

強度行動障害者支援の到達点と課題

支援の質に効果をもたらす施策とその運用の可能性を考える

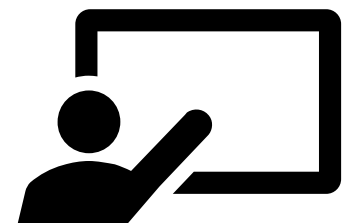
社会福祉法人 横浜やまびこの里
志賀 利一

今日の話題

1. はじめに（現在の課題）
2. 標準的支援の拡大・定着に向けて
3. 横浜市の現状と課題（広域で検討するには）
4. おわりに

障害福祉分野では、全国規模で強度行動障害支援者養成研修が実施されるようになり5年が経過しています。今日は、「強度行動障害とは？」「強度行動障害者に関係する制度」など研修で触れている基本的な内容は省略し、各論からスタートします。

1. はじめに（現在の課題）



福祉・教育・医療の領域における政策課題

障害福祉における大きな課題

- ① **受入拒否ゼロに向け**：強度行動障害児者の利用希望に応じた施設等の受入れ体制の確保
- ② **従事者の権利擁護確立**：強度行動障害児者に対して施設等で提供するサービスの質の向上
- ③ **地域格差の平準化**：上記2つの取組みを全国規模で普及する

上記は国の問題意識。施策（研修・加算）と並行して地方でも新たな取組が

特別支援教育における課題

文部科学省初等教育局特別支援教育課主催の「新しい時代の特別支援教育の在り方に関する有識者会議（2020年2月25日）」においてはじめて強度行動障害が検討事項として記される

特別支援教育として、はじめて議題として登場した段階。地方の取り組み不明

精神科医療等における課題

1980年代後半からの長期入院精神障害者対策の一部として行動障害のある知的障害者が考えられてきたが、強度行動障害をキーワードとした施策検討は行われていない。ある精神科医は「・・・コーナーポストに追い詰められる」と

