

平成 21 年度 厚生労働省

障害者保健福祉推進事業助成研究

**自閉症等発達障害児・者を支援する
施設・事業所における
TEACCHプログラム導入方策の調査・研究**

～施設・事業所、教育・研究機関、行政等の連携のあり方を含めて～

川崎医療福祉大学

研究代表 大田 晋

目 次

はじめに	1
第 1 章 研究の背景および目的	2
第 2 章 研究の枠組み	4
第 3 章 岡山県内 TEACCH 取組み状況実態調査	6
第 1 節 自閉症児・者施設・事業所を対象としたアンケート調査	6
第 2 節 TEACCH 取組みに関するインタビュー調査（5 か所）	14
第 3 節 調査結果の考察	32
第 4 章 TEACCH 取組み先進地（施設・事業所）訪問調査（4 か所）	37
1. 横須賀、知的障害者通所更生施設わたげ	38
2. 横浜市発達障害者支援センター	41
3. 北海道、社会福祉法人はるにれの里	45
4-1. 佐賀県、特定非営利活動法人それいゆ	49
4-2. 佐賀県庁健康福祉本部	52
第 5 章 TEACCH 導入と継続のための対応策の検討	55
第 1 節 調査結果からいえる TEACCH プログラム導入の流れ	55
第 2 節 TEACCH（プログラム）の理解と受け止めそして取り込み方	56
第 3 節 TEACCH プログラムの理解、導入、普及、 継続のために必要かつ重要であると考えられること	57
第 4 節 TEACCH プログラム導入・普及のための取組みと体制のあり方 ～大学を組み込んだネットワーク（岡山県モデル）～	60
おわりに	62

【資料】

- ・ アンケート調査票
- ・ インタビューガイド

はじめに

本研究プロジェクトは、学校法人川崎学園、川崎医療福祉大学医療福祉学部医療福祉学科に所属する教員によって実施された。本大学は岡山県倉敷市の東部、岡山市との市境近くに位置し、研究室から 10 キロ先の岡山駅前的高層ビルが望まれる恵まれた環境の中にある。また、姉妹大学として、医師を養成する川崎医科大学およびその附属病院が隣接する。さらに本学から数キロ北東に離れたところには、当初より川崎学園と極めて密接な関係にある会福祉法人旭川荘のさまざまな医療福祉施設、事業所がある。

川崎医療福祉大学において、主に自閉症スペクトラムの児・者を対象とした療育方法である TEACCH (Treatment and Education of Autistic and related Communication handicapped Children) プログラムにかかる講義が行われ始めたのは今から 13 年前、この分野の専門家である佐々木正美教授が本学に赴任されてからである。佐々木教授等による 10 年間にわたる学部および大学院での指導の後、3 年前に大学院に TEACCH コースが開設され、昨年 4 月にはその第 1 期生が巣立って行った。また、この間、毎週 1 回、本学において自閉症児・者を持つ保護者、教育関係者、施設・事業所関係者などを対象とした TEACCH プログラム研修講座が開催され、これまで多くの受講生が学んできた。こうした経緯を経て、本大学は、2000 年 4 月、TEACCH プログラム開発の本拠地である、アメリカノースカロライナ大学と協定を結び、TEACCH プログラム認定校となっている。

全国的に見ると、いくつかの地では何らかのきっかけにより、早くから自閉症児・者療育において TEACCH プログラムと出会い、その導入に取り組んできた施設もある。しかし、今日、全国一般的に TEACCH プログラムが自閉症児・者の施設・事業所において導入、普及しているかといえば、必ずしもそうではない。

「TEACCH プログラムを一層普及させるためにはどのような方策が考えられるのか。」また、「そもそも TEACCH プログラムは、わが国においてどのように理解・認識され、どこまで普及しているのだろうか」という素朴な疑問を持つにいたったものである。

そこで、この疑問に応えるべく、本学の関係教員による研究プロジェクトを起し、平成 21 年度において厚生労働省の障害者保健福祉推進事業費の助成を受けて、研究、調査を行うこととした。具体的には、本学がある岡山県内所在の自閉症等の関連施設・事業所における TEACCH プログラムの理解・認識そして普及状況についてアンケートとインタビューによる調査し、それと並行して全国いくつかの同プログラム取組先進地を調査した。それらの結果をもとに、今後の TEACCH プログラム導入・普及策のあり方を検討したものである。

第1章 研究の背景および目的

今日、自閉症をはじめとする発達障害児・者の数は増大している。そうした障害者の発生数が何らかの原因で純粋に増加しているのか、それとも診断技術の発達などにより新たに発見されてきているのか、あるいは国民意識の変化によりこれまで潜在していたものが顕在化してきたのか、いずれにしても、はっきりした理由、原因はわからない。

理由・原因がどうであれ、こうした発達障害者のうち自閉症あるいはその周辺領域に属するもの（自閉症スペクトラム）の療育方法として、約40年前にアメリカノースカロライナ大学で研究・開発されたものがTEACCHプログラムである。

TEACCHとは、直訳すると「自閉症と自閉症に関連したコミュニケーションにハンディキャップのある子どもたちの治療と教育」であり、アメリカノースカロライナ州において自閉症スペクトラム児者への公式プログラムとして採用されているものである。TEACCHプログラムは、下記の9つの理念に基づいて包括的に取り組まれる。

【TEACCHプログラムの9つの基本理念】

1. 自閉症の特性を理解する
2. 親と専門家の協同を重視する
3. 治癒ではなくよりよい生活をゴールとする
4. 個別に正確な評価を行う
5. 構造化された指導法を行う
6. 認知理論と行動理論を重視する
7. スキルを伸ばし弱点を受け入れる
8. ジェネラリストモデル
9. 生涯にわたり地域に根差した生活を送る

この療育方法がわが国に導入されたのは約30年前とされる。その導入に当たっては本学教授である佐々木正美、末光茂などの諸氏のご尽力に負うところが多いと考えられる。

以後30年、わが国各地、各施設等で自閉症等の療育方法としてTEACCHプログラムが取り入れられてきているが、その導入状況の実態ははっきりしない。

TEACCHプログラムの療育上の有効性（問題点の指摘もあろうが）がいわれ、今後一層の導入・普及が求められる中、導入策を今後検討するためには、まずその導入実態を明らかにし、そこから導入促進を図るうえでの課題を取り出し、さらにその課題解決のための方策を考えていく必要がある。なお、本研究は、TEACCHプログラムの内容そのものあるいはその良し悪しを研究対象とするものではない。

こうした考えのもとに、まずは、面積、人口数、経済規模などにおいて日本の標準的地

位にあり、本学の所在する岡山県を対象地域として県内の施設等における TEACCH プログラムの導入状況を調査し、並行して全国のいくつかの同プログラム導入先進地の調査をし、両調査結果をもとに今後の TEACCH プログラム導入推進のための方策を検討していく。

第2章 研究の枠組み

研究の全体図は以下のとおりであるが、本研究とは別に川崎医療福祉大学医療福祉研究費により「TEACCH プログラム導入による施設等の職員の变化にかかる研究」を同じ研究チームにより進めている。(平成 21, 22 年度研究)

- (参考) ① 厚生労働省障害者保健福祉推進事業の助成による研究・・・平成 21 年度
② 川崎医療福祉大学医療福祉研究費による研究・・・平成 21、22 年度

1、本研究の取組みの全体図 (敬称略)

研究者：川崎医療福祉大学
(代表) 教授 大田 晋、助教 下田 茜、助教 澤田早苗
研究補助者：小林幸代 (同大学院生)
研究協力者：小林信篤 (同大教授)

専門的アドバイザー：川崎医療福祉大学 学長 岡田喜篤
特任教授 佐々木正美
教授/旭川荘理事長 末光茂
副学長 小池将文

施設・事業者からの助言者：社会福祉法人光明会理事長 財前民男
社会福祉法人旭川荘副理事長 仁木 壮
社会福祉法人津山みのり学園 牧野泰典

2、調査

下記の3つの調査を実施し、その結果を総合的考察することにより「TEACCH プログラム普及策の検討」を行う。

【調査1】

岡山県内に所在する自閉症児・者を療育している(と考えられる)施設・事業所を対象として、その管理的職にある者に対し、アンケート配布・回収方式により、TEACCH プログラムの理解・認識および導入状況の実態を調査する。

(調査の事前説明と協力依頼)

- ① 調査実施前に岡山県保健福祉部を訪問し、調査目的・内容等につき説明したのち、意見交換を行い、助言を受けた(平成21年9月)。
- ② 調査実施前に、いくつかの施設に赴き、調査目的・内容の説明と意見交換を行い、助言を受けた。
- ③ 岡山県社会福祉協議会および岡山県知的障害施設協議会に対し調査協力要請を行い、両会から発出された県内施設・事業所に対する調査協力依頼文書を調査実施時に調査表に同封した。

【調査2】

調査1の回答施設・事業所の中で「より詳しいインタビュー調査に協力する」と返答が得られた施設等に出向き、施設管理者あるいはTEACCH担当責任者に対しTEACCHプログラム導入の経緯、導入時の苦労、導入後の状況、現在の課題、職員の反応、行政や保護者との連携などについてインタビュー調査を行った。

【調査3】

TEACCHプログラム導入先進地を訪問し、施設、事業を実地に見学すると同時に、TEACCHプログラム導入に至る経緯、実施における課題、今後の課題、行政との連携などの説明を受け、それに対し質疑応答と意見交換を行った。

3、TEACCHプログラム導入策の検討

以上の調査の結果をもとに総合考察を行い、施設・事業者(所)がTEACCHプログラムを導入あるいは継続するための方策について検討した。

第3章 岡山県内 TEACCH 取組み状況実態調査

第1節 自閉症児・者施設・事業所を対象としたアンケート調査

1、調査目的

岡山県内において、自閉症スペクトラム障害児者の支援を行っている施設・事業所を対象とし、①TEACCH プログラムがどのように理解・認識されているか、②TEACCH プログラムをモデルとした支援にどのように取り組んでいるかその実態を明らかにするため、アンケート調査を行った。また、TEACCH プログラムをモデルとした支援に取り組んでいる場合について、取り組む際にどのような経緯や理由があったのか、取り組んでいてどのような実感や課題があるのかを明らかにし、今後の普及のきっかけとなるものを探っていくことを目的とした。

2、調査概要

本調査は「自閉症スペクトラム障害児・者支援のための TEACCH プログラムの理解・認識と取組み状況調査」という名称で、平成 21 年 11 月に実施した。調査対象は、自閉症スペクトラム障害児者が存在すると思われる岡山県内の障害児者施設・事業所の管理職者とした。対象となる施設・事業所は、在宅系のサービスや相談事業等を除き、障害者自立支援法または知的障害者福祉法・児童福祉法の下、入所または通所によって生活や就労を支援するものを選んだ。障害者自立支援法による事業所には、その制度の特徴により知的障害・身体障害・精神障害をもつ利用者が混在または重複するところもあり、明確に自閉症スペクトラム障害児者の存在が判別できないため、全ての事業所を調査対象とした。また、複数の事業を登録している場合には、事業所を単位とした。

質問紙を作成し、郵送法による県内悉皆調査を行った。調査の目的、個人情報の保護については文書を添付し説明を行った。

質問内容は、以下の 1～9 で構成されている。

- 1) 回答者および回答者が所属する施設・事業所の属性
- 2) TEACCH プログラムに対する認識と取り組んでいる場合はその状況について
- 3) TEACCH プログラムをモデルとした支援に「取り組まない」場合の理由
- 4) TEACCH プログラムをモデルとした支援に「取り組む」・「取り組む予定」となった経緯と理由
- 5) TEACCH プログラムのどのような点に魅力を感じているか
- 6) TEACCH プログラムをモデルとした支援に対する実感とその理由
- 7) 構造化された支援法の具体的取り組み内容
- 8) 取り組みの継続のために求められる対応等について
- 9) TEACCH プログラムの理念に関する認識と職員間の伝達状況について

質問によっては、詳細な理由等について自由記述欄を設け回答を補完している。

3、調査結果

1) 属性について

(1) 配布と回収

質問紙は該当の全施設・事業所 242 カ所へ配布し、回収数は 106 であった。回収率は 43.8% (有効回答率 100%) であるが、配布対象施設・事業所は自閉症スペクトラム障害児者の有無と無関係に配布しているため、回収率はあまり意味を持たない。

(2) 回答者の属性について

回答のあった施設・事業所としては、障害者自立支援法を根拠とする事業所が最も多く 84 カ所、次いで知的障害者福祉法による施設 17 カ所、児童福祉法による施設 5 カ所であった (図 1)。自立支援法による事業所 84 カ所の内訳としては、就労継続 B 型 26 カ所、生活介護 22 カ所、児童デイサービス 20 カ所、共同生活介護 15 カ所と続いている (図 2)。最も多い障害種別としては知的障害が 64 カ所、精神障害が 9 カ所、身体障害が 5 カ所、その他 5 カ所であり、その他のなかには発達障害が含まれていた。知的障害者福祉法及び児童福祉法による施設 22 カ所の内訳では、知的障害者更生施設 8 カ所、知的障害者授産施設 8 カ所、知的障害児通園施設 4 カ所となっている (図 3)。回答のあった 106 カ所のうち、自閉症スペクトラム障害の利用児・者の存在する施設・事業所は 78 カ所 (73.6%) であった (図 4)。

図 1

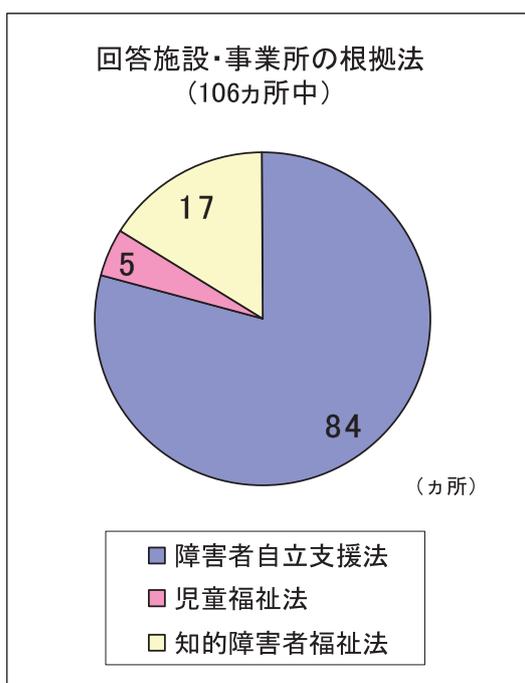


図 2

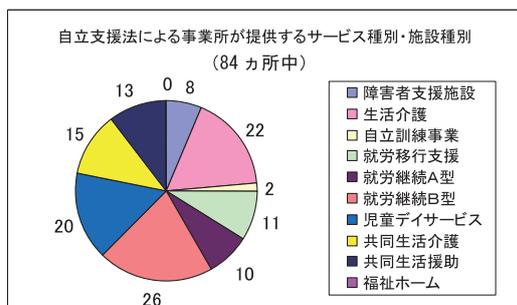
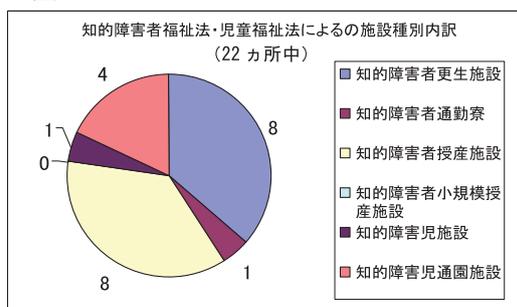


図 3



回答者は、施設長 55 人、サービス管理責任者 42 人とほぼ運営の責任者・管理者が回答しているが、その他に現場主任という立場が 13 人あった（図 5）。

図 4

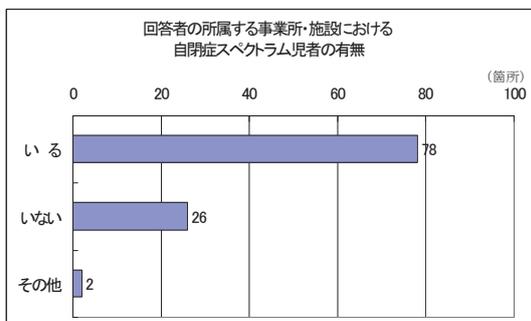
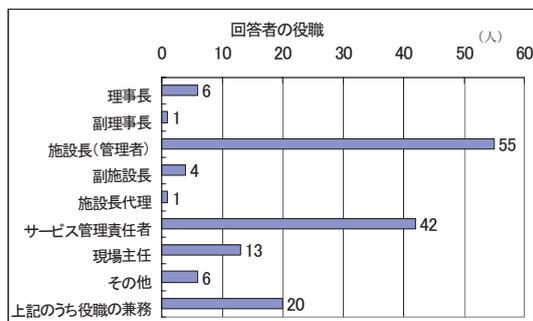


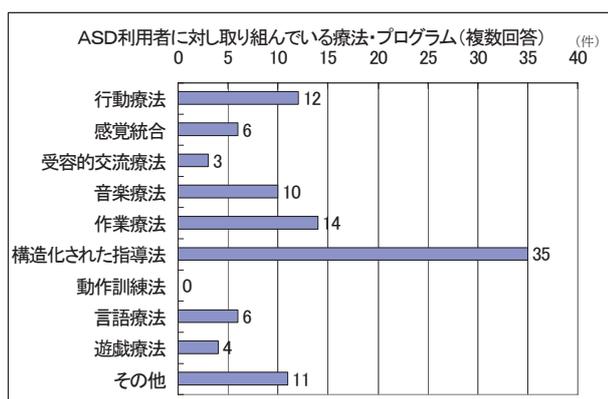
図 5



(3) 自閉症スペクトラム障害児者に対し取り組んでいる支援方法・内容について

自閉症スペクトラム障害の利用者に対して取り組んでいる療法や支援内容について複数回答可で質問した。最も多かったものが「構造化された指導法」であり 35 件、その他の療法・プログラムとして作業療法 14 件、行動療法 12 件、音楽療法 10 件、感覚統合・言語療法 6 件と続いている。動作訓練法のみ 0 件であった。その他の回答として、乗馬療法、特に療法としてではないが絵画やさおり織り等に取り組んでいる、本人・個人の特性に合わせた支援、個別での対応はしていない、といった回答があった。また、いずれも選択のない回答者も複数あった。

