

## 令和6年度 サポートセンターそしある 職場内研修報告

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定により、強度行動障がい者に対する支援の重要性が再評価され、手厚い支援に対する報酬が大きく改定されました。この改定を踏まえ、正しい知識に基づいた適切な支援を行うために、職場内研修を実施しました。

**第一回目**の研修では、「自閉症とは」をテーマに掲げ、障がいの基本的な理解を深める機会を設けました。自閉症の特性について正しく理解するため、基礎的な内容から学びました。

**第二回目**では、自閉症に対する視覚的支援の手法として、TEACCHプログラムの構造化のアイデアを用いた支援について具体例を交えて学習しました。

**第三回目**の研修では、行動障害が起きる要因とその対策について取り上げました。この研修で特に強調したのは、「職員の困り感」ではなく、「利用者の困り感」として捉えることの重要性です。「私たちの配慮不足によって引き起こされた行動」として捉えることで、支援の幅を広げ、配慮の不足点を見つけることができると学びました。

**第四回目**は「自閉症とてんかん発作」をテーマに、利用者に発生し得るてんかん発作の特徴や誘発要因を理解することで、発作を予防するための支援方法を学びました。また、医師や家族との連携を強化することで発作の頻度が減少した事例も共有し、具体的な支援の方法を考察しました。

**\*\*第五回目（最終回）\*\***では、「ダウン症の退行現象」に焦点を当て、ダウン症の特性や退行現象の具体的な行動について、これまでの事例を基に説明し、対応策を学びました。

さらに、職員全員を対象とした「冰山モデルを総合的に学ぶ」研修も実施し、多様な視点から利用者の行動を理解することの重要性を学びました。

職場には、価値観、常識、年齢、経験年数などが異なる職員が集まっています。こうした環境では、同じ行動に対してもさまざまな見解が生じることがあり、その行動を個別に判断する傾向があります。そこで、チームで情報を共有し、複数の視点から支援を考えることが重要です。

私たちは、利用者の困り感を重視し、行動を減らすのではなく、何が配慮不足だったのかを考え、支援のあり方を見直すことが求められます。今後も冰山モデルを活用し、より効果的な支援の組み立てを目指した研修に力を入れていきたいと思えます。

令和6年10月18日

サポートセンター そしある  
理事長 安藤 学