

共に生きる社会の実現をめざして

# ニュースレター

VOL.81

令和6(2024)年  
7月1日発行

## 特集

### 人材の養成と活用

- 強度行動障害・中核的支援人材養成研修の開発にあたって
- 多業種からの人材活用 ほか



栽培したシイタケの収穫



独立行政法人

国立重度知的障害者総合施設 のぞみの園

# 「ニュースレター」が変わります

理事長 田 中 正 博

今月号から本誌「ニュースレター」の内容を新たにしました。第5期中期目標・中期計画では、「ニュースレター」をホームページと共に、「調査・研究」の成果の積極的な普及・活用の媒体として位置づけています。積極的に各種学会での発表や講演、研修などの機会に蓄積した研究成果をわかりやすく情報発信し普及することにより、全国の自治体関係者や研究者、支援者などに活用のを提供するとしています。「養成・研修」では、成果が全国の知的・発達障害者支援施設で活用されるよう、支援の実践につなげることができるような内容とし、成果等を発表する機会を設けるとしています。「援助・助言」では、のぞみの園における専門的、先駆的な取り組みや調査研究の成果に基づき、全国の知的・発達障害者支援施設等の求めに応じて援助・助言を行うとしています。

第4期中期目標期間中は法人の事業の特色を明確に打ち出し、本誌でも「強度行動障害者への支援」「高齢知的障害者への支援」「矯正施設を退所した知的障

害者」「発達障害児・者への支援」で繰り返し同じ枠組みで特集を組んできました。

今月号より特集の設定は、固定したテーマとせず、時代の流れを取り込んだテーマ設定とします。今月号は、「人材の養成と活用」をテーマにしました。当法人で取組んできた中核的人材養成の研究成果が令和6年度の報酬改定で制度化されましたので、その経緯と見通しを厚生労働省の山根調整官に解説いただきました。また、野澤和弘さんには日本社会が直面する人材不足の問題を福祉人材にフォーカスしていただき、樋口幸雄さんには中途採用者活用の実践をご紹介いただきました。加えて、のぞみの園の歴史を振り返る連載など新しい誌面も用意しました。毎号、お楽しみいただけたらと思います。

今後の「ニュースレター」は当法人の中期計画をベースにしつつ、各方面で活躍される方々や事業者のみなさまにご協力いただき、誌面の幅を広げたいと思います。

## もくじ

|             |                                                    |                                        |
|-------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------|
| 2           | 「ニュースレター」が変わります                                    | 理事長 田中正博                               |
| 特集 人材の養成と活用 |                                                    |                                        |
| 3           | 強度行動障害支援・中核的人材養成の制度設計とその先                          | 厚生労働省 山根和史                             |
| 6           | 中核的人材養成研修の開発にあたって                                  | 研究部 日詰正文                               |
| 8           | 先進事業所で学ぶ支援のあり方                                     | 生活支援部 小林典広、富田幸義                        |
| 10          | 福祉の人材不足をどうするか？ ～企業からの転職者について～                      | …… 植草学園大学副学長、一般社団法人スローコミュニケーション代表 野澤和弘 |
| 12          | 多業種からの人材活用 中途採用者の定着と養成                             | 社会福祉法人京都ライフサポート協会 理事長 樋口幸雄             |
| 14          | わたしたちの取組み 日中サービス支援型共同生活援助「のぞみ」に移行してから              | 地域支援部 梶塚秀樹                             |
| 16          | 知っておきたい 施策のいま 虐待防止、身体拘束に関する施策の現状とこれから              | 厚生労働省 松崎貴之                             |
| 18          | 強度行動障害者支援のアセスメント再学習 第1回 自立の概念                      | 参事 志賀利一                                |
| 20          | てがるに運動1・2・3 第1回 輪かけ                                | 診療所 町田春子                               |
| 22          | 研究部だより 認知症の行動・心理症状ケアプログラムの活用に必要な進行管理者の養成 いよいよスタート！ | 研究部 村岡美幸                               |
| 24          | 実践レポート 「学び」を伝える責任を感じながら                            | 岐阜・ひまわりの丘 山本茉弥                         |
| 26          | あの日の記憶 医師・花岡卓二とのぞみの園 第1回 国立のぞみの園の歴史を振り返る意味         | 高崎経済大学 原田玄機                            |

※本文中の所属等は特に断りのない場合は執筆当時のものです。

## 強度行動障害支援・中核的人材養成の制度設計とその先

厚生労働省障害福祉課 発達障害施策調整官 山根 和史

自閉スペクトラム症や知的障害の方で強度行動障害を有する者は、その特性に適した環境調整や支援が行われない場合には、本人の困り事が著しく大きくなって行動上の課題が引き起こされるため、個々の特性に応じた関わり方や環境の整備など適切な支援の継続的な提供が必要です(図1)。一方で、事業所で受入体制が整わずにサービスが十分に提供されないことで、同居する家族にとって重い負担となっているなどの実情もみられます。

強度行動障害については、障害支援区分の調査で把握する「行動関連項目」が24点中10点以上となる者を行動援護、重度訪問介護、重度障害者等包括支援の対象とし、一定の体制や対応を求めた上で報酬上の加算が設定されるなど、手厚い支援の提供が進められています。

また、強度行動障害を有する者へ標準的な支援を適切に提供できる支援者の育成を目的とした体系的な研修として「強度行動障害支援者養成研修」が行われています。障害特性の理解、支援手順書に基づく支援、日々の記録等について新任者等が基本的な事項を学ぶ「基礎研修」が平成25年から、基礎研修の内容を踏まえて、行動観察・情報収集、行動の分析理解を行い、支援手順書の作成について学ぶ「実践研修」が平成26年から、それぞれ各都道府県において実施されています。さらに、国立重度知的障害者総合施設のぞみの園(以下、のぞみの園)においては「指導者養成研修」が実施されています。

こうした状況を踏まえ、強度行動障害を有する者やその家族が地域で安心して暮らしていけるような支援体制を検討するため、令和4年10月より「強度行動障害を有する者の地域支援体制に関する検討会」を開催し、以下の6つの論点を中心に議論を進めています。

- ①支援人材のさらなる専門性の向上
- ②支援ニーズの把握と相談支援やサービス等に係る調整機能の在り方

- ③日常的な支援体制の整備と支援や受入れの拡充方策
- ④状態が悪化した者に対する「集中的支援」の在り方
- ⑤こども期からの予防的支援・教育との連携
- ⑥医療との連携体制の構築

このうち人材養成に関する論点を中心に説明させていただきます。

### 中核的人材と広域的支援人材の養成

支援人材のさらなる専門性の向上に関する基本的な考え方として、強度行動障害を有する者への支援においては、障害特性を正しく理解し、機能的なアセスメントを行う等の根拠のある標準的な支援を行うことを基本として、行動上の課題を引き起こさないための予防的な観点も含めて人材育成を進めていくことが重要です。

そのため、組織の中で適切な指導助言ができる現場支援で中心となる中核的人材、および高度な専門性により地域を支援する広域的支援人材の育成に加え、地域における支援者が連携して支援を行うこと、率直な意見交換や情報共有の取組みなどを進めるための人材ネットワークの構築が必要とされています。

中核的人材とは、標準的な支援を踏まえて適切な支援を実施し、組織の中で適切な指導助言ができる人材、各支援現場で強度行動障害支援のリーダーとなれる人材をイメージしています。「標準的な支援のスキル」「チーム支援」「環境調整のアセスメントに基づく計画立案と実施」「機能的アセスメントに基づく支援計画立案、実施」「QOL向上に向けた支援」などのスキルが求められます。

こうした中核的人材養成のため、令和6年度よりのぞみの園にて、「中核的人材養成研修」が実施されます。本研修は講義を受講後、学んだ内容を事業所に持ち帰って実践することを繰り返しながら中核的人材に求められるスキルを学ぶ体験型研修です。同時に、グループワークを通



じて顔の見える関係をつくり、支援者ネットワークの構築を推進することもねらいとしています。専門性の高い研修のため現時点では研修受講枠が少なくなっていますが、今後徐々に拡大される予定です。

広域的支援人材は、困難事例について高度な専門性をもって指導・助言ができ、地域全体を支援する人材と位置づけられており、「地域の事業所を支援対応力を強化する地域の支援体制づくりを牽引するスキル」「支援マネジメント、組織マネジメントのスキル」などのスキルが求められます。集中的支援での助言等を通じて地域の中で状態が悪化した事例に関わり、適切なアセスメントと有効な支援方法の整理を当該事業所等とともに実施していきます(図2)。

育成に向けた養成研修が令和7年度から実施される予定ですが、当面は発達障害者地域支援マネジャーや強度行動障害を有する児者への支援に知見を有すると都道府県等が認める者がその役割を担うこととしています。

## 事業所に対する評価、集中的支援

令和6年度の報酬改定では、上記の人材育成を踏まえ、強度行動障害を有する者の支援体制の強化のため、重度障害者支援加算の新設・見直しと、集中的支援加算の新設をおこなっています(図3)。

また、前出の広域的支援人材が事業所等を集中的に訪問するなどし(オンライン等による地域外からの指導助言を含む)、適切なアセスメントと有効な支援方法の整理

を当該事業所等とともにやり環境調整を進めていく「集中的支援加算」を創設しています。その対象は、強度行動障害を有し、自傷や他害など本人や周囲に影響を及ぼす行動が非常に激しくなり、現状の障害福祉サービス等の利用や生活を維持することが難しくなった児者です。

集中的支援の目的は、当該児者の生活が難しくなったことの背景にある障害特性や生活環境をアセスメントし、個々に応じた支援や環境調整等を障害福祉サービス等の事業所等と共に行い、当該児者の状態の軽減を図ることです。派遣される広域的支援人材は都道府県等が選定し、広域的支援人材の登録名簿を作成します。これに基づいて派遣調整を行います。居住支援活用型で受入れを担う事業所に関しても、同様に予め自治体で選定し、名簿に登録された事業所を活用して実施するかたちとしています。

強度行動障害を有する者の支援においては、広域的支援人材・中核的人材という専門人材が配置されることで地域内の支援体制構築の軸が明らかになり、そうした人材を中心として体制整備を進めていくことが重要です。しかし、強度行動障害を有する者の支援をその人材だけに任せてしまえば負担が大きくなることも想像されるため、地域のサポートが欠かせません。さらに、人材ネットワークの中でさらなる専門性の向上を図っていくことも必要です。人材育成には時間がかかることも想定され、その進捗と足並みを揃えながら根気強く地域の支援体制整備を進めていければと考えています。

