

令和4年度厚生労働科学研究費補助金
(障害者政策総合研究事業(身体・知的等障害分野))

研究課題名(課題番号): 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(22GC1015)
分担研究報告書

分担研究課題名: 強度行動障害者支援のための人材養成に関する実態調査

主任研究者: 日詰正文 (国立重度知的障害者総合施設のぞみの園)

分担研究者: 安達 潤 (北海道大学)

井上雅彦 (鳥取大学)

會田千重 (肥前精神医療センター)

研究協力者: 岡田裕樹 (国立重度知的障害者総合施設のぞみの園)

高橋理恵 (国立重度知的障害者総合施設のぞみの園)

内山聡至 (国立重度知的障害者総合施設のぞみの園)

研究要旨

本研究は、指導的人材に求める要素の詳細を明らかにするとともに、養成モデルを検討することを目的に、都道府県、政令市、中核市を対象にヒアリング調査を行った。各地の強度行動障害支援者養成研修以後の人材養成の手法は定まっておらず、国立のぞみの園が令和3(2021)年度³⁾に開発した「ICTを活用した事例検討型の研修」を中核的人材の養成研修として普及していくことができると考えられた。指導的人材に期待される要素としてアセスメントやマネジメント力などが重要であること、課題として人材の確保があることなどがあげられ、今後の指導的人材の養成に関して、事業所の中核的人材が、地域の中核的人材養成研修の講師やコンサルタントとなっていくこと、スキルを高めるためにコンサルタントの現場指導に同行する形が考えられた。ただし、整理できていない課題もあり、さらに検討を行う必要がある。

A. 研究目的

1. 背景

強度行動障害者への支援について、平成25(2010)年度に始まった強度行動障害支援者養成研修(以下、強行研修)により「障害特性の理解」や「適切な環境調整(環境の構造化)」等の支援をチームで一貫して行い、利用者のQOLの向上を目指すことが重要であると全国的に周知されている。

しかし、研修内容が支援現場で十分には活用されていないこと、一部の事業所や職員、家族に負担が偏っていることが指摘されている¹⁾。

こうした状況を解決するため、障害福祉サービス事業所内で、支援チームの中核となって実践を動かす「中核的人材」の養成²⁾、事業所の外部からコンサルテーションを行う「指導的人

材」の確保、地域の他の事業所や行政機関、教育機関、医療機関等との「協力体制」の仕組みづくり、これらを行う支援現場の負担感や孤立感の解消に役立つICTの活用、強度行動障害の状態が落ち着いた後のQOLにも目を向けたICFの活用³⁾等の方向性が整理されている。

中でも、中核的人材の養成は、全日本自閉症支援者協会が令和3(2021)年度障害者総合福祉推進事業でモデル研修を実施した²⁾。しかし、指導的人材の養成研修は実施されておらず、指導的人材に求められる要素や養成プロセスは明らかとなっていない。

2. 目的

本研究は、

- ・すでに普及が図られている強行研修の内容

を支援現場で十分に活用できるように技術的なアドバイスをする事、

・一部の事業所や家族に負担が偏っている状況を改善するためのマネジメントができる指導的人材に求める要素の詳細を明らかにするとともに、養成モデルを検討することを目的とした。

B. 研究方法

本研究は、以下の方法により行った。

■ワーキンググループの設置

分担研究者および強度行動障害者支援に関する有識者、実践者によるワーキンググループを設置し、調査内容の検討、結果の分析、人材養成方法の検討等を行った。

■アンケート調査（予備調査）

ヒアリング調査対象となる自治体を選定するため、都道府県、政令市、中核市までの計 129 自治体を対象にアンケート調査を行った。

調査期間は、令和 4 年（2022）年 7 月 27 日から 8 月 22 日であった。

調査内容は本研究への関心の有無、協力の可否等とした。

■ヒアリング調査

アンケート調査の結果、本研究に関心があると回答した 29 自治体に加え、ワーキンググループのメンバーから推薦のあった 1 自治体、計 30 自治体（都道府県 18 カ所、政令市 4 カ所、中核市 8 カ所）のうち、電話による研究への協力意向確認を行った。その結果 14 自治体（都道府県 9 カ所、政令市 1 カ所、中核市 4 カ所）から研究協力を得た。協力の得られた自治体職員・実践者等を対象に、訪問またはオンライン面接によるヒアリング調査を行った。

