

公益財団法人日本社会福祉弘済会 平成 28 年度 社会福祉助成事業
「重い障害や行動障害のある方の地域生活について考える」
研究委員会

～支援の難しい人の 地域生活の場を広げるためには 何が必要か～

報 告 書

公益財団法人日本社会福祉弘済会 平成 28 年度 社会福祉助成事業
「『重い障害や行動障害のある方の地域生活について考える』研究委員会」

報 告 書

発行日 平成 29 年 3 月 17 日
発行者 障害のある人と援助者でつくる日本グループホーム学会代表 光増 昌久
事務局 〒 231-0806 神奈川県横浜市中区本牧町 1-120
日本グループホーム学会事務局
FAX : 045-228-7728
E-mail : info@jgh-gakkai.com
<http://www.jgh-gakkai.com/>



障害のある人と援助者でつくる
日本グループホーム学会

2017 年 3 月

< 目次 >

1. 事業の概要	・・・ 1 頁
2. 研修会	・・・ 2 頁～
(1) 研修会概要	・・・ 2 頁
(2) 講演・パネルディスカッションの概要	・・・ 3 頁～
① 講演 I	・・・ 3～7 頁
『持続可能で有効な人材育成方法と法人を超えた仕組みづくり ー強度行動障害のある人の支援を通して』(志賀利一 氏)	
② 講演 II	・・・ 8～15 頁
『住居の構造と物理的環境の整備を通して～行動障害のある方の グループホーム支援～』(戸枝基陽 氏)	
③ パネルディスカッション	・・・ 16～22 頁
『行動障害のある人たちの暮らしを地域で支えるために必要なこと』	
(3) グループディスカッションから見えてきた課題	・・・ 23～26 頁
(4) 参加者アンケート	・・・ 27～29 頁
3. 事業総括	・・・ 30 頁～
(1) 課題への対策	・・・ 30～33 頁
(2) おわりに：理念の再確認と共有	・・・ 33 頁

1. 事業の概要

(1) 目的

重い障害や行動障害のある方の地域生活における課題を地域における具体的な実践から明らかにし、その対策を検討する。

(2) 内容

- ① 平成28年9月10日(土)第1回準備会全体会議 開催地:横浜市(ウィリング横浜)・・・研修会企画について検討した。
- ② 平成28年10月8日(土)第1回準備会会議 開催地:東京都(東京都障害者福祉会館)・・・講演講師およびシンポジストと、深めるべき論点を整理した。
- ③ 平成28年11月4日(金)研修会「支援の難しい人の地域生活の場を広げるためには何が必要か」開催地:東京都(日本教育会館)
- ④ 平成29年2月11日(土)第2回準備会全体会議 開催地:横浜市(かながわ県民サポートセンター)・・・課題整理と対策の検討を行った。

2. 研修会

(1) 研修会概要

<テーマ>

「支援の難しい人の地域生活の場を広げるためには何が必要か」

<目的>

重い障害がある人、特に行動障害のある人の地域での暮らしを支えられる支援は、充分に増えているとは言えない状況があり、これまでの支援実績がある一部の法人や事業所が取り組み続けるだけでは、必要な量的対応の限界がある。そのような支援の実績がすでにある人だけでなく、これから取り組もうとしている人にも参加を呼びかけ、共に情報共有して議論することを通して、支援の量を増やし、質を高めていくためにはどんな課題があり、何が必要なのかを検討する機会とする。

<日時>

2016年11月4日（金）10時～16時

<会場>

日本教育会館 第二研修室

<参加者数>

85名（その内、当学会会員26名、会員以外59名）

<プログラム>

- 講演Ⅰ「持続可能で有効な人材育成方法と法人を超えた仕組みづくり」
志賀 利一氏（独立行政法人 国立重度知的障害者総合施設のぞみの園）
- 講演Ⅱ「住居の構造と物理的環境の整備を通して～行動障害のある方のグループホーム支援～」 戸枝 陽基氏（社会福祉法人むそう）
- パネルディスカッション
「行動障害のある人たちの暮らしを地域で支えるために必要なこと」
パネリスト：志賀 利一 氏
戸枝 陽基 氏
國井 一宏 氏（NPO 法人サポートセンターたつかーむ）
司会 進行：中西 昌哉 氏（社会福祉法人世光福祉会 ベテスタの家）
- グループディスカッション
「支援力の底上げのためには！？ ネットワークをいかに自分たちでつくれるか？」

(2) 講演・パネルディスカッションの概要

① 講演Ⅰ：志賀利一氏（独立行政法人 国立重度知的障害者総合施設のぞみの園） 『持続可能で有効な人材育成方法と法人を超えた仕組みづくりー強度行動障害のある人の支援を通して』

強度行動障害とは？

- ・強度行動障害の定義…本人の健康を損ねる行動、周囲の人の暮らしに影響を及ぼす行動が著しい頻度で起こり、特別に配慮された支援が必要になっている状態。
- ・今の障害支援区分の認定調査の行動関連項目で10点以上（最大24点）の人…5万人程度はいると思われる。

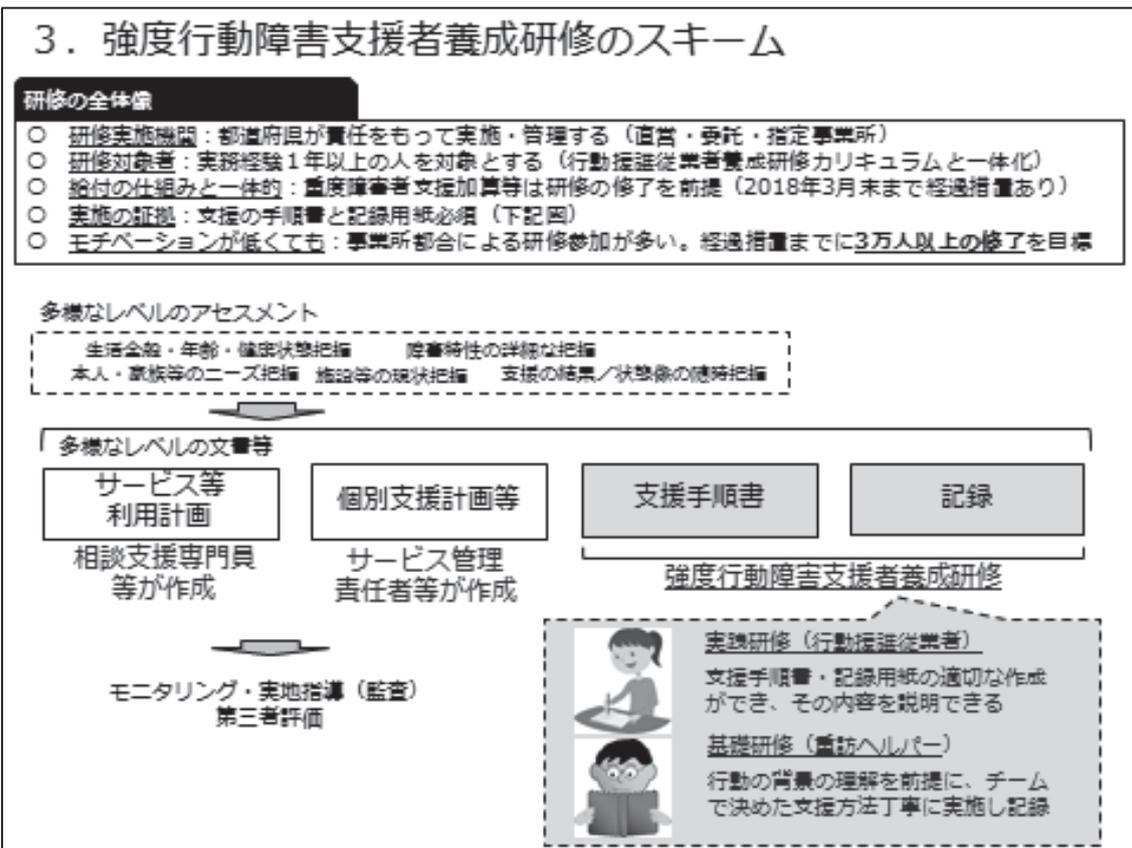
お金だけでは難しい受け入れ→人材育成の必要性

- ・1993年の強度行動障害特別処遇事業（児と者の入所施設）では2倍の措置費が出され、98年からは加算になるなど、重度で支援が大変な人の対応として制度的には「お金を出すこと」だけだった。
- ・実績が多く稼働率が高い271カ所のショートステイ事業所を対象に、強度行動障害の人の緊急時の受け入れが可能かどうかを聞いた調査をした。結果、「契約をしている人であれば可能」は45%。契約していない場合は12パーセントが「検討して可能であれば受け入れる」。やはり、お金だけでは受け入れは難しい。
- ・自閉症の人の支援については、歴史的にいろいろな考え方があり、統一が難しかった背景があった。2013年から、強度行動障害支援者養成研修がスタート。毎年1万人以上の人が全国で受けている。虐待を起こさないためにも、多くの人に受けてほしい。
- ・障害者虐待防止法。行動障害のある人への虐待は、全体の25%くらい。「虐待をしてはいけない」だけでは解決しない。どうやってその人たちを理解して、どうやって対応するかを知らないと、虐待防止はできない。

強度行動障害支援者養成研修…これだけで全てに対応できるわけではない

- ・実務経験1年以上の人が対象。内容は初級レベル。基礎研修12時間、実践研修12時間。
- ・給付の仕組みと連動している。重度障害者支援加算はこの研修修了者がいることが要件。（2018年3月末まで経過措置あり）
- ・強度行動障害の人には、個別支援計画だけでは支援が難しいので、もっと細かい丁寧な障害特性をふまえた「支援手順書」を実践研修まで受けた人がつくる。例えば、通所先からホームに帰ってきてからどうやって過ごすのか、どう伝えるか、世話人はどう対応するのかなど。基礎研修だけの人は、そこに書かれた手順書を理解し、職場の中のチームとして支援し、日々の実践の記録を残す。実践研修を受けた人は、「支援手順書」をつくるだけでなく、職場チームにその内容の意味を説明できることが求められる。

- ・現在はこれまでにない手厚い重度障害者支援加算がつく。不正受給が起こったり、支援できる地域の住まいが増えていかないとすれば、加算が削られていくだろう。通所の生活介護には加算がないのは課題。
- ・事業所都合で研修を受けに来るようなあまりモチベーションが高くない人や、初級レベルの人にもやる気になってもらう必要がある。



4. 初級者研修として何を伝えるか → 冰山モデル中心

表面上見えている行動

水面下の要因に注目する

本人の(障害)特性 ↔ 環境・状況の影響
相互に作用

障害特性のサンプル

- 聴覚、視覚、味覚、触覚等に過剰に反応する
- 痛みや特定の感覚をあまり感じない
- タイミングよく注意を向けることが出来ない
- 特定の物事に固執しやすい
- 慣れ親しんだ活動や物事を好む
- 同じことを繰り返すことを苦にしない
- 新しい活動を想像することが苦手である
- 話しことばの理解が難しい
- 声の強弱・顔の表情で状況理解は難しい
- 人を見て学ぶことが難しい
- 視覚的(静的)な情報が学びやすい
- 活動の開始とおわりの判断が苦手
- 別のやり方を臨機応変に考えることが苦手
- 同年代と同様の活動に興味関心がもてない

ストレングスモデルをリフレーミングすべき障害特性を知らなければ始まらない!

基礎研修：講義 6 H + 演習 6 H

- ① 強度行動障害がある者の基本的理解 (講義 2.5H)
- ② 強度行動障害に関する制度及び支援技術の基本的な知識 (講義 3.5H)
- ③ 基本的な情報収集と記録等の共有 (演習 1H)
- ④ 行動障害がある者のコミュニケーションの理解 (演習 2.5H)
- ⑤ 行動障害の背景にある特性の理解 (演習 2.5H)

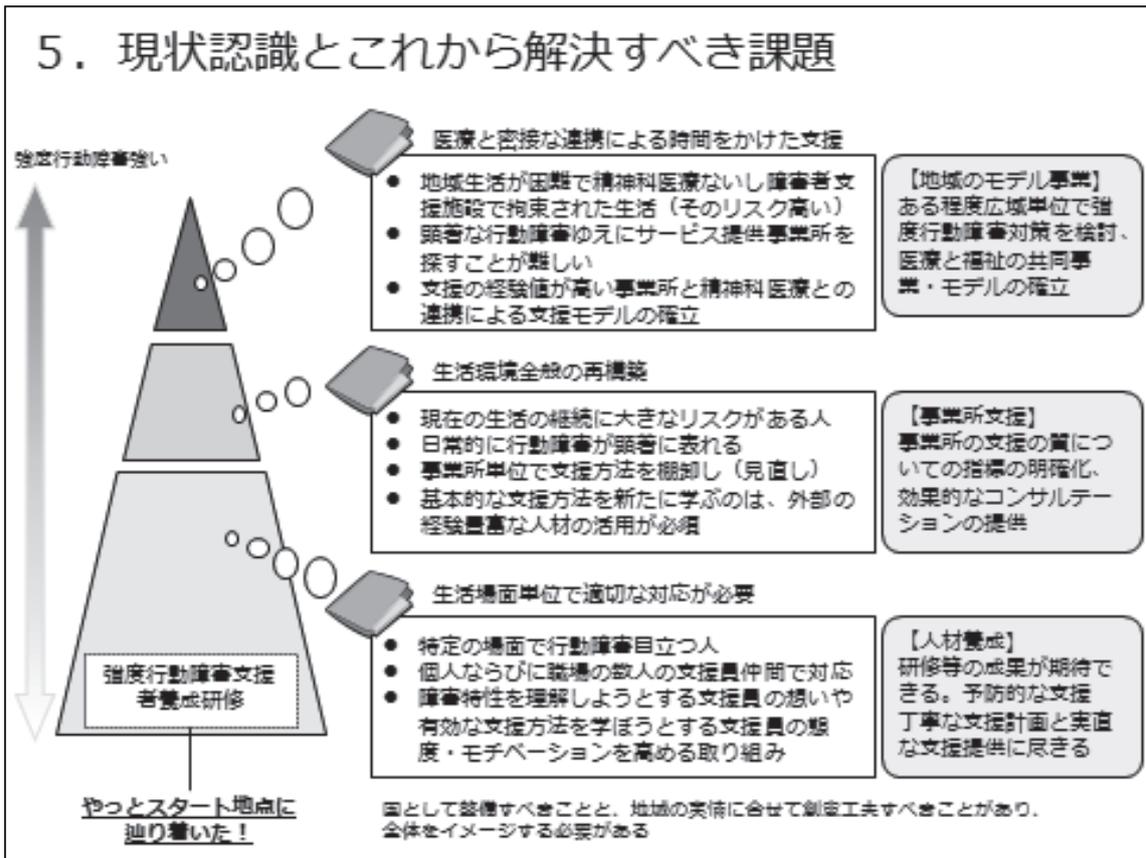
実践研修：講義 4 H + 演習 8 H

- ① 行動障害のある者へのチーム支援 (講義 2H)
- ② 強度行動障害と生活の組み立て (講義 2H)
- ③ 障害特性の理解とアセスメント (演習 2.5H)
- ④ 環境調整による強度行動障害の支援 (演習 3.5H)
- ⑤ 記録に基づく支援の評価 (演習 1H)
- ⑥ 危機対応と虐待防止 (演習 1H)

相談支援初任者研修・サービス管理責任者研修等でも学ぶ機会がない!

行動障害の強さと必要な対応 3つのレベル

- ・強度行動障害支援者養成研修はスタートに過ぎない。冰山モデル、障害特性など、初級レベルの話。研修を受けた個人が日々の支援をちょっと変えるだけで効果がある人たちもいるが、これだけでは全てが解決するわけではない。行動障害の強さで 3 つのレベルの対応が必要になると考えている。
- ・生活場面単位で適切な対応が必要な人…特定の場面で行動障害が目立つ人。障害特性を理解しようとする支援者の思いがあれば、少し学んだ支援方法を活用すればかなり生活が改善することもある。事例検討などの研修会等での学びによって予防的な支援ができる。【→研修・人材養成】
- ・生活環境全般の再構築が必要な人…現在の生活の継続に大きなリスクがある（このままだと失明してしまう等）人。事業所単位で支援方法を全部見直してやり直す。外部の経験豊富な人材の活用が必要。事業所全体がある程度の質を持つ必要があり、そのサポートができる人材養成も必要。事業所の支援の質についての指標が必要。【→事業所支援】
- ・医療と密接な連携による時間をかけた支援が必要な人…顕著な行動障害ゆえにサービス提供事業所を探すことが難しい人。医療機関には現在も 1,000 人くらいは常時拘束されている人がいると思う。医療と福祉の間の人たちがいるのは事実。支援の経験値が高い事業所と精神科医療との支援モデルの確立が必要。【→地域のモデル事業】



横浜市における「知的障害者の住まいの検討会」

- ・第3期横浜市障害者プランの中のテーマ2「住む、そして暮らす」の中に、行動障害のある方の住まいの検討が新規で加わった。グループホームはたくさんあるが、行動障害の方が入居できるグループホームがとても少ない。月に31日以上ショートステイ受給者証が出ている人も市内に60人以上いるらしい。
- ・検討会では2つの方向性をまとめた。1つ目は「人材育成に係る方向性」…強度行動障害支援者養成研修を活用しながら、オール横浜で、行動障害に関わる研修を行い、標準化された支援手法を広く浸透させる。具体的には、横浜市の発達障害者支援センターの担当者を国制度の発達障害者地域支援マネージャーとして配置し、市内の事業所の職員の研修を行い、その後のフォローアップを行っていく。
- ・2つ目は、「地域移行や地域生活を支える拠点（拠点機能）に係る方向性」…職員個人の学び、事業所や法人の中だけでは難しいことを、上手く支え、サポートしていく体制を市全体でどう創っていくか。ここで重要なのは、支援の質の基準を明確にし、見えるようにして、質を管理すること。そして、生活を立て直す機能を含めた住まいの場を整備する。すでに在宅生活が破たんしている人でも受け入れて、生活を立て直し、創りなおして、地域に戻す。精神科医療の急性期の入院と同じような形で。これはまだ具体化はしていない。

質の高い事業所へ向けての改革の要件とは

- ・強度行動障害のある人の支援ができる事業所に、どのようにしてその力をつけたのかをヒアリングしている。分かってきたことは、①強力なリーダーシップ。ボトムアップでは難しい。②モデル事例から取り組む。1人の人をどうするか、考え得る全てのことを一定期間行ってみて、変化が見えて、皆がその変化を認識できることが大切。やっていくうちに変わってきて、初めて自信が持てる。③チーム全体で学ぶ。内容は事業所全体に伝える。④実績のある外部の人材、組織からの承認を得る。定期的に、研修会で講師を呼び、アドバイスを受ける。最初からコンサルテーションを入れる場合には、モデル事例として短期間で成果が出そうな人を見つけてもらうことも有効。
- ・事業所改革のプロセスとして、①リーダーの確認、②改革のための特別な4、5人の少人数グループの設置、③構造化など基本的な考え方を全職員に周知、④定例ミーティングでチームでの意思決定、⑤モデル事例を通して実践、⑥ワークモチベーションの確認、⑦外部のコンサルテーション、⑧モデル事例の変化を個別支援計画に反映させる、⑨安全、安心を目指すだけでなく、地域生活の中でいろいろな挑戦や冒険ができるように、サービス等利用計画などにも反映させる。このような循環が支援者のモチベーションを高める。

【講演Ⅰのポイント】

- ・現在は、これまでにない手厚い重度障害者支援加算がつくようになった。しかし、お金だけでは、支援の難しい強度行動障害のある人たちを受け止めて支援していくのは難しい。
- ・強度行動障害支援者養成研修の内容は、基本的な知識を備えた人を増やしていく目的のため、初級レベル。この研修を受けるだけですぐに専門的な支援が可能になるわけではない。
- ・行動障害の強さと必要な対応には3段階のレベルがある。個々の職員の研修のレベル、事業所支援のレベル、地域のモデル事業のレベルが必要。
- ・横浜市の障害者プランに関して検討する「知的障害者の住まいの検討会」では、標準化された支援方法を広く浸透させるための「人材育成」の方法と、事業所や法人内部だけでは難しいことを支える体制としての「地域移行や地域生活を支える拠点機能」についてまとめた。（部会の記録及び報告書は↓のURLで読めます。
<http://www.city.yokohama.lg.jp/kenko/shogai/sumai/20150526181313.html>)
- ・行動障害のある人の支援を広げていく際に、事業所の支援の質の担保をどうするかという課題もある。質を上げていくための改革には、強力なリーダーシップと、モデル事例（実際の利用者の中の1名）に全力を投入して変化を実感するプロセスを通して支援者のモチベーションを高めることなどが必要だと思われる。

② 講演Ⅱ：戸枝 陽基 氏（社会福祉法人むそう）

『住居の構造と物理的環境の整備を通して～行動障害のある方のグループホーム支援』

物理的な構造化は一人ひとりのアセスメントあってこそ～抱え込まずに地域のネットワークで支援

- ・物理的な構造化は、一人ひとりに合わせないと意味がない。本質的に大切なことはアセスメントであり、中には手段として徹底的な物理的な構造化が必要な人も、ということ。
- ・行動障害のある方たちの支援は、「抱え込まない」ことが大事。法人の性格などとの相性もあると思うし、支援者の精神的疲労も大きい場合もあるので、1つの法人で抱え込まない方がよい。地域の中の1つの法人だけが行動障害の方の支援を担って、周りの法人は「あそこがやっているから任せておけばいい」となっているのは良くない。それをどうやって超えていくのが課題。
- ・地域ごとにネットワークをつくらないといけない。誰が中心となるべきかは、相談支援事業者だと思う。法人同士で仲間をつくってやる方法もあるが、契約制度の今の時代、ライバル関係でもあるのでやりにくい面もある。
- ・福岡県の博多のように西南学院大学の野口先生のような大黒柱が中心にいれば、事業所間ネットワークづくりが可能。野口先生が中心になって、ホームヘルプやグループホームをしている事業所からエース級の支援者が集まって、一緒に支援計画を練って、1人の人を支えるということをやっている。

障害の重い人こそ個別に配慮された支援をていねいに～生まれた時からターミナルまで

- ・社会福祉法人むそうのミッションは、どんなに障害が重い人でも、地域の中で、人間として個別に支援されて、「幸せだな、生まれてきてよかったな」と思っただけのこと。さらに本人のみならず地域の人たちが、「障害のある人がいるっていいよね、彼らと出会えて良かった」と思っただけのような実践をすること。
- ・普通の国は、障害の重い人、個室でのケアが必要な人、ていねいな医療ケアが必要な人から地域移行したが、日本は財政事情、制度の仕掛け方の問題でそうはならなかった。ターミナルケアや行動障害のある人は入所施設がやればよいというイメージがついてしまった。
- ・環境が悪いために広がる障害が二次障害なので、子どもの頃から、ゼロ歳から適切な支援を積み重ねて、ターミナルまで支援したい。

重症心身障害児と出会って一層見えてきた「発達障害」～乳幼児期の予防の重要性

- ・重症心身障害児への支援を始めて、発達障害のことがさらに分かってきた。今は体重 200 グラム台でも助かる。7カ月、8カ月では普通に生まれてくる。脳が成熟しないうちに生

まれてくる。3歳まで脳はどんどん大きくなるので、早産児には3歳まで国が酸素を給付した方が良くと本気で思っている。低体重の子どもが助かることと、発達障害は密接につながっている。自閉症の人のお母さんに聞くと、全員ではもちろんないが、早く生まれている人は多い。

- ・自閉症は脳の器質的な問題だということは分かってきているが、スペクトラムなので原因はさまざま。だからこそ一人ひとりのアセスメントが重要。脳の機能自体がはっきり分かっていない。脳のどこに原因があるかで、どんな特徴、障害が出るのかが違ってくる。
- ・幼児期は脳が急速に発達する。医師の勉強会で、NICU やその後の集中治療室 GCU に保育士を配置してほしいと伝えている。刺激があつてこそ脳が発達するのだから。早期療育を病院の中でも行っていくようにならないと、二次障害は広がっていく。
- ・発達障害者だけでも、発達はある。「発達ができない障害」ではない。脳は、損傷があつても発達する。3歳まではとても重要。だから早期療育が重要。日本の福祉はこじれてから対応しているが、予防が重要。子どもたちに重点的に予算を投入しないと、行動障害を生み出し続けることになる。

経験の重要性～脳の特質と環境的障害を見極める

- ・脳は全体の一割しか使っていないし、部分の役割を周りが補うことが分かってきた。つまり、脳の部分損傷があつても、小さいときにそれを補う体験があれば、それを補うように行動が変わっていく可能性がある。
- ・発達や成長は18歳まで。18歳を過ぎて、本人の行動変容を期待するアプローチは虐待になることもあり、怒ってやめさせようとする（行動変容を期待する）のは間違っている。不適切な行動の背景を探り、その問題が起こらないようにするにはどうするか、気になるものは取り除く等、環境整備するしかない。
- ・日本の障害者は、さまざまな経験による能力獲得がない。環境的障害、二次的障害が大きいのではないかと。IQだけではなく、経験によってできることがある。教育の機会や、ケンカをする、恋愛をするなどの普通の経験をすることが必要。
- ・脳の特質と二次障害（不快体験、経験によるもの）をていねいに見極めるアセスメントが大切。家族から過去の経験をよく聞く（何がパニックの引き金になるか）ことが有効。アルバムを見せてもらいながら話を聞く方法も良い。
- ・彼らは想像力の障害があり、視覚優位なので、繰り返し怒っても無駄（ノイズでしかない）。不適切な行動から切り替えるための次の行動を提案することが必要。
- ・外に出る社会体験を積み重ねれば、行動は変わる。

障害のある人の3つの年齢

- ・障害のある人には3つの年齢があると考えた方が良く。発達年齢、実年齢、肉体年齢が

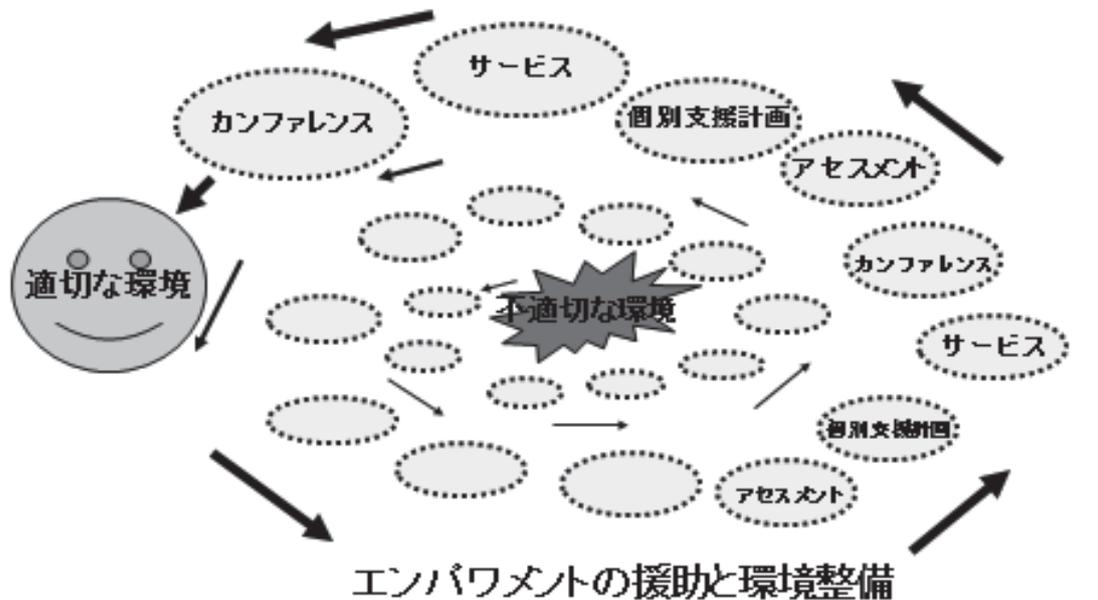
個別支援計画に書いてあるか？

- ・ダウン症の人などは40歳を過ぎて燃え尽き症候群になることがあり、活動量をセーブする必要がある。ダウン症で自閉症の人もある。日中活動の活動量をセーブしないと、追い込まれてグループホームで爆発したりする。ホームだけではなく、トータルで考えていかないといけない。
- ・グループホームを運営するということは、看取りまでやるということ。歳をとったから入所施設や高齢者の特別養護老人ホームなどに入所するというのは、現実的に無理。肉体年齢への配慮は重要。
- ・「特性」と「発達年齢」を両方みる必要がある。こだわりというのは、発達の中で通り過ぎるこだわりと、そうでない（定着する）ものがある。

人生を楽しんでもらうための支援の循環

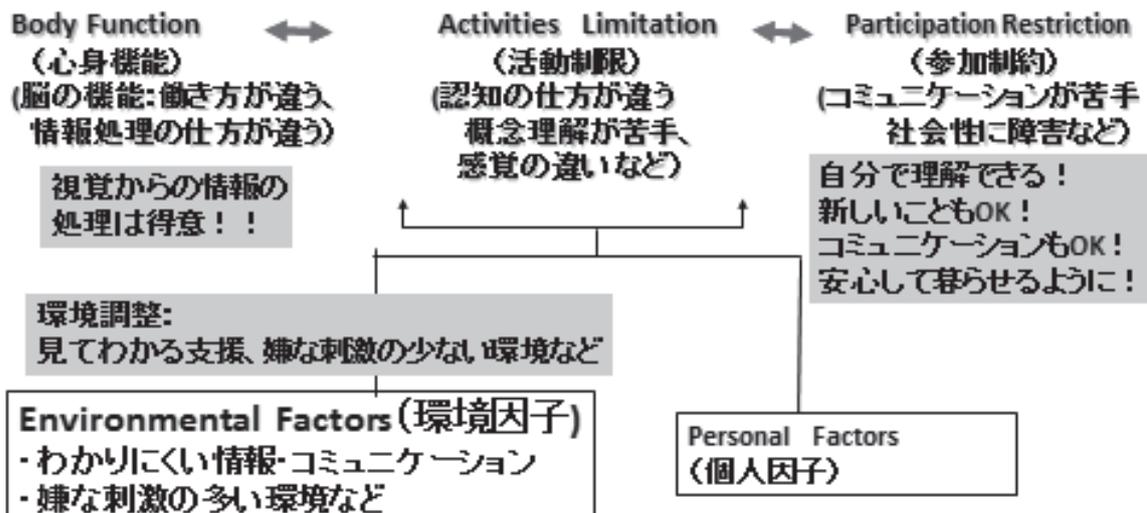
- ・「人」、「場所」、「スケジュール」の3つが大切。「信頼できる人」、「知っている安心できる場所」、「やったことがあること」。ずっとそれだとそればかりになってしまうが、一気に変えてはいけない。スモールステップでちょっとずつ変えて、広げていくことが必要。
- ・週間スケジュールを提示しているか？ グループホームは安心できる間取りになっているか？ ホームではゆったりした時間を過ごしてほしいと思っても、彼らにとってスケジュールがないことは「無限」を意味するので、習慣の中で自分の見通しをつけてあげることが落ち着いてもらうためには大切。
- ・ただし、落ち着かせることが支援の目的ではない。その人が人生を楽しむことが目的。そのために、カンファレンス（振り返り）がすごく重要。上手くいったら次の課題にチャレンジする。支援者にとって都合の良い状態がゴールではない。終わりはない。
- ・社会体験が増えると、私たちが思いもしないことができるようになる。大人になっても、体験的に力をつける。発達するわけではないが、体験的に力をつけ、楽しい行動を養っていける。
- ・保護者の都合や満足感とどう向き合うかという問題がある。例えば、「グループホームの入居者みんな一緒に夕飯を食べてほしい」という親の思いがある。ホームで親の意向にそった暮らしをして、それが刺激になって、不安定になっていることがある。本人のライフスタイルの支援なのだから、親をその理解者にしていく必要がある。お互い譲れるところは譲って、本人を中心に良い支援を組み立てる。
- ・ICF 構成要素間の相互作用を見ることも重要。バイタル（体温、脈拍、血圧など）や、排便のリズム、睡眠時間などの体調の記録が必要。行動だけに注目するのではなく、体調、健康状態に注意を向ける。さらに、個人因子への訓練的アプローチではなく、環境を整えるアプローチを支援者がすることが、行動変容につながる。

アプローチの循環は環境整備作業



自閉症のICF

Health Condition / 健康状態



身体に障害のない人のバリアフリー

- ・ 刺激の少ない環境で落ち着く人は良いが、それだけでは上手くいかない人もいる。例えば、壁掛けのエアコンを異物だと感じて取ろうとする人や、風の流れが気になる人、光（揺らめく光）が気になる人。ちなみに、LED は周波数がないので揺れない。そういう人のために、建物のプロ（積水ハウス）と、脳の機能障害へのアプローチとして「身体に障害のない人のバリアフリー研究」をした。
- ・ 一人ひとりへの配慮を突き詰めて、建物のプロの技術をもってグループホームをつくった。外部の音を遮断できたり、中で音を出しても反響しないので混乱しない部屋など。認知症のグループホームとは違って、普通の家が建っていた広さ（40坪、50坪程度）の土地活用ができる。障害者の親がオーナーになって建て貸しする形態も見込めると思う。
- ・ 住環境アセスメントシート（表1）を作成したので、使っていただき、フィードバックがほしい。

次頁から

（表1）社会福祉法人むそう（2010）『行動援護対象者および重症心身障害者のケアホームへの移行における住環境および支援システムに関する調査研究』報告書 85-86頁 図表 5-8
住環境アセスメントシート（1/2, 2/2）

