

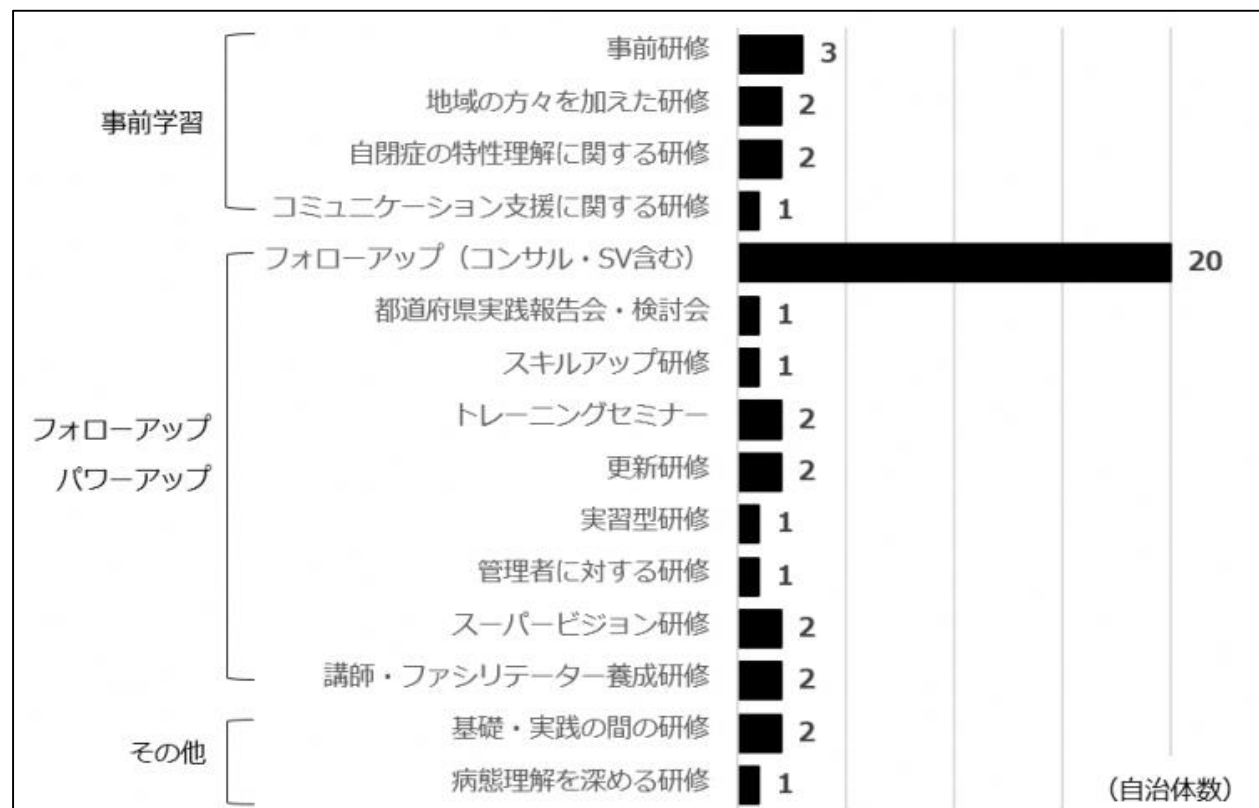
強度行動障害者支援における人材養成 (全自者協3年間の研究事業報告)

一般社団法人 全日本自閉症支援者協会

政策委員 志賀利一

3年間の研究事業開始の背景

強度行動障害支援者養成研修は、2015年度より全国47都道府県すべてで開催されており、現在、基礎研修修了者はコンスタントに毎年1万人規模の研修に育っている。また、2015年、2018年の2度の報酬単価改定により、「研修修了者の在籍」＋「標準的支援実施の証拠書類を残す」ことで、重度障害者加算等、事業所に対する高いインセンティブが存在するが・・・



