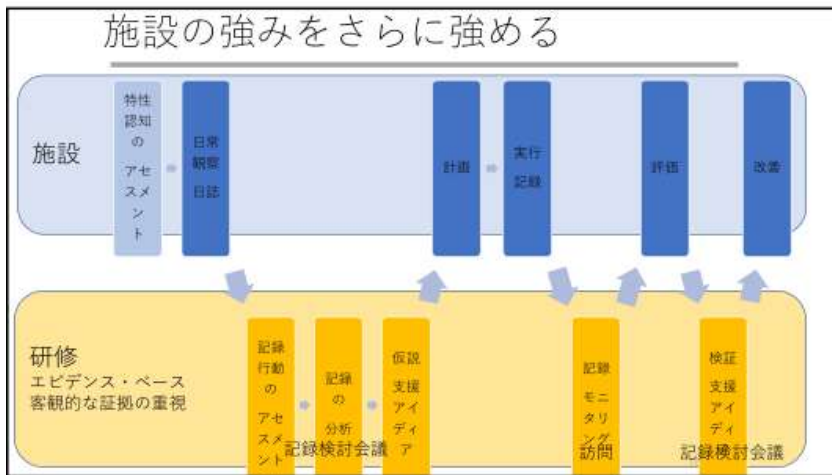


図4-10 施設の強みと研修の取り組みの関係

図4-10は、施設の強みと研修について整理したものである。例えば、障害者支援施設からの受講者は、正規職員であり夜間の支援に入る機会が多い。しかし、この16人研修のプログラムのほとんどは、日中の支援のあり方を考えるものになっている。当然、施設内の「情報の引継ぎ」がどうなっているかが明らかになってくる。施設によっては、この情報の引継ぎが非常にスムーズに行われる場合もあり、コンサルテーションではこの情報の引継ぎの大切さを取り上げる（称賛する）よい機会になった。これにより、受講者に、自らの施設には情報共有という非常に大切な「強み」を持っていることを理解してもらっている。また、これ以外にも、「プランニングを丁寧に行っている」「余暇活動を大切にしている」といった強みのある施設もあった。施設訪問指導の中では、すでに持っている施設の強みを理解し、受講者間で共有し、実際の利用者の支援に落とし込んでいくかも大切である。

最後に環境と個人との相互のアセスメントについて説明する。図4-11は、TTAPをベースに作成した相互作用のアセスメントについてである。TTAPのインフォーマルアセスメントである。CSC、CSAW、DACをイメージしてアセスメントを行ってきた。もちろん、「CSCをやってください」というのではなく、自分（縄岡）自身が、訪問指導として施設に出かける際には、事業所内の「スキルチェックをどのように行っているのか？」を議論しながら確認していた。例えば、日中活動が4つある事業所において、その事業所における日中活動のスキル、例えば「ラベル剥がし」「ペットボトルをつぶす」といったスキルの客観的な評価について、チェックリストとして箇条書きにして記入してもらっている。また、CSAWやDACは、課題分析に相当するので、CSCとしてスキルチェックを行った後、どのスキルについて課題分析を行うかを議論した後、その課題分析に沿って、「合格」「芽生え」「不合格」の評価に落とし込んでく。その中で、こういう支援、こういう環境があれば「できる」という気づきを運がしていった。



## 環境と個人の相互作用のアセスメント

- CSC (Community Skills Checklist)
- CSAW (Community Site Assessment Worksheet)
- DAC (Daily Accomplishment Chart)

現在の環境下での課題分析

↓  
ひとりのできる、環境や支援あればひとりのできる、できない

↓  
できることは自信をもってできるように、  
できないところは無理をせず、  
できそうなところを創意工夫して（環境を変えて）支援する

図4-11 環境と個人の相互作用のアセスメント

### (3) 評価内容及び成果について

図4-12は、事業の成果を評価した項目をまとめたものである。まず受講者に対する効果については、「KBPAC」「強度行動障害支援尺度」「支援者としての自己評価」であり、3番目の自己評価はオリジナルの尺度である。また、事例となった方の変化については、「強度行動障害判定基準表(旧法)」と「ABC-J」を採用した。ただしABC-Jは、著作権の問題で廃盤になり、入手困難になったことから、現在はBPI尺度を活用している。以下、事前・事後評価のデータについては、最新のものではなく、以前にのぞみの園の報告会でポスター発表した資料を掲載している。2015年度のデータである。

KBPACの知識の変化は、16人全員がプリとポストで向上がみられているわけではないが、16人中15名において点数の上昇がみられ、平均点も13.4点から15.9点に上昇している。研修受講により、行動分析学に関する知識の向上がみられたものと考えられる。次に、強度行動障害支援尺度については、支援の実施項目の変化を評価している。支援の「未実施」項目が減少し、「実施」項目が増加することが期待される評価である。「未実施」とは、受講者がプリの段階で、「やりたいけど・必要があるけど、できていない」と判断した支援のことであり、研修を通じておおむね実施できる項目が増えていた。

## 事業の成果

### • 受講者への効果

- 応用行動分析学の知識に関する評価 KBPAC  
(Knowledge of Behavioral Principles as Applied Children: 志賀,1983)
- 強度行動障害支援尺度  
(行動障害のある方への支援とその対応方法を学ぶ実行委員会作成)
- 支援者としての自己評価 (オリジナル)

### • 事例となった方の変化

- 強度行動障害判定基準表 (旧法)
- ABC-J (異常行動チェックリスト日本語版)  
→BPI尺度に変更??

図4-12 事業内容の評価項目一覧

CAS オリジナルで作成した「支援者としての自己評価」の項目については、図4-13に示す。これは、研修スタート以前に、CASのスタッフ間で意見交換し、付箋紙を使うなどして整理した項目である。項目としては、図4-13の通り、「自閉症について説明できる」「個々の利用者の特性についてアセスメントできる」「個々の利用者の特性に合わせた物理的な環境設定（構造化）ができる」等の項目で構成されている。13項目の自己評価の平均点は、プリからポストに向けて改善傾向がある。

受講者ではなく、対象となる利用者の行動問題等の変化として、旧法の強度行動障害判定基準表と行動援護判定基準表を活用して、プリとポストの変化をみている。こちらの項目については、劇的な変化でないが、強度行動障害判定基準表のプリ平均9.1からポスト6.7に、また行動援護判定基準表ではプリ平均8.3からポスト6.8に概ね改善傾向が見られている。

**事前事後評価**

**支援に必要な知識とスキルに関する自己評価の変化**

支援の自信が向上

	事前	事後
1 自閉症について説明できる	3.1	3.4
2 個々の利用者の特性についてアセスメントできる	2.9	3.6
3 個々の利用者の特性に合わせた物理的な環境設定（構造化）ができる	2.8	3.7
4 個々の利用者が自身の意思を適切に表現できるよう支援できる	2.8	3.3
5 個々の利用者にとって活動の流れや内容が分かりやすい工夫できる	2.9	3.7
6 個々の利用者に合った生活や作業の目標設定ができる	2.8	3.8
7 個々の利用者の目標達成に向けて意欲を高める工夫ができる	3.1	3.8
8 課題となっている行動を他の職員等に分かるように説明することができる	3.2	3.6
9 課題となっている行動を数量化可能な形で記録できる	2.3	3.9
10 課題となっている行動の機能を推測できる	2.9	3.9
11 課題となっている行動の機能に合わせた支援方法を立案できる	2.6	3.5
12 支援においてPDCAサイクルを実施できている	2.2	3.5
13 職員間で統一した支援が可能になるよう、他の職員の意見を取りまとめたり、支援策を伝達したりできる	3.1	3.6

灰色反転している項目は、事前評価で「研修を通して学びたいこと」の上位3項目  
平成27年度 機関がそのみの図で報告したデータから

図4-13 支援に必要な知識とスキルに関する自己評価

#### (4) まとめとして

この研修に関与した自分自身が最も勉強になったことは、「自己フィードバックのルートをどのように確立するか」であった。「仮説の検証結果をもとに支援を変化させていく」「目の前の利用者の変化で支援が強化される」等で成功体験が増えることで、受講者の発言回数が増え、その内容も的確になっていった。また「こういう特性があるから、こういう支援をした」といった発言の中で、研修全体で重視していた内容がしっかり組み込まれていくようになった。つまり、自分たちの支援が、図4-13で示した13項目にマッチしているかどうかを、受講者自らが整理して考えるようになってきたとの印象を受けた。

強度行動障害者支援は決してやさしいものではないが、このような視点で少しずつ変化することで、受講者が自信をもって支援に取り組むようになり、理論的にも根拠のあるものになるのではないかと考える。また、施設の理念、施設において培ってきた価値観やノウハウ、施設の特徴をさらい「強める」ことができるようになることも期待できる。各施設において、固有の理念や価値観、ノウハウは必ず存在する。このような理念、価値観、ノウハウがゼロの事業所は逆に存在しない。この本来各施設がもっている内容と研修内容がどのように組み合わせられていくか、研修として受講者に求める内容を、実際の施設現場で「どのように落とし込んでいくか」といった視点も大切であった。OJTを通して、元々の施設の文化

と研修内容とをつなぎ合わせる事が重要であることを、改めて知らされた。「TTAPの結果や動画を見てください」ではなく、その施設における支援のどの部分に、どのように生かしていくかが重要である。

最後に、この16人研修で課題になっていたことをまとめる。自分がかかわってきた5年間は、以下の3つの課題が常に存在していた。

- ① 強度行動障害支援者養成研修（基礎研修・実践研修）と内容が重なる部分がある
- ② 年間30日以上に渡る研修であり、受講者・施設にとって負担が大きい（参加できる受講者・施設に限られる）
- ③ 研修修了者は圏域で中核的な人材となることが求められているが、制度的・予算的な裏付けが無く活動しにくい

①については、16人研修でも、強度行動障害支援者養成研修でも同じ内容が多いにもかかわらず、加算要件としては後者の受講が必須となっている。結果的に、千葉県において、16人研修を受講することにより強度行動障害支援者養成研修の終了と同等の扱いをすることになった。しかし、次第に16人研修受講者の大部分が、強度行動障害支援者養成研修修了者になってきており、事前に学んでいることによる利点もあるものの、重複する内容についてどのように調整するかは課題として残り続けている。逆に、強度行動障害支援者養成研修の修了者が各施設に存在するようになったことで、16人研修受講者が自らの施設に戻り宿題を実施しようとする際、施設内で共通の知識をもっている職員がいることで、チーム作りが容易になった印象もある。

②については、年間30日以上、研修のプログラムに参加するため、所属する施設を「空ける」ことが求められることから、受講者を派遣する施設にとっては（研修で支払う金額は少ないにしても）非常に高コストの研修である。どうしても、参加する受講者・施設が限られてしまう。

③については、当初の事業目的は「地域の中核的な人材養成」ではあるが、実質的には「事業所コンサルティングを受けている」ことと同等の研修になってしまっている。本来の目指すべき仕組みにどのようにつなげていくかは、課題が残っている。力のある修了者がいても、制度的・予算的な裏付けが無く、地域の中核としての活動を仕組みとして行うことは難しい。特に、所属している事業所から、他の組織、事業所に出向いて支援を手助けする余裕は無いのが実態だと思われる。

図4-14は、以前、副センター長と一緒に、千葉県に対しても今後この研修をどのように生かしていくかを提案した資料である。どのような仕組み・運用にするかは、千葉県ならびにCASで調整し、一部既に実施されている。図4-14の内容すべてが実現する訳ではないが、可能性として紹介する。現在、地域支援マネージャーとして活躍している副センター長を中心に、16人研修修了者を対象とした「新しいOJT研修」も実施されており、アドバイザー派遣もふくめ、少しずつ形になってきていると聞いている。

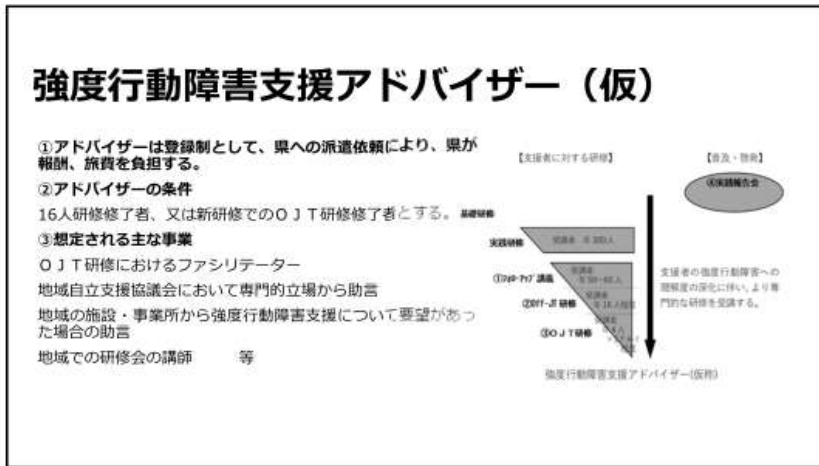


図4-14 16人研修修了者の活躍の可能性（企画案）

（質疑）

質問1：16人研修が最初の年から、1年間に30日以上施設を空けて研修を受けるプログラムになっており、受講者を集めるのに苦労したという話を聞いたことがある。千葉県の障害福祉課長で積極的に受講の呼びかけを行ったとも聞いているが、県の役割について聞きたい

回答1：初年度は、半分の8施設からの申し込みが比較的早く決まった。もう半分がなかなか集まらなかったようだ。元々、県の事業やCASとのつながりが強い組織・施設からの協力は早かった。この8事業所は、袖ヶ浦福祉センターの虐待事件が発生したときに、対策や施設への職員派遣など中心的に協力した組織でもあった。そのため、この新しい研修についても積極的に協力してくれた。一方、残りの8施設は、千葉県が主体的に動いてくれたようだ。しかし、その後の3年程度は、1年間に20人の申し込みがあった年もあり、この研修自体が認知されてきたように思う。ただし、入所施設からの参加が一通り終わった段階で、初年度と同様に受講者募集に苦戦した。強度行動障害の基礎研修等が県内で積極的に実施されたことも影響したかも知れない。今年は、8年目であり、16人にこだわる必要が無いのではないかも考えだしている。千葉県の16保健福祉圏域からの受講者養成はすでに終了しているので、受講者数は柔軟な方向に舵を切り出した。ちなみに、昨年までで既に100人以上の修了者が県内に存在する

質問2：千葉の研修の「凄さは」のうわさは響いており、当初から関心を持っていた。現在、16人研修を受講すると、強度行動障害支援者養成研修の修了と同等になると話していたが、16人研修の対象者には、いわゆる実務経験「ゼロ年・ゼロカ月」の人もいるのだろうか？もうひとつの質問は、研修修了後に受講者が所属する事業所に戻ると、つまりコンサルテーションなしで事業所のチームで実践をすることになるが、修了者ひとりだけだと「燃え尽きてしまう」ことも想定される。研修終了後も、研修中同様のプロセスで実践が続いていたのだろうか

回答2：1年目の16人研修の対象者は、10年～15年の経験がある受講者ばかりであった。しかし、継続的に研修を続けていくと、徐々に経験年数は下がってきている。最近では、3年～5年目の受講者が多くなっている。組織・施設によっては、3年～5年目であっても中核的人材であることも珍しくない。受講受付の書類では、原則3年以上を基準に運用している。実践経験があまりにも少ないと、研修プログラム

の運営が難しくなる。申込書類で確認を行い、場合によっては再度の募集ということもある。もう一つの、研修終了後に事業所に戻りチームとしての支援が続くかどうかについての回答である。これは、16人研修の大きなテーマの一つでもある。「チームとして稼働することが難しい」という施設・事例が存在している。そこで、知識や技術を伝えるだけでは難しく、伝達研修の色合いも含めて3年目から「ファシリテーション」をプログラムに組み込んできた。星槎大学の三田地先生に来てもらい、実施している。研修で学んだ知識や技術を各事業所のシステムに組み込んでいくには、伝達が必要であり、そのためにはファシリテーションを学ぶのが良いと考えた。実際、ファシリテーション研修を入れると、各事業所で行われている「会議のスタイル」が他の受講者にもオープンになってしまう。会議・伝達に対する上席の考え方、手法も明らかになってくる。これは、思いがけない効果でもあった。「伝達が難しい」という研修・運営側の気づきがあり、3年目以降ファシリテーションや他にも内容の変更を行ってきている

質問3：この研修は、基本的には単年度事業を繰り返しているといった解釈でよいのか

回答3：最初は、個人的には1年間だけの事業だと思って開始していた。ところが、毎年繰り返して実施しているというのが実感である。県の事業なので、予算の確定が前年度の後半になってしまうので、運営する側も来年度は「あるのか？」不安になってくる。毎年、12月頃から次年度の発達障害者支援センターの事業計画をセンター内で打ち合わせを行うが、16人研修をどのような規模で実施するかにより事業全体が大きく変化してしまう。毎年年度後半には、このような不安を抱えていた。そして、いつの間にかこれを8年間繰り返しているのが実態だと思う。現在は、特に新たな方針が定まらない段階で、研修事業が消滅することはないだろうと考えている

質問4：研修を受講する事業所も単年度で変化すると考えてよいのか

回答4：その通り。4月に募集、5月に対象となる事業所とやり取りをして、研修対象が確定する。5月中旬に、千葉 TEACCH 研究会の講習会が毎年開催されており、この研修参加が最初の研修プログラムになる

質問5：こちらは発達障害者支援センターとして、地域の強度行動障害支援者養成研修を行っている。北海道の意向としては、発達障害者支援センターを運営している法人が強度行動障害支援者養成研修を実施してほしいと考えている。もちろん、それ以外でも指定を受けることは可能であり、実際に実施しているところもある。しかし、発達障害者支援センター運営法人が強度行動障害支援者養成研修を積極的に実施することとなっている。その狙いとして、研修修了者のフォローアップをセンターに担って欲しい、つまり研修修了だけで簡単に施設に戻って実施できるものではないと考えているのだと思う。講師派遣も含めたフォローアップに期待している。フォローアップについては、積極的に宣伝を行っているが、オファーの数が非常に少ない。そこで、質問になるが、千葉の16人研修では「参加しなくてはならない」が、それほど事業所が積極的ではない場合も想定され、苦勞されている事例もあると思う。一方、当方のように、待っていてもオファーが少ない現実もある。もっとも聞きたい点は、当初のモチベーションがそれほど高くない組織・事業所にどのようにエンパワメントしてきたのか、取り組みを教えて欲しい

回答5：モチベーションが低い、組織・事業所としてのニーズが無い事業所は、最初から簡単にわかってしまう。事業所からの命令で参加したとはっきり言う受講者もいる。基本としては、個々の受講者が何を

求めているかを研修運営側は意識するようになってきた。まず、受講者「個人」にアプローチしてきた。具体的には、図4-13で示した、13項目の知識とスキルに関する自己評価表が使える。最初に、各受講者にこの研修で「何を求めているか？」の確認を行う。受講者とは必ず当初は「個別のやり取り」からスタートし、13項目を活用しながら個別の目標を整理してきた

もうひとつ大きなハードルがある。このように受講者個別の目標設定からスタートして、ある程度先に進めても、実際に事業所でPDCAを回していく段階になると、大きな壁にぶつかる。受講者のモチベーションが高まっても、事業所に戻ると何もできずに、厳しい立場に置かれる場合も少なくない。このような場合、自分は、当時の発達障害者支援センターのセンター長と一緒に施設に出向き、管理者と本研修について話し合う時間を作ってもらった。上席同士が顔を合わせる場を作ることで、課題が解決できる場合もあった。さらに、4人チームで施設訪問や記録検討会議が進んでいくと、変化する場合もよく見られた。他の受講者3人が、自らの施設に複数回訪問することになり、「外から見られている」という感覚が芽生え、変化することもある。また、他の施設の進捗も実感するとプレッシャーになり、施設の課長クラスが「何らかの形にしなくては」と感じ始めて、進んでいく場合もあった。4人の班全体で、場合によっては施設の受講生だけでなく、上席もそこに加わり、研修を進めて言った事例がある。それでも、最後まで事業所におけるPDCAがうまく回らない事業所も存在したのは事実である。1年間で8事業所をひとりで担当することもあったが、そのうち6：4、つまり4割くらいはPDCAを回すのが難しいと感じた年もあった。このような場合、年度末の実践報告会の発表のスライド作成段階で1年間を振り返り、「何を行ってきたか」はじめて確認できた場合もある。有料のコンサルテーションなど、ある程度モチベーションを担保した事業ではなく、公的な事業であるが故の限界があるのも事実だと思っている

質問6：16人研修は、横浜の地域支援マネジャー事業に大きな影響を与えたと感じている。「実践してきた内容をプレゼンテーションする」「終わりの時間を決めて逃げ場なく実践に向かう」「ピアのプレッシャーを活用する」など仕掛けづくりが非常に見事で、自閉症支援に必要なPDCAサイクルについても早い段階から打ち出してくれており、マネできるものは何でもマネしようと考え実践を続けている。実践報告会に際して、8人ずつ2つのグループに分かれて行っているが、分け方に工夫があるのか

回答6：毎年実施している実践報告会は、16施設の報告があり、時間の問題もあり8施設単位の2部屋に分けて実施している。大ホール（500人～600人店員）ともう一つの会議室も実は300人の会場であり、毎年満員である（千葉県課長以下複数の担当者、各組織・施設の代表者、今回発表の施設職員、これまで研修にかかわった事業所担当者等多くの人が集まる）。2グループの割り振り方は、アプローチの方法として、構造化された支援を前面に押し出したもの、行動問題を明確に定義して直接行動変容にアプローチしたもの、チームでのアプローチに力点をおいたもの等の特色があった。実践報告会のグループは、このようなアプローチをバランスよく配置することを考えていた。発表者にも、どちらの部屋にするかは確認をとっていた

質問7：2014年度からスタートして現在も継続指定実施しているとのこと。その間、千葉県の担当者等が変わっていると思われるが、どのようにその実績を報告し、連携し、継続してきているのか教えて欲しい

回答7：県の担当者は、1年から長くて3年で変わっていく。事業を進めるうえで難しかったのは、発達

障害者支援センターを担当する係とこの16人研修を担当する係が違ったことである。発達障害者支援センターの担当者からは、16人研修に「力を入れ過ぎているのではないか？」と確認されることも少なくなかった。特に、地域支援マネージャーの配置は千葉県が遅かったこともあり、発達障害者支援センターの業務全体のバランスについて、意見交換が何度か必要であった。16人研修事業の担当者は、当初3年間は主任クラスが担当しており、事業内容について詳細な打ち合わせを行ってきた記憶がある。事業が軌道に乗ると、経験年数の浅い担当者に代わってきている

質問8：研修事業の初期は、入所施設を対象に受講者を受け入れているが、その理由はどのようにしてでしょうか

回答8：前半で千葉県の実情の説明があった通り、この研修事業は袖ヶ浦福祉センターの虐待事件以前から企画はされていたが、事業開始の半年前に事件が起きている。そこで、この研修の重要性が県庁内部でも大きくクローズアップされ、予算も増えたのだと想像される。それゆえ、袖ヶ浦福祉センターに入所している強度行動障害児者の他施設への移行と切れない関係があり、入所施設が最初の受講者の対象になったと考えられる

質問9：岡山県の発達障害者支援センターでは、強度行動障害者支援は重要な課題であるとは認識していたが、前面に出て対応してこなかった経過がある。同じ発達障害者支援センターで、600万円の予算で16人研修を続けてきていたことは、本当にすごいことだと感じている。一方、課題にまとめている、16圏域にまたがる研修修了者が、中核的人材と位置付けられているが、「活動が難しい」と述べられている。前半の発表で、「暮らしの場支援会議」という先駆的な取り組みの話もあった。この新しい「暮らしの場」の事業に、16人研修の修了者が活躍するように想定されているのかどうか教えて欲しい

回答9：「暮らしの場支援会議」は立ち上がって日が浅く、新たな受け皿施設・事業所の整備やフォローアップの仕組みはこれから出来上がっていくものと考えられる。現段階で、16人研修修了者がチームで支援するという実態は、まだ無い。ただし、各市町村から「暮らしの場支援会議」に上がってくる強度行動障害者の実態把握でもっとも活躍しているのは、この16人研修を企画運営してきた、CAS副センター長である。当然、ショートステイから施設入所、グループホーム移行等まで進むことを考えると、圏域あるいは施設で活躍している16人研修修了者の活躍を想定していると思う。発表の最後にあったアドバイザー事業もそれを見越して実施しているのだと推測する。仕組みの中心に「人材」を配置していることが、千葉県の強みであり、顔の見える関係が16人研修を通じて出来上がっているのではないだろうか

質問10：1年間で30日以上研修は想像ができず、プログラムを作成するのも大変だったと思う。また、圏域の中核的人材育成を目的としており、受講者も派遣する施設も大変だっただろうと思う。先ほどの質疑応答で、縄岡さんの肌感覚で、6：4という数字をあげていたが、成果が比較的あがった6割の人の傾向、比較的うまく進まなかった4割の人の傾向を何か教えていただければ

回答10：感覚的な割合でしかなく申し訳ないが、6割は「事業所で変えていこう」「勢いがある」といった表現が当てはまり、「事業所内のチームが作りやすい」傾向があった。例えば、受講者中心に、日中活動を組み立てることを想定する。受講者がリードしながらチームでPDCAを回していくが、実際に支援の担当するのが非常勤である事業所も少なくない。非常勤であっても熱心で力のある人がおり、それを周

困の支援員や管理職も認めている事業所もあり、実質的に受講者を中心としたチームが機能しやすい。このように、事業所で機能的なチームが組めるところは、非常に「勢い」を感じられるし、宿題はしっかりと実施しており、そのうえ宿題以上の問題についても仮説を設定してくる、仮説までたどり着かなくても何らかのアクションを起こし検証している、そして最終的に研修の成果が出ている。一方、4割のところは、センター長に何度もお世話になったが、それでも施設に出向くと「アウェー感」を感じるころがあった。訪問すると、自分も「厳しかった」と反省、さらに凹んで帰ることが多かった。施設全体で、研修や新たな取り組みに対するコンセンサスが得られない難しさを感じていた。本研修以外の場でもいろいろと情報収集や情報交換も行ってきたが、うまく進められなかった。研修参加は、圏域の中核的人材ということで組織・施設にお願いしているが、一定の数の受講生は、その組織を退職しているといった現実も存在する。修了者のフォローアップとして、お互いに交流できる企画をもう少し組めればよかったと反省しているところでもある

質問 11：千葉県は、障害者の支援に「熱い」という感覚をもっている。強度行動障害者をグループホームで支援をするのは難しいと考えていたが、千葉県の事業ではグループホームも視野に入れた支援事業を展開している。グループホームで強度行動障害者の受け入れが進んでいるかどうか、感覚的に教えてもらえれば

回答 11：グループホームを 16 人研修の対象としたのは、最近であり、現在 1 名しか申し込みが無いのが現状だと聞いている。メインとなるのは、生活介護と施設入所である。同一事業所で 2 人目の受講も 4 年目・5 年目からはじまっている。県外施設見学において、グループホームというよりユニットをどのように作るかは、例えばはるにれの里の加藤さんも教わり、受講者も勉強になっていた。例えば、30 人の利用者がいた場合、どのようなグループ分けを行い、どの場所で活動するかなど、見学の後で受講生同士において活発な議論がされていた。研修を受講する前は、利用者は一緒にいるのが「あたりまえ」から、障害特性を基本に考え、物理的構造化の考え方も意識し、ユニットやグループの活動方法を考えるようになっている。理想的には、このような考えが、グループホームや生活の場に移行すればいいと考えているが、そこまで具体的に取り組みが進んでいるかと言われると、現状は難しい

質問 12：今日の発表だけでなく、これまでの勉強会の発表を聴いていると、自閉症支援の文化が根付いているところの「強さ」を実感する。地元でもこれから頑張らなくてはいけないと感じている。北九州市の現状は、在宅の強度行動障害者が多いのがわかっている。千葉県では、どうなのでしょう

回答 12：千葉県に 10 年いたのですが、自分が所属していた法人以外の現状をすべて把握しているわけではない。社会福祉法人菜の花会では、理事長を中心に（通所の）生活介護を重視し、展開してきており、在宅からの日中活動に手厚い支援を行ってきていた。また、法人設立後 30 年程度経過している中で、これまでの入所施設の建て替えも含め、事業の大きな展開を企画していると聞いている。千葉県は、東京のベッドタウン以外の場所は、事業を展開するうえでの土地に余裕があると考えられる。ここが都市部と違うところ

現在、「暮らしの場検討会」に上がってくるケースの状況では、袖ヶ浦福祉センター利用中の人の移行ケースもあるが、2 / 3 程度は、いわゆる在宅の強度行動障害者である。ただし、在宅の人の多くは、家族との同居生活は既に破綻しており、長期間ショートステイを利用している人や精神科病院に入院してい



る人である。基準が、行動関連項目 18 点以上ないしそれ同等の人であるがゆえの結果だと思われる。千葉県内でも、東京に近い市では、特にこの在宅の強度行動障害者支援の問題が大きくなっていると推測する。また、県では、北摂杉の子会やはるにれの里で取り組んでいる、強度行動障害者対応のグループホームの運営にかなり注目しており、一定規模の強度行動障害者支援のグループホームを中心とした地域の拠点づくりの青写真を描いている

質問 13：千葉県は 16 圏域、大阪府は 6 圏域である。大阪府は、圏域に拠点を整備し、その拠点を中心に強度行動障害者支援施策を推進する戦略を立てている。コンサルテーション事業を推進する際、拠点になると想定する組織（社会福祉法人等）が、人材養成をしっかり考えていかないと、この強度行動障害者支援施策は進まないとも考えている。研修を修了しても、その人材に対して一定の権限を与えないと、組織内部で活躍するところが無い。そこで、組織の取り組であることを強調するために、事業所コンサルテーションを受ける組織・事業所に、府のコンサルテーション事業であっても半額を支払う仕組みを提案してきた。タダで、事業を受けてはいけない。組織として、お金を出す意思決定を行わないと、圏域の中核としての意識も生まれてこないと考える。このポイントが、千葉県の事業と戦略的に異なると思われる。お金を出してもらった方がいいかどうか意見を聞きたい

回答 13：事業を行っていた法人の理事長は、「お金をもらってこい」と思っていたに違いないと推測する。実際に、組織からお金を徴収しているのは、千葉 TEACCH 研究会の研修受講料 6,000 円前後である。コンサルテーションを推進していくときは、有償・無償は組織内の意思決定としては大きなテーマになると感じている。有償のコンサルテーションにすることによる双方の契約や信頼関係の構築ができると同時に、コンサルタントとしての成果が求められる。これまで事業所コンサルテーションを実施してきた側としても、この成果を出すことに不安があるのも事実である。それでも、組織的に強度行動障害者支援に取り組むことを求めるのであれば、有償が良いと考えている

（補足）発達障害者支援センターが実施するコンサルテーションと法人・組織として実施するコンサルテーションの線引きがあるように思われる。発達障害者支援センターでは、公的な事業の一環として事業所コンサルテーションを行う必要がある。それゆえ、組織的に強度行動障害者支援に対して「やる気」がない事業所にも、公的な事業としてコンサルテーションを行わなくてはならない。一方、お金をもらうと、当然「質の高い」人材養成のプログラムを提供することが求められる。この 2 つの顔を、例えば発達障害者支援センターで持つことができるかといった問題がある。有償と無償のコンサルテーションの違いを意識して、ひとりあるいは一つのセンターの職員が実施できるかとなると、かなり難しいと思われる。そう考えると、公的な事業部門ではなく、法人の独自の公益事業等の仕組みを持つ必要があると思われる。有償は、この事業部門、無償は発達障害者支援センターといった区分けを行うのが現実的な解決方法だと思われる。多分、この勉強会に参加している人の多くは、有償の「お金をもらった」コンサルテーションを行ってみたいと考えていると思う。最近の発達障害者支援センターの業務は、以前に比べて非常に緻密に丁寧を実施しているように感じる。いろいろな人を救おうとして、様々な取り組みを行っているように見える。もっと評価されていいのではないか