調査期間は、令和 4（2022）年 11 月 10 日から令和 5 年（2023）年 3 月 16 日であった。

調査内容は、自治体における強行研修以外の人材養成の取り組み、指導的人材に求める要素等とした。

■倫理面への配慮

調査の手続きについては、国立のぞみの園調査研究倫理審査委員会で承認を得た（承認番号 04-8-01）。

C. 研究結果

1. 強行研修以外の強度行動障害に関わる人材養成の取り組み

強度行動障害者支援に関して、すでに普及が図られている強行研修に加えて、フォローアップの意味合いを持つ人材養成を行っていたのは 8 自治体（表 1）であり、その取り組みは、大きく以下の 3 つのタイプに整理できた。

- ① 知識・技術を補う研修
- ② 事例検討を中心とした研修
- ③ 支援現場でコンサルテーションを受ける研修

表 1 強行研修以外の強度行動障害に関する人材養成の取り組み状況

自治体	自治体規模	人口(人)	取り組み状況
A	都道府県	1400 万	②
B	都道府県	538 万	③
C	都道府県	185 万	②
D	政令市	163 万	②
E	都道府県	54 万	②
F	中核市	40 万	①
G	中核市	38 万	①
H	中核市	34 万	①

① 知識や技術を補う研修（F・G・H 自治体）

- ・対象：自治体内の事業所
- ・目的：受け入れ事業所の拡大
- ・内容：講義・実践報告等
- ・実施主体：自立支援協議会の専門部会・独自に設定したプロジェクトチーム

② の概要は表 2～6、③の概要は表 7 を参照。

表2 事例検討を中心とした研修（A自治体）の概要

研修名	強度行動障害支援アドバンス研修	実施主体	A自治体 社会福祉協議会（企画・運営は社会福祉協議会内の委員会）
目的	- 支援マネジメントや新任支援員の現場指導を行える人材を養成する - 事例を通して、記録、機能的アセスメント、支援計画の作成、モニタリングの視点を学ぶ	対象	強行研修（実践研修）修了者【定員30名程度】
		方法	オンライン（全6回／研修期間約3ヶ月間、各回2～4週間の間隔を開けて実施）
		講師	大学教員
内容	・ストラテジーシートに基づく支援の計画立案に関する講義・事例検討・実践報告 ・各回グループ討議にて、計画立案・報告 ・各グループにリーダー（アドバンス研修修了者）とインストラクターを配置。リーダーはグループ討議のマネジメント、助言、インストラクターはグループ全体へ助言等を実施 ・初回と実践報告に管理者の参加を義務づけている ・課題の提出、相談等はSNSを活用して共有		
課題	・リーダー等の派遣は社会福祉協議会加盟事業所に対し、無補償での協力依頼をしている。研修への協力は片手間では難しく勤務調整が必要であり、事業所が多忙になると協力を得にくい ・協力者が抜けていくこと ・全ての受講希望にこたえられていないこと		
その他	・研修修了者➡リーダー➡インストラクターの流れで養成 ・自治体のアドバイザー派遣事業に運営者と養成した者が派遣されている。派遣のマネジメントを行う存在が必要		

表3 事例検討を中心とした研修（C自治体①）の概要

研修名	フォローアップ事例検討会	実施主体	C自治体 発達障害者支援センター
目的	・PDCAで支援するための考え方や方法を事例の検討を通して学ぶ ・PDCAで支援するためのコンサルテーションの方法を助言者の視点や助言内容を通して学ぶ	対象	事業所の中核となる支援員【定員20名】
		方法	オンライン（全6回／期間は6か月間）
		講師	発達障害者支援センター・大学教員等
内容	・受講者1名の実践をモデルとした事例検討 ・氷山モデル／ストラテジーシート／支援手順書等の作成等に関する講義と実践報告に対する助言 ・各回の間に、モデル事例の事業所に訪問しコンサルテーション実施		
課題	・有志の勉強会として、夜に実施。オフィシャルなものとしてどのように実施していくかが課題		
その他	・自治体事業として、フォローアップ研修開催の意向があり、次年度以降の実施は検討中。6回シリーズのパッケージとして行っていくことが大切		