研修修了者が増える！
重度障害者加算の数が増える！
これで本当に、質の高い（標準的）支援が全国に普及したと言えるの？



都道府県の強度行動障害支援者養成研修担当者等が必要と感じているさらなる取り組み：のぞみの園2019

都道府県の研修担当者は、強度行動障害支援者養成研修だけでは、実際の支援の現場における強度行動障害者心の質の向上につながらないと考えており、この研修以外で実際の職場等においてスーパービジョン・コンサルテーション等の人材養成の仕組みが必要だと考えている

強度行動障害支援者養成研修で伝える支援

研修プログラムの基本：直接支援チームの支援力向上を目指す

① プロセスと結果：

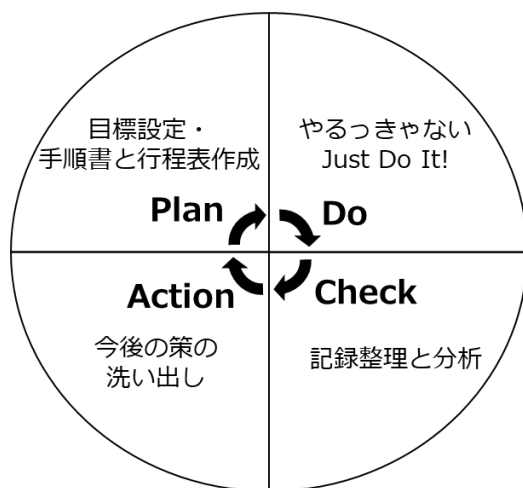
根拠の希薄な経験則に頼らず、共通の言語（明確な支援プロセス・記録等）を用い、支援を振り返り、チームで支援内容を調整し続ける

② 障害特性の理解：

社会の多数派である私たちと同じ生活を強要するのではなく、強度行動障害固有の認知的特性を理解し、その人に合った生活を構築する

① プロセスと結果

事前に明確に定めた手順に沿ってチームで協力して支援し、その結果を記録・分析して常に改善する



② 障害特性の理解

自閉症の障害特性理解の手法（例：冰山モデル）を活用し丁寧なアセスメントで構造化された支援構築



《特性》
視覚的に学ぶ
細部に注目
見通し
相手の気持ち
感覚の違い
...

1991年度の厚生省心身障害研究以降（石井班）から2006年度の厚生労働科学研究（飯田班）までの実践的研究の成果と行動援護従業者養成研修の内容を組み合わせた研修プログラム

3年間の全自者協における研究事業

一般社団法人全日本自閉症支援者協会（全自者協）は、自閉症児者に携わる支援者の職能団体とであり、自閉症児者の人権を守り、自立と社会参加のための実践と研究に取り組んでいる

2019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

- 強度行動障害者支援を先駆的に行っている**事業所の人材養成システム**の実態調査
- スーパーバイズ等の手法による支援手法の実態把握
- コンサルテーションを実施している自治体・事業所等の把握と整理

《ローカルな定義》

スーパービジョン：専門的な知識・スキル等を有している**組織（法人）内の人材**（スーパーバイザー）が中心となり、継続的に事業所の支援力向上に向けての人材養成を行う

コンサルテーション：**一定期間継続的に組織（法人）外の人材**（コンサルタント）から、専門的な知識やスキル等を学ぼうとする

2020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

- 実際にコンサルテーションを受けた経験のある事業所に対するヒアリング調査
- 先駆的に取り組んでいる事業所・個人のコンサルテーション事業等の把握
- **コンサルテーションを行うことのできる人材養成**の手法の開発

2021年度：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

- 強度行動障害者支援の中核的な人材養成に関する自治体等独自事業の事例収集
- 中核的な人材を養成するモデル研修事業の実施と効果測定
- **中核的人材**を養成するための必要な要素をまとめる

3年間の研究事業の基本的な仮説

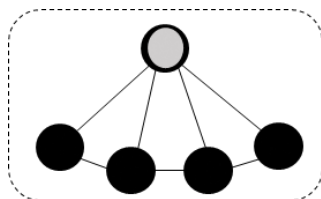
Bruce Joyce and Beverly Showers. Student Achievement through Staff Development (3rd ed), 2002.

