

別添 4 - 1

強度行動障害者支援のための広域的支援人材養成を
見据えた中核的人材養成研修の試行調査

分担研究報告書

令和5年度厚生労働科学研究費補助金
(障害者政策総合研究事業)

研究課題名(課題番号) : 強度行動障害者支援のための指導の人材養成プログラムの開発および
地域支援体制の構築のための研究(22GC1015)
分担研究報告書

分担研究課題名 : 強度行動障害者支援のための広域的支援人材養成を見据えた中核的人材養成研
修の試行調査

研究代表者 : 日詰正文 (国立重度知的障害者総合施設のぞみの園)
分担研究者 : 安達 潤 (北海道大学)
井上雅彦 (鳥取大学)
研究協力者 : 田熊 立 (千葉県発達障害者支援センター)
米澤巧美 (横浜やまびこの里)
縄岡好晴 (明星大学)
皿山明美 (国立重度知的障害者総合施設のぞみの園)
内山聡至 (国立重度知的障害者総合施設のぞみの園)

研究要旨

本研究は、広域的支援人材の養成を見据えた「中核的人材養成研修(以下、本研修)」を試行し、全国的な普及に向けた検討を行うことを目的とした。研修の効果を把握するため、本研修の受講者40名を対象に、尺度(謙虚なリーダーシップ尺度、心理的安全性尺度、知識共有尺度、行動障害の支援尺度、支援の環境調整実施尺度、問題行動評価尺度短縮版)を使用した。また、研修の改善点を把握するため、受講者およびサブ・トレーナー10名を対象に研修各回の理解度、改善点に関する意見等のアンケート調査を実施した。結果として、謙虚なリーダーシップ尺度、心理的安全性尺度、支援の環境調整実施尺度、問題行動評価尺度短縮版の複数項目において、改善を示す有意な差が認められた。アンケート調査では、「研修時間が足りない」「課題量が多い」「全体像が見えにくい」等の回答があった。本研修の試行により、対象者の課題となる行動の改善だけではなく、受講者のチームに対する捉え方の改善等効果の把握ができた。一方、研修内容や運営面に関する課題も存在していた。本研修の改善点として、「研修の全体像をわかりやすく可視化すること」「アセスメント・支援方針検討・支援立案を1回ごとのテーマとし、PDCAサイクルのペースを落とすこと」「講義はオンデマンドとし、研修当日のグループ討議時間を確保すること」などが必要と考えられる。

A. 研究目的

1. 背景

平成25(2013)年度に始まった強度行動障害支援者養成研修は、令和3(2021)年度末時点で基礎研修は約10万人、実践研修は約5万人が修了し、強度行動障害に関する基礎的な知識や標準的な支援方法は広く知られることとなった。しかし、実践の継続が難しく、QOLの向上にまでたどり着かないといった課題が指摘されている¹⁾。この背景には、事業所内で強度行動障害支援の経験豊富な支援者が十分にい

ないこと等がある。

こうした現状の改善に向け、強度行動障害の状態にある児者へのさらなる支援の質向上および地域での支援体制を整えるため、令和5(2023)年3月に厚生労働省がとりまとめた「強度行動障害を有する者の地域支援体制に関する検討会」報告書²⁾において、事業所における強度行動障害支援の核となる「中核的人材」と、支援現場での技術的アドバイス等を行う指導的立場である「広域的支援人材」の確保・養成が位置づけられた。

中核的人材の養成について、令和3（2021）年度に障害者総合福祉推進事業において、全日本自閉症支援者協会がモデル研修を実施している³⁾。また、令和4（2022）年度厚生労働科学研究（日詰班）において、国立のぞみの園が令和3（2021）年度に開発した「ICTを活用した事例検討型の研修」が中核的人材養成の研修となりうること（改善と継続的な試行の必要性あり）が示されている⁴⁾。これらの先行研究で実施された研修を合わせつつ、全国に普及と均霑化していくために研修の試行が求められている。

広域的支援人材養成については、令和4（2022）年度の日詰班において、コンサルテーションを受けた経験のある中核的人材が、コンサルテーションに同行することで他事業所への指導助言のスキルを高めていく方法が提案されている。

なお、強度行動障害を有する者の地域支援体制に関する検討会において、当初は仮称として用いられていた「指導的人材」が、議論の中で「広域的支援人材」とする提案がされた。そのため本稿では、以下「広域的支援人材」で表記する。

2. 目的

本研究は、広域的支援人材の養成を見据えた「中核的人材養成研修（以下、本研修）」を試行し、全国的な普及に向けた検討を行うことを目的とした。

B. 研究方法

本研究は、以下の方法により行った。

1. ワーキンググループの設置

分担研究者および強度行動障害者支援に関する有識者、実践者によるワーキンググループ（以下、WG）を設置し、本研修内容、本研修試行後の改善等の検討を行った。

2. 本研修の試行、アンケート調査

- 対象：自治体から推薦を受けた受講者40名（1自治体あたり4名）およびサブ・トレーナー10名（1自治体あたり1名）
募集にあたっては、令和4（2022）年度に都道府県・政令市・中核市を対象に実施したアンケート調査（本研究に関する関心等）より、本研究への協力に意欲的な自治体に対

