

令和 5 年度 発達障害児者地域生活支援モデル事業
リーダー的支援者養成研修『OJT プログラム札幌』報告書

社会福祉法人 はるにれの里
札幌市自閉症・発達障がい支援センターおがる

1 研修実施期間（募集期間：令和 5 年 6 月 30 日～7 月 30 日）

前半研修：令和 5 年 8 月（全 4 回）

後半研修：令和 5 年 9 月（1 事業所 4 回）

2 募集対象

強度行動障がいのある方（主に成人期）を支援している札幌市内の障がい福祉サービス事業所（※1）に所属し、事業所においてリーダー的立場（※2）の方

※1 施設入所、GH、生活介護、行動援護・居宅介護、就労継続支援 B 型事業所等

※2 法定研修（北海道強度行動障害支援者養成研修、北海道行動援護従業者養成研修）受講者済で、サービス管理責任者、サービス提供責任者等チームの指導的立場

3 研修場所

前半研修：札幌市自閉症者自立支援センターゆい

後半研修：受講者の所属事業所

4 研修コース

(1) I コース リーダー的支援者養成コース

前半研修【専門施設実習】＋後半研修【コンサルタント派遣研修】

(2) II コース リーダー的支援者養成に興味があり、今後の参考にしたい事業所向け

前半研修【専門施設実習】

5 参加者

I コース 専門施設研修 + コンサルタント派遣研修	<u>2事業所（4名）</u> 【行動援護事業所こひなた】 ・管理者：行動援護事業所こひなた代表理事 ・受講者：ケアチーフ 【さぼーときょうちゃん】 ・管理者：さぼーときょうちゃん所長 ・受講者：行動援護従事者 ※関連のある相談支援事業所相談員の受講も推奨したところ、2相談支援事業所（2名）の研修同席があった。
II コース 専門施設研修	<u>2事業所2名</u> 【生活介護事業所きどこ】副所長 【生活介護事業所愛ちゃん家】生活支援員

6 内容

- ・法定研修（北海道強度行動障害支援者養成研修、北海道行動援護従業者養成研修）と内容をリンクさせた講義と演習、OJT形式によるコンサルテーションを組合せた。法定研修は座学中心だが、実践中心のカリキュラムとした。
- ・前半研修を「専門施設実習」、後半研修を「コンサルタント派遣研修」として構成した。
- ・受講対象には、リーダー的支援者候補に加え、施設管理者等も含めた。施設管理者等には、一部カリキュラムを受講してもらうことで、研修内容の自施設への適用を促した。
- ・社会福祉法人侑愛会星が丘寮施設長の中野伊知郎氏、自閉症者地域生活支援センターなないろの加藤潔氏をスーパーバイザーとし、取組全体に対する指導・助言を依頼した。

【表 1】専門施設研修プログラム

※は、管理者等も参加

日 程	内 容	I コース	II コース
8/8 (火)	●施設見学（札幌市自閉症自立支援センターゆい）※ ●強度行動障がい者を理解する【講義】※ ●アセスメント①【講義】 ●アセスメント①【演習】	● ● ● ●	● ● ●
8/17 (木)	●アセスメント②【演習】 ●支援手順書の作成①【講義】 ●支援手順書の作成①【演習】 ●冰山モデルの作成①【講義】	● ● ●	● ●
8/22 (火)	●支援手順書の作成②【演習】 ●冰山モデルの作成①【講義】 ●冰山モデルの作成①【演習】	● ● ●	
8/29 (火)	●冰山モデルの作成②【演習】※ ●施設での利用者虐待の現状と課題【講義】※ ●事業所の抱える課題について【意見交換】※	● ● ●	● ●