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%

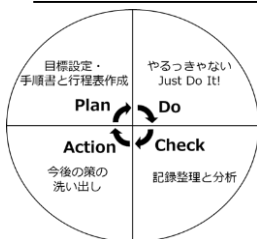
◀ 強度行動障害
支援者養成研修

◀ 実際の支援現場で利用者の
支援を通して学ぶ（OJT）

「知識の学び」だけでなく「スキルの習得」も求められ、さらにそれは直接支援の現場で年単位で（チームで統一した支援が）実施されなければ成果として現れない。一方、現場の支援で利用者の変化が見られれば、新たな支援の取り組みが励まされる ⇒ **直接支援現場で良質なOJTによる学びが必須！**



知識と経験豊富な
リーダー



利用者支援をチーム
で年単位のOJT



様々な気づき
利用者の変化

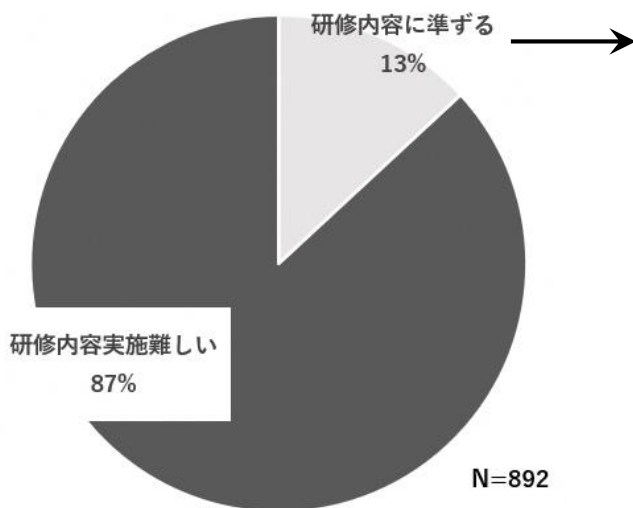


支援力向上！

仮説検証①：知識と経験豊富なリーダー

強度行動障害支援者養成研修の内容に準じた支援を提供する事業所を増やことが大きな目標

現状の把握（アンケート調査）



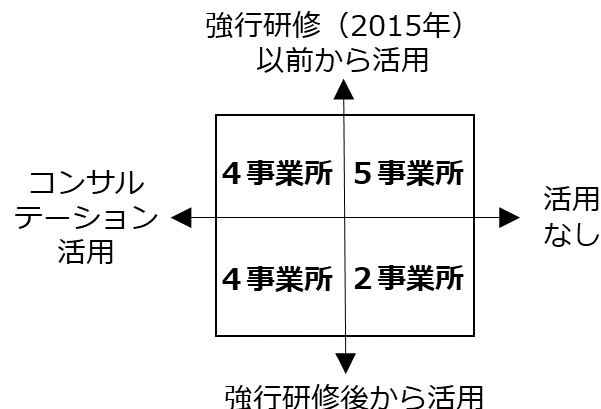
研修内容に準じた支援の実施状況

全国の生活介護事業所にアンケート調査を実施。各事業所が5件法・7項目の自己評価の合計点から「研修内容に準ずる」事業所は**117事業所**、割合にして**13%**であった（2019-2020年合計）

- 厳密な支援の質の評価ではない
- 65%の事業所は加算請求している

知識と経験豊富なリーダーは組織内部に？

2019年度、研修内容に概ね準じた支援を提供している全国**15カ所**の事業所の訪問・ヒアリング調査を実施した。結果は、**8カ所の事業所がコンサルテーション活用**、7カ所の事業所は組織内のスキルある職員のスーパービジョンないし複数の外部講師からの研修を何年も続けることで学んできた



