

JL NEWS

Japan League on Developmental Disabilities

November 2025 | NO. 157

特集

地域生活を支えるための支援の質の重要性

Introduction

サービスの質や支援の質の根本には、本人主体で本人の意思の確認が重要であることは誰もがご承知のことと思います。障害者権利条約批准から合理的配慮とともに意思決定支援の重要性は広く認識され、厚生労働省が2017（平成29）年にとりまとめた「障害福祉サービス等の利用に係る意思決定支援ガイドライン」でも明確化されましたが、実践の場で取り組まれてきてはいるものの、2022（令和4）年の国連障害者権利委員会の対日審査の総括所見では、入所施設やグループホームなどが本人の意思決定と反しているという強い指摘を受けたことは記憶に新しいことでしょう。

入所施設においては2026（令和8）年度から入所者の地域移行の意向確認が義務づけられますが、2024（令和6）年の「障害者の地域生活支援も踏まえた障害者支援の在り方に係る調査研究」において「地域移行に取り組んでいない」施設が3割を占め、その必要性すら感じていない現状も明らかになりました。

本特集では、支援の質をテクニカルな角度から検証するというよりも、現場での声や、何をすべきかを中心に話し合う座談会を実施し、質の向上の大切さを認識するというテーマで取り組みました。入所施設からの地域移行がなかなか進まないのは、その受け皿である地域のサービス（グループホームなど）の希薄さが原因ではありますが、受け皿を増やせないことよりも、受け皿としての資質の課題、支援の困難さが根底にあることは紛れもない事実です。

国における強度行動障害者の研修をはじめ、様々な取り組みは整備されつつあるが、現状として現場ではどのように考え、感じているのでしょうか。今回の特集では一部しかご紹介できませんが、座談会のなかでは多岐にわたる課題や提案などが取り上げられました。あくまで筆者の実施した座談会の内容ではありますが、ぜひ各地域で会議でも、お茶会でも飲み会でも、どのような機会でもよいので、顔の見える関係で話し合う機会をもっていただければと思います。様々な意見や議論は、その場限りのものではなく今後の支援体制を構築する礎であり、そのために必要な仲間づくりでもあります。地域生活を支えるためには、支援の裾野を広げることが重要です。本特集がその一助となればと願ってやみません。

（社会福祉法人さざんかの会 事務局長／公益社団法人日本発達障害連盟 監事 森 将知）

地域で暮らすことを支えるために 様々な視点から「質」を議論する座談会から

社会福祉法人さざんかの会 事務局長／公益社団法人日本発達障害連盟 監事

森 将知

あらためてにはなりますが、日本が障害者権利条約を批准したのち、障害者基本法をはじめとする各種の法制度を整備し、また障害者自立支援法から障害者総合支援法へと制度が変革するなかで、様々な制度が整備されるとともに、グループホームの拡充や障害者支援施設の見直しなどが進められてきました。しかしながら、2022（令和4）年の国連障害者権利委員会の対日審査における総括所見では、特に第19条「すべての障害者が自己選択に基づいて地域で暮らす権利を保障し、入所施設を含む特定の生活支援施設で暮らす義務を負わない」に照らして、入所施設やグループホームを含む入所制度全般への「勧告」よりもさらに厳しい「強い要請」が行われました。そのうえで、障害のある方が地域で自分の思い描く暮らしを実現するために、その道筋も整理しながら本気で取り組むことが責務として明確化されました。

とりわけ入所施設の課題は多岐にわたります。本人の望む暮らしを実現するための地域移行の課題に関して、厚生労働省による2024（令和6）年の「障害者の地域支援も踏まえた障害者支援施設の在り方に係る調査研究」によれば、入所施設の質の向上に向けた取り組みとして、環境面では多床室の改善や個室化などの施設の大規模改修などが、費用面の課題も含め思うように進まない現状もありますが、そもそも「地域移行に取り組んでいない」施設が3割を超えていることも明らかになりました。

令和6年度の報酬改定では入所施設の課題への大きな一歩として、すべての入所施設の利用者の意向確認が2026（令和8）年度から義務化されることとなりました。しかし、国が示した「障害者支援施設における支援者のための地域移行等の意向確認マニュアル

ル」などによる意向確認の標準的な指針は、重度障害者の意向確認そして地域移行へのプロセスに関して多くの課題を積み残していると考えられます。国では「障害者の地域生活支援も踏まえた障害者施設の在り方に係る研究会」を立ち上げ、次期報酬改定や障害福祉計画への基本指針の見直しに取り組むとしています。

また、グループホームが約14万か所と全国に数多く整備されるなかで、特定の生活支援施設に位置付けられるグループホームとして、その支援の質や生活の在り方、地域移行の受け皿としての役割、また自立生活への支援など、その質自身が問われるときに差しかかっている現状があります。

在宅での生活をいかに維持するか、また自立生活をいかに推進するか。そこには入所施設やグループホームという居住施設の課題のみならず、地域生活を支える様々なサービスや居住支援などの、暮らし全般に関する制度の整備、言い換えると地域の暮らしそのものへのアプローチが不可欠となってきているのです。

今回の特集をまとめるにあたっては、専門家から質の課題についての示唆をいただくというよりも、生活支援の現場で様々な角度から生活を支える事業者・支援者を中心に、今抱えている課題や実践、またそのなかで何ができるかなどリアルな現場の視点でざっくばらんに話し合い、その声をお伝えするのがよいと考え、座談会を設けました。以下は、各地域で実践される皆様への共感やヒントとなること、またこうした生の声が制度や地域づくりに反映されることを期待して取りまとめたものです。体系的な話題というよりも、各々のトピックスへの議論が中心のため、全般的に網羅した内容ではありませんが、きっと読者の皆様の身近な実践につながる話も多くあるのではないのでしょうか。

この座談会には、筆者以外に、主任相談支援専門員、医療ソーシャルワーカー（看護師資格を有する）、訪問介護事業者、短期入所事業者、入所施設施設長、グループホーム運営者、特別支援学校教員、就労支援センター職員、訪問看護事業者、生活介護職員、行政担当者と、多岐にわたる多くの方にご参加いただきました。生活の質を、居住という視点だけでなく様々な角度から議論いただき、非常に濃密で意義のある会合となりました。筆者の地域では利用者のケースごとに、関係機関が連携しサービスや支援を構築するということは当然ありますが、多機関連携による体系的な会議、また連携を深める取り組みなどはほぼないに等しく、この会合後、定期的なネットワークとして、また機能的な関係者や専門家の知見を即座に持ち寄り検討できる仲間として大きな一歩を踏み出すこととなりました。

この原稿執筆が最初のきっかけではありますが、とても有意義な機会をいただけたことに心より感謝したい。以下、座談会のなかで、暮らしの質に関するトピックスとして出た意見を要約してお伝えします。

意思決定支援をキーワードに

本人が願う暮らしを実現するために、何より本人の想いをどのように引き出し、実現するかという「意思決定支援」をどのように実践するかが重要であることは、違うことない大きな課題です。その重要性は関係者みな理解していますが、どのように実践するかは議論のなかでも難しい課題として取り上げられました。

入所施設施設長は、先述した「障害者支援施設における支援者のための地域移行等の意向確認マニュアル」の内容を検討すると、当然実践できている部分や、施設として取り組み始めている点なども多いとしたうえで、「しかしながら絵に描いた餅のようだ」と発言されました。その意図を問うと、「まずは地域移行の現実味が薄い中での意向確認は、義務化に向けてやることに意義がおかれ、実現や、その意志がより実現に向かうと感じる職員が少ない」とのことでした。職員が地域移行へのプロセスや実現に向けた地域関係者との連携などへの知識・経験が乏しく、本人に意向を確

認する前提としての選択肢をもっていないことが課題であると認識していたのです。

グループホーム運営者も、自立に向けた支援が求められるなかで、自立生活へのリアリティーが職員に薄く、どのように進めていくべきかと苦慮されていました。筆者の法人では就労継続支援B型事業も数か所運営していますが、これは、B型からの就労に向けた取り組みが特に現場の職員にはびんとこないケースがあることと類似していると感じます。そのように投げかけると、就労支援センターの職員からも、就労支援をするなかで、福祉的就労への移行はあっても、自立という視点はもちにくく、「働く」という共通項はあっても関係性が希薄である旨の発言がありました。

特別支援学校の進路担当者からは、本人の卒業後の進路を決める出口支援だけではなく、継続的な支援やステップアップが必要で、そのためにも卒後の経験や本人の成長によって思いが実現する地域の仕組みを望む声があがりました。

2025（令和7）年10月にスタートした就労選択支援では、本人の想いに寄り添い、アセスメントを通して想いの実現をめざすことが示されていますが、筆者の地域ではようやく、上述したような関係性の希薄さを解消すべく、就労系だけでなく相談や生活支援の事業者を交えた連絡会が発足し、顔の見える関係での支援体制の構築がスタートをしたところです。

このような関係性が構築されていくこと、またケースなどを通して顔の見える関係で実績や経験値が積み上がり、地域の社会資源として支援体制が構築されていくことが求められると、関係者間で意見が一致しました。

意思決定支援の質の向上のためには、このような関係性が構築され現実的な選択肢がリアルな状態で議論されることが大事であり、また、そのためには地域全体の仕組みへのアプローチが不可欠であることを確認しました。本人を中心とした関係者の専門性が活かされ、また様々な新たな視点で支えることが可能となるような支援体制が臨機応変に生まれる地域を目指そうと、関係者間で気持ちを新たにすることができ、

その先に質の向上があるということも実感することができました。

グループホームや入所施設での支援の質をキーワードに

今年から義務化された「地域連携推進会議」が筆者の地域でも徐々に実施されてきています。

座談会に参加されたグループホーム運営者のホームで開催された会議に、地域の専門家という立場で筆者も出席しましたが、非常に有意義な経験であったと感じています。施設、とりわけグループホームは地域へ開放するなどの取り組みが、特に小規模であるとなかなか困難です。また施設側はそう思いなくとも閉鎖的、また支援などが見えないというイメージが強いと思われます。今回、会議に参加し、筆者の法人の運営するグループホームとはまた違うかたちで様々な取り組みや工夫がされているのを見て、職員の努力も非常にリアルに感じることができました。

一方で、職員の支援力や支援体制によっては、強度行動障害を含む重度障害のある方の支援は、通常の（何が通常かには議論がありますが）グループホームでは非常に困難であり、むしろ入所の選択肢すらない現実も目の当たりにしました。生活介護職員からも、生活の場面での少人数での支援体制のなかで、日常的に強度行動障害のある方を含む支援の困難さを抱える方に対しては、支援へのイメージが持ちにくいという意見がありました。入所施設施設長からも、支援区分の高い重度の方で行動に特徴のある方の支援は、環境の調整や工夫をもってしても、職員の力量に左右される部分が多いとの指摘がありました。

これまで国では「強度行動障害支援者養成研修」や独立行政法人国立重度知的障害者総合支援施設のぞみの園における「指導者養成研修」などを実施してきました。また2022年には「強度行動障害を有する者の地域支援体制に関する検討会」を立ち上げ、専門的な支援人材の育成をめざし2024年度より「中核的人材養成研修」の実施、また今後は「広域的支援人材」の育成により、地域における専門的人材の育成幅

