

組織的なアプローチ I

組織的アプローチの重要性

社会福祉法人 嬉泉
板橋区立赤塚福祉園
主任支援員 北川 裕

この時間で学びたいこと

1 統一した支援の必要性（復習）

障害特性にマッチした支援
求められるチームプレイ

2 組織的なアプローチ

統一した支援を広げる必要性
統一のための組織的な工夫

1 統一した支援の必要性

強度行動障害者支援 | 6つのコンセンサス

- ☑ 構造化された環境の中で
- ☑ 医療と連携しながら
- ☑ リラックスできる強い刺激を避けた環境で
- ☑ 一貫した対応をできるチームを作り
- ☑ 自尊心を持ちひとりでできる活動を増やし
- ☑ 地域で継続的に生活できる体制づくりを進める

コンセンサスの根拠

- ☑ 強度行動障害は生きにくさの表出
- ☑ 生きにくさは障害特性にミスマッチな環境による

支援の統一 | 構造化された環境



↑便器

↑便器

便器 磨き



1



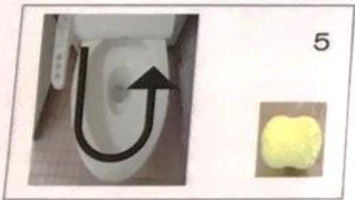
2



3



4



5



6

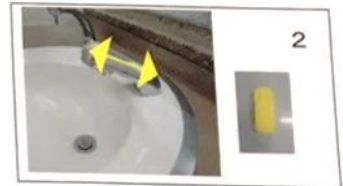
↑洗面台

↑洗面台

スポンジ



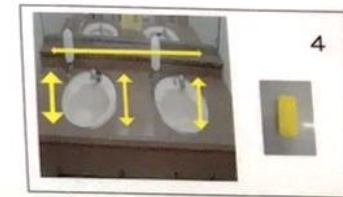
1



2



3



4



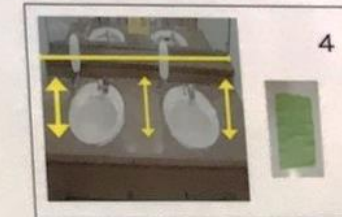
1



2



3



4

水拭き



【構造化】

- ① どこで ② いつ ③ 何を
- ④ どのくらい？いつまで？ ⑤ どのようなやり方で
- ⑥ 次に何をすればいいのか

利用者にも職員にも分かりやすい。場所や課題、スケジュールなど「見ただけで理解できる」内容

職員間での共通認識ができれば、周知する情報量は大幅に減少。また統一も容易になる

支援の統一 | 支援手順書（例）

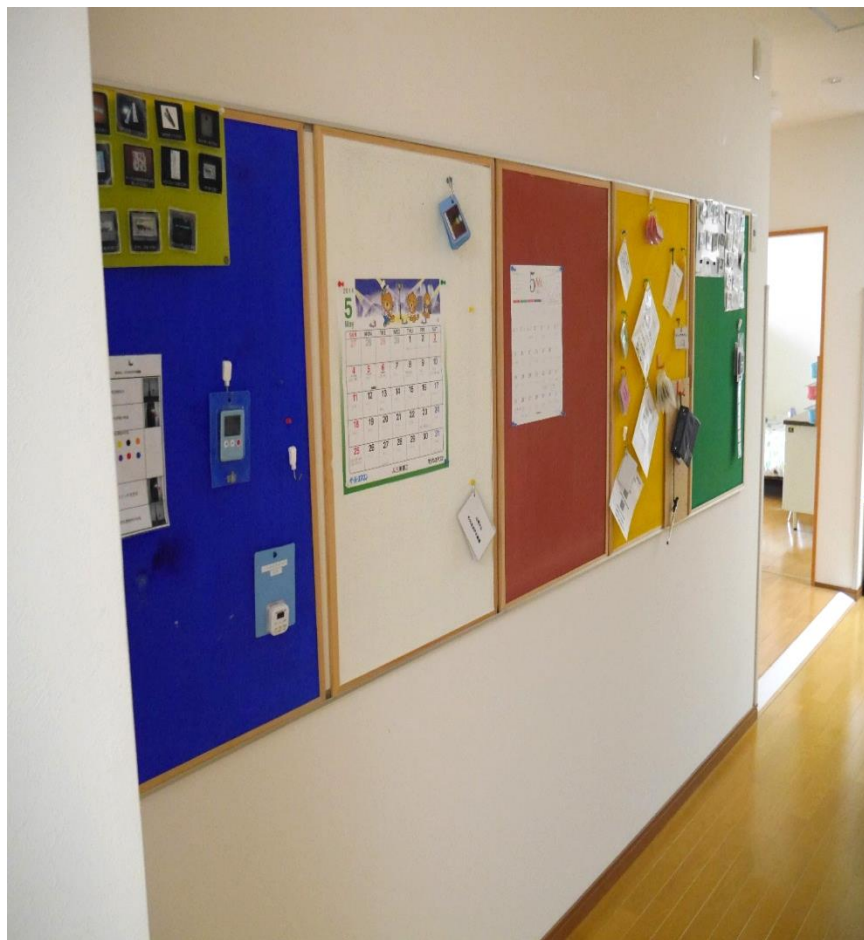
時間	活動	サービス手順
9:30-10:00	来所	【スケジュール1：朝の準備】 静養室（スケジュール）→静養室（着替え）→静養室（休憩）→アラーム（9:50）→作業室
10:00-10:45	班別活動	【スケジュール2：DVD組み立て×2回】 作業室（作業15分）→静養室（休憩10分）→アラーム→トイレ→静養室（スケジュール）→作業室（作業15分）
10:45-11:00	お茶休憩	【スケジュール3：お茶休憩】 作業室→静養室（スケジュール）→手洗い→静養室（お茶休憩）→アラーム→作業室
11:00-11:45	班別活動	【スケジュール4：DVD組み立て×2回】 作業室（作業15分）→静養室（休憩10分）→アラーム→トイレ→静養室（スケジュール）→作業室（作業15分）→静養室
11:45-12:45	昼食 昼休み	【スケジュール5：昼食】 静養室（スケジュール）→手洗い→静養室（スケジュール）→食堂（昼食）→静養室（休憩）

【連絡事項】

- 活動の切り替えは静養室で行います。原則として活動ごとにスケジュールを確認します。
- 静養室での休憩の終わりはアラームで知らせます。
- ロッカーは静養室に移動しました。着替えは静養室で行ってください。
- 熊谷さんと動線が重ならないように注意してください（特に朝、休憩時間）
- 自立課題終了後、帰りの準備をするまでに20分間の休憩が入ります。

【問合せ事項】

支援の統一 | 統一すべきこと 個別化すべきこと



利用者にとっての分かりやすさで統一



利用者にとっての分かりやすさは個別化

2 組織的なアプローチ

簡単にくずれる支援

- 入所施設を利用しているAさん。Aさんは、自分の保護帽を他の利用者に触られるのがとても嫌いです。それが原因で人を突き飛ばしたりすることがあります。起床時やお風呂の後など、被ろうとして保護帽がなかったりすると大興奮です。
- 特にお風呂の時に保護帽を持って行かれることが多かったので、脱衣室に下部に物入れがある椅子を準備しました。入浴前にそこに保護帽をしまい、他の利用者から見えなくするためのものです。新しい椅子の使用方法は口頭で周知しました。それからしばらくは保護帽がなくなることはありませんでした。
- そんなある日。職員が何気なく椅子に保護帽を入れた後、蓋をするのを忘れてしまいました。ちょうどその時、他の利用者が脱衣室に入ってきて保護帽を持って行ってしまいました。お風呂からあがったAさんは大興奮です。利用者を突き飛ばし、制止に入った職員へ噛みつき・・・興奮は30分以上続きました。
- 次の日のお風呂。椅子の蓋はしめたのですが、なぜか保護帽がありません。昨日の利用者はしっかりと保護帽の隠し場所を覚えていて、今度は蓋を開けて保護帽を持って行ってしまったのです。たった一度のミスで、せっかく導入した椅子の意味（効果）はなくなってしまいました。

統一した支援ができないと、どうなる？

【利用者】 行動障害が増える

対応がバラバラだと混乱する どう行動して良いか分からない 「人」や「場面」等への不信感・嫌悪感が生まれる 人やものに過敏になる

【支援者】 支援に手応えや誇りが持てない 諦めの文化 課題意識のない職場に

対応がバラバラだと利用者は混乱 ⇒ 場当たりの支援へ

スーパー支援者への依存、嫉み、特別視 ⇔ 共通理解のないチーム（特性に合った支援の意義が共有できていない）

【事業所】 統治・管理（ガバナンス）に課題のある職場に

問題や課題への対応が後手後手（形だけの手続き・記録 事実の隠蔽）

支援現場で何が行われているのが見えない

⇒ 支援の根拠や運営の適切性・透明性の欠如 虐待発生の高リスク

支援が統一できない理由を考える

【周知の方法】

新たな支援を導入することは「新たな支援を覚える」ことになります。事前に、口頭で周知できる内容と、文書化し周知した方がよい内容、経験や研修を積んで分かってもらうことなど、整理しましょう。

