

令和元年度 障害者総合福祉推進事業

強度行動障害児者に携わる者に対する
体系的な支援スキルの向上及び
スーパーバイズ等に関する研究

報告書

令和2（2020）年3月

一般社団法人全日本自閉症支援者協会

目次

	ページ
事業の概要	1
総合報告 ー事業の位置づけ方向性ー	3
1. 指定課題と取組むべき領域	
2. スーパーバイズやコンサルテーションの可能性	
3. 事業計画	
4. 事業の実施状況と成果の概要	
5. 今後の課題	
事業所アンケート調査の結果について ー生活介護事業所を対象にー	15
1. はじめに	
2. 目的	
3. 方法	
4. 結果	
5. 考察	
事業所ヒアリング調査の結果について ー生活介護事業所を対象にー	30
1. はじめに	
2. 方法	
3. ヒアリング調査結果ならびに議論	
4. ヒアリング調査を終えて（ワーキングチームにおける意見交換の要諦）	
事業実施体制	66
事業の進捗	67

令和元（2019）年度 障害者総合福祉推進事業
指定課題 23：強度行動障害児者に携わる者に対する体系的な支援スキルの向上
及びスーパーバイズ等に関する研究

事業の概要

一般社団法人全日本自閉症支援者協会（以下「全自者協」と呼ぶ）は、令和元年度障害者総合福祉推進事業費補助金を受け、「指定課題 23：強度行動障害児者に携わる者に対する体系的な支援スキルの向上及びスーパーバイズ等に関する研究」を実施した。本研究事業は、全自者協会長（松上利男）が事業全体のとりまとめを行い、11人で構成される検討委員（学識経験者4人、障害福祉施設関係者3人、全自者協役員4人）、10人で構成されるワーキングチーム（学識経験者3人、障害福祉施設関係者2人、全自者協会員支援員等5人）ならびに全自者協事務局といった組織体制で、令和元（2019）年6月1日から令和2（2020）年3月31日の期間で事業を行った。

検討委員会（3回）、ワーキングチーム会議（6回）の議論を経て実施した内容は、①事業所アンケート調査：全国の868カ所の生活介護事業所を対象とした郵送形式のアンケート調査、②事業所ヒアリング調査：全国の17カ所の生活介護事業所を訪問・見学そして管理者等へのインタビュー実施である（本調査では15事業所について報告している）。さらに、③文献等の調査と議論：内外の先行研究等を調べ、強度行動障害者支援の人材養成に関する論点をブログで公開し、ワーキングチームならびに委員会等の議論を経て報告書の執筆・編集を行った。

本事業の調査結果は以下の通りである。

- 平成25（2013）年度よりスタートした強度行動障害支援者養成研修の修了者は、全国の生活介護事業所1施設平均7.8人であり、重度障害者加算（二）等の加算を請求している者が全体の18%弱いることから、同研修は一定レベルで普及していると考えられる
- 一方、研修で示される標準的支援に則り実践を行っている事業所は24%弱であり、研修内容が日々の事業所における実践にうまく結びついていない現状がある
- また、「強度行動障害者を積極的に受ける施設等が少ない」「施設等で強度行動障害者の専門性の確保が困難」等の意見が多く事業所より出されており、研修や加算といった現在の強度行動障害者支援施策だけでは、障害福祉関係者が実感できる成果には至っていないと考えられる
- アンケート調査で標準的支援を活用していると回答した事業所を中心にヒアリング調査を行ったところ、どの事業所（法人）も概ね強度行動障害支援者養成研修の内容を基本に支援を提供していた
- ヒアリング調査において、各事業所の管理者等は、支援の質の向上を目指した「学び」を「継続する」必要があると考えており、外部の有識者等を招聘した研修会の開催やコンサルテーションを活用し続けている事例が多い

- ヒアリング調査対象の60%は、比較的長い期間、標準的支援に則り強度行動障害者支援を提供していた。一方、残りは、強度行動障害支援者養成研修が全国で実施された後に事業を開始しており、3施設は法人内で、3施設は地方自治体で強度行動障害者支援に特化した事業・部門として企画・設立され、積極的に標準的支援を学び、実践を行っていた

この結果を受け、検討委員会やワーキングチーム会議において、「全国のより多くの障害福祉サービス事業所等で強度行動障害者の受入れが可能となるには?」「各事業所で標準的支援に基づく質の高い支援が提供できるためには?」といった視点で、どのような人材養成や地域等の体制整備が必要であるかを議論した。そして、今後さらに調査すべき課題を以下の3つにまとめた。

- 強度行動障害者に対して標準的支援に基づき質の高い支援を提供している事業所の事例を継続して収集する。特に、強度行動障害支援者養成研修が全国で展開されてから、標準的支援を積極的に活用しはじめた事業所とその人材養成のあり方について調査を行う
- 事業所の人材養成として有望だと考えられるコンサルテーションの手法について調査する。その際、コンサルテーションを受ける事業所側の要件や必要な準備、コンサルタントが重視しているプログラムやノウハウ等について整理する。また、コンサルテーションを活用して長年学び続けている組織における人材養成の考え方についても合わせて調査する
- 地方自治体等において、強度行動障害者支援に関する人材養成や質の高い事業所を育てる取組みを行っているや事例を探索・調査し、地域にとって効果的な強度行動障害支援施策を考察する

令和元（2019）年度 障害者総合福祉推進事業
指定課題 23：強度行動障害児者に携わる者に対する体系的な支援スキルの向上
及びスーパーバイズ等に関する研究

総合報告

—事業の位置づけと方向性—

1. 指定課題と取り組むべき領域

障害者総合推進事業の指定課題個票において、本事業の「指定課題を設定する背景・目的」が以下の通り記されている。

強度行動障害のある者の支援においては、平成 25 年度より「強度行動障害支援者養成研修（基礎・実践）」が位置づけられているが、より重度の強度行動障害児者への支援については、更に事業所内における人材の養成が重要である。高い専門性や知見を持った者が事業所に訪問するコンサルテーション、あるいは先駆的に取り組む事業所での実地研修やスーパーバイズ等を行い成果を上げているがその取組はごく一部に過ぎない。より重度の強度行動障害のある者への支援者のスキルアップは虐待の防止の観点からも急務である。

我が国における強度行動障害支援とは、既に 30 年以上の歴史をもつものである。昭和 63（1988）年度に強度行動障害の名称を冠した研究が始まり¹⁾、平成 2（1990）年度以降、厚生省心身障害研究に引き継がれ²⁾、平成 5（1993）年に「強度行動障害特別処遇事業」が開始され、その後様々な研究・施策が継続的に実施されている。しかし、現在においても、強度行動障害児者ならびにその家族にとっては、十分な支援環境が整備されているとは言い難い。今も厚生労働省において、以下の 3 つが解決すべき急務の課題であり続けている。

- ① 強度行動障害児者の利用希望に応じた施設等の受入れ体制の確保
- ② 強度行動障害児者に対して施設等で提供するサービスの質の向上
- ③ 上記 2 つの取組みを全国規模で普及し、地域格差の平準化を図る

近年、強度行動障害児者が虐待事件の対象になりやすいことが明らかになっており、平成 25（2013）年度より、強度行動障害児者に対する適切な支援を広く伝達するためのカリキュラムを定め都道府県地域生活支援事業として「強度行動障害支援者養成研修」が開始された^(註1)。また、平成 28（2015）年より、重度障害者加算等として強度行動障害児者への報酬がこれまで以上に高く評価されている^(註2)。それでも、上記の 3 つの大きな課題解決に向けて、十分な成果を得られていないことから、本事業が企画された。

強度行動障害者支援は、大きく、図 1 の 4 つの領域で取組む必要があると考えられる。例えば、強度行動障害支援者養成研修は、これまでの「(A) 強度行動障害児者支援に関する基礎的研究」を基本に、

強度行動障害者の標準的支援を定め、施設等において直接支援を提供する支援者を対象に、全国規模で初歩的な知識の伝達を図っている。つまり、主に「(B)支援者：知識や支援スキルの向上」にアプローチしている。この研修は、短期間の間に全国で相当数の修了者を生み出しており、研修実施者ならびに受講者双方がある程度の満足度を得ている。しかし、短期間の集団研修（基礎研修、実践研修共に12時間のカリキュラム）だけでは、実際の支援の現場での大きな変化は期待できない。つまり、この研修だけでは、「(C)事業所：支援の質向上／受入れ施設拡大」に十分なインパクトをもたらすことができず、都道府県から施策の追加が求められている³⁾。

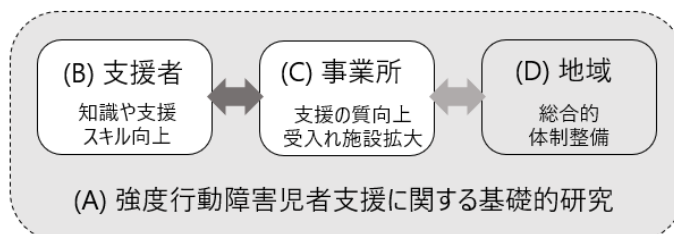


図1. 大きな課題解決に向けて取り組むべき領域の概念図

先に記した3つの大きな課題を解決するには、図1の(A)～(D)のすべての領域の底上げが必要であると考えられるが、本事業に求められるのは「(B)支援者」と「(C)事業所」をつなぐ、より効果的な方法を探索することである。それも、強度行動障害支援者養成研修で紹介されている標準的支援、つまり「構造化」や「根拠ある支援のための記録」を重視することが前提である。

2. スーパーバイズやコンサルテーションの可能性

(1) スーパーバイズやコンサルテーションへの要望

指定課題23の「想定される事業の手法・内容」として、以下の3点が示されている。

- 強度行動障害者支援に先駆的に取り組む法人、事業所の養成システムについて、その手法やキャリアパスについて調査を行い、どのようなプロセスで熟練した支援者を養成しているかを把握する
- スーパーバイズの手法による、強度行動障害児者への支援手法の実態を把握する
- 実際にコンサルテーションを実施している自治体、事業所の取り組みについて把握、整理する

つまり、図1の「(B)支援者」と「(C)事業所」をつなぐ手法として、先駆的な事業所等の人材養成の取り組みを調査分析し、スーパーバイズやコンサルテーションの手法の可能性を探索することが求められている(注3)。

事業所ならびにその事業所を運営する法人以外の人材を活用する研修の重要性については、平成30(2018)年度障害者総合福祉推進事業の「強度行動障害支援者養成研修の効果的なカリキュラム及び運営マニュアルの作成に関する研究」においても指摘されている³⁾。この研究では、全国47都道府県を対象に「現在の強度行動障害支援者養成研修(基礎・実践研修)とは別にどのような研修が新たに必要と考えるか？」自由記載で問うている。その結果は、図2の通りである。コンサルテーションやスーパーバイ

ズを含めたフォローアップに関する研修の必要性を感じている都道府県が突出して多い。背景には「疲弊している職員や支援に対して不安を感じている職員がいる」「強行研修で学んだ内容の活用状況の確認」「困難事例・成功事例の情報交換をする場が必要と感じている」といった状況があると記されている。そして、このアンケート結果をうけ、7都道府県のヒアリング調査を行っており、そのうち3カ所ではフォローアップ研修を行っており、2カ所ではアウトリーチ型の相談窓口の設置を行っていた（2カ所の相談窓口設置については、残念ながら実績がほとんどなかった）。

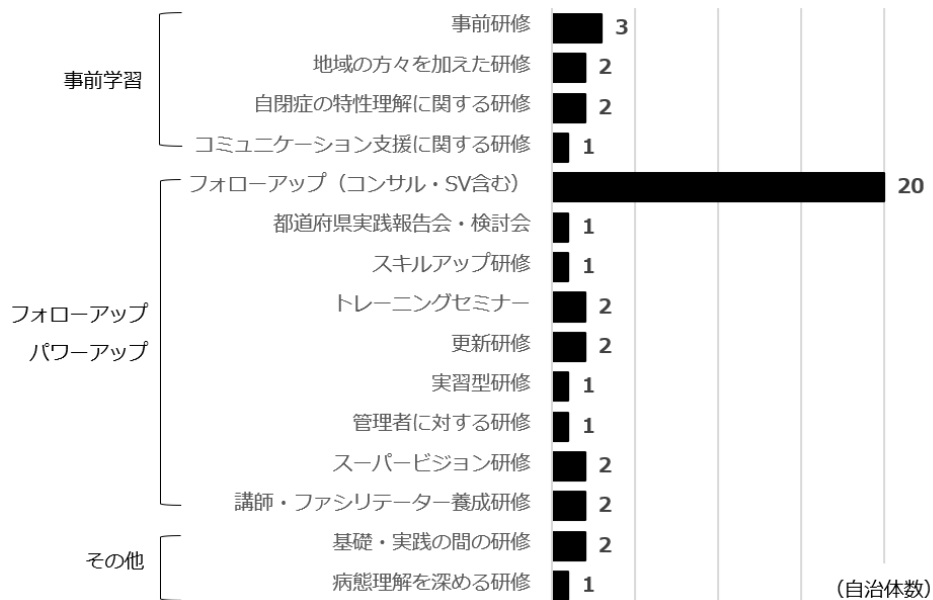


図2. 現行の強度行動障害支援者養成研修以外に必要なと思われる研修（自由記載の集計）

(2) 地方自治体単位の最近の取組み

地方自治体で実施しているフォローアップ研修やアウトリーチ型の取組み等については、日本発達障害学会機関誌2019年夏号（第41巻第2号）において、詳細な報告がなされている。以下には、4カ所の地方自治体の試みの要旨を「事業所における人材養成」の視点からまとめる。

1) 千葉県：強度行動障害のある方の支援者に対する研修⁴⁾

県内民間施設の支援員を対象に、強度行動障害者支援の「標準的支援を現場に実装」することを目的に、平成26（2014）年度より県事業として「強度行動障害のある方の支援者に対する研修」を行っている。この事業の運営は千葉県発達障害者支援センターが行っており、県の呼びかけで毎年集まった、民間施設等の中核的役割を担う支援員16人に対して、断続的に年間30日以上研修を行うものである。この研修は、各施設等の実際の利用者（モデル事例）に対して、研修で学んだ標準的支援の内容を実際の施設の支援員チームで実施・報告することをゴールとしており、①講義（標準的支援を中心に）、②見学（先進施設・他の受講者所属先）、③実習（模擬場面でPDCAサイクル）、④実践（各受講者の施設で実際の利用者をモデルとして）の4段階の総合的な研修プログラムを実施している。特に、④実践は、5ヶ月間、検討会だけでなく、研修受講者の実際の施設に研修講師ならびに他の受講者が訪問し、「アセスメント」「苦手刺激の調整／わかりやすい環境」「得意なことで活動の安定」「スケジュールの安定」等を学ぶ、い

いわゆるコンサルテーション型の研修である。過去4年間の実績から、アセスメントからはじまる仮説検証型の事例検討（PDCA サイクル重視）により、標準的支援は多くの民間施設等で実行可能であると示されている。今後、コンサルテーションのあり方ならびにその育成を今後の課題としてあげている。

2) 横浜市：発達障害者地域支援マネジャーによる事業所支援⁵⁾

横浜市では、強度行動障害者支援に携わる障害福祉サービス事業所等に、標準的な支援が可能になるよう、発達障害者地域支援マネジャー（以下、「支援マネジャー」と言う）を派遣する、いわゆるコンサルテーション事業を平成28（2016）年度より実施している。専任常勤職4人の支援マネジャーが横浜市発達障害者支援センターに配置されており、横浜市内の事業所を対象とした強度行動障害者養成研修の企画・実施ならびにコンサルテーション事業を一体的に運営している。コンサルテーションのプロセスは、①事業所等からの相談受付、②インテーク（支援マネジャーによる対象となる強度行動障害者の直接・間接的アセスメント等）、③集中コンサルテーション（事業所における標準的支援の研修、対象となる強度行動障害者のアセスメントからはじまるPDCAサイクルのOJT）、④終結・フォローアップの流れで実施している。市内約100事業所に対して訪問実績600回の段階で、標準的な支援が複数の事業所で定着している事例を紹介している。また、事業所内のOJTにおけるコンサルテーションの役割、強度行動障害者の質の高い地域生活の実現に向けての階層についての提案が行われている。

3) 福岡市：強度行動障がい者集中支援事業⁶⁾

福岡市では平成18（2006）年度より、強度行動障害者支援に関する独自の取り組みを行っており、その一環として平成27（2015）年度に強度行動障がい者集中支援事業がスタートしている。この事業は、支援拠点において24時間体制で原則3ヶ月の集中支援を行い、行動問題の軽減を図ると同時に障害特性に応じた今後の支援のあり方を検討し、集中支援後の新しい支援チームに引き継ぐ役割を担っている。そして、集中支援において、①行動観察とアセスメント、②行動問題へのアプローチ・生活リズムの確立、③QOLの向上・地域の福祉サービスへの移行といった概念的な3つの期間で支援を実施している。特に③については、受入先事業所や基幹相談支援センター等と移行支援会議を実施し、移行の詳細な手続き等を確認すると同時に、「受入先事業所から支援についての具体的な引き継ぎ要望があれば、集中支援機関の職員が事業所に訪問し、受入先事業所職員と一緒に環境設定や支援方法等について直接的かつ具体的にサポートを行う」仕組みになっている。この事業の課題として、短期間の集中支援事業が機能するには、1事業所あるいは1法人ではなく、事業所間の連携を含め、協働しながら人材養成等に組み込む必要があると記している。

4) 大阪府：公立施設におけるセーフティーネット事業⁷⁾

大阪府では、府立砂川厚生福祉センターの再整備計画に基づき、平成24（2012）年度より、民間事業所等で支援困難な強度行動障害者を支援する施設「いぶき」を開設している。いぶきでは、府内の強度行動障害者のセーフティーネットとしての受皿の役割、期限を定めて専門的支援による行動問題の軽減、そしてスムーズな地域移行の実現の機能を担っている（同時に、府の強度行動障害者支援に関する各種研修の事務局を担っている）。専門的支援として、アセスメントによる障害特性理解、行動の背景になる生活環境との関係性に着目した構造化と機能的コミュニケーション方法の獲得を支援の大きな軸としている。いぶき入所者の地域移行において、受入先グループホーム等における体験入居にいぶき職員が付き添

い、支援の具体的な方法の伝達や構造化の検討等を繰り返し行っている。受入先によっては、府の施設設備改修の助成制度の活用を提案を行っており、事例を通してソフト面とハード面からの支援のあり方を紹介している。

この4つの地方自治体における取組みのうち、先の2つは、発達障害者支援センターが実施するものであり、強度行動障害支援を実施する事業所の人材養成に携わるものである。千葉県は、事業所の中核職員に対する1年間の集中的研修の一環として、発達障害者支援センター職員が、実際の事業所に出向いて研修を行っている。それも、特定の強度行動障害者に対して、アセスメントからはじまるPDCAサイクルを繰り返し、事業所の支援チーム全体で標準的支援の提供方法について継続的に検討するものである。横浜市は、事業所コンサルテーション事業として、強度行動障害者支援に課題を抱えている事業所からの要望に応じ、その事業所に出向き、アセスメントからはじまるPDCAサイクルを繰り返し、標準的支援の定着を図っている。どちらも、①事業所に継続的に出向く、②特定の強度行動障害者への具体的な支援方法に関与する、③PDCAサイクルを繰り返しながら人材養成を行う、④強度行動障害者養成研修以外にも標準的支援についての体系的な研修を行っている。

一方、後の2つは、集中的支援を提供する拠点型事業所で専門的な支援を提供した後に、地域移行計画の一環として、事業所における標準的支援の提供（人材養成）に携わっている。福岡市、大阪府どちらの事例も、地方自治体独自の複数の強度行動障害者支援施策があり、その仕組みに則り地域移行を実施している。どちらも、地域移行の受皿の拡大についての問題意識を持っており、移行先が確定すれば、事業所に継続的に出向き、様々な環境調整や支援方法を協働で検討する、手厚い対応を行っている。発達障害者支援センターが実施する2つの事業と同様、事業所で実践を通して学ぶ人材養成（OJT）を基本に標準的支援の定着を試みている。

（3）標準的支援と基礎的な技術の習得

1) OJT（On the Job Training）と Off-JT（Off the Job Training）

古くから人材養成（開発）の手法として、「OJT：実際の現場で実践を通して学ぶ教育訓練」と「Off-JT：実際の現場を離れて行う教育訓練」を対比して、それぞれの長所や短所について議論されており、経営学・心理学等の研究だけでなく、多くのビジネス書にも教育訓練を行う際の留意点がまとめられている。表1は、OJTとOff-JTの長所・短所の特徴を簡単にまとめたものである（注4）。

現行の強度行動障害者養成研修等は、Off-JTに該当し、表1の長所・短所がそのまま当てはまると考えられる。例えば、「基本的な知識だけでは実践に役立つか否か不明」「業務に活用できない内容も含まれる」「明文化されたスキルの背景にある暗黙のノウハウが伝達できない」などが、代表的な短所である。OJTにおいて、このような短所を補うことが理想である。

通常、OJTの実施者は、事業所内の管理・監督あるいは指導的立場にある経験者である。つまり、強度行動障害者支援の専門的な知識・スキル等を有している組織（法人）内の人材が中心となり、継続的に事業所の支援力向上に向けての人材養成を行うことであり、まさにスーパーバイズである。一方、前項で紹介した4つの地方自治体における人材養成の取組は、組織（法人）外の人材が事業所に出向き、実際の利用者支援を協働で行っている。いわば、OJTの要素が大きいコンサルテーションであり、事業所にこれまで無かった新しい支援を根付かせるには有効な手法である。コンサルタントと事業所が協働で、「実

際の現場の仕事上のノウハウが実践を通じて身につく」「即戦力として早期の成熟が期待できる」「個々の習熟度合いに応じて柔軟に対応ができる」OJTによる人材養成を行い、Off-JTである強度行動障害支援者養成研修の短所を補おうとしている。

表1. 人材養成におけるOJTとOff-JTの代表的な超短所

	長所	短所
OJT	<ul style="list-style-type: none"> ● 実際の現場の仕事のノウハウが実践を通じて身につく ● 即戦力として早期の習熟が期待できる ● 個々の習熟度合いに応じて柔軟に対応できる ● (見かけ上) コストがかからない 	<ul style="list-style-type: none"> ● 実際の現場では偶然の要素が多く、必要な知識・技術の体系化や網羅できない ● 研修担当者により内容や方法にばらつきが大きい ● 実際の支援であるがゆえ、業務処理が優先され、教育訓練が後回しになる ● 研修受講者(新人等)には研修担当者以外のサポート(例:メンター)も必要
Off-JT	<ul style="list-style-type: none"> ● 必要な要素を体系的に網羅して学べる ● 一斉に行える ● 学習内容が統一できる ● 社内外からの専門知識を持った講師を呼ぶことができる ● 集中して教育ができる 	<ul style="list-style-type: none"> ● 基本的な知識だけでは実践に役立つかが不明 ● 業務に活用できない内容も含まれる ● 明文化されたスキルの背景にある暗黙のノウハウが伝達できない ● 従業員の拘束時間が売りに直接結びつかない ● 講師、テキスト等のコストがかかる

2) 強度行動障害とコンサルテーション

我が国では、特別支援教育の分野で、コンサルテーションの手法を活用した実践や研究が広く行われている⁸⁾。通常、学校コンサルテーションでは、コンサルティ(主に学級担任)が抱えている問題を中心に、問題点を整理し、評価し、具体的な対応策を検討しながら問題解決を図っている。具体的には、コンサルタントは、コンサルティの不安に対して、「他の取組などの紹介しながら安心感を与える」「課題に対する捉え方に関して新たな見方を提案する」「組織・管理上の問題点について改善策を検討する」「外部の有効な支援へ繋ぐ」等を行う。つまり、コンサルテーションとは、ケース会議等において、①知識の提供、②精神的な支え、③新しい視点の提示、④ネットワークの促進等を提案・協議するものであり、原則、クライアント(児童・生徒)に対して直接支援を行うことはない。