有志等が精神科医療の課題とすべきテーマのひとつであると声を集める段階？

障害福祉：現場の課題に下ろすと

もっとも優先順位が高い課題は、一定レベルの質で強度行動障害者支援を実施する事業所（直接支援の現場）を増やす！

相談調整しようにも「受け入れ先が無い」「受け入れ先で不十分（不適切）な支援が行われ、結果的に退所することも」

直接支援

行動障害が著しい人にどのように支援すればいいかわからない。強度行動障害支援者養成研修等で支援の基本を学んできているが、それを事業所で実践できない。

相談調整

一人ひとりの充実した生活の実現には、相談調整の役割は欠かせない！

今日のテーマは、「一定レベルの支援が提供できる事業所をいかに増やすか？」

2. 標準的支援の拡大・定着に向けて



標準的支援とは

定義

① プロセスと結果：

事前に支援のプロセスを明確にし、その結果を定期的に振り返り、支援のプロセスを調整し続ける

② 自閉症の理解：

支援は自閉症としての様々な認知的特性を理解し続けようとするところからはじまる



個人的な学びの経過

① 仮説→計画→実行→振り返り→

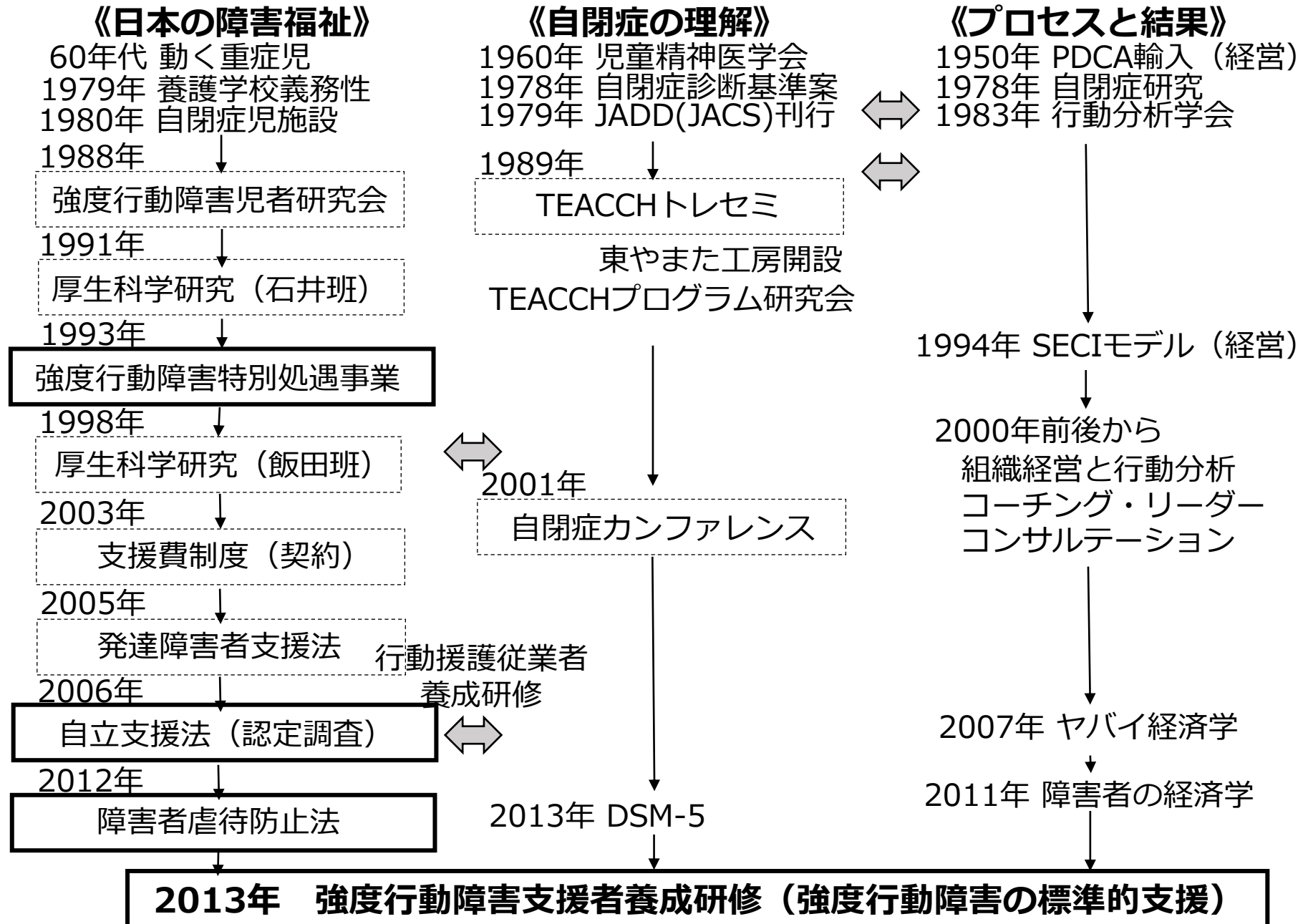
20歳代の学び（ABA）と実践：PDCAサイクルを経験的に学ぶ／理解し学びながら支援する