を広げ支援体制を構築する方向が進んでいます。

しかしながら現場でのOJTも含め、支援のコツ（科学的な根拠に基づいた）的な部分の習熟や、伝達にはなかなか難しい現実があります。特にグループホームにおいては人手の課題もあり、より困難さが顕著です。筆者の法人では、地域生活支援拠点にグループホームが位置づけられていますが、座談会に参加された短期入所事業者や相談支援事業者、訪問看護と連携し、短期入所を活用した本人の体験的利用によって支援方針やアセスメントを実施すべく議論を進めています。もともとは緊急一時の受け入れ時に、まったく情報がない利用者を受け入れる危険性への対応が発端だったのですが、体験利用により職員育成の機能を関係者のみならず、区グループホーム事業者などにも寄与できる仕組みを検討しています。

近隣の実際の現場で支援の質の向上の研修ができる機会は、人手不足が蔓延する中で有意義な機会であると信じています。以前のJL NEWSでも特集した、東京都手をつなぐ育成会主催の自閉症の支援研修などから得た知識や、連携した講師や全国の仲間などにも定期的にご協力いただくことで、質の向上の担保を図りながら支援の輪を広げていければと考えています。

一方、訪問看護事業者と筆者で現在取り組みを検討しているのが、グループホームにおける医療的ケア者の支援の構築です。

2024年度の報酬改定においては「医療的ケア児の成人期への移行にも対応した医療的ケアの体制等充実等」のなかで、看護師配置や人員配置への評価、また短期入所への受け入れへの加算の拡充などが示されましたが、2021（令和3）年度の「医療的ケア児及びその家族に対する支援に関する法律」（医療的ケア児支援法）制定以降、徐々に支援は充実の方向性をたどっています。

しかしながら現実には、在宅で家庭の努力により訪問看護などを利用し、ぎりぎりの支援体制で生活している状況があることから目を背けるわけにはいきません。

グループホームすべてではなく、各地域の特性を活

かしつつ専門的な支援が地域で可能となるような仕組みやサービスづくりを、多くの関係者がその特性を最大限に柔軟に発揮しつつ目指していくことこそが今求められているのではないのでしょうか。

支援者の力量と質をキーワードに

前述したように、座談会では、支援者の支援力を高めること、支援の質を向上させることはなかなか大きな課題であると、様々な立場の参加者の共通の話題となりました。もちろん、様々な研修参加やOJTなどにより、ある程度は習得できるでしょう。しかしながら、自分のなかで支援力をさらに向上させるためには、各個人の経験値の増加や自己研鑽だけではなかなか難しいという現状があります。

医療ソーシャルワーカーの方からは、医療の支援においては経験値と正確な技術の習得、さらに患者個人の特性を理解することで医療的ケアの技術は着実に向上するという話題が出ました。就労支援センターの職員からは、やはりまずは前提となる「アセスメント」の重要性がキーワードではないかという提案がありました。訪問介護事業者からも、アセスメントというと非常に敷居が高く感じるが、本人をよく観察し、家族や関係者から本人情報をしっかりと収集し、そして何より本人と自分との関わりのなかで本人の反応や想いを汲み取りながら関係性を築いていくことが大切だという話がありました。特に、常にその関係性や反応を、経験とともに修正してより理解を深めていくことが、支援の信頼性や支援の質の向上につながるということでした。

アセスメントが大切であることには誰も反論はないと思います。しかし、その後、本人に寄り添いながら

常に関係性を進化／深化させていくことが大切であると、参加者の間で共通認識を持ちました。さらに、グループホーム運営者からの「人生をともに歩んでいくなかで、自分たちも相手も変わっていくことを意識したい」という言葉に、筆者は非常に感銘を受けました。

支援は瞬間や一過性ではなく、ともに歩んでいくものだという意識は、支援の質の向上の原点でもあり、また、力量とはなにか技術力が上がるということではなく、相手との関係性が深まっていくことが大切であると強く認識させられました。ここで、入所施設施設長から、「ひとつ意識しなければならないことは、共依存関係に特に入所施設では陥りやすいこと。だからこそ地域移行を常に前提に意識する必要がある」という意見がありました。二者間の関係性のなかで、この「共依存」は決して施設内での支援に限ったことではありません。逆に、地域の中でこそ、本人の意向を確認し常にその先を考えていく視点が必要なのではないのでしょうか。地域にすることが目的ではなく、地域で本人の想いを実現することの大切さを痛感させられる貴重な機会でした。

