

令和2年度 障害者総合福祉推進事業

強度行動障害者に対する、
コンサルテーションの効果と、
指導的人材養成に関する研究

報告書

令和3（2021）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 — 2年間の研究事業のまとめ— 6

1. 研究事業の背景
2. 研究事業の目的と方法
3. 結論

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（2）— 18

1. はじめに
2. 調査目的
3. 調査方法
4. 結果
5. 考察

ヒアリング調査とコンサルテーション活用のガイド作成 30

—コンサルタントとコンサルティの調査のまとめ—

1. はじめに
2. 方法
3. 結果と考察
4. 事業所視点からのコンサルテーション活用の事例（ヒアリング調査の詳細報告）

事業の概要

1. 事業の概況

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2年度障害者総合福祉推進事業費補助金を受け、「指定課題21：強度行動障害者に対する、コンサルテーションの効果と、指導的人材養成に関する研究」を実施した。本研究事業は、令和元年度障害者総合福祉推進事業の成果を引継ぎ実施したものである。

事業の実施体制は、全自者協会長（松上利男）が事業全体のとりまとめを行い、13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4人、全自者協役員5人）、13人で構成されるワーキングチーム（学識経験者2人、障害福祉施設関係者3人、特別支援教育関係者1人、発達障害者支援センター関係者7人）ならびに全自者協役員・研究担当等で構成される事務局といった組織体制で、令和2(2020)年6月1日から令和3(2021)年3月31日の期間で事業を行った。

今年度は新型コロナウイルス感染の影響で、全国から委員等が集合する検討会等の会議、障害福祉施設等への訪問・ヒアリング調査等の制限が大きく、オンライン会議システムを活用した事業実施となった。オンラインで開催した検討委員会（3回）、ワーキングチーム会議（5回）の議論を経て実施した事業内容は、以下の通りである。

- ① アンケート調査：全国の1,000カ所の生活介護事業所を対象とした郵送方式のアンケート調査
- ② 訪問・ヒアリング調査：全国の8カ所の生活介護事業所を訪問・見学そしてコンサルテーション実施についてのインタビュー実施
- ③ 意見交換会：本研究事業実施者以外のコンサルテーション経験者との意見交換会（オンライン会議で2回実施・合計7人からの意見聴取）
- ④ コンサルテーション活用のガイド：内外の先行研究等を調べ、ワーキングチームならびに委員会等の議論を経て『強度行動障害支援者養成研修を現場で生かすためーコンサルテーション導入のガイドー』の執筆・編集ならびにガイドの内容をイラストでわかりやすく表現したチラシを作成
- ⑤ 報告書：本事業全体の報告書等のとりまとめ

本年度研究の結果は、以下の4点にまとめられる。

- 17人のコンサルタント経験者（検討委員、ワーキングチーム、本事業に直接関与しないコンサルタント意見交換会参加者）ならびに8カ所の訪問・ヒアリング調査の結果、強度行動障害支援者養成研修において紹介されている標準的支援が事業所に根付くには、コンサルテーションを活用することが非常に有効であり、全国で少しずつコンサルテーションを活用しながら事業所の人材養成を行う実践が登場している

- コンサルタント経験者ならびに訪問・ヒアリング調査からは、事業所がはじめて標準的支援を学ぶ際、コンサルタントが支援のコアチームと協同で強度行動障害者のアセスメントを行い、具体的な支援を組立て、その結果を定期的に議論し見直しを行うといった、概ね共通のプロセスを辿っていた（障害保健福祉分野における多くのコンサルテーションや特別支援教育におけるコンサルテーションとは明らかに異なるプロセスがある）
- アンケート調査の結果から、コンサルテーションを活用した経験のある事業所は非常に少数であり、強度行動障害者支援におけるコンサルテーションならびにその効果について十分な知識は広がっていないと推測される。そこで、コンサルテーションの活用事例をまとめ、事業所の運営責任者等に、コンサルテーションを活用した人材養成のあり方について見通しがもてる資料として「コンサルテーション導入のガイド」を作成した
- コンサルテーションは、強度行動障害者支援の重要な要素である。しかし、これだけで地域における強度行動障害者支援の課題がすべて解決するわけではない。コンサルテーションができる地域の中核的役割を担う人材とその養成を基本に、今後の強度行動障害者支援の課題を議論し整理した

2. 事業の実施体制

令和2年度の5つの事業の実施体制の各メンバーは以下の通りである。

(1) 検討委員（13人：年3回開催） ◎は事業全体の統括

氏名	所属	氏名	所属
井上 博	日本知的障害者福祉協会	松上 利男 ◎	社会福祉法人北摂杉の子会
井上 雅彦	鳥取大学	石井 啓	社会福祉法人嬉泉
新藤 健太	群馬医療福祉大学	小林 信篤	社会福祉法人横浜やまびこの里
福島 龍三郎	社会福祉法人はる	五十嵐 猛	社会福祉法人萌葱の郷
度会 哲賢	国リハ 秩父学園	中野 伊知郎	社会福祉法人侑愛会
加藤 潔	国リハ 発達障害情報支援・支援センター		(上記5人は全自者協)
日詰 正文	国立のぞみの園	中山 清司	合同会社オフィスぼん

(2) ワーキングチーム（13人：年5回開催）

氏名	所属	氏名	所属
河合 高鋭	鶴見大学短期大学部	松上 耕祐	国リハ 秩父学園
縄岡 好晴	大妻女子大学	滝澤 剛敏	国リハ 秩父学園
宮野 雄太	横浜国立大学附属特別支援学校	長山 慎太郎	横浜市学齢後期発達相談室くらす
山根 和史	社会福祉法人北摂杉の子会	今出 大輔	おかやま発達障害者支援センター
宇山 秀一	横浜市発達障害者支援センター	西尾 大輔	札幌市発達障がい者支援センターおがる
神田 宏	横浜市発達障害者支援センター	高橋 隆志	神奈川県立中井やまゆり園
米澤 巧美	横浜市発達障害者支援センター		

(3) 事務局 (4人: 随時必要に応じて上記会議に参加) ○は会計責任者、●は研究事務責任者

氏名	所属	氏名	所属
北川 裕	板橋区立赤塚福祉園	辻田 剛己	東京都発達障害者支援センター
佐々木 寛昭○	社会福祉法人北摂杉の子会	志賀 利一●	社会福祉法人横浜やまびこの里

3. 第1回検討委員会修正後の計画とコロナ禍における事業内容の修正について

項目	第1回検討委員会報告 (6/29)	第3回検討委員会報告 (3/11)
①アンケート調査	厚労省データで一から 1,000 件の生活介護事業所調査 (質問紙は前年同様)	変更なし
②ヒアリング調査 I	アンケート調査結果等から標準的支援を提供している生活介護事業所約 8 件に訪問調査 (前年度と同様の聞き取り)	中止
③ヒアリング調査 II	コンサルテーションを活用している事業所を複数回 (4 程度) 訪問、コンサルテーションの見学、詳細なインタビューによる調査を約 4 件実施	訪問事業所 8 件 (コンサルテーションあり 7 件、なし 1 件) の訪問調査実施。コンサルタントから直接ヒアリング・コンサルタントの評定等
④コンサルタント経験者との検討会	経験が豊富なコンサルタントまたは組織の代表者等が集まりコンサルテーションの在り方な可能性・課題についての検討会を 2 回開催 (関東・関西予定)	中止
⑤コンサルタント経験者の意見交換会	なし (④の代替)	オンライン会議を 2 回開催。合計 7 人のコンサルタント経験者から報告ならびにガイド編集委員と意見交換
⑥検討委員会・ワーキングチーム会議開催	検討委員会 3 回、ワーキングチーム会議 4 回予定 (対面会議想定)	オンライン会議で、検討委員会 3 回開催、ワーキングチーム会議 5 回開催 (コンサルテーション活用ガイド編集作業としてワーキングチーム会議が 1 回増える)
⑦成果物	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業所にコンサルテーション活用を促す手引き ● 報告書 	2 冊の成果物変更なし ガイドの内容をイラスト等でわかりやすいチラシを追加作成する

令和2年度は、新型コロナウイルス感染に伴い、当初の研究事業計画の見直しをいくつか行った。全ページの表には、当初の事業計画（交付計画申請書記載事項）について第1回検討委員会（令和2年6月29日）で審議・修正したものと、第3回検討委員会における年間事業報告の内容を比較したものである。

4. 令和2年度事業の経過（時系列）

令和2年度事業の経過（時系列）を下記に示す。

- 5月26日：障害者総合福祉推進事業費補助金に係る応募結果の内示通知
- 6月9日：事務確認・事前協議（厚労省担当3人・全自者協3人）／議題：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
- 6月16日：障害者総合福祉推進事業の交付申請類送付
- 6月29日：第1回検討委員会（オンライン会議：検討委員13人参加＋事務局3人＋ワーキング2人）／議題：令和2年度研究の概要について
- 7月27日：第1回ワーキングチーム会議（集合&オンライン会議：ワーキング9人＋検討委員1人＋事務局1人＋オブザーバー1人）／議題：令和2年度研究の概要と具体的な事業の分担について
- 8月11日：第2回ワーキングチーム会議（集合&オンライン会議：ワーキング11人＋検討委員2人＋事務局1人＋オブザーバー2人）／議題：コンサルテーションの標準プロセスの確認・ヒアリング調査のポイント
- 9月8日：補助金交付決定通知
- 9月14日：第3回ワーキングチーム会議（オンライン会議：ワーキング11人＋検討委員2人＋事務局1人）／議題：ヒアリング調査候補地の担当・アポイントの方法・ヒアリング内容の確認
- 10月12日：ヒアリング調査①「江ヶ崎生活介護事業所（神奈川県横浜市：生活介護）」
- 10月22日～23日：ヒアリング調査②「南海学園（高知県南国市：障害者支援施設）」
- 11月1日：アンケート調査発送（全国の生活介護事業所1,000件：WAMリストからランダム）
- 11月5日：ヒアリング調査③「障害者地域活動ホームもとみや（神奈川県横浜市：生活介護）」
- 11月13日：ヒアリング調査④「清瀬育成園ひだまりの里きよせ（東京都清瀬市：障害者支援施設）」
- 11月16日：ヒアリング調査⑤「かつらぎ（大阪府富田林市：障害者支援施設）」
- 11月16日：第4回ワーキングチーム会議（オンライン会議：ワーキング9人＋検討委員2人＋事務局1人＋オブザーバー1人）／ヒアリング調査報告・コンサルテーションの利用ガイドの内容確認
- 11月18日：ヒアリング調査⑥「砂川厚生福祉センターいぶき（大阪府泉南市：障害者支援施設）」
- 11月19日：ヒアリング調査⑦「おおざとの赤い屋根（大阪府能勢町：生活介護）」
- 11月20日：ヒアリング調査⑧「翼（京都府城陽市：障害者支援施設）」
- 11月27日：中間報告会（オンライン会議／厚労省3人・全自者協：3人）／議題：補助金交付の進捗状況と見直し等
- 11月30日：アンケート調査締切り（451件改修：回収率45.1%）

- 1月7日：第5回ワーキングチーム会議（オンライン会議：ワーキング10人＋検討委員3人＋事務局1人＋オブザーバー1人）／議題：ヒアリング調査報告・コンサルタントの評定（試行結果）・コンサルテーション活用ガイドについての意見交換等
- 1月20日：第2回検討委員会（オンライン会議：検討委員10人参加（欠席3人）＋事務局3人＋ワーキング2人）／議題：令和2年度事業の進捗と予定、アンケート調査結果報告、コンサルテーション活用のガイド編集について
- 2月17日：第1回コンサルタント経験者との意見交換会（オンライン会議：参加者合計19人）
外部コンサルタント経験者（中野喜恵：はるにれの里、寺尾孝士：栗山ゆりの会、堀内太郎：正夢の会、諏訪利明：川崎医療福祉大）4人、ガイド編集担当13人（検討委員3人、ワーキング9人、事務局1人、第2回情報提供者2人、厚労省オブザーバー）。「コンサルテーションが機能する要件」「コンサルテーション活用のガイドについて」他意見交換
- 2月25日：第2回コンサルタント経験者との意見交換会（オンライン会議：参加者合計13人）
外部コンサルタント経験者（澤月子：元京都市発達障害者支援センター、堀内桂：北摂杉の子会、小田桐早苗：川崎医療福祉大）3人、ガイド編集担当10人（検討委員3人、ワーキング6人、事務局1人、厚労省オブザーバー）「コンサルテーションが機能する要件」「コンサルテーション活用のガイドの内容について」他意見交換
- 3月3日：「コンサルテーション活用のガイド」本編編集終了（22ページ）、コンサルテーション活用ガイド啓発用のチラシについてイラストレーターと打ち合わせ
- 3月11日：第3回検討委員会（オンライン会議：検討委員9人参加（欠席4人）＋事務局2人＋オブザーバー2人）／議題：令和2年度事業の進捗状況と完了見込み、令和3年度研究事業の計画について他
- 3月31日：報告書・成果物完成

令和2年度障害者総合福祉推進事業

指定課題21：強度行動障害者に対する、コンサルテーションの効果と、指導的人材養成に関する研究

総合報告

－2年間の研究事業のまとめ－

令和元年度、一般社団法人全日本自閉症支援者協会（以下、「全自者協」）が実施した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』、ならびに令和2年度の障害者総合福祉推進事業『指定課題21：強度行動障害者に対する、コンサルテーションの効果と、指導的人材養成に関する研究』について、研究事業の「背景」「目的と方法」、そしてアンケートやヒアリング調査等実施後、検討委員会等の議論を経て「結論」を以下の通りまとめた。

1. 研究事業の背景

(1) 強度行動障害者支援の解決すべき課題

我が国の強度行動障害者支援施策においては、障害福祉サービス事業に関係する3つの大きな課題が存在する。

- 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（受入拒否ゼロに向け）
- 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（従事者の支援力向上）
- 上記2つの取組みを全国規模で普及する（地域格差の平準化）

上記の3つの課題解決には、障害福祉サービス事業所等に従事する支援員が、強度行動障害者の特性を理解し支援技術の向上を図ることが求められると同時に、質の高い支援を継続的に提供できる障害福祉サービス事業所を増やしていく必要がある。

この課題解決に向けて、国は平成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」を開始し、さらに平成29（2017）年度からは、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」として全国に展開している。また、平成28（2015）年度より、この研修を修了した支援員の配置を前提に、重度障害者加算等として強度行動障害児者支援の報酬をこれまで以上に高く評価している¹⁾。しかし、上記の3つの大きな課題は解決されない。

(2) 研究事業が取り組むべき領域

長きにわたり、私たちの国の障害福祉の大きな課題として残り続けている強度行動障害者支援については、単独あるいはいくつかの施策の展開だけで解決できる問題では無い。様々な視点からの複合的な施策が必要であると考えられる。図1は、強度行動障害者支援の政策上の課題を4つの領域に分けて図示したものである。これら4つの領域の施策が密接に連携することにより、我が国の強度行動障害者施

策が前進するものと考えられる。

- ① 障害理解と支援技術の普及：強度行動障害者に直接支援を提供する障害福祉サービス事業所等の支援員が、その障害特性を理解するために求められる知識と適切な支援を提供するためのスキルの向上を図ること
- ② 質の高い支援を行う事業所の拡大：強度行動障害者を受入れ、一人ひとりの状態像やニーズに合った質の高い支援を提供出来る事業所の拡大を図ること
- ③ 地域における支援体制整備：地域における強度行動障害者の実態を把握し、必要なサービスが一人ひとりに届くよう、相談調整ならびに支援事業所の整備を行うこと
- ④ 国の政策・基礎的研究他：上記の3つの領域（支援員、事業所、地域）において強度行動障害者支援を円滑にするための国の政策や強度行動障害者支援に関する基礎的な研究を行うこと

平成 25 (2013) 年度より、強度行動障害支援者養成研修を地域生活支援推進事業等に定め、全国の多くの障害福祉サービス事業所等の支援員を対象に研修を実施してきた。つまり、直接支援を行う障害福祉サービス事業所に所属する支援員の特性の理解と支援技術の普及を目指し（図 1 の①）、過去の研究成果等を整理し研修カリキュラムを作成し（図 1 の④）、地域生活支援推進事業等に定め都道府県単位で研修を企画実施している（図 1 の③④）。成果として、平成 28 (2016) 年度における基礎研修修了者 12,647 人、実践研修修了者 6,611 人（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（2）—」参照）、全国規模の研修が継続的に実施されている。推計ではあるが、少なく見積もっても、これまで 5 万人以上の支援員が、強度行動障害者の理解や適切な支援方法の基礎を学んでいるはずである。

また、平成 28 (2015) 年度より、強度行動障害支援者養成研修の修了者が在籍することを前提として重度障害者加算等が設定され、障害福祉サービスの報酬を高く評価するようになった（図 1 の④）。これは、強度行動障害者を受入れる事業所の拡大と質の高い強度行動障害者支援が提供できることを目指すものである（図 1 の②）。

しかし、障害児者の家族等の団体から、「強度行動障害者の受入れ事業者が増えない」「適切な支援が提供出来る体制整備」等の要望が継続的に国に寄せられており、毎年の障害者福祉施設従事者等における障害者虐待において、強度行動障害者への虐待件数が一定の割合で高止まりしている。

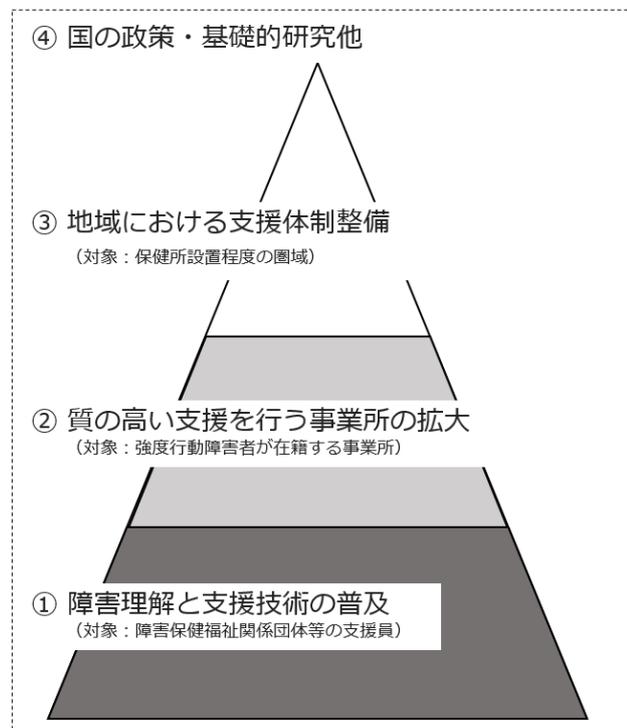


図 1. 強度行動障害者支援施策を考える上で欠かせない4つの領域

(3) 「障害理解と支援技術の普及」と「質の高い支援を行う事業所の拡大」

全自者協が令和元年度に実施した『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』では、直接支援を提供する人材を対象とした図1の「①障害理解と支援技術の普及」と、障害福祉サービス事業所を対象とした「②質の高い支援を行う事業所の拡大」に焦点を絞った研究事業である。