一方、障害福祉サービス事業所等に強度行動障害者に対する標準的支援を根付かせることを目的としたコンサルテーションは、手法がかなり異なる。前項の千葉県や横浜市の試みは、実際の支援の現場に向き、対象となる強度行動障害者の直接観察・アセスメントを行い、標準的支援を実際に構築するプロセスを経て、PDCAを繰り返している。福岡市や大阪府の地域移行のプロセスも基本的に同様であると考えられる。コンサルタントは、ケース会議等における提案・協議だけでなく、直接支援の手本を示すことで、明文化できない実践上のノウハウの伝達とその背景にある根拠を解説し、コンサルティ(事業所の支援員)が当初の模倣から次第に自立的に標準的支援の運用ができるように成長する過程を見守っていく。

強度行動障害者支援のコンサルテーションは、学校コンサルテーションと比較すると、明らかに基礎技術習得型 OJT の特徴を持っている。

3) 海外の調査資料から

強度行動障害支援ではないが、自閉症の学級や福祉サービス事業所を対象とした人材養成プログラムの成果を比較したユニークな研究が存在する。その研究では、自閉症支援の教師等のスキルに基づく研修プログラムは、いったん自分の学級に戻るとほぼ「例外なくそれを実施しない」という結果が出ている⁹⁾。

トレーニングの要素	トレーニングの成果（成果の上がった受講生の割合）		
	知識	スキル	現場で活用
理論と討議	10%	5%	0%
トレーニング施設で実演	30%	20%	0%
トレーニング施設での練習とフィードバック	60%	60%	5%
現場でコーチング 実施のサポートとフィードバック	95%	95%	95%

図3. トレーニングの要素毎の成果の割合

図3は、トレーニングの要素毎に成果が上がった受講生の割合をまとめたものである。この結果からは、「現場で活用」を前提とした場合、「現場でコーチング（実施のサポートとフィードバック）」が唯一のトレーニング・プログラムになる。米国ノースカロライナ州の TEACCH®自閉症プログラム（以下、「TEACCH プログラム」と呼ぶ）では、このような研究成果を参考に、自閉症支援の専門家を養成するための総合的な研修プログラムが準備されている¹⁰⁾。この研修では、目的に合わせて Off-JT として「講義」「テキスト」「実演」「実習」を用意し、さらに実際の支援の現場で実践が維持することを前提とした OJT、そしてフォローアップと評価が行われている。この TEACCH プログラムにおいても、実際の直接支援スキル向上において、コンサルテーションによる基礎技術習得型 OJT を志向している。

4) スーパーバイザー養成とコンサルテーション

障害福祉サービス事業所等において、自閉症・強度行動障害者に対する標準的支援の定着を試みる際、OJT に関与するコンサルテーションの実践事例が増えている。1 つの事業所・法人の優れた実践報告だけでなく、強度行動障害者支援における標準的支援が定まったことで、地域全体の底上げや体制整備が切実な課題になっているためだと考えられる。

松上（2019）は、強度行動障害者支援の問題について「支援員の支援力不足」と「支援力向上に向けての人材養成の不備」が背景にあり、コンサルテーションを継続的に活用しながら、事業所内でスーパーバイズを担える中核的な人材養成が必要であると提言している¹¹⁾。そして、強度行動障害者に対する支

援力向上に向け、①組織の理念・使命・ビジョンに基づく組織的な人材育成であること、②人材育成の有効な手段はコンサルテーションの活用であること、③そのコンサルテーションと組織における人材育成の基本となるスーパービジョンを担うスーパーバイザーの養成が急務であるとまとめている。

3. 事業計画

(1) 目的

本研究事業は、強度行動障害支援者養成研修で紹介されている標準的支援が、全国の障害福祉サービス事業所等で「どのように活用されているか」実態調査を行うとともに、標準的支援を有効に活用している事業所等において「組織的にどのような取組みが行われてきたか」を調査することにより、「施設等で提供されるサービスの質の向上」につながる有効な取組を考察するものである。特に、強度行動障害児者に直接支援を行う支援者の「人材養成」に着目し、日常的な教育・指導、組織的な研修、スーパービジョンやコンサルテーション等の実態を探索することで、標準的支援の普及と強度行動障害児者の受入れ事業所の拡大等に向けての可能性を考察する。

(2) 具体的な実施事業

1) 事業所アンケート調査

郵送方式により事業所アンケート調査を実施した。アンケート項目については、本研究事業により設置された11人の検討委員会（学識経験者4人、障害福祉施設関係者3人、全自者協役員等4人）、10人のワーキングチーム（学識経験者3人、障害福祉施設関係者2人、全自者協会員施設職員等5人）の検討を経て作成した8項目である。送付先は、①公益財団法人日本知的障害者福祉協会の加盟の生活介護事業所からランダムに抽出した800事業所（地域単位のバランスも考慮）、②全自者協加盟の生活介護事業所のうち①で送付済事業所を除く68事業所、合計868事業所にアンケート用紙を郵送した。回答については、管理者ならびに事業所の運営全般について把握されている者の記入を求めた。調査期間は、令和元年（2019年）10月から12月、アンケート回収数446件（回収率：51.3%）である。

2) 事業所ヒアリング調査

強度行動障害支援者養成研修で紹介されている標準的支援を積極的に取入れ、比較的質の高い支援を提供していると想定される生活介護事業所に訪問調査を行い、事業所における人材養成のあり方ならびに今後の課題等についてのインタビューを行った。調査（訪問ならびにインタビュー実施）は、本事業のワーキングチームならびに事務局で行った。調査内容は、①事業所アンケート調査で回答している標準的支援の活用状況に沿った事業所見学と口頭による確認、②事前送付した項目に沿ったインタビューによる聞き取りである（調査者は事業所訪問後報告書を作成する）。なお、ヒアリング調査の手続きならびに報告書作成については、ワーキングチーム会議において事前学習を行っている。調査期間は、令和元年（2019年）11月から令和2年（2020年）3月、訪問事業所数17件である。

3) 文献等の調査と議論

自閉症・行動障害者の支援に携わる従事者を対象とした教育・コーチングに関する内外の文献、企業等の人材開発・研修効果に係る文献等から、強度行動障害者支援の人材育成に応用可能な知見を整理し、本研究事業の進捗等を情報発信するブログに随時掲載（『強度行動障害支援スキルの向上をめざして』<http://kyoudokoudousyougai.seesaa.net/>）、ならびに検討委員会・ワーキングチーム会議での議論を行った。

4. 事業の実施状況と成果の概要

（1）事業所アンケート調査

回答を得た 446 件の生活介護事業所の利用契約者合計は 20,938 人であり、そのうち施設入所支援と組み合わせて利用しているのは 59.3%、1 事業所当たりの契約者数は 6 人から 337 人の範囲であり、平均 47.1 人であった。2019 年 9 月の給付費請求において、重度障害者支援加算（二）等の請求をしている（生活介護ないし施設入所支援で対象となる）利用者は 3,688 人であり、全契約者の 17.6%に相当する。

今回のアンケート調査では、標準的支援の活用状況に関して 7 項目の設問を作成し、順序尺度の多肢選択項目で回答を得ている。結果は、項目により差はあるものの、全事業所の平均として「おおむね活用している」から「ときどき活用している」の範囲であった。事業所単位の活用状況から、「活用グループ」「中間グループ」「非活用グループ」の 3 グループに分け、「活用グループ」の特徴を分析した。標準的支援の活用グループは、①標準的支援のすべての下位項目について高い評価をしており、②コンサルテーションの受入れや外部講師を招聘した研修に積極的に取り組む傾向があった。

事業所アンケート調査結果の詳細は、本報告書「事業所アンケート調査の結果について—生活介護事業所を対象に—」を参照いただきたい。

（2）事業所ヒアリング調査

標準的支援に則り強度行動障害者支援を提供していると考えられる全国 17 カ所の生活介護事業所に訪問・ヒアリング調査を実施した。なお、日程調整の関係で 2 事業所は本報告には掲載できなかった（全日本自閉症支援者協会のホームページにおいて、追加の報告を行う）。

ヒアリング調査の結果は、標準的支援の実施状況の確認の後、事業所の管理者等から、①アンケート調査結果内容の確認、②事業所（法人）設立の沿革と強度行動障害（自閉症）支援とのかかわり、③地域における強度行動障害・自閉症支援の役割（強み）と事業所における課題等の聞き取りを行った。各事業所の詳細な調査結果は、本報告書「事業所ヒアリング調査の結果について—生活介護事業所を対象に—」を参照していただきたい。なお、すべての事業所訪問を終え、ワーキングチームにおいて標準的支援を実施した時期ときっかけ、過半数がコンサルテーションを継続している意義等について議論を行った。

（3）文献等の調査と議論

強度行動障害者に対する支援スキル向上に係る代表的文献を収集した。概ね平成 25 年（2013 年）以降の強度行動障害者支援に係る文献・資料（講演会資料、地域の団体の会報、ネット上のトピック

ス等)、内外の自閉症支援ならびにコンサルテーション・コーチングに関する文献、一般のコーチングや人材開発に関する文献・資料を整理し、検討委員会（3回）、ワーキングチーム会議（6回）における資料を作成し、議論を行った。

また、6月末に立ち上げたブログ「強度行動障害支援スキルの向上をめざして」において、63件（2020年2月末現在）の書き込みを行い、広く多くの人に調査研究の主旨ならびに進捗状況を公開している。ブログのアクセス数をもっとも多かったのは2020年1月18日であり、1日の訪問人数528人、アクセス数1,379件であった（なお、2020年2月末時点で、ブログのタイトルならびに「強度行動障害支援スキル」という名称で検索するとページがトップに現れるが、「強度行動障害」の検索ではページに辿り着くことは難しい）。

上記の議論から、強度行動障害者に対して標準的支援を提供する障害福祉サービス事業所の増加を目指すために留意すべきポイントを以下の通り整理した。詳細は、本レポートの前節「2. スーパーバイズやコンサルテーションの可能性」にまとめて記載した。

（4）結果のまとめと考察

事業所アンケート調査結果は、大きく以下の3つのポイントにまとめることができる。

- 平成25（2013）年度よりスタートした強度行動障害支援者養成研修の修了者は、全国の生活介護事業所1施設平均7.8人であり、重度障害者加算（二）等の加算を請求している者が全体の18%弱いることから、同研修は一定レベルで普及していると考えられる
- 一方、研修で示される標準的支援に則り実践を行っている事業所は24%弱であり、研修内容が日々の事業所における実践にうまく結びついていない現状がある
- また、「強度行動障害者を積極的に受ける施設等が少ない」「施設等で強度行動障害者の専門性の確保が困難」等の意見が多く、事業所より出されており、研修や加算といった現在の強度行動障害者支援施策だけでは、障害福祉関係者が実感できる成果には至っていないと考えられる

なお、標準的支援の活用状況は、事業所の自己評価を集計したものである。また、支援を行っている強度行動障害者の状態像も事業所により多様であり、回答者のバイアスが存在することを考慮する必要がある。

事業所ヒアリング調査結果についても、大きく以下の3つのポイントにまとめることができる。

- アンケート調査で標準的支援を活用していると回答した事業所を中心にヒアリング調査を行ったところ、どの事業所（法人）も概ね強度行動障害支援者養成研修の内容を基本に支援を提供していた
- ヒアリング調査において、各事業所の管理者等は、支援の質の向上を目指した「学び」を「継続する」必要があると考えており、外部の有識者等を招聘した研修会の開催やコンサルテーションを活用し続けている事例が多い
- ヒアリング調査対象の60%は、比較的長い期間、標準的支援に則り強度行動障害者支援を提供していた。一方、残りは、強度行動障害支援者養成研修が全国で実施された後に事業を開始してお

り、3施設は法人内で、3施設は地方自治体で強度行動障害者支援に特化した事業・部門として企画・設立され、積極的に標準的支援を学び、実践を行っていた

5. 今後の課題

強度行動障害児者の支援力向上の実現を目指した本事業の取組みは、引き続き下記の3つの内容を中心に継続的に研究を進めたいと考えている。

- 強度行動障害者に対して標準的支援に基づき質の高い支援を提供している事業所の事例を継続して収集する。特に、強度行動障害支援者養成研修が全国で展開されてから、標準的支援を積極的に活用しはじめた事業所とその人材養成のあり方について調査を行う
- 事業所の人材養成として有望だと考えられるコンサルテーションの手法について調査する。その際、コンサルテーションを受ける事業所側の要件や必要な準備、コンサルタントが重視しているプログラムやノウハウ等について整理する。また、コンサルテーションを活用して長年学び続けている組織における人材養成の考え方についても合わせて調査する
- 地方自治体等において、強度行動障害者支援に関する人材養成や質の高い事業所を育てる取組みを行っているや事例を探索・調査し、地域にとって効果的な強度行動障害支援施策を考察する

注釈

- 注1 強度行動障害支援者養成研修は、平成29(2017)年度から、地域生活支援推進事業の特別枠「障害福祉従事者の専門性向上のための研修受講促進事業」として、都道府県の積極的な実施を求めている
- 注2 平成27(2015)年の報酬改定では、強度行動障害支援者養成研修等の修了者の支援を前提に、標準的支援を提供することで、施設入所支援、共同生活援助等の夜間サービスに高い加算を設定し、平成30(2018)年の報酬改定では、生活介護や放課後等デイサービスといった日中活動支援も対象に含めている
- 注3 本事業では、「スーパーバイズ/スーパービジョン」とは強度行動障害者支援の専門的な知識・スキル等を有している組織(法人)内の人材(スーパーバイザー)が中心となり、継続的に事業所の支援力向上に向けての人材養成を行うものとする。原則、スーパーバイザーは、事業所における一定の管理・監督権があり、教育的かつ支持的な取組みとして行われる。「コンサルテーション」とは、強度行動障害者支援の質の向上を願っている事業所において、一定期間継続的に組織(法人)外の人材(コンサルタント)から、専門的な知識やスキル等を学ぼうとすることを言う。なお、コンサルタントと事業所等(コンサルティ)とはパートナーシップに基づき対等な関係にある。
- 注4 表1は『高原暢恭(2010)人材養成の教科書：悩みを抱えるすべての管理者のために、労務行政。』を中心に人材開発プログラムに関係するいくつかのネット情報を参考に志賀利一がまとめたものである。

文献

- 1) 強度行動障害児者研究会（1989）強度行動障害児（者）の行動改善および処遇の在り方に関する研究. 財団法人キリン福祉財団助成研究報告書.
- 2) 石井哲夫他（1991）強度行動書障害児（者）の処遇に関する研究. 平成 2 年度厚生省心身障害研究報告書.
- 3) 佐々木茜・日詰正文・村岡美幸（2019）強度行動障害支援者養成研修の研修カリキュラム及び研修運営に関する実態調査. 国立のぞみの園紀要, 第 12 号, Pp39-52.
- 4) 田熊立(2019)千葉県における強度行動障害者支援の人材養成研修について. 発達障害研究, Vol.41(2), Pp134-140.
- 5) 米澤巧美(2019)横浜市における発達障害者地域支援マネージャーによるコンサルテーションの実際. 発達障害研究, Vol.41(2), Pp150-163.
- 6) 森口哲也(2019)福岡市における強度行動障がい者集中支援事業について. 発達障害研究, Vol.41(2), Pp125-133.
- 7) 大黒哲史（2019）大阪府におけるセーフティーネットとしての公立施設の運営について. 発達障害研究, Vol.41(2), Pp141-149.
- 8) 国立特別支援教育総合研究所(2007)学校コンサルテーションを進めるためのガイドブック：学校コンサルテーションブック. 国立特別支援教育総合研究所.
- 9) Joyce,B., & Showers,B（2002）Student Achievement through Staff Development (3rd ed), Alexandria VA : Association for Supervision and Curriculum. (Educating Students with Autism Spectrum Disorder: A Model for High-Quality Coaching. Harrower,J.K., Denti,L.G., & Weber-Olsen,M.共著, Plural Publishing, 2016 より)
- 10) ゲーリー・メジボフ, エリック・ショプラー他著・服巻智子, 服巻繁（訳）(2007) TEACCH とは何か：自閉症スペクトラム障害の人へのトータル・アプローチ. エンパワメント研究所.
- 11) 松上利男(2019)障害福祉分野における人材養成の在り方について. 発達障害研究, Vol.41(2), Pp164-69.

事業所アンケート調査の結果について

—生活介護事業所を対象に—

1. はじめに

障害福祉サービス事業所等において、強度行動障害児者に対する支援力の向上は、急務の課題である。私たちの国では、この課題の解決に向け、近年いくつかの取組みを行っている。

平成 25（2013）年度、「強度行動障害支援者養成研修（基礎・実践）」プログラムを定め、都道府県地域生活支援事業として位置づけた。そして、この研修の修了を前提に、平成 27（2015）年と平成 30（2018）年の障害福祉サービス等報酬改訂により、強度行動障害児者に直接支援を行う障害福祉サービス事業所等に重度障害者加算として、報酬額を増額している。

強度行動障害支援者養成研修は、毎年全国で実施されており、平成 28（2016）年度実績では、基礎研修が 110 回開催され 11,940 人が修了しており、実践研修は 74 回開催 5,816 人修了と、事業として定着している。ちなみに、同年に行動援護従業者養成研修の修了者は 3,050 人おり、基礎研修と合わせると 1 年間に 1.5 万人が強度行動障害者支援の基礎を学んでいることになる¹⁾。この研修は、平成 29（2017）年度より都道府県地域生活推進事業として、国からの補助が確保できるようになったことから、現在はさらに多くの修了者が毎年生まれているものと推測される。^(註1)

一方、研修を管轄している都道府県の多くは、「受講希望ニーズに応える研修回数・規模の拡大」「研修講師の確保」「受講者の実践経験の格差への対応」が困難であると同時に、本研修だけでは強度行動障害者支援のスキルアップが難しく、さらなる研修や対策が必要であると考えている。実際に、いくつかの都道府県では、独自の強度行動障害支援施策を採用している²⁾。

2. 目的

強度行動障害支援者養成研修と重度障害者加算等が連動する仕組みになってから、5 年目になる今年、実際に障害福祉サービス事業所等における研修修了者数や重度加算等がどうなっているか、その実態調査を行うことが、このアンケート調査の目的である。同時に、強度行動障害支援者養成研修のプログラム内容が「どの程度応用されているか?」、さらには事業所ならびに運営法人において「強度行動障害者支援を行う支援員の人材養成についてどのように考えているのか?」についても調査する。

3. 方法

郵送方式により事業所アンケート調査を実施した。アンケート項目については、本研究事業により設置された 11 人の検討委員会（学識経験者 4 人、障害福祉施設関係者 3 人、全自者協役員等 4 人）、10 人

のワーキングチーム（学識経験者 3 人、障害福祉施設関係者 2 人、全自者協会員施設職員等 5 人）の検討を経て作成した 8 項目である。なお、本アンケート調査は、障害福祉サービス事業所における強度行動障害者支援に関係した取組みを調査するものであり、各事業所を利用している障害者の個人情報について扱うものではない。アンケート用紙配布の際には、本研究の趣旨ならびに事業所の自由意志で回答を求めていることを明記した書面を添付している。また、事業所の管理者ならびに運営全般について把握している者にアンケートの回答を求めている。

送付先は、①公益財団法人日本知的障害者福祉協会の加盟の生活介護事業所からランダムに抽出した 800 事業所（地域単位のバランスも考慮）、②全自者協加盟の生活介護事業所のうち①で送付済事業所を除く 68 事業所、合計 868 事業所にアンケート用紙を郵送した。調査期間は、令和元年（2019 年）10 月から 12 月。アンケート回収数は 446 件（回収率：51.3%）であった。^{注2)}

4. 結果

（1）生活介護事業所の概要

1) 利用契約者数

2019 年 10 月 1 日時点の利用契約者数は、回答のあった 445 事業所合計で 20,938 人（利用契約者について未記入の事業所 1 件あり）^{注3)}、そのうち施設入所支援と組み合わせて利用しているのは 12,422 人、生活介護合計利用者の 59.3%に相当する。1 事業所あたりの契約者数は、平均 47.1 人でその範囲は最小 6 人から最大 337 人、中央値 42 人である。1 事業所あたりの利用者数の分布は、図 1 の通りである。

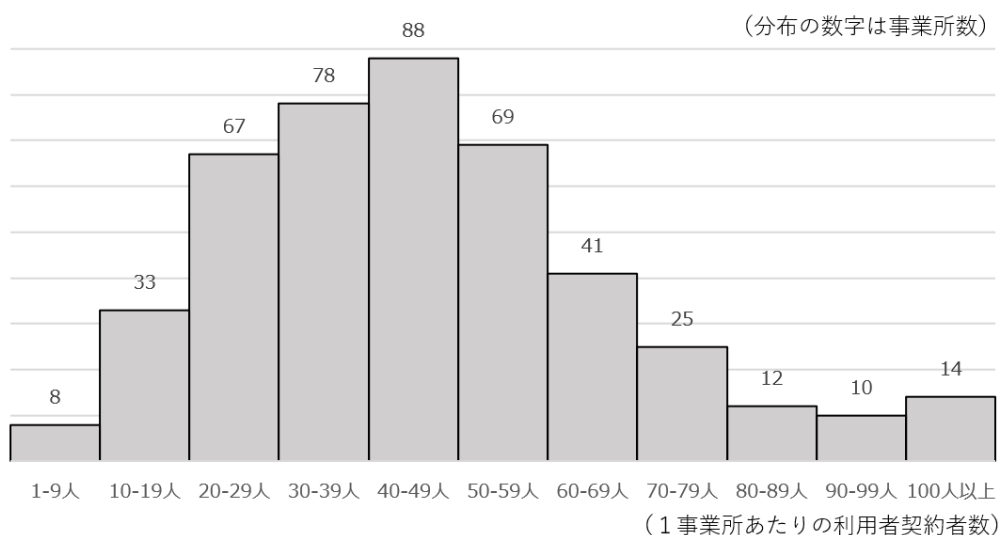


図 1. 事業所あたりの利用契約者数の分布

2) 重度障害者加算

2019 年 9 月の給付費請求において、生活介護で重度障害者支援加算（二）の対象となる利用者数は 689 人、施設入所支援で重度障害者支援加算（II）（二）を請求している利用者数は 2,999 人、合計すると 3,688 人である。この数字は、契約者数全体の 17.6%に相当する。

重度障害者支援加算の請求対象者が0人の事業所は254件、全体の57.2%を占める。一方、利用者のうち半数以上が重度障害者支援加算の対象者である事業所は51件、全体の11.5%であった。

重度障害者支援加算（二）等については、平成30（2018）年度より日中支援（生活介護）も対象となっているが、障害者支援施設では夜間のみ（施設入所支援）の請求対象であり、日中（生活介護）での請求はできない。また、この加算は、対象となる利用者に対して、強度行動障害支援者養成研修修了者が基準通り配置されており、支援計画シート等や支援手順書・記録を日々整理していることが請求の対象になる。

3) 障害種別（取得手帳）の状況

アンケートで回答された20,938人の利用者の年代と障害者手帳の取得状況は表1の通りである。なお、一人が複数の障害者手帳の交付を受けている場合は、重複回答としてカウントしている。

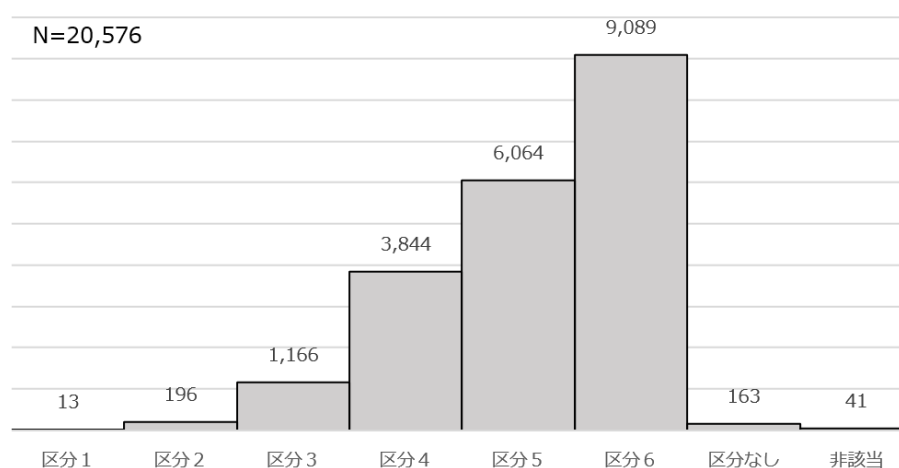
契約者数20,938人のうち療育手帳の交付を受けている者が20,070人であることから、今回のアンケート調査に回答した生活介護事業所の主な対象者は知的障害である（95.9%）。