② 「仮説→計画」の幅を広げる

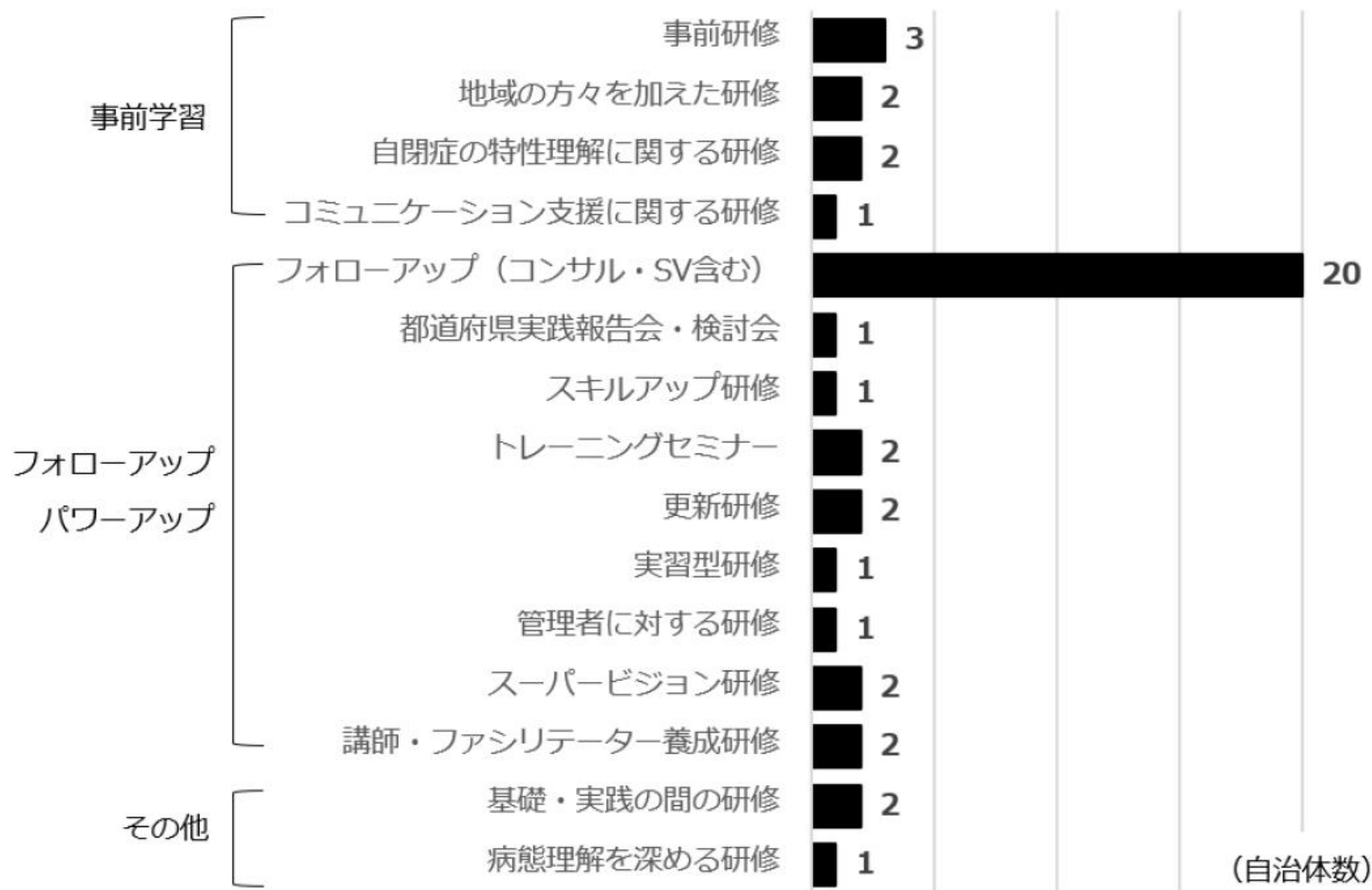
30歳代の学び（TEACCH）と実践：障害をセグメント分けで理解、個人の特性を包括的に理解する → 理解のレパートリーが広がる