強度行動障害支援者養成研修がスタートして5年目の段階で、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？」といった質問項目に対して、「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」について記載している都道府県が圧倒的に多く、背景には「強度行動障害者支援に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」「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」理由が記載されている。同時に、このようなスーパーバイズならびにフォローアップの取組みを行っているとは回答した7都道府県のヒアリング調査を実施したところ、3カ所ではフォローアップ研修を実施しており、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。しかし、アウトリーチ型の相談窓口の実績はほとんど無い状況であった²⁾。

一方、千葉県、大阪府、横浜市、福岡市における強度行動障害者支援に関する地方自治体独自の先駆的な強度行動障害者支援施策を展開し、その実績報告も発表されている^{3) 4) 5) 6)}。この先駆的な事業報告においても、障害福祉サービス事業所等の「支援員」ならびに強度行動障害児者が在籍する「事業所」の支援力向上について大きな問題意識を持っていた。

(4) 人材養成の方法と事業所の支援力向上

「人材養成（研修）の方法」と「研修内容の現場における活用状況」について、障害福祉や特別支援教育、さらには経営・労務・人材開発等の分野においても、参考になる資料は多い。特に、実際の現場で実践を通して学ぶ教育訓練（OJT）と実際の現場を離れて行う教育訓練（Off-JT）について⁷⁾、特殊教育から特別支援教育に変わった学校コンサルテーションのあり方⁸⁾、TEACCHプログラムにおける自閉症スペクトラム障害児者の支援に関するトータル・アプローチ⁹⁾、我が国の障害福祉分野における人材養成のあり方¹⁰⁾については、強度行動障害者支援におけるスーパービジョンやコンサルテーションの方法論を検討する際、重要な資料となった。人材養成の方法論を比較検討したデータも先行研究には存在する。

図2は、自閉症の学級や福祉サービス事業所を対象に、人材養成の方法別の成果を比較したものである。トレーニングの要素（人材養成の方法）としての「理論と討議」とは、いわば講義とグループワーク（ディスカッション）を中心とした強度行動障害支援者養成研修と同様な方法である。そしてこのトレーニング要素の成果は、「知識」を獲得した受講生の割合が10%、「スキル」を獲得した受講生の割合が5%、そして「現場で活用」ができた受講生の割合が0%であった。同様に、実際に自閉症スペクトラム障害のある人の支援が体験できる「トレーニング施設で実演」、このトレーニング施設を活用して事後の「フィードバック」を実施した場合も、「知識」や「スキル」を獲得する受講生の割合は高くなるものの、「現場で活用」、つまり実際の学級・事業所等に戻りトレーニングの内容を応用する可能性は、ほとんど期待できないことが示されている。唯一成果が期待できる方法が「現場でコーチング」であり、受講生が普段勤務する現場で、トレーニング内容を展開しフィードバックする方法である¹¹⁾。

トレーニングの要素	トレーニングの成果（参加者の成果ありの割合）		
	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2. 人材養成の方法論別の成果

2. 研究事業の目的と方法

(1) コンサルテーションを中心に

全自者協では、図1の直接支援を提供する人材に対する「①障害理解と支援技術の普及」と、障害福祉サービス事業所を対象とした「②質の高い支援を行う事業所の拡大」の領域を中心に2年間研究事業を実施してきた。また、この2つの領域に先駆的な取り組みから効果的だと考えられる、支援員が実際に勤務する事業所において人材養成のプログラムを展開する「コンサルテーション」と「スーパービジョン」に焦点を絞り、その活用の実態と可能性について検証を行ってきた。

なお、本研究事業におけるコンサルテーションとは、「強度行動障害者に有効な支援が提供できること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、支援員が専門的な知識やスキル等を学ぼうとする活動」のこととする。一方、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やスキル等有している組織（法人）内の人材（スーパーバイザー）が中心となり、一定期間継続的に、支援員が学習する活動」のことである。

令和元年度のヒアリング調査からは、強度行動障害者支援についてスーパービジョンによる支援の向上を図っている組織・事業所であっても、以前にコンサルテーションを活用していた事例がほとんどであった。また、アンケート調査の自由記載で記されているコンサルタント名から、強度行動障害者養成研修で紹介している標準的支援を実際の支援の現場に根付かせることができる人材が現段階では少数であることが推測できる。「②質の高い支援を行う事業所の拡大」が本研究事業の目標であることから、令和2年度事業は、コンサルテーションを中心に調査を行った。

(2) 強度行動障害者支援における人材養成の実態把握と先駆的な取り組み事例

2年間の研究事業は、大きく以下の3つの方法で実施した。

1) アンケート調査

障害福祉サービス事業体系のうち、強度行動障害者の利用が多いと想定される生活介護事業所（障害者支援施設含む）を対象に、2度のアンケート調査を実施した。調査項目内容は、①生活介護事業所の概況、②重度障害者加算等の請求状況、③強度行動障害支援者養成研修等修了者の在籍数、④強度行動障害支援者養成研修のプログラム内容の実施状況等、⑤事業所ならびに運営法人における強度行動障害者支援に関係する人材養成の取組み、⑥強度行動障害者施策に関する要望等である。

令和元年度は、公益法人日本知的障害者福祉協会加盟の事業所のうち無作為抽出の800件、全自者協加盟の生活介護事業所68件の合計868件に郵送方式によるアンケート調査を実施した。アンケート回収数446件（回収率51.3%）のうち利用契約者数未記入の1件を除いた445事業所のデータを分析した。なお、令和元年度調査の母集団は、全国の生活介護事業所の標準的な集団から外れ、積極的に強度行動障害者支援に取り組んでいる事業所の割合が高いと推測されることから、令和2年度において異なる母集団で、同一のアンケート調査を行った。令和2年度は同年8月時点でWAMネットに登録されている9,448件の生活介護事業所を母集団とし、無作為抽出した1,000件に郵送方式のアンケート調査を実施した（令和元年度調査事業所は送付リストから外す）。アンケート回収数は451件（回収率45.1%）のうち利用契約者数未記入の5件を除いた446事業所のデータを分析した。

2) 訪問・ヒアリング調査

強度行動障害支援者養成研修で紹介している標準的な支援を提供しており、支援員の人材養成に積極的に取り組んでいる生活介護事業所を対象に（アンケート結果からの抽出ならびに検討委員等による推薦）、本研究事業ワーキングチームの委員が実際に訪問し、事業所における支援の実施状況の視察ならびに半構造化したインタビュー方式のヒアリング調査を実施し、その結果をワーキングチームにおいて考察し、好事例としてまとめた。

令和元年度は、①アンケート調査で用いた7項目を中心に標準的支援の実施状況の確認し、②標準的支援を実施した時期とその背景、③直接支援を提供する職員に対する人材養成の考え方と方法について管理者等から具体的に聞き取りを行った。好事例として15カ所の生活介護事業所（うち障害者支援施設7カ所）のヒアリング調査の結果をまとめた。令和2年度は、コンサルテーションを活用して人材養成を行っている生活介護事業所を対象を絞り、①コンサルテーションを活用するきっかけ、②具体的なコンサルテーション活用プロセス、③コンサルテーションの成果について訪問・ヒアリング調査を実施した。また、各生活介護事業所のコンサルテーションを企画・実施しているコンサルタントに対しても、①具体的なコンサルテーションのプロセス、②コンサルテーションの成果について聞き取っている。訪問・ヒアリング対象となった生活介護事業所は8カ所、うち1カ所は組織内部のスーパービジョンによる人材養成、また2カ所は強度行動障害支援者養成研修が開始される以前からコンサルテーションを活用していなかったため、5事業所の結果をまとめた。5事業所のうち4カ所の事業所については、③事業所におけるコンサルテーション開始時と直近の支援の状況をコンサルタントに評定を依頼した。

なお、訪問・ヒアリング調査を実施したワーキングチーム委員は、強度行動障害者支援の経験が豊富で、国や都道府県の強度行動障害支援者養成研修の企画・講師等を担っている人材である。

3) 検討委員会等における討議

アンケート調査、訪問・ヒアリング調査の結果、ならびに先行研究・資料を整理した内容を元に、ワーキングチーム会議ならびに検討委員会等で討議し、令和元年度は報告書を編集・印刷し、国、都道府県、政令市、発達障害者支援センター等に配布した。令和2年度は、報告書だけでなく、障害福祉サービス事業所管理者向けに『強度行動障害支援者養成研修を現場で生かすために—コンサルテーション導入のガイド—』を編集し、さらにこのガイドの内容をわかりやすいイラストにしたチラシを作成し、報告書と併せて国、都道府県、政令市、発達障害者支援センター等に配布した。

3. 結論

(1) 強度行動障害者支援：最近の施策の成果

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

2年間のアンケート調査結果では、有効回答891カ所（令和2年446件、令和元年445件）の生活介護事業所のうち強度行動障害支援者養成研修・基礎研修を修了した支援員が5,451人（令和2年1,980人、令和元年3,471人）配置されており、1事業所あたり平均6.1人であった。また、全利用者数36,106人であることから、利用者6.1人に対しての研修修了者が1人配置されていることになる。重度障害者加算等を請求している利用者数は5,394人（令和2年1,706人、令和元年3,688人）であり、全利用者数の14.9%を占めている。強度行動障害支援者養成研修や重度障害者支援加算等は、数字の上では順調に伸びており、国の施策として一定の水準の成果が上がっていると考えられる。また、全事業所の44.4%に相当する396カ所（令和2年164カ所、令和元年232カ所）において、少なくとも過去5年以内に事業所や運営法人単位で外部講師等を招聘して強度行動障害者支援に関連する独自の研修会を開催している。国の強度行動障害者支援施策は、全国の生活介護事業所における自主的な学びに影響を与えていると考えられる。

さらに、強度行動障害支援者養成研修が開始された後に、地方自治体独自の新しい強度行動障害者支援施策もいくつか生まれている³⁾⁴⁾⁵⁾⁶⁾。

2) 標準的支援の提供

国の施策に基づく人材養成の結果、事業所として強度行動障害者支援にどのように取り組んできたかを以下にまとめる。

アンケート調査において強度行動障害支援者養成研修において紹介している標準的支援7項目を総合的に「十分活用している」「おおむね活用している」と回答した事業所は合計125カ所（令和2年49カ所、令和元年76カ所）であり、有効回答事業所の14.0%であった。この割合は、小さい数字であり、研修内容が十分現場に浸透していないと考えられる（ワーキングチームならびに検討委員会では「ゆっくりではあるが伸びている」と推測している）。サンプル数は少ないものの、令和元年度の訪問・ヒアリング調査における好事例15カ所のうち、6事業所は強度行動障害支援者養成研修が開始された後（平成26年以降）に標準的支援を学び、実際の支援に応用していた。また、この好事例15カ所のうち8事業所は、事業所として標準的支援を学ぶ過程でコンサルテーションを活用していた。残りの7事業所は、標準的支援について知識と経験のある同一組織・事業所内の人材が（前職で標準的支援を学んでいる、以前にコンサルテーションにより標準的支援を学んでいる）、OJTを中心にスーパーバイザーとしての機能を発

揮していた。

アンケート調査において、標準的支援を総合的に提供している事業所では、その支援の要素が成果に結びついていると評価している。図3は、令和元年調査の結果である。横軸は、「活用グループ」がもっとも積極的に標準的支援を活用している群、「非活用グループ」が標準的支援をほとんど（まったく）活用していない群、「中間グループ」は両者の中間を表している。縦軸の数字は、1点に近い方が標準的支援の成果を高く評価しており、4点は全く成果を評価していないことを表している。結果は、7つの標準的支援の要素すべてにおいて、「活用グループ」が明らかにその成果を評価している。標準的支援を学習し、一定のレベルで実践に応用できる事業所は、その支援の成果を高く評価しており、自信を持って事業所全体で強度行動障害者支援に取り組み続けられる可能性が示唆される。

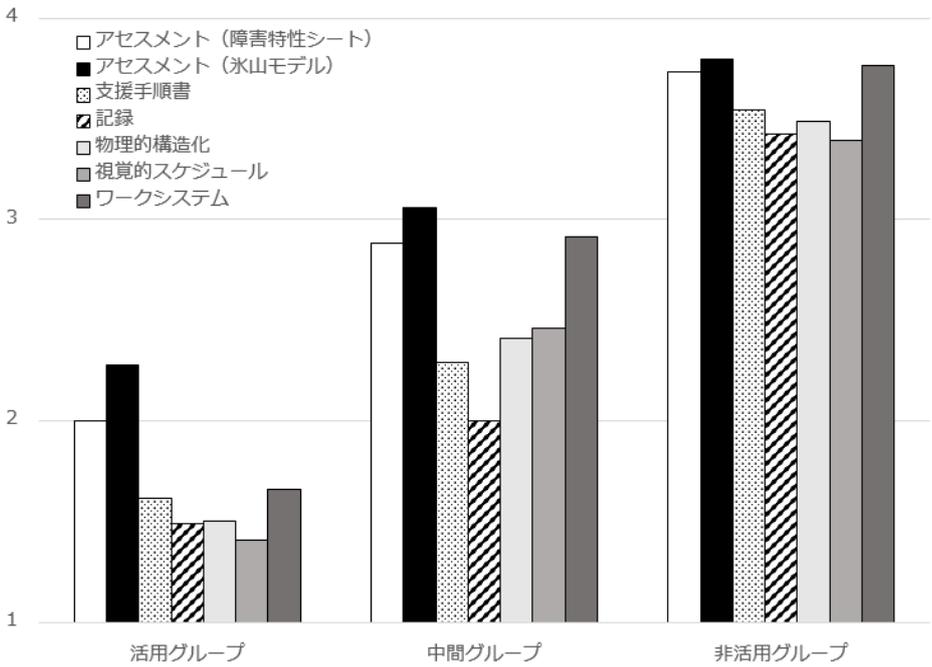


図3. 標準的支援の各要素の成果（標準的支援の活用状況による比較）

(2) 変化のインパクトが非常に弱い

1) 家族の会、事業者、地方自治体からの要望

強度行動障害者支援者養成研修が平成25(2013)年よりスタートし、関連した国ならびに地方自治体の施策がいくつか誕生しており、このような施策に触発され、障害福祉サービス事業所では変化（人材養成の取り組み、事業所全体で標準的支援を活用）が生じていると推測される。しかし、このような変化は、全国の強度行動障害者の生活実態に影響を及ぼすレベルには至っていないと考えられる。例えば、障害児者の家族が中心の団体ではあるが、一般社団法人日本自閉症協会では、令和2年度に厚生労働省に対して、強度行動障害者支援に関する以下の要望を行っている。

11. 行動障害のあるASDをはじめとする発達障害児者への支援

○ 行動障害などを伴う重度障害者を受け入れる事業者が増えていません。依然として事業者が受け入れを敬遠します。対象障害者への支援を適切に行える体制の整備、支援者の確保を積極的

に進めてください。

- 強度行動障害研修の受講後の改善をお願いします。この研修への参加動機に結び付くという面では成果は上がっていますが、加算目的での受講と留まっているという懸念があります。今後は研修成果が 実際に対象障害者の受け入れ事業所の増加や支援の充実に結び付くことになるよう、さらなる施策をお願いします。

(2021 (令和 3) 年度障害福祉・障害者雇用対策関係予算等に関する要望：日本自閉症協会より)

2) 障害福祉サービス事業所や地方自治体の要望

本研究事業のアンケート調査においても、類似した要望が多数存在している。令和元年度のアンケート調査において、「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」として自由記載で回答を求めたところ、最近の強度行動障害者支援に対するポジティブな変化についての記載はほとんど無く、強度行動障害者を支援する事業所に関する問題点について次のような要望が出されている（カッコ内は件数）。

- 強度行動障害者を積極的に受入れる施設が少ない (25)
- 在宅の強度行動障害者を支える事業所が少ない (22)
- 事業所における強度行動障害者支援の専門性の確保 (12)
- 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)
- 事業所内でスーパーバイズ可能な職員の配置 (8)
- GH等での強度行動障害者の受け入れが進まない (5)
- 特定の事業所に強度行動障害者が偏る傾向が顕著 (2)

また、強度行動障害者支援者養成研修を実施している都道府県担当者からも「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」を訴えている。強度行動障害者支援を担う最前線の生活介護事業所や都道府県担当者から、ポジティブな変化の評価が無く、強度行動障害者支援に対するネガティブな意見が多く出されている現状は重く受け止める必要がある。

(3) 今後解決すべき課題

1) 事業所の変化にかかる労力・コスト

早急に解決すべき課題は、強度行動障害者に対する標準的支援が根付いた事業所を増やすことである。本研究事業では、標準的支援を一定レベルで提供していると考えている生活介護事業所は 14.0%に過ぎない。また、この数字は、事業所自らの評価であり、強度行動障害者支援について専門的な知識を持つ第三者からの評価ではない。強度行動障害者支援者養成研修（基礎研修）の修了者数が推計で 5 万人を超えており、重度障害者加算等を請求している生活介護事業所が 35.7%に達していることを考えると、研修内容に準拠しない支援を提供して、重度障害者加算等を請求することが当然のことになりつつある。標準的支援を提供する事業所数の増加は喫緊の課題である。同時に、全国のどの地域においても、このような事業所が存在する、つまり平準化が求められる。

強度行動障害者に対する標準的支援が事業所に根付くには、実際の事業所で、その事業所に在籍する強度行動障害者の支援を行いながら、チームで学ぶ（学び続ける）ことが求められる。このような学びには、ヒアリング調査の好事例から、2つの方法が明らかになった。ひとつは、事業所ならびにその事業所の運営組織に標準的支援に精通した人材がおり、いわゆるスーパービジョンを通して継続的に学ぶ方法である。もうひとつは、運営組織外の専門家を招聘して、定期的にコンサルテーションを活用する方法である（ただしこのスーパービジョンが出来る人材も、以前にコンサルテーションにより標準的支援を学んでいた）。強度行動障害支援者養成研修等、いわゆるO f f – J T形式の研修等に支援員を派遣するだけでは、標準的支援が根付く可能性は極めて低いと考えられる。

令和2年研究事業において、15人のコンサルタント経験者の意見を元に、事業所における強度行動障害者支援のコンサルテーションのプロセスの整理を行った。その結果、コンサルテーションは各事業所のニーズに応じて行うものであり、その内容やプロセスは多様であるが、標準的支援の実施が出来ていない事業所（いわゆるゼロから標準的支援を学ぶ事業所）に対するコンサルテーションのプロセスは、多くのコンサルタント経験者は共通したイメージを持っていた。

しかし、標準的支援は数カ月といった短期間で学習・定着するものではなく、年単位での継続的に学び、さらに直接支援員を中心としたチーム（コアチーム）で組織的に学習することが必要である。さらに、継続的にコンサルテーションを活用するには、事業所や組織の運営責任者ならびに支援のコアチームに、それ以前の業務遂行とは異なる新たな業務が加わる。事業所では、この新たな付加的な業務を想像することは難しく、学習に向けて踏み出すことを躊躇する要因となっている可能性がある。そこで、令和2年度研究事業において、障害福祉サービス事業所管理者向けに『強度行動障害支援者養成研修を現場で生かすために—コンサルテーション導入のガイド—』を作成した。

このガイドでは、事業所が標準的支援をスムーズに学びはじめることを願い、新たに強度行動障害者支援を組織として学ぶ際に準備すべき要件を整理した。それでも、事業所にとって、強度行動障害者支援の質を向上させるには、かなりの労力ならびにコストが必要であり、それを乗り越えようとする運営責任者ならびに支援員チームの強い意志が求められる。

2) 大規模な障害者支援施設を中核に据えた事業の困難さ

我が国の強度行動障害者支援施策は、歴史的に規模の大きな障害者支援施設を中心に展開されてきた。事実、平成5（1993）年にスタートした強度行動障害特別処遇事業以降、障害者支援施設を前提とした強度行動障害支援施策が続いた。24時間、365日支援が提供出来る体制を整備した障害者支援施設に、医療や心理職等の専門的なスタッフを配置することで、行動障害の軽減を図り、安全で安心した生活が送れるとともに、有期限で在宅ないし地域生活への移行を目指した事業であった。しかし、強度行動障害特別処遇事業の実績は評価されること無く、平成10（1998）年から対象となる障害者支援施設を拡大した強度行動障害特別加算費に切り替わった¹²⁾。専門的スタッフを配置した有期限の強度行動障害特別処遇事業の成果については、現時点で明確な証拠は存在しないが、地域移行等の困難さをうかがわれる事例はいくつか存在する。

例えば、千葉県は平成16（2004）年から県立の障害者支援施設に強度行動障害棟を設置し、心理の専門家によるスーパーバイズならびに支援スキルの高い支援員の手厚い配置により専門的支援を提供することで行動の改善を目指し、原則3年間で民間施設ならびに地域移行に結びつける事業をスタートした。

強度行動障害児者の家族等の要望を受け、県立施設の再整備の検討から誕生した強度行動障害支援事業であり、国の強度行動障害特別処遇事業をベースに、より積極的かつ総合的な施策であった。具体的に、①処遇事業より手厚い職員配置、②継続的なスーパーバイザーによる指導（医師は毎日施設に配置）、③有識者で構成される審査会議が半年単位で開催され入退所の意見表明、④利用申込者については県が現地に外向き補足調査を行う等が実施されていた。しかし、この事業では、平成 25（2013）年末までの 10 年弱の期間に、民間施設ならびに地域移行した強度行動障害者は 1 人もいなかった¹³⁾。

この千葉県強度行動障害支援事業は、平成 25（2013）年末に、同一法人が運営する同一敷地内の障害児入所施設で大きな虐待事件が発生したこと実質的に終了している。その直後から「千葉県社会福祉事業団問題等第三者検証委員会」「千葉県袖ヶ浦福祉センター見直し進捗管理委員会」「千葉県袖ヶ浦福祉センター検討会議」が設置され、「重度の強度行動障害のある方への支援について、現在のコロニー型（大規模集団ケア）の県立施設による一極集中の支援ではなく、各地域の民間施設で分散して受け入れ、個々に応じたきめ細かなケアを行うことで個人個人に合った暮らしが確保できる」と方針が整理され、本人に合った暮らしの場へとつなぐ新しい仕組みの創設に向かっている¹⁴⁾。

強度行動障害者支援は、「急性期に専門的な機関で行動改善を行い、標準的な入所施設や地域生活に移行する」といった、いわば急性期回復モデルは馴染まない。ただし、全国のすべての生活介護事業所（障害者支援施設含む）やグループホームで、標準的支援を提供し続け、強度行動障害者の生活の質の向上を目指すことも、当面の現実的な目標ではない。千葉県が取り組みはじめた「各地域で分散して」は、どれくらいの地域単位で、強度行動障害者を受け止め一定の質のサービスを提供できる事業所を設置し、安心できる暮らしをサポートする仕組みが必要か、検討すべき重要なテーマである。また、著しい行動障害で地域生活の継続が困難になった事例の相談を受け、責任を持って適切なサービスへ結びつける仕組みも重要な役割である。さらに、強度行動障害者を支える地域をサポートする施策や専門機関のあり方なども検討する必要がある。

3) よりよい生活環境の構築が前提に

最後に、コンサルタント経験者の多くが発言していた内容を紹介する。

障害福祉サービス事業所における強度行動障害者支援の最も重要なポイントは、一人ひとりの興味関心や潜在的なスキルを丁寧に把握し、一人ひとりに合った日常生活や社会生活の過ごし方を考え、それを実現するための環境調整等を実施することに尽きる。確かに、支援の過程で、行動障害に着目し、その行動が生起する要因を分析し、代替する適切な行動の獲得を等の支援が有効な事例は多い。強度行動障害支援者養成研修においても、このような支援技術を標準的支援のひとつとして紹介している。

しかし、それ以前に「その人らしい暮らし」の実現に向け、「わかりやすい環境を構築し」「より社会的な生活に向けての幅を広げる学びの機会を提供する」視点が欠かせない。実際、強度行動障害者が在籍する障害福祉サービス事業所では、この基本的な支援が欠落している場合が多い。令和 2 年度研究事業におけるワーキングチーム会議ならびにコンサルタント経験者との意見交換会において、以下のような話題が何度も出された。

- ある障害者支援施設において、午前中の活動が終わった後、居住棟に戻り、昼食を食べた後、夕食までの時間に入浴以外のプログラムが存在しない

- 通所施設の作業や活動に興味を示さず、通所はするもののソファに座っているか、他の利用者を突き飛ばし、窓を叩くだけなので、ほとんどの時間は面接室で過ごしている
- 強度行動障害者は何もできない人とみられており、激しい行動障害を抑制するための監視担当職員を配置しているだけで、本人の潜在的な能力が全く活かされていない

どんなに行動障害が著しい人であっても、興味や関心を示す物事は必ず存在し、一部であっても自立的に取り組む活動があり、その人にとって有意義な暮らしを提案は可能である。確かに、今すぐには難しい事例も存在する。しかし、一人ひとりの特性を丁寧にアセスメントし、その人に合った日常生活や社会生活の検討なしに、強度行動障害者支援は成り立たない。図 1 の 4 つのあらゆる領域においても、この最も基本的なポイントを外してはいけない。

文献

- 1)志賀利一(2019)強度行動障害者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.41(2), Pp103-113.
- 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)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.
- 4)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.
- 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)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. 労政行政.
- 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)ゲリー・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.
- 10)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.
- 11)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 Coa ching Harrower, J . Denti, L.G., Weber Olsen , 共著 Plural Publishing, 2016 より)
- 12)大塚晃(2010)強度行動障害の定義について. 厚生労働科学研究補助金障害者対策総合研究事業研究平成22年度総括・分担研究報告書「強度行動障害の評価と支援手法に関する研究(研究代表者:井上

雅彦)」、Pp5-14.

13)千葉県社会福祉審議会・千葉県社会福祉事業団問題等第三者検証委員会(2014)千葉県社会福祉事業団による千葉県袖ヶ浦福祉センターにおける虐待事件問題、同事業団のあり方及び同センターのあり方について(答申).

14)千葉県(2020)千葉県重度の強度行動障害のある方への支援システムの構築及び千葉県袖ヶ浦福祉センターの廃止について. <<https://www.pref.chiba.lg.jp/shoufuku/press/2020/sodesen-haisi.html>>

令和2年度障害者総合福祉推進事業

指定課題 21：強度行動障害者に対する、コンサルテーションの効果と、指導的人材養成に関する研究

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（2）－

1. はじめに

全日本自閉症支援者協会では令和元年調査（以下、2019年調査と呼ぶ）において、強度行動障害支援者養成研修等の修了者数ならびに重度障害者加算対象者を明らかにし、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事業所で「どの程度応用されているか?」、さらに事業所ならびに運営法人において「強度行動障害者支援の行う支援員の人材養成についてどのような取組みを行っているか?」について調査を行った。

全国 868 カ所の生活介護事業所に郵送方式のアンケート調査を行い、有効回答 445 件のデータをまとめた結果は、以下の通りである¹⁾。

- 445 カ所の生活介護事業所の利用契約者数は 20,938 人で、そのうち 59.3%は施設入所支援を併せて利用していた。生活介護ならびに施設入所支援で重度障害者支援加算等を請求している利用者は 3,688 人であり、契約者全体の 17.6%に相当する
- 445 カ所の生活介護事業所で働く支援員等のうち、強度行動障害者支援の加算等に関係する、強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）修了者は 3,471 人、強度行動障害支援者養成研修（実践研修）修了者は 1,642 人、行動援護従業者養成研修終了者は 411 人であった。強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）の修了者数は 1 事業所あたり平均 7.8 人（0 人～72 人）であることから、同研修は一定レベルで全国に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と自己評価している事業所は有効回答のうち 17.1%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
- 「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

また、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 15 の生活介護事業所に訪問・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おり、そのうち 8 事業所ではコンサルテーションを活用した人材養成に取り組んでいた。

一方、2019 年調査は、アンケート送付の母集団が「公益財団法人日本知的障害者福祉協会」と「一般社団法人全日本自閉症支援者協会」加盟の生活介護事業所であった。この結果を全国の生活介護事業所の実態として一般化するには、さらなる調査が必要であると考えられる。そこで、2019 年調査から 1 年経過した時点で、偏りのない生活介護事業所を母集団としたサンプル調査を実施することとした。

2. 調査目的

本調査は、全国の生活介護事業所を対象に強度行動障害支援者養成研修等の修了者ならびに重度障害者加算対象者数について明らかにし、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な取組みを行っているか?」についても調査するものである。

ただし、本調査は 2019 年調査の追跡調査であり、異なる母集団による回答傾向の比較を主な目的とする。2019 年調査、2020 年調査のどちらも、全国 47 都道府県の生活介護事業所のサンプル調査ではあるものの、前者の母集団が日本知的障害者福祉協会と全日本自閉症支援者協会に登録している生活介護事業所（868 事業所）からの抽出であったことから、2020 年調査はWAMネットに登録されているすべての生活介護事業所を母集団とする。

3. 調査方法

郵送方式による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、2019 年調査項目と同等の 8 項目である。なお、本調査は、障害福祉サービス事業所における強度行動障害支援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た。

2020 年 8 月時点でWAMネットに登録されている 9,448 件の生活介護事業所のうち、2019 年調査送付先 868 事業所（I 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 件、I の対象外のII全自者協加盟の生活介護事業所 68 件）を除き、無作為抽出した 1,000 件に発送した。調査期間は、2020 年 11 月 6 日～11 月 30 日。アンケート回収数は、451 件（回収率 45.1%）であった。

4. 結果

（1）生活介護事業所の概要

1) 利用契約者数

アンケート回収数 451 件のうち、契約者数が未記入の 5 件を除く 446 件を有効回答とした。全国の 446 カ所の生活介護事業所の利用契約者総数は 15,168 人であり、1 事業所平均が 34.0 人である。利用契約者のうち、施設入所利用者は 5,987 人で 39.5%を占めている。2019 年調査における 445 カ所の生活介護事業所の結果（1 事業所の利用者平均数 47.1 人、うち施設入所利用の割合 59.3%）と比較したものを表 1 にまとめる。

表 1. 調査年毎の生活介護事業所契約者総数とうち施設入所の人数

	(a)契約者総数	(b)うち施設入所	(a)-(b)
2020年(x)	15,168	5,987	9,181
2019年(y)	20,938	12,422	8,516
(x)-(y)	-5,770	-6,435	665

2) 事業所あたりの利用契約者数の分布

1 事業所あたりの利用契約者数の分布について、2020 年調査、2019 年調査の結果をまとめて表 2 に示す。2020 年調査は、利用契約者 0 人の生活介護事業所が 9 事業所、10 人未満の事業所が 50 事業所あり、1)障害児入所施設における加齢児対策としての生活介護事業、2)介護保険事業者による基準該当の生活介護事業、3)多機能事業所としての生活介護事業等を実施しており、調査時点で利用契約者がいないあるいは非常に少数の事業所が一定の割合存在している。

表 2. 事業所あたりの利用契約者数の分布状況

	0人	1-9人	10-19人	20-29人	30-39人	40-49人	50-59人	60-69人	70-79人	80-89人	90-99人	100人以上	合計
2020年(x)	9	50	97	89	53	53	38	16	18	6	5	12	446
2019年(y)	0	8	33	67	78	88	69	41	25	12	10	14	445
(x)-(y)	9	42	64	22	-25	-35	-31	-25	-7	-6	-5	-2	1

3) 利用契約者のうち施設入所支援を同時に利用している人数の分布

生活介護利用契約者のうち同時に施設入所支援を利用している人数の分布を表 3 に示す。施設入所支援利用者数が 30 人以上の生活介護事業所（障害者支援施設であることが推測される）は、2019 年調査の 217 事業所に比較して 2020 年調査は 92 事業所に減っている。

表 3. 利用契約者のうち施設入所支援を利用している人数の分布

	0人	1-9人	10-19人	20-29人	30-39人	40-49人	50-59人	60-69人	70-79人	80-89人	90-99人	100人以上	合計
2020年(x)	273	61	13	7	22	29	16	6	10	1	3	5	446
2019年(y)	163	41	9	15	58	59	49	14	14	9	6	8	445
(x)-(y)	110	20	4	-8	-36	-30	-33	-8	-4	-8	-3	-3	1

4) 重度障害者加算対象者数

2020 年 10 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 664 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 1,024 人、合計 1,706 人の加算請求が行われていた。これは、契約者数全体の 11.2%に相当する。2019 年調査では、生活介護における加算 689 人、施設入所における加算 2,999 人、契約者数全体の 17.6%であり、今年度の重度障害者加算は前年度調査の半数以下であった。

表4. 重度障害者加算対象者数

	重度加算 (生活介護)	重度加算 (施設入所)	重度加算 (合計)
2020年(x)	664	1,042	1,706
2019年(y)	689	2,999	3,688
(x)-(y)	-25	-1,957	-1,982

表5は、契約者に占める重度障害者加算の申請人数の割合別の事業所数である。重度障害者加算の記載がない事業所があり、2020年調査の全件数は434件である。2020年調査は、重度障害者加算の申請がない事業所が311事業所(71.7%)と2019年調査に比較して多い(254事業所)。

表5. 事業所毎の重度障害者加算数の分布

	0%	10%未満	20%未満	30%未満	40%未満	50%未満	60%未満	70%未満	80%未満	90%未満	90%以上	合計
2020年(x)	311	20	32	17	16	17	7	4	2	4	4	434
2019年(y)	254	15	35	37	23	30	21	10	9	4	7	445
(x)-(y)	57	5	-3	-20	-7	-13	-14	-6	-7	0	-3	-11

5) 障害種別(取得手帳)の状況

2020年調査の利用契約者15,168人のうち、その年代と障害者手帳の取得状況を表6にまとめる(1人が複数の障害者手帳の交付を受けている場合は重複カウント)。契約者数に占める身体障害の割合が31.8%、知的障害の割合が81.4%、精神障害の割合が3.3%であった。

表6. 2020年アンケート調査における年代と障害者手帳の取得状況

	身体障害	知的障害	精神障害	手帳なし	(合計)
18歳未満	81	223	2	3	309
18~64歳	3,924	10,587	490	140	15,141
65歳以上	819	1,532	101	23	2,475
(合計)	4,824	12,342	593	166	17,925

2019年調査における同様の障害者手帳の取得状況について表7に示す。同調査の契約者数20,938人に占める身体障害の割合が14.9%、知的障害の割合が95.9%、精神障害の割合が1.7%であった。2019年調査は、明らかに知的障害者支援を中心とした生活介護事業所の調査であることがわかる。

表7. 2019年アンケート調査における年代と障害者手帳の取得状況

	身体障害	知的障害	精神障害	手帳なし	(合計)
18未満	13	170	6	1	190
18-64	2,449	17,201	292	36	19,978
65以上	668	2,699	53	9	3,429
(合計)	3,130	20,070	351	46	23,597

6) 障害支援区分の状況

利用契約者の障害支援区分の状況について、2020年調査、2019年調査の結果を表8に比較して示す。障害支援区分の状況についての回答数合計に占める区分6の割合は、2020年調査が6,598人(44.4%)、2019年調査が9,089人(44.2%)、区分5の割合は、2020年調査が3,916人(26.9%)、2019年調査が6,064人(29.5%)であり、高い支援区分の利用者が多いことに変化はない。

表8. 障害支援区分の状況

	区分1	区分2	区分3	区分4	区分5	区分6	区分なし	非該当	(合計)
2020年(x)	27	226	1,094	2,809	3,916	6,598	106	76	14,852
2019年(y)	13	196	1,166	3,844	6,064	9,089	163	41	20,576
(x)-(y)	14	30	-72	-1,035	-2,148	-2,491	-57	35	-5,724

(2) 強度行動障害支援者養成研修等の修了者

1) 強度行動障害支援者養成研修修了者数

表9は、強度行動障害支援者養成研修(基礎研修)、強度行動障害支援者養成研修(実践研修)、行動援護従業者養成研修の修了者数について、2020年調査、2019年調査の結果を比較してのものである。研修終了者数は2020年調査の方が少なく、それぞれ2019年調査の57.0%(基礎研修)、63.4%(実践研修)、77.1%(行動援護)の割合であった。

一方、アンケート調査における知的障害利用者総数が2019年調査に比べて2020年調査は61.5%(表6と表7参照)、区分6の利用者総数が2019年調査に比べ2020年調査は72.6%であることを考えると、強度行動障害者の利用実態に応じて、同研修を受講・修了している。

表9. 強度行動障害支援者養成研修等の修了者数

	強度行動障害 基礎研修	強度行動障害 実践研修	行動援護 従業者養成
2020年(x)	1,980	1,041	317
2019年(y)	3,471	1,642	411
(x)-(y)	-1,491	-601	-94

2) 強度行動障害支援者養成研修(基礎研修)修了者数の分布(事業所数)