表1. 生活介護事業所契約者の年代と障害者手帳の取得状況

年齢\障害種別	身体障害	知的障害	精神障害	なし	合計
18歳未満	13	170	6	1	190
18歳～64歳	2,449	17,201	292	36	19,978
65歳以上	668	2,699	53	9	3,429
合計	3,130	20,070	351	46	23,597

4) 障害支援区分の状況

利用者の障害支援区分の分布は、図2の通りである。なお、445カ所の生活介護事業所のうち、障害支援区分について回答のあった総数は20,576人である。



区分6が9,089人と最も多く、全数の44.2%を占める、次いで区分5が6,064人（29.5%）、区分4が3,844人（18.7%）、区分3が1,166人（5.7%）である（注4）。生活介護事業は、原則障害支援区分が3以

上（50歳以上は区分2以上／施設入所を伴う場合は更に1区分上がる）が給付の対象となる。しかし、援護の実施者が指定特定相談支援事業者によるサービス等利用計画案の作成を経た上で、必要性を認めた場合も対象になる。本調査では、区分1、非該当、区分なしの者は合計217人である。

障害支援区分6の者が0人の生活介護事業所は25カ所（5.6%）だけであり、概ね3分の1にあたる153カ所（34.4%）は利用者の半数が区分6である。また、14カ所は利用者の90%以上が区分6であった。

（2）強度行動障害支援者養成研修の修了者

446カ所の生活介護事業所において、重度障害者支援加算（二）等の条件のひとつとなる強度行動障害支援者養成研修等の修了者数は次のとおりである。

- 強度行動障害支援者養成研修（基礎研修） 3,471人
- 強度行動障害支援者養成研修（実践研修） 1,642人
- 行動援護従業者養成研修 411人（注5）

1事業所あたりの基礎研修修了者は平均7.8人、最小0人、最大72人、中央値4人である。事業所あたりの基礎研修修了者数の分布は図3の通りである。

都道府県によって強度行動障害支援者養成研修の定員には、かなり大きな差が存在している²⁾。事業所単位で、希望する人数の受講ができていないかどうかは、今回調査を行っていない。しかし、重度障害者支援加算（二）等における経過措置が無くなって1年半が経過した段階で、事業所単位である程度の人数が、既に研修を修了している実態が明らかになった。

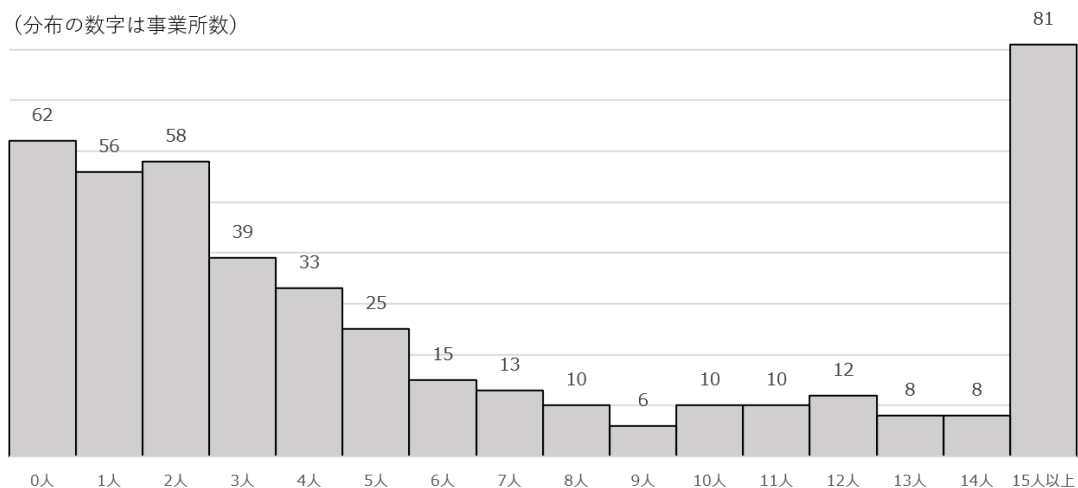


図3. 1事業所あたりの強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）修了者数

（3）標準的支援の提供

1) 標準的支援の活用状況

今回のアンケート調査では、強度行動障害支援者養成研修で伝達している標準的支援のうち7項目について、多肢選択法でその「活用状況」ならびに「成果の判断」について回答を求めている。実際の設問は図4の通りである。

活用状況の回答のうち1～4の回答数（回答事業所数）、平均値、標準偏差をまとめると表2の通りである（1～4については順位尺度であるが、「5 不明／わからない」ならびに未記入は省く）。

標準的支援の項目	活用状況	成果の判断
①アセスメント（障害特性シート）	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
②アセスメント（冰山モデル）	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
③支援の手順書	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
④記録	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
⑤物理的構造化	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
⑥視覚的スケジュール	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
⑦ワークシステム	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

1 常に活用している	1 十分な成果がみられる
2 おおむね活用している	2 おおむね成果がみられる
3 ときどき活用している	3 ときどき成果がみられる
4 活用していない	4 成果はみられない
5 不明／わからない	5 不明／わからない

図4. 標準的支援の活用状況ならびに成果の判断の設問

標準的支援の7項目の平均値は、項目ごとに若干の差が存在するが、平均値2～3の間に入っている項目が5項目ある（「おおむね活用している」～「ときどき活用している」）。最も平均値が低い（多くの事業所で比較的活用されている）のは、④記録であり、2.278で、「おおむね活用している」に近い平均値であった。⑥視覚的スケジュール、③支援の手順書、⑤物理的構造化の平均値は、「おおむね活用している」と「ときどき活用している」のほぼ中間点、⑦ワークシステム、①障害特性シートは、「ときどき活用している」に近い平均値であった。②冰山モデルは、唯一、「ときどき活用している」より「活用していない」側に寄っている（平均値 3.115）。回答のばらつきが大きいのは、②冰山モデルであり、逆に④記録がもっともばらつきが小さい。図5は、標準的支援7項目の提供状況の平均値を水平線上にプロットしたものである。

表2. 事業所における標準的支援の活用状況

標準的支援の項目	回答事業所数	平均値	標準偏差
①アセスメント（障害特性シート）	348	2.925	1.550
②アセスメント（冰山モデル）	349	3.115	1.616
③支援の手順書	360	2.525	1.423
④記録	356	2.278	1.314
⑤物理的構造化	359	2.571	1.410
⑥視覚的スケジュール	359	2.514	1.398
⑦ワークシステム	337	2.875	1.526

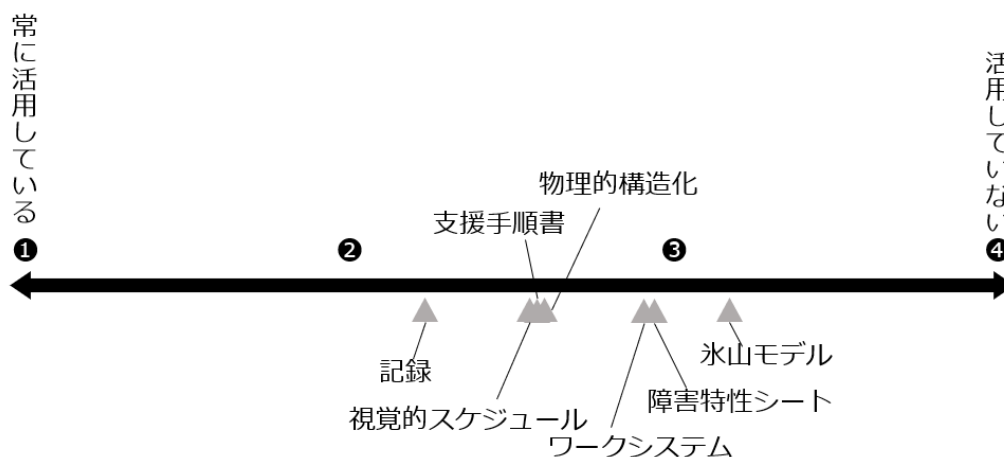


図5. 標準的支援の活用状況に関する項目ごとの平均値

2) 標準的支援の成果の判断

活用状況と同様の7項目について、事業所において「成果がみられているかどうか」について多肢選択法で回答を求めている（図4参照）。選択肢のうち1～4の回答数（回答事業所数）、平均値、標準偏差を表3にまとめる（1～4については順位尺度であるが、「5 不明／わからない」ならびに未記入は省く）。

表3. 事業所における標準的支援の成果の判断

標準的支援の項目	回答事業所数	平均値	標準偏差
①アセスメント（障害特性シート）	283	2.852	1.404
②アセスメント（冰山モデル）	274	2.989	1.450
③支援の手順書	310	2.574	1.330
④記録	327	2.505	1.322
⑤物理的構造化	318	2.462	1.294
⑥視覚的スケジュール	329	2.492	1.316
⑦ワークシステム	285	2.747	1.386

「活用状況」と比較するとこの「成果の判断」の回答事業所数はすべての項目で減っている。7項目の平均回答数は、活用状況 353.0、成果の判断 303.7 と概ね 50 事業所近く少ない回答数である。

平均値のばらつきは、「活用状況」と比較すると小さく、すべての項目について2～3の範囲に収まっている。もっとも成果があると判断しているのは⑤物理的構造化、次いで⑥視覚的スケジュール、④記録、③支援の手順書の順番である。この4つの項目は、「おおむね成果がみられる」と「ときどき成果がみられる」の中間の点数である。アセスメントに関係する、②冰山モデル、①障害特性シートは「ときどき成果がみられる」に近い点数であり、⑦ワークシステムは両グループの中間に位置している。図6は、標準的支援7項目の成果の判断の平均値を水平線上にプロットしたものである。

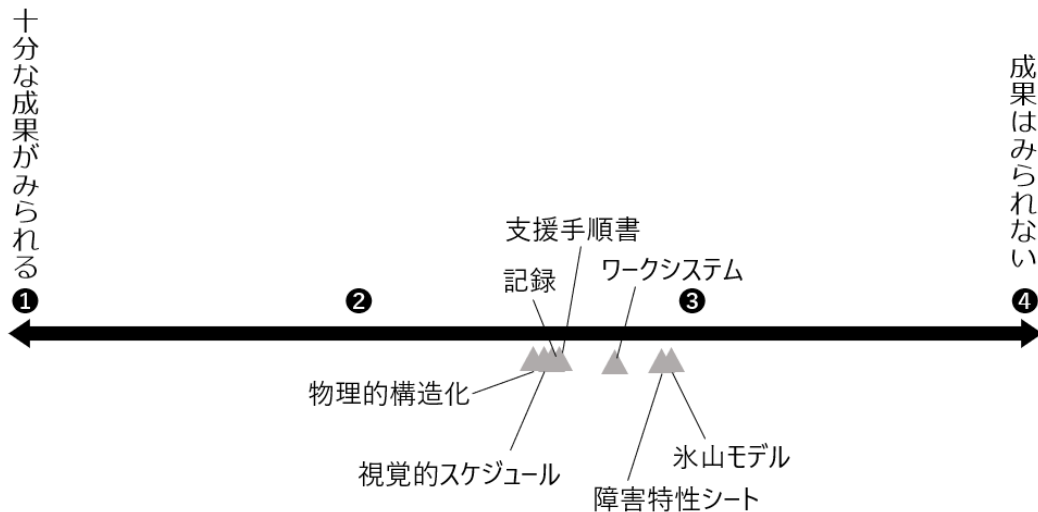


図6. 標準的支援の成果の判断に関する項目ごとの平均値

3) 標準的支援の活用と評価の関係

上記の「成果の判断」の回答には、標準的支援を「常に活用している」事業所から「活用していない」事業所まで含まれる。そこで、事業所において標準的支援を活用している事業所が、どのように成果を判断しているか調べるため、以下の方法で再集計を行った。

「活用状況」の設問において、標準的支援の7項目すべてに1～4のどれかに回答した319事業所(回収数の71.5%)について、事業所単位で7項目の合計点を算出した。つまり、合計点7点は、7項目全てにおいて「常に活用している」と回答した事業所であり、合計点28点は、7項目全てにおいて「活用していない」と回答した事業所である。

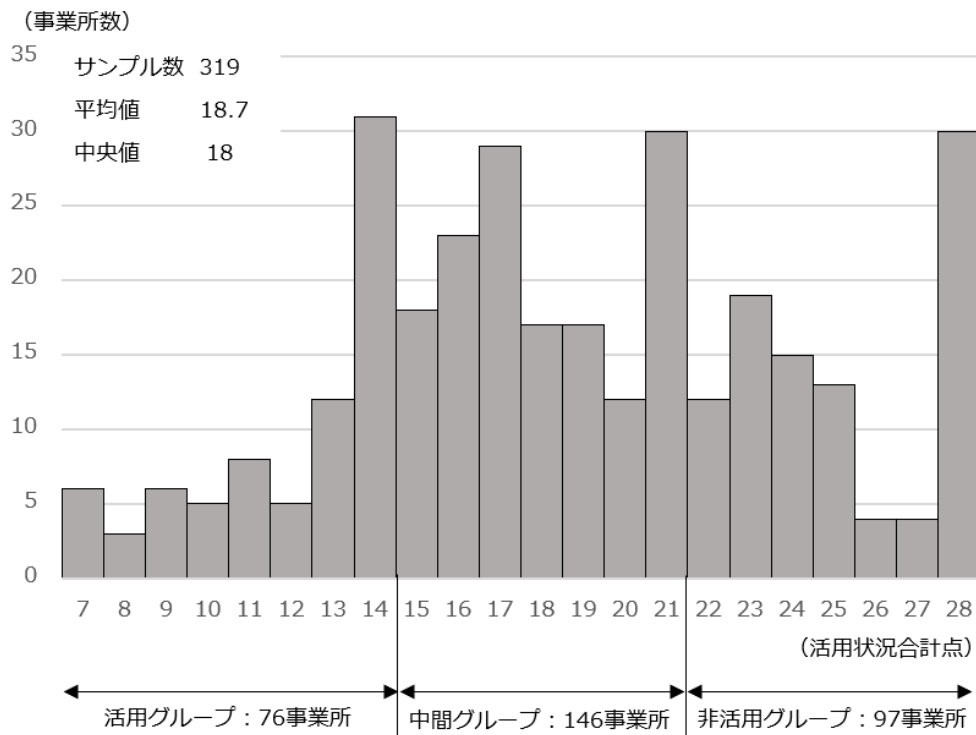


図7. 標準的支援7項目の活用状況の合計点分布

結果は、平均値 18.7 点（中央値 18 点）であった。得点の分布は、図 7 の通りである。この結果から、標準的支援の活用状況を以下の 3 つのグループに便宜的に分類した。

- 活用グループ：合計点 7～14 点／平均的に「常に活用している」から「おおむね活用している」の範囲で回答している事業所（76 事業所）
- 中間グループ：合計点 15～21 点／平均的に「おおむね活用している」から「ときどき活用している」の範囲で回答している事業所（146 事業所）
- 非活用グループ：合計点 22～28 点／平均的に「ときどき活用している」から「活用していない」の範囲で回答している事業所（97 事業所）

この 3 つのグループは、標準的支援の 7 項目それぞれについて、事業所でどのような成果があると判断しているかをまとめたものが図 8 である。縦軸は、項目毎の順位尺度の平均値である。

なお、対象となる 319 事業所のうち、成果の判断 7 項目すべての項目を回答している事業所は 230 事業所（回収数の 51.6%）である（活用グループ 68 事業所、中間グループ 109 事業所、非活用グループ 53 事業所）。

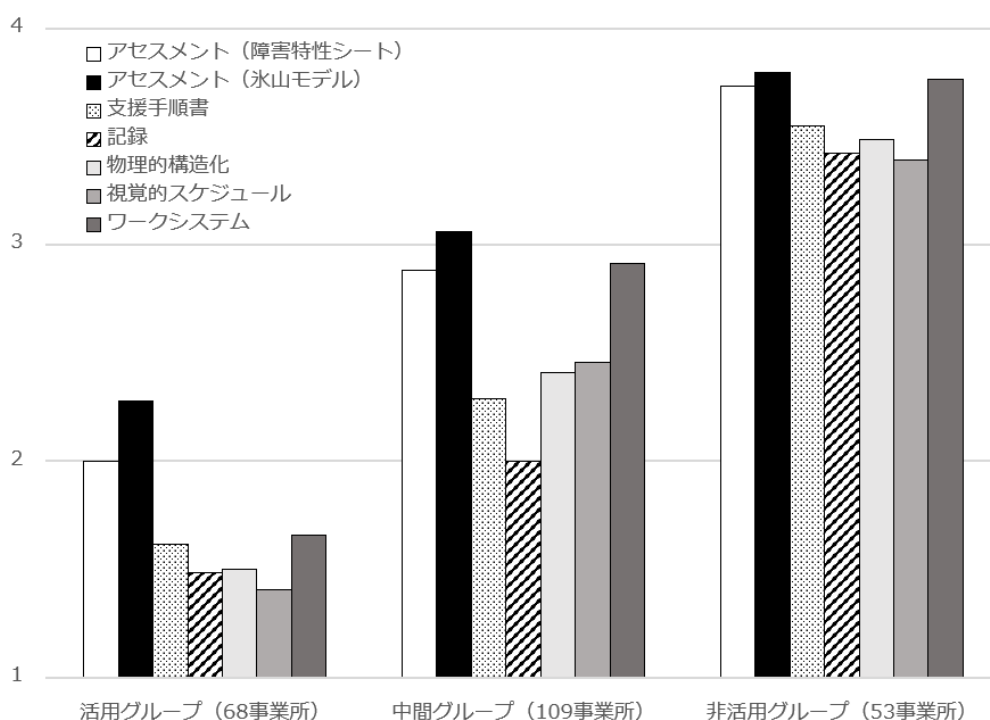


図 8. 3 つのグループごとの標準的支援の成果の判断

活用グループ（標準的支援を積極的に活用している事業所）では、概ね 7 つの項目（標準的支援の方法）すべてにおいて他のグループより高く評価している。項目別では、「物理的構造化」「視覚的スケジュール」「ワークシステム」といった、強度行動障害者への直接支援において活用する方法が、アセスメントや手順書、記録より高く評価している。この活用グループと比較すると、標準的支援を部分的に活用している事業所（中間グループ）は、その支援方法の評価は低くなっており、活用していない（非活用グル

ープ)では、さらに評価が低くなっている。概ね、標準的支援を活用している事業所では、その支援の成果は高いと判断しており、標準的支援を活用していない事業所では、その支援の成果は無いか、非常に小さいと判断している。

(4) 強度行動障害に関連した人材育成等

1) 事業所等における研修の開催

今回のアンケートでは、強度行動障害者支援あるいは自閉症支援について、外部から講師等を招いて、調査対象の事業所ないし運営法人が企画・実施している研修があったかどうかを聞いている。選択肢は、表4の4項目であり、合わせて回答した事業所数を記す。

表4. 外部講師を招聘しての研修会の開催状況

項目	事業所数
①過去5年間(2015年度以降)このような研修会は開催していない	213
②過去5年間で1回～3回程度研修会を開催した	112
③ほぼ毎年のように研修会を開催している	51
④特定の講師等から定期的にコンサルテーションを受けている	56
(未回答)	13

結果は、112事業所が過去5年間で強度行動障害者支援に関係する外部講師を招聘した研修を開催しており、51事業所はこのような法人・事業所独自の研修を毎年開催している。さらに56事業所は、コンサルテーションを継続的に活用している(選択肢③と④の複数回答が何件かみられたが、④とみなして集計している)、合計すると約半数の219事業所(49.2%)は、その頻度や質に違いはあるものの、外部講師等を活用した人材育成に取り組んでいる。

2) コンサルテーションの活用

特定の外部講師等から定期的にコンサルテーションを受けている56の事業所は、図7の3グループ(標準的支援の「活用グループ」「中間グループ」「非活用グループ」)のどれに入るかを集計したものが、図9である。横軸の単位は事業所数である。ちなみに、56事業所のうち、7つの標準支援の活用状況すべてにおいて1～4の回答を行った事業所は47事業所であった。

全体的な傾向としては「活用グループ」でコンサルテーションを活用している割合は多くなっている。しかし、その割合は27.6%であり、過半数はコンサルテーションなしに標準的支援を活用していると回答している。また、「非活用グループ」において、数は少ないものの(6事業所/6.2%)、コンサルテーションを受けている。

コンサルテーションを依頼している具体的な人名・機関名の記載を集計したところ、個人名26件、機関名11件、その他専門職・肩書等6件あった。複数の事業所から記載されていたのは、NPO法人自閉症eサービス(含む中山清司)8件、社会福祉法人北摂杉の子会(含む堀内桂)5件、かくたつグループ(含む片倉厚子)4件、国立のぞみの園3件である。また、地域の発達障害者支援センター4件、臨床心理士3件、精神科医3件、他施設職員3件、他法人役員等3件、法人顧問3件があげられていた。

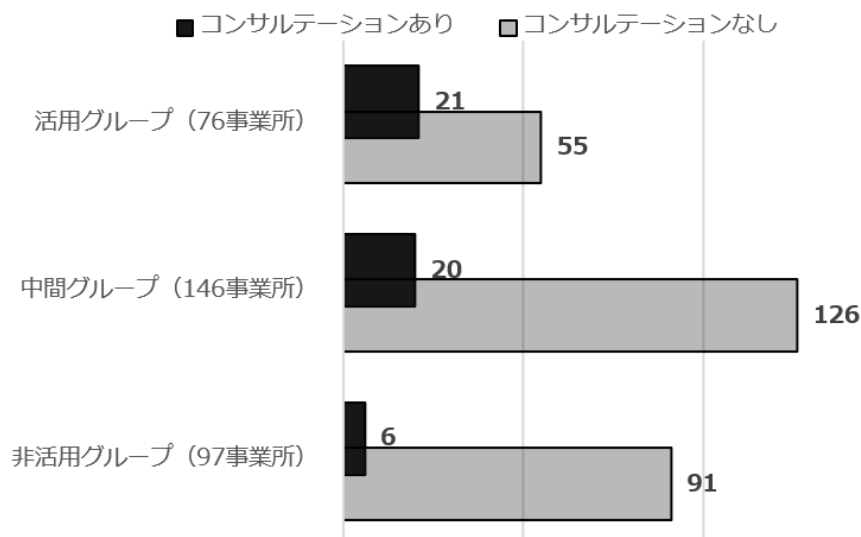


図9. 標準的支援の活用状況とコンサルテーション

3) 外部の研修会への職員派遣について

アンケートでは、強度行動障害者支援に関係する国・地方自治体・関係施設団体等が企画実施する研修会等に、講師、演習ファシリテーター、実践報告者等として職員を2018年度に派遣しているかどうかを聞いている。講師派遣を行っていると回答した事業所は87件あり、そのうち84事業所は、強度行動障害者養成研修に職員を派遣している。さらに、延べ派遣日数が10日以上の事業所が28件あり、地域の強度行動障害者支援に積極的に協力している事業所が一定数存在することが推測できる。

強度行動障害者養成研修に講師等の派遣を行っている事業所は（有効回答74事業所）、図7の3グループ（標準的支援の「活用グループ」「中間グループ」「非活用グループ」）で違いがあるかどうかを集計したものが、表4である。