象に受講案内を送付した。

- 期間：令和5（2023）年11月から令和6（2024）年3月
- 内容：研修効果を把握するため、研修前後に以下の6つの尺度を使用した（対象：受講者）。

【受講者・チームに関する尺度】

①謙虚なリーダーシップ尺度⁵⁾、②心理的安全性尺度⁵⁾、③知識共有尺度⁵⁾

【支援に関する尺度】

④行動障害の支援尺度⁶⁾、⑤支援の環境調整実施尺度³⁾

【対象者の行動に関する尺度】

⑥問題行動評価尺度短縮版（BPI-S）⁷⁾

また、研修中のチーム支援の実行状況チェック（対象：受講者）および研修各回の理解度・講義内容等に関する意見の収集を行った（対象：サブ・トレーナー、受講者）。

■ 倫理面への配慮

調査の手続きについては、国立のぞみの園調査研究倫理審査委員会で承認を得た（承認番号05-07-01）。

C. 研究結果

1. 本研修の概要

本研修実施に至る背景を踏まえ、人材養成の方向性として、

- PDCAをやりきるまで指導者からのサポートを受けられること（コンサルタントの活用）
- 管理者の関与を促進するための仕組みをつくること

とし、研修内容について、国立のぞみの園が令和3（2021）年度に開発した「ICTを活用した事例検討型の研修」²⁾をベースに、「強度行動障害を有する者の地域支援体制に関する検討会報告書」¹⁾および令和3（2021）年度に全日本自閉症協会が実施したモデル研修²⁾、先進地域の研修を参考にし、検討を行った。

検討時、本研修のポイントとして、

- 強度行動障害支援者養成研修とのつながりを大事にすること
- 事業所内のチームでPDCAサイクルによる実践ができること（次回の研修までの間に行われる事業所での実践が研修の核）

- ・ 標準的な支援の定着には実践のサポート、継続的なフォローアップが必要
- ・ 記録やシート等の根拠を基に支援を説明できること
- ・ ICFによる生活全体の把握
- ・ 自閉症の障害特性の理解を深めるために、学習スタイルの視点から支援を考えること
- ・ 機能的アセスメントの視点
- ・ 課題となる行動の改善だけではない QOL 向上の視点が重要

等が WG より挙げられた。これらを踏まえ組み立てた令和 5（2023）年度の研修の詳細を以下に示す。

■ 本研修の目的

強行研修の内容を踏まえて、事業所の支援現場において適切な支援を実施し、組織の中で適切な指導・助言ができる人材を養成すること、とした。

■ 本研修受講者の到達目標

対象者の QOL の向上を柱とし、強行研修で学ぶ内容を踏まえてチームで標準的な支援に取り組み、家族や管理者、広域的支援人材に対して客観的な記録を基に状況を説明できるようになること、とした。

■ 本研修の構成

本研修を活用した地域内でのネットワークづくりの観点から自治体単位でグループを構成した。1 グループあたり、受講者 4 名、サブ・

トレーナー 1 名、トレーナー 1 名とした。本研修における各々の定義は図 1 の通りとした。

また、2 グループに 1 名、グループワークのサポートや受講者・トレーナーへの助言等を行うディレクターを配置した。

■ 受講者、サブ・トレーナーの要件

受講者の要件は、以下の通りとした。

- ・ 強度行動障害支援者養成研修（実践研修）を修了し、内容を理解している者
- ・ 強度行動障害者支援における事業所の中核となる者
- ・ 事業所所属長の承諾を得て、全回参加し、事例報告ができる者
- ・ 事業所所属長又はそれに代わる者が、第一回研修・実践報告会に参加可能であり、研修参加後の職場体制整備に前向きであること
- ・ サブ・トレーナーは、今後の強度行動障害支援の核になること（広域的支援人材）を想定し、要件は以下の通りとした。
 - ・ 事業所内におけるチームマネジメント経験がある者
 - ・ 強度行動障害支援に関するスーパーバイズ経験がある者
 - ・ 強度行動障害支援者養成研修等での実践報告の経験がある者