強度行動障害支援者養成研修の内容もこの中核

標準的支援の誕生まで（思いつくまま）



標準的支援の拡大は容易ではない？ ①



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？」の自由記載の集計（国立のぞみの園 2019より）

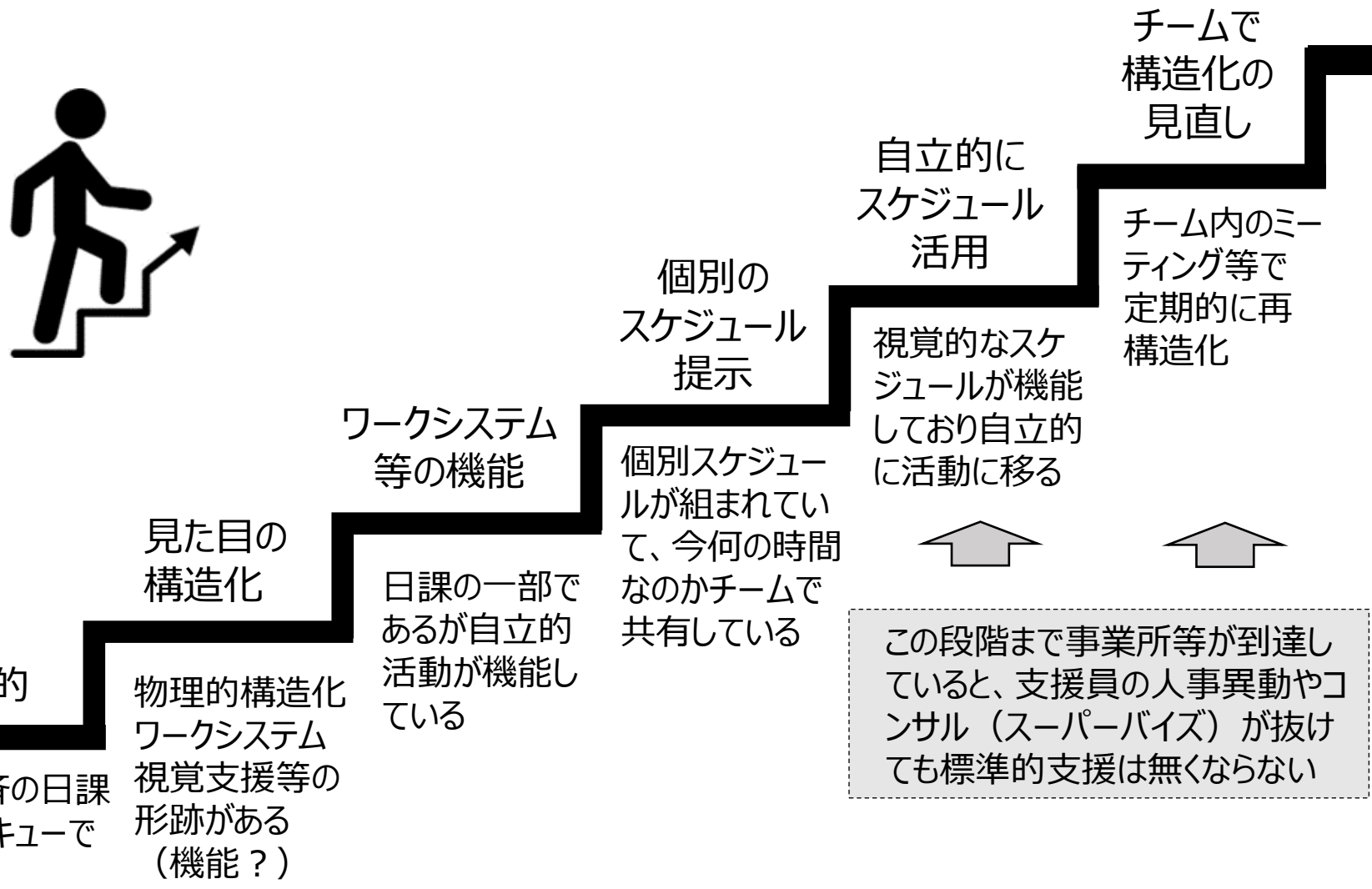
標準的支援の拡大は容易ではない？ ②

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%

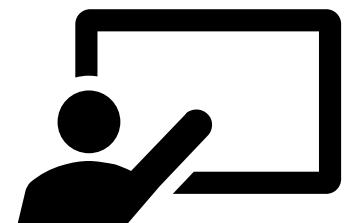
Bruce Joyce and Beverly Showers. Student Achievement through Staff Development (3rd ed), 2002.

標準的支援の拡大は容易ではない？ ③

標準的支援のうち、「構造化された支援」は見学等により比較的容易にチームの支援力が見える



3. 横浜市の現状と課題（広域で検討するには）



前提として：強度行動障害者数を推計

根拠ある推計は困難なので

障害者支援区分の行動関連項目10点以上（加算対象等）

神奈川県調査（2017年）：人口10万人あたり37人

〇〇〇〇調査（2016年）：人口10万人あたり85人（非公開）

→（真ん中をとって）人口10万人あたり50人とする！

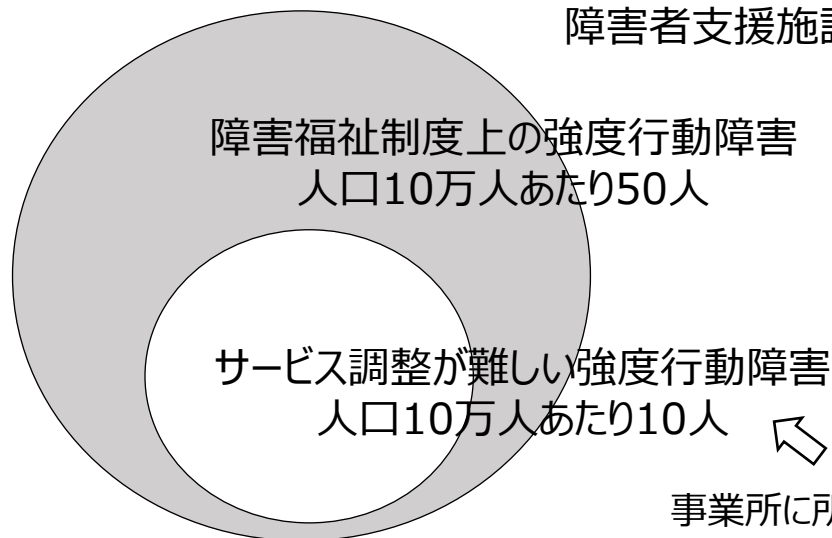
強度行動障害特別支援事業基準（旧基準20点以上）

現在の行動関連項目と同時に調査した大規模調査は見つけれない

2019年の岡山県旭川荘調査では旧基準20点以上が10万人あたり10人

→（行政調査ではないが）人口10万人あたり10人とする！

障害者支援施設の多さ、サービス受給数の多さなども影響すると考えられる



（例）

北九州市（人口94万）：強度行動障害者470人
サービス調整困難94人

福岡県（人口510万）：強度行動障害2,550人
サービス調整困難510人

事業所に所属していても、必ずしも十分な支援が提供できているとは限らない？

前提として：横浜市の実情を概数で推理

横浜市人口：370万人 ①強度行動障害：1,900人 ②支援困難：400人

障害者支援施設（市内） ① 900人 ② 200人		家族同居＋日中 ① 800人 ② 150人
	GH＋日中 ① 200人 ② 50人	
うち市外・県外 ① 300人 ② 80人		うち在宅・短期・精神科病院等 ① 100人 ② 80人