表10は、強度行動障害支援者養成研修(基礎研修)修了者数による事業所分布を2020年調査、2019年調査の結果を比較してまとめたものである。調査年による顕著な違いは、修了者数0人の事業所は2020年調査が極端に多く、一方11人以上の修了者数がある事業所は2019年調査が明らかに多い。

表10. 事業所における強度行動障害支援者養成研修(基礎研修)修了者人数の分布

	0人	1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人	8人	9人	10人	11人以上	合計
2020年(x)	155	78	49	37	18	17	16	7	10	7	4	49	447
2019年(y)	62	56	58	39	33	25	15	13	10	6	10	119	446
(x)-(y)	93	22	-9	-2	-15	-8	1	-6	0	1	-6	-70	1

(3) 標準的支援の提供

1) 標準的支援の活用状況

本調査では、強度行動障害支援者養成研修で紹介している標準的支援について7項目を取り上げ、事業所における「活用状況」を多肢選択法による回答を求めている。実際の設問は、「(活用) 常に活用している」「(概ね活用) おおむね活用している」「(一部活用) ときどき活用している」「(活用なし) 活用していない」の4項目に「(不明) 不明／わからない」を加えている。表11は、この5件の回答以外に「(無回答) 記載なし」を加え、2020年調査、2019年調査の結果を、回収事業所数を分母とした割合をまとめたものである。

2度のアンケート調査結果のもっとも大きな違いは、2020年調査においては4件の順序尺度である、「活用」から「活用なし」に回答する割合が低いことである。7項目すべてにおいて、2020年調査の無回答の割合が2019年調査のほぼ2倍の数字になっている。

表11. 標準的支援7項目の事業所における活用状況の割合

		活用	概ね活用	一部活用	活用なし	(不明)	(無回答)
特性シート	2020年	5.8%	12.6%	22.2%	19.1%	5.4%	35.0%
	2019年	7.4%	18.4%	24.9%	27.4%	4.5%	17.5%
氷山モデル	2020年	3.1%	8.3%	24.0%	22.9%	6.5%	35.2%
	2019年	4.0%	14.8%	27.6%	31.8%	3.4%	18.4%
手順書	2020年	11.0%	10.5%	19.7%	17.7%	6.7%	34.3%
	2019年	19.7%	18.8%	22.2%	20.0%	2.2%	17.0%
記録	2020年	17.0%	12.3%	15.5%	15.9%	5.2%	34.1%
	2019年	26.2%	19.7%	19.3%	14.6%	3.8%	16.4%
物理構造化	2020年	7.6%	16.6%	20.9%	13.9%	7.0%	34.1%
	2019年	14.8%	20.6%	29.4%	15.7%	2.5%	17.0%
スケジュール	2020年	11.2%	16.6%	17.3%	14.8%	6.1%	34.1%
	2019年	17.9%	19.1%	28.7%	15.5%	2.0%	16.8%
ワークシート	2020年	5.6%	11.0%	13.7%	22.2%	12.1%	35.4%
	2019年	10.1%	14.3%	26.0%	25.1%	5.8%	18.6%

表 12 は、標準的支援 7 項目の順序尺度 4 件について、活用 1 点、概ね活用 2 点、一部活用 3 点、活用なし 4 点として、平均と標準偏差をまとめたものである。すべての項目において 2020 年調査の平均点は高く、標準的支援の活用状況は低調であった。一方、2019 年調査の平均点は 2020 年調査より低いものの、標準偏差が大きく、標準的支援の提供状況のばらつきが大きい結果となっている。

ちなみに、1 事業所あたりの合計点が 14 点以下（活用あるいは概ね活用の範囲）の事業所数は、2020 年調査が 41 件（全事業所の 9.2%）、2019 年調査が 76 件（全事業所の 17.1%）であった。

表 12. 標準的支援の活用状況の平均点と標準偏差

(2020 年)				(2019 年)			
(活用状況)	平均値	標準偏差	回答数	(活用状況)	平均値	標準偏差	回答数
アセスメント（障害特性シート）	2.948	1.380	233	アセスメント（障害特性シート）	2.925	1.550	348
アセスメント（氷山モデル）	3.189	1.448	227	アセスメント（氷山モデル）	3.115	1.616	349
支援手順書	2.762	1.326	231	支援手順書	2.525	1.423	360
記録	2.527	1.266	237	記録	2.278	1.314	356
物理的構造化	2.707	1.283	229	物理的構造化	2.571	1.410	359
視覚的スケジュール	2.631	1.273	233	視覚的スケジュール	2.514	1.398	362
ワークシステム	3.000	1.355	206	ワークシステム	2.875	1.526	337

2) 標準的支援の成果の判断

強度行動障害支援者養成研修で紹介している標準的支援 7 項目を取り上げ、事業所において「成果がみられるかどうか」について多肢選択法で回答を求めている。実際の設問は、「(十分性か) 十分成果がみられる」「(概ね成果) おおむね成果がみられる」「(一部成果) ときどき成果がみられる」「(成果なし) 成果はみられない」の 4 項目に「(不明) 不明／わからない」を加えている。表 13 は、この 5 件の回答以外に「(無回答) 記載なし」を加え、2020 年調査、2019 年調査の結果を、回収事業所数を分母にした割合をまとめたものである。表 11 の活用状況の結果同様、2020 年調査においては、順序尺度の 4 件に回答する割合は少ない。

表 13. 標準的支援 7 項目の事業所における成果の判断割合

		十分成果	概ね成果	一部成果	成果なし	(不明)	(無回答)
特性シート	2020年	3.1%	17.7%	28.0%	14.6%	15.5%	21.1%
	2019年	2.7%	16.4%	18.4%	10.3%	15.0%	37.2%
氷山モデル	2020年	2.2%	14.6%	26.2%	18.4%	16.6%	22.0%
	2019年	2.0%	11.7%	18.2%	12.8%	17.7%	37.7%
手順書	2020年	8.3%	23.5%	27.1%	10.5%	9.9%	20.6%
	2019年	5.2%	14.3%	17.0%	11.2%	15.9%	36.3%
記録	2020年	10.1%	26.7%	26.0%	10.5%	8.1%	18.6%
	2019年	5.8%	19.5%	16.6%	9.9%	12.1%	36.1%
物理構造化	2020年	11.4%	24.2%	26.9%	8.7%	9.0%	19.7%
	2019年	6.1%	18.8%	17.0%	9.2%	12.6%	36.3%
スケジュール	2020年	10.5%	25.8%	28.0%	9.4%	7.6%	18.6%
	2019年	5.4%	22.4%	14.8%	10.1%	11.0%	36.3%
ワークシステム	2020年	7.2%	17.5%	23.5%	15.7%	15.0%	21.1%
	2019年	4.0%	11.9%	13.0%	11.9%	21.1%	38.1%

表 14 は、標準的支援 7 項目の順序尺度 4 件について、十分成果 1 点、概ね成果 2 点、一部成果 3 点、成果なし 4 点として、平均と標準偏差をまとめたものである。2020 年調査と 2019 年調査の平均点には一定の傾向はないが、表 12 同様 2019 年調査の標準偏差が大きい結果になっている（標準的支援の成果の判断にばらつきが大きい）。

表 14. 標準的支援の成果の判断に関する平均点と標準偏差

(2020 年)				(2019 年)			
(成果の判断)	平均値	標準偏差	回答数	(成果の判断)	平均値	標準偏差	回答数
アセスメント（障害特性シート）	2.780	1.190	186	アセスメント（障害特性シート）	2.852	1.404	283
アセスメント（氷山モデル）	2.959	1.215	170	アセスメント（氷山モデル）	2.989	1.450	274
支援手順書	2.730	1.182	185	支援手順書	2.574	1.330	310
記録	2.587	1.164	201	記録	2.505	1.322	327
物理的構造化	2.569	1.146	197	物理的構造化	2.462	1.294	318
視覚的スケジュール	2.552	1.155	203	視覚的スケジュール	2.492	1.316	329
ワークシステム	2.775	1.136	160	ワークシステム	2.747	1.386	285

(4) 強度行動障害に関連した人材育成等

1) 強度行動障害の関連した人材育成の取組みについて

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聘して、調査対象の事業所ないし運営法人が企画・実施している研修を実施したかどうかを聞いている。選択肢は、「(研修会なし) 過去 5 年間このような研修会は開催していない」「(過去 5 年で研修) 過去 5 年間で 1 回～3 回程度研修会を開催した」「(ほぼ毎年) ほぼ毎年のように研修会を開催している」「(コンサル活用) 特定の講師等から定期的にコンサルテーションを活用している」の 4 つである。表 15 は、4 つの選択肢に「無回答」を加え、2020 年調査と 2019 年調査を比較してまとめたものである。

過去 5 年間で強度行動障害者支援ないし自閉症支援に係る研修を開催したことの無い事業所は、2020 年調査が 282 件 (63.4%)、2019 年調査が 213 件 (48.0%) であった。また、コンサルテーションを活用していると回答した事業所は 2020 年調査 33 件、2019 年調査 56 件、合計 89 件であり、全体のちょうど 10% に相当する。

表 15. 強度行動障害者支援に関する外部講師招聘研修・コンサルテーション活用状況（事業所数）

	研修会なし	過去5年で研修	ほぼ毎年研修	コンサル活用	無回答
2020年(x)	282	91	27	33	12
2019年(y)	213	112	51	56	12
(x)-(y)	69	-21	-24	-23	0

コンサルテーションを活用している事業所の内、自由記載でコンサルタントの名称（個人名・組織名）を記載されていた事例を表 16 にまとめた（名前の右に記した数字は回答事業所数）。

表 16. 事業所が受けているコンサルタントの名称

2020年調査	2019年調査
<p>【個人名回答】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 中野喜恵（はるにれの里）(3) ● 堀内桂（北摂杉の子会）(3) ● 細野智行（療育センターそらいろ） & 野口直樹（高水福祉会）(2) ● 縄岡好晴（大妻女子大） ● 小林信篤（横浜やまびこの里） ● 三鬼 所長（みんなの開社） ● 丸山芳孝（北海道東地域発達障害者支援センターきら星） ● 木村順（療育塾ドリームタイム） ● 上田晴男（ソーシャルワーク・権利擁護） ● 木下隆志（兵庫県立大） ● 佐藤暁（岡山大学） ● 東川由貴（NPO 法人 SPICY） <p>【組織名回答】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● アムス療育・研修センター ● 国立のぞみの園 ● 千葉県発達障害者支援センター C A S ● 横浜市発達障害者支援センター ● 自閉症 e サービス ● 滋賀県発達障害者支援センター 	<p>【個人名回答】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 中山清司（自閉症 e サービス）(7) ● 堀内桂（北摂杉の子会）(4) ● 門眞一郎(3) ● 鈴木徹（秋田大学）(2) ● 佐々本康子・かくたつ(2) ● 原田潤哉（いんぐりもんぐり）(2) ● 寺尾孝士（栗山ゆりの会） ● 片山智博（北海道発達障害者支援センターあおいそら） ● 高山直樹（東洋大） ● 片倉厚子 ● 小林信篤（横浜やまびこの里） ● 木村重之（横浜やまびこの里） ● 菊池一美・藤代涉史（湘南の凧） ● 浅井哲郎（NPO 法人ポコアポコ） ● 澤月子（元京都市発達障害者支援センター） ● 藤本次郎（流通科学大） ● 諏訪利明（川崎医療福祉大） ● 小田切早苗（川崎医療福祉大） ● 井上雅彦（鳥取大） ● 京俊輔（島根大） ● 坂井聡（香川大） ● 河島淳子（トモニ療育センター） ● 森口哲也（か〜む）・倉光晃子（西南学院大） ● 飯田法子（大分大） ● 水野敦之（宮崎県発達障害者支援センター） <p>【組織名回答】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 国立のぞみの園(3) ● 札幌市発達障害者支援センター ● アスム療育・研修センター ● 茨城県立あすなろの郷 ● 横浜市発達障害者支援センター ● 神奈川県立中井やまゆり園 ● 名古屋市強行支援専門員（市単独事業） ● 未来ケアカレッジ ● 社会福祉法人北摂杉の子会 ● 自閉症 e サービス ● ひょうご発達障害者支援センター ● 鳥取県発達障害者支援センター ● 山口県発達障害者支援センター ● 高知県発達障害者支援センター

5. 考察

(1) 2020年調査と2019年調査結果の比較

全国の生活介護事業所を母集団（WAMネット登録9,448件）としてサンプル調査を実施し、446件の回答を分析した2020年調査と日本知的障害者福祉協会ならびに全日本自閉症支援者協会加盟の生活介護事業所を母集団としてサンプル調査を実施し、445件の回答を分析した2019年調査結果の主な内容を表17に整理する。

表17. 2020年調査と2019年調査の主な結果の比較

項目	2020年調査（対2019年調査割合）	2019年調査
利用者数	15,168人（72.4%）	20,938人
施設入所利用数	5,987人（48.2%）	12,422人
大規模（80人以上）事業所数	23カ所（63.9%） うち100人以上12カ所	36カ所 うち100人以上14カ所
知的障害者数と事業所内の割合	12,342人（61.5%） 事業所利用者に占める割合81.4%	20,070人 事業所利用者に占める割合95.9%
支援区分5・6の利用者の割合	区分5：26.9% 区分6：44.4%	区分5：29.5% 区分6：44.2%
重度加算等請求数	1,706人（46.3%） うち1,042人（34.7%）は施設入所の加算対象	3,688人　うち2,999人は施設入所の加算対象
強度行動障害支援者養成研修等修了者数	強行基礎研修：1,980人（57.0%） 強行実践研修：1,041人（63.4%） 行動援護研修：317人（77.1%）	強行基礎研修：3,471人 強行実践研修：1,642人 行動援護研修：411人
修了者0人事業所	基礎研修0人：155カ所（250%）	基礎研修0人：62カ所
標準的支援提供（活用&概ね活用）事業所割合	特製シート：18.4% 冰山モデル：11.4% 手順書：21.5% 記録：29.4% 物理的構造化：24.2% スケジュール：27.8% ワークシステム：16.8%	特製シート：25.8% 冰山モデル：18.8% 手順書：38.6% 記録：46.0% 物理的構造化：35.4% スケジュール：37.0% ワークシステム：24.4%
独自研修実施経験無し事業所	282カ所（132.4%）	213カ所
コンサルテーション活用事業所	33カ所（58.9%）	56カ所

1) 生活介護事業所の現状

2019年調査に比べて2020年調査は、利用者数が4分の3弱に減っている。その理由として、①障害者支援施設の回答割合が少ない、②契約者ゼロならびに極めて少数の事業所からの回答が一定数ある等が考えられる。また、2020年調査には、障害者自立支援法以降に運営を開始している生活介護事業所で、通所利用者のみ定員20人規模の回答割合が比較的多く含まれているものと推測される。総じて、2020年調査結果は、2019年調査と比較すると、現状の生活介護事業所の実態に近いサンプルだと考えられる。

2) 強度行動障害者支援に取り組んできた組織・事業所

2019年調査結果を比較すると、生活介護事業所における知的障害者の利用割合、重度障害者加算等の請求人数、強度行動障害者支援者養成研修の修了者数は、明らかに2020年調査の数字が少なくなっている。現在の生活介護事業所の実態を2020年調査が示しているなら、2019年調査は強度行動障害者支援について比較的積極的に取り組みを行ってきた事業所が多く存在する母集団である。日本知的障害者福祉協会ならびに全日本自閉症支援者協会の設立趣旨や経過からも、この考察は妥当なものであると考えられる。事実、法人ならびに事業所独自で強度行動障害に関係する研修会の開催やコンサルテーションを活用している事業所の割合は、2019年調査が明らかに高い。

3) 強度行動障害者支援者養成研修の成果

知的障害・強度行動障害者支援を長く牽引してきた組織・事業所の回答が多く含まれる2019年調査においても、強度行動障害者支援施策等に関する自由記載の要望として最も多かったのは、「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、その支援の困難さと体制整備の不十分さを訴えている。我が国では、2013年度より強度行動障害者支援者養成研修のカリキュラムを定め、全国で展開している。また、この研修修了者の配置と研修内容に見合った支援の提供を条件に、2015年度より重度障害者加算等を新設し、高い報酬上の評価を行っている。

2020年調査と2019年調査結果を比較すると、強度行動障害者支援者養成研修が一定の成果を示している。各調査の回答事業所はほぼ同数であるが、例えば強度行動障害者支援者養成研修（基礎研修）の修了者数の配置状況は2019年調査が明らかに多い。2019年調査は3,471人であるが、2020年調査は1,980人の修了者であり、約2倍の差異が存在する。この強度行動障害者支援者養成研修修了者数の違いは、同研修で紹介している標準的支援の実施状況の割合と相関関係がある。

表11は、強度行動障害者支援者養成研修で紹介している標準的支援について7項目を取り上げ、事業所における「活用状況」を多肢選択法による回答を求めている。回答として標準的支援を「常に活用している」「概ね活用している」の項目を選択している事業所の割合は、すべての項目（7×2項目）において、強度行動障害者支援者養成研修（基礎研修）修了者が明らかに多い2019年調査結果で高くなっている。もちろん、この結果だけで強度行動障害者支援者養成研修の内容が生活介護事業所に標準的支援をもたらしている証拠にはならない。例えば、かなり以前から標準的支援を提供していた生活介護事業所が、強度行動障害者支援者養成研修の受講を積極的に奨励している可能性がある。また、運営組織や事業所独自に強度行動障害者支援について学んでいる生活介護事業所が、標準的支援を提供している可能性もある（表15参照）。標準的支援の活用状況の分析は別として、強度行動障害者支援者養成研修修了者の数が多いグループの方が、標準的支援を提供している割合が高いことは、2年間の調査で明らかになった。

(2) 人材養成と標準的支援の提供

1) 生活介護事業所における標準的支援の提供

2020年調査、2019年調査のどちらにおいても、「強度行動障害者支援者養成研修で紹介する標準的支援を実施している事業所が明らかに少ない」現実重要なポイントである。

2019年調査において、強度行動障害者支援に関係する加算請求を少なくとも1人以上行っている事業

所は 191 事業所であり、標準的支援の 7 項目の合計点が 14 点以下（最小 7 点～歳代 28 点）、つまり平均的に標準的支援を「十分活用している」か「おおむね活用している」している事業所（標準的支援活用グループ）は 76 事業所に過ぎなかった。この標準的支援活用グループは、アンケート回答事業所のうち 17.1%であり、さらに強度行動障害者支援に関係する加算請求している事業所のうち 39.8%であった。2020 年調査においても、加算請求を行っている 123 事業所のうち、標準的支援活用グループは 49 事業所に過ぎず、アンケート回答事業所のうち 11.0%、加算請求している事業所のうち 39.8%であった。

特に、重度障害者支援加算（二）等を請求する要件として、強度行動障害者支援者養成研修修了者を一定の割合で配置するだけで無く、研修内容に準じた個別の支援を提供する（支援の手順書や行動観察記録等の証拠書類が整備する）ことが求められているにも関わらず、事業所としての体制が十分整備されていない事業所が 2020 年調査、2019 年調査のどちらにおいても 60%以上存在していることになる。

2) 標準的支援とより質の高い支援に向けて

本調査では、強度行動障害者支援者養成研修の修了者は、全国の生活介護事業所には一定数配置されているが、標準的支援として紹介している「アセスメントからはじまる P D C A サイクル」に取り組んでいる事業所は少数であることが、昨年度の同様に明らかになった。また、重度障害者加算（二）等の請求を行っている事業所においても、このような支援を実施している事業所が過半数に満たないことも推測される。2 年間の調査結果から、標準的支援を積極的に活用している事業所は、組織外部の専門スキルの高い人材を自主的に活用し、事業所内での「学び」を「継続する」ことを重視していると推測できる。

我が国の強度行動障害者支援施策においては、以下の 3 つの大きな課題解決が早急に求められている。

- 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（受入拒否ゼロに向け）
- 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（従事者の支援力向上）
- 上記 2 つの取組みを全国規模で普及する（地域格差の平準化）

この 3 つの課題すべてに、生活介護事業所だけでなく、施設入所支援、共同生活援助、行動援護、居宅支援、短期入所、重度訪問介護、重度包括支援といった障害福祉サービス事業所における人材養成が不可欠である。本調査結果は、生活介護事業所における現状を把握する基礎的な資料であると考えられる。一方、障害福祉サービス事業所において標準的な強度行動障害者支援を拡大する、あるいは地域でより質の高い支援が提供のあり方を検討するには、先駆的な取組み事例の蓄積と専門家同士による議論を今以上に積み重ねていく必要がある。

文献

- 1) 全日本自閉症支援者協会（2020）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. 令和元年度障害者総合福祉推進事業報告書.

令和2年度障害者総合福祉推進事業

指定課題 21：強度行動障害者に対する、コンサルテーションの効果と、指導的人材養成に関する研究

ヒアリング調査とコンサルテーション活用のガイド作成

ーコンサルタントとコンサルティの調査のまとめー

1. はじめに

令和元年度・2年度に一般社団法人全日本自閉症支援者協会（以下、全自者協）が実施した研究事業において、強度行動障害支援者養成研修が全国的に展開されており、①障害福祉サービス事業所では同研修を修了した支援員が一定数配置されている（令和2年度調査では1生活介護事業所あたり基礎研修修了者は4.4人）、②重度障害者加算等を請求している利用者も多い（令和2年度調査では生活介護事業所全利用者の加算請求者の割合は11.2%）ことが明らかになった。国ならびに地方自治体で展開している最近の強度行動障害者支援施策は、着実に全国の障害福祉サービス事業所に展開されている。しかし、研修で学んだ基礎的な知識は、実際の支援の現場で応用することは容易でないことも明らかである。研修で紹介されている標準的支援が事業所でどのように活用されているかを問う項目で、活用ならびに概ね活用と自己評価している生活介護事業所は9.2%（令和2年度調査）であった。事業所における支援の質の向上に向けた取組みが新たな課題になっている。

令和元年度調査では、56事業所（12.6%）がコンサルテーションを活用しているとアンケート調査に回答していた。また、その後のヒアリング調査では、強度行動障害支援者養成研修で紹介している標準的支援を提供している15カ所の生活介護事業所（障害者支援施設含む）のうち8カ所はコンサルテーションを活用していた¹⁾。また、先行研究においても、新たに学習した支援方法が実際の現場に根付くには「現場でコーチング」を行うことが唯一の方法であるも言われている²⁾。しかし、強度行動障害者を直接支援する現場（事業所）で実施されるコンサルテーションの詳細について整理された資料は存在しない。また、コンサルテーションの実態について調査した研究も存在しない。

本調査は、強度行動障害者支援におけるコンサルテーションの実態を調査・整理し、障害福祉サービス事業所においてコンサルテーションを活用する際に準備すべき事項等をまとめ、活用を促す資料の作成を目的とする。

2. 方法

（1）事業所・コンサルタントのヒアリング調査

1) ワーキングチーム会議による意見集約

強度行動障害ならびに自閉症児者支援に関する、研修講師ならびにコンサルテーション経験のある13人のワーキングチーム（発達障害者支援センター7人、公立施設3人、大学・特別支援教育3人）にコンサルテーション経験が豊富な3人の検討委員と事務局・オブザーバーによるワーキングチーム会議を開

催し、いわゆるエキスパートパネル方式で以下の2つのポイントについて整理を行った。

ただし、コンサルテーションを活用する事業所のニーズは多様であり、支援力の高い事業所が、支援員間のスキルの平準化やさらなる支援力向上を目指して活用する事例が多い。ワーキングチーム会議参加者が実施するコンサルテーションもこのような事業所における事例が多い。

当研究事業では、a)強度行動障害者に直接支援を提供する障害福祉サービス事業所等の支援員が、その障害特性の十分な理解するために求められる知識と適切な支援を提供するためのスキルの向上を図ること（障害理解と支援技術の普及）、b)強度行動障害者を受入れ、一人ひとりの状態像やニーズに合った質の高い支援を提供出来る事業所の拡大を図ること（質の高い支援を提供する事業所の拡大）に貢献する取組みを明らかにすることである。そこで、ワーキングチーム会議では、強度行動障害支援者養成研修で紹介している『標準的支援を提供出来ていない』事業所を対象に、コンサルテーションで『はじめて標準的支援を学ぶ』事業所を想定して以下の議論を行った。

- コンサルテーションが目指す方向性：標準的支援をはじめて学ぶ事業所に対するコンサルテーションといえども、事業所の形態や規模、組織の歴史や風土、職員配置やバックグラウンド等多様であり、またワーキングチーム会議参加者が経験した事例を整理する前に、コンサルテーションが目指す方向性について議論を行った。会議において議論された方向性とは、①直接支援を実施する支援員チームの支援力向上に直接アプローチするコンサルテーション、②障害特性の理解を基本に自立的な日常生活を構築する継続的な実践を通じたコンサルテーション、③コンサルテーションは有期限であり事業所の変化に合わせた計画的なスケジュール管理を行うことであった。また、先行研究を参考に³⁾、コンサルテーションによる障害福祉サービス事業所の環境変化を評価する尺度の試作版（全自者協研究事業版ERS：本稿巻末参照）を作成し、コンサルテーションが目指す方向性の明確化を試みた
- コンサルテーションのプロセス：架空のモデル事業所を想定し、コンサルテーションの開始から終結に至るプロセスを作成した。当初は、コンサルタントの立場から時系列で一連のプロセスを整理し、成果に結びつくための重要なプロセスの洗い出しを行った。その後、コンサルティとなる事業所（例：事業所の管理者ならびに運営組織役員）の視点から、このプロセスを5つの基本要素に整理し、さらに①効果が期待できるコンサルタントの選択、②支援チームのPDCAが動き出す、③標準的支援が事業所に根付くといった3つの期間に分割した。この5つの基本要素ならびに3つの期間は、次の「事業所ならびにコンサルタントへのヒアリング調査」のインタビューガイドとした

2) 事業所ならびにコンサルタントへのヒアリング調査

令和元年度のアンケート調査・ヒアリング調査ならびに検討委員・ワーキングチームからの情報をもとに、ヒアリング調査対象事業所をリストアップし、メール等による事前調査ならびに調査協力依頼を行った。なお、ヒアリング調査対象としては、概ね、①強度行動障害支援者養成研修が開始された後にコンサルテーションを活用している、②調査時点で標準的支援が事業所に根付いていることを条件とした。また、ヒアリング調査は、その事業所のコンサルテーションに関係していないワーキングチーム等の委員が分担して訪問した。

令和2年10月～11月の間に、以下の8事業所においてヒアリング調査を実施した。

- ① 江ヶ崎生活介護事業所（生活介護）／横浜市鶴見区（社会福祉法人大樹）
訪問日（訪問者）：2020年10月12日（縄岡好晴・高橋隆志）
コンサルタント：中山清司
- ② 南海学園（障害者支援施設）／高知県南国市（社会福祉法人来島会）
訪問日（訪問者）：2020年10月22日～23日（志賀利一）
コンサルタント：堀内桂・山根和史（北摂杉の子会）
- ③ 障害者地域活動ホームもとみや（生活介護）／横浜市鶴見区（特定非営利活動法人げんき）
訪問日（訪問者）：2020年11月5日（河合高鋭）
コンサルタント：米澤巧美（横浜市発達障害者支援センター）
- ④ 清瀬育成園ひだまりの里きよせ（障害者総合支援施設）／東京都清瀬市社福（社会福祉法人東京都手をつなぐ育成会）
訪問日（訪問者）：2020年11月13日（滝澤剛敏・松上耕祐）
コンサルタント：山根和史・堀内太郎・中山清司
- ⑤ かつらぎ（障害者支援施設）／大阪府富田林市（社会福祉法人大阪府社会福祉事業団）
訪問日（訪問者）：2020年11月16日（中山清司・山根和史）
コンサルタント：なし（法人内職員のスーパービジョン）
- ⑥ 砂川更生福祉センターいぶき（障害者支援施設）／大阪府泉南市（大阪府）
訪問日（訪問者）：2020年11月18日（宇山秀一・米澤巧美）
コンサルタント：坂井聡他（長期間年度単位で様々なコンサルタント依頼）
- ⑦ おおざとの赤い屋根（生活介護）／大阪府能勢町（社会福祉法人四幸舎和会）
訪問日（訪問者）：2020年11月19日（宇山秀一・米澤巧美）
コンサルタント：小田桐早苗
- ⑧ 翼（障害者支援施設）／京都府城陽市（社会福祉法人南山城学園）
訪問日：2020年11月20日（宇山秀一・米澤巧美）
コンサルタント：なし（法人内嘱託職員のスーパービジョン：澤月子）

この8事業所すべてにおいて、調査時点で標準的支援が根付いており、事業所をあげて強度行動障害者に対する支援力向上に取り組んでいた。ワーキングチーム会議において整理したインタビューガイドに沿ってヒアリング調査を実施した。ただし、2事業所は組織内のスーパービジョンで標準的支援を学んでおり（⑤、⑧）、1事業所は強度行動障害支援者養成研修がスタートするかなり以前からコンサルテーションを活用していたため（⑥）、最終的な分析対象から外した。

（2）コンサルタント経験者との意見交換と活用ガイドの編集

「ワーキングチーム会議による意見集約」「事業所ならびにコンサルタントへのヒアリング調査」を経て修正されたコンサルテーションのプロセスならびに要素をまとめ、「コンサルテーションの活用ガイド（案）」として編集し、検討委員会ならびにワーキングチーム会議を経て修正した後、本研究事業に直接

関与していない7人のコンサルタント経験者との意見交換会を実施した。このコンサルタント経験者は、本事業のアンケート調査で名前があがっている者ならびに検討委員ならびにワーキングチームから推薦を受けた者である。コンサルタント経験者との意見交換の概要は表1の通りである。この意見交換の内容を受け、事業所の運営責任者を対象に編集した「コンサルテーションの活用ガイド」の最終編集を行った。

表1. コンサルタント経験者との意見交換の概要

1. 日時：(1回目) 2021年2月17日 18:30-20:45 (2回目) 2021年2月25日 18:30-20:45
2. 方法：オンライン会議でインタビューガイドに沿った聞き取りと質疑応答
3. 参加者：(1回目) コンサルタント経験者4人+ガイド編集担当等13人 (2回目) コンサルタント経験者3人+ガイド編集担当等10人
4. インタビューガイドに沿った聞き取り内容：①継続的コンサルテーションで苦勞した事例、②期待以上の成果が上がった事例、③コンサルテーションの活用ガイド(案)の内容について、④コンサルタント養成について他
5. コンサルタント経験者：小田桐早苗(川崎医療福祉大学)／澤月子(社会福祉法人南山城学園・湊川短期大学)／諏訪利明(川崎医療福祉大学)／寺尾孝士(社会福祉法人栗山ゆりの会)／中野喜恵(社会福祉法人はるにれの里)／堀内桂(社会福祉法人北摂杉の子会)／堀内太郎(社会福祉法人正夢の会)

3. 結果と考察

(1) コンサルテーションの共通項

「ワーキングチーム会議による意見集約」「事業所ならびにコンサルタントへのヒアリング調査」「コンサルタント経験者との意見交換会」を経て、はじめて標準的支援を学ぶ事業所を対象としたコンサルテーションを以下の3つの視点から整理を行い、コンサルテーション活用のガイドを作成した。

1) コンサルテーションを担う代表的な4者

コンサルテーションを活用において表2の4者が重要な役割を果たす。この4者のうち、運営責任者はコンサルテーションの契約、モデル利用者やコアチームの選択、事業所全体の運営に関係する各種調整を行い、コンサルテーションの大部分は、モデル利用者、コアチーム、コンサルタントの3者の活動が中心である。

表2. コンサルテーションを担う代表的な4者

 <p>コンサルタント</p>	<p>コンサルテーションを企画・実施・進捗管理を行い、そして、事業所における強度行動障害者への支援の質について冷静に評価する専門家。通常、強度行動障害支援者養成研修の内容を学ぶ事業所やその運営組織に所属していない、外部の専門的な知識やスキルをもつ人材がコンサルタントとなる</p>
 <p>モデル利用者</p>	<p>コンサルテーションを活用することで、適切な支援を提供し、行動改善等を図りたい、事業所を利用する強度行動障害者。コンサルタントは、このモデル利用者の障害特性を明らかにし、具体的な支援方法を立案し、実施・記録・見直し等をコアチームと一緒に継続的に続けることになる</p>
 <p>コアチーム</p>	<p>コアチームとは、コンサルタントと一緒にモデル利用者の支援を継続し、強度行動障害支援者養成研修の内容を学ぶ支援員のチームのことである。通常、コンサルテーションを開始する以前から、モデル利用者の直接支援に携わる支援員がこのコアチームの一員となる。事業所規模にもよるが、3～6人程度のチームが適正規模。コアチームのうち1人は、チームリーダーになる</p>
 <p>運営責任者</p>	<p>障害福祉分野では、通常、事業所の管理者またはサービス管理責任者がこの運営責任者に相当する。場合によっては、事業所を管轄する運営法人の役員や幹部職員がこの役割を担う場合もある。運営責任者は、人事上の配置や役割の変更を命令する権限があり、事業所の経営責任を担っている</p>

2) 5つの基本要素

コンサルテーションの初期は、コンサルタントのティーチング・コーチングを受け、コアチームがOJTとしてPDCAサイクルを回しながら標準的支援を学ぶことになる。それも、行動障害が著しい1人のモデル利用者から始まるのが一般的である。このPDCAサイクルを、強度行動障害者支援のコンサルテーションに適した用語に置き換えると、図1の5つの基本要素の循環として表すことができる。

「①直接観察」とはコンサルタントがモデル利用者のアセスメントを実施することであり、その方法も特別な場所を設定し、非日常的なアセスメントツールを活用した直接観察を実施する場合が多い。強度行動障害者支援のコンサルテーションの際だった特徴は、コンサルタントの直接観察（アセスメント）により整理した情報をコアチームと共有化し、さらにその情報を元に具体的な支援をコンサルタントとコアチームが共同で組立てる過程を重視することである。モデル事例の事業所における支援経過と問題点をコアチームがコンサルタントに報告し、何らかの指導・アドバイスを受けるといった手法からスタートしない。初めて標準的支援を学ぶ事業所において、この「①直接観察」「②障害特性理解の共有」「③具体的支援の組立て」は欠かせない。5つの基本要素のサイクルの循環がスムーズに進行することにより、コンサルタントとコアチームとで障害特性の理解の共有化が進み、具体的支援の組立てもコアチーム主導に変化していく。

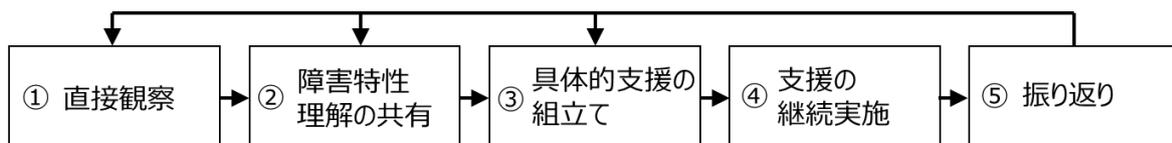


図1. コンサルテーションの5つの基本要素

3) 3つのプロセス

事業所において、コンサルタントとコアチームが協同で成果を上げるためには、上記の「5つの基本要素」をさらに拡大した、広義のコンサルテーションのプロセスが存在する。この広義のコンサルテーションは、図2の3つのプロセスに分けることが可能である。なお、図1の5つの基本要素は、広義のプロセス2とプロセス3に位置づく。

プロセス1の「事業所とコンサルタントのマッチングは」、事業所とコンサルタントの出会いから、事業所において強度行動障害支援者養成研修の内容、つまり新しい支援の学びがはじまるまでのプロセスである。この最初のプロセスは、運営責任者とコンサルタントの2者が重要な役割を果たし、今後のコンサルテーションの成否に大きな影響を及ぼす大切な期間である。そして、このプロセスには、主に「コンサルタントを探す」「コンサルテーションの同意・契約」「モデル利用者とコアチームの選定」が行われる。

プロセス2「新しい支援の動き出し」は、モデル利用者に対して、コンサルタントとコアチームが協同で「5つの基本要素」に着手した初期段階のことを言う。新しく学ぶ支援と事業所のこれまでの支援の文化との開きが大きければ大きいほど、このプロセスは簡単に進まない。つまり、5つの基本要素が循環しない。場合によっては、運営責任者とコンサルタントが何らかの対策・調整を検討する場合もある。このプロセスは、主に「コアチームのリーダー専任」「事業所内研修会の開催」「他の先駆的事业所の視察」「新しいモデル利用者の選定」「コアチームの外部研修受講」が行われる。

プロセス3「新しい支援が事業所に根付く」は、コンサルテーションの5つの基本要素が、コアチームを中心に順調に回り出してから、最初のコンサルテーション契約の終了、あるいは次のコンサルテーション契約の開始までである。コンサルタントからの学びが、一定レベルで事業所に浸透しはじめたなら、コンサルタントに依存しない事業所の体制作に着手する。このプロセスには、主に「実践報告会の開催」「コアチームのローテーション計画」「コンサルテーションの終結準備」が行われる。

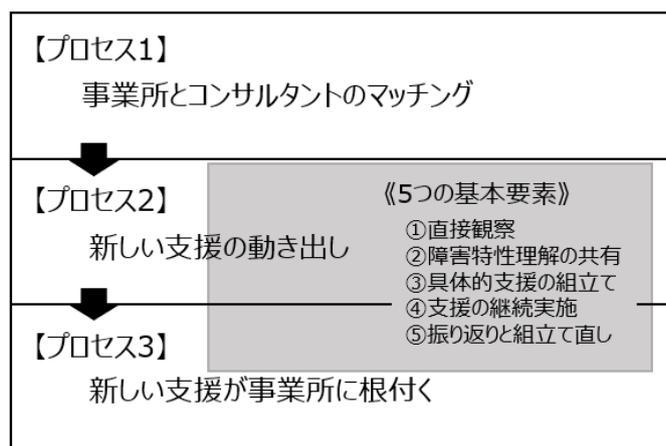


図2. コンサルテーションの3つのプロセス

(2) 事業所・コンサルタントのヒアリング調査結果の概要

「ワーキングチーム会議による意見集約」において、いわゆるエキスパートパネル方式で整理した内容と実際のコンサルテーションとの関連を明らかにするために実施したヒアリング調査の結果を以下にまとめる。

① 江ヶ崎生活介護事業所（生活介護）

【プロセス1】

- 行動障害のある利用者の保護者から、新規事業所の立ち上げの要望があり、地域全体で生活介護事業所への希望者の増加ならびにその障害特性から自閉症支援（行動障害支援）に特化した事業所の設立に踏み切る。開所は平成26年5月
- 法人として初めての取組みであり、専門的な知識・経験のあるコンサルタントに建物の設計段階から相談する（休憩時間に個別で過ごすスペースの確保のため設計変更）
- 事業所の運営開始後は2ヶ月に1回のペースで事例検討会を中心にコンサルテーションを実施（時間単位の契約）

【プロセス2】

- 事業所スタートしてしばらく経過した時点で、利用者の他害行為で支援員が大きなけがをする事故が発生する。専門的な支援の必要性を実感する（コンサルテーションを受入れる土壌作り、事業所内の支援に対する考え方の統一の難しさを実感）
- コンサルテーションの頻度と時間（利用者帰宅後）の制約があるが、当初の事例検討形式で支援員の不安感へのコンサルタントの相談形態から、次第にコンサルタントとコアチームで障害に対する共通理解が進み、PDCAサイクルが回るようになる
- コアチームが分担して先駆的な事業所で実習生として学ぶ機会を持つ。アセスメントやスケジュールの目的等を実感する
- モデル利用者の記録を徹底し（3日・3週間・3ヶ月の333記録）、コンサルタントを交えてのケース検討会を繰り返し、チーム全体で標準的支援を実施する
- ケース検討会では、行動の背景にある障害特性に着目し仮説を設定し、支援により検証するPDCAサイクルを回す
- 検討課題となる行動は必ず動画撮影を行い、家庭や外出中など多面的な情報収集を行い分析・検討する

【プロセス3】

- コンサルテーション3年目から、自閉症eサービスの評価キットを購入、活用方法の指導を受けた
- 他事業所で活用している方法を参考に、①作業・活動領域 ②情緒領域 ③対人関係・コミュニケーション領域 ④余暇領域、⑤ADL領域の5項目を重視したアセスメント実施
- 同時に、本事業所だけでなく、同一法人の他事業所へとコンサルテーションの範囲を広げている（他事業所では同じレベルで問題意識が持っていないが、同じ支援会議に参加）
- 法人内の人事異動ならびに、法人全体でコンサルテーションのカウンターパートナーとしての事務局の運用を行う

【ヒアリング担当者・コンサルタントのコメント】

- 行動障害のある利用者を想定して設立した事業所であり、施設内の移動距離が短い等設計段階で配慮がされており、豊富な受注作業、的確な課題分析により多くの利用者は自立的に日課を過ごしている

- 様々な日常生活や社会生活場面で、スケジュールシステムを活用した自立的な生活（変更のシステム導入含む）に向けての課題が残る
- 法人のトップから現場の責任者に至るまで、事業所設立段階でチームとして新たな支援を学ぼうとしていたことが、比較的緩やかなペースのコンサルテーションで成果が上がった要因だと考えられる。法人全体としてはさらなる学びを期待している
(全自者協研究事業版E R Sの評価なし)

② 南海学園（障害者支援施設）

【プロセス1】

- 施設内の虐待事案発覚後、法人全体で検討していた改善計画段階で、コンサルテーションを事業化した法人（社会福祉法人北摂杉の子会）と出会い、コンサルテーション契約を結ぶ（当初は1ヶ月に2日の年間契約）
- 当初は、虐待事案の検証委員会にコンサルテーションの内容を報告することになる。施設全体の権利擁護研修の意味合いももつ
- 一方、コンサルタントは、行動障害が著しい特定の利用者を対象にしたアセスメントからスタートするケース検討を提案し、職員全体の研修会と並行してPDCAサイクルの循環に取り組む
- 施設全体で、虐待防止に関係する新たな運営にむけて取組みを行わなくてはならない状況でコンサルテーションがスタートしている

【プロセス2】

- 2年目に施設の人材育成計画を策定し、先駆的な取組みを行っている事業所への体験研修や施設内研修会等を発展的に開催する
- 同時期、担当コンサルタントが交代し、コンサルテーションは現場の支援チーム中心のPDCAに重心が移る
- モデル利用者のアセスメントについても、施設の支援員から実施する体制作りを行い、コアチームによるアセスメントが根付いていく
- コンサルタントの発案で、年に2回の施設主催の実践報告会を開催する

【プロセス3】

- 虐待事案後の取組みも次第に整理され、コンサルテーションや研修を通じた人材育成にエネルギーが割けるようになる
- コンサルテーションの一定の成果はみられるものの、現場の支援員全体に支援のモチベーションを高めるまでに至らず、運営責任者がコアチームの再選定と役割の明確化を行う
- コンサルテーションの契約時間も増え、コンサルタントとコアチームとの結びつきが強くなり、障害特性の理解ならびに具体的な支援計画とそのフィードバックが濃密になる
- この頃から、多様なスケジュールシステムの活用による利用者の自立的な活動参加、自発的コミュニケーション支援の検討が行われる
- 同一法人の他事業所においても同様な取組みが開始される
- 実践報告会は、70人規模の参加者を集まるようになり、2年継続したコアチームのうち、半数

の入れ替えが行われる

【ヒアリング担当者・コンサルタントのコメント】

- 県立施設が民間委託された障害者支援施設であり、県内から行動障害が著しい人たちが集まっていたが、虐待事案を契機にコンサルタントと一緒に新しい施設に変化した好事例
- 詳細は「4. 事業所視点からのコンサルテーション活用の事例（ヒアリング調査の詳細報告）」を参照

（コンサルタントによる全自者協研究事業版E R Sの評価）

2015年4月：合計点（28）

項目1（5） 項目2（4） 項目3（5） 項目4（5） 項目5（5） 項目6（4）

2020年11月：合計点（13）

項目1（2） 項目2（2） 項目3（2） 項目4（2） 項目5（2） 項目6（3）

③ 障害者地域活動ホームもとみや（生活介護）

【プロセス1】

- 横浜市の独自制度で、障害者の地域生活を支える拠点として地域活動ホームを開始したのが約30年前（10年前からNPO法人として運営）。地域のニーズを受け止め、行動障害のある人たちの通所者が増えてきた
- 3年前に1人の支援員が利用者から強く叩かれ救急車で搬送される事故が起き、その利用者が他害する理由も分からず、支援員は恐る恐る支援を行っている状況
- 横浜市中で強度行動障害支援事業が新たに誕生したこともあり、発達障害者支援センターにコンサルテーションを依頼し、月1回2時間程度～2・3ヶ月に1回ペースで、公費によるコンサルテーションがスタートする

【プロセス2】

- 事故があった利用者を最初のモデル利用者とし、コンサルタントによるアセスメント、支援の組立てや事例検討が行われた
- 当初職員には、「何故構造化しなくてはならないのか？」「組織外の人材からの指導へ反発」等の抵抗もあったが、「困っているのは利用者」であるとのコンサルタントからの説明で、新たな支援の構築に向かうように変化する
- 事例検討と同時に、全職員を対象とした「障害の理解」や「構造化」についての研修を行っている。また、先駆的に強度行動障害者支援に取り組んでいる事業所の見学も実施
- コアチーム中心にPDCAサイクルが回りはじめ、支援員同士で具体的な支援方法や工夫を意見交換するようになり、新しい支援の効果が現れ、支援員のワークモチベーションが向上しはじめた。また、ケース検討の対象となるモデル利用者が増え、事業所全体で一貫した支援が行われるようになる

【プロセス3】

- コンサルタントを交えた事例検討会のペースでPDCAサイクルが回っている。現在は、コンサルタントが支援のヒントやアセスメントの手伝いを行う程度で、構造化の方法や詳細な支援

の工夫、記録方法とその評価について支援員が主体的に行っている

- 強度行動障害支援者養成研修においてこれまでの実践の経過の発表を経験する。また、他法人の事業所からの見学依頼が増えている
- コンサルタントの訪問は、支援員のモチベーション向上に有効ではあるが、公的な事業でもあり、訪問日の調整が難しい

【ヒアリング担当者・コンサルタントのコメント】

- 歴史的経過から、地域在住で利用希望のある人は断らずに受けることを使命として事業所運営を行ってきており、組織全体で困っている人を支える文化が醸成されていた
- 必要な備品等の購入、施設内の軽微な改修など、パートタイム職員を含め、タイムリーに対応できる強みがあり、早いタイミングで施設全体の支援体制が大きく変わった

(コンサルタントによる全自者協研究事業版E R Sの評価)

2018年4月：合計点 (29)

項目1 (5) 項目2 (5) 項目3 (5) 項目4 (5) 項目5 (5) 項目6 (4)

2020年12月：合計点 (12)

項目1 (2) 項目2 (2) 項目3 (2) 項目4 (1) 項目5 (3) 項目6 (2)

④ 清瀬育成園ひだまりの里きよせ (障害者総合支援施設)

【プロセス1】

- 都立の福祉型障害児入所施設の加齢児待機解消を目的に平成29年に運営を開始しており、運営方針としてTEACCHプログラムを取り入れた自閉症支援の推進
- コンサルタントは開設1年前(児童施設からの移行段階)より3人に依頼しており、施設開始前から運営責任者等が研修会・勉強会等で顔を合わせていた人材
- 3人のコンサルタントは、月1回が2人ともう1人は法人全体の研修会の開催として契約
- 施設解説以前から中核職員は、自閉症支援の基本を学んでいたが、強度行動障害の支援については実践経験が少なく、構造化された支援等の導入についても自分達で全てをカバーするには不安や心配も多かった為、コンサルテーションを依頼することに
- 開設準備段階では、「実践」して初めて「座学による知識の本当の理解」につながることや「慣れで行えていたこと」を「理論に置き換える」ことで新任職員育成の「体系」を作ることも目標にしていた
- 6名のコアメンバーを選定し、固定したメンバーで学びを促進することに

【プロセス2】

- 児童施設で他害・自傷が激しい利用者のコミュニケーション支援についてコンサルタントを交えてPDCAサイクルで検討することで他害・自傷が軽減する経験をコアメンバーがもつ
- 強度行動障害者を担当する支援員の独特と負担感をコンサルタントが理解することにより、心理的なサポートとなった
- コンサルテーションは、コアメンバーにとって通常の業務にプラスの負担を強いるものであるが、PDCAサイクルを推進するための「宿題」が緊張感をもたらし、やる気が継続した

- 経験3年目前後の支援員による園内研究発表会を企画し、3人のコンサルタント全員参加。学んだ特性の理解や具体的な支援方法を計画した根拠を人に伝えるスキルの向上により、さらなる支援力の向上を目指した
- コアチームは、若い支援員にかみ砕いて支援の方法を説明し、チームで協力して支援を続けるようになってきた

【プロセス3】

- コアチームを中心に、支援員のリーダーが育ってきた。外部の研究会にも参加する支援員も増え、学ぶ姿勢がより高まった
- 多くの利用者に対して、コンサルテーションで学んだ評価から始まりケース検討によるPDCAを回すことが定着しはじめている
- 知識や支援スキルが向上した支援員は、他の支援員の育成について「悩む」機会が増えてきており、さらなる仕組みはフォローのあり方を検討している（次世代のコアメンバー育成）
- 強度行動障害に対する支援のノウハウを持った拠点を増やすことで、施設同士の連携により様々な困難ケースを解決できるようになると考えており、地域の底上げを願っている

【ヒアリング担当者・コンサルタントのコメント】

- 事業所の運営責任者が、事前に詳細な企画を立ててコンサルテーションを活用したモデル事例（コンサルタントによる全自者協研究事業版E R Sの評価）

2017年5月：合計点（19）

項目1（5） 項目2（3） 項目3（1） 項目4（2） 項目5（4） 項目6（4）

2020年12月：合計点（9）

項目1（2） 項目2（1） 項目3（1） 項目4（2） 項目5（2） 項目6（1）

⑤ おおぞとの赤い屋根（生活介護）

【プロセス1】

- 平成25年に事業開始、平成30年よりコンサルテーションを導入
- 運営責任者が講演会や大学の夜間講座等においてコンサルタントで出会っており、TTAPやPEP等のアセスメントツールから「学習スタイル」を推測し支援に結びつけるノウハウの取得を大きな目的とする

【プロセス2】

- 最初は運営責任者がコアチームを決めていたが、自分たちが「こうしていきたい」という気持ちがないままで、宿題が出されてもコンサルティングの効果が現れないため、自主性の視点から再検討を行っている
- 支援計画を立案し、実際に支援を行うことで手応えを感じてことで、支援への前向きさが出てきた
- PDCAを回し、学習スタイルと支援の結び付けを繰り返すことで、自閉症が持つ利用者本人の「しんどさ」に気づけた。アセスメントから学習スタイルを推測する力量がもっとも大きく変

化したポイント

- コンサルテーションを受けているのは正規職員であり、詳細な手順書を作成し、モデルを提示する等で非常勤職員の理解を促している

- 他の法人・事業所と連携し、事業所間での学びや支援の実際について意見交換する機会を作る【プロセス3】

- 主体性をもったコンサルテーションのあり方について、運営責任者ならびに支援員で検討している。同一法人の別事業所におけるコンサルテーションも検討している

- TTAP等を活用したアセスメントを多くの職員が実施できており、その際の映像を繰り返し視聴し、評価分析するスタイルが定着しており、支援力向上の基礎になっている

- 内部でスーパービジョンができ、若い世代の育成が出来る体制に向けて検討中

【ヒアリング担当者・コンサルタントのコメント】

- コンサルテーションを事業所が「正しく使っていく」という視点でコンサルタントとかかわってきており、事業所の目標に向けてのひとつの手段としてコンサルテーションが位置付けている

(コンサルタントによる全自者協研究事業版E R Sの評価)

2020年4月：合計点(19)

項目1(4) 項目2(4) 項目3(3) 項目4(3) 項目5(2) 項目6(3)

2021年1月：合計点(12)

項目1(2) 項目2(2) 項目3(2) 項目4(2) 項目5(2) 項目6(2)

上記以外の「かつらぎ」「砂川厚生福祉センターいぶき」「翼」の3カ所の障害者支援施設については、質の高い強度行動障害者支援を実施しているが、今回のヒアリング調査の目的であり、組織外のコンサルタントにより、比較的最近に標準的支援を学びはじめた事業所から外れることから、個別の報告は省略する。

(3) コンサルタント経験者との意見交換会における修正

本研究事業に直接関与していない7人のコンサルタント経験者との意見交換会をオンラインで2回(各2時間15分程度)開催し、「ワーキングチーム会議による意見集約」「事業所ならびにコンサルタントへのヒアリング調査」の内容の補足・修正を行った。意見交換会で議論され内容を、インタビューガイドに沿って以下に要点を記載する。

1) コンサルテーションの継続で生じる問題

- 外部のコンサルタントが入ると、事業所がすべての支援においてコンサルタントに依存的になりやすい
- 虐待事案がきっかけでコンサルテーションに入った時、数カ月で支援の変化が生じはじめた段階で、担当した支援員が続けて退職していく事例があった。支援技術だけではない運営上の課題を抱えている
- 事業所としての明確な目標が存在せず、「とりあえずコンサルテーションを依頼した」事例では、

終結段階で不全感が残る

- 運営責任者から依頼されたが、指示系統や業務の管理体制が曖昧で、早々に「もう来なくていい！」と拒否された事例（同様に、現場の依頼があったが、「大声で指示すればなんとかなる！」「環境整備は必要ない！」と管理者が拒否した事例も）
- モデル利用者の家族が、個別的な支援を強く拒否し、コンサルテーションがスタートできない事例があった
- アセスメントの結果、生活全般の過ごし方の再構築を提案するが、すぐに夜間の施設対応が必要なくなる行動改善を要求され、中止になる事例
- コアチームから提案された内容を、運営責任者が事業所全体に提案や説得ができない

2) コンサルテーションの成果が上がる要件

- 組織がコンサルテーションをどのように活用するかが明確であること
- 共通の物差し（アセスメントツール等を活用して障害特性を理解する）を見つける、理解するようになること
- 具体的な支援とその変化について「何故そうなったのか？」、新しい支援方法について「何故そうするのか？」を支援員自らがことばにできる
- 行動障害が極めて著しい事例に対して、その行動に着目して立ち向かうのではなく、日常生活の些細な行動ならびに自立的なスキルをひとつずつ教えていくことができる事業所（障害者支援施設の中には昼食後の活動が入浴と夕食しかない場所が少なくない。最低限の生活を保障できないで強度行動障害者支援はない）
- 家族の賞賛が支援員の強いモチベーションになる（個別支援計画の進捗状況を家族に説明する際、普段の支援の様子を動画で紹介することでその変化に家族が驚く）
- コンサルテーションによる生活の変化から、「もっといろんなことができ、生活が広がる支援」を行いたいと支援員が考えること
- 視覚的支援の効果的な手法がコアチームの検討会で見つからなかった事例について、法人内の異動で幼児期の支援経験者が加わり、アセスメントの視点が変わり、具体物による手がかり提示がスムーズに動き出した
- コアチーム以外にコンサルテーションを受けたいというニーズが出てきた事業所（支援員が計画・実施している支援が利用者にマッチしているかどうかを確認し、考える機会を持ちたいと考えている支援員の存在）

3) コンサルテーションの活用ガイド（案）への修正要望

- 内容はわかりやすいが、文字が多く全体像を理解できるイラストが欲しい
- これまで経験したコンサルテーションの内容がガイドでうまく整理されている
- モデル利用者の選定について、あえて「最も著しい行動障害があり」「支援方法に最も苦慮している」利用者と限定する必要は無い（コンサルタントと運営責任者等との相談案件）
- コンサルテーションを受ける側の事業所・組織の要件をより明確に記した方が良い
- コアチームの作り方について踏み込んだ記載があった方が良い

- コンサルタントは運営責任者と事業所運営全般について意見交換する立場なのか、それともコアチームを中心とした支援員の支援力向上に特化した役割を担うのか、明確にした方が良い
- コンサルタントは基本的に「組織を変えることは難しい」と考えるところからスタートする必要がある。コンサルタントは提案をするまで。結果的に変化することはあっても
- 施設全体で権利擁護面から明らかに不備が多い場合、その改善を管理者が責任を持って改革できない場合、コンサルタントは入るべきではない
- PDCA サイクルに運営責任者が加わる仕組みも有効
- コンサルテーションを活用したいという当初のニーズは、運営責任者側からの場合も、直接支援を行っている支援員からの場合もあり、2つの流れがあっても良い

4) コンサルテーションの養成の視点から

- 基礎的な知識とスキルを学んだ経験者が、コンサルテーションの方法についても実地で学ぶのが基本ではないだろうか（組織内でのスーパーバイザーとしての役割はステップとして大切）
- 今年度から倉敷市で児童発達支援事業をサポートする3年間のモデル事業がスタートしている。いわゆるコンサルテーションができる人材養成もその中にあり、実際に事業所のサポートに養成中の人と同席し学ぶ、コーチングの手法を用いた人材養成を行っている（ロールモデルとして見せることも大切）
- 自分も他のコンサルテーション実施者に付いていき、学ぶ機会が重要であった
- フォーマル、インフォーマルアセスメントをスーパーバイザーについてしっかりと経験すること
- ほとんどは成人期の対応であることから考えると、精神科医療の代表的な疾患と標準的治療についての知識は必要
- コンサルタント経験者同士の情報交換の場の充実

5) 強度行動障害者支援の解決すべき課題

- 地域や事業所格差が大きい。偶然どこで生活し、どんな施設に入ったかで生活が大きく変わる
- 成人期の家族への支援について明確なロールモデルがない
- 成人期に至る前の家族や学校への支援体制の構築
- 医療機関との連携不足
- 拠点や事業所間での学びの場の不足

(4) コンサルテーション活用のガイド編集・作成

本研究事業のひとつの成果として、コンサルテーション活用のガイドの編集・作成を行った。タイトルは、ガイド集の目的を際立たせるため『強度行動障害支援者養成研修を現場で生かすために—コンサルテーション導入のガイド—』と改めた。

1) ガイドの目次と概要

ガイドは5つの章、注釈、4つの図表で構成された、表紙込みでA4版22ページ、概ね28,000文字強の冊子として編集した。ガイドの目次は、次の通りである。

強度行動障害支援者養成研修を現場で生かすために ―コンサルテーション導入のガイド―
(目次)

第1章 強度行動障害者支援のコンサルテーションとは

- (1) このガイドの目的
- (2) 強度行動障害支援者養成研修は全国に広がったが
- (3) コンサルテーションとは
- (4) コンサルテーションにより学ぶ内容

第2章 コンサルテーションの基本要素

- (1) 強度行動障害支援者養成研修の支援内容が実施できない事業所を前提に
- (2) コンサルテーションの担い手
- (3) 5つの基本要素
- (4) 5つの基本要素が回り出すには

第3章 事業所コンサルテーションの講義のプロセス

- (1) 3つのプロセス
- (2) 事業所とコンサルタントのマッチング／プロセス1
- (3) 新しい支援の動き出し／プロセス2
- (4) 新しい支援が事業所に根付く／プロセス3

第4章 コンサルテーションを活用した事例

- (1) 架空の事業所と事例から
- (2) 地域の強度行動障害者支援を担う覚悟（障害者支援施設おおぞら）
- (3) 公費によるコンサルテーションを活用して（東部生活介護事業所）
- (4) 虐待事件の検証過程から（障害者支援施設やまもも）
- (5) 実際にコンサルテーションを活用した事例

第5章 おわりに

- (1) 職場の先輩が指導できない
- (2) 強度行動障害者支援を学ぶ環境の整備に向けて

注釈

2) イラスト入りのチラシの作成

本ガイドは、事業所の運営管理者向けに、コンサルテーション活用を促進する目的として作成したものである。しかし、A4版で22ページ、28,000字強のボリュームであり、用語もすべて平易な表現にすることはできなかった。事業所の運営管理者にとって、簡単に手に取り、読みやすい冊子ではない。ワーキングチーム会議、コンサルタント経験者との意見交換会においても、「イラスト入りの平易なガイドにならないか」との改善要望が出された。

ガイドの内容を大幅に変更することは、現時点では困難であると同時に、本研究事業の成果は正確に発表し、必要があれば後に新たな機会で再編集を行うこととし、代わりに本ガイドが一目で把握できるイラスト入りのチラシの企画・作成を行った。このイラストは、イラストレーターに依頼し、A3版1枚

でガイドの内容を平易に表現するものとした。

3) コンサルテーションの必要性と役割を運営責任者にわかりやすく書き直す

編集・作成したガイドは、過去2年間の研究成果をまとめたものであり、コンサルテーション普及推進のストーリー仕立てになっている。事業所の運営責任者にとって身近な内容で、コンサルテーションの必要性を訴えている内容が存在しない。そこで、第5章に、多くの事業所では「OJTが出来る上司・先輩職員がいなくなっている」という視点からの文章として、以下の通り書き換えた。

第5章 おわりに

(1) 職場の先輩が指導できない

障害福祉分野では、障害のある人に直接支援を行う施設や事業所において、新たに採用した職員を教育（人材育成）する方法として、知識や経験豊富な上司や先輩のOJT（On-the-Job Training／職場内で実務をさせながらの教育）がもっとも重視されています。例えば、担当する利用者一人ひとりの特性ならびに配慮事項、事業所で行っている支援技術、日々の記録とミーティングにおける報告確認事項、職場の服務規律などといった具体的な職務内容だけでなく、組織運営ならびに障害福祉の理念、福祉職として学習やキャリアの考え方などについても経験則を元に、先輩から新人社員に指導やアドバイスが行われます。

このようなOJTは、これからも施設や事業所における人材育成の基本になるはずですが。もちろん、法人単位で独自の新任研修プログラムの企画運営する、関係団体や外部教育機関の研修を活用するなど、Off-JT（実務現場から離れての教育）も有効な手段ですが、人材育成の基本はOJTです。そして、新人あるいは現任職員が「学ぶこと」を重要視している施設や事業所には、必ず教育係として適任の上司や先輩が存在し、OJTを通して、施設や事業所の支援力向上を図っています。

現在、私たちの国では、強度行動障害者を受け入れ、一人ひとりの状況に応じた支援を提供できる事業所を「地域に増やす」ことが大きな課題になっています。毎年多くの支援員が、強度行動障害者支援者養成研修において、一人ひとりの障害特性を理解からはじまり、詳細な支援の手順を計画、チームで計画した支援の実施、個々の権利利益が保障され自尊心を育みながら社会参加の機会を増やす大まかな支援方法について、Off-JTとして学んでいます。しかし、強度行動障害者の家族からは、支援が出来る事業所が「足りない」と強い要望が、今もって出されています。障害福祉施策に携わる国や地方自治体職員、地域の相談支援専門員なども、家族と同様、強度行動障害者に一定レベルの支援の質を提供できる施設や事業所が「足りない」と考えています。

私たちは、強度行動障害者支援者養成研修の内容に準じた支援が、拡大しない大きな理由のひとつは、施設や事業所においてOJTが機能していないためだと考えました。つまり、強度行動障害者支援に関して、教育係として適任の先輩が、施設や事業所に「いない」のです。Off-JTとして強度行動障害者支援者養成研修で学んだ知識は、施設や事業所に戻り、実際の支援を通して繰り返し経験することにより、つまりOJTを通して学び、身につけていくものです。しかし、教育係としての先輩が存在しない施設や事業所では、強度行動障害者支援の学習に適した環境ではありませ

ん。

(2) 強度行動障害者支援を学ぶ環境の整備に向けて

『コンサルテーション導入のガイド』を作成した意図はここに 있습니다。施設や事業所に、OJTを担う教育係としての先輩が存在しないのであれば、組織外の人材（コンサルタント）を活用して、強度行動障害者支援を学ぶ環境作りを行うことを提案するものです。

強度行動障害者支援は、施設や事業所において根拠のある直接支援を学ぶ環境がなくては、先に進むことは出来ません。OJTによる人材育成がもっとも重視される領域のひとつです。しかし、OJTの質を左右する、教育係としての中核的な人材は、まだまだ不足しています。そこで、コンサルテーションを活用し、施設や事業所で人材育成できる環境作りを行うことを推奨します。そして、中長期的には、このような取組みが、施設や事業所に教育係になり得る人材が養成できるものと考えています。

しかし、組織外のコンサルタントの活用と組織内の先輩職員にOJTを託すのとでは、異なる点があります。施設や事業所の運営責任者は、この違いを知っておくことが重要です。このガイドは、主に、この違いについて解説したものです。

ガイドの内容は、既にコンサルテーションを活用して人材育成を行っている施設や事業所の事例を中心にまとめました。また、15人以上のコンサルタントの経験談も整理しました。実践に裏打ちされたガイドであると自負しています。用語の使い方、解説方法など十分とは言えませんが、多くの施設や事業所でコンサルテーションを活用することで、強度行動障害者支援を学ぶ環境作りをしていただければ幸いです。

4. 事業所視点からのコンサルテーション活用の事例（ヒアリング調査の詳細報告）

障害者虐待防止法施行後、高知県内における障害福祉従事者虐待の第一号事案としてマスコミならびに県議会にも大きく取り上げられ、県による数年にわたる特別監査が実施された南海学園（社会福祉法事来島会）では、この事案を契機に、施設運営のあり方を変革してきた。そして、そのひとつの方法として、コンサルテーションを活用した強度行動障害者支援力の向上であった。現在は、年に2回、県内外の多くの関係者が参加する実戦報告会を法人全体で開催しており、障害者支援施設における強度行動障害者支援のひとつのモデル事業所に成長している。以下には、ヒアリング調査書を原文のまま紹介する。

ヒアリング調査報告

訪問調査事業所：南海学園（社会福祉法人来島会）

訪問調査日：令和2年10月22日（木）・23日（金）

ヒアリング対象者：支援係長 西村潤氏 他

訪問・報告者：志賀利一（事務局）

（1）背景（県立施設の譲渡と身体拘束ゼロ検討）

1) 県立施設の譲渡

南海学園の事例紹介には、平成26（2014）年11月7日～9日に高知新聞が連載した「施錠のうちとそと：民営化福祉県内の現場で」の題材となった虐待通報事案に触れる必要がある。この記事は、虐待事案の背景に、国（管轄総務省）と県（歴代知事等）で推進してきた、行政改革の一環としての民営化問題が存在していると論じている。コンサルテーションに至る背景として、この歴史を簡単に触れておく。

南海学園は、高知県の知的障害児施設としてもっとも長い歴史をもつ。正確な資料を探せなかったが、知的障害児をもつ親のグループを中心とした有志の活動に対して、高知県が児童福祉法等に則った県立施設として設置・運営したと言われている。しかし、バブル崩壊後の県の逼迫した財政状況、ならびに社会福祉の基礎構造改革進める国の動き等から、県立施設の譲渡が決定した。県は、運営法人の選定の結果、平成18（2006）年4月から社会福祉法人来島会が南海学園の運営することとなる（現在の施設は1年後の平成19年度に建替え・完成している）。なお、社会福祉法人来島会は、愛媛県今治市を中心に事業を展開していた組織であり、平成18年以前には高知県での事業を行っていない。以前に来島会の前理事長（越智一博）から、「高知県は南海学園の譲渡先を県内の知的障害児者施設を運営する社会福祉法人に声をかけたが、手を上げるところがなく、県外のいくつかの法人に範囲を広げた声をかけていた。かなり強く手を上げるように求められた」との話しを聞かされた。現在も、来島会は今治市内と南海学園近隣の2地域で事業を展開している、年間の資金収支が17億円強の中堅社会福祉法人である。

社会福祉法人来島会が運営する南海学園は、平成18年4月にスタートしている。平成17年度に来島会の職員が複数名事前勤務を行い、利用者支援の実際や各種運営方法についての引き継ぎを行った。さらに、定年退職時期にあった県立施設経験者4人が、平成18年度以降に新施設職員として働いている（最も長く働いた職員は10年以上勤務している）。多くの地方自治体と同様、高知県においても、障害の程度が重篤で、支援が難しいと考えられていた人が南海学園に入所している。一定の時間をかけて、施設運営全般について引き継ぎが行われていたものと推測される。

南海学園の保護者会は、県立施設の時代から組織化されていた。県立施設ということもあり、通常社会福祉法人の保護者会とは異なり、運営法人への寄附等を行う機能は持たない。また、県立施設の保護者会とは、運営している県の立場からすると、保護者からの要望は「県民から県政への要望」でもあり、積極的に要望に応える必要があった（修繕や人員配置等の要望は大きかったと聞いている）。

2) 虐待が疑われる案件

高知新聞によると、平成26（2014）年3月に高知県庁に入った匿名の通報が、虐待事案のきっか

けだ。夜間を中心に、安全管理面から居室（一人部屋）の外鍵をかけ、自由に居室から出られないよう「身体拘束を行っている」とする内容だった。同年4月に障害者虐待防止法（あるいは障害者総合支援法）に則り、県が南海学園に2度立ち入り調査を実施しており、9月12日に「夜間の施錠・拘束に関する不十分な手続き」を認め、南海学園を運営する社会福祉法人来島会に行政指導を行っている。

高知県では、この南海学園の案件が、施設従事者の虐待案件として初事例であり、県庁内部で混乱があったと推測され、県議会においても大きく取り上げられている。なお、施錠による身体拘束について県は、終始「やむを得ない理由がある施錠」に相当すると判断し、「理由や記録に一部不備がある」ことを認めているが「虐待」としての認定には至っていない（ちなみに、社会福祉法人来島会の前理事長は高知新聞の取材に対して、虐待があったと認めており、謝罪と速やかな検証と対策の実施を図ると述べている）。

匿名通報により、身体拘束を受けている対象者としてあがった利用者は、県立施設当時から利用しており、夜間の支援方法について変更を行った経過はないとのこと（通報者は、どの時点で施錠を知ったかは不明）。県は、平成27（2015）年3月に、運営法人の改善勧告（身体拘束ゼロ推進委員会の開催、夜間職員の増員、職員研修会の開催、保護者アンケートの実施）を行い、同年4月に継続的に「監査」を実施することを加えた最終報告を行っている。

3) 身体拘束ゼロ推進委員会

「身体拘束ゼロ推進委員会」については、県からの勧告（平成27年3月）以前に社会福祉法人来島会で独自に開催しており、この委員会（以下、ゼロ委員会と呼ぶ）が、コンサルテーション実施に大きく関係している。

ゼロ委員会は、平成26（2014）年10月に前理事長の指示で設置されている。目的は、夜間に「他の利用者への粗暴行為を予防する」「転倒リスクの高い利用者の安全管理」を目的とした施錠であっても、原則例外なく施錠を行わない（身体拘束ゼロ）支援を行う施設の体制整備を構築することである。初回のゼロ委員会は、南海学園管理職（4人）、保護者会会長、苦情解決第三者委員の6人の小規模の委員会であった。2回目は、南海学園管理職、第三者委員に、新たに保護者会から2人、愛媛県の法人本部より専務理事を含む2人、高知県立大学教授田中きよむが加わり、身体拘束ゼロに向けて具体的な作業にとりかかっている。3回目は、来島会の顧問弁護士が加わり、第三者委員はメンバーから外れている。以降、施設利用者に関係する作業療法士、高知大学の寺田信一がオブザーバー参加した委員会もある。ゼロ委員会を中心に、当初42人の夜間の施錠対応から、施錠を必要とする根拠の見直し、ユニット内の環境や職員配置状況の調整等により、短期間で夜間施錠を2人に減らしている。さらに、やむを得ず身体拘束を実施する際のガイドライン作成に取り掛かっていた。

平成27（2015）年3月の県の改善勧告に従い、複数の外部有識者を増員した4月23日の拡大ゼロ委員会開催までに、6回のゼロ委員会を開催している。なお、拡大ゼロ委員会（第7回身体拘束ゼロ推進委員会）の外部委員は、名簿上（敬称略）、①国の強度行動障害支援者養成研修企画研究委員等から4人：松上利男（北摂杉の子会）、川西大吾（旭川荘）、中村隆（共栄福祉会）、志賀利一（国立のぞみの園）、②自主的なゼロ委員会から4人：田中きよむ（高知県立大学）、寺田信一（高知大学）、松宮慎（弁護士）、秋友英稔（保護者会）、③オブザーバーとして高知県から障害保健福祉課長補佐他2人（障害保健福祉課・福祉指導課）であった。さらに、拡大委員会当日は南海学園から園長以下主任まで

の7人と法人本部から専務理事、その他法人本部職員と現場支援員が末席に着く、大掛かりな会議であった。なお、①の強度行動障害支援者養成研修企画研究委員等の委員就任については、高知県障害保健福祉課から各委員に電話による事前依頼を行った後に、社会福祉法人来島会の専務理事他関係者が各職場に出向き承諾を得ている。

この第7回ゼロ推進委員会の直前の平成27（2015）年4月21日と4月22日に、社会福祉法人北摂杉の子会が法人としてコンサルテーションをスタートしている（初回は、松上利男・山根和史・勝部慎一郎の3人が訪問）。また、構造化された支援については、それ以前より南海学園内では取り組みが行われていた。知的障害児の通園事業（現児童発達支援センター事業）については、新園舎が完成した平成19年以降、初代の園長の方針で、積極的に構造化された支援を導入し、職員を外部研修等に積極的に派遣し、新しい通園の仕組みの構築が行われていた。残念ながら、障害者支援施設においても何度か研修等を実施したが、構造化された支援を代表とする、強度行動障害者の標準的支援の取り組みは不十分であった。

（2） プロセス1：事業所とコンサルタントのマッチング

1) 出会いから契約

コンサルタントとなる社会福祉法人北摂杉の子会との出会いは、平成26（2014）年度の第4四半期であった。ちょうど、施設で自主的なゼロ推進委員会を実施していた時期である。当時、施設独自の「身体拘束に関するガイドライン」作成ならびに、モデル・ガイドラインに記されている計画・記録等の運用管理方法に関する実際のノウハウを学ぼうと、南海学園の担当者が資料収集を行っていた。そして、NPO 法人 PandA-J が平成21（2009）年にいち早く発刊していた、障害者虐待防止のマニュアルを参考に、身体拘束ゼロに向けての具体的な取組を検討していた。具体的な取組事例や参考となる方法の教授を受けるため、PandA-J に訪問したいと電話を行ったところ、担当の女性（多分、堀江まゆみ）から「PandA-J の事務局に来るよりも、社会福祉法人北摂杉の子会の松上さんから具体的に教えてもらったほうが良い」とアドバイスを受けた。その後、専務理事と西村他が、北摂杉の子会の施設見学と相談に出かけている。

