

札幌市行動援護フォローアップ研修におけるアンケート Q&A

テーマ①【コロナ禍における余暇支援の実際から学ぶ】

Q	アイデアの引き出しを増やす為にはどのようなものを参考にすると良いのでしょうか？
A	支援者がアイデアを増やすためにはいろいろな事例を見たり、「よか」の概念をひろげて考えることが大切かと思えます。楽しいことや外出だけがよかではなく、よかを幅広く考えることで、こんなこともできそうと引き出しを増やすことができるのではないかなと思えます。また、ご本人のよかを増やしていくためには、アセスメントを通してよかの要素を見つけていくことが大事なポイントかと思えますが、中々普段の場所や普段の活動の中では見つけることができないかもしれません。アセスメントをする際には、その場面や活動を切り取って、別の場所・別の時間で1対1で試したり、教えたりすると活動の幅が広がるかと思えます。
Q	選択肢の幅はその後広がっていききましたか？
A	コロナ禍では中々活動の幅を広げることが難しい状況ではありますが、迷ったときは改めて「よか」の概念を考え直します。家事やなにげなく過ごすことも「よか」ですね。例えば家事の活動を提供する時に、家事ってどんなことがあるかなといろいろ考え、いくつかのアイデアからその方にあった家事を選びます。一人ひとり物事のとりえ方や見え方が異なるので、その方にあった家事を設定するため、何がよいか、どんな環境が望ましいかなどを考え、実施、評価を行います。それを繰り返していくことで、どんどんうまくいく活動が増えていきます。 各事業所の職員や同じヘルパーとのコミュニケーションも非常に大事ですね。
Q	コロナ禍における外出の好事例があったら教えてほしい
A	事例を知っていくのは非常に大事ですね。いつも研修のアンケートでも事例を知りたいというご意見をいただきます。 今後も発信を続けていけるよう企画していきたいと思えます。

テーマ②【危機介入における支援の実際から学ぶ】

Q	アセスメントではどのようなことを調べればいいのでしょうか？
A	ご本人が何に対してマッチングできているのか、理解の程度はどの程度なのか、記憶の保持はどの程度なのか、簡易アセスメントキッドの項目に沿ってご本人の状態を確認させていただきました。
Q	2021年9月から11月にかけての、ひなたさんでのチーム構成・人数を知りたいです。
A	<p>男性スタッフを中心に7名のメンバーで日々代わる代わる担当させていただきました。最初、Aさんのお母さんに『このスタッフたちで担当させていただきます』とスタッフの写真カードをお渡しした時は、『こんなにたくさんの方が入って大丈夫なのですか』と不安な様子も見られていました。</p> <p>ひなたでは、一人のみのスタッフが担当した場合、そのスタッフが退職したり、怪我をしてしまった際に対応できなくなってしまうこと、困難事例があった際に特定のスタッフだけが追い詰められてしまわないように、たくさんの視点からご本人の状態を話し合えるように、ヘルパー個人ではなく、チームとして動くことを大事にしているため、少なくとも3人以上のスタッフが担当するようにしています。その代わり、確実な情報の共有にはかなりのエネルギーを注ぎました。</p>
Q	活動(勉強、課題)→余暇で過ごしたいのですが、『余暇』を優先する利用者さんは、どのように支援したら良いですか?カード、声かけはしています。利用者さんは、自分の思った事を言ってくれるスタッフを探しているのか、色々なスタッフに『お散歩いく』など聞きまくります。
A	<p>Aさんも放課後等デイサービスさんで全く同じような状態になっています。</p> <p>これも特性に立ちかえる、ということで</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自立課題や活動等は、ご本人に合ったものを提供しているのか、環境は落ち着ける環境になっているのか見直す。 ・予定提示は、ご本人の視点や理解に合ったものになっているのかを、見直す。 <p>(提示の方法などにも様々な工夫があるかと思う、視点の位置に配慮する。逆に気になりすぎるものは、カバーをかけたり白黒にするなど。)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・また答えてくれる職員を探す、というのは今までの関係性もあるので難しいかもしれませんが、問題行動に対しては反応しない(無視するということではない)、ご本人の問いには黙って予定を提示する。(執拗に特定の職員に対して、問いかけるのであればその職員は一旦視界から消えるといったことも)といった対応の方がご本人が落ち

	着くのではと思います。
Q	中学2年の夏から激しい行動が見られたとのことでしたが、そのきっかけとなったことにはどのようなことが考えられましたか。特に父親に他害、さらに母親へとなったことも気になりました。
A	<p><事例検討会よりA氏ご家族のお話から抜粋（一部編集しています）></p> <p>現在でもパニックになることはあります。みなさまのご協力を得て、いろいろな場所や事をしていただき、落ち着いてきたと思います。</p> <p>中学校2年生の時に、激しい行動・突然の他害が見られました。今考えたら、クラス替えがきっかけだと思います。教室の環境がづらい部分があり、学校には行きたかったが、目をつぶりながら学校に入っていた。今思うと不安だったのかなと思う。</p> <p>その反動で家で暴れていたのかなと思います。</p>
Q	<p>現在もパニックになることがあるとの事でしたが、色々なサービスを受ける事でお子さんの具体的な変化はありましたか？また、お子さんの対応についての具体的なアドバイスなどは、どう言った形で受けられていますか？</p> <p>直接相談支援の担当者やデイサービスの方から話を受けていますか？ 現在、デイサービスでお仕事させて頂いておりますが、コロナ禍で担当者会議やケア会議ができず…。送迎時にはなかなか深く伝えられず、電話やメールで、当事業所はお伝えしておりますが、保護者様としてはこういった形で伝えて欲しいとかありましたら、教えて頂きたいです。</p>
A	<p><事例検討会よりA氏ご家族のお話から抜粋（一部編集しています）></p> <p>関わっている事業所には細かく確認をとっています。例えば、「どう応えたらいいか」「こういうときはどう対応すればいいか」などと聞いています。</p> <p>少しずつではあるが、視覚的な指示で伝えていきます。急な変更についても目で見てわかるように伝えてあげると安心しています。</p>
Q	事例の利用者様がひなたさんで獲得した支援が、その後どのくらい家庭や他事業所に一般化する事ができ、どの程度ご本人が安心して過ごす事のできる時間が増えたのかお聞きしたいです。
A	<p>今回非常に悩んだ点です。</p> <p>本来であれば、支援者全員でご本人の特性にあった支援の統一をしっかりと図った方が、最初は大変でも、後々ご本人も安心、安定できることと思います。ただ今までのご本人とご家族、事業所さんとの築きあげてきた関係性があるので、最初のうちはご本人も戸惑い問題行動、他害へと繋がるのが予想されます。</p> <p>その間もびっしり一緒に同行するなどフォローできれば良いのですが、常にご家族や他</p>

	<p>事業所さん(特に放課後等デイサービスさんだと、行動援護と違ってヘルパーだけが対応すれば良いのではなく他児の方もいらっしゃるので様々な影響が出てしまう)と一緒に動くことも出来ないのも、Aさんの場合は中途半端な形にはなってしまっていますが、『出来る範囲で』とお願いしています。</p> <p>それでも帰宅時の動線上に荷物の置場を決めることや、スケジュール提示等をご家庭でも積極的に行っていており、放課後等デイサービスさんでも行動援護の外出先で事前に行ったところに行事等で連れて行っていただき、『どこでは落ち着いていた』『どここの場所が好きだった』等の情報共有をさせていただいています。</p> <p>コミュニケーションの部分は、今まで築き上げてきたご本人との関係性もあるので既存の関わり方とさほど大きくは変えていない部分も多いです。</p> <p>高校進学時に再度問題行動が多発することが予測されるので、その際はまたご家族や関連機関の方たちと一緒にAさんに対する関わり方を考えていけたらなと思っています。</p>
Q	<p>どうしてキューを使っていこうという判断になったのか教えていただけたらうれしいです。また、ご家庭や今まで利用していた事業所でのやり方をどの程度まで変えていくべきなのかもわかればうれしいです。</p>
A	<p>重度の知的障がいと自閉症の障がい特性(注意が散漫になったり、着目して欲しいところに着目することが難しい。移動している間に刺激を受けて、本来すべきでない行動に移りやすい。一度学習したことはきちんと反復できる。物事を受動的に受け取る。といった特性)から、スケジュール提示をするだけではなく、具体物でよりイメージしやすいもの、動きの起点となるキューを用いることにしました。</p>

テーマ③【多職種連携における支援会議（オンライン含む）の実際から学ぶ】

Q	<p>ばでい様から見て、オンラインと実際にあつての会議ではどちらの方が話しやすいですか？ 他事業所とのコミュニケーションを取る上でオンラインでのコツなんかあれば教えてください</p>
A	<p>話しやすさは、そのチームの雰囲気とか、その日の会議で何を話すかによるなあと思います。Aさんの会議でも紹介しましたが、実際に会う場合には会議の議題の他に「交流の機会」になる事が多いなと感じています。そう考えると、オンラインだけではなく実際に顔を合わせて会議の前後の時間も活用できるとよりチームの雰囲気、会議の雰囲気も良くなる効果もあるかも知れません。僕自身は作業所（生活介護）で10年以上勤めていましたが、ばでいで勤める様になって感じたのは、ヘルパーはサービスで1日中稼働している事も多く他の事業所と交流の機会が少ないということです。ですので、会って話す機会を大切にしています。ただオンラインで会議を行うようになって、会議時間の強制的な制限がかかる（設定の都合ですが…）場合もあるので、その日に話したい議題に集中できるという点や、時間さえ調整できればすぐに会議ができるという点はオンラインの利点と捉えています。</p> <p>オンラインでコミュニケーションとる際の工夫については、僕自信もアイデアを頂きたい部分になります。今はオンライン会議で初めて顔を合わせる機会も増えているので、会議の前や冒頭でアイスブレイクや時事話題の提供などで、出席者が順番で話す機会を作るのはあったら良いのかなと思っています。</p>
Q	<p>支援者会議には、ばでいスタッフ、経験年数の違う2名が参加するとのことですが、立場役割的な組み合わせはどんなものがありますか？（例えば、管理者とヘルパー、ヘルパー2名など）</p>
A	<p>ばでいでは利用者毎に年間担当が決まっているので、主にその担当スタッフ（ヘルパー）が出席します。担当スタッフの経験値によって、一緒に出席するスタッフをサービス提供責任者や一定の経験者にしたり、逆に経験を積んでもらいたスタッフにしたり、といった様な組み合わせを基本の1つにしています。ばでいとして人材育成の意味は持たせています。</p>
Q	<p>当方、入所・グループホーム・生活介護・就労B・相談と同一法人内で完結してしまっている利用者の方が多く、支援会議等が形骸化してしまっています。支援会議やアセスメント等の重要性を伝えていくにはどのような取り組みがいいでしょうか</p>
A	<p>すごく大事ですね。僕自身も同じ経験をすることがあります。利用者本人よりも「周囲が困らない状況（行動）」がなければそれでよし…と考える人が多いなと感じる事もあ</p>

	<p>ります。僕自信も質問して下さった方と同じ様に何かアイデアがないか考えています。他職種の支援会議では、課題となるような行動が議題に上がることも多いかも知れませんが、ばでいでは利用者のより良い暮らしや本人がステップアップできる事、ちょっと特別感のあるやりたい事とかを意図的に話題（テーマ）にする様にしています。</p>
Q	<p>支援会議のメモや共有するのに適したアプリやツールがあれば教えて欲しいです!</p>
A	<p>ばでい内では「共有シート」という各職員のチェックボックス付きのシートを作って活用しています。出勤・退勤時の作業としてチェックすることにして、誰が確認しているか・していないかを見える化しています。他職種連携の会議でアプリやツールの活用は今の所無いですが、1名の利用者さんのチームで共通のアセスメントシートを使って、次回支援会議でチームとして活用してみる事になっています。またこれもばでい（事業所内）での取り組みですが、3月から LINEWORKS を使い始めたところです。</p>