自治体から推薦を受けたサブ・トレーナーを対象に、強度行動障害支援に関する理解・経験、地域における役割・実績等を確認するためディ

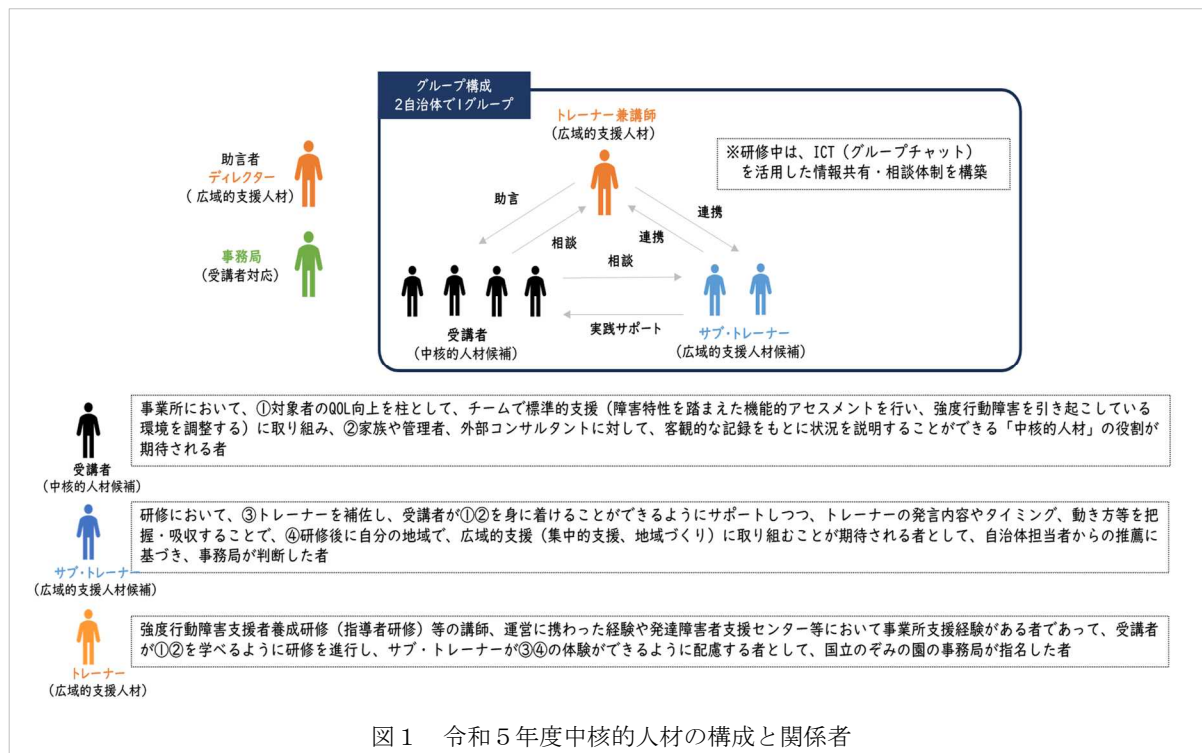


図 1 令和 5 年度中核的人材の構成と関係者

レクターとの面談を実施した。面談には、自治体職員も同席し、地域の現状把握も合わせて行った。

■ 本研修のプログラム

本研修は全6回とし、各回の研修は、第1回～第5回が2.5時間でオンライン開催、第6回は3時間で集合開催とした。研修日程は以下のとおりであった。

- 第1回：令和5（2023）年11月7日（火）
- 第2回：令和5（2023）年12月4日（月）
- 第3回：令和5（2023）年12月25日（月）
- 第4回：令和6（2024）年1月11日（木）
- 第5回：令和6（2024）年2月6日（火）
- 第6回：令和6（2024）年3月15日（金）

各研修間は、研修で学んだことを受講者の事業所で実践し、次回の研修で実践内容を報告する構成とした。各回の研修以外に、研修での実践に必要な知識や記録の取り方等に関するオンデマンド講義を下記6本作成し、受講者に視聴してもらった。プログラム全体の概要は図2に示す。

【オンデマンド講義名】

- ①研修の概要
- ②強度行動障害者支援における標準的な支援
- ③中核的人材養成研修の基本視点と全体像
- ④ICFシステムの基本的視点と使い方
- ⑤機能的アセスメント
- ⑥記録の役割とつけ方

研修中、研修後のフォローアップとして「ICTによる相談」「トレーナーによる事業所訪問」も研修のプログラムとした。「ICTによる相談」について、ビジネスチャットを活用し、データの共有やチャットによる相談が行えるようにした。「トレーナーによる事業所訪問」については、令和6年8月までに実施予定である。

2. 本研修の試行

受講者について、能登半島地震の影響により途中で辞退した者が1名いた。本結果は、全6回の研修全てに参加できた者（39名）を対象に分析を行った。

■ 研修前後の尺度の比較

【受講者・チームに関する尺度】

①謙虚なリーダーシップ尺度

謙虚なリーダーシップ尺度（熊谷 2020）を活用して、受講者自身の評価についての回答を得た（1. 全く同意しない、2. かなり同意しない、3. あまり同意しない、4. どちらでもない、5. やや同意する、6. かなり同意する、7. とても強く同意する）。受講前後の変化を把握するためt検定を行った結果、「自分よりも他人のほうが多くの知識やスキルを持っているとき、そのことを認める」「他人の長所に注目する」の項目において、有意な差が認められ、研修後の方が高い数値が示された（表1）。

②心理的安全性尺度



図2 令和5年度中核的人材のプログラム

心理的安全性に関する尺度（熊谷 2020）を活用して、事業所内チームに関する評価についての回答を得た（1. 全くあてはまらない、2. ほとんどあてはまらない、3. あまりあてはまらない、4. どちらともいえない、5. ややあてはまる、6. かなりあてはまる、7. 非常にあてはまる）。受講前後の変化を把握するため t 検定を行った結果、「チームメンバーがミスをする」と、しばしば白い目で見られる」「このチームのメンバーらは、自分とは異なるという理由で他者を拒絶する可能性がある」の項目において、有意な差が認められ、研修後の方が低い数値が示された。また、「このチームのメンバーらは、問題や困難について話し合うことができる」の項目においても有意な差が認められ、研修後の方が高い数値が示された（表 2）。

③知識共有尺度

知識共有尺度（熊谷 2020）を活用して、事業所内チームにおける情報共有に関する評価について回答を得た（1. 全くそう思わない、2. そう思わない、3. どちらともいえない、4. そう思う、5. 非常にそう思う）。受講前後の変化を把握するため t 検定を行った結果、有意な差は認められなかった（表 3）。

【支援に関する尺度】

④行動障害の支援尺度

行動障害の支援尺度⁶⁾を活用して、研修での支援対象となる事例に対する支援状況に関する回答を得た（1. 実施、2. 要実施、3. 必要なし）。研修前後で比較したところ、研修で実施した内容と関連している項目で研修後の支援の実施率が向上していた。支援の実施率の変化が大きかった項目は、「意志表出を適切に行えるように支援している」で研修前が 35.9%、研修後が 56.4%、「適切な行動を教える場合、まずは本人の現状に合わせた達成しやすい目標を立て、少しずつ目標をステップアップさせながら指導するように工夫している」で研修前が 61.5%、研修後が 76.9%、「見通しをもって活動が行えるように、事前に活動の内容や終了の目安を伝えている」で研修前が 66.7%、研修後が 79.5%であった（表 4・5、図 3・4）。

⑤支援の環境調整実施尺度

支援の環境調整尺度³⁾を活用して、事業所全

体における環境調整の実施状況に関する回答を得た（5 件法：1 が実施できている、5 が実施できていない、とし、合計点が低いほど事業所において環境調整が実施できているとなる（最高点は 6 点、最低点は 30 点））。受講者別項目合計得点の平均点は受講前が 17.41（SD4.983）、受講後は 16.33（SD5.064）であった。受講前後の変化を把握するため t 検定を行った結果、「見通しがもてる工夫」において有意な差が認められ、研修後の方が低い数値が示された（表 6）。

【対象者の行動に関する尺度】

⑥問題行動評価尺度短縮版（BPI-S）

問題行動評価尺度短縮版（BPI-S）⁷⁾を活用して、問題行動の状況について回答を得た。受講前後の変化を把握するため t 検定を行った結果、「攻撃的／破壊的行動（頻度）」の項目において有意な差が認められ、研修後の方が低い数値が示された（表 7）。

■ 研修中のチーム支援の実行度

研修間の受講者の事業所における、チーム支援のための取り組みの実行状況を確認するための 13 項目を作成した。事業所において支援の検討、実施を行う期間（第 2 回と第 3 回の間、第 4 回と第 5 回の間）の実施の有無について回答を求めた。

最も実行が難しかったのは「振り返りのミーティングで記録を確認し、その結果に影響しているポジティブな要因やネガティブな要因を整理したか」で「実行した」と回答したのが、研修 2-3 回 46.2%、研修 4-5 回 35.9%であった。最も実行ができたのは「チームメンバーの尽力を労ったか」で「実行した」と回答したのが、研修 2-3 回 87.2%、研修 4-5 回 87.2%であった（表 8）。

課題として、

- ・ ミーティングのための時間調整の難しさ
- ・ コミュニケーションをとる時間の確保の難しさ
- ・ 記録や支援方法の周知、記録の質の担保の難しさ

等が挙げられた。

■ 研修の理解度

研修各回およびオンデマンド講義の理解度について、3 件法（1. 理解できた、2. 一部

理解できた、3. 理解できなかつた) で回答を求めた結果、研修第2回、第4回、オンデマンド講義「ICFシステムの基本視点と使い方」において「一部理解できなかつた」「理解できなかつた」との回答した者が半数を超えていた(表9・10)。

■ 研修に対する意見

受講者から、よかった点として、「支援のフィードバックを受けられる」「支援の視点の広がり」等の回答があった。改善点として、「研修時間が足りない」「課題量が多い」「全体像が見えにくい」等の回答があった。意見の概要は下記の通りであった。

【受講してよかった点】

- ・ 支援のフィードバックを受けられること
- ・ 事例検討は効果的
- ・ 6回の研修だが、1回あたりが短いため受講しやすい
- ・ 課題となる行動の軽減だけではなく、生活全般の環境調整が重要だと改めて実感した
- ・ 管理者が入ることで施設としての考え方を知ることができてよかった

【運営面に関する改善点】

- ・ 研修の全体像を早めに示したほうが、見通しをもって取り組める
- ・ ビジネスチャットになれず、使いにくい

【内容に関する改善点】

- ・ 事前課題、研修当日の課題ともに量が多い
- ・ 各回のグループ討議時間が短い
- ・ 研修自体の時間を長くしてほしい
- ・ 受講者同士の意見交換が必要
- ・ 研修のペースが早い
- ・ アセスメントと支援計画が同じ回のため分けたほうがよい
- ・ 研修後に見直せるもの(講義動画・ワークシートの見本等)が必要

サブ・トレーナーからは、よかった点として「トレーナーの助言の視点が学びになった」、改善点として「グループ単位での振り返りが必要」「サブ・トレーナーの役割の明確化が必要」等の回答があった。

D. 考察

本研修は、事業所における強度行動障害支援技術の向上に焦点を当て、中核的人材と広域的

支援人材の養成を一体的に行うものとした。

中核的人材の養成について本研修の試行により、受講者がチームで検討・支援しやすくなったと感じていることや、事例対象者の課題となる行動の改善等の効果がみられた。研修課題に取り組むにあたりチームで行ったこと、事例の捉え方の変化や事例の行動の変化をチームで目の当たりにしたことが影響したと考えられる。一方で、チームで支援を検討・共有する機会の確保の難しさもみられた。研修の全体像や流れを示しておくこと、支援を検討、共有する時間の調整を管理者にサポートしてもらう等、事業所内での体制整備を行いやすくする工夫の必要があると考えられる。

研修内容について、受講者は概ね理解できたと考えられるが、第2回、第4回については他の回に比べ理解度が低かった。第2回、第4回は、アセスメント→分析→支援方針の検討→具体的な支援の立案までを行わなければならない、受講者が研修時間内で処理しきれなかったことが要因であると考えられる。グループによっては、各回の研修の間にオンラインで補講を行ったところもあり、研修構成を見直す必要があると考えられる。

広域的支援人材の養成について、「強度行動障害を有する者の地域支援体制に関する検討会」報告書において広域的支援人材に求められるスキルとして、「地域の事業所を支援、対応力を強化すること」「地域の支援体制づくりを牽引すること」「支援マネジメント」「組織マネジメント」等が挙げられている²⁾。本研修では、事業所内での支援のサポートの視点、つまり上記報告書で示されている「地域の事業所を支援、対応力を強化すること」「支援マネジメント」について学ぶことができたと考える。しかし、「地域の支援体制づくりを牽引すること」や「組織マネジメント」については、本研修目的、内容に含めておらず、別途学ぶ機会が必要であると考えられる受講対象は、本研修の修了者、サブ・トレーナーおよび既に広域的支援人材として自治体に選定されている者となるだろう。次年度の開催に向け、有識者等と検討し準備を行う必要がある。

全国での普及に向けた本研修の改善点として、「研修の全体像や実施内容をわかりやすく

可視化すること」「アセスメント・支援方針検討・支援立案を1回ごとのテーマとし、PDCA サイクルのペースを落とすこと」「講義はオンデマンドとし、研修当日のグループ討議時間を確保すること」などが必要と考えられる。

E. 結論

本研究は、広域的支援人材の養成を見据えた「中核的人材養成研修」を試行し、全国的な普及に向けた検討を行うことを目的とした。令和5年度研修の受講者40名を対象に、研修の効果と改善点を把握した。その結果、謙虚なリーダーシップ尺度、心理的安全性尺度、支援の環境調整実施尺度、問題行動評価尺度短縮版の複数項目において、改善を示す有意な差が認められた。アンケート調査では、「研修時間が足りない」「課題量が多い」「全体像が見えにくい」等の回答があった。本研修の改善点として考えられた「研修の全体像や実施内容をわかりやすく可視化すること」「アセスメント・支援方針検討・支援立案を1回ごとのテーマとし、PDCA サイクルのペースを落とすこと」「講義はオンデマンドとし、研修当日のグループ討議時間を確保すること」などを改善し、次年度は対象地域を拡大して実施する必要がある。

【文献】

- 1) 全日本自閉症支援者協会 (2021) : 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.
- 2) 厚生労働省 (2023) : 「強度行動障害を有する者の地域支援体制に関する検討会」報告書.
- 3) 全日本自閉症支援者協会 (2022) : 令和3年度障害者総合福祉推進事業「強度行動障害者支援に関する中核的な人材の養成に関する研究」報告書.
- 4) 国立のぞみの園 (2023) : 令和4年度厚生労働科学研究費補助金事業「強度行動障害者支援のための指導的人材養成プログラムの開発および地域支援体制の構築の

ための研究」報告書.

- 5) Matsuo, Tsujita, Kita, Ayaya, & Kumagaya (2023) Developing and Validating Japanese Versions of Psychological Safety Scale, Knowledge Sharing Scale and Expressed Humility Scale. *Management and Labour Studies*, 1-14.
- 6) 全日本手をつなぐ育成会 (2013) : 平成24年度障害者総合福祉推進事業「強度行動障害の評価基準等に関する調査について」報告書.
- 7) 稲田尚子, 井上雅彦 (2016) : 平成28年度厚生労働科学研究「医療・教育・福祉の連携による行動障害のある児・者への支援方法に関する研究」分担報告書「行動障害の評価尺度 BPI (Behavior Problems Inventory) 日本語版開発に関する研究」.

G. 研究発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

表 1 謙虚なリーダーシップ尺度 研修前後の項目別の比較 (n=39)

	研修前		研修後		t値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
批判であっても、フィードバックを積極的に求める	5.49	0.885	5.77	0.959	-1.507
自分が何かのやり方がわからないときに、そのことを認める	6.10	0.384	6.21	0.615	-0.941
自分よりも他人のほうが多くの知識やスキルを持っているとき、そのことを認める	6.31	0.614	6.51	0.506	-2.084*
他人の長所に注目する	5.95	0.793	6.28	0.560	-3.143**
他人の長所をよく褒める	5.69	0.950	5.82	0.942	-1.000
他人の独創的な貢献に対して感謝を示す	5.90	0.912	6.10	0.788	-1.483
他人から意欲的に学ぼうとする	5.92	0.900	6.13	0.801	-1.275
他人のアイデアに耳を傾ける	6.31	0.521	6.41	0.498	-1.275
他人の助言に耳を傾ける	6.13	0.615	6.26	0.785	-1.044

*p<.05 **p<.01

表 2 心理的安全性尺度 研修前後の項目別の比較 (n=39)

	研修前		研修後		t値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
チームメンバーがミスをする、しばしば白い目で見られる	3.00	1.376	2.72	1.432	2.056*
このチームのメンバーらは、問題や困難について話し合えることができる	5.31	0.950	5.69	0.655	-2.837**
このチームのメンバーらは、自分とは異なるという理由で他者を拒絶する可能性がある	3.23	1.404	2.69	1.417	2.729*
このチームでは、リスクを取っても安全だ	4.23	1.087	4.51	1.073	-1.986
このチームでは、他のメンバーに助けを求めることは困難だ	2.74	1.352	2.59	0.966	0.947
このチームには、私の努力を無駄にしようとするメンバーはいない	5.23	1.327	5.51	1.233	-1.338
このチームのメンバーと一緒に仕事をするとき、私ならではのスキルや才能が価値を認められ、生かされている	5.18	0.823	5.33	0.772	-1.098

*p<.05 **p<.01

表 3 知識共有尺度 研修前後の項目別の比較 (n=39)

	研修前		研修後		t値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
私たちは、ビジネスの提案書と報告書を互いに共有している	3.72	0.686	3.62	0.782	0.813
私たちは、ビジネスのマニュアル、モデル、方法論を互いに共有している	3.74	0.637	3.54	0.790	1.538
私たちは、互いの成功談および失敗談を共有している	3.72	0.724	3.85	0.709	-1.220
私たちは、新聞・雑誌・専門誌・テレビから得たビジネスの知識を共有している	3.13	0.767	3.15	0.709	-0.216
私たちは、職務経験から得たノウハウを互いに共有している	3.69	0.731	3.90	0.641	-1.600
私たちは、互いの居所や人となりを共有している	3.62	0.673	3.56	0.641	0.443
私たちは、教育と訓練から得た専門性を共有している	3.64	0.628	3.74	0.677	-0.941

*p<.05 **p<.01

表 4 行動障害の支援尺度の項目

問1	意思表示を適切に行えるように支援している
問2	困った行動のもつ機能(役割)を分類し、その機能(役割)に応じた行動と同じ行動を教えている
問3	日常生活動作(排泄、入浴、着替えなど)を自立して適切に行えるように、支援ツールを使うなど環境の工夫をしている
問4	トークンシステム(決められた目標を達成するとポイントがもらえ、ポイントがたまると欲しいものがもらえる)を実施している
問5	適切な行動を教える場合、まずは本人の現状に合わせた達成し易い目標を立て、少しずつ目標をステップアップさせながら指導するようにしている
問6	低減させたい行動をしていない時、言葉がけをしたり、少しの間一緒にその行動をすることがある
問7	すべきことを伝える際、本人が理解しやすいように言葉づかいや伝えるタイミングを工夫している
問8	見通しを持って活動が行えるように、事前に活動の内容や修了の目安を伝えている
問9	すべきことを伝える際、視覚的にわかりやすい絵図や写真などを使用している
問10	すべきことの順序がわかりやすいように、スケジュールを提示している
問11	活動内容やスケジュールに変更がある場合、事前にそのことを伝えている
問12	活動や課題を与える際、本人の好みや能力に合わせて活動の内容や分量を調整している
問13	活動や課題を与える際、本人が自分で決定や選択できる言葉を取り入れている
問14	困った行動が起こるのを予防するために、苦手な刺激を取り除いたり、和らげたりするなど周囲の環境を調整している
問15	困った行動が起こりやすい場面では、絶えず側に付き、1対1で対応している
問16	普段の対応では手に負えなくなった緊急の場合、応援を要請できる人がいる
問17	困った行動が起こるのを予防するために、好みの活動や余暇活動ができるような時間や場所を用意している
問18	疲れたり、調子が悪くなったりした場合に、一人で過ごすことのできる場所(パーソナルスペース)を用意している
問19	本人の支援を安定した一貫性のあるものとするために、必要に応じてミーティングを実施していますか

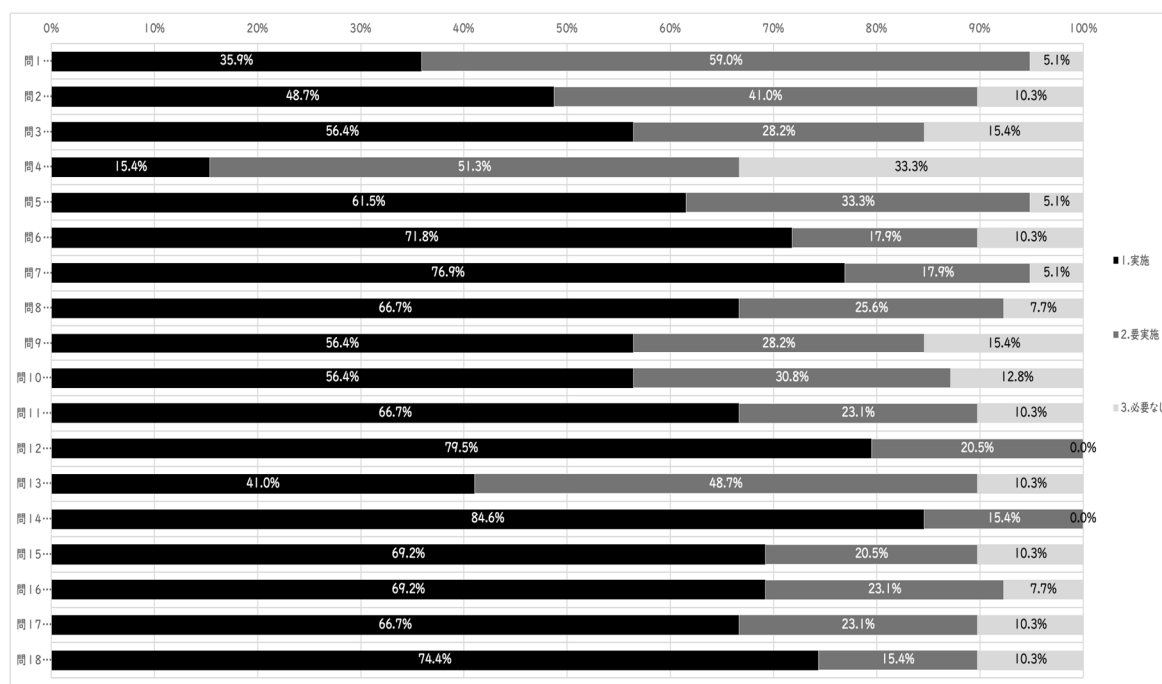


図 3 行動障害の支援尺度問 1 から問 18 の研修前の回答割合 (n=39)

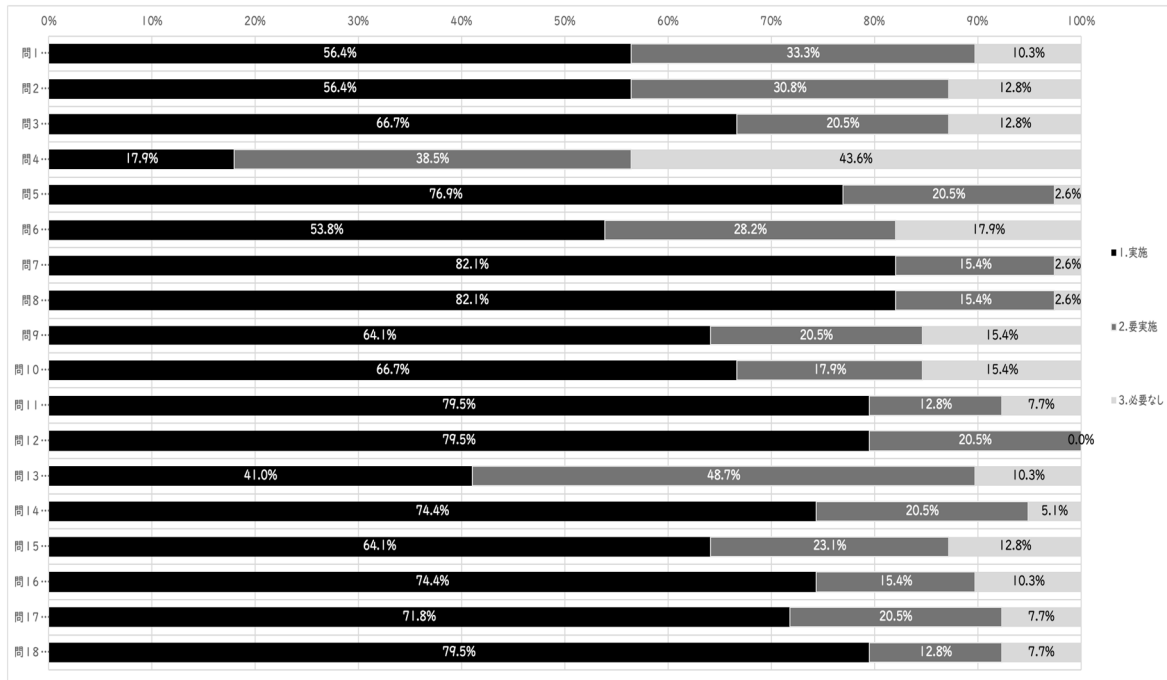


図4 行動障害の支援尺度問1から問18の研修後の回答割合 (n=39)

表5 行動障害の支援尺度問19の研修前後の回答数と割合 (n=39)

回答項目	研修前		研修後	
	回答数	%	回答数	%
月1回以上	4	10.3	4	10.3
月2~3回程度	15	38.5	16	41.0
年に数回程度	19	48.7	19	48.7
特にしていない	1	2.60	0	0.00

表6 支援の環境調整実施尺度 研修前後の比較 (n=39)

	研修前		研修後		t値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
包括的なアセスメント(総合的なアセスメントの実施)	2.79	1.151	2.64	1.112	0.902
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)	2.74	1.163	2.38	0.990	1.864
生活環境の構造化 (日常生活における物理的構造化等の整備)	2.74	1.208	2.72	1.123	0.119
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)	3.03	1.347	2.62	1.184	2.515*
表出性コミュニケーション	3.49	0.970	3.36	0.959	0.819
余暇や楽しみな活動の提供	2.62	1.016	2.62	1.184	0.000
受講者別項目合計得点	17.41	4.983	16.33	5.064	1.527

*p<.05 **p<.01

表7 問題行動評価尺度短縮版 (BPI-S) 研修前後の比較 (n=39)

	研修前		研修後		t値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
自傷行動(頻度)	4.08	4.391	3.15	3.498	1.614
自傷行動(重症度)	2.59	2.682	2.15	1.967	1.463
攻撃的/破壊的行動(頻度)	8.33	5.411	5.90	4.999	3.272**
攻撃的/破壊的行動(重症度)	7.59	6.060	6.46	6.211	1.848
常同行動(頻度)	17.62	10.366	17.21	10.509	0.316

*p<.05 **p<.01

表8 研修期間の各受講者の事業所におけるチーム支援の実行度の回答数と割合 (n=39)

	研修第2-3回				研修第4回-5回			
	実行した		実行できなかった		実行した		実行できなかった	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
必要なメンバーの勤務を調整し会議を設定したか	26	66.7	13	33.3	29	74.4	10	25.6
会議において参加者がポジティブな闘技ができるようなグラウンドルール(発言中は会話を挟まない、否定をしないなど)を設定したか	25	64.1	14	35.9	29	74.4	10	25.6
会議の目的と終了時間を参加者に伝えたか	29	74.4	10	25.6	28	71.8	11	28.2
全員が発言できるように調整したか	30	76.9	9	23.1	29	74.4	10	25.6
参加者の意見を整理しまとめたか	31	79.5	8	20.5	29	74.4	10	25.6
支援の手立てや記録方法を定める際は、実行可能性や予測される効果などの合意形成をおこなったか	27	69.2	12	30.8	27	69.2	12	30.8
支援の手立てを決める際は、「いつ、だれが、何を行うのか」を具体的な行動レベルで決めたか	19	48.7	20	51.3	24	61.5	15	38.5
会議後の進捗管理が必要な場合は、必要なタイミングで他のスタッフに確認やリマインドなどを行ったか	23	59.0	16	41.0	21	53.8	18	46.2
振り返りのミーティングで記録を確認し、その結果に影響しているポジティブな要因やネガティブな要因を整理したか	18	46.2	21	53.8	14	35.9	25	64.1
チームメンバーの尽力を労ったか	34	87.2	5	12.8	34	87.2	5	12.8
次のアクションを検討し合意形成ができたか	21	53.8	18	46.2	17	43.6	22	56.4

表9 オンデマンド講義の理解度の回答数と割合 (n=39)

	理解できた		一部理解できなかった		理解できなかった	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
研修の概要	23	59.0	16	41.0	0	0
強度行動障害者支援における標準的な支援	24	61.5	15	38.5	0	0
中核的人材養成研修の基本視点と全体像	25	64.1	14	35.9	0	0
ICF システムの基本視点と使い方	17	43.6	22	56.4	0	0
機能的アセスメント	22	56.4	16	41	1	2.6
記録の役割とつけ方	26	66.7	13	33.3	0	0

表10 研修各回の理解度の回答数と割合 第1・2・4・6回(n=39) 第3・5回(n=38)

	理解できた		一部理解できなかった		理解できなかった	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
第1回 チーム支援の実践報告	35	89.7	3	7.7	1	2.6
第1回 強度行動障害者支援における組織の在り方	31	79.5	7	17.9	1	2.6
第2回	17	43.6	21	53.8	1	2.6
第3回	24	63.2	14	36.8	0	0
第4回	12	30.8	26	66.7	1	2.6
第5回 行動の機能に基づいた支援計画の見直し	28	73.7	10	26.3	0	0
第5回 ICFで生活支援／ICFで全体を捉える	21	55.5	16	42.1	1	2.6
第6回	30	76.9	9	23.1	0	0