図1 強度行動障害を有する者への標準的な支援

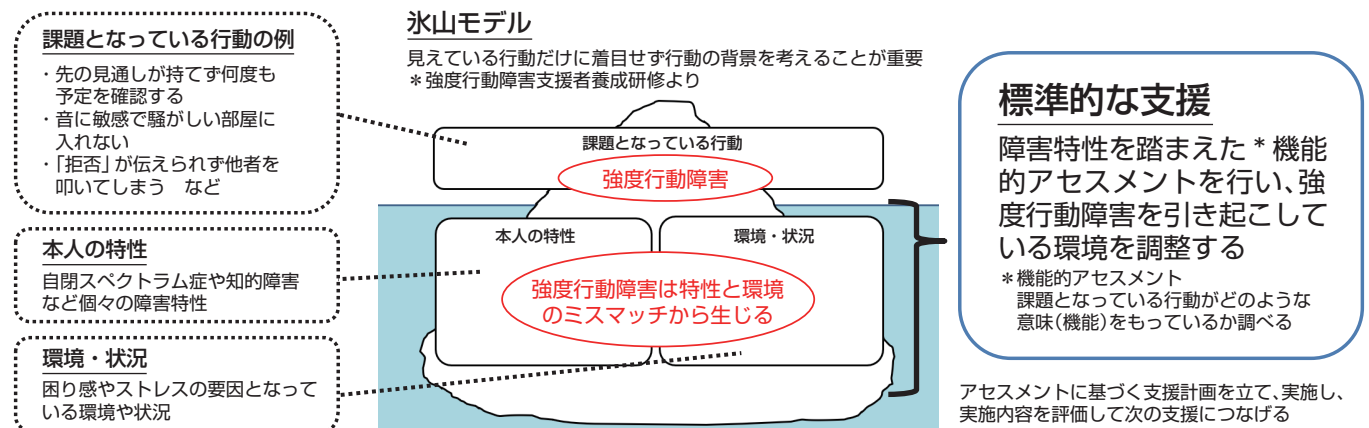




図2 状態が悪化した強度行動障害を有する者への集中的支援

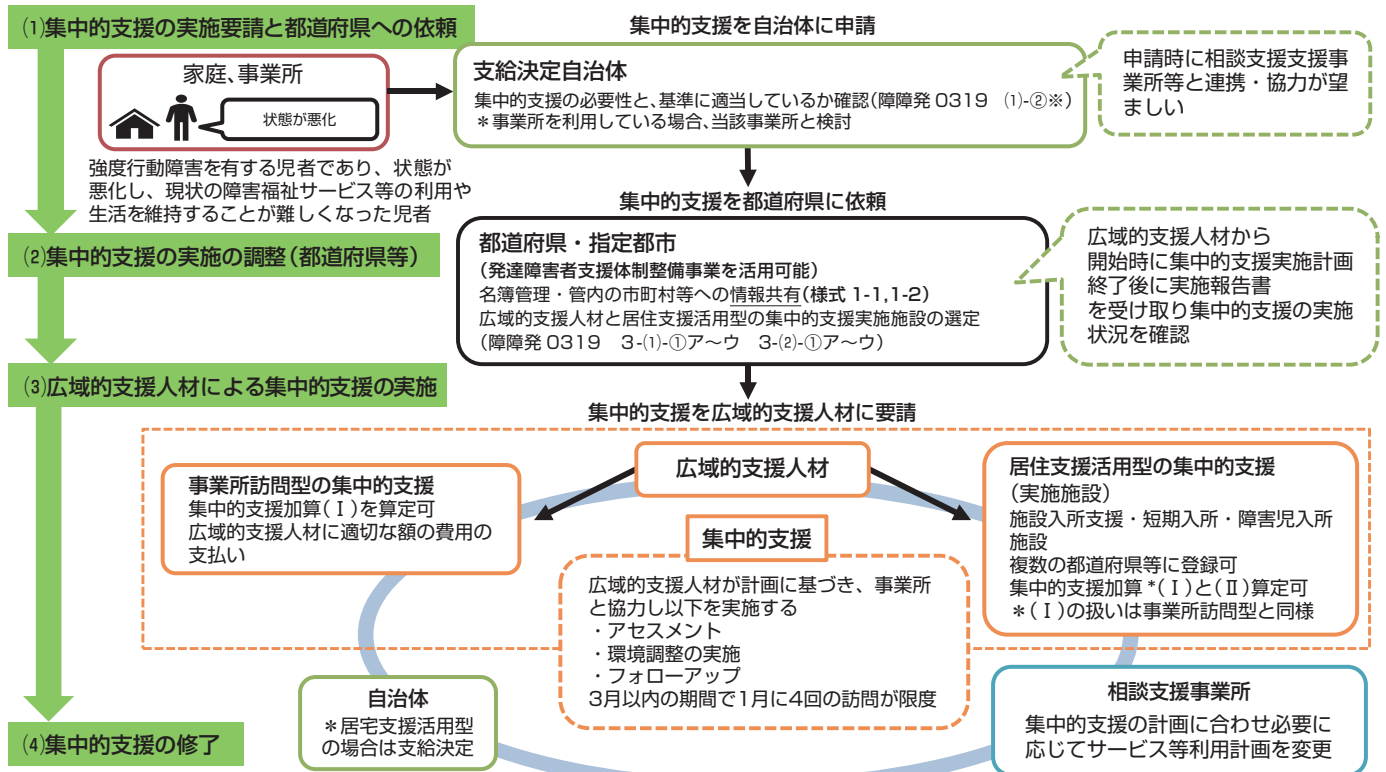


図3 強度行動障害を有する障害者等への支援体制の充実

**① 強度行動障害を有する者の受入体制の強化**

【重度障害者支援加算(生活介護・施設入所支援)】

- 区分6以上行動関連項目10点以上の報酬区分を新設する。
- 強度行動障害支援者養成研修(基礎研修)修了者の加配要件を廃止し、生活支援員に占める割合での評価とする(体制加算部分は廃止)。(現行)基準及び人員配置体制加算の配置数に加えて配置される基礎研修修了者1人(4時間程度以上)につき、利用者5人まで算定可(見直し後)生活支援員のうち基礎研修修了者の割合が20%以上

【重度障害者支援加算(短期入所)】

- 区分4,5の報酬区分を新設する。
- 標準的な支援を推進するため、強度行動障害支援者養成研修(実践研修)修了者が作成した支援計画シート等により適切な支援を行った場合の評価を新設する(基礎研修修了者の配置のみの加算部分は廃止)。

【重度障害者支援加算(共同生活援助)】

- 共同生活援助での受入体制を強化するため、利用者の状態や環境の変化等に適応するための初期のアセスメント等の評価を新設する。

【重度障害者支援加算(共通)】

- 生活介護・施設入所支援・短期入所・共同生活援助において、行動関連項目の合計点が18点以上の者を受入れて中核的人材が作成する支援計画シート等により適切な支援を行った場合にさらに加算する。

**② 状態が悪化した強度行動障害を有する児者への集中的支援**

- 高度な専門性により地域を支援する人材(広域的支援人材)が、事業所等を集中的に訪問等(情報通信機器を用いた地域外からの指導助言も含む)し、適切なアセスメントと有効な支援方法の整理を共に行い環境調整を進め、支援を行った場合の評価を新設する。※期間は3か月を限度

【新設】集中的支援加算

- ・広域的支援人材が訪問等した場合の評価1,000単位/回(月に4回を限度)
- ・状態が悪化した者を受け入れた施設等への評価500単位/日

|             | 区分4以上かつ10点以上<br>※実践研修修了者配置 |                 | 【新設】18点以上の場合<br>※中核的人材養成研修修了者配置 |              | 区分6以上かつ10点以上<br>※実践研修修了者配置 |                  | 【新設】18点以上の場合<br>※中核的人材養成研修修了者配置 |              |
|-------------|----------------------------|-----------------|---------------------------------|--------------|----------------------------|------------------|---------------------------------|--------------|
| 生活介護・施設入所支援 | 受入・体制<br>180単位             | 初期<br>400単位     | 個別支援<br>+150単位                  | 初期<br>+200単位 | 【新設】受入・体制<br>360単位         | 【新設】初期<br>500単位  | 個別支援<br>+150単位                  | 初期<br>+200単位 |
| 短期入所        | 【新設】受入<br>30単位             | 【新設】体制<br>+70単位 | 個別支援<br>+50単位                   |              | 受入<br>50単位                 | 【新設】体制<br>+100単位 | 個別支援<br>+50単位                   |              |
| 共同生活援助      | 受入・体制<br>180単位             | 【新設】初期<br>400単位 | 個別支援<br>+150単位                  | 初期<br>+200単位 | 受入・体制<br>360単位             | 【新設】初期<br>500単位  | 個別支援<br>+150単位                  | 初期<br>+200単位 |

厚生労働省資料より作成(一部抜粋)

## 中核的人材養成研修の開発にあたって

研究部部長 日詰 正文

強度行動障害の状態にある人のうち、“障害福祉サービス等につながっているが、ニーズが満たされていない”人は1市区町村あたり2.98人いるとされます<sup>\*1</sup>。その内容としては「サービスを利用したいが利用できない(受入れてくれる事業所が近隣にない)」が73.4%と最多で、以下「時間や利用の仕方に制限がある」が9.5%、「過去に利用していたが、(他害行為があつて)利用できなくなった」が4.4%となっています。障害福祉サービスにつながっていない場合でも、その理由は「利用したくてもできない」といったものが多く、サービス供給側の不足状態が推察されます。

平成25(2013)年から、国立のぞみの園において障害福祉事業所の職員を対象とした「強度行動障害支援者養成研修」が始まり、平成27年からは報酬(重度障害者支援加算)と結びついて、その基礎研修修了者は全国で10万人を超えました。これにより、「自閉症の特性に沿った支援を丁寧に継続的に行うこと」「支援は、関わる者がチームとなって一貫性を持たせること」の理解は浸透してきました。しかし、受講後の事業所を訪問すると、「配慮の仕方を変えるのではなく、対象者を抑え込む方法の視点がかりになってしまう」「忙しさから記録をつける習慣が根付かず、チームで対応を検討する環境になっていない」という状況が多く見受けられました。

「知る」と「できる」のギャップを乗り越えるためにはどうしたらよいか…。この課題に対応し、支援現場での実装を目的とした研修として、令和5年から、国立のぞみの園において中核的人材養成研修が開始されました。

## 研修の開発

厚生労働省「強度行動障害を有する者の地域支援体制に関する検討会」(3ページ参照)では海外の調査研究から右表の仮説が示され<sup>\*2</sup>、支援の現場でサポートとフィードバックを受けながら学ぶこと、つまりOJTの重要性が

議論されました。

「実践現場の支援というのは、知識・経験が豊富なリーダーがおり、利用者支援をチームで年単位のPDCAを回しながらOJTをしていく。さらに、それにより様々な支援員の気づきがあり、利用者の変化があることで支援力が向上する。至ってシンプルな良質なOJTによる学びが大切である(後略)」

検討会出席者からのこうした指摘にもあるように、「利用者支援をチームで行い、PDCAを回しながらOJTを進める」うえで中心となる、経験豊富なリーダーが中核的人材です。

## 研修の枠組みと実施体制

中核的人材養成研修の開発は、のぞみの園で実施した令和4(2022)年からの厚生労働科学研究で進められ<sup>\*3</sup>、翌5年にはモデル研修を実施しました。

研修は、①受講者が現場で標準的支援の実践を行うための知識を伝達する“講義”、②現場で取組む内容の準備、実践結果をグループ・ディスカッションによって振り返る“演習”、③コンサルティングの経験が豊富なトレーナー等によるフォローアップの“訪問”、を基本に設計しました。今年度は、講義部分のeラーニング化により演習時間を拡充し、期間や時間も見直すなどして改善を図っています。

表 トレーニングの要素と成果の基本的な仮説

| トレーニングの要素                         | トレーニングの成果<br>(参加者のうち「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<br>実演                   | 30%                            | 20% | 0%    |
| トレーニング施設での<br>練習とフィードバック          | 60%                            | 60% | 5%    |
| 現場でコーチング<br>(実施のサポートと<br>フィードバック) | 95%                            | 95% | 95%   |

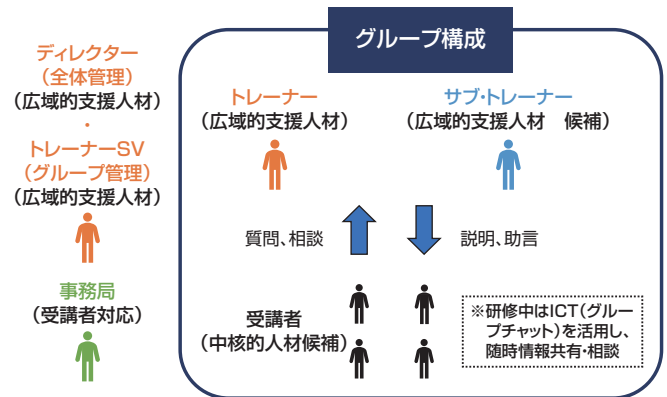
出典：Bruce Joyce and Beverly Showers.  
Student Achievement through Staff Development(3rd ed), 2002

ます。

また、研修に使用するアセスメントについては、同時期に実施された他2件の厚生労働科学研究<sup>\*4</sup><sup>\*5</sup>と連携して取り組まれ、BPI-S(行動問題調査票短縮版)の使用を位置付けるなどしています。