特性		チェック/聞き取りのポイント		設計/機器/インテリアなどへの配慮事項				
全体よりも細部に注目する特性	4 衝動性	<input type="checkbox"/> 見えたら何が何でも手に入れたい/そこへ行きたい <input type="checkbox"/> 聞こえたら気になる/確かめずに入れない <input type="checkbox"/> どうしてもおいを確かめたい/臭いに敏感でそこへ行きたくなる <input type="checkbox"/> 味を確かめずに入れない <input type="checkbox"/> 舌を刺さずに入れないものがある	透視 強要 遠望 眺望 眺望 眺望 その他	スケジュールシステムは?	情報理解のための形式は?	<input type="checkbox"/> トランジション有り <input type="checkbox"/> トランジション無し <input type="checkbox"/> アイコンの移動	<input type="checkbox"/> 縦 <input type="checkbox"/> 横 <input type="checkbox"/> 子他 <input type="checkbox"/> 設置場所(要/不要) <input type="checkbox"/> 要ポケット <input type="checkbox"/> 無し	<input type="checkbox"/> 可動式/フレキシブルに使える仕切り、家具、収納など <input type="checkbox"/> * 初めから細かく固定化するとかえって使いにくい場合が多い。変更も難しくなる。
	5 時間の整理統合の困難さ	<input type="checkbox"/> 自由な時間、休憩時間、何もすることがない時間帯に落ち着かない、うちらうする、臭になることが増えるなど <input type="checkbox"/> 先の見通しが立たない状況で落ち着かない/パニックなど <input type="checkbox"/> 与えられた課題/活動などを、ひとつひとつ指示しないとできないなど	スケジュールシステムは?	情報理解のための形式は?	<input type="checkbox"/> 固定 <input type="checkbox"/> 移動 <input type="checkbox"/> 複数 <input type="checkbox"/> 他	<input type="checkbox"/> 縦 <input type="checkbox"/> 横 <input type="checkbox"/> 子他 <input type="checkbox"/> 設置場所(要/不要)	<input type="checkbox"/> スケジュール/ワークシステムの設置条件を整える <input type="checkbox"/> 可動式/追加なども考えておく <input type="checkbox"/> 可動式/追加なども考えておく <input type="checkbox"/> 可動式/追加なども考えておく	
	6 空間の整理統合の困難さ	<input type="checkbox"/> 決まった場所、決まったことをする <input type="checkbox"/> 一度行った場所を忘れず、同じことをしようとする/同じようにできる <input type="checkbox"/> 一度使った場所を、別の活動に使用すると混乱/パニック <input type="checkbox"/> 場所を覚えられない、よく間違える <input type="checkbox"/> 同じテーブルで食事をすると、人の物でも食べてしまう <input type="checkbox"/> 大きな机での共同作業では、自分の空間が理解できない/人物のまつつかってしまうなど <input type="checkbox"/> ある場所で使う物は、他の場所で使えないなど	スケジュールシステムは?	情報理解のための形式は?	<input type="checkbox"/> 固定 <input type="checkbox"/> 移動 <input type="checkbox"/> 複数 <input type="checkbox"/> 他	<input type="checkbox"/> 縦 <input type="checkbox"/> 横 <input type="checkbox"/> 子他 <input type="checkbox"/> 設置場所(要/不要)	<input type="checkbox"/> ひとつの空間はひとつの目的に使われるようにする配慮(床ユニットバス、脱衣室兼洗濯室兼洗面所、食卓兼居間など) <input type="checkbox"/> * 水場なども、工事の合理性より、使う場所にひとつずつ設置されるなど <input type="checkbox"/> 掃除機、遊び、寝るなどによって用途を別にする <input type="checkbox"/> 掃除機ごとの色 <input type="checkbox"/> 必要な場所に手洗い場所を専用で <input type="checkbox"/> 台所のシンクなど、2~3槽にわけられる。	
	7 変化への対応の困難さ	<input type="checkbox"/> 小さな変化にも混乱/パニック(人/物/位置/手順など) <input type="checkbox"/> 物の場所をこたわる <input type="checkbox"/> 初めての場所に入れない/全然平気 <input type="checkbox"/> 初めての人と行動できない/全然平気 <input type="checkbox"/> 一度やったこと、一度行った場所、一度一緒にやった人は、その通りにならないと混乱/パニックなど	スケジュールシステムは?	情報理解のための形式は?	<input type="checkbox"/> トランジション有り <input type="checkbox"/> トランジション無し <input type="checkbox"/> アイコンの移動	<input type="checkbox"/> 縦 <input type="checkbox"/> 横 <input type="checkbox"/> 子他 <input type="checkbox"/> 設置場所(要/不要) <input type="checkbox"/> 要ポケット <input type="checkbox"/> 無し	<input type="checkbox"/> 可動式/固定でできる家具、備品 <input type="checkbox"/> 可動式/固定でできる家具、備品 <input type="checkbox"/> 可動式/固定でできる家具、備品	
	8 般化の特性	<input type="checkbox"/> 般化できない <input type="checkbox"/> 〇ある活動を、他の場所ではできない <input type="checkbox"/> 〇ある人とやったことは、その人としかできない <input type="checkbox"/> 〇ある場所が使われたものを、他の場所ですつつかうと混乱 <input type="checkbox"/> 〇間違った般化が多い <input type="checkbox"/> 〇細部に注目し、その条件があると、どこでもやってしまうなど	スケジュールシステムは?	情報理解のための形式は?	<input type="checkbox"/> トランジション有り <input type="checkbox"/> トランジション無し <input type="checkbox"/> アイコンの移動	<input type="checkbox"/> 縦 <input type="checkbox"/> 横 <input type="checkbox"/> 子他 <input type="checkbox"/> 設置場所(要/不要) <input type="checkbox"/> 要ポケット <input type="checkbox"/> 無し	<input type="checkbox"/> ワークシステム・手順書など必須。壁や、テーブル等に貼れる工夫。浴室、洗面所、トイレなども。	
	9 記憶の維持の困難さ	<input type="checkbox"/> その時には理解したはずが、行き先ややることを忘れてしまう/間違えてしまう <input type="checkbox"/> やることをすつつかうと混乱 <input type="checkbox"/> 2つ以上の活動/情報処理を同時にできないなど	スケジュールシステムは?	情報理解のための形式は?	<input type="checkbox"/> トランジション有り <input type="checkbox"/> トランジション無し <input type="checkbox"/> アイコンの移動	<input type="checkbox"/> 縦 <input type="checkbox"/> 横 <input type="checkbox"/> 子他 <input type="checkbox"/> 設置場所(要/不要) <input type="checkbox"/> 要ポケット <input type="checkbox"/> 無し	<input type="checkbox"/> 全ての場所にポケットやメモ、リマインダーなどを(貼り)つける場所が必要になると考えておく	
	10 長期記憶の特性	<input type="checkbox"/> 一度覚えたら忘れられない/忘れられない <input type="checkbox"/> 時に失敗経験は、物・場所・人などが受け付けられなくなる <input type="checkbox"/> 記憶力がよい/記憶力が良い <input type="checkbox"/> 少しの変化も許容できないが、全く変わることは大丈夫など	スケジュールシステムは?	情報理解のための形式は?	<input type="checkbox"/> トランジション有り <input type="checkbox"/> トランジション無し <input type="checkbox"/> アイコンの移動	<input type="checkbox"/> 縦 <input type="checkbox"/> 横 <input type="checkbox"/> 子他 <input type="checkbox"/> 設置場所(要/不要) <input type="checkbox"/> 要ポケット <input type="checkbox"/> 無し	<input type="checkbox"/> 全く違う空間にできるような改修の可能性を考慮しておく <input type="checkbox"/> * 壁紙、ドア、ふすま、窓、床材、天井材などの建材、家具、カーテンなど、出入り口なども。	
	11 相手の気持ちを想像すること、状況判断の困難さ	<input type="checkbox"/> ここではよくて、あらではダメなどの判断ができない <input type="checkbox"/> あの時とは違って、今はダメなどがわからず混乱 <input type="checkbox"/> 相手の立場になって考えられない/行動できない	スケジュールシステムは?	情報理解のための形式は?	<input type="checkbox"/> トランジション有り <input type="checkbox"/> トランジション無し <input type="checkbox"/> アイコンの移動	<input type="checkbox"/> 縦 <input type="checkbox"/> 横 <input type="checkbox"/> 子他 <input type="checkbox"/> 設置場所(要/不要) <input type="checkbox"/> 要ポケット <input type="checkbox"/> 無し	<input type="checkbox"/> 可動式/固定でできる家具、備品 <input type="checkbox"/> 可動式/固定でできる家具、備品 <input type="checkbox"/> 可動式/固定でできる家具、備品	

【講演Ⅱのポイント】

- ・一人ひとりの障害特性と発達段階、経験を見極めて、人生を楽しんでもらうための支援を組み立てることが基本。その際に、徹底的な物理的な構造化が必要な人もいる。
- ・発達障害は脳の器質的な障害であるが、脳の機能そのものとは別に、その特性に配慮されない環境や経験から生じる二次障害はていねいに見極めることが重要。
- ・不適切な行動を怒ってやめさせようとしても、本人にとっては雑音でしかない。その行動の背景を探り、その問題が起こらないようにするために、本人が気になるものは取り除くなどの環境整備をする必要がある。
- ・18歳で発達は止まるが、その後にもさまざまな普通の経験を増やすことで体験的に力をつけていくことはできる。「信頼できる人」「安心できる場所」「やったことがあること」を大事にしながら、少しずつ広げていくことで、経験の幅が広がる。
- ・行動障害のある人たちの支援は、1つの法人で抱え込まない方がよい。相談支援事業所などを中心に、地域ごとのネットワークをつくり、1人の人の支援について一緒に考えて取り組む仕組みが必要。それによって、現在のような、「あの法人に任せておくしかない」という状況を変えていく必要がある。
- ・住居構造そのものをオーダーメイドしていく必要があるような人もいる。社会福祉法人むそう（2010）『行動援護対象者および重症心身障害者のケアホームへの移行における住環境および支援システムに関する調査研究』報告書に詳しくまとめたので、参考にしてほしい。

③ パネルディスカッション

『行動障害のある人たちの暮らしを地域で支えるために必要なこと』

<地域生活支援において重要なこと>

戸枝 氏：

支援者に必要な力

- ・支援の難しい人に対応していくには、支援者の力が必要。どのような力が必要なのか？力のある支援者たちが何を勉強してきたのかを整理して、支援者ロールモデルを整理した（表2）。1つずつこの階段を上るため、ステップアップするために研修をつくってやっている。

研修は具体的な1人の本人支援を通して～みんなで見立てを深め、やってみる

- ・研修自体も、誰のためにやるかを決めて、本人を中心にやる。誰を支えるのが大事なので、アセスメントする本人を決めて、その人の障害特性をみんなでチェックして話し合う。ズレが出るので、それについて話し合っ、見立てを深めていく。スーパーバイザーの先生にもチェックしてもらって、先生の見解も聞いて、より深く本人のことを分かっていく。そして、その人が外出支援に問題があれば、外出支援を実際にやってみる。就労の場所で問題があれば、就労の場所を構造化する。その一連の取り組みを研修でも行う。

