

# **強度行動障害支援者養成研修を 現場で生かすために**

コンサルテーション導入のガイド

一般社団法人全日本自閉症支援者協会

## 第1章 強度行動障害者支援のコンサルテーションとは

### (1) このガイドの目的

この冊子は、多くの強度行動障害者<sup>1・1)</sup>が安心して穏やかな生活を送り、自らの人生にとって重要な選択が叶えられることを願い作成しました。具体的には、障害福祉サービス事業所等において直接支援を提供している支援員の支援力向上に向け、コンサルテーションの活用を提案するガイドです。

私たちは、強度行動障害者に対する支援力向上、つまり利用者の権利利益の擁護、支援員のチームビルディングやワークモチベーションの向上等、事業所全体の支援の質の底上げを行うには、コンサルテーションの活用がもっとも有効な手段のひとつであると考えています。そこで、行動障害のある利用者の支援に日々奮闘している事業所の管理者やサービス管理責任者、または事業所を運営する組織の役員や幹部職員を想定して、このガイドを作成しました。ぜひ、ご活用ください。

### (2) 強度行動障害支援者養成研修は全国に広がったが

障害福祉分野において、強度行動障害者支援は30年来の大きな課題でした。この課題解決に向けた試みとして、2013年度より強度行動障害支援者養成研修がはじまりました。現在は、全国で毎年1.5万人以上がこの研修を受講しています。

しかし、残念ながら、多くの障害福祉サービス事業所では、この研修で学んだ支援方法を実践できていません。強度行動障害支援者養成研修を実施している全国の都道府県は、コンサルテーションやスーパーバイズといった、より実践的な人材養成が必要だと考えています<sup>1・2)</sup>。また、直接支援にかかわっている支援員からは、「事業所に来て」「支援に困っている実際の利用者の支援を通して」学びたいという意見が多く寄せられます。

### (3) コンサルテーションとは

コンサルテーションとは、辞書を引くと「相談・協議を行う」「専門家からの診断・鑑定を受ける」と記されています。障害福祉の分野では、医療、心理、法律、その他社会福祉全般の専門家を事業所等に招き、日々の実践で生じる支援員の疑問や悩み、あるいは運営上の課題等に対して助言を受けると考えている人が多いはずですが、このガイドにおいても、専門家が、事業所等に定期的に出向き、強度行動障害支援者養成研修の内容を基本に、現場の支援員と一緒に強度行動障害のある利用者の支援を組立てながら、事業所の支援力向上を目指す取り組み全般をコンサルテーションと呼びます<sup>1・3)</sup>。

海外では、自閉症児者支援に関する人材開発の手法を比較した、非常に興味深い論文が発表されています。たとえば、講義や演習中心の集合研修だけでは、学んだ内容を実際の支援の現場に戻って活用する

可能性が0～5%に過ぎないということです。一方、実際の支援の現場で、継続的にコンサルテーションを受け、支援員をサポートすることで、新たに学んだ支援を活用する可能性は95%に上昇するとのことです<sup>1-4)</sup>。実際、私たちの国においても、支援の現場で専門家からのコンサルテーションを受けながら学び、支援力が大きく向上した事例がいくつもあります。

#### (4) コンサルテーションにより学ぶ内容

このガイドは、強度行動障害支援者養成研修で紹介している支援内容を基本としたコンサルテーションを紹介するものです。コンサルテーションを通して学ぶべき内容は大きく2点に集約できます。それは「行動障害のある人の障害特性をアセスメントにより明確に理解し（障害特性の理解）」「支援のプロセスを詳細に定め、その結果からチームで支援方法を調整し続ける（プロセスと結果）」ことです。強度行動障害支援者養成研修のカリキュラムに照らし合わせると次の通りになります。

- ① 障害特性の理解：強度行動障害とは、冰山モデルの活用方法、構造化の基礎等
- ② プロセスと結果：手順書作成、記録とその整理、手順書の修正等

このガイドでは、コンサルテーションとは、上記の2つを中心とした強度行動障害者支援者養成研修の内容を、実際の支援の現場で学びながら、強度行動障害者に対して質の高い支援を提供していくことです。ちなみに、障害福祉分野における強度行動障害者支援については、私たちの国では、研修で紹介できていない様々な理論あるいは実践の蓄積を基本にした支援方法もあります。本ガイドで紹介するのは、あくまでも国がカリキュラムを定めている強度行動障害支援者養成研修のテキストに則ったコンサルテーションです。

## 第2章 コンサルテーションの基本要素

### (1) 強度行動障害支援者養成研修の支援内容が実施できない事業所を前提に

このガイドは、強度行動障害支援者養成研修（以下、「国研修」と呼ぶ）の内容を事業所で継続的に実施することができない事業所が、はじめてコンサルテーションを活用することを想定して作成しました（図1の上参照）。全国の生活介護事業所のアンケート調査では、回答した約900の事業所のうち約10%がコンサルテーションを活用した経験がありました<sup>2-1)</sup>。ただし、コンサルテーションを活用している事業所の約半数は、既に国研修の内容を一定のレベルで実施している事業所です。このような事業所では、このガイドの内容とは異なった、多様なコンサルテーションを展開しているはずです。

このガイドでは、強度行動障害支援者養成研修の修了者の有無にかかわらず、事業所にはじめて国研修の内容が根付くまでのプロセスをまとめたものです。既に国研修の内容が根付いた事業所の専門的なコンサルテーションは、非常に多義に渡っており、その全体像をまとめることは容易ではありません（図1の下参照）。しかし、これからはじめて国研修の内容を学ぶコンサルテーションには、一定の道筋があります。



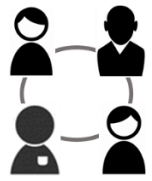
図1. このガイドが想定している事業所

### (2) コンサルテーションの担い手

このガイドに登場する主な登場人物は表1の4者です。強度行動障害のある「モデル利用者」への実践を通して、適切な支援のあり方を「コアチーム」が継続的に学び続けること、そしてその継続的な学びを「運営責任者」が依頼した「コンサルタント」が効果的に企画・実施・フォローすることが、このガイドで紹介するコンサルテーションです。

このガイドは、障害者総合支援法における障害者支援施設や生活介護を中心に記しますが、共同生活援助（グループホーム）や行動援護、重度訪問介護等においても十分応用可能です。また、地域における連携が充実していれば、基幹相談や地域生活支援拠点の相談支援専門員が運営責任者に似た役割を果たすこともできます。

表1. コンサルテーションを担う代表的な4者

|                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>コンサルタント</p>  | <p>コンサルテーションを企画・実施・進捗管理を行い、そして、事業所における強度行動障害者への支援の質について冷静に評価する人です。通常、国研修の内容を学ぶ事業所やその運営組織に所属していない、外部の専門的な知識やスキルをもつ人材がコンサルタントになります。</p>                                                                         |
| <p>モデル利用者</p>   | <p>コンサルテーションを活用することで、適切な支援を提供し、行動改善等を図りたい、事業所を利用する強度行動障害者です。コンサルタントは、このモデル利用者の障害特性を明らかにし、具体的な支援方法を立案し、実施・記録・見直し等をコアチームと一緒に継続的に続けることになります。</p>                                                                 |
| <p>コアチーム</p>    | <p>コアチーム<sup>2-2)</sup>とは、コンサルタントと一緒にモデル利用者の支援を継続し、国研修の内容を学ぶ支援員のチームです。通常、コンサルテーションを開始する以前から、モデル利用者の直接支援に携わる支援員がこのコアチームの一員となります。事業所にもよりますが、3人～6人程度のチームが適正規模です。コアチームのうち1人は、チームリーダーとしてコンサルタントのカウンターパートになります。</p> |
| <p>運営責任者</p>   | <p>障害福祉分野では、通常、事業所の管理者またはサービス管理責任者がこの運営責任者に相当します。場合によっては、事業所を管轄する運営法人の役員や幹部職員がこの役割を担う場合もあります。運営責任者は、人事上の配置や役割の変更を命令する権限があり、事業所の経営責任を担っている人です。</p>                                                             |