研修のプログラムは、下記のような構造になっています。なお、研修に参加する関係者の役割は、受講者・サブトレーナー・トレーナー(SV)・ディレクター・事務局に分かれています(詳細は右図、および本誌79号・令和6年1月を参照)。

図 中核的人材養成研修の実施体制



## 中核的人材養成研修プログラム

### 事前課題

▽受講者の現場事業所や研修で取り上げる対象者の状態をBPI-S(プレ)、ICFシート(プレ)でケース概要を整理する。

### 科目① 研修ガイダンスとチーム支援

▽「自閉症の特性と学習スタイル」を踏まえた「冰山モデル」を整理することで支援の糸口を見つけていくことを理解する。  
▽演習のグループ・ディスカッションで、現在の支援状況、今後優先的に取り組む支援の確認を行う。

▽現場に戻って、対象者の観察(動画撮影)を行う。

### 科目② 特性理解とアセスメント

▽「行動観察と記録のポイント」と「行動の増減のしくみと機能分析」を理解する。  
▽演習のグループ・ディスカッションで、撮影した動画を基に対象者の状況説明を行う。  
▽現場に戻って、スキルチェックシート、ABC記録とストラテジーシート、スキッタープロット(プレ)などを用いた評価(動画撮影)を行う。

### 科目③ 支援計画の検討

▽「見てわかる工夫(構造化)」「コミュニケーション方法の支援」「機能分析に基づく支援」を理解する。  
▽演習のグループ・ディスカッションで、撮影した動画を基にアセスメントに基づく仮説に沿った優先課題(標的行動)

を提案・検討する。

▽現場に戻って、優先課題に対する冰山モデル、構造化、コミュニケーション支援、ストラテジーシート、FASTなどのシート作成を通して、ハイリスク場面の整理(動画撮影)を行う。

### 科目④ 支援計画の立案と実施

▽支援計画と実施のための手順書の作成について理解する。  
▽演習のグループ・ディスカッションで、撮影した動画を基に実施計画を検討して作成する。  
▽現場に戻って、支援を実施する。

### 科目⑤ 支援計画の見直し

▽支援実施後の評価と改善の方法を理解する。  
▽演習のグループ・ディスカッションで、仮説に基づいた支援の途中経過を報告する。  
▽現場に戻って、スキッタープロット(ポスト)、PBI-S(ポスト)、ICFシート(ポスト)で、支援の振り返り(動画撮影)を行う。

### 科目⑥ 実践報告会

▽全体演習で、受講者が行ったアセスメント、支援計画の作成、支援の実施についての実践報告を行う。

### フォローアップ

▽トレーナー、サブ・トレーナーによる受講者の事業所訪問(またはオンライン)により、受講者の事業所における標準的支援の実装状況に対する助言を受ける。

\*1 PwCコンサルティング「強度行動障害児者の実態把握等に関する調査研究」(2021年、障害者総合福祉推進事業)

\*2 厚生労働省「第3回強度行動障害を有する者の地域支援体制に関する検討会 議事録」(2023年)

\*3 日誌正文ら「強度行動障害者支援のための指導的人材養成プログラムの開発および 地域支援体制の構築のための研究 令和4年度報告書」(2023年、厚生労働科学研究)

\*4 會田千重ら「入院中の<強度行動障害>者支援・介入の専門プログラムの整備と地域移行に資する研究」(2022～2023年、厚生労働科学研究)

\*5 井上雅彦ら「強度行動障害の客観的なアセスメントパッケージの実用化に向けた研究」(2023年～、厚生労働科学研究)



## 先進事業所で学ぶ支援のあり方 実務研修・修了者の報告

のぞみの園では、令和2(2020)年度からは強度行動障害支援に関して先駆的な取り組みを行う外部の法人で5日間、のぞみの園の職員が実地で研修を受ける実務研修を実施しています。これは、のぞみの園独自に行っている中核的人材の育成の一環として行われるもので、専門的な知識や技術の習得だけでなく、情報収集や人脈を広げることも目的となっています。事業開始直後にコロナ禍により中断を余儀なくされましたが、令和3年度後半から再開され、令和5年度には27人の職員が派遣されました。

このうち、かわせみ寮第1の小林典広職員、かわせみ寮第2の富田幸義職員からの報告をご紹介します。

### コミュニケーション支援の重要性

生活支援部特別支援課かわせみ寮第1 小林 典広

昨年、先進的なASD支援に取り組む社会福祉法人京都ライフサポート協会、及び社会福祉法人南山城学園において、実務研修として学ぶ機会を得ました。

この2法人の研修において、利用者の生活の質に着目した支援、及び意思表示支援の大切さを学ぶことができました。その双方に共通する、支援を行う上での重要なプロセスは何よりアセスメントなのだというのを、改めて認識しました。

#### コミュニケーションとは？

利用者が支援員に言語で要望や希望を伝え、支援者はそれを汲み取って支援を行う—。これは、誠に理想的な支援風景であると思います。しかしながら、実際には利用者からの要望や希望をその場では汲み取れないことも多々あります。それでも私たち支援員は、利用者の要望や希望を汲み取り、支援につなげる必要性があります。

利用者自身が周囲の環境をよりよく理解するとともに、伝えたいことを直接的に他者に伝えることができれば、限りなくQOLが高まる生活を送ることを、この度の実務研修において学ぶことができました。

特にPECS(絵カード交換式コミュニケーションシステム)による意思表示の支援技法が印象に残っています。これは、絵カードを用いたコミュニケーション手法です。有期限で受入れ支援を行っている利用者をはじめ、言語によるコミュニケーションが苦手である利用者が多く在

籍しているのぞみの園においては、PECSを活用した支援が特に有効であると感じました。

コミュニケーションとは、お互いの意思表示と理解により成り立つものですが、利用者に関わり、支援を行う上でもコミュニケーションは必要不可欠なものです。研修を通して、正しい知識と支援技法によるコミュニケーションの獲得を応援できるよう、支援を行っていきたく強く感じました。また、この支援の知識や支援技法の実践を、のぞみの園だけでの完結に留まらず、地域生活に移行した後も着実に支援内容の引継ぎを行い、意思表示ができるよう努めていくことの必要性も感じています。

#### 目指すべき支援とは？

研修を終えて振り返ると、一番の学びは、障害特性の理解に基づいたアセスメントによる支援の目標がコミュニケーション支援の実践にあったことだと感じています。利用者支援のQOLを高めるためには、理解コミュニケーションの支援、表出コミュニケーションの支援が必要なのであるということを実感しています。一番困っているのは支援者ではなく、自分の意思をどのように伝えたらよいのか分からない利用者本人である。そうした基本的なことを教わったように思います。

研修を受入れてくださった両法人とも一般の市街地に施設があり、外観の配慮や防音対策が行われていました。そのことから分かるように、強度行動障害支援にはい

わゆる支援知識と支援技術のほかに、建物やその構造など建築面の配慮や環境調整が必要であることも理解できました。

発達障害者の困りごとはなかなか周囲には見えないことから、理解が難しい側面もあります。「問題」とされるこ

との根源にはこういった要因があり、それを解決するのはどうしたらよいのか。それらを理解し、少しでも生活しやすくなるような支援を提供することができる支援員を目指していきたいと思いました。

## 効果的な人材育成や認識共有の仕組み

生活支援部特別支援課かわせみ寮第2 富田 幸義

ASD支援に先進的である5法人(大阪・北摂杉の子会、京都ライフサポート協会、京都・南山城学園、北海道・はるにれの里、北海道・侑愛会)において、実務研修として学ぶ機会を得ました。先進的事業所における理念を学び、知識と実践の習得に努めることは、私自身のスキルアップにつながることはもとより、のぞみの園での支援にも活かせると考え、実務研修に参加しました。

### 人材育成の方法

5法人のどの施設においても若手職員が数多く配置されており、どの職員からも、事業所の理念や事業展開、支援技法についての的確で丁寧かつ分かりやすい説明を受けることができました。入職してまだ2年目の支援員の事例発表を聞かせていただく機会がありましたが、丁寧で分かりやすいプレゼンテーションの資料、堂々と話される姿はまるでベテラン職員のようなものでした。

どの法人においても、入職2～3年目の若手支援員が新規採用の支援員に対する指導役となり、新人支援員に実務を通して知識やスキルを身に付けてもらう人材育成の手法が取り入れられていました。実際に働く職場でマンツーマンで教えることが基本とされ、こうしたOJTを継続的に行っています。これにより、人が育つ環境を職場に定着させる効果があるのだと感じました。同時に、指導する若手支援員も伝え方を工夫する中で支援のあり方を再確認し、自分自身のスキルアップにつなげていました。OJTを軸に、教える側・教わる側の双方が成長できる仕組みであると強く感じました。

### 実際の支援から学ぶ視点

日中活動においては、どの法人も生活の場と働く場を分けること、いわゆる職住分離が徹底されていました。障

害のない人と同じような普通の暮らしの提供がされ、支援員の負担の軽減にもつながっていると思いました。

支援者は、利用者への直接的な支援以外の時間を勤務時間内で確保することができており、その時間を事務作業や環境設定の構築や推進、ミーティングや研修など様々な業務に充てているとうかがいました。実際のミーティングや支援会議に参加させていただく機会がありましたが、雰囲気は明るく、発言も多く飛び交っていました。些細な疑問も疑問のままにしないことを大切にしており、気になることや再確認したいことなど言いたいことが発言できる環境づくりも、大切なポイントであると感じました。こうした点からも、日々の支援現場における指導(教育)のシステムが有効に働いていることを実感することができました。

### 支援のちからを上げる仕組み

5法人での実務研修を終えて身に染みて感じるのは、利用者の生活全般に関わる支援の重要性に加え、OJTを軸にした人材育成の仕組みや、支援会議のあり方、時間が制限して行われるミーティングなど、限られた時間・環境の中で効率的・効果的に支援を維持向上させていくことの大切さです。自分が働く職場とは異なる支援の構築も多々あり、異なる事業所でそれぞれの理念や支援方法、チームアプローチ、人材育成の具体的な方法を目の当たりにして刺激を受けるとともに、大きな学びとなりました。

この5法人の研修を経て、これより自身の知識向上や支援経験を増やしていくことで、のぞみの園における支援実践に取り入れながら、邁進<sup>まいしん</sup>していきたいと強く思いました。研修で学んだこと<sup>まいしん</sup>に、支援の向上に努めていきます。

## 福祉の人材不足をどうするか？ ～企業からの転職者について～

植草学園大学副学長、一般社団法人スローコミュニケーション代表 野澤 和弘

福祉現場の働き手不足は今に始まったことではないが、現役世代の人口が急速に減り、円安で好調な輸出企業にけん引されて一般の産業界の賃上げ傾向が続くと、ますます福祉には働き手が来なくなる。福祉系大学・学部にも学生が集まらなくなっているのを見ると、先細り感が募るばかりだ。

そこで、一般企業などで長年働いてきた中高年に福祉の仕事を体験してもらい、転職を促すプロジェクトが行われている。厚生労働省の令和5年度社会福祉推進事業で行われた「企業等から福祉現場への人材供給に関する調査研究事業」もその一つだ。受託したのは私が副理事長をしている社会福祉法人千楽(千葉県浦安市)だが、事業を担う委員会には厚生労働省 OB や社会福祉法人経営者らが参加している。

企業から賃金の安い福祉へ転職なんてしてくれるのか？ 福祉の仕事を経験したことのない人は戦力になるのか？ そんな声も聞かれるが、現実には企業等からの転職者をうまく受入れ、働き手不足の解消に努めている社会福祉法人もある。福祉の仕事にやりがいを感じている転職者も多い。令和5(2023)年の調査研究事業では、転職を考えている人向けと受入れる側の社会福祉法人向けの2種類の冊子を作成した。厚生労働省の外郭団体であり、企業で働く人の転職を支援している産業雇用安定センターとも連携しながらプロジェクトを進めている。

## 雇用市場の変化とその背景

なぜ企業で働いている中高年に福祉への転職を働きかけるかといえば、コロナ禍の前から大企業を中心に50代以上の社員の早期退職・希望退職を募る動きが本格化しているからだ。構造不況に陥り人員削減を迫られている会社ばかりではない。業績の良い会社も次々と中高年社員の削減に乗り出している。

人工知能(AI)をはじめデジタル技術の進化によって、職場での作業を効率化したり人間が行っていた仕事を自動化したりするDX(デジタル・トランスフォーメーション)が進んでいく中で、余剰感のあるホワイトカラーの削減を進めようという潮流が産業界全体にあるからだ。50代といえば「バブル入社」世代でポストの割に社員が多い世代を含んでおり、DXに疎く賃金水準も高い層である。

しかも、政府は高齢者雇用安定法を改正して65歳までの雇用を各企業に義務付け、さらに70歳までの雇用確保を努力義務にした。一方、現場ではデジタル技術の知識やスキルのある若手社員を求めており、新しい“ハイスpek人材”を雇用する原資として中高年社員の整理を急いでいるという事情がある。

中高年社員の立場で考えると、60歳で定年を迎えた後に同じ会社に再雇用されると賃金水準がかなり下がり、管理職から現場の「一兵卒」になる。後輩や若手社員から冷めた視線を浴びながら職場に居座ることでモチベーションが落ちる人もいる。

内閣府「生活状況に関する調査(平成30年度)」によると今や全世代にわたってひきこもりの人はおり、「初めてひきこもりの状態になった年齢」という問いに対して最も多いのは、60～64歳だ(図)。ひきこもるきっかけは「仕事を辞めたこと」「職場で人間関係がうまくいかなかった」が多い。早期退職を求められる動きが背景にあるのは間違いないだろう。

そうであれば50代からの人生をやり直すつもりで、福祉の現場に飛び込んでくる方が本人のためにも社会のためにもなるのではないか。子どもが独立し、生活費はそれほどかからなくなっている人も多い。家庭や地域社会から切り離された職場で仕事一筋の人生を送ってきた人が多い層でもあることを考えると、いずれは福祉や医療で支えられながら老後を送るためのレッスンにもなるだ



ろう。

### 門戸を閉じているのは福祉側？

一般企業で働いてきた管理職や事務職に福祉の仕事は無理だと思われるかもしれないが、専門的な介護技術や障害特性に関する知識がなくても働ける現場はたくさんある。障害者福祉の場合、地域での生活支援や就労支援を担うサービスが近年は急増している。施設内の閉鎖的な空間での支援よりも、街で活動し仕事をする障害者の支援では企業で培ってきたスキルや能力が必要とされる場面が多い。

就労支援の場合、企業との橋渡しや調整、障害者にできる仕事を企業や地域から請け負ったり、商品開発や販路の開拓をしたりする仕事は重要だ。むしろ、大学で知識を詰め込む勉強に専心してきた新卒者よりも、即戦力になるという声はよく聞く。

企業等からの転職者を積極的に受けている社会福祉法人は「長年同じ会社で勤め、管理職をしている人は安心して採用している。責任感があり不慣れなことでも対応能力がある人が多い」という。実際、その法人で働いている転職者らは事務の仕事などではなく、自傷他害などのある強度行動障害の人の直接支援をしている。そこでの仕事にやりがいを感じているという。

「企業で働いているときは売上などの数字に追われ、他社との競争、取引先や顧客からのクレームに神経をすり減らしていた。社内での足の引っ張り合いもある。それに



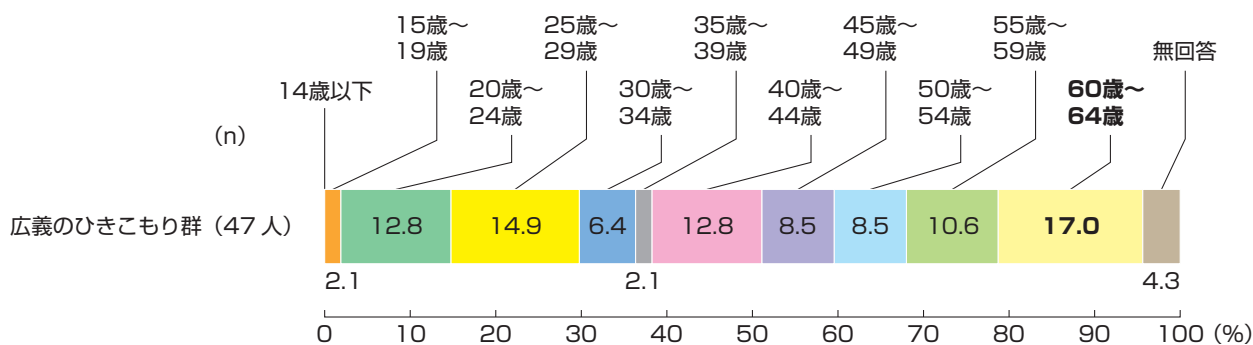
「企業等から福祉現場への人材供給に関する調査研究事業」による手引き

比べれば、多少の行動障害があっても『悪意のない暴力』だとわかるから平気です」

もちろん法人側の転職者に対する研修や相談など手厚いフォローがあつてのことではあるが、支援が難しいとされている障害者にも臨機応変に対応できる潜在能力は企業での難しい交渉事や組織をマネジメントする仕事で培ってきた経験によるところが大きいだろう。

むしろ、企業からの転職者が口にするのは、福祉側の閉鎖的な姿勢についてである。採用の申し込みをした際、どうせ企業からの転職者は役に立たないだろうと門前払いをされたという経験のある人は少なくない。先入観を排して労働力不足の現実に向き合わない、目の前にある宝のような人材を手に入れることができず、人口減少の波に飲み込まれてしまうだろう。企業で働いてきた中高年の福祉への転職を進めていくためには、福祉の側が変わらなければならない。

図 初めてひきこもりの状態になった年齢



内閣府「生活状況に関する調査（平成30年度）」より作成

## 多業種からの人材活用 中途採用者の定着と養成

社会福祉法人京都ライフサポート協会 理事長 樋口 幸雄

社会福祉とは、出生前から老年期にかけて対象者の生涯に寄り添い、個人の人格と人権を擁護する理念の具体化、その国の文化を体現するものです。幸福のかたちは、皆違います。一人ひとりの望む暮らしを実現するために、十人十色、その人に合った支援方法を編み出すのが福祉の仕事です。そのため、暮らしの豊かさを考えるためのより多くの視点が必要とされます。

福祉サービスには、出生前から老年期に至るまで支援を必要としている人たちに向けて様々な事業があります。障害分野に限っては下表の通りです。

| ●「暮らし」を支える仕事                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------|
| 居宅介護、短期入所、日中一時支援、移動支援、行動援護、重度訪問介護、施設入所支援、共同生活援助                                |
| ● 発達を支える仕事                                                                     |
| 児童発達支援センター、児童発達支援事業、医療型発達支援事業、放課後等デイサービス、保育所等訪問支援、障害児入所施設、医療型障害児入所施設、居宅介護、短期入所 |
| ●「日中の活動」や「はたらく」を支える仕事                                                          |
| 生活介護事業、自立訓練、就労継続支援 A 型、就労継続支援 B 型、就労移行支援、就労定着支援                                |
| ● ニーズをつなぐ仕事                                                                    |
| 特定相談支援、障害児相談支援、一般相談支援、障害者相談支援、地域定着支援、就業・生活支援センター                               |

(出典)厚生労働省令和2年度障害者総合福祉推進事業「潜在的福祉人材に関する調査」  
「障害福祉業界への転職 BOOK『福祉ではたらく』」より一部抜粋

幅広い福祉ニーズに応えるためには、年齢・性別・国籍・障害の有無を問わず、全世代の方々の協力が必要となります。対人援助の仕事には、支援者のやさしい人柄と総合的な人間力が求められますが、利用者の 365 日 24 時間を支える福祉人材の確保は近年一層困難な状況にあります。福祉の仕事の特徴は、対人援助職員自身もその人生の過程で必ず被援助体験を通して当事者となり得ること。つまり、ご家族も含め、誰もが経験する身近な「自分こ

と」でもあることが特徴です。家族介護の経験が契機となり、この分野への関心が芽生え転職を考えたという方が少なくないことから、この分野において「中途採用」という入口は、他分野に比べてより重要なルートと言えるかもしれません。年齢や経験、資格の有無に捉われすぎて、多くの人材を逃してはいないか。今一度、雇用のあり方を見直す必要があるのではないのでしょうか。

### 事業運営における主力人材

当法人では、設立当初から、中高年者を含む企業からの転職者を積極的に雇用してきました(下図)。在籍の常勤職員のうち、福祉や教育を専攻するなど必要知識を習得してから入職した人は約3割。裏返せば、7割は入職してから障害福祉について学んだ方です。それでも在職10年

図 入職前の前職の割合(n=99)

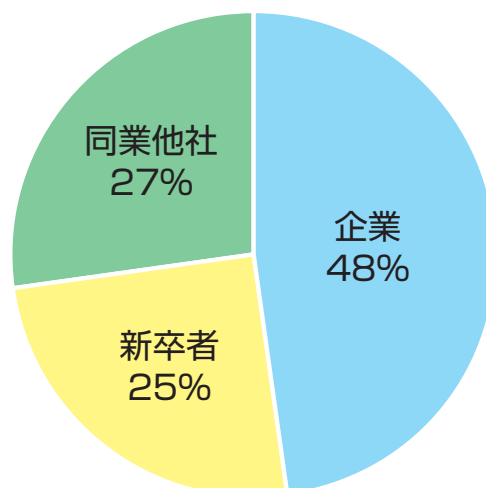


表1 京都ライフサポート協会の平均勤続年数・離職率

|    | 職員退職者の<br>平均勤続年数 | 職員在籍者の<br>平均勤続年数 | 職員総人数の<br>平均勤続年数 | 23年間平均<br>退職率(=離職率) |
|----|------------------|------------------|------------------|---------------------|
| 男性 | 7.0              | 13.2             | 12.1             | 2.8%                |
| 女性 | 5.0              | 15.0             | 13.5             | 3.3%                |
| 全体 | 6.0              | 14.2             | 12.8             | 3.1%                |

表2 福祉業界の人材確保・定着のための三原則

|     |                                                                           |
|-----|---------------------------------------------------------------------------|
| 環境  | 匂いのしない施設・事業所 清掃の徹底、整理整頓、利用者一人ひとりが尊重され職員が共感・納得できる施設環境 ICTの活用による負担軽減        |
| 専門性 | 福祉＝身体介護というイメージがあるが、知的労働という要素も大きい<br>専門性を重視し、よりよい支援を目指して職員同士が切磋琢磨する職場風土の醸成 |
| 風通し | 職場内のコミュニケーション<br>家族や地域との絶え間ない交流                                           |

以上の正規職員は、全員が国家資格を取得しています。法人設立以来23年間の年平均退職率(=離職率)は3.1%と低く(表1)、それぞれの事業の中核的人材として多くの中途採用企業出身者に活躍してもらっています。右記の男性のように、前職を定年近くまで勤め上げたキャリアの中で培われた柔軟な思考力、忍耐力、社会的良識は、福祉分野への転職というセカンドキャリアにおいても大いに役立つことは言うまでもありません。

## 超高齢社会を迎えている日本

日本の総人口は長期の減少傾向にあります。65歳以上人口は増加傾向が続き、令和25年に3,953万人でピークを迎えると推計されています(内閣府「令和5年度版高齢社会白書」)。高齢者研究においては、個人が長年にわたり蓄積した多様な経験から得られた結晶性知能や流動性知能はある年齢でいっせいに低下が始まったり、誰もが同じような低下の仕方を経験したりするものではなく、低下の速度や始まる年齢には大きな個人差があり、認知機能の加齢変化にも個人の経験的な要素が大きく影響することが分かっています<sup>\*1,2</sup>。実際、中高年齢層の求職者は働く目的が明確であり、意欲的かつ元気な方々が多いです。

中途採用においては、年齢で一律に判断できる要素は少なく、個々人の適性を判断したうえで人柄を重視します。知的障害があり、自ら訴える力の弱い人を相手にする仕事、ひとり職場になりがちな仕事であるため、「この人なら任せられる」と思えるかどうかを考えています。

他方、当然ながらこちらも相手に選ばれる事業所であるための姿勢は欠かせません(表2)。セカンドキャリアの選択には、経済的な理由だけではなく、働きがい、生きがいになることを探す目的もあります。「誰かの生活を豊かに彩ることが自分の生きがいになる」と志向する職業人が一人でも多く存在することで、福祉業界はよりよい方向に発展していくものと期待しています。

### ●大手流通企業管理職を定年退職後、当法人に転職(4年目)した男性の話

6人単位のユニット方式の入所施設で生活支援員として働いています。夜勤・宿直がそれぞれ月3～4回あるローテーション勤務です。行動障害のある人はなかなか大変です。最初は戸惑いましたが、慣れてきますね。意図的に悪いことをする人は世の中にたくさんいますけど、彼らは自然じゃないですか。利用者がパニックを起こしてもあまり驚かないです。利用者の発語は少ないですが、こちらの支援がうまくいったときには表情を穏やかにして笑ってくれる時があります。その姿を見るのはうれしいです。今は上手くいったのだという満足感が湧いてきます。

(出典) 令和5年度社会福祉推進事業「企業等から福祉現場への人材供給に関する調査研究事業報告書」より一部抜粋

\*1 西田裕紀子「中高年者の知能の加齢変化」(老年期認知症研究会誌、2017年)

\*2 大槻美佳「加齢と高次脳機能」(『高次脳機能研究(旧失語症研究)』、2022年)



# 日中サービス支援型共同生活援助 「のぞみ」に移行してから

地域支援課長補佐 梶塚 秀樹

令和5(2023)年4月、国立のぞみの園では日中サービス支援型共同生活援助「のぞみ」を開設しました。日中サービス支援型グループホームは、本人の心身の状況に合わせて日中もグループホームで過ごせるなど、重度高齢化した知的障害者の生活の場として中核的な役割が期待されるサービスです。ここでは、この一年の「のぞみ」の取り組みを振り返ります。

日中サービス支援型指定共同生活援助は、障害者の重度化・高齢化に対応するために平成30(2018)年に障害者総合支援法で創設された共同生活援助(グループホーム)の新たな類型です。短期入所を併設し、地域で生活する障害者の緊急一時的な宿泊を提供することもでき、施設から地域移行の促進、及び地域での生活の継続等を支えるうえで中核的な役割を担うことが期待される仕組みです。主な入居対象者は、重度化・高齢化のため日中活動サービス等を利用できない障害者(日によって利用することができない障害者を含む)となっています。

### 自分の思いがかなう場所

当法人では「のぞみ」を開設するにあたり、全施設入所利用者を対象に移行についての意思の確認を行いました。対象者については、見学、地域生活体験(日中・宿泊体験)を実施し、地域での新しい生活環境での暮らしに慣れていただく機会を設けました。また、地域生活体験中には、体験中の本人の様子や地域生活を行う上での課題と考えられる項目を抽出し、関係者間で情報の共有と課題解消に向けて検討を繰り返して行いました。

令和5年4月10日、「のぞみ」で入居者9名の新しい生活が始まりました。みなさんは入所施設で過ごした時間が長いことに加えて高齢であるため(平均72歳)、ホームでの新しい生活に慣れることを第一に、のんびりとした時間を過ごしていただくことを優先しました。

日中は共有スペースで他入居者とゆっくり過ごす方もいれば、居室で音楽を聴いたりテレビを見て過ごす方がいる等、みなさんがそれぞれ思い思いの時間を過ごす様子がうかがえました。ゆっくりとした時間を過ごすと同時に、地域での生活をより実感していただくためにホーム周辺の散策や近隣商店への買い物等の時間も設けました。個人の嗜好品については極力ご自身が買い物に行くことを職員間で周知したことで、それぞれの入居者の買い物の機会を多く設定できたように感じます。実際に買い物に出かけて自身の嗜好品を購入することは、好きなものを選択することや好きなものを購入する喜びにつながっていると思います。

誕生祝いの際には、メインディッシュとデザート等のメニューを主役となる入居者の希望で決めました。入居者一人ひとりの誕生祝いを本人の希望を取り入れて開催できるのは、グループホームのように小さな集団ならではのよさであると感じます。買い物や誕生会のように希望を募り実現することを繰り返すことで、「のぞみ」は自分の希望がかなう場所であることを少しずつ感じていただけていると思います。

### 他サービスの利用を調整する

日中サービス支援型グループホームでは、日中もホームで過ごすことが可能ですが、入居者の意向に反して日中活動サービス等の利用を制限してはなりません。それ

その入居者に対して適切な障害福祉サービス等の利用が図られる必要があります。

そのため、生活が落ち着いてきた9月頃から法人内の生活介護事業を皮切りに、法人外的生活介護事業、移動支援事業など、ホームの外での活動について利用の検討を始めました。利用に際しては、見学、数時間の体験、一日体験といった機会を設け、本人の要望を確認しつつ進めました。また、それと並行して支給決定を行っている援護者等の関係機関と連絡を密に図ることで、スムーズにサービスの利用が開始できるよう準備を進めました。外部の生活介護事業については、近隣に共生型の事業所があったおかげもあり、比較的スムーズに利用できたように思います。平日の日中の利用ということもあり、移動支援についても問題なく利用につながりました。

### 訪問系医療サービスの活用

「のぞみ」の入居者は高齢であるため医療との関わりが特に必要な入居者も暮らしています。そのため、訪問リハビリ・訪問看護・往診・訪問歯科等の医療的サービスを活用する場面も多く、こうした多くの方々と共働して入居者の健康の維持、管理を行っていく必要があります。

ホームにいながら専門職による医療的なサービスを受けられることは、入居者にとっては移動の負担が少なく、済み、病院など慣れない環境での不安を感じなくて済むといった点がメリットと言えます。また、日常生活の中で本人の状況や生活背景の把握、及び生活するうえでの

課題分析等を行えることは、よりきめ細かい医療的サービスの提供につながると考えられます。

### 一人ひとりの希望に沿った暮らしを

地域での生活においては、施設に入所していた頃よりサービスの選択肢が増えます。それらのサービスを必要に応じて活用することにより、入居者の生活に幅が生まれ、質の向上が見込まれるのは事実です。

一方で、同じような仕組みで生活を組み立てようとしても様々な制度が複雑に交ざりあっていることは、サービスを利用するにあたり難しさを感じる部分です。障害福祉サービス、介護保険サービス、医療保険サービス等、入居者により活用する制度に違いがあるため、みなさん一様にはなりません。これらの難しさを解消し、入居者の希望に沿った暮らしを提供するには、多職種の連携が欠かせません。事前に情報を収集し、行政、相談支援専門員、医療関係者、介護保険関係者等、入居者ごとに必要に応じた支援チームを構築する必要があります。それら関係者との連携を強固なものにすることが、本人にとってよりよい暮らしに結びつくものと思います。

「のぞみ」が開設して1年が経過しました。入居者のみなさんにとっても職員にとっても、グループホームでの生活が当たり前に感じられるようになりました。この「当り前の暮らし」の質を高め、入居者一人ひとりの希望に沿った豊かな時間を提供できるよう努めていきたいと思っています。



日中サービス支援型共同生活援助「のぞみ」の外観

## 厚生労働省 身体拘束等の適正化 虐待防止、身体拘束に関する施策の現状とこれから

厚生労働省障害保健福祉部障害福祉課 虐待防止対策専門官 松崎 貴之

障害者虐待防止法では、「正当な理由なく障害者の身体を拘束すること」を身体的虐待に該当する行為として規定しています。身体拘束等は、受ける側の心と身体を大きく傷つけ、自由と尊厳を奪うだけでなく、「本来行われるべき支援」への追求を放棄することにもつながります。本稿では、障害者虐待の防止や身体拘束等の廃止・防止について、国で取り組んでいる施策の現状と今後の方向性について紹介しつつ、この問題について考えていきたいと思います。

障害福祉サービス等の支援現場においては、例えば、「歩行が安定しない利用者の転倒を防止するため」に利用者の身体を車いすにベルトで固定したり、「他害行為のある利用者から他の利用者の安全を確保するため」に利用者の居室に施錠をしたりする事例が見られます（これら利用者の身体を拘束したり自由な行動を制限することを、本稿では身体拘束等といいます）。現場で働く支援者の方の中には、利用者の安全の確保や生命を守るためにと思いつつ、どこかで「自分自身の行為が利用者に対する人権侵害や虐待にあたるのではないかと日々悩まれている方もおられるのではないのでしょうか。このようなジレンマに常に直面し、何を大切にすべきかに葛藤しながら、障害福祉現場の支援は進められています。

### 身体拘束等の廃止・防止に取り組むことの意義

言うまでもなく、利用者の生命や身体の保護は、最も優先されるべき事項です。しかし同時に、障害の有無に関わらず、すべての人には自分自身の意思で自由に行動し生活する権利があります。身体的・物理的な自由を奪い、行動を抑制または停止させる行為は、障害のある人の能力や権利を奪うことにつながりかねないということを、私たちは認識する必要があります。

また、身体拘束等を行うことで関節の拘縮や身体的能力の低下、褥瘡の発生等の身体的被害、意思に反して行動を抑制されることによる不安や屈辱、苦痛等の精神的被害が発生します。このことは、家族にも大きな精神的負担をかけるとともに、支援者は自らの支援に自信がもてなくなり、モチベーションや支援技術の低下を招くなどの悪循環を

引き起こすことになります。利用者の生命や身体の保護をしているつもりが、かえって利用者に身体的・精神的な負担を与え、健康を害する結果を招くことになる可能性もあるといえます。

身体拘束等の廃止・防止は、権利擁護・虐待防止において欠くことのできない取り組みなのです。

### 三要件の真摯な検討が重要

障害者総合支援法の指定基準では、「利用者又は他の利用者の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束その他利用者の行動を制限する行為を行ってはならない」、「やむを得ず身体拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録しなければならない」と規定しています。「緊急やむを得ない」かどうかを確認するためには、切迫性・非代替性・一時性の三要件をすべて満たすことを組織として確認する等の手続きが求められています。

身体拘束等の防止・廃止のためには、この三要件を満たすかどうかを組織・個人としてどこまで深く検討するかが最も重要だと考えています。三要件を「身体拘束等するために必要な要件」と捉えてしまえば、すべての取り組みは形骸化します。身体拘束等によって本人に与える悪影響を上回るほどの切迫性が本当にあるのか。代替の手法が存在しないと自信を持って言えるまで、あらゆる支援方法を検討したのか。自分たちの勤務や業務上の都合ではなく、本人の状態像等に応じて必要とされる最も短い拘束時間であると言えるのか。これらの検討をし尽



くしていれば、仮にやむを得ず身体拘束等を行うことになったとしても、その瞬間から身体拘束等の廃止に向けた取組みを始めることができるのではないのでしょうか。

### 身体拘束等の適正化を図る取組みの徹底

他にも身体拘束等の適正化を図るために、①身体拘束適正化委員会の設置と検討結果の周知徹底、②指針の整備、③研修の定期的な実施が指定基準で規定され、令和4年度からは事業所の義務とされました。これらの要件を満たしていない、あるいは身体拘束等を実施した際の記録に不備があった場合には、「身体拘束廃止未実施減算」を適用することとしています。

では、これらの取組みは、どれほど障害福祉現場に浸透しているのでしょうか。国では、令和5年度報酬改定検証調査の中で「虐待防止対策及び身体拘束廃止の取組み実施状況に関する調査」を実施し、施設・事業所における取組み状況を把握しました。この結果によれば、上記①は13.2%、②は19.7%、③は17.1%の施設・事業所で、基準を満たしていないことがわかりました。また、身体拘束等は、全体で16.2%、施設・居住系サービスでは34.8%で行われていることも明らかになりました。

こういった状況を踏まえ、令和6年度報酬改定では、これまで5単位だった身体拘束廃止未実施減算の減算額を施設・居住系サービスにおいては所定単位数の10%（その他のサービスでは1%）減算とすることとしました（表）。これは、「身体拘束等をしたこと」ではなく、「身体拘束等の適正化を図る取組みを実施していないこと」に対

する減算です。そのことを理解し、この機会に身体拘束等の廃止・防止の意義を再確認し、現場での取組みを推進していただきたいと思います。

### 利用者の生命や身体の保護と、人としての尊厳や権利の擁護の両立を目指して

身体拘束等の防止・廃止を目指すには、具体的にどのようなことに取組めばよいのでしょうか。参考になるものとしては、厚生労働省「身体拘束ゼロ作戦推進会議」で作成された「身体拘束ゼロへの手引き」があり、広く普及しています。しかし、この手引きは基本的に高齢者や認知症の人を想定したものであり、障害者に対する身体拘束等に焦点化した手引き等の普及は十分ではありません。

このような現状を踏まえ、令和6～7年度の厚生労働科学研究費補助金で、「障害者福祉施設等における身体拘束廃止・防止の取組み推進に向けた調査」を実施する予定です。本研究では、高齢者福祉分野の手引きを参考に、障害者福祉施設等における身体拘束廃止・防止に関する現状や課題等の把握と身体拘束廃止の好事例収集を行い、調査結果を反映させた身体拘束廃止・防止の取組み推進に向けた手引きを作成するとともに、普及・啓発を促進するための研修資料を作成することとしています。

冒頭で述べた支援現場のジレンマがなくなることはないかもしれませんが、利用者の生命や身体の保護と、人としての尊厳や権利の擁護を両立することができると信じて、今後もこの問題を考え続け、取組みを前に進めていきたいと思っています。

表 障害者虐待の防止措置・身体拘束の適正化に関する令和6年度報酬改定における改定内容

|          |                                                                                                            |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 虐待防止措置   | 施設・事業所における障害者虐待防止の取組みを徹底するため、障害者虐待防止措置を未実施の障害福祉サービス事業所等について、虐待防止措置未実施減算（所定単位数の1%を減算）を創設。                   |
|          | （参考）障害者虐待防止措置                                                                                              |
|          | ① 虐待防止委員会を定期的に開催し、その結果について従業者に周知徹底を図ること。                                                                   |
|          | ② 従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的 to 実施すること。                                                                        |
|          | ③ 上記措置を適切に実施するための担当者を置くこと。                                                                                 |
| 身体拘束の適正化 | 身体拘束等の適正化の徹底を図るため、施設・居住系サービスについて、身体拘束廃止未実施減算の減算額を5単位から所定単位数の10%に引き上げ。訪問・通所系サービスについて、減算額を5単位から所定単位数の1%に見直す。 |
|          | （参考）身体拘束適正化措置                                                                                              |
|          | ① やむを得ず身体拘束等を行う場合、その態様及び時間、利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録すること。                                          |
|          | ② 身体拘束適正化検討委員会を定期的に開催し、その結果について従業者に周知徹底を図ること。                                                              |
|          | ③ 身体拘束等の適正化のための指針を整備すること。                                                                                  |
|          | ④ 従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的 to 実施すること。                                                                        |

厚生労働省「令和6年度報酬改定による改正内容」より作成（一部抜粋）



# 第1回 自立の概念

国立のぞみの園参事 志賀 利一

強度行動障害支援者養成研修では触れられない、バックボーンとなる知識について、これから4回にわたり紹介します。ただし、あくまでも知識の補強です。読んだだけで、有効な実践に結びつくことはありません。身近な支援チームの仲間と議論する素材として、取り上げていただければ幸いです。何らかの新しい気づきに発展するかもしれません。

## 個々の理解・解釈が基本のアセスメント

私たちは、質の高い支援を目指し、利用者の意向と現在の生活の課題を明らかにし、必要となる支援の方向性を定めるプロセスのことを漠然と“アセスメント”と呼んでいます。連載では、このアセスメントについて深堀りします。

近藤直司先生の著書では<sup>\*1</sup>、今後の支援の方針を決定するプロセスを以下の3つに分けています。障害福祉関係のテキストでは、この3つをまとめてアセスメントと呼ぶことが多いと思いますが、あえて3つに分けた理由があります。

- ① インテイク : 観察や聞き取りから情報を収集する<sup>\*2</sup>
- ② アセスメント : 収集した情報を理解・解釈する
- ③ プランニング : 理解・解釈から今後の対応・方針を策定する

インテイクにおいて収集される情報には、客観性が求められます。「PM12:40 食事中立ち上がる。尿失禁でズボン前面を大きく濡らす」といった観察された出来事や、「早朝4時頃まで寝付けない。朝食はほとんど口にしていない」といったグループホームからの引継ぎ事項は、支援にとって大切な情報です。そしてこのような情報からは、概ね客観的で「いつ」「どこで」「誰が」「何を」が思い描けます<sup>\*3</sup>。

アセスメントは、インテイクで収集・整理された情報を支援員である“あなた”が理解・解釈することです。例えば「午前中の水分摂取量は昼休憩の尿失禁のリスクを高める」「睡眠不足で朦朧とした日は、ギリギリまで尿意

を感じない」など推測は様々です。まず、チーム支援では一人ひとりが“なぜ”を考えることが大切なのです。この、「私は〇〇〇〇と考える」といった、主観的な理解・解釈がアセスメントです。もちろん、客観性が保たれた意味ある情報がインテイクにより十分に収集されており、アセスメントする支援員の強度行動障害者支援の知識・経験がある程度あり、さらに質の高い支援への意欲があれば、理解・解釈の妥当性はかなり高まります。

## チーム支援のプランニング

3番目のプランニングとは、支援チームで“どのように”するかを決定するプロセスです。プランニングの方針決定の前段には、支援員一人ひとりのアセスメント力が求められます。

チームで統一した支援が前提の強度行動障害者支援に当てはめ、もう一度、インテイク、アセスメント、プランニングを考えてみます。プランニングを「個別支援計画」や「支援の手順書」を作成する最終プロセスだと考えます。プランニングの責任者は「サービス管理責任者」や「チームリーダー（中核的人材）」です。しかし、「個別支援計画」や「支援の手順書」は、責任者が一人で考えて作るものではありません。利用者の支援に関係する人たちの様々な意見を集約・調整する必要があります。チームで継続的な支援を保障するためには、チーム全員が方針をしっかり理解し、納得する必要があります。そのためには、チーム内の民主的な意見の調整が欠かせません。

ところが、チームメンバーから多様な意見が出なければ、民主的な意見調整にはなりません。単なる上意下達・情報周知です。これだと、チーム全体の理解や納得が不十



分です。プランニングで決まった方針の継続性は怪しくなります。チームメンバーから多様な意見が出るには、事前に収集・整理した情報から、支援員一人ひとりが理解・解釈する、つまりアセスメント力が必要なのです。

## 自立の概念

インテイクとしての情報収集の方法には、3段階指標がよく使われます。知的障害者支援の分野では、古くからADL(日常生活動作)調査票において、「自立」「一部介助」「全介助」といった3段階で利用者の情報収集を行ってきました。「合格」「芽生え反応」「不合格」という3段階も、ADLほどではありませんが、歴史ある指標です。1980年台後半、米ノースカロライナ州のTEACCHプログラムが日本に紹介されるようになってから広まった3段階指標です<sup>\*4</sup>。強度行動障害支援者養成研修を受講した人は、こちらのほうが馴染み深いかもしれません。

私が「合格」「芽生え反応」「不合格」の3段階の評定方法を初めて耳にしたのは、40年以上前です。当時、臨床の直接観察や心理テストの場面で「芽生え反応」というあいまいな指標があることに馴染めませんでした。「芽生え反応は、支援や指導の目標になる手がかりとして重要」と説明を受けましたが、しっくりきませんでした。自分なりに考え、腑に落ちるまでに10年近くかかりました。きっかけは、トレーニングセミナーに参加し、行動障害を管理するアプローチとして「自立の概念」という資料が掲載されていたからです。

行動障害の管理とは「この世界を予測可能なものにし、混乱を減少させる。それによって、行動上の問題を最小限にする」ことが基本的な方針です。そして、その前提になるのが「自立の概念」です。自立の概念の一番目は、「成人の生活に重要」ということです。これは誰もが認めることです。ところが、二番目に「ある活動を自らの力で完了させ、自らの力で次の活動に移り、適切に従事する」と具体的に書かれていました。さらに、三番目に、この支援を続けることで「自尊心が発達する」と結ばれていました。

実際に、トレーニングセミナーでは、重度・最重度の知的障害のある自閉症の人が、自らの力で活動をこなし、次の活動に移ることができています。この「自立の概念」に

向けての具体的な支援方法は、「物理的構造化」「毎日のスケジュール」「個別化されたワークシステム」「ルーチン」「視覚的な明瞭さ」「視覚的な指示」です。30年以上前の資料ですので、支援方法の用語や優先順位は現在と若干異なっていますが、骨格は変わっていません。

ADL調査は、日常生活の動作が介助なしでできることが「自立」になります。例えば、散歩に出かけるとき、上履きから外履きに介助することなく履き替えられれば、靴の着脱は「自立」です。しかし実際には、脱いだ上履きを投げつける、他の利用者を突き飛ばすといった行為が頻回にあり、支援員が外履きの靴を玄関に準備し、履き替えるよう指示し、近くで見守り続けているかもしれません。自立の概念の「自らの活動に移る」には程遠い状況です。さらに、常に支援員が一对一で見守り続けることが「自尊心の発達」をもたらすとも思えません。この場合、ADLとして靴の着脱は「自立」が妥当ですが、もう一つの指標では「合格」になりません。「芽生え反応」が妥当です。

アセスメントとは、支援員一人ひとりが利用者の状況を理解・解釈することです。理解・解釈するためには、収集した情報の背景を想像する必要があり、そのためには知的障害・発達障害者支援の基本的な知識の学習と一定の経験が必要です。今回は、ADLの指標とTEACCHが教えてくれた「自立の概念」を対比してみました。次回もアセスメント力向上をテーマに、研修やテキストには紹介されない話題を紹介する予定です。

\*1 近藤直司著『医療・保健・福祉・心理専門職のためのアセスメント技術を高めるハンドブック(第3版)』(明石書店、2022年)

\*2 今回の強度行動障害者支援の話題に「インテイク」の呼び名には違和感があります。どうしても事業所の利用開始時の問診票や他機関からの引継書類をイメージしてしまいます。集約を意味する「アグリゲーション」のほうが意味としては近いと思います。

\*3 記録フォームを作成し、記録方法を厳密に定義し、数字や記号で記載する情報収集は、「客観性」が当然高まります。ここでは、同じチームの誰もが同じ状況を想像できる程度の客観性の話です。

\*4 1987年に茨木俊夫先生が、TEACCHプログラムで活用されていたPEPの日本語標準化を行い、そこで「芽生え反応」が初めて登場しました。新刊はエリック・ショブラー『自閉児・発達障害児教育診断検査：心理教育プロフィール(PEP-3)の実践』(川島書店、2007年)として入手可能。



# てがるに運動1・2・3

## 第1回 輪かけ

運動の機会が少なくなりがちな重度の知的障害のある人、特に高齢期にある人向けに、わかりやすく、取り組みやすい運動を紹介します。

今回紹介する運動は、ロープなどの輪を目標に引っ掛ける「輪かけ」です。

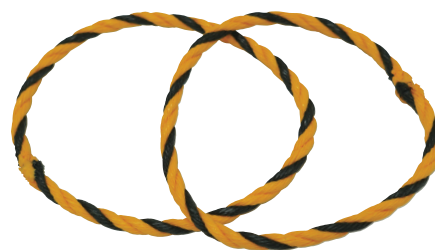
診療所 町田 春子

### ポイント

- 「輪を掛ける」という動作を通して、手を大きく動かしたり、体のバランスを取ったりするなどの動きが自然と引き出せます。
- その人に合わせて目標の位置や座り方を変えたりすることで、無理なく目的とする効果を得ることができます。

### 準備するもの

- ① 輪(直径 15~20cm くらい)
- ② ポールハンガー



市販のロープで作れます。輪投げなどおもちゃの輪を使ってもOK。

引っ掛ける柄が短い場合は、ラップの芯などで延長するとよいです。



目標を遠い位置に設定した場合は体を傾けて手を遠くに伸ばすような、目標を高い位置に設定した場合は腕を上にはきあげるような動作が引き出されます。

### ① 目標の設定

いす等に座り、ポールの位置と輪を掛ける柄の高さ(目標)を決める。

## ② 輪を掛ける

輪を1つ手にとって、座ったままボールの柄に輪を掛ける。

手を遠くに伸ばす動きは姿勢保持やバランス能力の向上に、腕を上にはきあげる動きは肩関節の可動域を広げることに繋がります。



## ③ アレンジ

バランスクッションやバランスボールに座って行う。

不安定な座面に座ることで、より高い姿勢保持やバランス能力の向上効果が得られます。

## 解説

重度の知的障害のある人を対象とした運動のポイントは、「運動や体操をしよう」と構えるのではなく、簡単な動きの中で結果的に目的に適った動作を引き出すことです。今回の「輪かけ」も、本人に課題として認識されるのは「目標に輪を掛けること」ですが、そのために手を遠い位置や高い位置に伸ばしたり、姿勢やバランスをコントロールしたりすることで、無意識的に付随した運動効果が得られるのです。「目標に輪を掛ける」というルールもシンプルでわかりやすく、複

数人で、あるいは支援者も一緒になって行ったりすると、遊びのような感覚で楽しみながら実施することができると思います。

その人の身体機能に応じて、立ったままで行ったり、いすからの立ち座りの動作を加えたりすることもできます。さらに、立つて行う場合は足幅(狭いほうが不安定)、立ち座りの動作を加える場合は座面の高さ(低いほど負荷が高い)や手で姿勢を支えるかどうかなどで、難易度を調整しましょう。



# 認知症の行動・心理症状ケアプログラムの活用に必要な進行管理者の養成 いよいよスタート！

～ 令和6年2月 プレ研修会 開催報告 ～

研究部研究課研究係長 村岡 美幸

国立のぞみの園では、令和2(2020)年度に東京都医学総合研究所や協力施設等のお力添えをいただきながら、知的・発達障害に関する認知症の行動・心理症状ケアプログラムを作成しました。その後、先駆的に取り組んでいる高齢者支援分野の動向を把握しつつ、プログラムの継続に必要な進行管理者養成研修の知的・発達障害者版を作成してきました。

本稿では、令和6年2月に開催した進行管理者研修のプレ研修会についてご紹介します。

### 進行管理者研修のプログラム

研修のプログラムは、「手軽で確実な支援の継続」を目指し、受講後には、「これなら自分の施設・チームで実践できる!」という感触を持ってもらうことを念頭に置き、作成しました。なお、高齢者支援分野ではオンラインシステムの活用が一般的になっていますが、障害者支援分野において現時点ではオンラインシステムを活用せずにできる進行管理者の養成を行っています。

今回、プログラムを検討するにあたっては、令和2年度に厚生労働省科学研究費補助金「高齢障害者の認知症による行動・心理症状に気づき対応するためのプログラムの実用化に関する研究—東京都で導入・普及している『DEMBASE』を基に—」で取り組んだ際の検討会の資料を確認し、実践者の声を今一度拾い上げながら、先駆的に取り組みを行っている高齢者支援分野の研究者である中西三春先生(東北大学/東京都医学総合研究所)に助言いただきつつ構成しました。

研修を築き上げる上で中西先生からいただいた主な助言は次の通りです。

- 短い講義→体験→短い講義→体験というようにプログラムの流れを細切れにし、受講者が「わからない」「不安を感じる」という状況をつくらない方がいい。
- NPI-NH(認知症の評価尺度)は研修の前半で取り扱い(例えば午前)、使い方の説明を丁寧に行う。この際、NPI-NH マニュアルをそのまま配布するのではなく、分かりやすく説明した資料を作成するといい。
- 演習の際の事例は事業所から持ち寄るのではなく、研

修内で同じ事例に対しアセスメント、支援計画の立案を行う方がいい。受講者のつまづく点がわかり、研修中にフォローすることができる。

- 研修の最初に“参加者の輪”ができるような内容を組み入れると、研修効果が高まる。

こうして完成したのが下記のプログラム案です。

- 1 仲間はどこにいる？
- 2 NPI-NH の内容と使い方を知ろう
- 3 背景要因チェックシートの内容と使い方を知ろう
- 4 支援計画を作成してみよう
- 5 振り返り

### 研修プログラム

### プレ研修会受講施設のご紹介

今回、研修会を開催するにあたっては、令和2年度にケアプログラムの作成を行った際にご協力いただいた施設を中心にお声がけさせていただきました。また、過去2年間に開催した実践報告を視聴したり、講演に参加したりした施設の中で、“自分の施設でもケアプログラムを導入したい”という思いを寄せてくださったところにも案内させていただきました。

その結果、以下の6つの法人の方々に参加いただくことになりました。当法人から2名が加わり、総勢10名の受講者のもと研修会を開催することができました(写真1)。

北海道 社会福祉法人侑愛会 侑愛荘

宮城県 社会福祉法人矢本愛育会 第二共生園





写真1 記念すべきスタートの会ということで「1」のポーズで

新潟県 社会福祉法人のぞみの家福祉会  
 熊本県 社会福祉法人つつじヶ丘学園  
           第二つつじヶ丘学園  
 熊本県 社会福祉法人流生会 氷川学園  
 熊本県 社会福祉法人清香会 清香園

## プレ研修会受講者の声

研修会受講後にはアンケートを行い、以下のとおり回答をいただきました(図1、2)。



図1 研修内容の理解

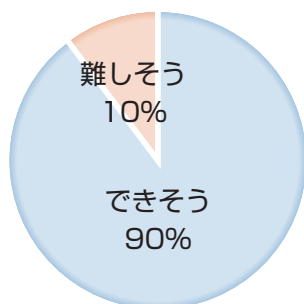


図2 今後の実験

自由記述では、「相談できるツールがあると安心(電話以外)」「実施しながら感じていた不安の部分を確認できた」「オンラインでの開催もあるといいなと思った」といった声が寄せられました。また、「難しそう」との回答をいただいた方からも「導入の準備(チームづくり)をしてからならできる」との意見をいただいています。今回参加されたみなさまからいただいた声を、次年度以降の取組みに活かしていきたいと思います。

## プレ研修会を終えた その後の取組み

—実践データの蓄積を目指して—

ケアプログラムは、“普及”と“活用の継続”がゴールで



写真2 演習時の様子

はありません。大切なのは、支援の効果を検証し、「効果的な実践」のデータを収集すること。そして、それらのデータから、知的・発達障害者の認知機能低下による症状等を整理することではないかと考えています。

このケアプログラムはスウェーデンから始まり、東京都やオランダでも展開され、研究も進められています。日本では中西三春先生が海外の研究チームのメンバーとして活躍されているほか、東京都医学総合研究所の西田淳志センター長も国内の研究やケアプログラム普及にご尽力されています。

今後も引き続き、東京都医学総合研究所や中西先生のお力添えをいただき、ケアプログラムの効果検証を始め、知的・発達障害者の行動・心理症状への有効なアプローチ等を検討していきたいと思っています。

## 令和6年度の研修会等のご案内(予定)

今年度は、昨年度に引き続き、実践報告会を開催するほか、進捗管理者養成研修を開催する予定です。

実践報告会は、プログラム等の情報を広く発信する目的からオンデマンドでの配信を予定しています。一方、進捗管理者研修は、「わからない」「不安」といった思いをつくらぬ研修として、当面の間、対面で実施していきたいと考えています。

令和7年度以降、“ぜひ、わたしの地域で！”というご希望等ございましたら、下記アドレスまでご連絡いただけますと幸いです。

国立のぞみの園研究部 村岡美幸  
[muraoka-m@nozomi.go.jp](mailto:muraoka-m@nozomi.go.jp)

# のぞみの園で学んだ 現任研修生のみなさんから①

全国の知的障害者支援施設の若手職員が、のぞみの園で働きながら支援技術を学ぶ現任研修。今回は岐阜・ひまわりの丘から派遣され、行動障害のある方たちが暮らすあじさい寮で研修を受けた山本<sup>まや</sup>茉弥さんの報告です。

## 「学び」を伝える責任を感じながら

令和5（2023）年度にあじさい寮にて1年間の研修を受けさせていただきました。

自閉症という言葉も知らないまま、18歳でこの仕事に就きました。当時の私は障害特性への理解もなく、その必要性すら感じないまま支援をしていたように思います。

入職3年目、国立のぞみの園の職員さんが私たちの施設で「強度行動障害者の支援」について講義してくださいました。その講義が専門性を持って支援することの大切さを知るきっかけになったことを、今でも鮮明に覚えています。その後、国立のぞみの園への派遣研修を修了した8名の先輩職員からの復命報告を聞き、特性に基づいた根拠のある支援の大切さを具体的に知りました。また、これまで私たちが行ってきた支援を振り返ることもでき、支援とは何か、今後どのような支援をしていくのが明確になりました。

2年前、「ひまわりの丘」が建て替えられ、ハード面が整ったところでようやくソフト面も高められると思いましたが、新しい支援を導入することへ大変さを知ることとなりました。私なりに精一杯伝えていたつもりでしたが、ユニット職員間での納得が得られず思い悩んだ翌年度に派遣研修に参加させていただきました。

あじさい寮で勤務した初日、利用者さんが自立して生活できるよう多くの手掛かりが様々な場所に散りばめられていることに驚き、それを元に生活している利用者さんを目の当たりにして感銘を受けました。復命報告で聞いていたツールを実際に使用している利用者さんを見て、点と点が線でつながったような感覚に包まれました。

利用者さんとの関わりにおいても、私がよかれと思ってやっていた行動や声掛け、無意識だった目線や立ち位置までもが利用者さんに影響していたことを知りました。あじさい寮で働く職員を見て、“職員も環境の一部”という意味がよく分かりました。支援の遂行においては、支援導入後の評価と、変更が必要な際の導入の迅速さも学びになりました。支援導入日は担当職員が連続で勤務できる日を設定し、支援に変更が必要になった際は迅速に対応していました。担当職員が勤務していない日は出勤職員で対応を考え、それを正確に担当職員へ引き継いでいました。職員間で支援の目的を共通認識できているからこそ、できる対応だと感動しました。

支援について質問したことへの返答や伝え方も、利用者さんに合わせて個別化した見解を伝えてくださり、とても学びになりました。以前の私は、知識を自分のものにできていなかったために個別化できておらず、それぞれの職員に合わせた伝え方ができていなかったことに気づきました。

派遣研修を志望した際は、「学んできたことをフィードバックし、実践できる職員になりたい」との思いから、たくさんの学びを得られることに胸が高鳴っていました。ひまわりの丘に戻った今は、学びを伝えていく責任に不安でいっぱいです。私自身がどれくらい成長できたかを試される時だと捉え、学ばせていただいたことを私の言葉で伝えていけるよう精進していきます。国立のぞみの園で学ばせていただいた一年間は、私の人生の宝物です。（社会福祉法人岐阜県福祉事業団ひまわりの丘 山本茉弥）

## セミナーのおしらせ

## グッドウェイモデル入門研修

## 受講のご案内

主催

複雑なニーズを抱えた障害児・者への支援実践研究会

2024年  
8月8日(木)  
オンライン  
開催

反社会的行為をした知的・発達障害者は、いじめや虐待などの被害体験をしていることが多く、良好な人間関係を持つことが困難であることが先行研究で指摘されています。のぞみの園の矯正施設退所者を支援するユニット「はばたき・ひなた寮」で支援している矯正施設退所者にも同じような傾向が見られています。この課題に対し、令和2年度より「グッドウェイモデル」を参考とした集団

心理プログラムを実施し、肯定的な対人関係のあり方を学びんでいます。

今回、同プログラムの実施を担当いただいている山崎康一郎先生が代表を務める研究会で実施する、「グッドウェイモデル」の開発に携わられた<sup>レスリー</sup>Lesley Ayland<sup>アイランド</sup>氏による研修をご紹介します。(研究部)

複雑なニーズを抱えた障害児・者のための  
グッドウェイモデル入門研修

グッドウェイモデル(Good Way Model :GWM)とは、知的障害のある人に向けて開発され、反社会的行為の背景にある不適切な環境や被害経験のトラウマについて扱いながら、より良い生活を目指して反社会的行為からの離脱を進める支援プログラムです。

反社会的行為のある方以外でも、対人関係に課題のある方などを対象に幅広く柔軟に活用可能です。複雑なニーズを抱えた障害児・者への支援実践研究会(代表：日本福祉大学 山崎康一郎)では、グッドウェイモデルの開発者である Lesley Ayland 氏をお招きし、グッドウェイモデルの考え方や具体的な支援の方法の基礎について研修を実施します。

## こんな方へおすすめです

- ✓ 知的障害・発達障害児・者に関わる方
- ✓ トラウマや対人関係の支援に関わる方
- ✓ 反社会的行為への介入に関わる方

日 時／2024年8月8日(木) 10:00～13:00  
方 法／Zoomミーティングによるライブ配信  
講 師／Lesley Ayland氏 ※通訳あり  
定 員／200人(先着順)  
参加費／無料



Lesley Ayland 氏

性暴力、有害な性的行動、トラウマの分野を専門とする心理士。性加害行動をした知的障害者のためのセラピー・モデルである GWM を共同開発し、20年以上にわたってニュージーランド国内外での普及研修に取り組んでいる。

## お申し込み方法

右のQRコードからお申し込みください。 申込締切：2024年7月29日(月)  
開催の1週間前をめどに、配信のURLと資料をメール送信いたします。



主催：複雑なニーズを抱えた障害児・者への支援実践研究会(代表：日本福祉大学 山崎康一郎)  
研修に関する問い合わせ担当：佐々木(国立のぞみの園研究部)



※お問い合わせは、左の問い合わせフォームよりお願いいたします。

本研修は、科研費「性加害行為があった知的障害者へのグッドウェイモデル適用からみる地域生活継続要因」(20K02198 代表：山崎康一郎)の助成を受けて開催します。



## 第1回 国立のぞみの園の歴史を振り返る意味

国立のぞみの園客員研究員 高崎経済大学特命助教 原田 玄機

国立のぞみの園は、1971年に開設されました。その経緯は、田中資料センター編集の『わが国精神薄弱施設体系の形成過程』（1982年）や、遠藤浩「国立コロニー開設に至る道のり」（『国立のぞみの園 10周年記念紀要』、2014年）に詳しく書かれています。

かいつまんでご紹介すると、1965年に厚生大臣の私的諮問機関としてコロニー懇談会が設けられ、意見書が取りまとめられたことを直接の契機としています。当初は重症心身障害者、さまざまな程度の知的障害者、身体障害者を対象として、全国に1,500～2,000名規模のコロニーを何か所か設置することが計画され、その最初として群馬県高崎市への設置が決まりました。しかし、その後、何度かの縮小を経て、さしあたって550人定員ののぞみの園が生まれました。対象となったのは、15歳以上の知的障害者で、重度の知的障害者か、身体障害をあわせもっている知的障害者でした。

ここで問題となるのは、当初の想定からは縮小した、のぞみの園の位置づけです。重度知的障害者・身体障害のある知的障害者に限ったとしても、該当する全国すべての人々がどこかの施設に入っていたわけではありません。多くは家族のもとで暮らしていたはずの時代です。そのため、入所には何らかの選定過程があったと考えられます。国や自治体はどのような人に「ニーズがある」と考え、どのような人が、なぜのぞみの園に入ったのでしょうか。

これには、少なくとも3つの意味があると考えています。第1に、国や措置を実施した都道府県の政策を評価するために必要であるということです。

第2に、1971年当時の入所の経緯を知ることは、現在、のぞみの園を利用する方々の来歴を知る、ということでもあります。支援現場で出会っている方の若いころを知ることは、支援にとってのヒントが隠れているのではないのでしょうか。

第3に、歴史を残して発信するという意義です。日本の施設は、欧米から見れば「後発」になりますが、これから本

格的に知的発達障害者支援を広げていく国・地域にとって参考になるかもしれません。のぞみの園ができた文脈や経緯を知ること、これからたどるべき道、たどらなくてもいい道を考えるためのヒントとなることが期待されます。

とはいえ、のぞみの園の歴史といっても膨大です。この連載では、そのなかでも長らく診療所の医師を務められた花岡卓二先生のお話をもとに、のぞみの園の歩みをひも解きたいと思います。

花岡先生は、1971年にのぞみの園に入職され、草創期ののぞみの園の入所決定にもかかわっておられました。現在お聞きすることができる貴重な証言です。それにとどまらず、先生のお話からは、これまでののぞみの園の取り組みをうかがい知ることができました。

診療所の医師という立場から見たのぞみの園は、支援現場から見える景色とも、法人運営から見える景色とも異なるでしょう。次回以降、ひとりの医師が見たのぞみの園を紹介していきます。ここで取り上げられないさまざまな歴史も、ぜひ職場で語り継いでいただき、また、教えてくださればありがたいです。

※花岡先生へのインタビューは、「利用者・利用者家族に国立のぞみの園が果たしてきた機能に関する歴史的研究」（令和4～6年）の一環として、令和5年4月20日に行われました。次回以降は、その内容を再構成してお伝えします。



開所当時の銘板



# みてわかる 知的・発達障害者の しあわせな高齢期

50代になったら知っておきたいこと

国立のぞみの園編著

1,100円(税込)

A5判・カラー・96ページ

～ 暖かみを感じ、めくると“しあわせ”を感じる本 ～

2024年  
7月発行



「なんだか疲れやすくなった？」

「外出がおっくうになったのかな…」

高齢期にさしかかった知的障害や発達障害のある方について、支えるご家族や支援者からこうしたお話を聞くことがよくあります。知的・発達障害のある人の高齢化は、一般の高齢者より10～15歳ほど早く進むことが多いといわれます。その背景には、健康維持に関する日常的な取組みが難しかったり、体調不良などを周囲に伝えるのが苦手だったり、さまざまな要因が指摘されています。だからこそ、小さな変化に気づき、健康面でサポートし、その人の年齢にあわせて支援のかたちを調整していくことが欠かせません。

## ●高齢期の生活を考えるきっかけに！

知的・発達障害のある人の、特に50歳代以降にみられる身体の変化とその付き合い方を知ってほしい。のぞみの園での支援実績や調査研究から把握された事例をもとに、高齢期の方を支えるための基本的な視点を投げかけるのが本書のねらいです。アセスメントに、ケース会議に、あるいはチーム支援での認識共有に…。家族や福祉事業所の支援者、医療従事者などのみなさんに、幅広く活用いただければと願っています。



高齢期の状態  
変化や対応の  
工夫が事例で  
わかる

変化を可視化し、  
共有する  
“変化の森ゲーム”



## お求めは、国立のぞみの園まで

弊会ホームページより【注文書】をダウンロードいただき、ご記入のうえメールまたはファクスにてご注文ください。

◎メール …… kenkyuu@nozomi.go.jp

◎ファクス … 027-320-1391

支払方法：郵便局の払込取扱票(商品に同封)にてお願い  
します。払込手数料は各自で負担ください。

送 料：ご注文の際にご確認ください。

注文書はこちらから



## お問い合わせ先のご案内

### ○ 障害福祉サービス、地域生活支援事業のご利用について

知的障害や発達障害のある18歳以上の人たちを対象に、生活介護・自立訓練・就労継続支援B型・短期入所・日中一時支援を提供しています。

TEL.027-320-1416【事業企画部地域移行・支援調整係】

### ○ 障害児通所支援事業のご利用について

知的障害や発達障害のあるお子さんを対象に、児童発達支援・放課後等デイサービス及び保育所等訪問支援を提供しています。

TEL.027-320-1005【地域支援部発達支援課】

### ○ 外来診療のご利用について

障害のある人たちが安心して受診できる医療を提供しています。健康診断や医療に関する相談等も受け付けています。

TEL.027-320-1327【診療所医事係】

### ○ 障害者とそのご家族の相談について

障害のある人たちや障害のあるお子さんのご家族からのさまざまな相談に対応します。

TEL.027-327-3520【事業企画部相談係】

### ○ 講師の派遣、知的障害関係施設等で働いている人たちの相談について

研修会などの講師として職員の派遣を行っています。障害者に対する支援について、知的障害関係施設等で働いている人たちからのさまざまな相談に対応します。

TEL.027-320-1366【事業企画部事業企画係】

### ○ 研修会等の開催について

研修会やセミナーの開催のお問い合わせに対応します。

TEL.027-320-1357【事業企画部研修係】

### ○ 実習生等の受入れ、施設見学について

大学・専門学校などからの学生等の受入れ、施設見学等のお問い合わせに対応します。

TEL.027-320-1322【事業企画部養成係】

### ○ 刊行物のご案内

ホームページ <https://www.nozomi.go.jp/> 調査・研究 → 調査研究報告・テキスト をご覧ください。



## 国立のぞみの園へのアクセス

## ニュースレター

令和6年7月1日発行 第81号（年間4回発行）

発行人 田中正博

発行所 独立行政法人

国立重度知的障害者総合施設のぞみの園

〒370-0865 群馬県高崎市寺尾町2120番地2

TEL.027-325-1501（代表）

FAX.027-327-7628（代表）

ホームページ <https://www.nozomi.go.jp/>

メール [kouhou@nozomi.go.jp](mailto:kouhou@nozomi.go.jp)

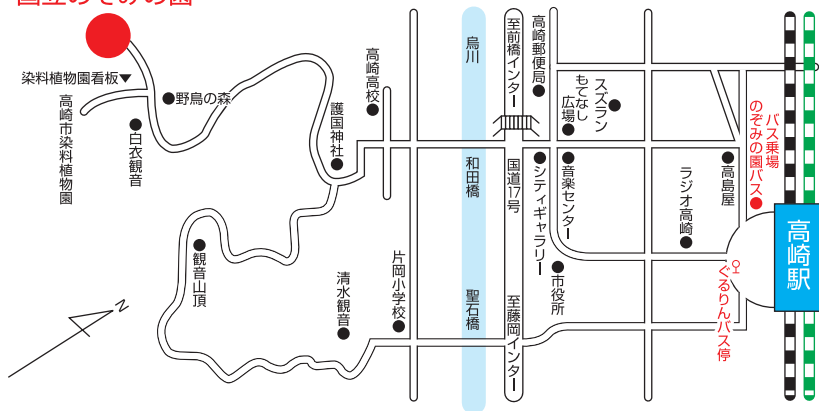


印刷製本 上信エージェンシー株式会社



本紙は、「FSC認証紙」「植物油インキ」「水なし印刷」を使用しています。

### 国立のぞみの園



#### 1 タクシー利用

JR高崎駅西口より所要約15分

#### 2 バスの利用

市内循環バス「ぐるりん」13・14系統

高崎駅西口・8番のりばより乗車、

「国立のぞみの園」下車、所要約30分

おねがい

ご住所・部署・氏名など送付先が  
変更となった場合は、お手数ですが  
右記までご連絡ください。

国立のぞみの園・ニュースレター担当(総務部)  
TEL.027-320-1613 FAX.027-327-7628  
メール [kouhou@nozomi.go.jp](mailto:kouhou@nozomi.go.jp)