（補足）千葉県のこの事業の最終プログラムである実践報告会に私も参加させてもらった。その時、千葉

県の障害福祉課課長や受講生を送り出している事業所の施設長等が全員顔を揃えていた。組織的な支えが強度行動障害者支援には必要であることは間違いない。研修の修了者一人ではできることは少なく、事業所のチームが大切であり、さらに大きな組織的な支えも必要である。トップダウンで強度行動障害者支援に積極的に取り組んでいくことを「見せる」ためにも、千葉県の実践報告会のように県の課長、事業所の施設長等が参加して一緒に学ぶ場を作っているというのは非常に大切なのだと改めて感じている。北海道では、このような取り組みを企画実施することは現状では難しい。地方自治体全体での動き、さらに社会福祉法人等の組織・事業所のトップダウンの動きがまとまることの重要性を再確認できた

## 5. ゆうあいの強度行動障害支援と人材育成に関する取り組み（北海道・道南地域）

（報告者：片山智博、中野伊知郎）

### （1）強度行動障害者支援における法人の取り組みの概要

これから、社会福祉法人侑愛会の取り組みを発表する。私たちの法人は、数年前に呼び名を通称「おしまコロニー」から「ゆうあい」に統一している。図5-1は、ゆうあいと強度行動障害の取り組みの概要を年表にしたものである。

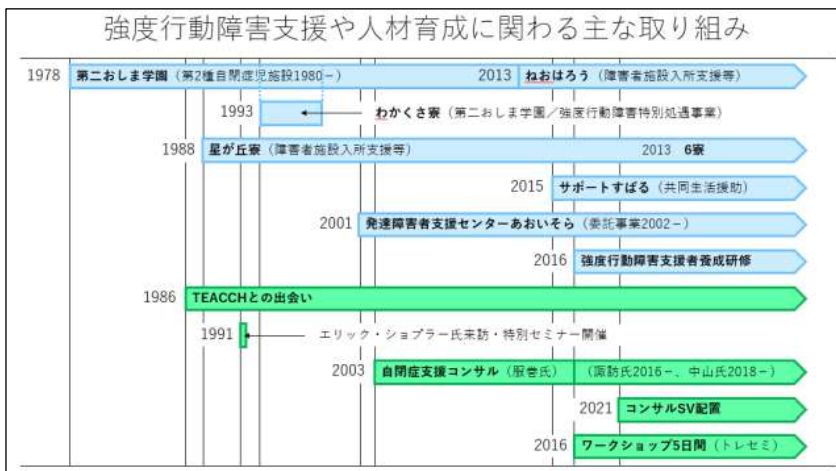


図5-1 ゆうあいにおける強度行動障害者支援の歴史の概要

1978年に「第二おしま学園」が開設され、その2年後の1980年に国の第2種自閉症児施設として認可を受け、長く運営してきた。しかし、2013年に児者転換により「ねお・はろう」という障害者支援施設に生まれ変わっている。この第二おしま学園では「わかくさ」「あかしあ」「こぶし」という3つの寮があり、そのうち「わかくさ寮」において、1993年に強度行動障害特別処遇事業が開始された。1988年に成人施設「星が丘寮」の運営が開始された。星が丘寮は、2013年に6寮体制になっている。2015年には「サポートすばる」というグループホーム（共同生活援助）の運営がはじまっている。発達障害者支援センターは、2001年に法人独自で開設しており、翌年の2002年に委託事業となっている。2016年には強度行動障害支援者養成研修を北海道の指定を受けて、現在まで続けている。

人材育成の視点からは、TEACCH、つまり自閉症プログラムとの出会いは1986年であった。1991年にエリック・ショプラー先生がゆうあいを訪問し特別セミナーを開催している。私の入職前のことであり、その場に「いたかった」と思っている。2003年からは、服巻智子さんをコンサルタントとして招聘し、職員のスキルアップを図ってきた。その後、2016年から諏訪利明さん、2018年から中山清司さんのコンサルテーションを受け現在に至っている。このコンサルテーションに関係し、「コンサルSV配置」を2021年から行っている。また、2016年から「ワークショップ5日間」を実施している。このワークショップは、いわゆるTEACCHのトレーニングセミナーに相当するものである。

(2) 強度行動障害者支援の事業の経過について（図5-1の青のバー）

もう一度、歴史を詳細に振り返る。

第二おしま学園は、1980年に全国初の第2種（福祉型）自閉症児施設の認可を受けた施設であった。そして、国の強度行動障害特別処遇事業開始と同時に、「わかくさ寮」で事業をスタートしている（1993年）。特別処遇事業が終了し、1998年度から強度行動障害特別処遇加算に変わるまでの5年間にこの処遇事業を利用したのは31人であった。

星が丘寮は、1988年開設である。第二おしま学園だけでなく、他の児童施設の自閉症の児童も成人期を向かえ、加齢児として児童施設に措置されていた。その処遇の問題から、成人期を向かえた自閉症の方への継続的多心を提供することをも目的に入所施設を開設した。「自閉症者」施設という法的な類型はないため、精神薄弱者施設として開設したが、「自閉症に特化した」運営を行ってきた。

次に発達障害者支援センターである。強度行動障害特別処遇事業とは、この事業の利用期限は3年間であり、その後地域の戻る仕組みであった。しかし、3年間で行動障害が軽減しても、同様の支援が地域で行なえず、数年後に第二おしま学園に戻ってくる事例も存在した。また、退所後、家族からの問い合わせの電話も繰り返し学園にかかってくることも多かった。しかし、相談支援の担当者を特別に配置していたわけではないので十分な対応ができなかった。このように、第二おしま学園退所後の地域からの相談ニーズが高まってきたことから、2001年に法人の自主事業として「自閉症センターあおいそら」を開設している。翌年、「自閉症・発達障害支援センター事業」が国の事業として位置付けられ、「あおいそら」も北海道から委託を受けることとなった（2007年の発達障害者支援法施行に伴い名称も変更）。北海道は、地理的に非常に広い自治体であり、2001年から4年間はおおいそら1カ所で運営していたが、2005年から、帯広と旭川に地域センターが設置され、人数や予算規模は小さくなるものの別法人が事業を受託するようになった。また、同年、政令市の札幌市も独自に発達障害者支援センターを開設している。全道において、この4カ所のセンターが現在も運営を続けている。

次は、「サポートすばる」と「星が丘寮（6寮）」について述べる。「サポートすばる」は、自閉症の人の地域移行に向けて開設したグループホームである。星が丘寮利用者を中心に、自閉症に特化した支援を継続し、地域移行することを目的に運営を行っている。職員は、世話人ではなくフルタイム職員を配置し手厚い支援を行っており、収支は決して楽ではないと推測される。そしてこの「サポートすばる」が、「ぎんが」と「オリオン」といった自閉症に特化した他の2つのグループホームもサポートする仕組みになっている。また、図1の星が丘寮（6寮）とは、星が丘寮6寮体制の6番目の寮ではあるが、この寮だけがグループホームへの移行を前提に小舎造りになっている。場所は、本体施設の近隣にあるが、生活スタイルはグループホームに類似しており、障害者支援施設とグループホームの中間として企画したものである。地域のグループホームに移行すると、日中活動の場は他の法人の生活介護事業所等を利用することになる。そうなると、支援内容が変わると同時に、生活の変化が大きくなる。そこで、施設とグループホームの中間的な支援を、小舎で行い、一定の変化に対応できるかどうかを評価する場所として設けている。例えば、施設入所であれば、役割活動として共有設備等の清掃を行うことが行われている。しかし、6寮では、共同生活というよりも、一人ひとり個々の生活の組み立てに重きを置いている。物理的には、小舎内で他の利用者と共有して生活しているが、それぞれの日課は個別に組まれているイメージである。

そして、強度行動障害支援者養成研修である。北海道は、2015年に「はるにれの里」で最初の研修を実施し、その研修に私（片山）も参加している。その翌年の2016年に北海道全域で開催した。研修の質

と効果を担保するため、受講者とその事業所のフォローアップを意図し、発達障害者支援センターを運営している法人に先陣を切って指定を受けて欲しいと、道から依頼された。あおいそらでは、旭川、帯広の地方センターを運営している法人と共同開催で研修を実施している（現在、研修事業の指定を受けている組織はこれ以外にも存在している）。これまで、函館会場、旭川会場、帯広会場において基礎研修30回、実践研修3回実施済みである。ちなみに、コロナ禍の2020年度、2021年度はオンラインで研修を開催した。オンライン開催における研修の質等様々な問題は存在している。

### （3）人材育成の取り組みの経過について（図1の緑のバー）

自閉症支援とは、TEACCH®自閉症プログラムとの出会い以降のことでもある。きっかけは、第2種自閉症児施設として第二おしま学園が認可を受けたことである。第二おしま学園以前に「おしま学園」が1967年に開設されている。この当時から、知的な遅れのある子どもたちの療育に積極的に取り組んできた。しかし、この以前の療育の方法が自閉症の人に通用しないという現実直面してきたのが、自閉症児施設認可当時の考えであったと思われる。このタイミングで、初代（大場茂俊）理事長が佐々木正美先生からTEACCHプログラムの紹介を受けた。これが大きな転換になった。その後、初代理事長をはじめ、職員がノースカロライナ州に何度も出かけ、様々な情報収集を行い、学び続け、現在に至っている。まだ十分ではないものの、TEACCHの理念や構造化のアイデア等が、法人の自閉症支援のベースになっている。

日々の実践において、障害のある人から学びながら専門性の向上を図る、支援の質の向上を目指す実践的な学び（研修）が一番の基本であるが、これだけでは行き詰まることもある。また、有志の勉強会だけだと道を誤ってしまうこともあるかもしれない。そこで、組織として研修を企画し実施している。また、組織内部での企画研修だけでなく、組織外部の研修等にも積極的に受講するような取り組みも行ってきた。

法人内での大きな企画としては「自閉症支援のためのワークショップ5日間集中コース」がある。このワークショップについては後ほど詳細に説明する。さらに、ワークショップ受講者の終了後の実践報告会も開催している。研修で学んだ内容を、実際の職場に戻りトライした結果を報告してもらう場である。コメンテーターには中山清司さんをお願いしている。この実践報告会は、法人外部の受講生とは別に、法人内部の実践報告会も開催している。前者の外部の受講者と一緒に法人内部の実践報告も行っているが、法人内からの受講者が多いことから、内部向けの実践報告会を別枠で設けている。

ワークショップ以外としては、「ゆうあい基礎研修」と名前がついている、7回にわたり、法人の中核的な職員が分担して講師を担当する研修を行っている。この基礎研修の意図は、入職1年～3年程度の職員を対象に、基礎知識として学んでもらいたい内容を伝達している。例えば、実際の支援の現場で「先輩から教えてもらう」「ケース検討に参加する」ことによる学びの機会はあるが、基礎知識が不十分であるがゆえに困惑することも少なくない。例えば、先輩から「このような場合は課題分析するといい」と指導されても、課題分析をこれまで1度も経験していなければ、その意図を理解することは難しく、実践に結び付かない。ゆうあい基礎研修で課題分析を学び・体験していれば、このようなことは予防できると考え、企画した研修である。実践を深めていくための前提となる知識を学ぶ研修である。さらに、この「ゆうあい基礎研修」には、「実践研修」も存在する。基礎研修受講者からさらに人数を絞った研修になっている。基礎研修で学んだ内容を、受講生の実際の支援現場で実施し、その結果を持ち寄り、先輩職員からアドバイスを受ける、いわゆるより実践的な形式の研修である。ただし、ワークショップのボリュームが

非常に大きく、各研修の位置づけや運用方法について迷いが存在する現実もある。

その他、発達障害者支援センターとして研修企画も行っており、この研修に法人職員も参加することになる。2019年、2020年には、梅永さんとそのお弟子さんたちの協力で、TTAP 2 デイ、さらに TTAP 実践報告会を企画実施している。

2016年からワークショップを実施しており、梅永さん、志賀さん、坂井さん、諏訪さん、中山さんに講師として来てもらい 2018 年まで3年間開催した。この3年間で、「第1期：チャレンジ」と位置付けている。この3年間で、ワークショップの基本的な運営のノウハウを身につけ、2019年からは中山さんを総合トレーナーとして招聘し、「ゆうあい」から自前のトレーナー4名体制で「第2期：ステップアップ」と位置付け、継続して実施している。ただし、コロナ禍で2020年、2021年はオンライン方式で実施せざるを得なく、オンラインで5日間集中するのは現実的ではないと判断し、WEB 3 デイのワークショップを行っている。今後も直すべきところを改善し、新しく取り入れる内容も検討しながら、このワークショップは継続していく予定である。

次に、自閉症支援のコンサルテーションを活用した学びを紹介する。これは、「ゆうあい」がコンサルテーションを行うのではなく、コンサルテーションを受けている内容である。まず、2003年から2015年まで、服巻智子さんにコンサルタントとして「ゆうあい」に来てもらっていた。2016年から現在に至るまで諏訪利明さんに、2018年から現在に至るまで中山清司さんのコンサルテーションを受けている。コンサルテーションのメリットとしては、「専門性の向上（スキルアップ）」はもちろんのこと、「客観的な視点」「(定期的に) 外からの風が入る」ということも重要であると感じている。特に、閉鎖的になりがちな入所施設においては、漠然としているが、「雰囲気を変える」ことも大切であり、コンサルタントがその役割を担ってくれている。外部のいろんな人にアドバイスを求め、教えてもらい、相談をすることが、全体の風土としてスタンダードになることは本当に重要なことだと思える。

現在、諏訪さんが入っている事業所と中山さんが入っている事業所は異なっている。中山さんには3カ所の事業所、どれも知的障害者が入所している施設である。これまでの法人の歴史的経過から、第二おしま学園（現：ねお・はろう）や星が丘寮といった、自閉症支援に特化した施設と位置付け運営していると、この特化された施設以外との支援方法が違ってくる傾向があった。自閉症支援に特化していない施設に自閉症の利用者がいないわけではない。このような施設でも自閉症支援をきちんと行う必要がある。そこで、中山さんには、自閉症支援に特化していない事業所に現在出向いてもらっている。訪問時に同席しているが、事業所ではコンサルテーションの内容が非常に新鮮に受け入れられている、いい雰囲気であると感じている。一方、自閉症支援に特化した2つの施設は、構造化された支援が長きにわたり継続していることもあり、ゼロから支援を組み立てていく機会が乏しくなっている（施設入所では利用者の入れ替わりも少ない）。特に、新任職員がこの2つの施設に配属されると、構造化の目的はその背景の特性を理解しなくても、「このタイミングでこのカードを渡す」といった日常のルーチンをこなすことが支援として定着してしまう。いわば、形から構造化を学ぶことになる。そこで、アセスメントから構造化を組み立てていく、再構造化をどのようにするか、基本に立ち返り学ぶ場が必要である（諏訪さんが担当？）。

今年度から、法人職員内部に「コンサル SV」という仕組みを試行的にはじめている。例えば、中山さんが年間3回、ゆうあいに訪問しコンサルテーションを実施することになる。結果的に、コンサルテーションでアドバイスを受けた後、次のコンサルテーションまで3か月以上の間隔が空いてしまう。これだと、コンサルテーション直後に学んだことを活かそうと頑張ろうとするが、実際に実施してみて、あるい

はしばらくたって状況が変わったときに「どうすればいいか」わからなくなることも少なくない。その都度、中山さんに相談することも難しいため、法人内部でコンサルテーションの合間をフォローする体制を作る仕組みを模索し、試行しているのがコンサル SV である。法人内の中核的な人材をピックアップし、コンサル SV として担当の事業所を決め、中山さんのコンサルテーションにも同行し、その後の実践をフォローする役割としている。また、このフォロー内容もコンサル SV から中山さんに報告し、場合によっては助言をもらい、次に活かすようにしている。「施設の実践」と（訪問回数の少ない）「コンサルタント」の間を取り持つ役割である。

#### (4) 人材育成システムの構築について

日々の支援実践に加え、ワークショップ（トレセミ）や、外部企画も含めた様々な研修に、自閉症支援コンサルテーションも合わせた人材育成の枠組みを整理したものである。きれいな図式化は難しいが、図5-2を参照してほしい。

縦軸が経験年数・習熟度を表しており、横軸は組織に求められる様々な機能を表している。基本となるのは、一番左端の「日々の支援実践」である。中央下の緑の資格は「ゆうあい基礎研修」の受講である。各施設1名から多くは4名、必ず受講しており、法人全体で広く浅く学べる研修である。この研修の受講内容が実践の基本になる。

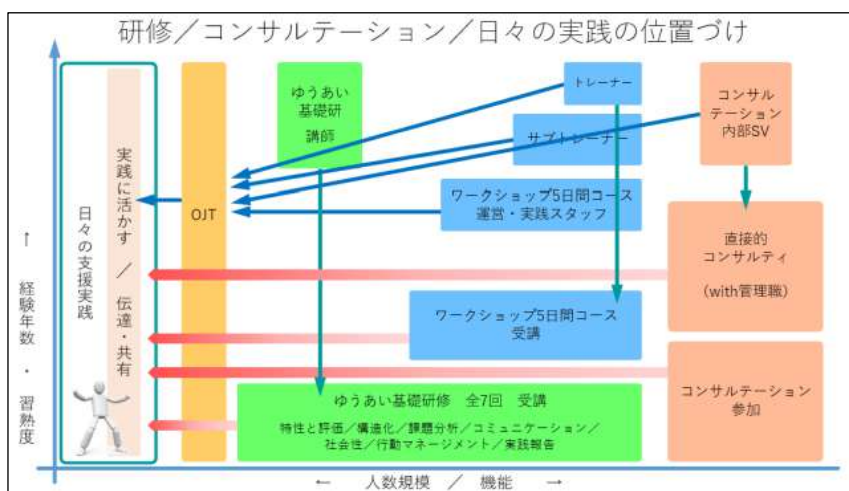


図5-2 現在のゆうあいの取り組みを経験年数（習熟度）や機能別に整理した図

次は、その上の青い四角「ワークショップ5日間コース」である。この研修は、多くの人数が受講できるわけではない。かなりレベルの高いステップアップを目指す人が受講することになる。この研修受講も実践に活かし、職場内の周囲に伝達・共有するものである。もう一つの軸（エリア）が一番右端のオレンジ色の四角である。いわゆるコンサルテーションである。下の四角はコンサルテーションに参加することであり、その上の四角は「直接的コンサルティ」と名付けた。日常的にこのような呼び名は使っていないが、ケース発表やコンサルタントに相談する、ケース担当者（いわゆるコアチーム・リーダー）がこれに当たる。もちろん、管理職がこのコンサルティをフォローすることになっている。このようなコンサルテーション参加も、全員参加が可能なわけではない。実践に活かすだけでなく情報の伝達・共有を職場で

行うことになる。もう一度中央の軸に戻り、ワークショップ5日間コースの「運営・実践スタッフ」について説明する。この青い四角は、基本的にはワークショップ5日間コース受講を終了した人が対象になるが、今度はワークショップの運営スタッフに入ることでの学びである。ワークショップには、実際にモデルとして参加した利用者の5日間の活動をサポートする、運営スタッフが重要な役割を果たしている。トレーナーと一緒に実際にアセスメントや利用者支援を行っていく時間が多く、学びは多い。さらに一段進むと、「サブトレーナー」としての役割も期待される。いわゆるトレーナーの補助であり、さらにその次には「トレーナー」の役割がある。ここまで進むと、自らの実践だけでなく、受講者に対して適切に情報伝達する役割も求められる。そして、トレーナーは当然、ワークショップ受講者に様々な助言やアドバイスを行うことになる。また日々の実践現場のOJTにおいても、同様な助言やアドバイスを行う。トレーナーでなくても、サブトレーナーや運営スタッフもそれに類した助言やアドバイスが行える。もうひとつ左右上の緑の四角は「ゆうあい基礎研修講師」である。当然、この講師も法人の職員であり、研修受講者に指導等を行う。最後に、右の一番上のオレンジ色の四角「コンサルテーション内部SV」である。先ほど説明した通り、頻繁ではないものの、直接的コンサルティの相談にのり、助言を行っている。もちろん、これ以外にも様々な単発の研修があり、さらに管理職研修等も存在するが、この図は自閉症支援を中心に整理している。

では、図5-2を活用して、「ゆうあい」における人材養成の課題を整理する。課題として考えている部分は、図5-3にグレーの網掛けをした部分である。

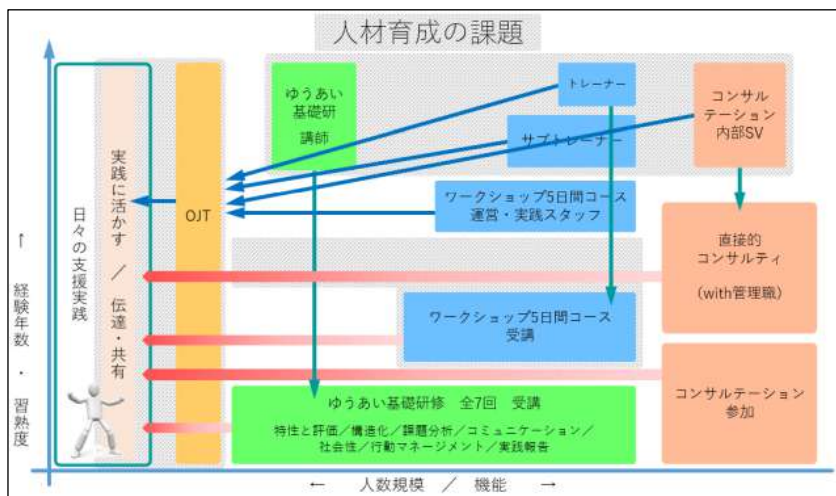


図5-3 「ゆうあい」における人材育成の課題となっているポイント

ひとつ目は、「ワークショップ5日間コース：受講」である。この研修の構成上、どうしても受講人数を絞らなくてはならない。法人外部の受講生も募集していることから、法人内部からすると間口が非常に狭い研修である。2つ目は、「ワークショップ5日間コース：受講」と「ワークショップ5日間コース：運営・実践スタッフ」との間に少し大きな空間があることである。下から「ゆうあい基礎研修」を受講し、日々の実践で力をつけ、ワークショップ5日コースを受講した後、運営スタッフになりサブトレーナー候補として成長していくまでの距離が少しある。人材育成と考えると気になるところでもあり、日々の実践を積む以外方法が無いところかも知れない。3つ目は、「ゆうあい基礎研：講師」「サブトレーナー」「ト



レーナー」「コンサルテーション内部SV」にまたがる部分である。ここを担当するのはどうしても同じ人材になってしまっており、この領域をカバーできる力のある人材はそれほど沢山いるわけでもないのも事実である。しかし、この部分を担当する職員の負担が大きくなっている点も心配である。そして、4番目が、豊富な研修で学んだ内容を「OJT」ならびに「実践に活かす：伝達・共有」の部分でどのように活用していくかが課題である。学んだ内容を他のケースにも検討する、あるいは事業所全体に波及していくといった視点からの取り組みも欠かせない。

#### (5) まとめ

「ゆうあい」の強度行動障害支援の変遷と法人の取り組みをまとめる（図5-4参照）。

出発は、第二おしま学園や星が丘寮等の入所中心の実践であった。自閉症に特化した支援を行っていくことにより効果があげられており、その効果を実感できた。そして強度行動障害特別処遇事業の3年間を終了した人たちの課題が生じた。つまり、地域に戻って安定した生活ができるかという点も簡単ではなかった。特別処遇事業と同等の支援を継続し続けることが大切であることが身をもって知らされた。

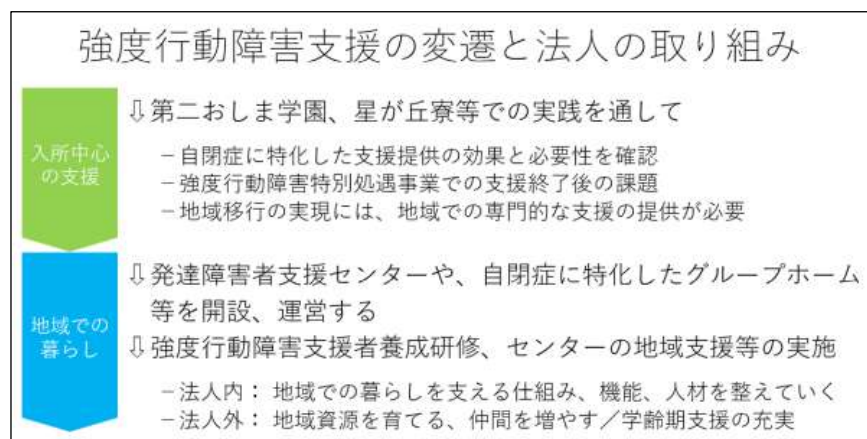


図5-4 「ゆうあい」における強度行動障害者支援の変遷のまとめ

そこで、地域での生活を支える暮らしの体制づくりとして、発達障害者支援センターや自閉症に特化したグループホームの設置・運営に取り組んできた。また、強度行動障害支援者養成研修ならびに発達障害者支援センターの様々な地域支援を行ってきた。このような取り組みは、法人内の仕組み、機能、人材を整えていく必要があると同時に、「ゆうあい」が設置運営するグループホームにも限りがあることから、外部の仲間を増やし、地域の資源を増やしていく、そして学齢期からの支援の充実に向けての取り組みも必要だと感じている。

法人の理念は、「利用する方々から学び、一人ひとりが必要としているサポートを考え、実行する」であり、時代は変わったにしても、根底に流れる自閉症支援の基本は変わらないと考えている。お金や人材など様々な問題に直面するのは間違いないが、「必要な支援を常に意識し、無いものを創る」ことも大事にしたいと考えている。

質問1： 私は、法人内の人材育成研修を担当しているが、研修事業等の企画調整を行っている。収支等

を考えるとこの部門の企画調整はかなり難しいと実感している。「ゆうあい」では、紹介された企画調整はどのような部門で行っているのか

回答1： 発達障害者支援センターの事業として研修企画するのが基本である。その企画にセンター職員以外の法人職員が加わり企画している。発達障害者支援センター主催の研修は、原則受講者からは費用を徴収しない。収支面で費用徴収が必要な研修は、法人主催にするなど、工夫している。発達障害者支援センターの事業は、地域全体の底上げを図るものだと考えているが、周囲から「センターの運営法人の施設はどうなっているの?」と言われるのも気になるので、法人内の研修についてもセンター職員が積極的に加わることにしている

法人全体の企画運営については、今回報告した研修内容を一つの部門だけに任せるには、ボリュームが大きすぎると考えている。先ほど紹介した図2の人材育成体制の上の部分に携わっている人たちが、いわば法人内の有志の集まりに近いが、この人たちがいろんな考えを持ち寄り、運営するチーム作りも含め検討しているのが現状である。法人運営としては、最近、内部の研修体系のあり方を整備することが課題になっている。十分な体系づくりまでには至っていないのが現状である

(補足)

過去3回の勉強会発表のように、「ゆうあい」の報告は、地域の制度・仕組みに合わせた取り組みの紹介ではない。草の根的に地域の理解者を「いかに増やしていくか」といった視点からの取り組みであり、この草の根的な取り組みに、「ゆうあい」がどのように貢献していくかがテーマである。道南地域に、自閉症・強度行動障害者支援の理解者を広めていくために、様々な企画を行い、参加してもらうことが今回の発表の主旨であり、制度上の裏付けが無いことから、収支面では非常に厳しく、基本的には法人持ち出しの取り組みである。それでも、「理解者を増やしていく」ことは「お金には代えられない」と考え、法人として取り組んでいる。実際の企画・運営スタッフも、ボランティアでかかわっているところが多いのも現状である

また「ゆうあい」の法人内部の人材を育成していくことは、知的障害者支援の地域における中核的な役割を担っている法人としては、非常に重要な課題だと考えている。「ゆうあい」が道南地域で一番大きな組織である。地域における法人の立ち位置をしっかりと認識して、内部の人材養成も取り組まなくてはいけないと考えている

自閉症支援を40年近く進めてきたが、組織的な方針が「はっきりしている」ことが今回の発表の特徴なのだと思う。つまり、「ゆうあい」全体の運営方針の中心的な位置に「自閉症支援」が位置付けられていることが大きい。きっかけは、第二おしま学園の設立であるが、その後40年間、この自閉症支援を大切にするという立ち位置が明確であり、それが時代を超えて脈々と受け継がれてきた。つまり、強度行動障害者支援を継続していこうと考える際、「人材を育成する」と同時に「組織的な裏付け」が重要なポイントだと考える。つまり、「ゆうあい」の基本的な方針に自閉症支援が長年位置づいていたことで、法人としてもいろいろな情報を収集整理する文化があり、これが研修企画ならびにボランティア精神をもった運営協力につながっていると感じている

(補足)

図5-1の歴史の概要について補足する。第二おしま学園が昭和53年(1978年)に開設している。この

開設には背景がある。(1967年に開設した)おしま学園の実践を続けてきた過程で、自閉症児の療育が難しく、自閉症に特化した施設が必要であると考え、第二おしま学園を開設した。国の障害福祉として、はじめての自閉症支援の施策である自閉症児施設は1980年からであることから、2年前に、パイロット的にははじめたことになる。また、「発達障害者支援センターあおいそら」についても、その前進事業として2001年にスタートしている。国の「自閉症・発達支援センター」の制度が整う1年前に「自閉症センター」として、相談事業を立ち上げている。これも、これまでの法人の運営から、必要性が高いと判断し、独自に立ち上げてのものである。まさに、パイロット的にスタートしている。その時々でいろんなきっかけがあり、必要なニーズに応えるための事業とそれを支える専門性をしっかりと担保していこうとすることが、法人で脈々と受け継がれているように感じている

ワークショップ5日間の実施に至る背景がある。強度行動障害支援者養成研修の基礎研修がスタートした時期と同じ頃(2013年)、基礎研修の(講義と演習の)座学だけでは「実践に結び付くことはないだろ」と意見交換が行われた。「TEACCHのトレセミのようなものを地域に広げていければ」という話を聞き、これがきっかけで函館においてワークショップを行うことになった。今回、この障害者総合福祉推進事業で議論している「中核的人材の養成」は、まさにこのワークショップ企画の話しに結び付いているのだと感じている

基本的に、座学だけで学んだことを実践することは難しい。そこで「ゆうあい」では、知識を実践に移すためのトレーニング的な要素のあるプログラムを実施し、さらにそのプログラムを外部に頼るだけでなく法人内部でも作り上げていく仕組みが必要だと考え、ワークショップを開催することになった。ワークショップのトレーナーは、当初は外部の人材にお願いするが、計画的に内部の人材でトレーナー等も含めたプログラム全体が運営できることを目指し企画してきた。これにより、地域の人材育成にも貢献したいと考えている。現在は、その途中段階まで進んでいる。法人内部だけでなく、道南地域の中核として行うべきことを考えながら、地域の人材育成をおこなっていくことが「ゆうあい」の役割だと考え、様々な事業を企画している

また、現状として、自閉症の人の「暮らしの場」が大きな課題になっている。特に、地域で暮らしている自閉症の人で、行動障害を抱えている人の受け皿が道南地域でも明らかに不足している。自閉症支援の中核的な役割を担っている法人として、この問題にはしっかりと対応しなくてはいけない。そこで、直接地域で支えていくモデルではなく、ある程度入所施設の機能を活用して、支えていく方法を事業展開を行っている。一定期間、入所施設で生活を整えて、地域生活を実現させ、入所施設では新しい人を受け入れる仕組みである。地域と入所との中間的な役割を意識した事業を考えていく必要がある。この考えから、星が丘寮の利用者を対象にグループホームを設置し始めた。これまで星が丘寮で生活していた人が14人地域へ移行しており、新たに14人をここ数年間で受け入れている。また、この新規の受入の多くが、障害児の入所施設からの受入である

現在、障害児入所施設の措置割合は8割程度だと言われている。その中で、自閉症の障害特性を持っている人も8割程度いる。措置ケースで、成人になり地域や家庭に戻る事例はほとんど想定できない。では、どこで暮らすかを考えると、家庭に代わる暮らしの場が必要になってくる。そこで、「ゆうあい」でも積極的に、障害児入所施設退所者の受け入れを積極的に取り組んでいる。結果的に星が丘寮の利用者の循環を図っていく必要があった

