

令和6（2024）年度  
施設コンサルテーション事業  
事業実施報告書

京都市発達障害者支援センター“かがやき”

## はじめに

京都市発達障害者支援センター“かがやき”は、社会福祉法人京都総合福祉協会が京都市から委託を受けて平成 17（2005）年に開所し、今に至ります。この間、関係各法に発達障害が位置付けられ、発達障害児者に対する施策が充実しつつあります。当センターでも、普及啓発事業やケースを通して各機関・事業所と連携しながら、正しい知識に基づく適切な支援を拡げることを目指してまいりました。

このような間接支援の一環として、当センターでは、地域の支援力の向上を目指し、平成 30（2018）年度後期より、施設コンサルテーション事業を実施しています。当事業では、行動障害等の相談に対し、事業所への訪問・連絡等により、対象者のアセスメント・支援を事業所と協働で行い、問題行動の軽減や安定した施設生活につなげるサポートを行います。また、この事業を通して、事業所全体の発達障害のある利用者への特性理解の促進や支援力の向上、事業所職員がアセスメントから支援を組み立て検証する PLAN-DO-SEE のプロセスを行えるようになることを目指します。

当事業は、令和元（2019）年度までは試行期間として、法人内事業所を対象に実施し、事業のシステム作りに取り組んでまいりました。そして令和 2（2020）年度より、京都市内の福祉サービス事業所に対して広く周知し、成人期の発達障害の方々の支援をされている施設を対象に、本格的に開始となりました。

2024 年度は、4 か所の事業所と、「発達障害特性の理解を深め、アセスメントにもとづく支援の PLAN-DO-SEE サイクルを自走させていく」ための取り組みを行いました。各実施事業所の皆様には施設コンサルテーション事業に対してご理解をいただき、熱い思いで取り組んでくださったことに感謝いたします。

この報告書、そして当事業が、発達障害の方々の支援をされている皆様にとって「理解」や「気づき」の基となり、「できる」力につながれば幸いです。

令和 8（2026）年 3 月  
京都市発達障害者支援センター“かがやき”

令和6（2024）年度

施設コンサルティング事業 実施事業所（50音順）

《研修コース》

- 就労移行支援事業所 LITALICO ワークス山科醍醐\*

《アセスメントコース》

- 就労継続支援 A 型事業所 京都フラワー（特定非営利活動法人 社会的就労支援センター）
- 茶尻ホーム（はばたけ株式会社）
- 七彩の風（社会福祉法人 幸の会）

\* 希望により、報告書冊子およびかがやきホームページでは非公開

## 就労継続支援 A 型事業所 京都フラワー（特定非営利活動法人 社会的就労支援センター）

〒601-8433 京都市南区西九条東柳ノ内町 43 番地

TEL/FAX 075-574-7088

<https://flower9051.wixsite.com/mysite-1>



### ◆ 実施コース **アセスメントコース**

### ◆ 実践報告

#### 1. 事業所概要

サービスの種類：就労継続支援 A 型事業所、計画相談

定員 20 名	現員 29 名	1 日平均利用者数 17 名
利用者平均年齢 39 歳	障害支援区分平均	

コンサルテーション参加職員： 5 名（管理者 1 名、支援職員 4 名）

#### 2. ケースの概要及び相談内容（対象者について、事業所の課題、職員の困りごとなど）

##### 応募のきっかけ

利用者の個別相談の際に、施設コンサルテーション事業の内容を知り、今後の事業所のアセスメント力向上のために応募した。

##### 対象者について

20 代男性。自閉症スペクトラム（広汎性発達障害）、軽度知的障害（療育手帳 B 判定）。

人と一緒に作業することの苦手さはあまり見受けられないが、言語での表現が乏しく、相手へ適切な表現で伝えることが苦手。曖昧な表現を理解しにくい。

##### 職員の困り

- ・ 提携就労先のニーズや出荷時間に間に合わせるために時間への意識を持ってもらいたいが、とてもマイペースで、「急ぐ」ということができない。
- ・ 理解して返事しているようで、全く違うことを行うことがある。
- ・ 自分の段取りが崩れると、イライラし、支援員の指示を無視することがある。
- ・ 自分のマイルールを変更できない。こだわりが優先される。
- ・ 本人が何に悩みや困りを感じているか、表出が乏しく、読み取りづらい。