### (3) 5つの基本要素

コンサルテーションを活用して強度行動障害者に対する新しい支援をこれから学ぼうとする障害福祉サービス事業所は、「ある程度の時間」「比較的頻回にコンサルテーションを受ける」覚悟が必要です。期間や訪問頻度は、各事業所ならびにコンサルタントの条件次第ですが、「1年間」「月1回ベースの訪問」が最低ラインです。コンサルタントが運営責任者と契約（同意）した期間に実施する基本的な内容は、図2の5つの要素で構成されています。コンサルタントは、事業所に訪問し、コアチームへの指導（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。

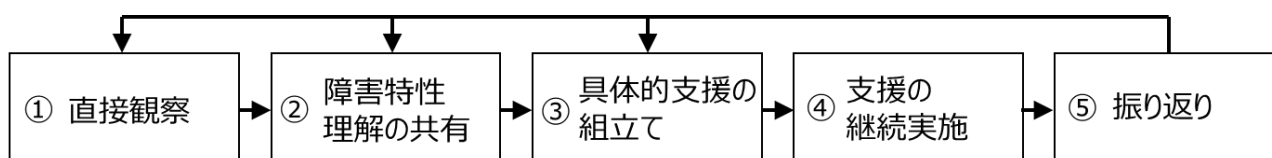


図2. コンサルタントが実施する5つの基本要素

#### ① 直接観察

コンサルタントがモデル利用者のアセスメントを実施します。事業所においてモデル利用者がどのように過ごしているかをコンサルタントが単に観察することではありません。モデル利用者が事

業所で日常的に過ごしている場所ではなく、特別な場所（例：面接室、普段利用しないデイルームのコーナーを活用）を設定し、コンサルタントが指定したアセスメントツールを使って直接観察を行います<sup>2-3)</sup>。アセスメントツールは、モデル利用者の状態像に合わせ、コンサルタントがいくつかの検査具や教材を選択して実施します。コンサルタントが独自に開発・活用しているものではなく、重度の知的障害者や自閉症に利用される機会が多い発達検査や行動尺度等が使われる場合が多いと思われます。モデル利用者は、日常生活では見せない行動を示すこともしばしばあることから、このアセスメント場面は、現場の支援員がその様子を観察する、あるいは録画して後に振り返るなどの対応をコンサルタントが行います。このアセスメントから、障害特性理解がスタートします。

## ② 障害特性理解の共有

コアメンバーがまとめたモデル利用者の資料とコンサルタントの直接観察の結果を照らし合わせ、意見交換を行います。この意見交換は、モデル利用者の障害特性について、コアメンバーとコンサルタントが「共通理解できていること」「共通理解には至らないこと」を明らかにすることが目的です。一度のアセスメントと意見交換で、モデル利用者の障害特性について「すべて共通理解」することはありません。コアメンバーは、理解できない、補足説明を必要とする内容について、コンサルタントに明確に伝える必要があります。コンサルタントは、直接観察の結果を簡潔にまとめた書面とアセスメント場面を録画した動画等を用いて、今後の具体的支援計画を立案するための重要な項目（障害特性）を説明します。そして、コアメンバーと共通理解できたポイントを基本に、障害特性に配慮した支援方法に関する具体案をいくつか提案します<sup>2-4)</sup>。具体的な支援方法についてコアチームとコンサルタントが合意し、先に進むことが、障害特性の共通理解の第一歩です。

## ③ 具体的支援の組立て

モデル利用者の障害特性について、コンサルタントとコアチーム間の共通理解に基づき、支援方法が文書やイラスト等で具体的に提案されても、それだけで事業所で新しい支援が開始されることはほとんどありません。より具体的に、モデル利用者が生活する「どの場所をどのように改善するか」「日課の流れはどのように決定するか」「想定している活動（場所）への導入はどうするか」「そのために必要な道具やレイアウト（例：手がかりとすべき具体物、自立課題、ワークシステム）をどのように作成するか」についてもコンサルタントからの具体的に指導（ティーチング）する必要があります。新しい支援に必要な環境設定の構築、新たな日課のシミュレーション、最初にコンサルタントがモデル利用者を促し・活動を開始する方法の実演等、詳細な手続きについて初期段階では丁寧に指導（ティーチング）していく必要があります。そして、コアメンバーも同様な体験（ハンズオン）を行い、その結果についてコンサルタントからフィードバックを受けます<sup>2-5)</sup>。

## ④ 支援の継続実施

上記の①～③はコアチームとコンサルタントの共同作業が中心でしたが、この「支援の継続実施」は、コアチームだけで行うものです。原則、③で組立てた具体的支援を、コアチームが日々の支援で継続的に続け、その結果を記録します（記録方法も③で決めておきます）。コアチームにとって重要なことは、コンサルタントと事前に確認した支援方法を、決められた期間継続することです。もし、

支援が継続できない状況に至ったら、その原因を確定し、改善策をコアチームで話し合い、修正することが求められます。また、想定外の事態が発生し、コアチームの話し合い（あるいは運営責任者の協力）で解決が難しい場合は、コンサルタントにメールや電話で相談し、必要に応じて支援の継続実施の方法を修正します。

#### ⑤ 振り返り

コンサルタントは、事業所訪問時にコアチームがモデル利用者に実施している支援の現状を確認し、これまでの記録を調べ、補足説明を受けます。さらに、コアチームとモデル利用者の障害特性について再度意見交換を行い、支援内容の発展や修正を検討します。必要に応じて、①～③に戻り、この5つの基本要素を繰り返すことになります<sup>2-6)</sup>。また、この「振り返り」を複数回経験したコアチームに対して、コンサルタントは詳細な指導（ティーチング）からコーチングの手法に次第に切り替えていきます<sup>2-7)</sup>。最終的には、コンサルタントに依存することなく、コアチームは自主的に5つの基本要素を繰り返すことで、モデル利用者にとってもっとも望ましい支援を探索していくことになります。

### （4）5つの基本要素が回り出すには

強度行動障害者支援のコンサルテーションとは、コアチームとコンサルタントが協同でこの5つの基本要素を回していくことです。残念ながら、事業所にコンサルタントを招聘するだけで、この5つの基本要素がうまく回り出すわけではありません。例えば、コンサルタントの経験が不足しており、事業所のコアチームへの指導（ティーチング）が十分できない場合があります。また、モデル利用者のアセスメントが曖昧で、コアチームと共通した障害特性の理解に至らず、効果的な支援を組立てられない可能性があります。

一方、事業所（運営責任者やコアチーム）がコンサルテーションの役割と有効性を信用できず、基本要素が回らない事例も多いようです。例えば、「支援員の勤務シフトの調整がなく、コンサルタントの訪問時にコアチームが全員集まらない」「次回までに準備しておくべき職場内の調整が、管理者等の承認が得られず実施できていない」「コンサルタントと同意した具体的な支援を継続的に実施できない」など、決して珍しい事例ではありません。このような失敗事例のほとんどは、コンサルテーションの5つの基本要素を実施する以前に、運営責任者とコンサルタントが協議し、契約（同意）していればある程度問題を回避できるものです。次の章では、コンサルテーションのプロセスをより広範囲に考え、事業所において、コンサルタントとコアチームが協同で成果を上げるために必要になる、より組織的な取り組みを、「広義のプロセス」としてまとめます。

## 第3章 事業所コンサルテーションの広義のプロセス

### (1) 3つのプロセス

事業所において、コンサルタントとコアチームが協同で成果を上げるためには、前章で紹介した「5つの基本要素」をさらに拡大した、広義のコンサルテーションのプロセスが大切になります。この広義のコンサルテーションは、図3の3つのプロセスに分けることができます。「5つの基本要素」は、広義のプロセス2とプロセス3に位置づきます。以下には、3つのプロセスについて簡単に紹介します。

