津久井やまゆり園意思決定支援チーム向け研修

ともに生きる社会を支える意思決定支援（現状と課題）

和泉短期大学 教授
社会福祉士
鈴 木　敏 彦

神奈川県 意思決定支援専門アドバイザー
神奈川県障害者自立支援協議会 会長
神奈川県障害者自立支援協議会権利擁護部会 部会長
神奈川県障害者差別解消支援地域協議会 委員
相模原市障害者施策推進協議会 会長
横浜市自立支援協議会人材育成部会 委員
藤沢市障害者差別解消支援地域協議会 代表
世田谷区自立支援協議会 会長
特定非営利活動法人日本相談支援専門員協会 監事
社会福祉士・精神保健福祉士国家試験委員 ほか

1

はじめに：津久井やまゆり園における意思決定支援に対する評価①

- 意思決定支援に丁寧に取り組むことが、支援者中心の支援から本人中心の支援に変わるきっかけになったことが明らかになった。
- 津久井やまゆり園の取組みでは、客観性・専門性を担保するために、県職員に加えて、外部の専門家からなる「意思決定支援専門アドバイザー」が配置され、一定の成果を上げた。
- チームによる意思決定支援を進めたことで支援現場の意識や行動が変化したことが確認できた。

※「障害者支援施設における利用者目線の支援推進検討部会報告書」（令和３年３月）

- 津久井やまゆり園等のチームにより、その手法を各県立施設に横展開し、当事者が意思決定支援会議の場に中心となって加わることを実践することにより、サービスを使う当事者が主人公とされるべき、本来のサービス等利用計画や個別支援計画につながっていくものと考える。

※「「当事者目線の障がい福祉に係る将来展望検討委員会」中間報告」（令和3年10月）

2

はじめに：津久井やまゆり園における意思決定支援に対する評価②

- 津久井やまゆり園の意思決定支援については、関係した人はすごく努力して、一生懸命やったことは否定しないし、そう簡単に結果が出せるわけではないことも重々分かるが、結果が出せたのか問われている。
- 結果に疑問が残る意思決定支援を行っても、それは意味のないことだと思っている。何のために意思決定支援をやって、それがどうなったのか、もう一度検証してほしい。意思決定支援の評価をきちんとやっていかなければならないと思う。

※「「当事者目線の障がい福祉に係る将来展望検討委員会」中間報告」（令和3年10月）

［持続可能な意思決定支援の実現］

・意思決定支援の継続
・意思決定支援の評価
・意思決定支援の全県展開への貢献

3

１．コロナ禍が意思決定支援の取組に与えた影響

○ 世界的・災害級のコロナ禍

感染拡大防止、支援者・利用者の感染

・施設機能の縮小

・施設内外での支援・活動の限定

・意思決定支援のためのチーム支援の停滞　等

⇩

○「コロナ禍だからできない」から
「コロナ禍でもできることは何か」の模索

コロナ禍で得られた知恵や経験を活かした、意思決定支援の新たな展開へ

4

２．身体拘束の解消

○ 津久井やまゆり園における不適切な身体拘束の発生

《検証委員会からの指摘》

※「津久井やまゆり園利用者支援検証委員会・中間報告書」（令和２年５月）

利用者支援	法人のガバナンス体制
① やむを得ず身体拘束を行う場合の手続き ② 個別支援計画等の記載 ③ エビデンスに基づく支援	① 組織による決定 ② 体制整備 ③ ひやりはっと及び事故報告 ④ 障害者虐待防止法に基づく通報が速やかに行われなかった事例

- 身体拘束＝身体的虐待に該当する行為
- 要件や手続きは違法性阻却事由として緊急避難的な運用
- 本人の意思に反してなされる身体拘束と意思決定支援は相容れない → 意思決定支援は身体拘束ゼロから始まる

5

３．新施設への転居をめぐって①

《経緯》

・令和２年12月：新たな居住の場の方向を定めるための意思決定支援会議の終了

→ 明確な意思が判明しない（チームがくみ取れない）利用者に対しては「最善の利益を考慮した決定」をせざるを得なかった

⇩

・令和３年８月：津久井やまゆり園入所開始

・令和３年12月：芹が谷やまゆり園の入所開始

※ほかにグループホームに地域移行した者もあり

6

３．新施設への転居をめぐって②

- ２施設のユニット定員の男女比（男性４：女性２）の制約により、複数の女性利用者の転居先変更が生じた

［課題］

・本人に対する説明が不十分

・他者の声を慮るなかで、自らの思いとは異なる決定を受け入れたことを吐露した利用者

・本人中心の意思決定支援チームによって決定された方向性が、チームでの再検討の機会なく変更

・入所調整会議での意思決定支援結果の取り扱い　等

⇩

手続的権利の担保の不備

（手続きの担保＝結果の担保ではない）

7

３．新施設への転居をめぐって③

［これからの取組］

本人の意思決定について望む結果とならない場合でも、チームが一丸となって次善の策を考え、少しでも本人の「自分らしい暮らし」に近づくことができるかを本人とともに試みる

《今後の検証内容》

① **今回の事態の検証**：プロセスの瑕疵についての検証の実施。
② **本人の意思と異なる結果が生じた際の取組の明確化**：チームによる再検討の場の設定、フォローアップ・モニタリングの必要性。
③ **意思実現支援の保障**：「意思形成・意思表明」と「意思実現支援」が分断されないため取組が必要。
④ **全ケースのモニタリング**：意思決定のとおりになった方々も、フォローアップについて考える必要がある。意思を変える権利をも尊重し、継続的な意思決定支援の実施とモニタリングが必要。