②5人＋（②児童施設移行5人） ②5人 ②20人＋（②支援学校の移行5人）

単年度でサービス調整が必要な件数

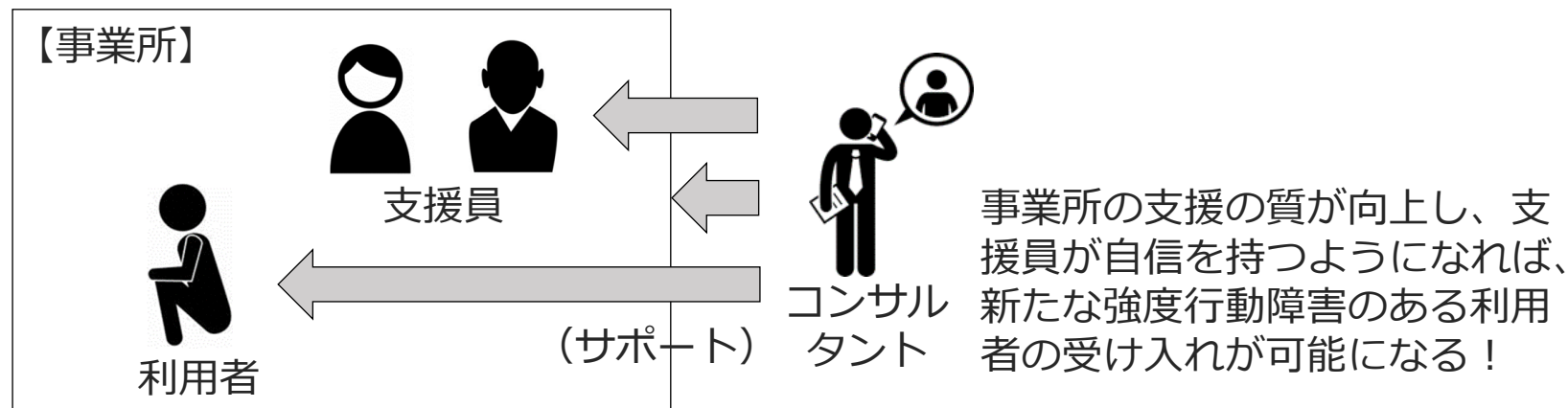
②30人＋移行調整10人

毎年40人程度が強度行動障害を理由にサービス調整が困難になると想定（受け入れ事業所が見つからない、事業所が利用できていない、事業所で支援が難しい・・・）。→ この40人ならびに周辺の人たちに何らかの（専門的な）対応（サポート）ができないものか？