コンサルテーション活用事例

自らの組織（法人）において強度行動障害者支援のスーパービジョンが可能な人材を採用することは決して容易ではない。また講師招聘・研修派遣等でこのような人材を養成するには相当の時間がかかると想像される

2年間の調査では、外部の人材によるコンサルテーションを活用していると回答する事業所が一定数存在しており、そのうち**強度行動障害支援者養成研修に準じた支援を採用している事例多い（上記リスト）**

自閉症eサービス（9）
社会福祉法人北摂杉の子会（8）
社会福祉法人はるにれの里（4）
社会福祉法人横浜やまびこの里（4）
国立のぞみの園（4）
社会福祉法人菜の花会（2）
社会福祉法人侑愛会（2）
川崎医療福祉大学（2） 他
（個人・発達Cを組織名でカウント）

仮説検証②：チームで年単位のOJT

コンサルテーションを受けている事業所調査

異なるコンサルタントが継続的に関わっている全国6カ所の事業所と2カ所の組織内SV事業所をコンサルタント経験者等が訪問し、コンサルタント（SV）の方法についてヒアリング調査

コンサルタントの実施者の意見交換

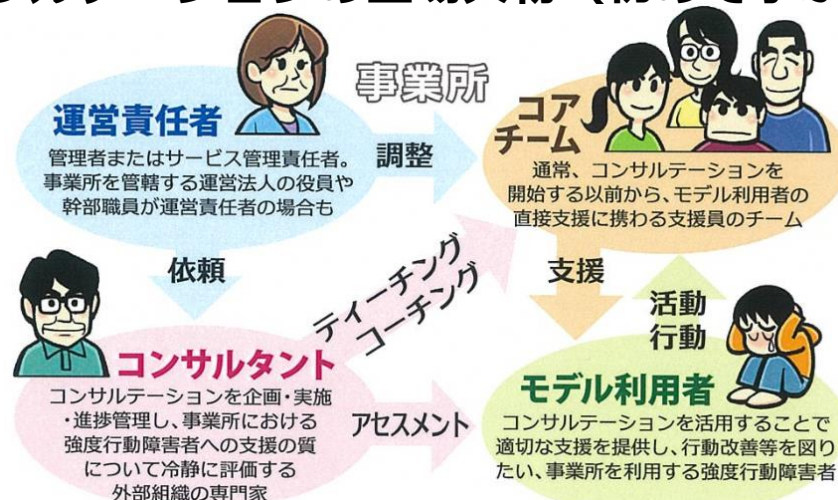
強度行動障害者支援の経験豊富なガイド編集担当者（13人）とアンケート・ヒアリング調査でコンサルテーションを実施している人材（研究協力者7人：下記の通り）とで2回にわたり、効果的なコンサルテーションの方法と「初めて学ぶ」事業所を想定したプロセスについて議論を行い、コンサルテーション活用ガイド作成

小田桐早苗（川崎医療福祉大学）
澤月子（社会福祉法人南山城学園・湊川短期大学）
諏訪利明（川崎医療福祉大学）
寺尾孝士（社会福祉法人栗山ゆりの会）
中野喜恵（社会福祉法人はるにれの里）
堀内桂（社会福祉法人北摂杉の子会）
堀内太郎（社会福祉法人正夢の会）
+ 全自者協・研究協力者（ガイド編集担当）

コンサルテーションの特徴

- コンサルタントはモデル利用者のアセスメントに積極的関与
- 1年以上継続的に支援チームのOJTに関与し続ける
- 支援の結果をチームで発表する場の準備
- コンサルタントとチームのつなぎ役の存在（事業所内でチームをマネジメントする人材）

コンサルテーションの登場人物（初めて学ぶ）



コンサルテーションの流れ（初めて学ぶ）

プロセス1 事業所とコンサルタントのマッチング

① 運営責任者が専門家に
コンサルタントを依頼



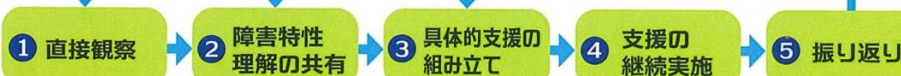
② コンサルテーション
の契約（同意）

③ モデル利用者と
チームの選定



プロセス2 新しい支援の動き出し/5つの基本要素の繰り返し

モデル利用者に対して、コンサルタントとチームが最初に着手・実施する。コンサルタントは事業所に訪問し、チームへの指導（ティーチング）ならびにコーチングを行いながら、この5つの基本要素を繰り返していきます



プロセス3 新しい支援が事業所に根付く

① コアチームが実践報告会を開催し
他支援員と学びを共有

コンサルタントからの学びが、一定レベルで事業所に浸透しはじめたなら
コンサルタントに依存しない将来に向けた取り組みを行います

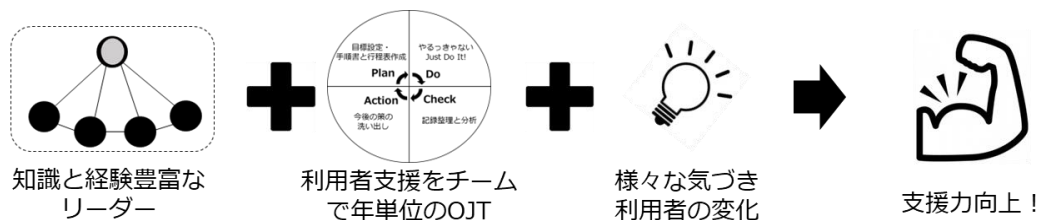
② コアチームの
ローテーション計画

③ コンサルテ
ーションの終結



中核的人材養成に関する仮説と取組み

2019～2020年度研究の仮説と結果



- 強度行動障害者の直接アセスメントができ、コンサルテーションやスーパービジョンが可能な知識とスキルあるリーダーの存在
- 強度行動障害者を直接支援するチームで、リーダーと一緒に年単位のOJTを継続的に実施する
- OJTにより、利用者の変化、活動参加の範囲の拡大等が見られ、さらに生活の質の向上に向けて取り組むことが、学びを促進する（支援力向上）

2021年度の問題意識

強度行動障害者支援の現状は早急な改善が必要であり、変化を生み出すコンサルテーション等可能なリーダーは十分な人数ではない！

- リーダーを育成に向けて段階的な人材養成の可能性を探る（**コンサルタントのパートナー養成研修検討**）
- 強行研修の運営（講師・ファシリテーター活用）、地方自治体独自の強度行動障害者支援施策等、地域の体制整備として人材養成に取り組む好事例収集

① 地方自治体単位の好事例収集

- 全国9カ所（発表者14人）の都道府県・政令市単位の独自の強度行動障害者支援の取り組みをオンラインで発表・意見交換が行う
- 1.地方自治体主導の取り組み、2.民間法人・事業所主導の取り組み、3.上記のの利的協力関係（コラボレーション）による取り組み、4.事業所・当事者団体の役割から整理し報告書にまとめる
- さらなる事例収集ならびに議論が必要であるが、強度行動障害者へ**直接支援を提供する事業所をいかに増やすかが大なテーマ**（方法論は様々）

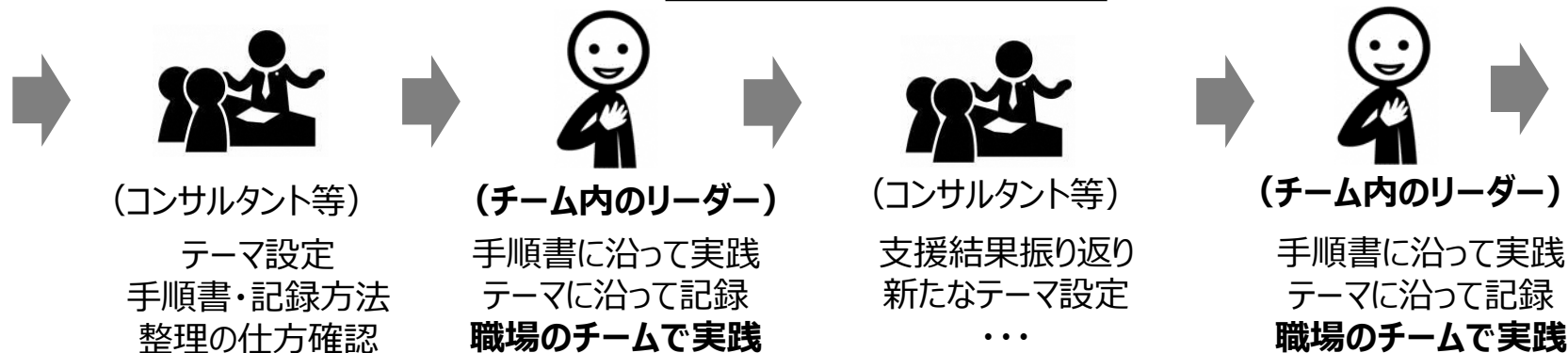
② チームをマネジメントする人材養成

- 強度行動障害者支援に一定の経験をもつ12人を対象に、事業所内の**直接支援チームのOJTをマネジメントする人材養成研修**をオンラインで企画・実施した（9日間・20時間プログラム）
- 研修企画・実施者、受講生の事後の評価から、支援チームのリーダーを養成する研修として一定の成果があった
- 一方、プログラムの評価指標、受講生の要件、研修方法の修正（チームの直接支援の質とのリンク）、受講生間の継続的なネットワーク作り等の課題が存在する