標準的支援の「活用グループ」では、半数近くの35事業所が強度行動障害者養成研修に講師等を派遣しており、「中間グループ」では30事業所、そして「非活用グループ」においても9事業所が派遣している。強度行動障害者養成研修の講師、演習ファシリテーター、実践報告者のうち少数ではあるが、標準的支援を十分に活用していない、あるいはほとんど活用していない事業所に所属している職員がいることがわかる。

表4. 強度行動障害者養成研修への職員派遣と標準的支援の活用状況（単位：事業所数）

	活用グループ	中間グループ	非活用グループ	合計
強度行動研修派遣あり	35	30	9	74
派遣なし／未記入	41	116	88	245
合計	76	146	97	319

(5) 強度行動障害者支援に関する課題や要望

「強度行動障害者支援に関係する地域の課題や現在の施策に対する意見や要望」について自由記載での回答を求めている。記載された内容につて、意味的に類似していると判断したものを集約し、集計した。また、長文の記載がいくつもあり、複数回答として取り扱った。以下は、集計結果を「強度行動障害

支援者養成研修に関連して」「強度行動障害支援施策全般に関連して」「障害福祉分野全般的な課題」の3つのカテゴリー分けし、複数回答があったものについて、回答数の多い順でまとめている。()内の数字は回答数である。(注6)

(強度行動障害支援者養成研修に関連して)

- 強度行動障害研修の定員・回数増、近隣での開催を(16)
- 強度行動障害研修の内容を現場で応用することが難しい(12)
- ギリギリの職員数で事業運営しているため研修に派遣することが難しい(5)
- 強度行動障害研修の内容や例示が現場の支援とマッチしない(4)
- 強度行動障害研修の受講基準が曖昧(例:日本語の理解が難しい海外の人、経験ゼロの人)(4)
- 強度行動障害研修の内容を基本に地域の他機関と情報共有することができない(2)
- 強度行動障害研修の実施事業所や講師・ファシリテーターの質に問題がある(2)

(強度行動障害者支援施策全般に関連して)

- 強度行動障害者を積極的に受ける施設が少ない(25)
- 在宅の強度行動障害者を支える事業所が少ない(家族のレスパイトや支援含む)(22)
- 障害者支援施設の日中と夜間の両方の加算可能に(12)
- 事業所における強度行動障害者支援の専門性の確保(12)
- 地域で継続的に強度行動障害に関する研修の実施を求める(11)
- コンサルテーションや相談・助言を受けやすくする仕組みが必要(9)
- 強度行動障害の認定(認定調査・判定)に偏りあり・より広範囲に認めるよう(8)
- 事業所内でスーパーバイズ可能な職員を配置(充実した人材養成ができるよう)(8)
- 強度行動障害支援について、今より裾野のより広い研修必要(新任研修等)(6)
- 重度障害者加算のための職員配置が難しい(5)
- GH等で強度行動障害者の受け入れが進まない(5)
- 重度障害者加算で求められる支援の証拠の基準に疑問がある(5)
- 強度行動障害支援の具体的な研修内容・事例等を様々な手段で(ネット配信等)(3)
- 外出等をサポートする個別支援の人材難(3)
- 特定の事業所に強度行動障害者が偏る傾向が顕著(2)
- 強度行動障害者がどの程度いるのか実態把握(2)
- サビ管等事業所間で強度行動障害について地域で議論・連携(2)

(障害福祉分野全般的な課題)

- 人材不足(11)
- 施設等のハード・ソフト面の対策必要(8)
- 地域住民を含めた強度行動障害への理解が不足(8)
- 重度・高齢化・強行の支援に合わせた職員配置(5)
- 医療機関の強度行動障害への理解促進や入院等の連携(5)

- 福祉職員への処遇改善(4)
- 地方自治体の強度行動障害者対策が不統一(4)
- 職員のモチベーション・人材養成が難しい(3)
- 障害者支援施設と居宅系事業・地域との連携(3)
- 学校教育と連携し一貫した情報共有の仕組み必要(3)
- いわゆる入所調整会議等、地方自治体の役割の再検討（容易に断れない仕組み）(3)
- 現在の障害福祉サービス体系が複雑で理念を実現できていない(2)

5. 考察

(1) 生活介護事業所における強度行動障害者支援の取組み

生活介護事業所を対象としたアンケート調査結果から、強度行動障害者支援者養成研修（基礎研修）修了者が1事業所あたり平均7.8人（中央値4人）であった。先行調査¹⁾や厚生労働省の研修修了者数は、研修実施団体等の集計数である。しかし、実際の事業所では、離職・採用、法人内での異動等による職員の変動があり、研修派遣の合計数と、在籍している研修修了者数は一致するものではない。

また、重度障害者支援加算（二）等、個別の支援に対する加算の対象者が3,688人、全契約者の17.6%である。加算の要件として、強度行動障害者支援者養成研修の修了者が配置されている必要がある。1事業所平均7.8人が研修を既に修了しており、生活介護事業所の全契約者の17.6%が重度障害者支援加算（二）等を請求している実態からは、都道府県地域生活推進事業として実施している強度行動障害者支援者養成研修は一定の規模で全国展開されていることが推測できる。しかし、自由記載として5事業所が「重度障害者加算のための職員配置が難しい」と記しており、背景にどのような課題があるのか、確認する必要がある。

(2) 強度行動障害者支援者養成研修と標準的支援

強度行動障害者支援者養成研修は、我が国のこれまでの強度行動障害者支援の研究成果から、「構造化」や「根拠ある支援のための記録」等を標準的支援として整理し、研修プログラムに反映している³⁾。しかし、研修で学ぶ標準的支援を、実際の現場では活用することが難しいとする意見は多く、都道府県を対象とした調査では、研修後のフォローアップ（コンサルテーションやスーパービジョン含む）を望む意見が多く存在した²⁾。今回のアンケート調査においても、自由記載として「強度行動障害研修の内容を現場で応用することが難しい」と回答している事業所が12件あった。強度行動障害者支援者養成研修において学ぶ標準的支援は、研修受講だけで、事業所に戻り実践に取り組むことができない現実が存在している。

今回、事業所の主観的な判断ではあるが、7項目の標準的支援の活用状況やその成果について調査を行った。有効回答319事業所のうち、76事業所（28.3%）は、7項目の標準的支援を事業所で積極的に活用していると答えており、その支援の成果も高く評価している。また、強度行動障害者支援者養成研修修了者が多い事業所ほど、標準的支援の活用状況が高まっている。図10は、横軸が1事業所当たりの強度行動障害者支援者養成研修修了者数、縦軸が7項目の標準的支援の活用状況（平均点）である。結果は、研修修了者数が増えるに従い、標準的支援のすべての項目の活用状況が高くなっている（平均値が低くなっ

ている)。例えば、物理的構造化（◆）は、左端の研修修了者0人の平均値は3.667であり、1人の修了者の平均値2.880、2人の修了者の平均値2.686と活用状況が高くなり、一番右端の修了者15人以上では平均値2.227である。

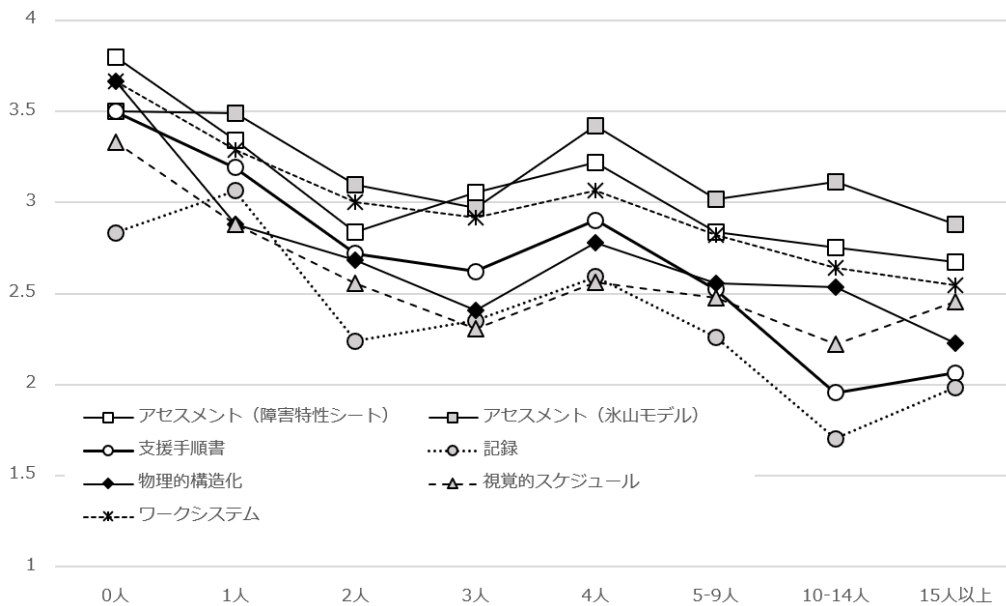


図 10. 事業所当たりの研修修了者数と標準的支援の実施状況

図 10 から、研修の修了と標準的支援の提供に一定の関連性があることが推測できる。しかし、単純に「強度行動障害支援者養成研修の修了者が増えれば、標準的支援の活用の可能性が高まる」と結論づけられるものではない。なぜなら、強度行動障害支援者養成研修がスタートする以前から、標準的支援を活用して強度行動障害者支援を行ってきた事業所が調査対象にいくつも含まれており、このような事業所が率先して同研修の受講を奨励している可能性がある。

一方、97 事業所 (30.4%) では標準的支援をほとんど活用しておらず、146 事業所 (45.8%) では支援の一部に標準的支援を活用しているに過ぎない。また、自由記載として 25 事業所から「強度行動障害を積極的に受ける施設が少ない」、22 事業所から「在宅の強度行動障害者を支える事業所が少ない」と回答しており、標準的支援を積極的に活用する事業所の拡大とともに、強度行動障害者の支援に積極的に取り組む (支援の質の高い) 事業所を早急に増やすことは、喫緊の課題であり続けている。

(3) 事業所における人材養成

研修会等に支援員を派遣し、学んだ内容を実施の支援の現場に戻り活用することは容易なことではない。例えば、米国の研究で、研修の要素として「講義とグループ討議」や「他のトレーニング施設での演習」を行っても、実際の事業所に戻って学んだ内容を活用する可能性は 0% だという、ショッキングな結果が発表されている⁴⁾。この問題は、強度行動障害者支援に積極的に取り組む事業所を拡大する上で、大きな障壁となる。一方、この論文では、「事業所に出向き、実際の現場でコーチングを行う」、つまりコンサルテーションを実施することにより 95% が学びの内容を活用できると示唆している。

今回のアンケート調査においても、約半数の事業所（49.2%）は、外部講師等を招聘し事業所・法人独自に強度行動障害に関係する研修を開催している。また、56事業所（12.6%）では、継続的なコンサルテーションを活用し人材養成を図っている。特に、標準的支援を活用している事業所で、コンサルテーションの活用が多い傾向にある。コンサルテーションの実際とその効果について、より詳細な調査を実施することは、強度行動障害者支援を積極的に提供する事業所の拡大に向けての大きなヒントになると考えられる。

（４）今後の研究に向けて

最後に、今後さらに研究するテーマについてまとめる。

- アンケート調査で標準的支援を積極的に活用している事業所に訪問・観察することにより、強度行動障害支援者養成研修の内容がどのように反映されているかを確認する。また、事業所の管理者等にインタビューを行うことで、事業所の経過、標準的支援を学び活用し始めたきっかけ、人材養成の在り方等について確認し、好事例集としてまとめる。
- 標準的支援の積極的な活用の際して、コンサルテーションによる人材養成を行ってきた経験のある事業所に、コンサルテーションを招聘したきっかけ、その頻度や期間、内容等について調査する。また、いくつもの事業所にコンサルテーションを実施している機関・人材に対して、コンサルテーション実施の際しての注意点や標準的なプロセス等について調査する。
- 今回のアンケート調査の対象は、知的障害者福祉協会を中心としたものであり、生活介護事業全体からするとやや知的障害者支援に特化した事業所を対象としている。再度、母集団をより広範囲にした、サンプル調査を実施する。

注釈

注1 強度行動障害支援者養成研修の修了者数について、厚生労働省で開催された「障害福祉サービス等報酬改訂検討チーム第11回（平成30年度改定に向けて：平成29年10月6日）」資料『施設入所支援に係る報酬・基準について《論点等》』において、平成28（2016）年度基礎研修修了者12,647人、実践研修修了者6,611人と記されている。

注2 事業所アンケートの送付先868件と回答数446件の都道府県別内訳は下記の表の通りである。

		配布	回収	回収率			配布	回収	回収率			配布	回収	回収率
1	北海道	57	36	63.2%	17	石川	8	5	62.5%	33	岡山	18	6	33.3%
2	青森	13	7	53.8%	18	福井	8	4	50.0%	34	広島	27	12	44.4%
3	岩手	14	9	64.3%	19	山梨	11	4	36.4%	35	山口	15	9	60.0%
4	宮城	21	13	61.9%	20	長野	10	5	50.0%	36	徳島	8	4	50.0%
5	秋田	9	8	88.9%	21	岐阜	15	9	60.0%	37	香川	11	6	54.5%
6	山形	6	1	16.7%	22	静岡	10	5	50.0%	38	愛媛	16	8	50.0%
7	福島	20	13	65.0%	23	愛知	50	20	40.0%	39	高知	4	4	100.0%
8	茨城	19	7	36.8%	24	三重	18	10	55.6%	40	福岡	34	14	41.2%
9	栃木	17	13	76.5%	25	滋賀	8	4	50.0%	41	佐賀	4	1	25.0%
10	群馬	16	11	68.8%	26	京都	13	8	61.5%	42	長崎	14	7	50.0%
11	埼玉	26	12	46.2%	27	大阪	37	22	59.5%	43	熊本	15	10	66.7%
12	千葉	42	18	42.9%	28	兵庫	44	22	50.0%	44	大分	19	11	57.9%
13	東京	29	13	44.8%	29	奈良	12	4	33.3%	45	宮崎	9	1	11.1%
14	神奈川	59	29	49.2%	30	和歌山	8	6	75.0%	46	鹿児島	23	6	26.1%
15	新潟	19	8	42.1%	31	鳥取	5	4	80.0%	47	沖縄	6	4	66.7%
16	富山	17	10	58.8%	32	島根	5	3	60.0%	(合計)		869	446	51.3%

- 注3 厚生労働省が報告している平成29年社会福祉施設等調査の概況では、生活介護事業は7,275事業所あり、直近の令和元（2019）年9月の国保連実績データでは生活介護事業所を利用しているのは287,279人である。全事業所の6.1%、利用者数の7.3%のサンプルである。
- 注4 障害支援区分については、厚生労働省は「障害支援区分の審査判定実績」を公表しており、平成29年10月～平成30年9月の資料から、二次判定を経て区分6の判定になった者は全障害の25.5%、知的障害のみだと30.9%である。
- 注5 平成18（2006）年度より実施されている行動援護従業者養成研修については、強度行動障害支援者養成研修がスタートした平成25（2013）年度より、双方の研修カリキュラムは同一のものになっている。
- 注6 記載文書にキーワード等を当てはめ、集計するといった質的な調査手法を採用しているわけではない。学術的に信頼性の高い分類方法でないことは理解していただきたい。

文献

- 1) 信原和典・志賀利一・古屋和彦・岡田裕樹（2018）平成28年度都道府県における「強度行動障害支援者養成研修」及び「行動援護従業者養成研修」の実施状況等に関するアンケート調査, 国立のぞみの園紀要, 第11号, Pp85-92.
- 2) 佐々木茜・日詰正文・村岡美幸（2019）強度行動障害支援者養成研修の研修カリキュラム及び研修運営に関する実態調査. 国立のぞみの園紀要, 第12号, Pp39-52.
- 3) 志賀利一（2019）強度行動障害支援の到達点と今後の課題:特集にあたり. 発達障害研究, Vol.40(2), Pp103-113.
- 4) Joyce,B., & Showers,B（2002）Student Achievement through Staff Development (3rd ed), Alexandria VA : Association for Supervision and Curriculum. (Educating Students with Autism Spectrum Disorder: A Model for High-Quality Coaching. Harrower,J.K., Denti,L.G., & Weber-Olsen,M.共著, Plural Publishing, 2016 より).

事業所ヒアリング調査の結果について

—生活介護事業所を対象に—

1. はじめに

本調査に先行して実施した事業所アンケート調査では、①強度行動障害者支援の実態（利用者のうち重度障害者加算等の請求数等）、②強度行動障害支援者養成研修と実際の支援（研修修了者数、標準的支援の活用状況とその成果の判断等）、③強度行動障害者支援の質の向上に向けての人材養成のあり方について全国 446 カ所の生活介護事業所の管理者等から回答を得た。アンケート調査の結果から、強度行動障害支援者養成研修の修了者が多くの生活介護事業所に配置されており、全利用者の 17.6%が重度障害者支援加算（二）等の受けており、強度行動障害支援者養成研修のカリキュラムに則した標準的な支援を積極的に活用している事業所は 23.8%であった。また、この標準的支援を積極的に活用している事業所は、強度行動障害支援者養成研修以外に、外部講師を定期的にした研修会の開催やコンサルテーションを受けるといった人材養成を図っている事業所の割合が比較的多い傾向にあった。

しかし、アンケート調査における標準的支援の活用状況等の回答は、管理者等の主観的判断に過ぎず、実際にどのような支援を行っているかを明らかにしたものではない。そこで、標準的支援を積極的に活用していると回答した事業所を中心に、ワーキングチーム委員等が実際に事業所に訪問し支援の様子を直接観察することで、強度行動障害支援者養成研修の内容がどのように反映されているかを確かめるために事業所ヒアリング調査を実施した。そして、調査結果を強度行動障害者支援の好事例としてまとめ、紹介すると同時に、事業所の管理者等から「標準的支援を学び、活用しはじめたきっかけ」「これまでの人材養成のあり方や課題」について具体的な意見を聞きとった。

2. 方法

アンケート結果調査の結果をもとに、全国 17 カ所の生活介護事業所に^(註1)、本研究のワーキングチーム委員等が訪問し、施設の運営状況の観察ならびに聞き取りを行うと同時に、下記の項目について事業所の管理者等にヒアリング調査を行った。調査期間は、2019 年 11 月から 2020 年 3 月である^(註2)。なお、ワーキングチーム委員は、強度行動障害者に対する直接支援の経験が豊富で、標準的支援の内容についても精通している 8 人が分担して訪問している^(註3)。

- 事業所アンケート調査結果の確認：標準的支援の活用状況・成果判断の根拠となる支援の確認、事業所における人材育成の現状、地域の強度行動障害支援者養成研修等とのかかわり等
- 事業所設立の沿革と強度行動障害（自閉症）支援との関係：法人・事業所の設立経過、地域の位置づけ、標準的支援活用の時期と経過、印象に残る支援事例等

- 地域における強度行動障害（自閉症）支援の役割と課題：強度行動障害支援者養成研修やその他強度行動障害者支援への関与等
- 事業所が取り組む人材養成：強度行動障害者への支援力向上として取り組んできた経過、今後の課題等

3. ヒアリング調査結果ならびに議論

下記の 15 カ所の生活介護事業所のヒアリング事業所調査結果を、次のページ以降、順に掲載する。また、巻末にヒアリング調査結果を踏まえてワーキングチームで議論した内容を考察に代え掲載する。

- ① 生活介護事業所つつじの里：社会福祉法人北海道療育園（北海道旭川市）
- ② 障害福祉サービス事業所あおば：社会福祉法人ぐんぐん（群馬県榛東村）
- ③ 障害福祉サービス事業所つどい：社会福祉法人つどい福祉会（埼玉県神川町）
- ④ 清瀬育成園ひだまりの里きよせ：社会福祉法人東京都手をつなぐ育成会（東京都清瀬市）
- ⑤ 障害者支援施設うさか寮：社会福祉法人めひの野園（富山県富山市）
- ⑥ 生活介護事業所桜の風：社会福祉法人育桜福祉会（神奈川県川崎市）
- ⑦ 生活介護事業所そおれ：社会福祉法人見晴学園（静岡県三島市）
- ⑧ 生活介護事業所たくと大府：社会福祉法人大府福祉会（愛知県大府市）
- ⑨ 障害者支援施設翼：社会福祉法人南山城学園（京都府城陽市）
- ⑩ 障害者支援施設みどり成人課：香川県立川部みどり園（香川県高松市）
- ⑪ 障害者支援施設みくに成人寮：社会福祉法人みくに園（香川県土庄町）
- ⑫ ステップ by すてっぷ：社会福祉法人澄心（愛媛県四国中央市）
- ⑬ たのしみ：社会福祉法人澄心（愛媛県四国中央市）
- ⑭ ワークショップ神野：特定非営利活動法人それいゆ（佐賀県佐賀市）
- ⑮ ライフサポートはる：社会福祉法人はる（佐賀県佐賀市）

注釈

注1 ワーキングチーム会議でアンケート調査結果について議論し、訪問事業所を選択、その後事業所等に連絡により訪問を行う。この過程で、他の事業所等の紹介を受けた生活介護事業所も対象に含めた。

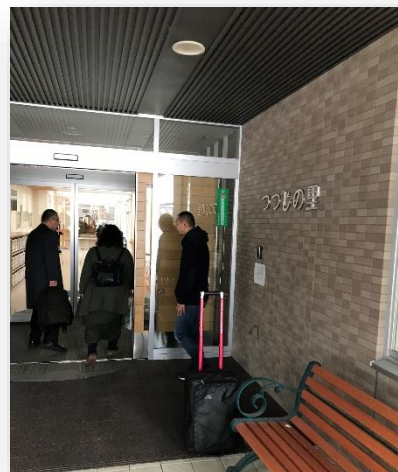
注2 このリスト以外に、2カ所の訪問調査を令和元年度中に実施を行った。しかし、先方との日程調整の結果、本報告書の原稿に間に合わなかった。結果は、一般社団法人全日本自閉症支援者協会のホームページに追加掲載予定である。なお、2カ所の事業所は、①国立のぞみの園（群馬県高崎市）、②デイセンターHEROES（京都府京都市）である。

注3 第2回から第4回のワーキングチーム会議において、ヒアリング調査の方法ならびにまとめ方について繰り返し議論を行い、各調査者が報告書をまとめている。

利用契約者数	96人（入所58人）	重度障害者加算対象数	0人（体制加算のみ）
障害種別	知的障害（18～64歳，65歳以上）	平均障害支援区分	4.9
強行基礎研修修了者数	9人	強行実践研修修了者数	3人
コンサルテーション	寺尾孝士氏（元川崎医療福祉大学教授・現ハロ-ENJOY札幌Ⅱ施設長）年6回		

（標準的支援の実施状況と成果の判断）

項目	活用状況	成果の判断
①アセスメント（特性シート）	1	1
②アセスメント（冰山モデル）	2	2
③支援の手順書	1	1
④記録	2	3
⑤物理的構造化	1	1
⑥個別スケジュール	1	1
⑦ワークシステム	1	1
（合計）	9	10



1. 事業所（法人）設立の沿革と強度行動障害（自閉症）に特化した事業の開始

○法人経緯

北海道療育園は、昭和44年、重症心身障害児（者）施設北海道療育園の開設以来、数多くの事業を担っている。基本理念を「福祉施設は社会の共有財産」におき、福祉や医療、看護や介護の実践に取り組んでいる。

○事業所経緯

「つつじの里」は旭川市つつじ学園として旭川市で運営していたものを平成18年より療育園に運営委託され、平成25年に完全移譲となった。それまでは知的障害という視点での支援しかなされておらず自閉症もしくは自閉傾向の利用者にとっては必ずしも適切な支援ができていない状態であった。平成24年度よりコンサルタントとして寺尾孝士氏が来られて研修を通して自閉症の特性や学習スタイルを職員が学んだ上で平成28年度より自閉症ユニットを立ち上げている。それまでは知的障害の方と混在していたが、障害特性に応じてユニット、生活棟を分けたことにより特性に応じた支援を行いやすくなった。