40年にわたり、積極的に「この事業を推進」というよりも、その時々自閉症の人たちのニーズに地域

の中核的な役割として応えていったことで現在があるのだと考えている

質問2：強度行動障害者支援の歴史を紐解くと、自閉症支援の歴史にたどり着く。1980年の自閉症児施設は、国の施策としてはじめての自閉症対策であり、「精神薄弱児（知的障害児）施設」を拡張して支援を行うことになった。文部省においては、自閉症児対策は、情緒障害児学級であり、精神薄弱児とは別に位置づけていた。厚生省内部でも、精神衛生分野（医療、精神保健）なのか、児童福祉の分野なのか、精神薄弱なのかは長年悩んでいたと聞いている。そう考えると、国の施策の2年前に、知的障害児施設として自閉症児療育をスタートしたのは大きなインパクトがあったと思うが、当時のことを少し教えて欲しい

回答2：第二おしま学園がスタートする前後の制度作りの段階で、自閉症児支援は「医療で支えるか」「福祉で支えるか」議論されていたそうである。最終的に結論が出ずに、第1種（医療型）と第2種（福祉型）の2形態が生まれた。その結果、どちらが有効かという結論は出なかった。しかし、自閉症児支援には専門性が必要であること、福祉だけ・医療だけで解決できる問題でもないことは明らかになったのだと思う。自閉症児施設の時代から、医療と福祉の連携が大きなテーマになっていた

強度行動障害という視点で話しをすると、1993年の特別処遇事業がスタートし、後に厚生科学研究で「飯田班」が立ち上がっている（補足：強度行動障害者の厚生科学研究は、1993年～1997年が石井哲夫班、1998年～2006年が飯田雅子班：研究費が公募になった時期から）。スタートした時点で事業を行っていた施設は3カ所だけだったが（弘済学園、旭川荘、おしま）、この研究事業では各3施設の中でのもっとも支援が難しい事例を持ち寄り、今の行動関連項目10点以上ではなく、本当に厳しい事例を持ち寄り検討した。検討チームには、医師として中島洋子先生の参加しており医療の連携のあり方も含め、専門家が集まり朝から夜まで通して、ケース検討を行っていた。この時期のケース検討が、本当に今の支援の糧になっていると、旭川荘の新谷さんとも話を先日した。この研究班が、大きな財産になっており、現在の支援の中核になっている

質問3：おしまコロニーの内部の人材養成は非常に参考になり、自分の法人の課題とも重なる。質問は、函館（道南）の他の組織への波及はどのような状況なのかを聞きたい

回答3：発達障害者支援センターは、全道規模で活躍している。また、ワークシヨック（トレセミ）は、外部の組織向けの枠も設けている。そこには、道南の他の法人・施設から参加してもらっている。また、スタッフやトレーナーについても、外部の法人から推薦してもらおうようにしている。基本は、トレセミを実施・運営することに「参加してもらおう」ことであり、その中での基本的な学びを行ってもらい、各自が所属する事業所に帰った際の実践のきっかけになるものと期待している。このような取り組みから、地域支援のネットワークを広げていっている。トレセミ受講生の実践報告会も法人外の参加者の実践報告会を開催しており、中には遠く旭川、さらには青森県からの参加者の発表もある

---

## 6. 岡山県の取り組みに向けてと「いづみ寮」の実践報告（岡山県）

---

（報告者：今出大輔、川西大吾）

### （1）報告の流れと概要

最初に今出の方から岡山県の枠組みについて概要説明し、川西に引継ぐ。

今回の勉強会だけでなく、ここ数年、色々な地方自治体の取り組みについて、法人内で復命を行い、県内の他の事業所関係者とも共有してきた。その中で、岡山県の強度行動障害者支援の体制整備がかなり遅れてしまったと認識している。このような認識が共有できたことも、一つの進歩だとポジティブに考えている。これから岡山県でどのような方向に進めるべきか、たくさんの意見をもらうために今回の報告を行う。

最初に、発達障害者支援センターの地域支援強化、つまり地域支援マネジャーが配置される仕組みが2014年にできたことから始める。この勉強会の報告において、横浜市や札幌市の報告では、事業所支援を中心とした内容であった。岡山県では、委託元の岡山県庁と旭川荘との意見交換の中で、地域支援マネジャー事業は「市町村支援を優先して取り組む」ことを申し合わせ、現在まで進めてきている。それゆえ、強度行動障害者支援の体制づくりに発達障害者支援センターが表立って取り組むことができなかった。もちろん、行動障害に対する予防的な観点からの取り組みは行っていたものの、既に強度行動障害を呈している人への支援体制にかかわることは無かった。

歴史を遡り、①1993年の強度行動障害特別処遇事業から強度行動障害特別加算事業が実施された13年間、②2006年から措置の時代が終わり基本は契約によるサービス提供になった12年間を経て、③令和の時代になって岡山県ではどのように取り組んできたか、そして、④現状の整理と今後に向けて話していく予定である。

### （2）強度行動障害特別処遇事業を実施した「いづみ寮」レインボー棟の紹介

ここから、川西が話を引き継ぐ。先ほど、片山さんが報告したように、歴史や仕組み、そしてマネジメントとは異なる視点からの話しになる。直接支援の内容を中心とした報告である。

1993年から強度行動障害特別処遇事業をはじめた、成人の入所更生施設「いづみ寮」の中の「レインボー棟」の実践を中心に紹介する。この特別処遇事業は、3年間という有期限の支援で行動改善を図り、地域に戻すことを目的とした事業であった。対象は、当時の強度行動障害判定基準20点以上の人であった。いづみ寮では、利用者4人に対して、スタッフ4人（うち1人は心理職）、そして嘱託の精神科医1名という体制でスタートした。支援の方法としては、構造化された支援を基本的な考えとしていた。この事業の進捗については、年に2回、行政（岡山県）と関係機関が集い連絡会議を実施していた。この連絡会議では、特別処遇事業における利用者の状況報告と、3年が経過した段階での移行先の検討が行われた。



図6-1 レインボー棟



図6-2 線画のスケジュール



図6-3 具体物のスケジュール

図6-1の写真は、あまり良い写真ではないが当時のレインボー棟の全景である。写真の左側が生活

棟、右側が作業棟に分かれている。図6-2は、線画による当時のスケジュールシステムの例である。図6-3は、具体物を使ったスケジュールの例である。

スケジュールだけでなく、自立課題などすべて手作りであった。また、スヌーズレンの部屋も用意していた。図6-4は、1993年から2008年までの強度行動障害特別処遇事業の対象者の概要である。

ケース	開始時年齢	開始前処遇	得点の推移	改善率	終了後	移動後の経過	R3.10現在	
1期生 (H5~ 8年)	1	15	養護学校寄宿舎	41→17	58.5%	他施設入所	悪化	問題残
	2	25	自施設	45→19	57.7%	自施設復帰	良好	H19死亡
	3	15	養護学校寄宿舎	48→15	73.3%	他施設入所	やや悪化	良好
	4	18	在宅より通学	28→6	78.5%	在宅より通所	良好	
2期生 (H8~ 11年)	5	21	在宅より通所	39→14	64.1%	他施設入所	良好	良好
	6	19	在宅より通所	34→16	52.9%	他施設入所	悪化	R3死亡
	7	19	自施設	33→16	51.5%	自施設復帰	良好	H22死亡
3期生 (H11~ 14年)	8	15	精神病院入院	27→10	62.9%	元施設復帰	良好	問題残
	9	27	在宅より通所	29→10	65.5%	元施設復帰	良好	良好
	10	24	在宅より通所	25→19	24.0%	他施設入所	悪化	やや良好
	11	24	精神病院入院	28→19	32.1%	他施設入所	良好	良好
4期生 (H14~ 17年)	12	16	在宅より支援学校通学	42→8	80.9%	他施設入所	良好	問題残
	13	26	入所施設	35→28	20.0%	元施設復帰	問題残	H27死亡
	14	26	入所施設	42→41	2.3%	元施設復帰	良好	良好
	15	31	在宅	23→8	65.2%	他施設入所	やや悪化	問題残
5期生 (H17~ 現在)	16	24	精神病院入院	43→20	53.4%	いづみ寮	良好⇔悪化	良好⇔悪化
	17	20	入所施設(児童)			いづみ寮	問題残	問題残
	18	17	在宅より支援学校通学			いづみ寮	良好⇔悪化	良好⇔悪化
	19	36	入所施設			いづみ寮	良好	良好

図6-4 強度行動障害特別処遇事業の利用者一覧

第1期から第5期まで合計19人が利用している。強度行動障害判定基準の得点を見ると、1期生の点数が非常に高かったことがわかる。振り返ってみると41点、45点、48点という数字は、「高すぎるのでは？」と感じている。中央の赤い囲みの部分は、事前と事後の改善率を記している。50%から高い人は80%の人もいる。一方、判定基準の改善が見られない人もいる。3年間の事業終了後の移行状況は、他の入所施設ならびにいづみ寮で生活し続けている人が圧倒的に多い。全19人中18人は、特別処遇事業後、入所施設で生活している。在宅から通所に至った事例は1人だけである。

「移行後の経過」の欄は、事業終了後、3カ月から1年程度の経過もまとめている。概ね移行後は良好ではあるが、悪化したケースも何例か存在する。本発表にあたり、2021年10月現在の状況について調査しまとめたものが、図6-4の一番右の欄の「R3.10現在」である。在宅移行の人は、残念ながら連絡が取れなかった。入所施設移行者の現状はすべて確認できた。特徴的な結果として、19人中4人がすでに亡くなっていることである。死亡理由には、特に共通した関連性はなかった。行動障害が死亡の直接的な原因につながったわけでもない。

例えば、2番のケースはダウン症の人であり、特別処遇事業ならびに移行後の経過も良好で落ち着いていたが、30歳を過ぎたころから急激退行症状が顕著になり、2007年に亡くなっている(死亡時39歳)。医師は「老衰」と診たてていた。6番の人は今年亡くなっている。最近では落ち着いた生活を送っていたと聞いていたが、1月に朝の起床時にすでに亡くなっており、心筋梗塞が原因であった(死亡時34歳)。7番は、移行後摂食障害が顕著になり、食事を口に入れるが、噛むまでで、飲み込もうとせずに吐き出す行動パターンがついてしまった。体重が次第に激減していき、点滴等の対応や、食事のマンツーマン介助を行う等により次第に食事が少しずつ摂れるようになってきた矢先、早朝死亡していた(死亡時23歳)。

13番は、落ち着いて生活できていたと聞いているが、食事中のパンを喉に詰め、窒息で亡くなっている（死亡時39歳）。

死亡原因の共通性は見いだせないが、19人中4人、つまり20%の人が比較的若くして亡くなっている事実は重い。根拠のある視点ではないが、自らの健康状態に気を配ることや、健康状態に対しての周囲の気づきが難しいことが背景にあると推測される。

### （3）行動障害のある人への長期的支援（17年間）の経過報告

#### 1) 事例の概要

直接支援の様子を伝えるため、一人の事例を紹介する。

1999年から2002年までいづみ寮の強度行動障害特別処遇事業の対象であり、この3年間で状態像が劇的に改善している。この時期を第1期とする。第2期は、2003年からB施設に移行し、2011年までの8年間で再悪化してきた時期である。そして同施設で2012年から2016年までの再構造化を行った期間を第3期とする（この資料は2016年に報告した資料が基になっている）。この3つの期間に分けることで、どのような支援が行われ、それがどのように本人に影響を与えたかを考察する。

強度行動障害特別処遇事業が開始された時期のプロフィールを紹介する。16歳の男児であり、特別支援学校（当時の養護学校）を中退していづみ寮に入所した。重度の知的障害があり自閉症と診断されていた。幼少のころから多動で、周囲が常に目を離せない状態だった。特別支援学校に通い、小学校5年生頃から人に対しての他害行為（蹴り、叩き、つねりなど）、物壊しが見られ、行動障害が顕著になった。中学部、高等部と年齢が上がるごとにこれらの行動はエスカレートし、学校、家庭での対応は難しくなっている。入所児の強度行動障害得点は42点と、非常に高得点であった。

#### 2) 第1期

入所当時の状況は、他害行為のうち特に「蹴り」が非常に激しかった。前蹴りが「止めどもなく」やってくるという状況だった。《動画》

30年近く前の動画であり、「このような支援はいかがなものか？」と感想を持つ人も多いと思う。しかし、振り返ると、いづみ寮では当時みんな「必死」に対応していた。入所当初は、動画のような状況が、夜も昼も断続的に続いており、1年半経過した段階で施設の職員も全員疲弊してしまった。いづみ寮では「支援ができない」とギブアップしようという話まで出ていた。結果的に、服薬が非常に多い状況を見直す目的から（服薬調整）、1カ月間岡山県精神科医療センターに入院することになった。入院当初の服薬状況と退院後の状況について、図6-5にまとめた。担当のドクターが、大胆に服薬量を減らしている。主治医からは、「積極的（大胆）に調整を行ったが明確な変化が見られなかった」と「謝りの文書」と読める丁寧な意見書を受け取っている。確かに、退院直後のいづみ寮の状態も変化はなかった。



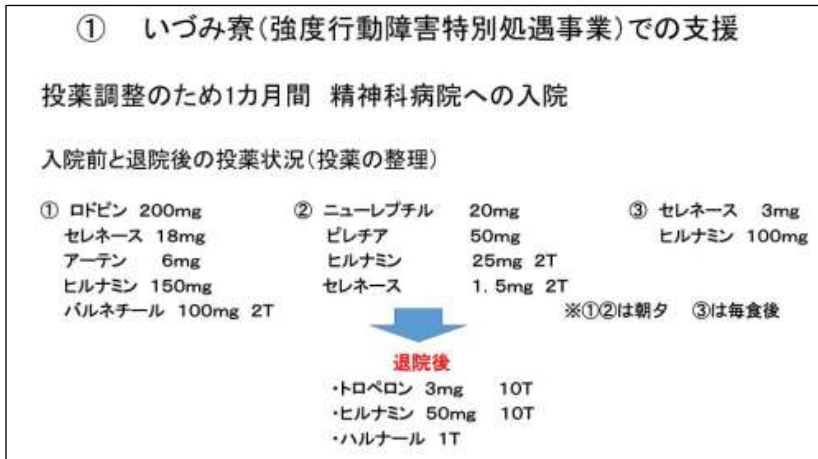


図6-5 精神科病院における服薬調整のプリとポスト

支援に行き詰っていたタイミングで、先にも話があった厚生科学研究の飯田班でケース検討が行われるようになった。そこで、本事例を新谷さんが報告し、それに対して当時の星が丘寮の寺尾孝士さんから、お叱りならびにアドバイスを受けることになった。印象に残っているのは、「言語指示が多すぎる」「聴覚過敏と思われる人の配慮が足りない」「基本に立ち返ってもう一度支援を見直すべき」と言われたことである。具体的には、以下の3つの支援内容の見直しを行い、ユニット職員で徹底することになった。

- 人刺激の減少
- 言語指示の減少
- 視覚的情報提供の見直し

言語指示については、当初は「名前を呼ぶ」以外は用いないことを徹底した。今振り返れば、そこまで必要であったかどうかはわからないが、当時はそこまで徹底しないと、ユニット内の「統一」と「継続」は難しいと判断した。さらに、集団ではなく個別の活動、マンツーマン対応を徹底した。特に、本人の「感覚の過敏性」に注目しながらチーム支援を行ってきた。すぐに変化は現れなかったが、2～3カ月経つと明らかな効果が現れ始めた。新しい支援から半年後の様子の動画を紹介する。《動画》

この動画は、状態の良い日常生活場面ではなく、ごく普通の様子である。非常に落ち着いて生活ができるようになってきた。この事例の支援から、結果と考察をまとめたものが図6-6である。

他の利用者と距離をとる、言語指示を減らすなどは、本人の刺激への過敏性への配慮となり、非常に効果的であったと考えられる。もちろん、本人にとって「わからない」言語指示の内容が無くなったことも良かった推測している。また、入所以前から、絵カードとその活動とのマッチングができていたこと、自立課題として単純な作業ではあったが「何を」「どのように」「どれくらい行うか」を理解していた。これにより、本人なりに「理解できる」活動が日課に組み込み、終わった後の「次の活動」も理解でき、「見通しがもてる」ようになったことが大きいと考えている。また、精神科病院における大胆な服薬調整が、徐々に効果として現れたのではないかと考えている。退院直後の短期間では見られなかったもの、2～3カ月といった時間がかかりながらも変化した可能性もある。入院治療、医療連携は決して無視できないと

考えている。さらに、この当時 17 歳、思春期でもあり、長い人生の比較的早い段階で介入できたことが良かったと思われる。

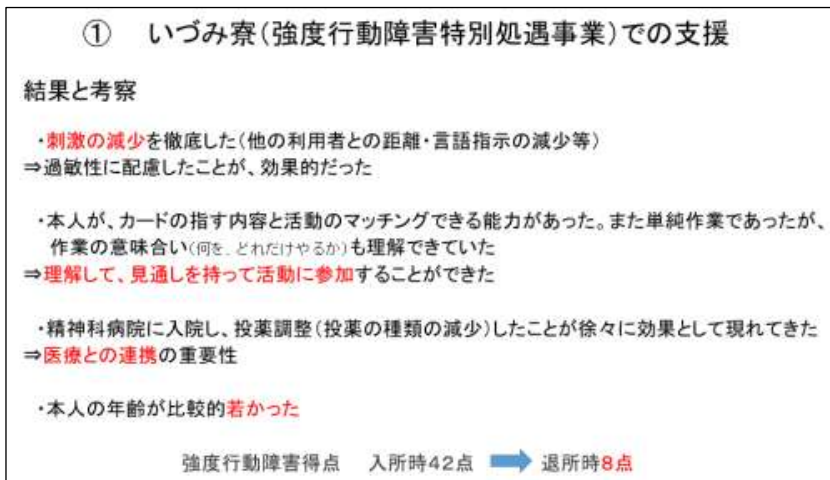


図6-6 支援の見直し後の変化とその理由の考察

強度行動障害得点は、42点から8点に減少しており、施設退所時は「強度行動障害」とは呼べる状態では無くなっていた。あれだけ頻繁であった他害行為も、年に1回から2回といったレベルまで減少していた。もちろん、退所時の施設移行にあたっては、非常に慎重に対応したつもりである。

### 3) 第2期

施設移行に際して、移行先施設を含めたケース会議を4回開催、移行先施設から担当となる職員2名がいづみ寮に2週間の現場実習を行う、さらにいづみ寮担当者が移行先施設を訪問・実習し具体的な要望を伝えた(例:「個室は必須」「視覚支援の活用(いづみ寮で使っていたカードをすべて渡す)」。そして、対象者についても、半日、1日、3日間、さらに1泊、2泊というように段階的な体験利用を行った。現状は行動障害と言える状態像ではないが、以前の状態像に戻ると「大変」であると口を酸っぱくして伝えていた。

退所後、新しい施設で概ね1年間は非常に落ち着いていた。移行時の引継ぎ内容でもあった、個室利用、カードによるスケジュールも活用されていた。さらに、引き継がれた視覚的支援は有効であり、施設の他の利用者にも応用されていた程であった。

しかし、その1年後、移行した利用者よりも支援が困難な利用者が入所することになり、生活が一変してしまった。まず、個室から複数人部屋に移動になった。生活自体も少人数の生活の場から、大人数の騒がしい環境に変わり、対応する(担当)職員も多くなった。結果的に、構造化された空間がほとんど作れず、支援員にもその重要性が浸透できなかった。特に、引継ぎ時にいづみ寮に訪問し、実習した2人の職員もいなくなり(1人退職、1人他事業所異動)、引継ぎが難しくなっていたと想像する。このような大きな環境変化で、すぐに行動障害が見られたわけではない。しかし、話しことば中心、職員間で統一された支援ができない状況が続き、1年半後には大きく崩れている。

本人からのことばによる確認行為が増え、活動を終わることができなくなり、さらに自ら混乱し他害行為

に発展していくといったパターンが増えてきた。次第に、ほんとどの活動に対して拒否し、物壊し、服破り、他害、他飲水、異食、自傷などあらゆる行動が表出しており、施設での対応が困難になってしまった。その時の様子も動画に収めている。 《動画》

結局、居室で施錠（一日の大部分を居室で生活）、何も物が無い部屋の中で裸の生活、何らかの活動を行うときは他の利用者がいない場所を設定し職員がマンツーマン対応を行う、対応職員も（他害を避けるため）極力距離をとる、パニック時は職員が姿を隠すといった生活を送っていた。つまり、問題行動にばかり注目し、そのことに周囲が振り舞われてしまい、結果的に本人にとっては、「何もない空間」で「何もない日課」であり、職員は「何も起こらないことだけを待つ」だけになっていた。この期間は8年間続いた。

#### 4) 第3期

2012年より、担当者が交代した（現在まで続いている）。

支援を基礎からやり直し、再アセスメント、再構造化、職員の共通理解に再び取り組み始めることになった。ちょうど、岡山県内の川崎医療福祉大学の教授として寺尾孝士さん（旧星が丘寮）が赴任してきた。このタイミングで、寺尾さんにコンサルテーションのお願いをすることになった。以前のように、問題行動に焦点を当てるのではなく、「本人の興味や障害特性からアプローチする」支援が始まる。アドバイスの内容の概要は、図6-7の通りである。これは、いづみ寮から移行した施設の新しい担当者から聞き、まとめた支援の方針である。

**③ B施設における支援 2**

寺尾先生からのアドバイス

- ・ 問題行動を、自閉スペクトラム症の人たちの**障害特性**による困難さという側面から理解する(氷山モデル)
- ・ **視覚情報**の提示と**スケジュール**の導入見通しを持たせて、不安の解消。
- ・ コミュニケーション。**正しい要求**を覚える
- ・ 本人の**興味関心**を活かす。そのための観察と評価
- ・ 何もしない時間を作らない。**余暇の充実、自立課題の導入**
- ・ **成功体験**を積む。そのための準備と課題分析

図6-7 コンサルタントからのアドバイス

具体的な取り組みを紹介する。新しい視点からのアドバイスにより、新しい気づきがあった。例えば、問題行動が多い場面で、その前の状況を調べると「ティータイム」や「帰宅」に関連していることが多いと推測できた。そこから特性に照らし合わせ、「いつ飲めるのか」「いつ帰れるのか」見通しが持てない、さらに「早く飲みたい」「早く帰りたい」という要求があり、それが実現できず、つまり「折り合いのつかなさ」が問題行動の表出に関連していると考えられた。このような仮説に対して、視覚支援を基本に、スケジュールの提示、本人の納得・満足のラインを視覚化することにより、見通しのある安心感、ニーズの本質の把握（どこまでで納得してもらえるのか）ができるようになってきた。スケジュール提示についても、これから行う活動だけの提示から、半日の日課のスケジュール提示を行うようになった。このスケ

ジュール作成に際しても、午前の活動のはじめに好みの「コーヒー」からはじまり、終わりに「コーヒー」が再度登場することで、見通し、区切りをわかりやすくする方法がとられた。実際、午前の活動の最初に「コーヒー」を飲むことを許容するかどうか、施設内で大きな論争になったと聞いている。ここで話しを聞いている人にとっては些細なことだが、施設内には「謎の」慣習が存在しており、この「謎の慣習を壊すと施設のすべてが壊れてしまう」という恐怖心を持つ人が意外と多い。これを打ち破るにはかなりのエネルギーが必要なのは、どこでも同様だと思われる。この事例では、日課の最初にコーヒーを飲み、そして最後にもコーヒーがでることが非常に良かった。落ち着いてからの動画を紹介する。《動画》

#### 5) 17年間の支援事例のまとめ

まとめの最初は、構造化の重要性の再認識である。構造化された環境があることで落ち着き、落ち着いたからその環境を変える（構造化を取っ払う）と、元に戻ってしまう。当然と言えば当然だが、実際に事例がその現実を教えてくれている。そして、構造化された環境の構築には、成功体験、理解できる活動・日課、混乱の少ない日々の積み重ねが大切である。

2点目は、ニーズアセスメントである。行動には必ず理由がある。原因と目的がその行動には必ずある。最近ABAの活用もかなり盛んになっているが、本人の本当の心の声を「見える化」していき、さらにその声を共通認識、つまりスタッフ全員が理解することが重要である。集団生活を前提とした施設には独特のルールがある（謎のルール）。確かに、そのルールが大切な場合もあるかもしれない。しかし、施設のルールを押し付けるだけではなく、個人のニーズとのバランス、お互いにどのように歩み寄れるかが大切なのである。

3点目は、支援を継続するにあたり、客観的に評価してくれる存在が必要である。前半の発表で片山さんが話していたが、「外の風を入れる」ことは非常に大切である。そして、客観的に評価してくれる存在として、スーパーバイザーや他施設との協力関係を活用することが想定される。研修会や勉強会を通して、自分たちの支援が正しい方向に向かっているのかを確認することができる。さらには、自分達だけでは気づかない新しい見方・支援を教えてもらうことも可能である。特に、強度行動障害者支援は、簡単に成果が現れない事例にぶつかることも多い。正しい支援を継続していても、結果がついてこない、チームの自信が揺らいでくる。こういう時、スーパーバイザーの存在は大きい。

4点目は、支援の基本は職員間の統一とその継続であると考えている。チームワークの構築、特にリーダーの役割は非常に大きい。この事例報告のリーダーは、今日何度か登場している新谷さんである。明るい人柄で、人の意見を聴ける柔軟性があった。このリーダーの存在が大きかったと考えている。チームとしても「明るく前向き」「深刻になり過ぎない」ことが求められる。深刻になり過ぎると、いいアイデアが浮かんでこない。そして、「なぜこの取り組みを行っているのか」職員全体が共有して理解する必要もある。当然、期待されるゴールのイメージも共有することになる。一つ一つの支援の形（手順）も大切だが、この支援を行くことで、この人はこういう変化がみられると「想定している」、つまり目標に旗を立てる、さらにゴールに到達したときの次の景色もしっかり共有しておくことが重要だと考えている。

第3期の立役者になった担当者が、いづみ寮を訪問し、これまでの支援経過をすべて聞き取りに来た。私が一通り説明を終えた後に、その担当者は、「〇〇さんは、笑うんですね」と話した。続けて、「うちの施設では笑った場面を見たことがありません」と話した。動画を見せてもらい「〇〇さんは、笑えるんだということが分かった」と述べ、今後の支援を頑張りますと言った。多分、この瞬間、担当者のゴール

は「笑顔を見る」になったのだと想像する。笑顔のイメージをもち、施設に戻りみんなで頑張ろうと引っ張ることができたと後に話をしていた。非常に励まされる、うれしい言葉であった。

補足として、図6-4の一覧表にひとつ解説を加える。上から15ケースまでと、その下の4人(16~19)とは異なるグループとして線引きできる。最後の4人は、施設移行ができず、今もいづみ寮に在籍しているケースである。全員、15年以上いづみ寮に入所している。どうしてこの2つのグループに分かれているかという、ひとつには「強度行動障害連絡会議」の存在がある。この会議では、医療、福祉、行政が同時に各事例に関与することが徹底されていたように思う。年に2回のこの連絡会議において、各ケースの状況を参加者全員が共有しており、移行先やその引継ぎ方法についても議論されていた。また、当時は契約ではなく、措置であった。かつては、行政(岡山県)の権限が非常に強かったと感じている。各ケースの地元の施設あるいは適した施設を探し、その施設に受け入れることを岡山県は強く指導していたと推測する。2006年の障害者自立支援法以降、措置から契約に変わり、この仕組みが機能しなくなったように感じる。さらにもう一つは、「3年後の異動を確約して受け入れている」ことである。4人以外のケースは、入所施設からの受入に際して、本当に支援が難しく困っているという事例について3年間の期間限定の受入であり、「その後は必ず施設に戻る」ことを確約としてとっていた。そして、実際この約束は守られていた。

### (3) 直近の実態調査実施から今後の方向性について

ここから今出の話しに戻る。川西が最後に報告した、2006年に入所した4名について簡単に紹介する。入所前は、A.支援学校(在宅)、B.同一法人内トレード(3年後の約束無し)、C.精神科病院14年間入院、D.同一法人の児童施設加齢児(方とニア症状)の4人である。全員、事業終了後12年が経過する今もいづみ寮で生活している。

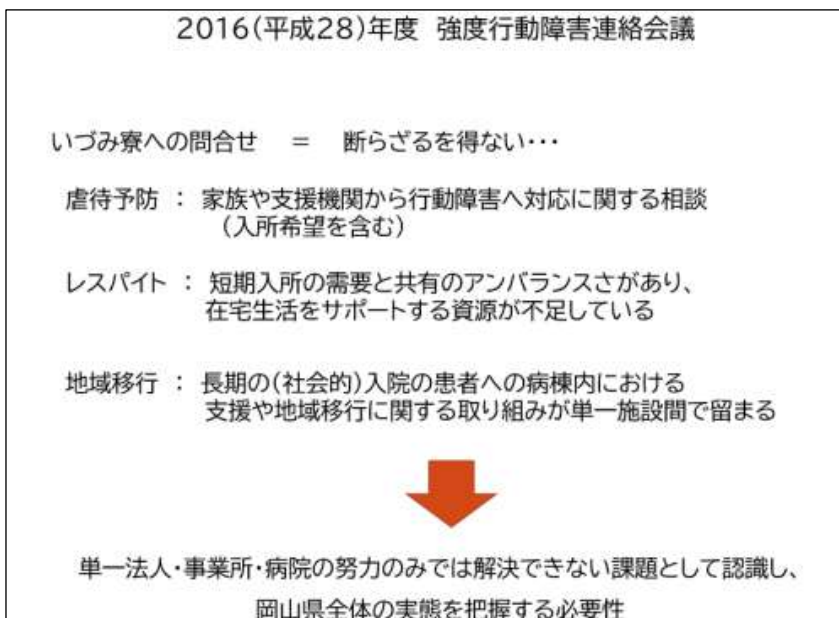


図6-8 障害者自立支援法以降の岡山県内の課題と今後

この12年間、いづみ寮に、岡山県内の強度行動障害者の支援に対する問い合わせが多くあった。しか

し、施設移行が無くなってしまい、これらの問い合わせはすべて断らざるを得なかった。問い合わせの主な内容は、図6-8の通りである。虐待防止やレスパイトだけでなく、長期の社会的入院患者の対応についてもお断りせざるを得なかった。この12年間を振り返ると、単一法人・事業所・病院の努力のみでは解決できない課題だと認識せざるを得なかった。そこで、岡山県全体の実態を把握する必要があると考えるに至った。そして、このような話し合いが、強度行動障害連絡会議において行われている。

2017年は、2019年に実施した調査のための地盤づくりの年であった。年間9回、毎月のように、いわば根回しを行っていた。また、2018年の岡山県の第1期障害児福祉計画には、「強度行動障害や高次脳機能障害のある子どもに対し、障害児通所支援等において適切な支援ができるよう、人材育成を通じ、支援体制の整備を図っていきます」という文言が入った。これを追い風にして、2018年も積極的にロビー活動を実施した。このように、調査の前に2年間繰り返し活動を行う必要があった（具体的には図6-9参照）。

<p><u>2017(平成29)年度の動き</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 強度行動障害連絡会議 調査部会① 計画立案( *2/9)</li> <li><input type="checkbox"/> 調査部会② 調査項目案の検討と今後の動きについて(4/3)</li> <li><input type="checkbox"/> 岡山県知的障害者福祉協会への協力依頼(5/8)</li> <li><input type="checkbox"/> 岡山県障害福祉課障害福祉サービス班への協力依頼(6/8)</li> <li><input type="checkbox"/> 調査部会③ 調査項目案の検討と今後の動きの検討(8/24)</li> <li><input type="checkbox"/> 岡山県教育庁特別支援教育課への協力依頼(9/1)</li> <li><input type="checkbox"/> 岡山市障害福祉課(課長)への概要説明(10/13)</li> <li><input type="checkbox"/> まな星クリニック(中島院長)訪問 (11/6)</li> <li><input type="checkbox"/> 岡山県精神科医療センター(来住院長)訪問 (11/21)</li> </ul> <p><u>2018(平成30)年度の動き</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 岡山県障害福祉課 福祉推進班への概要説明(5/16)</li> <li><input type="checkbox"/> 発達障害者支援地域協議会 下部WG:医療連携WG (10/15) 支援学校において、生徒が示す行動問題の強度は軽減しつつあるものの、 行動障害のリスクのある予備群への対応について課題はあり、必要な調査 である(特別支援教育課)</li> <li><input type="checkbox"/> 2018年11月9日 Co会議にて障害福祉課長に打診</li> <li><input type="checkbox"/> 2018年11月16日 強行支援者養成研修 (講義内で実態調査の必要性を共有)</li> <li><input type="checkbox"/> 2018年11月20日 強行支援者養成研修 実行委員会にて必要性を共有</li> <li><input type="checkbox"/> 2019年1月18日 岡山県障害福祉課長への説明</li> <li><input type="checkbox"/> 2019年1月28日 医療連携WG(まな星クリニック中島洋子院長と協議)</li> <li><input type="checkbox"/> 2019年2月13日 障害福祉課長から回答(福祉推進班・障害福祉サービス班)</li> </ul>
--