直接支援チームの中核人材養成研修（案）

知識経験豊富なリーダー前提のPDCAサイクルによる学び（2019-2020研究から）

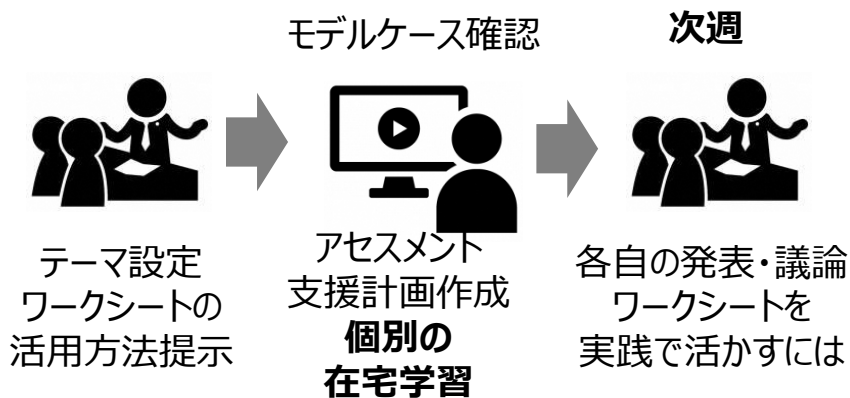
このPDCAサイクルを機能させるには、支援チーム内のリーダーの存在が重要



直接支援の支援**チーム内のリーダー**が上記のようなPDCAを丁寧に回す練習をオンライン研修形式で実施できることを目指したモデル研修の企画・実施

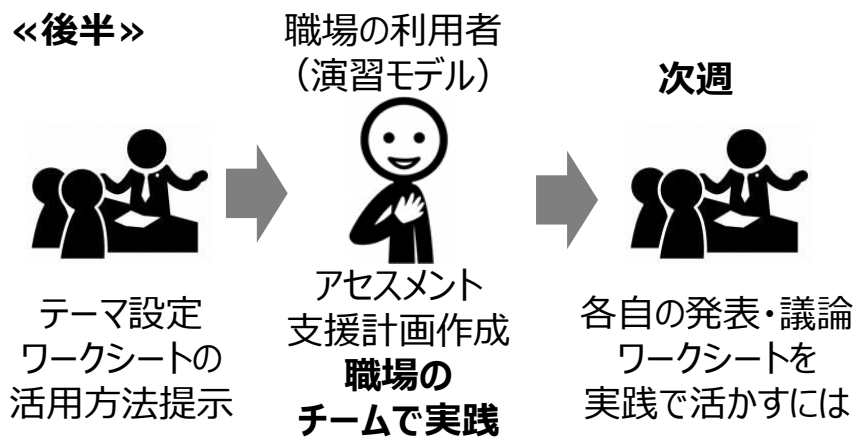
2021年度のオンライン・モデル研修（1週間単位）

《前半》



受講生は動画視聴で1週間のテーマ別実践を報告

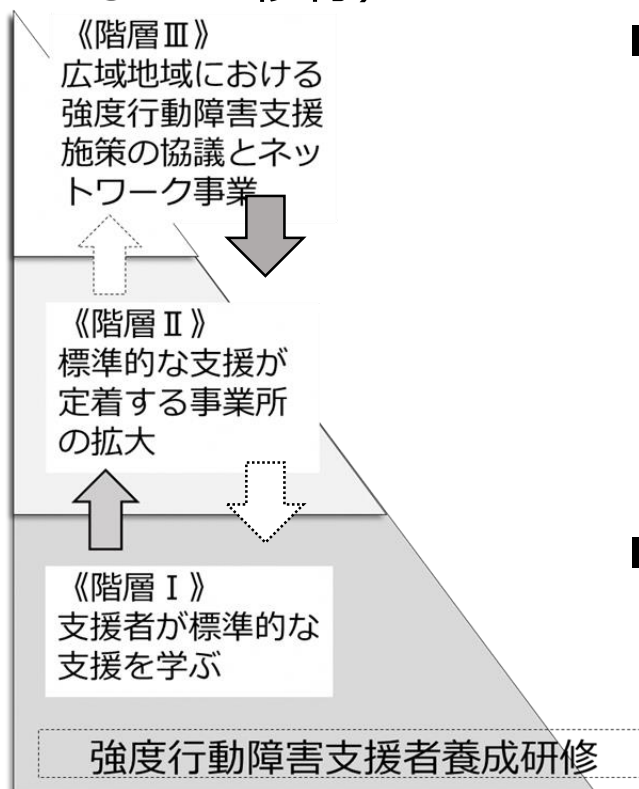
《後半》



受講生は実際の支援現場の1週間のテーマ別実践を報告

要旨

- 現在の強度行動障害者支援の大きな課題は、生活介護・GH・施設入所等の障害福祉サービス事業所で、一人ひとりの障害特性に配慮した直接支援が提供できていないことである
- 強度行動障害支援者養成研修がスタートして10年。生活の質を保障する「サービス等利用計画」「個別支援計画」以前に、構造化された支援や記録を重視したチーム支援が事業所で広がらない現状にアプローチする必要がある（左下図の階層Ⅰから階層Ⅱへの移行：個人の学びから事業所の学びへの移行）



- 3年間の全自者協の研究事業では、直接支援の**チームで年単位のOJT**により支援の基本を学ぶこと、OJTは強度行動障害者のアセスメントとプランニングが可能な**知識とスキルあるリーダー**が必要、OJTを続けることで**利用者の生活が変わっていくことで支援力向上**していく（事業所の学びなしに個人の学びもない）、至って常識的な結論にたどり着いた
- 広域の地方自治体単位等による強度行動障害者支援の体制整備については、様々な取り組みがある者の、最終的には、標準的な支援が定着する事業所の拡大を目指したものである