2. つづきの里の特徴と支援について

○地域性とハード面

「つつじの里」は、道北地域の主要中核都市である旭川の市内北部に位置している。交通の便は、旭川より車で30分、旭川空港からも同様のアクセスとなっている。

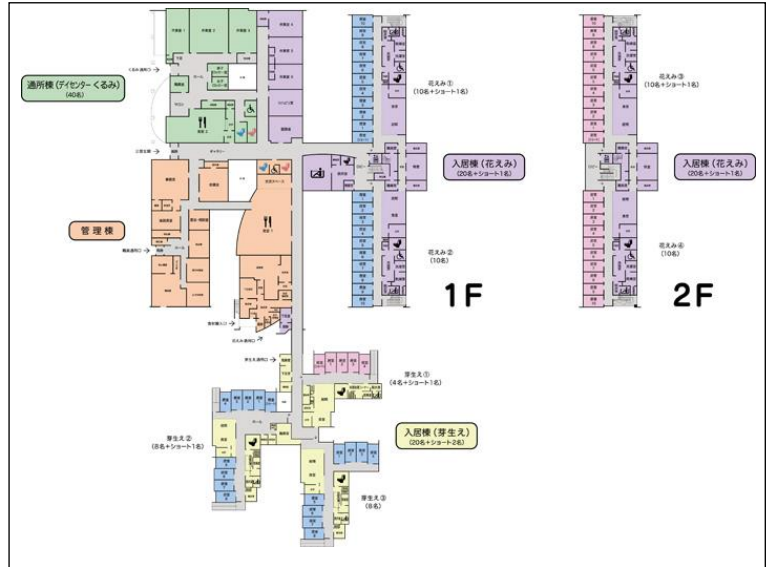
○利用者層と支援内容

利用者の年齢層は、18歳～64歳と幅広い。支援区分は平均5.2であり、強度行動障害の判定基準（行動関連項目）10点以上の利用者は現状では1名のみ在籍となっている。利用者支援については、自閉症とその障害特性に基づくアセスメント（障害特性シート・行動動機尺度法・ABC分析・行動機能分析など）を用いて、構造化を中心とした標準的支援（特に、支援統一のための応用行動分析を重用）を利用者に提供している。構造化された支援の導入には、まずインフォーマルアセスメントとして、自閉症者の生活マップや、来歴を詳細に把握し、直接アセスメントとしてサンプル学習の設定を実施して、モデルとなる利用者の学習スタイルと、実際の支援の課題分析を徹底して実施し、指示の階層に沿った支援方法を系統立てて組み上げている。

3. 事業所における支援力向上に向けた人材養成について

強度行動障害支援事業として研修や勉強会など自閉症の理解を深める取組みをする為の補助金を旭川市より頂いて運営。旭川においては強度行動障害支援者養成研修を運営しているのは「きたのまち」と「こころんく東川」があるが、それぞれ 1 名ずつファシリテーターや講師として派遣している。受講も積極的におこなっている現状である。

施設の親の会である「つつじの里利用者と歩む家族の会」には自閉症スペクトラムトピックセミナーの開催にあたり協賛していただき、セミナーに参加する保護者も数名おられる。人材育成においては、まず支援の中心になることが期待される核となる職員を 3 名ほど集中的に研修などに派遣し、自閉症を理解した上で自閉症ユニットにおいてリーダーシップとり、他職員の教育をしていった。あくまでも人（職員）の価値観や手法ではなく、利用者の特性や学習スタイルを意識して支援を組み立てるよう意識して支援してきた。コンサルタントである寺尾氏の研修やアドバイスがとても心強いものであり、定期的な訪問を受けることで支援のペースングが可能となり、フィードバックを得られることで、支援のPDCA サイクルが円滑に回るメリットがあると感じている。



4. その他

自閉症の先生として寺尾氏には 7~8 年前からアドバイスを頂いているが、当初は先生の話される問いや意図が理解できなかったとのことであった。それは職員が知的障害の支援の経験がなく自閉症の方の特性や学習スタイルを十分に理解しておらず想像出来なかったためであった。自閉症の方とかかわりを経験するうちに、特性、学習スタイルのアセスメントに基づいた根拠のある支援の重要性がわかるようになり、寺尾先生の研修での問いや意図を今は理解できるようになった。アセスメントを続け根拠ある支援をするのは職員全体のスキルアップ、自閉症の理解が不可欠であるとのコメントをいただいた。

(訪問調査日：2019 年 11 月 8 日 (金) 14 : 00~)



○個別の自立設定（ワークシステム） ○共用のワークシステム

○スケジュールと PECS の組み合わせ ○システムの生活般化

利用契約者数	18人（うち施設入所0人）	重度障害者加算対象数	10人
障害種別	知的障害（18～64歳）	平均障害支援区分	4.9
強行基礎研修修了者数	4人	強行実践研修修了者数	2人
コンサルテーション	年1回（2日間のトレーニングセミナーを法人で開催・その運営補助で助言等）		

（標準的支援の実施状況と成果の判断）

項目	活用状況	成果の判断
①アセスメント（特性シート）	2	2
②アセスメント（冰山モデル）	2	2
③支援の手順書	1	3
④記録	1	3
⑤物理的構造化	2	2
⑥個別スケジュール	1	1
⑦ワークシステム	2	2
（合計）	11	15



1. 事業所（法人）設立の沿革と強度行動障害（自閉症）とのかかわり

(1) 法人の沿革

- 1999年 群馬県自閉症協会有志が「子供達の将来を考える会」で集う。
- 2000年 安心して預けられる場所として「のびろハウス」開設。（任意団体）
- 2001年 生活サポート事業がサービスステーションとして認可。親亡き後を考え、施設設立の活動を開始。
- 2002年 NPO法人のびろ設立。自閉症施設設立準備委員会発足。
- 2004年 社会福祉法人ぐんぐん設立。
- 2005年 「通所授産施設ぐんぐん」・「地域ホームプラム」開設。
- 2006年 グループホームプラム認可。自立支援法に伴い、新事業体系へ移行。NPO法人のびろと社会福祉法人ぐんぐんが合併。
- 2007年 障害者居宅介護事業開始「生活支援センターのびろ」開設。
- 2011年 グループホーム（旧ケアホーム）「プラムA棟」「プラムB棟」増設。（定員4名→12名）
- 2012年 児童デイサービス「学童クラブぐるりんぱ」開設。
- 2014年 「学童クラブぐるりんぱ」放課後デイサービスへ移行。
- 2016年 「あおば」開設。

2. 強度行動障害（自閉症）支援とのかかわり

「混乱の強い自閉症の方達が少しでも安心できる生活場所を地域の中でつくってこよう」を原点とし、自閉症とその周辺領域で暮らすために、一人ひとりにあわせた「支援」の提供を目指している。

①地域における強度行動障害・自閉症支援の役割（強み）と事業所における課題

②地域における強度行動障害・自閉症支援の役割（強み）

- 群馬県自閉症協会の保護者有志から始まった法人。
- 利用者のニーズに合った環境の設定から、自閉症に特化した支援を提供。
- 通常送迎は30分圏内であるが、遠方（50分：25km）からの受け入れもしている。
- 特別支援学校と連携あり。来年度4名受け入れ予定。

- 強度行動障害支援者養成研修への積極的な参加。(職員派遣含む)
- 法人主催にて実践セミナーを開催。(基礎200名、実践14名参加)

3. 事業所における支援力向上に向けた人材養成について

- 「自閉症の基礎知識」を新人研修に組み込んでいる。
- のぞみの園研修をはじめとする研修への積極的な参加。
- 法人主催の実践セミナーへスタッフとして法人職員が参加し受講。
- 昨年度は講師依頼があり、研修へ法人職員の派遣あり。(今年度はなし)
- 今年から定期的なコンサルテーションを受け始めた。年に2回の予定。(1回目は実施済)水野敦之氏に依頼。(費用：講師規定＋交通費)コンサルテーションの内容として、主に法人の放課後等デイサービス事業所を1日見てもらい、アドバイスを受ける。
- のぞみの園より職員が転職してきて、客観的な視点で意見を言ってもらえることがとても役に立っている。

4. その他

(1) 人材育成をお金と人手の制約なく実施できるとしたら…

- 法人職員には、トレセミで実践的な研修を沢山受講させたい。
- 他の先進的な取り組みをしている事業所で長期の研修を受けてもらいたい。
- 法人主催でのトレセミの研修を、沢山の法人に協力を依頼し、偏りなく実施したい。

(2) 群馬県では自閉症支援に対して考え方や支援方法が法人によってまちまちである。様々な考えや方法があつて良いと思うが、教育・福祉と一貫した支援が必要とされている中で、ライフステージごとに、支援・療育方法が違うのは好ましくないと感じている。

(3) 強度行動障害支援者養成研修の内容に、物理的構造化や視覚的スケジュール、ワークシステムなどが含まれていることはとてもありがたい。

(訪問調査日：2019年12月6日(金)10:30～)



利用契約者数	46人（うち施設入所0人）	重度障害者加算対象数	0人
障害種別	知的障害（18～64歳，65歳以上）	平均障害支援区分	4.1
強行基礎研修修了者数	1人	強行実践研修修了者数	1人
コンサルテーション	毎年1回法人主催の研修会を開催		

（標準的支援の実施状況と成果の判断）

項目	活用状況	成果の判断
①アセスメント（特性シート）	未記入	未記入
②アセスメント（冰山モデル）	未記入	未記入
③支援の手順書	未記入	未記入
④記録	未記入	未記入
⑤物理的構造化	1	1
⑥個別スケジュール	1	1
⑦ワークシステム	1	1
（合計）	（3）	（3）



事業所外観（生活介護）

※⑤⑥⑦については調査者が見学及び聞き取りから判断し評価した。

1. 事業所（法人）設立の沿革と強度行動障害（自閉症）とのかかわり

(1) 法人の沿革

- 1985年12月 上里町に作業所を求める会を設立
作業所開設準備開始
- 1986年4月 上里町心身障害者小規模授産施設「集い共同作業所」（定員19名）
- 1992年4月 上里町立「希望の家」移転
上里町心身障害者デイケア施設
- 1993年4月 社会福祉法人設立の活動開始
- 1995年4月 神川町に2つ目のデイケア施設設置
- 1995年8月 社会福祉法人つどい福祉会設立認可
- 1996年10月 知的障害者授産施設（通所）集い共同作業所 開所
- 2002年4月 知的障害者通所授産施設 つどい に名称変更
- 2012年4月 障害福祉サービス事業所 つどい に名称変更

2. アンケート調査内容の確認

- ・強度行動障害支援者養成研修修了者数は一人であり、指導者研修で講義を行い修了証書を取得した。
- ・強度行動障害支援者養成研修の内容について、事業所ではテキストに基づいた支援というものは行っていないので、活用状況と成果の判断について○を付けることはできない（物理的構造化・視覚的スケジュール・ワークシステムについては、見学させていただき、大いに活用され、成果が出ていると思われたので、調査者が係長さんに確認の上、「1」を付けさせていただいた）。
- ・手順書については、職員間で情報共有ができていて無くてはならないが、これから導入していこうと考えている。
- ・アセスメントはTTAPの事業所尺度での評価も使用している。

3. 強度行動障害（自閉症）支援とのかかわり

以前は強度行動障害の方への対応に苦慮しており、職員が血だらけになってしまうこともあった。2011年に藤村出さんを招いて全6回（毎月1回開催）の自閉症研修を行い、自閉症支援について多くのことを学ぶことができ、自閉症支援が大きく進んだ。

● 地域における強度行動障害・自閉症支援の役割（強み）と事業所における課題

- ・地域の勉強会を開催しており、特別支援学校・相談支援事業所・施設職員などの参加がある。
- ・埼玉県自閉症協会主催トレセミの実行委員として職員が関わっている。
- ・特別支援学校（行田・狭山・入間など）の研修講師として職員が赴いている。
- ・地域とのつながりはまだまだ不十分だと感じている。
- ・入所施設の利用を断られた方を受け入れ、行動を整えて入所施設へつなぐ支援に取り組んでいる。
- ・事業所の課題として、自閉症の特性は理解できているが、知的障害の特性についてはまだ理解できていない点、また利用者の将来に向けて今やるべきことが何かを考えることが不十分な点が挙げられる。

4. 事業所における支援力向上に向けた人材養成について

- ・前述した法人主催の自閉症研修にスタッフとして職員に関わってもらっている。調理員にも研修に参加してもらっている。
- ・初任者研修の中で第1回自閉症研修のビデオを観てもらっている。
- ・職員には国リハ、国治研などが主催する研修に2, 3回/年 行ってもらっている。
- ・職員が個人的に外部研修に参加するなど、自己研鑽に励む職員が多い。
- ・資金や人材等の制約が無いとしたら、ノースカロライナに職員を研修に出したい。

（訪問調査日：2019年12月10日（火）10：30～）



ワークシステム



作業室と休憩コーナーのパーテーション



手洗いの動線を明示する工夫



ライトを利用したスケジュール

社会福祉法人東京都手をつなぐ育成会 清瀬育成園ひだまりの里きよせ

利用契約者数	施設入所60名 生活介護60名 短期入所10床 就労継続B型12名 相談支援（特定・一般）
コンサルテーション	中山清司氏：事業所主催研修の講師（年に数回） 堀内太郎氏：支援現場へのアドバイス（月1回） 山根和史氏：支援現場へのアドバイス、マネジメントなど事業所運営へのアドバイス（2ヶ月に1回程度）

（標準的支援の実施状況と成果の判断）

項目	活用状況	成果の判断
①アセスメント（特性シート）	1	3
②アセスメント（冰山モデル）	3	3
③支援の手順書	1	2
④記録	1	1
⑤物理的構造化	1	1
⑥個別スケジュール	2	2
⑦ワークシステム	3	2
（合計）	12	14



1. 事業所（法人）設立の沿革と強度行動障害（自閉症）に特化した事業の開始

平成29年5月1日開所。東京都全域の施設の支援を必要とする重度・最重度の知的障害児を対象とした福祉型障害児入所施設東京都東村山福祉園の入所者で成人年齢になった方の移行先として役割も担っていたこともあり、重度・最重度の知的障害を伴う利用者が多く在籍している。その中で行動障害の状態にある利用者も多く、強度行動障害に対する支援に取り組んできた。

2. ひだまりの里きよせの支援について

ひだまりの里きよせでは、利用者7名グループとして、10ユニットで生活支援を実施している。利用者はそれぞれ個室が提供され、個別スペースが確保されている。日中活動の支援に関しては、敷地内に生活介護事業・就労継続B型も併設しており、個々の利用者の特徴に応じたプログラムが提供されている。日中活動のプログラムは、障害特性に合わせて構造化された環境で自立課題に取り組むグループから企業からの受注作業を行うグループ、水耕栽培を行うグループ、創作活動を行うグループなど幅広い活動が提供されている。

支援においては、個々の障害特性に合わせた構造化のアイデア（スケジュールの活用や物理的な環境調整）が積極的に取り入れられている。また、PECSなどコミュニケーション支援のアイデアも取り入れられている。

また、スカッタープロットを活用し、現状の分析、支援方針の検討、支援者間で現状の共有が積極的に行われている。そのため、支援者の主観でなく客観的な情報に基づく支援が進められている。客観的な現状認識をコンサルタントや

言語聴覚士や心理士等の専門職にも共有しアドバイスを受けていることで、より個々の特性にあった支援に取り組むことにつながっている。



3. 事業所における支援力向上に向けた人材養成について

事業所の開所に先立ち、先駆的に実践をしている事業所を見学して支援力の向上に取り組んでいる。開所後はコンサルテーションを活用して人材育成に取り組んでいる。コンサルタントが定期的に訪問して、実施した支援に対するフィードバックや利用者に対するアセスメントについてのアドバイスを実施している。コンサルタントが定期的に訪問することで、支援が途切れることや、振り返りができないまま進んでしまうことが少ない。支援現場で実践、振り返りのプロセスがしっかりと継続できることで支援力の向上につながっている。

また、感覚統合や、コミュニケーション支援などテーマを決めた勉強会を施設内で開催し、そこで積み上げた学びを事業所全体や法人にも発信している。

法人内の取り組みとして、職員の経験年数に応じた階層別研修も実施している。直接的な支援スキルから緊急対応などそれぞれのキャリアに必要な研修を実施している。

4. その他

実践報告会を年に1度開催し、取り組んだ実践をまとめて地域に発信している。地域の支援力向上に寄与すると共に、職員にとっても日々の実践を整理しアウトプットする機会となっている。

(訪問調査日：2019年12月19日(木) 14:00～)



利用契約者数	77人（うち施設入所 51人）	重度障害者加算対象数	50人（入所 39名）
障害種別	知的障害（18～64歳，65歳以上）	平均障害支援区分	5.2（入所 5.4）
強行基礎研修修了者数	6人（法人全体 9名）	強行実践研修修了者数	5人（法人全体 6名）
コンサルテーション	年1回（ISOによる品質管理でのコンサルテーション）		

（標準的支援の実施状況と成果の判断）

項目	活用状況	成果の判断
①アセスメント（特性シート）	2	2
②アセスメント（冰山モデル）	2	2
③支援の手順書	2	2
④記録	2	3
⑤物理的構造化	2	1
⑥個別スケジュール	2	2
⑦ワークシステム	2	2
（合計）	14	14



1. 事業所（法人）設立の沿革と強度行動障害（自閉症）とのかかわり

(1) 法人の沿革

- 1981年 7月 独自の支援が行える障害者施設を立ち上げようという思いのもと、前理事長中田勉氏が富山市西金屋字高山地内にて自閉症児（者）及び情緒障害児（者）の通所事業を開始。
- 1982年 6月 社会福祉法人めひの野園として法人認可を受ける。
- 1983年 4月 日本海側で初めてとなる自閉症児（者）の宿泊施設として、障害者入所支援事業 うさか寮生活科課 定員51名、短期入所事業男女各1名を開設。
- 1989年 4月 精神科うさか寮診療所を開設。
- 1990年 4月 梨の木苑（群竹亮）定員10名を運営。
- 1991年 4月 梨の木苑（若月寮、渋深寮、たつ山寮、金草寮、つま寮、梨花）定員29名を運営。
- 1994年 6月 就労継続支援B型事業 ウォーム・ワークやぶなみ生産課定員40名を開設。
- 1998年 4月 生活介護事業 うさか寮春の苑 定員40名を開設。
- 2000年 5月 就労継続支援B型事業 やねのうえのガチョウ 定員30名を開設。
- 2005年 4月 就労継続支援B型事業 作業センターふじなみ 定員45名を開設。
- 2005年 4月 就労移行支援事業 作業センターふじなみ 定員15名を開設。
- 2007年 4月 生活介護事業ウォーム・ワークやぶなみ みしまの工房 定員40名を開設。
- 2010年 4月 梨の木苑（いわせのA・B棟）定員12名を運営。
- 2011年 4月 就労移行支援事業 やねのうえのガチョウ 定員6名を開設。
- 2014年10月 特定相談支援、障害児相談支援めひの自閉症地域生活支援センターを開設。
- 2016年 4月 富山県発達障害者支援センターほつぷを一元化。
- 2019年 1月 就労継続支援B型事業 飛騨流葉牧場 定員20名を開設。
- 2019年 1月 就労移行支援事業 飛騨流葉牧場 定員6名を開設。

2. 強度行動障害（自閉症）支援とのかかわり

「自閉症児・者の療育と社会参加にむけて」を目的としながら、地域の中で自閉症の方たちが助けを借りながらも、自立した生活ができるよう援助し、より多くの人たちが自閉症についての理解と支援の輪に参加できるよう地域社会に働きかけている。

- 自閉症および自閉的傾向のある人たちを中心とした施設として開設。
- 自閉症の特性を理解し、生活の幅広い分野にわたるきめ細かい対応を実施。
- 利用者のニーズに合った環境の設定から、自閉症に特化した支援を提供。
- 職住分離の徹底、そして働くことを目的に、少人数制による作業集団の設定。
- 強度行動障害支援者養成研修への積極的な参加。（職員派遣含む）
- ISOによるコンサルテーション受け、支援への品質管理を目的とした取り組み。

3. 事業所における支援力向上に向けた人材養成について

- 「利用者の正しい理解および支援技術の向上」を目的とした研修会を実施。
- 中間管理職および管理職研修など、キャリアパスに準じた研修会を企画。
- 「地域で重度の方を支えるために必要なこと」をテーマとした研修会を企画。
- 全国自閉症加盟施設協議会スーパーバイザー研修に積極的な参加。
- ISOによるコンサルテーションを受け、支援統一の徹底や情報共有の仕組みなどを重視。
- 個人参加希望による研修会への助成。

4. その他

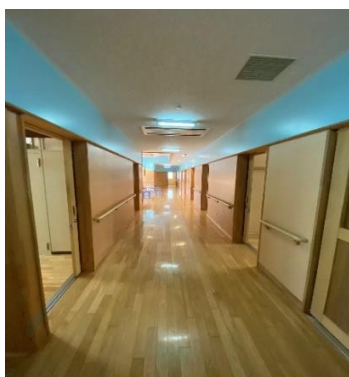
(1) 人材育成をお金と人手の制約なく実施できるとしたら…

- 他の先進的な取り組みをしている事業所で長期の研修を受けてもらいたい。
- 地域移行を実施している法人に職員を派遣し、富山県として法人として何が出来るかを考えてもらいたい。

(2) 富山県では、強度行動障害支援者養成研修で講師をおこなった人材をその後の県内のスーパーバイザーとして位置付ける仕組みづくりを検討している。

(3) 強度行動障害支援者養成研修の内容に、物理的構造化や視覚的スケジュール、ワークシステムなどが含まれていることはとてもありがたい。

(訪問調査日：2020年1月6日（月）10：30～)



利用契約者数	42人（入所39人）	重度障害者加算対象数	24人（体制加算のみ）
障害種別	知的障害（18～64歳，65歳以上） 身体障害	平均障害支援区分	5.5
強行基礎研修修了者数	27人	強行実践研修修了者数	12人
コンサルテーション	なし		

（標準的支援の実施状況と成果の判断）

項目	活用状況	成果の判断
①アセスメント（特性シート）	2	1
②アセスメント（冰山モデル）	2	2
③支援の手順書	2	2
④記録	3	3
⑤物理的構造化	1	1
⑥個別スケジュール	1	1
⑦ワークシステム	1	1
（合計）	12	11



1. 事業所（法人）設立の沿革と強度行動障害（自閉症）に特化した事業の開始

○法人経緯

社会福祉法人育桜福祉会は、昭和 57 年に法人認可を受け、川崎市内で障害福祉サービス事業を展開してきた。卒後の通いの場の創出が主で通所施設（現在の生活介護または就労継続支援 B 型）を展開してきた。特に「自閉症専門施設」を謳うわけではなく、様々な障害像の利用者を支援し、その中に自閉症または強度行動障害という状況の方が混ざっているような状況である。現在は GH や相談支援も事業として展開している。

○事業所経緯

「桜の風」桜の風は平成 25 年に川崎市の施設再編整備計画の中で「川崎市井田重度障害者等生活施設」として 3 障害対応の入所施設として設置。川崎市の指定管理事業所であり 2 法人「知的・身体（さくら）」「精神（もみの木）」による共同事業体運営である。さくらの中に「強度行動障害支援ユニット」が設計されており、「ASD の専門施設を持たない法人」が運営することとなった。

平成 27 年度より順次強度行動障害支援者養成研修を受講することに合わせて講師やファシリテーターとしても関わらせていただく機会を得て「経験則的な理解」が「根拠となる知識」に変換できてきたように感じている。

2. 桜の風の特徴と支援について

○地域性とハード面

川崎市では基礎研修を「川崎市強度行動障害支援力向上研修」の名称で平成 29 年より実施している。平成 28 年に県の研修に関わっていた桜の風施設長が地域展開の必要性を強く感じ、川崎市障害計画課と協議を重ね「検討会」を設立。検討会は川崎市内の入所施設の施設長を中心に構成し、事務局として川崎市社協の協力を得て組織してきた。