「問題を消す」のではなく「意味で満たす」こと～本人にとって楽しいこと

- ・本人の思いマップというのがある。これは、話せない人が何を考えているのか、みんなを出し合っ膨らませるもの。行動障害の人が落ち着くために大切なことは、「問題を消す」という発想での支援ではなく、「意味で満たす」こと。本人にとっておもしろいことばかりだったら、楽しいから機嫌は良い。アメリカのノースカロライナで聞いたのも「meaningful」、意味で満たす、ということ。楽しませる。そのためには、本人の強み、好きなこと、楽しいことが分からないと上手くいかない。みんなアイデアを出し合う。何をしていると楽しいのかを知ることが大事。

グループホームに入居するには本人との合意形成が必要

- ・アセスメントして、体験もして、準備をして、ホームに入居することが大事。本人との合意形成が必要。小さい時から知っていて、スモールステップの経験があっ、というのが理想。

(表2) 北摂杉の子会(2010)『強度行動障害を持つ自閉症者の地域移行を支えるGH・CH、および入所施設の機能の在り方に関する先進事例研究』46頁より

	I Entrance		II Chalange		III Overview	
	Bacic	Advance	Bacic	Advance	Bacic	Advance
	混乱・とまどい期 (手がかりを模索)	目から鱗期 (TEACCHのアイデアとの出会い)	自閉症理解期 (行動特性ではなく、 障害特性を学習)	自閉症支援試行錯誤期 (総合学習期、理論 と実際の間で試行錯 誤)	自閉症納得期 (特性のアセスメント ができ、適切な支援 ができる)	バイリンガル期 (自閉症の人と社会との 同時通訳ができる)
1 障害理解・ア セスメント	少なくとも3障害の支 援経験がある	自閉症の障害につ いての基礎理解(基礎 研修を受けている)	SVの説明・解説で、 ひとりひとりの障害特 性について理解できる。	SVのOJTで特性のア セスメントのための聞き 取りができる。	自閉症の障害につ いて、理解し、不特定多 数の人に話ができる。 (講義講師)	初めての自閉症の人 でも、障害特性のアセ スメントができる。
	感覚的ではあるが、 自閉症と他の障害の 違いがわかる	行動観察から自閉症 であることがわかる	11項目の自閉症の 特性を理解し、日常的 に支援する対象者の 特徴をつかむことがで きる。(研修受講)	アセスメント情報をも とに、障害特性・特徴 を見いだせる。	SVのOJTで特性のア セスメントのための聞き 取りができる。	11項目の特性につ いても、不特定多数の人 に話ができる。(講義 講師)
2 構造化(支援 の組み立て)	構造化されていない 場での自閉症の人の 混乱を経験したことが ある。	構造化についての基 礎理解(基礎研修を 受けている)	SVの指示を聞いて、 必要な支援ツールを 作成できる。(5days のアシスタントの経 験)	アセスメント情報に基 づき、構造化案を作 成、組み立てできる。 (要:SVのアドバイス)	構造化された支援を 再アセスメントし、再 構造化案を作成、組み 立てができる。	初めての自閉症の人 でも、特性に基づく構 造化のためのアセ スメントができる。
	トップダウンの考え 方(「どうやったら、で きるか。」を考え、工夫 する姿勢)。	SVの説明・解説で、ど こがどう構造化されて いるのかを理解でき る	作成したツールを設 置・配置し、シミュレ ーションできる	混乱やパニックの要 因をその場でアセ スメントし、他支援者と連 携しながらの対応、 SVへの報告・対応な どができる。	再構造化、変更、新し い活動などを、臨機 応変に構造化できる。	事業所内外を問わ ず、支援を組み立て ることができる。
3 直接支援(ス キル)	自閉症の人のいる支 援現場の経験がある	SVのOJTがあって、 構造化された支援の 経験がある(5daysの アシスタント経験もあ るとよい)	構造化された支援現 場で、複数の自閉症 の人の直接支援がで きる。	組み立てた現場で、 日常的に関わってい る自閉症の人の、導 入支援ができる。(SV のアシスタントつきで)	突然の変更、新しい 活動、大きな変化(再 構造化)に、自閉症の 人を混乱させず、臨機 応変に対応できる。	初めての人も、必 要最低限の構造化を して、即座に対応で きる。
	継続して、自閉症の 人の直接支援に関 わったことがある	SVのOJTがあって、 構造化された支援に 基づく外出支援の経 験がある	担当する数名の対 象者の再構造化後の 対応、外出支援がで きる。	日常的に関わってい る人の、パニック、混 乱に適切に対応し、 通常の状態に導くこ とができる。	レベルIの支援者の OJTができる。	支援現場のSVがで きる。
4 支援計画	個別支援計画の基礎 理解(研修を受けてい る)・様式を理解してい る)	支援対象者全員の支 援計画を読み込んで いる	関係者との支援会議 に支援担当者として 参加(SV付き)し、情 報交換・共有し、支援 計画をイメージでき る。	日常的に関わってい る支援対象者の、長 中期目標を設定し、現 状のアセスメントに基 づき、支援計画を作成 できる。	新規利用者、他事業 者との連携が必要な 利用者の個別支援計 画を、共同で作成で きる。	困難ケース、関係調 整の難しいケース、新 規利用者の等の支援 計画作成にあたり、 SVができる。
	関係者との支援会議 にオブザーバー参加	SVの指導を受けなが ら、様式を使って記入 ができる	様式を使って記入し、 SVのチェックで完成 できる。	作成した支援計画を、 家族・関係者に説明 し、調整・合意がで きる。	困難ケース、関係調 整の難しいケースの 支援会議に参加、同 レベル(Ⅲ)の人たち と検討・調整がで きる。	レベルIの支援者の 支援計画作成のため のSVができる。
5 ノーマライゼー ションの理念・ 支援哲学	ノーマライゼー ションの基礎理解(基礎 研修を受けている)	自閉症の文化を受け 入れられる	ICFの概念を理解し、 支援に当たれる。	家族・支援者・関係 者等との間で、理念・哲 学に沿わないと判断 する場合、SVと相談 しながら、こじらせ ず、でも、筋を曲げ ない方向へ調整でき る。	レベルIの支援者、 アルバイト、ボラン ティアなど、現場で 関わる人たちに、理 念・哲学を伝え、常 にチェックし、適切 に調整できる。	ノーマライゼー ションの実現のため に、努力している。 伝える。
	障害のある人たちの 支援の目的・哲学を 全体で共有している	支援者としての行動 規範を知り、行動で きる。	チームワークをと れる。地域の人たち との関係を常にチェ ックし、調整でき る。	自分の支援等につ いて、適切に自己評 価できる。	自分の言葉で、自 分にとってのノーマ ライゼーションを話 せる。	社会の中に、自分 の役割を見いだせて いる。(大きなこと、 目立つことである必 要はない)
6 支援者の育成	現場支援会議に参 加	支援会議で意見がい える	レベルIの人に、利 用者の支援方法につ いて伝えられる	見学者など第三者に 現場の説明ができる	支援現場のリーダー として、現場チーム を統率できる。	現場のリーダーへ のSVができる。
	家族とのやりとりが 日常的にできる	家族に利用者の状 態・状況を伝え、調 整ができる	ひとりひとりの支 援計画・支援目標につ いて理解し、口頭で 説明できる	利用者の支援の意 味を第三者に説明 できる(実践報告など を経験)	5daysトレーニング のサブトレーナー、 講師、アシスタント 主任等の経験。	5daysトレーニング のサブトレーナーま たは、トレーナーの 経験。

<人材育成の方法>

國井 氏：

一人で支援しているのではない、という感覚を持てることが大切

- ・自分は、仕事を始めた時は自閉症のことを全く知らなかった。入職したのは、自閉症の人だけのグループホーム。難しい支援が必要な人がいて、一人で夜勤をしながら、心が折れるような、泣きたいような時たくさんあった。そんな中でも楽しさを見出して続けられたのは、同僚同士で支え合える関係性があったから。月に1回、法人の勉強会があって、3カ所のグループホームの職員が全員集まって、理事長でもあるスーパーバイザーに自分たちのケースを話して、アドバイスをもらったり、労ってもらったりした。自分が支援している利用者さんを通して、自閉症、行動障害について分かるようになっていった。仲間からアイデアをもらったりして、毎回、労ってもらって、自分一人で支援している感覚ではなくやり続けることができた。

知識として学んだことは自分が支援している利用者を通して具体化する努力が必要

- ・強度行動障害支援者研修で学んだ氷山モデルや構造化を、それを持ち帰って職場で活かそうとしても、自分が関わっている入居者に置き換えて、適用していくのがかなり難しいと感じる。そこを、時間をかけて、失敗しながら、やっていく。研修で学んだことをどこまで使えるか、使い続けられるかが重要だと思う。自分の関わっている入居者を通して、自分を研修し続けられるかが大切。

スーパーコンサルも良いが、プチコンサルも～「少し先輩」の力を有効活用

- ・利用者さんをみていくときに、障害特性の理解と必要な支援について考えるのは、現場の職員だけでは難しいと思うので、外部のコンサルテーションを受けることが大事だと思う。私も、発達障害者支援センターの人にコンサルテーションに来てもらっている。
- ・私は計画相談をしているので、自閉症や行動障害の支援のノウハウがない入所施設に行き、一緒にどういう支援が良いか考えることをやっている。そういう「ちょっとした人コンサル」も良いのではと思う。Aさんの支援と一緒に考えてくれる、自分よりちょっと先輩の人がいると良い。中堅になった人は、自分の業務プラス1、2カ所のグループホームのコンサルを担当するようにする仕組みができると、その中堅の人にとっても勉強になると思う。

法人・事業所を超えた仲間づくりと終わりのない研修

- ・強度行動障害支援者養成研修の基礎研修を受けたときに知り合った人たちと、自分たちの地域に戻って、行動障害の人の支援をしている人たちが法人を超えて集まって、自分たちのケースを話し合っている。アドバイスをもらいながら、労い合いながら。終わりはない研修。ずっと積み重ねていけることが大事。

戸枝 氏：

支援力の平均値を上げる＋スーパーバイザーになれる人を見出す

- ・自分も勤め始めた当初は全く分かっていなかった。先輩を見ているだけでもどうにもならない場合もある。自分で考えたり工夫しないと専門性は身につかない。人を雇う立場になって、支援者育成モデルの階段が必要だと思った。そこで、私が尊敬する人たちが何に影響を受け、どう行動したかをまとめて言語化した。(17頁の表2)
- ・これは支援力の平均を上げる作業。しかし、皆が熟練者になれるかと言えば、そうではない。最後はセンスなので。たくさんの人たちがある程度あたりまえにできるような標準化が必要。加えて、一部とびぬけていく人たちがスーパーバイザーになれるので、その言葉の無いような人の言葉がわかるような人を見出していく過程も必要。この両方が人材養成では必要。

力のあるモデル事業所を活用する国レベルの人材養成の仕組みが必要～人材育成には時間がかかる～

- ・事業所内だけで人材育成をしている限り、その事業所で一番力がある人以上の支援者は育たない。そして、その事業所で一番大変な利用者さん以上の人を支援できる支援者は絶対に育たない。大変でも向き合って支援して初めて、支援力は育つものだから。支援から逃げてしまっただけでは、支援できる事業所にはならない。だから、「難しい人を引き受けてしまって、でも手放したくない」というところが大事で、そこに外部人材の力が必要。
- ・日本でスーパーコンサルタントと呼べる人は10人くらいしかいないと思うので、その人達を自分の現場に来てもらうのは現実的に難しい。なので、支援の難しい利用者さんがいる実践現場があるモデル事業所が、外の法人から数年職員を預かって、一緒に支援を組み立てて、上手くいく実感を伝えて育ててくれるのが良いと思う。全国に10カ所くらいある優れた事業所に、1カ所2千万円つけてやるのがいいと思っている。厚生労働省にも話したが…。
- ・本当の意味での人材養成には時間がかかる。行動障害のある人をアセスメントして落ち着かせることができる人を育てようとしたら、センスのある人であっても10年はかかる。うちの法人(事業規模7億)でも研修で年間2千万円使って、スーパーバイザーも入れてやっている。それでも5年では無理。なので、1つの法人内だけで人を育てるのではなく、国レベルで、継続して育成する仕組みが必要だと思う。

志賀 氏：

コンサルテーション事業をしている法人を利用する

- ・全国的に見て、東北地区など都道府県を超えたレベルの単位で、各1カ所程度はモデルになる事業所はあるので、その力を活用することについては厚生労働省の専門官レベルとは話している。現在でも、北摂杉の子会は、コンサルテーション事業に力を入れている。コンサルテーションをする側の成長も狙っていると思う。もちろん、コンサルを

受けるには料金がかかる。

外部コンサルテーションの難しさ

- ・外部の人がコンサルテーションに入る難しさはいろいろある。職場毎にいろいろな文化、状況があるので、それをきちんとアセスメントできないと難しい。どこでも同じ方法で通用するわけではない。権限も何もない立場の外部コンサルが、組織を動かすのはとても難しい。コンサルテーションできる人を育てるのは実際にはハードルが高いが、必要。

法人の枠を超えて一緒に取り組んでくれるコンサルタント役を地域に配置する

- ・発達障害者支援センターに発達障害者地域支援マネージャーを配置するのも1つの方法。これまで発達障害者支援センターから福祉施設にコンサルに行くことはほとんどやっていなかったが、横浜ではそれを中心にマネージャー業務を展開していく予定。このような、一緒に考え、一緒に取り組んでいく役割をもった地域のコンサルタントも必要。
- ・千葉県では、県内で行動障害のある人支援の専門家養成を独自に始めている。1年間に16人、既に32人が卒業している。年間38日の研修をしている。研修の中には、それぞれの職場でミニコンサルを受けながらモデルケースに取り組むことも含まれる。実践発表を聞いたが、2年目になって質の良い発表が増えてきている。このプログラムを動かしている千葉県の発達障害者支援センターの人たちがとても力をつけてきている。

<支援の質とは>

志賀 氏：

「障害特性の理解」の重要性～一人ひとりを知るために。一人ひとりから学ぶために～

- ・行動障害のある人に特徴的な認知特性はあるが、もちろん、1人ひとりの特性でもある。いくつかの共通項はあるが、全員に共通している訳でもない。ゴールは、1人ひとりの特性を理解すること。その入り口、ベースとして、全体の特性を知っておくことが必要ということで、強度行動障害支援者研修はやっている。
- ・障害特性の理解で重要なことは、行動障害のない定型発達の人たちと一緒に生活することを想定した場合の、本人の強みをしっかり見つける、ということ。その強みを最大限表現できるように、支援する。その方法が「構造化」。
- ・障害特性の理解というのは、行動障害のある人を特定の場所に押し込めるのではなく、本人の力を最大限発揮できるように、なおかつ定型発達の人と一緒に生活できるようにという方向の支援のために必要。
- ・人材養成、力をつけていくためには、目の前の具体的な支援や課題を、1人ひとりの利用者だけの話に留めるのではなく、行動障害のある人の特徴として、抽象的な言葉に置き換える振り返りから学ぶことが必要。そのためにも、障害特性を最初に学ぶ必要がある。

現場を変えるためには、支援者チームの意識が変わる必要がある

- ・行動障害のある人が1人居るだけだったり、少数しかいない現場では、行動特性を理解

して現場が変わっていくのは非常に難しいと思う。通所でも入所でも、ある一定の割合、3割4割とか、5人なり10人なりの自閉症の人が1カ所に集まっていると、力づくでは無理で、意識、やり方を変えなければならなくなる。1人か2人では、支援者チームの意識が変わるのは難しく、障害特性はなかなか理解できない場合が多い。

質の評価はまず自己評価から

- ・支援の質の評価についての問題は、福祉サービス第三者評価もあるが、それを誰がやるのかという問題もあるので、自己評価できるものをつくりたいと思っている。外部の人が評価するというよりも、とりあえず自記式のものでできれば良いと思っている。

<最後に>

中西 氏：

外部の目を入れていく必要性

- ・障害の重い人の支援を手探りでやっている。支援者の育ちを段階的にとらえていく独自の物差しをもってはいるが、それが外部の目で見えて一般化できるのかどうか、評価を受ける必要があると思っている。

國井 氏：

答えは誰も教えてはくれない、支援しながら考える～それを可能にする仕組みが必要

- ・具体的なAさんに対する支援方法の答えは、誰も知らない。ただ、コンサルタントからいろいろなヒントとなる考え方はもらえる。それを基に実際にやってみて、上手くいったりいかなかったりを繰り返していく。変化は年単位だったりもする。答えは、すぐには見つからない。やりながら、だんだん見えてくるもの。なので、気長に、自分を支えられる仕組みや仲間を探し出して、自分をブラッシュアップしながら、あきらめないでやれる仕組みを見つけない。

戸枝 氏：

支援者の成長には、寄り添い見守る人が必要

- ・行動障害のある人の支援では、突然バーンアウトしてしまうことがある。どんなに支援者に気持ちがあっても、期待した応えが返ってこないことで気持ちが折れることがある。一生懸命関わっても無味乾燥にも見える努力を誰かがちゃんと見守っていること、励まして、「大丈夫、成長しているよ」と伝えてあげることが必要。支援者が一人前になるには10年かかるのだから、その孤独な旅に誰かが寄り添っていかないと乗り越えられない。続けられない。
- ・グループホームの夜勤は支援者1人で孤独だという問題はあるが、障害のある本人を軸に考えると、集団でのケアは明らかに向いていない。本人にとっては、自分の障害を理

解して配慮して寄り添ってくれる普通のたくさんの人の中にいることが理想だろう。今は、配慮ができる人が少ないから、そこに集まらざるを得ない。しかし理想に向かうには、最終的には、地域の人に彼らの存在を伝えられる通訳者レベルの役割が必要で、そこまで行くのは20年、30年必要。とにかく、支援者を孤独にしないこと。

志賀 氏：

大事なことは「普通の生活」を支えること

- ・グループホームは日常的な暮らしを支える場所。自閉症の支援の長い歴史の中では、治療的アプローチが力を持っていた。しかし、普通の生活を支える福祉のサービスとして、障害特性の理解をキーワードにしてやっていきたい。

【ポイント】

「地域生活支援において大事なこと」

- ・「問題をなくす」という発想で支援するのではなく、生活を本人にとって意味のあることで満たしていく必要がある。そのために、本人の強み、好きなこと、楽しいことを知る必要がある。
- ・定型発達の人たちと共に生きることを念頭に、本人の強みをしっかり見つけるために「障害特性の理解」が必要。

「自分が支援している利用者さんを通して終わりのない研修を」

- ・強度行動障害支援者養成研修などの知識を得る研修は、自分の現場ですぐに簡単に活用できるわけではないので、自分がしている支援の中でいかに活用していくかに取り組むことが重要な研修。
- ・具体的な支援方法の正解は誰も教えてくれないが、コンサルタントなどからヒントや気づきをもらえる。それを基に自分で試行錯誤して取り組み続けられるように、自分を支える仲間づくりが必要。
- ・アセスメントする本人を決めて、皆で障害特性を確認し、話しあい、見立てを深め、スーパーバイザーにも意見をもらい、実際の支援まで展開していく研修が有効。
- ・支援力をつけるためには、一人ひとりの利用者の具体的な支援や課題を個別的な理解に留めるのではなく、行動障害のある人の特徴として抽象的な言葉に置き換える振り返りが必要。

「一人で支援しているのではない感覚を持てるように」

- ・関わっている利用者さんへの支援について、仲間同士でアイデアを出しあったり、苦労を労い合える機会をつくる。
- ・コンサルテーション事業に力を入れている法人もあるので、外部コンサルテーションを受け、気づきを得られる機会をつくる。
- ・少し先輩の人と一緒に考えられるような仕組みをつくる。法人内部でも、中堅職員になったら自分の業務の他にいくつかのグループホームのコンサルテーションを業務にすることもある。ということも有効ではないか。
- ・支援者の成長を見守り、成長していることを伝えて励ます役割が必要。

「法人を超えた人材養成の仕組みをつくる」

- ・事業所支援を担うコンサルテーション役を地域に配置する。(発達障害者地域支援マネージャー等)
- ・支援力の高い事業所が他法人の職員を年単位で預かって、支援の組み立てを教え、上手くいく実感を与えてもらい、育ててもらおう仕組みをつくる。

(3) グループディスカッションから見えてきた課題

参加者全員が 13 のグループに分かれ、「講演とパネルディスカッションを聞いての感想、自分の地域の取り組みに活かしていけそうかどうか」等を話し合った。その結果、資源の不足、人材、法人・事業所の在り方、連携の難しさ、地域（近隣住民）、利用者家族、制度面などさまざまな課題が挙げられたので、以下にまとめる。

グループホームが足りない

- ・入所施設待機者が増えている。グループホームの入居希望があるが、受け入れ先のグループホームが増えない。
- ・グループホームが足りないが、今はまだ親たちもグループホームを考えていない。
- ・グループホーム入居希望者が増えている。これまでサービス利用していなかった親も高齢化したことで、サービス利用が増えている。
- ・行動障害のある人を受け入れてくれる先がない。

日中通えるところの必要性

- ・行動障害のある人の支援に取り組む事業所が足りない。行動援護の事業所があるので、通所事業所が受け入れない。一緒に取り組もうと声をかけても無理。
- ・行動障害の人が日中通える場所がない。
- ・マンツーマン対応が必要な人の日中活動の場が見つからない。あっても週に 1 日か 2 日だけ。ずっとホームで過ごす人の支援をどうしていったらよいのか。

支援の連携

- ・日中の関わりが大切。日中の支援がしっかりしていると夜も安定できる。
- ・日中の関わりで夜間の行動が変わる。同じ視点で見ることができているか、連携が難しい。
- ・相談支援、ヘルパーさんの対応で問題行動が起こることがある。
- ・夜間と昼間の事業所で本人を見立てる情報の共有がとても大事。
- ・地域では事業者同士ライバル関係でもあるので、なかなか協力は難しい。
- ・特別支援学校での対応と卒業して通う作業所の対応が違うことが多い。

法人の考え方

- ・法人のビジョンが問題。
- ・法人がグループホームの質をどのようにしようと考えているのか。ただ問題が起こらないようにと考えている。

事業所・組織の在り方

- ・若い職員が多く、事業所の中で学べる雰囲気がない。職員の取り組みや育ちを誰かが見ていてくれて、ステップアップできる感じがしない。
- ・管理者、サービス管理責任者、常勤 1 名以外は全て年配のパートさんで複数のグループホームを運営している。支援の統一も難しく、障害の重い人を受け入れる以前の問題。
- ・目標や指標になる人、リーダーシップをとって引っ張ってくれるような人がいない。「何を目指していくのか」を明確にしてくれる人がいない。