##### 本人の困り（職員から見て）

- ・ 場面を見て行動することが苦手。
- ・ 自分自身のできないことを、客観的に理解することが苦手。
- ・ 一日に複合的な作業が入ると困惑してしまう。
- ・ 自分のイメージを変更できない。

### 3. アセスメントから得られた情報と、それに基づく取り組み内容

#### アセスメントからわかったこと

強み・得意なこと	弱み・苦手なこと
<ul style="list-style-type: none"> <li>活動の流れや取り組みが視覚的・具体的に明示されていると、自発的に取り組める。</li> <li>道具の扱いを一度経験すると身に付きやすく、繰り返し取り組める。</li> <li>活動で使った実物を見せながら尋ねると、イメージを持ちやすく、思ったことを具体的に伝えることができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>口頭でのみの指示は理解しにくい</li> <li>表現が抽象的なものは理解しにくい。</li> <li>自発的なコミュニケーションは難しい。</li> <li>一度に注意を向けられる範囲が狭く、必要な情報や指示を見落としてしまう。</li> <li>一度誤って理解をしたことを修正するのが難しい。</li> </ul>
<b>その他、感覚の特性など</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>理解していなくても、自分のイメージで取り組み、わかったふりをしてしまう。</li> <li>時間感覚は曖昧なものであり、本人の意識の中で「急ぐ」ことは抽象的で理解が乏しい。</li> </ul>	

#### アセスメントにもとづく取り組みの計画、具体的内容

ターゲットとする行動	場面	方法、手順
作業において急ぐことができない。	袋入れ、シール貼り、箱づくり	<ol style="list-style-type: none"> <li>① タイマーを活用して時間を意識する。</li> <li>② こまめに声掛けをしてスピードアップの意識の継続を図る。</li> </ol>
自分の気持ちを言葉で表出できずに、「指示を無視する」という行動になってしまう。	自分のやり方が正しいと感じているときに、指導員から「違う」と指摘された場面	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 何に躓いた（躓いている）のかを、本人に確認する。</li> <li>② その時本人はどう感じたのか（何が正しいと思っているのか）を確認する。</li> </ol>

### 4. どのような変化が生まれたか（事業所職員の理解・気づき、対象者の変化など）

#### 間違いを正すのではなく、間違いを食い止める

アセスメントの結果から、本人が理解できていなくても、なんとなく作業を行っていることを知ることができた。そして、本人に対する見方を変えて、もしかしたら困っているかもしれないと考えるようになった。関わり方についても支援員の側が発想を変え、本人に何か作業をしてもらう前に、「支援員は何と言って指示したか？」「（それを）どう理解したか」を本人に確認することを意識するようになった。間違いが起きる前に訂正・修正を行うことができ、本人にとっても作業指示の理解が深まった。

#### 時間を意識する

本人にとっては、「時間を意識する必要性」が曖昧なものであることを理解できた。本人が理解しやすいように、時間を“見える化”することによって、少しずつ意識することができるようになってきた。

具体的には、シール貼りなどの際にタイマーを使用して、自分でも残り時間を視て確かめられるようにした。さらに、他の利用者がどのぐらいの時間で終わっているかなどのデータを示すことで、自分も頑張る必要があることを意識することができた。



シール貼り Before 100枚当たりの所要時間(分)

	100枚	200枚	300枚	400枚	平均
対象者	24.35	26.0	25.05	25.78	<b>25.29</b>
Aさん	19.45	21.2	19.4	19.4	<b>19.86</b>
Bさん	16.25	16.55	18.1	17.0	<b>16.98</b>
Cさん	22.45	21.55	18.0	19.3	<b>20.33</b>

シール貼り After 100枚当たりの所要時間(分)

	100枚	200枚	300枚	400枚	平均
対象者	19.12	17.19	18.45	18.05	<b>18.20</b>
Aさん	16.38	15.34	15.41	15.52	<b>15.66</b>
Bさん	16.03	16.56	17.02	17.21	<b>16.71</b>
Cさん	17.53	17.11	17.41	23.31	<b>18.84</b>

### 自分の気持ちを相手に伝える

言葉の表現力が弱いため、本人の意思は、調子よく返事をするかどうかで判断していた。課題であった「指示を無視する行動」を理解するために、本人に意思の確認を行うようになった。

本人の行動が攻撃的になったり、支援員の指示を無視したりした場合、すぐに「今どう思ったの?」や「何か嫌なことあった?」と尋ねて、本人の気持ちを丁寧に聴きとることで、本人への理解を深めた。その中で少しずつ、「自分はこう思った」「こっちを先に終わらせたかった」など、自分の気持ちを表現できるようになってきた。その場で問題点や疑問点を解消することにより、その後引きずることもなく作業に打ち込むこともでき、利用者同士の輪にも積極的に入っていくようになった。

## 5. 今後の課題と展望

施設コンサルテーション事業を利用して、ご本人にとってのより良い環境設定やかかわり方など、様々な気づきが生まれた。今まで自分の気持ちを“言わなかった”のではなく、“言えなかった”のだと気づき、ご本人の行動を様々な目線で見ることによって、様々な行動の背景が見えてくるのが分かった。それを事業所全体で確認し、いろいろな活動の中で、ご本人が「意見を聞いてもらえる・伝えてもいいと思える」環境設定を行うことが大切だと感じた。まだまだアセスメントの部分で全体的に未熟なところがあるので、PLAN-DO-SEEの枠組みを活用しながら、今後も引き続き様々な手法を用いて事業所のスキルアップを図っていききたい。

## 茶尻ホーム（はばたけ株式会社）

〒616-0017 京都市西京区嵐山茶尻町 30-7

TEL 075-205-5138



### ◆ 実施コース アセスメントコース

#### ◆ 実践報告

### 1. 事業所概要

サービスの種類：共同生活支援

定員	4名	現員	3名	1日平均利用者数	3名
利用者平均年齢	22歳	障害支援区分平均	6		

コンサルティング参加職員： 2名（主任 1名、支援職員 1名）

### 2. ケースの概要及び相談内容（対象者について、事業所の課題、職員の困りごとなど）

20代男性。

対応する支援者によって、物を投げたり、状況によっては他害行動に発展したりする場合がある。どの支援者が支援に入っても穏やかに過ごせるようにするために、生活面や日中活動の支援等に入っている事業所と茶尻ホームでカンファレンスを開催予定だったが、未開催の状態である。

通所先に行く時や外出時にスケジュールに沿って切り替えられず、月に3、4日ほど外出が難しいことがある。視覚の手がかりを取り入れたり、前日にスケジュールを見せて声掛けをするが、本人がスケジュールをあまり見ることなく、当日の本人の様子によっては切り替えが難しくなる。

### 3. アセスメントから得られた情報と、それに基づく取り組み内容

アセスメントからわかったこと

強み・得意なこと	弱み・苦手なこと
<ul style="list-style-type: none"><li>なくなったら終わりが分かる</li><li>パターンが分かると繰り返し取り組める</li><li>具体的な見通しがあると安心できる</li><li>実演や見本を見てその通りに取り組める</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>口頭だけの指示は理解が難しい</li><li>場面の状況から推測して必要な部分に注意を向けにくいいため意図的理解が難しい</li></ul>
<b>感覚の特性など</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>前庭覚への刺激入力を求める感覚探求傾向を持ち、「登る」「飛びおる」「揺れる」というような躍動感のある動きを求める事が多い。</li><li>「視覚」「聴覚」「触覚」の刺激による不快感を防ぐために、苦手な刺激を避けようとする感覚回避傾向をもつ。</li></ul>	

### アセスメントにもとづく取り組みの計画、具体的内容

① 強みや得意なことを活かした過ごし方を取り入れる。

朝食後、通所先に出かけるまでの間に、シール貼りをすることにした。落ち着いて取り組み、楽しんでいる様子。

② 視覚的提示（スケジュール）の作成、本人への説明

結果：視覚的提示（スケジュール）にあまり興味を示さなかった。本人の行動は担当のヘルパーによって変わり、ほかに要因があるように変じた。

↓

対応：本人と一緒に視覚的提示（スケジュール）を作り、興味関心を高めてみた。

③ 対応するヘルパーの固定化

今までは色々な曜日・場面で、バラバラのヘルパーが対応していた。

「月曜日の朝はAさん、夕方はBさん…etc.」と対応する曜日と場面を固定化することで、本人が思っているであろう「誰が・いつ対応するか」とのズレを減らした結果、安心している日は増えた。

「この曜日のこのヘルパーのときに不安定になりやすい」という傾向が分かった。

## 4. どのような変化が生まれたか（事業所職員の理解・気づき、対象者の変化など）

前日に、視覚的提示（スケジュール）を本人と一緒に作成することで本人にスケジュールそのものへ興味を持ってもらえるようにした。時刻は時計のイラストで示すことや、「〇時になったら、□□をする」を表すのに矢印使うことは、本人に選んでもらった。



本人の居室で、一緒に作成



できあがったスケジュール

## 5. 今後の課題と展望

今回対象としたケースの支援には、茶尻ホームのほかに複数の事業所が関わっている。本人に関わる事業所間の熱量や考え方を、継続的に統一させる難しさを感じる。

今後の対応として、多機関・多職種連携を強化するためにも、引き続き各事業所の見解や考えを密に報告しあう場を持っていきたい。そして、定期的に、関係者同士での研修を進めていきたい。

(2026.3)

## 七彩の風（社会福祉法人 幸の会）

〒601-1121 京都市左京区静市静原町 1144

TEL 075-705-6123 FAX 075-705-6124

<https://nanaironokaze.jp/>



### ◆ 実施コース **アセスメントコース**

#### ◆ 実践報告

### 1. 事業所概要

サービスの種類：生活介護事業

定員 35 名	現員 37 名	1日平均利用者数 28.5 名
利用者平均年齢 39.03 歳	障害支援区分平均 5.3	

コンサルティング参加職員：6名（主任1名、支援職員5名）

### 2. ケースの概要及び相談内容（対象者について、事業所の課題、職員の困りごとなど）

**対象者：** 29歳男性、自閉症、障害支援区分は6。支援学校を卒業してから当事業所を利用（13年目）。多動、視覚過敏の特性等があり、不安定な時は人を叩く、自分の手首を噛む行動が見られ、強度行動障害の状態にある。視覚刺激が気になって、人の動きや落ちているゴミにこだわり、次の行動に移れないことがある。

#### 応募の動機：

- ① 施設の送迎車内（行き帰り）、日中の活動、作業時、その場で強く立ち止まることがあり、次の行動に移るまでに時間を要すること等が見られる。今後、本人にとってより良い人生を送ってもらう上で、スムーズに次の行動に移れる支援方法を学ぶため。
- ② 家族が「本人の困っていること、気になっていることに早く気づきたい。本人には、スムーズに行動でき、ストレスなく、楽しく落ち着いて生活を過ごしてもらいたい」と考えておられたため。
- ③ 職員は、経験年数5年未満の職員が13名中7名在籍。今後、職員全体の支援力を底上げする上で、「新しい視点を取り入れること」、「学ぶこと・知識をつけること」、「気づくこと」、「支援のアイデアを出すこと」を身に付けて欲しいため。

### 3. アセスメントから得られた情報と、それに基づく取り組み内容

#### アセスメントからわかったこと

<p><b>強み・得意なこと</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 写真やイラストのマッチングが分かれば得意。</li> <li>・ 一度学習したことは、記憶に残り、継続して行える。</li> <li>・ 明確にわかること、できることが続くと自発性が増していく。</li> <li>・ 初めて取り組むことは、エラーをさせないように、最初から正しい動きを身体プロンプトで教えると（エラーレス学習）、本人にとってわかりやすく、定着も早い。</li> </ul>	<p><b>弱み・苦手なこと</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 活動の順番や量、終わりが曖昧な休憩時間は過ごしにくく、周りが気になる。</li> <li>・ 一度覚えてしまうと、エラーしたことを修正しにくい。</li> <li>・ 複数の対象に注意を配分したり、切り替えたりすることは難しい。</li> <li>・ 視覚刺激に敏感で多く取り入れるため、色々なところにこだわってしまい、動けない。</li> </ul>
<p><b>感覚の特性など</b></p> <p>視覚...常に目で多くの情報を収集している。〈人の動き、ゴミ（ビニール、タバコの吸い殻等々）〉</p> <p>聴覚...自分が集中している時は、周囲のことは気にしない。</p> <p>触覚...触られても、あまり気にならない。</p> <p>人との関わり...本人が気になることに対しては、行動で訴えたり、単語や言葉で本人なりに訴えたりすることはある。簡単な言葉は理解できる。普段、本人から人に関わりに行くことはない。</p>	

#### アセスメントにもとづく取り組みの計画、具体的内容

	ターゲットとする行動	場面	方法、手順
取り組み 1回目	作業終了後、スムーズに次の場所へ移動する。	午前の作業終了後、リサイクル作業場から館内に移動するとき。	目的の場所が写された写真カードを本人に渡し、写真カードを持って目的の場所へ移動。 写真カードには裏に面ファスナーをつけておき、移動した先で同じ写真の上に貼ってマッチングさせる支援を実施。 本人が通る場所が4か所あるので写真カードを4種類用意して行った。
取り組み 2回目	作業場のゴミを気にしないよう行動してもらおう。	リサイクル作業場での作業中や、作業終了後移動するとき。	専用のゴミ箱（蓋つき）を用意し、ゴミを見えなくして気にならないように環境を整える。 リサイクル場に落ちているビニールゴミは、出来る範囲で、職員が拾って専用のゴミ箱に入れて見えなくするように周知した。

<p>取り組み 3 回目</p>	<p>昼食後の掃除をした後、 1階へ移動する。</p>	<p>昼食後、歯磨きを終えて、5つの掃除の工程を行い、午後の活動を行う1階へ移動するとき。</p>	<p>目的の掃除場所の写真カードをスケジュールボードからはがし、掃除場所に備えられた写真にマッチングしてもらう設定にした。 1つの工程を済ませたら、次の掃除場所の写真カードを渡した。 最後の工程を済ませてから、1階へ降りて午後の活動に参加する(全部で6工程)。</p>
--------------------------	---------------------------------	---	--



1回目の取り組み



2回目の取り組み  
ビニールゴミを捨てる専用のゴミ箱設置  
(環境設定の配慮)



3回目の取り組み

#### 4. どのような変化が生まれたか (事業所職員の理解・気づき、対象者の変化など)

10月に行った評価後のミーティングではアセスメント結果と日本版感覚プロフィール(SP)検査報告から、本人の強みと弱みを知ることができた。実際に本人や職員が困っている場面を考え、支援前には必要な物を用意し、職員に文面で説明してから実施した。

1回目の取り組みとして、リサイクル作業場から館内に立ち止まらず入れるように、「本人の強みを活かして、見通しを伝える物(アイテム)を取り入れて、次の行動がスムーズに移動できるように支援する」ということを参加職員と話し合っただけで決めた。目的の場所の写真カードを職員が渡し、目的の場所にある写真カードとマッチングする、という支援を実施した。

1回目の取り組みの記録を参考に、12月のミーティングでは、本人がリサイクル作業場に落ちているビニールゴミを気にしていることについて検討した。「本人が気にしないように環境を整えることで、ビニールゴミを気にしなくて済むのではないか」という方向性にまとまった。2回目の取り組みとして、新たにふた付きのビニールゴミ専用のゴミ箱を設置。職員ができるだけ、ビニールゴミはゴミ箱の中に入れて見えなくし、ゴミにこだわらずに済む環境を提供した。作業中、職員がビニールゴミをゴミ箱に捨てている様子を見ていることがあり、本人もビニールゴミを見つけてゴミ箱へ入れる様子も見られた。

1月のミーティングでは、その場から動けない場面について、「スケジュールをどのように伝えたらスムーズに移動できるか」を検討した。3回目の取り組みとして、昼食後の掃除の時間の動きについてスケジュールボードに写真カードを貼って説明した。スケジュールボードに貼ってある目的の場所の写真カードをはがし、目的の場所に備えられた写真にマッチングしてから掃除を行ってもらう仕組みにした。

エラーが起きないように、最初は指示を出す人、本人の後ろに立ってプロンプトを行う人の2名体制で行ってから、一定の期間取り組んだ。1つの支援を3週間ほど行い、専用の用紙に記録をつけた。

一定期間記録をつけた後、参加職員一人ひとり振り返りシートに記入した。一人ひとりに書いてもらうことで、支援のアイデアが出たり、考えや支援方法を複数出し合うことができ、話し合った内容をまとめて情報共有することで、ある程度の統一した支援ができたことは収穫となった。

時には上手く行かない日もあったが、その時は、ミーティングの時間やその場で職員と話し合ったり、場合によっては職員を入れ替えて対応を行ったりした。次の活動場所に早く移動できることによって、午後の活動にスムーズに移れ、有意義に活動に参加できることに繋がった。

取り組んだ内容は、家族の方へ、連絡帳や帰りの送迎時を活用して報告し、情報提供を行った。それを受けて、家族から、「カードを使って次の見通しを伝え、スムーズに送迎車に乗り降りできる仕組みを作って欲しい」と要望があり実施した。



## 5. 今後の課題と展望

その場から動けない場面に対して、本人の強みを活かした方法を取り入れて支援を考え、繰り返し行うことでスムーズに移動することができるようになった。視覚的支援を提供することを通じて、支援の統一が図れるようになったことは大きい。

また、このコンサルティング事業を通じて、職員一人ひとりが考える機会を持つことができ、対象となる利用者への支援について深く考える機会ができた。利用者が何を気にしているのか、困っていることは何か、何に刺激を受けたり、何に対して回避したりしているのかなど観察することの重要性を学ぶことができた。そして、本人の行動を変えることは時に必要ではあるが、改善できない場合は、環境設定に着目し、配慮するという視点を職員間で共有できた。

利用者一人ひとりの強み・弱み、困りごとを知ることや、職員が意見や考えを持ち、様々な角度や視点を持ちよって意見を出し合いながら、利用者一人ひとりに合った支援を提供していくことで、利用者は安心感を得られる。それに加えて、感覚特性が整理できると、苦手な刺激の軽減や回避もでき、落ち着いて行動できるようになるなどプラスの効果が生まれる。今回、学んだことを今後も他の利用者に実践していくと同時に、なによりも、家族や本人が今よりも安心して過ごせるよう、これからも職員間で協力しながら支えていきたいと思う。

このコンサルティングで、たくさんの気付きや学び知識を得ることができました。受講させていただきありがとうございました。