○利用者層と支援内容

川崎市内の特徴としては「自閉症専門施設（通所）」が指定管理で古くからあり、「構造化」「視覚的な情報提供」「スケジュール」などの手法を使わない支援スタイル（流派）で実践を重ねてきた歴史があると同時に、「大変なケース」をお願いしてきたこれまでの歴史的な背景

が地域事情となっている実態もある中、この研修にどのようにかわりを持たせ、孤立を防ぎ、地域のチームの一員に巻き込むことに苦心している。その専門施設も検討委員会に迎え、他都市で開催される研修の見学から協力を得ている。

3. 事業所における支援力向上に向けた人材養成について

入所施設から研修が開始された背景があり、法人内で使用するための共通フォーマットを作成し、法人内で研修企画をするなどの取り組みを初期に実施してきた。「人に教える側」にたつことで理解が深まっている点は基礎研修への関与だけではなく効果を感じている。

所内では「短期入所の支援チーム」に対して基礎的な研修を企画実施したり、法人内の非常勤向け職員研修に講師として話をする機械などを通じて理解が深まる印象を持っている。また、利用者支援の実践展開においては「見てわかる」というシンプルなスローガンを持ちスタートしてきた。

基本的なツールの作成や掲示スペースなど環境的な整備を進めるとともに「事業計画書」に明記することで促進を図ってきた。一方で、障害特性アセスメントシート等の活用は個々人の力量差が出てしまい、十分活用できているレベルには到達していないが、現時点では精度よりもプロセスを重視している現状である。

4. その他

①川崎市の地域支援力向上の必要性について

入所希望者の多くが何らかの行動障害という状況にある。一方で現状の地域の福祉サービスにおいて A S D に関する基礎知識と支援の実践力が十分育っていないと感じる。平成 29 年度より川崎市においても強度行動障害支援力向上研修を開催するようになり、受講者数も増えているものの、研修の学びを「実践力」としていくためにはまだ時間を要する。（事例を通じて実感をもって理解していくことを地道に取り組む必要を感じる。

②相談支援事業所（相談支援専門員）の基本的な理解のベースアップの必要性

強度行動障害があると「地域では難しい人」と理解されやすい。現に十分な専門性を備える地域の社会資源は不足していることも事実だが、「地域多職種連携の中で取り組むべき課題」という立ち位置として理解していけるとよい。

③川崎市におけるコンサルテーション機能の充実

発達障害者支援センター（地域支援マネジャー）が川崎市の場合不明確な構図になっているように感じる。（高機能群または学齢期は「川崎市発達支援センター」/知的障害、成人は「障害者更生相談所」というすみ分けがある）結果として福祉サービス事業所へのコンサルテーション機能がほぼない現況を危惧している。

（訪問調査日：2020年2月20日（木）14：30～）



- ショートステイの登録者数は 200 名以上
（常時 20 名を受け入れる体制を整備）
- 利用者一人ひとりの理解力に合わせた視覚支援を指している（実物・半実物スケジュールはない）
- スケジュールシステムは、すべて取り外し式
- ワークカードの導入とトランジションシステムは未実施

利用契約者数	19人（入所11人）	重度障害者加算対象数	12人（体制加算のみ）
障害種別	知的障害（18～64歳）	平均障害支援区分	5.6
強行基礎研修修了者数	10人	強行実践研修修了者数	3人
コンサルテーション	中山清司氏（自閉症 e サービス@大阪）年1回		

（標準的支援の実施状況と成果の判断）

項目	活用状況	成果の判断
①アセスメント（特性シート）	2	2
②アセスメント（冰山モデル）	4	2
③支援の手順書	2	3
④記録	3	3
⑤物理的構造化	1	1
⑥個別スケジュール	1	1
⑦ワークシステム	1	1
（合計）	14	13



1. 事業所（法人）設立の沿革と強度行動障害（自閉症）に特化した事業の開始

○法人経緯

昭和 32 年より静岡県三島市において事業開始。基本理念『一人ひとりのおもいのために-共に笑い、共に歩む』を掲げ、知的障害・重複障害を伴う方の生活の場・終の棲家として地域に根差した事業を運営してきた（入所施設・生活介護・共同生活援助・就労継続 B・相談支援）。

○事業所経緯

「そおれ」は、平成 27 年 4 月より行動障害・自閉症の人達に特化した通所型の生活介護事業所として運営を開始。支援技法として、直接・間接アセスメント（自閉症 e サービスアセスメントキット：PEP-R・AAPEP 等のフォーマルアセスメントを参考にした評価キット）を用い、構造化された支援を中心とした標準化された支援を導入している。

2. そおれの特徴と支援について

○地域性とハード面

「そおれ」は、人口約 10 万人の三島市に所在する。交通インフラとしては、乗用車での移動が主であり、三島 IC 付近に立地している。地域の自治会館がそばにあり、近隣住民が容易に集えるためのカフェも事業所内に設置している。設備は、鉄筋コンクリート二階建てであり、左右対称にウイング上にエリアが設定されており、可変咳のある間仕切りで壁を移動することが可能である。また、自閉症者のための標準的支援のための自立教材や自立設定のための教材倉庫が設置されている。倉庫は、作業エリアである両ウイングの中央に設置されており、職員のアクセスを助けている。

○利用者層と支援内容

生活介護利用者の障害支援区分の平均は 5.6。18 歳～50 歳代という幅広い年代の人たちが通っている施設である（入所施設利用者も日中作業場として利用）。利用者と職員の配置割合は、常時 2：1 を確保している。

支援内容は、直接・間接アセスメントから始まる構造化を中心とした標準的支援である。特性シートや冰山モデルは、各利用者に対して事前情報シートとしてまとめている（必ず必須としてはいない）。特に、冰山モデルについては、行動上の問題が少なくなると使用頻度は低下するとのことであった。そして、標準的支援の内容は個別化を原則として検討されているため、記録の取り方や分析方法、そして支援対応

マニュアルに対しても個別化されて用意されていた。利用者は、自立的にスケジュールを活用し、必要に応じて職員に表出コミュニケーションを行う。また、机上の活動のみではなく、生活に応用可能な屋内・屋外活動も、利用者一人ひとりの興味関心に即して支援がなされていた。

3. 事業所における支援力向上に向けた人材養成について

「そおれ」は、2016 年より、自閉症支援の全国組織である自閉症 e サービスの静岡支部（自閉症 e サービス@しずおか）の事務局（事務局代表は、そおれサービス管理責任者である山本剛士氏）を担っており、その経緯として 2015 年より静岡県事業（静岡県発達障害者支援センター主催）による自閉症支援者養成研修（通称：トレーニングセミナー）の研修会場となっていた。そのため、自閉症をはじめとした行動障害の状態を呈する利用者の支援には、設備や一定のスペースの必要性に気が付いていた。また、**ハードはソフト（標準化された支援プログラム）の効力を最大化することができるように**可変性や備品管理・教材倉庫が設置されており職員が仕事をしやすい環境設定にコスト投資がなされている。

強度行動障害支援者養成研修および行動援護研修にも定期的に受講しており、さらには同研修への講師等の派遣にも積極的である（2019 年度は延べ 4 人が 11 日講師派遣の実績がある）。このように、「そおれ」は、静岡県東部の強度行動障害者支援事業ネットワークの構築に献身的に取り組んでいる。

4. その他

サービス管理責任者である山本氏より、以下のコメントをいただいた。「地域課題として、強度行動障害支援者養成研修が制度化され、コンサルテーションを受ける機会は増えてきている。しかしながら、学んだことを実践する段階に大きなバリアを感じている事業所が多いと感じる」。また、「地域的に制度的に標準化された支援が示されたことで、関心が高まっている反面、対応困難な利用者を受け入れることを避ける事業所が二極化している」とのことであった。研修受講を、加算要件を満たすためだけにしない、研修制度化の次のステップの事業およびアイデアの構築が求められる。

（訪問調査日：2019 年 11 月 26 日（水）10：00～）



- 個別のワークシステムとスケジュール
- アクティビティシステム（運動や清掃）
- 予定伝達支援も視覚的に提示されている
- トレーニングセミナーの会場として使用されている設定を、実際の支援に活用している

利用契約者数	23人（うち施設入所0人）	重度障害者加算対象数	0人（体制加算のみ）
障害種別	知的障害（18～64歳）	平均障害支援区分	5.5
強行基礎研修修了者数	3人	強行実践研修修了者数	1人
コンサルテーション	特になし（外部講師を招へいし法人全体研修と事業所独自の研修を実施）		

（標準的支援の実施状況と成果の判断）

項目	活用状況	成果の判断
①アセスメント（特性シート）	1	1
②アセスメント（冰山モデル）	1	1
③支援の手順書	2	2
④記録	2	2
⑤物理的構造化	1	1
⑥個別スケジュール	1	1
⑦ワークシステム	1	1
（合計）	9	9



1. 事業所（法人）設立の沿革と強度行動障害（自閉症）に特化した事業の開始

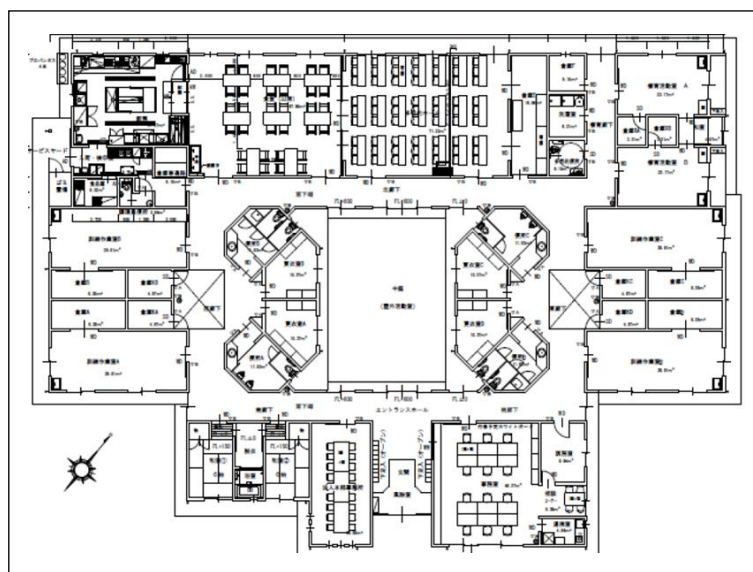
愛知県大府市で知的障害児者の家族が中心となり 1985 年に設立した社会福祉法人大府福祉会は、現在 5カ所の通所施設（就労継続 B 型・生活介護：2カ所、生活介護：2カ所、就労継続 B：1カ所）、グループホーム 8カ所、地域生活支援センター、ホームヘルプ、計画相談、児童発達支援、日中一時支援等を運営している。

生活介護事業所「たくと大府」は、行動障害・自閉症の人達に特化した生活介護事業所として計画され、2016 年 4 月より運営を開始している。それ以前は、知的障害者を対象とする通所施設ではあるものの、様々な特徴をもつ人たちがひとつの空間で過ごしており、自閉症の人の中にはパニックを頻繁に起こすなど、支援の上での課題が表面化してきた。そこで、2014 年頃に、「たくと大府」の設立計画が本格化し、担当の責任者（現施設長：林大輔氏）を中心に準備が行われた。

2. たくと大府の特徴と支援について

JR 大府駅から車で 10 分弱、周囲に公園が広がり、たくさんの散歩コースが計画できる立地に、木造平屋建て、延べ床面積約 888 平米の回廊型のたくと大府には、23 人の利用者が通っている（2019 年 10 月 1 日時点）。また、同施設には小学 4 年生以上の児童を対象とした日中一時支援（1 日平均 7 人程度利用）が併設されている。

生活介護利用者の障害支援区分の平均は 5.5。40 歳代の利用者も複数人いるものの、ほとんどが 20 歳代という若い自閉症の人たちが通っている施設である。利用者と職員の配置割合は、常時 2：1 を確保している。特徴的なのは、強度行動障害を想定し設計された建物である（右図面）、最大 6 人規模の作業室 4 部屋、個室利用可能な 4 部屋、運動プログラム



可能な多目的ホールと食堂活用し、支援を行っている（右の図面参照）。日中活動は、小グループないし個人単位のスケジュールで、受注作業や自立課題、運動や余暇プログラムで日課が組み立てられている。基本的に、各自個別の作業ベースと休憩コーナーが設置されており、構造化を中心とした支援が実施されている。なお、重度障害者支援加算（二）は、職員配置とのバランスから経営的判断として現在請求していない。

3. 事業所における支援力向上に向けた人材養成について

たくと大府は、法人内の他事業所の行動障害・自閉症の人が 20 人移り開始している。つまり、事前に利用者の状態像や必要とする支援等についての情報は入手していた。建物が完成した後は、数人単位で事前に施設に訪問し、体験等も行っていった。

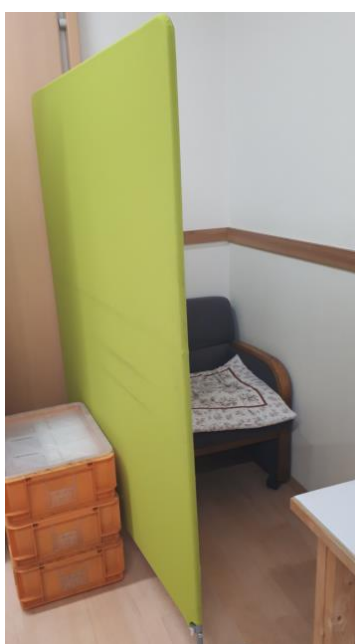
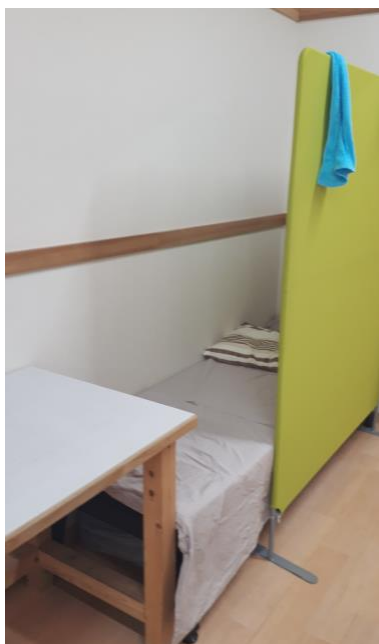
構造化された支援については、配置された職員に対して、事前に研修等を少し行っていたものの、基本的に事業開始後、OJT を基本に学んでいくこととなった。初年度は、支援員の残業時間も多く苦労があったと想像されるが、「計画時間が長く、建物とその空間の使い方を十分検討できてことから、他事業所で頻繁にパニックを起こしていた人も、初日から落ち着いて生活していた」と林施設長は述べている。

また、毎年、テーマを決めて外部から講師を招き、構造化や ABA の基本、さらに権利擁護に関する先駆的な取組等の研修を計画・実施している（法人全体での研修は、接遇やメンタルヘルス等といったテーマが多い）。強度行動障害支援者養成研修に定期的に受講しており、同研修への講師等の派遣も積極的に行っており（2018 年度は 2 人が延べ 11 日講師派遣を行っている）、愛知県の強度行動障害者支援事業の一翼を担っている。

4. その他

愛知県内ないし近隣に、強度行動障害支援に特化した、あるいは構造化等の標準的な支援を前提とした施設運営を行っている施設が少なく、支援のノウハウの伝達や仲間づくりが今後も重要になると林施設長は話しており、たくと大府の実践を通じた書籍も刊行している（TEACCH プログラムに基づく 自閉症児・者のための自立課題アイデア集）。

（訪問調査日：2020 年 2 月 12 日（水）10：00～）



利用契約者数	35人	重度障害者加算対象数	27人（体制加算のみ）
障害種別	知的障害（18～64歳）	平均障害支援区分	5.8
強行基礎研修修了者数	20人	強行実践研修修了者数	6人
コンサルテーション	澤月子氏（12回/年） ・支援現場におけるケースワークの指導 ・ASDの基礎、行動理論に関する研修 ・PEP-3 実地研修		

（標準的支援の実施状況と成果の判断）

項目	活用状況	成果の判断
①アセスメント（特性シート）	2	2
②アセスメント（冰山モデル）	2	1
③支援の手順書	2	2
④記録	2	2
⑤物理的構造化	1	1
⑥個別スケジュール	1	1
⑦ワークシステム	1	1
（合計）	11	10



1. 事業所（法人）設立の沿革と強度行動障害（自閉症）に特化した事業の開始

平成11年7月開所、法人内の入所施設の老朽化に伴う建て替えを機に施設機能の整理が実施された。その中で「障害者支援施設翼」は行動点数が20点以上の利用者を中心に強度行動障害や重度の利用者支援の機能を担う。

2. 翼の支援について

障害者支援施設翼は、重度の知的障害と自閉症、発達障害を持つ若年層を対象とした施設。発達障害等に起因する二次的な行動特徴としての行動障害への対応をその特色としている。A～Gまでの7ユニットによるユニットケアを導入し、個別的で家庭的な支援を提供する。支援プログラムとしては、職住分離の充実と障害特性に応じた活動の提供に務めている。法人敷地内に日中活動の場（生活介護事業）を設け、クッキー作りなどの軽作業など利用者の特性やスキルに合わせたプログラムを提供している。

支援の理念として、SPELLアプローチ（Structure＝構造化、Positive＝肯定・受容、Empathy＝共感、Low arousal＝穏やかな環境、Link＝連携）を大切に支援を提供している。

利用者に見通しを伝えるためのスケジュールのアイデア、刺激の少ない環境を作るための物理的な構造化のアイデアをとり入れながら個々の利用者に応じた支援の工夫がなされている。また、表出コミュニケーション支援にも取り組んでおり、行動でしか表現できない方に対してカード使って適切な要求するなど拡大代替コミュニケーション支援にも取り組まれている。

利用者に見通しを伝えるためのスケジュールのアイデア、刺激の少ない環境を作るための物理的な構造化のアイデアをとり入れながら個々の利用者に応じた支援の工夫がなされている。また、表出コミュニケーション支援にも取り組んでおり、行動でしか表現できない方に対してカード使って適切な要求するなど拡大代替コミュニケーション支援にも取り組まれている。

3. 事業所における支援力向上に向けた人材養成について

行動障害の方を受け入れ、適切な支援を提供するために、地域行政や京都府の知的障害者更生相談所などと連携し行動障害支援に関する勉強会を経年で実施してきた。そうした勉強会を中心に構造化をベースとした支援の手法や ASD の特性理解を施設で浸透させていった。

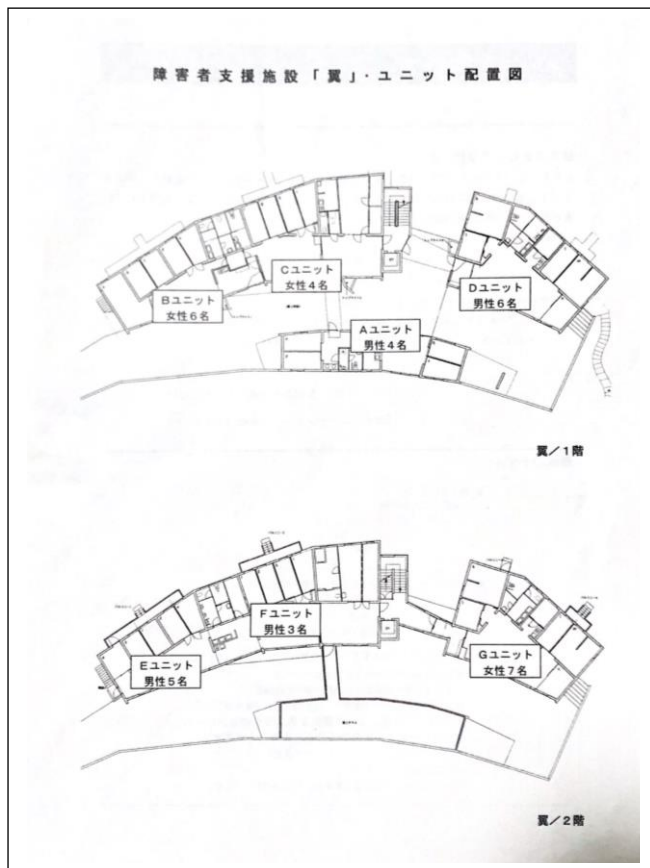
近年はコンサルテーションを導入し、PEP-3 を使いながら支援現場で利用者のアセスメントのスキルを持った職員を育成している。

また、強度行動障害支援者養成研修の基礎研修を法人主催で開催し、新人職員研修プログラムの一環として同研修を受講している。京都府主催の同研修では、研修ファシリテーターとして職員を派遣。京都府内の経験豊かな支援者と協働することで、支援者間のネットワークを作ることにもつながり、事業所だけでなく支援者間の横のつながりを大切にしたい人材育成に取り組んでいる。

4. その他

強度行動障害の方の支援に取り組んできた経験を活かして、地域のケース会議に参加するなど地域の支援拠点としての役割を担っている。

(訪問調査日：2019年12月12日(木) 16:00～)



ユニット内の様子

利用契約者数	73人	重度障害者加算対象数	14人（体制加算のみ）
障害種別	知的障害（18～64歳, 65歳以上）	平均障害支援区分	4.9
強行基礎研修修了者数	11人	強行実践研修修了者数	8人
コンサルテーション	香川大学教育学部 教授 坂井 聡氏		

（標準的支援の実施状況と成果の判断）

項目	活用状況	成果の判断
①アセスメント（特性シート）	3	2
②アセスメント（冰山モデル）	3	3
③支援の手順書	1	2
④記録	1	2
⑤物理的構造化	2	3
⑥個別スケジュール	1	2
⑦ワークシステム	3	3
（合計）	14	17



1. 事業所（法人）設立の沿革と強度行動障害（自閉症）に特化した事業の開始

香川県立川部みどり園は、昭和41年7月に精神薄弱者更生施設として開設。平成8年4月に昭和27年4月開設した県立宇多津学園（のちに県立川部わかば学園・精神薄弱児施設）と統合し、新生、県立川部みどり園となる。わかば児童課、みどり成人課、地域療育課と編成される。現在では、福祉型障害児入所支援事業（併設：短期入所、日中一時）、施設入所支援事業（併設：短期入所、日中一時）、地域生活支援課（生活介護、生活訓練、就労移行支援、就労定着支援、日中一時、研修事業）の事業を行っている。

川部みどり園では県の地域生活支援事業の一環として、相談支援従事者研修（初任者・現任）、サービス管理責任者等研修（基礎・更新）、強度行動障害支援者養成研修（基礎・実践）の事務局を行っている。強度行動障害養成研修は、基礎・実践とも各一回ずつ行い、川部みどり園からもスタッフ側に職員派遣をし、またその他のスタッフも県内事業所から派遣していただき、オール香川として研修づくりを行っている。

2. 川部みどり園の特徴と支援について

川部みどり園は、高松築港駅から30分ほど琴電に揺られて、無人駅の円座に到着。そこから田んぼや畑の中を20分ほど歩き続けるとその先の方に、外見からは障害者施設には見えない、たたずまいの川部みどり園が現われてくる。本館の建物を通り抜けると、渡り廊下伝いに、児童棟と成人棟、通所事業のエリアへと向かうことができる。今回は、成人棟の特に自閉症や行動障害のある方の東棟（重度棟）を案内してもらった。

川部みどり園では、後述の人材育成に関する項目でも書かれている、「強度行動障害支援者対応力事業計画」の中での取り組みから担当利用者の支援を見直し、取り組んでいた。支援では、視覚的構造化、物理的構造化、スケジュール、支援の手順書、冰山モデルをキーワードに利用者支援に活用している

（支援までの流れの一例として）

1. 担当利用者の課題を抽出
2. 課題に対するアセスメントを実施
 - （1） 課題の原因分析（課題改善の仮説立て）
 - （2） 冰山モデルを活用したアセスメント（障害特性と環境と状況）