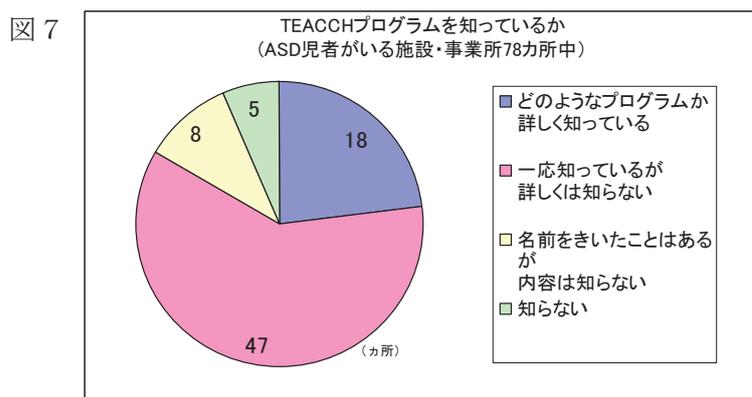
図 6



2) 自閉症スペクトラム障害児が存在する施設・事業所における TEACCH プログラムの認識と取り組み状況

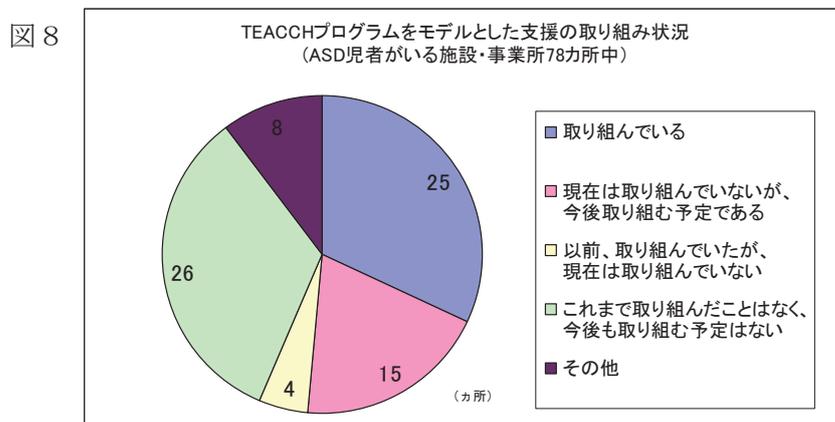
(1) TEACCH プログラムに対する認識について

TEACCH プログラムについて、その認識について質問した。「どのようなプログラムか詳しく知っている」と回答があったのは 18 カ所 (23.1%)、「一応知っているが詳しくは知らない」が 47 カ所 (61.5%)、「名前を聞いたことはあるが内容は知らない」8 カ所 (10.3%)、「知らない」が 5 カ所 (6.4%) であった (図 7)。



(2) TEACCH プログラムをモデルとした支援の取り組み状況について

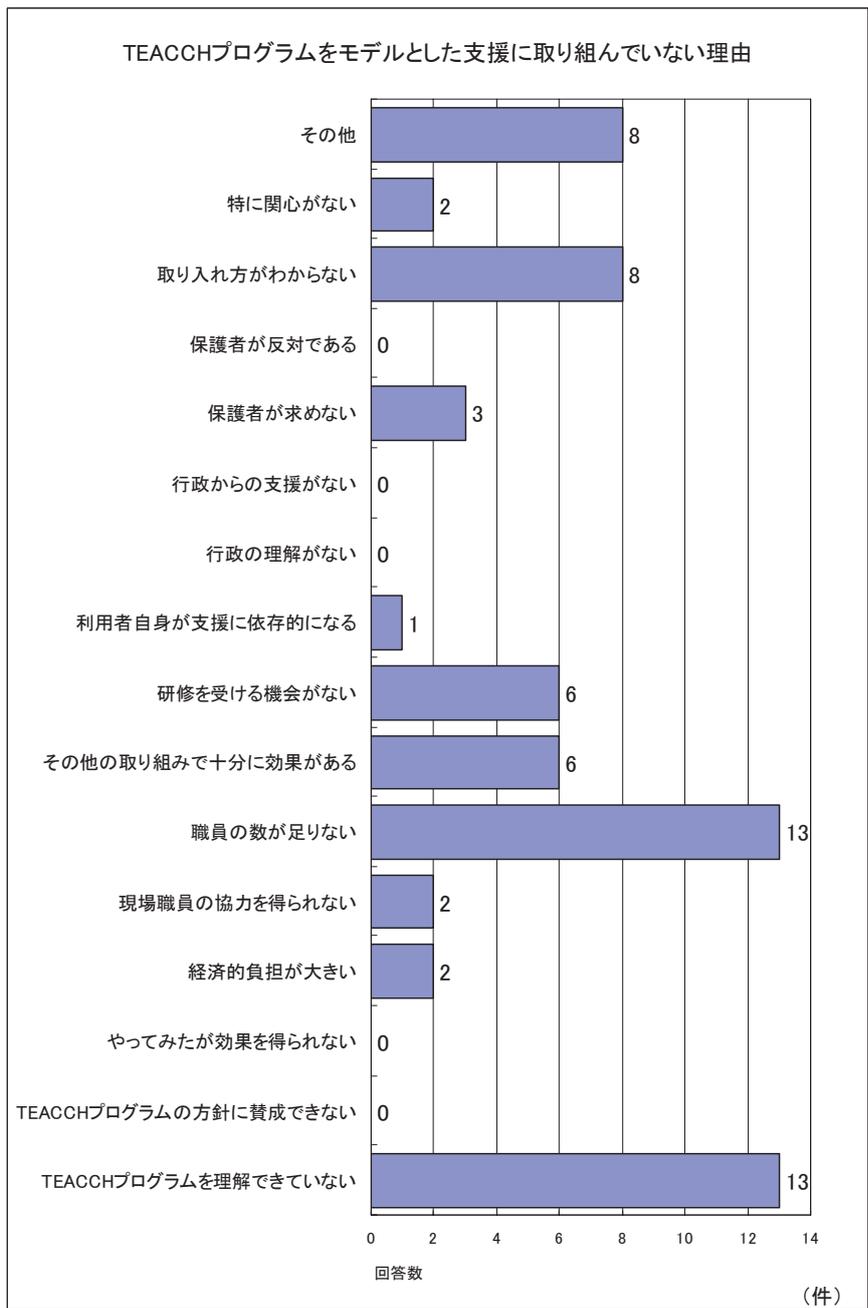
TEACCH プログラムをモデルとした支援にどのように取り組んでいるかを質問した。「取り組んでいる」と回答があったのは 25 カ所 (32.1%)、「現在は取り組んでいないが、今後取り組む予定である」が 15 カ所 (19.2%)、「以前取り組んでいたが、現在は取り組んでいない」が 4 カ所 (5.1%)、「これまで取り組んだことはなく、今後も取り組む予定はない」が 26 カ所 (34.6%)、「その他」が 8 カ所 (10.3%) であった。その他の内容としては、「一部の考えは取り入れているが、取り組んでいると言えるかは不明」、「効果的な部分を実践している」など一部分のみ取り入れているという場合や「わからない」「予定はないが未定」という回答があった (図 8)。



(3) 取り組まない理由について

TEACCHプログラムをモデルとした支援について、「以前取り組んでいたが、現在は取り組んでいない」「取り組む予定はない」と回答した理由について複数回答可で質問した。最も多かったのが「職員の数が足りない」「TEACCHプログラムを理解できていない」でそれぞれ13件（取り組まないと回答あった内41.9%）であった。その他、「取り入れ方がわからない」が8件（〃 25.8%）「その他の取り組みで十分効果がある」「研修を受ける機会がない」が6件（〃 19.4%）となっている（図9）。

図9



(4) TEACCH プログラムの認識と取り組み状況との関係について

TEACCH プログラムについての認識と、実際の取り組みについてどのような関係があるかクロス集計を行った。TEACCH プログラムについて「詳しく知っている」または「一応は知っているが詳しくは知らない」と回答があった 66 カ所中、「現在は取り組んでいない」「取り組む予定はない」と回答している施設・事業所が 22 カ所あった。TEACCH プログラムについて知らないために取り組んでいないという場合だけでなく、何らかの知識がある状況であっても取り組まない施設・事業所が存在することが分かった。

図 10

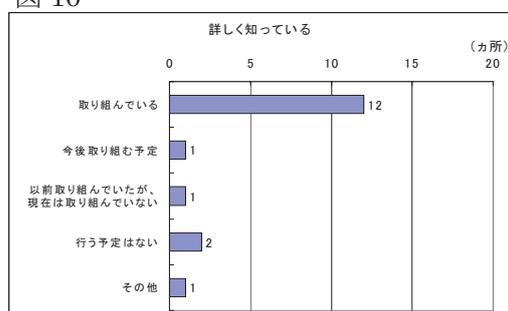
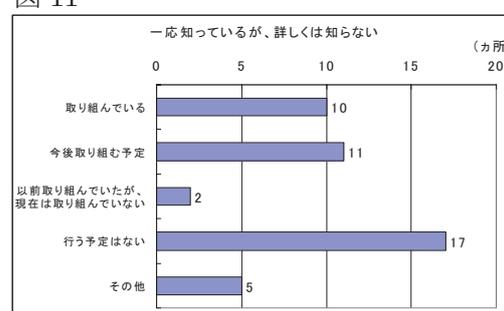


図 11

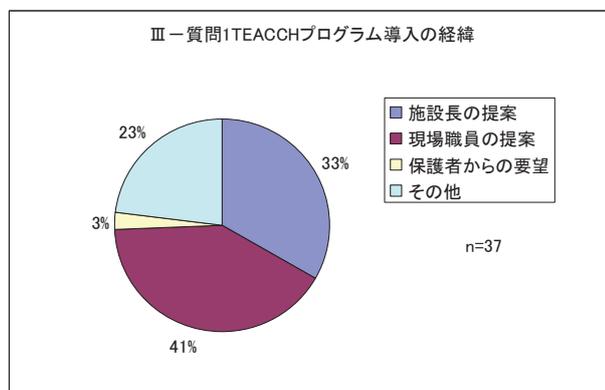


3) TEACCH プログラムをモデルとした支援の導入の経緯と具体的取り組み状況について

(1) TEACCH プログラムをモデルとした支援を導入したきっかけ

TEACCH プログラムをモデルとした支援に「取り組んでいる」「今後取り組む予定である」と回答した 37 カ所に対し、現場に導入しようとしたきっかけについて質問した。「施設長からの提案」が 11 カ所、「現場職員からの提案」15 カ所とほとんどであり、「保護者からの提案」は児童施設で 1 カ所だけであった。その他の内容としては、もともと TEACCH を学んでいたスタッフがいたことや、既に前任者が取り入れていた場合などがあった (図 12)。

図 12



(2) 導入のきっかけについて：自由記述

「現場職員の提案」について、自由記述欄をみると「現場職員が研修で得てきた知識・技術を実践する機会として導入しているケース」と、「新規利用者受け入れに際し、支援の引き継ぎのために導入しているケース」、「行動障害など問題への対処として導入しているケース」に大別される。「新規利用者受け入れに際し、支援の引き継ぎのために導入しているケース」を除くと、現場の職員が自ら自閉症スペクトラム障害児・者への対応を勉強している現状が伺われる。また、「新規利用者受け入れに際し、支援の引き継ぎのために導入しているケース」についても、利用者の生活安定を考える場合、支援方法を大きく変えるより、慣れ親しんだ支援ツールを利用しながら生活を送る方が安定的に生活が営めるとすれば、ごく自然な流れであるといえる。「施設長の提案」と回答したものの自由記述についてみると、「施設長が自ら自閉症スペクトラム障害児・者への支援について研修を受けるなどして知識を得て導入したケース」、「行動障害など問題への対処として導入しているケース」に大別される。「その他」と回答したものについては、こちらも「研修を受けるなどして自閉症スペクトラム障害児・者への支援に関する知識を得ることで導入したケース」、「行動障害など問題への対処として導入しているケース」に大別される。他に、自閉症スペクトラム障害児・者の増加に伴う支援の必要性を感じているケースも存在する。「保護者からの提案」については、「養護学校からの引き継ぎ」としての導入である。

以上より、導入の経緯としては、大きく「自閉症スペクトラム障害児・者への支援に関する知識・技術習得のための研修を受けることが導入に繋がるケース」(10件)と、「行動障害などへの対応として導入されるケース」(9件)の二つに別れていた。また、TEACCHプログラムの導入が、自閉症スペクトラム障害児・者以外の人にも良い効果を生むと期待しているケースもあった。

次に、「TEACCHプログラムのどのようなところに魅力を感じて導入したか」について記述する。これは大きく4つに大別される。最も多いのが、利用者の主体的生活に繋がる、安定した生活に繋がるという「利用者の主体性」に関する項目である。次に多いのは、伝える工夫によって支援者側の意図を伝えやすいという「支援者側からの伝えやすさ」に関するものである。この他、「有効性がよく知られている」「自閉症に限らず全ての人によい」といったものである。

(3) TEACCHプログラムをモデルとした支援への取り組みに対する手応えについて

TEACCHプログラムをモデルとした支援に「取り組んでいる」と回答した25カ所に対し、現在取り組んでいる支援について、どのように手応えを感じているか質問した。およそ半数は「うまくいっている」と回答しているのに対し、残りの半数は「どのようにすすめてよいか悩んでいる」との回答であった。「うまくいっていない」「もうやめたい」といった否定的な回答は無かった。(2カ所は未回答)

(4) 取り組みの手応えについて：自由記述

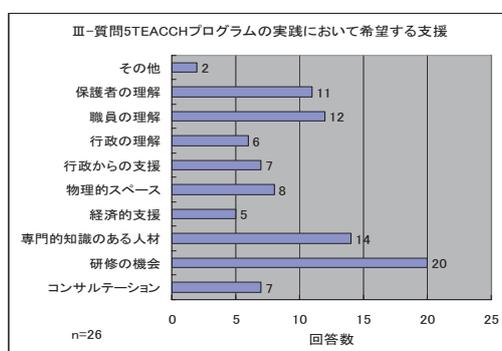
「うまくいっている」と回答した理由として、ほとんどが「利用者の行動が落ち着いた」や「混乱が減った」などの利用者の行動の変化から手応えを感じていることが伺える。

また、「どのようにすすめてよいか悩んでいる」と回答した理由としては、「物理的スペースに限りがあり、個別対応が困難」といった、「職場内の環境調整に関するもの」と、「職員のスキルの低さ」に関するものの 2 つに大別された。この他に少数ではあるが、最重度の知的障害を伴う人への実践の仕方に悩んでいるケースもある。

(5) 取り組み継続のために必要な対応等について

今後、TEACCH プログラムをモデルとした支援に継続的に取り組んでいくために、必要と思われる対応や体制などについて複数回答可で質問した。上位の 2 つとして「研修の機会」が 20 件、「専門知識のある人材」が 14 件であり、また次に多かったものが「職員の理解」が 12 件、「保護者の理解」が 11 件であった。他に「経済的支援」や「物理的スペース」、「行政からの支援」「行政の理解」5～8 件でありやや少ない傾向であった。TEACCH プログラムについての専門的な知識や技術を様々な形で得たいという意見や、実践するために関わる職員や保護者からの理解を得たいとする施設・事業所が多い傾向にあること考えられる（図 14）。

図 14



4) TEACCH プログラムの理念の認識と職員間の伝達状況について

TEACCH プログラムの理念についてどの程度理解・認識されているかについて、実際に「取り組んでいる」と回答した施設 25 カ所に対し、理念を挙げて知っているかどうか質問した。「全て知っている」が 16 カ所、「部分的に知っている」が 5 カ所であり、全く知らないという回答は無かった。（4 カ所は未回答）

また、これらの理念について施設・事業所の職員へどの程度伝達されているかについて質問した。「全ての職員に伝達している」が 6 カ所に対し、「一部の職員に伝達している」が 13 カ所であった。他の職員へは伝達していないという回答は無かった。

第 2 節 TEACCH 取組みに関するインタビュー調査

第 1 節のアンケート調査の質問は一定の決まった質問項目に対する回答を得、全体の傾向を調査するものであるが、TEACCH への取組みの経緯はその施設・事業所の置かれた状況—TEACCH プログラムに関する情報の有無、利用者の状況、職員の理解状況、保護者の理解、施設・事業所の経済状況、社会一般の目など—がさまざまであり、導入の経緯を詳しく知ることは難しい。他方、本調査の目的である「TEACCH の導入をどう進めていくか」を考える上で、導入の経緯の状況把握と考察は欠かせないものである。

こうした考えにより、アンケート調査の質問項目の最後に、「今後、TEACCH プログラムのへの取組みの経緯などについて、さらに詳しく調査するためのインタビュー調査を行うことを考えているが、その場合協力してもらえるかどうか」を聞いた。協力の同意が得られた岡山県内の施設・事業所のうち、5 か所を選んでインタビューを実施した。大まかな質問事項をあらかじめ相手側に送っておき、日時を決めて訪問し、質問事項に沿って質問すると同時に関連する様々の質疑応答や意見交換を行った。

1. 事業所 A

対象施設について：本事業所は、社会福祉法人に属する児童デイサービスであり、就学前の自閉症スペクトラム障害を主たる症状とする発達障害児に対し、個別プログラムを作成し、療育を実施している。定員は 1 日 10 名となっている。

インタビュー回答者：事業所 A 所長

インタビュー時期：平成 22 年 2 月

インタビュー調査結果の概要

1) TEACCH 導入の経緯

1980 年頃、法人幹部の Z 氏がアメリカとヨーロッパの海外研修に行き、帰国後、自閉症児たちに対し運動療法、感覚療法、音楽療法といった専門療育を組み合わせることを少しずつ始めた。その後 1983 年には PEP、IPE を取り入れた。これにより自閉症児の特性がよくわかるようになった。

1991 年、職員の中から 2 名が、ノースカロライナでの TEACCH のサマーキャンプに参加し、卒園後の学童対策として TEACCH プログラムを導入していった。

構造化療育は 1992 年から始めた。同時に療育環境を整備し、療育全体の枠組みが変わったのは 2001 年だと思う。療育は、小集団療育と個別認知療育の二本立てで行われ

た。学校に行けば必ず集団生活になるのであるからこうした集団療育を取り入れた。

やはり、実際には TEACCH 導入は少しずつしかできなかった。本当は頭を切り替えて一気に導入するほうがよかったのかもしれないが。

2) 導入時点およびその後の問題点

構造化については特に問題点はない。自分たちの工夫で実施し相手に通じたときに大きな喜びを感じる。対応の様々な工夫をするのに、最近のパソコンとかデジカメ、カラーコピーといった新兵器は極めて有用。教材づくりにおおいに役に立つ。最近の若い職員はそういった新しい技術を身につけているのでうらやましい。

3) 保護者との関係

当園では常に保護者と児童は一緒に来てもらって療育をする。保護者との共同療育が基本であり、保護者もきわめて熱心に療育に参加する。また、保護者研修もある。

母親以外にも父親の参加もある。この「父親の会」が、それまでにもあった自閉症協会をリニューアル・活性化した。現在、「父親の会」は活動を休止しているが「父子キャンプ」は続いている。また、保護者研修の中に父親研修というものもある。

母親の中には働いている人もあり、そうした人の共同療育への参加はそれぞれが時間を何とか調整して実施されている。

4) 導入の成果

自閉症児は、場面理解ができ、ここで誰と何をする、どこまでしたら終わる、といったことが自分に分かってくると、早いうちに落ち着いてくる。また、待つことが苦手な児童にとってはそうした次の見通しがついていることにより、不必要に待たないで済み、活動後の進行もスムーズになる。自閉症児は、何でも自分でしたい者が多く直接援助が好きではない。分かっていることについて声をかけられるのも好きじゃない。TEACCH（構造化）の導入により、そうしたことがよりスムーズにできる。言葉で言うよりは書いて示すほうが相手のプライドを傷つけなくて済む。言葉は消えるが書いたものは残る。本人にとっても、残していくという方法は大切。