7 専門施設実習

(1) 目的

法定研修と内容をリンクさせた講義と演習を実施し、基礎知識の再確認を行う。

(2) 場所

札幌市自閉症者自立支援センターゆい

(3) 内容 【表 1】専門施設実習プログラム参照

- ・法定研修の中でも特に「アセスメントの実施」「支援手順書の作成」「冰山モデルを用いたケース検討」に重点を置き、講義とゆい利用者に協力をいただいた演習を実施。
- ・Iコース受講者には、自施設で支援中の1事例を提供してもらい、その事例での演習も実施した。



【資料 1】札幌市自閉症者自立支援センターゆいでの「専門施設実習」の様子

8 コンサルタント派遣研修

(1) 目的

本プログラムコンサルタント（発達障害者地域支援マネジャー、札幌市自閉症発達支援センターおがる職員等）を受講者の施設に派遣し、OJT 形式によるコンサルテーションを行い、施設への研修内容の浸透を図る。

(2) 対象

I コースを受講した 2 事業所

(3) 内容

- ・前半の「専門施設研修」で演習を行った自施設の事例に関して、派遣コンサルタントが OJT 方式によるコンサルテーションを実施しながら、リーダー的支援者実際に支援を実施してもらった。
- ・実際の外出支援への同行（助言、ロールプレイ、支援グッズ作成）をコンサルタントと共に実践した。
- ・所内ケースカンファレンス、相談支援事業所主催の支援会議にコンサルタントも参加し、情報共有を行った。



【資料 2】視覚的支援グッズ



【資料 3】コンサルの様子

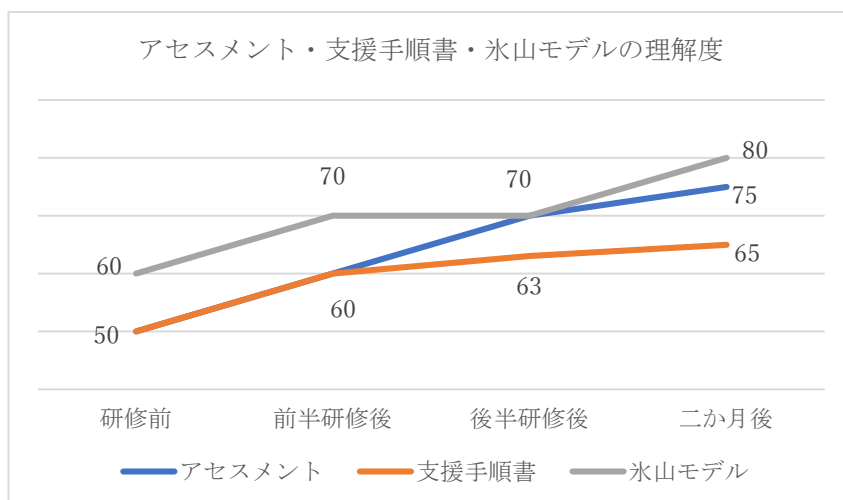
9 効果測定結果

I コース受講者のリーダー的支援者 2 名、管理者 2 名に対し、各項目について、100 点満点中何点（※のびしろがあった場合には、100 点を超えても可）か自己評価（管理者はリーダー的支援者を評価）をしてもらった。またその理由も記述してもらった。

①受講前、②前半研修後、③後半研修後、④研修修了 2 か月後の 4 地点で効果判定を実施した。

(1) アセスメント・支援手順書・冰山モデルの理解度

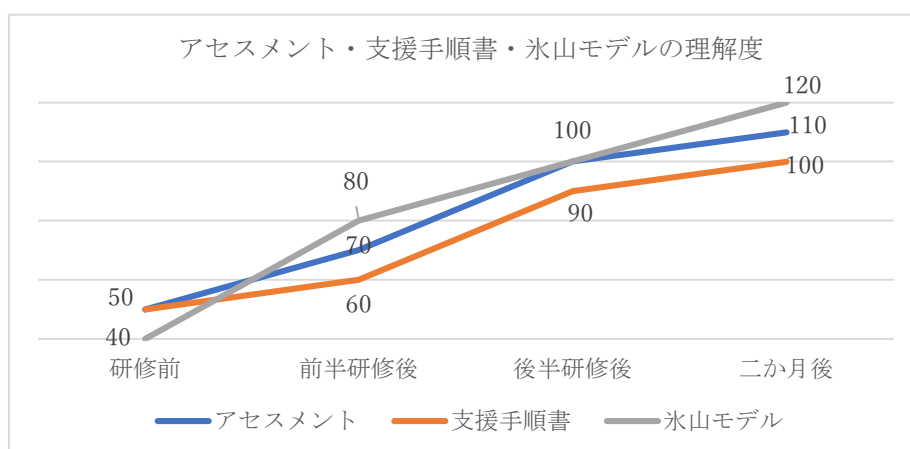
リーダー的支援者①



点数変化の主な理由

- ①アセスメント：実践機会が少ない→今まで見れなかった部分も見ることができ、気がつけるようになった気がする。
- ②支援手順書：細かい部分の抜けが多い→利用者さんの状態像が変わったときに変更がうまくできない、共有が難しい。
- ③冰山モデル：支援方法の決定に手間取る→必要なサポートの整理から、期待される行動を具体的にすると整理しやすくなる。

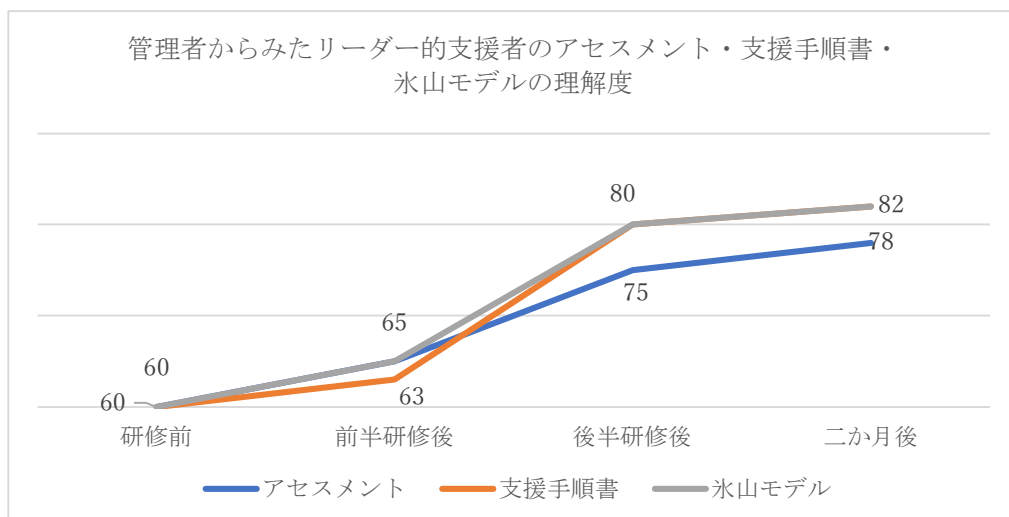
リーダー的支援者②



点数変化の主な理由

- ①アセスメント：一般的な型は理解しているが、内容の充実度が低い→今までは何をアセスメントとするのかが分からなかったが、何を重視することが良いのかポイントが整理できた。
- ②支援手順書：ワンパターン化している→ワンパターンで作成した部分はあったが、PDCA サイクルで支援を回すことが学べた。
- ③冰山モデル：必要性は認識しているが、理解は不十分→実際の支援ケースで使ってみた。一人で使うのではなく、他のスタッフと一緒に使った方がいいと思った。

