

別添4-2

広域的支援人材（指導的人材）の諸条件に関する研究
—中核的人材養成研修のディレクター及びトレーナーヒアリング
を通して—

分担研究報告書

令和5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)

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 : 広域的支援人材(指導的支援人材)の養成に関する研究
—中核的人材養成研修のディレクター及びトレーナーヒアリングを通して—

| | | |
|-------|-------|----------------------|
| 研究代表者 | 日詰 正文 | (国立重度知的障害者総合施設のぞみの園) |
| 研究協力者 | 皿山 明美 | (国立重度知的障害者総合施設のぞみの園) |
| | 村岡 美幸 | (国立重度知的障害者総合施設のぞみの園) |

研究要旨 :

令和6年度から障害福祉サービスの報酬(集中的支援加算)に位置付けられる「広域的支援人材」の選定要件のひとつに、中核的人材養成研修の講師等(ディレクター・トレーナー)である者が位置づけられる。

本研究では、中核的人材養成研修は令和5年度からモデル実施が始まり、このモデル研修における講師等(ディレクター・トレーナー)が、強度行動障害支援に関してどのような経験を持ち、コンサルテーションに関してどのような考えを持っているのかを明らかにした。

A. 背景

令和6(2024)年度障害福祉サービス等報酬改定において、状態が悪化した強度行動障害児者に対し、高度な専門性により地域を支援する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を含む)し、適切なアセスメントと有効な支援方法の整理をともにを行い、環境調整を進めることを評価する「集中的支援加算」が創設された¹⁾。

都道府県等が広域的支援人材を選定し名簿を管理するほか、市区町村等に情報共有を行うこととなっている²⁾。選定にあたっては、①中核的人材養成研修の講師等(ディレクター・トレーナー)である者、②発達障

害者支援体制整備事業による発達障害者地域支援マネージャーである者、③その他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、のいずれかに該当する者から選定し、集中的支援の実施に関する役割等を説明後、同意が得られた者を選定することとなっている。

B. 目的

本研究は、広域的支援人材の選定要件となっている中核的人材養成研修の講師等(ディレクター・トレーナー)である者が、強度行動障害支援に関してどのような経験を持ち、コンサルテーションに関しどのような考えを持っている者なのかを明らかにす

ることを目的とした。

C. 方法

令和 5 (2023) 年度に実施した中核的人材養成研修のディレクター及びトレーナー 15 名に加え、同等のレベルにある中核的人材養成研修関係者 2 名、合計 17 名を対象に、ヒアリング調査を行った。

ヒアリング調査の内容は、強度行動障害に関する①これまでに受けてきたトレーニング、②コンサルテーション業務を受け付ける際の申し込み窓口、③コンサルテーションの期間・料金・人数等の条件、④コンサルテーション開始時に相手に求めている事、⑤コンサルテーションを断る際の状況・条件、⑥コンサルテーションの継続が困難な状況、⑦コンサルテーションの進め方、⑧コンサルテーション時のアセスメント方法、⑨助言の際に留意している点、⑩コンサルテーション依頼時の先方のニーズ、⑪コンサルテーション活動時の行政や支援者ネットワークとの連携、⑫自身の実践やコンサルテーション先の実践などを報告する場、⑬広域的支援人材として養成したいという人物に出会う機会、⑭広域的支援人材として「適正がある」と判断する要件、⑮広域的支援人材の養成方法等であった。

ヒアリング時間は1時間～1時間30分程度、令和5(2023)年12月20(水)～令和6(2024)年3月29日(金)にかけて、1名ずつ行った。ただし、うち1名は日程の都合がつかなかったため記述式での回答となった。

(倫理面への配慮)

本研究は、国立のぞみの園研究倫理審査

委員会で承認を得て実施した(承認番号 05-07-01)。

D. 結果

本研究の対象者の①～⑮の項目に対する回答は、以下の通りであった。

① これまで受けてきた強度行動障害支援に関するトレーニング

主に「TEACCHプログラムをベースとしたトレーニングセミナー(以下、トレセミ)の受講・企画・運営・講師等」「コンサルテーションへの同行」「スーパービジョン(以下、SV)」「PECS」「ABA」「講演会」等であった。各トレーニングの日数や主催等にはばらつきはあるものの、TEACCHプログラムをベースにしたトレセミやコンサルテーションを受けている者が多かった。この他、コーチングに関する講習などチームリーダーに必要な技術講習や、トレセミ受講後にコンサルテーションを目指すためのトレーニングを受けている人もいた。