北摂杉の子会訪問時に、同法人理事長の松上利男から「虐待防止の手続きも大切だが、行動障害のある利用者の特性を理解した質の高い支援を提供することがより重要な課題である」と指摘されている。タイミングよく、来年度（2015年）から社会福祉法人北摂杉の子会では、これまでの経験を踏まえ、コンサルテーション事業を本格的に実施する計画があった。「しっかりとした支援を学ぶ良い機会だ」と情報提供されたものと推測する。

来島会の役員は、コンサルテーション契約の方針を早期に決断している。その後、南海学園と北摂杉の子会で何度か、訪問回数・コンサルテーション時間、費用等については調整を行った。最初から、お互いの組織の一定の決裁権をもつ人材同士が会い、短期間で方針決定、そして出会いから短期間でコンサルテーション契約に至っている。

2) コンサルティの独自の事情

なお、南海学園は、北摂杉の子会のコンサルテーション事業としての実質第1号の大規模契約であることから、コンサルタント担当者だけでなく、先に記した「県立施設の譲渡」という特別な事情のあ

る来島会の前理事長ならびに現理事長と松上利男は、様々な意見交換やアドバイスを行っており、コンサルテーションを円滑にすすめる土台作りになっている。

主なコンサルティとなる南海学園の現場は、この時期、これまで経験したことのない緊張した職場の雰囲気の中で支援を行っていたと推測される。主だったプレッシャーは、(a)マスコミ（主に高知新聞）からのバッシング（民営化を福祉の切り捨てといった視点が強い主張）、(b)身体拘束ゼロに向けての取組に関する県からの頻繁な問い合わせと・特別監査、(c)ゼロ委員会のための資料作りと現場での検討が想定される。しかし、この時期に職員の退職者が出ておらず、法人・施設の運営に対してある程度の信頼を持ち、大げさな表現だが、歯を食いしばり前向きに支援に向かっていたものと推測される。コンサルテーションの内容に対して、ネガティブに考え、声を出し抵抗する職員はこの段階ではいなかったと考えられる。虐待案件等の緊急事態で右往左往している施設が、すべてこのような雰囲気を作れるとは思えない。しかし、緊急事態がコンサルテーション受け入れにポジティブに作用した事例であり、平時の施設に入るコンサルテーションとは大いに異なる点である。

(3) プロセス2：標準的支援の動き出し

1) コンサルタントのプログラム

平成27(2015)年度から1年少々は、北摂杉の子会から山根和史が月1回2日間ペースで南海学園を訪問し、コンサルテーションを行っている（勝部真一郎と2名の訪問もあり、松上利男はゼロ委員でもありかなりの回数訪問している）。南海学園としては、県からの改善勧告に則った「職員研修会の開催」を、このコンサルテーションの機会を活用したいというニーズがあり、毎月「なるべく多くの職員が受講する研修会」を準備し、内部調整を行っていた。一方、コンサルタント側は、着実な支援スキルの向上が期待できる、特定のモデルとなる（著しい行動障害のある）利用者の支援をPDCAで積み重ねていく手法が大切だと考え、ケース検討を中心としたプログラムを提案していた。

結果、平成27年4月21日・22日の第1回コンサルテーションは、1日目に2つの講義、①虐待防止の取組（講師：松上）、②自閉症の障害特性（講師：山根）を実施（可能な限りの全職員受講）し、コンサルタントの園内見学、2日目に支援の実際の様子の見学の後、管理職・各寮の主任とコンサルタントの意見交換が行われている。次の月の第2回コンサルテーションでは、評価と個別支援計画の講義の後、選定された一人のモデル利用者について、コンサルタントと担当の主任・支援員とで情報交換が行われた。

ただし、モデル利用者のケース検討の段階で、コンサルタントが求める情報とコンサルティである主任・支援員の把握している情報との間に大きな差が存在しており、コンサルタントの質問に対してコンサルティから十分な回答が得られないことが浮き彫りになった。その結果、第3回において、コンサルタントが自閉症eサービスの評価キットを用い、モデル利用者の直接アセスメントを行い、その様子をビデオ撮影して意見交換することとなる。同時に、記録として南海学園の日課に合わせたスキャッタープロットも宿題として提出している。なお、南海学園では、コンサルタントの最初のモデル利用者を選定する際、「著しい行動障害がある」と同時に「ゼロ推進委員会」で報告する対象者とは別の人を選定していた。理由は、特定の担当支援員に負担がかからないように配慮したとのこと。コアチームで学ぶというより、職員全員参加を前提とした虐待事案対策が優先されていた。

第3回コンサルテーションは、モデル利用者にとって適度な緊張を強いられるアセスメント環境を

設定し、コンサルタントの提示される課題等をこなすアセスメントがまず実施された。この場面を録画したビデオを使い、利用者の障害特性の理解と有効と考えられる支援方法についての講義が行われている（この時も受講者は20人以上）。

第4回は、モデル利用者が2人増え、3寮共にモデル事例が出そろった。その都度設定された講義と直接アセスメントの動画を見ながら障害特性の理解と構造化のアイデア等の意見交換が行われる流れが出来上がった。コンサルテーションの日程も、2日間、2日目の午後はゼロ推進委員会の開催であった。

2) コンサルティの体制

平成27年度・28年度は、南海学園にとって、毎月の①ゼロ推進委員会、②コンサルテーションの運営を行い、さらに③定期的な特別監査（随時の県からの問い合わせに回答）も受けていた。障害者支援施設における職員シフトを組む際、間違いなくコンサルテーションの（講義に多くの職員が参加できる）日程は重要なポイントになっていたと推測される。また、モデル利用者の支援に関わる各寮主任プラス5人から6人の支援員が毎回コンサルテーションによるケース検討に臨めるように配慮していた。係長・主任は主に虐待防止の組織的な仕組みづくりにエネルギーを使い、直接支援を担当する支援員には具体的な構造化等のアイデアがコンサルタントから提案され、次月までの宿題になっていた（例：具体物のスケジュールを戻す箱の設置、空き缶つぶしの日中活動への参加）。当時を振り返ると、西村は「支援の現場にかなり負担がかかっており、コンサルテーションの活用方法が曖昧であった」と反省している。しかし、当時の南海学園としては、職員研修を継続的に開催し、多くの職員が参加しているという実績も求められており、コンサルタントも暖かくそのニーズを受け入れてくれていた。また、直接支援を担当する職員への宿題等の結果についても、優しく受け止めてもらっており、過度なプレッシャーにならなかったことも良かったと振り返っている。

それでも、特定のモデル利用者への支援を繰り返し少人数の支援チームで実施・検証する体制が不十分であったことで、「コンサルテーションによる学びを実感し、支援により利用者の生活の大きく変化する、その結果、支援に対する支援員のモチベーションが高まる」といったループに繋がっていなかったと西村は反省している。当時の置かれている環境を考えると、そこまで余裕はもてなかったと推測される。ちなみに、平成28（2016）年5月の南海学園保護者会総会において、オブザーバー参加の松上利男は、ゼロ推進委員会の取組とコンサルテーションの内容について報告しており、「南海学園職員は高いモチベーションで支援に取り組んでおり積極的にコンサルテーションを活用している」「目に見える結果がすぐに出るわけではないが、長期的にかかわっていく」と発言している。

3) コンサルタントの交代

松上利男が南海学園保護者会総会に出席し平成28年5月に、コンサルタントが山根和史から堀内桂に引き継がれている。この年の南海学園における人材養成計画は、下記の通り非常に盛りだくさんであった（同年6月のゼロ推進委員会資料より）。

- 人材育成計画：①支援員のキャリアアップを考えた 5 年のサービス管理責任者養成コース設定（外部研修派遣中心）、②褥瘡ケアや腰痛対策、栄養士・看護師の専門研修等の外部研修派遣計画、③南海学園における 4 ステップの人材育成の目標設定
- アセスメント計画：南海学園独自のアセスメントシートをアセスメントチームにより作成する、自閉症 e サービス版キットやK式発達検査といったツールを活用したアセスメント実施と支援絵の活かし方の 2 本立てで、アセスメント力の向上を目指す
- 伝達講習計画（平成 27 年度実績含む）：支援員全体に研修等の内容が伝達されるよう、原則毎月の伝達講習会を開催
- 施設見学計画：全国の強度行動障害に関係した事業所 2 カ所、自閉症支援の向上を目指して事業所 4 カ所の訪問を計画し、それ以外に専門家 3 人を招聘した研修会を予定
- スーパーバイズ予定（これが南海学園の狭義のコンサルテーションの計画）：コンサルタントは社会福祉法人北摂杉の子会のコンサルタントが中心となり、毎月 2 日のコンサルテーションの実施
- 実地研修計画：南海学園職員が 2 名、2 泊 3 日で社会福祉法人北摂杉の子会で実習を行う

単独の障害者支援施設で、これだけの人材養成の年間計画を立案しなくてはならない程、虐待事案以降の南海学園にかかるプレッシャーは強かったものと推測される。ただし、これだけ多くの人材養成計画を立案したことで、コンサルテーションの役割とコンサルティの体制が、前年度と少し変化してくる。

- コンサルテーションについては、コンサルタント（堀内）のカウンターパートナーとして支援係長（西村）が正式な窓口となる
- 西村他 1 名が、外部のフォーマルアセスメントの研修を受けており、アセスメント技法ならびにその結果から支援に活かすことも研修の軸に加える
- 松上利男より、年に 2 回の実践報告会を企画すること（初年度も報告会を開催している）。可能であれば、外部機関にも参加を呼びかける。また、北摂杉の子会主催の研修会で発表することも求める 他

コンサルティの窓口が現場に近い係長に正式に決まったこと、昨年以上に、特定の利用者を対象にアセスメント（フォーマルアセスメントを含む）を現場の支援に活かす方向に変化してきている。

（4）プロセス 3:標準的支援が事業所に根付く

1) コアメンバーを中心としたコンサルティ

平成 29（2017）年度、ゼロ推進委員会は役目を終え、終了している。また、県からの特別監査への対応も施設は慣れてきた（令和元年度まで毎年専務理事が県に取り組みの経過を報告していた）。一方、平成 26 年度から平成 28 年度まで 3 年間、法人・施設、ゼロ推進委員会、コンサルタントからの指示に従い、様々な新しい取り組みを行ってきた直接支援の現場にも疲労とマンネリ感が生じていた。現場の努力に見合った成果は存在しており、事実、県から一定の評価を得ていると同時にゼロ推進

委員会も終了した。アセスメントから支援計画をたてるPDC Aサイクルも浸透している。しかし、具体的な支援の工夫と利用者の変化を実感し、支援のモチベーションを高めるまでには至っていない。

そこで平成30（2018）年度より、園長の発案で、コンサルテーションを受ける直接支援員は、各寮2名に限定し、2年間は毎月継続してコンサルテーションを受ける仕組みに変更した。この少人数のコンサルティを「コアメンバー」と呼び、実践報告会で発表することも義務づけた（従来の直接支援員全体での学びから、まずモデル利用者の担当職員2人がより深く学ぶ方式に変更）。また、堀内のコンサルテーションも、1月に2日ではなく3日に増えた。

コアメンバーの支援員にとっては、コンサルテーションによる学び・意見交換の機会が以前とは比較にならない程増え、ビデオ録画された場面からのフィードバック、アセスメント結果との結びつき（次第にフォーマルアセスメントは研修を受けた2人の南海学園職員がとるようになっていく）による特性理解が進んだと推測される。また、日々の支援の手順を定める支援から、個別支援計画の立案の見直しまで、コンサルテーションによる変化が表れはじめた。

西村の感想では、このコアメンバーのコンサルテーションが軌道に乗ったところから、施設内でも利用者自らスケジュールシステムを運用できるようになってきたと話している。堀内のコンサルテーションも、受容や表出といったコミュニケーション機能について、丁寧にアドバイスが行われていた。また、実践報告会を繰り返すことで、支援の振り返りの重要性の気づきが増し、ポイントを絞った発表ができるようになっていく。それを裏付ける証拠として、実践報告会では、昨年度より新たに始まった同一法人の今治地区の実践報告2題と比較すると、その内容には明らかに一日の長があった。

なお、コアメンバーの半分は、今回の実践報告会で卒業し、新しいメンバーと入れ替わる。

文献

- 1) 全日本自閉症支援者協会（2020）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. 令和元年度障害者総合福祉推進事業報告書.
- 2) 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 . Denti, L.G., Weber Olsen , 共著 Plural Publishing, 2016 より)
- 3) Bourgondien,M., Richle,N., Campbell,D., & Mesibov,G. (1998) The environmental rating scale (ERS) : A measure of the quality of the residential environment for adults with autism. Research in Developmental Disabilities, Vol. 19, No.5, pp 381-394, 1998.

全自者協研究事業版ERS：コンサルタント用簡易チェックリスト

項目1：包括的なアセスメント（総合的なアセスメントの実施機会）

1. 日常生活の支援記録の整理とテスト環境を設定した直接観察記録を突き合わせたアセスメント（含む障害特性理解）を定期的（少なくとも年1回）にほぼ全員に実施し、支援内容の見直しを行っている
2. ほぼ全員に対して日常生活の支援記録を障害特性に基づき整理し、支援内容の見直しを行っているが、テスト環境を設定した直接観察は特定の対象者（コアチームの担当ケース）に絞って実施している
3. ほぼ全員に対して日常生活の支援記録を障害特性に基づき整理し、支援内容の見直しを行っているが、テスト環境を設定した直接観察は実施していない
4. 特定の対象者（あるいは支援のコアチーム）に絞って日常生活の支援記録を障害特性に基づき整理し、支援内容の見直しを行っている
5. 障害特性に基づき記録を整理することで（例；冰山モデルの活用）、支援内容の見直しを行うことはない

項目2：継続的な支援の見直し（週や月単位の継続的なアセスメント）

1. 支援の手順等や各種構造化の方法の見直しについて、随時支援記録を参照し、事業所のすべての支援チームで見直しが行われている
2. 支援の手順等や各種構造化の方法の見直しについて、特定の対象者（あるいは支援のコアチーム）が自主的に支援記録を参照し見直しを行っている
3. 支援の手順等や各種構造化の方法の見直しについて、コンサルタントや組織のスーパーバイザー・管理者から指示があれば支援記録を参照し見直しを行っている
4. 週や月単位で支援の手順等や各種構造化の方法の見直しは行われていない（半年程度のスパンでは実施している事例がある）
5. 概ねここ1年の間に、支援の手順等や各種構造化の方法の見直しは行われていない

項目3：日中活動の構造化（主に作業室・ワーク時間の環境整備）

1. 個々の活動単位で物理的構造化やワークシステム等が整備されており（事業所単位やユニット・班単位）、スケジュールシステムを活用して自立的な活動ができるよう保障されている
2. 個々の活動単位で物理的構造化やワークシステム等が整備されているが、自立的にスケジュールシステムを活用しているのは一部の対象者（あるいは支援のコアチーム）だけ
3. 個々の活動単位で物理的構造化やワークシステム等が一部の対象者（あるいは支援のコアチーム）だけで整備されている

4. 日中活動の一部の時間において、物理的構造化やワークシステム等が整備されており、一部の対象者（あるいは支援のコアチーム）で活用している
5. 物理的構造化やワークシステム等を活用している対象者はいない

項目4：見通しがもてる工夫（1日単位のスケジュールが機能している）

1. 日常生活全般の過ごし方について個別に見通しがもて（視覚的）情報提供が行われており、ほとんどの利用者がこの情報を手がかりに自立的に活動を開始している。また、直接支援を提供する支援員が全員共通でこのシステムを理解し、統一の対応ができています
2. 日常生活全般の過ごし方について個別の見通しがもてる（視覚的）情報提供が行われており、特定の利用者がこの情報を手がかりに自立的に活動を開始している。また、コンサルタントを受けているコアチームであればこのシステムを理解し、統一の対応ができています
3. 日常生活の一部の過ごし方について個別に見通しがもてる（視覚的）情報提供が行われており、コンサルタントを受けているコアチームであればこのシステムを理解し、統一の対応ができています。またこの情報提供が行われた時間であれば自立的に活動を開始する利用者がある
4. 日常生活の一部の過ごし方について個別に見通しがもてる（視覚的）情報提供が行われており、コンサルタントを受けているコアチームであればこのシステムを理解し、統一の対応ができていますが、自立的な活動の開始までは至っていない（支援員の手がかりが必要）
5. 日常生活の過ごし方の見通しについて十分な情報提供が行われていない

項目5：表出コミュニケーション

1. 生活場面の観察からコミュニケーション機能が継続的に分析されており、多くの人に理解しやすい方法で、日常生活内での表出コミュニケーションを学習する機会が事業所単位やユニット・班単位で計画され実施されている
2. 生活場面の観察からコミュニケーション機能が継続的に分析されており、多くの人に理解しやすい方法で、日常生活内での表出コミュニケーションを学習する機会が特定の利用者に計画され実施されている
3. コミュニケーション機能の計画的な分析は行われていないが、日常生活内での表出コミュニケーションを学習する機会が特定の利用者に計画され実施されている
4. 日常生活における表出コミュニケーションの学習機会を計画的に提供しているわけではないが、具体物や絵カード等を活用した、表出コミュニケーションを活用している利用者がある
5. 表出コミュニケーションについて、計画的な学習機会は存在せず、具体物や絵カードを活用する利用者もいない

項目6：余暇や楽しみな活動の提供

1. 事業所単位やユニット・班単位の日々の過ごし方において、一人ひとりの興味関心にマッチした余暇の時間を過ごす場所や時間・スケジュールが組まれており、更に週や月単位で生活の張り合いにつながる、楽しみとなる活動を計画的に準備・提供している
2. 事業所単位やユニット・班単位の日々の過ごし方において、一人ひとりの興味関心にマッチした余暇の時間を過ごす場所や時間・スケジュールが組まれているが、生活の張り合いや楽しみに結びついた月や週単位の準備はできていない
3. 特定の利用者に対して、一人ひとりの興味関心にマッチした余暇の時間を過ごす場所や時間・スケジュールが組まれている
4. 特定の利用者に対して、静かに落ち着ける場所を設置する、また興奮した時のカームダウン・エリアを設けているが、積極的な余暇の過ごし方を計画・実施できていない
5. 個別に落ち着ける場所の設定等を行われていない