8

４．人的環境の変化と意思決定支援の継続性・一貫性の保障①

- 令和３年度：２回の人的環境の変化（意思決定支援チームの再編成）
  １回目：4月の新年度の開始時
  ２回目：8月・12月の転居時（人的環境＋物理的環境の変化）

［これからの取組］

- 人的環境の変化が生じる際には、意思決定支援の取組内容について十分な伝達・引継ぎを行い、利用者に与える影響を最小限にとどめる
- 転居後の支援に望まれること（生活の安定＝終の棲家ではない）

① 新施設での早期の生活の安定

「ゆっくりして、まずは落ち着きましょう！」という安心感の提供

② 意思決定支援の継続

「これからどんな暮らしをしましょうか？」という問いかけの継続

４．人的環境の変化と意思決定支援の継続性・一貫性の保障②

［これからの取組（つづき）］

・支援者の交代は常に起こり得るという意識
・丁寧な記録により意思決定支援の取組の可視化
・引継ぎのためのカンファレンスの実施

［３つの継続性・一貫性］

① 意思決定支援の継続性・一貫性（思いをつなげる）
② 日常生活での支援の継続性・一貫性（日々の暮らしをつなげる）
③ 本人の人生の継続性・一貫性（人生をつなげる）
→ 「私を支えるチームは変わるが、私の人生は変わらない」

- すべての職員が意思決定支援を最優先に考える「意思決定支援の文化」の継承が重要
  → 意思決定支援は「創る」に難く、「壊れる」のは容易

10

５．暮らしの場の選択をめぐって①
自分らしい暮らしの探求が居所の選定につながる

- 居所選択（地域移行）：支援者が本人とともに、本人の思いに沿った暮らしの場を見つけること、本人のニーズに応じた支援の結果、居所が選択されること。単に福祉施設の退所を意味するものではない。

［居所選択（地域移行）で大切なこと］

①「関係性」への留意

人間関係（友人、隣人、支援者等との交わり）や社会関係（社会や地域のなかでの役割）等の本人を取り巻く「関係性」への配慮

② 暮らしを支える「機能」への着目

本人が暮らす場が本人の生活を支える諸機能を備えているか

平日日中／平日夜間／休日等を過ごすために必要な機能

（例：日中活動・就労の場、見守り、意思疎通、食への支援、緊急時対応、相談相手、医療的ケア、余暇活動 等）

11

５．暮らしの場の選択をめぐって②
地域の社会資源の充実に向けて

「意思決定支援あって、資源なし」への懸念

- 「一人の人間の行動とその生活の質は、そのかなりの部分が、利用できる資源とその人に対する周囲の人たちの期待によって定まる」

※ラップ／ゴスチャ、田中英樹監訳（2014年）『ストレングスモデル（第3版）』金剛出版、p.75

→ インフォーマル／フォーマル、両者の資源の充実

※「お友達プロジェクト」関係性構築事業の意義

- 社会資源の充実に向けた自立支援協議会の役割

地域の社会資源の充実等について、当事者とともに保健、医療、福祉、教育、就労、居住、まちづくり等の関係者が参画し検討を図るための場

全員参加で地域社会を耕す

12

6．チーム支援の充実①
支援の進展が促進されるチームの特徴

① チームメンバーが、意思決定支援の中心的価値（本人中心）を理解し共有している （本人参加の形骸化を防ごうとする思いを有している）
② チームメンバーが自らの役割を理解し、自らがなすべきことを確実に実行する （チームメンバーに対する責任を果たそうとしている）
③ チームメンバーが他のメンバーの役割を理解し、相互に尊重する姿勢を有している （立場の全く異なる人の意見にも真摯に耳を傾けることができる）
④ チームメンバーが互いに建設的な交わりの場を作ろうとする姿勢を有している。 （前向きな姿勢で、多様な立場の意見による多面的な検討を図り、議論の昇華に貢献する）
⑤ チームメンバーが会議参加にあたり入念な準備を行っている （会議の目的を把握し、会議での報告すべき事項・論点を明確にして会議に臨む）

13

6．チーム支援の充実②
心理的安全性の担保

- このチーム内では、対人関係上のリスクをとったとしても安心できるという共通の思い（Amy C. Edmondson, 1999）

（メンバー同士が健全に意見を戦わせ、生産的でよい仕事をすることに力を注げるチーム・職場）

話	助
挑	新

1 話しやすさ
「何を言っても大丈夫」

2 助け合い
「困った時はお互い様」

3 挑戦
「とりあえずやってみよう」

4 新奇歓迎
「異能、どんと来い」

※出典：石井遼介（2020）『心理的安全性のつくりかた』日本能率協会

14

6．チーム支援の充実③
チームの信頼関係の根幹となる“価値”の共有

- あることがらについての価値とは、対象となることがらをどのようにとらえ、その中で何を重視し、どういったプロセスや帰結を望むかということ。そういった価値の主要部分を相手と共有しているという認識は、お互いを単なる道具と見なす関係を超え、仲間としての信頼関係をもたらし得る。

※出典：中谷内一也（2019）『信頼学の教室』講談社

ともに生きる社会かながわ憲章

一　私たちは、あたたかい心をもって、すべての人のいのちを大切にします

一　私たちは、誰もがその人らしく暮らすことのできる地域社会を実現します

一　私たちは、障がい者の社会への参加を妨げるあらゆる壁、いかなる偏見や差別も排除します

一　私たちは、この憲章の実現に向けて、県民総ぐるみで取り組みます

15