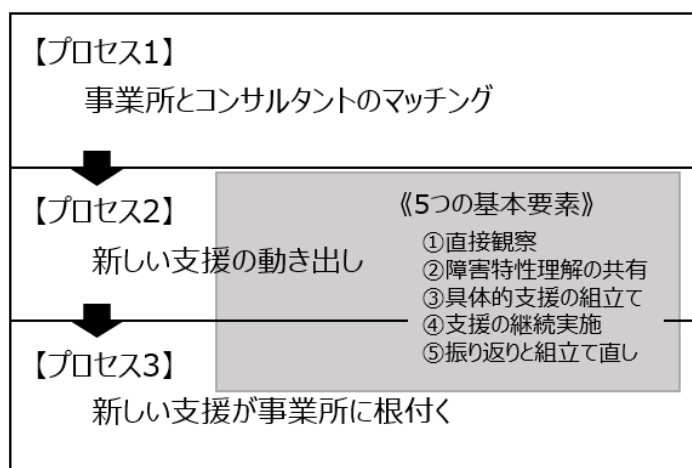


図3. コンサルテーションの広義のプロセス

### (2) 事業所とコンサルタントのマッチング / プロセス1

プロセス1は、事業所とコンサルタントの出会いから、事業所において国研修の内容、つまり新しい支援の学びがはじまるまでのプロセスです。前章で解説したコンサルテーションの中核となる「5つの基本要素」が、はじまるまでの準備段階だと考えてください。このプロセス1は、今後のコンサルテーションの成否に大きな影響を及ぼす大切な期間です。また、このプロセスは、運営責任者とコンサルタントの2者が、重要な役割を果たします。

例えば、現場の支援員の「やる気」や「好奇心」がきっかけで、事業所のコンサルテーションがはじまる場合も少なくありません。しかし、運営責任者が、コンサルテーションの内容を十分に理解し、経営判断としてコンサルテーションの活用を決断（組織内部での稟議・決済）することなしに、新しい支援が根付くことはありません。運営責任者は、コンサルテーション開始により、事業所内の業務内容の変更、労務や予算管理の見直し、支援員にかかる負荷の見通し、コンサルタントと事業所風土の相性、利用している障害者やその家族・代理人の同意等、様々な視点からプラス・マイナスの影響を想定し、最終的な決

断を下すことになります。もちろん、コンサルテーションの内容について、コンサルテントから詳細に聞き取りを行い、今後「どのようなことを」「いつまで」行っていくか、十分に理解しておく必要があります。

このプロセス1の内容は、大きく以下の3つにまとめることができます。

#### ① 事業所とコンサルタントの出会い

コンサルテーションを活用している障害福祉サービス事業所の多くは、「強度行動障害あるいは自閉症支援に関係する講演会・研修会でコンサルタントと出会った」と話しています。運営責任者が自ら講演会に参加する、あるいは支援員の復命がきっかけで、コンサルタントと出会っているようです。また、都道府県等の地域の事業所同士の集まり（例：知的障害者福祉協会、全日本自閉症支援者協会、強度行動障害支援者養成研修）、発達障害者支援センター等との相談からコンサルテーションに関する情報を得ている事例もあります<sup>3-1)</sup>。

どちらにしても、ネット検索や書籍等から強度行動障害者支援のコンサルテーションを実施している人材や組織を見つけることは難しいのが現状です。遠回りのように感じるかもしれませんが、手始めに、関係する講演会や研修会にいくつか参加することをお勧めします。できれば、講演会等で感銘を受けた講師を招聘し、事業所の支援員を対象に、強度行動障害者支援についての研修会を企画するとよいでしょう。強度行動障害者が利用している事業所であっても、大多数の事業所は、このような自主的研修会を開催していません。特に、組織外の専門家からの批評や意見を事業運営に取り入れた経験が少ない事業所は、コンサルテーションの準備段階として、支援員向けの研修会の開催を複数回行うことを勧めます。

#### ② コンサルテーションの契約（同意）

すでに紹介したとおり、強度行動障害者支援のコンサルテーションは、少なくとも1年、かなりの回数、コンサルタントが事業所に訪問することになります。単発の職員研修の講師選びとは違い、その準備は慎重に行うべきです。事業所の運営責任者は、コンサルタントの「人となり」を把握する必要がありますし、コンサルテーションとしてどのようなことが行われるか、大まかであっても理解する必要があります。通常、対面で、詳細な意見交換を行い、組織的な合意を得た後、コンサルテーション契約を行います<sup>3-2)</sup>。

事業所の運営責任者や強度行動障害者支援の中心となる支援員は、コンサルタントの知識やスキルについて、契約前に一定の評価を行っておく必要があります。強度行動障害者支援についての知識量は、事業所より明らかにコンサルタント（コンサルテーション運営組織）が多いわけですから、事業所がコンサルタントの力量を評価することは簡単ではありません。しかし、以下の3つの情報は事前に収集できるはずです。

- コンサルタントの強度行動障害者支援を学んだ経歴（実務経験、教育を受けた場所等）
- コンサルテーションの実績と学びの経歴（コンサルテーション事業実施数と具体名等）
- コンサルテーションの進め方（このガイドの「5つの基本要素」を網羅しているか）

コンサルテーションの開始前に年間契約（同意）を行うことに不安がある場合、プロセス2の「5つの基本要素」の1サイクル（概ねコンサルタントが3回程度事業所を訪問する）までを、試行的に契約することをお勧めします。多くは、順調に試行期間が終わり、コンサルテーションの継続的な契約に至ります。しかし、この試行的な期間に、「事業所のコアチームが新しい支援の実施に強い抵抗がある」「コンサルタントが5つの基本要素を動かさない」等、大きな問題が明らかになる場合があります。一端、運営責任者とコンサルタントとで、このような問題の原因とその解決策を協議し、コンサルテーションを継続するか中止するかを話し合うことができます。

### ③モデル利用者とコアチームの選定

モデル利用者とコアチームは、通常、コンサルテーションの契約（同意）と同時進行で選定するものです。もっとも多い事例は、運営責任者がもっとも著しい行動障害を示すと想定している利用者をモデルに、その利用者の担当となっている支援員とその直属のリーダーがコアチームになります。また、コアチームを最初に選定し、そのチームの担当となっている利用者のうち行動障害が顕著な利用者がモデル利用者になる場合もあります。どちらにしても、コンサルテーションの進捗に合わせ、学んだ新しい支援を継続的に推進する意欲と責任感のある支援員をコアチームに加えることが大切です。

## （3）新しい支援の動き出し / プロセス2

プロセス2は、モデル利用者に対して、コンサルタントとコアチームが協同で「5つの基本要素」に着手した初期段階のことを言います。多くの事業所では、当初、図2のサイクルがスムーズに流れません。新しい支援と、事業所のこれまでの文化・風土と、違いが大きければ大きいほど、5つの基本要素の歩みは遅いものです。コアチームとしてモデル利用者の直接支援に携わっている支援員の中には、これまでの実践と大きく異なる支援を続けていくことに自信が持てずに困惑する者がいるかもしれません。コアチームのリーダーも、チームをうまくまとめられず、支援の継続ができないで悩んでいるかもしれません。コアチームは、新しい支援に意欲をもって取り組もうとしているが、コアチーム以外からの拒否的な言動に悩まされることもあります。

運営責任者は「5つの基本要素」がうまく回るよう、コアチームをサポートすることになります。コアチームだけで判断できない、運営責任者の決断を必要とする内容がいくつも出てきます。場合によっては、事業所内の運営方法についていくつか大きな変更を決断する必要があります。もちろん、コンサルタントとコアチームの合意とは異なる、別の選択肢を検討し、コンサルテーションの方法を調整することもあります。

さらに、一人のモデル利用者が事業所において安全かつ安心して生活できるようになっても、強度行動障害者の支援力が十分に向上したとは言えません。新しい利用者に対しても、国研修の内容に基づいた支援が実施できなくてはなりません。また、コンサルタントからの学びを補足する、より専門的な知識やスキルの学習も重要です。コンサルタントのサポートを受け、コアチームがさらに新しい学びに挑戦するのは、このプロセス2から検討すべきです。このプロセス2の内容は、大きく以下の5つにまとめることができます。

### ① コアチームのリーダー選任

プロセス1では、運営責任者とコンサルタントの意思疎通がもっとも重要になりますが、繰り返しコンサルタントが事業所に訪問し、5つの基本要素を回しはじめると、コアチームとコンサルタントとの関係が密になってきます。コンサルタントの訪問時だけでなく、コアチームとコンサルタントが情報交換を必要とすることがたくさんあります。この情報交換を効率的に行うためには、コアチームのリーダーを選任し、事業所とコンサルタントとのやりとりの大部分をこのリーダーが担い、リーダーから他のコアメンバーあるいは運営責任者に報告する体制づくりが求められます。運営責任者は、コアチームの中から、新たな取り組みへの好奇心や学習意欲の旺盛さ、事業所や組織の中期的な組織体制を見越して、リーダーの選任を行います。