5) 職員間での TEACCH の理解、知識について周知徹底

構造化については、ここは小さな組織でもあるので、職員は一応周知している。構造化は標準装備と考えているが、この事業所は若手の職員も多いので、中堅がスーパーバイズをしながら進めている。個人個人に求められる個別的なことを追加していくことにしているが、あらかじめというより、後で追加するということが実際には多い。児の記録を見ながら個別の対応を行っている。

6) 今後の課題

自閉症児はみんなそれぞれにタイプが違うので、そうしたさまざまな経験を積んだ職員とそうではない職員その差があるのは仕方ないが、だんだんと経験を積みながら職員自身が対応の仕方を自分のモノにしていくと思う。

職員研修については、職員がさまざまな資格を持っているので、その資格に応じて法人の内部の研修、自閉症協会の研修、東京での研修などたくさんある。遠いところでの研修は旅費もかかり、あまり行けないが、近くでの研修にはよく参加する。

一方、ここから研修に講師を出したりもしている。職員の確保については、正式職員が少なく臨時の人が多し。臨時の人でも出産などで一旦離れてもまたここへ戻ってくれる人が多い。個々の職員が自閉症以外のところに異動させられるようなことはない。自閉症児に関わっていると、毎年新しいことを教えてもらい、まさに児が我々の先生でもある。みんな似ているところがあるがみんな違うところが面白い。

保護者の中には自分の経験を生かして何らかの障害児の支援をしたいという人がいる。学校の一般教育の先生であった人が特殊教育をしたいとか、また、学校、幼稚園の支援員をしていた保護者も多い。

保護者はやはり、子供が大きくなるに従い、その次のステップがどうなるのかが大変気になり、そうした見通しとか情報を得るためにそうした経験を持っている人も入れて集まっている。

7) 就学時における学校との連携

保護者研修の中で教育委員会の人に話をしてもらっている。就学の前に卒園するので、その後就学する学校の校長宛てに、本事業所 A での療育期間、必要であれば情報の提供ができること、などを書いた手紙を保護者に手渡す。学校に直接出すのではなく保護者に渡す。それにより保護者の判断で校長に渡すかどうかを決めることになる。多くの保護者は就学後の対応のあり方について、できるだけ早く知りたいことから、その手紙を学校に手渡し、学校側からこちらに連絡がきた場合には実際に会ってさまざまな情報伝達や情報交換をする。

就学後しばらくは子供との関係は続くがやはりだんだんと学校側に移っていき、子供も大きくなっていくので、自分たちの出番はなくなってくる。その後は発達障害者支援センターのほうが対応することになっていく。自分たちの仕事はこうした学校やセンターへの橋渡しまでであろうと考えている。

発達支援センターと本事業所は兄弟みたいなものである。センターはここから分離してできたようなものである。

8) 行政との関わり

県の子育て支援課などとは保育士への発達障害研修で一緒に仕事をするところがあるが、

そうした場には県の担当課の人が入ってくる。あとは、実地指導とか事業運営指導の関わりがあるくらい。県より市とのかかわりが今は多い。

9) 運営・経営について

児童デイサービス事業だけでは独立して運営していくことは難しいと思う。

2. 事業所 B

対象施設について：社会福祉法人に属する知的障害者更生施設である。付帯事業として、知的障害者短期入所事業、障害児者地域療育等支援事業、グループホームの運営を行っている。定員は、入所 45 名、通所 15 名である。主に、就労や地域生活に必要な技能・知識・体力を養うために生活支援や日中活動支援を行っている。

インタビュー回答者：支援主任

インタビュー時期：平成 22 年 2 月

インタビュー調査結果の概要

1) TEACCH 導入の経緯

当施設には TEACCH がプログラムという形で導入されているわけではなく、その中で言われているメソッドの一つである「構造化」を部分的に導入しているだけである。

取り立てて TEACCH を意識して何かをやってきたということはない。したがって、明確に誰が、いつ TEACCH を導入してきたということはない。現場の職員が研修会とかセミナーに参加して TEACCH の話を聞いて部分的に自閉症の人に適応してみたことはあるが、体系立てて TEACCH を導入したという経緯はない。

2) 施設入所者の状況

はっきり医学的診断がついた人以外にもコミュニケーション障害など自閉症的症状を持っている人は複数いる。同じ法人内の児童関係施設から来た人もあれば、法人外の施設から来た人もいる。県外からもある。

3) 施設内における療育状況と課題

ある人に構造化を試みたがうまくいかず、今はもうやめているというケースがある。

おそらく、その人の個別ニーズをしっかりと行う「評価」がうまくいっていなかったのが原因ではなかったものと思う。

うまくいかなかったケースを施設のスタッフや上司、管理者と一緒に対応を検討するという事はない。上司や管理者も TEACCH を体系的に学んだということもなく、それぞれが自己流で対応しているのが実態。現在も悩んでいるところ。

この更生施設内で行っている作業療法も模索中。

現在 TEACCH 以上のよりいい療育方法がないと思われるので、きちんと TEACCH を行えば、つまり、ちゃんと評価を行いそれに基づいた個別支援をすることを行えば、効果はあると思う。現場職員はずっと利用者を見ているのでその人に関するインフォーマル情報をたくさん持っている。しかし、その情報をどう生かすかが分からない。そのための人材養成が必要。その養成は単に専門的な知識をセミナーで得てもダメである程度訓練や練習が必要である。

職員が現場で毎日忙しく利用者の対応をしているが、これで本当にいいのだろうかという疑問や教えてもらいたいと思ったとき、すぐに相談できる相手がほしい。大学などがその相談、情報、アドバイスのできる場所かもしれないが、現実には大学を一旦卒業するとなかなか身近な存在として感じられなくなる。

4) 保護者との関係

保護者のところに週末に帰る人の場合、その時に保護者と職員の間であれこれ話や雑談をする。夏休みや冬休みなどで保護者のところに帰る時、迎えに来た保護者と懇談をして、家族の意見とか要望を聞いたりしている。こうした保護者との関わりは自閉症だけでなく入所者全体についても同様である。

本施設の入所者は知的障害者であり大人であるが、親はいつまでたっても子供のことは気にかかるものであり、本人が大人だからといって保護者と分離させるといった考えを自分たちの療育支援のなかに持ち込んでいることはない。

5) 就労について

この施設においては、就労というはっきりした形はないが、日中自体に「仕事」としての役割を持たせている。入所者の中には作業能力が結構あって、この施設にいる人ではないなと思って授産施設などに行かせてみるが、現実には様々の問題が起きることがある。

6) 地域移行について

地域に出て、グループホームなどに入り、そこで十分な支援のもとで生活をしていくことができれば地域移行も可能だろうが、入所施設でしか実際の生活はできないという人があり、そういう人のために施設とその役割はこれからも残っていくのではないだろう

うか。しかし一方、この施設からも地域のグループホームに出て行く人もいる。

7) 今後の TEACCH 導入について

現在のところ「別に TEACCH じゃなくても、利用者本位で良いことがあれば取り入れよう」という風潮は法人全体にある。ただ、TEACCH 取り入れましょう、とあえて言われる人は見当たらない。そうかといって、TEACCH は反対だ、という人もいない。考えようによっては私 (=支援主任) 次第というところもある。個人的にはもっと TEACCH を勉強して導入したいという思いはある。

職員の中には臨時の人もあれば、福祉は初めてという人もおり、そういった人も含め一気に底上げすることは難しく、職員の中でキーになる人を選んで少しずつ浸透させていくことが基本戦略になると考えている。職員一人一人に応じた教育の仕方をしていかないと表面的な伝わり方になってまた失敗するのではないかと危惧する。職員の状態に合わせて TEACCH の浸透を進めていく姿勢が、職員が利用者の状況を個別に見て対応をしていくという姿勢につながり、それが TEACCH かもしれないし、構造化かもしれない、利用者へのアプローチの際に有益になるのかもしれない。

8) その他 (大学との関係など) 期待するもの

私 (インタビュー回答者自身) は臨床心理を専攻し、大学を出た後、臨床場面においてスーパーバイズを受けていることもない。現場で試行錯誤しながらやっているのが現状。卒業後も大学の先生ともっと簡便に教を請うたり、連絡をしたりできる仕組みがあるといいのだが。

大学の TEACCH 部の学生が自分の施設に来て、大学で研究した TEACCH のことを現場で実際に実施し、その効果が見えてくる様子を見て、われわれも大変に勉強になった。あのような研究をしている学生があちらこちらに行って、実地に TEACCH を適応してみるともっと広がるのではないか。

9) 行政との関わり

行政との関わりは特にはない。むしろ、TEACCH に関して、どこかそういう行政とのかわりがある施設とか機関があるのかどうか知りたい。

3. 事業所 C

対象施設について：特定非営利活動法人に属する生活介護事業所である

インタビュー回答者：管理者及び TEACCH プログラムを実践する職員の 2 名

インタビュー時期：平成 22 年 2 月

インタビュー調査結果の概要

1) TEACCH 導入の経緯

自閉症の利用者が増えてきていたが、これまでノウハウのあるスタッフがおらず、見よう見まねでやっていた。今年度（平成 21 年度）4 月から生活介護単独型でやることになって、たまたま大学の大学院で TEACCH の勉強をしてきた専門的な力のあるスタッフが入ってきたところから、その職員を中心に TEACCH プログラムの導入というものに踏み切った。つまり、しっかり大学院で学んできて、かつ経験があつて、ノウハウのあるスタッフが入ってきたことで導入を始めたというのが経緯である。

——なぜ、TEACCH プログラムを選んだのか

この事業所の方針として「お一人お一人に合ったサービスを提供する、支援を提供する」ということがある。事業所全体として、全ての利用者に統一して TEACCH プログラムを取り入れるという考えではなく、TEACCH プログラムによる支援が必要な人には TEACCH プログラムに基づく支援サービスを提供するということである。

2) どのようなところに自閉症の利用者への支援上の難しさを感じていたのか

一番は環境づくりの問題である。自閉症の人も就労継続の人と一緒に建物の中で対応するしかできず、自閉症の人のために静かな環境をなかなか作れなかった。スケジュールにしる、エリアの作り方にしる、就労継続の人は比較的仕事をしっかりするし身辺自立している。そうした人と自閉症の人との共存をどう図るかが一つの課題だった。現在は事業所を移転し、二階の部分をスキルのある職員中心に、そういう自閉症の人のための部屋を作っているが、移転前にはそういうところがなかった。まず環境面というところが難しかったと思う。さらに、職員の TEACCH に関するノウハウというのもなかった。

以上から、TEACCH 導入のきっかけは大きく 2 点挙げられる。一つめは、自閉症の利用者が増えてきたことから、その人々への支援の必要性を強く感じていたことである。これはアンケート調査結果とも合致しており、自閉症の人への支援について苦慮しているという現場の声ともいえる。二つめは、スキルのある職員が配属されたことにより、導入が開始された点である。これが、本施設の大きな特徴である。アンケート調査結果

でも示唆されていたが、「職員のスキルの無さ」が本格的な導入に踏み切れないという状況がある。本施設では、その問題に対し知識・スキルのある職員を雇用することでクリアしているといえる。これらのことが、導入から実施までスムーズに進んでいる要素といえる。また、物理的に環境を整えることの難しさを感じていたというのもアンケート調査の結果と一致している。しかし、本施設では移転というタイミングとノウハウのある職員の配置により、導入時の課題をクリアしている。

3) 導入時の問題点

スタッフの中でも「なんで TEACCH?」という者はいる。TEACCH を勉強してきた者とそうではない者では、温度差があるのが当然である。ただ、必要な方に TEACCH プログラムを取り入れることは当然の支援であり、サービスなので、それはもう職員の方の理解を得ながら進めていかなければいけない。これが事業所としての方針である。

最初は TEACCH による支援に対して、意図が伝わらない部分は当然あった。それに対して、TEACCH のノウハウのある職員が、会議で講座のようなものを開くなどにより徐々に、職員が TEACCH の認知をしてきてくれたと思う。

——具体的な講座の内容は

自閉症の特性をまず中心に説明した。その自閉症の人たちに対する支援として、TEACCH というものがあり、方法論として構造化を重点的に説明した。また、自分がやってる支援の理論的な中身を説明し、その実現手段として物理的構造化やスケジュール、ワークシステムがある、という話をした。

——導入後の職員の変化は

当初、なぜ利用者を一人にするのか、なぜみんなと一緒にじゃだめなのか、なぜそんな暗いところでやるのか、といった反論や問題提起が職員からなされた。成果として目に見えるものが出てきたものもあるし、TEACCH プログラムに詳しい職員の粘り強い説明であり支援により、少なからず変わってきている部分はある。

以上から、TEACCH プログラムになじみのない場合は、家族のみならず職員からもその導入に抵抗が少なからず生じることがわかる。本事業所では、この問題を解決するために TEACCH プログラムについて学んだ職員が、その支援の根拠と自閉症の障害特性について講座を開くなどして、理解を求めている。また、実際に目に見える効果（問題行動の減少、自発的行動の増加）により、批判的だった立場の人びとにも変化がみられている。

4) 導入後の実践について

導入の内容としては、基本的には物理的構造化とか、スケジュールがある。また、ワークシステムを一部導入している人もいる。

5) 保護者との関係について

TEACCH プログラムを始める前から説明をして、「こういうことをやり始めますがいいですか?」というやり方をとるのではなく、「こういうふうなやり方でこれからはやります」という形で家族には説明をしている。その中で、TEACCH は本人が落ち着いて事業所の中で過ごすために必要なことだということを伝えている。今のところ、家族から反対をされることはない。ただ仕切りなどには抵抗のある家族はある。「仕切りをつけるのは本人が集中力を維持するため」とか「他のことが気にならないように」といった説明をすることで納得してもらえる家族が多い。

集団で行動するのがいい、という考え方が家族の中にも強い。みんな一緒に行動するとか、みんなで一緒にテーブルを囲むとか、そういう形のイメージが強く家族の中にはある。それで、個別で机に向かっていたりというところに違和感をおぼえるのかも知れない。家族からの要望により、1つの机を囲んでいたりするグループもあり、必要に応じて家族と話をしながら対応していくことになる。

以上から、実践としては構造化を中心に取り組んでいることがわかる。なお、再構造化など見直しを図る際、TEACCH をモデルとした支援のノウハウのわかる職員が少ないために、十分な見直しができているという課題も述べられた。本事業所が TEACCH プログラムについてしっかり学んだ職員の養成を必要としていることが伺える。また、家族との関係についても、何故この支援を行うのか、利用者にとってのメリットを説明することで理解を得ていることがわかる。

6) 導入の成果

自発的な行動がある程度増えてきた、あるいは、集中して課題に取り組めるようになった、というところが大きい成果である。問題行動自体が減少したという人もあり、家族も喜びも大きい。作業ができるというよりは、問題行動、パニックが減ったとかっていうことの方が家族は喜ばれるのではないかと思う。問題行動が減った、スケジュールにある程度基づいて自発的な行動が増えた、それにより、こちらからの不要な声かけもその分減った。そういった意味では4月の導入時と今を比べると利用者は落ち着いて過ごしていると感じる。

上記より、TEACCH により、利用者本人の問題行動、パニックが減り、安定した生活を送れるようになってきていることがわかる。また、利用者にとって「今、何を期待され、

自分はどのように行動すればよいのか」がわかることは、構造化の本来のねらいといえる。それが利用者の自発的な行動を促すことに繋がっているといえるのではないだろうか。

7) 職員の体制について

実践していく上で、もちろん見直しをしなければならないが、現在、自分一人で全部やらないといけない。一人で全部考えることはいいことではないし、他のスタッフから問題点などがあがってくるが、今の時点ではいわゆる TEACCH モデルに沿ったような新しい見直しを考えられるのは、特定の一人の職員となっており、その改善は今後の課題である。

職員体制については、自閉症の人への支援が一職員に集中していることから、TEACCH プログラムについて知識のある人材の不足が訴えられた。本事業所では、この問題について、職員数の不足に問題があるのではなく、TEACCH プログラムに関する職員の知識の少なさが問題だと考えている点が興味深い。アンケート調査では、「職員の不足」が TEACCH プログラムを導入していく上で課題である回答したケースが多かったが、実践している事業所から考えると、「量＝(TEACCH 実践に関わる)人数」よりも「質＝(再構造化まで考えられるような)知識のある人材」を重視していることが伺える。

8) アンケート結果に関する事項

(1) TEACCH プログラムを理解するためにどのようなことを活用したのか

昨年度は、3人くらいが月に1度、合計5回の研修に行った。

(2) 経済的負担を感じるのか

予算が限られている中で、手作りとか、節約っていう気持ちは持ちながら行っている。必要なものはそろえていっている。現在特に経済的な負担とかは感じていない。

アンケート調査では、TEACCH プログラムに基づく支援の実践に当たり、経済的負担を理由にし、実践まで至らないケースも多かったが、本事業所で実践している実感としては、経済的負担を感じるというより、どのように工夫するかという要素が大きいに思われる。

(3) 失敗したことはあるのか、そのときの対応はどのようにしたのか

今の形になるまでには失敗したスケジュールもあるし、なにより本人に定着するまでに、スケジュール自体を本人がチェックするまでに3か月くらいかかり、途中でや

めてしまっていたらスケジュールは失敗ということになっていた。定着するまでにどれだけ時間がかかるかは人によって違うし、途中で諦めなかったというのあれば、うまくいかなかった、そのままになってしまったケースもある。

アンケート調査回答者の中には、「以前 TEACCH プログラムに基づく支援をやっていたが、今はおこなっていないと回答しているケース」がいくつかみられたが、これは、TEACCH プログラムに基づく支援を実施していく上で、どのような失敗がありうるのかをあらかじめしっかり理解・把握しておくことが必要であることを意味しているとも考えられる。どのような失敗があり、どのように乗り越えているのかを知ることは、「以前 TEACCH プログラムに基づく支援をやっていたが、今はおこなっていないと回答しているケース」へのアプローチやそれを未然に防ぐことにつながるからである。本事業所では、構造化に基づく支援が本人に定着するまでに時間がかかることを理解しており、再構造化のプロセスを経ることで乗り越えているといえる。TEACCH プログラムに関わる職員がその支援展開について熟知しているからこそ、乗り越えているとも考えられ、TEACCH プログラムへの理解の重要性が伺える。

9) 今後、どのような対応を望むのか

ボランティアに来てもらうこと、見学に来てもらうことなどにより、外からの意見もいただきたい。人材確保という意味では大学と施設・事業所間で連携が取れたらいいと思う。

自分のところで行っている支援を他の事業所などにどう繋げていくか。ここでスケジュールを使っている人もたぶん他の事業所では使っていないし、それを家庭でやっているわけではない。家庭でスケジュールを取り入れるというのは、家族にとって大変なことで、子どものときから実践している人はいいが、成人期になって TEACCH プログラムによる支援を受け、家庭の中まで入っていくというのは難しい。この事業所と家庭だけじゃなくて、他の事業所も含めて考えるということにつながっていったら、本人にとっては楽だろうと思う。

10) 行政との連携について

行政に求めるべきことかわからないが、より現場にわかりやすい TEACCH の研修の場が欲しい。他の事業所とのつなぎを期待したい。ここは通所施設なので、ここだけを利用している人とは限らない。他の事業所を利用している人もいる。実際にコネがなかったりとかすると、誰に連絡をとっていいのかも分からないし、そういうところで行政が関わって繋いでもらえるとありがたい。行政が連絡役になることは一つの要望である。

本事業所は、TEACCH プログラムに基づく支援に詳しい職員が中心となり支援が展開されていることから、家族への説明、職員への説明、失敗への対応などの課題をクリアしているといえる。この点から、人材育成の重要性が伺える。

また、行政への要望として啓発や機関同士のネットワークづくりなどの課題がみえてきたことも興味深く、本研究の目的である普及という部分について、行政に対し現場の求める要素が見えてきた。

4. 施設 D

対象施設について：社会福祉法人に属する知的障害児通園施設。単独通園と母子通園を行っている。保護者との情報交換をもとに、一人ひとりの支援計画を作成し、活動を設計している。定員は 60 名である。

インタビュー回答者：管理者として法人理事長、実践者として現場職員 3 名

インタビュー時期：平成 22 年 3 月

A. 管理者へのインタビュー

1) TEACCH プログラム導入の経緯

施設に自閉的傾向のある人、自閉症の人がいるにもかかわらず、当初、その人たちへの支援の方法が分からず困っていた。11 年ほど前に、ある実践報告会において、自閉症支援として TEACCH の視覚化（可視化）に先駆的に取り組んでいる通園施設があると聞き、そこを見学に行った。そこで行われていた写真による可視化を自分の施設の一部に導入してみると、それまですごく職員が悩んでいたことが「パーッと雲が晴れるように」有効であった。これを契機に職員もどんどん TEACCH の勉強を深めていった。

2) 導入時の問題点など

当初、自閉症の人の支援方法が全くわからなくて困ったが、TEACCH を全員ではなく一部の人を対象に導入してみて、その有効性が職員に実感できたことにより、TEACCH のその後の導入がスムーズにいった。職員が直接 TEACCH プログラムの有効性を実感出来ればそのあとは特に問題はない。

3) 導入後の実践について

職員は大変熱心に TEACCH に取り組み、一生懸命に動く。ただ、目の前の一つのことへの対応に目を奪われて、TEACCH 導入の本来の目的を見失ってしまうようなこと

がある。手段そのもの、あるいはやっていることそのことが目的になり、何のためにやっているのかということに考えがいかなくなる傾向がある。施設で行っていた方法と養護学校に行った時の支援方法が異なるなど、本来は連続・共通した支援方法が求められるのに、それが切れてしまう。現場で頑張っている職員もそうした点まで頭が回らず、目前のことへの対応に追われている現状がある。

しっかりしたアセスメントとそれを実践するための体制整備が極めて重要であると思うが、それを具体的にどのように作り上げていったらいいのかよく分らない。アセスメントスキルの向上や TEACCH プログラムの理念を実現するための体系的な手だてが必要である。また、家庭、施設・事業所、関係機関の連携のモデルが示されるとありがたい。

4) 職員体制・職員養成について

情報収集や職員養成の方法としては、研修への参加という形が多い。自費参加というケースはあまり多くなく、研修結果は当然報告をしてもらい、職員みんなが共有することになっている。また、自閉症療育のコンサルテーションを入れている。

5) 行政との連携について

行政にやってほしいことは、関係機関のネットワーク作り。自分たち一つの施設、事業者が他の施設等に呼びかけてもなかなか人は集まらない。行政が声をかけると関係者、関係機関はよく集まる。そして集まりの中で情報交換をしたり、一緒に一つの計画を作ったりするのがいい。

以前のように行政はお金を出すところという考え方は薄くなってきている。関係者を集め関係者の間でいろいろな活動をする、そうした場づくりが行政に期待されるところであろう。

6) TEACCH プログラムに基づく支援の実施に、職員の不足・経済的負担を感じるか

施設・事業所の職員は足りない。行政から示される職員の数は最低基準のものであり、当然足りない。しかし、足りないからできないのではなくて、経営者は足りない部分をどこからか、資金も含めて調達してくるべきで、それでうまくいったらその実績をもとに行政側に改善を要求していく、そうした態度と行動が求められる。職員が足りないからできないと言っている場合に、その仕事とか新しい試みをしたくない理由に職員不足を使っていることがある。

B. 現場職員へのインタビュー

1) 具体的な実践内容について

知的障害児通園施設は、生活全般が見える施設であることがその特徴であり、食事、排泄、着脱という、幼児期の子供が生活していく上で中心となる活動の中で支援が組み立てられていく。その中で、視覚的な手がかりを用いながら伝えていくこと、そして、児童の方からもそういう手がかりを使いながら表出をしていくようなことが、支援の中心となっている。

TEACCH プログラムは、基本的には生活に根付いた部分の中で、子どもたちの自立を促すためのツールとして使っている。見通しを持たせる、個別にコミュニケーションをとれるか、特に、安定して過ごせる、というところに支援の重点を置いている。

2) 実践の成果を実感するのはどのようなときか

ここの施設を利用している子どもたちが療育のもとに見せていた活動が、保育園などここ以外の場所においてもそのような活動が見られることを発見した時などに TEACCH プログラム実践による成果を感じる。

TEACCH プログラム導入する前は、療育の手法というものがはっきりしておらず、担当する職員によって子どもの見方が変わってきたりしていたが、導入後は子供が訴えたいことがより分かりやすくなったり、子ども自身が伝えやすくなったり、さらに、今まで伝わっていたか伝わっていないかの確認ができにくかった部分がはっきり見えてくるようになったというところが、TEACCH による療育の大きな成果と思う。また、子供のそうした変化は、保護者にも実感でき、こちらが理論的に説明できるようになってきたことも成果と言える。

TEACCH プログラムを取り入れて、10年たち、構造化が、いわゆる自閉症や発達障害圏の子どもたちの教育や、療育や、支援を進める中で、もう最低限の配慮になってきた。先駆的な取り組みを始めて以来、走り続けてきた我々にとってみると、TEACCH プログラムは最低限の子供たちへの配慮であるといった考え方が地域に根付きつつあると感じている。

3) 保護者との関係作り

保護者との連絡や情報交換は、連絡帳や電話でのやりとりを中心にやっているが、時々親子療育という形でこちらに来てもらう場合もある。そこで、実践での姿を見てもらうことは意味が大きい。保護者との話の中で、見えるものを使った療育といったやり方とか方法が大事なのではなく、子供自身が今何に困っていて、何が欲しいのか、というところから考え対応することが大切であることを強調している。家庭の状況がいろいろなので、時間をかけて TEACCH の実践を行っていくということも大事だと思う。また、

先輩のお母さんから、「1年間やったらこうだったよ」という、自分の子供のよい成果を話してもらおうと非常に話がスムーズに進んでいくケースが多い。

4) 今後望む支援

自閉症者の療育にはいろんな人の目が必要である。一人の先生の見立てでの支援に留まりがちである。

いかに社会の中で彼の居場所があるのか、彼らしく生きられるのかってというようなビジョン作りも欠かせないと考えられるので、地域全体のシステム作りが大切になってくる。

今回のインタビューでは、管理者と現場職員の両者からインタビュー協力を得られた。この両者のインタビューにより、それぞれのもつ視点が明確になった。

管理者は、施設・事業所で TEACCH プログラムに基づく支援を実践していくにあたり、プロセスの体系化の必要性を述べている。保護者への説明責任や現場の職員が実践していく上でのモデルとなるものが、TEACCH プログラムを導入・実践していく上で必要かつ重要だと考えている。

現場の職員が求めるのは、自分の実践に対するスーパーバイズである。これはまた、職員養成という観点から重要である。また、子どもの支援を考える際、生活場面は施設のみならず家庭での時間が多くを占める。そのため、保護者との支援に関する意思疎通は欠くことができない。保護者との関係作りを考えるとき、構造化が何のための支援であり、それによって我が子がどのように変化したのかを知ることで、前向きになれる。支援には説明責任が伴い、この説明責任を果たすためにも、職員が TEACCH プログラムに基づく支援の理念を理解していること、アセスメントに基づく根拠ある支援であることが求められる。

5. 施設 E

対象施設について：社会福祉法人に属する知的障害者入所更生施設である。さおり織りなどの作業訓練を通じ、地域生活で必要な技能等を養う支援を行っている。

インタビュー回答者：理事長及び現場職員の3名

インタビュー時期：平成22年3月

インタビュー調査結果の概要

1) TEACCH 導入の経緯

おやつ時間に、本当は食べたいはずのおやつを握りつぶしたり、他の利用者に手を出したり物を壊すような行動が出てきた。それをきっかけに実践報告会（TEACCH プログラムをモデルとした実践事例を報告する会）に参加し、各事業所のエピソードを聞き、見通しがもてないことが良くないということを知った。それ以降、事前におやつや曜日の予定など本人（利用者）の気になる事をカレンダーに記入していく方法を取ったところ、比較的パンを握りつぶすことなどがなくなってきたということがあった。「これだけのことで結構変わるんだな」ということを実感として得たのも TEACCH を導入するきっかけとなった。

TEACCH の導入には、利用者の不適応行動に対し何か対応できないだろうかというところが出発点となっているようであった。また、具体的な支援の実践についてエピソードを知ることによって、自閉症の特性に関する知識や、具体的な支援のアイデアを自分の施設へ持ち帰り実践することへつなげていた。実際に取り組んでみて、「これだけのことでけっこう変わるんだな」と感じており、少しの工夫で利用者が変わるのだという実感を得ることが TEACCH プログラムをモデルとした支援をさらに取り入れていく動機につながっているということが考えられる。

2) 導入時にあった問題点

スケジュールの伝え方について、ある利用者にはカレンダーが一番有効と感じるまでに少し時間がかかった。伝え方でもいろいろその人の理解レベルを、思ったよりも理解していなかった。

（TEACCH プログラムの考え方に対し、他の職員から）「そうじゃなくて」というような意見も出たことは出たが、でも結局やり続けてみたら「こっちのほうがいい」のような状況だった。

TEACCH プログラムをモデルとした支援に取り組むことによって、職員はそれまでの支援の中で気付かなかった部分が明らかになったという経験をしていた。利用者に関わる経験が豊富な職員でも、取り組んでみて利用者の理解のレベルを改めて知るところがあったという内容の発言から、TEACCH 導入を通してその利用者独自の障害特性を理解し、どのような認知スタイルであるのかを考える視点へと変わることができたのではないかと考えられる。

また、TEACCH プログラムをモデルとした支援に対して肯定的にみていなかった一部の周りの職員も、実際の支援による利用者自身の変化を目の前で見る事により「この

ほうが良い」という評価へと変わっている。

3) 保護者との関係について

保護者も知的障害者で特養に入所しているので、なかなか支援内容を伝えることが難しい。

家庭とこちらとで共通認識をもって支援にあたっているレベルにはない。共通のシステムを使っているというところまで到底行っていない。

4) 導入の成果

身近に接している職員は「これだけで変わるんだな」ということを実感した。

導入した成果の評価については、個別のケースを年間1ケースは挙げるというルールになっているので、その時に具体的に行った支援がどうか話し合い、全職員で共通認識を持つようにしている。また日々記録をとって、通所の利用者に関しては、スケジュールやワークシステムなどどういったことをやっていて、どういう反応があったのか、ということを実況記載して、それを日々職員で定期的に評価している。

5) 職員の体制・研修について

職員数が確保できていないというのが現状である。可能性があるのに、新しいシステムを導入しにくい。ある程度のスキルを教えるときには、誰かをマンツーマンで付けるという職員体制を今実現するのは難しい。

臨時職員が多い。ただ、臨時職員でもやる気になってくれる者もいるので、そういう人には積極的に研修に参加してもらおうと、いいモチベーションのきっかけになると思う。

(施設外の)研修を受けることは、職員の希望によるという形で行っている。それを上司も応援している。

施設内の研修としては、日中活動についてグループ分けして行っている。自閉症には基本的にこういうところがあるという大まかな特徴的な部分と、個別のケースをあげて、「今こういう場面だったらこうした方がよいのでは」というような、特に発達障害が多いグループの職員にはこれだけは守ってほしいということ伝えていく。

6) 取り組みの継続のために希望するものについて

- ・具体的ないろいろなアイデアを聞けるような研修が頻繁にあればよいと思う。

特に評価の仕方がよくわからない。

- ・日中活動の個別の空間のようなものが作れるスペースがあるとよい。
- ・人手がほしい。たとえばボランティアのような人でもいい。
- ・外部講師のような人がいたら助かる。園内での授業というかコンサルテーション。

園内でやることによって、ここで実際に支援にあたる人間としては具体的なイメー

ジが抱きやすい。

今後の取り組み継続のために希望するものとしては、コンサルテーションや具体的実践のアイデアを得る機会であった。研修で学んできたものを自分の職場に応用する以外にも、実際の現場の中で第三者が職員に直接指導することが望まれていた。また、支援に関わる人についても、1対1で新しいスキルを教えることや取り組みを充実させるために人員の増加と、職員だけでなくボランティアといった職員以外にも人材が求められていた。

7) 経済的負担について

あるものを使っている。スケジュールを提供するものでも、段ボールなどを利用してやったり、100円均一をよく利用しているので費用的な面ではあまりない。

8) 今後の課題について

新法にかわり、夜勤が発生するためますます人がいない状態になる。おそらく職員体制が変わる可能性がある。今まで、重度と自閉症のグループは割合に職員を変えずにきた。今後、夜勤が入ることによってなかなか話をする時間や会議をもてる時間とか職員の情報共有の時間がなくなるので、それをどうやっていくか。研修に行って新たなものを学んできて、それを伝える時間をどこでつくるかが課題である。

9) 行政との連携について

行政との連携は特にない。

福祉事務所の中に、発達障害についての行政の感覚とは少し違うような専門機関のようなものがあれば助かる。

第3節 調査結果の考察

1. アンケート調査の考察

今回のアンケート調査では、前述のように自閉症スペクトラム障害の利用児者が存在しない可能性のある施設・事業所へも調査協力依頼を行ったため、岡山県内の自閉症スペクトラム障害に対応している施設・事業所の正確な数については把握できなかった。しかし、全回答施設の7割以上に自閉症スペクトラム児者の存在が認められることから、彼らへの独自の対応が多く、施設・事業所で求められているということが言える。

TEACCH プログラムについては、自閉症スペクトラム障害の利用者が存在する施設・事業所についてみると、その8割以上が「詳しく知っている」「一応知っているが詳しく知らない」と答え、また、約5割の施設・事業所が TEACCH プログラムをモデルとした支援に「取り組んでいる」「取り組む予定である」としている。TEACCH プログラムは岡山県においても、決して認知度の低いプログラムではなくなっている。

1つ興味深いのは、TEACCH プログラムをモデルとした支援に「取り組んでいる」と明らかに回答した施設・事業所が 25 カ所であったのに対し、自閉症スペクトラム障害に対し取り組んでいる療法や支援内容についてたずねたところ、「構造化された指導法」が 35 件と最も多く上回っていたところである。明らかに TEACCH とは言わずに取り組まれているのか、または TEACCH プログラムという構造化された指導法とは何らかの異なった認識で取り組まれているのかははっきりしない状況があることが伺えた。

一方、TEACCH プログラムに対し「今は取り組んでいない」や「取り組む予定はない」といった施設・事業所の理由を見てみると「興味がない」「他の方法で効果がある」といった関心のなさや必要性を感じないといった理由は少なかった。特に今回多かったものは「職員数の不足」であり、現場に TEACCH プログラム等、新しい支援方針や支援方法を取り入れるためには職員数が問題となるという認識をもつ傾向があるのではないかと考えられた。ただ、「職員」の問題については、質と量の問題があり、後述のインタビュー調査、あるいは先進地調査においてみられるように、「TEACCH プログラムをよく理解し、それに精通した人材の存在」が重要であり、「数の問題ではない」とする考えも見られたことに留意すべきである。しかし、職員にあっては、「TEACCH をどのように取り入れたらよいか分からない」「研修を受ける機会がない」「TEACCH プログラムを理解できていない」といった理由もあり、身近なところで TEACCH プログラムを理解し実践するきっかけそのものが不足しているという状況があること考えられる。TEACCH プログラムをモデルとした支援に取り組んでいる施設・事業所の場合でも、「研修の機会」や「専門知識のある人材」を求めるところが多くあり、取り組んでない場合との意味合いは変わるが、いずれにしても専門的な知識や技術を学べる機会が不足しており、そのための研修等がさらに求められている状況がある。

また、現在 TEACCH プログラムをモデルとした支援に「取り組んでいる」と回答した

調査結果を分析してみると、問題行動に困って導入したケースも少なくなく、対応に苦慮した結果、TEACCHプログラムをモデルとした支援の導入に繋がっていることがわかる。このことから、自閉症スペクトラム障害の支援として最初から導入するというより、困っているケースに遭遇した結果、TEACCHプログラムを導入するという状況があることが伺える。一方、研修を受けることが実践開始に繋がるケースもあり、研修での啓発の重要性も示唆されている。

実際の実践からの手応えをみてみると、「利用者の行動の変化」から実感することが多く、構造化による利用者の変化を現実を経験することが支援者にとって重要であることがわかる。一方、「どのように進めてよいか悩んでいる」と回答したものからは、最重度の知的障害を伴う人への対応など、より配慮の必要なケースへの困難さを感じていることがわかる。これらは、研修のあり方あるいはコンサルテーションなど、支援者育成の必要性を物語るものであろう。

2. インタビュー調査の考察

インタビュー調査の結果から、TEACCHプログラムに基づく支援を行っている施設にはいくつか共通点があることがわかった。本調査から明らかとなった共通点を中心に述べることにする。

まず、導入の経緯についてであるが、ほとんどが自閉症スペクトラム障害の利用者の問題行動への対処をどのようにしたらよいのかということが出発点となっている。「本当は食べたいはずのおやつを握りつぶしたり、他の利用者に手を出したりものを壊すような行動が出てきた」という言葉からわかるように、自閉症スペクトラム障害の人の行動の意図がわからず、どのように支援介入すればよいかわからないということがあったようである。またそれに加え、自閉症スペクトラム障害の利用者が増えてきたことも、その意識に拍車をかけたようである。このように自閉症スペクトラムの利用者の増加とそれへの支援の困難さを感じていることが、その障害特性に応じた支援を導入しなければならない、という意識に繋がるといえる。あるいは、他の知的障害の利用者と同じ支援では、うまくいかないということが言えるのかもしれない。

このような問題意識を持つ中で、TEACCHプログラムに基づく支援の導入が始まるが、インタビュー調査に協力が得られた施設に共通するのは、TEACCHプログラムに基づく支援を取り入れようと決心する最大の要因は、既に先駆的に取り組んでいる施設の成果を見聞きしたという点にある。具体的成果が実際に知ることができたということ、どのように取り組むのかを実践的に示すモデルがあったということである。インタビュー調査を行った施設の中には、第4章 TEACCH 先進地訪問調査に挙げた施設をモデルとした施設もあった。このことから、自閉症スペクトラム障害の人の特性に配慮した支援の必要性を感じていること、その支援について成果までもがみえるモデルがあることが、TEACCHプログラムの導入を決断する上での大きな鍵といえる。

次に、導入していく上での問題点についてみると、導入に踏み切る段階で他の職員からの反応にも共通がみられる。「そんなことをする必要はあるのか」という言葉からわかるように、反対意見である。TEACCH プログラムに基づく支援を導入するにあたり、導入初期から全ての職員が TEACCH プログラムに基づく支援に賛同しているとは限らない。この問題の解決にもっとも大きな手がかりを与えるのが、「目に見えるもの（成果）が出てきた」ことや「すごく現場が悩んでいたことがばーっと雲が晴れるように有効であった、ということで職員もどんどんその勉強を深めていくようになった」という表現に代表されるように、その効果を実感できたことである。この成果を生むためには、TEACCH プログラムに対する学びを深めている職員の存在が大きい。アメリカに研修に行ったり、トレーニングセミナーを受講したり、大学院で専門的に学んできた職員である。理念から確実かつ着実に学ぶことで、他の職員への伝達も的確に行われていると思われる。また、もう一つ大きな意味をもつのが、管理職の意識である。「施設長がそういうことに対する理解があって」や「必要な方に TEACCH プログラムを取り入れることは必要な支援であり、サービスなので、それはもう職員の方の理解を得ながら進めていかなければいけないという事業所としての方針である」に代表されるように、管理職の導入への意識の高さも共通点としてみられ、事業所の中での TEACCH の展開に大きく影響することが予想される。

インタビュー調査に協力が得られた施設・事業所で実践している、TEACCH プログラムに基づく支援の内容としては、スケジュール、ワークシステム、物理的・視覚的構造化、コミュニケーション支援が多くみられた。そのねらいは、自閉症スペクトラム障害の人の自立、コミュニケーションの受容・表出であった。職員側が利用者へ期待することを伝えるための手段というよりも、利用者自身が自分で判断し行動するためのツールとして導入していると考えられる。

さらに、どのようなときに TEACCH プログラムに基づく支援の成果を実感するのかという点については、大きく以下の 2 点が挙げられる。1 点目は、「自発的な行動がある程度増えてきたということもあれば、集中して課題に取り組めるようになった」や「子ども自身が（他者に自分の意図を）伝えやすくなった」といった表現から、自閉症スペクトラム障害の利用者自身の行動の変化についてである。導入の経緯でも述べたが、問題行動への対応への困難（あるいは手詰まり）が大きな動機であり、その部分の解決が成果としての実感に繋がっているといえる。2 点目は、「これが最低限のこういった子どもたちの配慮なんだ、という考え方が根付きつつあるっていうのは、かなり手応えを感じる部分」や「(TEACCH プログラムの考え方に対し)『そうじゃなくて』というような意見も出たことは出たが、でも結局やり続けてみたら『こっちのほうがいい』のような（状況だった）…中略…（そうじゃないというのは）『それぐらいで治るのか』のような意見だった」というように、周囲の認識の変化である。利用者の変化が、その周囲の支援者や地域の TEACCH プログラム（に基づく支援）への認識の変化をももたらしていると感じている点である。

次に、保護者・家族との関係についてである。この点については、すべてのインタビュー協力事業所に共通していたのが、保護者との連絡をとり続けることである。連絡帳や送迎、雑談を通じて、保護者との関係性を保ち続けることの重要性を述べている。また、TEACCHプログラムに基づく支援についての理解を得るために、「理由を説明することで納得していただける家族が多い」や「実践での姿を見ていただくことが、一つ大きいと思いますし、それだけではなく説明が必要になってきますので、その部分を個別の懇談の中とか、あとクラスでの懇談もよくしていく」といった表現からわかるように、支援の根拠を説明しながら、実際に成果をみせることで、保護者等の理解を得ていることがわかる。

職員体制については、「確保ができない」や「臨時職員が多い」というように、職員数の不足を感じていることがわかる。この問題はTEACCHプログラムに基づく支援だから職員が不足するというのではなく、職員配置基準など福祉制度全体としての課題といえるかもしれない。しかし、前述したとおり、また、次の記述にもある通り、職員の問題は、単に「数」の問題でなく「質」の問題も大きい。つまり、TEACCHを正確に理解し、それによる支援に精通した「質の高い」職員がどれだけいるかが重要なことである。数を質に変えるためには、次の研修等による職員養成が不可欠となるのである。

職員の養成に関しては、どの施設・事業所においても定期的な研修参加や施設内での報告、伝達研修が行われていた。上司の応援があることや職場の経費で研修を受ける体制をつくっていることなどからも、個人の希望だけでなく職場や上司の理解があることで継続的に学ぶことが可能になると言える。

TEACCHプログラムの構造化された指導には、様々な教材や物理的に空間を仕切る家具等を使用することが多いため、経済的な負担がかかるのではという印象をもたれることもある。この経済的負担について、今回の調査においてはとくに感じられてはいないようであった。予算の中での手作りや、100円ショップの材料を使用するなど、お金をかけずに工夫することで支援しているという状況があった。また、経営者の立場からは必要なものは経営側が探して捻出するという考えもあった。

今後、TEACCHプログラムをモデルとした支援を継続して取り組んでいくために必要と感ずる対応や支援については、まず人員の確保や個別の支援を行うためのスペースの確保が希望としてあげられていた。また研修の充実やコンサルテーションなど第三者の目を必要とする意見もあった。その他、評価に基づく支援を展開するため等の新たな取り組みへのサポートがあった。現状として取り組むために人や物理的な環境の補充・拡大と、専門的なバックアップなどが望まれていることが分かった。

この他、他機関とのネットワーク作りや地域でのシステムづくりなど、その施設や事業所だけでなく他への広がりも期待されていた。

今後望まれる対応・支援と共通するところがあるが、やはり他機関や地域におけるネットワーク作りを行う役割が行政に求められていた。また、研修の機会を提供するという役割も意見としてあがっていた。現在、行政とは事業の委託の関係にとどまっているところ

を、さらに違った役割、とくに行政しかできないあるいは行政が行うことによりスムーズに行われる施設・事業所への研修や情報交換会への参加の呼びかけなどを求めていることが伺えた。

3. 両調査の総括

アンケート調査より、岡山県内の自閉症スペクトラム障害の利用者のいる事業所の約 8 割以上が TEACCH プログラムの存在は知っており、TEACCH の認知度が低いというわけではない。しかし、実際に取り組んでいるのは 3 割であった。TEACCH プログラムの存在を認識していても、取り組んでいない事業所があり、その理由として「興味がない」「必要性を感じない」というよりは、「職員数の不足」や「知識不足」を挙げる事業所が多かった。

本アンケート調査およびインタビュー調査の結果から、TEACCH プログラムに基づく支援の導入・継続へと繋がっている要因として、TEACCH プログラムに基づく支援の成果を実際に体験する機会があったことがわかった。この体験が、自分でも実践しようという大きな動機付けとなっていた。また、インタビュー調査から各事業所には、キーパーソンとなる職員が存在し、他の職員のモデルとなって働きかけていた。しかし、キーパーソン以外の職員の養成の必要性は、どの事業所も感じており研修などを積極的に活用していた。

第4章 TEACCH 取組み先進地（施設・事業所）訪問調査

本研究の目的である TEACCH プログラム導入策の検討を進める上で行う調査のひとつとして、「TEACCH プログラム実施先進地訪問調査」を実施した。全国のいくつかの自閉症等の療育を行う施設や事業所を訪問し、さまざまな事業展開を実地に見学するとともに、岡山県内の施設・事業所を対象に行ったインタビュー調査と同様の調査項目（TEACCH プログラム導入の経緯、導入時の問題、職員体制、行政との連携など）に基づき管理者等に質問をし、意見交換を行った。

先進地調査の対象は、TEACCH プログラムを日本の中でも初期に取り入れている施設・事業所や、TEACCH のトレーニングを受けた指導者のいる事業所等の中から、地理的バランスを考慮して選択した。

《先進地訪問調査の対象施設・事業所等一覧》

1. 社会福祉法人横須賀たんぼぼの郷：知的障害者更生施設（通所）「わたげ」
2. 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：(横浜市委託)
3. 社会福祉法人はるにれの里：札幌市自閉症者自立支援センター「ゆい」(札幌市委託)
札幌市発達障害支援センター「おがる」(札幌市委託)
生活介護事業所「さりゅう」
児童デイサービスセンター「ばれっと」
ケアハウスほか
4. NPO 法人それいゆ：相談、療育、特別支援教育との連携、就労支援などを行う
様々の事業所

1. 社会福祉法人横須賀たんぼぼの郷 知的障害者更生施設「わたげ」

施設の概要：神奈川県横須賀・三浦地区で初めて、自閉症をとまなう人への支援を目指す法人として自閉症児者の親の会によって1996年11月に作られた知的障害者通所更生施設である。定員30名で、活動の中心は「社会の一員としての役割を担う」という考えから、作業を行っている。施設内の作業だけでなく、浴場などの清掃活動等にも取り組んでいる。

調査対応者：施設長 後藤 博行氏

調査時期：平成21年11月

インタビュー内容の概要

1) TEACCH 導入の経緯

横浜は佐々木正美先生が「TEACCH をやりなさい」と言って、TEACCH プログラムを取り入れた「東やまた工房」という施設を作った。実際に始めてみるとそれなりに効果があって、いい評価をもらっていた。それを受けて周りの親の会の人たちが「私たちも施設を持とう」となって、横須賀はその流れで施設を作ることになった。「横浜やまびこの里東やまた工房を見習ってやりましょう」ということなので、名称が「横須賀たんぼぼの郷」となった。基本的に横須賀の親の会は「横浜のコピーがいい」ということで、TEACCH プログラムを導入して、それのできる施設長が欲しいということになった。

数年前に中、高校生の自閉症児の親達が「子どもたちの行き場がない」という問題に直面した。そして全国的に施設作りが起こっていた。施設を作るときに、親達が誰を支持したかで施設の支援方法が決まっていたという経緯がある。佐々木先生を支持した人たちはTEACCH を、○先生を支持した人たちは△療法を、など。

2) 導入時にあった問題点

TEACCH だから困った、問題があったということはなかった。導入前は利用者に対して丁寧な準備をしていった。

調査書を作成し、利用者が以前に生活していた施設や学校、家庭など、探れる範囲全部に依頼した。薬や医療的なものも含め、どんなことが得意で、どんなことが苦手かということを書いてもらい、それを元に施設訪問や学校訪問、家庭訪問を行い、聞き取りを行った。できれば本人が過ごしている、過ごしていた部屋も見せてもらい、支援のイメージをつくって活動の準備を行った。

3) 導入後の実践について

最初の頃は TEACCH プログラムやそれまでに学んだことなどが頭の中にはあるが、その通りに自閉症の人達と向き合うのは相当難しかったと思う。だが、事前準備をし、

その人のことがある程度イメージできる状態で迎えたので、「まったくどうしようもない」という無力感ではなく、「支援が行き届かない」と自分を情けなく思う面はあった。TEACCH プログラムを通して、ここまで利用者にいろいろ教えてもらい、職員は育ててもらった。自閉症の人の行動の変化を目の当たりにすることにより、「これが‘分かっている’という姿なんだな」と実感し、知識+自閉症の人と接していく中で徐々にうまく積みあがっていくものだと思う。

4) 導入の成果

地域に出て行くことがある。地域の人達は、例えば銭湯の清掃の仕事でいえば、最初は半信半疑。しかし、自閉症の人達の一生懸命に働く姿を見て、支援者の支援がどうのこうのではなく、「自閉症の人達ってこんなにまじめで一生懸命やる人達なんだね」と言ってもらえるとうれしい。むしろ支援者の支援があまりにも目立つようではだめで、自閉症の人達が思い出したり、判断したりするきっかけは作るけれども、あとは彼らが持っている力でできるような支援を目指している。「こんなふうにしてすごい力が発揮できるんだね」と理解してもらえるといいと思いながらやっているのです、そのような評価をきちんといただけるのはうれしく思う。

支援者の自閉症の人達と関わる意識が大切。「この程度の人達だ」と思って関わると、その程度の仕事しかしてくれない。「きちんとできる人達だよ」という前提で、支援者がいかに引き出すかという視点で工夫したり関わったりすれば、必ずその期待に応える人達だと思う。

5) 保護者との関係について

個別支援計画を提供するという過程の中で、半年に1回はモニタリングをしており、そういう場合も含めて、保護者からは常にいろいろな感想を寄せてもらっている。「子どもをなんとか変えようとしていたけれど、私が変われば子どもも変わるんですね」「わたげのいろいろな取り組みを見て、まずこちらが変わればいいのかと思った」など、関わり方の面での感想をもらうことが多い。取り組みの報告を毎月家族向けに発行しているので、それを見て家庭で実践してもらったり、職員が実際に自宅へ出向いて支援をするので、「すごく心強い」などという声をもらうことが多い。

6) 職員の体制について

施設立ち上げ前の準備として、職員みんなで勉強会をかなり行った。施設見学へ行ったり、「東やまた工房」で事前研修として自閉症の人に対する支援についての研修させてもらった。(当初は)中核になる人も含めて、全員がTEACCHを知らない状態からスタートした。そして、職員全員が神奈川の親の会が行っている5日間のトレーニングセミナーを受講している。それは現在も常勤職員は必ず受講している。他の施設に比べると研修

費用ははるかに高いと思う。

職員の採用については最近では公募が多い。こちらが望む人を確保するためには面接だけではわからないので、実習をやらせてもらって、現場職員にも「この人は仲間としてやれるか」という視点でみてもらうようにしている。本当は2年くらい前には新規事業に移行したかったし、理事会の了承も得ているのだが、人は来るけれど採用できないという状態が続いて、人が足りなくて移行できていない。理事会からも「理想が高すぎではないか」と批判の声をいただいているが、「この人とやりたい」というような感覚は職員間でも大切であり、そういう意味では妥協せずに職員採用をしてきた。

7) 今後の課題

現状でいうと、障害者自立支援法に対応するために常勤、非常勤含め、3：1という職員配置を確保しなければいけないので、ここ1年くらいで職員数が倍くらいに増えている。そういう人達をどうきちんと育てるのかというのが、法人としては課題である。

家族にとって一番の問題は、親が亡くなった後にどういう生活をしていくのかというところ。自閉症の特性を TEACCH では「文化」と言って尊重しながらやっていくことで、うまく地域の生活を考えていくということになっているが、そういう発想がまだまだ一般的ではない。そのこともあり、その人の思いとか、その人がどんなことに困るのかということをつかんだ上で支援をしてもらえるのかどうかというところが特有の悩みだと思う。この先をどのように支えていくか、法人としては大きな課題である。

8) TEACCH 導入時における行政機関との連絡・連携

「TEACCH だから」ではなく、「自閉症専門だから」任せるとのことだと思う。行政は方法論や手法は何であっても構わない。重度の人達を見てくれるならそれで認める、うまくやってくれればそれでいいという感じなのではないか。

9) 現在の行政との関係について

自閉症に関する講演を依頼されたり、相談支援の委託を市から受けた。決まった曜日に相談支援事業所へ職員を派遣している。

2. 横浜市発達障害者支援センター

施設の概要：神奈川県にある社会福祉法人横浜やまびこの里が横浜市から委託を受けている発達障害者支援センターである。センター長の関水氏がこの法人の立ち上げメンバーであり、日本でも初めて TEACCH プログラムを導入した横浜やまびこの里における取組みについての調査を目的として、横浜市発達障害者支援センターを訪問した。

社会福祉法人横浜やまびこの里は、横浜市自閉症児者親の会が会の運動として施設建設に乗り出したことから始まり 1989 年に認可を受けた法人である。知的障害者通所更生施設東やまた工房からスタートし、現在は生活介護事業所、ケアホーム、地域生活支援事業などを展開している。

調査対応者：センター長 関水 実氏

調査時期：平成 21 年 11 月

インタビュー内容の概要

1) TEACCH 導入の経緯

佐々木正美先生の存在を抜きには考えられない。佐々木先生がノースカロライナに行き TEACCH を体験されてきて、その経験を伝えたいという強い気持ちを持っていらした時期と、親の会が成人期のことを考えなくてはいけないという時期が重なった。当時横浜市には成人の施設がなかったのだが、佐々木先生が「成人期の施設を横浜でも作ったほうがいい」と親の会に持ちかけ、親の会も佐々木先生の言葉で動き出して、「横浜やまびこの里」という法人を作った経緯がある。施設作りの運動の中で中核的な人が 3 人いたのだが、そのうちの 1 人が TEACCH の研修を受けて、施設の運営の方針として TEACCH の考え方でやっということうことになり進めていった。

2) 導入時にあった問題点

問題は特にない。当時の横浜市は東京に近いということもあって、自閉症療育の考え方、支援方法がたくさんあったので、やり方が定まらないとか、一つの援助技術できちっと取り組めないという矛盾がどこの施設にもあった。しかし、やまびこの里は早い段階で「佐々木先生の考え方一本でやっということうこと」と意識的にまとまったというのは大きかった。

3) 導入後の実践について

これまでに遭遇した困難は、組織運営上のものがいくつかある。事業展開を急ぎすぎて、そのリバウンドがあったこと、入所施設を作ったことでの組織的な疲労感など、事

業展開でいうとそんなに順調には伸びていない。そして、質的な人材育成も順調にしているわけではない。それは TEACCH に内在しているものではなく、組織運営上の問題である。

構造化による支援をすることで、利用者が安定してくると、本来なら次の「地域移行に向けて」などのたゆまぬ動きの中で構造化などが使われるべき。目標があつての手段としての構造化なのだが、下手すると手段が目的化してしまうというか、「安定すればそれでよし」となってしまう危険性がある。それは TEACCH の持っている矛盾というよりは、使う側、事業者側の矛盾である。安定していることで、次のはっきりした目標がないと、それ以上へ進む動機になりづらい。やまびこの会でいうと、目標となってくるものは、「地域生活」である。グループホームに利用者を出していこうとか、重度の人でも地域で仕事をしようとか。20 年前に施設を始めた頃は、「東やまた工房」の理念とか実践は画期的なものであった。そこに国の制度は追いついてこなかったということもある。重度の人のケアホームでの生活とか、人的な配置だとか、横浜は補助の水準が高いのだが、東やまた工房の実践ではそれでも追いつかなかった。グループホームやケアホームを作るとそれ以上の赤字が出て、作れば作るほど赤字を生んでしまう状況で、法人としては新規に作れなくて、移行が進まなくなっていた。

4) 導入の成果

その当時の横浜市で、かなり重度で行動障害も重い人が 40 人集まったような施設だった。構造化の実践により、いい意味でここまで安定的な援助ができるとは想像していなかった。

理由の一つは施設の設計や施設の理念、援助の部分で準備をかなり周到に行ったこと。特に東やまた工房の設計思想そのものも、物理的に構造化をすとか場所を多目的に使わないとか、TEACCH の基本的な考え方を設計図として表して、それでベースを作った始まっている。

運営と経営の分離を行った。親が作る施設は、通常複数の親がオーナーになり、その人達の意見を聞いていくということになるが、横浜の場合、その当時 160 くらいの世帯が均等に出资して、親の会全体で法人を作ろうということになった。そして、経営責任は親が持つが、運営面はスタッフに基本的にゆだねるということ意識的に行った。

5) 保護者との関係について

保護者は佐々木先生が主治医という方も多く、佐々木先生への信頼感から「佐々木先生の考え方でやってもらえるなら」と共感的であった。

6) 職員の体制について

今、どうして法人の職員が育ちにくくなってるかという、法人の目標や目的を明確

に伝え切れていないからだと思う。法人の目標がはっきりしていると、職員としては、そこでの自分の役割と学ぶべきことが整理されてくると思うのだが、そこが不明瞭だと、職員がどこに向かって何をしたらいいのかが見えづらくなっていしまう。この部分が研修のメニューよりも、研修の大前提として大切なことではないかと感じる。

現場でのスーパーバイズがうまくいかない。たとえば勤務して3年目、4年目の職員が新人職員に対して助言したり、指導したりという体制が十分できていない。それは研修の不足もあると思うが、職員の質の問題である。質というのは、やまびこの里でいえば、利用者の8、9割が男性なので、職員の半数は男性を採用しなければならない。そうすると、男性だったらとりあえず採用しておこうということになる。採用しておこうというだけでその後の積み重ねがないということが、3年、4年たったときに期待された水準になかなか到達できないという結果をもたらす。3年、4年目の職員が新人職員に十分な経験や学習に基づくスーパーバイズができないというのが、やまびこの里だけじゃないかもしれないが、組織的にはきつい。採用せざるを得ないという状況が何年も続くと、それが組織として負担になっていく。最低限の要求しかできないということがいろいろな形で出てくると援助が積みあがらない。

目標や理念がはっきりしているところだと動機が強いので、職員のニーズも強くなる。そうすると「地域移行のために働きたい」という人が来るかもしれない。いろいろな意味で、目標や理念がはっきりしていると、いい方向に循環するかもしれない。

7) 今後の課題

今後の課題としては「失われた10年」を取り戻すこと。入所施設ができ、グループホームが2つできてというところまでは施設目標に沿っていたのだが、それから10年間、ケアホームの運営などを含めて展望が出せなくて止まってしまっている。時代が追いついてきたことも含め、再起動計画でやっていくことだと思う。

8) TEACCH 導入時における行政機関との連絡・連携

「TEACCHの考え方で」ということを前面に押し出してはいない。やり方として、「個別プログラムで行う」ということと、「佐々木正美先生の考え方を軸として」ということを伝えた。従来の自閉症療育は、経験主義的な施設があるなど、支援者によって関わり方が任意であり、統一的な対応が組めないという矛盾があった。行政にはそのような自閉症療育の矛盾、混乱についても訴えた。TEACCHプログラム以前に、援助機関が一つの援助理念で援助を統一するということに意味があった。それがTEACCHプログラムの考え方であったということである。

横浜市は施設建設に当たって、補助金を出してくれているが、親の会が作る法人に対しては警戒的であった。やまびこの里は、理念が高いということで横浜市も期待度が高かった。親の会が作るというマイナス面よりも、理念が高いというプラス面により補助

金が出ることになった。

9) 現在の行政との関係について

横浜の場合、いいか悪いかわからないが、自閉症、発達障害のことは横浜やまびこの里、重心については○法人、触法や反社会的な行為を含む部分では△法人というように、行政のイメージとして定着しているところがある。よって行政から上がってくるオーダーは発達障害関係の相談事業やそれらの拡充、一次機関育成のための研修事業などである。発達障害の人のために役立つというのは、一つの大切な部分だと考えているので、連携をこれからも深めていきたい。

10) 理想とする行政との関係について

重度の人については、やまびこの里が持っているようなニーズというのは全体のものではない。グループホーム、ケアホームの補助でも、人の手当の水準でも、やまびこの里の利用者よりももう少し軽い人達の水準は手厚いけれど、ここまで重度になると個別の問題となってしまうので、全体の声として上がりきらないということがある。重度の人たちを含めた、地域移行などを含めた再構成というか、ニーズを行政に出していきたい。

3、北海道 社会福祉法人はるにれの里

施設の概要：社会福祉法人はるにれの里は北海道石狩市に本部があり、昭和 62 年知的障害者更生施設（現障害者支援施設）厚田はまなす園からスタートした。現在は札幌市・石狩市に、生活介護事業所、ケアホーム、児童デイサービスなど約 40 カ所の事業所があり、知的障害・自閉症の人へのサービスを展開している。また、自閉症・発達障害者支援センターおがる、トレーニングセンター（知的障害者更生施設）、ショートステイ等の機能をもつ札幌市自閉症自立支援センター「ゆい」の運営も行っている。

調査対応者：統括施設長 木村 昭一氏 他

調査時期：平成 21 年 12 月

インタビュー内容の概要

1) TEACCH 導入の経緯

背景としては、いわゆる二次障害をむかえている、強度行動障害といわれている成人期の自閉症の人たちが「はまなす園」でたくさん生活していた。他害や自傷による事故が頻発して、月に 1 回は救急車が園に来るといった状況があった。開設から 7 年～8 年間、そのような状況が続いていた中で、佐々木先生の講演会に施設長が出席したことが 1 つの大きなきっかけになった。佐々木先生の講演を聞くことによって、「今まで何をやってたんだ」と感じ、講演会を何度も聞く、トレーニングセミナーに職員を派遣するなどを行い、TEACCH に関する職員研修を強めていったというのが導入の経緯である。

2) 導入時にあった問題点

従来の手法にこだわる職員と、頭を切り替えて TEACCH の考え方でやっていこうという職員がおり、職員の合意が得られないでいた。TEACCH を導入しようとする職員は少数派であった。ただ、トップである施設長が「TEACCH の考え方で支援を行う」と明言していたので、TEACCH の導入はしやすかった。TEACCH を理解する職員とそうでない職員との間の業務スタイルの違いや意識の違いがしばらく続いた。どこの施設も同じであると思うのだが、なかなか一挙に職員チームが一丸となって TEACCH の考え方向に向かうのは難しい。

施設長が TEACCH について職員に伝達し、職員も研修に行くようになった。TEACCH に関する講演会に参加して感動できた職員は TEACCH の手法を勉強しようと動き出した。構造化された支援を行うにはすごく手間隙がかかる。アセスメントをし、事前の準備をし、実際の支援をし、フィードバックをし、再構造化をするというような手間隙のかかる行程なので、「そこまで手間隙かける必要があるのか」と考える職員もお

り、そういうところで温度差があった。地域移行を展開していく中で、365日1人の職員が支援できるわけではないので、他の職員でも対応できる形を考えていくと、やはり構造的な支援だということ、少しずつ固まっていった感じはする。

細かく丁寧に自閉症の人たちに支援をしていくことに気持ちが向く人と、そうでない人がおり、結果として、TEACCHプログラムの決め細やかな支援についていけない人たちは退職していった。そういう意味ではTEACCHになじめる職員とそうでない職員がいるのかもしれない。

3) 導入後の実践について

導入初期にはカードであるとかスケジュールであるとか、形に囚われていた。TEACCHの哲学がなかなか吸収されないまま、「小手先のTEACCH」が職員の中で横行した。それでも結果は出てきたので、それはそれでよかったのだが、そのうち大きな壁にぶつかった。「小手先」の、まがいのTEACCHがスタートラインであったので、アセスメントのないままスケジュールの導入をし、それで失敗していく場面もあった。アセスメントが大切だと気付くまでに数年必要であった。

4) 導入の成果

最大の成果は、例えば強度行動障害といわれている人たちで6人くらいのグループがあり、作業を行っていた。本当に激しい行動障害を持っている人たちのグループで、職員が2~3人くらいで見ている。構造的な支援ができていないまま職員が1対1で対応するような環境であったが、それを一人ひとりのプログラム、スケジュールと構造化された支援を行うことにより、利用者3人を1人の職員で支援できるようになった。それは画期的なことであった。あるときそのグループを担当している職員が「この班は職員1人でいい」と言い出した。信じられず現場を見に行ったら、スケジュールを用い、構造化された環境の中で作業している利用者を見てみたら、職員は1人でいいと感じた。構造化して、利用者が自立的な動きができるようになると、職員の数も減らすことができた。しかし、まがいTEACCHでアセスメントができていなかった場合は、必ずしもうまくいったわけではない。TEACCHを理解した職員であったから1人でできたことであって、担当職員が変わると再び2人、3人体制にならざるを得なかった。そういう問題はずっとつきまとっていた。

5) 保護者との関係について

法人の理念は「地域で生活をする」ということで、入所施設で生活している自閉症の人の地域移行を実践している。しかし、入所施設の保護者は「入所施設安全神話」というか、そういう意識が強い。「うちの子は絶対に出さないでほしい」と考える保護者の意識をどう変えていくかということがある。

ゆいでの入所は3年という有期限である。大変な苦勞をして子育てをされてきた保護者は、ゆいに子どもを入居させると、「できればここでずっとみてほしい」という思いがある。しかし、ゆいは指定管理でもあるし、莫大な税金を投入して建てた施設で、定員の30名の人に占領されて、次の方が利用できないというのは我々も望ましくないと考えている。したがって、地域移行する際のサテライトのようなところを作って、地域生活を体験してもらっている。今までとは明らかに違う表情や態度を見れば、保護者の意識は変わってくる。だいたい2年過ぎると「うちの子どもはケアハウスにいつぐらいの時期に移行できますかね」となってくる。そうなってくると具体的に地域移行の準備を進めていけるようになる。

個別支援計画と地域移行計画とが一緒になっているので、年4回保護者との話し合い、あるいは必要に応じて話し合いの場をもうけている。

利用者の金銭管理について、年に1回保護者の監査を受けている。

6) 職員の体制について

法人内の研修については、自閉症に関する勉強会を夏場に2週間に1回くらい行っている。例年、理論編と実践編として法人職員の研修体制を組んでいる。予算をやりくりしながら研修図書（自閉症支援などに関する文献）を購入している。もう一つ、自閉症実践セミナーといって、いわゆるトレーニングセミナーを行っている。法人職員は裏のスタッフとして参加したり、受講者として参加したりし、他法人の方にも参加の呼びかけを行っている。学校の先生など15名から18名くらいの参加者がある。

7) 今後の課題

ケアホームでの課題①：生活資金の問題

障害者年金のみでは生活が成り立たない。余暇支援も有料のものもある。節約にも限度があるので、特別障害者手当での申請や生活保護の申請をして資金繰りを行っている。国や地方自治体もケアホームの家賃補助のような制度が、あるところはあるのだが、北海道では整備されていない。

課題②：バックアップ施設からの独立

ケアホームが増えてきたので、バックアップ施設からどう独立するかという課題も出てきた。バックアップ施設には本来その施設の業務がある。そこで、地域支援事業所というところが独立しようと動き出したところである。今後2つのケアホームを3人のスタッフで支援するという体制作りができるといういろいろなメリットがあるので、その方向で進めている。

課題③：管理、運営について

ケアホームは1人のスタッフで4人の利用者を支援しているので、閉鎖的で、チェックする人がいない。サービスの質を担保するため、第三者に介入してもらおうということ

を近い将来実行したい。

課題④：緊急時の受け皿をどうするか

今後ケアホームが増えていくと緊急時の受け皿も増やさないといけない。たとえば利用者がインフルエンザにかかると、ケアホームを閉鎖しなくてはならなくなったり、日中活動をどうしていくかなど、職員体制も含めて苦慮した経験がある。

課題⑤：ケア職員の負担をどう分散するか

ケア職員は単独の仕事、夜の仕事、孤独感、何かあったときの責任の問題などいろいろな負担がある。ケア職員のなり手が不足している。

課題⑥：支援の充実と障害程度区分との矛盾

行動上の問題が激しい人たちに対してこそ、環境の配慮や事前の準備などは不可欠である。障害程度区分は「直接支援した時間はどれだけか」という尺度であり、安定した生活のための事前準備については全く点数にはいらない。支援が充実すればするほど区分が下がり、人件費がまかなえなくなる可能性がでてくる。そうなると現状のサービス維持ができなくなってしまうという問題がある。

8) 現在の行政との関係について

行政はTEACCHの否定はしない。障害福祉課長クラスでも「あれは自閉症の人にとってはいいよね」程度の認識はもっており、実践の成果は認めている。しかし、TEACCHがどのようなプログラムであるなどということについてはあまり理解していない。「それはあなたたちの世界だから、あなたたちに任せる。でも結果がでているから絶対にいいものなんだよね」という程度である。我々も強調するので、うちの法人がうまくいっているのはTEACCHのおかげであるということは分かってもらっていると思っている。行政との関係というのは難しい。

4-1. 佐賀県 NPO 法人それいゆ

施設の概要：佐賀県佐賀市に本部をおく NPO 法人である。佐賀市以外にも、武雄市、伊万里市など県内 4 カ所に拠点をおき、相談支援、プリスクール、フリースクール、就労支援等、すべてのライフステージにおいて、様々な機能の自閉症児者を支援している。また、専門家養成も行っている。

調査対応者：「それいゆ」理事長 江口 寧子氏

調査時期：平成 22 年 3 月

インタビュー内容の概要

1) TEACCH 導入の経緯

佐賀ではかつて養護学校に入って、卒業すれば施設に入って地域で暮らすことなく、状態が悪くなれば精神科へ入院し薬漬けにされて廃人になるのを待つという時代があった。養護学校の教育も確立されておらず、「強度行動障害を製造する学校」と呼んでいた。親たちが「我が子はどうしてこうなのだろう。もっと生き生きと人間らしく生きてほしい」と思っていたときに、アメリカのノースカロライナに服巻氏が留学する機会があり、佐賀の親にその報告を行った。ノースカロライナでは IQ 測定が困難な人でも就労している事を知り、何が違うのかという話をしたときにそこにあったのが TEACCH プログラムだった。「私たちの子どもも同じようにやれば、きちんと育てて社会人の 1 人として生きていけるのではないか」と思ったことから、佐賀県自閉症協会では TEACCH プログラムを基に子どもたちを育てようということになり、親たちが勉強会をしたという始まりがある。

自閉症というだけでは施設に入れない時代に、作業所、いつでも相談に乗ってくれる専門家があり、専門家の底上げをして支援者のスキルを高めることが必要であるという思いから NPO 法人「それいゆ」が作られた。

2) 導入時にあった問題点

教育委員会に構造化を嫌う人がいた。県の教育委員会に支援センターが行う巡回相談事業について協力を求めたところ、「TEACCH をやる施設に加担している親の会のいうことは聞かない」という姿勢があった。

しかし、様々な話し合いを重ねる中、支援センターが巡回相談を事業に組み入れ実施を決めたところ申し込みは普通小中学校、養護学校などから初年度は 136 件もあり、大きなニーズがあることが分かった。専門家が各学校や地域へ入っていく社会的な仕組みを作り、その中で県教委が変わり、人事において、構造化などをきちんと学んだ人が県教委に異動になった。県教委のシステムがさらに大きく変化し、TEACCH だ、構造化だ、というのではなく、子どもにとって何がいいのか考えることが県教委であるという考え

方が変わっていった。

3) 現在の実践について

「それいゆ」の実施する事業は、すべて TEACCH プログラムを基本としている。代表的な事業は以下の通りである。

- ・ 作業所

それいゆでは、成人期の支援として自立支援法に基づき生活介護と就労移行支援を行っている。しかしこれだけでは精神保健福祉手帳が取れない人々に対する支援がないという理由から、厚生労働省のモデル事業で県庁内での就労支援を行っている。

コピー、判子押し、印刷などの県庁内の仕事を請負い、各部署へ戻すシステムの作業を行っている。

佐賀県では発達障害で精神保健福祉手帳の取得が不可能である人が居なくなったため、作業所の利用期間中に手帳を取得するようになってきた。

既存の就労移行支援よりも、この作業所での就労支援が有効であると思われる利用者があるため、手帳取得を利用要件とすると利用者がいなくなるという問題点がある。(ただし、就労支援を開発するという目的では継続も重要と考えている)

- ・ プリスクール

幼稚園で子どものことを責められてきた親たちから、とにかく TEACCH モデルの幼稚園を作って欲しいという要望から作られた。診断があれば1歳半から利用し、TEACCH モデルでの教育が行われている。

- ・ フリースクール

不登校になった高機能・アスペルガーの子どもを対象とした事業。最困難事例と認められた場合には県の補助により利用料を無料としている。半年間（1年の延長もあり）の期限で受け入れている。本人には必ず障害の告知を行っている。1カ所は県税務署の2Fにある。

- ・ その他

就労移行支援、相談事業

アインシュタインクラブ（自閉症の子どもたち同士のサークル）

M&H（マインズアンドホープス。高校生以上の ASD の言語カウンセリングを中心とした支援。就労相談、生活支援、医療支援、制度説明、主婦支援、などを行う）

ペアレントメンター

専門家養成 等

4) 職員の体制

- ・ 若い女性が多く、県外から研修という意味合いをもち働く職員もいる。

- ・ 離職の問題（女性の結婚・出産等）

5) 期待する将来像について

県内のどこに住んでいても、きめの細やかな途切れない視点の体制が基本である。幼児期から成人期までのトータルな支援ができる形になれば良い。

<佐賀市の TEACCH モデルのあり方>

親と行政はお金を出してシステムを作り、専門家はそこへソフト面の支援を行うという3つがそれぞれ役割を果たしてそれぞれに自分たちがやるべき事をやるということができたために今のシステムがであがってきた。これが TEACCH モデルである。TEACCH モデルとは構造化や写真、スケジュールではなく、行政と親と当事者がスクラムを組み、支援システムを構築するものである。完璧ではないが、方向性ができてきたので今後もっと進められるのではないか。

6) 行政との連携について

必要なものは行政に訴えながら、親の会、専門家、行政が協力しあい支援体制を築いている。具体的な内容は以下の通りである。

- ・ 行政との協力

NPO 立ち上げの頃、ただ「お金を下さい」と言う団体ではなく、きちんと「それいゆ」（という組織）を作って、行政に「お金使ってください」と言わせようと考えていた。そのような民間が頑張る姿を見た行政職員が、支援センターを作ろうと働き、国の支援センター事業開始から2年目に佐賀に支援センターができた。県の支援センターと民間である「それいゆ」が協力する体制を作っていた。

- ・ 教育のシステム

これまで親の会を中心としたロビー活動等により、佐賀県内では独自の教育システムが構築されている。現在の佐賀県の養護学校では、TEACCH プログラムや構造化された指導はスタンダードであり、全ての学校で取り組まれている。

特別支援教育の特別支援センター校の巡回相談員は構造化された指導の教育を受けているため、TEACCH プログラムの理念のもとに巡回相談を行うシステムがある。巡回相談員だけでは対応できないケースでは、専門家チームが関わる2段構えのシステムがある。養護学校以外にも、県の費用により幼稚園、保育園、市立・公立高校・大学まですべて巡回相談員が関われる。巡回相談を利用しない学校に対しては、校長への指導が行われる。

研修のシステムとしては、佐賀県の学校の管理職（校長・教頭）は、年2回必ず発達障害の研修をうける規則がある。また、県教委が小中学校で行われた研修内容を全て報告させている。

- ・ 早期発見と乳幼児検診のスクリーニング

1歳半健診から発見できるよう佐賀県独自のスクリーニング様式を開発し、高知県もこのスクリーニング様式を使ったビデオ作成を行い内容の効果検証を共同で行っている。市の委託により「それいゆ」が相談会を行っている。また、県の委託により保健師のスキルアップにも取り組んでいる。

- 行政の中での連携

フリースクールは本来教育委員会が担当すべきところ、障害福祉課が費用を出している。また、障害福祉課と教育委員会はお互いの会議に参加しており、「就学前まで福祉、小学校から高校が教育、高校卒業後に福祉」というところを途切れないように両方が協力していっていることが有効に働いている。

- 県の単独事業・事業化

平成17年に3年間の県単独事業として早期発見・早期療育を開始したが、3年目の平成19年から、3年間の厚生労働省の支援開発モデルに組み込まれた。平成22年からそれをどのように継続するかを検討している。(厚生労働省の開発モデルで予算が出ない場合は、県の単独事業として継続することを検討している。)

佐賀県が開発した乳幼児検診のスクリーニング様式の保健師への研修、児童デイを増やすのではなく既存のデイ、保育園、幼稚園のスキルアップを行うこと、親カウンセリング事業、圏域体制整備事業の中での就学前から小学校への移行支援等を「それいゆ」が協力しながら実施している。

- 知事のマニフェスト

知事のマニフェストに「発達障害支援を県が行う」と書かれたことにより、県知事が訴えているために（現場でも積極的に）取り組めるという部分がある。

4-2. 佐賀県庁健康福祉本部

調査時期 : 平成22年3月

調査対応者 : 議会開会中につき、平子健康福祉本部長、檀副部長、宮崎障害福祉課長には挨拶のみを行い、障害福祉課の菅原主幹と徳安氏（実際の業務を担当）の2人から説明を聞き、意見交換を行った。

説明内容

「発達障害者支援に関する佐賀県の取組み」（県作成の冊子）に基づき、佐賀県の自閉症等発達障害児・者の支援の取組みの説明があった。

- 佐賀県鳥栖市に、平成15年4月、発達障害総合支援機関として「佐賀県発達障害者支援センター『結』」が設置された（同市内の社会福祉法人あさひ会へ委託）。

- ・県内に、支援センターの支所として専門相談窓口が 5 か所ある。
- ・医療、保健、福祉、教育、労働の専門分野代表と行政機関とで構成される発達障害者支援連絡協議会が平成 15 年 12 月に発足し、支援のあり方の検討、関係団体との情報交換、連絡調整が行われている。また、必要によりテーマに基づいて部会において協議、検討が行われている。
- ・発達障害者地域支援拠点整備
 - ①就労訓練施設・・・就労に必要な訓練や支援を行い、県庁内に開設。
 - ②フリースクール・・・学齢期における発達障害児の支援を行う。総合庁舎内。
- ・生涯にわたる、きめ細かい、切れ目のない支援体制を構築する。
乳幼児期（スクーリング、乳幼児療育）～学齢期（特別支援教育）～成人期（就労支援）

<佐賀県の課題>

今の知事は発達障害者問題に理解と関心があり、選挙時のマニフェストにも取り上げている。現在さまざま事業が行われているが、今後の課題としては次のようなことが挙げられる。

- ①短時間の間に一気に事業を展開してきたため関係者にやや息切れの感じがある。
- ②「それいゆ」が以前から経験・実績と人材を持ち、この分野を主導してきたことは事実で、「それいゆ」がなければこのようにはいかなかったであろう。
- ③それゆえ、今日まで多くの事業や対応が「それいゆ」主導で、「それいゆ」からの申し出に行政が応じる形で展開されてきており、行政施策として行政の主体的かつ主導的な事業展開が弱い。
- ④そうした問題に対応するためにも、発達障害者問題について「それいゆ」と同等に議論できる人材が県庁内にほしい。大学院に TEACCH コースのある川崎医療福祉大学に研修に行かせるなど、人材養成を考えていく必要がある。

参考 佐賀県の概要

人口 866,369 人（2005 年）、

高齢化率 22.6%、合計特殊出生率は全国で 4 位

面積 全国で 42 番目の小さい県

鳥栖市に佐賀県障害者支援センター「結・ゆい」（社会福祉法人あさひ会に委託）

県内 5 圏域に発達障害者専門相談窓口が 7 か所ある。（NPO 法人それいゆに委託）

先進地（施設・事業所）訪問調査のまとめ

日本の中でも、TEACCH プログラムをモデルとして先進的な取り組み・支援を行っている施設・事業所を4か所訪問し調査を行ってきた。その中でも、やはり TEACCH の構造化された指導などといったテクニックよりも「TEACCH の考え方」を取り入れようと、法人や施設が動いてきたという背景が共通して見えてきた。また、この TEACCH の理念を施設や事業所の方針として全ての職員に浸透させるために、職員を採用したときから教育や研修が十分に行われていた。

取り入れに至るまでの状況としては、子どもの将来の生活を案じたり、行動障害の利用者の対応に困難を感じている場合など、目の前にある状況に対してなんらかの対応が必要と感じられていた状況の存在は、岡山県内の調査結果と大きな変わりはないように感じられる。しかし、そこに横浜や北海道でいえば佐々木正美氏の存在、そして佐賀はその横浜の取り組み状況やノースカロライナでの状況を（のちに NPO 法人それいゆを立ち上げた）服巻氏が伝えたこと等が、今の先進的な取り組みのきっかけとなっていた。

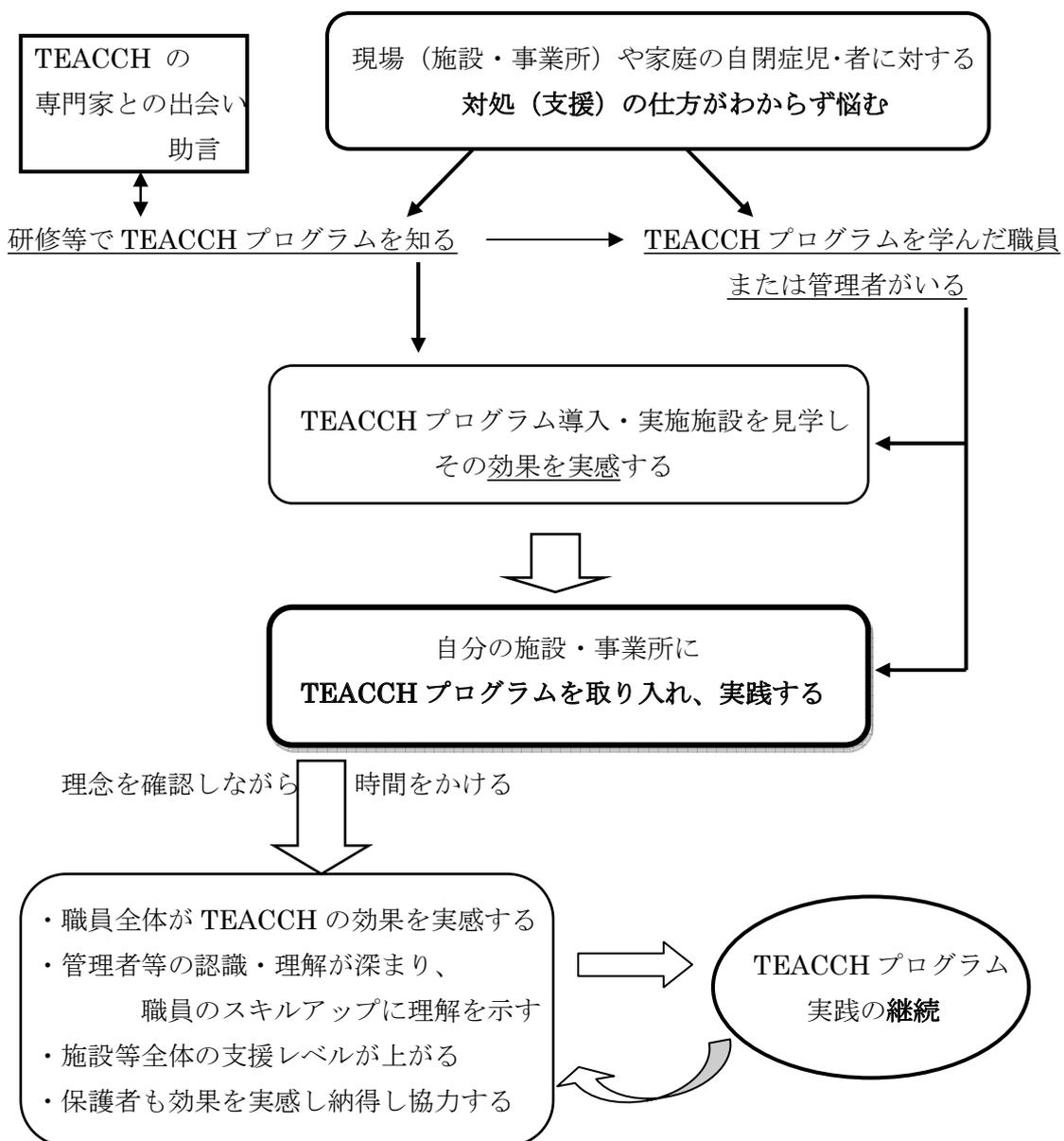
TEACCH プログラムをモデルとした支援に取り組む中で、「わたげ」や「はるにれ」の発言から、利用者が自立的に活動できるようになることで、職員数が通常よりもむしろ必要なくなる状況があるということが印象的であった。県内の調査からは、職員数の少なさが取り組むうえで課題になったり、取り組めない理由としてあげられていた。しかし、より TEACCH プログラムの考え方を理解し取り組むことが利用者の自立へつながり、結果として職員数に関する課題や問題については軽減される可能性があると考えられた。

第5章 TEACCHプログラム導入と継続のための対応策の検討

この章においては、これまでの3つの調査結果をベースとし、また、さまざまな専門家の話や講演などで得た情報を参考にしながら、TEACCHプログラムを導入のプロセスを確認し、導入あるいは継続するにはどのような対応が求められるのかを検討するとともにその実現のための連携体制のあり方について考察する。

第1節 調査結果からいえるTEACCHプログラム導入の流れ

本研究で示された調査結果をもとに、自閉症児・者の関わる施設・事業所においてTEACCHプログラムが導入され、さらに発展的に継続される一連の流れをまとめてみると、すべてのケースではないが、下図のように表すことができる。



第2節 TEACCH（プログラム）の理解と受け止めそして取り込み方

TEACCH プログラムはノースカロライナ大学で研究開発された自閉症スペクトラムに対する療育理念とメソッドである。

しかし、そこに盛り込まれている構造化をはじめいくつかの手法は、自閉症児・者を抱える現場において現実問題への対応と工夫の中で、理論的に確立されたものではないにせよ、類似した形で取り入れられてきたものもありうる。

TEACCH プログラムは、「自閉症当事者の自立のための支援」というはっきりした理念—目指す目標—のもとに、個別評価、構造化、親との協同などの取り組み方をセットで示したものであり、それらが部分的でなく全体として取り入れ実行されることこそが TEACCH プログラムの求めるところである。そうでなく構造化といった分かりやすく取り入れやすい部分だけを自閉症の療育手段として取り入れた場合、プログラムの目標が達成されないばかりか、当事者の自立のためでなく当事者（達）を管理する手段として用いられ（意識的であれ無意識的であれ）、その結果本人の日常生活上の自立はおろか却って行動障害がひどくなるなど「TEACCH プログラムの失敗」として捉えられ、支援者も当事者・保護者も再び TEACCH プログラムに取り組むことをやめ、あるいは拒否する事態に陥ってしまうことすらある。

一方、TEACCH プログラムに盛り込まれた取り組み全体を当初から完全に取り入れ実行するためには、正確な情報、正確な知識、適切な専門家、熟練された職員、身近なスーパーバイズなどさまざまな社会資源が必要とされよう。現実のさまざまな制約の中で、TEACCH プログラム実施の完全さを追求しすぎることは、結局 TEACCH への取り組みそのものを鈍らせてしまうことにもなりかねない。

こうした現状認識に立つとき、施設・事業者の TEACCH プログラムに関する正確な理解を前提にしながら、現実に取り入れることのできる部分から取り入れ、時間をかけて継続し、その効果を見極めながらその結果に基づき柔軟な対応し、より完全なプログラム実施に近付いて行くというやり方も容認されようし、また現実的な方法でもあろう。同時にそれらを可能にする、研修、スーパーバイズなどの応援・支援体制の整備も求められよう。

他方、社会保障のさまざまな仕組みや制度が、ある国において本当に根付くためには、その国のさまざまな実情とか特徴に適合したものでなければならない。その国の風土、国民性、歴史といったデジタル化できない要素に適応したものでなくてはならない。そのためには、外国の制度や取り組み方を直輸入的に採用することには慎重さが求められる。

TEACCH プログラムは、アメリカノースカロライナ大学において、膨大なエネルギーと英知そして時間をかけて開発された自閉症障害児・者の療育方法であるが、現在のところ TEACCH プログラム以上に普遍的な成果を見せているものは、見当たらない。

い。わが国のできるだけ多くの自閉症の療育現場に導入され、その実践の中でわが国の実情により適応したものとして普及していくことが期待される。

自閉症児・者の療育への取組みはこれまでもさまざまな方法で行われてきたし、それぞれに効果が見られたものもあろうが、TEACCH プログラムを自閉症療育におけるいわば「標準装備」と捉え、それに個々の施設・事業者、支援者など現場関係者の創意工夫により、当事者の自立につながるさまざまな取組みを付加していくという対応が適切なのではなかろうか。

第3節 TEACCH プログラムの理解、導入、普及、継続のために必要かつ重要であると考えられること。

1、全体的ポイント

- ① 管理者、職員全体が TEACCH プログラムについて正しく理解すること。

TEACCH が目指しているものは自閉症障害の人の自立であり、構造化された(と考えている)療育を行えばいいというものではない。その理念を正しく理解することで、たとえ構造化が本人に合わなかった状況があっても、再評価をするなどにより本人に合う構造化をもう一度考えて再び支援を組み立てていくことができる。構造化がその利用者に「合わなかった」というのではなく、その個人にあった構造化ではなかったという視点に立つことが重要である。

- ② 施設・事業所における管理職の理解とキーパーソンとなる職員が存在すること。

TEACCH プログラムを学んだキーパーソンの職員が存在することで、TEACCH プログラムをモデルとした支援のモデルを示すことができ、多くの職員の理解を得ることにつながる。また、管理職がそうしたことに理解を示し、そのようなキーパーソンを支えることで TEACCH プログラムを一層導入しやすい環境ができる。

- ③ 職員の質の確保

施設・事業所において TEACCH プログラム導入・実施には多くの労力とエネルギーが求められる。利用者一人一人の評価(アセスメント)に基づくニーズに適切に対応した支援が求められ、そのための事前準備をはじめ多くの時間と労力を要する。それには職員の数だけでは対応できない。質の高い、すなわち TEACCH を正確に理解し、必要なスキルを身に付けた「質の高い職員」の存在が必要不可欠であり、そのためには職員の内部、外部の研修への参加など、組織的な人材養成とスキルアップが求められる。

④ 支援の連続・継続性と一貫性（幼児期から学齢期そして就労まで）

自閉症が社会で知られるようになり、幼児期における早期発見と早期療育の必要性が言われだして多くの時間がたった。子供たちは日々成長し大きくなっていき、学齢期になり、就労の年齢になる。その流れを考えると、自閉症障害者への支援はその人のライフサイクルに沿った切れ目のないものでなくてはならない。幼児期の療育が TEACCH プログラムの導入等により成果を見せたとしても、学齢期になった途端に TEACCH プログラムのない世界へ移動し、支援のあり方に大きな変化が生じることは大きな問題である。さらに、学校教育のあとは就労がきわめて大きな問題となる。

出生から社会に出て就労するまで、自閉症障害者に対する支援の一貫性と連続性は、今後さらに大きな課題となってくる。自閉症の人たちの地域生活移行と併せ、就労支援は施設・事業者だけでなく福祉行政、労働行政、産業行政、ハローワーク、企業など関係者が幅広く連携して取り組まなければならない問題である。

⑤ 一般市民の啓発

自閉症障害者の自立した生活は、当事者、家族、施設・事業者といった関係者の理解と努力だけでは実現しない。社会を構成する一般市民の自閉症に対する正しい知識と理解がない限り、どんなに療育方法が進んでも自閉症児・者の社会的受け入れは達成されないであろう。一般市民を対象とした、自閉症および TEACCH プログラムについての正しい理解のための啓発活動は極めて重要である。

ただ、中途半端な啓発と理解は却って誤解に基づく偏見を生じさせる。中立的立場にある行政が、正しい情報に基づき、時間をかけて、粘り強く啓発のための活動を進めていくことが是非とも必要である。

2、役割分担

上で述べたさまざまな対応について、より適切で効率的な役割分担を考えてみる。

1) 主として施設・事業者による対応が期待されること

- ・ TEACCH プログラムについての内部研修の開催、職員の外部研修等への積極的参加、先進地の見学など。
- ・ 管理者の TEACCH プログラム導入に対する情熱と強いリーダーシップ。同時に導入後の再評価とそれに基づく再構造化などの柔軟な対応。
- ・ 保護者、家族との情報共有、連携、協力
- ・ 地域住民の理解促進と協力関係の確立、そのためのボランティアの募集、施設開放、施設・事業所への地域住民の雇用など。

2) 主として大学等教育研究機関による対応が期待されること

- ・ TEACCH の専門家の養成・育成
 大学院での TEACCH コースの開設
- ・ TEACCH に関する最新情報および最新手法の提供
 講演会、研修の実施、特別講座の開催
- ・ 施設等職員の研修および外部研修への専門家の派遣
- ・ 施設等の要請に応じたスーパーバイズやコンサルテーション
- ・ 施設・事業所、保護者の会、行政との連携ネットワークの形成

3) 主として行政による対応が期待されること

- ・ 行政内部関係者の自閉症および TEACCH プログラムへの正確な理解
 行政担当者の TEACCH 特別講座の受講、大学院 TEACCH コースへの留学
- ・ TEACCH に関する正確かつ最新の情報の収集と提供
- ・ 施設・事業所間の連携ネットワークの構築
- ・ 施設・事業所職員向けの自閉症および TEACCH プログラム研修の開催
- ・ 施設・事業所職員数の確保対策（財源の確保）
- ・ 自閉症施設等への TEACCH プログラム導入の呼びかけと導入推進策の検討
- ・ 自閉症など発達障害についての理解促進・市民啓発

4) 保護者、家族の役割

- ・ 施設等との緊密な連携、情報共有
- ・ 家庭の構造化などへの積極的取組み
- ・ 他の自閉症障害者への支援に対する協力

5) 一般市民

- ・ 自閉症児・者に対する正しい理解と受け入れ

第4節 TEACCHプログラム導入・普及のための取組みと体制のあり方 ～ 大学を組み込んだネットワーク（岡山県モデル） ～

これまで自閉症障害児・者の支援は、直接的には施設・事業所あるいは保護者が行ってきた。また、支援の理念とメソッドを示す TEACCH プログラムの普及には、これまで専門家、関係者が講演、セミナー、研修を通じて多大な貢献をしてきた。今後、さらなる TEACCH プログラムの導入・普及、普遍化を図るためには、そうしたこれまでの進め方と併せて、さまざまな関係者、関係機関が緊密な連携・協力をとるためのネットワークを構築していくことが求められる。現在、発達障害者支援法に基づき行政サイドで発達障害者支援センターが整備されてきているが、それらも含め、より広いネットワークを構築していくことが考えられる。そのネットワークには、大学等の情報・人材養成・教育の専門機関を拠点のひとつとして組み込む方法が考えられる。自閉症問題に関わる研究・教育を実施している大学等の専門機関が、そのネットワークの一翼を担う仕組みである。