図6-9 実態調査にいたるまでの2017年度と2018年度の動き

この中で、県の特別支援教育官も、「行動障害のリスクのある予備軍への対応について把握していく必要がある」と認識し、強く応援してもらった。また、県の障害福祉課も「重要な取り組みである」と認識

している。また、調査については主体にはなってくれなかったが、県から協力要請を出すことになった。さらに、精神科医療の動きとしても、精神科医が県の様々な会議に委員として参加していることから、実態調査の重要性を発言してもらい、また医師会精神科部会として県に要望書を提出してもらっていた。

そして、2019年に実態調査が行われた。調査の概要は図6-10の通りである。協力団体として、岡山県知的障害者福祉協会、岡山県精神科病院協会、岡山県教育庁特別支援教育課の3団体であり、行政調査ではなく、強度行動障害連絡会議が実施主体として、任意の研究として実施することになった（社会福祉法人旭川荘倫理委員会・岡山県精神科医療センター倫理委員会承認を経ている）。

### 調査の概要

**調査協力団体・機関:**

- 岡山県知的障害者福祉協会
- 岡山県精神科病院協会
- 岡山県教育庁特別支援教育課

**研究協力:**岡山県精神科医療センター臨床研究部

**調査実施主体:**強度行動障害連絡会議 調査部会

障害者支援施設いづみ寮、おかやま発達障害者支援センター

行政調査としての実施ではなく、任意の研究として実施

社会福祉法人旭川荘倫理委員会・岡山県精神科医療センター倫理委員会 承認

図6-10 2019年調査の概要

### 調査方法

**支援者への質問紙調査**

- 障害者支援施設
- 生活介護事業所
- 就労継続支援B型事業所
- 精神科医療機関  
(入院機能がある病院)

行動上の問題が、直近の6か月以内（2019年2月1日～2019年8月1日）において顕著な人について回答をお願いし、その基準として強度行動障害得点の合計が10点以上の人とした。

行動障害の内容	1点	2点	5点
1 ひどい自傷	週に1, 2回	一日に1, 2回	一日中
2 強い叱責	月に1, 2回	週に1, 2回	一日に何度も
3 激しいこだわり	週に1, 2回	一日に1, 2回	一日に何度も
4 激しいもの壊し	月に1, 2回	週に1, 2回	一日に何度も
5 睡眠の大きな乱れ	月に1, 2回	週に1, 2回	ほぼ毎日
6 食事関係の強い障害	週に1, 2回	ほぼ毎日	ほぼ毎日
7 排泄関係の強い障害	月に1, 2回	週に1, 2回	ほぼ毎日
8 激しい移動	月に1, 2回	週に1, 2回	ほぼ毎日
9 激しい怪しさ	ほぼ毎日	一日中	絶えなく
10 パニックでひどく指導困難			あれば
11 経路で恐怖感を与え、指導困難			あれば

図6-11 2019年調査の方法

調査方法は、支援者への質問紙調査で、概要は図6-11に記したとおりである。判定基準は、強度行動障害特別処遇事業で使われた基準で10点以上とした。この調査は、岡山県において強度行動障害者支援についての初めての実態調査にもかかわらず、アンケート調査の回答率は、3団体の協力があったためか、回答の割合がかなり高かった。福祉領域として、障害者支援施設は46施設中35施設(76.1%)、生活介護事業所は139施設中66施設(47.5%)、就労継続支援B型事業所193施中95施設(49.2%)、教育領域として特別支援学校は15校中15校(100%)、精神科医療機関(入院機能のある病院)が18機関中18機関(100%)であった。



図6-12 アンケート調査結果：強度行動障害のある人の人数

この結果から、岡山県内の強度行動障害者の人数は388人であり、療育手帳所持者の1%程度という先行研究(のぞみの園報告)の2倍以上(2.8倍)の人数が明らかになっており、支援体制作りは喫緊の課題だと言える(図6-12参照)。また、この強度行動障害者は、特別な事業形態(福祉領域3カ所、特別支援学校、精神科医療機関)で抱えているわけではなく、多くの機関に存在している。ちなみに、アンケート回答数に対する強度行動障害者支援事業所数の割合は、障害者支援施設77.1%、生活介護事業所50.0%、就労継続支援Bがた事業所4.2%、特別支援学校33.3%、精神科医療機関44.4%であった。

この388人の状態像に分析を行った。まず、診断別にまとめたものが図6-13である。概ね、臨床的な実感と同様な結果だと思われる。知的障害とASDを併せ持つ人が全体の50.8%であり、重度の知的障害者に対するASDの診断の有無を考えると、最低50.8%ということだと考えられる。つまり、強度行動障害を示さざるを得ない人は、重度・最重度の知的障害を伴う、発達障害ある人とその家族への支援が求められるということが明らかになった。



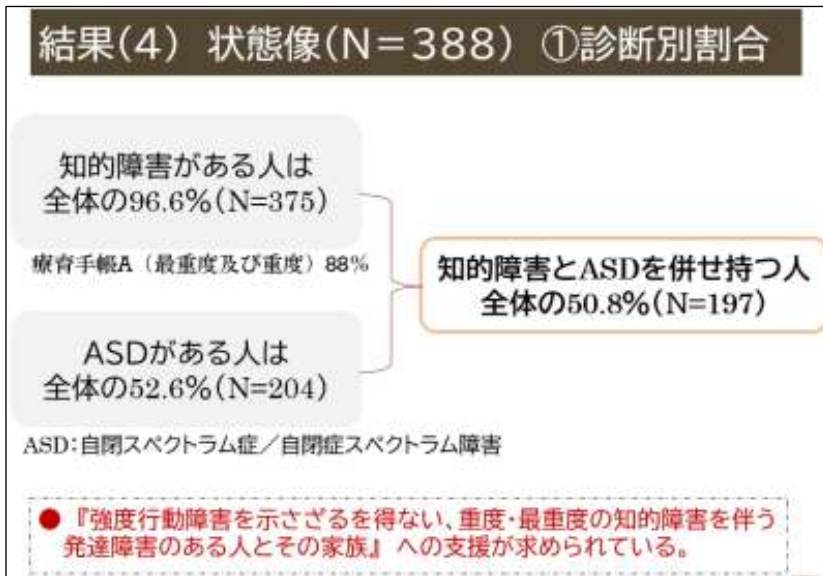


図6-13 強度行動障害と診断割合

次に年齢割合である。この調査は横断調査であることから、年齢分布の解釈は容易ではないが、18歳から19歳にあがるところで、人数が増えている。厳密に、児童から成人と移行期の課題であるとは言い切れないが、この行政の切れ目は重要なポイントであることは間違いない。また、居住別の割合も調査している。図6-14にその結果をまとめている。



図6-14 強度行動障害の居住割合

この結果からは、施設入所が半数強の200人(51.5%)、次いで在宅が125人(32.2%)、入院中が38人(9.8%)、グループホームが23人(5.9%)とその他2人となっている。ちなみに、在宅125人のうち生活介護事業所を複数利用している人が32人いた。また、入院中の38人中、入院期間が1年を超えて

いる人が 53%であり、退院先が整わないため入院を継続せざるを得ない結果であった。さらに、行動障害得点が 30 点以上の者も 79 人存在する。

現状の課題を整理し今後に向けての話をする。2021 年は岡山県の第 4 期障害者計画、さらに第 6 期障害福祉計画、第 2 期障害児福祉計画のスタートの年であり、さらに岡山県単独の「トータルライフ支援プロジェクト」の第Ⅲ期の開始年でもある。そのうち、第 4 期障害者計画に「強度行動障害のある人について、福祉・医療・教育・行政等関係機関が連携し、障害特性に応じた支援体制の構築を検討します」と明記された、また 2021 年 9 月の県議会において「強度行動障害者支援の体制づくりを検討する会を設置」との答弁を障害福祉部長が回答している。

**■県主催の検討会議 = 県・市町村の施策の立案**

1)事例レベルの実態の把握  
岡山県実態調査(2019) 30点以上79人の実態把握  
岡山県精神科医療センターでの連携不具合の36例の追跡

2)岡山県内の先進事例の収集と展開  
中核市 : 生活介護事業所同士の人材交流 = 拠点事業所でのOJT  
パイロットケース : 精神科医療機関からの地域移行

**■標準的な支援を提供できる事業所の拡大**

3) 岡山県知的障害者福祉協会 発達障害対策委員会 有志による事例検討会  
4) アウトリーチによるOJTの取り組み  
\*法人内事業所への6回シリーズ(新谷・川西) + アウトリーチ(委員会)  
5) 現状のコンサルテーション(大学・センター・有志)の共有と申合せ

図 6 - 15. 今後の岡山県の強度行動障害者支援の推進に関する方向性

今後の方向性については、大きく 2 つが存在すると考えている。1 つは、県・市町村の施策の立案であり、もうひとつは、標準的な支援を提供できる事業所の拡大である (図 6 - 15 参照)。

特に県主催の検討会議では、事例レベルの実態把握が必要だと考えている。実態調査の中の「30 点以上の 79 人がどういう生活をしているのか?」、あるいは精神科医療センターが 3 次救急を行っている拠点病院であるが、そこでレスパイト目的でかかっている (搬送された) 人のうち 36 例は、「退院後の戻り先が整備されていない」という理由で入院に至っていない。この 36 人は、現状どのようになっているか追跡も行っていきたい。

同時に、岡山県内の先進事例も少しずつ出てきており、このような事例の収集と展開も重要である。たとえば、中核市である倉敷市では、拠点事業所ができており、この事業所を中心に生活介護事業所同士の手弁当の人材交流をはじめている。手弁当 OJT のようなものである。また、パイロットケースとして、精神科医療機関に 10 数年入院されて人の地域移行の事例も存在する。現状、大変な状態にあると想定される人の実態と先行して実践が行われている事例の収集が重要だと考える。

もう 1 つの、標準的な支援を提供できる事業所の拡大については、知的障害者福祉協会内の発達障害対策委員会 (強度行動障害支援者養成研修の企画チーム) において、多くの法人のキーとなる人材が集っ

ており、このメンバーを中心とした融資の検討会を開催したいと考えている。養成研修のフォローアップについても予算要望をあげているが、フォローアップの方法については「アウトリーチの OJT」が必要であると対策委員会では考えている。試行的に新谷さん、川西さんが中心に法人内事業所への 6 回シリーズのアウトリーチの取り組みを行っている。また、県内には、川崎医療福祉大学他の大学、発達障害者支援センター、さらに有志のコンサルテーションも実施されている。これらの方法論の共有ならびに申合せができればよいと考えている。

質問 1：第 4 期の障害者計画にこれまで入っていなかった強度行動障害者支援に関する「体制づくりに検討します」と入っており、その前年に実態調査を行っているが、このつながりは県の担当者とのやり取りの中ですんなりと進んだのかどうか

回答 1：実態調査の主体に県（障害福祉課）がなかなか進んでくれない現状があったことから、障害者計画への盛り込みにはハードルがあると当初から考えていた。ただし、計画に対するパブリックコメントにおいて、知的障害者福祉協会から、あるいは精神科部会からのコメントを出してもらったことが影響していると考えられる。これ以外にも、様々な方向から、障害者計画に「加えなくてはいけない」という動きがあって、文言として入ったのだと思われる

---

## 7. 北九州市における強度行動障害者支援体制の検討について（北九州市）

---

（報告者：今本繁）

### （1）北九州市における取り組みのはじまり

私は、（いくつかの心理教育的な）支援技法を全国的に広めていくことを目的に、長年仕事をしてきた経過があり、地元の支援体制の構築にかかわる視点が弱かったと反省している。実際に、北九州でどのように取り組みをはじめればいいのか、わからなかったこともあり、福岡市のか〜むや横浜市の取り組みなど、先行している地域の情報を集めることから着手してきた。現在、北九州市の障害福祉課と一緒に取り組みを進めているが、これまでの経過を簡単に紹介する。

#### ① 発達障害者支援地域協議会の発足

2015年に北九州市が主導し発達障害児者の支援施策について協議することになった。その協議会の持ち方について市の担当者と意見交換を行ったことが、今につながる最初のきっかけであった。私は仕事柄、全国のいろんな地域に出かける機会もあり、発達障害者支援の先進的取り組みを行っている地域の様子を見聞きすることもあった。そこで、最初の活動として北海道の芽室町の取り組みを視察することになった。帯広市に隣接する芽室町は非常に小さな自治体であり、人口規模で1.9万人程度である。芽室市では、早い段階から自閉症の人が生まれてから成人になるまでの一貫した支援体制を整えていた。実際に訪問し、様々な取り組みを見聞きしてきた。つまり、きっかけは「発達障害者支援地域協議会」を北九州市に整備する準備段階であった。そして、2019年に、北九州市の「発達障害者支援地域協議会」がスタートした。そして、強度行動障害者支援の問題は、この発達障害者支援地域協議会の中に盛り込めないか協議を行い、実際に議論の対象に位置づけ、現在に至っている。当初、おでん屋で担当課長と協議したことから、「おでんの会」が北九州市の強度行動障害者支援の体制整備の起源だと思っている。

#### ② 強度行動障害者支援のシンポジウム開催から

強度行動障害者支援が大きな福祉施策上の課題であることを、市内の多くの人に知ってもらうため、先駆的な取り組みの紹介をまじえたシンポジウムを開催した。その前段で、令和元年度末より、市内の強度行動障害者の処遇に関心のある福祉関係者有志と協議を開催してきた。この有志の会は、2020年4月に、「強度行動障害のある人を地域で支えるには」準備委員会として発足し、市に対して強度行動障害者の処遇案を提言することも同時に目指した。そして、同年10月4日に、準備委員会主催で、市民啓発活動の一環として（参加費無料）のWEBシンポジウムを開催した。図7-1は、シンポジウムのチラシである。主催者は有志の会であることから、このシンポジウム開催の財源は、市内の福祉施設や個人の出資により開催している。当初は、大きな会場で、たくさんの人数を集めたシンポジウムを予定していたが、新型コロナ感染の拡大によりWEBシンポジウムに切り替えて開催している。また、WEBシンポジウムの技術的な問題については、偶然、保護者の中で関係する会社を運営する人がいたことから、協力依頼を行った。このシンポジウムの参加者は400人を超えた。最も多いのは福祉関係者であるが、保護者、教育、医療関係者など様々な領域からの参加があった。北九州市において、このようなシンポジウムの企画

はいくつかかかわってきたが、400人以上の参加規模は初めての経験であった。

**YouTubeLive配信**

## 北九州発強度行動障害のある人を地域で支えるには

強度行動障害で困っているのは誰よりも本人であり家族です。行動障害に関する支援については長年の研究と実践により、包括的な取り組みが知られるようになってきました。しかし北九州市をはじめ多くの地域では、まだまだ普及に及んでいません。本シンポジウムでは、先進の取り組みを講師の方々から学び、北九州市への提言を行い、何から始め取り組んで行ったらいいのかについて、講師の方々からご助言をいただきたいと考えています。

**参加費 無料!**

**日時** 令和2年10月4日 日曜日  
13:00~17:15

**基調講演** 13:05から  
志賀利一氏 (社会福祉法人やまびこの里相談支援部部長)  
強度行動障害者支援の到達点と今後の課題

**講演1** 14:20から  
野口幸弘氏 (社会福祉法人福岡障害者支援センター理事長)  
強度行動障害のある人の幸せな暮らしを考える

**講演2** 15:45から  
森口哲也氏 (障がい者行動支援センターかへむ所長)  
福岡市における強度行動障がいへの取り組み

**討論** 16:50から  
提言者：今本繁 (合同会社ABC研究所代表)  
北九州市における支援システム構築に関する提言  
討論者：志賀利一氏 野口幸弘氏 森口哲也氏

**受講対象者** 北九州市内外で強度行動障害者の支援に関心のある方

**登録申し込み方法**  
パソコンやスマホで以下のサイトを開くか、右のQRコードを読み取ります(<https://sbgstbd.jp/sbx.com>)  
①「チケットを申し込む」の青色のタグをクリック  
②チケット数を設定し「ログインへ進む」をクリック  
③Peatoの登録をしてログイン画面にメールアドレスと8文字以上のパスワードを設定し「同意してログイン」をクリック (あるいはFacebookやGoogleのアカウントをお持ちの方はそちらをクリックしてもOK)  
④氏名を入力し「確認画面に進む」をクリック  
⑤確認して「チケットを申し込む」をクリックすると申し込みが完了します。  
※当日は、このページの緑の「イベントに参加」をクリックするとシンポジウムが視聴できます。

**お申し込みQRコード**

**<主催者>**  
Webシンポジウム「強度行動障害のある人を地域で支えるには」実行委員会  
代表者：今本 繁(合同会社ABC研究所代表)  
副代表：中西康彦(NPO法人残士会理事長)  
事務局：森岡英俊(社会福祉法人あひの会の理事長)  
北九州市八幡西区下上津3-1-26

図7-1 「強度行動障害のある人を地域で支えるには」準備委員会主催で開催したシンポジウム

このシンポジウムの内容も含め、同年11月4日に、有志の会から、北九州市役所本庁舎において、保健福祉局障害福祉部長と障害福祉課長の同席のもと、北九州市における強度行動障害者支援のあり方についての「提言書」を提出した。

2021年4月から、発達障害者支援地域協議会の第二部会として「強度行動障害者支援検討部会」が定期的に開催されている。この部会の構成員は9人、学識経験者、医師、教育、福祉（発達障害者支援センター、基幹相談、地域活動支援センター、生活介護）、親の会から委員が選出されている。なお、この部会の議事ならびに資料は、北九州市のWEBページより閲覧可能である。

《第二部会（強度行動障害支援検討部会）の開催について》

[https://www.city.kitakyushu.lg.jp/ho-huku/321\\_00027.html](https://www.city.kitakyushu.lg.jp/ho-huku/321_00027.html)

## (2) 北九州市の現状と課題

強度行動障害者支援検討部会を進めるにあたり、北九州市内の強度行動障害者の実態について調査を

行っている。この実態調査は、北九州市が障害福祉サービス利用者を中心に、データをまとめたものである。図7-2は、行動関連項目10点以上の人々の年齢構成である。40歳代(224人)を頂点とした山型になっている。合計864人であった。

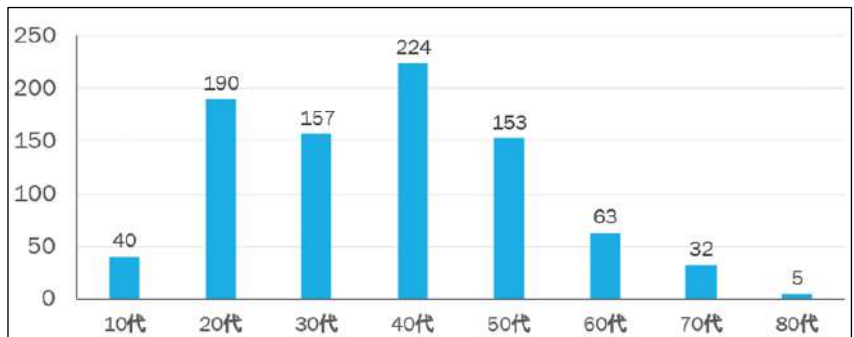


図7-2 北九州市における強度行動障害児者の年齢構成

図7-3は、性別と障害種別の集計結果である。性別は予想通り男性(左図青色)が多く66%(567人)であり、女性(左図赤色)は34%(297人)であった。障害種別(障害者手帳別)では、知的障害(右図ピンク色)が811人と最も多く、次いで身体障害(右図黄色)が198人、精神障害(右図青緑色)30人であった。身体障害については、いわゆる動く重症児・重心が含まれているものと思われる。なお、この障害種別は、重複データが含まれる。

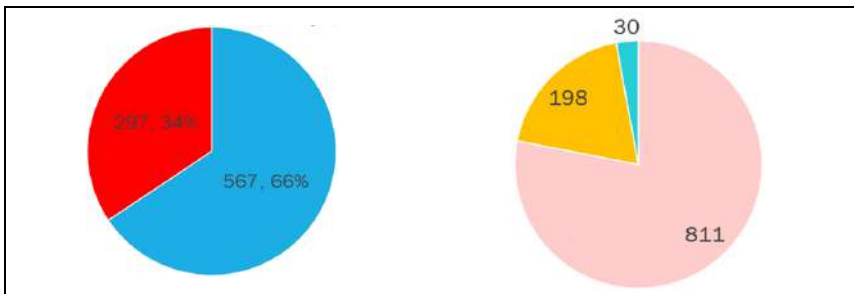


図7-3. 強度行動障害者の性別(左)と手帳種別(右)の割合

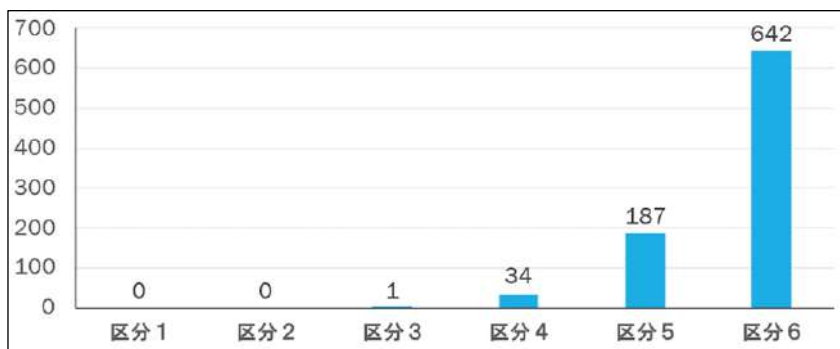


図7-4 障害支援区分ごとの強度行動障害者の分布

図7-4は、障害支援区分ごとの人数分布である。区分6が642人と最も多く、区分が低くなるほど人数は減っている。

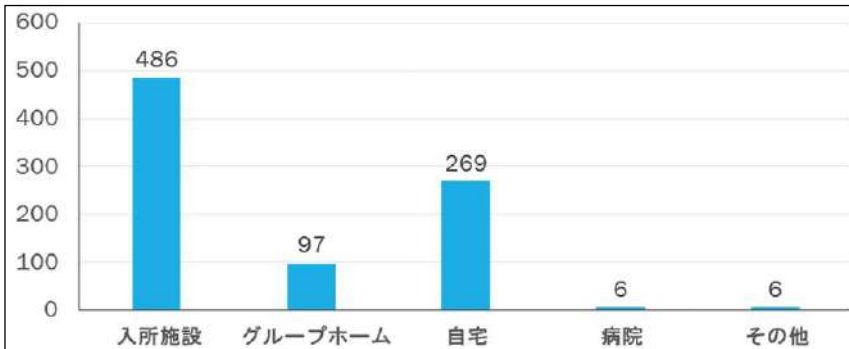


図7-5 強度行動障害者の生活の場所による分布

図7-5は、強度行動障害者の生活(居住)の場所による分布である。入所施設が486人と最も多く、この中には北九州市内と市外の施設に入所している人も含まれる。この入所施設の半分以上は市外の施設である(後述)。次いで自宅が269人と多い。在宅の強度行動障害者がかなりの人数いることがこのデータからもわかる。

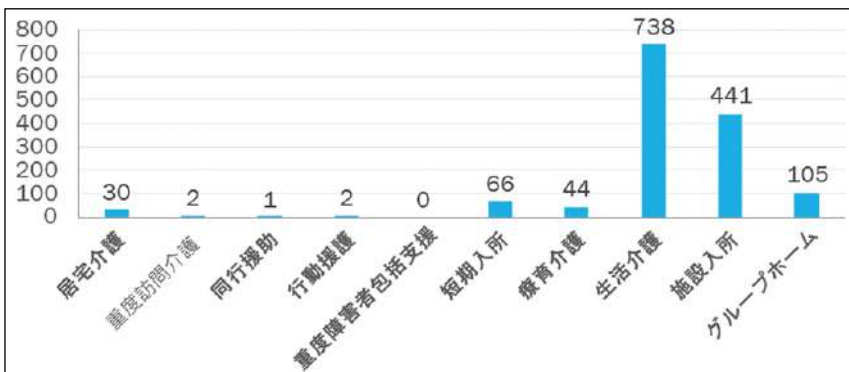


図7-6 強度行動障害者が利用している障害福祉サービスの(重複あり)

図7-6は、強度行動障害者が利用している障害福祉サービスの種別による分布である。生活介護が大部分を占めている。施設入所、グループホーム、短期入所と続く。この図からは、居宅介護、行動援護といった居宅系(地域支援)サービスの利用が非常に少ないことがわかる。他の先駆的な地域と比較して、この辺りに課題があることがわかる。

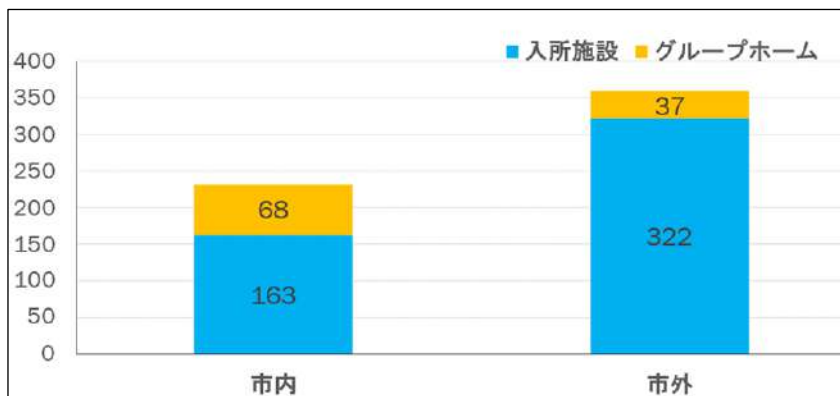


図7-7 入所施設・グループホームの居住地（市内・市外）

図7-7は、居所が入所施設とグループホームの人が、市内と市外の土地らで生活しているかまとめた図である。入所施設は、市内よりも市外の施設に入所している人が約倍いることがわかる。また、グループホーム入居者は全体的に少ない傾向であることがわかる。

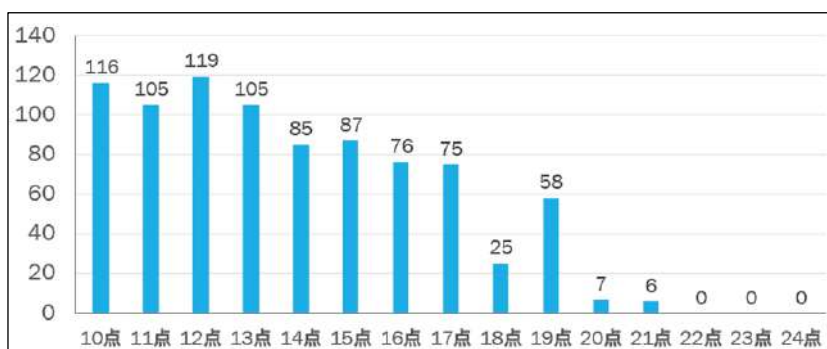


図7-8 強度行動障害者の行動関連項目点数別分布

図7-8は、強度行動障害と認定されている人の行動関連項目の得点別分布である。最高点が24点になる評点であるが、北九州市の最高点は21点で、6人いる。20点以上だと13人になる（千葉県「重度の強度行動障害」の基準である18点以上が96人）。

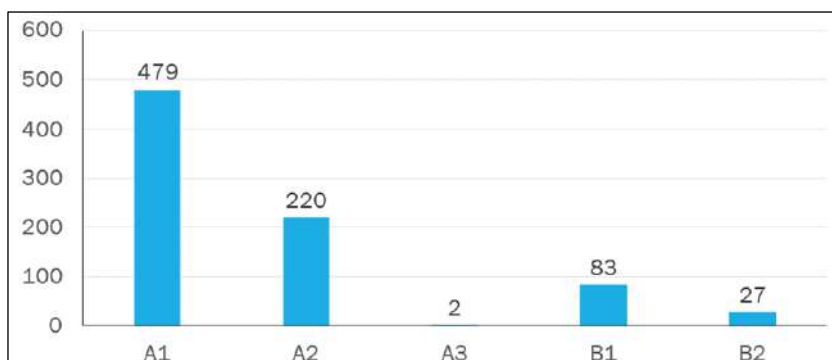


図7-9 強度行動障害者の療育手帳区分ごとの分布



図7-9は、強度行動障害者が療育手帳の判定でどのような分布になっているかまとめたものである。A1が最も多く、次いでA2の順になっている（A3：中度の知的障害と身体障害者手帳1・2・3級の合併）。B手帳も少ないが、一定数存在していることがわかる。

図7-10は、北九州市における現状の相談支援体制のイメージ図である。ライフステージを大まかに見ていくと、幼児期は総合療育センターを中心に支援を行う仕組みがある。現時点では、総合療育センターはパンク状態に近く、すべての希望者を受けきれない状況にはない。以前は成人期の相談を受けていたが、幼児期から学童期までを対象を絞っている。幼児期に総合療育センターないし他の医療機関で診断を受けた人は、総合療育センターを含め3カ所の通所サービスならびに子育て支援に引き継がれることになる。重度の知的障害が想定される場合は、多くは通所サービスの方を利用することになる。学齢期は、強度行動障害のリスクのある人は、特別支援学校を中心に支援を行っていくことになる。青年期も特別支援学校が中心になるが、既に通学あるいは在宅生活等が困難になった生徒については、障害福祉の仕組みを早い段階から活用することになる。このような相談支援体制を構築しているが、この流れにうまく入れない人も実態としてはそれなりの人数いると聞いている。

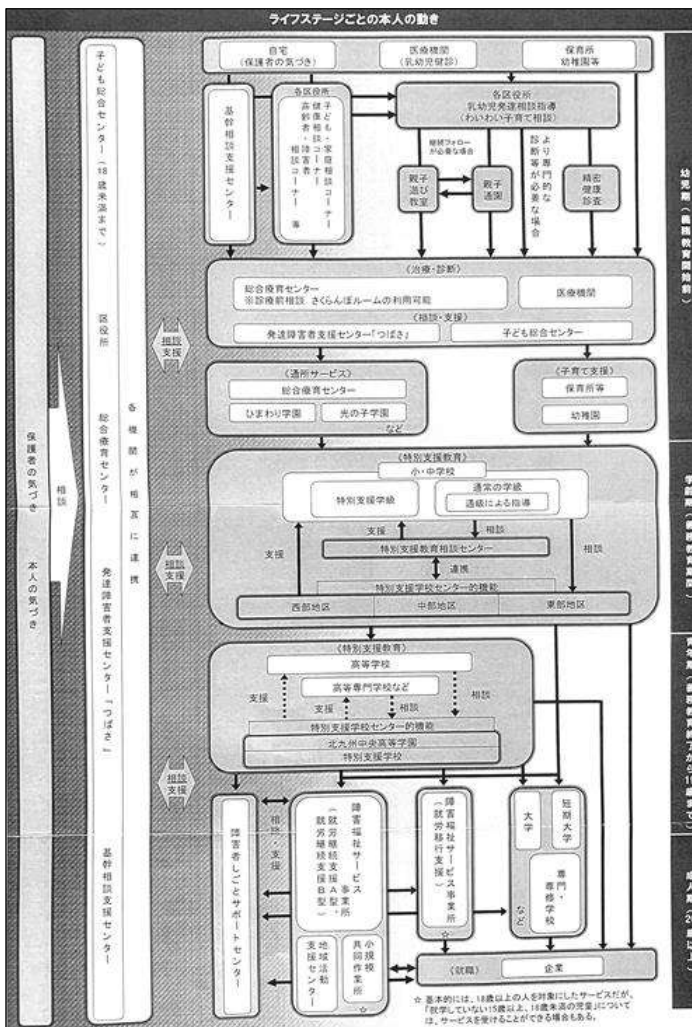


図7-10 北九州市におけるライフステージごとの相談支援体制

### (3) 今後の体制整備に向けて参考にした取り組み

#### ① 福岡市の取り組み

北九州市の強度行動障害者支援の体制づくりとして、参考にしたモデルがいくつかある。そのひとつが福岡市の取り組みである。私自身、野口さん、森口さんなど福岡市の取り組みに携わる関係者となつており、なおかつ地理的にも一番身近にある。以前より、見学や研修への参加もさせてもらっている。福岡市のか〜むを中心とした取り組みは有名で、この勉強会（第6回勉強会で改めて発表予定）でも何度も話題にのぼっているため、福岡市の経過や事業内容については省略する。福岡市としても、か〜む等の利用後の地域における強度行動障害者支援を行う事業所の広がりを課題と考えている。