② コンサルテーションの依頼を受け付ける窓口

受付窓口は、「個人」「職場」であった。

③ コンサルテーションの期間・料金・人数等の条件

期間は、1年単位で設定(延長可)している場合が多く、回数は年1回～12回と様々であった。

料金は、発達障害者支援センターで受ける場合は無料、個人や事業所等で受ける場合には、1時間6,200円～30,000円、1回35,000円～100,000円、1日80,000円、1か月30,000円～50,000円、初回無料2回

目以降 20,000 円～であった。個人で受ける場合の単価の設定は、他の人・事業所のコンサルテーション料金を参考に設定している人が多かった。

方法は、現地でのコンサルテーション以外に、メールや SNS の活用、複数事業所集合でのコンサルテーションを実施している場合もあった

④ コンサルテーション開始時に相手に求めている事

コンサルテーション開始時には、「記録、映像などによる具体的な情報提供」「契約」「アセスメントシート」「ABC 記録」「スキッタープロット」「コアチームの選出」「上司の理解」「到達目標」「組織の考え方」「経緯、現在の対応、今後の展望の確認」「家庭への説明」等を求めている。

⑤ コンサルテーションを断る際の状況・条件

「日程が合わない」「料金が支払えない」「依頼期間が 1 回」「経営面での依頼」「チームで動くことができない現場」である場合に、断ることがあることがわかった。

⑥ コンサルテーションの継続が困難な状況

継続が困難な状況として、「講義だけ聞いて実践が伴わない」「現場職員と管理者のコミュニケーションが難しい」「ワークシステムの説明をした後、場所、教材の準備ができない」「宿題ができない」「コンサルティにやる気がない」「年度をまたぎ担当者が変わり、新年度、連絡が来ない」「課題となる行動が落ち着くと連絡が来ない」「マンパワー

不足」「コンサルテーション後の実践、試行がない時」「課題となる行動が落ち着くと施設から退所させられることを心配した家族から、コンサルテーション導入の同意が得られなかった」等があった。

多くは、事業所側の体制の理由だが、強度行動障害者の家族の意向により継続が難しい場合もあった。

⑦ コンサルテーションの進め方

進め方を大きく分類すると、「アセスメントから始める」「一緒にできることを模索する」「講義形式」「ゴールを設定する」「支援チーム・相談体制を構築する」「ツールの使用」「特性のフィードバック」「理解状況を確認しながら進める」等であった。

⑧ コンサルテーション時のアセスメント方法

アセスメント方法は、「アセスメントシートの記載」「スキッタープロット等の記録の活用」「インフォーマルな情報の収集」「コンサルティにツールの使用方法を教え、自分たちでアセスメントしてもらおう」「アセスメントキットを購入してもらい使ってもらおう」「職員インタビューと映像」「ABC 記録、スキッタープロット、ストラテジーシートなどのインフォーマルアセスメントを活用」「行動観察記録の活用」「発達障害者センターから情報提供をしてもらおう」「TTAP」「PEP-3」等であった。

⑨ 助言の際に留意している点

助言時に留意している点は、大きく分類すると、「内容」「成果を意識する」「生活の質を意識する」「心理面へのフォロー」「職員

の意向にも耳を傾ける」「受容・共感する」「交通整理をする」「気づきをもたらす」「関係構築・コミュニケーションをとる」「PDCA サイクルを意識する」等であった。

⑩ コンサルテーション依頼時の先方のニーズ
コンサルテーションへの依頼ニーズは、「基本的知識と技術を教えて欲しい」「行動障害のメカニズムとは何かを教えて欲しい」「強度行動障害の状態の改善」「現場の支援員を育てたい」「虐待案件があり現場を変えたい」「業務の構造化」「マニュアルの再構築」「難しいケースの集中的なかかわり」「構造化をしたい」等であったが、最も多いニーズは、「強度行動障害の状態の改善」であった。

⑪ コンサルテーション活動時の行政や支援者ネットワークとの連携
他のネットワーク等との連携状況は、「まれに相談支援事業所から連絡がある」「地域のハブになる法人が実施」「研修会を通じた連携の実施」「県からの依頼で連携体制をとっている」「知的障害者福祉協会と連携」「基幹相談支援事業所、発達障害者支援センター、保健師、児童相談所、教師、保育士と連携」「行政と地域支援マネージャーからの依頼でワーカーと連携」等であった。

⑫ 自身の実践やコンサルテーション先の実践などを報告する場
「行政主催の報告会」「研究会」「研修会」「実践報告会」「学会」等で報告している一方で、報告の機会がない、もしくは設けていない人もいた。