- (3) 障害特性のリフレーミング
- (4) 強みの補強（過去の支援から見られた情報を追加）

3. アセスメントに基づいた、支援計画、支援手順書の作成

以上のようなプロセスを踏んで、支援が開始されていた。

見学をさせていただいた成人棟の利用者すべてが構造化のアイデアに基づいた支援を行われていたわけではないが、緊急性のある利用者から取り組んでいた様子だった。ご様子を見せていただいた利用者たちへは、エリアを配慮した物理的構造化、スケジュールの活用、表出コミュニケーションの支援などが取り入れられていた。また日中活動の中でも自立課題などを活用し、構造化された支援のなかでの、作業等の取り組みをされていた。

3. 事業所における支援力向上に向けた人材養成について

川部みどり園では、平成 27 年度より 3 年計画で「強度行動障害支援者対応力事業計画」という、強度行動障害を有する児・者への対応力を向上させる目的で、園内の取り組みから地域事業所の対応力向上を目指した取り組みをスタート。園内にプロジェクトチームを編成し、香川大学坂井聡教授からのスーパーバイズを受け、園内研修や事例検討等を実施する。取り組んだ内容は以下の通り。

27 年度目標

- ・園内における強度行動障害者への対応力の向上（職員のスキルアップ、環境調整、プログラムの改善など支援の体制整備づくり）
- ・強度行動障害支援者養成研修の企画・運営の中心となる職員の養成
- ・園内の支援事例とノウハウの蓄積

28 年度目標

- ・園内において、行動障害のある人に対する適切な支援を提供できる体制づくり
- ・他事業所等と連携し、さらに支援事例とノウハウの蓄積
- ・県内の事業所等に対する強度行動障害者支援に関する人材育成研修等の充実（県自立支援協議会とも連携）

29 年度目標

- ・園内の行動障害のある人に対する適切な支援を、継続的に提供できる体制の確立
- ・県内事業所等における支援力の強化に資するよう、本事業で蓄積された支援事例やノウハウについて研修や実践の場で活用できるようまとめる

取り組みの中で、支援の手順書の作成と記録の充実を目指し、統一した支援、同じ視点で支援に関われるよう支援手順書、支援マニュアルの作成をプロジェクトチーム中心に行ってきた。外部講師の研修だけでなく、プロジェクト職員主催の内部研修などを職員の勤務に合わせて、全職員が受講できるような工夫もされていた。

成果として、3 年間の取り組みを実践事例集として作成し、民間事業所に配布。また強度行動障害支援者養成研修や地域の民間事業所に実践報告会を行う。対応力事業計画としては、終了したが、30 年度以降も引き続き、実施しているとのこと。予算の限られた中で、実践事例集の作成等は厳しいものになってくるが、対応力向上の取り組みは継続して行っていくとのこと。

4. その他

県立施設ということもあり、自事業所の職員の強度行動障害者への支援力・対応力の向上だけでなく、県内の民間事業所職員への人材育成も求められる立場。みどり園内でも職員異動等がある中でのプロジェクトの継続性には大変なご苦労があったように思われる。

（訪問調査日：2019 年 12 月 13 日（金）10：00～）

利用契約者数	58人	重度障害者加算対象数	0人（体制加算のみ）
障害種別	知的障害（18～64歳, 65歳以上）	平均障害支援区分	5.1
強行基礎研修修了者数	7人	強行実践研修修了者数	5人
コンサルテーション	特になし（外部講師を招へいし法人全体研修と事業所独自の研修を実施）		

（標準的支援の実施状況と成果の判断）

項目	活用状況	成果の判断
①アセスメント（特性シート）	2	2
②アセスメント（冰山モデル）	3	3
③支援の手順書	4	4
④記録	3	3
⑤物理的構造化	4	4
⑥個別スケジュール	4	4
⑦ワークシステム	3	3
（合計）	23	23



1. 事業所（法人）設立の沿革と強度行動障害（自閉症）に特化した事業の開始

社会福祉法人みくに園は瀬戸内海の東部、小豆島の西方3.7kmに位置する豊島（てしま）の中にある施設で、昭和60年4月より、知的障害者更生施設・入所（現：障害者支援施設）からスタートし、現在では障害者支援施設のほか、短期入所、グループホーム2カ所、生活介護等を運営している。みくに園の前身は保育園で昭和58年当時香川県には障害者の施設が少なく、島の過疎化によって閉園した保育園を障害者の施設への転用について県からの要請を受け、前理事長がみくに園を開園した。この施設の名前「みくに成人寮」の、「みくに」とは、聖書から用いた言葉で「愛の業を行う」という意味でもあり、みくに成人寮はキリスト者の祈りによって設立された。

2. みくに成人寮の特徴と支援について

みくに成人寮は豊島の港から徒歩5分ぐらいの位置にあり、周囲には山あり海ありと、とても環境の良いところにある。利用者との活動で裏の山を登ったりすることもある。島の名産のレモンの木が施設内にもあり、それらのレモンを使ったお菓子作りをしている部門もある。みくに成人寮は島の中にあるために、職員やご家族は岡山からの定期船もしくは高松からの施設所有の専用船（上記写真）にのり、30分かけて通勤・来園する。職員の中に船長がいて、毎日2往復の運航を行っている。

みくに成人寮は1番館、2番館、3番館と分かれていて、今回は2番館を訪問させてもらった。2番館は男性20名で平均年齢41.2歳、障害支援区分の平均は5.45。20名すべてが自閉症でそのうち5名の方が強度行動障害の対象となっている。6年半前、2番館は利用者支援がうまくいかず、施設内が荒れ放題になっていた。その当時2番館に赴任した職員を中心に建て直しをはかった。最初は本を買いあさって、職員間で障害特性について学び、外部講師を招いての法人内研修を1年に2回おこなったり、外部研修に職員を派遣し、その情報を共有したりしながら、事業所内の環境を整えてきた。また、研修で学んできた資料などを使いながら、インフォーマルなアセスメントを行い、1対1の場面でアセスメントや活動を教えながら、利用者のやれることを伸ばす支援を行ってきたと話されていた。事業所内では、視覚支援を取り入れながら、利用者に伝え、それぞれの役割を担ってもらっていた。食堂へ食缶をとりに行き、職員と一緒に配膳の準備をする方、テーブルを拭く方、食器洗浄機を使い洗い物をする方、乾燥庫に入れる方、乾燥庫から食器棚にしまう方などそれぞれの方ができるお仕事をされていた。個別化はされていないが視覚支援を用いながら、繰り返し繰り返し行うことで、徐々に自立的に行動ができていくとのこと。手洗いや、下膳の方法、お風呂の入方（環境調整）など、物理的構造化、視覚支援を用いながら、全体に向けての支援を行っている。その他の活動としては、午前は寮の中で洗濯物運び、パズル、お昼ご飯準備などをして過ごし、午後は週3回お風呂、それ以外はアート活動、音楽、レモンの果汁絞り、島内のお店への買い物などの活動を行う。

3. 事業所における支援力向上に向けた人材養成について

みに成人寮は、法人内の全体研修の受講、外部研修に参加したものが伝達研修を行い、情報共有を行っているとのこと。また各館の責任者の職員が、現場の中で他の職員を指導したり、職員数が少ないこともあり、密にやりとりをすることが多く、互いに学び合う状況であるとのこと。島の中の施設ということもあり、帰りの船の時間などもあり、全体での研修はとりにくく、各館の中での研修を行うことも時間の制約があるため難しく、岡山ないし高松に戻ってから、職員間のコミュニケーションをとることを大切にしていると話されていた。

県の強度行動障害養成研修に受講者で職員を派遣したり、講師側として職員を派遣もしている。

4. その他

島内の事業所ということもあり、大型台風など接近することが予想される場合は、船が運休してしまう可能性もあるので、職員寮に泊まり、待機することも時々あると話されていた。

(訪問調査日：2019年12月12日(木)9:00～)



利用契約者数※	15人（うち施設入所0人）	重度障害者加算対象数	4人（体制加算のみ）
障害種別	知的障害・身体障害（3名）	平均障害支援区分	4.7
強行基礎研修修了者数	3人	強行実践研修修了者数	2人
コンサルテーション	特になし（外部講師を招へいし法人全体研修と事業所独自の研修を実施）		

※利用契約者数は生活介護のみ

（標準的支援の実施状況と成果の判断）

項目	活用状況	成果の判断
①アセスメント（特性シート）	3	3
②アセスメント（冰山モデル）	3	5
③支援の手順書	3	5
④記録	2	3
⑤物理的構造化	3	3
⑥個別スケジュール	2	3
⑦ワークシステム	3	3
（合計）	19	25



1. 事業所（法人）設立の沿革と強度行動障害（自閉症）に特化した事業の開始

愛媛県伊予三島市（現：四国中央市）にて1999年に設立した社会福祉法人澄心は、開所当初は、知的障がい者生活施設「なかまたち」、知的障害者デイサービスセンター「たのしみ」、児童・知的障害者短期入所事業「なかまたち」の3事業からスタートをする。現在は、3カ所の通所施設（就労継続B型・生活介護の多機能型：2カ所、就労移行支援：1カ所）、障害者支援施設、グループホーム6カ所、障害者就業・生活支援センター（委託）、障がい児（者）療育支援事業（委託）、相談支援・計画相談、児童発達支援・放課後等デイサービス事業等を運営している。

行動障害・自閉症の人達に特化した事業のスタートではなかったが、現在、行動障害のある人を受け入れる施設が市内にはまだまだ不足している。就労継続B型や放課後等デイサービスが増えてはいるが、知的障害がないまたは境界域の発達障害のある人が対象のサービスで、知的に重たい発達障害のある人を受け入れる、生活介護や放課後等デイサービスは、ここ10年以上増えている様子はない。地域には特別支援学校がなく、県内新居浜まで1時間バスに揺られて学校に通っているが、2021年に四国中央市に特別支援学校が設置予定。また、2017年に四国中央市直営の子ども若者発達支援センター（愛称 Palette）が開設され、子ども若者総合相談センター、児童発達支援センター、放課後等デイサービス、保育所等訪問支援、障害児相談支援などの事業を行い、教育委員会と連動しながら、市独自の個別支援計画などの作成を行いながら、幼児期からの予防的支援を行い始めている。その取り組みに澄心の各事業所も参画。

2. ステップ by すてっぷの特徴と支援について

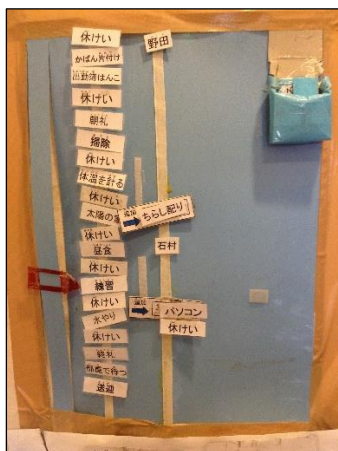
2007年4月に四国中央市内2カ所目（旧川之江市では初）の障害福祉サービス事業所として開所。生活介護と就労移行支援の多機能型事業所としてスタートし、2009年10月就労移行支援事業から就労継続支援B型事業へ変更。JR予讃線川之江駅のホームが見える場所に事業所はあるが、線路が施設の隣にあるため、道路をぐるっとまわっていため駅から徒歩10分ほどかかる。生活介護としては、15名の利用者が通っている（2019年10月1日時点）。

生活介護利用者の障害支援区分の平均は4.7。利用者15名中、12名が知的障害や自閉症（+MR）で3名が身体障害で車イスを利用されている。そのうち4名の方が重度加算対象となっている。

川之江という町は紙の町ともいわれ、周辺には製紙工場が多く（大手製紙工場の本社がいくつもある）、作業の特色として、メモ帳詰め、折り紙セットづくり、ポチ袋詰め、



ポケットティッシュに関する受注作業等を行っている。基本的に、各自個別の作業スペースと休憩コーナーが設置されているが、重度加算対象の方には、個室なども活用しながら、構造化のアイデアを活用した支援や表出コミュニケーション支援も実施されている。重度の方に対してはフォーマル、インフォーマルの両面からアセスメントを行い、生活や作業の組み立てを行っている。その方にわかるものを使いながら、環境の工夫、配慮をし、スケジュール、ワークシステムを活用しながら、その方が自立して行動できるように支援を行っている。



文字のスケジュールを使用の方



数字カードの半具体物を移動の手がかりに使用している方



トークンシステムを使い、活動へのモチベーション

3. 事業所における支援力向上に向けた人材養成について

ステップ by ステップは、近隣で在宅生活を送られる利用者の方がほとんどであり、4名の方が重度加算対象者となる。事業所として、行動障害のある方の支援に携わる人材養成が課題であると考え。女性職員が多く、それぞれが支援にあたっているが、利用者が他害をしよう姿を見てしまう（直接的にはされていないのだが）と、引けてしまう部分があり、専門性のある職員しか対応ができず、またケガなども少なくないため、1職員への重圧が大きくなっている。実際、求人を行っても、有資格者、経験者の希望は少なく、未経験の方が多いのが現状である。日々の支援の振り返りを大切にしながら、職員間で共有し、再構造化をしながら、チームで支援を行っている。職員の中からは、現場レベルでの外部コンサルテーションを受けられたらいいなどの話も出ていた。

法人全体として、毎年、外部から講師を招き、障害特性、構造化や ABA の基本、アセスメント研修、チーム支援に関する先駆的な取組等の研修を計画・実施している。外部研修として、今治でのトレーニングセミナーに受講生として、またやスタッフとして派遣なども積極的にしている。強度行動障害支援者養成研修に定期的に受講しており、併せて行動援護従事者養成研修にも定期的に受講している。

4. その他

理事長の井原佳代氏が内部コンサルテーションのコンサルタントの役割を担いながら、OJT やフォーマルアセスメントを実施し、支援困難な利用者の対応について、現場職員と一緒にあきらめることなく取り組み、改善された事例も多くあるとのこと。コンサルテーションからコーチングへの人材育成も行われているように感じられた。

(訪問調査日：2019年12月11日(水)13:00～)

利用契約者数※	14人（うち施設入所5人）	重度障害者加算対象数	9人（体制加算のみ）
障害種別	知的障害（18～64歳）	平均障害支援区分	5
強行基礎研修修了者数	2人	強行実践研修修了者数	2人
コンサルテーション	特になし（外部講師を招へいし法人全体研修と事業所独自の研修を実施）		

※利用契約者数は生活介護のみ

（標準的支援の実施状況と成果の判断）

項目	活用状況	成果の判断
①アセスメント（特性シート）	3	3
②アセスメント（冰山モデル）	3	3
③支援の手順書	2	5
④記録	2	3
⑤物理的構造化	2	3
⑥個別スケジュール	2	2
⑦ワークシステム	2	2
（合計）	16	21



1. 事業所（法人）設立の沿革と強度行動障害（自閉症）に特化した事業の開始

愛媛県伊予三島市（現：四国中央市）にて1999年に設立した社会福祉法人澄心は、開所当初は、知的障がい者生活施設「なかまたち」、知的障害者デイサービスセンター「たのしみ」、児童・知的障害者短期入所事業「なかまたち」の3事業からスタートをする。現在は、3カ所の通所施設（就労継続B型・生活介護の多機能型：2カ所、就労移行支援：1カ所）、障害者支援施設、グループホーム6カ所、障害者就業・生活支援センター（委託）、障がい児（者）療育支援事業（委託）、相談支援・計画相談、児童発達支援・放課後等デイサービス事業等を運営している。

行動障害・自閉症の人達に特化した事業のスタートではなかったが、現在、行動障害のある人を受け入れる施設が市内にはまだまだ不足している。就労継続B型や放課後等デイサービスが増えてはいるが、知的障害がないまたは境界域の発達障害のある人が対象のサービスで、知的に重たい発達障害のある人を受け入れる、生活介護や放課後等デイサービスは、ここ10年以上増えている様子はない。地域には特別支援学校がなく、県内新居浜まで1時間バスに揺られて学校に通っているが、2021年に四国中央市に特別支援学校が設置予定。また、2017年に四国中央市直営の子ども若者発達支援センター（愛称 Palette）が開設され、子ども若者総合相談センター、児童発達支援センター、放課後等デイサービス、保育所等訪問支援、障害児相談支援などの事業を行い、教育委員会と連動しながら、市独自の個別支援計画などの作成を行いながら、幼児期からの予防的支援を行い始めている。その取り組みに法人内の事業所も参画。

2. たのしみの特徴と支援について

JR予讃線伊予三島駅から車で10分弱、国道に面し、少し先に行くと瀬戸内海が見渡せるロケーション。回転寿司の跡地物件とプレハブ小屋を活用し（2020年4月に新築の事業所へ移転予定）、生活介護としては14人の利用者が通っている（2019年10月1日時点）。

生活介護利用者の障害支援区分の平均は5。利用者14名中、1名ダウン症、2～3名知的障害、残りが知的障害を伴う自閉症である。地域周辺には製紙工場が多く（大手製紙工場の本社がいくつもある）紙の町とも言われており、作業の特色として、メモ帳詰め、折り紙セットづくり、ポチ袋詰め、ポケットティッシュに関する受注作業等を行っている。基本的に、各自個別の作業スペースと休憩コーナーが設置されており、構



造化のアイデアを活用した支援が実施されている。また、表出コミュニケーション支援も取り入れながら行っている。インフォーマルなアセスメントにて個々人のスキルチェックを行いながら作業の支援準備をしたり、対応の難しい利用者に対しては ABC 分析やスキッタープロットなど使いながら記録をとり、分析をしながらチームで支援を行っている。

3. 事業所における支援力向上に向けた人材養成について

たのしみは、法人内の障害者支援施設から 5 人、GH から 2 名、その他在宅から 7 名、計 14 名の方が利用されているがそのうち 9 名の方が重度加算対象者となる。事業所として、行動障害のある方の支援に携わる人材養成が課題であると考え。職員の学習スピードにバラつきがあり、全体の底上げが急務とらえているが、利用者によって対応できる職員が限られてしまい、その職員の負担感がメンタル不調につながったり、利用者の他害行為による職員の負傷などを見て、支援に自信がなくなったりしてしまうことが見られている。そのため、職員には利用者支援の成功体験を積めるような管理職の関わりが不可欠であるとのこと。また、新しい職員には、支援で使われているシステムの説明よりはまず、支援手順書を活用しながら、利用者の関わりを統一し、支援の手ごたえを感じてもらい、その後構造化された支援の意味などを伝えていくと話していた。

法人全体として、毎年、外部から講師を招き、障害特性、構造化や ABA の基本、アセスメント研修、チーム支援に関する先駆的な取組等の研修を計画・実施している。外部研修として、今治でのトレーニングセミナーを受講生として、またやスタッフとして派遣なども積極的に行っている。強度行動障害支援者養成研修に定期的に受講しており、併せて行動援護従事者養成研修にも定期的に受講している。

4. その他

理事長の井原佳代氏が内部コンサルテーションのコンサルタントの役割を担いながら、OJT やフォーマルアセスメントを実施し、支援困難な利用者の対応について、現場職員と一緒にあきらめることなく取り組み、改善された事例も多くあるとのこと。コンサルテーションからコーチングへの人材育成も行われているように感じられた。

(訪問調査日：2019年12月11日(水)15:00～)



特定非営利活動法人 それいゆ

それいゆ成人支援センター ワークショップ神野

利用契約者数	14人（うち施設入所0人）	重度障害者加算対象数	0人（※1）
障害種別	知的障害（18～64歳）	平均障害支援区分	5.7
強行基礎研修修了者数	4人	強行実践研修修了者数	4人
コンサルテーション	年2回（今本繁氏 各部署の訪問と助言および冰山モデル、応用行動分析等の研修）		

※1 事業所の判断で申請せず（区分5 4名、区分6 10名からほぼ全員が加算対象者と推計できる）
（標準的支援の実施状況と成果の判断）

項目	活用状況	成果の判断
①アセスメント（特性シート）	3	2
②アセスメント（冰山モデル）	2	2
③支援の手順書	1	2
④記録	1	1
⑤物理的構造化	1	1
⑥個別スケジュール	1	1
⑦ワークシステム	1	1
（合計）	10	10



1. 事業所（法人）設立の沿革と強度行動障害（自閉症）とのかかわり

● 法人の沿革

2001年に発達障害専門の療育・地域生活機関として特定非営利活動法人「それいゆ」を設立後、現在は佐賀県内で、発達障害のある乳幼児の子育て支援・療育、フリースクール、放課後デイサービス、各種相談支援、就労支援、生活介護、共同生活援助等の事業を展開している。ワークショップ神野は、設立当初から実施していた成人部門のサービスを2009年に統合し、実施している生活介護事業所である。

2. 強度行動障害（自閉症）支援とのかかわり

「自閉症児・者が地域社会の中でより豊かに、人間らしく生きていくために、自閉症の文化を尊重し、個々の特性に応じた適切な手立てと支援を行い、人との関係、自発性や自己表現の力を伸ばし、「自立」と「共存」を目指す。」を法人のコアバリューとして挙げている。基本理念として「自閉症児・者が、等しく喜怒哀楽を味わえる、そんな社会を目指します」「自閉症児・者が、自己実現のために生きがいを持ち生き続けていける、そんな社会を目指します」「自閉症児・者の成長が、家族や地域社会を成長させる、そんな社会をめざします」また、自閉症等発達障害専門の療育と地域生活支援機関として設立した組織であることから「県内外のモデルとなるべき、自閉症に特化した相談機能と療育機能等を併せ持つ機関」「本人、保護者にとって安心して相談や利用ができる機関」「自閉症児・者にとって安心して相談や利用ができる機関」「地域に開かれた、信頼ある機関」「スタッフにとって自信と誇りを持って働ける職場」を組織の目指す理想像、組織としての専門性に挙げている。

経営方針は、「個々の特性、実態に即した療育内容の精選と支援方法等の研究開発に努め、質の高い専門サービスを提供する」「地域の関係機関等へのコンサルテーションを積極的に行い、療育に係る相談・支援センター機能としての役割を果たす」「自閉症児・者の理解・啓発をより一層推進する」「保護者・関係機関と協働するとともに情報の公開に努め、地域社会に対して開かれた信頼ある施設づくりをめざす」としている。

具体的な療育方針として「自閉症の理解・個別化・アセスメントから始める・自立を目指す・研究で実証された方法を使う・親との協働・ジェネラルモデル」を掲げ自閉症に特化した、エビデンスに基づいた標準的な支援を実施、地域で自閉症療育の中心としての機能を果たしている。

3. 事業所における支援力向上に向けた人材養成について

● 人材育成

目指すスタッフ像、個々の職員の専門性として「個々の実態を正しく捉える確かな目と、一人一人に適した指導ができる力量と、敬意を払ったきめ細かな支援ができる専門知識・技能を有する職員」とし「クライアントや保護者の心情に寄り添える」「クライアントの微弱なサインを受け止める感性を持つ」「クライアントの発達課題に的確に応え、生活体験を豊かにする」「関係機関と協働できる」「社会の動きをキャッチして常に研磨を積む」を挙げて具体的な職員像として、「モチベーター：心理学的視点や精神分析学手法を用い、人にやる気を起こさせる技術を持った専門家」「クリエイター：新しい時代のニーズに向かって、個々の特性に応じた手立て、教材教具の工夫など、創造的・独創的な取り組みをする人」「ナビゲーター：将来の自立と社会参加に向かって、個々の特性に応じてより良い発達の道筋と、生活の場、進む方向性を的確に導く『夢咲案内人』」「コーディネーター：利用者を取りまく環境を把握し、最善の支援の精選や調整をすることができる人」と位置付けている。また、人材育成の一環として法人内部の研修だけでは賄いきれない部分を外部研修としてスタッフ毎に予算化（上限あり）をして研修受講を奨励している。

● 研修事業

職員研修：月に1回～2回実施。外部講師等を招き専門研修を実施

部門研修：月に1回程度実施。TTAPやソーシャルストーリー等具体的な支援技術について学ぶ。

外部向研修：佐賀県の強度行動障害研修の運営を行っている法人とのつながりから、講師・ファシリテーター依頼があり、関わってきている。その関係で不定期で勉強会を実施。またそこでのネットワークから情報交換等を行っている。

4. その他

重度支援加算について：「重度障害者支援加算については、人員配置を行ったうえで重度行動障害に対応した適切な行動を行うということが必要だと思うが、実際に行えているかということよりも人員を多く配置できたかどうかの加算に感じる、人員を配置しなくても、適切な支援をおこなっているという評価がされるのであれば、加算の要件をみたしているのではないかと感じる」