北九州市においてもか〜むのような集中支援と移行支援の仕組みは欲しいと考えている。しかしながら、北九州市で一定規模の市単事業を立ち上げるのはハードルが相当高いと感じている。拠点施設の設立を完全に諦めているわけではないが、地域の中で受け入れの仕組みの構築や研修事業の実施は、現実的な課題として早急に取り組めると感じている。

#### ② 横浜市の取り組み

横浜市についてもこの勉強会で報告されており、仕組みや問題点が整理されている。横浜市は、福岡市と違い、特定の拠点施設を持っているわけではない。4人配置されている発達障害者地域支援マネージャーを中心に、横浜市全体で研修や拠点に変わる施設を活用している。この人の配置による地域づくりは北九州市でも採用可能な方法だと考えている。現在、北九州市における地域支援マネージャーは強度行動障害者支援を中心に活動している訳ではないので、今後議論が必要になってくる。

#### ③ 発達障害研究の特集号他

先に有志の会で企画したシンポジウムの話をしたが、そのシンポジウム開催に際して参考にしたのが、発達障害研究41回2号の強度行動障害の特集号である。この勉強会でも発表されているが、福岡市、横浜市以外にも大阪府、千葉県取り組みなどが紹介されている。また、名古屋市で行っている「派遣コンサルテーション」「専門支援員養成事業」「居宅支援事業の活用」も参考になった。

#### ④ ノースカロライナ州の TEACCH プログラムを参考に

シンポジウム後の提言をまとめる際、私自身のベースの部分で、自閉症支援のモデルとして考えているのは、ノースカロライナ州の TEACCH プログラムがある。図7-11は、ノースカロライナ州における自閉症支援の全体像を2001年～2002年の留学時にまとめたものである。現在は当時と変わっている部分が多いと思われる。

大きな特徴は、州の行政と支援の中核を担うノースカロライナ大学の TEACCH 部と協同で機能的に、そして子どもから大人に至るまで繋がった支援を提供していることである。仕組みがしっかりと整っているがゆえに、いわゆる職業リハビリテーション、保健福祉、そして学校の仕組みまで網羅した支援や研修の仕組みが、各地域の TEACCH 部が運営する地域 TEACCH センターとつながり、機能している。また、自閉症協会（親の会）も組織化・統一化されており、啓発活動だけでなく、州の行政と TEACCH 部

が共同で実施している各事業にも積極的に連携している。留学時に、非常にシステマティックに州全体で運営されていたことに感銘を受けており、日本に同様な仕組みが作れないものかと常に考えていた。日本においても、支援技法等は少しずつ浸透してきているが、支援体制を作り上げる仕組みづくりが不十分であることを痛感していた。

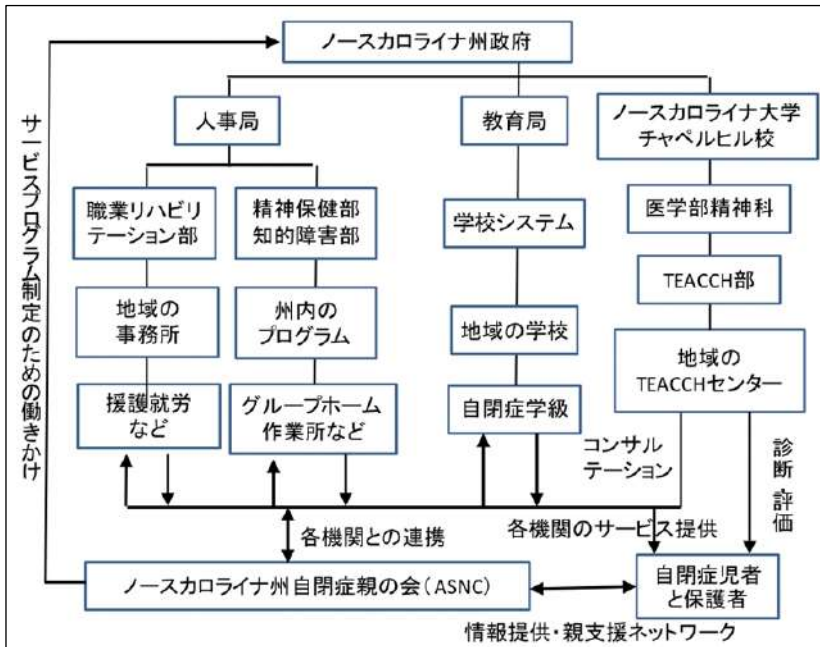


図7-11 ノースカロライナ州の自閉症支援システムの概要

#### (4) 7つの提言のとりまとめ

##### ① 3つの理由

北九州市においてもノースカロライナ州のようには言わないまでも、構造化された支援や行動分析の科学的根拠に基づいた支援が定着することを望んでいる。しかし、福祉の現場でも教育の現場でも、ある程度広がりが見えてきたが、十分とは言えない状況がある。科学的根拠に基づいた包括的支援を導入する必要性として3つの理由を考えた。それは、以下の3つである。

- 1) 強度行動障害の当事者の人命と人権の尊重
- 2) 支援の現場や家族の過重な負担の軽減
- 3) この問題による発生する社会全体の損失

1)は当然のこととして、2)については、先ほど紹介した実態調査においても家族同居の人が一定数いることが明らかになっており、様々な面で相当な負担を家族が抱えていることが容易に想像できる。そして、例えばこのような家族の過重な負担は、就業の機会を失うなど、社会的損失も無視できない。家族の負担や就業以外でも、強度行動障害者支援の体制整備を怠ることにより、北九州市全体の損失は大きいと考えられる。提言には、基本的な理念としてこの3つをあげた。

## ② 強度行動障害者を支援内容により4層に分ける

具体的に行政上の施策を検討する際、避けて通れないのが「どういう人が、どれくらい人数」といった見込みである。そこで、概算ではあるが、強度行動障害者を図12の通り4層に分けて提案することにした。

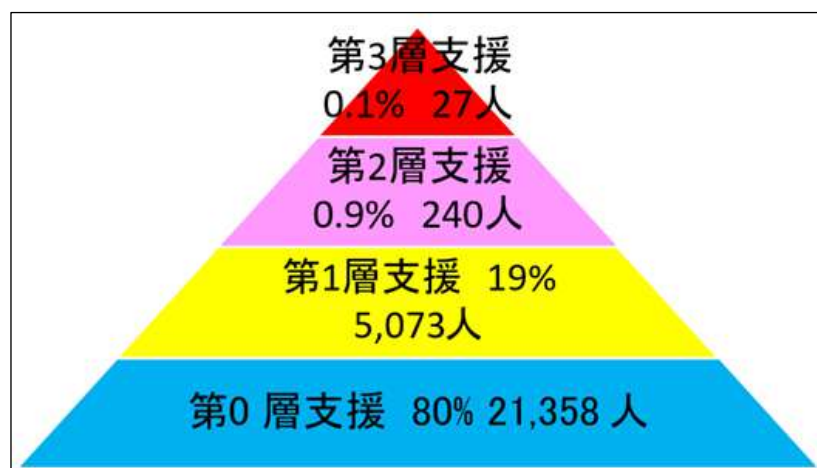


図7-12 強度行動障害者支援対象者を4層に想定

図7-12の頂点にある第3層支援とは、重度の強度行動障害者のことであり、市全体で相談窓口の集約と整備、急性期の受け入れ、移行支援施設の整備、一定期間の集中支援課の運施設の整備が必要な対象者を想定している。行動関連項目で20点近く点数が出る人をイメージして割合・人数を記している。次の第2層の人は、行動関連項目10点以上の強度行動障害者を想定して。支援としては、専門員チームによる家庭・学校・施設へのコンサルテーションが求められ、さらに研修とコンサルテーションにより、学校・施設内で専門員を養成することで成果が見込まれる層である。さらに、第1層は、強度行動障害とは言えないが行動問題のある児者を想定している。このような児者には、行動障害を進展させないような予防的対応が学校・施設・家庭で求められる。また、全学校長、法人代表、施設長、保護者・当事者団体向けの研修も必要だと考える。知的障害者の約8割は、第0層とした。幼稚園・保育園、学校、施設等を対象に、障害特性や支援の方法、支援体制に関する理解啓発を求める取り組み、乳幼児期のリスクのある子の保護者への相談支援、ペアレントメンターを活用するなど、保護者への相談支援員の養成などが、この層に必要な支援だと考える。

図7-12には、具体的な人数と割合を明記している。この数字は、先に紹介した実態調査以前のものである。知的障害・発達障害者の総数（第0層～第3層の総合計）を入れたが、第3層や第2層がどれくらいの割合であるかについては、提言書提出前に発達障害者支援センターや基幹相談支援センターと意見交換をして、見込み数として入れたものである。この段階では、強度行動障害者、つまり第3層・第2層の合計は知的・発達障害者の概ね1%と考えていた。

## ③ 北九州市における強度行動障害者支援の具体的な課題

次に、支援施策に直接関係すると考えられる北九州市の課題を以下の6点にまとめた。

- 1) 受け入れ施設や移行支援が不十分
- 2) 専門性のある支援者の不足
- 3) 各施設や機関の間の繋がりが弱く、個々がバラバラな対応
- 4) 当事者やその家族が福祉サービスと繋がりにくく孤立
- 5) ケース全体を集約する仕組みがない、実数もわからない
- 6) 自閉症の特性や障害一般に関する理解啓発が不足している

#### ④ 7つの提言

以上の内容から、提言を7つにとりまとめ、2021年11月4日に有志の会の委員長として私が、北九州市に提言書を手渡している。提言書の前半部分は、上記に説明した内容をまとめている。7つの提言は、この勉強会に参加している多くの人がそれぞれの地域で取り組んでいるものが多いと思われるが、以下に紹介する。

##### 【提言1 実態調査の実施】

市内の強度行動障害のある人とその家族を対象とした「実態調査」を行い、必要な情報を集約したうえで、当事者と家族、支援者の抱える困難を地域社会に向け明らかにすること。

##### 【提言2 地域協議会の設置】

当事者家族、福祉、教育、医療などの支援者と行政などからなる協議会を設け、開かれた議論のもとで強度行動障害に係る地域支援体制の全体構想を策定すること。

##### 【提言3 アウトリーチ支援チームの設置】

有効性が実証され、科学的根拠に基づいた支援を正しく行うことのできる、専門性の高い支援者からなる「アウトリーチ支援チーム」を編成し、家庭、学校、福祉、医療の現場に即時介入して行動問題の改善を図ること。

なお、「アウトリーチ支援チーム」の編成・設置にあたっては、北九州市が設置・委託・指定している現行の「総合療育センター」「発達障害者支援センター」「障害者基幹相談支援センター」「特別支援教育相談センター」の機能統合や再編などを行うとともに、外部の専門家を迎えて必要な財源と人材確保、身分保障を行い、即時介入、早期改善、指導育成のための必要な権限を付与すること。

##### 【提言4 拠点施設の整備】

強度行動障害のある人とその家族及び支援者の生活と安全を守り、行動問題への集中支援を行いその提言を図るため、強度行動障害のある人を一定期間、受け入れる施設を整備すること。

なお、この受け入れ施設には、提言3の「アウトリーチ支援チーム」と、提言6で述べる教育支援機能を附置し、教育、福祉、医療などの専門職と必要な行政権限を有する、本市における強度行動障害支援の拠点として整備すること。

##### 【提言5 生活の場の確保】

強度行動障害のある人が、行動障害の提言した後も、家族から自立して将来にわたり必要な支援を受けながら地域で生活を営むことができるよう、強度行動障害のある人（行動問題が改善した人を含む）の生活の場を確保すること。

なお、生活の場とは、入所施設、グループホーム、支援付き単身生活などを指し、行動障害の状況に

あわせて一人ひとりの望む暮らし方が自由に選択できるよう、必要な体制を整えること。

#### 【提言6 教育と普及啓発の促進】

教育、福祉、医療などの支援者と家族が、有効性が実証され、科学的根拠に基づく統一された手法を用いて、幼少期から自閉症支援に取り組み、行動問題の予防や重症化予防に取り組むことができるよう、提言4の拠点施設を中核として、多職種と保護者のための体系的かつ実践重視の教育や自閉症支援の普及啓発に取り組むこと。

#### 【提言7 必要な人材確保とインセンティブ制度の導入】

強度行動障害のある人を受け入れる教育、福祉、医療などの施設を対象に、必要な職員の加配を行うこと。また、行動障害に関する専門性を有し、直接支援に携わる支援者に対し、特別勤務手当または専門職特別加算などの形で、その職務に応じた報酬を支援者に直接支給する制度を創設すること。

#### ⑤ 他の地域の取り組み担当者からの助言

提言書提出の1カ月前のシンポジウムで、他の地域で強度行動障害者支援に取り組んでいるシンポジストからいくつか助言を受けている。横浜市の志賀さんから、拠点が欲しくてもすぐにできないなら、まず自助、つまりひとつ（可能なら複数）の組織・事業所の取り組みを強化していくことが推奨された。北九州市内では、強度行動障害者支援に取り組んでいる事業所はあるが、この勉強会に参加している全国的にも有名で歴史のある組織や事業所がある訳ではない。現在、先駆的に取り組んでいる地域も、スタートは組織・事業所単独の取り組みからである。このようなモデルがあると、標準的支援の進め方を市内の多くの人が目にすることができる。福岡市の野口さんからは、地域協議会の分科会として強度行動障害部会の設置について助言されている。また、医療と福祉が統合された総合療育センターに拠点施設や様々な機能を持たないものかとの意見をいただいている（短期的には重要であるがハードルが高いかもしれない）。同じく福岡市の森口さんからは、理念を共有できる事業所の存在が重要であることから、研修やコンサルテーションといったアウトリーチ支援を実施できる仕組みからの取り組みの重要性が助言された。拠点型施設は、地域型の施設ではあるがハード面の整備が必要であり、短期的な目標としては難しい提言であるとも考えられる。

#### （5）課題と今後の展開

令和3年度から、提言2の地域協議会の設置として、発達障害者地域支援協議会の部会（強度行動障害専門部会）が設置され、6月から協議を開始している。この専門部会の実施経過と資料については、北九州市のホームページ（3ページで紹介したURL）に公開されているが、すでに次の4回を開催している。

第1回 6月17日 7つの提言の説明

第2回 7月20日 基礎データ解析の結果について

第3回 8月26日 医療における支援の多職種連携（肥前精神医療センター 會田千重氏講師）

第4回 9月26日 コンサルテーション・集中支援・人材育成（志賀・森口講師）

この強度行動障害専門部会は単年度で解散の予定である。来年度以降は、北九州市の自立支援協議会

の部会として協議を継続できればと私は希望している（発達障害者支援地域協議会より、直接支援や相談支援に関係する組織や事業所が自立支援協議会では加われるメリットがある）。

提言1の実態調査については、先月（11月）に実施したところであり、現在まとめを行っている途中である（12月20日開催の第5回部会において中間報告が行われている：WEBページに資料あり）。来年以降もより詳細な実態把握に向けて企画と実施を続ける予定である。ちなみに、この強度行動障害者の実態について市議会において取り上げられ、局長が議会で答弁したと聞いている。また、実態調査の結果については市長に伝わっているとのこと。実態調査は、家族を対象としたものもあり、かなり追いつめられた生活を送っている方からの多くの意見が集まってきている。このような意見に対して、市長も問題意識をもったと聞いている。どれくらいの人が、どのように困っているかが、北九州市の施策推進の責任者に届いたということは、今後の展開に望みがもてるものである。

これから紹介する「今後の展開」については、専門部会でこれから協議する内容で、以下は私見に過ぎない。研究事業の勉強会の場であることを鑑み、未確定で、願望が大いに含まれる内容ではあるが紹介する。

提言3のアウトリーチ支援チームについては、今年度の専門部会において「求められる機能・役割」の骨格を整理し、提言する予定である。令和4年度は、実際にアウトリーチ支援チームに係る実施計画を市が作成し、人員数確保等の予算調整を行っていただければと考えている。そして、順調にいけば、令和5年度に支援チームが立ち上がり、事業を開始できればと希望している。

提言4の拠点整備については、支援チーム同様、今年度の専門部会において「求められる機能・役割」の骨格を整理し、提言する予定である。北九州市全体の予算の問題もあり、実現は容易ではないと想像するが、拠点施設についても重要であることから、令和4年度に実施計画、予算調整を行って欲しいと考えている。多分、既存の施設や国の制度（地域生活支援拠点等）の活用した計画を行うことになると思われるが、アウトリーチ支援チームと連動が前提である。小規模な拠点であっても、具体的に令和5年度から実施できればと希望している。

提言5の生活の場の確保は、実態調査により在宅生活等で家族に過重な負担をかけている事例が存在することが明らかになってくることから、グループホームや在宅サービスの整備目標を修正し、令和4年度に新しい数値目標を協議し、提言したいと考えている。提言6の教育と普及啓発の推進についても令和4年度に具体的な計画、つまり研修会当の回数や参加者数の数値目標を協議し提言できればと考えている。提言7の人材確保とインセンティブ制度の導入について、令和4年度具体的に計画を協議できればと考えている。

（補足 安藤卓雄）

最初に、今本先生がどのような立場で北九州市の強度行動障害者支援の取り組みを報告しているかを伝える必要があると考える。現在、今本先生は、北九州市の会議体である強度行動障害者支援検討部会の部会長をしていただいている。これから、北九州市の強度行動障害者支援のあり方を検討する専門部会の座長をお願いしている訳であり、重要な役割にあることを知っていただきたい。昨年、7つの提言を北九州市が受け取り、専門委員会（部会）の立ち上げが決まった段階で、今本先生自身に部会長への就任をお願いした経過がある。そして、第1回の部会において、今本先生に7つの提言の内容について基調講演として発表していただき、改めて提言してもらった経過をとっている。なぜなら、WEB会議ではあるものの、市

の公開の会議で改めて提言してもらうことで、その詳細な内容が市のホームページに残っていくことになるからである。このような市としての取り組みの経過があり、今本先生にはこの取り組みにしっかりと参画してもらっていることを理解していただいた上で、本日の報告内容を理解していただきたい。報告の最後に、今本先生も未確定な内容であると伝えてはいるが、「今後の展開」としていくつか報告されている。専門部会の部会長であれば、当然今後の進め方について事務局と非公式に協議をもつことになる。この今後の展開については、非公式協議の場が出た内容であり、専門部会や市の内部で協議されているものではないことも理解していただきたい。

北九州市では、強度行動障害者支援の中核となる組織が残念ながら存在しないことは理解しているつもりである。しかし、将来をあまり悲観的に考えたくはない。小さくて、ある意味「幼い」取り組みかも知れないが、行動障害のある利用者と日々向き合っている支援者は存在する。全国の先駆的な地域と比較すると幼い取り組みかも知れないが、北九州市の地元で一生懸命取り組んでいる人たちと多く出会いたいと考えている。そして、北九州版のネットワークを小さくても作りたいと考えている。提言に記されている拠点施設についても、とても拠点施設とは言えないような小さなものしかできないかもしれないが、ここから新しい支援がスタートするといった仕組みができることを夢見ている。

全国の多くの自治体の先駆的な取り組みを聞くと、「自分たちの自治体ではできない」と諦めてしまうことが、もしかしたらあるかも知れない。しかし、北九州市ではささやかでも進もうとしている。他の街にも広がるような、少しだけ背伸びする取り組みを始めたいと考えている。専門部会の座長である今本先生からは、「これくらいのことしかできないのか」と失望されることがあるかも知れないが、地元の人たちと、地元の人たちが今までやってきたことを大切にしたいネットワークを作りたいと思っている。

さて、最初に報告された「おでんの会」の補足として、私と今本先生との関係を紹介する。私と今本先生とは10年以上の長い付き合いである。私の息子は、重度の知的障害を伴う自閉症であり、行動障害もある。今日のテーマの当事者の一人でもあり、特別支援学校にも順調に通えない生きづらさをかかえた息子である。この息子の小さい時からかかわってもらったのが今本先生であった。つまり、私が発達障害担当課長になる相当前からつながりがあった。以前から、行政と今本先生とのコラボを行ってみたいという夢があった。そして、私が障害福祉部に異動になり、非公式で今本先生と意見交換を行う場がおでん屋であったことから、おでんの会と名前がついたものである。

専門部会を実現するまでに、ずいぶん長い時間がかかってしまった。北九州市もようやく部会誕生までこぎつけ、市のデータを解析し行動関連項目10点以上の実数を出すことができた。在宅の人が270人いることも分かった。その人たちの声をぜひ聞きたいと思い、実態調査として調査票を送った。現在この調査については集計途中ではあるが、調査票の自由記載の欄には、たくさんの回答が記され返信されている。返信された調査用紙には、家族からの意見として「調査していただきありがとうございます」と書かれているものもあった。想像するに、苦しい苦しい生活をされている家族の方だと思われる。支援の手が届かず、家族が向かい合うしかなく、「私たちの声を聴いてくれてありがとう」というメッセージが送られてきたのだと考えている。調査票の結果は、しっかりと共有していくつもりである。

どのような施策も地域の世論が形成されないと先に進んでいかない。市の課長が予算を動かせるわけではない。地域社会に世論ができれば前に進むものだと思う（施策にうまく組み込まれなければ、シンポジウム等をその都度何度も開催し、世論が存在することを示すことが大切）。もちろん、地域で苦しんでもしっかりと支援をしている人ともつながっていくことも大切である。



7つの提言を北九州市らしい方法で実現していければと考えている。

(質疑)

質問1：担当課長が行政として熱心に受け止めていることは、心強い地域だと感想を持った。実態調査で強度行動障害のある人と同居している家族から「私たちの声を聴いてもらいありがとう」という返信が来る、こういった調査を行うことも、行政の組織・風土として素晴らしいと感じた。質問は、地方自治体の施策に強度行動障害者支援の仕組みを作り上げていくうえで、専門職や民間組織の人間がどのようなアプローチをしていけばよいか、どうすれば行政内部で施策に向けてスムーズに動き出す雰囲気ができるのか、教えていただければ

回答1：立場を超え、人脈を構築することがまず良い方法であり、このような関係性作りは大切だと考える。その延長線上で、行政の中で気持ちある職員が障害福祉の分野に配属されれば、新しい動きがスタートする可能性が高くなる。日頃の業務の中で、行政の担当者を交えた繋がりには必ずあると思う。そこで、いろんな話題について話し合うことが大切だと感じている。また、今回の件については、今本先生が主催した大規模なシンポジウムは、非常に有効であった。行政は、声があがれば必ず聞く。さらに、北九州では市議会議員もこの問題に着目し、議会で取り上げるようになった。最初は手探りでも、今回のシンポジウムのように声をあげることは大切である

(補足) 市議会議員が取り上げたのは、当初の私たちの企画とは違う方向から、いわば偶然着目してもらったと感じている。自分も含め、人付き合いがそれほど得意でなくても何らかのきっかけで、今回はおでん屋の飲み会からであったが、意見交換を行ったのが良かったように思う。福祉施設等は行政の担当者と話す機会は必ずある訳だから、飲み会に限らず、何らかのきっかけがあると思う。それから、私としては、喧嘩をせず、ソフトに対応というのにも心掛けてきた

(感想) 下地が無いところからどのように組み上げていくかという話が聞けて、非常に参考になった。自分も行政の立場であり、非常に勇気づけられた。再度、強度行動障害者支援の仕組みを積み上げなおさなければいけない地域であり、大変有意義な話しが聞けて励まされて

質問2：気持ちがあり問題解決に向けて積極的に取り組んでいた行政マンは、後任にこの問題をどのように引き継いでいるのか。福祉施設等の関係者の多くは、担当が変わると苦労するといった経験を持っている。続けて、気持ちのある管理職や担当者が配属されるとは限らないため、どのように引き継ごうとしているか関心のあるところである

回答2：北九州市では、行政の課長職は平均2年程度で異動する。私の場合は、例外的に、かなり長い間現在のポジションにいる。原則論として、行政は引き継がれることになっている。しかし、実際は人が変わると、作り上げた変化が元通りになってしまうと周囲からは指摘されることも多々あり、実際にそのようなことが起きるのだと思う。行政内部の話しではあるが、必要な案件は、担当部所を超えてでも、この人に引き継ぐことで維持・発展するだろうと思われるインフォーマルなネットワークを作ろうとしている。その中で、例えば、今の課から隣の課に引き継ぐといった現実的な対応を考える場合もある。最低ラインとして、爪痕だけは残したいと考えている行政マンは多いはずだ。また、通常課長以上は人事権も持っていることから、事業の発展・継続のために後輩、部下の配属を検討する。実際は、人材の奪い合いもあり、確約できるものではないが、対応しているはずである。さらに、個人的に意識していることのひと

つに、「オープン場で発言する（そのための準備やタイミングを大切に）」がある。今回の主なテーマである、強度行動障害者支援検討部会の内容をタイムリーに市のホームページに掲載しているのも、この考えを大切にしているものである。公に見える形で公約することは、行政として大切なことだと考えている。市議会で取り上げられることも、この意味では非常に重要である。議会で議員から質問が出て、局長・部長等が「どのように回答するか」、その答弁に次につながる文言をどのように入れていくかも大切な仕事である。このようなことを考えながら、日々悪戦苦闘している

質問2（追加）：民間の福祉施設等の私たちは、どのタイミングで引継ぎの方向性について意見交換ができるだろうか

回答2（追加）：時期的には、9月・10月の秋ごろから次年度について意見交換するのが理想である。仮に、引き継いでほしい人が存在するなら、その人ならびにその周りの人とも調整が必要になる。政治力が必要な場合も少なくない。行政外部の人、可能な限り、多方面に意見交換した方が良いと思う。現在、順調に進んでいる取り組みの担当者だけでなく、この内容について行政の部・課あるいはそれを越えた多くの人と意見交換し、存在を知ってもらうことが有効かもしれない

質問3：北海道の発達障害者支援センターで勤務をしている。委託元は北海道庁になる。こちらの事情ではあるが、地域支援マネージャーが配置されていない、センター事業は法人の財源持ち出しの事業になっているのが現状である。発達障害者の地域体制整備として、予算も含め、道の担当者とは日頃意見交換を行っている。道の担当者は、予算や人員拡大等を実現したいと考えているようではあるが、道の財務に提案すると詳細な見直しがかかる可能性もあり身動きがとれないという話も聞いている。いつもここまでで、予算面の話しは行き詰っている。難しいテーマだとは思いますが、ヒントがあれば

回答3：私もどうすればいいか、聞きたい内容である。財政は、国でも、地方自治体でも、非常に強い組織である。手を付ける必要があると判断すれば、徹底的に調査を実施する所である。障害福祉等の担当の部門で「先に進めたい」と考えたなら、逆に調査をうけて痛みを伴う覚悟をせざるを得ないこともある。一方、予算を増やさなくても「できることがあるのでは？」と考えるようにもしている。既存の取り組みと既存のマンパワーで小さな取り組みから先に動き出す作戦である。案外、人やお金を増やさなくても横展開することで発展するプログラムが多い。実際、お金をかけ人をつけても広がっていかないものも少なくない。このような苦い体験はこれまで何度か経験している。人やお金を増やすだけでなく、将来の展開を考えることを最近では重視している

質問4：今本さんは、これまで研究機関や自閉症の心理・教育的な分野で様々な実績を積んできている。今回の提言も、このような経過から幅広い視点が盛り込まれていると思う。しかし、あえて比較的对象が限られる強度行動障害と地域支援体制の構築に向けて頑張ることになったきっかけには何があるのか

回答4：基本的には、強度行動障害がどうのこうのではなく、自閉症支援全般に興味を持っている。最終的には、自閉症支援だが、その中に強度行動障害があると考えている。ただ、仕事柄全国の様々な地域に出かけているが、地元がしっかりしていないのは非常に恥ずかしいと思っている。そういった意味で、今回の提言から部会の仕事をしっかりやらないといけないと考えている。以前の仕事を辞めた理由としても、これまで以上に地に足の着いた仕事をしたいという思いがあった。ちょうど、このような時期におでんの会があり、おでんを食べながら多方面からの意見交換を行い、現在に至っているものと考えている

(補足1) 発達障害者支援法ができて、発達障害の定義が非常に広がったと思う。啓発も積極的に行われ、発達障害の理解も広がってきたのは事実である。その中で、重度の知的障害のある自閉症の人、あるいは強度行動障害の人について、発達障害としての議論の中で登場しなくなってしまったように感じている。この辺は、非常にもどかしいと思っていた。様々な問題が原因で生きづらさをかかえている人がたくさんいるのは間違いなく、それに合わせて様々な対策が必要になってくる。しかし、この重度の知的障害を併存する人にももう一度光を当てたいという気持ちは持ち続けていた。それゆえおでんの会で話題にあげたところもあるかもしれない

(補足2) 確かに、発達障害者支援法が施行されてから、強度行動障害の周辺の人たちにはスポットライトが当たっていなかった。市内の主要施設等も、新しい(生きづらさをもった)発達障害者の方を向いていた。教育機関を回っていた時も同じように感じていた

質問5：公施設等で強度行動障害者支援の人材育成が進まないという点である。一緒にコンサルテーションを実施している仲間とも最近話しをしていたところであるが、支援のあり方として特性理解と環境調整が非常に重要であることは共通認識できている。ただし、公的機関の施設・事業所では「お金がない」が前面に出てしまい、外部から見ると3人加配するよりも「壁をつければ済むことなのに」と思うようなことが多々ある。設備にお金をかけられず、職員の配置等の人海戦術で何とかしようとするが、余計に混乱する事例が多い。大阪府の施設も類似した問題をかかえている。職員は非常に優秀で、まじめで、熱心であるが、環境調整(設備等)に予算が使えず、ひたすら支援の技法に頼らざるを得なくなっている。それゆえ、問題解決に至らない場合がある。制度・施策を考えると、建物・設備に柔軟に予算がつけられるかどうか非常に大きな問題だと考えている。民間と公的機関と予算執行の仕組みが違うが、この辺の問題はどのように考えるか聞いてみたい

回答5：この問題は、個別化が必要な自閉症支援にとって非常に重要だと考える。制度・事業を作り、予算の検討する際には、いかに個別の環境を作っていくか、そしていかに個別化された環境に予算の組み換えができるかを考えているところであった。この意見は、多くのことを考えさせられる。地方自治体の施策を作る担当職員は、住まいや生活をする場で個別の環境設定が必要であることを十分に知らないのが現状だと思われる。福祉の施策と言えば、「人を増やす」方向を考えがちである。環境整備が必要であると言われるが、それはどのようなもので、何が必要になるのかを考えようと、若手の市役所職員と話し合いをする機会が増えてきた。介護保険サービス、高齢者支援、地域福祉等においても、自閉症支援の個別の環境の視点を入れることで、使える予算はあるのではないかと考えている。まだ、探し始めている段階である。行政の大きな部所、例えば住宅政策を行っている部門で自閉症の人のように個別の環境設定という考え方が十分届けられていないと思う。ハード面、環境整備にもスポットを当てていきたいと思っている