### ② 事業所内研修会の開催

コンサルテーションの活用は、事業所にとって非常に大きな運営上の変更になります。当然、コアチームだけでなく、事業所の支援員全体に、何を指してコンサルテーションを行い、どのように進捗する計画であるかを知ってもらう必要があります。比較的小規模の事業所内で、支援員の多数が強度行動障害支援者養成研修を修了している、あるいはプロセス1でコンサルタントが事業所内の研修会を既に開催しているのであれば、運営責任者からコンサルテーション計画の通知や報告を行うことで事足りるかもしれません。しかし、1日あたり支援員が20人以上働いている規模、新しい支援について十分な知識が行き渡っていない事業所では、コンサルタントを講師として、全事業所職員を対象とした研修会を（必要なら複数回）開催することを勧めます。プロセス2では、コンサルタントとコアチームならびに運営責任者で意見交換を行うことで、事業所の現状に即した研修内容を企画できるはずです。

### ③ 他の先駆的事业所の視察

コアチームが、強度行動障害者支援に対して先駆的な取り組みを行っている事業所を視察することで、目指すべきゴールが明瞭になり、コンサルテーションへのモチベーションが高まります。特に、コンサルテーションの「5つの基本要素」が回り始めた段階で、他の事業所の取り組みを見聞きすることは、大変有効です。プロセス1における視察でも、設備や人員配置など、学ぶべきことがたくさんあります。一方、プロセス2では、コアチームが新しい支援の実践を既にはじめている段階です。この経験があつてはじめて、利用者個々の障害特性の理解とその配慮の方法、チームで統一した支援を実施するための工夫など、より具体的な学びの促進につながる場合が多いようです。

### ④ 新しいモデル利用者の選定

コアチームの支援員が担当している利用者の中に、複数の行動障害が著しい利用者があるなら、1人目のモデル利用者に対して「5つの基本要素」が回り出したら、早い段階で、この2人目のモデル利用者を選定します。さらに進めば、3人目の実践に取りかかり、モデル利用者を増やしていきます。

強度行動障害者の状態像は多様であり、その障害特性の理解ならびに具体的な支援方法も個別性

が非常に高いものです。コンサルテーションを通して学ぶ新しい支援は、可能な限り多くのモデル利用者の支援を経験することで、より深く、実地的な知識と技術が身につきます。

#### ⑤ コアメンバーの外部研修受講

コアメンバーならびにそのリーダーは、5つの基本要素を繰り返すことで、事業所における新しい支援の展開方法を学んでいきます。実際の支援を通して、新しい支援をチームで体験しながら学ぶことが、強度行動障害者支援のコンサルテーションの大きな特徴です。しかし、障害特性の理解や多様なアセスメント方法について、あるいは行動の背景にある機能等について、より理論的かつ詳細な学びを必要とするタイミングが必ず訪れます。それぞれの分野でより専門的な研修・講習会に参加することで、コンサルテーションの学びを補強・発展させることができます。このようなコアメンバーの外部研修の活用について、積極的にコンサルタントと意見交換を行い、計画・実施することをお勧めします。

### (4) 新しい支援が事業所に根付く / プロセス3

プロセス3は、コンサルテーションの「5つの基本要素」が、コアチームを中心に順調に回り出してから、最初のコンサルテーション契約の終了、あるいは次のコンサルテーション契約の開始までを想定します。

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、つまり「5つの基本要素」が順調に回り出したら、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。コアチームの数人だけが新しい支援の実践を身につけ、他に広がらなかった場合を想定してください。どのような事業所でも、異動や退職等で、5年程度経過すると、支援員の顔ぶれは大きく変わります。最初のコアチームのうち、何人が職場に残っているでしょうか。その時、事業所の支援はどうなっているでしょうか。

強度行動障害者の支援力向上とは、継続的な成果が求められるものです。現在進行形のコンサルテーションは、どこかのタイミングで終了になります。国研修の内容に基づいた支援の基礎を押さえながら、事業所の新しい支援員に学ぶ機会を提供する、支援員が自ら学び続ける文化を醸成する、新たなテーマのコンサルテーションを活用するなど、先を見越した取り組みを開始するのがこのプロセスです。このプロセス3の内容は、大きく以下の3つにまとめることができます。

#### ① 実践報告会の開催

プロセス3に至る頃には、少人数のコアチームは、ある程度の期間、複数のモデル利用者を対象に新しい支援を実施し、障害特性の理解に基づく支援の組み立てが身に付いているはずです。コンサルタントのコーチングを受けながら、実践を通して学んだことは、「振り返り」「整理し直す」ことでより深い理解になります。また、コアチームメンバーは、これから事業所の他の支援員等に、新しい支援のあり方を説明し、指導（ティーチング）あるいはコーチングする立場になることも予想されます。コンサルテーションが一定期間進捗した段階で、これまでの支援の経過を整理し、より多くの人に情報発信することを新たに学ぶ必要があります。

コンサルテーションを活用している事業所の多くは、少なくとも年度単位で実践報告会を開催し

ています。また、この実践報告会を外部の関係機関に公開する、強度行動障害支援者養成研修等において実践報告を行う場合もあります。モデル利用者の事例を、事業所以外の人を対象に報告する際、個人情報の取り扱いや代理人の同意等、倫理面での配慮が必要となりますが、外部に開かれた実践報告会を企画・開催するメリットは非常に大きいものです。

## ② コアチームのローテーション計画

障害福祉サービス事業所では、毎年、一定の割合で職員が入れ替わっていきます。各事業所では、このような職員の入れ替わりを想定して、新しい支援を根付かせる戦略を考えていく必要があります。多くの事業所で実施しているのは、コアチームのローテーションです。

コンサルテーションの活用が複数年にわたるのであれば、コアチームのリーダーや支援員を計画的に交代していきます。例えば、「年度単位でコアチームの半数が入れ替わる」「単年度でコアチームは解散し、別のチーム編成を行う」「リーダーは毎年交代する／リーダーは異動・退職が無い限り交代しない」など、事業所の実態に合った方法を、運営責任者とコンサルタントで検討していきます。

## ③ コンサルテーションの終結に向けて

コンサルテーションを複数年活用し、事業所に新しい支援が定着し、強度行動障害者に対する支援の質が向上する頃には、コンサルタントと運営責任者または支援員との関係は非常に密接なものになっているはずです。このタイミングが、コンサルテーションの終結を検討する最良の時期です。

運営責任者とコンサルタントが、「コンサルタントの訪問が無くなってから半年・1年後の支援の状況」「想定される人事異動や指導員の入れ替わりを想定して、新しい支援が継続する可能性」などについて意見交換を行い、コンサルタントが可能なフォローアップの方法、他の研修プログラムの参加、別のコンサルタントの活用等、現実的で事業所のニーズに合った終結方法を検討し、決定することになります。

大切なポイントは、事業所における支援の質を長期的に向上し続けるには、事業所あるいは運営組織が主体的に人材開発を行うことに尽きます<sup>3-3)</sup>。コンサルテーションを活用して、数年で国研修の内容に基づいた支援が事業所に根付いたなら、事業所自らが新しい人材開発の方法を検討すべきです。この長期的な見通しに対しても、事業所の支援の実態を十分把握しているコンサルタントは、いくつかの有益な選択肢を提供してくれるはずです。

## 第4章 コンサルテーションを活用した事例

### (1) 架空の事業所の事例から

第2章と第3章は、強度行動障害者支援におけるコンサルテーションの実際を、細かな要素に分解して解説してきました。第4章では、障害福祉サービス事業所等においてコンサルテーションを活用する背景、コンサルテーションを活用する際の事業所の工夫等について、ストーリー仕立ての架空事例の形式で以下に紹介します。

### (2) 地域の強度行動障害者支援を担う覚悟（障害者支援施設おおぞら）

公設の福祉型障害児入所施設の加齢児対策として、「社会福祉法人大きい空（仮名）」では、県からの要望もあり、40人規模の「障害者支援施設おおぞら（仮名）」を4年前から設置・運営しています。

「おおぞら」の初代管理者の桜井は、これまでの法人経営の延長線上で、施設運営することは容易ではないと考えていました。なぜなら、加齢児として公設施設に入所している利用者の過半数は、強度行動障害者でした。また、県からも、強度行動障害者についてモデル的な支援ができる施設づくりを求められていました。最終的に、県内における重要な社会的役割を担うと同時に今後の法人職員の新たな人材養成に取り組む方針が理事会で承認され、「大きい空」は強度行動障害者支援を中核に新規の施設運営を決断しました。

「大きい空」では、強度行動障害を前提に施設運営を行った経験はありません。施設開設の2年前に、桜井が新設施設の施設長候補として任命され、事前準備に取りかかりました。桜井は、県内で開催されている自閉症支援の研修会に積極的に参加していた2名の職員と、先駆的な取り組みを行っている他県の事業所をいくつも視察し、講演会にも積極的に参加しました。そして、ある講演会で講師を行っていた中川に出会いました。

中川は、視察した事業所のうち、運営方針にもっとも好感をもった事業所のコンサルテーションに携わっていたことを知り、「おおぞら」開設前からコンサルテーションを依頼することになりました。「大きい空」が当時運営していた障害者支援施設と4つの生活介護事業所の支援員の多くは、「強度行動障害は支援が非常に難しく、支援員のけが（労災）も多く、比較的体格の良い男性が配置される」ものと考えられていました。そこで、法人全体で、強度行動障害者支援に関係する3回の連続講座を中川に実施してもらい、「おおぞら」に配置する職員の検討を行いました。

また、「おおぞら」の運営開始前に、桜井はコンサルテーションを集中的に受けるコアチームを決め、強度行動障害者用の居住ユニットと日中活動の班編制を行いました。さらに、誰をモデル利用者とするか、申し送り資料を中川と一緒に読み込み、さらにコンサルテーションの日時・回数・経費について契約

を行いました。初年度は、1ヶ月に1回、第2週の火曜日・水曜日の2日間、中川と一緒に活動している加藤がコンサルタントとして訪問し、年に4回中川も訪問することになりました。

ちょうど4年が経過しました。決して容易な道程ではありませんでしたが、強度行動障害者支援を中心とした施設運営に手応えを感じるようになりました。多くの支援員が、個別に配慮された支援を継続することで、利用者のほとんどは大きな行動上の問題を起こすことなく、穏やかに施設生活を過ごしています。また、個別に施設外の新しいプログラム（公共交通機関を使った買い物等）に挑戦しはじめた事例も登場しています。

当初よりコンサルテーションが入っている「おおぞら」のユニットでは、一定の水準の支援が組み上がり、支援の調整も支援員が自主的にできるようになりました。確かに、現在も、数ヶ月単位で大きな自傷や異食で事故に発展することもあります。これからも時間をかけてより良い支援のあり方を構築していく必要があります。また、それほど著しい行動障害のある利用者のいない、他のユニットでは、チームで統一した支援の道半ばです。コンサルテーションの進め方の調整や他の研修のあり方、さらに支援員の配置換えを含め、次のステップの人材養成を検討する時期に來ました。

### （3）公費によるコンサルテーションを活用して（東部生活介護事業所）

特別支援学校の卒業生の親たちが、無認可の小規模作業所を設立してからすでに40年が経過した「東部生活介護事業所」には30人の利用者が通っています。「東部生活介護事業所」を運営しているのは、15年前に設立されたNPO法人「希望」です。「希望」は現在、東部生活介護事業所以外に2カ所のグループホームを運営しています。

地域で行き場のない障害児者を支えることが法人の理念だったこともあり、10年前から行動障害が著しい人の利用申し込みがあり、次第にその割合が増えてきました。一昨年、支援員が1人の利用者に殴られ、大けがをして救急搬送される事件がありました。その前後から、行動障害のある利用者を怖がり、退職する支援員が後を絶たなくなりました。強度行動障害支援者養成研修を修了した支援員も2人いますが、研修内容と現場の支援の実態との乖離を埋めることは出来ません。

県では、昨年から新しい強度行動障害者支援の仕組みを開始しました。発達障害者支援センターに地域支援マネジャーが配置され、行動障害ゆえに支援が困難になっている事例について「事業所に出向き」一緒に考えてくれるとホームページに書かれています。早速、サービス管理責任者の大野が発達障害者支援センターに電話で申し込んだところ、2週間後に地域支援マネジャーの吉野が「東部生活介護事業所」にやってきました。これまでも近隣のクリニックの精神科医や特別支援学校のベテラン教諭の協力で、困難事例の検討会議を何度か行ったことがありましたが、事業所の力量不足なのか、成果はほとんど得られませんでした。「これまでとまた同じかも知れない」と大野も他の支援員も大きな期待を持っていたわけではありません。

地域支援マネジャーの吉野の初回の訪問は、これまでのケース検討会とは全く異なりました。まず、「東部生活介護事業所」全体を見学し、1日の日課や週間スケジュール、作業種と工賃額、利用者の状態像、班編制、職員配置の状況について詳細な聞き取りが行われました。その後、ケース検討会で大野が対象ケース（モデル利用者）の現況を書類に基づき10分ほど説明を行い、吉野から「経歴の確認」や「服

用している薬の商品名」の質問を受けたものの、それ以上深入りせず「担当ケースの検討会を同じメンバーでしばらく月に1回開催可能か?」「できるとしたら何曜日の何時頃がもっとも良い時間か?」と問われました。そして、第3週の火曜日の午後4時半から1時間の定例検討会を半年間行うこと合意した後、吉野から次のような当面のスケジュールの提案を受けました。

- ① 来週午前中2時間程度会議室を借りて、対象ケースのアセスメントを吉野が行う
- ② アセスメント中、大野がその様子を録画する
- ③ アセスメント結果は第1回定例検討会で報告する（録画内容が見られる環境設定）
- ④ 第1回定例会議で対象ケースの新しい作業場所・休憩場所・活動内容を吉野が提案・議論する
- ⑤ 第1回定例会議の次の日に新しい支援に必要な環境設定を行い、夕方、支援のリハーサルを行う
- ⑥ 第1回定例会議の2日後の朝は吉野が対象ケースを新しい環境・日課へ誘導し、大野に引き継ぐ
- ⑦ 第1回定例会議の3日後の朝は吉野が訪問するが、可能なら1時間程度新しい支援の様子を観察

「東部生活介護事業所」では全く初めて経験することばかりでした。第1回定例会議で吉野から障害特性の解説と対象ケースの強みを活かした環境整備の説明を受け、実際に具体的な環境設定を一緒に行い、リハーサル、そして実施と短期間で対象ケースはこれまでと全く違う日課を過ごすことになりましたが、抵抗することもなく、穏やかに1日を終えたのは驚きでした。第1回定例会議から2週間が過ぎ、その間3回、対象の利用者は「物を投げる」「自分の手の甲を噛む」ことがあり、メールで吉野にその状況を伝え、早いタイミングで折り返しの電話があり、対策の指示を得られました。吉野からは、「みんなが熱心で、非常に幸先が良い」「第2回定例会議ではもう1人別の利用者の支援を考えよう」と言われています。大野にとっては、疑心暗鬼な部分もありますが、担当の支援員は少し支援に自信が持ててきているようです。

#### （4）虐待事件の検証過程から（障害者支援施設やまもも）

障害者支援施設「やまもも」で虐待が行われていると通報があったのは、6年前のことです。「やまもも」では当時、職員体制が手薄になる夜間、他害や多飲の防止を目的に、約10人の利用者の居室に外鍵をかけていました。県や市の立ち入り調査の結果、緊急やむを得ず身体拘束を行う条件には該当しないとの判断が下されました。「やまもも」を運営する「社会福祉法人パステル」は、弁護士や権利擁護に精通している有識者、障害福祉サービス経営者、市の障害福祉課課長等で構成される第三者検証委員会を設置し、実態の解明と身体拘束のない施設運営に向けての方針の提言を求めることになりました。

この地域では、障害者虐待防止法施行後、最初の虐待認定事例であったことから、第三者検証委員会の設置することにより、虐待に至った経過を解明するための詳細な調査を実施することになりました。支援員全員（過去に在籍した支援員含む）からのヒアリングやこれまでの支援記録を詳細に調査し議論することで、実態の解明がまとまるまでに約半年の時間が必要でした。そして、今後の方針の提言が、さらに3カ月です。その間「やまもも」は、第三者検証委員会等の調査への積極的に協力すること、数名の職員を新規雇用することで夜間の職員体制を手厚くしていました。しかし、支援員を加配しても、多くの利用者の行動上の問題はエスカレートするばかりで、施設全体に無力感・疲労感が蓄積するばかりでし

た。

虐待事案が発覚してから3カ月後、第三者検証委員のひとりから「身体拘束ゼロに向けてのルール作りに闇雲に邁進しても何も解決しない」「強度行動障害者の実態に合った新しい支援を学ぶ必要がある」とアドバイスを受け、県外の強度行動障害者支援の専門家である山本が紹介されました。「社会福祉法人パステル」の常務理事と「やまもも」の指導課長・今井は、さっそく、山本が運営する生活介護事業所とグループホームの視察と職員研修会の講師派遣依頼を行いました。同時に、山本が運営する施設に1週間、今井が実地研修を行うことに同意を得ました。そして、山本による強度行動障害者支援についての職員全体研修会が開催した次の月から、定期的なコンサルテーションがスタートすることになりました。

山本による月1回のコンサルテーションは3年半継続し、合計14人がコアチームに入り、一人ひとりの特性に合った支援の組み立てを学びました。現在も山本は年に1回「やまもも」主催の実践報告会に参加するために施設を訪問しています。この実践報告会は、近隣の障害福祉サービス事業所や親の会にも参加を呼びかけており、直近の報告会では70人が参加しています。毎回、3～4ケースの実践事例について、アセスメントに基づく特性、支援の基本的な戦略と実施途中での変更した根拠をまとめて報告し、山本から講評を受けるスタイルです。すでに4回開催されました。今年は、施設からグループホームに移行した強度行動障害者の2事例が報告されました。今井は、施設の実践力向上には、「まだ課題が多い」と感じていますが、虐待事案を乗り越え、施設の支援方法が大きく変わった手応えを感じています。

## （５）実際にコンサルテーションを活用した事例

コンサルテーションを活用して支援力向上に動き出した3つの架空事業所をストーリー仕立てで紹介しました。どの事例も、詳細な説明は省きましたが、第2章の「5つの基本要素」と第3章の「3つのプロセス」を運営責任者、コアチーム、そしてコンサルタントが調整しながら実施してきたことを前提に作成したものです。ただし、全くの架空ではなく、事例の背景にはいくつかの障害福祉サービス事業所の実際の事例があります。運営組織の理念や歴史、事業所の規模や管理・運営体制、支援員の経歴やバックグラウンド、モデル利用者の特性や保護者等の協力体制など、コンサルテーションを活用する事業所には様々な特徴があります。コンサルテーションの実施状況もどれひとつ同じではありません。

しかし、このガイドの第2章・第3章で記したコンサルテーションのプロセスを実施してきた事業所の多くは、著名で突出したスター支援員（あるいは管理者）がいなくても、数ヶ月あるいは1年少々のスパンで目に見える変化が現れ、支援員一人ひとりが強度行動障害支援者養成研修の内容に沿った支援に自信をもち取り組むようになっていきます。そして、このような変化と自信は、事業所としての新しい課題に気づき、さらなる解決を目指すようになっていきます。

## 第5章 おわりに

### (1) 職場の先輩が指導できない

障害福祉分野では、障害のある人に直接支援を行う施設や事業所において、新たに採用した職員を教育（人材育成）する方法として、知識や経験豊富な上司や先輩のO J T（On-the-Job Training／職場内で実務をさせながらの教育）がもっとも重視されています。例えば、担当する利用者一人ひとりの特性ならびに配慮事項、事業所で行っている支援技術、日々の記録とミーティングにおける報告確認事項、職場の服務規律などといった具体的な職務内容だけでなく、組織運営ならびに障害福祉の理念、福祉職として学習やキャリアの考え方などについても経験則を元に、先輩から新人社員に指導やアドバイスが行われます。

このようなO J Tは、これからも施設や事業所における人材育成の基本になるはずです。もちろん、法人単位で独自の新任研修プログラムの企画運営する、関係団体や外部教育機関の研修を活用するなど、O f f – J T（実務現場から離れての教育）も有効な手段ですが、人材育成の基本はO J Tです。そして、新人あるいは現任職員が「学ぶこと」を重要視している施設や事業所には、必ず教育係として適任の上司や先輩が存在し、O J Tを通して、施設や事業所の支援力向上を図っています。

現在、私たちの国では、強度行動障害者を受け入れ、一人ひとりの状況に応じた支援を提供できる事業所を「地域に増やす」ことが大きな課題になっています。毎年多くの支援員が、強度行動障害支援者養成研修において、一人ひとりの障害特性の理解からはじまり、詳細な支援の手順を計画、チームで計画した支援の実施、個々の権利利益が保障され自尊心を育みながら社会参加の機会を増やす大まかな支援方法について、O f f – J Tとして学んでいます。しかし、強度行動障害者の家族からは、支援が出来る事業所が「足りない」と強い要望が、今もって出されています。障害福祉施策に携わる国や地方自治体職員、地域の相談支援専門員なども、家族と同様、強度行動障害者に一定レベルの支援の質を提供できる施設や事業所が「足りない」と考えています。

私たちは、強度行動障害支援者養成研修の内容に準じた支援が、拡大しない大きな理由のひとつは、施設や事業所においてO J Tが機能していないためだと考えました。つまり、強度行動障害者支援に関して、教育係として適任の先輩が、施設や事業所に「いない」のです。O f f – J Tとして強度行動障害支援者養成研修で学んだ知識は、施設や事業所に戻り、実際の支援を通して繰り返し経験することにより、つまりO J Tを通して学び、身についていくものです。しかし、教育係としての先輩が存在しない施設や事業所は、強度行動障害者支援の学習に適した環境ではありません。

### (2) 強度行動障害者支援を学ぶ環境の整備に向けて

『コンサルテーション導入のガイド』を作成した意図はここにあります。施設や事業所に、OJTを担う教育係としての先輩が存在しないのであれば、組織外の人材（コンサルタント）を活用して、強度行動障害者支援を学ぶ環境作りを行うことを提案するものです。

強度行動障害者支援は、施設や事業所において根拠のある直接支援を学ぶ環境がなくては、先に進むことは出来ません。OJTによる人材育成がもっとも重視される領域のひとつです。しかし、OJTの質を左右する、教育係としての中核的な人材は、まだまだ不足しています。そこで、コンサルテーションを活用し、施設や事業所で人材育成できる環境作りを行うことを推奨します。そして、中長期的には、このような取組みが、施設や事業所に教育係になり得る人材が養成できるものと考えています。

しかし、組織外のコンサルタントの活用と組織内の先輩職員にOJTを託すのでは、異なる点が多くつもあります。施設や事業所の運営責任者は、この違いを知っておくことが重要です。このガイドは、主に、この違いについて解説したものです。

ガイドの内容は、既にコンサルテーションを活用して人材育成を行っている施設や事業所の事例を中心にまとめました。また、15人以上のコンサルタントの経験談も整理しました。実践に裏打ちされたガイドであると自負しています。用語の使い方、解説方法など十分とは言えませんが、多くの施設や事業所でコンサルテーションを活用することで、強度行動障害者支援を学ぶ環境作りをしていただければ幸いです。

## 《注釈》

1-1) 強度行動障害とは：「自分の体を叩いたり食べられないものを口に入れる、危険につながる飛び出しなど、本人の健康を損ねる行動」「他人を叩いたり物を壊す、大泣きが何時間も続くなど、周囲の人のくらしに影響を及ぼす行動」「上記の2つの行動が著しく高い頻度で起こるため、特別に配慮された支援が必要になっている状態」のことを言います。障害者総合支援法においては、障害支援区分の認定調査項目のうち、行動関連項目（12項目）の合計点が10点以上の者を強度行動障害と判断します。

私たちの国では、ほぼ30年前から、何らかの強度行動障害者支援施策を展開してきました。しかし、成果をあげている事例はいくつか報告されているものの、残念ながら多くの強度行動障害者の置かれている状況は未だに厳しいと言わざるを得ません。例えば、「行動障害が著しいために受け入れる障害福祉サービス事業所が見つからない」「不十分な支援のために大きな事故や事件で大けがや命を落とす事例を毎年見聞きする」「行動障害ゆえに虐待の対象になりやすい」などは、全国どこでも珍しくないのが現状です。

