

厚生労働省
平成 28 年度障害者総合福祉推進事業

発達障害者支援における
専門性確保のための実地研修に関する
調査研究報告書

平成 29 年 3 月

社会福祉法人嬉泉

はじめに

平成28年度障害者総合福祉推進事業指定課題14「発達障害者支援における専門性確保のための実地研修に関する調査」(以下「本事業」)の報告書をここに上梓する。

ここで言う実地研修とは、過去に厚生労働省(以下厚労省)の委託を受けて実施したものと、現在もそれに準じて自主的に行われている、「発達障害者支援スーパーバイザー養成研修」、「大分県発達障がい者支援専門員養成研修」等の実務研修も含めたものを指す。厚労省委託の実地研修は、過去行われていたにも関わらず、現在は継続していないということで、今後新たな実地研修の事業を立ち上げるということになると思われるが、その際に望ましいあり方を考えていくための基礎的資料を提示することがこの報告書の命題である。本事業の構成として、一つは実地研修の先行実践例の調査、分析を行った。過去に実施したもしくは、今もそれに準じたものを実施している団体のあるところ実際に足を運んで、関係者へのインタビューや、実施場所を見学してきた。その際、実地研修の内容について発達障害全体を対象とすることや、研修内容、日程、会場等の運営、研修後のフォローアップ等についての把握等々の調査項目を検討委員会で予め決めて、それに基づいて調査員が調査を行った。

今一つは、望ましい実地研修のあり方についての関係者の意見収集、分析で、実地研修に関するニーズ、適切な内容、運営面での工夫等について、関係する団体、機関等に広く意見を聴取するための検討委員会を組織した。その際、意見の分析については、特定の団体、学会の意見に偏らないように留意した。

今回の調査対象の中で、現在も実施されている実地研修は、「発達障害者支援スーパーバイザー養成研修」と、「大分県発達障がい者支援専門員養成研修」の2事業である。中でも前者は、平成26年度から日本自閉症協会のバックアップの下、全日本自閉症支援者協会(旧・全国自閉症者施設協議会)が主催し、日本発達障害ネットワーク、日本自閉症スペクトラム学会、発達障害者支援センター連絡協議会の後援・協力を得て、日本財団助成事業として全国を対象に発達障害支援にかかるスーパーバイザーの養成を目的に実施されている。内容としては、座学の集合研修を6日間受講するほか、同協議会に加盟する70余りの障害者・児施設及び事業所の中から選ばれた施設(初年度は16施設)での実務研修を、各回5日程度の日程を2回に分けて合計10日間及び当事者支援を3日間受講するプログラムとなっており、文字通り「実地研修」と呼ぶに相応しい事業である。特に実務研修の担い手となっているのは、いずれもかつての「強度行動障害特別処遇事業」を受託するなど、強度な行動障害のある自閉症者への支援を中心的に担ってきた専門性の高い施設である。

一方で、先に厚労省委託事業として行われていた実地研修は、元来発達障害者支援センター職員の研修として始まった経緯があり、行動障害のある人の支援現場をきちんと見て、それなりに体験することをサポートしていくという趣旨であった。研修先としては「強度行動障害支援」「成人期支援」「早期支援」の3分野に分かれ、今回の調査もそれらを網羅する形で行われたが、いずれも現在は継続されておらず、その理由も分析対象であるが、着目すべきは、形を変えて行われている「発達障害者支援スーパーバイザー養成研修」が、施設(それも障害者支援施設という入所の施設)を中心として行われていることである。詳細は後段の分析に譲るが、その意味するところは、発達障害者の中でも援護ニーズの高い

行動障害のある利用者の生活実態に触れて対人援助の基礎を学ぶには、入所施設というフィールドが有効であるということであろう。

そうした実地研修の実態を踏まえたうえで、今後の更なる効果的な実地研修の実施ということに繋げていくというのが、今回の研究事業の眼目であると考えている。

平成 29 年 3 月

社会福祉法人嬉泉常務理事 石井 啓

目次

はじめに	
○事業要旨	6
第1章 事業目的	8
第2章 事業の実施内容	11
先行事例調査について	
第3章 先行事例調査結果	
3-1.厚労省委託実地研修事業実施団体へのヒアリング調査結果	
1) 社会福祉法人萌葱の郷障害者支援施設めぶき園（大分県）	15
2) 認定特定非営利活動法人ノンラベル（京都府）	19
3) NPO法人アスペ・エルデの会（愛知県）	25
3-2. 発達障害支援スーパーバイザー養成研修実施団体への ヒアリング調査実施結果（全国自閉症者支援者協会）	27
3-3. その他の団体の先行事例調査	
1) 大分県発達障がい者支援専門員養成研修実施団体への ヒアリング調査実施結果（大分県発達障がい者支援センター）	28
2) その他の厚労省委託実地研修事業実施団体について	28
第4章. 分析・考察	29
第5章. 提言	52
○検討委員会の実施状況	55
○報告書の公表方法	59
あとがき	
【資料】	
資料1：厚労省発信文書「発達障害者支援実地研修事業に係る公募について」（抜粋）	61
資料2：社会福祉法人萌葱の郷 ヒアリング調査票	68
資料3-1：認定特定非営利活動法人ノンラベル ヒアリング調査票	73
資料3-2：ノンラベル ヒアリング内容について（詳細）	81
資料4：特定非営利活動法人アスペ・エルデの会 ヒアリング調査票	93
資料5：発達障害支援スーパーバイザー養成研修 ヒアリング調査票	108
資料6：大分県発達障がい者支援専門員養成研修 ヒアリング調査票	115

事業要旨

1、目的

平成28年度障害者総合福祉推進事業指定課題14「発達障害者支援における専門性確保のための実地研修に関する調査」は、発達障害児者支援の現場で評価や支援を行う人材の育成に不可欠な実地研修について、そのあり方を検討するための基礎的な資料を得ることを目的に行われた。

2、実施内容

本事業では、発達障害者への支援を現場で学ぶ臨床研修を実施している団体へのヒアリングを行った。ヒアリング対象としたのは、厚生労働省が平成22年度から平成25年度までの間に委託事業として実施した「発達障害者支援者実地研修」を受託した3団体に加え、全日本自閉症支援者協会が実施している「発達障害者支援スーパーバイザー養成研修」を受託している1団体、大分県が実施している「大分県発達障がい者支援専門員養成研修」を受託している1団体である。厚生労働省の「発達障害者支援者実地研修」の3団体については、「早期支援」、「強度行動障害支援」、「成人期支援」の各分野から1団体とした。

そのうち1団体は、全日本自閉症支援者協会の「発達障害者支援スーパーバイザー養成研修」と、大分県の「大分県発達障がい者支援専門員養成研修」も受託していて、今回のヒアリングの対象となっているので、ヒアリング対象の団体数は全部で3団体である。なお、この団体では、3事業を内部的に分離して運営していることから、1団体であっても3事業のヒアリング対象とすることには問題がないと考えた。

検討委員会では、研修内容、日程、会場等の実施内容と研修後のフォローアップなどのヒアリング項目について検討して調査票を作成した。これを対象団体に送付して記入を依頼した上で、平成28年11月中旬から下旬にかけて、調査員が訪問あるいは聴取を行った。

ヒアリングに際しては、調査票に回答された内容の確認と補足説明を受けることに加え、発達障害者支援についての考え方などについても伺うよう心掛けた。

3、結果・考察

「発達障害者支援者実地研修」は、「強度行動障害支援」「成人期支援」「早期支援」の3分野の各分野ごとにテーマが設けられ、「発達障害者支援者実地研修実施要綱」（資料1：P63）（以下「実施要綱」）に基づいて実施された。そのため、厚生労働省から委託を受けた各団体でも、その実施要綱に基づいた研修プログラム（基礎研修、臨床実習、事例検討）が行われていた。しかしながら、同研修は平成25年度で終了してから2年半の経過ではあるが、厚生労働省でも総参加者数等詳細が把握できないことに加え、実施団体でも既に資料に欠損があり、団体によっては当時の担当者がすでに退職していて、研修プログラムの具体的な実態把握が難しい面があった。そのため現在も実施されている実地研修として入所の施設を中心として行われている「発達障害者支援スーパーバイザー養成研修」も参考にして検討を行った。

ヒアリングの結果、「発達障害者支援者実地研修」については、研修期間が厚労省からの委託内容にあった当初の設定から短縮されていた。「実施要綱」に基づいていたはずの内容についても、各団体で発達障害者支援のどのようなことをどのように学ぶのかなどが各団体の考え方に基づいて実施されていた。更に、その内容と方法や、効果などについての評価がされていなかった。参加者や送り出す側のニーズについても、十分な把握がされてはいなかった。参加者と送り出す側のニーズについては、「発達障害者支援スーパーバイザー養成研修」のヒアリングで具体的な記載情報を得られたことからその記載をまとめたところ、知識・技術を身につけたい、現在の自分の支援を振り返りたい、研修後戻った現場で活かしたいといった参加者の目的と、知識・技術はもちろんだが、さらに組織の中での指導に活かすことを期待しているという送り出す側の目的が明らかになった。

「発達障害者支援者実地研修」は、基礎研修、臨床実習、事例検討の複合プログラムで実施されていた。この中での実施者と参加者に共通する意識として、臨床実習で生活を共にし、生活の流れの中で本人の困っていること、感じていることや日々の細かい変化、変調を逃さず見ていくことが支援者としての基本であり、同じ時間と空間を共有することで検査場面でわからないことを観察してきちんと評価し、理解できる力をつけるのに効果があるということが認められた。今後の実地研修を構築する際には、このような発達障害児者の生活にふれる体験を重視した臨床実習を核とし、どのような発達障害児者の支援の分野であっても共通して学ぶ必要がある。

4、提言

今回の調査研究をもとに、研修方法としては、2段階の実地研修を提言したい。第1段階で、発達障害者支援における理念の理解と必要な知識の習得など基礎的な知識を得る座学を踏まえ、入所施設等で24時間生活を共にし、対人援助の姿勢や考え方の基礎を身につける臨床研修を行い、第2段階ではライフステージの各分野について臨床研修を実施するという研修である。また、研修の提供方法として、参加者と送り出す側が、研修の個別の内容が自分たちのニーズに合っているかどうかを事前に確認できるようなシラバスが、実施側で作成されていることも、参加者と送り出す側の費用対効果を高めるために、また実施者が自己評価を行うためにも必要であろう。研修の内容を充実させ、そのための方法を工夫し、それらを参加者にわかりやすく提供し、研修結果の評価をきちんと行っていくことが、このような研修が発達障害者支援センターの中堅職員に必須のものと位置付けられるために必要である。

5、検討委員会の実施状況

関係する団体、機関等に広く意見を聴取するための検討委員会を組織し、3回開催した。その際、意見の分析については特定の団体、学会の意見に偏らないように留意した。

6、成果等の公表方法

厚生労働省のホームページ、社会福祉法人嬉泉のホームページにも掲載を予定している。

第1章. 事業目的

平成28年度障害者総合福祉推進事業指定課題14「発達障害者支援における専門性確保のための実地研修に関する調査」として、本調査研究は、発達障害児者支援に関する知識や技術を実際に活用して現場で評価や支援を行う人材育成に不可欠な実地研修について、厚生労働省委託で実施された実地研修と、一部の団体の自主的な取組として行われている実践例を収集・分析し、望ましい今後の実地研修のあり方について検討するための基礎的な資料を得ることを目的に行われたものである。

具体的には平成22年度から平成25年度にわたり厚生労働省の委託を受けて実施されてきた発達障害者支援者実地研修事業（*）について、その研修内容の妥当性、研修受講者を送り出す職場や受け入れる職場の人手の問題、研修後のフォローアップなど様々な点について情報を収集し、検討委員会を中心に現状について整理・分析を行ったものである。しかしながら、厚労省委託の実地研修は、過去行われていたにも関わらず、現在は継続していない。そのため、ここでは併せて先行事例として、全国の自閉症者施設における臨床での実習研修として実績のある「発達障害支援スーパーバイザー養成研修」（日本自閉症協会・全国自閉症者支援者協会）についても調査研究を行った。

「発達障害者支援スーパーバイザー養成研修」について今回特に取り上げた理由は以下の通りである。同研修は平成26年度から日本自閉症協会のバックアップの下、全日本自閉症支援者協会(旧・全国自閉症者施設協議会)が主催し、日本発達障害ネットワーク、日本自閉症スペクトラム学会、発達障害者支援センター連絡協議会の後援・協力を得て、日本財団助成事業として全国を対象に発達障害支援にかかるスーパーバイザーの養成を目的に実施されている。内容としては、座学の集合研修を6日間受講するほか、同協議会に加盟する70余りの障害者・児施設及び事業所の中から選ばれた施設(初年度は16施設)での実務研修を、各回5日程度の日程を2回に分けて合計10日間及び当事者支援を3日間受講するプログラムとなっており、文字通り「実地研修」と呼ぶに相応しい事業である。特に実務研修の担い手となっているのは、いずれもかつての「強度行動障害特別処遇事業」を受託するなど、強度な行動障害のある自閉症者への支援を中心的に担ってきた専門性の高い施設であることから、ヒアリング対象とし、分析・検討を併せて行ったものである。

＊発達障害者支援者実地研修事業について

発達障害者支援者実地研修は、発達障害者支援法第 23 条の規定に基づき、発達障害に関する専門的な支援を行う人材を育成するための実地研修を構築することを目的に平成 22 年度より開始され、平成 22 年度から平成 25 年度にわたって行われた。

◆発達障害者支援法（抜粋）

第 23 条（専門的知識を有する人材の確保等）

国及び地方公共団体は、個々の発達障害者の特性に応じた支援を適切に行うことができるよう発達障害に関する専門的知識を有する人材の確保、養成及び資質の向上を図るため、医療、保健、福祉、教育、労働等並びに捜査及び裁判に関する業務に従事する者に対し、個々の発達障害の特性その他発達障害に関する理解を深め、及び専門性を高めるため研修を実施することその他の必要な措置を講じるものとする。

○研修実施の目的

発達障害者支援者実地研修事業実施要綱（資料 1 参照）によれば、実地研修は「発達障害者に対する支援を適切に行うためには、発達障害に関する専門的知識を有する人材を確保するよう務めるとともに、発達障害に対する理解を深め、及び専門性を高めるため研修等必要な措置を講じることが必要不可欠であり、本事業は、国が選定した団体等において、発達障害児（者）への専門的な支援を行う発達障害者支援センター職員等を対象とした実地研修を実施し、地域において指導的な役割を担うことができる専門的な人材育成を図り、発達障害児（者）の自立及び社会参加に資すること」を目的に、地域において指導的な役割を担うことができる専門的な人材育成を行う施設等に対して所要の助成を行い実施されるもの」と規定されている。国が選定した民間団体等が実施し、対象者は発達障害者支援センター職員、市町村及び関係機関の職員等となっている。

実地研修が企画されてきた背景として、発達障害者支援センターの職員の研修、強度行動障害の研修などこれまでの講義中心の研修では、質が担保できないという問題点があった。発達障害者支援法の施行、発達障害者支援センターの設置の背景には、強度行動障害の方たちへの支援が基礎にある。厚生労働省によれば、発達障害者支援センターによっては高機能の自閉症の方たちへの支援が中心となり、職員のなかには行動障害を持つ人への支援は、実際の様子を見ていないので対応できないということではセンターの本来の機能を果たせないことから実施が検討されたとのことである。

- （１）強度行動障害研修、
- （２）成人期支援研修、
- （３）早期支援研修

の 3 テーマについて実施された。それぞれのテーマでの研修の目的は以下の通りである。

（１）強度行動障害研修の目的

地域移行にかかる利用者への支援、関係者との情報共有等の技術、環境の構造化、個々に合ったコミュニケーションの工夫等の技術について、関係機関（医療機関、福祉サービス事業所等）と連携し、保育所、学校、職場等における行動障害の予防的な対応の指導技法を習得させることを目的として実施。

（２）成人期支援研修の目的

関係機関（医療機関、地域若者サポートステーションや福祉サービス事業所等）と連携し、発達障害特性や家族支援、未診断の発達障害者に対する相談技術や、ひきこもり、精神科疾患等を伴う発達障害者とその家族に対する支援技法を習得させることを目的に実施。

（３）早期支援研修の目的

早期発見のためのアセスメント手法（M-CHAT や PARS 等）、家族に対する相談支援技術（家族の心的負担に配慮したうえで、子どもの客観的な状態、子どもにあった育児方法）、個別支援計画の作成（ペアレントメンターや保育士、療育等を行う病院や通園施設などの情報を含む）等について、相談を受けている支援機関等に対して、提供できるよう指導技法を習得させることを目的に実施。

○実施事業者の選定

各関係機関に対し、厚生労働省より例年おおむね以下のような周知を行い、実施施設を公募した。分野は

1. 強度行動障害研修
2. 成人期支援研修
3. 早期支援研修

の3分野として、

地域において指導的な役割を担うことができる専門的な人材育成を目指す国内の民間施設で、発達障害に関する専門的知識を有しており、事業者の経理が明確で経営の安定性が確保されている箇所を選定した。

資料1：発達障害者支援者実地研修事業に係る公募について 参照

第2章. 事業の実施内容 ～先行事例調査について～

本事業では、発達障害者への支援を現場で学ぶ臨床研修を実施している団体へのヒアリングを行った。ヒアリング対象としたのは、厚生労働省が平成22年度から平成25年度までの間に委託事業として実施した「発達障害者支援者実地研修」を受託した3団体に加え、全日本自閉症支援者協会が実施している「発達障害者支援スーパーバイザー養成研修」を受託している1団体、大分県が実施している「大分県発達障がい者支援専門員養成研修」を受託している1団体である。厚生労働省の「発達障害者支援者実地研修」の3団体については、「早期支援」、「強度行動障害支援」、「成人期支援」の各分野から1団体とした。

そのうち1団体は、全日本自閉症支援者協会の「発達障害者支援スーパーバイザー養成研修」と、大分県の「大分県発達障がい者支援専門員養成研修」も受託していて、今回のヒアリングの対象となっているので、ヒアリング対象の団体数は全部で3団体である。なお、この団体では、3事業を内部的に分離して運営していることから、1団体であっても3事業のヒアリング対象とすることには問題がないと考えた。

検討委員会では、研修内容、日程、会場等の実施内容と研修後のフォローアップなどのヒアリング項目について検討して調査票を作成した。これを対象団体に送付して記入を依頼した上で、平成28年11月中旬から下旬にかけて、調査員が訪問あるいは聴取を行った。

ヒアリングに際しては、調査票に回答された内容の確認と補足説明を受けることに加え、発達障害者支援についての考え方などについても伺うよう心掛けた。

「発達障害者支援スーパーバイザー養成研修」について今回調査対象に特に取り上げた理由については、第1章を参照されたい。

調査対象

○厚生労働省委託による実地研修事業実施団体（ヒアリング）【 】は分野

- 1) 【強度行動障害支援】社会福祉法人萌葱の郷障害者支援施設めぶき園（大分県）
- 2) 【成人期支援】認定特定非営利活動法人ノンラベル（京都府）
- 3) 【早期支援】NPO法人アスペ・エルデの会（愛知県）

○発達障害支援スーパーバイザー養成研修実施団体（ヒアリング）

全国自閉症者支援者協会 社会福祉法人萌葱の郷障害者支援施設めぶき園
（大分県）

○その他の団体における先行事例調査について

- 1) 大分県発達障がい者支援専門員養成研修実施団体（ヒアリング）
大分県発達障がい者支援センター（大分県）
- 2) その他の実地研修事業実施団体（資料にて確認）
社会福祉法人横浜やまびこの里（横浜市）

調査内容

先行事例調査を行うにあたり、検討委員会で、既に実施している研修を違う立場から見直して点検し、課題や研修を受けたことによる効果等について明確にするためにはどのようなヒアリングを行えばよいのかについて検討を行った上で「調査票」を作成し、各事業者へ回答記入を依頼した。

調査票での回答を頂くとともに、検討委員会で出された下記のような点についても確認するよう努めた。

- どのような支援に力を入れている事業者が実施しているのか。
- 研修の目的は地域のネットワーク作りか、それとも全国的な専門家の養成におくのか。
- 何を狙いにしてどういう研修を行うのかが明示されているか。
- ニーズを予測して実地研修のプログラムを作ったか。参加者側と実施する側のニーズがマッチングしているか。
- 継続実施している場合、研修内容の変遷があったか。
- 研修成果の評価をどのように行っているか。

調査票（質問項目）は以下の通りである。（解答欄一部省略）

「発達障害者支援実地研修」調査票

貴法人名 _____
所 属 _____
お名前 _____
連 絡 先 _____

お手数をおかけしますが、下記の調査事項にご回答くださいますようお願いいたします。
記入欄は、適宜追加又は資料の添付をお願いいたします。

1、基本情報

- ①研修名称 _____
- ②実施主体 _____
- ③研修対象者 _____
- ④対象地域 _____
- ⑤定員数 _____ 名
- ⑥研修場所 _____
- ⑦研修期間 _____
- ⑧研修実績
ア、予算 _____
- イ、決算内訳 _____
- ウ、参加人数 _____

調査の実施

調査対象とする事業者については、実地研修事業の三類型（強度行動障害、成人期支援、早期支援）を考慮し、各類型について1カ所ずつ選定した。事前に調査票を送付し、回答の記入を依頼した。

1) 強度行動障害：社会福祉法人萌葱の郷障害者支援施設めぶき園（大分県）

ヒアリング実施：平成28年11月21日、22日

実施者：石井 啓・柳 淳一

なお、社会福祉法人萌葱の郷からは3事業に分けて以下の調査票の提出を頂いた。

(1) 平成24年度からの厚生労働省委託事業 発達障害者支援者実地研修

平成25年度実施事業の報告

実施主体：社会福祉法人 萌葱の郷障害者支援施設 めぶき園

(2) 平成18年度からの発達障がい者支援専門員養成研修事業（3-4-1 参照）

実施主体：大分県発達障がい者連絡協議会

(3) 平成26年～28年度日本財団助成事業

発達障害支援スーパーバイザー養成研修（3-3 参照）

実施主体：一般社団法人日本自閉症協会、全国自閉症支援者協会

2) 成人期支援：認定特定非営利活動法人ノンラベル（京都府）

ヒアリング実施：平成28年11月17日

実施者：山崎順子・大岡千恵子

3) 早期支援：NPO法人アスペ・エルデの会（愛知県）

ヒアリング実施：平成28年11月（電話・メールによるヒアリング）

実施者：沼倉 実・樋口美津子

こうした先行事例について分析・考察を行ない、課題を抽出した上で、実地研修のあり方についての提言をとりまとめ今後のあり方について基礎資料となることを目的として調査研究を行った。

第3章. 先行事例調査結果

3-1. 厚生労働省委託実地研修事業実施団体へのヒアリング結果

1) 社会福祉法人萌葱の郷障害者支援施設めぶき園（大分県）へのヒアリング調査結果

(1) ヒアリング内容

参加者を全国の発達障害児・者へ専門的な支援を行う発達障害者支援センター・市町村及び関係の職員に限定し、研修日程を3クールに分け各5名、合計15名の研修生の受け入れを実施している。厚生労働省委託事業で全国を対象にした研修であったが、受講者が少なく、また受講者の多くは経験が浅く、更には全国を対象とするも大分県内からの受講者が大半を占めた。研修期間も3カ月長く、派遣元の所属機関が長期間職員を出すことが難しいことが主たる要因と考えられる。受講料は無料で、交通費等の実費のみの負担となっている。(資料2 参照)

(2) 調査担当者よりの補足

調査票項目に基づいて、事前に調査票にかなり丁寧に記入をしていただいた。めぶき園が関わっている事業として3つの事業で調査項目を分けて回答を寄せていただいた。厚生労働省の委託事業、発達障害者支援者実地研修の平成25年度分の実施事業、ふたつ目は、めぶき園は大分県より大分県発達障がい者支援センター「ECOAL」（いこーる）の委託を受けて運営しており、平成18年度から発達障がい者支援専門員養成研修事業を「ECOAL」が独自で大分県で実施している。大分県発達障がい者連絡協議会が実施主体になって、大分県の中で発達障害者支援者養成に取り組んでいる事業の報告をいただいた。3つ目が平成26年度から平成28年度にかけて、めぶき園が二つ目であげた大分県の発達障害者支援者養成事業をモデルとして日本財団から助成を受け、社団法人日本自閉症協会と全日本自閉症支援者協会が実施主体となっている発達障害支援スーパーバイザー養成研修、以上3つの事業の報告を受けた。

発達障害者支援者実地研修事業では、平成25年は参加者を全国の発達障害児・者へ専門的な支援を行う発達障害者支援センター・市町村及び関係の職員に限定して、研修日程を3クールに分けて、合計15名の研修を受け入れ実施したが、受講者の多くは経験が浅く、大分県内からの受講者が大半を占めてしまったとのことだった。実際の研修期間の設定が長かったということが一番の要因と考えられるが、受講者が少なかったとのことである。派遣元から長期間研修に出すことは難しかったのではないかとのことだった。その他、調査で確認できた事として、実施研修のニーズの把握については、大分県発達障がい支援専門員養成研修を実施した実績から、実務研修のニーズが高いことを把握していた。研修内容については、ライフステージを見通した視点を養っていただくために組み立てたとのことであった。

参加者に発達障害者支援について、何を身につけてほしいと考えて実施しているかということについては、地域移行に関わる利用者への支援、関係機関との情報共有等への技術や環境の構造化、個々に合ったコミュニケーションの工夫の技術について学び、二次障害への予防的な対応や支援方法について学んでほしいとの回答があった。

研修内容として、発達障害全般の講義を行うとともに、早期療育の現場での臨床実習を通して（早期療育の現場には様々な発達障害や育ちに課題のある多数の子どもがいる）、発達障害全般を学べるようにしている。（強度行動障害に特化した研修だったが、発達障害全般にわたり必要と考えたプログラムを組んだ）

参加者の研修成果の把握は、研修受講者に12分程度に研修結果をまとめて発表してもらった。

人手の問題については、「当法人の場合は、余裕のある人員配置をし、積極的に外部研修に取り組んできたので他法人の同研修に職員を派遣した。本研修以外にも多くの外部研修に派遣している。2週間の研修期間は負担と思われたことから、当法人では分散して受講するコースを設けた。」との回答があった。

研修を実施している中で明らかになった課題として、受講者の経験年数が浅いこと、大分県内の事業所職員が多かった。（周知が不十分だったと思われる。）

その他、研修に関してお考えやご意見等を伺ったところでは、厚生労働省の現地研修だったが、受講希望者が少なく、しかも受講者の多くは経験が浅く、大分県内からの受講生が大半を占めた。当法人が事務局を担当している大分県発達障がい支援専門員養成研修は実務経験3年以上の条件付きにもかかわらず、毎年、福祉、教育、保育、医療、行政、労働等の幅広い分野から100名を超える受講希望者が殺到し、しかも長年の実務経験のあるベテランの方々からの受講希望が多い。日本財団助成事業のスーパーバイザー養成研修も定員を超える受講希望者があり、経験年数も長いことから、厚労省の研修は周知が不十分だったと思われる。（しかし参加者からは多くのことが学べ、自らの現場で生かしたいとの高い評価を得た。）

この3研修（厚労省現地研修、大分県支援専門員養成研修、スーパーバイザー養成研修）の応募状況をみると、県（都道府）レベルで広報することから、大分県支援専門員養成研修が最も幅広く周知され、受講者のレベルも高いことが実証された。これは実施主体である大分県発達障害者支援センター連絡協議会が有効に機能した結果だと考えられる。大分県支援専門員養成研修とスーパーバイザー養成研修を比較すると、大分県支援専門員養成研修が最も参加者が幅広く、経験年数も長い。一方スーパーバイザー養成研修の集合研修は我が国の第一人者による講義が行われること、2か所の違う法人で実務研修を受けられることが長所だと思われる。

大分県1県を見ると、研修受講者、修了者共に大分県支援専門員養成研修が最も多く、しかも発達障害に関する理解、連携体制や研修後のフォローアップのいずれを見ても最も効果的であることから、かねてより提案しているように、各都道府県発達障害者支援センターを事務局に、集合研修や現地研修はスーパーバイザー養成研修方式を取り入れることで、より質の高い研修となるとと思われる。しかも多額の予算を必要としないで、最大の成果を上げうるはずである。

(3) 実施報告書から

萌葱の郷での実地研修について厚労省に提出された実施報告書から補足していきたい。43年間の自閉症支援の実践から、自閉症支援について明確な考え方をもち関わっており、「自閉症支援の基本は、安心、安全、清潔な生活環境の整備、あたり前の生活を実現すること、安心感と信頼関係に基づいて支援すること、スーパービジョンを得て、事例検討を重ねて支援と支援員の質の向上を図ること、個人プレーではなく、チームとして意思統一を図りながら支援すること等が重要だと考え」と明記されている。

また、強度行動障害研修のテーマは「地域移行にかかる利用者への支援、関係者との情報共有等の技術や環境の構造化、個々にあったコミュニケーションの工夫の技術について、関係機関（医療機関、福祉サービス事業等）と連携し、保育所、学校、職場などにおける行動障害の改善と予防的な対応の指導技術を習得する」としており、「本研修は自閉症を始めとする発達しょうがい日々向き合い、行き詰まりを感じている支援者が技術を深められる機会」として、実地研修を実施している。

萌葱の郷が考える発達障害者支援の「専門性」として読み取れるのは、支援者の存在を意識することとして、

「私たち支援者も、彼らに自分の存在に気付き、受け入れてもらいたいと思うことは当たり前であり、それが認められなければ、対人援助の仕事にやりがいは持てません。・・・私たち支援者にとっても、特性の理解や技法の取得はもちろんのこと、周囲に自分の困りや考えを分かりやすく伝えたり、理解や支援を求めるスキル、スーパーバイズの体制や適切な評価が受けられる機会を用意することが大切」

「私たちが人として支援に携わる時に、相手の中に自分がどのような形で宿るのかということ意識することも大切です」

「関わる際には、賞罰を与える側と与えられるという対立した関係をとるのではなく、「共にハードルを乗り越えていこう」という、支援者の共感的な姿勢が彼らに伝わるように配慮することが大切」

「対物・対人に向けた衝動的な行為に対しては、自閉的な境地からではなく、人と社会的な価値観を共有しながら「あきらめる」「あきらめられた」「とりあわずにすんだ」「スルーできた」という成功体験を積み重ねていくこと、すなわち、信頼のおける支援者のもとでその人と心情を共有しながら行動する体験ができると共にそのやりとりを重ねていく」との考え方が紹介されている。

最後に参加者からの感想を紹介する。（抜粋）

- ・「もう少し時間があれば・・・（特に現場を見る時間）」、「構造化が有効ということは知識としてはありながら「今の事業所では難しい」と感じるが多々ありましたが、「考え方や工夫次第でいくらでも方法はある。全員に有効な方法はないのだから、個々の特性に応じてどの方法が有効かを考えることが大事」ということを学んだ。
- ・自分の支援を振り返ってみたときに、利用者の方の怪我や失敗を恐れて、過保護になりすぎてはいないか？ 支援と称して可能性を摘み取っていないかと考えさせられた。
- ・自分でまとめて見返した時、「どれも当たり前のことじゃないか？」と思い、これは利用者の方の支援に限ったことではなく、社会人として働いていく上でも大切なこと。

- ・どのようなタイミングで？ どのような声掛けをするか？により、利用者の方の状態も大きく変わってくるということを身をもって実感しました。
- ・あきらめないで待つことの大切さ・簡単なようでとても難しい。
- ・他事業所がどのような支援をしているのか知りたいと参加
- ・「観察する」ことの重要性
- ・その人を知るための日々の行動パターンの観察から、彼らの行動の「どうして？」を知る手がかりとしての観察に至るまで、その一場面ではわからないことも、前後を見守って目を向けることで、「ああ、そうだったのか」と考えることができる大切なツールなのだ気付いた。
- ・彼らの行動には必ず理由があり、そのサインを読み取ること、伝えることが難しい彼らのその思いを「聴く」「耳を傾ける」ということが観察すること。
- ・支援者側が自分自身をセルフコントロールすることがいかに技術を要して、いかに重要であるかということも学べた。
- ・自閉症・発達しょうがいについて基礎研修を受けた後臨床実習に入ったのでとても学びやすく理解しやすかった。
- ・人として敬意をもって接する、あたり前のことですが、この言葉につきる
- ・知識と経験によって援助者の余裕が生まれる
- ・職員が接する姿勢に、診断名は重要ではない、「自閉症だから」「ADHD だから」という枠組みにとらわれるのではなく、その特性を理解したうえで個をみるべき。
- ・知識と経験によって援助者の余裕が生まれる。
- ・出ているサインそのものの行為を受け止めるのではなく、視点を変えて「なぜしているのか？」を考えれば、見えてくることがあること、利用者の方に働きかけて本人ばかりを変えようとするのではなく、自身の関わり方、姿勢を変えることによって生まれる変化もあるという話も聞き、まずは自分自身がかかわらなければいけないと感じる。
- ・自分のところはどうか？と振り返ることができた。

2) 認定特定非営利活動法人ノンラベル（京都府）への ヒアリング調査結果

平成 22 年度、平成 23 年度の発達障害者支援者実地研修事業（成人期支援研修）について、実施事業者の認定 NPO 法人ノンラベル（京都市。以下ノンラベル）に、11 月中旬、平成 28 年度障害者総合福祉支援事業の指定課題「発達障害者支援における専門性確保のための実地研修に関する研究事業」を受託した社会福祉法人嬉泉より 2 名の職員が訪問し、ヒアリングを行った。事前に記入いただいた調査票（資料 3）をもとに実施概要についての確認を行った。その他にも厚労省に提出した報告書等の確認も行った。

引き続き、調査用紙や報告書からだけでは見えてきにくい、ノンラベルの専門性や支援者としての視点、ノンラベルの考える支援者に学んでほしい専門性、それを身に付けるためにはどのような研修が望ましいのかについてヒアリングを行った。さらに研修実施の背景、研修内容設定の考え方、参加者側の環境整備の問題、課題などについてもヒアリング調査を実施した。

（1）ノンラベル実施の「発達障害者支援者実地研修」について

NPO 平成 22 年度、平成 23 年度の発達障害者支援者実地研修について、NPO 法人ノンラベルより募集を行ったが、平成 22 年度および平成 23 年度第 1 クールについては応募がなかったため実施されず、実施は平成 23 年度第 2 クールのみで開催であった。

【実施期間】 平成 24 年 2 月 1 日～2 月 28 日

【参加者】 1 名：33 歳、男性。

京都府内の訪問介護事業所職員、サービス提供責任者。経験 5 年程度
参加動機：発達障害について学び、現在の職務に活かす

【実施場所】 ノンラベル（京都市）他

【主な内容】 成人期の高機能の広汎性発達障害を持つ方への支援について

講義：障害特性と関わり方の基本 9 回

（各回「聴覚過敏と視覚」等のテーマあり）

臨床実習：ノンラベル現場対応見学、月例家族会への参加（記録役）、
関係機関見学（支援内容の説明・質疑応答を含む）

現場支援：生活訓練、就労継続支援 B 型事業所でのサポート、

通所利用者のアセスメント、個別支援計画の検討・作成を念頭
においた全体支援、個別の関係性づくり、月例家族会への参加

事例検討：振り返りへの参加等

事例報告：月例家族会のグループワーク記録提出

利用者 3 名のアセスメント、個別支援計画書の作成

【受講者ニーズの把握】 事前資料やオリエンテーションで把握

【研修成果の評価】 （研修期間中）振り返りのなかで把握

（研修後の現場での成果）参加者からの事後報告によれば、
活かされているとのこと

（参加者自身による評価）効果を実感できたとの感想

【実施後の対応】 月例家族会へボランティアとして参加等。(現在はなし)

【課題】 受け入れ体制 (終日職員が1名対応)・送り出し側の体制 その他

(2) 調査担当者からの補足説明

ノンラベルは、京都市にある成人期支援に特化した、特に知的に遅れのない成人の支援を行っている法人である。15年あまりにわたって活動をしており、そういった専門性を持ったところから成人期支援の発達障害者支援者実地研修事業を担当したということである。実地研修として、ノンラベルで行っている様々なプログラムに参加をしてもらったということであった。実地研修の重点は2か所あり、ノンラベルで行っている支援者対象とした中級セミナーに参加してもらい、月例家族会や終了後のケースワーク、ケースカンファレンスに参加という座学と、ノンラベルが「居場所」と呼んでいる生活訓練、就労継続支援B型、そういうところで一緒に時間を過ごしていくという、そういう2つの視点で研修をしたということであった。やはりノンラベルの出発点が、どこに行っても支援につながらない方たちの支援から始めたというところもあって、利用者が全国から「京都留学」と称して集まってきているとのことであった。いろいろな課題を抱えている方の中には引きこもりの方もおり、その方たちに関して時間をかけて丁寧に就労につなげている。研修では本人支援を非常に重視し、基本的な支援者としてのスタンス、学んでほしい専門性としてまず「自己覚知」ということを伺った。自己を振り返って、障害の特性理解をし、信頼関係を作るというところに非常に焦点を置いている研修を行ったとのことである。

ノンラベルでは、平成22年度23年度の2年度わたり募集を行ったが、22年度及び23年度の第1クールについては、応募者はなかったため実施されず、実際は平成23年度の第2クールのみ実施された。実質2年間行ったけれども参加者は1名となっている。実施場所はノンラベルを中心として、関係機関、関係のある施設に伺うなどして実施をされた。内容としては、ノンラベルは成人期の高機能の広汎性発達障害を持つ方への支援に特化したところということで、その支援を内容の中心に行われたということであった。講義、そして臨床実習、現場支援、事例検討、事例報告という流れで行っている。それぞれについては、調査票あるいは実施報告書に詳細があるが、受講者のニーズの把握としては、事前資料、オリエンテーションの中で把握されたということであった。そして研修結果の評価と言う点については、それぞれ実施している中での記載、あるいは感想、事後の報告といったところから確認し、実施後活動へのボランティア参加があった。

実際実地研修を行ってみての課題としてノンラベルからは、受け入れ態勢と送り出す側の状況という点がまずあげられた。また実地研修の内容を報告という形でまとめたが、実際の支援のニュアンスというところが伝えにくいということも感じたとのことであった。そうしたことから今回の調査実施報告の後半のヒアリング調査報告では、調査票の内容に加えてノンラベルのしている支援について、また発達障害者支援についてどのように考えているのかについても丁寧にお伺いした。

ヒアリングを担当した調査実施者としても、伺ったお話を要約して内容をまとめてしまうとニュアンスが伝わりにくいため、具体的な発言については詳細で確認していただきたい。ノンラベル側で作成した調査票や厚労省に提出された報告書だけからは見えてきにくい、ノンラベルの専門性や支援者としての視点、ノンラベルの考える支援者に学んでほ

しい専門性、そしてそれを身につけるためにはどのような研修が望ましいかということについてお伺いした。さらには委員会の中で調査項目として検討された、出た送り出す側の事情についてのお話も伺った。ノンラベルは NPO 法人の中でも認定 NPO 法人京都市の第 1 号ということで、実績を積み重ね認定を得たということであった。当事者の方たちがいらっしゃるなかでお話を伺ったが、非常にアットホームというか、きめ細かくまた温かい雰囲気の施設と感じた。

ノンラベルの発達障害者支援の専門性ということであるが、家族支援、当事者とのかわりといったところに専門性を持った団体である。家族支援と障害理解、関わりというところで今回のヒアリング調査報告をまとめた。ノンラベルとして学んでほしい専門性として、特に実地研修の中で重点を置かれたところとして、例えば家族を支えるということでは、毎月テーマをもって長く月例家族会を行っている。知識や関わりが定着するまで同じ内容を繰り返して学んでいくところから家族の理解を深めていく。そしてまた障害理解・関わりについても、就労に向かい合っている当事者の日常生活が安定して送れるように見守るということに重点を置いている。そういった視点で実際に研修の中では具体的なところを学んでいただいたとのことであった。

参加された方は京都府内の方とのことだったが、実際に派遣元の自分の施設の中でも役割を持っており、送り出し側も不在の間、何かしらの対応をされたのではないかとということであった。22年度と23年度の第1クールの募集期間に応募がなかったことに関しては、やはり期間が長いことがむずかしいのではないかと意見であった。ノンラベルの方では、いつ何時どのような形でも研修の受け入れをして構わない、実施が細切れであってもかまわないといったように受け入れを考えていたけれども、実地研修という形にするにはそれでは成り立たないということで、実際には約1か月のクールで行ったとのことであった。ノンラベルに関しては参加者1名ということになかなか実地研修として見えてくるものが大変難しいところがあるが、ノンラベルが持っている専門性についてというところから伺えることが多かったと感じている。

(3) ヒアリング内容

【ヒアリング項目】

- 1、ノンラベルについて
 - (1) ノンラベルにおける発達障害者支援の専門性について
 - (2) 支援者としての視点
- 2、実地研修について
 - (1) 研修実施の背景
 - (2) 学んでほしい専門性
 - (3) (2) を学ぶための研修のあり方と内容設定の考え方
- 3、参加者側の環境整備について
- 4、課題
- 5、その他

【ヒアリング内容の概略】（内容詳細については資料3-2 参照）

1、実施事業者（ノンラベル）について

ノンラベルは、知的に遅れのない発達障害のある成人の支援に特化して、民間の機関として15年間活動を行っている認定NPO法人である。これまで受けた膨大な相談や試行錯誤しながら、築いてきた実践によって得られた知見をもとに保護者支援と本人支援を行っている。

日常を大切にし、笑顔、笑いを大切にするという自然な設定のなかで、当事者の人格を尊重し謙虚な姿勢を失わずに支援を実践している。

（1）ノンラベルにおける発達障害者支援の専門性について

全国的にみてもあまり例のない、知的に遅れのない発達障害のある成人の支援に特化した活動を続けてきていることや、数万件におよぶ相談に対応している事業所としての専門性と、支援者としての視点に基づいた実践から生まれた専門性についてヒアリングを行った。

家族を支える

★繰り返して本人の特性を学ぶ

○「背後霊」として、親が安心して実践できるよう支えられること

○特性を学んでまず親に楽になってもらう

障害理解、関わり

○状況の把握

○本人繋がってきてくれる工夫をすること

★本人を尊重した対応ができること～信頼関係

①職員間のメモにまで配慮を徹底

②プライベートな話しをするときは別室で

③嘘をつかない

④同席した時の会話にも配慮する

★先を見越した、生活リズムを整えるための関わりができること

○障害理解のある就労先の協力を得つつ、日常生活が安定して送れるよう見守ること

★整い続けることの大切さを知る。日々の細かい変化、変調がみえたらこちらから聞く

★利用者になげかけて考えてもらう

★あえて失敗することで身につけてもらう

★他人はどうしているのかを意識してもらう

○支援があれば働ける人がつぶれてしまわないように

（2）支援者としての視点

特別なことをしているわけではないということだったが、支援者自身に必要なこと、組織として守らなければならないこと等ノンラベルが「大事にしていること」について伺った。

支援を通して己を知る、自己覚知

○受ける側の感じ方を知っていること

○支援者自身が、支援される側の目線で自分にもある偏りを自覚する

特性理解と関わり

- 当事者の感じている生きづらさを見つめることの難しさを自覚する
- 職員が率先して自分をさらけださなければ、当事者の他人への関心は育たない
- 謙虚な気持ちで関わる
- 本人に自分の限界を知ってもらうことが大切
- 本人に隠し事をしないーそのメリットの大きさを知る

「支援」についてどう考えるか

- 利用者を好きになれるか
- 「発達さん」という言い方にこめられた、人権尊重のスタンス
- 謙虚な姿勢と正直であることが基本
- 出来ない人ではなく、知らないだけ
- 自分の立ち位置は、他人よりも親切に家族よりかは少し距離はあるところに
- 支援者がかならずしも側にいるとは限らない状況を想定しておく
- サービスありきで支援をしているわけではない
- 発達障害と認知の支援には共通項がある
- しんどいところに挑戦し続けるのが私たち支援者
- 一日一回は笑おう

2、実地研修について

平成 22 年度、平成 23 年度第 1 クール、第 2 クールの計 3 回の募集を行ったが、平成 22 年度及び平成 23 年度第 1 クールでは参加申し込みがなく研修は実施されていない。実施された平成 23 年度第 2 クールの実地研修について伺った。

(1) 研修実施の背景

研修受け入れの経緯と、募集から実施までについて伺った。また、受け入れにあたっての、ノンラベルの考え方についても伺った。

- 厚労省からの依頼を受けて
- 次年度、研修期間を短縮しての募集
- 受け入れにあたって

(2) 学んでほしい専門性

- ★本人を尊重した対応ができること～信頼関係
- ★先を見越した、生活リズムを整えるための関わりができること
- ★整い続けることの大切さを知る。日々の細かい変化、変調がみえたらこちらから聞く
- ★利用者になげかけて考えてもらう
- ★あえて失敗することで身につけてもらう
- ★他人はどうしているのかを意識してもらう

(3) 専門性を身に付けるための研修のあり方と内容設定の考え方

ノンラベルの支援者としての視点に基づき、実地研修では、ノンラベルのもつ専門性のなかのどの部分を学んでほしいのかについて伺った。

支援者としての視点

座学では

○発達障害支援の基本を学ぶ～録画した親向け月例会を教材に

臨床実習では

○その場に身を置いてこそ生きづらさがわかる

○利用者の目線で

○スタッフの動きを体感

○繰り返し学ぶ

○自分が同じような所にもしかしたら苦手な部分を持っているかもしれないという姿勢

座学と実践について

振り返りでは

3、参加者側の環境整備について

4、課題

5、その他

各項目についての内容詳細については資料3-2 参照のこと。

3) NPO法人アスペ・エルデの会（愛知県）への調査結果

NOP法人アスペ・エルデの会では平成23年度、24年度、25年度の3年間にわたり「発達障害者支援者実地研修」（早期支援）を実施した。

アスペ・エルデの会の代表の辻井正次氏と連絡を取ったがご多忙ということもあり、面談してのヒアリングができなかったため、11月～12月にかけてメール、電話によるヒアリングを実施した。調査票の記入についても対応が難しいということで、報告書3年分をこちらで読み取るという形でまとめた。アスペ・エルデの会も独自の研修のシステムをもっており、そこに参加していただくという形がベースになっている。主な内容は、ペアレントトレーニング、ペアレントプログラム。アセスメントツールに関するもの。もう一つは個別支援計画等の作成という大きな柱としては3本になっている。

初年度は、子どもへの支援が中心で構成されている。当初実習系、講義等で長期間みっちりとした研修を企画したけれども参加者が得られなかったとのことで、ほかのところと同じように長期間のものは難しかったようである。そこで初年度は7日間、2年目は14日間の研修プログラムを作成している。講義と実習演習等を組み合わせてかなり濃密な研修プログラムになっている。

2年度以降は、発達障害関係の大人まで、ライフサイクルすべてにわたってのことを学んで、早期支援にどうすることが必要かということ学んでいただくために大人等のプログラムも入れている。研修の形態は講義形式や実習、演習、見学、面接の陪席、当事者会の参加、事例検討、ディスカッション、ロールプレイと、色々多岐にわたった手法を使っている。一定の活動場所を持っていないので保健センターを利用したり、カルチャーセンターを利用したり、地域の資源を活用して行っている。保健センター等では検診といった実地の場面での保健師の動きとか、子どもの実際の対応をそこから学び取るというようなことを含めて地域資源を利用していることが一つの特徴かと思われる。研修の曜日は金・土・日を中心になっている。これは講師も平日は通常の勤務とアスペ・エルデの会の活動をしており、土日しか担当できないということと、参加者も仕事があるため週末に設定されたということであった。

研修を実施するにあたり、「青年期、成人期を対象としたプログラムも取り入れているが、これは青年期、成人期のニーズを把握することを通して、早期支援で将来像を見据えた支援を考える必要があるためだと考えているからである」として、各年代の様子や支援の仕組みしか見ないのではなく、将来を見据えた支援によって発達障害の子どもたちが進路を選択できることが大切だということを強調している。また同じ実地研修課題を数回にわたり重ねて行くと効果的であるということでペアレントトレーニングを何回も行っている。支援プログラムの内容だけ教えるのではなく、その方々がいる地域での実態に合わせ、それをどう使えば良いかということまで踏み込んでいかなければいけないということを強調している。単にプログラム等を教えるだけではなく、その使い方を地域と実情とか資源に合わせて工夫をするところまで研修をしたいということで、ペアトレとか検査の内容についても一律ではなく、対象に合わせてフレキシブルにやらなければいけないということで、システムチックにはなっているけれども、きちんと実践をできるような形で教えたいというような姿勢が多く見られた。

研修内容の中で、特徴としてあげられるのは、24年度に研修参加した職員が、次回の25年度の研修で自分達の事業所でのペアレントプログラムの取り組みを発表して、またそれをもとに事例研究を行っている。参加者達の実践をフィードバックして確認できるようなシステムになっている。

参加した側からの評価であるが、通常勤務をしながら金土日と週末をずっと使って行っているのがかなりハードであるということ。実践的に実習もするので身には付くけれども、負担は大きいというようなアンケート回答が出ている。しかしながらためにはなるということで、参加者も頑張っている様子が見られた。

調査票については、資料4参照

3-2. 「発達障害支援スーパーバイザー養成研修」実施団体へのヒアリング調査結果

(主催：日本自閉症協会・全国自閉症者支援者協会)

発達障害支援スーパーバイザー養成研修は、日本財団から一般社団法人 日本自閉症協会、全国自閉症支援者協会が実施主体になり事業を行っている。

実務研修の実施法人は、

- ＜北海道ブロック＞ 2 施設
- ＜関東・神奈川ブロック＞ 7 施設、
- ＜北信越・東海ブロック＞ 3 施設、
- ＜近畿ブロック＞ 2 施設、
- ＜中国・四国・九州ブロック＞ 2 施設。

合計 16 施設。研修対象者は

(1) 発達障害者支援センター及び自閉症関係施設の職員で 3 年以上の実務経験を有する者、(2) 発達障害児・者の医療、保健、福祉、教育、労働の実務に携わり、3 年以上の実務経験を有する者、いずれも所属機関のもしくは、団体の推薦状を添付が求められている。

今回の調査は＜中国・四国・九州ブロック＞の受け入れ施設として回答を頂いている。研修内容は実務研修と主催者が開催する集合研修 3 日間×2 回・14 講義の受講への参加、実務研修は上記の 16 施設より 2 施設を選択し実地研修を各 5 日間×2 回、計 10 日の研修となっている。27 年度の全体の研修受講者は 155 名（めぶき園／22 名）であった。

この研修は (2) の大分県発達障がい支援専門員養成研修が極めて大きな成果を上げたことから、全国で実施することで、日本全国で発達障害への理解と支援者の質の向上となると共に関係機関の枠を超えた連携が図られると考え、国の事業として、全国の各都道府県の発達障害者支援センターの主たる業務として、実施することを目指したが、その実現が困難なことから、日本財団の助成により、その意義と効果を実証する（エビデンスを得る）ためにモデル事業として実施した。受講費用は 20,000 円。

調査票については資料 5 参照

3-3. その他の団体の先行事例調査

1) 大分県発達障がい者支援専門員養成研修実施団体（大分県発達障がい者支援センター）へのヒアリング調査結果

発達障がい者支援専門員養成研修事業は、平成18年度より大分県発達障がい者連絡協議会が実施主体となり、対象地域を大分県内とし、研修対象者は発達障がい児（者）の医療、保健、福祉、教育、労働の各分野に携わる者で、実務経験を3年以上とした。そうした条件づけにもかかわらず希望者が殺到し幅広い分野（福祉・教育・保育・医療・行政・労働等）からの参加がある。研修期間を単年度とせず、初級～「知る」、中級～「関わる」、上級～「計画する」と3か年のプログラムを用意し、全研修の研修内容を修了した者に対して「発達障害児者支援専門員」として認定している。3年分の受講料は1人30,000円。調査票については資料6 参照

2) その他の実地研修事業実施団体における先行事例について（ヒアリング対象外）

発達障害者支援者実地研修の先行事例のうち3カ所についてヒアリングを実施したが、その他に先行事例として以下の2カ所がある。今回ヒアリングは実施していないが、調査研究の考察を行う際に参考とした。

- 東やまたレジデンス（社会福祉法人横浜やまびこの里：横浜市）
- ほっと福祉記念会（社会福祉法人ほっと福祉記念会：福島県郡山市）

第4章. 先行事例調査結果についての分析・考察

「発達障害者支援者実地研修」は、「強度行動障害支援」「成人期支援」「早期支援」の3分野の各分野ごとにテーマが設けられ、「発達障害者支援者実地研修実施要綱」（資料1：P63）（以下「実施要綱」）に基づいて実施された。そのため、厚生労働省から委託を受けた各団体でも、その実施要綱に基づいた研修プログラム（基礎研修、臨床実習、事例検討）が行われていた。しかしながら、同研修は平成25年度で終了してから2年半の経過ではあるが、厚生労働省でも総参加者数等詳細が把握できないことに加え、実施団体でも既に資料に欠損があり、団体によっては当時の担当者がすでに退職していて、研修プログラムの具体的な実態把握が難しい面があった。そのため現在も実施されている実地研修として入所の施設を中心として行われている「発達障害者支援スーパーバイザー養成研修」も参考にして検討を行った。

ヒアリングの結果、「発達障害者支援者実地研修」については、研修期間が厚労省からの委託内容にあった当初の設定から短縮されていた。「実施要綱」に基づいていたはずの内容についても、各団体で発達障害者支援のどのようなことをどのように学ぶのかなどが各団体の考え方に基いて実施されていた。更に、その内容と方法や、効果などについての評価がされていなかった。参加者や送り出す側のニーズについても、十分な把握がされてはいなかった。参加者と送り出す側のニーズについては、「発達障害者支援スーパーバイザー養成研修」のヒアリングで具体的な記載情報を得られたことからその記載をまとめたところ、知識・技術を身につけたい、現在の自分の支援を振り返りたい、研修後戻った現場で活かしたいといった参加者の目的と、知識・技術はもちろんだが、さらに組織の中での指導に活かすことを期待しているという送り出す側の目的が明らかになった。

「発達障害者支援者実地研修」は、基礎研修、臨床実習、事例検討の複合プログラムで実施されていた。この中での実施者と参加者に共通する意識として、臨床実習で生活を共にし、生活の流れの中で本人の困っていること、感じていることや日々の細かい変化、変調を逃さず見ていくことが支援者としての基本であり、同じ時間と空間を共有することで検査場面ではわからないことを観察してきちんと評価し、理解できる力をつけることに効果があるということが認められた。今後の実地研修を構築する際には、このような発達障害児者の生活にふれる体験を重視した臨床実習を核とし、どのような発達障害児者の支援の分野であっても共通して学ぶ必要がある。

調査をもとに臨床実習としてどうであったかという観点で

□事実確認

◆分析

◎考察

を行った。また、今後の実施に向けての

★課題

についても付記した。

1、実地研修の実施状況と設定について

(1) 実施状況（指定施設・参加人数）の把握

□事実確認：

厚労省委託事業「発達障害者支援者実地研修」の実施団体は以下のとおりであった。

平成 22 年度

【強度行動障害支援】東やまたレジデンス（社会福祉法人横浜やまびこの里：横浜市）参加者なし

【強度行動障害支援】袖ヶ浦ひかりの学園（社会福祉法人嬉泉：千葉県）参加者なし

【成人期支援】○ノンラベル（京都市）参加者なし

平成 23 年度

【強度行動障害支援】東やまたレジデンス（横浜市）人数 不明

【成人期支援】○ノンラベル（NPO法人ノンラベル：京都市）1名

【早期支援】○アスペ・エルデの会（名古屋市）4名

平成 24 年度

【強度行動障害支援】東やまたレジデンス（横浜市）人数不明

【強度行動障害支援】めぶき園（社会福祉法人萌葱の郷：大分県）6名

【成人期支援】ほっと福祉記念会（社会福祉法人ほっと福祉記念会：福島県郡山市）4名

【早期支援コース】○アスペ・エルデの会（名古屋市）3名

平成 25 年度

【強度行動障害支援】東やまたレジデンス（横浜市）11名

【強度行動障害支援】○めぶき園（社会福祉法人萌葱の郷：大分県）15名

【早期支援】○アスペ・エルデの会（名古屋市）3名

○ヒアリング調査対象

◆分析：

厚労省委託事業「発達障害者支援者実地研修」実施団体について上記にまとめたが、厚労省でも過去の資料がなく、一部の参加者数等詳細が把握できないとのことであった。ヒアリング対象団体によっては当時の担当者がすでに退職したりなど実態把握が難しかったところもある。

◎考察：

実施団体を選ぶ基準、方法など経緯についての記録を残していないことで、今回の調査研究の目的である今後の実地研修を考えるための基礎資料とすることに欠損が生じることはやむを得ない。

★課題：

実施団体はどうあるべきかについても検討されていたか不明であるが、やはり基礎となる記録を残していくべきであろう。

(2) 実地研修の設定について

□事実確認：

【実施場所】

萌葱の郷、ノンラベルでは、それぞれの団体の施設を利用していた。アスペ・エルデの会では、固定した活動場所をもっていないため、その都度会場を取っていた。

【実施期間】

厚労省の公募では（資料1：P63）、基礎研修（講義）7日、実習は7日、事例検討中心の研修は7日を標準とすること、研修は連続した日数でなくとも可、ただし全体として3週間以上とされていた。

萌葱の郷：12日間（×3コース）（平成25年度）

基礎研修（約5日）、臨床実習（約5.5日）、
事例検討（約1.5日分、数回に分けて実施）

ノンラベル：21日間（平成23年度）

基礎研修（午前中の9回）、臨床実習（午後。午前中の数回）、
事例検討（午前の6回）

アスペ・エルデの会：7日間（23年度）15日間（24年度）、14日間（25年度）

基礎研修（約7日）、臨床実習（約5日）、支援計画（事例検討 約3日）

いずれも、参加者申込みがなかったため、当初の募集の際に明記された期間を短縮して再募集。

【費用】

萌葱の郷：約180万円（平成25年度）

ノンラベル：約46万円（平成23年度）

アスペ・エルデの会：約80万円（平成25年度）

参加費はいずれも無料

[参考]横浜やまびこの里（強度行動障害支援）：約270万円（平成23年度）、
約260万円（平成24年度）、約260万円（平成25年度）

ほっと福祉記念会（成人期支援）：約160万円（平成24年度）

（平成23年～26年 厚労省行政事業レビューシートより）

【参加者】

募集の際の対象

発達障害者支援センター職員、市町村及び関係機関の職員等

実際の参加者

萌葱の郷：のべ21名。6名（第1回2名、第2回4名）（平成24年度）、

15名（第1回6名、第2回6名、第3回3名）（平成25年度）

[職種]

通所施設職員3、障害者支援施設3、知的障害児施設1、保育園職員1、
こども発達支援センター1、放課後等デイサービス3、訪問介護ステーション1、
地域支援センター1、相談員2、サービス管理責任者1、児童発達支援管理責任者1
支援員（介護福祉士）1、施設長代理1 他、部分参加1

[経験年数]0～1年9、2～3年1、4年～5年2、6～10年6、
11年～20年2、不明2

[勤務地域]福島県1、石川県1、愛知県1名、大分県11名
ノンラベル：1名 [職種]訪問介護センターサービス提供責任者、京都府
経験5年程度。33歳

アスペ・エルデの会：のべ10名（3年間）

4名（平成23年度）、3名（平成24年度）、3名（平成25年度）

[職種]

発達障害者支援センター職員3、療育センター1、児童発達支援センター4、
保育士1

障害者事業所所長1

[経験年数]不明

[勤務地域]大阪府1、愛知県2、富山県3、兵庫県1 他不明

【実施期間】について

◆分析：

各実施団体とも、当初の3週間（ノンラベルは1カ月の設定）で募集の際は参加者が集まらず、期間を短縮したり、複数回に分けての実施などの工夫をすることで実施できているが、各団体の考えた適切と思える期間の設定にはばらつきがある。アスペ・エルデの会では、週末の金・土・日の開催としたが、平日通常勤務をしながら週末に研修ということで実施側にも参加側にも負担が大きかったのではないかと。

◎考察：

期間の設定については、研修内容の構成にもよるが、参加側としては現場と担当している職員の不在が長引けば影響も大きく、一方で受け入れ側も通常の業務を遂行しているなかでの受け入れであるため、どうすれば参加しやすいかの検討がこれまでされていない。

★課題：

15日間程度を目途にして、コンパクトな日程での実施を設定する必要があるだろう。そして参加しやすいような工夫、例えば複数の施設から行きやすい所を選べるようにするなどである。実施団体が多くなればそうした選択も可能となるので、地域性も考えた選定を考えていくべきであろう。

【費用】について

◆分析：

一人あたりの費用は、萌葱の郷 約12万円/人、ノンラベル 46万円/人、アスペ・エルデの会 約27万円/人とかなり差がある。

◎考察：

費用対効果について今回は検証しないが、今後は内容と照らし合わせていくことが必要であろう。

【参加者】について

◆分析：

参加人数も1回1名～6名と幅があった。1名の参加のみであったノンラベルでは、1

名では外部への講師依頼や見学依頼が成立しにくかったとのことであった。たまたま別目的の学生2名の単位取得のための実習受け入れと時期を合わせることで、外部への依頼による講義や見学が実施できたとのことであった。

参加者の職種も、本来目的としていた発達障害者支援センター職員は、判明している範囲ではアスペ・エルデの会の参加者3名のみである。その理由については推察になるが、発達障害者支援センターによって、対象とする年齢ごとの分野に違いがあり、ニーズとして自分のところではあまり関わりの少ないと思われる成人期支援と強度行動障害支援について受講を検討していなかったのではないか。

しかしながら、強度行動障害支援の現地研修を実施した萌葱の郷では、「発達障害全般の講義を行うとともに、早期療育の現場での臨床実習を通して（早期療育の現場には様々な発達障害や育ちに課題のある多数の子どもがいる）、発達障害全般を学べるようにしている。（強度行動障害に特化した研修だったが、発達障害全般にわたり必要と考えたプログラムを組んだ）」と述べている。また、早期支援の現地研修を実施したアスペ・エルデの会では、平成23年度を踏まえ、24年度には青年期、成人期を対象にしたプログラムを取り入れている。

◎考察：

こうしたことをふまえ、研修に参加または参加を考えると、携わっているあるいは学びたいと考えている分野にかかわらず、発達障害のライフステージ全般で必要とされていることを学べる研修が必要である。

何人以上で実施するという事は、いずれの実施団体の募集要綱にも記載はされていないが、やはり複数名の参加者がいることが望ましい。

★課題：

今後現地研修を実施する際には、一人の実施複数名以上で実施ということも事前に考えておくべきであろう。

[職種について]

◆分析：

参加者の職種も、本来目的としていた発達障害者支援センター職員は、判明している範囲のなかではあるが、アスペ・エルデの会の参加者3名のみである。その理由については推察になるが、発達障害者支援センターによって、対象とする年齢ごとの分野に違いがあり、ニーズとして自分のところではあまり関わりの少ないと思われる成人期支援と強度行動障害支援について受講を検討していなかったのではないか。

しかしながら、強度行動障害支援の現地研修を実施した萌葱の郷では、「発達障害全般の講義を行うとともに、早期療育の現場での臨床実習を通して（早期療育の現場には様々な発達障害や育ちに課題のある多数の子どもがいる）、発達障害全般を学べるようにしている。（強度行動障害に特化した研修だったが、発達障害全般にわたり必要と考えたプログラムを組んだ）」と述べている。また、早期支援の現地研修を実施したアスペ・エルデの会では、平成23年度を踏まえ、24年度には青年期、成人期を対象にしたプログラムを取り入れている。

◎考察：

こうした実情をふまえ、研修に参加または参加を考えると、携わっているあるいは学

びたいと考えている分野にもかかわらず、発達障害のライフステージ全般で必要とされていることを学べる研修であるべきであろう。

(3) 募集・告知について

□事実確認：

今回の調査では募集・告知方法については特に調査を行っていない。

◆分析：

しかしながら、せっかく研修を設定しても全体的に参加者がいないあるいは少ないのはなぜかについてももう少し原因と対応を考えるべきだったのではないか。

◎考察：

どのような団体が、どのような内容の研修を行うのか、参加者にわかりやすい情報を伝えることが必要と思われる。

実施団体によって支援の内容や実施方法に違いがある。その違いを活かしてそれぞれの施設での研修を構築し、あらかじめ募集要綱に示すことで、どのような内容で何をやるのか、どういう体制で何を学ぶのか。研修を受けることで何が得られるのかを明確にしておくべきであろう。

★課題：

実地研修については自分のところで既にやっているプログラムを体験してもらおうというものが多かったが、研修としてどのように伝えていけばよいのかについて検討されていないままでは、実効性に結び付きにくい。また座学部分についても、あらかじめどの団体で受講してもここだけはといういわば標準化した内容がない。標準化には賛否もあるかと思うが、研修内容について各施設でシラバスを作成するなど充実を図るシステムを考えていく必要があるのではないか。

2、研修内容について

(1) 研修プログラムにおける3つの範疇について

□事実確認：

厚労省委託事業「発達障害者支援者実地研修」の公募では（資料1：P63）、基礎研修（講義）7日、実習は7日、事例検討中心の研修は7日を標準とすること、研修は連続した日数でなくとも可、ただし全体として3週間以上とされていた。

それを受けて各団体での研修プログラムは、基礎研修、臨床実習、事例検討という3つのプログラムから成り立っており、その配分については各実施団体に委ねられている。

◆分析：

萌葱の郷では12日間で臨床実習が約5.5日、ノンラベルでは21日間で臨床実習が約半分、アスペ・エルデの会では14日間（25年度）臨床実習は約5日となっている。本来の構成の割合は3つの範疇で均等にということであったが、実際は臨床実習に重点を置く結果になっている。

◎考察：

各実施施設とも臨床実習を核とすべきという考えであったのではないか。しかしながら、決められたプログラムとして基礎研修、事例検討を入れるという枠組みのなかでは、

臨床実習に重点を置ききれていない。何を核として実施するか、実地研修として各施設で行う意味は臨床であり、基礎研修の座学については共通の講座を設けるなどして各施設の負担を少なくするなどの工夫も必要であろう。また事例検討についても地域での実践にむすびつきやすいように、その地域の資源を活かせるところでの研修が望ましい。

座学を担当、実地研修を担当、家族支援を担当と、地域での共同実施として様々な機関でつながりを持った中で構成することもよしとしてよいのではないか。

(2) 研修内容について

□事実確認：

萌葱の郷での臨床実習プログラム

日付	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
11/25(月) 1日目	開講式	事前度理解評価	休憩	基礎研修①(理事長) 自閉症・発達障害がい児支援の理念と 自閉症総合活動センターの役割	基礎研修②(五十嵐センター長) 自閉症・発達障害がい児の療育について	まとめ												
11/26(火) 2日目	基礎研修③(野上課長) 自閉症・発達障害がい児の 支援現場について	休憩及び 移動	臨床実習⑤ 障害施設見学 (博愛病院)	基礎研修④(釘宮院長) 発達行動障害と医療	移動	まとめ												
11/27(水) 3日目	臨床実習① めぶき園(生産活動)	休憩	臨床実習① めぶき園(生産活動)	事例検討①(田中課長) 行為障害の対応 (就労機関との連携)	まとめ													
11/28(木) 4日目	臨床実習① めぶき園(生産活動)	休憩	臨床実習① めぶき園(クラブ活動)	事例検討②(藤田課長) 発達行動障害の対応 (ホームヘルプでの対応)	まとめ													
11/29(金) 5日目	臨床実習① めぶき園(夜間対応)																	
11/30(土) 6日目	臨床実習① めぶき園(夜間対応)	まとめ-中間質疑																
12/1(月) 7日目	基礎研修⑥ (五十嵐センター長) ネットワークの取り組み (療育との連携)	事例検討④ (五十嵐センター長) 行為障害の対応 (療育との連携)	休憩	基礎研修⑦(牧野氏) 発達行動障害を持つ 児童への対応	自習	基礎研修⑧(平野会長) 保護者会への支援	まとめ											
12/2(火) 8日目	オリエン テーション	臨床実習④ なごみ園	休憩	基礎研修⑦(秋月課長) 自閉症・発達障害がい児の 卒業生について	臨床実習④ なごみ園	事例検討⑤(秋月課長) 行為障害の対応 (教育との連携③)												
12/3(水) 9日目	事例検討③(阿部氏) 行動障害の対応 (教育との連携②)	臨床実習④ なごみ園	休憩	事例検討⑥(渡邊氏) 行動障害の対応 (保育所・幼稚園との連携)	臨床実習④ なごみ園	まとめ												
12/4(木) 10日目	臨床実習②③ どんこ・かわしま児童	休憩	基礎研修⑨(成人の会代表) 当事者会の支援	自習	事例検討①-1 (野上課長) 発達行動障害の対応 (ショートステイでの対応)	事例検討②-2 (野上課長) 発達行動障害の対応 (ショートステイでの対応)												
12/5(金) 11日目	基礎研修⑩(相木氏) 発達行動障害を持つ 利用者への取り組み	自習	休憩	基礎研修⑩(藤田課長) 自閉症・発達障害がい児の 地域生活支援	自習	基礎研修⑩(佐藤課長) 自閉症・発達障害がい児の 教育について	まとめ											
12/7(土) 12日目	理解・習得度評価	自習	休憩	研修発表	閉講式													

- ① 障害者支援施設 めぶき園
- ② こども発達支援センター なごみ園
- ③ ホームヘルプサービスセンター らすかる

- ④ 就労支援施設 どんこの里いぬかい
- ⑤ ケアホーム かわしま
- ⑥ 大分県発達障がい者支援センターECOAL
- ⑦ 医療機関視察（博愛病院）

ノンラベルでの臨床実習プログラム

施設内では生活訓練、就労継続支援 B 型事業所でのサポート場面に支援員として参加。通所利用者のアセスメント、個別支援計画の検討・作成を念頭に全体支援だけでなく、個別の関係性づくり。

2月		研修内容 午前	午後		<実習現場>
1日	水	ガイダンス、施設全体見学	臨床実習	記録・事例検討	居場所
2日	木	講義1	臨床実習	記録・事例検討	手芸
6日	月	講義2	臨床実習	記録・事例検討	居場所
7日	火	事例検討・臨床実習	臨床実習	記録・事例検討	手芸
13日	月	講義3	臨床実習	記録・事例検討	紙漉き
15日	水	施設外見学 ※1	臨床実習	記録・事例検討	手芸
16日	木	講義4	臨床実習	記録・事例検討	紙漉き
17日	金	臨床実習	臨床実習	講義5（門先生）	居場所
18日	土	テルサ例会	テルサ例会（講義6-1）		
20日	月	講義6	臨床実習	記録・事例検討	手芸
21日	火	事例検討・臨床実習	臨床実習	記録・事例検討	紙漉き
22日	水	施設外見学 ※2	臨床実習	記録・事例検討	居場所
23日	木		臨床実習	記録・事例検討	手芸
24日	金	事例検討・臨床実習	臨床実習	記録・事例検討	紙漉き
25日	土	個別支援計画検討・臨床実習	居場所例会（講義6-2）		
27日	月	講義7（レインマン）	臨床実習	記録・事例検討	手芸
28日	火	個別支援計画検討・臨床実習	臨床実習	記録・事例検討	ボウリング 当事者語る会
29日	水		臨床実習	記録・事例検討	紙漉き
1日	木	講義8	臨床実習	記録・事例検討	手芸
2日	金	個別支援計画検討・臨床実習	臨床実習	記録・事例検討	手芸
7日	水	施設外見学 ※3	臨床実習		軽作業
8日	木	個別支援計画報告会	臨床実習・修了式		軽作業

- ※1：10時：ハートフルジョブカフェ（三好）
 11時：京都高等技術専門校（藤原課長）（キャリアプログラム科）
 ※2：10時：京都障害者職業センター（横峯）※要依頼書
 10時30分：障害者職業相談室（横峯）
 ※3：10時：ECC 高等学院高校・京都校

アスペ・エルデの会研修プログラム（平成25年度）

日時			内容		会場
1月10日	金	9:30~16:30	講義	ペアレントトレーニング アスペ・エルデの会について（ガイダンス）	熱田の森文化センター アスペ・エルデの会事務所
1月11日	土	9:30~16:30	実習 支援計画	支部学習会 児童期の取り組み スタッフ育成 家族からの話 健診について	名古屋市総合福祉会館
1月12日	日	10:00~16:30	講義	ペアレントプログラム 性と関係性の教育	名古屋企業福祉会館
1月25日	土	9:30~16:30	講義	支部学習会 個別面談	大府市 共長公民館 伏見 貸会議室
1月26日	日	9:30~16:30	実習	ペアレントプログラム ボランティアスクールの活動	愛知青年会館
2月14日	金	9:30~16:30	講義	ペアレントトレーニング 児童養護施設について	熱田の森文化センター 小田井事務所
2月15日	土	9:30~16:30	実習 支援計画	支部学習会 児童期支援、スタッフ育成、 家族からの話 PARS講習	名古屋市総合福祉会館
2月16日	日	9:30~16:30	講義 演習	ペアレントプログラム 成人期のピアグループ の取り組み	名古屋企業福祉会館
2月22日	土	9:30~16:30	実習 支援計画	各支援機関における臨床 心理士の発達障害児支援 ペアレントメンター	アスペ・エルデの会事務所
2月23日	日	9:30~16:30	実習 講義	ペアレントプログラム VINELAND講習	名古屋企業福祉会館
3月8日	土	9:30~16:30	講義	遊びの広場 事例検討	伏見セントレイクレノン館
3月9日	日	9:30~16:30	実習 支援計画	ペアレントプログラム 事例検討、個別支援計画	名古屋企業福祉会館
3月22日	土	9:30~16:30	実習 支援計画	遊びの広場 個別アセスメント	宝第一栄伏見中央店
3月23日	日	9:30~16:30	実習 講義	ペアレントプログラム 事例検討、個別支援計画	名古屋企業福祉会館

◆分析：

- ・個々の臨床実習について、おおまかなプログラムが設定されているが、内容や、ねらいなどについて不明箇所が多く判断できない。例えば、ノンラベルでの2日目の実習現場が「手芸」となっているところや、萌葱の郷での臨床実習で「めぶき園にてサーク

ル活動に参加。ダンスを通して、利用者との信頼関係を深め、楽しい空間づくりを目指す。また、運動機能の向上、健康増進を図る。」とあるが、そこで研修参加者がどんなことを学んだのかは不明である。

- ・何を学んでほしいかというところについては、例えば、萌葱の郷の、強度行動障害への対応についての考察として「自閉症の特性から生じる器質的な認知や感覚の異常から生じる行動障害であり、その特性に対する理解や支援経験を有した、より専門的な見地からの支援が必要とされる。「人は物や道具とは違い、各々の考え方や気持ちに対する配慮をもとに依存し合って暮らしている」ということを生活の中で自閉症者が実感できるように工夫することが、彼らが自分の欲求や感覚を優先させてエスカレートしていくブレーキにもつながっていくわけです。そして、私たち支援者も、彼らに自分の存在に気づき、受け入れてもらいたいと思うことは当たり前のことであり、それが認められなければ、対人援助の仕事にやり甲斐は持てません。」といった報告書の記述から読み取るしかない。
- ・ノンラベルへのヒアリングで、支援の基礎は共に過ごすことからというノンラベルの臨床実習点についての視点についても、聞き取りができています。
- ・アスペ・エルデの会では、これまでのペアレントトレーニングや早期支援の経験から、検査等の実習が研修プログラムの中心だが、検査場面以外の実際の様子を同じ場所で見続けることや実際の場を経験することが大切であると考えている。
- ・3分野に分かれているが、実際に萌葱の郷では幼児、アスペ・エルデでは成人と過ごす時間を設けていることから支援をライフステージでとらえることが大切であることを確認できた。
- ・今回は各分野1カ所ずつのヒアリングなので、分野内の他の実施団体との比較はしていない。

◎考察：

- ・早期支援をやっている人は成人を知らない、成人をやっている人は育ちの経過を知らないというようなことにならないようにすることが重要であり、ライフステージを通じた支援として実地研修を考え、臨床実習を考えていく必要がある。
- ・また、発達障害者支援センター職員が参加しやすい状況をつくるためには、職員研修の一環としての認識を各センターでもつことが求められる。
- ・「発達障害支援スーパーバイザー養成研修」は平成26年度から全日本自閉症支援者協会(旧・全国自閉症者施設協議会)が主催し、全国を対象に発達障害支援にかかるスーパーバイザーの養成を目的に実施されている。内容としては、座学の集合研修を6日間受講するほか、同協議会に加盟する70余りの障害者・児施設及び事業所の中から選ばれた施設(初年度は16施設)での実務研修を、各回5日程度の日程を2回に分けて合10日間受講するプログラムとなっている。発達障害支援スーパーバイザー養成研修については文字通り「実地研修」と呼ぶに相応しい事業であり、特に実務研修の担い手となっているのは、いずれもかつての「強度行動障害特別処遇事業」を受託するなど、強度な行動障害のある自閉症者への支援を中心的に担ってきた専門性の高い施設である。そこでの実践を活かす受け入れを検討していく必要があると考える。

★課題：

そのための研修ではどのようなことを盛り込んでいけばよいのか。実地研修は発達障害は一人ひとり違うということや、それぞれに合わせた支援が必要というような基本的な事柄を学ぶための研修であることはいまでもない。主たる対象である発達障害者支援センターの職員の職務がどのような分野であっても、すべてのライフステージや強度行動障害への対応ができることが今後さらに求められているなかで、そのために生活ふれること、生活を「肌で感じる」というところを実地研修の共通のベースとしておき、その上で各分野を学ぶという順序が大切ではないかというところに議論が集約した。

そこに至ったのは、ノンラベルでのヒアリングで、知識や技術も必要ではあるが、その前にまず生活の流れの中で本人の困っていること、感じていることや、日々の細かい変化、変調を逃さず見ていくことが支援者としての基本であり、そのために同じ時間と空間を共有することの大切さについて伺ったことなどから、委員会でもこうした「肌で感じる」ことが支援の基本として必要であり、この視点から実地研修を考えていくことが重要と受け止め、特に時間をかけて検討することにした。ノンラベルでのヒアリングの詳細については（資料3-2）を参照いただきたい。

そして、どのような項目を研修に入れていけばよいのかについて、整理していくこととした。整理にあたり、まず共通の認識として、発達障害児者の行動障害がどういう因果関係で発生するのかは、長時間、できれば24時間ずっとトータルで続けてみていくことによってよくわかるということがある。そうした時間を体験する。スケジュールあるいは何かで混乱した後、立ち直るまでにどういうきっかけがあり、どういう援助者の関わりがあったかも含めてみながら、立ち直るにはどういう人のどんな声かけや配慮が必要かなど立ち直りの様子を見る力をつける。好みについていえば、本人が何が好きかは、家族や支援者からの聞き取りでもできるが、観察してみて本当にそれが好きかどうかを確認できる力をつけることが、検査場面では、聞くことでしか把握できないことを観察してきちんと評価できるか、あるいは理解できる力をつけるのが目指すべき実地研修であるということを確認した上で、どのような具体的な項目を設けていくのか、まさに実地研修でしかできない項目を整理していくことにした。特に発達障害者支援センターの職員をベースに考えるのであれば、センターで相談を担当している職員であれば、家族や援助者から聞き取りしたデータから生活場面のどういったことなのかイメージすることができるようになるには、24時間の生活を見て、知ってもらうことが必要であり、そのためにも実地での臨床研修が望ましい。

萌葱の郷での実地研修では、日中だけでなく夜間対応も日程として組まれており、普段発達障害者センターでは見られない様子を知ることで、参加者からも、関わりによって利用者の状態も大きく変わることを身をもって実感したという感想が出てきている。個々の家庭で、何カ月か家族家庭の中で見ていてもわからないものが、入所施設では、ある程度構造化されていることから見えやすい。「スーパーバイザー養成研修」にあるように入所施設での研修をまずベースに置くのがよいのではないか。この研修の参加者は感想として、観察することの重要性を挙げている参加者も多い。日々の行動パターンを観察することで、行動の「どうして」は、その一場面ではわからないことも、前後を見守って目を向けるこ

とで「ああそうだったのか」と考えることができたといった感想を述べている。

発達障害児者の支援に必要な、実地研修でしかできないことを全て網羅し整理することは現時点では難しかったため、以下にこれまでの実地研修のヒアリングから導きだせる項目に、検討委員会委員からの意見を付記することとした。

ノンラベル

ノンラベルは、全国的にみてもあまり例のない、知的に遅れのない発達障害のある成人の支援に特化した活動を続けてきている団体である。数万件におよぶ相談に対応してきた蓄積から、導かれた、ノンラベルが考えている専門性についてヒアリングを行った。★はそのなかでも、研修参加者に身につけてほしいとノンラベルが考えている点である。詳細については資料3-2を参照。

[家族を支える]

★繰り返して本人の特性を学ぶ

- 「背後霊」として、親が安心して実践できるよう支えられること
- 特性を学んでまず親に楽になってもらう

[障害理解、関わり]

- 状況の把握
- 本人繋がってきてくれる工夫をすること
- ★本人を尊重した対応ができること～信頼関係
- 職員間のメモにまで配慮を徹底
- プライベートな話しをするときは別室で
- 嘘をつかない
- 同席した時の会話にも配慮する
- ★先を見越した、生活リズムを整えるための関わりができること
- 障害理解のある就労先の協力を得つつ、日常生活が安定して送れるよう見守ること
- ★整い続けることの大切さを知る。日々の細かい変化、変調がみえたらこちらから聞く
- ★利用者になげかけて考えてもらう
- ★あえて失敗することで身につけてもらう
- ★他人はどうしているのかを意識してもらう
- 支援があれば働ける人がつぶれてしまわないように

[支援者としての視点]

- 支援を通して己を知る、自己覚知
- 受ける側の感じ方を知っていること
- 支援者自身が、支援される側の目線で自分にもある偏りを自覚する

[特性理解と関わり]

- 当事者の感じている生きづらさを見つめることの難しさを自覚する
- 職員が率先して自分をさらけださなければ、当事者の他人への関心は育たない
- 謙虚な気持ちで関わる
- 本人に自分の限界を知ってもらうことが大切
- 本人に隠し事をしないーそのメリットの大きさを知る

[「支援」についてどう考えるか]

- 利用者を好きになれるか
- 「発達さん」という言い方にこめられた、人権尊重のスタンス
- 謙虚な姿勢と正直であることが基本
- 出来ない人ではなく、知らないだけ
- 自分の立ち位置は、他人よりも親切に家族よりかは少し距離はあるところに
- 支援者がかならずしも側にいるとは限らない状況を想定しておく
- サービスありきで支援をしているわけではない
- 発達障害と認知の支援には共通項がある
- しんどいところに挑戦し続けるのが私たち支援者
- 一日一回は笑おう

[学んでほしい専門性]

- ★本人を尊重した対応ができること～信頼関係
- ★先を見越した、生活リズムを整えるための関わりができること
- ★整い続けることの大切さを知る。日々の細かい変化、変調がみえたらこちらから聞く
- ★利用者になげかけて考えてもらう
- ★あえて失敗することで身につけてもらう
- ★他人はどうしているのかを意識してもらう

萌葱の郷

萌葱の郷へのヒアリングでは、研修で学んでほしいこととして、

- ・地域移行に関わる利用者への支援
- ・関係機関との情報共有等への技術や環境の構造化
- ・個々に合ったコミュニケーションの工夫の技術について学び
- ・二次障害への予防的な対応や支援方法について

との回答があった。そしてそのための研修内容として、発達障害全般の講義を行うとともに、早期療育の現場での臨床実習を通して（早期療育の現場には様々な発達障害や育ちに課題のある多数の子どもがいる）、発達障害全般を学べるようにしている。（強度行動障害に特化した研修だったが、発達障害全般にわたり必要と考えたプログラムを組んだ）ということであった。

アスペ・エルデの会

幼児期支援のための実地研修のプログラムとして

- ・M-CHAT や PARS など（SP、CBCL、BDI など）、
- ・ペアレントトレーニング、乳幼児健診の現場などでの関わり
- ・講義や研修を実施する。また MIDI グループという幼児グループの活動にも参加を通して実際の活動場面を見たり、実際に活動に関わることをあげている。

委員からの提案

各団体の発達障害者支援者として学ぶべきことをあげたが、これですべてを網羅して

いるわけではなく、他にどのような内容が入っているべきかを検討しまとめる必要がある。今回は十分な時間がなかったので結論が出せないが、委員からも以下のような提案があった。

【委員からの提案①：発達障害に関する実務研修の課題として】

1 早期発見～幼児期対応に関して

- ・子どもの発達特性を親子／家族の生活文脈に即して説明する技量（紋切り型の障害特性の説明ではなく、なぜその子がそのような言動をとるのかを説明できること→これは、いくつかの事例を読んでロールプレイ的に学ぶ必要がある。各種のアセスメント結果を説明することについても同様）
- ・療育プログラムの狙いを、発達の総合的な文脈に照らして説明できる技量（あるスキルが獲得されることは生活において新たな困難を生み出す。そのことを踏まえ、なぜ今そのスキルの獲得を目指すのか、そのスキルが獲得された後に何が起こり得るのか、を説明できること。このことが、保護者に対して子どもの発達支援に能動的な構えをもたらすと思われる）
- ・集団療育（保育所・幼稚園等）と個別療育の有機的なつながりを説明し、必要に応じて集団療育の担当者に対して助言できる技量

2 成人期に関して

- ・施設での生活が必要であるような「重度」群に関しては、今回収集したデータでもかなりの具体的なプログラムが含まれていると考える。
- ・一方、いわゆる「高機能」群に関しては、成人期に到達すると課題の多様性が著しく、なかなか統一的な研修課題を設定するのは難しいと考える。それでも敢えていくつか列挙すると
- ・発達障害特性を鑑みたアンガーマネジメント、アサーショントレーニング
- ・WAISの解釈技能（成人期に到達するとアセスメントのツールは減少し、認知面ではほぼWAISのみとなる。本来はここにパーソナリティ検査とのバッテリーが必要だが、それはあまりにも心理職的な課題になり過ぎると考える。せめて、WAISプロフィールをクライアントの生活史に照合させながら説明できる技量を求めたい）
- ・グループ運営の技能（ひきこもりがちなクライアントや、一度社会に出て失敗体験をして自信を喪失したクライアントに対して、安全な居場所の感覚を提供できるような各種のグループ運営技能）

【委員からの提案②：知っておいておくといいい内容】

診断と病態

1) 自閉症の症状理解

言語獲得とその使用の偏り、いわゆるこだわり、愛着の発達
自閉的な内的世界

2) 知的障害

診断に用いられる知能検査についての理解
IQにとらわれない知能検査の臨床的利用の仕方

3) てんかん

種類と経過。

薬物療法と、生活に必要な制限

医学、心理学的側面からの対応が必要な諸項目

- 1) 不眠
原因別対応と睡眠薬（目的、副作用）
- 2) 興奮
本人側の要因と環境要因
行動制限の考え方
- 3) 他害
本人側の要因と環境要因
行動制限の考え方
- 4) 知的障害
内的世界の理解
個々人に合わせたコミュニケーション手段のいろいろ
知的発達とその促し
- 5) 自傷
どのように見立てて、どう構えるか
- 6) こだわり
強迫性と同一性の保持、偏食、頑固さへの対応
- 7) 性的な関心
原則的な対応と、個々の事例に合わせた現実的対応
- 8) 生活習慣病への対応
身体を守るために制限するか、本人の権利を尊重するか
将来の身体的リスク
食行動の異常と食餌制限
- 10) 加齢
身体機能、認知機能の変化
- 11) 遺伝

薬物療法

- 1) 抗精神病薬の作用と副作用
鎮静と過鎮静
急性ジストニアと遅発性ジストニア、遅発性ジストニア、パーキンソン症候群
- 2) 抗うつ薬、抗不安薬
作用と有効性、副作用
- 3) 抗てんかん薬
作用と副作用
- 4) 生活習慣病や高血圧の治療薬
作用と副作用

福祉

- 1) 成年後見人制度

- 被後見人の権利制限、後見人の義務、後見制度支援信託 等
- 2) 総合支援法と介護保険
使える制度の違い
自治体による適用の違い
 - 3) 就労移行支援事業
対象者
申し込みから就労後までの具体的な流れ
 - 4) 就労
就労継続支援 B 型、A 型
一般企業での障害者雇用
 - 5) 精神保健福祉法
入院治療、行動制限について
 - 6) 障害者への経済的保障
障害基礎年金
障害者手当
税制面の控除
 - 7) 医療保険制度
自立支援医療
マル障
児童相談所一時保護中の医療
ひとり親家庭

教育、療育

- 1) 支援教育
通級、支援学級、支援学校
適応指導教室、フリースクール
- 2) 学校内の専門職の役割
スクールカウンセラー
スクールソーシャルワーカー
- 3) 学生相談室
合理的配慮の実例
- 4) 多様な高校の実例
通信制、定時制、単位制、エンカレッジスクール等
- 5) 就学前
児童発達支援施設の実務
- 6) コミュニケーション方法
TEEACH、マカトン、PEGS その他
- 7) いろいろな療育の考え方
行動主義、応用行動分析、認知行動療法、その他
- 8) 就学前の統合教育
加配での対応

合理的配慮

- 9) 読字障害、計算障害などへの教育の工夫
- 10) 他者理解を促す教育方法

直接支援の実務

- 1) 保清
洗顔、歯磨き、入浴などの目的
入浴時の事故防止など
- 2) 食事
偏食、こだわり、過食などへの対応
人権と自己決定と食事制限
- 3) レクリエーション
具体的実践例
施設内外での事故防止
- 4) 労働
障害者の労働の社会にとっての意味
障害者の労働の本人にとっての意味
できることを実現できるようにする支援
- 5) 性的逸脱に対する対応と実例

親、家族への支援

- 1) 親の障害受容
- 2) 親の心理状態への対応
- 3) 兄弟児の心理状態

★課題：

- ・プログラムは各施設に任されていたが、具体的な実習内容についての（そのプログラムの実施方法、ねらい、考えられる効果、どのような人に学んでほしいかなど）シラバスが必要であろう。
- ・各施設が臨床実習の必要性を十分に把握しており、また生活にふれることが参加者にとってもからも役に立つとの感想が多かったことから、臨床実習は「生活にふれる」ことを中心に構成されるべきである。
- ・アスペ・エルデの会では、検査等の実習がプログラムの中心だが、検査場面以外の実際の様子を、同じ場所で見続けることが必要との主催のコメントがあり、（本拠地をもたないためにそれができにくい）、様子を観察することが大事さについての認識が必要である。
- ・数団体で実施するのであれば、どこがやっても必要な基礎のところは共通としていく
- ・各団体の特色を活かしたプログラム作りと、参加者がそれを判断して、必要と思えるところに参加できるようなシステムを作る必要がある。

3、参加者（及び送り出す側）のニーズの把握

□事実確認：

参加者のニーズの把握について、萌葱の郷では、大分県発達障がい支援専門員養成研修を実施した実績から、実務研修のニーズが高いことを把握していた。ノンラベルでは、開始前の事前資料や、実習開始時のオリエンテーション時に確認したとのことだった。アスペ・エルデの会については不明である。

◆分析：

ニーズの把握が十分にできているとは言い切れない。しかし大切なことである。検討委員会の委員より、「スーパーバイザー養成研修」での申込書からの抽出をしてみたという資料の提供を受けた。

参加者のニーズ（志望理由）と送り出す側のニーズ（推薦理由）について

厚労省委託の実地研修では、参加側のニーズの把握が十分にされていなかった。「スーパーバイザー養成研修」の参加申込書からまとめたものを委員から提供していただいた。

相当の費用（実務研修 4 泊×2回、集合研修 2 泊×2回）と、相当な日数（実務研修5日×2回、集合研修3日×2回、当事者支援 3 日）が必要とされる研修に、なぜかくも全国から大勢の参加があるのか。その問題意識を下に、検討委員会の三原憲二委員（全日本自閉症支援者協会副会長）が、H26 年度とH28 年度の「スーパーバイザー養成研修」に応募された方の「申込書」（本人記載）と、「推薦状」（理事長等代表者記載）に基づいてデータ化を試みた。以下その抜粋である。

1 研修生数

		定員	申込者	受け入れ研修生
初年度	H.26年度	50名	96名	96名
2年目	H.27年度	80名	85名	85名
3年目	H.28年度	80名	117名	87名

10 研修生の「志望理由」と研修生派遣法人等の「推薦理由」

		専門性					SV		地域		実務	他
		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪
		知識技術	自信無	再確認	幅広く学ぶ	自己研鑽	SV	部下指導	地域の核	ネットワーク	実務研修	他
志望理由	H.26	52	18	8	12	4	22	16	10	3	17	1
	H.28	32	22	10	3	3	20	21	11	2	10	2
推薦理由	H.26	23			9		34	33	21	2	2	
	H.28	23			5		23	42	15	1	2	1

※「志望理由」と「推薦理由」の文面から、要素を任意に設定し、それぞれの文面から単語を拾い、意図を汲み取る作業をした。ダブルカウントも多い。従って、数値上の厳密性は無い。また、範疇化(項目)の整合性にも問題を残している。

- ◆ 「SV」(⑥⑦)や「地域」(⑧⑨)の項目については、「志望理由」の文面にも「推薦理由」の文面にも、それらに触れたものが少なくない。事業所の地域で果たしている役割や、組織やチームにおける様々な必要性を背景を持ったものであろう。
一方で、研修に派遣しようとする側の「推薦理由」に、「志望理由」より明らかに「SV」や「地域」が多いのは、管理者側のそれらへのより強い問題意識であろうと考えられる。
- ◆ 「専門性」(①～⑤)の項目では、「志望理由」で取り上げた人が「推薦理由」を圧倒している、同じく、「実務研修」(⑩)の項目でも、「推薦理由」が極めて少ない。現場職員と管理者との職種の違いを考えれば頷ける。

<各項目の内容>

①知識・技術

- ・知識や対応方法を身に着きたい
- ・専門性を身に着きたい
- ・更に深めたい
- ・根拠のある科学的な支援のための学びとしたい
- ・知識や技術の裏付けを得たい
- ・間違った支援による二次障害を引き起こさないために
- ・ズレた支援になっていないか？

②自信無

- ・知識や技術が未熟なため
- ・勉強不足
- ・悩むことが多い
- ・自信がない
- ・困難な問題の解決のためのヒントを得たい

③再確認

- ・自分の支援を再確認する機会
- ・基本に立ち返るために
- ・再考の機会にしたい
- ・今一度基礎的な知識を得たい

④幅広く学ぶ

- ・幅広い知識や技術を得たい
- ・幅広い理解や視点
- ・包括的な視点で
- ・体系的に
- ・研修内容が多岐にわたっているのが魅力
- ・柔軟な考え方や対応ができるために

⑤自己研鑽

- ・自己研鑽の場として
- ・自身のスキルアップ

⑥SV

- ・SVとしてのスキルアップ
- ・SVの力を習得

⑦部下指導

- ・職場の部下に伝えるための方法や知識を得たい
- ・部下の指導を求められる立場になった
- ・学んだことを職場に持ち帰りたい
- ・職場のレベルアップ
- ・人材育成

⑧地域の核

- ・地域の核として役割を果たすためには、更に幅広い専門性を身に着ける必要がある
- ・地域との連携のために
- ・地域への波及効果

⑨ネットワーク

- ・各地から集まる参加者との交流
- ・人脈づくり
- ・ネットワークづくり

⑩実務研修

- ・実際の姿に触れてみたい
- ・ほかの施設から学ぶことが多いと思う

⑪その他

- ・新たな事業を立ち上げるので
- ・職場が疲弊している

<データから読み取れるもの>

- ・発達障害の人たちの理解や支援はまだ途上にある。
- ・費用や研修日数を越えて、<本格的な><広い視野をもった><体系的な><専門的な>研修ニーズは、個人レベルでも、事業所レベルでも相当に強くあるものと推察される。
- ・相談業務に携わっている人たちの比率は、H.26 年度、H.28年度共に17%で、職種人数比率からすると高い印象がある。ちなみに、支援員は、H.26 年度41%、H.28年度56%となっている。
- ・「社会福祉法人」では無い組織からの研修生は、H.26 年度40%、H.28年度23%となっているが、非社会福祉法人からのニーズが多いという事実は興味深い。これをどう考えるか、「志望理由」と「推薦理由」から更なる分析が必要と考える。
- ・SV養成研修の募集前文には、「日本においてスーパービジョンがなおざりにして」とあるが、「志望理由」や「推薦理由」を読み取っていると、スーパービジョンの問題は、地域であるいは組織の中で、広く深く必要とされている段階に入ってきていることが分かる。
- ・「実務研修」への期待は、この申し込み時点では特筆ものではないが、『平成 26 年度事業実施報告書』に見る、研修後のアンケート結果では極めて高い評価となっている。
- ・データは無いが、主催団体の全自者協以外の“リピーター”（同一法人から連続して研修生を派遣）が散見されることも、このSV養成研修の持つ価値・評価・評判の一つであろう。

・SV養成研修運営委員会で、広報の偏りや不十分性が議論されている中で、それでも受講希望者は増加している事実は、上記様の理由によるものと考えられるが、同時に、潜在的な大きなニーズが背景にあることが推察される。

*SV・・・スーパーバイザー

4、受け入れ側の体制について

(1) 対応職員の設置状況

□事実確認：

萌葱の郷

「余裕のある人員配置をし、・・・発達障害者支援センターイコールが主体となり、管理職が中心となって運営した。」

ノンラベル

「当法人の規模ではギリギリなんとなかった、と感じました。終日職員1名がついていましたので、日常業務への圧迫はあったと思います。」

アスペ・エルデの会

不明（ディレクターが対応？）

◆分析：

人員は配置されていたようであるが、どのような立場でどのような関わりをしていたかは不明である。萌葱の郷の「余裕のある人員配置」と「ギリギリ」だったノンラベルの違いは、団体の規模によるものだと考えられる。

◎考察：

通常業務をしながらでは対応難しいのではないか。受け入れ中の対応で通常業務をはずれても成り立つ、組織としての体力が必要ではないか。

★課題：

実施団体の選定の際に確認しておくことが必要であろう。

(2) 受け入れ側の目的・実施内容の明確化

□事実確認：

萌葱の郷

「強度行動障害や行為障害を数多く受け入れて支援をおこなってきている萌葱の郷における実践を軸にしながら、二次障害への予防的な対応や支援方法について学ぶ。」

ノンラベル

「多くの親御さんはもちろんのこと、行政レベルにおける障害者の就労支援の諸機関が、キャリアカウンセリングや適職診断、ジョブトレーニングやジョブコーチによるトライアル雇用へと、そして一人でも多くと先を急がれますが、長続きせずまたひきこもってしまったというケースが多いのも現状です。本人さんが背負ってこられたものや隠れている脳力、サポートが必要な部分など、本当に百人百様です。本人さんたちのそれまでの様々な傷つきの内容や深さ、セルフエフィカシーの状態、就労というものへの意識の有り様などの把握と理解、そして何よりも安心できる生活環境にあるか、興味、関心の発見と

理解、一人ひとり、個別にゆっくりとサポートすることで、就労への基盤がやっと作られるという視点をノンラベルでは大切にさせてもらっています。こうした実践の場に身を置いてもらい、具体的・個別的な支援の実践を学びとっていただくことを、本研修の主軸としました。」

アスペ・エルデの会

M-CHAT や PARS など（SP、CBCL、BDI など）の講義・講習、ペアレントとレーニンフ、乳幼児健診の現場などで抗議や研修を実施する。また MIDI グループという幼児グループの活動にも参加していただきながら、実際の活動場面を見たり、実際に活動に関わる。」

◆分析：

実際の内容について、あるいは法人の理念など、示している内容は様々である。それをよしとして、それぞれ自分の施設では何を大切に支援をしているのか、そしてそれをどう伝えていくのか。そこがきちんと示されているか。実地研修は、

- ・利用者一人ひとりに合った支援をめざすためのもの
- ・ライフステージを通じた支援・研修内容であること
- ・支援ネットワークの構築に役立つもの

である。

◎考察：

実施団体の発達障害者支援の考え方を明示し、自分のところで研修を受けるとどういうことが身に着くのかを参加を考えている支援者に伝わるよう努めることが大切である。

支援内容について問題がなくとも、臨床研修として何を伝えていくのかが、受け入れ側で十分に検討されないまま実施された場合、研修を受講する側も何を学ばよいか不明確なままでは研修効果が計れない懸念がある。

受講する参加者のニーズと、推薦団体（送り出し側）のニーズについて抽出した、「スーパーバイザー養成研修（平成 26 年度、平成 28 年度）における研修生の「志望理由」と研修生派遣法人等の「推薦理由」からも読み取ることができるが、それぞれの立場での理由の違いは当然であり、双方のニーズに応える研修の目的を設定し、内容もふさわしいものにする必要があるだろう。また研修内容が適切か自己評価を行うにあたっては難点が生じることは否めない。後述するが研修（内容）の妥当性の評価に関しても課題が残る。

★課題：

スーパーバイザー養成研修を実施した関係者によれば、「（研修では）現場に入り込んで利用者の方に関わってもらうところを重視している。5 日の研修期間ではあるが、参加者がかなり深いところまで感じ、すごく深い気づきを得られて、いい刺激を受けてノウハウと言うのではなく、利用者の方への向き合い方とか、自分の態度をこういうふうに見ようと思っただけでいいのを少なからず目にしている。」と述べている。実施側が何を学んでもらうかを、自分たちの理念に沿って示してこそ、研修を受けた後の気づきがあるのではないか。

5、妥当性の評価について

事実確認：いずれも行っていない。

◎考察：

研修の効果については主に参加後のアンケートで把握されている。しかし、実施側も自分たちが行う研修の内容をあらかじめ検証しておくことによって、さらに現場で活かせるものすべきではないか。検討委員会が出された大学の評価と研修医プログラムの例が参考になろう。大学の例からは、どういう経験知の人に来て欲しい研修なのか、ここに来たら何が出来るようになるのかということはどう示すのか、内容を明確にしていくことが課題として見えてくる。また研修医のシステムからは、これはやれたか、これはどうだったか、ということを引きちんと評価する仕組みの必要であることが明らかになった。大学における文科省のような、チェック機関の想定検討も今後必要になってこよう。

○参考：大学の評価システム

*大学での評価では教員は、

アドミッションポリシー（AP）：この学科はこういう人間を育てる目的があり、どのような人に入ってほしいかを提示する。

ディプロマポリシー（DP）：この学科を4年間過ごすという事ができるようになります。こういう人材にしますというのを具体化するために、シラバスも全部これを受けると何々の知識を得るとか、この議論をできるようになるとか、例えば、このアセスメントが出来るようになると明確に書く。

カリキュラムポリシー（CP）：4年間で、この授業はこのディプロマのどこをやっていますということを出しなさいといわれる。作業は非常に形式的で作業量が多いが、少なくとも教育する側にとっては、相当意識しないと出来ないことになってくる。自分のやっている講義が、例えば他の教員の講義とどう連動するのかという話し合いをするようになる。学科の中でも特に臨床心理士養成という実務教育をしているところはそれが顕著に出る。ある意味範囲も広くて非常に難しい。

○参考例：研修医のプログラム

研修医のプログラムで、これはやれたか、これはどうだったか、ということを引きちんと評価する仕組みを作っている。20年くらい前から研修を評価するという試みが導入され、研修担当の人が評価する欄と、自己評価をサインする欄とがあり、それを最後につき合わせて話し合う。

★課題：

・受講した方の気付きや手ごたえをどのように評価として出せるか。研修のそのスキームとしてどういう事を提示するのか、研修を企画する側の課題である。

・外部の機関による評価など、内容や設定などについて妥当性を振り返れるようなシステム必要であろう。

・参加者が現場に戻って、業務に活かしたか、効果があったのかについても調べられれば、なおよい。萌葱の郷では、参加者がどのくらい理解しているかのテストを最後に実施しているが、関わりなどはその対象になりにくいところであり、評価の難しいところでもあるが、なんらかのシステムは必要であろう。数年かけて例えば、初級→中級→上級と数回の参加ができるシステムと、実際の現場でどう活かしているかのフィードバックを行うといった方法も考えられるのではないかな。

第6章. 提言

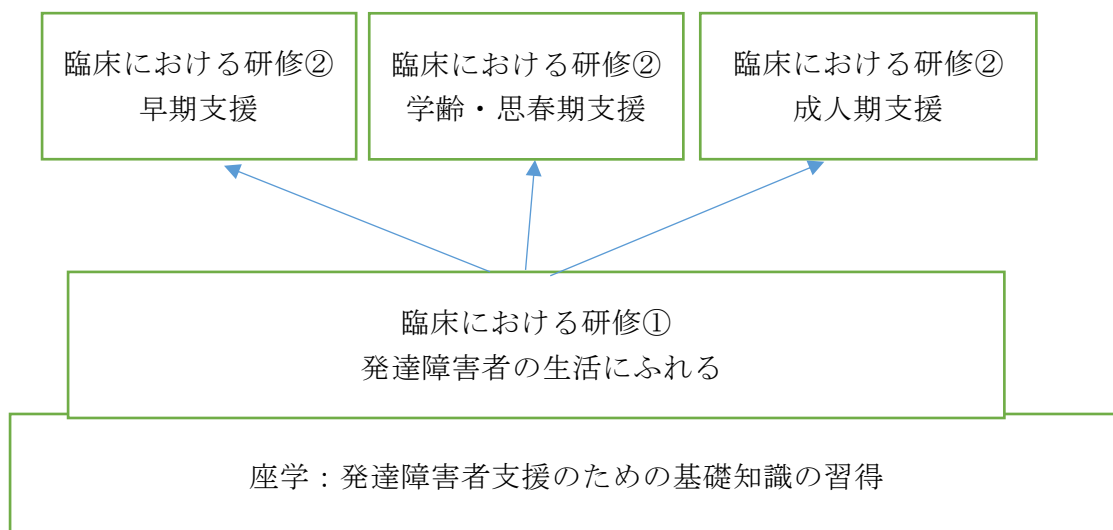
なぜ実地研修が、そしてそのなかでも臨床実習がなぜ大切なのか。それは直接支援をするために知っておかなくてはいけない「ことば」を共通のものとしてもつために必要であるからに他ならない。同じ「ことば」を聞けば、同じことがイメージできること、それが専門性ではないだろうか。だれが聞いても同じ意味にとれることが大事であり、その「ことば」は、臨床での経験がないことには身につけるのは難しく、一人だけを見る、大人だけを見るということだけで身につけようと考えても無理である。発達障害者支援にあたる支援者の育成には、実地での臨床実習、研修が重要な意味をもつということをあらためて認識していきたい。もちろん知識としてその「ことば」について中身を知っていることも必要であり、その両面について、どのように学んでいくのがよいのかについて考えていくことが今後の大きな課題であろう。

今回の調査研究をもとに、研修方法としては、2段階の実地研修を提言したい。第1段階で、発達障害者支援における理念の理解と必要な知識の習得など基礎的な知識を得る座学を踏まえ、入所施設等で24時間生活を共にし、対人援助の姿勢や考え方の基礎を身につける臨床研修を行い、第2段階ではライフステージの各分野について臨床研修を実施するという研修である。また、研修の提供方法として、参加者と送り出す側が、研修の個別の内容が自分たちのニーズに合っているかどうかを事前に確認できるようなシラバスが、実施側で作成されていることも、参加者と送り出す側の費用対効果を高めるために、また実施者が自己評価を行うためにも必要であろう。研修の内容を充実させ、そのための方法を工夫し、それらを参加者にわかりやすく提供し、研修結果の評価をきちんと行っていくことが、このような研修が発達障害者支援センターの中堅職員に必須のものと位置付けられるために必要である。

「早期支援」「学齢・思春期支援」「就労支援」といったライフステージの各分野にとらわれず利用者の生活実態にふれて対人援助の基礎を学ぶ必要がある。発達障害者支援における理念の理解と必要な知識の習得など基礎的な知識を得る座学を踏まえ、2段階に分けて実施するという方式を提言した。第1段階の実地研修では、入所施設で生活を共にすることで対人援助の姿勢や考え方の基礎を身につけ、第2段階として「早期支援」「強度行動障害支援」「就労支援」等の各分野について、臨床研修を実施していく。こうした実地研修は、発達障害者支援センターの中堅職員には必須のものとして位置付けられることが望ましいと考える。

2段階の研修を提言するに至ったのは、第4章分析・考察でも丁寧な議論をおこなってきたが、24時間あるいは長い時間を共に過ごし、生活にふれることが、臨床における研修の最も大事なところであり、それは、評価ができるようになるということもあるが、支援の軸として知っておくという体験が大事であるからである。そこを最初の段階としての研修とし、それが終わってから例えば早期支援を、次は成人支援というステージに進むかたちが、受講者にとっても効果が高いのではと考えた。

簡略ではあるが、イメージとして下記のような 2 段階の研修を提言したい。



課題の一つ一つを解消していくことも必要であるが、まずは発達障害者支援のための基礎知識をパッケージとして、これぐらいのことは知っておいてほしい、経験しておいてほしいといった共通の内容のカリキュラムで実施する。現在行われている国立障害者リハビリテーションセンター学院での、強度行動障害支援研修を取り入れた形も有効であろう。

臨床における研修①で行う支援の内容は、言葉で表現したり、エビデンスが弱いものではあるが、だからこそ臨床での時間を共有することが大切であるといえる。ノウハウや環境設定を考えるのではなく、利用者の方への向き合い方や自分の態度をこういうふうにしてみようといったいわゆる「肌で感じる」ことが大切である。型を身につけるのではなく、先駆的にやっている実践に触れる体験をする。あるいは、自分の施設と専門性の違うところを体験するというのも大切である。実際の現場でどのように時間を共有し、自らを知ることの大切さや発達障害者支援の考え方についての実施団体のヒアリング結果も参考になろう。

その経験をした上で専門的な支援を学ぶ臨床における研修②という 2 段階が望ましい。

研修②ではどのようなタイプを用意するのか。今回の調査対象であった 3 分野のパッケージの複線化として提示してあるが、ライフステージで考えたとき、これまでの実地研修では設定がなかった思春期をふくめ、どのような複線化とするかの検討は今後必要になってくるであろう。しかしながら、発達障害者支援の中核となる発達障害者支援センターの職員は、どんな障害の違いや程度、年齢や生活、地域性にも対応できるような人材が不可欠であることから、中堅層の以上の職員にはすべてのステップの研修の受講を必須としてほしい。

臨床における研修については、発達障害者の中でも援護ニーズの高い行動障害のある利用者の生活実態に触れて対人援助の基礎を学ぶことが望ましい。入所施設というフィールドを利用し、全自者協の「スーパーバイザー養成研修」を取り込んだ研修を構築してい

くことが有効であろう。

こうした枠組みを作ったうえで、臨床研修実施団体の選定を慎重に行った上で、研修の内容や受け入れ体制等対応の望ましいありかた等に関して、事業を受ける側に任せるのではなくあらかじめ明確にしておく必要があるであろう。

また、研修がそのままの形で活かせるっていうことはほぼないにしても、そこで自分なりに刺激を受けて新たな視界が開けるということもある。それを自分の現場に持ち帰ってまた新たにそのケースに向き合ったときに、フォローアップとして、スーパービジョンをしに指導者が行くということもひとつの方法であろう。

課題でも言及したが、今後の構築にあたっては、シラバスにあたる内容の提示や、外部の評価を取り入れていくことも検討が必要であろう。

委託事業として実施されていた「発達障害者支援者実地研修」では、発達障害者支援センター職員の評価・アセスメント等についてのスキルアップについても目的とされていたが、それぞれの自治体の状況を鑑みることが必要であろう。もちろん研修の内容として取り入れていくことに異論はない。しかしながら、発達障害者支援センターは、設置する自治体の発達障害児（者）支援の考え方によって取り組み内容もそれぞれである。最も大きな違いは、人口の違いである。どのような支援を行うか、その自治体の人口の大小で求められるものが違っている。

なお、前章でも述べたとおり、発達障害者支援者に求められる専門性を学ぶ内容や構成については今後のさらなる議論が必要である。現状までのところとして以上が把握できたこととして、報告書の結びとしたい。

○検討委員会の実施状況

ヒアリング調査項目の選定やヒアリング調査の分析については、あらかじめ本調査研究のために設けられた、発達障害者支援における専門性確保のための実地研修に関する調査検討委員会（委員長：橋本大彦橋本クリニック医院長）にて検討した。また、調査結果の分析より課題について整理を行い、今後の実地研修のありかたについての提言をまとめた。

【検討委員会委員】

橋本 大彦	委員長	橋本クリニック医院長
渡邊 慶一郎	副委員長	東京大学学生相談ネットワーク本部 精神保健支援室長・准教授 精神科医
玉井 邦夫		大正大学心理社会学部臨床心理学科教授
橋口 亜希子		一般社団法人日本発達障害ネットワーク事務局長
近藤 裕彦		日本自閉症スペクトラム学会副会長
三原 憲二		全日本自閉症支援者協会副会長
根津 敏明		東京都日野市健康福祉部障害福祉課長
石井 啓		社会福祉法人嬉泉常務理事
山崎 順子		社会福祉法人嬉泉理事

オブザーバー：

日詰 正文	厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課 障害児・発達障害支援室専門官
新坂 葵	厚生労働省 社会・援護局障害保健福祉部 障害福祉課障害児・発達障害支援室発達障害支援係長
小野寺紀子	国立障害者リハビリテーションセンター 発達障害情報センター情報支援係長
林 克也	国立障害者リハビリテーションセンター 企画・情報部 発達障害情報センター主任企画情報専門官 学院主任教官

調査事業担当者および事務局（社会福祉法人嬉泉職員）

調査事業担当者：石井 啓（責任者）
山崎 順子（責任者）
沼倉 実・柳 淳一・樋口 美津子・大岡 千恵子

事務局：樋口美津子（兼務）・浅見 由希
蔭山 弘（経理責任者）・芝根 靖治（経理担当者）

【第1回検討委員会】

日 時 : 平成28年9月12日(月) 午後1時00分～2時32分

場 所 : 子どもの生活研究所 会議室

(世田谷区船橋1-30-9 社会福祉法人嬉泉)

出席委員: 渡邊副委員長、橋口委員、近藤委員、三原委員、根津委員、
石井委員、山崎委員

欠席委員: 橋本委員長、玉井委員

オブザーバー: 日詰 正文 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課
障害児・発達障害支援室専門官

小野寺紀子 国立障害者リハビリテーションセンター
発達障害情報センター情報支援係長

調査事業担当者: 社会福祉法人嬉泉職員

沼倉、柳、樋口、大岡、浅見、蔭山、芝根

議事次第

- 1、開会
- 2、委嘱状交付
- 3、検討委員会委員、厚生労働省専門官、オブザーバー及び調査事業担当者紹介
- 4、正副委員長の選出
- 5、議事(下記に別記)
- 6、閉会

【議事】

(1) 障害者総合福祉推進事業指定課題14「発達障害者支援における専門性確保のための実地研修に関する調査」の事業概要について

- ①主旨説明: 日詰 正文 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課
障害児・発達障害者支援室 専門官
- ②事業説明: 石井啓委員(事業責任者)
 - ア、事業実施計画書
 - イ、事業実施スケジュール

(2) 調査の概要について

- ①調査方法(説明 石井委員): ヒアリング調査について
- ②調査対象(説明 石井委員): 「発達障害者支援者実施研修」
実施事業者について
 - ア、全日本自閉症支援者協会(社会福祉法人萌葱の郷めぶき園
大分県豊後大野市)
 - イ、NPO法人ノンラベル(京都府京都市)
 - ウ、NPO法人アスペ・エルデの会(愛知県名古屋市)
- ③調査項目について(説明 石井委員、検討)

【第2回検討委員会】

日 時 : 平成28年12月12日(月) 18時~20時

場 所 : 子どもの生活研究所 会議室

(世田谷区船橋1-30-9 社会福祉法人嬉泉)

出席委員: 橋本委員長、渡邊副委員長、玉井委員、橋口委員、近藤委員、
三原委員、石井委員、山崎委員

欠席委員: 根津委員

オブザーバー: 新坂 葵 厚生労働省 社会・援護局障害保健福祉部
障害福祉課障害児・発達障害支援室
発達障害支援係長

林 克也 国立障害者リハビリテーションセンター
企画・情報部 発達障害情報センター
主任企画情報専門官 学院主任教官

調査事業担当者: 社会福祉法人嬉泉職員

沼倉、柳、樋口、大岡、浅見、蔭山、芝根

【議事次第】

1、開会

2、議題

(1) 「発達障害者支援における専門性確保のための実地研修に関する調査」

第1回検討委員会議事録の確認

(2) ヒアリング調査結果報告

①全日本自閉症支援者協会(めぶき園 大分県豊後大野市)

②認定NPO法人ノンラベル(京都府京都市)

③NPO法人アスペ・エルデの会(愛知県名古屋市)

(3) 報告書作成について

(その他)

3、閉会

【第3回検討委員会】

日 時 : 平成29年3月1日(水) 18時～20時

場 所 : 子どもの生活研究所 会議室

(世田谷区船橋1-30-9 社会福祉法人嬉泉)

出席委員: 橋本委員長、渡邊副委員長、玉井委員、橋口委員、近藤委員、
三原委員、根津委員、石井委員、山崎委員

オブザーバー: 日詰 正文厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課
障害児・発達障害支援室専門官

林 克也 国立障害者リハビリテーションセンター

企画・情報部 発達障害情報センター

主任企画情報専門官 学院主任教官

調査事業担当者(事務局:社会福祉法人嬉泉職員)

沼倉、柳、樋口、大岡、浅見、蔭山、芝根

【議事次第】

1、開会

2、議題

(1)「発達障害者支援における専門性確保のための実地研修に関する調査」

第2回検討委員会議事録の確認

(2) 調査報告書について

(その他)

3、閉会

○成果等の公表方法について

報告書（本誌）の内容については、厚生労働省のホームページに掲載するとともに、社会福祉法人嬉泉のホームページにも掲載を予定している。

厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/>

嬉泉ホームページ <http://www.kisenfukushi.com/>

あとがき

実地研修の先行事例の調査にあたっては、各団体の皆様には大変お世話になりました。ありがとうございました。またご多忙の中、熱心な議論をいただいた検討委員会の皆様にも深く感謝申し上げます。

発達障害者の支援の臨床研修をどのようにパッケージとして構築していくのがいいのか今後の議論が待たれるところではありますが、今回の報告書がその基礎資料として活用されることを願ってやみません。

【資料】

資料1：厚労省発信文書「発達障害者支援実地研修事業に係る公募について」（抜粋）

資料2：社会福祉法人萌葱の郷 ヒアリング調査票

資料3：認定特定非営利活動法人ノンラベル ヒアリング調査票

資料4：特定非営利活動法人アスペ・エルデの会 ヒアリング調査票

資料5：発達障害支援スーパーバイザー養成研修 ヒアリング調査票

資料6：大分県発達障がい者支援専門員養成研修 ヒアリング調査票

事業者募集に関する、厚生労働省よりの発信文書 平成 25 年度の例（一部省略）
発達障害者支援者実地研修事業に係る公募について

平成 25 年 6 月 21 日

社会・援護局障害保健福祉部

発達障害者に対する支援を適切に行うためには、発達障害に関する専門的知識を有する人材を確保するよう努めるとともに、発達障害に対する理解を深め、及び専門性を高めるため研修等必要な措置を講じることが必要不可欠です。

このことから、本事業は、国が指定した施設において、発達障害児（者）への専門的な支援を行う発達障害者支援センター職員等を対象とした実地研修を実施し、地域において指導的な役割を担うことができる専門的な人材育成を行う施設に対して所要の助成を行い、もって、発達障害者の自立及び社会参加に資することを目的としています。

助成の対象となる開発テーマ及び応募資格者は以下の通りです。

<対象の研修テーマ>

次のテーマに関する研修について、審査の上で採択を行います。

（詳細は実施要綱、別記 1、2、3 参照）

1. 強度行動障害研修
2. 成人期支援研修
3. 早期支援研修

<応募資格者>

地域において指導的な役割を担うことができる専門的な人材育成を目指す国内の民間施設で、発達障害に関する専門的知識を有しており、事業者の経理が明確で経営の安定性が確保されていること。申請者は上記施設の代表者であること（以下、「施設代表者」という。）

<応募方法>

本事業による助成を希望される方につきましては、別添「発達障害者支援者実地研修事業公募要綱」に基づき、平成 25 年 7 月 12 日（金）（必着）までに、下記の提出先に「発達障害者支援者実地研修事業実施協議書」（別紙 1）、「発達障害者支援者実地研修事業積算資料」（別紙 2）を以下に掲げる書類を添えてご提出くださいますようお願いいたします。

（添付する書類）

1. 法人の概要、活動状況に係る次の書類（地方公共団体は不要）
 - [1] 定款又は寄付行為（様式なし）
 - [2] 役員名簿（様式なし）
 - [3] 理事会で承認を得た直近の事業実績報告書（様式なし）
2. 法人の財務状況に係る次の書類
 - [1] 平成 25 年度収入支出予算（見込）書抄本（様式なし）
 - [2] 理事会等で承認を得た直近の財務諸表（貸借対照表、収支計算書、財産目録）、監事等による監査結果報告書（様式なし）

なお、協議のあった事業については、有識者等からなる「発達障害者施策検討会」に諮り、ヒアリングを行った上で、採択又は不採択を決定することとしておりますことを申し添えます。

<関係書類>

- ・発達障害者支援者実地研修事業公募要綱（別添）
- ・発達障害者支援者実地研修事業実施協議書（別紙1）
- ・発達障害者支援者実地研修事業積算資料（別紙2）

《問い合わせ先》

社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 障害児・発達障害者支援室
TEL：03-5253-1111（内線 3038）／ FAX：03-3591-8914

（別添）

発達障害者支援者実地研修事業公募要綱

1 目的

発達障害者に対する適切な支援を行うためには、発達障害に関する専門的知識を有する人材を確保するよう努めるとともに、発達障害に対する理解を深め、及び専門性を高めるため研修等必要な措置を講じることが必要不可欠です。

このことから、本事業は、国が指定した施設等において、発達障害児（者）への専門的な支援を行う発達障害者支援センターや市町村及び関係機関の職員等を対象とした中期の実地研修を実施し、地域において指導的な役割を担うことができる専門的な人材育成を行う施設等に対して所要の助成を行い、もって、発達障害児（者）の自立及び社会参加に資することを目的としています。

2 応募に関する諸条件

（1）応募資格者

地域において指導的な役割を担うことができる専門的な人材育成を目指す国内の民間施設等で、発達障害に関する専門的知識を有しており、経理が明確で経営の安定性が確保されている事業者とする。

申請者は上記施設の代表者とする（以下、「施設代表者」という。）。

（2）実施期間等

ア．実施期間

交付基準額等の決定通知がなされた日以後であって実際に研修を開始する日から当該年度の実際に研修が終了する日までとする。

イ．所属機関の長の承諾

施設代表者が、所属機関の長でない場合、当該研修に応募することについて所属機関の長の承諾を得ることとし、補助金を申請する時に承諾書を提出する。

3 対象事業

次の（1）に掲げる研修テーマについて、（2）のプログラムにより、事業実施の提案について、採択を行う。

（各研修テーマの提案に係る詳細は別に提示する「発達障害者支援実地研修事業の実施について」を参照。）

(1) 研修テーマ

ア. 強度行動障害研修

地域移行にかかる利用者への支援、関係者との情報共有等の技術や環境の構造化、個々に合ったコミュニケーションの工夫等の技術について、関係機関（医療機関、福祉サービス事業所等）と連携し、保育所、学校、職場等における行動障害の改善と予防的な対応の指導技法を習得させる。

イ. 成人期支援研修

未診断の発達障害者に対する相談の技術や、ひきこもり、精神科疾患等を伴う

発達障害者とその家族に対する支援技術について、関係機関（医療機関、精神保健福祉センター、ひきこもり地域支援センター、地域若者サポートステーションや福祉サービス事業所等）と連携し、成人期の発達障害者とその家族への面接技法や就労支援を含む福祉サービス等の効果的な活用等のマネジメント技法を習得させる。

ウ. 早期支援研修

発達障害の早期発見技術（M-CHAT や PARS 等のアセスメント）、家族への情報提供や助言技術（家族の心的負担に配慮したうえで、子どもの客観的な状態、子どもに合った育児の方法を伝える）、ペアレントメンター、保育士、療育等を行う病院や通園施設等に関する情報を整理し、個別支援計画を作成・提供する技術等について、相談を受ける支援関係者や市町村に対してマネジメントできる技法を習得させる。

（略）

(2) プログラム

研修プログラムについては、以下のプログラムで行うこととする。

- ・基礎研修（講義）は7日を標準とする。
- ・実習は7日を標準とする。
- ・事例検討中心の研修は7日を標準とする。

※研修は、連続した日数でなくても可。ただし、全体として3週間以上とする。

4 補助額等

(1) 補助の規模

1テーマ1クールあたり 1,805,000円以内

(2) 補助率

定額 10/10相当

(3) 補助対象経費

ア. 申請できる研修経費

衛生関係指導者養成等委託費に必要な賃金、謝金、備品費、消耗品費、雑役務費、借料及び損料、旅費、会議費、通信運搬費、印刷製本費、光熱水費並びに委託費等各項目の具体的な支出例は、以下のとおりである。【以下省略】

発達障害者支援者実地研修事業実施要綱

1 目的

発達障害者に対する支援を適切に行うためには、発達障害に関する専門的知識を有する人材を確保するよう務めるとともに、発達障害に対する理解を深め、及び専門性を高めるため研修等必要な措置を講じることが必要不可欠であり、本事業は、国が選定した団体等において、発達障害児（者）への専門的な支援を行う発達障害者支援センター職員等を対象とした実地研修を実施し、地域において指導的な役割を担うことができる専門的な人材育成を図り、発達障害児（者）の自立及び社会参加に資することを目的とする。

2 補助対象事業

本要綱に定める研修テーマを実施する団体を別に定める公募要綱により公募するとともに、応募に関する諸条件等満たす団体のうち、厚生労働省が設置する評価委員会（以下「評価委員会」という。）による審査を経て採択されたものに対し、補助するものとする。

3 実施主体

国が選定した民間団体等

4 対象者

発達障害者支援センター職員、市町村及び関係機関の職員等

5 事業の内容

次に掲げるテーマについて、実地による研修を実施する。

（1）強度行動障害研修

地域移行にかかる利用者への支援、関係者との情報共有等の技術、環境の構造化、個々に合ったコミュニケーションの工夫等の技術について、関係機関（医療機関、福祉サービス事業所等）と連携し、保育所、学校、職場等における行動障害の予防的な対応の指導技法を習得させる。

（2）成人期支援研修

関係機関（医療機関、地域若者サポートステーションや福祉サービス事業所等）と連携し、発達障害特性や家族支援、未診断の発達障害者に対する相談技術や、ひきこもり、精神科疾患等を伴う発達障害者とその家族に

対する支援技法を習得させる。

（3）早期支援研修

早期発見のためのアセスメント手法（M-CHAT や PARS 等）、家族に対する相談支援技術（家族の心的負担に配慮したうえで、子どもの客観的な状態、子どもにあった育児方法）、個別支援計画の作成（ペアレントメンターや保育士、療育等を行う病院や通園施設などの情報を含む）等について、相談を受けている支援機関等に対して、提供できるよう指導技法を習得させる。

6 研修参加への配慮

都道府県及び指定都市（以下「都道府県等」という。）においては、例えば、都道府県等が直営する発達障害者支援センター職員等が、この実地研修を受講する場合には、研修カリキュラムに合わせ、勤務等について配慮を行うものとする。

7 個人情報保護

研修事業に従事する者及び研修者は、事業により知り得た個人情報等を漏らしてはならないものとする。

また、事業終了後及びその職を退いた後も同様とする。

8 実施状況の報告

実施主体である民間団体等は、研修の成果等をまとめた報告書冊子を作成し、研修終了後1ヶ月以内または翌年度の4月10日のいずれか早い日までに、厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課 障害児・発達障害者支援室 発達障害者支援係あて提出する。

9 費用の支弁

本事業に要する費用は、民間団体等が支弁するものとする。

ただし、受講者の交通費や滞在にかかる費用については、派遣を行う機関の負担とする。

10 経費の補助

国は民間団体等が事業の実施のために支弁した費用について、別に定めるところによりそれぞれ補助するものとする。

また、民間団体等は、国の補助を受けようとするときは、別に定めるところにより、予め国に協議するものとする。

別記1

発達障害者支援者実地研修事業研修プログラム

<強度行動障害コース>

研修施設の想定自閉症者の多く利用している入所施設

○環境の構造化、個々に合ったコミュニケーションの工夫等の技術を習得させる。

○地域移行にかかわる利用者への支援、関係者との情報共有等の技術を習得させる。

●基礎研修

研修ガイダンス：当該施設における留意事項

講義：アセスメント/モニタリング手法、支援手法、関係機関に対するコンサルティング/コーチング手法等

●臨床実習

現場見学：施設内日中を主とするが、夜間の対応の見学をさせる。

施設外・児童と成人の両方の支援現場の見学をさせる。

・医療機関、在宅サービス事業所等の地域移行に関わる関係機関を見学させる。

現場支援：施設内・利用者のアセスメントやモニタリングを行わせる。

・日課や環境の構造化、個々の状態に合わせたコミュニケーション方法の工夫等を実施させる。

施設外・児童と成人の現場における支援の補助を行わせる。

・利用者の通院や家庭への帰省、地域移行後の生活についての話し合い等の場に職員とともに参加し、発言さ

せる。

●事例検討

事例検討当該施設的事例検討会に参加し、発言させる。

事例報告児童例、成人例、地域移行の事例の計 3 例の個別支援計画の作成と事例報告を行わせる。

別記 2

発達障害者支援者実地研修事業研修プログラム

<成人期支援コース>

研修施設の想定成人期に係る様々な相談等、例えばひきこもり等の成人期相談や生活支援を行っている相談支援事業所

○未診断の発達障害者に対する相談の技術を習得させる。

○ひきこもり、精神科疾患等を伴う発達障害者とその家族に対する支援技術を習得させる。

●基礎研修

研修ガイダンス：当該施設における留意事項

講義：アセスメント/モニタリング手法、支援手法、関係機関に対するコンサルティング/コーチング手法等

●臨床実習

現場見学：施設内電話相談、面接相談、グループワークの場面を見学させる。

施設外・未診断の発達障害者が訪れる可能性のあるハローワーク、相談支援等の相談機関を見学させる。

・家庭や職場訪問、ケース会議場面を見学させる。

現場支援：施設内・相談者のアセスメント/モニタリングを行わせる。

・電話相談、面接相談、グループワークの補助を行わせる。

施設外・家庭や職場訪問、ケース会議の際に職員と共に行い、発言させる。

●事例検討

事例検討当該施設的事例検討会に参加し、発言させる。

事例報告未診断当事者支援例、診断当事者支援例、家族支援事例計 3 例の個別支援計画の作成と事例報告を行わせる。

別記 3

発達障害者支援者実地研修事業研修プログラム

<早期支援コース>

研修施設の想定早期の療育支援や家族への支援を行っている NPO 法人等

○早期発見（M-CHAT や PARS 等のアセスメント）と、家族への情報提供（家族の心

的負担に配慮したうえで、子どもの客観的な状態、子どもに合った育児の方法を伝える) 技術を習得させる。

○ペアレントメンター(家族の先輩)や保育士、療育等を行う病院や通園施設などの情報をまとめ、個別支援計画を提供する技術を習得させる。

●基礎研修

研修ガイダンス：当該施設における留意事項

講義：アセスメント/モニタリング手法、支援手法、関係機関に対するコンサルティング/コーチング手法等

●臨床実習

現場見学：施設内児童のアセスメント/モニタリングを見学させる。

施設外市町村の健診、健診後の教室、病院や診療所の診察や療育、児童養護施設、障害児通園施設、児童デイサービス、保育園や幼稚園、親の会等を見学させる。

現場支援：施設内・児童や家族に対するアセスメント/モニタリングを行わせる。

・家族面接を行う場に職員と共に参加し、子どもの状態や、子どもに合った育児の方法を説明させる。

・アセスメントと家族面接の様子、地域の資源を踏まえた個別支援計画を作成させる。

・療育技法を用いた子どもへの支援を補助させる。

施設外・関係機関への情報の説明や情報収集を行わせる。

●事例検討

事例検討当該施設の事例検討会に参加し、発言させる。

事例報告明確な障害があると判断できない例、家族が適切に対応できていない例、障害が明確で家族が積極的に支援を希望している場合、計3例の個別支援計画作成と事例報告を行わせる。

萌葱の郷

「発達障害者支援実地研修」調査票への記入回答

貴法人名 社会福祉法人 萌葱の郷
 所 属 めぶき園
 お名前 五十嵐 康郎
 連絡先 豊後大野市犬飼町下津尾4355-10

お手数をおかけしますが、下記の調査事項にご回答くださいますよう、お願いいたします。

記入欄は、適宜追加又は資料の添付をお願いいたします。

1、基本情報

①研修名称 厚生労働省平成25年度 発達障害者支援者実地研修事業

②実施主体 社会福祉法人萌葱の郷

③研修対象者

発達障害児（者）への専門的な支援を行う発達障害者支援センターや市町村及び関係機関の職員

④対象地域 全国

⑤定員数 15 名 3×5名

⑥研修場所 社会福祉法人 萌葱の郷

⑦研修期間 ①平成25年11月25日（月）～平成25年12月7日（土）
 ②平成26年 1月20日（月）～平成26年2月1日（土）
 ③平成25年11月25日（月）～平成25年11月30日（土）
 平成26年 1月7日（月）～平成26年2月1日（土）

⑧研修実績

ア、予 算 1,857,297

イ、決算内訳 1,813,625

ウ、参加人数 15名

エ、参加者職種

職種（通所施設職員）	3名
職種（障害者支援施設）	3名
職種（知的障害児施設）	1名
職種（保育園職員）	1名
職種（こども発達支援センター）	1名
職種（児童デイサービス）	2名
職種（訪問介護ステーション）	1名
職種（地域支援センター）	1名
職種（相談員）	1名

（他、部分参加1名）

オ、参加者経験年数 1年（8）名 2～3年（1）名
6～10年（4）名 不明（2）名

カ、参加者勤務地域 *都道府県、市区町村、人数の記入をお願いします。

東北 福島県1名
北陸 石川県1名
中部 愛知県1名
九州 大分県11名

キ、参加者研修動機

- ① 自身の知識の向上、これまでの関わりの見直し、コミュニケーション方法の取得
- ② 基本的な理解と知識を深めること、他事業所がどのような支援をしているのかを知ること、支援者の姿勢について学ぶ
- ③ 違った場所で学ぶことで、これからの実践に生かせる。
- ④ 所属する事業所の支援内容を改善したい。

ク、講師の専門分野・及び人数

実務専門家	10名
教諭（特別支援教育）	2名
医師	3名
大学教授（研究者）	3名
親	1名
当事者	1名

ケ、運営スタッフ人数 5名

2、研修趣旨

⑦研修実施に至る経緯

ア、実施研修を組み立てるにあたり、ニーズの把握はしていますか。

大分県発達障がい支援専門員養成研修を実施した実績から、実務研修のニーズが高いことを把握していた。ライフステージを見通した視点を養っていただくために組み立てた。

イ、ニーズの把握をしていない場合、ニーズの予測をどのようにしていますか。

⑧研修目的

自閉症を始めとする発達障害者の二次障害や強度行動障害を未然に防ぐためには、発達障害の支援に携わる者が、発達障害の特性に関する専門的知識を有するとともに、発達障害に関する福祉サービス等の利用について、事例を通して具体的に理解を深めることが必要であり、そのため、発達障害児（者）への専門的な支援を行う発達障害者支援センター職員等を対象に地域におけるケアマネジメント力を高めることを目指します。

⑨期待する効果（参加者に発達障害者支援について、何を身につけてほしいと考えていますか。）

地域移行に関わる利用者への支援、関係機関との情報共有等への技術や環境の構造化、

個々に合ったコミュニケーションの工夫の技術について学び、二次障害への予防的な対応や支援方法について学ぶ。

3、研修内容

⑩発達障害全般を対象としていますか。

発達障害全般の講義を行うとともに、早期療育の現場での臨床実習を通して（早期療育の現場には様々な発達障害や育ちに課題のある多数の子どもがいる）、発達障害全般を学べるようにしている。（強度行動障害に特化した研修だったが、発達障害全般にわたり必要と考えたプログラムを組んだ）

⑪カリキュラムはどのようにしていますか。

自閉症をはじめとする発達障害に関わる医師、実務者、行政関係者、大分県自閉症協会会長、支援専門員の会会長等により、12コマの講義を行うと共に、入所施設、通所施設、グループホーム、早期療育施設、医療機関等5事業所での臨床実習、行動障害への対応等について7回の事例検討を行った。

⑫研修形態はどのようになっていますか。

（例 講義形式、実地研修、当事者会参加等）

講義形式、臨床実習、事例検討、当事者支援

⑬会場等の運営はどのようになっていますか。

(例 実施研修、集合研修の場所をどのように選定していますか。)

萌葱の郷会議室及び事業所、博愛病院会議室及び病棟

⑭研修後のフォローアップ

ア、どのようなフォローアップをしていますか。

イ、フォローアップの継続の努力・工夫はどのようにしていますか。

(OB会での交流等)

⑮研修を重ねて変更していった点がありますか。その理由は

4、研修成果の評価

⑯参加者の研修成果の把握はどのようにしていますか。

研修受講者に12分程度に研修結果をまとめて発表していただきました。

⑰研修成果が現場でどう生かされているかを把握していますか。

⑱参加者のフィードバックをどのように考えていますか。

(例アンケートによるその後の把握等)

5、課題等

⑲研修参加者は当該施設において、参加するにあたり人手の問題としてどのようなことがありますか。

当法人の場合は、余裕のある人員配置をし、積極的に外部研修に取り組んできたので他法人の同研修に職員を派遣した。本研修以外にも多くの外部研修に派遣している。2週間の研修期間は負担と思われたことから、当法人では分散して受講するコースを設けた。

⑳運営スタッフは、どのように人手の調整をしていますか。

発達障害者支援センターイコールが主体となり、管理職が中心となって運営した。

㉑研修を実施している中で明らかになった課題はありますか。

受講者の経験年数が浅いこと、大分県内の事業所職員が多かった。

(周知が不十分だったと思われる。)

その他、研修に関してお考えやご意見等ご教示いただけることがありましたらご記入をお願いいたします。

厚生労働省の実地研修だったが、受講希望者が少なく、しかも受講者の多くは経験が浅く、大分県内からの受講生が大半を占めた。当法人が事務局を担当している大分県発達障がい支援専門員養成研修は実務経験3年以上の条件付きにもかかわらず、毎年、福祉、

教育、保育、医療、行政、労働等の幅広い分野から100名を超える受講希望者が殺到し、しかも長年の実務経験のあるベテランの方々からの受講希望が多い。日本財団助成事業のスーパーバイザー養成研修も定員を超える受講希望者があり、経験年数も長いことから、厚労省の研修は周知が不十分だったと思われる。(しかし参加者からは多くのことが学べ、自らの現場で生かしたいとの高い評価を得た。)

この3研修(厚労省実地研修、大分県支援専門員養成研修、スーパーバイザー養成研修)の応募状況を見ると、県(都道府)レベルで広報することから、大分県支援専門員養成研修が最も幅広く周知され、受講者のレベルも高いことが実証された。これは実施主体である大分県発達障害者支援センター連絡協議会が有効に機能した結果だと考えられる。

大分県支援専門員養成研修とスーパーバイザー養成研修を比較すると、大分県支援専門員養成研修が最も参加者が幅広く、経験年数も長い。一方スーパーバイザー養成研修の集合研修は我が国の第一人者による講義が行われること、2か所の違う法人で実務研修を受けられることが長所だと思われる。

大分県1県を見ると、研修受講者、修了者共に大分県支援専門員養成研修が最も多く、しかも発達障害に関する理解、連携体制や研修後のフォローアップのいずれを見ても最も効果的であることから、かねてより提案しているように、各都道府県発達障害者支援センターを事務局に、集合研修や実地研修はスーパーバイザー養成研修方式を取り入れることで、より質の高い研修となると思われる。しかも多額の予算を必要としないで、最大の成果を上げうるはずである。

「発達障害者支援実地研修」調査票

貴法人名 特定非営利活動法人 ノンラベル _____
 所 属 _____
 お名前 田井 啓太 _____
 連絡先 075-921-3338 _____

お手数をおかけしますが、下記の調査事項にご回答くださいますよう、お願いいたします。

記入欄は、適宜追加又は資料の添付をお願いいたします。

1、基本情報

①研修名称 発達障害者支援者実地研修事業 _____

②実施主体 特定非営利活動法人 ノンラベル _____

③研修対象者 発達障害者支援センター職員など発達障害者への支援にあたっておられる公的機関の職員、及び医師、障害福祉サービス事業所などにおいて発達障害者への支援にあたっておられる従事者及び予定者 _____

④対象地域 _____

⑤定員数 2～3 名 _____

⑥研修場所 特定非営利活動法人 ノンラベル _____

⑦研修期間 ・第1クール分：2011年10月11日～10月25日 ・第2クール分
 2011年
 12月1日～1月20日 _____

⑧研修実績

ア、予算 460,139円 _____

イ、決算内訳 _____

ウ、参加人数 1名 _____

エ、参加者職種 職種（サービス提供責任者） 1名
職種（ ） 名
職種（ ） 名
職種（ ） 名

オ、参加者経験年数 1年（ ）名 2～3年（ ）名
4年～5年（ ）名 6～10年（ ）名
11年～20年（ ）名 20年以上（ ）名

カ、参加者勤務地域 *都道府県、市区町村、人数の記入をお願いします。

北海道

東北

関東

中部

四国

九州

キ、参加者研修動機 ① 発達障がいについて学ぶ
②
③
④

ク、講師の専門分野・及び人数

京都ジョブパーク（ハートフルジョブカフェ：三好カウンセラー）

京都高等技術専門校（藤原訓練第三課長）・キャリアプログラム科（発達障害者
対象：井上主任指導員）

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構・京都障害者職業センター（横峰障害
者職業カウンセラー）

ハローワーク京都七条・京都障害者職業相談室（横山統括職業指導官）

ECC学園高等学校・京都校（金馬教頭）

ケ、運営スタッフ人数 7 名

コ、報告書作成有無 有 ・ 無

2、研修趣旨

⑦研修実施に至る経緯

ア、実施研修を組み立てるにあたり、ニーズの把握はしていますか。

開始前の事前資料や、実習開始時のオリエンテーション時に確認いたしました。

イ、ニーズの把握をしていない場合、ニーズの予測をどのようにしていますか。

⑧研修目的

発達障害者に対する適切な支援を行うために、地域において指導的な役割を担うことができる専門的な人材を育成すること

⑨期待する効果（参加者に発達障害者支援について、何を身につけてほしいと考えていますか。）

実践の場に身をおいてもらい、具体的・個別的な支援の実際をとっていただきたい

3、研修内容

⑩発達障害全般を対象としていますか。

成人期の高機能の広汎性発達障害を持つ方を基本としています。

⑪カリキュラムはどのようにしていますか。

別紙を御覧ください。

⑫研修形態はどのようになっていますか。

(例 講義形式、実地研修、当事者会参加等)

別紙を御覧ください。

⑬会場等の運営はどのようになっていますか。

(例 実施研修、集合研修の場所をどのように選定していますか。)

基本的には事業所内で行いました。

⑭研修後のフォローアップ

ア、どのようなフォローアップをしていますか。

終了後も、当法人が主催する定例会へのボランティア参加などを数回頂きました。その中で、本研修の中での学びが勤務先でも活かされている、とお話頂いたことを記憶しています。

イ、フォローアップの継続の努力・工夫はどのようにしていますか。

(OB会での交流等)

⑮研修を重ねて変更していった点がありますか。その理由は

4、研修成果の評価

⑯参加者の研修成果の把握はどのようにしていますか。

1日の振り返りの時間の中で、不明な点や疑問点などをお聞きする中で、特性理解について計り知ることができました。

⑰研修成果が現場でどう生かされているかを把握していますか。

実際に現場へ支援員として参加する時間をふまえ、座学による特性理解の時間を設けた日には、レポートを提出いただいていたと記憶しています。

⑱参加者のフィードバックをどのように考えていますか。

(例アンケートによるその後の把握等)

5、課題等

⑲研修参加者は当該施設において、参加するにあたり人手の問題としてどのようなことがありますか。

実際に受けいれをさせていただいて感じたのは、当法人の規模ではギリギリな感じだった、と感じました。終日職員1名がついていましたので、日常業務への圧迫はあったと思います。

⑳運営スタッフは、どのように人手の調整をしていますか。

㉑研修を実施している中で明らかになった課題はありますか。

その他、研修に関してお考えやご意見等ご教示いただけたらご記入をお願いいたします。

「平成 23 年度発達障害者支援者実地研修」研修内容
特定非営利活動法人ノンラベル

第 2 クールにおける実地研修の内容について、以下のとおり報告致します。
研修生は 1 名のみでした。日程は<カリキュラム>をご参照ください。

—基礎研修—

研修ガイダンス：

当法人及び事業所における、ご家族および本人さん支援の基本的視点や具体的支援内容、留意点などを現在までの活動の経緯を含めてお伝えし、施設見学を含め、研修目的を概略的に理解して頂きました。

講義：障害特性と関わり方の基本に 9 回の講義を受けて頂きました。

- (1) 月例家族会レクチャー 講義 6-1 「抽象的・想像力の質的な違い」
講義 6-2 「【自生思考】とは」

(2) 成人期支援実地研修講義

- 講義 1. 「[聴覚過敏]と[視覚]について」
講義 2. 「[嗅覚過敏]と[味覚]について」
講義 3. 「暑い・寒い・熱い・冷たい・痛み」
講義 4. 「得意・不得意」
講義 5. 「ソーシャル・スキル習得の支援」(門先生)
講義 7. 「映画『レインマン』から障害特性を読み解く」
講義 8. 「社会性について」

—臨床実習—

現場見学：

施設内

・障害福祉サービス（生活訓練、就労継続支援 B 型）でのサポート場面、
全国からの問い合わせや会員さんの短時間での個別相談の電話対応
等を参加観察して頂きました。

施設外

・2 回の月例家族会（一般会員向け、事業所利用者の家族向け）に参加して
頂きました。

・京都ジョブパーク（ハートフルジョブカフェ：三好カウンセラー）、
京都高等技術専門校（藤原訓練第三課長）・キャリアプログラム科（発達障害者
対象：井上主任指導員）、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構・京都障害者
職業センター（横峰障害者職業カウンセラー）、ハローワーク京都七条・京都障害者職業
相談室（横山統括職業指導官）、ECC学園高等学校・京都校（金馬教頭）を見学し、
各々の支援等の内容・状況等をご説明頂き、質疑応答させて頂きました。

現場支援：

施設内

・生活訓練、就労継続支援 B 型事業所でのサポート場面に支援員として参加して頂き
ました。

・通所利用者のアセスメント、個別支援計画の検討・作成を念頭に、全体支援だけで
なく、個別の関係性づくりを行って頂きました。

施設外

・2回の月例家族会（一般会員向け、事業所利用者の家族向け）のグループワークに
「記録係」として参与し記録をまとめて頂きました。

一事例検討一

事例検討

・毎日の事業所の振り返りや利用者記録を職員が各場面に参加、個別の様子、サポー
トの内容（反省点・改善点を含む）等について意見を出して頂きました。気になることが
生じた時、疑問点が浮かんだ時、随時、理事長、副理事長に質問・確認等をして頂きまし
た。

・アセスメント、支援計画作成に向けて、気になる通所利用者さんの成育歴、面接記
録、これまでのアセスメント、支援計画などを呼んで頂き質問に応じさせて頂きました。

事例報告

・月例家族会のグループワークの記録をまとめて提出して頂きました。

・事業所通所利用者さんから3名を選び、アセスメント表、個別支援計画書を作成
し、報告会にて報告会にて報告をして頂き、不十分な点の指摘や評価等をさせて頂きまし
た。

NPO法人ノンラベル 発達障害者支援者実地研修<カリキュラム>
2019年度第2クール

2月	研修内容	午前	午後	講師	備考
1日	水	ガイダンス、施設見学	臨床実習	記録・事例検討	
2日	木	講義1	臨床実習	記録・事例検討	
3日	金				
4日	土				
5日	日				
6日	月	講義2	臨床実習	記録・事例検討	
7日	火	事例検討・臨床実習	臨床実習	記録・事例検討	
8日	水				
9日	木				
10日	金				
11日	土				
12日	日				
13日	月	講義3	臨床実習	記録・事例検討	
14日	火				
15日	水	施設外見学	臨床実習	記録・事例検討	
16日	木	講義4	臨床実習	記録・事例検討	
17日	金	臨床実習	臨床実習	講義5(門先生)	
18日	土	子ども例会	子ども例会(講義5-1)		
19日	日				
20日	月	講義6	臨床実習	記録・事例検討	
21日	火	事例検討・臨床実習	臨床実習	記録・事例検討	
22日	水	施設外見学	臨床実習	記録・事例検討	
23日	木		臨床実習	記録・事例検討	
24日	金	事例検討・臨床実習	臨床実習	記録・事例検討	
25日	土	個別支援計画検討・臨床実習	高場研治会(講義5-2)		
26日	日				
27日	月	講義7(レインマン)	臨床実習	記録・事例検討	
28日	火	個別支援計画検討・臨床実習	臨床実習	記録・事例検討	
29日	水		臨床実習	記録・事例検討	
1日	木	講義8	臨床実習	記録・事例検討	
2日	金	個別支援計画検討・臨床実習	臨床実習	記録・事例検討	
3日	土				
4日	日				
5日	月				
6日	火				
7日	水	施設外見学	臨床実習		
8日	木	個別支援計画報告会	臨床実習・修了式		

<実習現場>

高場研治
手芸

高場研治
手芸

船越き

手芸
船越き
高場研治

10時:ハートフルジョブカフェ
(三軒)

11時:京都高等技術専門学校
(高田課長)(キャリアプログラム科)

手芸
船越き
高場研治
手芸
船越き

10時:京都障害者職業センター 10時30分:障害者職業相談室
(植藤) 茨菰依緒里 (横山)

手芸
ボウリング
船越き
手芸
手芸

出撃者語る会

船越き
船越き
船越き
船越き

10時:EOC高等学院高校・京都校

ノンラベルヒアリング内容について（詳細）

*は、実際の回答を引用（カッコ内は発言者。文言整理済。一部重複あり）

1、実施事業者（ノンラベル）について

ノンラベルは、知的に遅れのない発達障害のある成人の支援に特化して、民間の機関として 15 年あまり活動を行っている NPO 法人である。これまで受けた膨大な相談や試行錯誤しながら築いてきた実践によって得られた知見をもとに、保護者支援と本人支援を行っている。

日常を大切にし、笑顔、笑いを大切にするという自然な設定のなかで、当事者の人格を尊重し謙虚な姿勢を失わずに支援を実践している。

（1）ノンラベルにおける発達障害者支援の専門性について

全国的にみても、知的に遅れのない発達障害のある成人の支援に特化した活動を続けてきていることや、数万件におよぶ相談に対応している事業所としての専門性と、（2）支援者としての視点に基づいた実践から生まれた専門性についてヒアリングを行った。ノンラベルでの実践は、これまでの積み重ねから得た知見を土台になされている。

*「特性理解に関して積み上げてきているものの根本には、当法人の理事長の親御さんとの面談、もしくはそのケース相談が数千件あります。それがデータベースとしてあって、その中から多くの方に共通する事、断片的にその部分的な方にはこういうことも見受けられるというような細かな事もベースにあり、そういった意味では今まで培ってきたことがあるわけです。」（田井相談員）

家族を支える

★繰り返して本人の特性を学ぶ

1 年間を通じて毎月テーマを決めて開催する月例家族会を 15 年間継続して開催している。これまでの蓄積として特に大切な 1 2 のテーマ（資料ノー 5）はほぼ毎年同じ構成になっているが、繰り返し学ぶことで、本人への理解を深めていくことができる。親が変わることで親自身も当事者本人も楽になる。そうすると引きこもっていた当事者も出て来られるようになり、本人支援に繋がるようになる。

*「本には書いていない事、本に書いてあるけど現実ではこうだという事を、ここ（ノンラベル）はいっぱい知識を持っているので、それを月例家族会でお伝えします。同じことを何回も私は言いますから、「耳にたこ」にしてもらって、気が付いたらその通りが自然に家を出るようになったら、もう卒業してくださいねと。それがだいたい 3 年かかる。でもその間にちょっと工夫をすると、本人さんが繋がってきてくれます。」（田井理事長）

*「人生は限られていて時間が悠長にあるわけではないので、本人が支援に繋がるまでをいかにスピーディにすすめるかが課題です。」（田井相談員）

○「背後霊」として、親が安心して実践できるよう支えられること

面談で、親に「こう言ってみよう」と伝えても、実際どのタイミングでどう言うかわからないことが多い。具体的な言葉をくり返し伝え、そしてそれを保証し、フィードバックできる体制を整えることで、親の関わりを後押ししている。

*「家族機能が正常に整ってきたら、麻痺して恐れていた親にまず勇気をもって『おはよう』と言ってもらいます。子どもに『おはよう』と言うのは当たり前であり、いい年齢の息子さんがずっと家に居るのはおかしいことだよと伝えます。小学校ぐらいから不登校でずっとお家に居る本人に対して、親が勇気をもって『おはよう』と声掛けができるようになって、びっくりするくらい早く支援が進んだという経験は何度もあります。」(田井理事長)

*「ここで聞いたその通りが言えたらなあというお父さんに、『覚えた通りでいいから言ってみて。私、背後霊でついているから』と面談で何回でも同じことをお伝えして実践してもらいます。」(田井理事長)

○特性を学んでまず親に楽になってもらう

*「本人だけがその障害特性に困っているのではなく、家族も困っています。『誰かだけが楽になる』は無いです。特性を学んで、まず親御さんに楽になってもらう、それで本人と会話が成立する、そうすると家族の仲がものすごくいい関係性になって、そこから本人さんもここにつながってくれる。就職したら、本人も『社会に参入して働く人になった』と楽になり、親も『すごい、就職した』となって、みんなが楽になったと言います。」(田井理事長)

障害理解、関わり

○状況の把握

*「うちの利用者は成人の高機能の方ばかりで言語化能力が高いのですが、本人は『聞かれなかったから言わなかった』という特性の方たちです。だから根ほり葉ほり、引きこもりから出て(ノンラベルに)きてくれたら『なんでこもっていたの?』とか、『部屋にずっといて不快じゃなかった?』とかいっぱい聞く。家にいて何が一番親の事で腹がたち、何が一番助かったかを聞いてみると、『親が親の生活を淡々としてくれることが一番楽だった』という人は何人もいました。だから相談に来られた親御さんに、『びくびくしていたらあきませんよ。お母さん、仕事辞めようとか思っているでしょ。やめたらあかんあかん』と。行く時は返事があるがなかろうが、『行ってきまーす』。帰ってきたら『ただいまー』。食べても食べなくても『ご飯できているけど食べる?』。むなしくなるかもしれないけれども、言い続けてほしい。本人には聞こえているから。本人達がそれが一番楽だったというのですから」(田井理事長)

○本人繋がってきける工夫をすること

*「彼らが一番『来ます』というのはウェクスラー検査をとるときです。親御さんに『あなたの得意と不得意が数字とグラフで出るので、今後就職するのか進学するのか、家で今の生活を続けるのか、自分が本当は何が得意で、何が不得意かを知っておいたほうが

今後お得ですよ』と本人に言ってもらいます。結構、試験、テスト好きが多いんですよ。何割かは検査なら行くとなって、それが何年かぶりかの外出になるので、『靴が入らなくなっているから』『持っていかばんがないから』『服をちょっと買いに行こうか』と親子で出るんです。そしてここに来てくれるんです。2時間私が検査をして、『難しく考えずに、体力、君落ちてるでしょ、今。そのためにまず家からここに通う体力つけます。』で『来ない?』と言うと、『はい』と言って帰ってお母さんが腰抜かします。どこにも行かなかった子が、なぜ? それはやはり、これまでの活動のなかでいっぱい話を聞かせてもらい、発達さんってこうだなというのがあるからです。それと親ではない第三者の立場、自分の距離で言うから。彼らは『あ、わかりました』みたいな感じですよ。ものすごく素直な子どもが圧倒的に多いです」(田井理事長)

★本人を尊重した対応ができること～信頼関係

①職員間のメモにまで配慮を徹底

走り書き程度のメモ書きひとつにしても、その後職員間同士で話しをすることにしても、いつ聞かれても、どこで見られても、大丈夫な状態にするべき。走り書きひとつのメモにしても、だれだれとだけで書くのではなくて、だれだれさんと書くようにする。

②プライベートな話しをするときは別室で

話をする時にも明らかなプライベートのときには必ず密室の部屋に移動してから話をする。初期の頃から徹底している。

③嘘をつかない

保護者との面談では、初回から本人に保護者がノンラベルに相談に行くことを伝えてもらう。

④同席した時の会話にも配慮する

★先を見越した、生活リズムを整えるための関わりができること

就労につながるための準備として、毎日お風呂に入ることなど生活リズムを整えるには時間がかかる。丁寧に関わることで身辺的な自立、経済的な自立を支えている。

○障害理解のある就労先の協力を得つつ、日常生活が安定して送れるよう見守ること
障害特性に理解のある地元の会社がアルバイト枠を設け、利用者を受け入れてくれている。ある利用者は、毎日アルバイトに通いながらノンラベルにも顔を出している。

会社での指示は、具体的に簡潔に明確にということばかりではない。「今日はこの辺の掃除をして下さい」とか「この辺の本の整理を適当に」というような、発達障害のある人にとってあえてそういう修羅場ともいえる場に身をおくことで、ある意味実習という形でアルバイトをさせてもらっている。そういった場に身を置きつつ、今までできていた日常生活が問題なく送れるかということ、体調などの細かい変化に気をつけて見守っている。

★整い続けることの大切さを知る。日々の細かい変化、変調がみえたらこちらから聞く

*「アルバイトに行ったところで、生活状態まで見てもらうのはなかなか難しいですよ。会社としての業務の中には無いことです。そういった意味ではここ（ノンラベル）に毎日顔を出してもらうことで、例えば、体型の変化やお風呂に入っていないことなどは見たら分かる。半数以上生活の乱れは睡眠リズムの乱れです。その辺りが崩れてきたらお声掛けします。「実は隣の人がうるさくって」とかも聞けたりする。生活のリズムというのは整っていたら良しではなく、整い続けることに意味があるので、そのあたりはこちらから聞かないといけません。基本的にはこっちから聞かないとおっしゃらない特性がある」（田井相談員）

★利用者になげかけて考えてもらう

*「一人一人のその特性はみんな違うことを理解して、さらに社会の中での生きづらさ、困るところをどうしたらいいのか。利用者と一緒に共有をして、利用者と一緒にやってみる。具体的にお伝えすることもあります。ことばの使い方や『こういう伝わり方をするといいので、こういう言い方をした方がいいと思いますよ』と具体的なことを言うことでもあります。あえて逆に考えてもらうような言い方をすることもあります。そのことばを投げかけた時に相手の人はどう思うかなとか。本来発達さんにはそういう質問は禁句なんですけど、「どう」とか「適当に」とかがあえて必要な段階の方もいますし、一般就労を目指す方だったりするとましてそういったことをやらないと、というのがあります」（田井相談員）

★あえて失敗することで身につけてもらう

*「生活リズムが整っていることは前提条件で、話す人の年齢でも話し方は変えなければいけなかったりというような、伝えても伝わりきらないところは、実践してみようという失敗をしたというのを持って帰ってきてもらうところが無いと身につかない。その辺りはその人その人それぞれの特性というか、お持ちの状態によって、お声掛けをする内容とかは都度変えています」（田井相談員）

★他人はどうしているのかを意識してもらう

*「さらけ出し方であったりとか、実際に人をみてどれぐらいの冗談までだったら許されるのかとか、周りの人がどう言っているのかを見て欲しいというのもあるので、そういった意味では職員が率先してやったりとやっていうのはあります。自分のことは自分で結構分かっているけど、他の人がどうしているのかは意外と見ていないということがあるので、そういったところに興味を向けてもらうというようなスキルは必要かなと思います」（田井相談員）

○支援があれば働ける人がつぶれてしまわないように

*「協力者というか支援者が必ずしも側にいるとは限らない世界の中では、支援は差し伸べていかないと。せつかく、それがあつたら人よりも働けるのに潰れてしまうのは避けたいので、そこはちょっと気を付けています。」（田井相談員）

(2) 支援者としての視点

支援を通して己を知る、自己覚知

○受ける側の感じ方を知っていること

*「さりげない人の親切であったりとか、気づかいのことばであったりとかを、常に言う側、提供する側と受ける側ではやはりその感じ方が違うはずで、どちらをも知っていないと、やはり辻褄が合わないというか、違和感を感じるような内容になってしまったりというのがやっぱりあると思うので。」(田井相談員)

○支援者自身が、支援される側の目線で自分にもある偏りを自覚する

当事者の生きづらさや、苦手な部分とその場に身をおいて体感することを職員にも課す。疑問点も明確になり、座学で得た知識にも繋がりやすい。

*「自分自身が一般的に見てどれくらい偏っているか、発達障害をお持ちの方を支援するにあたって自覚をしておくというのは必要な事ではないかと思うんです。というのは、自分が同じような所にもしかしたら苦手な部分を持っているかもしれないという姿勢でないと、やってやってる、いってやるみたいな目線にどうしてもなる。こちらがそのつもりはなくても伝わるものはあると思いますので、そういった姿勢作りをするのがまずは大前提で必要な事なんじゃないかなと考えています。」

(田井相談員)

特性理解と関わり

○当事者の感じている生きづらさを見つめることの難しさを自覚する

*「人間は自分が生きやすくなるためにうまく調整するんです。嫌な事は出来るだけ聞かない方向に勝手に持っていき、やりたくない事は極力やらない方向に要領よくするんです。それが、そういうところに不器用さをもっている人だと、聞きたくないことも聞こえてくる。そういう中で、いかに我々が当たり前と思っていることに生きづらさを感じているのかを、見つめるのは、世の中にそれをお願いしますといってもなかなかやっぱり難しいと思う。」(田井理事長)

○職員が率先して自分をさらけださなければ、当事者の他人への関心は育たない

*「作業中でもテレビかラジオをつけておくと、わーっとした雑談に繋がりやすいという大きなメリットがある。『職員がこんなことを言っただけではいけない』ではなく、そういうところは一緒になって笑う。自分の腹を割ることは、開示というような大げさなものではないんですけど、ある程度さらけ出せるところは出していかないと、そういうのがそもそも苦手な方に、さらけ出し方であったり、実際に人を見てどれぐらいの冗談までだったら許されるのかとか、周りの人がどう言っているのかを見て欲しいというのもあるので、そういった意味では職員が率先してやったりとかっていうのはある。自分のことは自分で結構分かっているけれども、他の人がどうしているのかは意外と見ていないというところがあるので、そういったところに興味を向けてもらうというようなスキルは必要かなと思います。」(田井相談員)

○謙虚な気持ちで関わる

お話や、メモ書きはいつ聞かれても、どこで見られても、大丈夫な状態にする。敬称をつける。話をする時にも明らかなプライベートのときには必ず密室の部屋に移動してから話をするというようなことは、かなり初期の頃から徹底する。

○本人に自分の限界を知ってもらうことが大切

*「本人が、己の限界に見切りを付けないという意味でいくと、人並みでは出来ないことをしでかすというのは、往々にして考えられます。それを日常生活にまで持ち込んでしまうと、ぎりぎりくらいまで作業して過集中がおきる。終わった瞬間に電池が切れてしまうと動けなくなる。限界を掴んでもらうのは、やはり一部の人にしか成しえないことなので、表彰されるためにそこまで頑張ってくださいねとかではなく、自分の限界を知ってもらう。ここではあくまで生活訓練の意味で、その限界を掴んでもらうというのは大事な事なんですよね。でないとも多少寒くてもエアコンの匂いがきついから、エアコンを付けなとかで暑いのを我慢するとか。逆もしかり。体調崩すことにもつながりますし、そのあたりは良い意味で感覚が研ぎ澄まされ過ぎているところは摩耗させていかななくてはけません。」(田井相談員)

○本人に隠し事をしないーそのメリットの大きさを知る

*「本人に隠し事を絶対しない。本人に言えないようなことを本人以外の人に言わない。すべて本人が聞いても大丈夫というのは心がけています。親御さんがご相談に来られた時に、今日来られることを本人さんに言ってこられましたか? と聞くと法事とか、何かのセミナーに行ってくるとか言って出かけてきている。記憶力のいい方ならば、『何月何日には京都になになにで行くってお母さん出かけたよね。そのときにノンラベルに行っていたんだね』とギクシャクが起きます。親が隠し事をしていると、その緊張感が必ず本人に伝播します。見透かされて関係性が良くない。親御さんの気持ちもわかるんです。「自分のことをそんなところで話しやがって」と怒られた経験が皆さんおありなので。それは言いようで、親が学びたいから行ったと言ったら、親の行動に言及はしないんですよ、彼らは。「親は親、自分は自分」。出発点に嘘がないと支援も進みます。親御さんがいち早く楽になるんです」(田井理事長)

*「私たちも活動を始めた時は未熟で、そういう術を知らずに、親が本人に伝えるのに1年、本人につながって通ってもらって去年就職した人の場合、10年通った。その10年間、申し訳ないという気持ちがあります。来られたときの状態とか特性の濃い薄いはありますが、いま3年経てば就活はできるというところまで、支援技術を上げることが出来ました。そういうことがあるので、やはり最初の隠し事はやめた方がいいと思います。」(田井理事長)

「支援」についてどう考えるか

○利用者を好きになれるか

*「関わりにこれといって早道があるわけではなく、また同じ人としての付き合いの中で支援者と利用者という区切りを常に明確にする必要はなく、一緒にやる時には職員も

一緒になってやるというような家族性というか、他人同士ではあるけれども、他人よりも親切に。家族よりは少し距離はあるというような位置づけをもって、お付き合いをさせていただくというのが、何より大事なことだと思います。ですので、発達障害者の支援は何か高い専門性がないとできないわけではなく、もっと根本的なところで来られている方のことを好きになれるかというようなことが、意外と大事だとは思いますが。」(田井相談員)

○「発達さん」とうい言い方にこめられた、人権尊重のスタンス

*「流行らせたわけではないんですけど、発達障害っていう名称自体がなかなか普及していかないなかで、京都の人は『発達さん』っていうんですよ。発達はマイナスの方向だけでなく秀いで過ぎた部分もあるからこそその発達な訳です。『障害』がつくとどうしてもネガティブなイメージがつくのも避けたいというところから、気付けば『発達さん』というような言い方をしています。『発達さん』という言い方には親和性を感じるというか。例えば『偏っている』という言い方も角が立つし、『この人障害持っている』というのはもっと角が立つ。『この人結構発達さんなんやなあ』と言うと、周りも障害なんだと分かったにしても、伝わり方が結構マイルドになる。このスタンスが言語化したのかなと思います。」

(田井相談員)

○謙虚な姿勢と正直であることが基本

*「その人の人生に関わらせてもらうというところの謙虚さ、一緒に考えたり、ある場合は影響を与えたりすることに関しての謙虚さと、関わる時に正直であることが必要ではないか。当事者と一緒に過ごしながら、知って欲しい。その価値も押しつけるわけではなく、研修参加者に理解を得てもらった上で、身につけてもらえるものは盗んでいって欲しいというようなスタンスでいる。」(田井相談員)

○出来ない人ではなく、知らないだけ

*「出来ないのではなく、知らないだけの話です。知っていたら出来る人たちなので出来るだけ波を小さくしていくようなことが、ここでは支援と呼べるのかなと思います。」(田井相談員)

○自分の立ち位置は、他人よりも親切に家族よりかは少し距離はあるところに

*「支援者と利用者という区切りを、常に明確にする必要はなく、一緒にやる時には職員も一緒になってやるっていうような家族性というか、他人だけれども、他人よりも親切に、家族よりは少し距離はあるけれども一というような位置づけをもって、お付き合いをさせていただくっていうのが、何よりかなというのは思うんです。」(田井相談員)

○支援者がかならずしも側にいるとは限らない状況を想定しておく

*「社会に参入していく中で、協力者というか支援者が必ずしも側にいるとは限らない世界の中では、支援は差し伸べていかないと、それがあつたら人よりも働けるのに潰れてしまうのは避けたいのでそこはちょっと気は付けています。」(田井相談員)

*「意外と見落とすんですね。保護受けている状態で、頂いているお金を無駄に使

ってはいけないと、食費を切り詰めに切り詰めたりする。これくらいまでは使っていていいというその幅をもうちょっと広げないといけない。」(田井相談員)

○サービスありきで支援をしているわけではない

*「生活訓練だからとか、B型だからこれをしているというのは、実はない。その方にさせてもらっている内容を、お国が求めている報告書類にあてはめるとこれかな、みたいな感じです。」(田井相談員)

○発達障害と認知の支援には共通項がある

まだらに理解している認知症の方と発達障害のある方の凸凹とでは、わからないところなど引っかかるところには共通項がある。発達障害支援のスタンスで認知の方に関わることは結構できるが、認知症の支援をやっていた方の発達障害のある方への対応は難しい。

○しんどいところに挑戦し続けるのが私たち支援者

*「対人援助という場にいる者は、可能を縮めてしまったら、それは活動でも支援でもなくなってしまう。『ちょっと無理かもしれない』とか『かなりしんどいかもしれないけど』っていうところに挑戦し続けるのが、私たち支援者だと思っている。すごくしんどいのもわかっているんだけど、やっぱりそうしないと当事者さんも頑張ってくれないですね。まあこの程度でいい、ただここに来ているだけでOKとなったら、この存在って何？ となってしまうと思っています」(田井理事長)

○一日一回は笑おう

*「当たり前前に行っていることほど、それを人にどう理解してもらおうか、それを知らない人にどう説明するのが難しい。『吉本新喜劇というのはなぜ面白いのかを説明して』と言われても何がおもしろいかを説明するのは難しい。関西の青年たちは気の毒で、本人が淡々とちゃんと話すべきことは話したのに、『え、そんだけか』と絶対突っ込まれる。だから、身につけて卒業してもらおう。『邪魔するでー』『邪魔するなら帰ってっかー』『ほんならー』って階段半分降りて、『なんでやねん』っていうそれを、上手な人はできるようになります。その次にこっちがギャグを言ってみんなに笑ってもらって。一日一回は笑おうと言っています。」(田井理事長)

2、実地研修について

(1) 研修実施の背景

○厚労省からの依頼を受けて

平成21年度に、厚労省担当者より、研修実施事業の依頼を受けた。平成21年当時、発達障害のある成人の方で、かつ知的障害の無い方たちの支援に特化したところがノンラベルしかなかったというところから、ピンポイントで依頼があったのではないかとい

うことだった。

その依頼を受けるかたちで、平成22年度、平成23年度と障害者支援者実地研修の募集を行ったものの、1年目は、縛りがあまりにも厳しすぎたようで、問い合わせが一件あったのみで、応募はなかった。問い合わせは、東北のNPOか社福であったかの施設から1件あった。是非職員を派遣したいとの希望だったが、5人でやっているところで、そのうちの1人が数カ月も抜けることをとずっと悩んでいたようだが、結局参加はなかった。

○次年度、研修期間を短縮しての募集

研修期間について、上記のようなこともあり、平成23年度は、クールを2つに分け、それぞれ1カ月の期間での開催とした。募集については、平成23年10月5日付で周知を行ったが、第1クールの募集期限を同月25日としたが、応募はなく、同月28日付で再募集を行ったものの応募はなかった。ノンラベルとしては本研修の募集要項等の公開が10月になったためと考えている。

○受け入れに当たってのノンラベル側の考え方

活字では伝えられないのが現場支援であり、回数来て、利用者と一緒に過ごしてもらいたい。そうすることで「こういうこと」「そういう意味」というのが分かっていただけ。何も隠しもしないし、ウェルカム。一人でもそういう支援者が増えてほしい。

(2) 学んでほしい専門性

「どういう専門性が必要か」との問いかけに、「(支援は)何か高い専門性がないとできないわけではなく、もっと根本的なところで、来られている方のことを好きになれるかというようなことが、意外と大事だと思います」との答えがまず返ってきた。特性理解についてノンラベルで積み上げて得られたなかから、研修では、1-(1)で述べたノンラベルの専門性のうち、特に下記の★について伝えていきたいと考えている。

★繰り返して本人の特性を学ぶ

★本人を尊重した対応ができること～信頼関係

★先を見越した、生活リズムを整えるための関わりができること

★整い続けることの大切さを知る。日々の細かい変化、変調がみえたらこちらから聞く

★利用者になげかけて考えてもらう

★あえて失敗することで身につけてもらう

★他人はどうしているのかを意識してもらう

(3) 専門性を身に付けるための研修のあり方と内容設定の考え方

支援者としての視点をもって(再掲)

○受ける側の感じ方を知っていること

○支援者自身が、支援される側の目線で自分にもある偏りを自覚する

○当事者の感じている生きづらさを見つめることの難しさを自覚する

- 職員が率先して自分をさらけださなければ、当事者の他人への関心は育たない
- 謙虚な気持ちで関わる
- 本人に自分の限界を知ってもらうことが大切
- 本人に隠し事をしないーそのメリットの大きさを知る
- 利用者を好きになれるか
- 「発達さん」という言い方にこめられた、人権尊重のスタンス
- 謙虚な姿勢と正直であることが基本
- 出来ない人ではなく、知らないだけ
- 自分の立ち位置は、他人よりも親切に家族よりは少し距離はあるところに
- 支援者がかならずしも側にいるとは限らない状況を想定しておく
- サービスありきで支援をしているわけではない
- 発達障害と認知の支援には共通項がある
- しんどいところに挑戦し続けるのが私たち支援者
- 一日一回は笑おう

座学では

- 発達障害支援の基本を学ぶ～録画した親向け月例会を教材に

*「毎年内容の若干の変更はあるのですが、基本的に毎月定例会というのを行っていて、これは福祉サービスとは別事業という形です。発達障害を持つ（方の）親御さんに向けて、特性理解を促すための定例会を毎月行っているのですが、その内容に準じて、今回の研修はお話させてもらいました。

本来であれば、その定例会に参加いただくしかお話を聞いていただけなかったんですけど、この辺りから毎月のレクチャーでの当法人の（田井）理事長の話を録画して、その（録画）内容をご覧頂き、その後こちらの担当のものとグループワークというか、検討していただくという流れで、座学的な講義は進めていたみたいですね。」（田井相談員）

臨床実習では

*「偏りがあるのかを考えていく中で、自分自身が逆に一般的に見てどれくらい偏っているのだろうかということを知ることが、発達障害をお持ちの方を支援するにあたって、自覚をしておくというのは必要な事ではないかと思うんです。というのはやっぱりお伝えしていく中で、自分が同じような所にもしかしたら苦手な部分を持っているかもしれないという姿勢で行かないと、やっぱり、やってあげているというか、いつてやるみたいな目線にはどうしても、こっちのつもりはなくてもやっぱり伝わるものっていうのはあると思いますので、まあそういった姿勢作りをするっていうのが、まあお伝えはしませんが、あのまずは大前提必要な事なんじゃないかなと」「価値も押しつけるわけではなく、まずその理解を得てもらった上で、身につけてもらえるものは盗んでいって欲しいっていうようなスタンスです。」（田井相談員）

- その場に身を置いてこそ生きづらさがわかる

*「少し厳しい、荷が重いかもしれませんが、お昼休憩の時間も、ここでは皆

さんと一緒に過ごさせてもらう、その場にも身をおいていただいて、作業されている時もしくは何か居場所的に対人関係のトレーニングを行っている以外の時にもご参加をいただく。生きづらさであったり、どういった部分に苦手な部分をお持ちなのかというのは、やっぱりその場に身をおいて体感するというのが一番分かるというか、疑問な点ももちろん浮かぶでしょうし、その後に学んでいたことがこういうことかというのが繋がりやすいというのもあると思うので、それはします。」(田井相談員)

○利用者の目線で

実習生且つその支援員というポジションから入ると、やはり構えるし、学んですぐというのは荷が重いだろうということで、実地研修でも実習でも初め2日ないしは3日程はあえてこの利用者さんと同じ目線でまずはご参加をいただく。

○スタッフの動きを体感

「あれしてください、これしてください」と言う方ではなく、言われる方に立った時に、我々がどのような動きをしているのかというのを実際に体感いただくということからいつもはじめています。

○繰り返し学ぶ

活字ではお伝えできないのが現場支援。だから、回数来て、利用者さんと一緒に過ごすことで「こういうこと」「そういう意味」と分かっていただけ。何も隠しもしないし、「どうぞどうぞ」。ウェルカム。一人でもそういう支援者が増えてほしい。

○自分が同じような所にもしかしたら苦手な部分を持っているかもしれないという姿勢で

自分自身のものの捉え方というところに焦点を当てる。こういう関わり方をしたら傷つくとかそういうことではなくて、自分の傾向をまず知る。

座学と実践について

経験が先行するのか、座学の学びが先行するのかわくも変わってくる。話を聞いた上で実践をしたら「あーそうかもしれない」、経験が先で話を聞いたら「なるほどなあ」というようなことが言えるので、順番についてはなんともいえないと思う。座学的なこともしつつ、現場に身を置いてもらうということになる。福祉サービス事業は通常と同じく実施しているので、職員と研修参加者も一緒に入り、お昼も食べてもらった。夕方終わってから座学の時間の場合もあり、午前中に、外部の所に向いて関連のお話を聞いてから、昼こっちは戻ってきてというようなこともあった。

振り返りでは

毎日終わってからの振り返りの時間をおそらく30分～1時間くらい毎日取った。

当時の副理事(既に退職)の断片的な記録を見ると、毎日30分～1時間くらいの振り返り

返りで、どれくらいの理解進捗があるか、その日体感したことなどを確認した。以前の話と実践が繋がっていることについては、理解度をはかったり、他機関の話聞きにいくというのを、多少順番の入れ替え、調整をしつつ振り返りを行っていた。

3、参加者側の環境整備について

- ・職場の第一線で活躍中の関係者の参加の難しさがある。

参加者は概ねどこかに在籍、長い期間（抜ける）にわたることは受け入れ側としても気になった。

- ・サービス管理責任者が3カ月間研修に出る場合は、欠員しているという届を管轄に出す必要があるのでは、その手続きをしたのではないか。

4、課題

- ・日数

長期にわたると参加しにくい反面、少ないと内容や順番などに制約が出る

- ・人数

今回のように1名では、他関係機関の見学や講義など依頼がしにくい

- ・送り出す側の体制

人員の補充や、届出の必要性が生ずる場合がある

- ・受け入れ側の体制

対応する職員が必要（今回は1名が終始同行）

- ・フォローアップについて

所属機関での通常業務に戻ると、継続してのフォローアップが難しい

- ・内容の設定について

参加者の状況や、受け入れ側も通常業務のなかでの受け入れなので、研修内容の変更や

順番が入れ替わる可能性がある（計画と実践が一致しない場合もある）

- ・ニーズについて

発達障害支援に従事する人以外の受け入れ

5、その他

参加後のフォローアップ

何回かは、月に1回の定例会にボランティアスタッフという名目参加。その後は特に交流はない。

事例作成

可能な範囲で事例にそったような形で実際に個別支援計画を立ててみるというような内容で作られたと思われる。どのタイミングでしていたかまでは不明とのこと。

以上

アスペ・エルデの会

○23年度の発達障害者支援者実地研修事業

2クルーで21日の日程でプログラムを組んだ。第1クルーでは参加者はいない。2クルーも申し込みがあるが、仕事の調整がつかずに一週間目にキャンセルとなり、7日の設定で組み直し、その年度後半にあたる2月13日～3月19日の期間で実施した。

参加者は、発達障害者支援センター職員2名、療育センター職員1名、障害者事業所1名の計4名が参加した。

研修実施場所は、法人事務所、カルチャーセンター、保健センター等を設定し、様々な取り組みの現場での様子を体験。-

・運営スタッフは、正会員である家族、学生ボランティアや臨床心理士、言語聴覚士、教員などが協力している。

7日間スケジュールは、

・M・CHATやPARSなどの講義・演習。ペアレントトレーニング、乳幼児健診の現場で講義や研修を実施。MIDIグループという幼児のグループの活動に参加。内容は、子育て支援プログラム（ペアレントトレーニングに学びながらワークショップに参加）

早期支援（検査やグループワーク、健診の資料から事例についても検討）個別支援計画

の作成（ニーズの把握から支援の組み立て方、計画の立て方を学ぶ）

・発達障害児支援基礎講座

発達障害から定型発達までの連続線上で、生活の中における子育て難しさに焦点化した支援の在り方が必要。

早期発見におけるアセスメントツールの紹介、地域の中での支援体制の在り方の検討、家族支援の必要性について参加者と討議。

・支援者向けにペアレントトレーニングの実施に向けた、準備やグループワークの進め方を

・応用行動分析アプローチの講義

応用行動分析の「行動の原因は環境の中にある」「行動支援を行うためには、一人ひとりに合わせたオリジナルな支援が必要である」ということの解説。

支援の対象となる子どもや成人の行動と環境をアセスメントするだけでなく、支援者自身の支援行動と環境をアセスメントすることの重要性について解説。

・実習、乳幼児健診会場の見学

保健センターにて行われる1歳6か月乳幼児健診の取り組みの見学を行う。乳幼児の自閉症児スクリーニングのためのチェックリストM-CHATを活用しているが、現場では保健師によるインタビューと保健相談の合間に、すべての参加母子を対象に心理士が行動観察、親からの情報収集を行うシステムを採用。短期間で子どもの初期緊張を和らげるコツ。子どものコミュニケーション行動の観察ポイント、親からの情報を引き出すための質問のレポーター、処遇を決定する際の決定要因となる発達障害特性に関するチェック項目などに関しての会得を目的とした。

・カルチャーセンターでのペアレントトレーニングの利点

親が参加しやすい。終了後のグループランチなど仲間作りに繋がる。先輩お母さんからの話を通し、皆が子育てについて考え合う。

- ・実践編では、母親が子どもの役をしてロールプレイで話すなど、どの言葉がどの行動のポイントになっているか検討。

- ・PARSの研修。PDD児の診断に関わる基礎的な事項の講習、成り立ちや利用方法の紹介。

後半は、ASD者の保護者に協力。講演者が演場にてPARSの面接を公開で行い。研修生は同時にPARSの評定を行う。留意点や検討事項を確認し合う。

最終的には講演者と研修生のPARS評定に関する一定の一致率が得られた。

- ・乳幼児健診後の事後フォローアップ教室の見学

1歳6ヶ月と3歳の乳幼児健診の際に、いくつかのフォローアップ教室の開催。浜松医科大学子どものこころの発達研究センターが主催しているグループ。親子遊び、自由遊び、個別面談の3部構成。子どもの集団参加や状況理解をアセスメントすることのみならず、実際に母親が家に帰っても利用できるような遊びを多く取り入れている。

行動アセスメント

- ・乳幼児の社会的コミュニケーション行動の発達に関する講義

MCHAT各項目の通過年齢を確認しながら、コミュニケーション行動の発達の道筋をASD児と定型との比較をしながら概観することを目的とした。

- ・発達障害児の適応行動の評価：Vineland II 適応行動尺度から考える。対人関係や社会性等の日々の生活や行動上の適応の困難さが明らかでもIQが高いと評価されない。知的障害がない発達障害児者が必要な支援を受けられないという不利益が生じている。発達障害児の個々の支援ニーズの把握が客観的なエビデンスに基づいたものになり、支援計画や支援程度区分等においても、より適切な計画作成に繋がり、支援を必要とする人に対して適切な支援の実施が期待される。

親御さんに一人に参加してもらい、実際に質問をしながらスコアリングを行い、研修者には最後に講師との一致率を確認した。

- ・MIDI グループ実習

4歳～6歳の就学前の母子を対象にした療育プログラムの実習。母子2組の参加の最終回の実習。思い出作りというテーマ。親子ともに参加しての段ボールのハウス作りのプログラム。研修生も、自分なりのオリジナル装置を段ボールに取り付けるというルールに基づき、大人も積極的かつ主体的に加わり、情動的な体験をするという積極関与型の療育を意識的に導入した。

- ・ペアレントトレーニング入門編・実践編⇒最終回に参加

参加する親同士で話し合いをする時間を多く設けている。他の参加者と関わる機会を作ることができる。こうした関わりが講座終了後も部屋の外でのおしゃべりができる仲間関係を築きやすくしている。

6回のプログラムの最終回ということで参加者も感想を述べる。

- ・細かい解説をしなくても子どもの様子や自分の辛さの話を分かってくれる人がいることが救いだった。アドバイスをもらえるとと思っていたが、自分自身で子どもの様子の整理をし、関わりの工夫をすることの大事さを学んだ。母親自身が、子どもの課題としてい

たことが多かったが、「今はまだ出来なくても大丈夫」「他の課題から取り組もう」という考えになったことで精神的にも楽になったという意見も共感しあっていた。

研修参加者の感想

●子どもの支援

・一人一人にあった支援を視点において接する。子どもの関心と個々の課題の設定。具体的な課題を毎回の取り組みの中で把握。

健診は、診断に関わらず、その子に必要な支援は何か、家族が困っていることを考える。

現場で活かしたいこと

⇒子どもの困り感や家族の大変さを感じる事が出来た。検査だけでなく、遊びの場を設けながら、子どものニーズや支援の仕方を家族と一緒に関わられるように。

早期に発見から支援に繋げていくこと。「気になる子」についても必要な支援を考える体制作り。健診の場に心理士も入ることは勉強になったが、どの地域でもすぐできることは難しい。保健、心理、教育の連携や体制作り。

●親がプログラムに参加し、子どもの状況や親としての悩みなどを共感し合えるというところに良さがある。大変さだけでなく、褒めることも大事なことで、行動で把握していくことが大事である。

●今後の現場で活かしたいこと

子どもと関わる家族に余裕を持つことが出来ると、子どもの状況は変わらなくても良い影響が周囲へも伝わる。検査場面でも家族が少しでも楽になれるような関わり方が出来るように参考に。障害種別の違いでグループの作り方や内容を工夫。

全体を通しての感想

支援の現場を実際に見ることは発達障害のこととそのための支援について理解を深める。地域の資源や、状況に目を向けてどのようなニーズがあるかという視点が持てた。

子どもの大変さだけでなく、出来ていることも見る事が出来る事が大事。地域の力を高めていく。

まとめ

・申請時に比べて日数も内容も縮小。ペアレントトレーニングの実施の様子を知ることが出来て有意義な研修になった。連続して実施するものは、同じ会場で数回流れを見てもらえると良い。親の子どもの成長の捉え方や、自分自身の考え方の変化。その場になれること、取り組みの幅。

○24年度の発達障害者支援者実地研修事業

2月1日～3月24日 15日間

金曜日・土曜日・日曜日の設定で実施している。

発達障害者支援センター職員 1名 大阪

児童発達支援センター職員 2名 富山、愛知

子どもの遊びにおける支援や家族の相談支援、子育て支援、支援者の発達障害の早期発見から早期支援につなぐためのアセスメントツールの活用の研修をプログラムとして実施。

これに加え、青年期、成人期を対象としたプログラムを取り入れている。青年期、成人期のニーズを把握することを通して、早期支援で将来像を見据えた支援を考える必要があるためだと考えている。

前年度の参加者の感想を踏まえ

・アセスメントツールからどのように支援に繋げていくのか、親とのやりとりの様子も体験できるように、アセスメントを取ったその場での親へのフィードバックとその後の支援に計画に向けた課題の整理の仕方なども研修内容に取り入れた。

参加者には実習の多い研修となった。

●ペアレントトレーニング入門講座（茶話会）

親自身の現状把握、子どもの現状把握。出来ていることについては褒めることが大切である。課題もクリアしやすいものを設定。

困ったことも、何か取り組んでいけば、そこは頑張ろうとしていることが分かることで、子どものポジティブな面を把握できるようになる。

●親子支援事業

母親に対して、仲間づくりの場の提供や子育てについての適切なアドバイスを受けること、スキル向上のためのトレーニング。

家庭での対応を総合的に共有する場は少ない。同じような境遇で育児に携わる母親間の繋がりは必須である。地域の枠組みを超えた仲間づくりの場というのは母親のメンタルヘルス向上に有益。

研修参加者である支援者がペアレント・トレーニングを実施できるようにすることが目的。

●アセスメントツールによる個別支援計画の作りのスタート

・スクリーニングツールの適切な利用とは別に、健診参加児をその発達度合いや発達特性を適切に各年齢時点で適切に処遇することが求められる。乳幼児健診後のフォロー体制を3つのコースに分け、24事例についてエピソードからフォロー処遇を反映し決定するという模擬事例を体験した。

・実地研修参加者が直接幼児の親にVABS=IIを行い、スコア化して課題を整理、個別支援計画を出すところまでの考え方の研修。また、VABS=IIを行い、PARSの使

用についての研修として、講師が親へのそれぞれの実演をして参加者も同時にスコアリングをして、最後に一致率や評価の仕方を確認。

●保健センターでの研修

- ・乳幼児健診会場の見学（1歳6ヶ月時健診、3歳時健診）

実際の健診場面で短時間で子どもの初期緊張を和らげるコツ、子どものコミュニケーション行動の観察等、実際の取り組みを見学して会得することを目的。研修生が会場から観察して気になる児と判断した児は、健診後のフォローアップ教室への案内や、様子確認のための保健師による電話フォローなど、何らかのフォロー対象となり、保健師の処遇スキルを目のあたりにする好機となった。

健診場面や就園面接時の親の気付きや支援に有効に使うためのコツについて講義形式で研修を行った。児の周りの環境に責任を問うのではなく、育てにくさや関わりにくさといった子どもの自身の特性を適切に把握し、母子の関係をときほぐしていく。母親を責めない、「変じゃない」「普通だ」と感じる立場を否定しない。正常か異常かの2極論の土台に乗らない。

●東海地方の3企業のカルチャーセンター計6か所「子育て教室」という講座名でペアレントトレーニングを実施している。

メリットは、

- ・子どもの診断の有無や年齢に関わらず参加できる。
- ・講座終了後には、参加者同士がランチを一緒にするような仲間関係が作りやすい。

*実践コーナーは整理した課題を講座の中で毎回振りかえる。日常生活に直接活かせる情報を互いに共有し、すぐ生活に反映させることが出来る。

●アスペ・エルデの会、正会員向けプログラム

平成24年度は、青年期以上のメンバーを中心に、不安のコントロール、大人としての適応的な行動のとり方、就労支援、ライフプランニングを行った。

実地研修では毎月1回の半年間の最後のプログラムに参加。

介入プログラム、不安のコントロール、就労移行⇒、今年度は就労に至る前後の段階として青年期のアルバイトへの公募という点に限定したプログラムを実施した。実地研修参加の研修生3名は、ロールプレイで面接担当官になってもらう。ライフプランニングプログラムも実施。計画から実行する間の手続きの方法や手順の確認をグループで行う。それぞれが生涯計画を立て、見直し、最後にまとめ。過程の部分を考える機会。一人ひとりの計画について参加者で意見を出す。

●支部学習（毎月2回）

ディレクター（支部を統括する専門家…臨床心理士、言語聴覚士、教員）が全体のとりまとめ、家族との打ち合わせ。研修生が参加していた時は、ボランティアサークルの終了イベントを控え、子どもたちが参加しパフォーマンスの練習を行っていた。

●「被害と加害を防ぐ家庭と少年のサポートシステムの構築」研究プロジェクト

累犯障害者、虐待やいじめの被害の被害を受けやすい。その影響で二次障害に繋がる背景を説明。プロジェクトの研究成果について講義。特に、受け皿機関での支援ニーズの把握として、児童自立支援施設での実態把握研究について細かく取り上げた。PARS実施結果、高い確率で発達障害のスペクトラムの確立が高い、被虐待率も73パーセント。加害者の子どもが実は被害を受けている側面もあることを実地研修者と話し合い。対人スキルプログラムは、プログラム内容ありきで実施するのではなく、参加者に合わせて常にプログラムは改定していく姿勢こそが支援者に求められていることを強調。

●発達障害児向け感情理解プログラムの紹介

本研修では、感情の種類として「好き」「嫌い」の区別、各段階へのスケーリング、「うれしい」「いらいら」「びっくり」「楽しみ」の初歩的な感情、「不安」「悲しい」「困った」等の詳細なネガティブな感情⇒段階的なスキル獲得をねらいとし、児童期中期から後期を想定し、言語による学習よりも視覚的な教材（ツボ、ガチャガチャカプセル等）を用いたプログラムを紹介。

●研修生の実施アンケート

学び

成長に応じて途切れることなく適切な長期的に支援を続けていくことの効果と重要性。健診の精度向上とフォローアップの場を増やすことは早急に取り組みが必要。

今後活かすこと

学校の自立活動の時間のプログラムに組み込む、目的意識をもった分かりやすい介入の手法を広めたい。

実際のプログラムを見て、肌で感じる事が出来た。学齢期の急激に相談・支援の場が限られる為、機関支援の場も広げていきたい。

・家族支援について

学校の先生が子どもの実態を把握する時にペアレントトレーニングのやり方を応用できないか。

頭だけで分かったつもりになるので、その場でアドバイスを受けやってみて分かることは大切。

・ゆくゆくは保育園での子育て支援として広めていきたい。

・特定のできる人だからできる支援ではなく、どんな人でも出来る、どこにいても出来る同じレベルの支援が受けられる、わかりやすく簡単な支援手法のパッケージ化、システム化の重要性。

まとめ

・今回の実施研修を通して、支援プログラムの内容だけでなく、地域にあった導入の仕方、伝え方の工夫が必要。

○平成 25 年度の発達障害者支援者実地研修

1 月 10 日～3 月 23 日 14 日間 金・土・日に開催。

参加者は 3 名。保育士か 1 名（兵庫）児童発達支援センター職員 2 名（富山）

母子家庭課（愛知）

子どもの遊びにおける支援や家族の相談支援、子育て支援、支援者の発達障害の早期発見から早期支援につなぐためのアセスメントツールの活用の研修をプログラムとして実施。

これに加え、青年期、成人期を対象としたプログラムを取り入れ、グループワークだけでなく、個別の面談の時間も設定した。アセスメントツールの活用では実施したものをもとに支援計画を作成、事例検討。

講義においては、多くの意見が出た。

●家族支援の取り組み

・ペアレントトレーニング

問題を障害や特性ではなく、行動として捉える。行動の修正よりは母親の認知の修正を図ることを目的。研修では行動で捉えて、書くことを実施する。

・幼児の親子の遊びの広場

地域の支援では、家庭での対応等を総合的に共有することが出来ず、同じような境遇で育児に関わる母親間の繋がりを持てる場は必須。地域の枠組みを超えた仲間づくりの場として母親のメンタルヘルスの向上に有益。幼児の活動を中心に関わる。

●相談ができたり、実施に関する効果はでている。

●「今気きづく、少しわかる、きっと変わる」というワークブックにも触れながら講義。

●PARS 研修と健診における処遇決定の演習。

中学生の母親が実際に被験者。講師が質問事チェックするのに合わせて研修参加者も同様に。講師と参加者のチェックの仕方のすり合わせや評価の仕方の確認

⇒後日参加者には、各自の職場で実際に PARS を取ってもらう個別支援計画づくりにおける事例検討会で扱った。

●24 事例についてエピソードからフォロー処遇を判断し決定するという模擬事例を体験。

●乳幼児健診及び保育園就園面接での面接の進め方の講習。親の気付きや支援に有効に使うためのコツについて講義形式による研修。

●支部学習会

個別面談…担当ディレクタの面談に研修参加者も同席。

人材育成…2 年のスクール形式でボランティアの育成を行う。

社会的養護…社会的養護の現状とその必要性について講義。発達障害が子どもも我益体リスクファクターであることの確認や、被虐待傾向および虐待の世代間連鎖に関連した講義の中で社会的養護を学ぶ機会を設定することは必要。

●児童発達支援センターでの取り組み

前年度本研修に参加し、今年度ペアレントトレーニングを実施している人を講師に。

センターの取り組みとペアレントトレーニングの報告。

⇒、子どもの行動の把握や整理を実施しているが、参加する母親の子どものへの捉え方が変わってきている。

●学校、医療、領域機関で、スクールカウンセラーとしてとしての問題行動における課題の整理や支援の考え方を伝え、参加者と意見交換。

●思春期の発達障害のある子の「性と関係性の教育」

ASDの子どもの問題のある性行動について事例を出し、その行動の捉え方や対応についてディスカッション。研修参加者からは業務の中で起きているケースについて話題提供もあり、様々な事例で検討。

●成人期を対象としたワークショップへの参加

成人期の当事者の課題として自己理解や感情の理解がある。将来に向けたライフプランニングをどうするかで年5回の最後の会に参加。「ヘルプを出すこと」をテーマに参加当事者をグループに分け、研修参加者に各グループに入りグループワークを進行。

⇒工夫できる部分は実行しながら、誰かに手伝ってもらうことで自分たちの生活を作っていくことも必要ということを確認。

●個別支援計画の作成

幼児の事例をもとに、研修参加者で意見を出しながら課題をより具体的に理解、ニーズがどこにあるか考えながら支援を考えた。参加者は普段関わっている幼児の親に対してPARSとVABSⅡを実施。

アセスメントの活用の仕方とニーズの捉え方、課題の設定の仕方を意識しながら子どものスキルを高めていく支援と家族が活用できる支援、支援機関での対応、幼児の場合は特別支援教室なのか普通学級かなどを視野に入れながら支援を組み立てていくことを学び、個別支援計画も3ケース作成した。

●支援者実施研修アンケート

学んだこと、今後現場で活かしたいこと

・起きたことでなく、起こった原因を掘り下げること。支援に関わる人たちで共通理解。

・地域で育てて行く方法を考えていきたい。

・家族支援…保護者自身が自分の行動を見つめなおすトレーニングが子どもの理解や関わりにつながる。生涯を通してサポートしていくことの大切さ。

・親のニーズと子どもの発達レベルのずれを修正、何を優先順位とするのかが大切になる。

・日々家族の声をもっと聞いていく。保護者にも褒めることを見つけ出す。

・アセスメントの大切さ。実際に見て分かりやすかった。

・青年・成人期になった時のことを踏まえ支援していくこと、今は何をすべきかを考

えていくことを職場でもとりあげたい。

- ・土日ということで体力的にはしんどかった。

まとめ

今回の実地研修は幼児期の親子から学童期、思春期、成人期と各年代での課題にも触れながらプログラムを用意。

3名の参加者には、それぞれの現場での取り組みや課題についても教えてもらい双方に実りがあった。

将来を見据えた支援によって、発達障害の子どもたちが進路を選択できるようにしていくことが大事。地域の実情にあった導入の仕方、伝え方の工夫も必要になる。

見学や講義とだけでなく、実習のような形で会に参加。

独自で活動できる場所を所有していないため、毎回の研修場所が異なった。ディレクターも本務を別に持っていることから、週末の実施になった。

3年間の実地研修事業を通して

○初年度 23年度は、日数の関係で募集がなく、7日間設定となったが、24年度、25年度は15日、14日と日数を多く設置している。参加人数は、23年度は4名、24年度、25年度は日数は増えたが、それぞれ3名が参加している。定員を3名と設けている??

参加者の内訳で、23年度、24年度と発達障害者支援センターの職員が参加していたが、25年度は参加していない。児童発達支援センターの職員、他25年度には保育士が新たに参加している。

○参加者が、23年度は地域は不明であるが、24年度は大阪、富山、愛知となり25年度も富山、愛知から連続で参加している。兵庫県から新たに参加。

富山県は、児童発達支援センターの職員が連続で参加。また行政（愛知、母子家庭課）からも初の参加。

○23年度は平日に研修日を設けていたが、24年度、25年度からは運営スタッフの関係で、週末の金・土・日で設定している。運営スタッフが本務があるためとの理由。

参加者側からは、週末ということで体力的には大変という意見はあった。

実際に関わった運営スタッフは不明だが、講義や実習には親や学生ボランティアも携わっている。当事者も通常の会として参加している。

○講師については、いわゆるディレクターが担当しているように思われる。（教員、臨床心理士、言語聴覚士）

○会場は所有のものはないので、その都度会場を借りている。保健センターやカルチャーセンターは研修に協力してもらっている。

○研修内容は、23年度を踏まえ、24年度には青年期、成人期を対象にしたプログラムを取り入れ、アセスメントツールを活用した親とのやりとりも体験できるようにその場で親へのフィードバックや支援計画の整理など含め、より実習の多い内容としている。そして25年度には、青年、成人期を対象としたプログラムではグループワークに加え個別面談、事例検討等を多く持つようにしている。

研修内容としては、本来の活動に参加する形が多いが、より具体的で体験型が多く、内容も多岐にわたっている。意見交換の場や検証の機会が多いように感じる。

○参加者については、24年度の研修に参加した職員が25年度には自分の事業所の取り組みを報告、事例検討等、参加者のフィードバックの確認が出来ている。

○参加者アンケートからも、肌で感じる、その場ですぐ分かりやすいという感想が出ていたが、実際の面接（子、親、当事者）の場を体験したり、また講義では講師のチェック項目やみとり等のすり合わせをし、一致率を確認したりと非常に具体的で、その場で研修者本人に反映されるようになってきている。実感がもちやすいように思う。

○参加者の感想は好評である。実際に現場で取り入れたいという意見が多い。

乳児健診など公的な場での活用は、まだ地域により導入は難しいと感じているようでもある。

○本人中心の支援だけでなく、今回は母親支援という視点がかかり参加者の中で大きいものとして自覚されたように思う。内容は様々だが。また将来を見据えた視点で、「今を考える」という視点も感じられたのではないかと感じる。

職種 (保育士)	1 名
職種 (支援者)	8 名
職種 ()	名

オ、参加者経験年数 1年 () 名 2～3年 () 名
4年～5年 () 名 6～10年 () 名
11年～20年 () 名 20年以上 () 名

カ、参加者勤務地域 *都道府県、市区町村、人数の記入をお願いします。

北海道 _____

東北 _____

関東 _____

中部 5 _____

関西 2 _____

四国 _____

九州 _____

不明 4 _____

キ、参加者研修動機 ① _____
 ② _____
 ③ _____
 ④ _____

ク、講師の専門分野・及び人数 _____ (名)
 _____ (名)
 _____ (名)

ケ、運営スタッフ人数 _____ 名

コ、報告書作成有無 _____ 有 ・ 無

2、研修趣旨

⑦研修実施に至る経緯

ア、実施研修を組み立てるにあたり、ニーズの把握はしていますか。

イ、ニーズの把握をしていない場合、ニーズの予測をどのようにしていますか。

⑧研修目的

⑨期待する効果（参加者に発達障害者支援について、何を身につけてほしいと考えていますか。）

*ペアレントトレーニングを実施できるようになることを一つの目的としている。

*インテークの取り組みのコツの習得。

*アセスメントツールの活用と」個別支援計画の作成技術の習得。

3、研修内容

⑩発達障害全般を対象としていますか。

児童に関しては、自閉症、知的障害のある、無し、学習の問題、AD/HDグレーゾーンなどにわたっている。早期支援が対象であるが、成人期に関しては知的障害のないタイプの成人を中心に対象としたプログラムがある。

⑪カリキュラムはどのようにしていますか。

各項目ごとに、講義と実習・演習の組み合わせで行う。基本的にアスペルgerの会の行っている支援の会に乗って構成されているものが多い。

⑫研修形態はどのようになっていますか。

(例 講義形式、実地研修、当事者会参加等)

講義形式、実習、演習、見学、面接の陪席、当事者会参加、事例検討

ディスカッション、ロールプレイ

⑬会場等の運営はどのようになっていますか。

(例 実施研修、集合研修の場所をどのように選定していますか。)

*活動場所を持っていないために、その都度会場を取った。また、保健センターの協力を得て、検診場面の見学や講義場所を設定した。

*既存の主催しているペアトレ、学習会、成人期を対象としたワークショップ等の取り組みを活用する。

*金、土、日曜日の参加者が参加しやすい曜日設定。

⑭研修後のフォローアップ

ア、どのようなフォローアップをしていますか。

イ、フォローアップの継続の努力・工夫はどのようにしていますか。
(OB会での交流等)

⑮研修を重ねて変更していった点がありますか。その理由は

*当初、研修期間を21日に設定していたが、参加が難しい事となり短縮して行った。7日～14日に変更。

*ある年代のことだけでなく、ライフサイクル全てにわたる支援を研修することで早期の支援を考えるように研修内容を幅広くした。

*アセスメントツールを学ぶだけではなく、それから、どのように支援につなげていくのか、親などとのやり取りの様子も体験できるように、アセスメントを取ったその場での親へのフィードバックと、その後の支援計画に向けた課題の整理の仕方なども研修内容に取り入れた。

4、研修成果の評価

⑯参加者の研修成果の把握はどのようにしていますか。

各課題ごとにアンケート形式で参加者の感想を得ている。

⑰研修成果が現場でどう生かされているかを把握していますか。

⑱参加者のフィードバックをどのように考えていますか。

(例アンケートによるその後の把握等)

5、課題等

⑲研修参加者は当該施設において、参加するにあたり人手の問題としてどのようなことがありますか。

⑳運営スタッフは、どのように人手の調整をしていますか。

㉑研修を実施している中で明らかになった課題はありますか。

*ある年代の様子や支援の仕組みしか見るのではなく、将来を見据えた支援によって、発達障害の子どもたちが進路を選択できるようにしていくことが大切であると強く感じる事ができた。

*同じ実地研修課題でも回を重ねることで効果が上がる。

*支援プログラムの内容だけでなく、地域に合った導入の仕方、伝え方など工夫が必要である。

その他、研修に関してお考えやご意見等ご教示いただけることがありましたらご記入をお願いいたします。

発達障害支援スーパーバイザー養成研修
調査票への記入回答

貴法人名 社会福祉法人 萌葱の郷
 所 属 めぶき園
 お名前 五十嵐 康郎
 連絡先 豊後大野市犬飼町下津尾4355-10

お手数をおかけしますが、下記の調査事項にご回答くださいますようお願いいたします。

記入欄は、適宜追加又は資料の添付をお願いいたします。

1. 基本情報

①研修名称 日本財団助成 発達障害支援スーパーバイザー養成研修

②実施主体 一般社団法人 日本自閉症協会、全日本自閉症支援者協会

③研修対象者

(1)発達障害者支援センター及び自閉症関係施設の職員で3年以上の実務経験を有する者

(2)発達障害児・者の医療、保健、福祉、教育、労働の実務に携わり、3年以上の実務経験を有する者

④対象地域 全国

⑤定員数 80名 (実数 85名)
24名 (萌葱の郷実務研修)

⑥研修場所 日本財団大会議室、全日本自閉症支援者協会加盟16法人

⑦研修期間 平成27年7月24日～平成28年3月13日 (平成27年度)

⑧研修実績 (カッコ書きは萌葱の郷実務研修)

ア. 予 算 5,000,000円(日本財団3,400,000円・自己負担1,600,000円)
 (ア) 240,000円 (内訳は下段) 参加者の受講料20,000円
補助金140,000円 (@5,000円×24名+20,000円) + 自己資

100,000 円

イ. 決算内訳 5,000,000 円 (内実施研修分 2,611,414 円)
(イ) 意見交換会他 218,160 円 (内 130,000 円補助金あり)
その他経費 (交通費・資料印刷費等) あり
ウ. 参加人数 延べ 155 名 (欠席者延べ 15 名)
(ウ) 22 名

エ. 参加者職種 職種 (障害者支援員) 56 名 65.88%
職種 (児童支援員) 11 名 12.94% (児入所・センター含
む)
職種 (保育士) 3 名 3.53%
職種 (相談支援従事者) 8 名 9.41% (発達障害者支援センタ
ー含)

職種 (公立小学校教諭) 2 名 2.35%
職種 (養護教諭) 1 名 1.18%
職種 (行政) 2 名 2.35%
職種 (看護師) 1 名 1.18%
職種 (作業療法士) 1 名 1.18%

(エ) 参加者職種 職種 (障害者支援員) 14 名 63.64%
職種 (児童支援員) 6 名 27.27%
職種 (相談支援従事者) 1 名 4.55%
職種 (作業療法士) 1 名 4.55%

オ. 参加者経験年数 1 年～3 年 (0) 名 3～4 年 (3) 名
4 年～5 年 (9) 名 6～10 年 (19) 名
11 年～20 年 (42) 名 20 年以上 (12) 名

(オ) 参加者経験年数 1 年～3 年 (0) 名 2～3 年 (3) 名
4 年～5 年 (2) 名 6～10 年 (5) 名
11 年～20 年 (10) 名 20 年以上 (2) 名

カ. 参加者勤務地域 *都道府県、市区町村、人数の記入をお願いします。

北海道 2 名 (札幌市 2)

東北 0 名

関東 29 名
(東京 3・神奈川 6・千葉 5・埼玉 4・栃木 1・茨城 10)

中部 9 名 (富山 4・福井 1・岐阜 1・長野 3)

近畿 17 名 (大阪 3・京都 3・兵庫 8・奈良 1・三重 2)

中国 3 名 (広島 1・島根 1・山口 1)

四国 0 名 発達障害者支援センターの活動が弱い

九州 25 名 (福岡 4・長崎 5・熊本 8・大分 3・鹿児島 5)

(カ) 参加者勤務地域 *都道府県、市区町村、人数の記入をお願いします。

北海道 0名

東北 0名

関東 4名

(茨城県高萩市1・茨城県茨城町1・茨城県つくば市1・千葉県成田市1)

中部 1名(福井県福井市1)

近畿 4名

(大阪府大阪市平野区1・兵庫県神戸市西区1・兵庫県高砂市1・三重県津市1)

中国 1名(島根県出雲市1)

四国 0名

福岡 3名(福岡県飯塚市1・福岡県福岡市城南区1・福岡県大牟田市1)

長崎 3名(長崎県長崎市1・長崎県大村市2)

熊本 4名(熊本県熊本市北区1・熊本県人吉市2・熊本県益城町1)

鹿児島 2名(鹿児島県鹿児島市1・鹿児島県日置市1)

キ. 参加者研修動機 ①支援の専門性及び質の向上 58名 68.24%

②部下育成のスキルアップ 27名 31.76%

※自由記述回答でこの2つに抽出されている

(キ) 参加者研修動機 ①支援の専門性及び質の向上 16名 72.73%

②部下育成のスキルアップ 6名 27.27%

ク. 講師の専門分野・及び人数	実務専門家	5名
	行政関係(国家公務員)	2名
	医師	3名
	大学教授(研究者)	3名
	親	1名
	当事者	1名

ケ. 運営スタッフ人数(全児者協から運営委員会10名)

集合研修 5名(事務局2、会場2、司会1)、実務研修10名、

コ. 報告書作成有無 有

2. 研修趣旨

⑦研修実施に至る経緯

ア. 実施研修を組み立てるにあたり、ニーズの把握はしていますか。

大分県発達障がい支援専門員養成研修を実施した実績から、実務研修のニーズが高いことを把握していた。ライフステージを見通した視点を養っていただくために組み立

てた。

イ. ニーズの把握をしていない場合、ニーズの予測をどのようにしていますか。

⑧研修目的

発達障害（医療、教育、福祉、療育、行政、親・当事者）の第一人者による講義と全日本自閉症支援者協会加盟施設での実務研修、さらには当事者の方々への支援等を通して、関係機関・団体及び地域の核となるスーパーバイザーを養成する。

（※大分県の実践を踏まえた実践から全国でも実施できると考えた）

⑨期待する効果（参加者に発達障害者支援について、何を身につけてほしいと考えていますか。）

特定の理論や方法論に囚われず、歴史や様々な療育理論・技法、医療や脳科学の最新の情報に学び、ライフステージを通じた視点と関係性の視点に基づいた実践（実務）を通して、スーパービジョンとチームワークの重要性を学んでほしい。

3. 研修内容

⑩発達障害全般を対象としていますか。（めぶき園）

全体研修で発達障害全般の講義を行うとともに、早期療育の現場での臨床実習を通して（早期療育の現場には様々な発達障害や育ちに課題のある多数の子どもがいる）、発達障害全般を学べるようにしている。障害の有無や障害種別に関わらず、教育、保育、支援（療育）の原則は共通していると考えている。

⑪カリキュラムはどのようにしていますか。（実地研修）

初日は当法人の基本理念等を中心とする講義「萌葱の郷の自閉症療育」と施設外での意見交換会（懇親会）、2日目以降は入所施設、グループホーム、通所事業所、児童発達支援センター等での臨床実習と合わせて、「強度行動障害の療育」「発達障害児の早期療育」「発達障害ネットワーク」等の課題別講義を行い、最終日に受講者の方に、実地研修全体を通しての感想や学んだ点、ご意見等の発表をいただいている。

⑫研修形態はどのようになっていますか。

（例 講義形式、実地研修、当事者会参加等）

実地研修は上記の通り、集合研修は親、当事者、専門医、研究者（大学教授等）、教育・福祉行政担当者、実務家等による講義を幅広く取り入れている。当事者支援は受講者自身がアポイントを取り、3回以上実施することとしている。

⑬会場等の運営はどのようになっていますか。

（例 実施研修、集合研修の場所をどのように選定していますか。）

集合研修は交通の便もよく、費用がかからないことから、助成団体の日本財団大会議室で実施している。実地研修はライフステージを通して学んでいただくために、早期療育の場、入所施設、通所施設、グループホーム等幅広く学んだ戴けるようにしている。また2法人で実務研修を受けていただくことで、それぞれの法人の特色についても学ぶことができる

⑭研修後のフォローアップ

ア. どのようなフォローアップをしていますか。

研修修了者（SVの会）を立ち上げ、継続研修の機会や情報を提供している。集合研修後に呼びかけている

イ．フォローアップの継続の努力・工夫はどのようにしていますか。

（OB会での交流等）

研修修了者が全国に分散しているため、フォローアップを継続し、緊密な連携と交流を実施するためには、研修を継続することで、研修修了者（SVの会）を増やすとともに全日本自閉症支援者協会と連携する。（大分県では、これまでに189名の支援専門員が誕生したことで、SVの会が充実した活動を行っている）

⑮研修を重ねて変更していった点はありますか。その理由は

アンケートから集合研修のコマ数が多く、時間が短く充分深められないとの意見があったので、コマ数を減らし、1時間だった講義を1.5時間に延長した。異動などにより、研修担当職員を変更した。

4. 研修成果の評価

⑯参加者の研修成果の把握はどのようにしていますか。

アンケート及び最終日の口頭での研修報告によって把握している。

多くの参加者から非常に高い評価を頂いている。

（例 これまで受けた研修の中で最高の学びの多い研修だった。）

⑰研修成果が現場でどう生かされているかを把握していますか。

アンケートに、自施設や機関の支援を見直したり、実務研修で学んだことを実施しているとの記載が多く見られた。

⑱参加者のフィードバックをどのように考えていますか。

（例アンケートによるその後の把握等）

参加者同士や実務研修受入法人職員が相手先の事業所を訪問したり、交流する機会となったとの記載が見られた。

5. 課題等

⑲研修参加者は当該施設において、参加するにあたり人手の問題としてどのようなことがありますか。

当法人の場合は、余裕のある人員配置をし、積極的な外部研修に取り組んできたので本研修に毎年2名の職員を派遣している。本研修以外にも多くの外部研修に派遣していることから、全く影響がないと言えば嘘になるが、それ以上に学ぶことが多いと考えている。定数ぎりぎりの職員しか配置せず、研修に派遣できないと言いながら、多額の収支差額を残している事業所もある。結局は何を優先するかの問題である。

⑳運営スタッフは、どのように人手の調整をしていますか。

社会貢献活動として、事務部門、管理職、一般職、パート職員が一体となって運営している。

㉑研修を実施している中で明らかになった課題はありますか。

全国を対象として実施しているために、関係機関に十分に情報が届けられていない。参加者のいない地域もある。事務的作業の負担が大きく、受講申し込み受付時やレポート整理、報告書作成等には多くの職員の手が必要となることから、特に事務部門の日常業務

に支障があることがある。

(その他、研修に関してお考えやご意見等ご教示いただけることがありましたらご記入をお願いいたします。)

本研修は、大分県発達障がい支援専門員養成研修が極めて大きな成果を上げたことから、全国で実施することで、日本全国で発達障害への理解と支援者の質の向上となると共に関係機関の枠を超えた連携が図られると考え、国の事業として、全国の各都道府県の発達障害者支援センターの主たる業務として、実施することを目指したが、その実現が困難なことから、日本財団の助成により、その意義と効果を実証する(エビデンス)ためにモデル事業として実施した。

現在、国は多くの研修を実施しているが、発達障害の治療教育150年の歴史や先人たちの知見や様々な理論や療育技法に言及することは少なく、その構成はプラグマティズムに偏っている。

私は、機会があるごとに糸賀一雄先生の「この子らを世の光に」の思想や日本の知的障害施設の歴史的価値について受講者に問うが知っている者はごく僅かである。

イタールやセガンの生理学的教育は無論のこと、モンテッソリー教育は言うは及ばず、日本で開発された動作法や受容的交流療法、さらには感覚統合、応用行動分析、行動療法すら内容を把握しておらず、長年の経験者でも自法人や自機関が取り入れている理論や療法しか知らないありさまである。それでも専門知識を一切持たず、経験のみに基づいて行っている者よりもまだマシと言える。これではスーパーバイザーは無論のこと、専門家と呼ぶに値するとは言い難い。

海外から伝えられた特定の技法だけが、有効であると言い、「無表情にカードを示す」等と聞くに至っては、対人支援の原則や基本すら理解していないと思わざるを得ないのである。(創始者が知ったら嘆くに違いない)私の恩師である石井哲夫先生は「治療教育150年の歴史の中で、共通してその根本に言われていることは、子どもがその気にならなければ変わらない。子ども自身の気持ちが変わらなければ発達はないのだということである。」と著書の中に書いている。

私が18年間勤務した滝乃川学園の創設者であり、日本の知的障害福祉の祖である石井亮一先生の言葉として「どのように素晴らしい理論であっても愛がなければ価値がない」と石井亮一全集に収録されている。

東田直樹さんも著書に「大切なのは、一人でもいいのでどのくらい深く愛されたかだと思のです。」とそして「全ての対応がマニュアル化されたら僕は人生に失望するでしょう」とも書いています。

私は、信頼関係と共感に基づいた遊びや課題を通じた人間的な交流を通して人は育つものであり、常に自らの支援を謙虚に振り返り、もっと良い手立てや方法はないかと実践の場で修練し続ける者が真のスーパーバイザーたりうると考えている。そしてスーパービジョンの存在があってはじめて、二次障害や虐待が無くなり、発達障害のある人たちの豊かな育ちと人生を保障しうると考えている。

厚生労働省の実地研修、大分県支援専門員養成研修、スーパーバイザー養成研修の3研修を比較すると、機関の枠を超えて、受講希望者が多いのは大分県支援専門員養成研修

であり、大分県1県で誕生した支援専門員も189名と群を抜いて多く、専門員の会を結成し、フォローアップ研修、コンサルテーション、スーパービジョン、関係機関連携と大きな成果に結びついている。

スーパーバイザー養成研修の集合研修は我が国の第一人者による講義が行われること、2か所の違う法人で実務研修を受けられることが、大きな利点である。したがって、全国の発達障害者支援センターが事務局となり、集合研修や実務研修はスーパーバイザー養成研修方式を取り入れることで、全国の関係機関の発達障害理解と支援力の強化や機関連携が飛躍的に進むものと思われる。発達障害者支援センターの直接業務の一部を養成研修修了者が担うことによって、発達障害者支援センターの機能強化となり、経費も少なくて済むことから、最も有益で効果的な研修だとこれまでの実践から得られたエビデンスに基づいて提案する。

大分県発達障がい者支援専門員養成研修
調査票への記入回答

貴法人名 社会福祉法人 萌葱の郷
所 属 大分県発達障がい者支援センターECOAL
お名前 五十嵐 猛
連 絡 先 097-513-1880

お手数をおかけしますが、下記の調査事項にご回答くださいますようお願いいたします。

記入欄は、適宜追加又は資料の添付をお願いいたします。

1、基本情報

①研修名称 大分県発達障がい者支援専門員養成研修

②実施主体 大分県発達障がい者支援センター連絡協議会

③研修対象者 実践現場で発達障がい児（者）の医療、保健、福祉、教育、労働の各分野に携わっている者で、3年間継続して受講する意志のある方。

④対象地域 大分県内

⑤定員数 30 名 （単年度ごと）

⑥研修場所 福祉施設、支援学校、医療機関、児童発達支援センター、自閉症協会

⑦研修期間 3年間（初級 中級 上級）

⑧研修実績

ア、予 算 90 万（受講生1人につき3年分の受講料 30,000 円×30名）

イ、決算内訳

ウ、参加人数 30（名）×10（年間）300名（内修了者 支援専門員 189名）

エ、参加者職種 （支援専門員 189名の内訳）

職種（福祉） 91名（児・者含）職種（行政） 3名

職種（教育） 51名（幼・保含） 職種（労働） 2名
職種（保育） 22名 職種（医療） 6名（看護師）

オ、参加者経験年数 未確認

1年（ ）名 2～3年（ ）名
4年～5年（ ）名 6～10年（ ）名
11年～20年（ ）名 20年以上（ ）名

カ、参加者勤務地域 *都道府県、市区町村、人数の記入をお願いします。

（県内を対象としているため圏域別として記載）

中部	68名	東部	41名
北部	16名	西部	13名
南部	18名	豊肥	15名
無所属	16名		

※参加地域が偏らないように調整している

キ、参加者研修動機

①発達障がいについて基礎から学んでいきたい。何年も受講したくて今回で 4 回目です。是非、お願いします。

②小学校の支援員として 5 年間勤務し、子どもを取り囲む教育現場や家庭環境を見してきました。その中で子どもの生きづらさや周囲の理解不足に気づきました。専門的な視点を踏まえたアドバイスが出来ずに、力不足を感じています。この研修への参加を強く希望します。

③保育現場で年々、関わりの難しさを感じる子どもが増えていることを感じる中で保護者への伝えることの難しさも、日々悩みながら職員と話しています。自分の知識の乏しさから、どちらの機関につなげばよいのかすら分かりません。自分自身がもっと学び、理解を深めていく必要性を強く感じて、この研修の受講を希望します。

ク、講師の専門分野・及び人数 医療 (3名) 教育 (1名)
福祉 (3名) 労働 (1名)

ケ、運営スタッフ人数 5 名 ※センターのスタッフ

コ、報告書作成有無 有 ・ 無

2、研修趣旨

⑦研修実施に至る経緯

ア、実施研修を組み立てるにあたり、ニーズの把握はしていますか。

大分県発達障がい者支援体制検討会議で県内の福祉機関、療育機関、相談機関、保護者等のニーズを把握するアンケート調査をもとに研修内容の検討を連絡協議会で行ない、実施に至っている。※センターの事業化することが望まれる

イ、ニーズの把握をしていない場合、ニーズの予測をどのようにしていますか。

⑧研修目的

医療、保健、福祉、教育、労働の各分野において、発達障がい児（者）のライフステージを見通した相談や支援をおこなう専門家（スーパーバイザー）を養成し、大分県内全域における発達障がいの理解と各地域における支援体制を整える。

⑨期待する効果（参加者に発達障害者支援について、何を身につけてほしいと考えていますか。）

各機関の職員が限局的な見方に捉われず、地域や家庭生活を含めたライフステージを見通した（ゼネラリスト）視点を有するとともに、異業種による支援ネットワークの構築を期待する。

3、研修内容

⑩発達障害全般を対象としていますか。

発達障害全般を対象にしており、福祉、教育、医療、労働、保護者といった各分野からの情報を得ることや関係諸機関による連携を促進することができている。

⑪カリキュラムはどのようにしていますか。

初級→中級→上級➡発達障がい支援専門員という、3ヶ年要して全研修の研修内容を修了した者を支援専門員として認定している。具体的な内容としては、大分県内にて実際に支援に携わる福祉、教育、医療、労働、保護者の代表者による講義の他、実務研修も取り入れており、初級では医療機関や支援学校、入所施設、通所施設、児童発達支援センター等を視察し、中級では自閉症総合援助センターにて実務研修を通してスーパーバイズを受ける。上級では大分県自閉症協会等の保護者会による定例会に参加し、実態やニーズ把握、相談援助技術を学ぶとともに、支援専門員のスーパーバイズを受けながら事例検討を重ね、アセスメントや支援計画の作成方法について学ぶ。

⑫研修形態はどのようになっていますか。

（例 講義形式、実地研修、当事者会参加等）

初級～「知る」（6講義、関係諸機関の中から3機関を選択して視察）

中級～「関わる」（4講義 自閉症総合援助センターによる5日間の実務

上級～「計画する」（2講義 事例検討会に4回以上参加、保護者会等で5日間の実務）

⑬会場等の運営はどのようになっていますか。

（例 実施研修、集合研修の場所をどのように選定していますか。）

県の研修センターや社会福祉会館等を活用している

⑭研修後のフォローアップ

ア、どのようなフォローアップをしていますか。

平成 21 年度に発達障がい者支援専門員に認定された第一期生が継続研修を目的に専門員の会を立ち上げており、連絡協議会との連携のもとで定期的に研修会や相談会、情報交換会などを行う場面に支援センター職員も参加している。また、圏域毎でも定例会を開き、研修や情報交換等を行う場面では、研修講師やスーパーバイズ等も務めている。

イ、フォローアップの継続の努力・工夫はどのようにしていますか。

(OB会での交流等) ※めぶき園 1 か所しか実施していない

⑮研修を重ねて変更していった点はありますか。その理由は

視察や実務研修などの負担を軽減するために募集定員を 50 名から 30 名に変更し、申込み順に受講決定することをやめて、業種や地域バランス等を考慮しながら連絡協議会で選考するようにした。研修者のニーズに応じて、上級研修の中に成人期の就労支援に関する講義を加えた。

4、研修成果の評価

⑯参加者の研修成果の把握はどのようにしていますか。

全講義、全視察研修時のレポート、実務研修や事例検討会時の発表内容等

⑰研修成果が現場でどう生かされているかを把握していますか。

専門員の会による圏域毎の活動報告の他、専門員を派遣する事業等を通じたバックアップやスーパーバイズ、圏域の軸となる支所の設置等を通して把握している。

⑱参加者のフィードバックをどのように考えていますか。

(例アンケートによるその後の把握等)

継続研修会の実施と養成研修の座学の継続聴講を可能とすること等で新しい情報を得られる機会をつくるようにしている。

5、課題等

⑲研修参加者は当該施設において、参加するにあたり人手の問題としてどのようなことがありますか。

受講希望者が多い反面、小規模な事業所等では、3 年かけて継続的に職員を受講させることができにくいといった意見もあるため、聴講だけの参加者も受け入れるようにしている。

⑳運営スタッフは、どのように人手の調整をしていますか。

発達障がい者支援センターが事務局を担っており、通常業務の一環として運営する

ことができている。

②研修を実施している中で明らかになった課題はありますか。

受講料のみで運営しているため、資金的な余裕がない。

研修修了者の力量に差が生じている。法律や制度の変更等に応じた的確な情報提供を行ってもらうため、資格を更新制にすることを検討している。

その他、研修に関してお考えやご意見等ご教示いただけることがありましたらご記入をお願いいたします。

大分県発達障がい者支援センター連絡協議会が中心となり、県内の発達障がいに関係する諸機関が関与していることから、実績とともに養成研修の周知が行き届いており、10年を経過した現在でも医療、教育、保育、福祉、労働、行政等と幅広い分野から定員を大幅に超えた応募がある。また、発足後10年を経たことで、数多くの支援専門員が誕生しており、本養成研修や支援専門員の活躍によって、各機関における質の向上やネットワークの発展に貢献してきていることにより、各市町村における発達障がい支援に関する共通の指標としても認識されるようになっている。このように、修了者による支援専門員の会は、派遣事業や諸機関との連携強化のみならず、関係団体等へのスーパーバイズやコンサルテーション等を果たすなど、各圏域における発達障がい児（者）支援の核としても評価されつつあることから、発達障がい者支援センターとの情報共有や役割分担をすすめながら圏域ごとに支援専門員を軸にした支所化を発展させていき、より密な連携と高い専門性を各地域で築き上げたいと考えている。

厚生労働省 平成 28 年度障害者総合福祉推進事業指定課題
発達障害者支援における専門性確保のための実地研修に関する調査研究報告書

発行者 社会福祉法人 嬉泉
常務理事 石井 啓

発行日 平成 29 年 3 月 31 日

事務局 社会福祉法人 嬉泉
〒156-0055

東京都世田谷区船橋 1-30-9

電話 : 03-3426-2323

FAX : 03-3706-7242

URL : <http://www.kisenfukushi.com>