資料３

【発達障害児者地域生活支援モデル事業】
「基本プラットホームを導入した幼児期ペアレント・トレーニングの実施・検証」
及び「強度行動障がい事例へのコンサルテーションの効果・検証」について

基本プラットフォームに基づいた幼児期ペアレントトレーニングの実施・検証

【事業目的】

・大阪市では、平成26年度より幼児期・学齢期（低学年・高学年）、思春期と年代別にグループ編成したペアレント・トレーニング（以下PTと略す）を実施してきた。これまで幼児期はアスペエルデPTに基づき実施してきたが、今年度は、日本PT研究会主催の養成研修にて学んだ「PT基本プラットフォーム」に基づき、新人・経験者各2名のファシリテーターが幼児期のグループに対して連続講座を実施。

・「PT基本プラットフォーム」の効果検証をするとともに、プログラム使用時の具体的な応用事例や新人養成の際のスーパーバイズ内容について取りまとめを行うことで、地域への普及を目指す。

【実施期間及び参加者】

市内在住で、発達障がいの診断を受けている、もしくは、疑いのある幼児期（年少～年長児）のお子さんの保護者

グループ1 ： 9月16日～11月25日　隔週金曜日の連続6回　　4名（年少2名　年中1名　年長1名）※夫婦参加あり

グループ2 ： 9月20日～11月29日　隔週火曜日の連続6回　　8名（年少2名　年中2名　年長4名）

【独自の幼児期プログラムの作成】

事業実施にあたり、PT支援者用マニュアルを元にアレンジを加えた幼児期プログラムを作成した。

変更点：　・障がい特性の心理教育を入れる
・“ほめる”スライドを増やす
・プログラムの順番を変更し、6回にまとめ回を追加する」（表1・2参照）
・“行動理解”を難しい印象を与えないように工夫する」（図1参照）

表1　ペアレント・トレーニング支援者用マニュアル

1回目	オリエンテーション・よいところ探し
2回目	3つのタイプ分け・ほめる
3回目	行動理解（ABC分析）
4回目	環境調整
5回目	子どもが達成しやすい指示
6回目	子どもの不適切な行動への対応

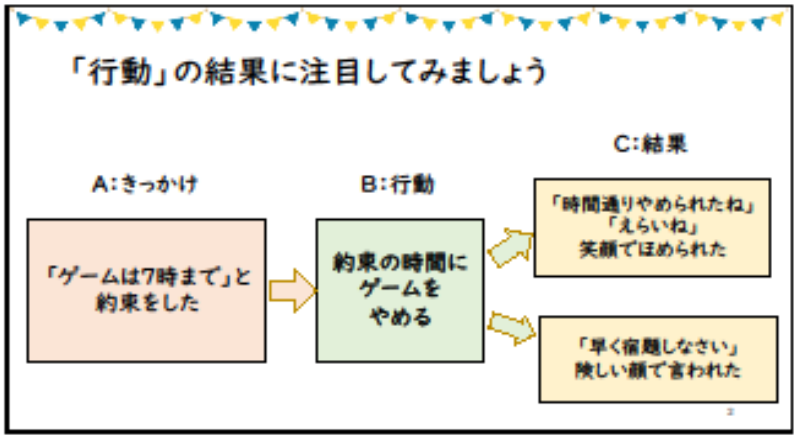
表2　幼児期プログラム（エルムおおさか版）

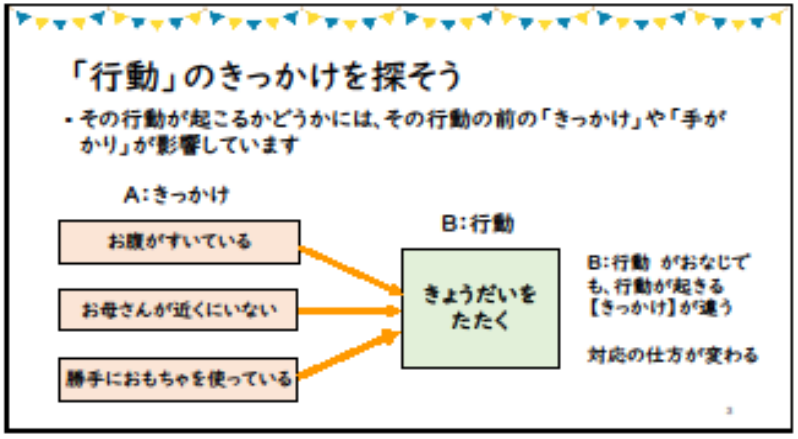
1回目	オリエンテーション・よいところ探し
2回目	3つのタイプ分け・ほめる
3回目	行動理解（ABC分析）
4回目	子どもが達成しやすい指示
5回目	環境調整・不適切な行動への対応
6回目	まとめ

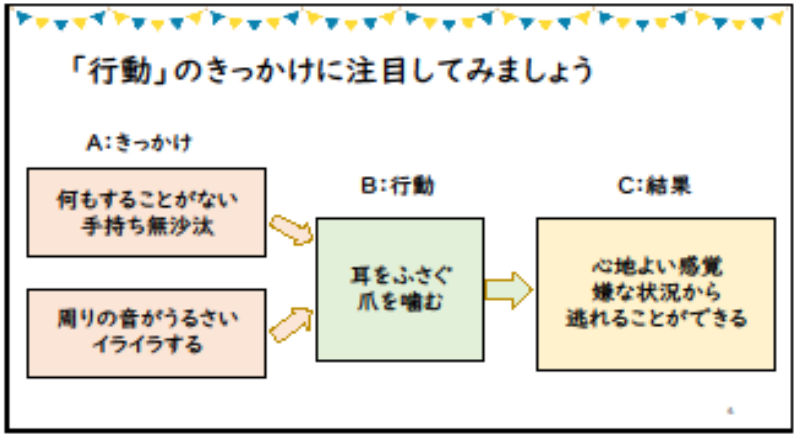
※下線箇所を変更

基本プラットフォームに基づいた
幼児期ペアレントトレーニングの実施・検証

図1







幼児期プログラム（エルムおおさか版）

基本プラットフォームに基づいた幼児期ペアレントトレーニングの実施・検証

【プログラムの効果検証】

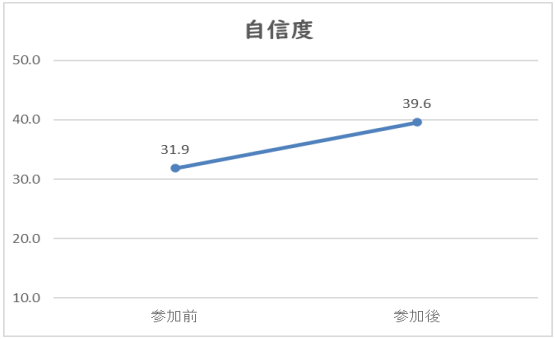
① PT参加前、参加後アンケートの実施

・グループ1、2の参加者12名に対してPTの参加前後にアンケートを実施したところ、自信度、ストレス軽減度ともに、有意差はないものの良い方向へ変化し、参加者のコメントからも従来の幼児期プログラムと同様にPTの効果があったことが認められた。

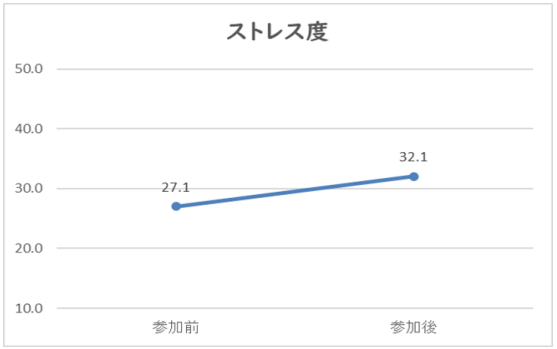
＊アンケートは「家族の自信度アンケート（岩坂）」をもとにエルムおおさかにて作成・使用してきたもの：

参加者の子育てに対する自信度を5段階、10項目（最大50点）、ストレス度を4段階、11項目（最大44点）に設定している。

参加者の子育てに対する自信度の前後比較（最大50点） n＝12



参加者の子育てに対するストレス度の前後比較（最大44点） n＝12



② PT連続講座終了後にアンケートの実施（郵送により実施）

・連続講座終了後、PTの「満足度」、「理解度」、参加者の「養育行動の変化」、「子どもの行動変化」についてアンケートを実施。

【終了後アンケートの結果】（n = 11）】

【満足度】➡ プログラムの内容に「大変満足」（82%）、「満足」（18%）

【理解度】➡ 内容の説明について「大変わかりやすかった」（55%）、「わかりやすかった」（45%）

【養育行動の変化】➡ 子どもとの関わり方に変化が「大変あった」（55%）、「あった」（45%）

【子どもの行動変化】➡ 子どもの行動に良い変化が「よくあった」（9%）、「あった」（82%）、「あまりなかった」（9%）

基本プラットフォームに基づいた幼児期ペアレントトレーニングの実施・検証

③ファシリテーター・サブスタッフへのアンケート・聴取

・グループ1、2でてPTを実施した新人ファシリテータ2名と、サブスタッフ（過去6年間のファシリテーター経験あり）としてサポートした経験者ファシリテーター2名に対し、アンケート・聴取を実施。

【アンケート・聴取での意見】

新人ファシリテーターより（抜粋）

各回コアエレメントを押さえた講義とワークが設定され、ある程度方向性が決められていたため、ファシリテーターも参加者も「こういう気づきや学びがあると良い」というような望まれるあり方が見えやすかったように思う。

ファシリテーターが全体の進行や時間配分を気にするあまり、参加者個々の理解度やワークの進み具合など、細かく見ていくことが難しいことがあった。

サブスタッフより（抜粋）

ある程度流れが決まっているので説明しやすくなっている。

プログラムが細かく設定されたことで具体的に「ここはどういうことか」と聞かれた時の解説の難しさがあるのだと思った。

3ステップの共有のように、大切な所の目安があると分かりやすい。

【課題等】

・PT連続講座を受けることで、保護者の養育スキルの向上や子どもの行動変容に効果的であることは、アンケート結果から認められた。

・ファシリテーターの養成については、「PT基本プラットフォーム」でコアエレメントを押さえた講義やワーク方法などが示されていることで、ある程度の方向性をもって取り組むことができるため、プログラムの進行に役立ったという意見がある一方で、参加者個々の理解度やワークの進み具合など、参加者を細かく見てフォローしていくには、経験者からのフォローが必要との意見も見られた。

・「PT基本プラットフォーム」と併せて、経験者の視点により、プログラムの段階に応じて持つべき指標等を示すとともに、指標の達成状況を講座終了後に振り返るなど新人をフォローしていく仕組みを構築していく必要がある。

強度行動障がい事例へのコンサルテーションの効果・検証

【事業目的】

・大阪市では平成25年度より、成人期の発達障がい者支援を行う事業所4～5か所を対象に各事業所に対して年4回の訪問コンサルテーションを行い、事業所スタッフのスキルアップを目指す「成人期スキルアップ事業」を実施。過去9年間における当該事業に対する参加事業所数はのべ42か所であった。

・過去9年間に「成人期スキルアップ事業」に参加した事業所のうち、強度行動障がいの事例について訪問コンサルテーションを受けた事業所を対象に、当事者の予後と事業所全体への支援スキルの波及効果及び継続性についてアンケート調査等を実施。

本報告では、コンサルテーションによる事業所での強度行動障がい者支援に関する効果を検証する。

【実施内容】

・コンサルテーションによる強度行動障がい者支援に関する効果を検証するためのアンケートを作成。

・過去9年間で「成人期スキルアップ事業」としてコンサルテーションを実施した事業所のうち、強度行動障がい事例が対象であった、延べ27か所、実16か所の事業所に対しアンケート調査を実施。

・アンケート調査とあわせて、複数回コンサルテーションを受けた事業所で可能なところについては、当時の管理者・　担当スタッフから聴取をおこなった。

【アンケートの実施状況】

・対象事業所数：実件数16か所（のべ27か所）

・アンケート回答事業所数：13か所（管理者・スタッフ含めて）

（アンケート回収率：81%）

・訪問による聴取（管理者・担当スタッフ）：6名

強度行動障がい事例へのコンサルテーションの効果・検証

【コンサルテーションの効果について】

・アンケート・聴取の回答内容について、以下の５点に基づき分析したところ、いずれの事業所も１～４に効果が認められた。

・５については、コンサルテーションを受けた時からの経年や回数、事業所の規模・組織などによって結果に差があった。

1. 支援スタッフの変化　～　特性の理解、行動分析、観察・評価から工夫・見直し等の実践力アップ
2. 中間職（リーダー）の変化　～　支援スキル・自信の向上
3. 他のスタッフ（チーム・事業所）の変化　～　理解・支援方法の共有など
4. 当事者の状態　～　行動の変化（安定化）、支援の継続
5. 事業所全体の強度行動障がい者支援システムの構築　～　事業所全体での支援スキルの共有・維持

【アンケートより（抜粋）】

管理者：

・スタッフ自らが考えて行動できるようになり、チームワークでの支援の大切さを再認識した。
・対象者の変化を目の当たりにすることにより、スタッフの意識が変わったと感じている。
・事業所のスタッフが2名であるため支援方法の共有ができた。
・コンサルテーションを受けた職員が、後輩や非常勤職員へ助言・指導するアドバイザーとなっている。
・本来、コンサルを受けた支援員がコアチームとして働ければよいが、支援員の入れ替わりがあること、情報のアップグレードが次の課題となっている。

担当スタッフ：

・実際にどのように支援していけばよいか学ぶことができた。
・「なぜその行動をするのか」原因を考えて支援につなげていけるようになった。
・担当した利用者様の変化を見て、自信がついた。
・チーム単位での支援方法の共有、支援システムづくりには役に立った。
・統一した対応で支援が行えるようになった。
・今後のシステムづくりのきっかけになった。
・事業所の体制により、人事異動するとともにチーム内で共有していたスキルの維持が難しくなることが多い。

強度行動障がい事例へのコンサルテーションの効果・検証

【聴取より（抜粋～好事例）】

管理者:

・2年連続でコンサルテーションを受けることで、管理者自身の意識も変わり事業所内での理解・共有がすすんだと思う。
・管理者となってからコンサルテーションを3回活用。事業所内の強度行動障がい者支援システムは個別の評価を実施し、支援計画の作成を徹底して行っている。
・新人に上司の立場で説明してもなかなか納得してもらえないことがあるが、専門家のコンサルタントに同じアドバイスをされることで納得して支援を展開してもらうことができる等、支援者養成の際に大きな力となっている。
・事業所独自で継続的にコンサルタントさんにコンサルテーションに来ていただいており、コンサルテーションを受けた職員が事業所内の研修などを通して後輩や非常勤職員へ助言・指導するアドバイザーとなっている。
・困難なケースに直面すると事業所全体研修などでケース会議やグループワークを行い、チームとなって支援している。

担当スタッフ:

・担当スタッフの時にコンサルテーションを受けたことがきっかけで、事業所内でマイナーであった自閉症支援について認知されるようになった。担当した利用者さんが変化していくのを実際に見て、事業所内での理解度が増えていった。
・スキルアップに参加したスタッフ中心に支援システムをつくっていければと思っている。

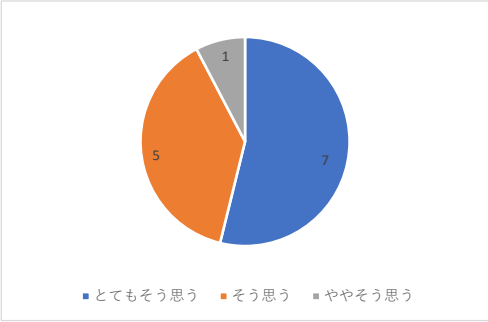
【課題と展望】

・コンサルテーションを受けることで、強度行動障がいの当事者への支援方法や、スタッフの支援力向上、他スタッフへの波及に効果があることはアンケートや聴取から認められた。事業所全体での支援システムの構築（支援スキルの共有・維持等）への効果については、コンサルテーションを受けた時期や回数、事業所の規模・組織によって異なることが認められた。
・事業所全体での支援システム構築については、別途管理者レベルでのコンサルテーションが実現すればよりシステム構築に貢献できるものと思われる。
・コンサルテーション導入の時期や回数、対象（担当スタッフ、リーダー、管理者・管理職など）についても今後検討していく必要があることが示唆された。

管理者・管理職の方対象のアンケート結果

Q1. コンサルテーションを申し込んでよかったと思いますか

とてもそう思う	そう思う	ややそう思う	どちらでもない	ややそう思わない	そう思わない	全くそう思わない
7	5	1				



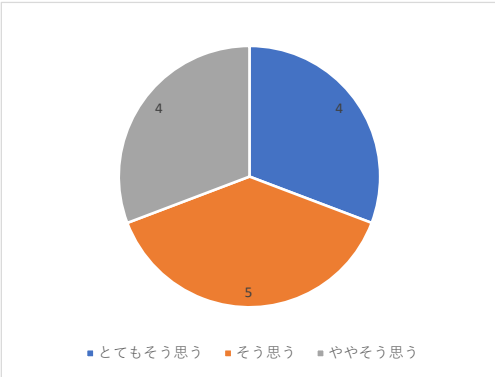
n=13

理由：

・対象利用者が他害が多く困っていたので解決の糸口がほしかった。
・利用者支援の視点に変化があった。
・知識を習得できた。
・**外部からのアドバイスは勉強になった。**
・職員の理解と意欲向上につながった。
・知識として知っていても実践したことがなく、どの方法が良いのか悩んでいたため非常に勉強になった。
・施設内で解決策を模索していた事例に対して適切な指導を受けられた。
・**施設外の方に入っていただき、利用者支援について考え指導を受けることはいろいろと刺激になった。**
・利用者支援に困っており、職員が疲弊していたため、相談できる機関があるというだけで救いになった。
・**強度行動障がいの方の支援に職員が悩んでいた時にこのコンサルテーションを知り、アセスメント方法や支援の組み立て方などコンサルタントより丁寧に教えてもらい、利用者理解を深めることに繋がり、現在もコンサルタントの方と研修するなど交流ができている。**

Q2. コンサルテーション後、担当スタッフに良い変化がありましたか

とてもそう思う	そう思う	ややそう思う	どちらでもない	ややそう思わない	そう思わない	全くそう思わない
4	5	4				



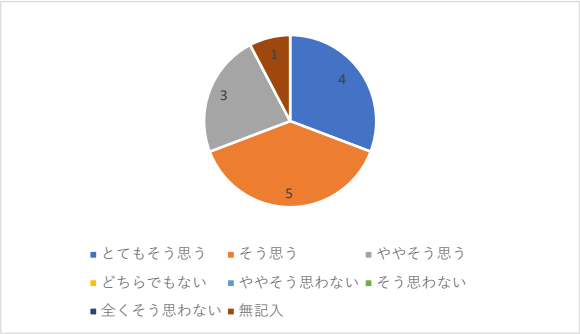
n=13

具体的に教えてください：

・**支援スキルが上がった。**
・まずは担当スタッフ2名が対象利用者の良い面悪い面について深く知ることができた。
・考え方が柔軟になったと思う。
・少しではあるが意識が持てた。
・スタッフの理解が深まったと思う。
・より利用者の特性に向き合うようになった。
・**自信をもって支援に取り組めるようになっている。他の方への接し方にも良い変化があった。**
・施設内での中心核として支援に取り組めるようになった。担当スタッフに支援に対する自信・確信が持てて、積極的に取り組めていると感じる。
・**自閉症などについて理解が進んだと思う。職員も利用者一人一人に対しての配慮点をあげて支援を考えるようになった。**
・支援の方向性が明確になり、自信をもって支援できるようになった。
・強度行動障がい者の支援について毎年研修を行ったり外部研修に参加したりすることで、どんな行動にも意味があるという基本を理解し後輩職員へ引き継ぐことができている。
・対象利用者だけでなく、全体の見方が変わり気づきが増えた。

Q3. コンサルテーション後、事業所全体で良い変化がありましたか

とてもそう思う	そう思う	ややそう思う	どちらでもない	ややそう思わない	そう思わない	全くそう思わない	無記入
4	5	3					1



n=13

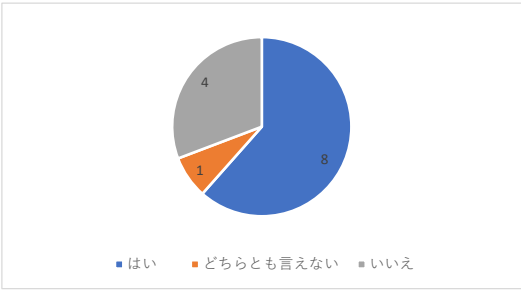
具体的に教えてください：

・支援方法の問題点が明らかになった。
・メンバーさんが落ち着いた。
・**担当スタッフ2名が全体に対して説得力ある形で対象利用者への理解を促した。**
・レイアウト変更など環境整備ができた。
・一人一人の意識が向上したと思う。
・**少しずつ何年もかけて支援に対する意識が変わった。**
・行動障がいがある方に対する理解が深まり、システムを使うことが有効であること、思い込みでの支援は間違いであることを全体が理解し前向きな支援をしようという意識に変化した。
・正しいお手本ができたように、スムーズに利用者様への支援が行えるように変化してきている。
・カード等の視覚支援やスケジュール支援などを取り入れている。また、それらの効果もでてきているので、自信につながっていると感じている。
・**専門の機関に相談することで自分たちの支援が間違っていないと自信が持てるようになり、学びたい意欲も高まったと思う。**
・どんな困難なケースに直面してもコンサルテーションで学んだ評価セッションやスケジュール、個別支援をもとに一人一人に寄り添い、**一番困っている人は利用者本人であることという共通認識を持ち、支援に前向きに取り組めている。**
・対象利用者だけでなく、全体の見方が変わり気づきが増えた（スタッフ2名～共有）。

無記入☞　・業務多忙のため現場が対応できなかった。

Q4. 貴事業所では強度行動障がい者支援のためのシステムづくりをされていますか

はい	どちらとも言えない	いいえ
8	1	4



n=13

具体的に教えてください：

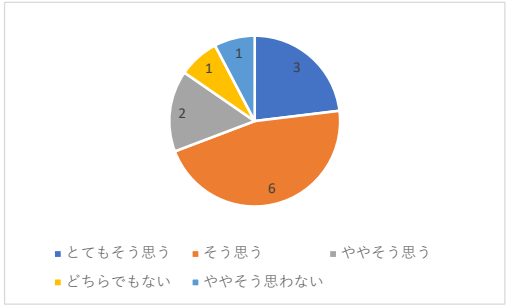
はい☞　・**環境整備**　・**スタッフ研修**
・対象利用者に1人職員を加配している。
・表出コミュニケーション支援の１つ、PECSのレベル１をスタッフが受講し現場で実践して定期的に実践報告会を実施。その時に専門家よりアドバイスを受けている。
・**一人一人の評価に応じて環境を整理**している。
・コンサルテーションで教えていただいた視覚化、空間作り、トランジションカード、個別プログラム等システムを作っている。
・担当スタッフを決め、**支援方法を統一**している。
・**コンサルを受けて以降に入職した新人職員にも伝えて同じように支援を行ってもらう**こと。その説明を自分が行うことが少しではあるができるようになった。
・外部に向けて発信できるようなものは持っていないが、強度行動障がい者支援研修に積極的に参加を促し事業所にフィードバックするようにしている。
・職員は強度行動障がい支援者養成研修に参加し、**個別にスケジュールや構造化を図り、見通しを持って過ごせるよう環境設定を行っている。**

どちらともいえない☞　コメントなし

いいえ☞・特にないが、個別スペースやクールダウンについてはスムーズに取り組めるよう場所を準備している。
・システムはないが、都度変化に対しての動きはしている。

Q5. コンサルテーションは強度行動障がい者支援のためのシステムづくりに関して役に立ちましたか

とてもそう思う	そう思う	ややそう思う	どちらでもない	ややそう思わない	そう思わない	全くそう思わない
3	6	2	1	1		



n=13

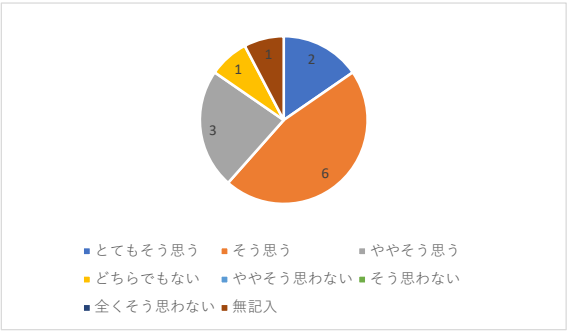
具体的に教えてください：

・「いろいろと試みてみる」ということは今も役立っている。
・今までの支援方法とちがう形で支援できた。
・障がい特性への意識改革
・外部の方の知識や経験がとても参考になった。
・**知識と実践はちがう**ので、とても役に立った。
・**コンサルテーション中の半年を通して利用者様の変化を目の当たりにすることにより、支援スタッフの意識が変わった**と感じている。
・今回のような支援方法があることを知るとともに効果も実感したことで支援をしていくという意識ができたように感じる。
・支援を考えるうえで大変参考になった。
・強度行動障がい者の基本的理解評価セッション、スケジュール、ワークシステム等、**どんな行動にも意味があるという基本を学べたことが支援の基礎となり、支援システムの役に立っている。**
・どうしたらよいかわからなかったので良かった。

どちらでもない☞　・まだシステムは作っていないが役に立ったと思う。
ややそう思わない☞　・今回の対象者は強度行動障がいの方ではなかったため

Q6. コンサルテーションは強度行動障がいがある方の支援指導ができる中間職員の養成に役立ちましたか

とてもそう思う	そう思う	ややそう思う	どちらでもない	ややそう思わない	そう思わない	全くそう思わない	無記入
2	6	3	1				1



n=13

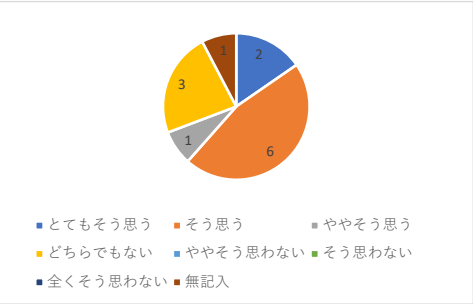
具体的に教えてください：

・少ないスタッフ数で現場を回しているので支援指導という形ではないが、全体が強度行動障がいへの理解を深めた。
・スタッフの意識やスキル向上に役立ったと思う。
・率先して強度行動障がいの方に向き合ってもらっている。
・とても役に立った。**中間職員が主体となり支援を行うことができている。**
・支援方法を統一することができるようになり、日中活動がスムーズに進むと同時にスタッフが利用者様一人一人の特性に目を向けられるようになった。
・個別支援として全体化で統一して取り組み、全体の動きなどで必要があればその都度調整している。
・**コンサルテーションを受けた職員が、事業所内の研修などを通して後輩や非常勤職員へ助言・指導するアドバイザーとなっている。**
・中間職員というよりも、法人の新人スタッフ養成に役立っている。

どちらでもない☞　コメントなし
無記入☞　・今回の対象者は強度行動障がいの方ではなかったため

Q7. コンサルテーションは事業所における強度行動障がいがある方の支援チームの展開に役立ちましたか

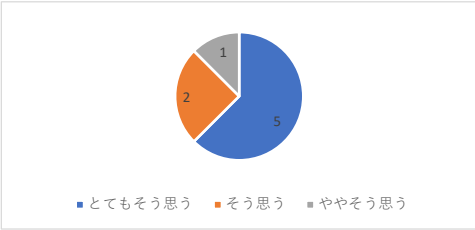
とてもそう思う	そう思う	ややそう思う	どちらでもない	ややそう思わない	そう思わない	全くそう思わない	無記入
2	6	1	3				1



n=13

Q8. 継続利用中のコンサルテーション対象者の方について：　継続利用者９名
コンサルテーション当時のアドバイスが現在も役に立っていますか

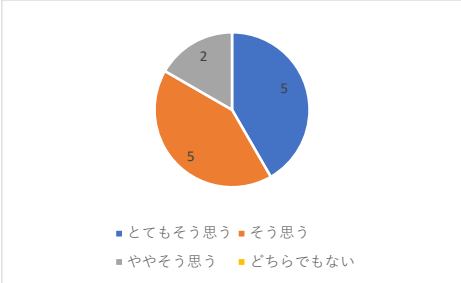
とてもそう思う	そう思う	ややそう思う	どちらでもない	ややそう思わない	そう思わない	全くそう思わない
5	2	1			1	



n=9

Q9. 今後も機会があればコンサルテーションを申し込みたいと思いますか

とてもそう思う	そう思う	ややそう思う	どちらでもない	ややそう思わない	そう思わない	全くそう思わない	無記入
5	5	2					1



n=13

具体的に教えてください：

・その後、他の強度行動障がいがある利用者への指導にアレンジ（応用）している。
・チームで支援に取り組む大切さを教わった
・とても役に立った。特に**チームでの連携が取れるようになった**。前向きな話し合いができている様子。
・利用者様も見通しが立つことにより穏やかにすごせる時間が増えた。
・**支援の流れや個別支援、ケース会議などについてとても参考にさせていただいている。**
・**困難なケースに直面すると事業所全体研修などでケース会議やグループワークを行い、チームとなって支援するようにしている。**
・中間職員というよりも、法人の新人スタッフ養成に役立っている。

どちらでもない☞　・まだ支援チームを作っていないのでわからない
無記入☞　・今回の対象者は強度行動障がいの方ではなかったため

具体的に教えてください：

・役立っている。ただ、環境が変わり不安定な方もおられるので再度見直しが必要だと感じている。
・スケジュールやワークシステムをもとに見通しを持って過ごせるように支援内容を考えて取り組んでいる。

そう思わない☞　コメントなし

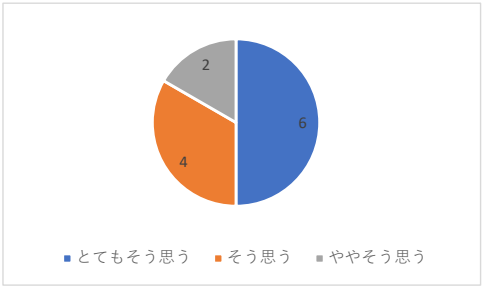
☆その他、ご意見・ご感想があればご記入ください

・強度行動障がい支援者研修では知識として知っても実践はできません。スタッフの中には、自分の決めつけで支援を行う者もいて、発展的に考えることが難しい環境でした。コンサルテーションを活用することにより、前向きな考えを取り入れ、**スタッフ自らが考えて行動できるようになった**こと、**チームワークで支援にあたる大切さを知った**ことがとても有難く思いました。
・コンサルテーションに参加させていただき、施設内ではなかなか進まなかった支援が進められたこと、とても良かったと感じています。また、**自分が知らない支援方法**等も教授いただいたことで、もっと学ばないといけないということも感じました。そして、期限があったことでそれまでに実践する必要があったことで、自分たちで取り組む時にも期限を切ってタイムスケジュールを組み**計画的に進めていかなければならないのだ**と感じました。何よりも、施設外の方が実践を通して教えてくださるということでとても刺激になりました。研修などで聞くことはあっても施設の利用者さんへ実践しながら学ぶという機会はとても貴重であったと感じています。
・前回の時、**支援員のモチベーションが上がりました。**ただ、**支援員の入れ替わりや情報のアップグレードが次の課題**となっています。本来、前回受けた支援員がコアチームとしてさらに働ければよいのですが…。
・それぞれの障がい特性に対し理解も含め具体的な内容になっているのか、また、フィードバックができているのか、常に悩みます。他所の内容も含め、実践報告会に参加したいです。
・貴重なアドバイスをいただき有難うございました。

担当スタッフの方対象のアンケート結果

Q1. コンサルテーションを申し込んでよかったと思いますか

とてもそう思う	そう思う	ややそう思う	どちらでもない	ややそう思わない	そう思わない	全くそう思わない
6	4	2				



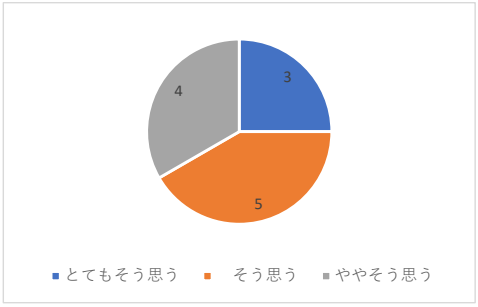
n=12

理由：

・入職2年目、支援がうまくできなくて困っている時に上司の命令でコンサルを受けたのは結果的に良かったと思う。もともと経験重視で仕事していたが、**自閉症の特性についての知識と評価・観察が必要であることを実感**した。
・身体介護が中心の施設だったが、**自閉症に対する理解**が深まった。
・**支援内容を見直す**ことができて良かった。
・他害のある利用者さんの支援について行き詰っていたので、**他からの意見**が有難かった。
・支援を行っていく上でのアドバイスや現状の悩みなどを聴いていただけて良かった。
・閉鎖的にならず、**一つ一つの問題点を客観的にとらえることができる**ため
・ワークシステム、個別スケジュール、絵カードなど、**実際にどのように支援していけばよいか学ぶことができた。**
・利用者様が良いように変わっていった瞬間を体験し、それを支援者・家族と共有できた。
・施設内で孤立していた時に同じ視点で話せるコンサルタントさんが来て寄り添ってくださったのがとても有難かった。
・利用者支援に困って職員が疲弊していたため、相談できる機関があるというだけで救いになった。

Q2. コンサルテーション後、強度行動障がい者に対する理解がすすんだと思いますか

とてもそう思う	そう思う	ややそう思う	どちらでもない	ややそう思わない	そう思わない	全くそう思わない
3	5	4				



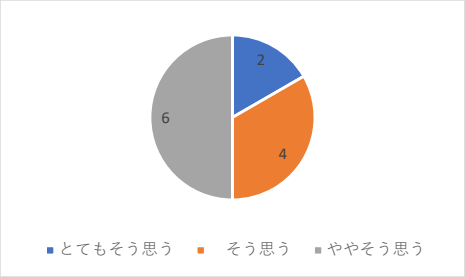
n=12

具体的に教えてください：

・今までは経験則が判断基準になっていたが、コンサルを受けてからは**事実に基づいた客観的な見方ができるようになった。**
・障がい特性を理解し、適切な支援を行うことでご本人の行動が変化していくことを学ぶことができた。
・感情的になる場面が少なくなり、理性的にとらえることが増えた。
・なぜそのような行動をとるのか考えたり、理由を深堀りしてみるなど理解が深まったと思う。
・支援が大幅に進むことは難しいが、考え方や意識に変化はあると思う。
・（不適応）行動ばかりに目を向けていたが、**「なぜその行動をするのか」原因を考えて支援につなげていけるようになった。**
・強度行動障がいに対する理解はもちろん、支援方法を一から大変丁寧に具体的に教えていただいた。
・**知識を評価・分析して実践につなげていく**ことができるようになり、同時に**チーム支援**の大切さを教えていただいた。
・支援の方向性が明確になり、**自信をもって支援ができる**ようになった。

Q3. コンサルテーション後、強度行動障がい者支援に対する自信・スキルが向上したと思いますか

とてもそう思う	そう思う	ややそう思う	どちらでもない	ややそう思わない	そう思わない	全くそう思わない
2	4	6				



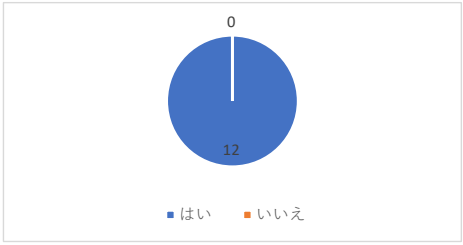
n=12

具体的に教えてください：

・今までは経験則が判断基準になっていたが、コンサルを受けてからは**事実に基づいた客観的な見方ができるようになった。**
・**担当した利用者様の変化を見て、自信がついた。**
・集中して1人のケースに取り組むことで、他のアレンジが効くようになった。
・大幅にとはいかないが、支援に対しての意識は向上したように思う。
・コンサルテーション後、その施設で続けて支援が行われれば向上すると思う。
・コンサルテーションで**学んだことを応用しながら少しずつ支援できることも増え、自信につながった。**
・**なぜこの利用者さんにはこの支援が必要なのか**、説明できるようになった。
・自分たちの支援が間違っていないと自信が持てるようになり、もっと学びたいとの意欲も高まった。

Q4. コンサルテーションは、その後の強度行動障がい者の支援実施に役立ちましたか

はい	いいえ
12	0



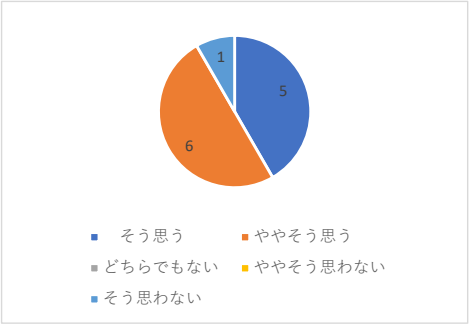
n=12

具体的に教えてください：

・コンサルテーションを受けることに前向きになり、**別途新しくコンサルテーションを受けることで支援の見直しに繋がった。**
・その後、行動障がいと言えどそれぞれのパターンがあったが、応用できる点がいくつかあった。
・別の利用者さんに対してのアプローチの仕方などに役立っている。
・**ご本人の行動の変化が見られたことで、支援内容の見直しに取り組む姿勢を持つようになった。**
・作業手順、作業スペースの整理など、（全体の）作業場面での支援に役立った。

Q5. コンサルテーション後、事業所全体で良い変化がありましたか

とてもそう思う	そう思う	ややそう思う	どちらでもない	ややそう思わない	そう思わない	全くそう思わない
	5	6			1	



n=12

具体的に教えてください：

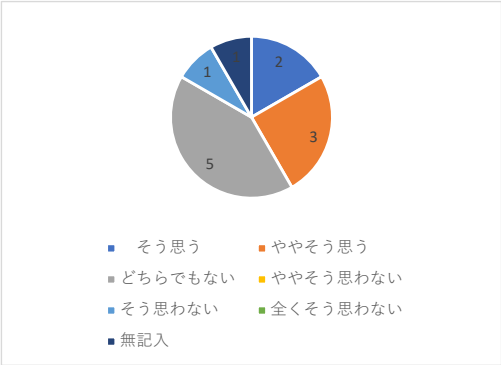
・カンファレンスで議題にあがる等、**自閉症**の方がピックアップされることが増えた。
・**行動障がいがある方の支援に取り組む姿勢**が生まれた。
・スタッフ数が少ない事業所なので、皆で意識を統一して実施できた。
・対応や支援の方法など参考にさせてもらっている。
・（現在は）**ほとんどの支援員が強度行動障がいについての理解と支援を行っている。**
・**統一した対応で支援が行えるように**なった。
・別の利用者さんにもアレンジを加え、支援することができた。

そう思わない☞

・チーム単位ではスタッフを育成し少しずつ変化したが、**事業所全体で共有するのは難しかった。**

Q6. 貴事業所では強度行動障がい者支援のためのシステムづくりをされていますか

とてもそう思う	そう思う	ややそう思う	どちらでもない	ややそう思わない	そう思わない	全くそう思わない	無記入
	2	3	5		1		1



n=12

具体的に教えてください：

・対象の方に対してパート職員を配置するなど、とっさの行動に対応できるようにしている。
・個別スペースの積極的な活用、マン・ツー・マン対応など、可能な範囲でのシステム作り
・個別対応、それぞれのスキルに合わせた活動、コミュニケーション支援を行う際の計画書の作成を行っている。
・予定表と個別スペースを作っている。

どちらでもない☞

・現在はできていない。今後スキルアップに参加したスタッフ中心にシステムづくりを行えたらと思っている。

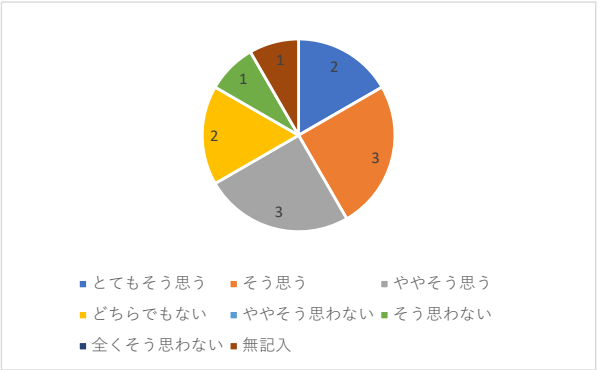
そう思わない☞

・**事業所の体制により、リーダーが人事異動するとともにチーム内で共有していたスキルの維持が難しくなることが多い。**

無記入☞　・現在強度行動障がい者がいないためシステムはないが、将来的には必要だと感じる。

Q7. コンサルテーションは、強度行動障がい者支援のための
システムづくりに関して役に立ちましたか

とてもそう思う	そう思う	ややそう思う	どちらでもない	ややそう思わない	そう思わない	全くそう思わない	無記入
2	3	3	2		1		1



n=12

具体的に教えてください：

・職員の意識の変化につながった。
・支援のアイデア等、参考にしている。
・利用者さんがシステムを目安にして行動し、安定して過ごしておられ、大変役立っている。

どちらでもない☞

・まだシステムづくりをするには至っていないが、**今後のシステムづくりのきっかけ**にはなった。

そう思わない☞

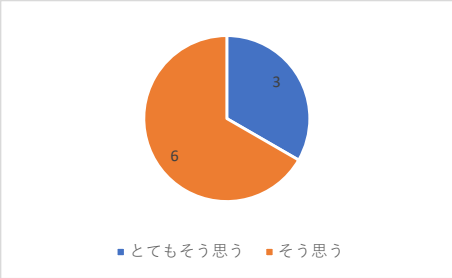
・**チーム単位での支援方法の共有、支援システムづくりには役に立った。**

無記入☞　コメントなし

Q8. 継続利用中のコンサルテーション対象者の方について：継続利用者9名

コンサルテーション当時のアドバイスが現在も役に立っていますか

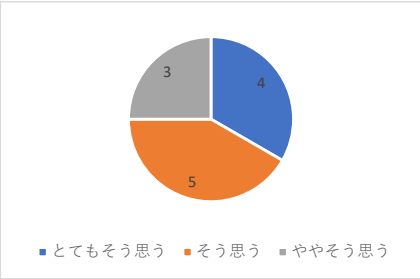
とてもそう思う	そう思う	ややそう思う	どちらでもない	ややそう思わない	そう思わない	全くそう思わない
3	6					



n=9

Q9. 今後も機会があればコンサルテーションを申し込みたいと思いますか

とてもそう思う	そう思う	ややそう思う	どちらでもない	ややそう思わない	そう思わない	全くそう思わない
4	5	3				



n=12

具体的に教えてください：

・また別のケースで、機会があればと思います。スタッフが成長できます。
データを取ったりなど基本的な「見える化」支援の生かし方や、観察からなる支援へのアプローチなど、コンサルによる手引き（外部からのアドバイス）は学びが多かったです。

☆その他、ご意見・ご感想があればご記入ください

・さまざまな施設へのコンサルテーションは大変なことも多いかと思いますが、このような機会を作っていただきとても感謝しております。**強度行動障がいは理解されにくく、**ご本人様もとても困っている状況ですので、今後も支援の知識やご理解を広めていく活動の少しでも応援ができればと思います。支援員のスキルアップのためにも、また機会があればぜひ参加させていただきたいと思います。

・研修などで強度行動障がいについて学んでいても、**理解できているようで理解できていないことが多い**と、実際にコンサルテーションでアドバイスをいただきながら支援していく中で気づけることがたくさんありました。

・スキルアップ事業に参加させてもらった者として、他支援員に強度行動障がいや支援方法について、もっともっと伝達していかなければならないと感じています。また、**学んだことを他者へ伝達していく難しさを感じています。**今後もスキルアップ事業に参加できる機会があればぜひ参加したいです。

・強度行動障がい児の支援については今後もスキルアップを目指して取り組んでいきたいと考えております。ただ、**近年は精神疾患を抱えた入所者が多く、**どちらかと言えば精神的なケアの需要が高くなってきました。そのため、心理士を含めた支援チームで支援にあたっております。
（☞　入所施設の方）

・どこの施設も同じだと思いますが、**慢性的な人手不足**が続いており、外国人留学生に頼っている状況です。正直、以前ご指導いただいたことが継続してできていると感じるのは難しいですが、自閉症の入居者が安心して生活できるよう努めていきたいと思っています。