⑬ 広域的支援人材として養成したいという人物に出会う機会

本研究の対象者は、「自法人」や「実践報告会、コンサルテーションに関わっている法人」「困難ケースを検討するための会議」「行政とコンタクトを取っている人」「トレセミ」「研修、学会」で出会っていた。

⑭ 広域的支援人材として「適正がある」と判断する要件

広域的支援人材として適性があると判断する要件を大きく分類すると、「意欲がある」「コミュニケーション力」「知識と経験がある」「ネットワークがある」「リーダーシップがある」「自閉症が好き」であった。

⑮ 広域的支援人材の養成方法

養成方法を大きく分類すると、「研修の受講・企画運営・講師」「アセスメントツールを使えるようにする」「コンサルテーション・OJT」「資金の調達」であった。

E. 考察

1) 中核的人材養成研修の講師等のこれまでの強度行動障害支援に関する経験

令和 5 (2023) 年度の中核的人材養成研修の講師等は、強度行動障害支援の都道府県内外の事業所コンサルテーションの経験や、地域連支援体制づくりを調整した経験があり、強度行動障害の状態の改善や、現場の人材育成、地域マネジメントを担っていた。また、強度行動障害に関する講師経験も豊富であった。

2) 中核的人材養成研修の講師等が考える

コンサルテーション

本研究対象者のコンサルテーションの方法や回数等はさまざまであったが、「アセスメント」「記録」「チーム作り」を重視している点は共通していた。

中でもアセスメントは、ツールをコンサルティに使ってもらえるようにすることに重きを置いている者が複数いた。事業所の実践力や課題解決力を高め、対応力を強化する上では重要な視点と考えられた。

また、自治体や他のネットワークと連携している者は限られていた。これは、現在のコンサルテーションのニーズが、強度行動障害の状態の改善と現場の人材育成（チームの育成）に多いこと、もしくはその役割を、発達障害者地域支援マネージャーや発達障害者支援センター、行政、自立支援協議会等に委ねていることが考えられた。

3) 広域的支援人材養成の検討

中核的人材と広域的支援人材の役割を、「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」³⁾と本研究の結果から、図1のように整理した。

広域的支援人材の養成は、中核的人材養成研修の中でも行われているが、その内容は図1の左半分部分にあたり、主には中核的人材がいる事業所への支援に関する助言や支援及び事業所マネジメントの内容が中心である。

図1の右半分部分では、地域の強度行動障害者支援の体制づくりを牽引すること、発達障害者地域支援マネージャーには対応が難しい事案等について助言を行うこと等が期待されているが³⁾、そういった視点や動きを教わる機会が少ないことから、広域的

支援人材養成研修の中で取り扱う必要があると考えられた。

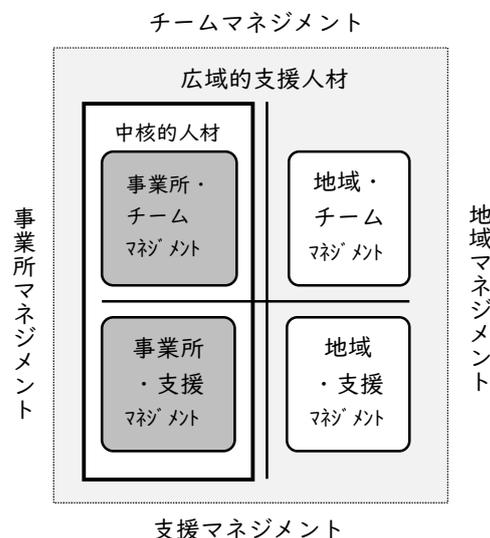


図1 中核的人材と広域的支援人材の役割

F. まとめ

本研究の対象者は、さまざまな方法でコンサルテーションを実施していた。中核的人材養成研修や広域的支援人材養成研修による養成に加え、広域的支援人材が2人以上のチームで動き、互いに研鑽する機会を設けることも、質の向上に繋がるのではないかと考えられた。

文献

- 1) こども家庭庁・厚生労働省 (2024) : 状態の悪化した強度行動障害を有する児者への集中的支援の実施に係る事務手続き等について,令和6年3月19日発出,p1.
<https://www.mhlw.go.jp/content/001240586.pdf> (閲覧日: 令和6年5月7日)
- 2) こども家庭庁・厚生労働省 (2024) : 状態

の悪化した強度行動障害を有する児者への集中的支援の実施に係る事務手続き等について,令和6年3月19日発出,p3-4.

<https://www.mhlw.go.jp/content/001240586.pdf> (令和6年5月7日)

- 3) 厚生労働省(2023):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,p9.

G. 研究発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし