

組織的なアプローチ I

- ・ 組織的なアプローチの重要性

1

この時間で学ぶこと

組織として支援を行っていくために必要な視点

(管理職・リーダーの役割と責務について)

利用者に対して（基本を大切に）

- ・ 法令を守る
- ・ 利用者中心の支援をする
- ・ サービスの質の向上を求める
- ・ 意思決定支援・人格を尊重する
- ・ 連携を推進する

職員に対して（見える化を意識する）

- ・ 事業所の方針を共有する
- ・ 統一した支援と学びを大切にする
- ・ 虐待につなげないために
- ・ 地域とつながる

2

障害者総合支援法の理念・国民の責務

(基本理念)

第一条の二 障害者及び障害児が日常生活又は社会生活を営むための支援は、全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現するため、全ての障害者及び障害児が可能な限りその身近な場所において必要な日常生活又は社会生活を営むための支援を受けられることにより社会参加の機会が確保されること及びどこで誰と生活するかについての選択の機会が確保され、地域社会において他の人々と共生することを妨げられないこと並びに障害者及び障害児にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものの除去に資することを旨として、総合的かつ計画的に行わなければならない。

(国民の責務)

第三条 すべての国民は、その障害の有無にかかわらず、障害者等が自立した日常生活又は社会生活を営めるような地域社会の実現に協力するよう努めなければならない。

3

サービス事業者の責務

障害者総合支援法

第42条

(指定障害福祉サービス事業者及び指定障害者支援施設等の設置者の責務)

指定障害福祉サービス事業者及び指定障害者支援施設等の設置者（以下「指定事業者等」という。）は、障害者等が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、障害者等の意思決定の支援に配慮するとともに、市町村、公共職業安定所その他の職業リハビリテーションの措置を実施する機関、教育機関その他の関係機関との緊密な連携を図りつつ、障害福祉サービスを当該障害者等の意向、適性、障害の特性その他の事情に応じ、常に障害者等の立場に立って効果的に行うように努めなければならない。

2 指定事業者等は、その提供する障害福祉サービスの質の評価を行うことその他の措置を講ずることにより、障害福祉サービスの質の向上に努めなければならない。

3 指定事業者等は、障害者等の人格を尊重するとともに、この法律又はこの法律に基づく命令を遵守し、障害者等のため忠実にその職務を遂行しなければならない。

4

「障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン」の概要

趣 旨

- 障害者総合支援法においては、障害者が「どこで誰と生活するかについての選択の機会が確保」される旨を規定し、指定事業者や指定相談支援事業者に対し、「意思決定支援」を重要な取組として位置付けている。
- 意思決定支援の定義や意義、標準的なプロセスや留意点を取りまとめたガイドラインを作成し、事業者や成年後見の担い手を含めた関係者間で共有することを通じて、障害者の意思を尊重した質の高いサービスの提供に資することを目的とする。

意思決定支援の定義 / 意思決定を構成する要素

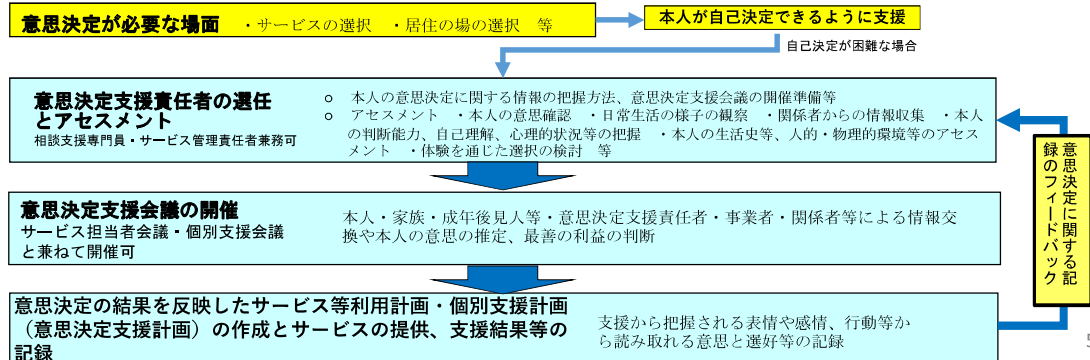
《意思決定支援の定義》

意思決定支援とは、自ら意思を決定することに困難を抱える障害者が、日常生活や社会生活に関して自らの意思が反映された生活を送ることができるように、可能な限り本人が自ら意思決定できるよう支援し、本人の意思の確認や意思及び選好を推定し、支援を尽くしても本人の意思及び選好の推定が困難な場合には、最後の手段として本人の最善の利益の検討のために事業者の職員が行う支援の行為及び仕組みをいう。

《意思決定を構成する要素》

- (1) 本人の判断能力
障害による判断能力の程度は、意思決定に大きな影響を与える。意思決定を進める上で、本人の判断能力の程度について慎重なアセスメントが重要。
- (2) 意思決定支援が必要な場面
① 日常生活における場面（食事・衣服の選択・外出・排せつ・整容・入浴等基本的な生活習慣に関する場面）
② 社会生活における場面（自宅からグループホームや入所施設、一人暮らし等に住まいの場を移す等の場面）
- (3) 人的・物理的環境による影響
意思決定支援は、本人に関わる職員や関係者による人的な影響や環境による影響、本人の経験の影響を受ける。

意思決定支援の流れ



連携を推進する

利用者に対して



支援者間での協働

支援者間で情報や課題を日頃から頻繁にやりとりしておくことや違う事業所間でもすぐにやりとりができる関係を作っておくことが大切です。

事業所を超えたチームアプローチにおいては、相談支援専門員も重要な役割を果たします。協議会などで困難な事例を共有することも地域の中でチームアプローチの共通理解が進む良い手立てになります。

医療機関や家族との連携

どれだけ工夫しても行動が変わらないことに支援者は途方に暮れてしまいます。このようなときは、少し視点を広げて考えます。もしかしたら、本人が落ち着かない身体的要因があるかもしれません。身体的な要因については、医師に相談することになります。医師の診断により何かしらの疾患が見つかったり、精神的不安定さの要因が見つかるかもしれません。

また、現在の生活に本人が満足できていないのかもしれません。生活の中で満足感を生み出すために家族やヘルパーに協力してもらい、休日に外出の機会を確保することで生活全体に落ち着きが出てくるかもしれません。



組織・事業所の方針を共有する

事業所のめざすところを示して共に考えていくことで支援の方向性が理解され、困ったときに立ち戻る場所が明確になるり、必要な手立て「統一した支援」が行いやすくなる。

ある事業所の統一した支援の目標の事例



一人の人として向き合う



常に学び続けていく



誰もが快適に過ごせる環境を作る



地域と連携していく

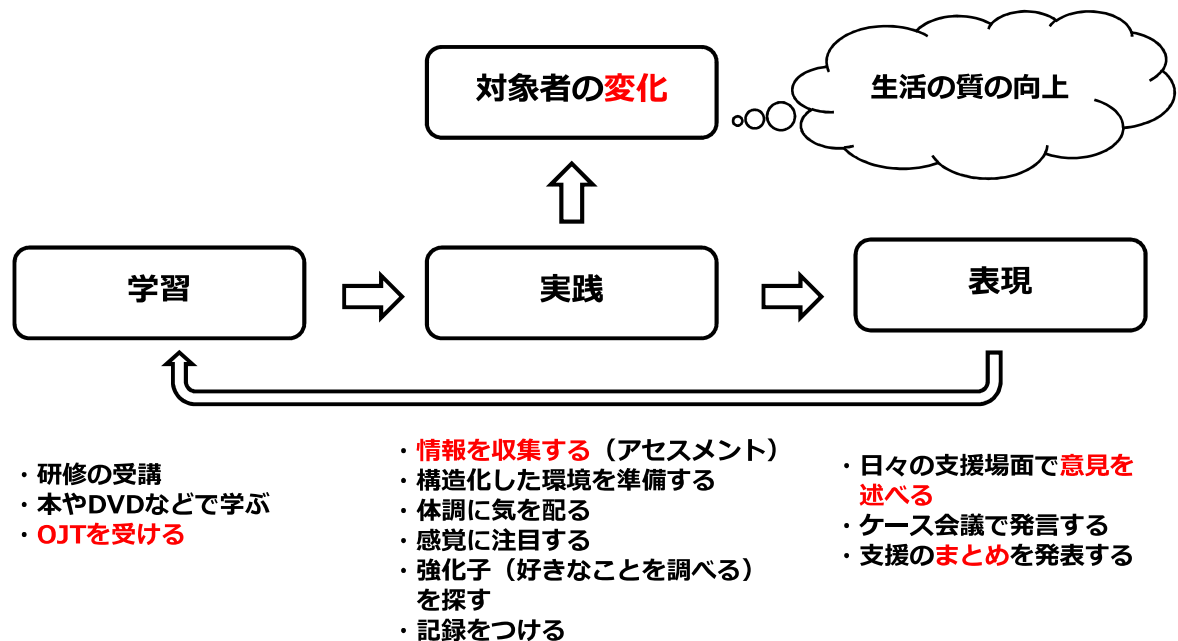
7

統一した支援と学びを大切にする

行動の背景要因や障害特性を理解して支援を組み立てる。
根拠を明確にして統一した支援を行うことが大切です。

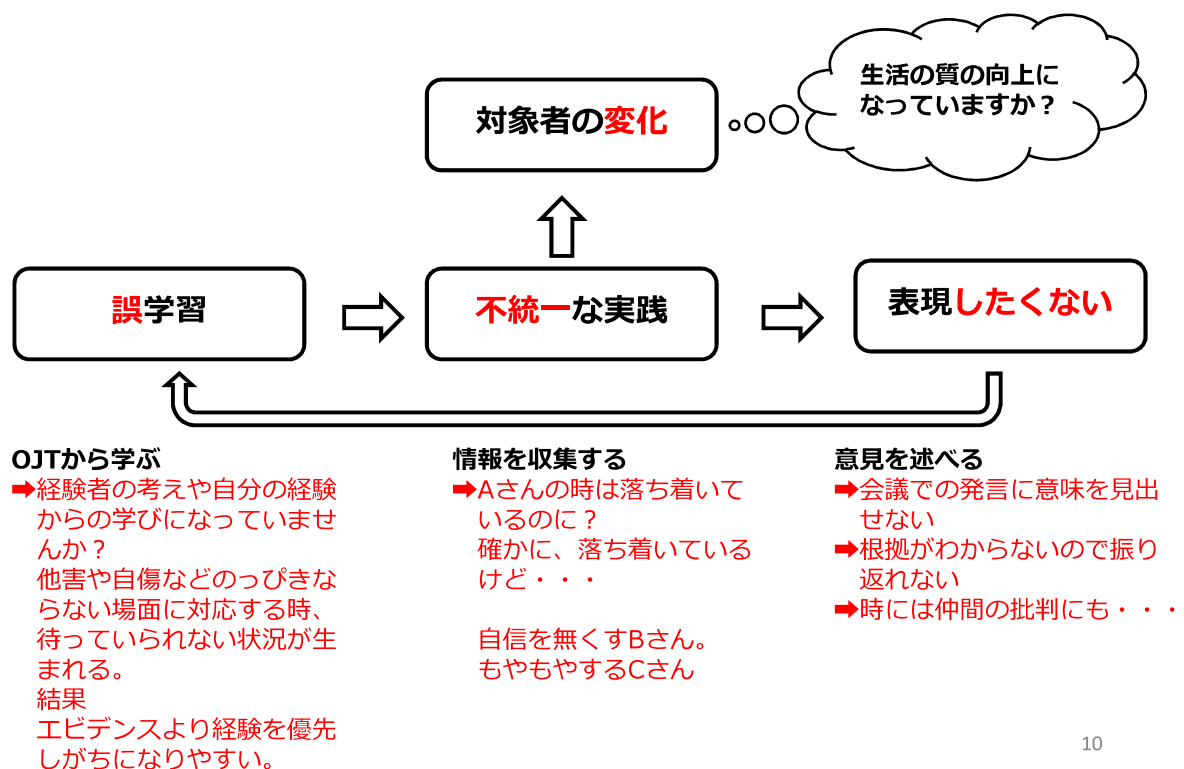
- ・ アセスメントする。事前準備の時間をつくること
- ・ 定期的に記録を用いて振り返りの時間をつくること
- ・ 共有できる学びの機会を持つこと（強度行動障害支援者養成研修や虐待防止研修など）

それぞれの支援者のアプローチ



9

それぞれの支援者のアプローチがうまくつながらない



10

それぞれの支援者のアプローチから

長いトンネル➡ゴールが見えない <乗り越えるために工夫>

➡地道にデーターを分析して、またやり直してみる

➡光が少し見えた➡支援の統一から生まれる対象者の変化をみんなで共有する！

乗り越える工夫・・・職員相互が応援する機会をつくる（事例紹介）

- ・ 外部の専門家を招いて支援者が思いを吐き出せる会議の機会
- ・ 仕事上の課題について自由に意見交換して実行する機会
- ・ アイデアを出し合い、仲間を元気にする会議の機会

事例 2

仕事上の課題を考えるワークショップから実行してみる機会

手順書を作成すること、記録を残していくこと。
どれも大事だけど、時間がない・・・

チームで気持ちよく働きたいけど、休憩がうまくとれない・・・

職員との面談で聞かれた意見を他法人の方に相談したところ同じような悩みを持っていることがわかりました。
そこで、一緒に考える機会を作って課題に向き合いました。

すぐに解決！とはいかないかもしれませんが、いろいろなアイデアを共有して対応を続けていくことから、一人ひとり心の変化が生まれてきています。

背景要因をみんなで考えてより良い環境を作りたい

表面上見えている課題

- ・ 休憩時間が確保できない
- ・ 記録を書く、計画を立てるなどの時間がとれない

水面下の要因に
注目する

- ① コミュニケーション
- ② 役割分担
- ③ 職場の雰囲気
- ④ 職場のルール
- ⑤ 目標について
- ⑥ 意思決定
- ⑦ 職員の関係
- ⑧ その他

背景にある要因



要因を決めつけず、広い
視点で意見を出してみる

- ① ☐
- ② ☐
- ③ ☐
- ④ ☐
- ⑤ ☐
- ⑥ ☐
- ⑦ ☐
- ⑧ ☐

改善や工夫アイデア

今回取り組みたいプラン
自分たちへの良い影響・利用者さんへの良い影響・コスト

13

事例 3

仲間を元気づけるグループスーパーバイズを実施してみる

スーパーバイザー（スーパーバイズを受ける人、事例提案者など）に焦点をあてた討議や対話。

スーパーバイザーの関心、判断、助言を通じてスーパーバイザーが気づき、行動変容が促されることを目的とする。

スーパーバイザーの気づき、行動変容により、最終的には利用者との関係性に変化が生じ、利用者の行動変容に繋がることを求める。

事例検討とどこが違うの？

事例検討は、対象事例の支援方法を検討する。より良い支援方法はどのようなものか？グループ討議を行うことも多い。実践知を養うのに適している。

スーパービジョンは、スーパーバイザーが利用者（クライアント）にどのような関りをしているのか。そこで、スーパーバイザーが何を考え、何を感じ、何を学ぼうとしているのか？スーパーバイザーがくみ取りスーパーバイザーの学びをともに深めていく作業。

ここで紹介しているグループスーパーバイズは、全員で提案者を応援する会議。あまり多くの準備を求めない。1回の会議に長い時間を費やさない。参加者はアイデアを提供する。提案者はできそうなこと、採用したいアイデアを自由に選択することを基本にする。次回までにアクションすることを共有する形で実施する。回数を重ねていくうちに変化が・・・

14

虐待につなげないために

「だって仕方がないじゃない・・・」から不適切な支援が積み重なってしまう。

定期的に振り返ることで、誰が見てもおかしくない支援につなげたい。

管理者として、以下のことを着実に行うことが大切です

- ・虐待防止委員会を組織して虐待防止計画を作成し、**定期的に**権利擁護が推進できているかについて検証しましょう。
- ・虐待防止研修をすべての職員に提供し、思考のアップデートを**定期的**に行いましょう。
- ・虐待防止のチェックリストや気になるできごとについて**定期的**に振りかえることで具体的な日々の支援の改善につなげましょう。
- ・身体拘束をせざるを得ない場合は、切迫性、非代替性、一時性について**定期的**検討して行動制限をしないで良い状況を目指しましょう。

虐待防止委員会とは？

- ・ 運営規程で定めた「虐待を防止するための措置」として、その具体的な組織としての取り組みとして「虐待防止委員会」の設置を推奨していましたが、**令和4年度から必置**となりました。（**全ての事業所が対象**となりました）
- ・ 虐待防止委員会の責任者（委員長）は、通常、管理者が担うことになります。
- ・ 虐待防止委員会を組織的に機能させるために、各サービス事業所のサービス管理責任者やサービス提供責任者、ユニットリーダー等、各事業所や現場で虐待防止のリーダーになる職員を虐待防止マネジャーとして配置。
- ・ 複数事業所があり、虐待防止マネジャーが複数名配置されている場合は各事業所間、マネジャー間で虐待への認識の相違が起きないように、相互確認を行ったり、複数名で同一現場を確認ながらチェックリストを用い、基準を統一することがポイント。

虐待防止委員会の主な役割

1. 虐待防止のための計画づくり
2. 虐待防止のチェックとモニタリング
3. 虐待（不適切な対応事例）発生後の検証と再発防止策の検討

17

身体拘束の廃止に向けて

障害者虐待防止法では、「正当な理由なく障害者の身体を拘束すること」は身体的虐待に該当する行為とされています。**身体拘束の廃止は、虐待防止において欠くことのできない取り組み**といえます。

やむを得ず身体拘束を行うときの留意点

「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害者支援施設等の人員、設備及び運営に関する基準」等には、**緊急やむを得ない場合を除き身体拘束等を行ってはならない**とされています。さらに、やむを得ず身体拘束等を行う場合には、その**様態及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録しなければならない**とされています。

緊急やむを得ない場合とは・・・ **※以下のすべてを満たすこと**

① 切迫性

利用者本人又は他の利用者等の生命、身体、権利が危険にさらされる可能性が著しく高いことが要件となります。

② 非代替性

身体拘束その他の行動制限を行う以外に代替する方法がないことが要件となります。

③ 一時性

身体拘束その他の行動制限が一時的であることが要件となります。

18

居室の施錠対応開始から解除までの長い経過 Yさんの事例

2017年 A施設へ入所

入所から1年ほど他傷行為、自傷行為は見られなかった。

2018年1月～他傷行為が表出、増加

居住スペース内での他傷行為に対応しきれず、居室の施錠対応を開始。自傷行為も顕著に増加する。

コンサルタントの意見も活用しながら支援を実施する。

2019年 行動背景から問題行動への対応を検討開始

引き続きチームでの支援することに合わせて、外部機関で実施されている行動障害への対応**研修への参加**。

2022年 居室の施錠対応を解除

19

課題行動の傾向

・ 他傷行為

新人支援員など関わりの薄い人に対して頻出。

服をめくる、タッチを求める等関わりを求める行動の延長で表出することも。程度が高まり、「Yさんに付き添うのが怖い」と恐怖心を訴え、対応を辞退する支援者が現れる。

・ 自傷行為

何かのきっかけで表出し、その後パターン化しやすい。

以前自傷した部屋の前を通るとき、特にきっかけがなくても再び自傷してしまう等。

20

課題行動への一時的な対応

根本的な解決
にはならず...

- ・ 自傷行為

ヘッドギアを着用していただき頭部を保護。

- ・ 他傷行為

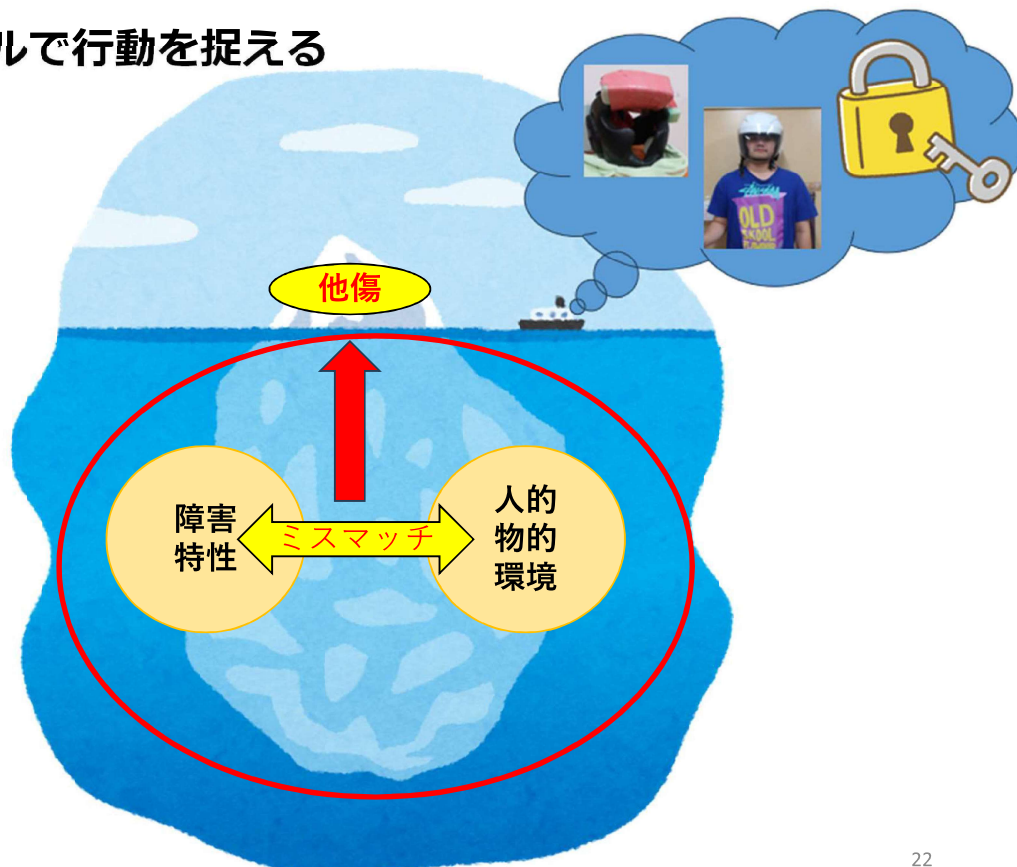
他傷行為への反応が行動を強めている可能性があったため、付き添い時、支援者はフルフェイスのヘルメット等、防具を付けて対応にあたった。

ユニット内での他傷行為は対応しきれず、本人の居室前を人が行き交う時間帯に施錠対応を実施。



21

冰山モデルで行動を捉える



22

記録をもとに行動の背景を分析する

| 行動観察シート | | | | | | (自傷) |
|-------------|-----|----------------------------------|----------------------------------|-------------------|---------|--------|
| 時間 | 場所 | 何をしている時 | 周りに居る人 | 行動 (具体的に) | どう対応したか | 行動はどうか |
| 01/08/30(金) | 食堂 | 食事をしていた | 誰も居ない | 右手で右の頬を叩く×3 | 支援員ヘッドギ | |
| 01/08/30(金) | 食堂 | 食事を終え、お茶を摂取 | 誰も居ない | 自身の右頬を立て続けに4回叩く。 | 支援員と掌の拍 | |
| 01/08/30(金) | 浴室 | 支援員介助のもと洗体を行い始める | 誰も居ない | 自身の右頬を叩く | 支援員んよと | |
| 01/08/30(金) | 脱衣場 | 支援員介助のもと身体に塗布薬を塗布していた | 誰も居ない | 自身の右頬を叩く | 支援員んよと | |
| 01/08/31(土) | 食堂 | 食事を5割ほど食べたタイミング | 誰も居ない | 自身の頬を手の甲で叩く | 支援員を | |
| 01/08/31(土) | 居室前 | 居室前で寝転がっていた | パーテーション越しに他利用者2名がいた | 床のマットに向けて顔を打ち付ける。 | 支援員を | |
| 01/08/31(土) | 居室前 | パーテーション越しに他利用者2名、うち1名が時折大声を出していた | パーテーション越しに他利用者2名、うち1名が時折大声を出していた | 床のマットに向けて顔を打ち付ける。 | 支援員を | |
| 01/08/31(土) | 居室前 | パーテーション越しに他利用者2名、うち1名が時折大声を出していた | パーテーション越しに他利用者2名、うち1名が時折大声を出していた | 床のマットに向けて顔を打ち付ける。 | 支援員を | |

| スキッタープロット | | | | | | | | | |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---|
| ＜観察する行動＞ ①自傷行為 ②他傷行為 ③返めくり ④職員をじっとみつめる ⑤他者の匂いを嗅ぐ | | | | | | | | | |
| 日付⇒ | 10月23日 | 10月24日 | 10月25日 | 10月26日 | 10月27日 | 10月28日 | 10月29日 | 10月30日 | |
| 50時 | | | | ②③ | | | | | |
| 58時 | | | | | | | | | |
| 68時 | | | ①⑤ | | | | | ①①① | |
| 78時 | ①②③④⑤ | ④⑤① | | | ① | | | | |
| 88時 | ①①① | ④ | ④ | | | | ①④ | ④④ | ④ |
| 98時 | ①①①④ | ④ | ④ | | | | ①④ | ④④ | ④ |
| 108時 | ①②③④⑤ | ①②③④⑤ | ①②③④⑤ | ①②③④ | | ①① | ①① | ①① | |
| 118時 | ①②③④⑤ | ①②③④⑤ | ①②③④⑤ | ①②③④ | | | ①①④ | ①①④ | |
| 128時 | ① | | ① | ③④ | | ① | | | |
| 138時 | ①② | ①① | | ①①① | | | | | |
| 148時 | ①② | ①②③④ | ①②③④ | ①②③④ | | | ①②③④⑤ | ①②③④ | |
| 158時 | ① | | | ①① | | ①① | ①① | ①① | |
| 168時 | ④ | ③④⑤⑤ | ①② | ①④ | | | | | |
| 178時 | ①⑤ | ③④⑤① | | ①②③④ | ③④⑤ | ③④⑤ | | ④ | |

23

記録から

行動の理由・目的を探ってみる。
何がきっかけで課題行動が出現しているのか探ってみる。

1. 活動からの回避・逃避だろうか？

作業をやりたくない、苦手な食べ物を食べたくない
 苦手な場所にいたくない…

2. 支援者への注目要求だろうか？

叩くことで支援者からの反応が得られる…

3. 課題行動のなかでも自傷、他傷行為が多く出てしまった時間帯の支援の組み換えに対応することからスタート

24

例えば…

- ・ 作業場面

作業場面の環境調整、作業量（時間）の調整

音楽を聴く余暇活動を設定

- ・ 活動の切り替え場面

声掛けや身体介入ではなく、具体物を提示して活動内容を伝えるスケジュール支援を導入

- ・ 食事場面

給食の全量摂取を目指さない方針

調味料の使用

25

一つの到達点

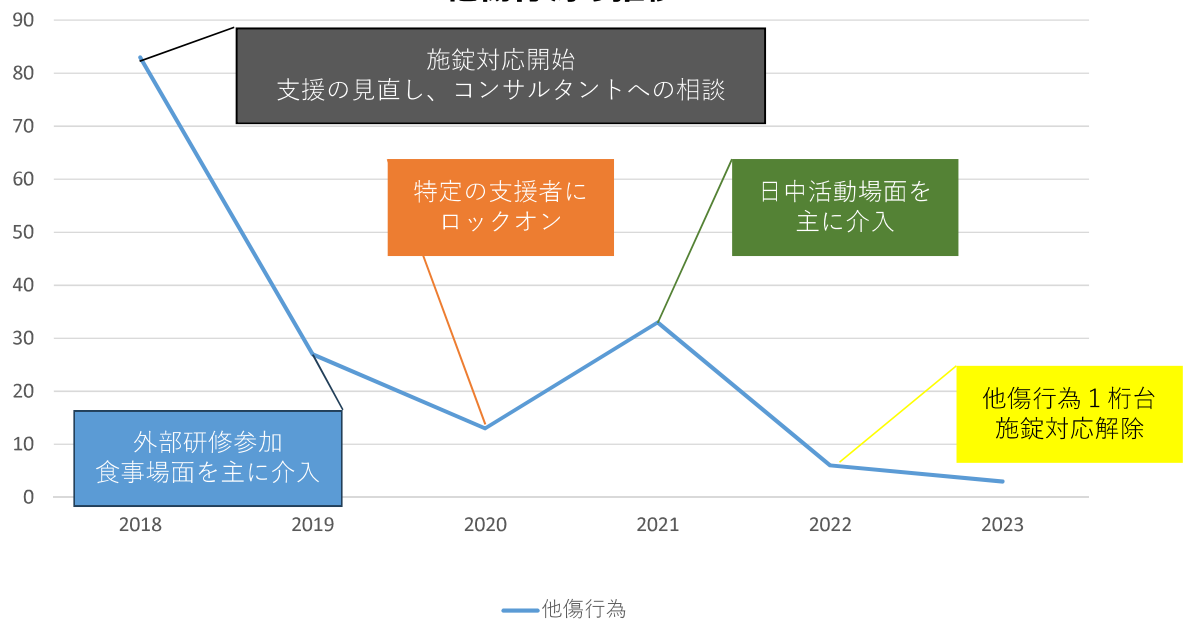
居室の施錠が必要なくなった。

居室の施錠対応解除に向け、本人の視覚優位性を手掛かりに、ドアの施錠からパーテーションを立てる対応へと徐々に移行した。



26

他傷行為の推移



施錠対応が日常化しないように
施錠した際には記録を残し、チーム内で問題意識の共有を継続した。

27

職員に対して 4

地域との連携を推進する

支援の組み立ての中で、うまくいかないことが出てきたとしても修正は可能だということを信じて、「変化が苦手」を言い訳にしないで、生活の質を高めることを目指して、できることから はじめてみましょう。

参考動画

- 4 地域のマクドナルドに出かけてみた (30秒)
- 5 できることから顔が見える関係へ (60秒)

28

この時間で学んでいただいたこと

強度行動障害への支援で大切なこと

抱え込まないこと、孤立しないこと

先が見えないことにあせらないこと、認め合うこと

定期的にふりかえること、強みに目を向けること

少し勇気をだして声かけられること、つながりを求めていくこと

小さな変化を分かち合えること