専門的な対応として何が考えられる？

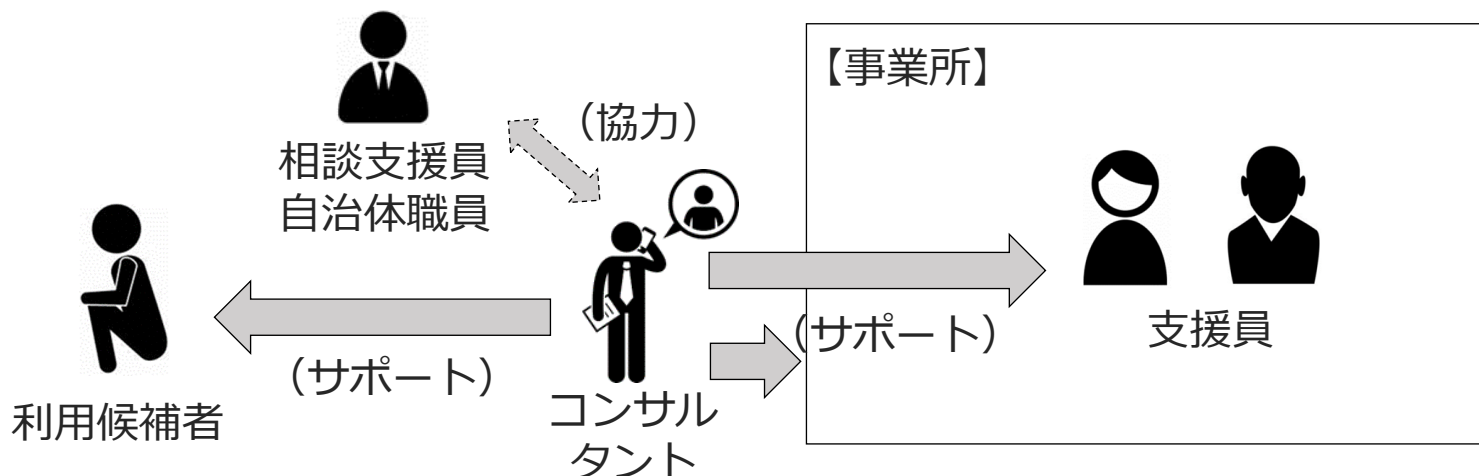
案 1：事業所に在籍する強度行動障害者の支援をサポートする

事業所の支援員の人材養成・負担軽減等により利用者に対する支援の質の向上



案 2：強度行動障害者の受け入れの条件として専門スタッフ派遣提案

受け入れ事業所の負担軽減を約束。計画的な新規利用プログラムの立案・実施



民間企業等の障害者雇用推進のためにジョブコーチを派遣しナチュラルサポート形成する方法に似ている？

横浜市の強度行動障害者支援の背景

政策的視点（現状）

●強度行動障害者数
人口370万人：強度行動
障害児者数1,900人。
サービス調整困難400人。

●サービス数
市内入所900人（市外・
県外600人）さらに、短
期入所や精神科病院等
100人？。GHは5,000人。

●仮説
GHを毎年200人分ずつ
増員しても、そこに
1,850人強度行動障害児
者や370人のサービス調
整困難な人が入居でき
るのか。家族支援に依存
した強度行動障害支援
体制が続いている。

●新しい視点が必要

相談調整の限界

●歴史ある相談支援
1973年に地域生活する
重度障害者をサポート
する在宅援護協会設置
し、作業所・放課後活
動・GH・相談調整を行
う

●各区に中核
21世紀に入り各区の
中核事業を社会福祉法
人の活動ホームが行
う（基幹相談・拠点事
業に）。医療・入所・
障害特性により広域
の専門二次相談機能
も誕生

●相談調整ではない
強度行動障害は直接
支援で支える事業所が
無くては相談調整でき
ない！

●新しい事業所増？

親の会等の願い

●自閉症を理解する施設
自閉症児者親の会（現協
会）は県連から独立す
ると同時に施設づくり
を目指し30年前に横
浜やまびこの里が誕生

●TEACCHを前提に
親の会を長年サポート
してきた小児療育相談
センターと佐々木正美
先生からTEACCHに学
ぶ施設運営の方向で

●全員を受入れられ
ない横浜やまびこの
里は250人程度（夜間
120人）の自閉症支
援が限界。強度行動
障害児者の13%に
過ぎず、市内の他の
事業所でも同等な支
援を求める
●市への新たな要望

人材開発

●古くから研修実施
30年前よりTEACCHに
学ぶ研修が県内・市
内で実施され、現在
もいくつか継続され
ている

●標準的支援の実施
は療育センターの通
園部門は法人を越え
て標準的支援が伝播
したが、成人の事業
所は市外の伝播はあ
るが、市内には影響
なし

●強行研修がきっかけ
神奈川県で強行研修
がスタートし、TEAC
CHを学んできた支援
員等が中心にプログラ
ムの検討・実施を行
ない、もう一度標準
的支援を広めようと
考えはじめた
●市で新しい取り組み

親の会役員、市内事業所の支援員、有識者、市の企画担当者等の想いで・・・転換点へ

横浜市の強度行動障害者施策の転換点

【2014年8月8日】
進路対策研究会／自閉症懇談会
（横浜市社協事務局・学識経験者・親の会・福祉事業関係者・教育・市職員17人で構成／座長：神奈川県立大学名誉教授 谷口政隆）が第3期障害者プラン策定に向けての『基本と提言（自閉症とりわけ行動障害の方について）』をとりまとめる。