1-2) 支援の現場での人材養成が求められている：平成30年度障害者総合福祉推進事業の「強度行動障害支援者養成研修の効果的なカリキュラム及び運営マニュアルの作成に関する研究」（国立のぞみの園実施）では、全国47都道府県を対象に「現在の強度行動障害支援者養成研修（基礎・実践研修）とは別にどのような研修が新たに必要と考えるか？」自由記載で問うています。その結果、「コンサルテーションやスーパーバイズを含めたフォローアップ研修の必要性」が断然多く、20自治体が回答していました（2番目に多いのは3自治体が回答した「事前研修」）。その背景として、「支援に対して不安を感じている職員がいる」「強行研修で学んだ内容の活用状況の確認」「強行研修で学んだ内容の活用状況の確認」「困難事例・成功事例の情報交換をする場が必要と感じている」「担当の職員が疲弊している」と回答しています。

1-3) コンサルテーションとスーパービジョン：コンサルテーション同様、スーパービジョンも障害福祉分

野における人材開発の手法としてよく紹介されます。一般に、スーパービジョンを実施するスーパーバイザーとは、事業所あるいは事業所を運営する組織内でより専門的なスキルをもつ者が行うことを呼び、教育的、支持的、そして管理的役割を一体的に担います。強度行動障害者支援においても、組織内に、スーパービジョンができる人材の有無とその役割が実施できる組織体制は非常に重要です。しかし、スーパーバイザーがいなくても、コンサルタントが強度行動障害者に対する支援力向上を図っている事例が多く存在します。そして、このコンサルテーションから、スーパーバイザーが養成される場合も少なくありません。ただし、このガイドの通り、コンサルタントが実施しない管理機能を運営責任者やコアチームが連携して担う必要があります。

- 1-4) 講義や演習形式の研修の限界：自閉症の児童生徒や成人を支援する人材養成の手法として、講義だけでなく実際の支援の現場を見ること・体験することで、受講者の知識やスキルがある程度向上するという米国の研究があります。しかし、これだけでは受講者が元の支援の現場に戻って、その学びを応用する可能性がほとんど無いという結果が示されています。重要なのは、実際の支援の現場で「学ぶ」環境を作ることです。キーワードとして、具体的な支援スキルの伝達方法（教授・モデリング・リハーサル・フィードバック）、専門家のコーチング、職場の仲間同士のコーチング等が必要になります。
- Harrower, J.K., Dnti, L.G., & Weber-Olsen, M. (2016). Educating Students with Autism Spectrum Disorder. Plural Publishing Inc.

- 2-1) コンサルテーション活用は約 10%：一般社団法人全日本自閉症支援者協会が令和元年・令和2年度に障害者総合福祉推進事業の一環として実施したアンケート調査では、全国の生活介護事業所 897 カ所のうち、コンサルテーションを活用していると回答している事業所が 89 カ所 (9.9%) ありました。

- 2-2) コアチームと他の支援員：コアチームは、コンサルタントの訪問時に、モデル利用者の支援を通して、強度行動障害者支援を学びます。ところが、モデル利用者に対する日々の支援は、コアチーム以外の支援員の協力が不可欠な場合も少なくありません。特に、施設入所やグループホームといった夜間の支援現場では、特定の時間だけ支援に入る非常勤

職員が欠かせない戦力になっている事業所も少なくありません。コアチームから日々の支援を担う人たちに、どのように新しい支援を伝達し、実際に行ってもらおうかがボトルネックとなる事例も少なくありません。事業所の状況に応じて、コアチームの選定においては、日々の支援担当者との連携方法についても、運営責任者とコンサルタントが協議すべき重要な内容になります。

- 2-3) 支援の手がかりが得られない事例報告：強度行動障害に関係する事例検討会等では、頻繁に生じている行動上の問題の大変さや関係者の苦労について詳細に書かれた資料をよく目にします。しかし、そのような資料には、「これからどのような支援を行えばいいか」を考える材料がほとんどありません。強度行動障害のある人は、事業所では「何もできない・活動に参加しない人」と考えられている場合が非常に多く、担当の支援員が常に近くにいて、「行動の制止」「指示・介助」「励まし・賞賛」「見守り」を行っています。その上、非常に変化の乏しい日課を繰り返しています。このような日常生活では、本人の興味関心や安定して参加できる活動についての情報が非常に脆弱です。日常生活の実態とは異なる視点からのアセスメントは、支援の組み立てには欠かせません。

- 2-4) 行動上の問題に直接アプローチする支援と予防的な支援：強度行動障害者支援のコンサルテーションをはじめてうける事業所のコアメンバーは、目の前で頻繁に生じる行動上の問題に対して、何らかの特効薬に似た提案を求めることが多いようです。実際、健康上著しい課題を抱える行動とそれに対する事業所の不十分な管理体制に対して、コンサルタントは、リスクを最小限にする対策を提案するはずで。例えば、自傷行為で視力を失いかけている人に対して、目を保護する補装具等や「やむを得ない」身体拘束のルールについて検討するはずで。また、多飲症で救急搬送を繰り返す人に対しても、事業所全体の管理体制も含めた提案を行うかも知れません。しかし、このような緊急的な行動上の管理の提案をすることは、比較的まれです。

コンサルタントは、モデル利用者が安心して過ごせる個別の活動を計画し、その活動をどこで、いつ、どれくらいの時間実施するかを提案するはずで。そして、実際に計画した日課にモデル利用者が取り組めるようにするための工夫も紹介するはずで

す。また、先の緊急的な行動上の管理を提案した事例についても、同様に個別の日課を構築する支援が早い段階で始まるはずで、強度行動障害支援者養成研修で触れられていますが、興味や関心、現在可能な能力等を活かしながら、モデル利用者にマッチした日課を過ごせる環境作りと、安心してその日課に参加できるかわりを検討すること、つまり行動障害の予防的な支援を学ぶことが、もっとも有効だからです。

- 2-5) ティーチングの手法：コンサルタントはコアチームに対して、初期段階において、具体的支援スキルを伝達する手法として、①明確に口頭・文書・イラスト等で具体的な支援方法の「教授」、②目の前であるいは録画した動画を活用して支援スキルの「モデル」を見せ・解説、③模擬的あるいは実際の場面で具体的な支援スキルを試行的に実施する「リハーサル」、④実際の場面での実施したスキルが合格か修正を必要とするかを「フィードバック」といった、明確な指導（ティーチング）を行います。はじめて強度行動障害者支援を学ぶ事業所では、コンサルタントから、このティーチングの手法で「5つの基本要素」を繰り返すことで、学びが開始されます。

- 2-6) 5つの基本要素とPDCAサイクル：生産管理や品質管理の部門では、Plan(計画)・Do(実行)・Check(評価)・Action(改善)を繰り返す、PDCAサイクルが有名です。強度行動障害支援者養成研修においても、PDCAサイクルを循環させることで、「支援の質を向上させる」と説明されています。図2の循環図もPDCAサイクルを想定して作成しました。ただし、Plan(計画)が「どのように生まれたか」、同時にAction(改善)は「何をするのか」を明示しようと試みました。そこで、PDCAサイクルのPlanとActionに相当するカ所を、①直接観察、②障害特性理解の共有、③具体的な支援の組立てとしました。④支援の実施はDo、⑤振り返りcheckに相当します。なお、このガイドは、可視化しやすいコンサルテーションのプロセスを中心にまとめています。コンサルタントとコアチームは、表面的には5つの基本要素としてまとめたPDCAサイクルを通して、新しい強度行動障害者支援を学びます。当初のコアチームは内面では、「モデル利用者の新しい障害特性の気づき」→「支援方法に関する知識・技術の新たな学び」→「新たな知識・技術の有効性の実感」→「障害特性と支援の知識・技術の関連性の気

づき」のサイクルが循環することになるはずで、そして、コンサルテーションが続き、コアチームが支援に自信を持ち出すと、「モデル利用者の新しい障害特性の気づき」→「障害特性に関連する新しい支援を想像」→「支援の有効性を検証する仮説の創出」→「仮説検証を行い新しい支援の知識・技術を明示化する」といったサイクルに変わっていきます。このような内面の変化には、コアチーム内のメンバー同士による、合意形成のプロセスの変化があると考えられています。実践の中で活かされる知識には、専門家（コンサルタント）がもたらす効果と同時に、コアチームのメンバー同士、いわゆるピアツーピアの効果も大切になります。

- 2-7) コーチング重視：コンサルテーション開始当初は、コンサルタントが障害特性理解や具体的な支援の組立て、そして支援の実際について指導（ティーチング）することで、コアチームを先導することになります。しかし、コンサルタントは可能な限り早い段階で、ティーチングからコーチングに移行していきます。ティーチングは、標準化されている既知の技術の習得や知識の獲得には不可欠な手法です。しかし、新しいアイディアを創出する、目指すべきゴールをお互いに考え、共有することは向きません。

コーチングとは、支援員の心の中にある答えを「見える化」することを大切にします。コンサルタントは、コアチームに対して、利用者にとって「どのような自分達でありたいか?」「どのように理想と現状のギャップを埋めるか?」等の開かれた質問をチームに行い、いまだ気づいていない潜在的な価値観の探索を促します。仮にチームの伝統価値観や意見の対立があったとしても、コンサルタントはそれらの違いを中立的に尊重しながら、あくまでも利用者本人主体の支援となるために、本人の障害特性から生じるニーズ（学習スタイルといいます）から支援を提案していきます。支援の提案と実施の計画には、支援のための準備と役割分担、そして時間配分（支援ペーシング）が行われていきます。そして、最終到達点（ゴール）は、コアチームが「自ら」考え行動し、根拠に基づく支援の計画・実施・発展を継続的に行っていく、「人材育成のための自主性」を確立していくことになります。

- 3-1) 公費によるコンサルテーション：数年前までは、強度行動障害者支援に関するコンサルテーションを

活用するには、コンサルタント個人やコンサルテーションを行う組織と、利用する法人・事業所が個別に有料での契約を行うという手段しかありませんでした。しかし、最近いくつかの自治体で公費によるコンサルテーション事業（名称は必ずしもコンサルテーションと銘打っていない）が始まり、その地域では無料／低料金でコンサルテーションを活用することが可能となっています。公費によるコンサルテーションの中身は、自治体により異なります。各事業所単位で個別に内容や回数がある程度調整できるものから、研修や事業所訪問等の内容・回数があらかじめ決められているものまで様々です。いずれにせよ、予算上の工面を必要としないことから、事業所にとっては、活用のハードルが低いメリットがあります。しかし、有料のコンサルテーションと比較して、公的事業の枠内という一定の制約があり、実施に際しては、事業所ならびにコンサルタント双方が留意すべき点があります。

コンサルテーションの成否を分ける重要な要素の1つに、組織全体でコンサルテーションの活用やそれを踏まえた実践を行うことについてコンセンサスが得られているかどうかがあります。公費によるコンサルテーションでは、このコンセンサスを事業所全体にどのように浸透させるか、運営責任者のリーダーシップが重要になります。例えば、コアチームのリーダーには、必要な経験やスキル、組織における役割や一定の権限が付与されていることが望まれます。また、モデル利用者の選出には、公費事業の制約の中で、事業所の学びに最大限貢献できる可能性といった視点からの検討も必要になります。そして、構造化された支援の実現には、運営管理責任者が、早期に既存の支援体制（物理的構造や人員配置等）の変更を決断する必要もあります。新たに学ぶ支援の中身についても、運営責任者等が十分に理解する必要があります。すでにパッケージ化されている公的事业に応募・申請することから、公費によるコンサルテーションは通常スタートします。どうしても、事業所全体のコンセンサスが足りない中での見切り発車になりがちです。

有料のコンサルテーションの場合、こうした組織全体の合意形成について、コンサルタントと事業所間で議論し、準備することができます。また、事業所や組織の実態に応じ、中長期の計画も可能です。最近では、公費によるコンサルテーションを活用した後、事業所や組織の実態に応じた有料のコンサルテーションを活用する事例も登場しています。有料

／無料のコンサルテーションそれぞれのメリットと限界、配慮点等を理解し、活用することで、支援の質の向上を図ることが望まれます。

3-2) 強度行動障害者を想定した新規事業：強度行動障害者支援に特化した、あるいはそれが事業目的の大きな位置を占める事業所の新設に合わせてコンサルテーションを活用する事例が少なくありません。このような事業運営を決断する組織は、事前に全国の強度行動障害者支援に実績のある事業所・組織の視察を行っており、その結果として「他事業所のような集団一斉の日課を中心として事業所運営は困難であり、一人ひとりに合った新しい日課の組み立てが必須」と判断し、コンサルテーションの活用に踏み切っているようです。このような事業所全体、あるいはユニット・班単位で強度行動障害者が集まっている事業所では、比較的早くコンサルテーションの成果が現れます。その理由として、一人ひとり異なった個別の日課づくりからスタートしていることに加え、短期間に多くの利用者の障害特性について学べるからです。障害特性の理解や支援の組立てには、可能な限り多くの実戦経験に裏打ちされた知識や技術が必要です。一定数の強度行動障害者支援を行う現場は、当然アドバンテージがあります。一方、強度行動障害者が集まった施設等における虐待事件も発生しており、一人ひとりマッチした地域生活のあり方を模索する実践も増えてきています。このガイドは、強度行動障害者支援者養成研修の内容を事業所で実現するための人材養成のあり方を提案したものです。一人ひとりの強度行動障害者の生活の質については、このガイドを超えた検討が必要です。

3-3) 先駆的な組織の取り組み：「障害特性の理解」から支援計画を考え、「プロセスと結果」を重視する強度行動障害者支援を長年実施している組織においても、人材養成のあり方は大きな課題です。一端、一定レベルの支援の質が提供できたにしても、それを維持あるいはさらに向上させることは簡単ではありません。例えば、現在の事業所における支援の骨格は、10年前にコンサルタントと一緒に作り上げてきたものだとしています。当時の4人のモデル利用者を担当した支援員は、現在1人しか事業所に残っていません。コアチーム中心の続けてきた相互研修も5年前には終結してしまいました。もちろん、構造化された環境や個別の日課とスケジュール提示は、新し

い職員体制になってもしっかりと残っており、細かな修正も行われています。しかし、この事業所に行動障害が著しい新しい利用者が登場したことで、支援力の低下が表面化しました。

支援計画の立案プロセス、支援の手順書作成、情報共有のための情報伝達・会議は、強度行動障害者支援には欠かせません。しかし、事業所としての「学び」を中断すると、形骸化しやすいのも事実で

す。一般社団法人全日本自閉症支援者協会が令和元年度に障害者総合福祉推進事業の一環として実施したアンケート調査では、強度行動障害支援者養成研修の内容に沿った支援を既に提供している事業所が、明らかに、その他の事業所よりも継続的にコンサルテーションを活用していました。組織の人材養成の一環として、事業所としての学びは欠かせないものと考えられます。

#### 《コンサルテーション導入ガイド編集委員》

今出大輔（おかやま発達障害者支援センター）／宇山秀一（横浜市発達障害者支援センター）／河合高鋭（鶴見大学短期大学部）／神田宏（横浜市発達障害者支援センター）／小林信篤（社会福祉法人横浜やまびこの里）／志賀利一（社会福祉法人横浜やまびこの里）／高橋隆志（神奈川県立中井やまゆり園）／滝澤剛敏（秩父学園）／中山清司（合同会社オフィスぼん）／長山慎太郎（横浜市学齢後期発達相談室くらす）／縄岡好晴（大妻女子大学）／西尾大輔（札幌市発達障がい者支援センターおがる）／松上利男（社会福祉法人北摂杉の子会）／松上耕祐（秩父学園）／宮野雄太（横浜国立大学附属特別支援学校）／山根和史（社会福祉法人北摂杉の子会）／米澤巧美（横浜市発達障害者支援センター）

#### 《編集協力者》

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）／堀内太郎（社会福祉法人正夢の会）／堀内桂（社会福祉法人北摂杉の子会）

令和 2 年度障害者総合推進事業補助金 指定課題 21

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

**一般社団法人全日本自閉症支援者協会**

**URL : <http://zenjisyakyo.com/>**

**令和 3（2021）年 3 月発行**