（訪問調査日：2019年12月20日（金）13：00～）



社会福祉法人 はる

生活介護事業所ライフサポートはる

利用契約者数	20人（うち施設入所0人）	重度障害者加算対象数	11人
障害種別	知的障害（18～64歳）	平均障害支援区分	4.9
強行基礎研修修了者数	7人	強行実践研修修了者数	7人
コンサルテーション	今後、コンサルテーションの仕組みができれば利用したい		

（標準的支援の実施状況と成果の判断）

項目	活用状況	成果の判断
①アセスメント（特性シート）	3	2
②アセスメント（冰山モデル）	3	2
③支援の手順書	2	2
④記録	2	2
⑤物理的構造化	3	1
⑥個別スケジュール	1	1
⑦ワークシステム	1	2
（合計）	15	12



1. 事業所（法人）設立の沿革と強度行動障害（自閉症）とのかかわり

(1) 法人の沿革

- 平成 14 年 4 月 福祉作業所はる 設立
- 平成 18 年 5 月 特定非営利活動法人ライフサポートはる 設立
- 平成 28 年 7 月 社会福祉法人はる 設立

(2) 事業

- 生活介護事業所ライフサポートはる（定員 20 名）
- 就労継続支援 B 型事業所ワークスペースかん（定員 20 名）
- グループホーム コンフォートながせ I・II、はなはな、きらきら、あいあい（定員 31 名）
- ショートステイながせ I・II（6 室）
- 居宅介護事業所ヘルパーステーションはる
（居宅介護、行動援護、同行援護、重度訪問介護、移動支援、福祉有償運送）
- 放課後等デイサービスじゃんぷ（定員 10 名）
- 相談支援事業ほっと
- 強度行動障害支援者養成研修
- きてみんしゃいカフェ
- S A N C（佐賀県芸術活動支援センター）

スタッフ数： 64 名（正職員 37 名 嘱託職員・パート職員 27 名）平成 31 年 4 月現在

2. 強度行動障害（自閉症）支援とのかかわり

現在の社会福祉法人になる前のNPO法人の頃より行動援護の事業を行っており、強度行動障害（自閉症）支援に取り組んでいる。放課後等デイサービス事業所や生活介護事業所、B型事業所においても自閉症の方たちの利用が多い。児童期に放課後等デイサービスや行動援護を利用していた方たちが、現在、生活介護事業所やグループホームを利用している。

3. 事業所における支援力向上に向けた人材養成について

●人材育成

自主研修（外部講師を含む）、外部研修（地元の自閉症支援機関主催）、強度行動障害支援者養成研修の受講が支援力向上の主な方法となっている。

今後は、コンサルテーションの仕組みがあれば是非取り入れていきたい。

自閉症支援のキャリアアップの仕組みを作っていくことも必要だと感じている。

●研修事業

佐賀県より指定を受けて強度行動障害支援者養成研修を実施している。（佐賀県内では2事業所が実施）

また、肥前精神医療センターのドクターの呼びかけで、強度行動障害が現れている方たちを支えている事業所でネットワークを立ち上げ勉強会を開催している

入所施設を持たない小さな法人において、人材育成と併せて、支援現場をバックアップする体制をどのようにして作っていくかが課題となっている。

4. その他

- 強度行動障害支援者養成研修が国で位置付けられたことは、地域の強度行動障害支援の底上げのために非常に大きなことだった。
- 強度行動障害支援者養成研修を受講したことを、自分の事業所で実践することにハードルが見受けられるため、研修だけではなくフォローアップ（アドバンス）の仕組みが必須。
- 実際に支援現場で難しい状態の方を受け入れるには、事業所に来てアセスメントや支援方法を直接指導してもらうことができるコンサルテーションの仕組みが必須。コンサルテーションを受けることにより、その事業所の職員が成功体験を積むことで、事業所でのノウハウや人材が育っていくと思われる。
- 以上のようなことを施策に取り入れてもらうことで、強度行動障害が現れている方たちの地域での受け皿は確実に進むと思います。また、強度行動障害が現れている方たちへの虐待も確実に減ると思います。

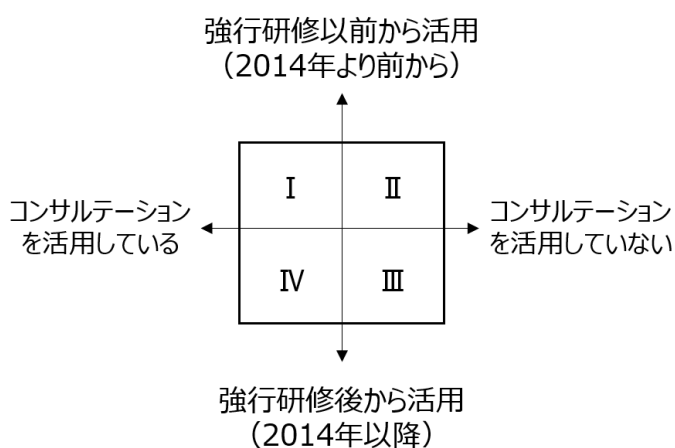
（訪問調査日：2019年12月20日（金）16：00～）



4. ヒアリング調査を終えて（ワーキングチームにおける意見交換の要点）

（1）意見交換の前に、ヒアリング調査結果のタイプに分け

ヒアリング調査内容から、下記の4つのタイプに分け、それぞれの特徴をまとめる。なお、強度行動障害支援者養成研修（強行研修）は、平成25（2013）年度よりスタートしているが、概ね各都道府県で研修が開催された平成26年（2014）年を基準とした。



- I. 標準的支援を強行研修（2014年）より前から活用／コンサルテーションを継続的に活用している
- II. 標準的支援を強行研修（2014年）より前から活用／コンサルテーションを活用していない
- III. 標準的支援を強行研修（2014年）以降に活用／コンサルテーションを活用していない
- IV. 標準的支援を強行研修（2014年）以降に活用／コンサルテーションを継続的に活用している

- ① つつじの里：タイプI（法人内で自閉症支援企画）
- ② あおば：タイプIV（法人設立時より自閉症支援特化／実質的にSV型）
- ③ つどい：タイプII（外部講師の継続研修／次第に自閉症支援割合増）
- ④ ひだまりの里きよせ：タイプIV（自治体企画の強度行動障害支援）
- ⑤ うさか寮：タイプI（強行研修運営関与／ISOのコンサルテーション活用）
- ⑥ 桜の風：タイプIII（自治体企画の強度行動障害支援／強行研修運営関与／SV型）
- ⑦ そおれ：タイプIV（法人内で自閉症支援企画）
- ⑧ たくと大府：タイプIII（法人内で自閉症支援特化企画／強行研修運営関与／SV型）
- ⑨ 翼：タイプI（法人内で自閉症に支援企画／強行研修運営関与）
- ⑩ みどり成人課：タイプIV（自治体企画の強度行動障害支援／強行研修運営関与）
- ⑪ みくに成人寮：タイプII（外部講師招聘研修／強行研修参加／次第に自閉症支援割合増）
- ⑫ ステップbyすてっぷ：タイプII（SV型／次第に自閉症支援割合増）
- ⑬ たのしみ：タイプII（SV型／次第に自閉症支援割合増）
- ⑭ ワークショップ神野：タイプI（法人設立時より自閉症支援特化）
- ⑮ ライフサポートはる：タイプII（強行研修運営関与／SV型）

4分類された事業所数としては、タイプ1：4事業所、タイプII：5事業所、タイプIII：2事業所、タイプIV：4事業所である。

強度行動障害支援者養成研修が実施される以前から運営していた事業所（I or II）9カ所あり、継続的にコンサルテーションを活用しているのは（I or IV）は8事業所であった。コンサルテーションを活用していない7事業所のうち、3事業所は地方自治体の強度行動障害支援者養成研修の運営に深く関与しており、5事業所は法人内の強度行動障害者支援の経験豊富なスタッフよりスーパーバイズを受けている（SV型）。コンサルテーションもスーパーバイズも明確でない2事業所は、自閉症支援の著名な講師を招聘し、継続的に人材養成を行っていた。

強度行動障害支援者養成研修が全国で実施された後に事業開始した6事業所（III or IV）のうち、3事業所は地方自治体で強度行動障害者支援に特化した事業運営を求められた事業所・部門であり、3事業所は法人内で自閉症・強度行動障害者の支援を専門的に実施する事業所として設置されていた。わずかなサンプル数ではあるが、自閉症・強度行動障害者支援に特化した事業所・部門が、最近いくつか企画・設置されており、このような事業所では標準的支援に基づいた支援を積極的に取り入れ事業運営を行っていた。

（2）8つの意見交換のポイント

ヒアリング調査の結果から、綿密な検証ができなかったものの、ワーキングチームにおいて以下の8つのポイントで意見交換が図られた。この内容は、今後の研究に引き継ぐことで、より明確な根拠を探索する予定である。

① 標準的支援は日本の福祉文化の外にあった／学ぶ機会がなかった

- 強度行動障害支援者養成研修で記されている標準的支援のベースは、広く世界で普及している自閉症支援である
- 我が国では、自閉症の特性をいち早く認識し、構造化や根拠のある記録を重視する、標準的支援を組織的に取組んできた社会福祉法人が1990年代より登場した。しかし、英国・米国のような自閉症支援の根拠法がない我が国では、自閉症は知的障害支援の一部として考えられてきており、経験則を基本とした、事業所独自の支援が長く続く傾向にあった
- また、我が国の障害福祉分野では、先輩から後輩に支援のノウハウを伝達するスタイルが中心であったため、自らの施設に存在しない支援の方法論を学び、組織として変革することは苦手であった

② 学んだことを活かすことの難しさ／座学の限界

- 経験則を重視した知的障害者支援（その一部としての自閉症支援）では、日々の具体的な支援内容について外部講師の研修等で学び、組織として変革する文化は希薄であった。学ぶのはもっぱら、座学で福祉の理念や医学・訓練的な支援の手法等であり、日常の支援と少し距離のあるテーマが中心であった
- いち早く標準的支援を学んだ社会福祉法人では、座学のみで標準的支援を体得してきたわけではない。直接アセスメントおよびインフォーマルな行動観察を積み上げること、そしてこれらのスキル獲得のための TEACCH プログラムのトレーニングセミナー（このトレーニングセミ

ナーをモデルとして日本の類似した研修プログラム)を受講し、事業所に持ち帰り、強いリーダーシップのもと支援方法の改革を行ったと推測される

- 現行の強度行動障害支援者養成研修は、座学中心の伝達研修であるため、日常の支援に応用可能な実用的スキルの獲得には至らない

③ 組織の方向性と個人の成長

- ヒアリングに訪問した各事業所のいずれにおいても、標準化された支援の導入の契機は様々である(強行研修・コンサルテーション・その他)。しかし、いずれも職員個々人の発案や奮闘のみで達成されたものではない
- 多くは、法人内あるいは地方自治体単位で自閉症・強度行動障害者支援に特化した事業所・部門の設置が図られていた。また、時間をかけて自閉症支援の割合が増えた事業所においても、法人として研修開催やコンサルテーションを活用し、自閉症支援に力を入れてきた組織であった
- 組織のサポート体制の有無が、標準的支援の導入・発展・展開を支えていた

④ 障害福祉事業に関する組織のグランドデザインの有無

- 組織のサポートの重要性と並行し、支援のハード面(建物の設計・設備面など)・ソフト面(支援内容・支援者層・グルーピングなど)の組織のグランドデザインの有無は大きな差を生む
- 訪問事業所のうち、最近、自閉症・強度行動障害者支援に特化した事業として開設した事業所では(例:あおば・そおれ・たくと大府)、自閉症支援の理念が共有されており、グランドデザインを事前に描かれていた。それゆえ、ソフトである標準的支援の効果を最大化するためのハード(建物・設備)が用意されており、さらに適職配置、人材養成等が考えられていた

⑤ アセスメントなしでの個別化の難しさ

- 強行研修を契機に、標準化された支援を導入してきた事業所の多くが、利用者の認知レベルに即した支援の形に到達することに苦慮している
- PDCAサイクルのうち、アセスメントからプランニングし、チェックの段階での継続した(on-going)アセスメントがなければ、真の意味での利用者の特性に即した個別化された支援(強み・弱み、認知レベル、興味関心、保護者との協働など)の実現ができない
- 個別化されない標準化された支援は、イコール利用者の人への依存を高め、混乱を生起することになる(個別化されたスケジュールが機能しているかどうかは重要な評価ポイントになる)

⑥ コンサルテーションは1つのきっかけ

- ヒアリング調査対象事業所の半数以上が、標準的支援を伝達・導入・組織化のためのコーチングする技能に優れたコンサルタントによる訪問型コンサルテーションを定期的を受けていた
- しかし、これらの事業所の多くから、標準的支援を導入する上では、コンサルテーションは1つのきっかけに過ぎなかったといったコメントが多く聞かれた。つまり、事業所側(コンサルティ)として標準的支援の必要性については、コンサルテーション活用以前に概ね認識しており、コンサルタントによって、その取組み方・継続可能性・支援イメージを、リアリティを伴った形で伝達してもらうことが肝要であった

- さらに、コンサルテーションの最も有効な伝達の手法は、コンサルタントがデモンストレーション（やってみせる）することで、モデル（利用者）の反応や行動が変化することを実際に見せることであった
- こうした形式のコンサルタントは、TEACCH プログラムのトレーニングセミナーにおけるトレーナーの役割に相当する（我が国でも同様あるいは類似した研修プログラムが毎年いくつもの地域で実施されている）
- また、コンサルテーションを活用している事業所のいくつかは、事業所のチームをまとめるリーダーと専門的支援の知識や技術を伝達するコンサルタントと分業したマネジメントを行っていた

⑦ コーチングによる支援ペーシング

- 訪問型のコンサルテーションの効用は、アセスメントを通じた正しい障害特性理解と、個別化された標準的支援がもたらす支援の恩恵を、利用者の生活の質の向上を通じて受けられることである
- 同時に、コンサルティが、その支援の重要性に「気づき」、支援の必要性とその方略を「理解し」、支援することが「できる」というモチベーションを生成することができる
- 継続的な PDCA サイクルが、コンサルタントが定期訪問するたび、一定の強制力を伴って回すことが可能となる。コンサルタントのコーチングには、支援のペースを形作るペーシング機能も伴うといえる
- ヒアリング調査でコンサルテーションを活用している事業所は、より質の高い支援の提供に向け、コーチング、ペーシングを長期間続ける傾向にあった

⑧ より実践的な研修機会の必要性（新たな施策の検討に向け）

- 標準的支援が、全国いずれの地域・事業所で展開されるための人材養成を、山に例えるならば、ひと際大きな山である。大きな山には、その構造を支えるための広い裾野が必要である。その裾野とは、公的施策としての強度行動障害支援者養成研修の受講、さらに同研修の講師・ファシリテーターの養成ということになる
- しかしながら、強度行動障害支援者養成研修の講師やファシリテーターでは、標準的支援をコーチングするスキルとして十分ではない。広大な山の裾野から、その中腹に到達するための実用的なトレーニング制度が重要であると考えられる
- 我が国においても、標準的支援のコーチングスキルの養成に有効だと考えられる、TEACCH プログラムのトレーニングセミナーをモデルとした研修はいくつも実施されてきた。しかし、これらは民間の有志や事業所の取組みに過ぎなかった。国や地方自治体が関与する同様の研修プログラムは存在しない。地域の自閉症・強度行動障害者支援の体制整備においては、標準的支援について実体験を持って学ぶことができる研修プログラムの仕組みが必要であり、広大な山の裾野を登りつめるには、国や地方自治体の関与は欠かせないとする

事業実施体制：令和元年度障害者総合福祉推進事業

検討委員

No.	氏名	所属
1	松上 利男	一般社団法人全日本自閉症支援者協会 会長（社会福祉法人北摂杉の子会理事長）
2	石井 啓	一般社団法人全日本自閉症支援者協会 副会長（社会福祉法人嬉泉常務理事）
3	小林 信篤	一般社団法人全日本自閉症支援者協会 副会長（社会福祉法人横浜やまびこの里施設支援事業部長）
4	五十嵐 猛	一般社団法人全日本自閉症支援者協会 常任理事（社会福祉法人萌葱の郷 ECOAL センター長）
5	井上 博	公益財団法人日本知的障害者福祉協会 会長（社会福祉法人愛泉会理事長）
6	井上 雅彦	鳥取大学大学院医学系研究科 教授
7	新藤 健太	群馬医療福祉大学福祉学部社会福祉学科 助教
8	福島 龍三郎	社会福祉法人はる 理事長
9	加藤 潔	国立障害者リハビリテーションセンター 発達障害情報・支援センター 発達障害支援推進官
10	川鍋 慎一	国立障害者リハビリテーションセンター 自立支援局 秩父学園 園長
11	日詰 正文	独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園 研究部長

ワーキングチーム委員

No.	氏名	所属
1	河合 高鋭	鶴見大学短期大学部 保育科
2	縄岡 好晴	大妻女子大学 共生社会文化研究所
3	宮野 雄太	横浜国立大学教育学部附属特別支援学校
4	山根 和史	社会福祉法人北摂杉の子会 大阪府発達障がい者支援センター アクトおおさか
5	宇山 秀一	社会福祉法人横浜やまびこの里 横浜市発達障害者支援センター
6	神田 宏	社会福祉法人横浜やまびこの里 横浜市発達障害者支援センター
7	西部 眞弓	社会福祉法人横浜やまびこの里 横浜市発達障害者支援センター（9月まで）
8	米澤 巧美	社会福祉法人横浜やまびこの里 横浜市発達障害者支援センター
9	裕上 耕祐	国立障害者リハビリテーションセンター 自立支援局 秩父学園
10	滝澤 剛敏	国立障害者リハビリテーションセンター 自立支援局 秩父学園
11	長山 慎太郎	社会福祉法人横浜やまびこの里 学齢後期発達相談室くらす（10月から）

事務局

No.	氏名	所属
1	北川 裕	一般社団法人全日本自閉症支援者協会（社会福祉法人嬉泉 板橋区赤塚福祉園）
2	辻田 剛己	一般社団法人全日本自閉症支援者協会（社会福祉法人嬉泉 袖ヶ浦ひかり学園）
3	佐々木 寛昭	一般社団法人全日本自閉症支援者協会 事務局長（社会福祉法人北摂杉の子会）
4	志賀 利一	一般社団法人全日本自閉症支援者協会（社会福祉法人横浜やまびこの里 相談支援事業部）

事業の進捗：令和元年度障害者総合福祉推進事業

- 2019年5月31日：一次公募の応募結果の内示（内示額 281万円）
- 2019年6月5日：プレ事務局会議（横浜発市達障害者支援センター）
本年度研究実施体制と年間スケジュール案の調整
- 2019年6月14日：（厚生労働省）令和元年障害者総合福祉推進事業の説明会参加
補助金交付に関する事務処理について・担当専門官と事業内容について意見交換
- 2019年6月20日：障害者総合福祉推進事業の交付申請
- 2019年6月28日：ブログ開設（事業の進捗状況の報告や研究内容の議論の材料として）
<http://kyoudokoudousyougai.seesaa.net/archives/201906-1.html>
- 2019年7月13日：第1回検討委員会等（東京八重洲ホール）
第1回ワーキングチーム会議・事務局会議（16:00-17:30）
ワーキングチーム（参加者6人）・事務局（参加者3人）
第1回検討委員会（18:00-20:00）
検討委員会（委員10人・厚労省オブザーバー1人・ワーキング&事務局6人参加）
【議題】
 - ①研究事業の計画と予算について
 - ②アンケート・ヒアリング調査について
 - ③その他
- 2019年9月18日：第2回ワーキングチーム会議（横浜市発達障害者支援センター）
（17:30-20:00）ワーキングチーム8人、事務局2人、厚労省オブザーバー1人参加
【議題】
 - ①事業所アンケート調査の内容について
 - ②事業所ヒアリング調査の内容について
 - ③コンサルテーション等に関する先行研究等の調査報告（中間）
 - ④最近の強度行動障害支援関係の情報交換 他
- 2019年9月20日：事業所アンケート調査（案）の確定
- 2019年10月18日：生活介護事業所800件アンケート発送（締め切り11月8日）
- 2019年10月25日：全自者協68件アンケート発送（締め切り11月15日）
- 2019年10月30日：第3回ワーキングチーム会議（横浜市発達障害者支援センター）
（17:30-20:00）ワーキングチーム10人、事務局2人、厚労省オブザーバー1人参加
【議題】
 - ①事業所アンケート調査の進捗・速報結果・まとめ方について
 - ②事業所ヒアリング調査の内容について 他
- 2019年11月8日：（ヒアリング）つつじの里（社会福祉法人北海道療育園：北海道旭川市）
- 2019年11月26日：（ヒアリング）そおれ（社会福祉法人見晴学園：静岡県三島市）
- 2019年12月6日：（ヒアリング）あおば（社会福祉法人ぐんぐん：群馬県榛東村）
- 2019年12月9日：（ヒアリング）つどい（社会福祉法人つどい福祉会：埼玉県神川町）

- 2019年12月10日：アンケート集計（締め切り）446事業所（回収率51.3%）
- 2019年12月11日：（ヒアリング）ステップbyすてっぷ（社会福祉法人澄心：四国中央市）
- 2019年12月11日：（ヒアリング）たのしみ（社会福祉法人澄心：四国中央市）
- 2019年12月12日：（ヒアリング）みくに園（社会福祉法人みくに園：香川県小豆郡）
- 2019年12月12日：（ヒアリング）翼（社会福祉法人南山城学園：京都府城陽市）
- 2019年12月13日：（ヒアリング）川部みどり園（香川県：香川県高松市）
- 2019年12月19日：（ヒアリング）ひだまりの里きよせ（東京都手をつなぐ育成会：清瀬市）
- 2019年12月20日：（ヒアリング）ワークショップ神野（NPO法人それいゆ：佐賀県佐賀市）
- 2019年12月20日：（ヒアリング）ライフサポートはる（社会福祉法人はる：佐賀県佐賀市）
- 2019年12月27日：第2回検討委員会／第4回ワーキングチーム会議（東京八重洲ホール）
検討委員8人、ワーキングチーム6人、事務局2人、厚労省オブザーバー1人参加
- 【議題】
- ①事業所アンケート調査の中間結果報告
- ②事業所ヒアリング調査の中間結果報告
- ③今年度研究のまとめと今後の研究について 他
- 2020年1月6日：（ヒアリング）うさか寮（社会福祉法人めひの野園：富山県富山市）
- 2020年1月8日：第5回ワーキングチーム会議（横浜市発達障害者支援センター）
（17:30-20:00）ワーキングチーム8人、事務局2人、厚労省オブザーバー1人参加（調整中）
- 【議題】
- ①事業所アンケート調査の結果と分析について
- ②事業所ヒアリング調査の結果と分析について
- ③その他：検討委員会の報告等
- 2020年1月18日：ブログ／1日のアクセス件数最多（訪問者数528人、アクセス数1,379件）
- 2020年2月12日：（ヒアリング）たくと大府（社会福祉法人大府福祉会：愛知県大府市）
ヒアリング調査のまとめ検討会議（北摂杉の子会）
- 2020年2月20日：（ヒアリング）桜の風（社会福祉法人育桜福祉会：神奈川県川崎市）
- 2020年2月28日：第3回検討委員会／第6回ワーキングチーム会議（東京八重洲ホール）
検討委員7人、ワーキングチーム5人、事務局1人、厚労省オブザーバー1人参加
- 【議題】
- ①事業結果報告とまとめについて
- ②令和元年度事業報告案の検討
- ③令和2年度事業について 他
- 2020年3月16日：（ヒアリング）国立のぞみの園（独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園：群馬県高崎市）
- 2020年3月20日：（ヒアリング）デイセンターHEROES（NPO法人HEROES：京都府京都市）
- 2020年3月31日：令和元年度障害者総合福祉推進事業終了