2015年からの「第3期障害者プラン」の「住まい」の施策の1番目に「行動障害のある方の住まいの検討」が明記される

2015年度「**行動障害のある方の住まいの検討部会**」開催（横浜市障害計画課事務局・学識経験者・親の会・福祉事業関係者9人で構成）。

【2016年3月】
報告書がまとめられ、**方向性が提言**される。

住まいの検討部会の報告（2016年3月）

【人材育成に係る方向性】

- 標準化された支援手法の浸透とオール横浜市で人材育成体系を構築
- 現場で働く職員をフォローアップし、疲弊感・孤立感の軽減する仕組みの構築

【拠点機能に係る方向性】

- コンサルテーション等により質の基準を管理する拠点機能の整備
- 地域生活継続にリスクが高い人に受け入れ生活の立て直しならびに生活継続の機会を提供

- ① **地域支援マネジャー**：横浜市発達障害者支援センターに配置（2016年～）
- ② **支援力向上研修**：オール横浜市で強度行動障害支援者養成研修実施（2016年～）

2016年度下半期からの新しい取り組み

【拠点事業所（未整備）】

地域生活等の継続が困難、あるいはそのリスクが非常に高い強度行動障害者を有期限かつ24時間支援体制で受入れ、生活の立て直しと同時に、障害特性等のアセスメントを行なうことで、新たな生活へ向け、スムーズに移行支援を行う

現在未整備のため、既存の事業所等（例：障害者支援施設のショートステイ）の活用ないし、横浜市独自のミドルステイモデル事業活用し、地域支援マネジャーと基幹相談等の連携で運用

【①地域支援マネジャー】

事業所コンサルテーション（現4人）

①行動障害がある利用者の支援に難しさを抱えている機関・事業所を対象に、②アウトリーチで標準的な支援の実演やOJTの補助を行い（職員研修会開催、TTAP等の包括的アセスメントを活用した障害特性の理解、構造化を中心とした環境調整を一緒に行う、宿題提示と評価の繰り返すPDCAサイクル等）、③必要に応じて統一した支援を目指し関係機関・家族等との調整を行う

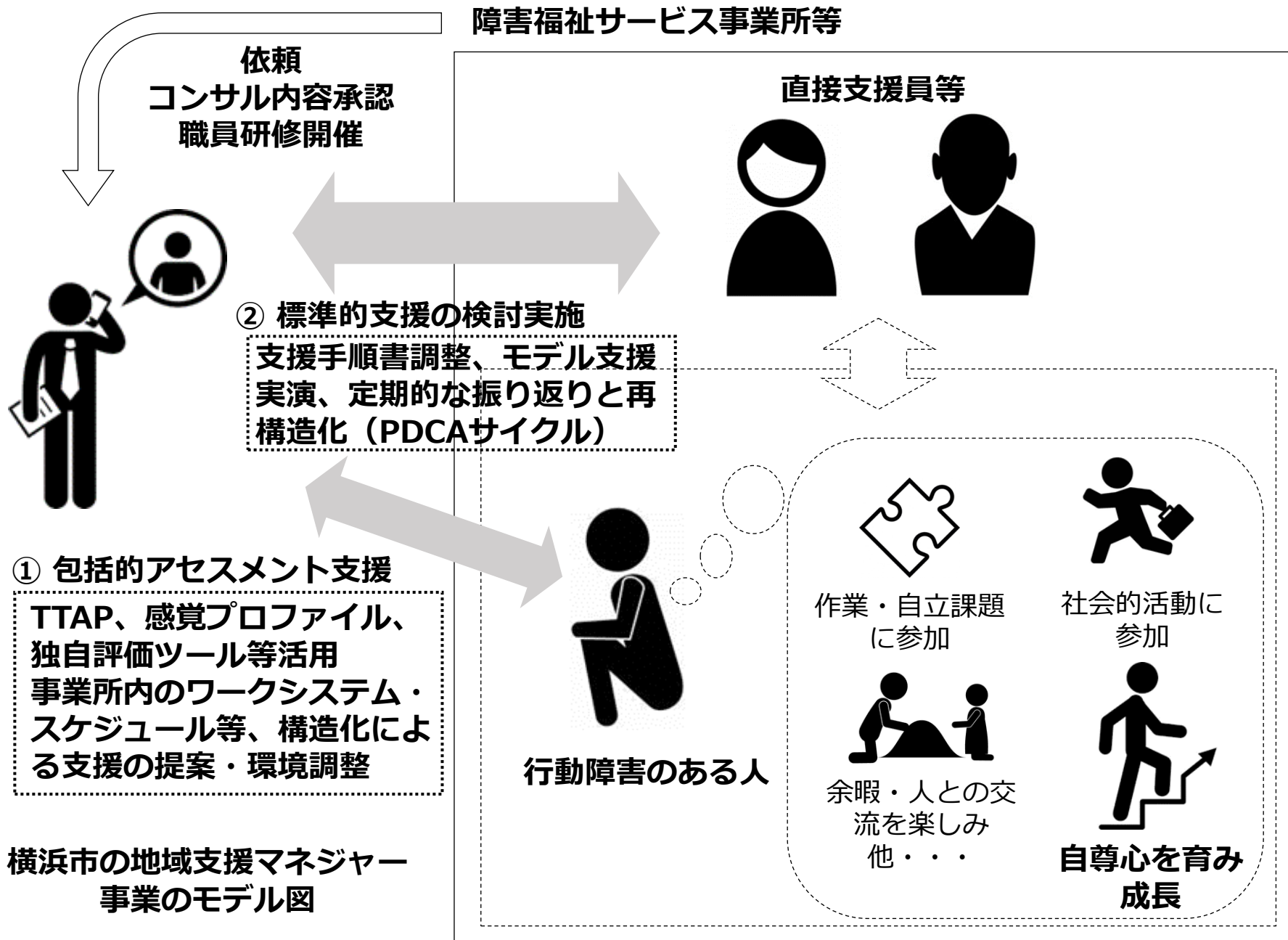
3年半の実績：事業所訪問述べ件数1,500回、訪問事業所数160カ所、対応事例約200人