## 8. 福岡市における強度行動障がいへの取り組み（福岡市）

（報告者：森口哲也）

### （1）福岡市における強度行動障がい施策の経緯

#### ① 県内の大きな虐待事件の発生から

今日は次の3つの内容について報告する。最初に、「福岡市における強度行動障がい施策の経緯」を紹介する。次に、福岡市独自の事業である「福岡市強度行動障がい者支援事業」について、そして、この市単事業を展開する中で見えてきた「今後の課題と解決の方向性」についてである。

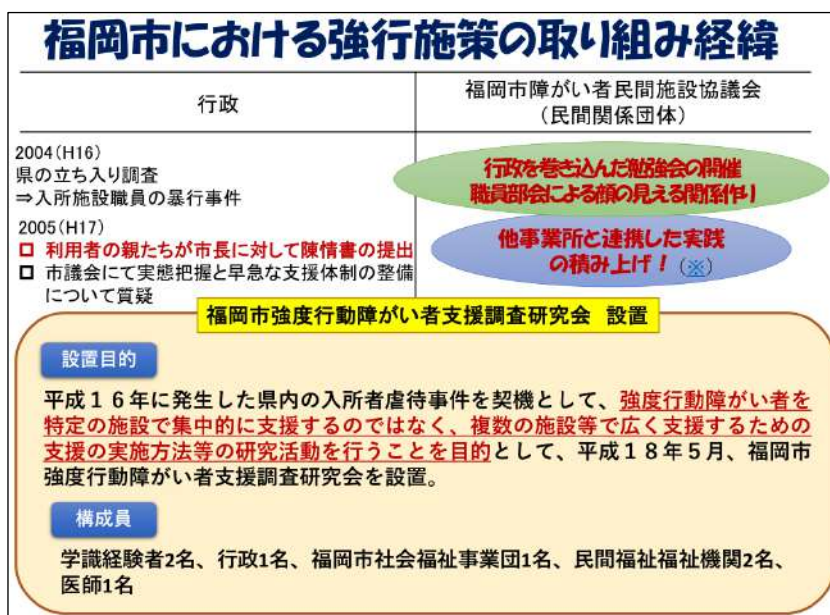


図8-1 福岡市における強度行動障がい児者支援施策のきっかけ

図8-1は、福岡市における強度行動障がい児者支援施策がはじまった当時の経緯をまとめたものである。まず、2004年に福岡県内の社会福祉法人カリタスの家が運営する入所施設で発生した大きな虐待事件があった。福岡市のような大都市では、市内に入所施設が十分確保されていなかったこともあり、市外の入所施設に入所調整を行ってきた経過がある。このカリタスの家も福岡市外の入所施設ではあった。しかし、積極的に強度行動障害者を受け入れる方針であったことから、福岡市内だけでなく、県内全域の強度行動障害者が当時集まってきていた。この施設で大きな虐待事件が発生した。

この事件発生直後、福岡市が援護の実施者となっていた利用者の親たちが、福岡市長に対して「福岡市で自閉症の人たちの支援を充実して欲しい」と陳情書を提出している。同時期、福岡市議会においても、市内の強度行動障害児者に対する実態把握と支援体制の整備について質問が出された。カリタスの家の事件後、この2つの動きがあり、福岡市においても強度行動障害児者支援に関する施策が大きな課題として浮上してきた。

一方、図8-1の右側には、障害福祉の民間施設等を中心とした現場サイドが、同時どのような取り

組みを行ってきたかをまとめた。福岡市には「福岡市民間障がい施設協議会」があり、この協議会（以後「民間協」と呼ぶ）が市内の強度行動障害者支援の重要な役割を担ってきた。民間協は、いわば障害福祉サービス提供事業所で構成された民間関係団体であり、そして、知的障害者への支援を行っている団体が多く加盟していた。私が障害福祉の業界に入ったのは2000年である。その頃から民間協の職員部会として、各事業所の中核を担う人材が中心となり、研修企画や飲み会等により盛んに交流が行われていた。事業者を超えた顔の見える関係が構築されていたと言える。私は当時、市内の通所更生施設の所属しており、その施設利用者の中に、家族中心の夜間の支援が難しい事例があり、この民間協のネットワークを頼りに事業所や関係者を繋げてきた経験がある。このように、民間事業者間での緩やかな連携が、この民間協を中心に存在していた。そして、カリタスの家事件があった2004年に、私は相談支援部門に異動することになり、これまで以上に民間協のネットワークに深くかかわることとなった。

## ② 野口先生と相談支援を中心としたネットワーク

図8-2の右下に野口幸弘先生の写真を入れた。民間協を中心とした他事業所と連携作りに、野口先生は非常に大きな役割を担っていた。野口先生は、長く大野城スバル園で個別の療育を展開しており、さらにその療育実践を福岡市全体にも広げる活動を行っていた。私が最初に所属した通所更生施設は、ちょうど先生が施設長に就いていた頃であった。その当時から、強度行動障害ならびに自閉症の人の地域社会生活に熱心に取り組んでおり、職場の部下として働いていた私の立場からすると「野口先生の支援の方針や取り組みに巻き込まれた」ことになる。野口先生は、自ら管理する通所更生施設だけでなく、周囲の法人外の施設等の職員を交えた勉強会を積極的に開催し、福岡市全体の仕組みとして強度行動障害者を支えていこうと訴えていた。振り返ると、この頃が、地域のいわゆる「種まき」時期であった。

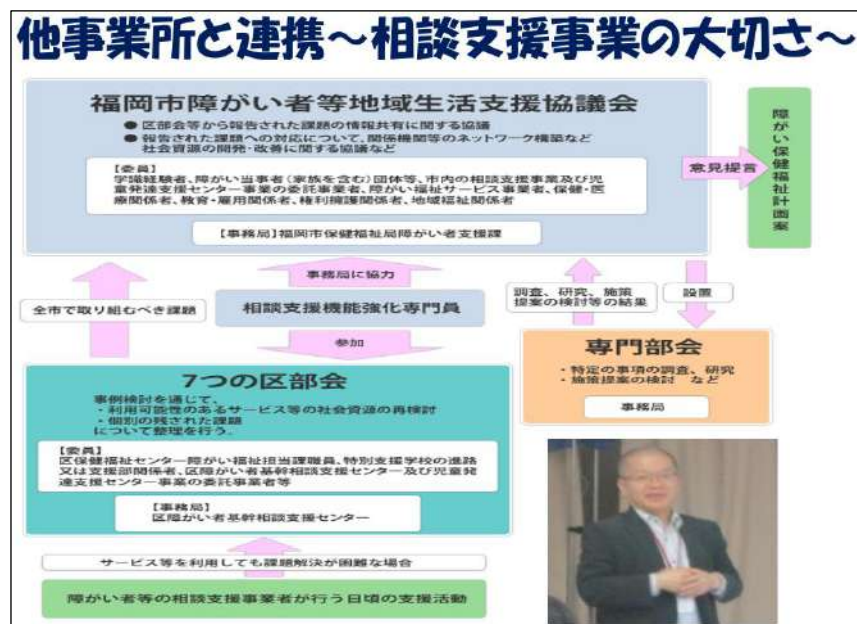


図8-2 福岡市における2006年頃からの相談支援の仕組みと連携

この勉強会に参加していた人たち、野口先生の言葉によれば「群れ」が、その後の強度行動障害者支援の中心を担うことになった。勉強会を重ねていく中、参加していたメンバーもそれぞれの支援の現場で

実践を積み、組織内の一定の役割を担うようになってきた。私も相談支援部門に異動した。さらにその後、図8-2の中央に記した「相談支援機能強化専門員」に福岡市から推薦され、任命されることになった。当時、いわゆる一般相談の機能を強化するために「居住サポート事業」「成年後見促進事業」「市町村相談支援機能強化事業」の3つの国の補助事業が展開されていた。福岡市では、市町村相談支援機能強化事業について、当時私が所属していた知的障害者を対象とした相談支援センターに委託し、補助事業の実施者として私が就任することになった。これにより、福岡市の相談支援事業全体の体制整備にかかわることとなり、その一環として行動障害者支援についての体制整備にも着手できるポジションに就けた。そして、福岡市と相談支援機能強化専門員である私が事務局となり、図の上に記した「福岡市障がい者等地域生活支援協議会」で議論を重ねることになった。

福岡市には7つの区があり、原則各区でできることは区で実施する体制になっている。各区には、知的障害と精神障害の相談支援センターが各区に1カ所、身体障害については全市で1カ所、当時合計15カ所の相談支援センターが設置されていた。この各区の障害者支援センターの実績や課題を、相談支援機能強化専門員としてとりまとめ、福岡市の行政施策とを折り合いをつけ、調整する役割を当時の私は担っていた。この時のポジションにいたことで、地域の様々な関係機関と密接なかかわりを持つことになり、連携が図れ、法人・事業所を超えた一体的支援ができるようになり、現在につながっている。振り返ると、私は相談支援事業を経験したことで、ネットワーク構築（野口先生の言葉で「群れ」を作る）の大切な経験を積ませてもらった。

### ③ 地域で強度行動障害者を支えるきっかけとなった事例

次に、私が相談支援事業に異動して間もなく、地域で強度行動障害者を支えた経験、つまり実際のマネジメント事例を紹介する。機能強化専門員に就任する前の2004年のことである。措置から支援費制度に移行した間もない頃の話であり、現在と比べると、在宅サービスが充実していなかった。そのような時代に、在宅で支援が難しい事例の相談を相談支援専門員はいくつも受けていた。図8-3で紹介する事例は、その当時、特別支援学校高等部に在籍していた。個人的には中学部からつながりのあったケースだが、在宅生活の著しい困難さが顕在化したのは、高等部からである。具体的には、自傷、大声を出す、夜間の睡眠がとれない、そして家族に対しての強い他害が見られた。家族はごく普通の住宅に住んでいたこともあり、夜中に暴れだすと近所に迷惑がかかってしまうため、どうしても「抑え込む」支援を行わざるを得ない状況であった。私が相談でかかわる中で、短期入所、入所施設の体験も行った。しかし、非常に大きな声を出すことがネックとなり、入所施設や通所施設といった通常の障害福祉サービスの受け入れは困難と判断されてきた。さらに、家族は既に「自宅での支援の継続は限界」と考える状況にも追い詰められていた。相談支援として、このケースをどのように支えるか、間を置かずに考えざるを得ず、実家から離れて24時間365日支援ができる体制作りを検討することになった。

図8-3の右中央の「自宅以外の住まいの確保」は、旧大野城スバル園（当時空き室状態）の3階の使用を前提にサービス利用等の計画を立案することになった。自宅（住所地）とは異なる自治体の「住まい」であったことから、ヘルパー派遣の要件に合致しない等の問題に直面したが、行政担当者と生活状況に関して何度かやり取りを行い、特例として居宅介護が使えることとなった。プラス有償ボランティアの力を借り、また福祉有償移送サービス等も活用し特別支援学校へ通学し、相談支援を中心にチーム全体で生活を支えていった。その後、より安定した日中の生活リズムを作る目的で、特別支援学校は中退し、新

設の生活介護事業所に通所することになった。当時、日中・夜間合わせて、1か月に約18カ所の事業所、支援者数約35人体制で支援を行っており、毎月その調整を私が所属する相談支援センターが担っていた。もちろん、この支援体制だけでは不十分で、細かな点まで手が届かないこともあり、家族にバックアップしてもらっていた。

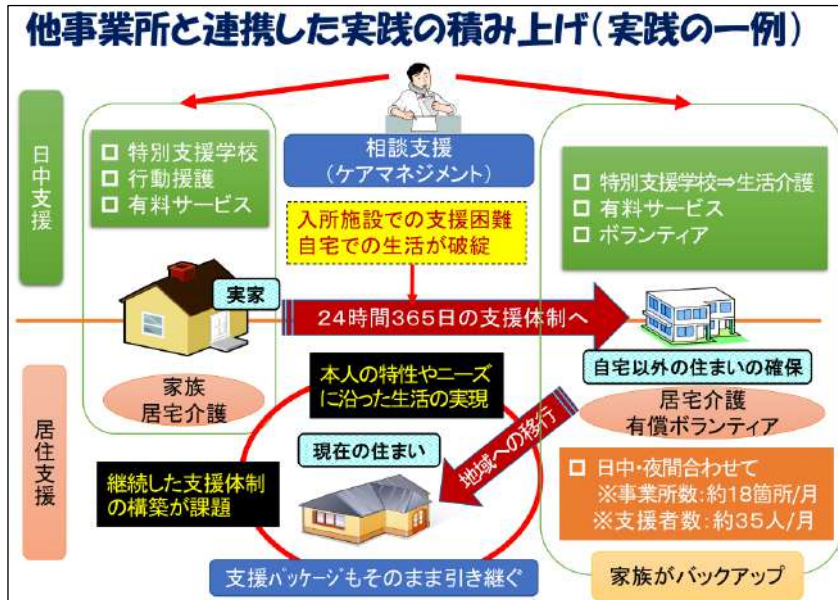


図8-3 強度行動障害者を地域で支える自信をつけた事例の連携概要

この地域の支援機関・法人、支援者、そして家族と一体となった支援を約1年間継続し、生活の安定がある程度見られた段階で、旧大野城スバル園の仮住まいから、継続的な住まいの確保を検討することになった。住まいの場として、①入所施設、②グループホーム、③現在の支援体制をそのまま別の地域にもっていくの3つの選択肢を家族に提案したところ、本人のために新しい住まいの場を確保し、これまで継続している支援パッケージをそのまま引き継いでいく方向、つまり居住地が変わるだけで支援の内容がほとんど変更しない方法を選択した(図3の中央下の「現在の住まい」)。家族には、経済的負担も検討してもらっている。この支援パッケージは、約15年経った現在でも続いており、当初サービス等のマネジメントを相談支援センターで私が担っていたが、現在は家族が中心に相談支援専門員(計画相談)と一緒にいる。本人は、必要な支援が自分のペースで提供されているため、穏やかに生活を続けている。

私にとって、相談支援専門員として携わったこの事例が、現在のか〜むにおける強度行動障害者支援の成功モデルである。さらに、この事例にかかわった地域の支援機関の多くの関係者も、地域における強度行動障害者支援の自信につながったと推測する。紹介したのは一例ではあるが、類似した事例を地域でいくつか支え、「どのように支えればいいのか」を多くの関係する組織が事例を通して学びながら、福岡市らしい支援を構築できてきたと考えている。

④ 福岡市強度行動障がい者支援調査研究会

行政としての福岡市、相談支援を中心とした民間関係団体の一体的な取り組みの経過があった段階で、

図8-1の下部に記した『福岡市強度行動障がい者支援調査研究会(以下、「調査研究会」と呼ぶ)』が2006年5月に発足された。この調査研究会の議論により、以降、福岡市独自の強度行動障害支援施策が誕生している。また、特定の施設や事業所に強度行動障害者を集中して支援するのではなく、広く福岡市全体で支えていくためにはどのような施策が必要であるかを議論する場でもあった。言わば「オール福岡」でどのように支えていくかを議論するきっかけになった。調査研究会の構成員は、官民と学識経験者と医師からなる7人である。

か～む開設までの経緯～まとめ～	
年度	内容
H18	<ul style="list-style-type: none"> <li>福岡市強度行動障がい者支援調査研究会 発足</li> <li>強度行動障がい者(児)実態調査(1回目)</li> <li>強度行動障がい者支援研修 実施</li> </ul>
H21	<ul style="list-style-type: none"> <li>強度行動障害者の短期入所及び日中一時支援事業 開始(福岡市社会福祉事業団)</li> <li>福岡市強度行動障がい者支援モデル事業(共同支援事業) 開始</li> </ul>
H23	<ul style="list-style-type: none"> <li>共同支援の対象者に行動援護を追加(それまでは、短期入所、生活介護、日中一時支援のみ)</li> </ul>
H24	<ul style="list-style-type: none"> <li>強度行動障がい者(児)実態調査(2回目)</li> </ul>
H25	<ul style="list-style-type: none"> <li>「福岡市強度行動障がい者支援モデル事業」を「福岡市強度行動障がい者支援事業」に改め、強度行動障がい者支援研修に関することを同事業に組み込む</li> <li>福岡市強度行動障害者に関する今後の取り組みの検討</li> </ul>
H26	<ul style="list-style-type: none"> <li>強度行動障がい者支援拠点に関する検討会設置 (※)</li> </ul>
H27	<ul style="list-style-type: none"> <li>強度行動障がい者集中支援モデル事業 開始</li> </ul>
H29	<ul style="list-style-type: none"> <li>緊急対応受け入れ対応事業 受託</li> <li>移行型グループホーム 開設</li> </ul>
H30	<ul style="list-style-type: none"> <li>集中支援事業 本格実施</li> </ul>

図8-4 調査研究会発足後の取り組み(年度別)

この調査研究会以降の取り組みをまとめたものが図8-4である。調査研究会設置後、毎年1つ以上の動きがあった。2006年には最初の実態調査を行っている。この実態調査は現在まで合計3回実施している。赤字で記した内容が、強度行動障がい者支援事業の3本柱である。2006年に「強度行動障がい者支援研修」の事業が、2009年に「福岡市強度行動障がい者支援モデル事業(共同支援事業)」、そして2015年に「強度行動障がい者集中支援モデル事業」、つまり私が所属しているか～むの事業がスタートしている。図8-4のすべての取り組みを詳細に説明できないが、福岡市内で調査研究会発足後、多くの施策が実施されてきた。

#### ⑤ すべてが実現した訳ではないが熱かった「強度行動障がい者支援拠点に関する検討会」

2014年に「強度行動障がい者支援拠点に関する検討会」が設置され、現在のか～むの事業内容が検討された。か～むの取り組みの詳細を検討するための委員会であった。既に紹介してきた通り、福岡市(行政)、民間施設協議会(民間協)がタックを組んで、さらに調査研究会が加わり、三位一体となり強度行動障害者支援施策を検討してきた。そして、か～むの立ち上げについても、この検討会で、非常に熱心に意見交換がなされた。私は、当時この検討会のメンバーではなく、相談支援機能強化専門員として間接的にかかわっていた。その時の青写真のひとつが図8-5である。図の中央にある「拠点施設」、現在のか～むに相当する施設が描かれている。



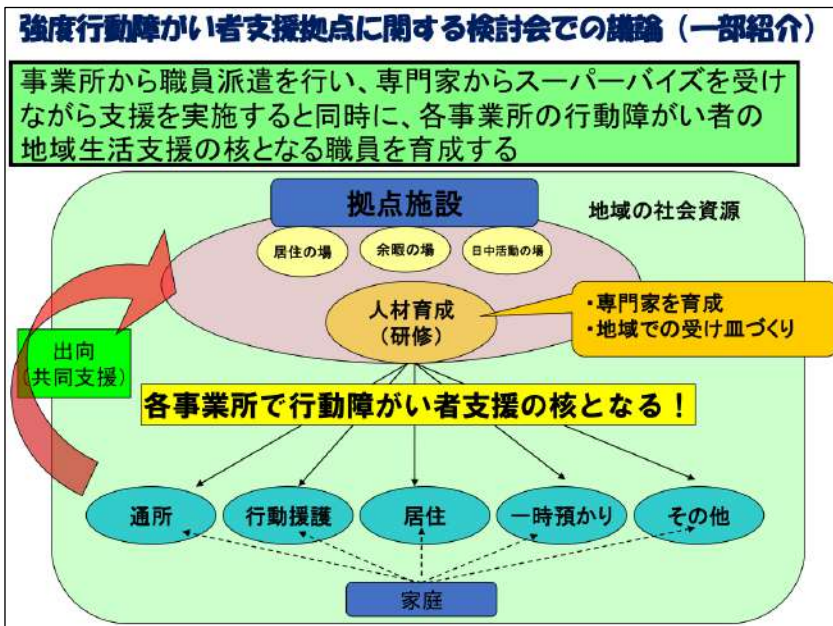


図8-5 強度行動障がい者支援拠点に関する検討会での議論内容

当初は、か～む（拠点施設）の運営には、市内の通所施設、行動援護、居宅支援等の様々な事業所から職員を一定期間出向する形態で運営することが議論されていた。この拠点施設では、強度行動障害者の支援をしながら、同時に市内事業所の人材育成も行っていこうと考えていた。このプランが出たとき、私は「凄い」と感じた。それぞれの地域から、人材を現在のか～むに出して、例えば1年間出向（派遣？）させて、拠点施設の運営をしようと考えていた訳である。今日聴講している多くの人にとっては「実現性の薄い」プランだと感じられるが、当時の福岡市では、真剣にこのプランについて議論がなされていた。残念ながら、最終的には労務管理の問題もあり、このような市内の多くの事業所から職員の出向を行う仕組みにはたどり着けなかった。労務管理上の問題の具体例をあげると、私が以前勤めていた通所更生施設では、就業規則上、夜勤の勤務体系が存在していなかった。居住の場として365日24時間体制で支援を行う拠点施設の運営には、制度上あるいは出向者の労務管理上の課題が多く存在した。最終的に、福岡市社会福祉事業団が中核的な運営を行うことになったが、当時は福岡市全体でどのような仕組みが望ましいか、様々な限界に挑戦し、真剣に、そして熱く議論していた証拠が図5である。

## （2）福岡市強度行動障がい者支援事業

### ① 福岡市強度行動障がい者支援事業の概要

図8-4で赤字として紹介した3つの事業を整理したものが図8-6である。最初にスタートしたのが研修事業である、次に共同支援事業、そして集中支援モデル事業のか～むである。これから、各事業の内容を紹介する。

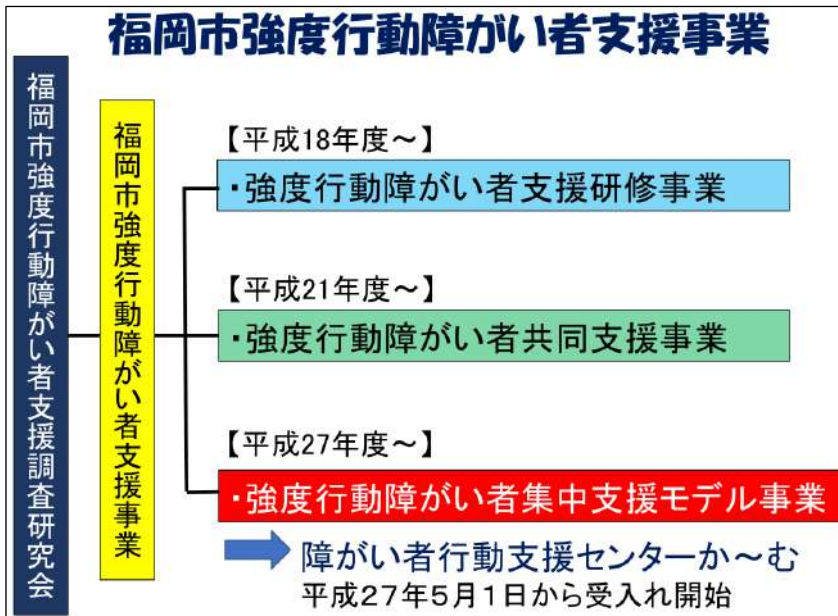


図8-6 福岡市の事業の概要

② 福岡市強度行動障がい者支援研修事業

福岡市強度行動障がい者支援研修事業は、福岡県が実施している強度行動障害支援者養成研修とは別の福岡市単独の事業である（強度行動障害支援者養成研修の7年前からスタートしている）。この市単独研修事業は、6日間のプログラムで、新型コロナウイルス感染が広まる前は集合研修を行っていた。この研修のもっとも大きな特徴は、行動障害のある人（4人程度）を研修の場に招いて（以下「協力者」と呼ぶ）、受講者はその協力者の支援を実際に行い、PDCAを回していくことである。基本的な理論は、構造化とABAで構成されている。

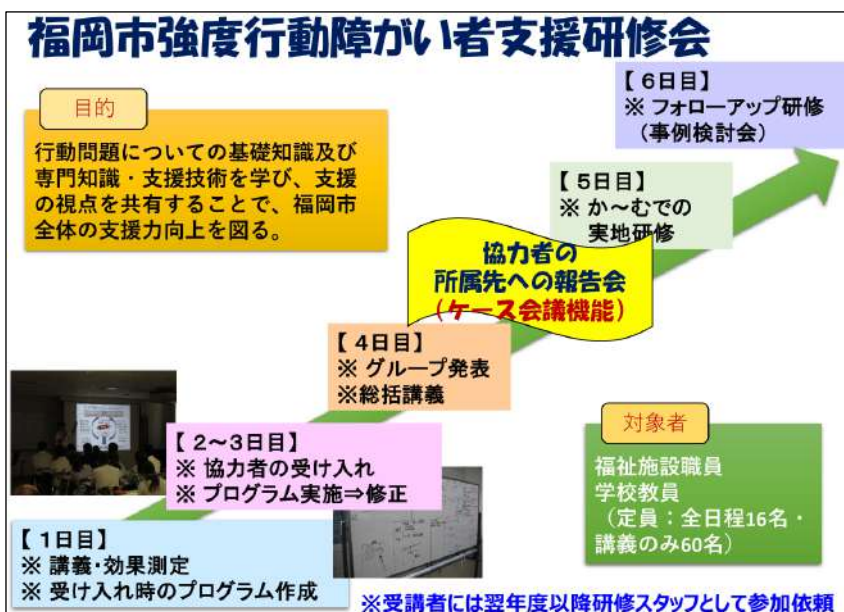


図8-7 福岡市の研修の内容

図8-7は、強度行動障がい者支援研修のプログラムの概要である。協力者の支援と学びを同時に行う研修は2日目から4日目の3日間である。協力者がいることで、研修生は緊張感漂う中で受講することになる。協力者については、行動上の問題がかなり厳しい人から、いわゆる研修のための協力者と思われる人まで多様であった。運営は容易ではないが、福岡市では「実践を大切にする」風土があり、協力者が参加するこの研修は継続して実施されている。

### ③ 強度行動障がい者共同支援事業

図8-8は、「強度行動障がい者共同支援事業」の概要である。2009年度に、人材育成だけでなく、地域で広く強度行動障害者を受け止めることを目指して実施した事業である。

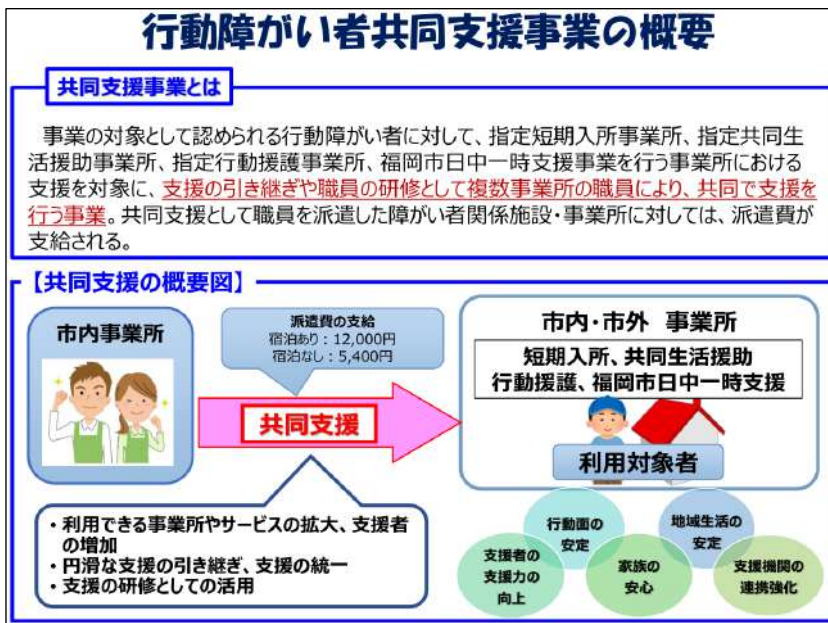


図8-8 強度行動障がい者共同支援事業の概要

強度行動障害者の支援を行う支援者を増やすことは、非常に重要である。全国のあらゆる地域で同じ問題を抱えていると想像するが、強度行動障害者支援に携われる人材が限定されてしまうことの弊害がある。そこで、福岡市内で強度行動障害者支援にかかわる人材を増やすためのツールとしてこの共同支援事業が誕生した。例えば、強度行動障害者支援を行ってみたいが「自信がない」、あるいは「何らかのサポートがあればできそうだ」という意見を私が相談支援専門員の時によく耳にした。実際に、福岡市内にこのように考えている事業所がいくつもあった。このような事例に対して、強度行動障害のある特定の利用者の支援に「慣れた」支援員が、これから強度行動障害者支援に取り組もうとする「慣れていない」事業所に出向き、いわば手取り足取り支援の引継ぎを行うことを事業化したものである。慣れた支援員と慣れていない支援員が共同に支援をするという意味で、共同支援と呼んでいる。

慣れた支援員が出向くことに対して、自立支援給付の仕組みでは、財源的な裏付けが無い。そこで、市単独で、いわば派遣費用を支払うのがこの事業の特徴である。日中の宿泊が無い場合は1回5,400円、宿泊ありの場合は12,000円と定めた費用弁償を「出向く」事業所に支払うことで、積極的に職員を派遣

し、強度行動障害者支援の拡大に協力を要請するものである。さらに、特定の利用者を通しての共同（個別）支援であることが、双方の事業所のハードルを低くしている。私が相談支援専門員の時は、この事業を比較的頻繁に活用できていた。

④ 障がい者地域生活・行動支援センターか～む

これまで開設した研修事業や共同支援事業は、あくまでも在宅生活を前提とした事業である。しかし、先にか～むの支援の原型となった、在宅生活が困難になった事例を紹介したが、同様に在宅困難事例が出てきたときにどのように対応するかが課題として残っていた。そこで誕生したのが図8-9の「障がい者地域生活・行動支援センターか～む」である。

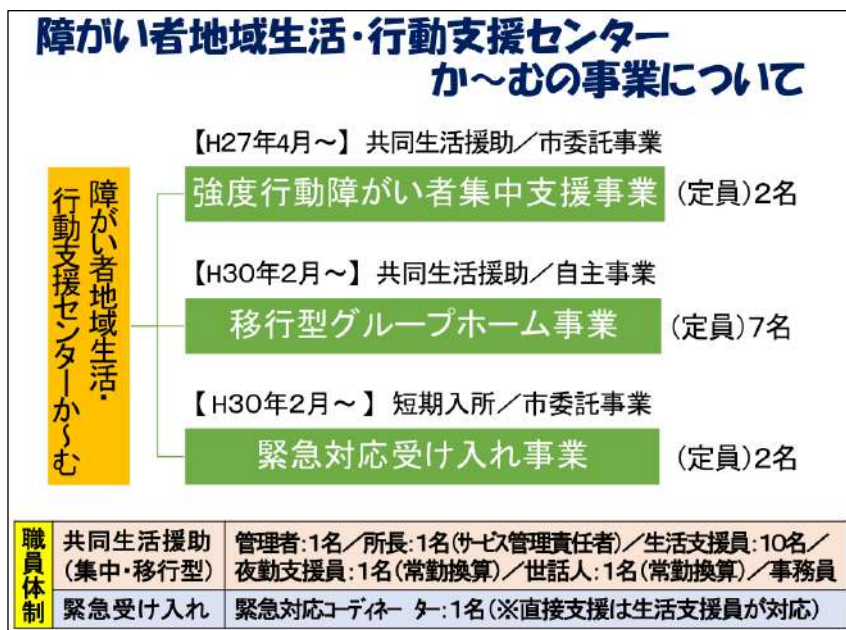


図8-9 障がい者地域生活・行動支援センターか～むの概要

最初に事業化されたのは、「強度行動障がい支援集中支援事業」であり、2015年度から2017年度までは「モデル事業」であった。この事業は、2017年4月より実施している。その後、「移行型グループホーム事業」、「緊急対応受け入れ事業」が集中支援事業から派生し、地域に還元できる事業広がっている。3つ目の緊急対応受け入れ事業とは、いわゆる「親亡き後」や重度障害者・高齢障害者のための地域生活支援を想定し厚生労働省が広げようとしている「地域生活支援拠点等」の整備事業に記されている「緊急時受け入れ事業」であり、福岡市として拠点等のひとつに位置づけているものである。福岡市は、この緊急時受け入れ事業の対象を「医ケアを含む重度身体障害」「強度行動障害」「虐待その他」の3類型と考えており、それぞれ異なる事業所に委託する方法を採用している。この拠点等における強度行動障害者の緊急時受け入れ先がか～むになっている。

福岡市の特徴があるのは、集中支援事業であり、その延長である移行型グループホーム事業である。集中支援事業は、国の制度上はグループホーム（共同生活援助）として運営されている。共同生活援助をベースに、福岡市の委託を受けて、強度行動障害者支援の独自事業としている。①定員2名、②利用期間

3カ月、③職員対利用者の割合は1対1が、集中支援事業の基本である。集中支援事業の目的は次の3点である。

- 集中的に支援を行い、問題とされる行動の軽減を図る
- 個々の障がい特性に応じた支援のあり方を分析、検討し実践する
- 個々の支援のあり方を福祉サービス事業所と共有することで、福祉サービスの利用期間の拡充を図る

この3点で、地域の福祉サービス利用が拡充することで、生活が安定すると考える、非常にシンプルな事業目的である。

実際、3カ月でこの目的が実現できるかどうか、現在までことあるごとに議論がなされている。後に報告する今後の課題にも関係する内容ではあるが、か～むにおいて行動上の問題が一定程度解決したからといって、すぐに地域の支援機関に引き継げるかというところが簡単ではなかった。そこで、より長期的な視点から、平成30年より、移行型グループホームにおいて、半年から1年といったスパンで移行を図ろうとしている。集中支援ならびに移行型グループホームの2つを組み合わせ、安定した生活を継続しながら、移行先を見つけていくことが、現在のか～むのスキームになっている。図8-10は、現在のか～むのスキームを表したものである。

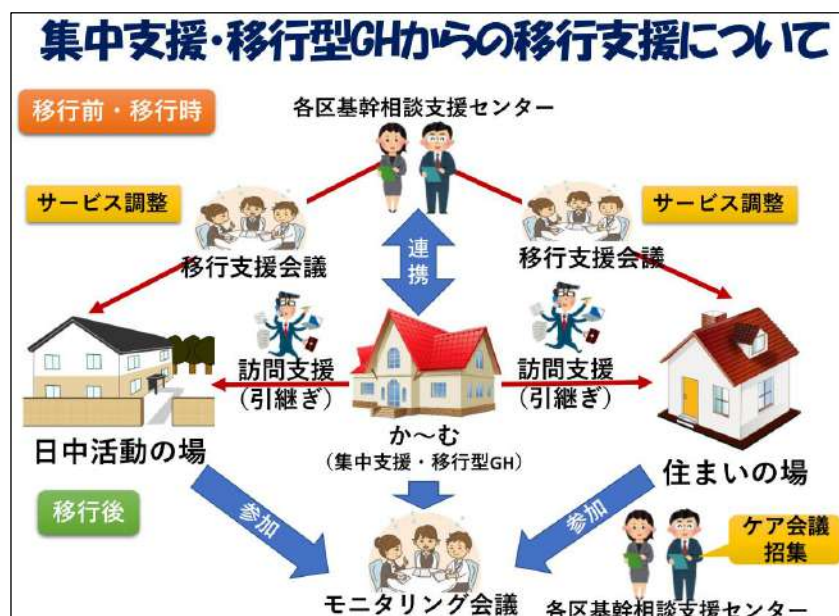


図8-10 集中支援・移行型グループホームによる移行型支援の概要

福岡市の特徴として、強度行動障害者支援の経緯でも紹介したが、福岡市内の相談支援事業所、今は各区基幹相談支援センターとか～むとの連携が非常に密である。地域移行についても、基幹相談支援センターが重要な役割を担っている。具体的には、か～むの利用を開始する入り口の段階、そしてか～むから地域移行する出口の段階でも、その相談調整は原則基幹相談支援センターが担うことになる。利用開始の段階でのサービス調整が行われた後、か～むでは、具体的な支援方法について直接支援を通してアセスメ

ントシプランニングすることになる。

か～むでは、24時間のサービス提供を行う。そして、最初に昼間、日中活動を提供しているサービス事業所に引継ぎを行っていく。この日中活動の場についても、原則基幹相談支援センターが見つかる（サービス調整を行う）ことになる。事業所内での支援の具体的方法については、か～むが検討し、職員が訪問しながら引き継いでいく。昼間の活動が整ってくると、次に夜間、つまり住まいの場の引継ぎを行う。図10は、か～むから見た、基幹相談支援センター、日中と住まいの場を表している。日中活動ならびに住まいの場で安定した生活が出来れば、か～むを卒業し移行することになる。また、か～むの利用開始から移行後まで、基幹相談支援センターが招集したモニタリング会議を継続的に実施し、関係する事業所の担当者が参加する。繰り返しになるが、か～むは基幹相談支援センターと密な連携を保ちながら事業を行っている。

図8-11は、これまで紹介した福岡市における3つの強度行動障がい者支援事業の役割を図示したものである。図の左上は、基本的には強度行動障害者が生活する自宅（実家）を中心に、「研修事業」「共同支援事業」が支えていることを表している。（親と同居する）自宅における生活の継続が難しくなると、これまでは病院や入所施設を利用することになっていた。そのような人たちもか～む、つまり「集中支援」で受け入れ、支援方法に関係する見立てを行い、結果的に行動問題が減少することで地域に戻っていく流れになっている。

この「①研修の実施」「②共同支援の活用」「③集中支援」の3つが、現在福岡市で推進している強度行動障害者支援の概要である。そして、黒い背景に黄色い文字で記した「④地域の受け皿づくり」が今後の課題であり、福岡市でどのように推進していくか議論すべき段階に来ている。強度行動障害者に対する福岡市の地域支援は、大詰めを迎えたと感じている。

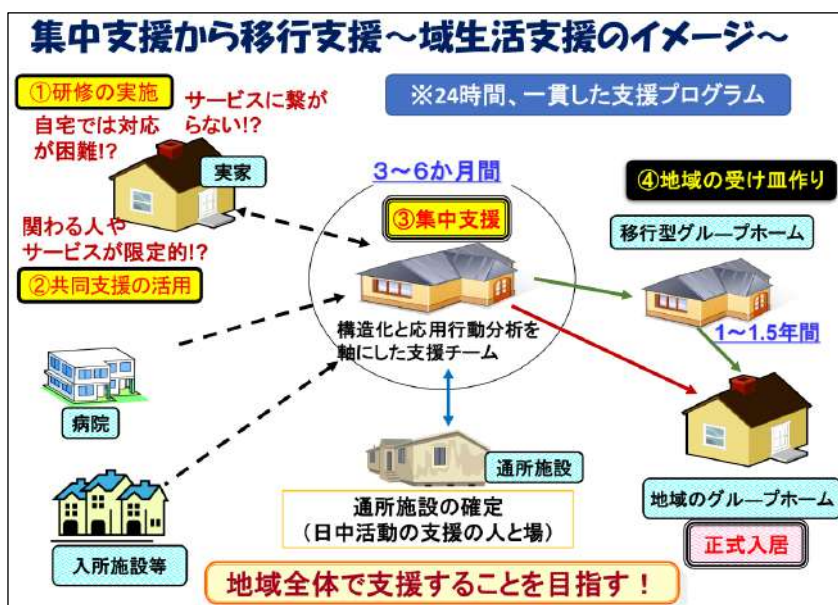


図8-11 3つの福岡市強度行動障がい者支援事業と移行支援・地域生活支援のイメージ図

⑤ 市内のネットワーク構築について

福岡市の強度行動障害者支援の推進には、これまで紹介した「福岡市強度行動障がい者支援調査研究

会（調査研究会）」、「福岡市民間障がい者施設協議会（民間協）」、「福岡市障がい者等地域生活支援協議会（自立支援協議会）」が三位一体のネットワークが存在しており、そして、この3つの組織をうまく活用しながら地域の受け皿づくりや人材養成を今後も企画・実施していくことになる。また、組織のネットワークだけでなく、か～むが立ち上がったときの「勢い」が、私は大切だったと考えている。組織があるだけでは、先になかなか進まないことを痛感する場面がある。そういった意味で、か～むが立ち上がったときには、「熱い」気持ちをもったキーマンが、調査研究会、民間協、自立支援協議会それぞれに存在したことが重要であった。また、福岡市（行政）との連携推進も同様である。相談支援機能強化専門員の時に、市の担当係長4人ほどとかかわったが、それぞれ全く違う印象を持っている。強度行動障害者支援に対する異なるスタンスを持っている担当者ともうまく連携していかななくてはならない。

現在、か～むの立ち上げならびに事業推進に強い影響を及ぼした民間協で中心的役割を担ってきた人材が、世代交代で、次第にいなくなっている。この民間協で、強度行動障害者支援の問題に対して、もう一度「熱く」盛り上げていくことが、大きなポイントだと個人的には考えている。自立支援協議会は、相談支援機関を巻き込みながら社会資源をどのように作っていくかを考え、福岡市の障害福祉施策の中に強度行動障害者支援の問題を数値目標に掲げて組み込んでいくことが大切である。三位一体の仕組みを、誰がどのようにかじ取りを行い、共同し、連携していくか今後の重要な課題であり、その役割を担う者として、機能強化相談支援専門員があり自立支援協議会があるとも考えている。

⑥ か～むにおける人材育成の視点

このワーキング勉強会では、人材育成が大きなテーマになっている。人材育成の視点から、今後の課題を整理したい。

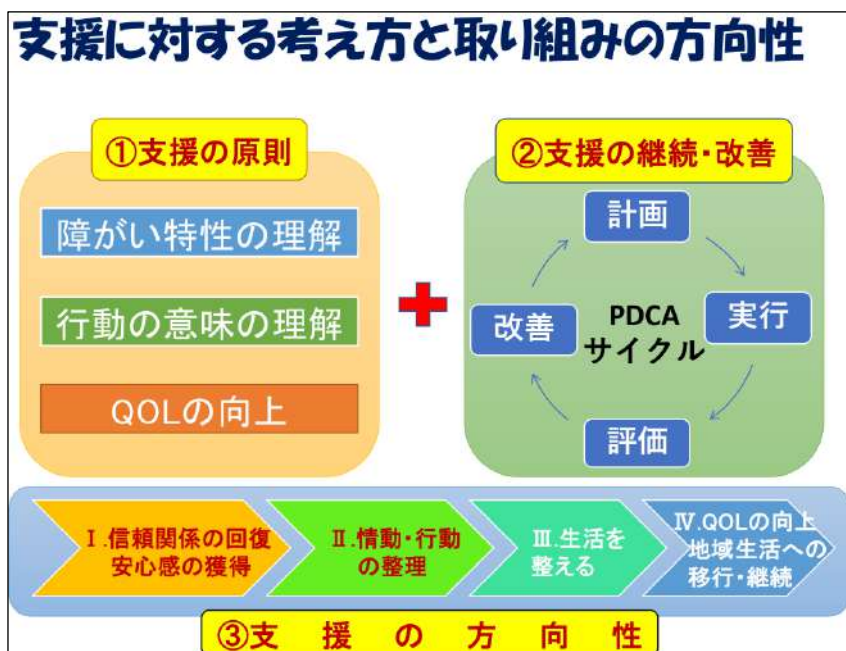


図8-12 強度行動障害者支援に対する考え方と取り組みの方向性

図8-12は、支援に対する考え方と取り組みの方向性である。この図は、中核的な人材の育成を想定

して、私が必要だと考えているスキルをイメージしながらまとめたものである。必要なスキルは、大きく3つに分けられると考える。最初は『①支援の原則』である。これには強度行動障害支援者養成研修で学ぶ、「障がい特性の理解」とABAの学習理論をベースとした「行動の意味の理解」に加えて、「QOLの向上」を加えている。障害福祉分野では、利用者の生活の質の向上を目指して支え続けることが大きな目的になる。強度行動障害者のQOLについての一定の指標を持ち、考え続けることは、支援には欠かせない。この『①支援の原則』は、テクニカルな内容が多く含まれる。

そして、生活を支え続けるためには、『②支援の継続・改善』を実現しなくてはいけない。つまり、PDCAサイクルをいかに回していくかが重要である。支援を継続しながら、そのマネジメントをどのように行っていくかが、中核的人材にとって重要なスキルである。

3番目は、私が地域の相談支援の中で、「今、どういうことを行っていくのか?」「将来、どういう方向性に向かって支援を続けるのか?」、支援に携わるサービス管理責任者等がなかなか理解できない、支援チームで共有できない場面に出会うことがよくある。そこで中核的人材にとっては、核となる『③支援の方向性』を理解し、共有できるようにしなくてはいけないと考えている。実際、か～むでは、図12の下にあげた4つの方向性のどの段階にあるかを整理するようにしている。例えば、人との関係が全くできない人については「I. 信頼関係の回復/安心感の獲得」からはじまる。また、か～むで受け入れた段階で、人との関係がそれほどこじれていないと判断したなら、「II. 情動・行動の整理」の段階だと考える。このIIの段階が順調に進めば、「III. 生活を整える」、さらに「IV. QOLの向上/地域生活への移行・継続」へと進んでいく。非常に大まかではあるが、日々の支援の立ち位置や方向性の理解は重要であり、これがあることで支援に携わる職員が「何を目指しているのか」を共有できる。

補足になるが、この支援の方向性のIとIIの段階が、本来か～むが取り組むべき役割だと考えている。その後のIIIやIVは、地域の受け皿で時間をかけて支援する内容だと考えている。しかし、地域への移行が進まない現状があることから、か～むでIII、IVの段階も実施せざるを得ない現状がある。



図8-13 か～む内における人材育成の考え方



図8-13は、か～む内部の人材育成の仕組みを簡単にまとめたものである。か～むの人材育成は、スーパービジョンの考え方を基本にしている。図では、スーパービジョンによる「気づきの支援」と明記している。一般に、スーパービジョンには「支持的」「教育的」「管理的」の3つの基本的な機能があると言われている。医療や教育、福祉等の分野では、このスーパービジョンを活用した人材育成が広まっている。特に、福祉分野では「支持的」機能が重視されているように感じられる。スーパービジョンとは、簡潔に言うなら「援助者の援助」であり、支援者の成長を支えるものである。利用者の援助とは異なる。

か～むの組織内に下ろしてみると、まず、サビ管がスーパーバイザーに相当する。か～むには正規職員と、昔の表現で言うなら嘱託職員で構成されており、この嘱託職員（1年契約の常勤雇用の職員、図では特定業務任用職員）が人数的には多数を占める。割合的には3割が正規職員、7割が特定業務任用職員である。サビ管である私が援助するのは、原則、正規職員の2人である。正規職員をどのようにサポートするか、つまりスーパーバイズするかが私の役割である。そしてスーパーバイザーとのやり取りを通じ、スーパーバイズを受け（気づきをもった）正規職員が、特定業務任用職員を「どのように変えていくか」あるいは「利用者支援をどのように高めていくか」が求められることになる。つまり、正規職員がスーパーバイザーとなり、特定業務任用職員がスーパーバイジーとしてやり取りを行う。正規職員のスーパーバイズにより、特定業務任用職員の支援行動の変化をもたらすことが求められる。

か～むでは、このようにスーパービジョンの理論を中心に、やり取りを通じた気づきを大切に、人材養成を図っている。このやり取りの中で、図12で整理した①②③の基本スタンスの重要性にいかん気づくかが大切になってくる。

### （3）今後の課題と解決の方向性

#### ① 強度行動障害者の状態像に応じた地域づくりのイメージ

か～むの実践を行っていく中で見えてきた課題として、その後の出口（受け皿）をどのように作っていくかがもっとも大きい。か～む内部の支援方法については、当初の計画に照らし合わせても一定レベルの成果があったものと考えている。私の言葉で言うと、「地域づくり」が大きな課題として残っている。

地域づくりに向けて、か～むの実践を振り返ると、強度行動障害者を一つの塊として地域移行に向けて取り組むだけでは「うまくいかない」と考えるようになった。私たちの実践からは、地域移行を想定して、強度行動障害者を大きく3類型に分けることができる。そして、この類型毎に地域の受け皿の整備をしていく必要があると考えている。

図8-14は、あくまで私見ではあるが、強度行動障害者の3類型ごとの地域の受け皿の特徴を整理したものである。3類型に分類した軸として、「平均的なサービスの適応」という考え方である。つまり、か～むの支援を提供していく中で、平均的な障害福祉サービスにどれくらい「のれる」と予測するかによって、地域の受け皿は変わってくると考え、図8-14を作成した。

本会議に参加している人たちも経験しているように、通常の障害福祉サービスに十分適応できると判断した事例は、地域のサービス事業所に空きが出れば、移行が比較的容易である。そして、集団生活への適応がある程度可能であると予測できる事例は、経験的にも、移行が進みやすいとの感触をもっている。逆に図の「状態像③」のように、障害特性による困難性が非常に高く、集団適応が難しく、日常生活の大部分に個別化した環境を整備する必要がある事例については、移行が非常に難しい。強度行動障害者の定義において「特別な配慮を必要とする」と記されている。この特別な配慮が、地域の障害福祉サービスの

平均的なレベルから大きくかけ離れるものであると、一般的な事業所での受け入れは困難と判断され、受け入れ先が見つからないことになる。現在、この状態像③の人たちは、か～むの集中支援から移行型グループホームで受け入れている。この状態像③については、強度行動障害に特化したグループホーム等、徹底した個別支援が提供できる、新しい資源づくりが必要になってくると考えられる。



図8-14 強度行動障害の状態像に応じた地域の支援体制のイメージ

一方、そこまでの状態像ではない、つまり「状態像②」に類型される人たちを地域でいかに救い上げていくかが、私は非常に大きな課題だと考えている。状態像②に相当する利用者は、その多くが通所型の施設に所属している。通所施設で支援をしていることから、その利用者の特性や必要な支援をその施設や地域である程度知っているはずである。このような通所施設を運営している法人は、ぜひ自らグループホームの設置・運営について前向きに検討して欲しいと考えている。そうすることで、強度行動障害者のかなりの人数が、地域で支えられるはずである。このような地域で新たに設置・運営されるグループホームに、強度行動障害者が入居する際、か～むを利用し、見立てを行うことで移行がスムーズになると考えている。

図の一番下の「状態像①」は、最初に紹介した事例、つまり大野城スバル園を活用して地域で支え始めた事例が相当する。これは、個別の在宅サービスを手厚くすることで、新しい生活を継続したいという家族の要望に応えた事例であった。また、最近映画で「道草」が上映され、その中に重度訪問介護の仕組みを活用して在宅生活を支えている事例が紹介されている。このように、地域で比較的個別性の高い支援が提供できる事例も存在する。

非常に大雑把な類型化ではあるが、経験的に、強度行動障害者の地域支援を状態像別に考えていかないと、地域移行が進まない。この類型は、先日の調査研究会にも提案し、議論を始めているところである。そして、状態像の見立てや具体的な支援方法を組み立てるためにか～むが使えるようになれば良いと、私見ではあるが考えている。

② 調査研究会で検討を始めた集中支援事業の見直し案

図8-15は、調査研究会において、集中支援事業の今後の見直しを議論する資料として提案したものである。この図の右下の内容（住まいの場の体制整備）が、既に紹介した図8-14の内容に相当する。

集中支援事業における運用見直しについて（案）														
現状と課題	集中支援事業の運用見直し	具体的な対応												
<p><b>現状</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ 現時点で16名の利用</li> <li>□ そのうち、7名が市外へ移行。</li> <li>□ R3.11月現在、集中支援2名、移行型GH5名の利用し、満床に近い状況。</li> <li>□ 困難ケースが増加。</li> </ul> <p><b>課題</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ <b>住まいの場の調整</b>は空きがないと難しい。</li> <li>□ 加えて<b>平均的なサービスでの受け入れが困難</b>。</li> <li>□ <b>標準的な支援の定着や実践は不透明</b>。</li> </ul>	<p>※ 必要な環境設定や支援方法の確立</p> <p><b>①標準的支援の定着（実践的な人材育成）</b></p> <table border="1"> <tr> <td>利用者（1名）</td> <td>所属先のある利用者で対応方法などが確立していない方。</td> </tr> <tr> <td>期間</td> <td>3～6か月程度。</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>共同支援の活用して実地研修の実施。</td> </tr> </table> <p><b>②困難ケースへの対応（従来のか～む機能）</b></p> <table border="1"> <tr> <td>利用者（1名）</td> <td>家庭で対応困難な方。</td> </tr> <tr> <td>期間</td> <td>3か月（利用延長あり）。</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>通過型利用が前提。移行型GHの利用可。</td> </tr> </table>	利用者（1名）	所属先のある利用者で対応方法などが確立していない方。	期間	3～6か月程度。	その他	共同支援の活用して実地研修の実施。	利用者（1名）	家庭で対応困難な方。	期間	3か月（利用延長あり）。	その他	通過型利用が前提。移行型GHの利用可。	<p><b>事業所へのバックアップ支援</b></p> <p>＜環境整備＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 必要な場合に一定の補助。</li> </ul> <p>＜その他＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 区分6以外⇒区分6と同等の補助。</li> <li>■ 定期モニタリング報告を義務化。</li> </ul> <p><b>住まいの場の体制整備</b></p> <p>※【別紙】強度行動障がいの状態像に応じた居住支援施策のイメージ（案）参照。</p>
利用者（1名）	所属先のある利用者で対応方法などが確立していない方。													
期間	3～6か月程度。													
その他	共同支援の活用して実地研修の実施。													
利用者（1名）	家庭で対応困難な方。													
期間	3か月（利用延長あり）。													
その他	通過型利用が前提。移行型GHの利用可。													

図8-15 調査研究会で議論を始めた集中支援事業の見直し案

集中支援事業における運用見直しのもうひとつ大きなポイントは、図8-15中央上部の『①標準的支援の定着（実践的な人材育成）』に相当するところである。地域の中に、実践的な人材を増やしていかなくてはならないと考えている。どうしても座学の研修だけでは、標準的支援の定着に結び付く「人材養成ができない」という反省に基づき企画している事業である。具体的には、通所施設等に在籍している強度行動障害者で、施設でいわば「手に負えない」「支援に混乱が見られる」人を一定期間か～むの在籍とする。その間、通所施設職員とか～むと一緒に支援を行い、期間が終了したら元の施設に戻る仕組みである。そして、既存の共同支援の仕組みを活用し、元の施設の職員には実地研修として学ぶ場を提供し、実践的な人材育成を目指そうとするものである。施設に戻ってくることが前提で、一時的にか～むを活用し、担当の支援員がその支援にかかわることになる。通所施設等にとっても、か～むに一定期間在籍することで、再度の受け入れのための準備として、時間的余裕が生まれる。また、通所施設では、これまで支援を行ってきた利用者であり、一定期間の後に施設に戻ってくる利用者である。この実践的な研修に対して真摯に向き合わざるを得ない。

か～むにとっても、集中支援後の地域の移行先が見つからないことが大きな課題であり、この実践的な人材育成は急務だと考えている。まだ、議論が始まった段階ではあるが、この事業については、調査研究会においても良好な評価を得ている。このワーキング勉強会で何度か事例紹介されているコンサルテーションを、少し形を変えて、か～むのフィールドを使い実施するようなイメージである。当然、元の施設に戻ってからは、その施設にか～むがコンサルテーションとして入りやすくなるとも考えている。

### ③ 福岡市の人材育成プログラム

最後に、強度行動障害者支援の人材育成プログラムについて紹介する。

3つの福岡市強度行動障がい者支援研修事業を中心に、ここまでで報告してきた内容は、公的な仕組みに則ったものを中心であった。図8-16の人材養成プログラムは、野口先生が当初より行ってきた地域の勉強会を受け継ぎ、継続しているインフォーマルな勉強会を加えた人材養成である。表の一番上の「行動支援研修」は、先ほど紹介した福岡市独自の支援者養成研修である。一番下の「自閉症スペクトラム支援者養成研修」は、福岡市発達障がい者支援センターが実施している「トレーニングセミナー」である。これに有志の勉強会を含めた5つの研修が、福岡市では存在する。

強度行動障害支援者養成研修を修了した後、4年間かけて、下に記した研修を修了することが、いわゆる資格取得に相当すると考える。そして、この資格取得に応じて、福岡市独自の支援者養成研修等における、サブリーダーや講義担当等の役割も担い、さらに他の研修の企画に参画してもらうことになる。従来バラバラに実施されていた研修をまとまりとして考え、人材育成プログラムとすることで、インフォーマルではあるが、試行的に、地域のリーダー作りを行っているところである。この人材育成プログラムが、実績として可視化できるようになれば、調査研究会に提案し、フォーマルな形でのプログラムに発展させたいと考えている。

人材育成プログラムについて(試行)					
研修名	資格取得				視覚更新
	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目以降
行動支援研修	サブリーダー	サブリーダー	①リーダー ②講義担当	①リーダー ②講義担当	年1回の研修や事例報告等への協力参加を検討。
ABA研修会(※)	○				
事例検討会(行動障がい部会)		○			
SV研修会(※)			○		
自閉症スペクトラム支援者養成研修				○	

(※)は有志の勉強会  
 ・ 行動支援研修は毎年参加。その他の研修は4年間でいずれかの研修スタッフ(運営側)として参加する。

図8-16 インフォーマルな仕組みを含めての試行的な地域のリーダー育成プログラム

(質疑)

質問1：移行先の問題の大きさを再度確認できた報告であった。強度行動障害支援者養成研修(国研修)において、組織的アプローチの講座を担当しているが、法人のトップが、組織として強度行動障害者支援に取り組んでいく方針を決めないと、受け皿問題は解決しないと考える。報告された内容は、公的な仕組みと支援現場の自主的な取り組みで、強度行動障害者を福岡市でいかに支えていくか、非常に丁寧にまとめて報告してもらっている。一方で、障害福祉事業を運営している法人に社会的使命、責任を担ってもら

うことも重要である。今回、民間協や調査研究会等の市内の企画に携わる仕組みについて紹介してもらっているが、その会議・検討の場に参加している人は、法人の中でどのような責任を担っているのか教えて欲しい

回答1：質問の主旨についてはその通りだと考えており、組織として決断し、実施がないと先には進まないと思う。個人で強度行動障害者支援を行ってもつぶれてしまうか、その個人ができる範囲の不十分な成果しか生まれない。振り返ると、私が相談支援事の担当を行っている時に、福岡市における強度行動障害者支援の取り組みが大きく動き出したのも、いくつかの法人のトップがこの取り組みの重要性を理解し、決断したからだと考えている。逆に、私たちが振り返って反省しなくてはいけないことは、当時の法人トップの思いが、世代交代の際に引き継がれてきたかどうかである。うまく引き継がれなかったという反省があるのは事実である。結果的に、この事業に積極的に携わってきた私たちは、自己満足的に「推進してきたのではないか？」と反省しなくてはいけない。組織を動かす視点からの人材の引継ぎ・育成も非常に大切になってくる

もうひとつ大きな課題は、市内で立ち上がる事業に個々の法人をどのように巻き込んでいくかという視点である。か～むが立ち上がったときは、民間協に集まるそれぞれの組織の決定権を持つ人材が、この事業を進めようと「熱い」気持ちをもって動いたことが大きい。だから、強度行動障害の新しい事業に、中核となる職員を outward させても協力するという議論が生まれた。現在の民間協は、当時のような熱が無くなってきている。民間協もさらに次の世代に移ろうとしている。以前、この強度行動障害者支援の仕組みに支援者としてかかわっていた人材も、管理者として民間協で発言権をもつ人材が出てくる時期でもある。さらに新しい世代に、もう一度、強度行動障害者支援の思いを伝えていくことは、今回の報告では紹介できなかったが、大切なポイントだと考えている

質問2：全国で強度行動障害者を支える仕組みのモデルには、大きく2つのタイプがあると考えている。ひとつは、大阪府の砂川厚生福祉センターで強度行動障害者を受け入れ、有期限の支援の後、地域移行する事業を推進する方法である。しかし、福岡市と同様、大阪府でも地域での受け皿が増えず、想定した有期限支援がうまく回らない。この公的な施設等で一端の受け入れの後、別の地域の法人が運営する事業所に移行するといった仕組みは、地域の受け皿問題に直面してしまい、解決の糸口が見つからない。もうひとつの取り組みは、北海道のはるにれの里が代表的で、自らの法人で地域生活ができるグループホームを作り続ける方法である。他の法人等が、強度行動障害者の受入に積極的でないなら、自らが地域移行先のグループホームや日中活動支援の事業所をどんどん作り続けてきた。法人が責任をもって地域生活の場を作り続けることは、経営トップとしては様々な悩みも抱え込むことになってくる。どちらの方法も、積極的にこの事業に取り組んでいる人たちは、非常に苦労しているのが現状である。この2つのモデルとじゃ異なる新たな仕組みの検討を考える時期に来ていると思うが

回答2：か～むの実践では、17人の受け入れを行っているが、そのうち約半数、特に事業開始の2015年から2年程度の間受け入れた利用者については地域移行ができています。この事業開始当初の地域移行が可能だった人は、図8-14で紹介した、どちらかという集団生活や平均的な障害福祉サービスへの適応が良かった人たちだと考えています。いわゆる誤学習により、著しい行動障害に至った事例でも、その誤学習の原因となったものをしっかりと把握し、整理すれば、平均的なサービスで受け入れ可能な人たちである。事業開始当初は、このような人たちをか～むで支援していた。しかし、現在はその当時の利用者

とは異なり、比較にならないほど障害特性が複雑で強い人たちである。もちろん、か～むにおける支援で一定の整理ができており、安定した生活が可能な方法が見込めるようになっている。しかし、地域の平均的な障害福祉サービスの事業所に移行できるかという点で難しい。この利用者の状態像の違いにいかに対応するかが、現在のか～むの課題になっており、状態像による地域の支援体制の提案につながっている。社会福祉法人として障害福祉サービス事業を行っている以上、一人ずつでも、このようないわば「障害特性の強い」人でも受け入れて、支援を行って欲しいと願っているところだが、その実現に向けて色々な方面の企画を考えているところである。全国の自閉症・強度行動障害者支援の最先端を走る法人ではない、地域の法人にいか「その気になってもらう」かも、まさにこれからの課題だと感じている。当然そこには、報酬上のインセンティブをセットにしていくことも必要であり、コンサルテーションのように地域で支援方法や人材養成を行うこともセットにする必要がある

質問3：地域の強度行動障害者支援のネットワークづくり、野口先生の言葉では「群れ」作りには、市内の多くの事業所の中堅となる支援員が自主的に参加する、いわゆる地域の中堅職員の横展開の連携があったとの報告があった。このような自主的なネットワークづくりは、それぞれの職員が所属する法人等にその内容を報告する、あるいは活動参加の承認を得ていないと、その後の施策づくりへの検討の会議への参加、または実際の事業に展開することが出来なくなると思うが、どのような工夫をしていたのか

回答3：当時、私が相談支援機能強化型専門員になった頃、ネットワークに参加している職員の組織・事業所の管理者に「あいさつ回り」を行った。自主的な会議や研修会は、参加者にとっては手弁当の集まりではあるが、所属する組織には理解を求めることも欠かせない。また、野口先生の影響力もあり、学識経験者がかかわっていた研修等であったことから、各組織の管理者の理解は得やすかった。今後に向けての試行的な取り組みについても、手弁当の職員参加であっても、組織に理解を求めることは続ける必要がある

質問4：図16の人材育成プログラムにも関係する質問だが、人材育成の研修に係る費用はどのように捻出しているのか。会場代、講師謝金等の費用がかかると思われるが

回答4：人材育成プログラムの参加については、ほとんど手弁当で実施している。有志の勉強会である。例えばABA研修会は1回あたり500円程度、資料代として参加者が支払っている。研修会場についても、参加している学識経験者が所属する大学の教室を無料で借りる等、費用がなるべく発生しない方法で運営している。同じく有志の勉強会であるSV研修会については、年度末に講師を招聘し、ABA研究会等の参加費を活用して謝礼金等を支払っている

質問5：集中支援事業のウェイティング・リストの取り扱いならびに優先的な受け入れ事例など、実際にどのように取り扱っているのか

回答5：か～むに登録する人は、年間10人前後で最近では推移している。大都市の福岡市内全域で、この人数は少ないと思われるかもしれないが、各区の基幹相談支援センターが果たす役割が影響している。基幹相談支援センターの立場からすると、か～むにすぐにも紹介・登録をしたい事例だと当初考えたにしても、か～むから戻る準備も行わなくてはならない。か～むに入るだけでなく、地域移行も責任を持つことから、本当に困った人だけを登録していると思われる。このような事情から、登録件数は年間10人前