人材育成

- ・学んだこと、教えられたことは、自分で考えてアレンジして実行してほしい。考えて取り組めば次につながる。
- ・コンサルテーションは、「先の見通しを教えてもらう」「視野を広げる」レベルのものであればよいが、もっと踏み込んだコンサルテーションは、法人内部の経営などの内部状況もふまえた上での提案でないと実現可能性という面で難しいところがある。
- ・泊まりは 1 人勤務。いろいろな職員がいるので最低限の対応しかできない。
- ・経験あるスタッフがいない。発達障害者支援センターの指導を受けているが、若い職員には理解ができないよう。
- ・現在の悩みを共有できる場がない。

人材の質

- ・世話人さんは勉強をできていないので支援のノウハウを知らない人も多い。
- ・伝えていくのが難しい。
- ・人が足りないので、応募してくる人を選べず、どう仕事をしてもらうかが課題。

人材確保・人材不足

- ・人が足りないので、管理者とサービス管理責任者を兼務しなければならない。
- ・研修の機会、職員間の意見交換の場の設定、日常的な話し合いの機会をもつことも難しい現状。
- ・365 日、土日や年末年始を含めての人手を確保することが大変難しい。
- ・35 人のスタッフと 100 人のバイトで支援をしている。人が集まらない。人材を育てる以前の問題。
- ・支援者の確保がとても難しい。
- ・世話人の募集をしてもなかなか人が来ない。長く働いてもらえるようにすることはとても大事。

職員の意識

- ・職員の中に「グループホームは障害の軽い人から」という意識があって、支援度の高い人がグループホームで暮らすという認識がない。
- ・職員が愛情を持ったうえで関わっているか、愛情をもってアセスメントできているか、気持ちの問題が課題。

グループホームの勤務体制

- ・強度行動障害の方を、グループホームの夜勤一人体制で支援できるのか不安がある。
- ・グループホームの職員に負担が集中している現在の在り方に疑問がある。

地域住民の受け入れへの不安

- ・入所施設でも夜に部屋の明かりがついているなどの細かい苦情が近隣からあり、グループホームになったらどうなのかという不安がある。
- ・非常に苦情の多い立地のため、近隣との関係で、行動障害のある方を受け入れるか悩んでいる。

地域の入所施設の機能

- ・入所施設のショートステイで「とても無理」と断られた人を、自分のグループホームで受け入れた。大変な時に入所施設でしばらく受け入れてもらい、その後に地域に戻すことを一緒に取り組んでいきたいのだが。
- ・地域の入所施設で、短期のアセスメント期間の利用や3カ月とか半年などで行動をリセットするような役割を担ってもらえれば、グループホーム支援の支えにもなり、本人も安心できるのではないか。

家族の意向

- ・支援度の違う人が入居していると、「自分の子どもをよく見てもらえないのではないか」という家族からの不安の声があがり、悩む。
- ・健常児のように接することが良いことだと判断する親が多く、それでは現場は混乱するばかり。

経営面

- ・グループホームの建物の構造を障害特性に配慮して整えるための経営上のお金の工面はどうすればよいのか？
- ・防音設備への投資ができない。
- ・行動障害のある方を受け入れるには、消防法や建築基準法の兼ね合いもあるので新築する以外にはないのだが、資金工面ができない。

- ・行動障害の激しい人に対応するためには大変なコストがかかる。ホームヘルプなどの他事業から補てんせざるをえない。

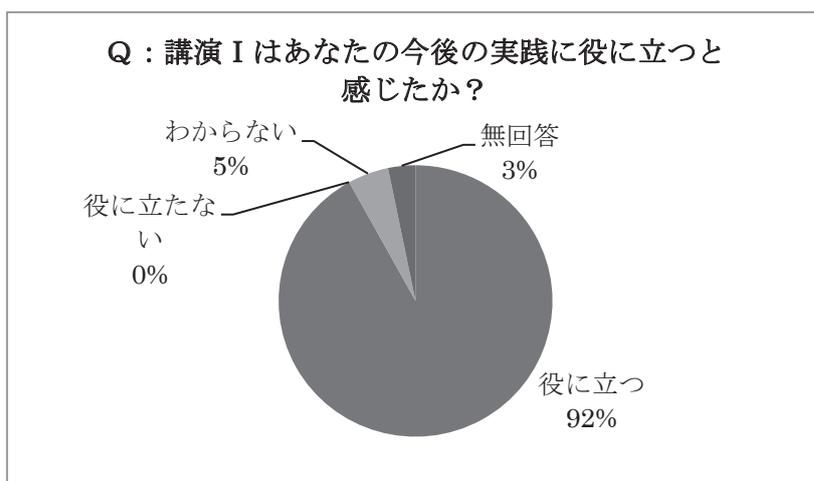
制度の仕組み

- ・どんどん仕組みが複雑になる。加算の請求に手間がかかりすぎる。
- ・支援の難しい人が安定すると障害支援区分が下がってしまう。この評価の仕方がおかしい。事業所が疲弊してしまう。

(4) 参加者アンケート

研修会では、参加してくださった皆様に、各プログラムが「今後の実践に役立つと感じたかどうか」を伺うアンケートをお願いし、62名の方が提出していただきました。その結果概要は次の通りである。

<講演 I について>



○役に立つと感じた理由（抜粋）

「横浜にならない、地域で適切なコンサルを受け、支えてもらうことを積極的に進めていきたいと思いました。」

「1人の事例を何とかしようという取り組みから始まる、というお話で、まずはやってみようと思いました。」

「知らないことは怖いと思うのは当然。知ることがまず支援の第一歩だと思う。」

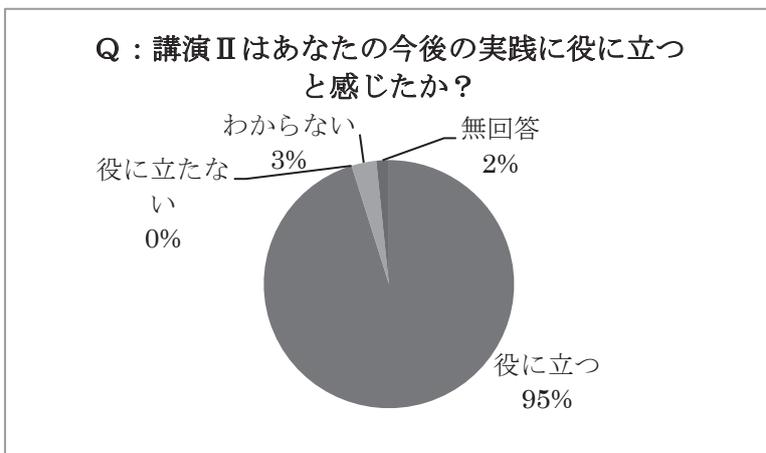
「理屈ではなく、体験で、いろいろな、成功や失敗を繰り返し、この仕事のおもしろさを感じつつ、支援していけると感じました。」

「モデルケースから、という提言が、今後ヒントになりそう。」

「強いリーダーシップ、顔の見える一人ひとりからさまざまなトライを試みる。情報共有をしながら、外部のコンサルも活用して、全体のスキルアップにつなげられたら良いと思います。」

「法人内だけでなく、他法人、他事業所との連携の大切さを改めて感じました。」

<講演Ⅱについて>



○役に立つと感じた理由（抜粋）

「発達には限度があっても経験を広げていただくことで、人生を豊かにしていくという視点を大切にしなければと思いました。また、成人になって苦しむ人達を増やさないために、幼児のうちから支える仕組みを自分の自治体でもアピールしなければと思いました。」

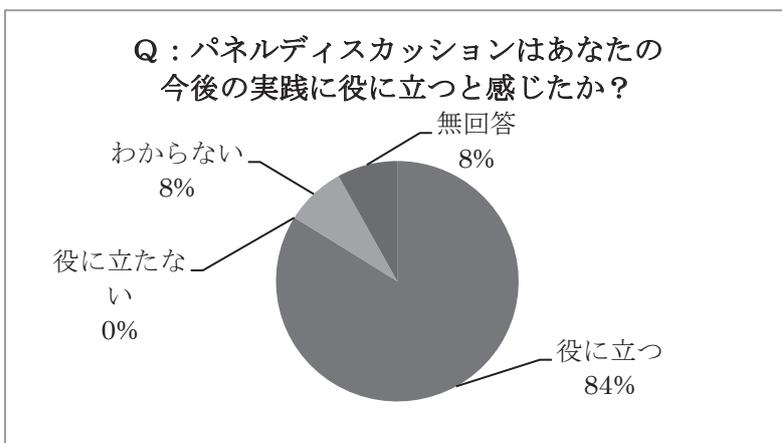
「障害の程度は違って、環境的障害は皆に起きていると思うので、現場でしっかり見直す、確認する必要があると思う。」

「行動障害は二次障害であること、行動障害のアプローチよりも予防が大事という発想にとっても共感しました。」

「うまくいっている支援とは、その人が自分の人生を楽しむ、暮らしを楽しむということが目的ということを起点に、自分たちの支援のあり方を見直していく。」

「グループホームをやるということは、看取りまでやるということ。これから事業所に持ち帰って職員全員で共通の意識を持ちたいと思いました。」

<パネルディスカッションについて>



○役に立つと感じた理由（抜粋）

『支援者を孤独にしない』という発想に、はっとさせられました。』

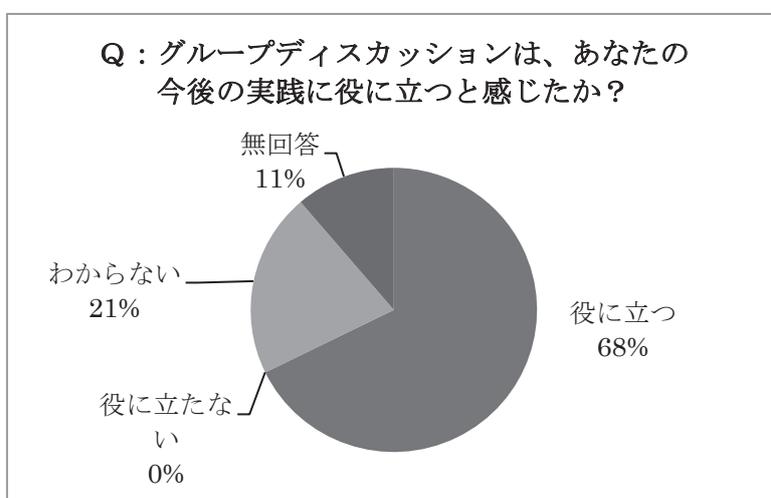
『問題行動をなくす』という考え方が間違っている。大切なのは、強み（楽しいこと）を大切にすること、という考え方などアセスメントの大切さを改めて感じた。』

『自分一人でやっている感覚がない』という状況を職場がつくるのが大切だと感じた。』

「支援間でのスーパーバイザー、コンサルタントがグループホームでは特に必要であると思いました。」

「支援の質。振り返ることの重要性を改めて意識しました。」

<グループディスカッションについて>



○役に立つと感じた理由（抜粋）

「横浜市の体制の格差にがっかりする部分は大きいのですが、現場から声を上げていくしかないかと思います。また、同じような苦勞をされている施設もあり、がんばれる気がしてきました。」