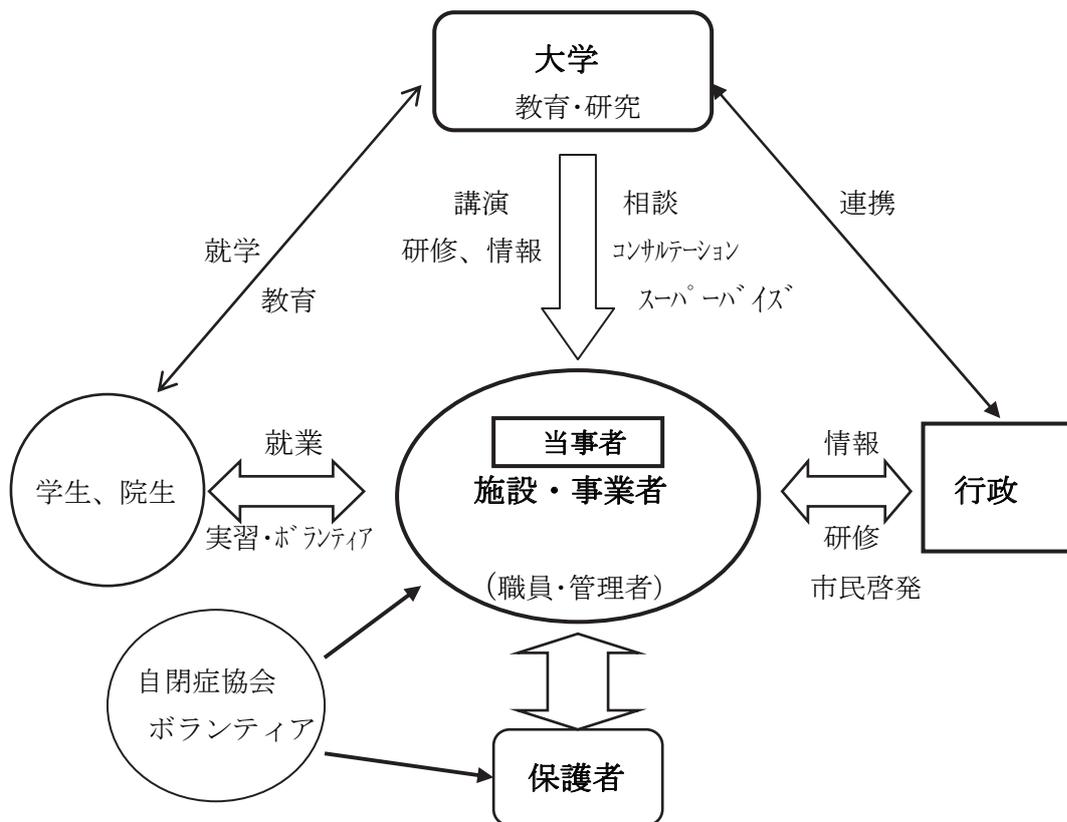
本報告書の「はじめに」にも書いたとおり、岡山県に所在する川崎医療福祉大学は10年以上前から専門家を教授とした自閉症の授業を開講しており、また TEACCH プログラムの大学院専門コースを設けるなど人材養成に取り組んでいる。学外に向けては、自閉症児の保護者・支援者対象の勉強会や夜間講座（全 25 回）、現場支援者・保護者による実践報告会、アメリカノースカロライナ州から客員講師を招いた講演会なども開催している。

また、本大学周辺には自閉症児・者の療育に熱心に取り組む TEACCH プログラムによる成果を上げている施設・事業所がいくつか存在する。また、岡山県をはじめ行政側も自閉症等発達障害への対応について理解と関心を持っている。

このような状況において、自閉症に関するさまざまな教育と人材養成に実績を持つ川崎医療福祉大学を自閉症等発達障害者の療育に関する情報・人材養成・啓発の拠点として位置付け、岡山県内の自閉症障害者施設・事業者、親の会、自閉症協会、ボランティアさらに行政（県、市）から構成される連携ネットワークを構築することは効果的であり現実的であると考えられる。

また、本大学の所在する倉敷市中庄地区にある、交番、レストラン、コンビニ、駅などさまざまな人が出入りする場所で働く人を対象に、自閉症等の理解を進め自閉症の人への対応の仕方を習得してもらうために、パンフレットを配布し、講演会を開催するなどにより、自閉症障害者のための物理的バリアフリーだけでなくソフトのバリアフリーあるいは街づくりを行うことが求められよう。

TEACCH プログラム導入・実施・継続のための
大学拠点型ネットワーク構想 (イメージ)



おわりに

本研究は、自閉症障害者への TEACCH プログラム導入の実態の把握と導入における問題点を明らかにすること、そしてそこから導入の方策の検討を目的とした。

研究目的の斬新さ、アンケート・インタビュー・先進地調査という研究の取り組み方、TEACCH プログラム導入実態の把握、導入時における問題点の整理、さらに導入のための施設・事業所など関係者の取組みのあり方(メニュー)の提示がこの研究の成果である。

本研究を通して得られた結果、すなわち、TEACCH プログラムの導入・取組み・継続に当たっては、自閉症の特性の理解をはじめ、プログラムを単なる手法とか取り組み方としてではなく、何のためにそうするのかといった目的・理念をしっかりと認識・理解すること、専門的理論と知識さらにスキルを持った職員・管理者を養成・確保すること、そして常に新しい情報入手と職員スキルアップに努めること、という当たり前ともいえる結論に達した。人と情報が重要であるという点は、自閉症のみならずあらゆる障害者支援、いやさらに対人支援に共通することであろう。この結論を、具体的に誰がどのように形で実現し、実践すべきなのかということまで今回の研究においては踏み込んでいない。施設・事業者をはじめ療育に直接、間接に関わる者の置かれたさまざまな状況によって取り組み方が違ってくことは十分ありうるし、またそのような具体的取り組み方の研究は別に行うしかないであろう。

自閉症という 50 年前にはほとんど専門家において認められなかった症状について、綿密な観察と実践より理論化し、プログラム化したノースカロライナの研究者そしてそれをわが国に持ち帰り、さまざまな抵抗に会いながらもその普及に努めてこられた方々に改めて敬意を表さずにはいられない。

今日、理由がいまだはっきりしないものの自閉症をはじめとする発達障害者は増加しているといわれる。人口の1%くらい存在するというデータもあり、その多さに驚く。また今日さまざまな事件のたびに発達障害者のことが取り沙汰されているのも事実である。自閉症障害者等が社会から正しく理解され、自分らしくできるだけ自立した生活を送るために誰が何をするのかが今問われている。当事者、家族、施設・事業者といった直接関わりのある人たちだけこの問題を任せておくということは、今のこの時代を、人として共に生きるというヒューマニズムの精神から見ても許されないことであろう。

TEACCH プログラム発祥の地アメリカノースカロライナ州では州全体で TEACCH プログラムの導入に取り組んでいると聞く。そうした事例も参考にしながら、今回我われが行ったような実態調査が、全国を対象として行われ、国全体の TEACCH プログラムの普及策が今後検討されることを心より希望する。また、我が国唯一の TEACCH プログラム認定校としての川崎医療福祉大学が、今後一層、このプログラムの普及と人材養成に貢献することが期待される。

謝辞

本研究を行うに当たり、アンケート調査、インタビュー調査に協力いただいた岡山県内の自閉症障害児・者療育関係の施設・事業者および職員の皆様、そして先進地調査に協力いただきました社会福祉法人横須賀たんぼぼの郷、横浜市発達障害者支援センター、社会福祉法人はるにれの里、NPO 法人それいゆ、佐賀県健康福祉本部の方々に心から感謝申し上げます。

また、研究の組み立てと実施にあたり、ご多忙に関わらず適切なお助言をいただきました岡田喜篤先生、佐々木正美先生、末光茂先生、小池将文先生、また現場施設から財前民男氏、仁木壮氏、牧野泰典氏に厚くお礼申し上げます。

報告書の取りまとめにおける編集作業に協力していただいた本学大学院博士後期課程の植田嘉好子さんにお礼申し上げたい。

(了)

岡山県内の知的障害児・者の支援施設・事業所における
自閉症スペクトラム障害児・者支援のための
TEACCH プログラムの認識・理解及び取組み状況調査

《 平成 21 年 11 月実施 》

川崎医療福祉大学医療福祉学部医療福祉学科

研究代表者 教授 大田 晋
講師 重松 孝治・准教授 小林 信篤
助教 澤田 早苗・助教 下田 茜

近年の自閉症スペクトラム障害児・者の増加に伴い、その障害特性に合わせた支援を求められるケースが増えてきています。自閉症スペクトラム障害に対するアプローチにはさまざまなものがありますが、その中でも私たちは特に TEACCH プログラムをモデルとした支援理念・方針や支援手法に注目しています。

この調査では、知的障害児・者の生活や就労を支援する施設・事業所において、自閉症スペクトラム障害児・者に対する TEACCH プログラムをモデルとした支援について、施設・事業所としてどのように理解・認識されているか、またどのように取り込まれているか、について状況把握をすることを目的としています。

この調査は、平成 21 年度厚生労働省「平成 21 年度障害者保健福祉推進事業」の補助金を受けて実施するもので、調査結果は、TEACCH プログラムをモデルとした今後の支援策および普及策のあり方の検討に資するものです。

大変お忙しい時期と推察いたしますが、調査の趣旨をご理解の上、ご回答を 12 月 12 日（土）までにいただければ大変ありがたく思います。回答は、施設または事業所の運営・管理者の立場からの回答をいただければ幸いです。（本調査は法人単位でなく施設・事業者単位で行うものです）

なお、回答は任意であり調査にご協力いただけないからといって、不利益を被ることはございません。また、ご協力頂いたデータは統計的に処理され、個人や施設・事業所名が開示されることはありません。データ等の管理については研究責任者が責任を持って保管致します。得られた知見は学会等で発表することがございますことをご了承下さい。ご不明な点等ございましたら、お手数ですが下記連絡先までお問い合わせ下さい。

【ご参考】TEACCH プログラムとは

米国ノースカロライナ大学の E・ショプラーによって 40 年前に開発された自閉症の人に対する支援プログラムで、わが国には佐々木等によって 30 年前に紹介・導入され、現在、各国で発展・普及してきています。プログラムは、自閉症の人々が一般の人々と共生するために、教育上あるいは社会生活上必要な最低限の手だて（構造化）を保護者と協力しながら進めて行くとするものです。（川崎医療福祉大学 佐々木正美教授による）

【本調査における用語の定義】

自閉症スペクトラム障害：L.Wing らにより提唱された概念で、自閉症を連続体として捉える考え方です。これらには知的障害のあるなしに関わらず、自閉症、高機能自閉症、アスペルガー症候群、非定型自閉症を含めます。

<連絡先>

〒701-0193 倉敷市松島 288

川崎医療福祉大学医療福祉学部医療福祉学科 担当者：澤田・下田

TEL 086-462-1111（代表） 内線：大田 54061、澤田・下田 54735

E-mail k-teacch@mw.kawasaki-m.ac.jp

自閉症スペクトラム障害児・者支援のための TEACCHプログラムの理解・認識と取組状況調査
アンケート記入用紙 (全部で5ページです)

【1】 回答者(回答責任者。以下同じ)およびその所属しておられる施設・事業所の属性についておたずねします。

質問1. 回答者の現在の職種について該当するものを○で囲んでください。(複数回答可)

1. 理事長 2. 副理事長 3. 施設長(管理者) 4. 副施設長 5. 施設長代理
6. サービス管理責任者 7. 現場主任 8. その他()

質問2. 現在所属しておられる施設・事業所についてお尋ねします。

1)現在の利用者数をお教え下さい。該当するものを1つ○で囲んでください。

1. 10人未満 2. 10～19人 3. 20～29人 4. 30～39人
5. 40～49人 6. 50人以上

2)現在の職員数をお教え下さい。該当するものを1つ○で囲んでください。

1. 10人未満 2. 10～19人 3. 20～29人 4. 30～39人
5. 40～49人 6. 50人以上

質問3. 現在所属しておられる施設・事業所のある地域はどちらですか。該当するものを○で囲んでください。

1. 備前圏域 2. 倉敷・井笠圏域 3. 高梁・新見圏域 4. 真庭圏域
5. 津山・勝英圏域

質問4. 現在所属しておられる施設・事業所の根拠となる法律は以下のどちらですか。該当するものを○で囲んでください。

1. 障害者自立支援法 2. 児童福祉法 3. 知的障害者福祉法

質問5. 質問4で「1. 障害者自立支援法」と回答された方にお伺いします。利用者の障害種別として最も多いものはどれですか。該当するものを1つ○で囲んでください。

1. 知的障害 2. 身体障害 3. 精神障害 4. その他()

質問6. 質問4で「1. 障害者自立支援法」と回答された方にお伺いします。現在所属しておられる事業所が主に提供しているサービスの種別、施設種別は次のうちどれですか。該当するものを○で囲んでください。(当てはまるもの全てに○をしてください)

1. 障害者支援施設 2. 生活介護 3. 自立訓練事業 4. 就労移行支援
5. 就労継続A型 6. 就労継続B型 7. 児童デイサービス
8. 共同生活介護 9. 共同生活援助 10. 福祉ホーム

質問7. 質問4で「2. 児童福祉法」「3. 知的障害者福祉法」と回答された方にお伺いします。現在所属しておられる事業所の施設種別は次のうちどれですか。該当するものを○で囲んでください。

11. 知的障害者更生施設 12. 知的障害者通勤寮 13. 知的障害者授産施設
14. 知的障害者小規模授産施設 15. 知的障害児施設 16. 知的障害児通園施設

質問4. 現在あるいは今後のTEACCHプログラムの実践または採用において、どのような支援等を希望されますか。該当するものを○で囲んでください。

- | | | |
|--------------|------------|---------------|
| 1. コンサルテーション | 2. 研修の機会 | 3. 専門的知識のある人材 |
| 4. 経済的支援 | 5. 物理的スペース | 6. 行政からの支援 |
| 7. 職員の理解 | 8. 保護者の理解 | 9. その他 () |

→質問2で「3. 以前取り組んでいたが、現在は取り組んでいない」「4. これまで取り組んだことはなく、今後もし取り組む予定はない」と回答された場合には、アンケートはここで終了です。ご協力ありがとうございました。

以下は【Ⅱ】質問2で「1」、「2」を回答いただいた方への質問となります。

【Ⅲ】「TEACCHプログラム」をモデルとした支援の取組の動機、経緯さらに取組内容についてお伺いします。

質問1. 「TEACCHプログラム」導入の経緯について、該当するものを 1つ ○で囲んでください。

- | | | |
|------------|------------|-------------|
| 1. 施設長の提案 | 2. 現場職員の提案 | 3. 保護者からの要望 |
| 4. その他 () | | |

できればもう少し詳しく導入のきっかけや理由を下記に記述してください。

[]

質問2. 「TEACCHプログラム」のどのようなところに魅力を感じて、取り組む、あるいは取り組もうとしていますか。下記に記述してください。

[]

質問3. 現在所属しておられる施設・事業所において実践されている「TEACCHプログラム」をモデルとした支援への取り組みについての実感として、該当するものを1つ○で囲んでください。

1. 取り組みとしてうまくいっている 2. どのように進めてよいか悩んでいる
3. 取り組みとしてうまくいっていない 4. もうやめたい

質問4. 質問2の実感を持たれる理由について記述してください。

質問5. 以下の質問について、現在所属している施設・事業所における、自閉症スペクトラム障害児者の支援に対する理解・認識に最もあてはまると思う数字を1つ○で囲んで下さい。		1. そう 思う	2. まあ そう 思う	3. あまり そう 思わない	4. そう 思わない			
1	自閉症は脳の中枢神経系を含む器質的な問題による障害であるという捉え方をする。	1	...	2	...	3	...	4
2	自閉症の特性理論より、本人の行動観察を重視する。	1	...	2	...	3	...	4
3	常に保護者と協力して支援を行う。	1	...	2	...	3	...	4
4	支援者は、自分の専門領域だけでなく、その他の領域についても知識や技術を身につけるよう努める。	1	...	2	...	3	...	4
5	生涯にわたる支援を行う。	1	...	2	...	3	...	4
6	コミュニティに基盤をおいた支援を行う。	1	...	2	...	3	...	4
7	個々の特性や個性に合わせた支援を行う。	1	...	2	...	3	...	4
8	利用者のもつ様々な機能や活動、環境の整理など、包括的な支援を行う。	1	...	2	...	3	...	4
9	評価に基づいた支援を行う。	1	...	2	...	3	...	4
10	構造化（視覚的構造化、物理的構造化、ワークシステム、ルーティン）を用いた支援を行う。	1	...	2	...	3	...	4
11	利用者の強みとなる能力や技能をさらに強め、弱みは他の手だてで補っていく。	1	...	2	...	3	...	4

質問6. 現在所属しておられる施設・事業所では、構造化された指導法をどのように取り入れていますか。具体的に記述してください。

次のページへお進みください。

【IV】今後、いくつかの施設。事業所を対象とした詳細なインタビュー調査を計画しております。インタビュー調査へのご協力についてお伺いします。

質問 本研究の趣旨をご理解いただき、インタビュー調査にご協力いただくことは可能でしょうか。該当するものを○で囲んでください。

1. はい

2. いいえ

「1. はい」とご回答いただいた方にお伺いします。今後、調査依頼等で連絡させていただく場合の所属施設・事業所名、回答者のお名前、連絡先をお教えいただければありがたいと思います。

ご所属: _____

お名前: _____

ご連絡先: _____

アンケートは以上です。ご協力大変ありがとうございました。

施設見学およびインタビューにおける質問内容について（ご参考）

1、目的

TEACCH プログラム実践先進施設等の導入、実践状況を把握し、岡山県内における TEACCH 導入状況調査の結果分析に資するため。

2、お聞きしたい事項

1) 実践内容について

- ① TEACCH 導入の経緯
誰がどのようないきさつでプログラムを導入するに至ったのか
- ② 導入時にあった問題点
導入するときに遭遇した問題点やその対応方法・結果
- ③ 導入後の実践について
導入した後に、これまでに遭遇した問題点やその対応方法・結果
- ④ 保護者との関係について
保護者とどのような関係をもって実施したか、保護者の意見・感想
- ⑤ 導入の成果
TEACCH プログラムを導入することによって、どのような成果があったか
その成果をどのような方法で評価しているのか
- ⑥ 職員の体制について
職員への研修、周知徹底の方法について、職員の反応など
- ⑦ 今後の課題

2) 行政との連携について

- ① 連携相手の行政機関の具体名
- ② TEACCH 導入時における行政機関との連絡・連携
導入する場合に、相談等を行ったか・指導があったか
- ③ 現在の行政との関係について
- ④ 理想とする行政との関係について（求める支援など）