【事業所としての体制（チームプレイ）】

事業所によっては、支援者の勤務状況（ex.ローテーション勤務）が異なり、「口頭での説明」自体が難しい。他職種チームは相互連携が難しい。誰が、誰に、どのような方法で、どのタイミングで、「新たな支援を依頼する」かを考えましょう。

- ※ **支援者によって専門性も理解度も感じ方も異なるのが当たり前。**
「支援会議で説明したので分かっているはず」「手順書通りにやればいい」では、決してうまくいかない。
- ※ **重要なことは、新たな支援を周知するためのメンバーに合った現実的なやり方を考え、統一した支援をするためのチームワークを作っていくこと。**

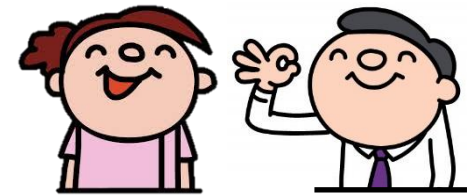
周知の方法 | 分かるように伝える

新たな椅子の設置と使用方法

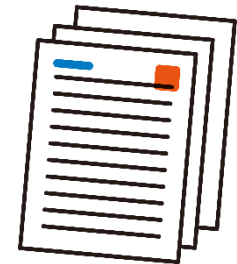


(ポイント) イメージしやすいように伝える。伝えかた、誰が伝えるのかを現実的な方法で考える

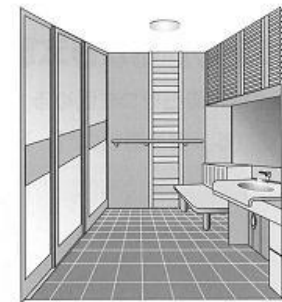
【方法1】
口頭で伝える



【方法2】
文書で伝える



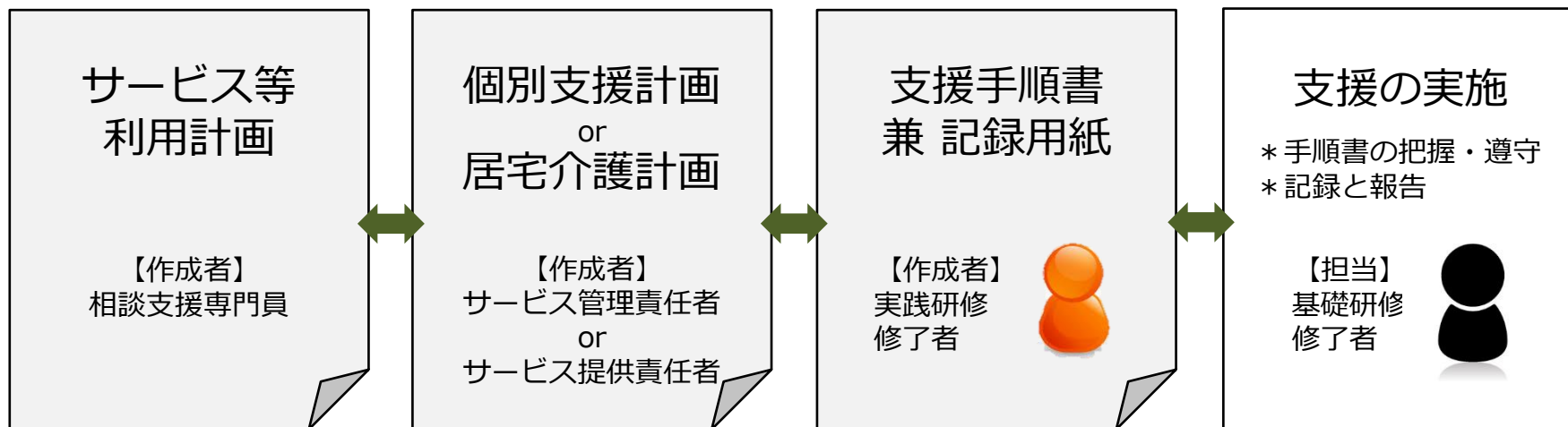
【方法3】
その場所に行き、
リハーサルする



【方法4】
会議で伝える。意味や意義
は事例検討会や研修で理解
を深める。



チームプレイ = 統一した支援



個別支援計画（山頂のゴール）は定まっているけど、具体的な方法が不明確だったり、道がなかったり・・・
強度行動障害者支援では、この道をしっかりと整備し、チームで取り組める（ゴールに向かって上る）ことが重要