後になっている。一方で、本日時点で、か～む利用者のうち、地域移行先を「待っている」段階の人が、全利用者7人のうち6人いる。概ね利用中の人の8割以上が移行待ちといった状況である。ウェイティング・リストの解消にも基幹相談支援センターの役割が大きく、か～むの集中支援事業は、各区の基幹相談支援センターと一体的な仕組みになっている

質問6：報告の中で、移行先として社会福祉法人の使命・義務として受け皿になって欲しいという話があった。受け入れを検討する法人の立場から考えると、強度行動障害者を受け入れる際のデメリットは10個も20個も簡単に思い浮かぶが、受け入れのメリットがなかなか想像できない。この勉強会では、全国から、強度行動障害者支援を何とかしたいと「熱い」想いのある人が集まっていると思う。多分、強度行動障害者支援に何らかのメリットがあると考え、集まっている人たちなのだと推測する。自分ではうまく表現できないが、この何らかのメリットをうまく伝えることができれば、強度行動障害者の受け入れが促進する可能性があるのではと考えている。森口さんにとって、強度行動障害者支援のメリット、魅力はどのようなものがあるか教えて欲しい

回答6：個人的に、何が楽しいのか分からなくなることがある。行動障害に限った話ではないが、「分からないことが分かるようになる」は大切なモチベーションになっていると思う。重度の知的障害の重い人であれば、うまく要求が伝わらない背景に「ここがポイントだったか！」ということがよくある。日々の支援の中の小さなことではあるが、障害のある人の考えが理解でき、こちらの対応に利用者が承諾してくれる関係ができる、俗な表現で「通じ合える」ところが一番面白いと感じている。このような面白みを知るには、感覚的、あるいは経験則だけで実践を続けても絶対にたどり着けない。そこで、私たちは勉強会等で、構造化の話や特性理解の話し、さらには学習理論の話しを学ぶことになる。この勉強なしには、「通じ合える」という達成感にはたどり着けない。さらに、か～むの実践を通して感じたこととしては、入所施設やグループホームといった（夜間を含めた）生活を支える事業は、「支え続ける専門性」がある。人の生活を支え続けている。例えば、昨今の新型コロナウイルス感染に対する対応で考えてみる。通所の施設の場合、感染者が出たことにより事業を停止するという選択肢が存在する。しかし、グループホームや入所施設はそのようにはいかない。事業を継続する、生活を支え続けることの面白さがそこにあると感じている。多分、毎日淡々と生活が続くだけでは、このような面白みに気づくのは難しいのかもしれない。しかし、時々、利用者の方から支援者に「宿題」が出される。「そろそろ職員はマンネリ化していないか？」といった感じである。この宿題が行動障害として出てきたときに、ハッとし、対策を考え、落ち着いてくれることで、支援者としての幸せを感じることもある。「生活に波風が立つことで、何らかの対策を考える」ことが、か～むに来て勉強になったことであり、新たに喜びを感じるようになって点である。このような喜びを感じられないと生活支援は難しい。相談支援の仕事をしていた時と随分違う働きへのモチベーションであった

（補足）法人のトップとして、組織の人材育成を考えると、強度行動障害者支援はもっとも重要な内容だと考えている。強度行動障害者の支援をすることで、人材の育成、つまり職員の専門性を高めることであり、これにより組織の質も向上していく。さらに、この循環があれば、人材確保にもつながっていく。組織にとって、強度行動障害者支援は人材育成という視点からもメリットが大きいということを、今以上に明確に発信していかなくてはいけない

（補足）強度行動障害者支援を担当する支援員は、「問題解決能力」が育ち、「マネジメント能力」が育つ

と考える。つまり、組織のリーダーが養成される。このような育ちの環境であることも強度行動障害者支援の醍醐味だと感じている

質問7：福岡市の取り組みでは、相談支援がキーワードとして出ており、その役割が非常に大きいと理解した。そこで、強度行動障害者支援における相談支援の役割はどのようなものかと考えるか、もう一度確認したい。例えば、相談支援専門員が独力で強度行動障害者のアセスメントができるようになるとは考えられない。その一方で、直接支援の支援員が、地域で新しい生活の場を探し、調整することも現実的ではない。相談支援専門員は、ショートステイをつないだり、面談（コーディネート会議）を行ったりは一生懸命行っているが、これだけでは「今をしのぐ」が精一杯になってしまう。それ以外にどのような役割があるのだろうか。か～むの基幹相談支援センターとの連携等、参考になるところがたくさんあるように思えた。指定相談支援事業所だけでなく委託の相談支援も含めて意見をいただきたい

回答7：相談支援の醍醐味はケースマネジメントではあるが、もう一つ大切になってくるのが地域マネジメントであると考えている。相談支援専門員が、担当ケースを中心に、地域の資源の調整、創出さらにデザインができる唯一の福祉職の入り口だと考えている。私自身、相談支援機能強化専門員の仕事をやっていた時に、多くの経験を積み、今に活着ているのだと考えている。これは、委託相談、基幹相談の役割としてもっとも大きな部分だと感じている。目の前のケースに直接有効なものばかりではないが、将来に向けて一歩進める取り組み、地域づくりが大切になってくる。地域づくりの視点がないと、相談支援は大変なだけで終わってしまう

一方、指定相談は、現場の大切な実践を担っている。指定相談は、福岡市だけでなく全国的にも、そのサービスの質の格差が非常に大きく、事業所・相談員毎のばらつきが大きな問題になっている。サービス等利用計画を記載する、いわゆる基本相談をどうするかが、指定相談における相談支援専門員のもっとも大きなテーマになっているのは事実である。このような指定相談をいかに育てていくか、地域の中で合意形成を図っていくかは、福岡市においても大きな課題であり、苦労が多い点だと思う。私が相談支援を行った来た頃は、今のように指定相談の役割が明確ではなかったため、自由に動ける部分が多かった。今は、指定相談、委託相談、基幹相談と、重層的に役割を明確化しようとしているが、どのような役割にするか具体的に決めていくことはこれからの大きな課題でもある。先ほど、直接支援現場の喜び・励みの話が出ていたが、相談支援も同様に励みになることを問うていく必要がある

質問8：福岡市の相談支援の動きを聴いていると、措置時代に入所施設でショートステイを実施し、地域の親の会や様々なボランティアな組織の立ち上げに尽力した人がいた。地域療育等支援事業を担当していた人たちである。既に制度は無くなっているが、直接支援の入所施設、それも規模の比較的大きな自治体直営施設には、このようなケースワークの視点で地域資源の立ち上げや調整をする人材は今もいるのでしょうか

回答8：大阪府の直営の砂川厚生福祉センター「いぶき」では、現在、施設から地域移行する際にその調整を行う職員が配置されており、施設と移行先の地域との架け橋の役割を行っている。かつての、入所施設における療育等支援事業のような、地域の資源の掘り起こしや調整を積極的に実施する役割の職員は配置されていないのが現状である。今の話を聞くと、モニタリング会議等で施設に訪問する相談支援専門員や市町村の担当職員の役割が、施設内の地域移行担当職員より、療育等支援事業にやや近く、大きな



役割になっているようにも感じた。実際には、市町村もこのテーマを推進するには大きな課題を抱えており、府としても検討すべき内容かもしれない

回答 8：神奈川県において、措置自体で地域を支えていた先輩達は、既に退職されている。現在の直営施設の中核・ベテラン職員は、施設や様々な部門で中堅になった頃、措置から契約に移行する時期だった。どうしても、自分たちの事業の視点から支援を行うようになっており、いわゆるケースワークの視点で動いている人はいなくなっている印象である。確かに、地域の様々な資源をコーディネートできる公務員は存在するが、公務から離れてボランティアで細々と活動していると思う。実際に、地域のコーディネート機能を果たせる部門に配置され活躍しているといった話しは聞こえてこない

質問 9：12 月に JDD ネットの年次大会として『訪問型支援のこれから』といった主旨の講演会を行った。非常に多くの人に関心を持った。福岡市の集中支援事業についても、サービスの連携や地域資源を作っていくことも大切だと思うが、訪問型支援について検討してもらえればと考える。北摂杉の子会では、訪問看護の運営を行っている。発達障害の特化した訪問看護である。強度行動障害者やその家族支援を含め訪問看護の事業を展開している。このような訪問型支援があれば、本人に対してだけでなく家庭に対しての支援も行いやすい。そして、この訪問型支援は、通所施設にも訪問することが可能である。地域移行や地域移行後の家族支援もスムーズにいくと考えられる。例えば、通所施設ではそれなりに適応して生活しているが、家庭内で行動障害が激しく困っている家族の事例に、訪問看護ステーションの看護師や作業療法士が訪問し、生活の方法の提案やその他家族の支援を行っている

回答 9：訪問看護であることから、医療との連携の問題も含んだ提案であると解釈した。福岡市でも大きなテーマの一つになっており、調査研究会に当初はメンバーとして加わっていなかった医師も最近参加してもらっている。いわゆる大病院との医療連携ではなく、今回提案いただいた、地域での訪問診療・訪問看護との連携についても改めて検討していけたらと考えている

質問 10：図 14 で「あくまで私見」と書かれていたが、平均的な福祉サービスの提供で行動障害が落ち着いて生活ができる事例と、障害特性が非常に強く徹底的な個別支援が必要になる事例とに分けて説明された。このような考え方には非常に共感できる。この勉強会でも、一人ひとりの障害特性に合わせた個別性の高い支援、つまり「標準的な支援」が提供できる事業所を増やすことを目指しているが、その延長線上には、強度行動障害者支援に特化した設備面の配慮が行われた環境での個別性の非常に高い支援がある。か～むの原則 3 カ月の支援期間で、いわゆる平均的な福祉サービスの調整で生活ができる人、より個別化された環境が必要な人（強度行動障害者支援者養成研修で学んでいる標準的支援相当）、さらにはその人の生活に合わせて建物・設備の改修等も必要な人といった見立ても可能なのだろうか。

回答 10：3 カ月という短期間でどこまで見立てができるかは、よく質問を受ける。「3 カ月」という期間の根拠は何かといろいろと振り返ってみるが、明確な根拠はわからない。実際に運営を行う中で振り返ってみると、この 3 カ月で「見立てができるかどうか？」という質問には「ケースバイケース」と回答することになる

ただし、か～むを利用する際、多くは無いが、移行後の生活環境が決まっている事例がある。このような移行先が既に決まっている事例の集中支援は、その流れが非常に明確であり、見立ての方向性も早く決まる印象がある。例えば、入所施設での生活が困難になり精神科病院に入院し、その退院と同時にか～むを

活用した事例がある。入所施設に戻ることを前提に、施設における支援方法をもう一度検討するためにか～むの見立てを行った事例である。このような移行の流れが明確な事例については、3カ月は無理であっても、概ね半年で施設に戻れている。他にも類似した事例はいくつかある。つまり、集中支援の開始段階で、その後の移行先が決まっていると、見立ても比較的容易だと印象を持っている

か～むは、24時間の生活をサポートしているため、どのような支援が必要な人であるか、見立てが行いやすいとも考えている。また、か～むも事業を開始してから何度も建物の増改築を行っており、様々な環境が準備できるように変わってきている。個別性の非常に高い人向けの居住スペースを1～2床作り、小集団での活動が可能なユニットも作り等、環境を替えながらアセスメントを行えるようになっている。生活環境は非常に大切だと考えており、支援者のスキルに過剰に依存することは良いことではない。卑近な例だと、利用者に支援員が叩かれれば、逃げるスペースも必要である。叩かれる前に避けることがうまくなるようすべての支援員に求めるのは違うと思う。誰もが、叩かれれば、支援に自信がなくなり、仕事が嫌になる。そういった意味では、建物・設備の環境は重要である。そして、このような対応が必要な事例は、平均的な福祉サービスでの支援が難しい事例であり、個別性の高い環境が必要で、具体的にどのような配慮が求められるか検討することになる

強度行動障害者支援は、専門家だけで支援するものではなく、ある程度の知識・経験を持った人が支援できる仕組みを作っていく必要がある。そうでないと、生活を支え続けていくことは難しいと考える。支援スキルと環境の設定は、利用者にとっても支援員にとっても重要であると考えている。平易に言うなら、か～むでは、この支援スキルと環境とで「どのように折り合いをつけるか」を考える場所である。利用者や支援員が、お互いここまでなら許せる、こうすれば無理せず生活できるといった折り合い点を見つけている

## 9. 福井県における新たな取り組み（福井県）

（報告者：相馬大祐）

### （1）福井県における強度行動障害者支援の現状

#### ① 福井県の紹介と障害福祉の特徴

福井県内において、強度行動障害者支援の「体制づくりに着手し始めた」という発表である。既に、このワーキング勉強会に参加している何人かが、福井県の強度行動障害者支援に関係する取り組みに協力してもらっている。今回の発表を契機に、より多くの人に応援していただきたい。

最初に福井県の概要を紹介する。地理的に近い関西圏の人はさほどでもないが、北海道や関東の人にとって、福井県に馴染みがない人が多いと思う。福井県は、日本海に面しており、石川県の南、そして滋賀県の北に位置する。私も出身が埼玉県で、今の職場に赴任するまで福井県がどこにあるかよくわかっていなかった（現在の福井県立大学に来て6年目になるが、前職は国立のぞみの園の研究部で6年間働いていた）。福井県の人口は約76万人で、先の発表の福岡市が人口153万人であることを考えると、ちょうど半分である。人口規模は、全国で少ない方から数えて5番目だと言われている。福井県の観光で有名なものは、カニ、東尋坊、恐竜である。意外と知られていないが、有効求人倍率が全国1位の都道府県で、働く場所が非常に多い。そして、共働き世帯数の割合も全国2位であり、多くの県民が勤勉に働いている。そして、3世帯同居の世帯も多いと言われている。

発達障害者支援センターは、「スクラム福井」という名称で運営している。県から委託され運営している社会福祉法人は敦賀市に本部を構えているが、センターは県庁所在地の福井市にあり、出張所として敦賀市、大野市にも相談窓口を設置している。

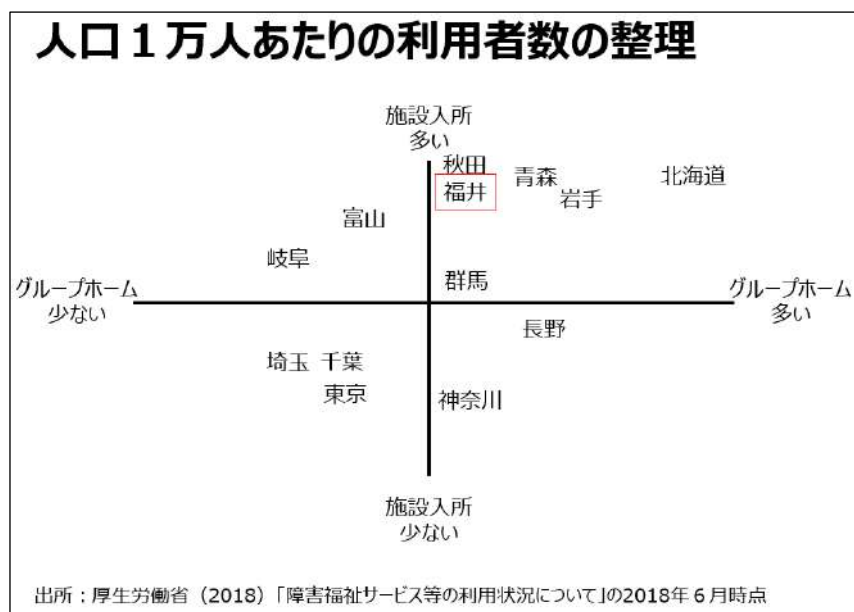


図9-1 福井県の障害福祉の特徴：人口1万人当たりの施設入所とグループホーム数

福井県の障害福祉の特徴について、図9-1が理解しやすいと思う。この図の元となるデータは、2018年6月時点の障害福祉サービス等の利用状況である。人口1万人当たりの施設入所とグループホームの利用者数の多少を4象限のグラフにした。この図から、福井県は入所施設が非常に多いことが一目瞭然である。人口が少ない割には、入所施設利用者がかなり多いのが現状である。一方、グループホームは中間的な位置にある。図2は、東日本の都道府県を中心にまとめたもので、全国の都道府県を網羅していないが、障害福祉の状況は概ね理解できると思う

## ② 強度行動障害者支援のいまの現状

このような中で、年末にYahoo!ニュース他のマスコミで、在宅生活を行っている強度行動障害者の「行き場がない」事例が複数存在していることが取り上げられた。ちなみに報道された事例は、今日現在、どこにも行き場のなく在宅の状況が続いている。

(参考) 福井新聞動画ニュース

<https://www.youtube.com/watch?v=eqCEqjdpoz0>

入所施設が比較的多く、すべての施設の定員が埋まっている訳ではない。しかし、支援員が不足しているという理由で入所がこれ以上できない状況が続いている。強度行動障害者を受け入れている事業所は限られているが存在する。しかし、そこでは、これ以上行動障害の著しい人の入所は困難であると考えており、このような事業所の支援員はかなり疲弊しているのが実態である。

強度行動障害者支援者養成研修等は、研修が始まった年から継続的に実施している。しかし、全国的な問題が福井県でも起こっている。例えば、研修を修了者が増えても、強度行動障害者の受け入れ事業所が増えていかない。発達障害者支援センターが、機関コンサルテーション等で事業所に訪問しているが、標準的な支援が実践に結び付かず、定着できない。自閉症・強度行動障害の専門家が福井県にもおり、その人が相談を受け、コンサルテーションを私費の契約として実施している事例が一部存在しているが、広がりが見られない。

本勉強会に参加して反省させられることがもうひとつある。県の障害福祉計画等に強度行動障害の取り組みに関する記載が全くないことである。私も委員として計画検討に参画していたが、強度行動障害者支援についての発言を行ってこなかった。前回の岡山県の報告を聞き、今後の県の計画にどのように組み込んでいくか考えなくてはいけないと思うと同時に反省している。

## ③ ワーキング勉強会の視点に照らした現状把握

この勉強会の視点に照らして、福井県の現状をもう一度整理する。

自閉症・強度行動障害者支援に実績のある法人は福井県にも存在する。発達障害者支援センターの委託を受けている法人は、生活介護等において長年標準的支援を提供し、実績をあげている。しかし、この法人は現在夜間のサービスを展開していない。生活の場における実績は、これからに期待することになる。

県内の関係団体として、一般社団法人福井県知的障害者福祉協会（以下「福祉協会」）が県の強度行動障害者支援者養成研修の委託を受けており、毎年実施している。この研修の計画・実施を含め、現在、福祉

協会として強度行動障害者支援に積極的に取り組もうとしている。そして、強度行動障害者支援者養成研修については、その運営と実施のためのワーキンググループを組織しており、毎年、基礎研修2回、実践研修1回のペースで開催している。今年度は、これ以外にもフォローアップ研修が企画されている。強度行動障害者に関する研修は、県内全域の代表的な組織の連携により、企画・実施している自治体である。

このように、福井県では強度行動障害者支援に実績ある法人があり、福祉協会を中心にネットワークを活用し強度行動障害者支援者養成研修の企画・実施をしている。さらに、発達障害者支援センターの機関コンサルテーション、専門家によるプライベートなコンサルテーションがそれぞれ行われてはいる。しかし、このような取り組みを集約して議論する場が存在しない。そこで、2021年度より、県内の様々な取り組みを行っている人材が集まり情報共有する場を設置・企画し、動きはじめたところである。

福井県では、県が主体となり強度行動障害の実態調査を実施している。しかし、その結果の詳細については公開されていない。この点についても、何らかのアクションが必要である。

#### ④ 強度行動障害者支援に関するその他の動き

福井県の特徴のひとつとして、発達障害者支援センターが強度行動障害者支援の充実に向けて積極的に動いている。発達障害者支援センターの受託法人（現：社会福祉法人敬仁会、2021年9月までは社会福祉法人ウェルビーイングつるが）が運営している「野坂の郷」が福祉協会に加盟していることもあり、強度行動障害者支援者養成研修のワーキンググループの一員として、中心的な役割を担っている。さらに、発達障害者支援センターの相談には強度行動障害者のケースもあり、事業所への機関コンサルテーションも実施してきている。

次に、福井市の自立支援協議会の取り組みがある。福井県の中で、福井市がもっとも人口の多い都市であり、人口約27万人の県庁所在地である。この自立支援協議会の中に、2020年から居宅生活支援部会が位置付けられ、さらにその部会には「行動障害者支援ワーキンググループ」が活動している。この福井市のワーキンググループが、市内の強度行動障害者の受け入れの実態把握や研修等を実施している。

県内の強度行動障害者支援に大きな影響をもたらした、もうひとつは、非常に熱心な県議会議員の存在である。2年続けて、県議会において強度行動障害者支援について質問を行っただけでなく、県内で強度行動障害を受け入れているすべての施設・事業所に訪問し、丁寧なヒアリングによる情報収集を行っていた。大学にも来訪し、私も様々な質問を受けた。ただし、非常に残念なことに、2021年10月に急逝されてしまった。多分、この県議会議員の存在が無ければ、福井県内で今のように強度行動障害者支援についても課題意識は生まれなかったのではないと思われる。

### (2) 2021年度からの新しい動き

#### ① 情報を共有化する場の創設に向け

最近、福井県内のいくつもの場所で強度行動障害者支援の問題が取り上げられるようになっていたが、その内容は、県の「障害者施策推進協議会」や障害福祉計画策定において、十分に取り上げられてこなかった。この反省から、今年度（2021年）より、地域のいくつもの場所で議論されている情報を県内全域で共有化することを第一の目的とした「協議の場」の設置に向けて動き出した。まだ、手弁当の自主的な検討会に過ぎない。

さらに、強度行動障害の実態調査は、県障害福祉課が定期的実施している。しかし、大枠の数字は

公表されるが、「どのような事業所で」「どれくらいの強度行動障害者を受け入れているか」といった、より詳細な課題の整理や今後の施策につながる分析データの公表はできないと言われている。そこで、福井県立大学の研究費による調査を私が担当になり実施することとした。

## ② 初年度の検討会のメンバー構成と呼びかけ方法

今年度よりはじめた協議の場（以下「検討会」）の構成メンバーは図9-2の通りである。検討会のメンバーとしてお願いをするにあたり、最初に声をかけたのは強度行動障害支援者養成研修のワーキンググループである。

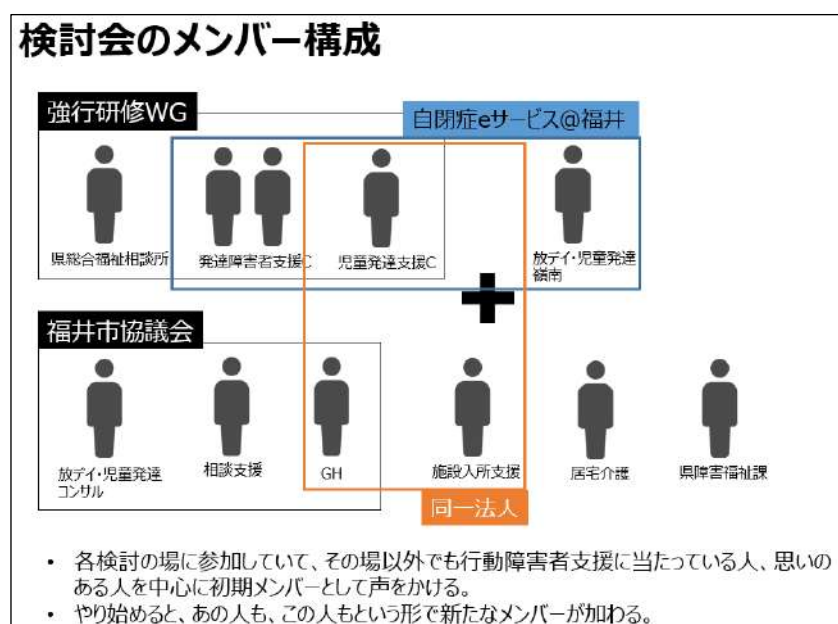


図9-2 検討会のメンバー構成

その中で、図の左上に県総合福祉相談所の研修担当者を記した。福井県は、総合福祉相談所において、知的障害者や身体障害者の更生相談所、精神保健福祉センター等（その他、子ども虐待防止相談室や女性相談等も含まれる）の事業を県が運営している。この総合福祉相談所において、障害福祉関係の様々な研修（例：相談支援従事者初任者研修、サービス管理責任者研修等）の事務を担っている。全国でも比較的珍しい仕組みだと思われる。そこで、総合福祉相談所の強度行動障害支援者養成研修の県の担当者に検討会メンバーとして声をかけた。図の左上である。なみに現在の担当者は、偶然、前職は大阪府砂川厚生福祉センターいぶきで働いていた人である。そして、強度行動障害支援者養成研修ワーキンググループからは、発達障害者支援センター（スクラム福井）の職員2人と児童発達支援センター（フレンズあすわ）の職員に参加してもらっている。ワーキンググループには、他にも多くのメンバーがいるが、その中核を担っている立場の人に声をかけた。

福井市の自立支援協議会の行動障害支援ワーキンググループのメンバーにも参加を要請した。こちらは、放課後等デイサービスや児童発達支援事業のコンサルテーションを行っている人、相談支援専門員、そしてグループホーム運営に携わっている人の3人である。

メンバー選出に際しては、支援の実務的な内容に精通し、強度行動障害者支援に直接かかわっていて、

県内の様々な検討会等に参加していることを意識した。さらに、最も重要なポイントとして、この問題の解決に「想い」がある人を初期の声掛けメンバーとして考えた。実際に検討会をスタートすると、メンバーから、地域で中核的な役割を担う他の人の推薦を受けることになる。

福井県は、地理的に「嶺北」と「嶺南」の2つに大きく圏域を分けている。当初の検討会メンバーには、嶺南の事業所に声をかけていなかった。メンバーからは、嶺南も検討会に入ることが望ましいと意見が出て、推薦を受け、メンバーに加わってもらっている。また、この検討会について、福祉協会会長に報告ならびに相談に出かけた際、障害者支援施設の職員の推薦も受けた。また、実態調査のアンケートに、「想い」のある人を募る一文を入れたところ、居宅介護事業所の職員が1名メンバーに加わるようになった。構成メンバーの数が増えてきたタイミングで、県の障害福祉課（課長補佐・担当者）にも参加要請を行い、検討会に加わっている。意図した訳ではないが、結果的に、「自閉症eサービス@福井」の中心メンバーが4人、福祉協会会長と同一法人の職員が3人のメンバー構成になっている。

### ③ 初年度の検討会の取り組み

今年度は、4回の情報共有の会議を計画している。既に3回が終了している。

4月に第1回を開催し、構成メンバーそれぞれが、強度行動障害者支援についてどのような立場で、どのような風景に見えているかについて話し合っている。さらに、他の都道府県の事例を紹介している。ちょうど昨年度（2020年度）、前回のワーキング勉強会で報告された北九州市のオンラインシンポジウムに参加していた。その時の福岡市、横浜市、そして北九州市の取り組み内容を紹介し、福井県でどのような取り組みを行っていく必要があるかを議論した。検討会の目標を共有化する会議であった。

7月に開催した2回目は、実態調査をどのように行うかを検討した。12月に開催した3回目は、コロナ感染も落ち着いていたタイミングで、対面で志賀さんを囲んで15人の少人数の勉強会を開催した。はじめて懇親会も開催し、構成メンバー同士の交流も図った。4回目は年度末（2月か3月）に開催予定である。調査結果をまとめて報告するとともに、次年度の取り組みを検討する予定である。できれば、来年度も実態調査として、強度行動障害者の支援の現場や家庭を訪問し、ヒアリング調査を実施したいと考えている。

今年度実施した実態調査については、まだまとめられていないが簡単に触れる。

アンケート調査対象は、福井県内の施設入所支援、生活介護、就労継続支援B型、放課後等デイサービス、児童発達支援の437事業所である。なお、アンケート用紙については、県障害福祉課よりメールで発送しており、メールにて回答を求めている。調査方法の問題からか、福井県の実態調査後に本調査が送付されており、事業所からのアンケート調査の回答数が低調で、現時点で25.4%の回収率である。この勉強会でも様々な調査の結果が報告されているが、障害支援区分の行動関連項目10点以上の人は、人口10万人当たり80人～100人程度と見積もられている。この発生率を参考にすると、福井県の人口が76万人であることから、行動関連項目10点以上の人は608人～760人と推計される。現時点で、回収率は25.4%と低い。行動関連項目10点以上の人が597人という数字になっている。この数字からすると、行動障害のある人を支援している事業所からは、かなりの割合で回答がなされているものと考えられる。もう一度、施設入所支援で未回答のところに、再調査の依頼を行い、調査の信頼性をより高めたい。この調査結果の個票を分析することで、実際の事例についてメンバーで第4回に議論を行う予定である。

(質疑)

質問1：行動障害の調査について、福井県で行っている実態調査と大学の研究費を使い別の実施を行っているところはうらやましく感じた。実際に、調査内容として、福井県内の強度行動障害者がどの「ようなことで困っている」といった具体的な内容まで把握できる調査を行っているのか

回答2：福井県で実施している実態調査は、数字として集約しているものである。事業所別に何人強度行動障害者がいるのかを中心に整理されている。今回報告した事業所調査では、「事業所で困っていること」「求められる施策やサービス」等について自由記載の欄に記載してもらっている。自由記載ではあるが、事業所の考える課題感と求めていることを集約したいと考えている。詳細に分析しているわけではないが、現段階で、自由記載欄の内容を見ると「人材不足」について記載されているものが多い。「人材が集まらない」「退職等で採用しても支援の蓄積に至らない」という記載が非常に多い。全国どこも同じだと思うが「支援員がいないため、受けたくても受けられない」という結論になっている。

質問2：日本知的障害者福祉協会において、強度行動障害者支援の検討会を作り、今年度、全国の協会加盟施設における実態調査を実施している。福井県の会長は、この結果について情報を持っていると思われるので、その結果と照らし合わせることも重要だと感じた。福祉協会の会長がこの問題に熱心に関与してくれていることは、非常に大きな強みだと思う。また、福井県の虐待防止・権利擁護研修に講師として何度か出かけており、福井県の相談支援を中心としたメンバーは非常に熱心で、やる気のある人が多いと感じている。福祉協会との連携がひとつだと思うがいかがだろうか。また、いいチームを作って欲しい

回答2：福井県の知的障害者福祉協会の会長は、非常に「熱い」人であり、県総合福祉相談所も含め、密接な連携で事業を進めていきたいと考えている。また、福井県も、相談支援やサービス管理責任者研修などのいわゆる公的な研修と、自閉症eサービス等の私的な研修とが存在するが、福岡市の発表にあったように一体的なデザインを描けるかという点、現段階では難しいのが現状である。人口の少ない地域ならではの特徴を生かし、効率的にできることがいろいろあると考えている。今後も様々な助言をいただければ

質問3：福井県のチームには、自閉症eサービスの運営に携わっている人、福祉協会の会長がいる法人の職員が中心となっているが、このような人材が集まった背景、少し歴史を遡って教えて欲しい

回答3：私(中山)は、かなり前になるが、敦賀市にある「野坂の郷」の施設長に呼ばれて、福井県で2日間のトレーニングセミナーを毎年開催していた。このトレーニングセミナーに県内の様々な人が参加していた。その後、発達障害者支援センターの運営がはじまり、そちらでしばらく研修を継続して行ってきた。しかし、様々な事情から、トレーニングセミナーの実施が発達障害者支援センター等では困難となり、その代わりに、以前からセミナーに参加者を出していた入所施設の足羽更生園が中心となりトレーニングセミナーを実施するといった経緯があった。現在もその関係は続いており、コンサルテーションも自閉症eサービスがかかわっている。時間をかけてではあるが、トレーニングセミナーのような人が集まる仕掛けは非常に重要だと感じている。トレーニングセミナーは、合宿のような雰囲気もあり、集まった人同士の様々な情報交換が行われる。強度行動障害者支援者養成研修のような座学中心のものではなく、合宿の雰囲気のある集まる場が、ネットワークづくりにも有効である