*

今回の座談会を通して、課題の解決というよりも、解決しようという仲間が集まりこれからも知恵を出し合いながら、たゆまぬ努力を継続していくことにこそ意味があると、参加者全員の総意を得ることができました。ぜひみなさんの地域でも、どんなきっかけであろうとも、いま連携する機会を持ってみてはいかがでしょうか。

最後に、多忙のなか座談会に参加された関係者に最大の敬意を表します。

外国人人材の育成からみた職員育成の課題

社会福祉法人さざんかの会 事務局長／公益社団法人日本発達障害連盟 監事

森 将知

『発達障害白書 2026 年版』第 7 章：住まい（筆者編集）に、株式会社ケイズビューの國塩恭氏より「外国人介護人材育成確保と育成の課題～登録支援機関の立場から育成の在り方を考える」と題してご寄稿をいただきました（ぜひご一読ください）。

その後、國塩氏と何度か協議するなかで、外国人人材のみならず、職員育成の課題の解消への大きな示唆をいただく機会がありました。本特集では支援の質をテーマに論考していますが、外国人人材の育成は、人手の確保というだけではない、法人や事業所への大きな育成の課題解決の視点が含まれています。

國塩氏の寄稿文のなかに「特定技能の在留資格は 5 年間限定であり、5 年以内に国家資格である介護福祉士を取らなければ帰国を余儀なくされる条件がついたためである。このことは、登録支援機関は最初からわかっていたはず、である。しかしながら、制度が開始された時点ではおそらくビジネスが重要視され、5 年後の姿を想像する努力がおざなりになったものであろう」という一節があります。

これは果たして登録支援機関だけの課題でしょうか。処遇改善加算の拡充に伴い、研修や給与体系、また人事考課制度の導入など、福祉業界も一般的に育成の制度が整備されてきていることは間違いありません。しかしながら、5 年間という有期限のなかで、また帰国強制という条件や、その間も家族への仕送りなどの負担を抱えながら働く外国人人材を育成するのと同様に、危機感をもって育成、研修、実働に関して日本人支援者の育成に取り組むケースは数少ないのではないかと感じています。

國塩氏が「キャリアアップを確実に進めるためには『介護福祉士試験合格』を逆算してプランを育成する以外

に方法はないのではあるまいか」というように、個別の目標設定に有期限で逆算の育成計画を作成することは、職員のキャリアプラン達成意欲を具体的に可視化するとともに、進捗の確認を本人・事業所両者で行えるメリットがあると考えます。ただし、資格取得という目的は明確ですが、実際のキャリアプランは法人の事業展開や経済状況と大きな関連性があるため、どうしても不明瞭な目標設定になりがちな点もあります。

そこでは、目標設定や段階的にクリアすべき課題の設定が、育成計画の大きなカギとなるのではないのでしょうか。國塩氏が外国人人材の育成を「この学習コースには初任者研修はなく、その代わり日本語学習に集中してもらい、漢字や語彙を増やすとともに、いち早く実務者研修コースに進めるようなプランが盛り込まれている。介護福祉士試験の日本語が読めて、さらに、理解できるようになるためには（試験に合格するためには）とにかく入国したときのモチベーションを高く維持することが肝要であり、さらに、日本で介護を続けるために介護福祉士に合格することを常に意識してもらうことが求められているのである」というように、段階的なプランに加えモチベーション維持のため、また向上のための工夫が必要です。

支援力の向上は、現場での自信に加え障害のある方の生活の幅を広げ、安心感を醸成し、そして事業の幅を広げるために必須な条件でもあります。

これまで育成プランの中では、なかなか言語化、プログラム化が難しい課題ですが、直接的な支援のみならず、地域の関係性の構築などカテゴリーを整理し、その実践の中で育成の視点からも、意欲の維持・向上の視点からも、職員の成長に反映させていければと願っています。