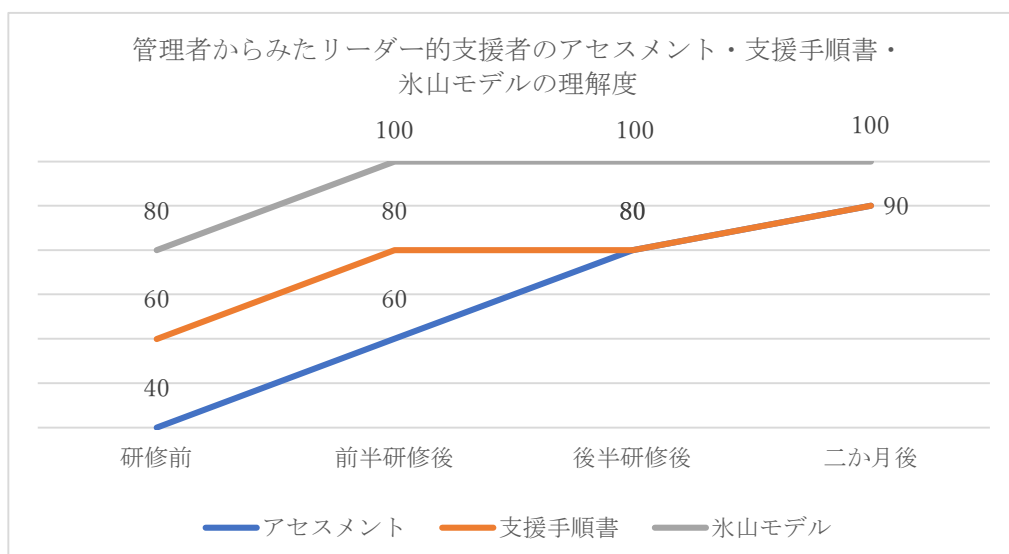
管理者①



点数変化の主な理由

- ①アセスメント：私的には充分で 100 点満点だと思いますが、この研修でさらに学び深めて欲しいので→もともとアセスメント力を持っていたかもしれないが、今回は他スタッフにも伝えていた。
- ②支援手順書：研修後、たくさんの人の意見を聞く事を意識しているのでは。
- ③氷山モデル：ときには前面に、ときには後方に立って利用者の事を考えてくれている→もともとポテンシャルが高い。的確に理解している。

管理者②

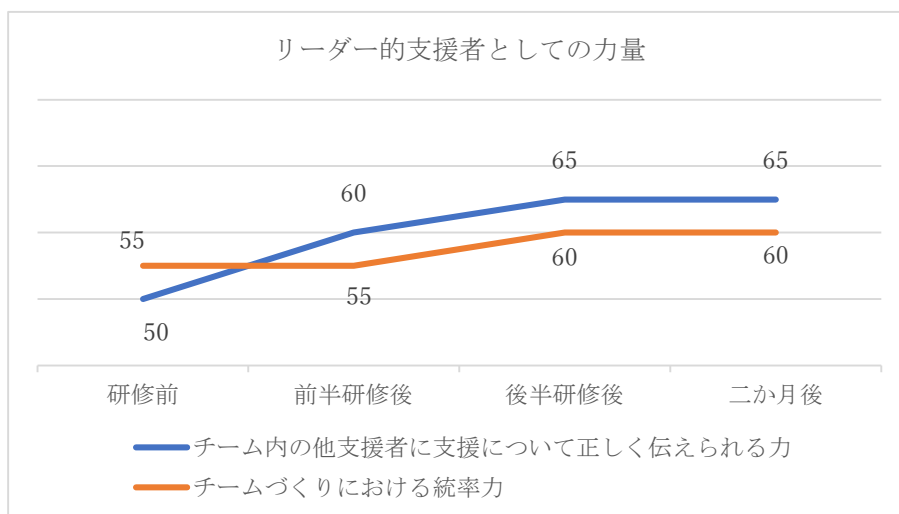


点数変化の主な理由

- ①アセスメント：経験年数も浅くまだ事案が少ない。障がい特性の勉強中→研修を受けてから、アセスメントの重要性に気づいた。根拠のないことをやったらだめだと言い出した。
- ②支援手順書：研修での書式を採用し、以前より効果的になった。
- ③氷山モデル：特性に合わせた形で支援を考えて、実践に活かすようになった。特に氷山モデルは他の利用者の支援に生かしている。

(2) リーダー的支援者としての力量（チーム内の他支援者に自閉症の支援を正しく伝えられる力・チームづくり（チーム内での意思統一や共通理解、活発なコミュニケーション促進等）における統率力

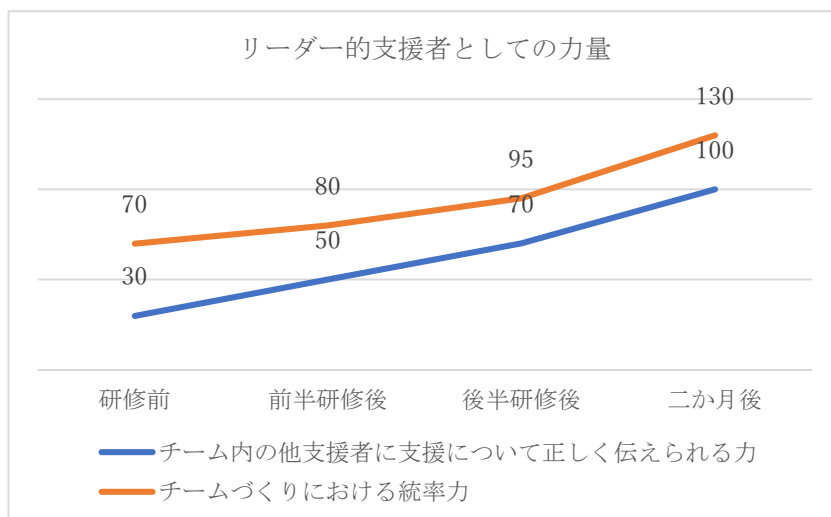
リーダー的支援者①



点数変化の主な理由

- ① 正しく伝えられる力：利用者によって差がある→どんどん発信して経験をつんでいきたい。
- ② チームづくりにおける統率力：共通認識をあまりもたせられない→社内カンファを通して少しずつ実践できている。

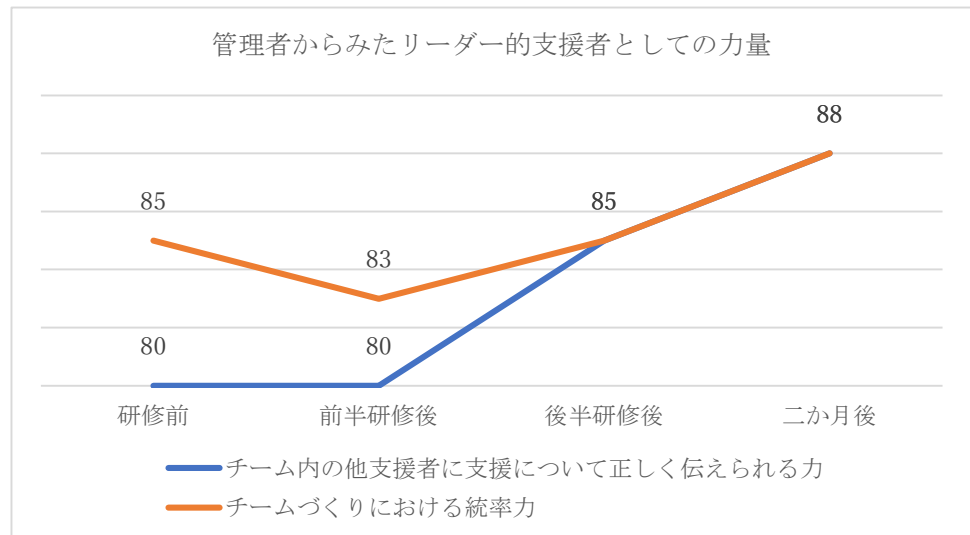
リーダー的支援者②



点数変化の主な理由

- ① 正しく伝えられる力：知識不足＋経験不足→他の支援者に対しても伝える必要があると考えられるようになった。
- ② チームづくりにおける統率力：現状問題は少ない→研修を受けて、支援者が、時間がなくても短い時間で確認やチームアプローチが取れるように支援の重点的なポイントを整理したり、短時間のカンファレンスを行うなどが実施できればいいと思った。

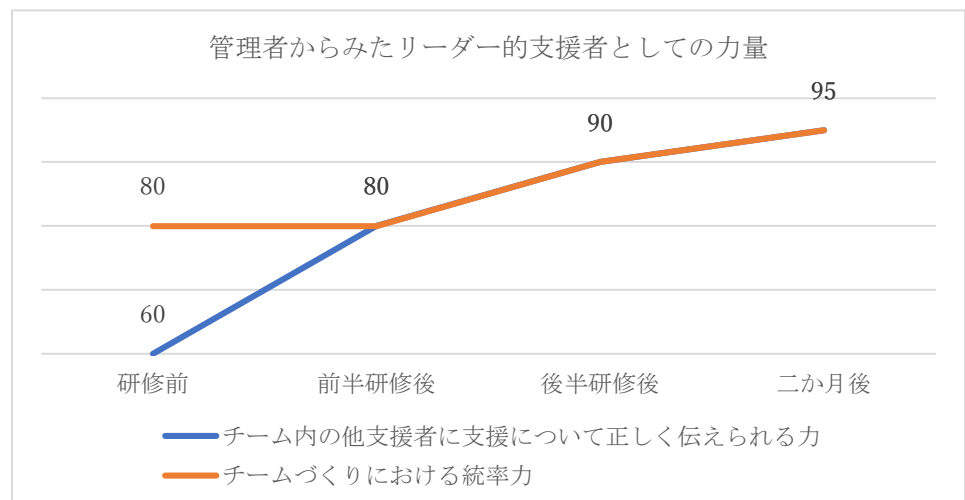
管理者①



点数変化の主な理由

- ①正しく伝えられる力：本人自身の理解度は高いが、私自身の問題で普段あまり他の職員に指導してもらう場面を多く設けていなかった→根拠のある説明ができ、言う（チームが）納得してくれる。
- ②チームづくりにおける統率力：（研修後）チームづくりを意識してくれている。スタッフそれぞれが譲れなくなる困難に対して、わりとうまく、まとめられる。

管理者②



点数変化の主な理由

- ①正しく伝えられる力：まだまだ自閉症について学んでほしい。伝える力は強い→支援方法も違いがあって当たり前ということを理解した。
- ②チームづくりにおける統率力：コミュニケーション力は活発→ミーティングの必要性を訴えるようになった。今後の支援の展望も自分なりに考えて始めている。

(3) 効果が高いと感じた研修方法（リーダー的支援者）

①前半研修

講師による直接指導（OJT）、現場スタッフとのディスカッション、利用者の直接観察、支援のシミュレーション、施設見学、各種シートの活用、動画視聴等、主に実際の体験を伴う方法が上位を占めている。

②後半研修

講師による直接指導（OJT）、ケースカンファレンス（所内）、支援のシミュレーション、利用者の直接観察、各種シートの活用、座学による講義、個人ワーク等、主に実際の体験を伴う方法が上位を占めている。

(4) 効果が高いと感じた研修方法（管理者）

①前半研修

グループワーク、講師による直接指導（OJT 形式によるコンサルテーション）、利用者の直接観察、支援のシミュレーション、施設見学、現場スタッフ（ゆい職員）とのディスカッション、各種シートの活用、座学による講義等、主に実際の体験を伴う方法が上位を占めている。

②後半研修

講師による直接指導（OJT 形式によるコンサルテーション）、利用者の直接観察、現場スタッフとのディスカッション、グループワーク、各種シートの活用、座学による講義等、主に実際の体験を伴う方法が上位を占めている。

【資料4】OJTプログラム札幌受講事業所によるレポート①

令和5年11月31日

リーダー的支援者研修を終えて

特定非営利活動法人 ひなた
居宅介護事業所 こひなた
管理者 山口 ゆか
研修受講者 神山 淳也



1 研修日時

前半研修 令和5年8月8日、17日、22日、29日

後半研修 令和5年9月5日、12日、14日、19日

2 研修内容

前半研修：専門施設実習 強度行動障がい者の理解

各書式の作成、専門施設での試験的实施

後半研修：当事業所ご利用者様の支援場面での実地研修

3 研修報告

私達の事業所では支援会議を行うと、方向性が定まらなかったり、白熱し過ぎたり、結局何も決まらない、という事が良くあります。進行を行う私自身の力不足、各スタッフの熱量や経験の差、様々な要因が考えられます。

今回この研修を通し、私自身のスキルアップは勿論、事業所全体の底上げになればと思い受講致しました。

前半研修では、強度行動障がい者への支援のおさらい、ゆいさんに通所している方をモデルに特性シートや氷山モデルシートを用いた支援の組み立てや実践、当事業所ケースの方の支援の組み立てを行いました。研修で良くある「習ったことを事業所に戻って実践してみよう」では、実践するまでにタイムラグが出来てしまい、実りの無いものになってしまうことが多いように感じます。しかしこの研修では、講義→ゆいさんで実践→フィードバックと、学んだ事や組み立てた支援をすぐに体験・実践、そ

してすぐにフィードバックしてもらうことで、講義内容の定着が格段に違うように感じました。私自身、氷山モデルの「必要なサポート」から実際の支援に繋げていく工程が苦手でしたが、実践しフィードバックをしてもらうことで、「理想の行動」までの道筋の立て方を改めて学ぶことが出来たように思います。

後半研修では、実際の支援場面におがるさんが同行してくれ、支援開始前に支援内容の確認、支援終了後にフィードバックを行ってくれました。前半研修で学んだアセスメントや支援の組み立て方を基に、当事業所ケースの方の「バス待ち時間」に焦点を当てました。待ち時間に「支援員の目の付近を突こうとする行為」が散見され、行動のエスカレートの懸念、方向性を見出せていない状況もあり実践場面に選定しました。支援を組み立てるにあたり、再アセスメントや面談などを実施することで、過去に他の事業所で行っていた支援や、余暇の過ごし方などを改めて確認し、支援の方向性を定めることが出来ました。また、組み立てた支援を実践する前に、現状をしっかりと把握することで、導入した支援がどこに、どれくらい、どんな風に効果、影響があったのかを実感することが出来ました。【「課題となっている行動」に対し、「根拠をもって組み立てた支援」を行い、「理想の行動」を目指す】ことの大切さを改めて学びました。結果的に、今回の場面では「目の付近を突こうとする」行為は見られなくなりました。

4 研修を終えて

今回研修を行うにあたり、お忙しい中受け入れをして下さった札幌市自閉症者自立支援センターゆいの皆様、支援機会を提供して頂いた利用者様、研修の運営をして頂いたおがるの皆様、貴重な機会を頂き、本当にありがとうございました。

研修が終了したこれからが本番だと思っています。「やって見せ、言って聞かせて」までしか私はできていませんでした。今回の研修で私はたくさん「させて」もらいました。「させてみせ」られるようにしていきたいです。



【資料5】OJTプログラム札幌受講事業所によるレポート②

合同会社「恭花」

さぼーと きょうちゃん

所長 中村 順子

行動援護従事者 溝田 光一

2023.12.10



自閉症の方への外出支援のケースを通じた発展的事業所改革

1 全般事項

8月の前半研修の座学的事項から後半研修の支援及びその後支援調整会議などのアフターフォローまで含め約4ヶ月の長期間、親身に指導いただき事業所全体のスキルアップと意識改革を図ることができました。特に、各支援者の利用者様への対応を原点に帰って本質を見直し、そして一体感をもってみんなで取り組んでいく心意気が一人一人に芽生えたのは、非常に大きな成果でした

2 細部の成果事項

○なぜ事業所としてプログラムを受講したのか

受講前の事業所は8月以降の放デイ・サービスの従業員が大量に退職する事態が発生しました。理由は、会社としての方針変更とマンネリ防止に対する組織改編に伴うひずみでした。その新規体制（放デイ主⇒居宅主体）に必要な知識と方向変化に対する組織全体の意識改革の第一弾として、薫をもすがar気持ちで受講させていただきました。

○前半研修（アセスメント・支援手順表・冰山モデル）の学びについて参考になったこと

研修での事項は行動援護従事者養成研修での内容をより詳しく勉強させていただきました。今回の研修での習得事項を、できるだけ多く現場の第一線支援者に徹底することができるかが勝負と認識しております。見せて点検を受けるための書類から、今

の支援に直結する生きた書類への施策として、「軽易にひと目でわかる書類」を考察し
11月から試験的に実行しております。

○リーダー的支援者のスキルアップやOJTによる短期集中的なコンサルテーション等
を活用した取り組みにより、事業所がどのように変容したか

＜管理者及びリーダー＞向かうべき方向に対する自信と強い意志の芽生え！ 組織
改編への不安が解消し処置すべき事項が明確になった。よって長期（中期）的目標の
明確化と経営計画の立案に着手することができた。

＜技術的事項＞支援者の技術的事項の意欲が向上した。できるだけ参考になる講演
など積極的に受講する意識が芽生えそれを助長する雰囲気が出てきた。知識と実践を
融合させて支援することに前向きになったのは大きな成果である。

＜雰囲気作り＞事業所で一人が勉強することにより、他の支援者も感化されセミナー
に参加したり本を読んだりと学習意欲が高まる。また支援に対し全員が英知を集め
取り組むようになった。

○管理者として、リーダー的支援者に求めること、困難ケースに立ち向かえるチーム
づくりのために必要と考えること、事業所変容のためには何が必要か

＜リーダー的支援者の有るべき姿＞

○なぜ事業所としてプログラムを受講したのか

受講前の事業所は8月以降の放デイ・サービスの従業員が大量に退職する事態が発
生しました。理由は、会社としての方針変更とマンネリ防止に対する組織改編に伴う
ひずみでした。その新規体制（放デイ主⇒居宅主体）に必要な知識と方向変化に対す
る組織全体の意識改革の第一弾として、薫をもすがる気持ちで受講させていただきました。

3 まとめ

事業所としては、今まで居宅7年間のマンネリ化から脱却して、真に必要とされる組
織を目指し一番困難な年代である思春期に焦点を
あてた支援を充実させていきたいと思います。

今回の研修は組織及び支援者個々にとっても大きな
変換点となりました。

今後とも更にチャレンジしていきます。

ありがとうございました。



10 考察

『OJT プログラム札幌』実施に対する効果測定から、強度行動障がいに対する支援体制構築には、それに携わるリーダー的支援者の養成が不可欠であり、そのためにはコンサルタントによる OJT 形式によるコンサルテーションが有効であることがわかった。

したがって、地域支援マネジャー等を広域的支援人材として確保、活用することが今後の課題となる。

あわせて、強度行動障がい者を支援していくためには、一事業所に所属する一個人の知識や対応力を上げるだけでは限界があり、管理者の理解やリーダー的支援者を支える仕組み、事業所内で支援スキルを広げていく仕組みなど、様々な要素が必要になる。のぞみの園で実施している『中核的人材養成研修』の取組などの参考として活用していただきたい。

また、勤務体制等の理由で、研修に参加したくてもできない事業所がある。研修に参加できない事業所の中にも、虐待等の問題や、支援に課題を抱えている事業所が含まれていると思われ、研修受講に対する職場環境、人員体制など、研修参加を難しくさせる背景要因も明らかにし、アプローチしていくことが必要と思われる。