「現場、形態の違う方々とのディスカッションを通し、視点は違うも同じ内容で考え、終着点是一緒であり、共に働く立場としてたくさんのエネルギーをいただきました。」

「他の事業所の方の現状も聞き、共通している部分があって勉強になりました。」

「違う地域の取り組みを聞けたので、自分の地域でも活かしていきたいです。」

○役に立つかわからないと感じた理由（抜粋）

「課題の解決には至らないが、問題の共有はできたと思う。」

「いろいろな事業所のお話を聞けて、現状をいろいろと知れた。『具体的にどんなことをする』とまで話が進まなかった。」

3. 事業総括「支援の難しい人の地域生活の場を広げるためには何が必要か」

(1) 課題への対策

課題は多岐にわたるが、ここでは、「個々の支援者」「事業所単位」「地域単位」の3つのレベルで支援力を高めるための具体的対策をまとめる。

<一人ひとりが支援力を高めるために>

研修で共通言語を身に着ける→利用者支援を通して具体化する

- ・強度行動障害支援者養成研修などの基礎的な研修を受け、支援する者の共通言語を身に着ける。それによって、複数の者で協働して支援することが可能となる。
- ・自分が支援している利用者さんを通して、研修などで得た知識を具体化する努力をする。それに取り組み続けるためには孤独に支援するのでは無理なので、職場の内外問わず、一緒に考える仲間を見つけてつながりを活用していく。

効果的な育成プロセス～個の深い理解→多数との関わり

- ・少数の利用者と深く関わり支援する経験を数年した後、日中活動や居宅の事業所で多くの利用者とは接する経験をしてもらうことが、具体的で個別的な理解を普遍化した知識に高める効果がある。

事業所外の仲間とつながる

- ・研修会などで出会った他事業所の支援者とのつながりを継続させ、定期的に集まって各人が取り組んでいる支援について意見交換し、励まし合う機会にする。

力のある他事業所に育ててもらう

- ・力量のある他法人に年単位で職員を出向させ、育ててもらう。

支援者を孤独にしない～育ちを見守っていることを伝える

- ・力量を高めるためには支援を続けること（働き続けること）が必要なので、日々の小さな変化や頑張りを見ていて、評価し、励ます役割が必要。支援者を孤独にしないことで、バーンアウトを防ぐ。

<事業所単位で支援力を高めるために>

リーダーシップの下、まずはチームで1事例に全力投球する

- ・リーダーシップ、法人や事業所トップのビジョン、考え方が重要。
- ・モデルケースに取り組む数名のチームを置き、その利用者に全力を投入して、チームメンバーが変化を実感してモチベーションを高め、そこからの学びを事業所全体で共有するプロセスをつくる。

外部コンサルテーションを活用し、気づきを得る

- ・定期的に外部の専門家に来てもらい、支援が難しいケースについてアドバイスをもらう。違う見方、視点をもらう。

随時やり取りできるOJT (on the job training) の仕組みをつくる

- ・法人、事業所内でのOJTの仕組みをつくり、随時の振り返りや意見交換ができる体制をつくる。
- ・一定の期間は先輩職員との2人体制で支援にあたるような配置をする。

支援計画を立てられる人を中心にチームで支援する

- ・強度行動障害支援者養成研修の実践研修まで受講した人は、個別支援計画をより詳細に具体化した「支援手順書」をつくれるようになることが目指されている。具体的にどう支援するかを計画できる人を中心にして、チームで支援する体制をつくる。アセスメントとそれをふまえた支援で状態が落ち着けば、非常勤職員やアルバイトなどでも対応が可能になる場合も少なくない。

物理的整備に投資する

- ・障害特性に配慮した物理的な調整、居住空間の整備をする。その際、専門家のアドバイスを得る。

経営面での戦略

- ・人的コストや環境整備コストがかかることへの対応として、経営面の工夫をする。具体的には、複数職員の確保や専門性の高い職員の登用を考えると、ある程度の財政基盤が必要となる。個別の居宅介護を併用して利用していくような事も一つの方法であり、併用の仕方も同一法人の居宅介護事業所を使うのか、他法人の事業所を使うのかによっても違いが出る。また、事業所の規模についても、複数ホームがある形の方が、職員配置のことなども考えるとやりやすい。そういった意味では、法人規模についても、グループホーム事業だけではなく、日中や居宅の事業など複数事業を行う事業所のほうが、経営戦略を立てやすいと考える。

<地域単位で支援力を高める>

地域の事業所の支援力を高める

- ・地域の事業所支援を行う役割の専門家を発達障害者支援センター等に配置する。
- ・各法人流ではなく、標準化された一定の共通の支援がどの事業所でもできるように、研修とコンサルテーションができる機関が必要。さらに各事業所の支援の質の評価をする役割をもつことも期待される。

法人・事業所を超えて力を合わせて協働する体制をつくる

- ・一人の利用者を中心に、日中活動、居宅介護、相談支援などの他機関とつながり、障害特性のアセスメントと情報を共有して、協働して支援する体制をつくる。

- ・行政などにも働きかけて、自立支援協議会の部会として、支援の難しい人への支援を多事業所の支援者が一緒に考えていける場をつくる。
- ・相談支援事業所やサービス提供機関に属さない第三者的な専門家を中心にしていくと、協働体制が作りやすいのではないかと。

地域生活支援のバックアップ機能を地域単位でつくる

- ・入所施設などが、ミドルステイによるアセスメントと状態の立て直しを担い、地域生活につなげる機能をもつ。

＜「障害特性の理解」をキーワードにして、つながる・協働する＞

行動障害のある人への支援については、個々の職員が支援の方法を少し変えることで変化があるようなレベルから、事業所全体で支援方法を見直してその人の生活全体を再構築する必要がある人、さらに医療との密接な連携も必要な人まで幅広い。すべての事業所があらゆるレベルの行動障害のある人を受け止めていくのは難しく、必ずしもその必要はない。役割分担を前提に考えるべきであろう。しかしながら、行動障害のある人の障害特性に配慮した支援方法を知り、知的障害のある人への一般的な支援方法から発想転換することで、自閉症スペクトラムの人たちを支援できる可能性が高まることは間違いない。

まずは、強度行動障害支援者養成研修などで障害特性を学ぶことから始め、その知識の具体化のためには、自分が支援する利用者と向き合って試行錯誤するプロセスを諦めずに続けることが欠かせない。その過程は、一人では決して続けられない。そこで、一緒に考え、励まし合う仲間が必要となる。自分の職場内だけでなく、他事業所の仲間とつながりをもって支援方法のアイデアを出し合ったり励ましあったりすることも有効である。

一方で、法人・事業所内の仲間がチームとして機能することが、事業所として力をつけていくためには必要である。強度行動障害支援者養成研修の実践研修まで受講したレベルで、具体的な支援の手順書が作れる職員を中心に、モデルケースに取り組むことから始めると良いだろう。具体的な1名の利用者にチームの力を注ぎ、さまざまな方法を試し、具体的な変化が生じてくるまでのプロセスの中で、支援が本人に届いた実感を持つことが、支援者のモチベーションとなる。そこからの学びを事業所全体で共有することも欠かせない。また、内部の者では気づきにくい部分、超えられない発想を、外部の専門家や実績ある者からコンサルテーションとして得ることも有効であるだけでなく、随時の振り返りから学ぶためにはOJT体制にコストをかけることも必要である。

さらに地域全体、もしくはより広域単位での支援力を高めるという側面も重要である。すでに行動障害のある人への支援実績があり、専門性の高い法人・事業所は、地域の支援力を高める役割を担う必要がある。これから増え続けるであろうニーズに対応するためには、難しい支援が必要な人は、1つの法人や事業所が抱えるのではなく、地域の力で受け止められるような協働の仕組みをつくっていかなくてはならない。専門的なバックアップが

あれば、これから新たに行動障害のある人の支援に取り組もうとする事業所も増えるだろう。また、障害特性の基本的な理解と共通言語を多くの支援者が共有することは、他事業所連携の素地をつくることにもなる。そもそも利用者支援はグループホーム単体でできるものではなく、日中活動等の他事業所との協働を実質的に有効なものにしていくには、利用者理解と支援方法の共通化が欠かせない。そのためにも、障害特性の理解が基本となる。

このように、個々の職員の研修から、事業所全体の力量アップ、地域としての支援力の側面まで、障害特性の理解というキーワードを核にしてつながっている。それぞれの事業所の規模や力量等は多様であるが、個々の職員が障害特性の理解を深めていくところから始まることは共通であろう。事業所は、アセスメントと具体的な支援の手順書がつけられる人材を育てることにコストを投入し、チームで支援を展開する段階に向けて準備をしていくことで、次の段階へつなげることができるだろう。

(2) おわりに：理念の再確認と共有

グループホームにける支援は、一人ひとりの暮らしを、一人ひとりに応じて個別的な配慮をもって支援していく取り組みである。行動障害のある人はとりわけ徹底的な個別的な配慮を必要としており、それができる複数の支援者と物理的構造化を用意するために、合理的な選択として共同生活援助事業の活用という方法がある、ということである。決して、「入所施設ではなく、地域の小さな住居で暮らしてもらえればいい」、という問題ではないことを確認しておかねばならない。さらに、安定した暮らしが実現できればそれでよい、ということでは地域で暮らす意味がない。普通の経験をして、挑戦して、楽しんでほしい。支援も、終わりのない挑戦である。

思いがあっていいねいに対応して支援しているつもりでも、そのいいねいさが本人の役に立っていないような場合はあり、行動障害のある人への支援には発想の転換が求められる。支援者の思いを本人に届けるためには、障害特性の理解を深めつつ、一人で抱え込まないで皆で考える仕組みをつくって、試行錯誤を重ね、学んでいく以外にない。「問題行動」は「本人が困っている行動」であり、いかに本人が困らない環境をつくれるか、支援者がいかにそういう環境の重要な一部になれるかが問われている。「支援の難しい人こそ、地域で」暮らしていけるようにするには、その人の生活環境の全体に関わる複数の支援者が、その人にとって適切な配慮ができる人である必要があり、そのためには支援者自らが能動的につながって、協働していけるかがカギとなる。それは事業所や法人単位で見た時にも同様である。地域の支援力を高めるため、「支援の難しい人こそ、地域で」支えられる仕組みづくりを具体化していかねばならない。

<研究委員会メンバー> (順不同)

- 光増昌久 (社福) 札幌緑花会
荒井隆一 (社福) ロザリオの聖母会
酒井比呂志 (特非) あおば福祉会
宮代隆治 (社福) さざんか会
室津滋樹 (特非) 地域生活センター
在原理恵 神奈川県立保健福祉大学 *報告書編集責任者
國井一宏 (特非) サポートセンターたつか一む *内部講師
久保 洋 (特非) あおば福祉会
小林千佳子 (社福) 長野りんどう会
佐野和明 (社福) 愛育会
鈴木伸佳 (有) Sプランニング
中西昌哉 (社福) 世光福祉会 *内部講師
二関郁子 サポートセンターゆあーず
花崎三千子 (社福) 札幌この実会
本田隆光 (社福) いわき福音会
室津茂美 (特非) 地域生活センター
山田 優 福島県被災地における障害福祉サービス基盤整備事業
アドバイザー派遣事業事務局
横谷聡一 (社福) みんなの広場