

国立障害者リハビリテーションセンター 派遣研修における学び

～総合的な支援と連携のあり方～

健康福祉局総務部庶務課 労務・人材育成担当 社会福祉職

佐藤 麻美



1 はじめに

本市の社会福祉職は、400名を超えた。これまで、その人材育成に当たっては、社会福祉施設等の職務に従事した職員が培ってきた経験や知識を活用し、資質の維持・向上を図ってきた。しかし、福祉施設の民営化等が進み、団塊世代の退職もあって、現場経験のある職員が減少している。このため、社会福祉職を先進的・先駆的な施設等に派遣して直接処遇の経験を積み、本市の人材育成を推進するとともに、障害者リハビリテーションについての最新知識を学び、本市の障害者施策や障害者支援への反映を図ることを目的とし、平成26年度から国立障害者リハビリテーションセンターへ毎年1名の職員を派遣している。本稿では、その学びについて報告したい。

2 派遣先について

(1)国立障害者リハビリテーションセンターとは

国立障害者リハビリテーションセンターは、障害のある方々の自立した生活と社会参加を支援するため、医療・福祉サービスの提供、新しいリハビリテーション技術や福祉機器の開発、国の政策に関する研究、専門職の人材育成等を実施している国の機関である。広大な敷地に、病院、自立支援局、研究所、学院、企画・情報部、管理部の6部門があり、医療から職業訓練まで一貫した体系の下で、各部門が連携しながら、総合的な支援を行っている。

私が配属されている自立支援局では、障害者総合支援法に基づく指定障害者支援施設として、自立訓練（機能訓練・生活訓練）、就労移行支援、施設入所支援を提供している。機能訓練では主に頸髄損傷や視覚

障害、生活訓練では高次脳機能障害、就労移行支援では主に身体障害や高次脳機能障害のある方々が、全国各地から入所または通所にて利用されている。

(2)派遣中の職務内容

私は、ケースワーカーとして、就労移行支援および施設入所支援に携わっており、高次脳機能障害や脊髄損傷、脳性麻痺などのある方々を支援している。サービス利用を開始した方に対しては、本人のニーズに基づき主治医や看護師、職業指導専門職、運動療法士等と連携してアセスメントを行い、状況に応じて病院の理学療法士、作業療法士、言語聴覚士の助言も受けながら、支援期間の決定および個別支援計画書を作成している。また、3カ月ごとにモニタリングを行うことで利用者の現状と課題を把握し、次の3カ月間で取り組む支援項目を明確にして支援している。個別面談やカンファレンス、地域の関係機関等との調整のほか、生活面の声掛けや一部必要な介助、利用者が入所している宿舎での宿日直業務、環境整備等、入所施設ならではの業務も担っている。



利用者の宿舎棟



高床式トイレ



高床式個別浴室

3 派遣研修における学び

(1)本人をよく知ること

これまで、身体障害や高次脳機能障害がある方の支

援に携わる経験がなく、実際の支援は非常に難しいものだ」と漠然と考えていた。派遣初日から、頸髄損傷や高次脳機能障害がある方と関わるようになり、当初は障害の状況や特性を知ろうと、記録や診断書等の資料を読むことに時間を割いていたが、日々、本人と関わる中で、実際に本人をみて、話して、知ることが何より大切であると実感した。また、障害特性の複雑さはあるものの、どの障害の方にも、支援者として向き合う姿勢は変わらないのだという対人援助の基本から見つめ直す機会を持つことができた。

行政業務では、書面上で本人を知ることが多いが、障害支援区分の6段階で示される状態像も、実際の生活動作やコミュニケーション能力を確認すると、手技や必要な配慮、代償手段はさまざまであり、その方の生活歴や社会経験によっても、アプローチはさまざまである。今後の職務においても、できる限り本人の状況を直接確認し、しっかりと理解した上で、適切な支援を行えるよう心掛けたい。

(2)計画とモニタリングの実用性

多職種でアセスメントやモニタリングを行い、本人と個別支援計画書を作成する過程において、本人と同じ方向を向いて支援することの大切さや、モニタリングの重要性を学ぶことができた。これまでの職務では危機介入的な支援業務が多かったため、ストレングス視点によるケアマネジメントを行うことに難しさを感じていたが、本人の目標に向かって、支援期間を意識しながら実践を重ねることで、より良い方向性が拓けるという貴重な経験も得られた。また、計画作成やモニタリングは、形式的に行うものではなく、本人の目標と課題を共有するツールとして、実用性があることを改めて感じた。

行政職として、サービスを支給決定する際には、アセスメントやサービス等利用計画書の内容をしっかりと確認し、モニタリングを有効活用しながら、適正かつ公平なサービス提供となっているかを精査していきたい。

(3)連携のあり方

就労移行支援および施設入所支援の担当として、サービスを提供する事業所側の立場を経験し、さまざまな自治体とのやり取りを通して、行政を外からみることができた。行政への期待や求められる役割に

ついて再考するとともに、行政と関係機関との役割分担や連携の重要性を一層感じている。冒頭に記述したとおり、本市では福祉施設の民営化等が進み、本人への直接的な支援については、民間の事業所・地域の方々に支えていただいている状況である。行政として、丁寧な相談対応や状況確認を行い、連携して支援を展開する必要がある場合には、円滑に支援体制が構築できるよう努めたい。

また、総合的なセンター内での情報共有や連携を図る中で、物理的な距離が近く、さまざまな職種や設備が整っていたとしても、良いチームワークを発揮するためには、従事者一人ひとりが連携をする意識と姿勢を持つことが必須であると感じた。本市では、地域包括ケアシステム推進の取り組みによって、区役所内のさまざまな福祉分野が地域みまもり支援センター（福祉事務所・保健所支所）として統合されたほか、令和3年度には総合リハビリテーションセンターが開設予定である。連携ということ、対外的なやり取りのような印象があるが、今一度、庁内の連携のあり方についても考え、垣根のない体制を構築したい。

4 おわりに

直接処遇の現場における派遣研修は、対人援助技術を主とする社会福祉職としての基本に立ち返るとともに、行政職としての職務を振り返る貴重な機会であった。また、先述の学びや障害者福祉に関することだけでなく、さまざまな課題の発見もあった。これまで、児童福祉と障害者福祉の職務経験から、児童から成人の障害福祉サービスへの切れ目のない支援に着目していたが、本研修を経て、障害者福祉と高齢者福祉の連携（障害福祉サービスと介護保険サービスの関連、とくに40歳以上で脳血管障害等によって障害を持たれた方への支援等）についても重要と認識し、本市だからこそできる総合的な支援のあり方を考えていきたい。

また、本研修で培った経験や知識を活用し、社会福祉職の中堅職員として、社会福祉職の人材育成および資質向上を推進するとともに、私自身が地域包括ケアシステムの担い手として、庁内・外の人や関係機関を繋ぎ、本市のチーム力を高められるよう尽力したい。

【参考】

○国立障害者リハビリテーションセンター ホームページ
<http://www.rehab.go.jp/>