【②オール横浜市研修】

横浜やまびこの里が神奈川県より強度行動障害支援者養成研修の事業所指定を受け、さらに「横浜市強度行動障害支援力向上研修」として独自のカリキュラムを加えた横浜市の委託研修の企画・開催。なお、委託に際しては、広く横浜市内の障害福祉関係法人・事業所の協力を得て『オール横浜市』で研修を行うことが前提（横浜やまびこの里職員の講師・演習ファシリテーターの割合は20%未満条件）

3年間の実績：基礎研修（10回）・実践研修（2回）で述べ修了者1,327人 フォローアップ研修（4回）開催、講師・ファシリテーター22法人より派遣

事業所コンサルテーションの内容



コンサルテーション・モデルの矛盾

支援の質向上に熱心・人材養成に資源の投入を惜しまない法人・事業所は、自ら良いコンサルタント（外部専門家）を活用している！

【法人・事業所】



社会的な課題に敏感な
経営者がいる



強度行動障害者支援に
熱心な支援員がいる

【コンサルタント】



相思相愛

勉強熱心な法人・事業所
は簡単に見分けられる

これまで外部の専門家等を活用し、支援の質向上に向けての取り組みや人材養成のあり方を検討してこなかった（不適切な支援を提供する可能性の高い）法人・事業所に対して、「コンサルタント（外部専門家）はどのような方法で接近すればよいのか？」「国や地方自治体の取り組みが後押しできるのか？」「公費100%負担の事業で効果は期待できるのか？」「法人・事業所負担とするならどんな方法があるのか？」・・・また、「コンサルタントの専門性や方法論として重要なものは？」・・・

横浜の事業推進から見えてきた課題

ポジティブな側面（公費のコンサルテーションにも可能性が）

- ① **短期間で変化する事業所**：運営法人が事業方針と人材養成に対する考え方が適切で、単に強度行動障害者支援の知識と機会が不足している事業所が少なからず存在する。いったんモデル支援がスタートすれば変化は早い！ より専門的な学習（人材養成）の機会を求めてくる事業所も存在する
- ② **強度行動障害支援者養成研修の下支え**：強度行動障害支援者養成研修の受講者が増え、基本的知識に触れている人が事業所には存在し、支援内容への抵抗は少ない。ただし、事業所・利用者の実態にあった噛み砕いた標準的支援の学習機会は必須になる
- ③ **事業所間での情報交換**：変化した事業所の情報等が事業所同士あるいは基幹相談支援センター等を経由し伝達し、新たなサポートの対象者（利用者・事業所）が紹介される

ネガティブな側面（ゼロから相思相愛の関係を作るのは・・・）

- ① **リーダーシップの欠如**：コンサルタントのカウンターパートナーが見つからない。毎回、「リーダーは誰だ？」状態
- ② **チームで学ぶ体制が組めない**：チーム支援の文化が育っていない、一定期間同じチームで学べない（職員定着等）。支援現場の強度の疲弊（組織の雇用管理上の問題？）。こうなると利用者と事業所のマッチングミス
- ③ **シマを荒らすな**：法人・事業所職員向けの研修開催は拒まないが、環境調整ならびに支援方法の変更の提案には強い不安を組織的に示す
- ④ **有能なコンサルタントはどこに？**：運営事業者側の大きな課題

4. おわりに