表4 事例検討を中心とした研修（C自治体②）の概要

研修名	フォローアップ研修	実施主体	C自治体 知的障害者福祉協会（強度行動障害支援フォローアップ研修実行委員会）
目的	・強度行動障害支援者養成研修を振り返りながら、支援現場での困り感、つまずきの解消 ・チーム支援の取り組み方について学ぶ	対象	強行研修（実践研修）修了者および管理者から推薦を受けた者【定員50名】
		方法	集合（全1回）
		講師	大学教員等
内容	・【講義】強度行動障害支援者養成研修の振り返り／アセスメントの重要性 ・【演習】氷山モデルを深める（モデル事例を活用） ・【実践報告】チームで支援を行った事例報告		
課題	・参加者の事例を用いた事例検討を行うには、力量のあるファシリテーターの確保が難しいため、モデル事例での演習とした		
その他	・特になし		

表5 事例検討を中心とした研修（D自治体）の概要

研修名	強度行動障がい者支援研修事業	実施主体	D自治体（自治体独自の研究会が企画運営）
目的	・行動問題の理解、障がい特性の理解と支援、記録・評価方法等を講義で学び、実際に当事者や事業所・学校の協力のもと、行動の機能、機能的アセスメントを学び、適切な行動形成支援について実習を通して学ぶ	対象	サービス管理責任者・学校・事業所でリーダー相当の者【定員8名程度】
		方法	オンライン（全1回） ※集合形式を交えた全4回を予定していたが、コロナにより中止
		講師	大学教員・事業所職員・発達障害者支援センター職員
内容	・受講者の事例報告と事例検討 ※当初の予定（全4回）は下記のとおり ・基礎講義／協力者（自閉症者）を対象に、支援の実施→修正→実施を繰り返す実践型セミナー（2回） ・実地研修（1回） ・事例検討会（1回）		
課題	・研修を担う人材の育成 ・研修で学んだ内容の事業所での浸透が難しい ・研修後のフォローアップ体制の構築		
その他	・研究会で研修内容を検討。地域課題に合わせ内容、対象等変更。当初は初任者向けの内容であったが、令和3年より参加対象をリーダー層とし、受講者の事例を用いた事例検討を追加		

表6 事例検討を中心とした研修（E自治体）の概要

研修名	強度行動障がい支援者養成研修（専門研修）	実施主体	E自治体（社会福祉法人へ委託）
目的	・支援現場のリーダーの養成 ・支援ツールの効果的な活用 ・PDCAサイクル（実践と振り返り）の理解と習得	対象	強行研修（実践研修）修了者【定員20名】
		方法	オンライン（全6回／研修期間約3ヶ月間、各回2～4週間の間隔を開けて実施）
		講師	大学教員
内容	・ストラテジーシートに基づく支援の計画立案に関する講義・事例検討・実践報告 ・各回グループ討議にて、計画立案・報告 ・各グループにリーダー（アドバンス研修修了者）とインストラクターを配置。リーダーはグループ討議のマネジメント、助言、インストラクターはグループ全体へ助言等を実施 ・初回と実践報告に管理者の参加を義務づけている ・課題の提出、相談等はSNSを活用して共有		
課題	・強行研修（実践研修）未受講者の申込みもあり、構造化の支援ができていない事業所もある ・「人を出せない」等の理由で受講者が集まらず、修了者にフォローアップも含め受講を呼びかけることもある		
その他	・研修修了者➡リーダー➡インストラクターの流れで養成 ・自治体のアドバイザー派遣事業に養成した者を活用している		

表7 現場でコンサルテーションを受ける研修（B自治体）の概要

研修名	強度行動障害スーパーバイザー養成事業	実施主体	B自治体（知的障害者福祉協会へ委託）
目的	・実践的なコンサルテーション型の研修により、核となる指導施設を養成し、生活介護事業所やグループホーム等の支援力向上、受け皿の確保を図る	対象	保健福祉圏域ごとに1事業者で公募 （令和4年度5事業者／令和5年度3事業者／令和6年度2事業者）
		方法	原則月1回のコンサルテーション
		講師	コンサルタント派遣事業を実施している法人（B自治体の隣県にある法人）
内容	・3年計画でコンサルテーションを受けながら、支援を学び、コンサルテーションに同行し、指導スキルを含めた知識と技術を習得 ※1年目：基礎習得（実際のケースで支援方法を習得）／2年目：反復実践（実践の継続、定着させ、ノウハウの獲得）／3年目：指導スキルの習得（コンサルタントに同行し、教えるスキルを習得）		
その他	・知的障害者福祉協会の自主事業にて実施していたが、協会より補助の要望があったことに加え、育成会より支援員のスキルアップの要望があり、自治体事業として実施		

2. 指導的人材に求める要素

自治体職員および自立支援協議会の構成員や強行研修の企画・運営等を担う強度行動障害者支援の実践者が考える指導的人材に求める要素は、主に3つあった。

①組織のアセスメント力

- ・事業所にあった支援方法の分析と提案
- ・事業所での支援を回す上で必要な人へのアプローチ
- ・利用者の個別的な障害特性や生活状況等を総合的に把握できること

②組織のマネジメント力

- ・事業所を超えたネットワークづくり
- ・行政・管理者・支援者等に分かりやすく伝えられる説明力
- ・人材養成と理解、技術が乏しい支援者のマネジメントを両輪でできる力

③幅広い現場経験

- ・年齢、サービス種別等様々な利用者像に対する幅広い現場経験
- ・人材マネジメントや事業所の運営経験
- ・現場経験を基にした共感力

D. 考察

本研究に関心があり、ヒアリングに協力した14自治体のうち、強行研修のフォローアップの意味合いを持つ人材養成を行っていた自治体は8自治体であり、実施方法については定まっていないことを本調査で把握することができた。この点については、国立のぞみの園が令和3（2021）年度に開発した³⁾「ICTを活用した事例検討型の研修」の試行と改善を、厚生労働省の「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報告書」（以下、「検討会」）⁵⁾で提案されている中核的人材の養成研修として全国に普及と均霑化を図っていくことができると考えられる。

支援現場での技術的アドバイスや地域の連携体制を調整する指導的人材（「検討会」では「広域的支援人材」とされている。）に期待される要素は、アセスメントやマネジメント力などが、どの自治体関係者からも重要な要素として挙げられていたが、最大の課題は人材の確保である点も共通していた。この点については、B自治体の事例のように、中核的人材の養成研

修やコンサルテーションを受けている事業所の中核的人材が、将来的に地域の中核的人材養成研修の講師やコンサルタントになる人材となっていくというルートを描き、コンサルタントの現場指導に同行する形でスキルを高めていく形の人材養成が現実的な方法であると考えられる。ただし、現時点では、指導的人材の最初のモデルとなる人材の選定条件、コンサルタントに同行して指導的人材として養成される者の活動に対する財政的な裏付け等が整理できていないため、さらに検討を行う必要がある。

E. 結論

本研究では、各地の強行研修以後の人材養成の現状を把握するとともに、今後の指導的人材の養成に関するイメージを検討することができた。

【文献】

- 1) 一般社団法人全日本自閉症支援者協会令和2年度障害者総合福祉推進事業「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」報告書、(2020).
- 2) 一般社団法人全日本自閉症支援者協会：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、(2022).
- 3) 国立のぞみの園：令和3年度厚生労働科学研究費補助金事業「強度行動障害者支援に関する効果的なアセスメントと支援方法に関するマニュアル作成のための研究」報告書、(2021).
- 4) 佐々木茜、日詰正文、村岡美幸：「強度行動障害者の研修カリキュラム及び研修運営に関する実態調査」 国立のぞみの園研究部紀要 12：p39-63 (2019).
- 5) 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」報告書、(2023)

G. 研究発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし