

《論 文》

強度行動障害支援者養成研修を支える仕組みの検討
～強度行動障害支援者養成研修フォローアップ研修での
アンケート調査から～

山 本 彩・真 鍋 龍 司・葛 西 俊 治

要 約

2013年度より厚生労働省はあらゆる障害福祉サービスにおいて専門に研修することを目的に「強度行動障害支援者養成研修」を開始した。虐待予防の観点からもこの研修は重要であるがこの研修のみで専門的な知識と実践力を保証するのは当然困難である。北海道は2014～2015年度この事業の実施を社会福祉法人はるにれの里に委託し、加えて研修後のフォローアップを行なった。本稿ではその一環で行なった「フォローアップ研修」について紹介するとともに、その時のアンケート調査をもとに施設内虐待と関連する要因や、強度行動障害支援を継続する上で必要と考えられる仕組みについて検討した。「職員（間メンタル）」と「虐待と言える状況がある」に有意な関連が認められ、職場の雰囲気づくりの重要性が指摘された。またフォローアップ体制についても具体的意見が集約された。

キーワード：強度行動障害，支援者養成研修，障害者虐待

I. はじめに

強度行動障害という用語が我が国ではじめて登場したのは「強度行動障害児（者）の行動改善および処遇のあり方に関する研究」の報告書である⁽¹⁾。この中で強度行動障害は「精神的な診断として定義される群とは異なり、直接的他害（噛み付き、頭突き等）や、間接的 he 害（睡眠の乱れ、同一性の保持等）、自傷行為等が通常考えられない頻度と形式で出現し、その養育環境では著しく処遇の困難な者であり、行動的に定義される群」であり、「家庭にあって通常の育て方をし、かなりの養育努力があっても著しい処遇困難が持続している状態」と定義された。2013年度厚生労働省新規施策「強度行動障害支援者養成研修」ではさらに、「さまざまな状態像の人が含まれて」と考えられるが「重度・最重度の知的障害および自閉症の人」を中心に考えると整理された⁽²⁾。強度行動障害の要因はライフステージでその困難度が変化することから⁽³⁾、環境との相互作用によるものと考えられている。現在強度行動障害がある人は全国に8,000人いると考えられている⁽²⁾。強度行動障害に対する国の施策はモデル事業的な位置付けの1993年「強

度行動障害特別処遇事業」に始まり当初入所施設を中心に展開された。2005年からは専門的なスキルを持ったガイドヘルパーが外出等のサービスを提供する「行動援護事業」が開始され地域生活を指向する動きが高まった。一方強度行動障害支援の重要性は虐待予防の観点からも指摘され始めた。2012年障害者虐待防止法施行後、最初の半年間の障害者虐待の実態調査結果で、養護者虐待認定件数のうち強い行動障害の人は9.2% (122人)、行動障害のある人は15.7% (209人)、施設従事者等虐待のうち強い行動障害の人は6.8% (12人)、行動障害のある人は11.9% (21人)だった⁽⁴⁾。さらに同法施行後2ヶ月目に知的障害児施設で強度行動障害のある入所者が支援員の暴行により死亡する事件が発生し、この問題の検証委員会の中間報告においても強度行動障害のある人が虐待を受けるリスクが指摘された⁽⁵⁾。以上の背景から2013年度より厚生労働省は、あらゆる障害福祉サービスにおいて専門に研修することを目的に「強度行動障害支援者養成研修」を開始した。

「強度行動障害支援者養成研修」は厚生労働省によりプログラムの内容と時間数が定められており基礎研修と実践研修を各2日間行うことになっている。当然専門的な知識と実践力を数日間で保証するのは困難であり、OJTや現任研修、スーパーバイザー確保等の必要性が指摘されている⁽⁶⁾。北海道は2014～2015年度この事業の実施を社会福祉法人はるにれの里に委託し、加えて独自事業として研修受講後フォローアップをおこなった。本稿ではその一環で行なった「フォローアップ研修」について紹介するとともに、その時に行ったアンケートの結果をもとに、施設内虐待と関連する要因や支援を継続する上で必要と考えられる仕組みを検討する。

II. 方法

(1) 「フォローアップ研修」参加の募集方法および内容

受講者および受講者が所属する事業所の職員、管理者を対象に、「フォローアップ研修」を行う旨を、2014年度と2015年度に北海道強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）の受講決定者249人へ郵送で案内した。この研修は受講者コースと管理者コースの二つに分かれており参加者はコースを自由に選ぶことができた。講義内容によって両者同室で受講するものと別室で受講するものがあった。時間はいずれも4時間30分で、受講者コースのカリキュラムは、講義「自閉症スペクトラムの特性」、講義「チームで支援する」、講義・演習「自閉症特性を見える化してみよう」、講義・グループワーク「先達に聞く」だった。管理者コースのカリキュラムは、講義「自閉症スペクトラムの特性」、講義「虐待防止への対応」、講義「支援者のメンタルヘルスを考える」、講義「制度最前線」、講義・グループワーク「チームをつくる」だった。同じ内容の研修を、道北地域（旭川）で2015年7月31日、道南地域（函館）で2015年8月28日、道央地区（札幌）で2015年9月4日、道東地区（釧路）で2015年9月25日と、道内4箇所を日をずらして行なった。すべての事務局業務を社会福祉法人はるにれの里が行ない、講師は各地域の発達障害者支援

センターを含む同事業の運営委員が担当した。

(2) 「フォローアップ研修」で行なったアンケート調査

アンケートは研修終了後に無記名で行なわれ、提出は自由意思に基づくことが口頭と書面で説明された。また、集計は道内4地域全てでの調査が終わった時点で行われるため地域が特定されることもないことや、個人や事業所が特定される情報は全て削除した上で取り扱われること、結果の報告は学術論文への発表でかえることが、書面で説明された。以上について札幌学院大学大学院臨床心理学研究科研究倫理審査委員会で確認された。

アンケートの内容は「1. 施設運営について」「2. 虐待予防について」「3. これまで受講した研修について」「4. 今回受講した研修の難易度と興味について」「5. 今後どのような内容の研修があるとよいと思うか」「6. 本研修についての意見・感想」を尋ねるもので両コースともに同様の内容だった。「1. 施設運営について」は現在施設運営をする上で困っているものに複数回答可能で○をつけるもので、項目は、あ) 新入職員が少ない、い) 職員のメンタルヘルス問題、う) 職員の離職、え) 職員の支援技術力、お) 職員同士のチームワーク、か) 管理職の職員管理技術、き) 経営面、く) その他(自由回答)、だった。「2. 虐待予防について」は現在事業所の中で「捉えようによっては虐待と言えるかもしれない」と判断に迷う状況があるかを4件法で回答するもので、項目は、1) 虐待と言える状況がある、2) どちらかという虐待と言える状況がある、3) どちらかという虐待と言える状況はない、4) 虐待と言える状況はない、だった。「3. これまで受講した研修について」は受けたことがある研修に複数回答可能で○をつけるもので、項目は、あ) 虐待予防についての研修、い) 職員のメンタルヘルスについての研修、う) 自閉症についての研修、え) 強度行動障害についての研修、お) 相談支援専門員についての研修、か) 行動援護についての研修、だった。「4. 今回受講した研修の難易度と興味について」はカリキュラム毎に難易度と興味を問うもので、難易度については、1) ととても難しすぎる、2) やや難しすぎる、3) 適度、4) やや簡単すぎる、5) ととても簡単すぎる、の5件法、興味については、1) 全く興味がなかった、3) やや興味がなかった、3) やや興味があった、4) ととても興味があった、の4件法で回答するものだった。「5. 今後どのような内容の研修があるとよいと思うか」と「6. 本研修についての意見・感想」は自由記述だった。

(3) アンケートの分析方法

「1. 施設運営について」「2. 虐待予防について」はコースによる影響がないかを χ^2 検定またはFisherの正確確率検定で検討した。また「1. 施設運営について」の因子分析を行なった上で、「2. 虐待予防について」とどの要因とが関連があるか、「2. 虐待予防について」を従属変数とし要因を独立変数とした重回帰分析を行なった。「3. これまで受講した研修について」はコースによる影響がないかを χ^2 検定で検討した。「4. 今回受講した研修の難易度と興味について」はコース毎に記述した。「5. 今後どのような内容の研修があるとよいと思うか」と「6. 本研修についての意見・感想」についてはKJ法⁽⁷⁾と数量化Ⅲ類⁽⁸⁾を組み合わせた分析法であ

るKH法⁽⁹⁾を用いて分析した。KH法では、プロトコルの抽象度をあげたり、調査者の発想や概念化を混合させたりすることなく、プロトコルを客観的に集計し、さらにそこから多次元尺度構造を見いだすことができる。統計解析は統計ソフトIBM SPSS Statistics22および、R 3.2.2⁽¹⁰⁾、エクセル統計2015 (社会情報サービス社)を用いた。

Ⅲ. 結果

(1) 参加人数およびアンケート回収率

参加者数は道内4箇所合計で、受講者コース73人、管理者コース40人だった。アンケート回収率は受講者コース90.4% (66人)、管理者コース85.0% (34人)だった。

(2) 施設運営上の困りと施設内虐待

「1. 施設運営について」の個々の項目の回答有無について、コースによる影響があるかを、 χ^2 検定を用いて、有意確率5%で検定した。その結果、「1. あ」「1. い」「1. う」「1. え」「1. お」「1. か」「1. き」の χ^2 値はそれぞれ順に0.196, 0.163, 1.699, 0.006, 2.418, 0.412, 2.939で (いずれもdf=1)、有意な差は見られなかった。「2. 虐待予防について」のコースによる影響があるかについては、期待度数5未満のセルが全体の20%以上となったためFisherの正確確率検定を行なった。その結果、有意な差は見られなかった ($p=0.70$)。

「1. 施設運営について」○をつけた人数は両コースあわせて、あ)新入職員が少ないが44人(両コースの44%)、い)職員のメンタルヘルス問題が41人(同41%)、う)職員の離職が32人(同32%)、え)職員の支援技術力が74人(同74%)、お)職員同士のチームワークが52人(同52%)、か)管理職の職員管理技術が34人(同34%)、き)経営面が15人(同15%)、く)その他が7人(同7%)で、く)の自由回答は「報酬の不安定な状況」「給料安い」「人件費不足、有給休暇取得率が低い」「新しいことを受け入れられない硬い頭」「信頼関係の希薄、職場(経営、役職)への不満」「世話人や支援員がやめた後、人を募集しても集まらない。GHの数に対して世話人が見つからない」「素質のある職員の確保」だった。「2. 虐待予防について」○をつけた人数は両コースあわせて、1)虐待と言える状況があるが5人(両コースの5%)、2)どちらかという虐待と言える状況があるが36人(同36%)、3)どちらかという虐待と言える状況はないが45人(同45%)、4)虐待と言える状況はないが12人(同12%)、記載なしが2人(同2%)だった。

「1. 施設運営について」を、両コースを合わせてカテゴリカル因子分析(Full最尤法及びオブリミン回転)を行なったところ、固有値が1以上の3因子が抽出された。その結果第1因子は「か)管理職の職員管理技術」「き)経営面」に大きな因子負荷がありこれを「管理力」とした。第2因子は「あ)新入職員が少ない」「う)職員の離職」に大きな因子負荷がありこれを「マンパワー」とした。第3因子は「お)職員同士のチームワーク」「い)職員のメンタルヘルス問題」に大きな因子負荷がありこれを「職員(間)メンタル」とした(表1)。

表1 「1. 施設運営について」のカテゴリカル因子分析
(Full最尤法及びオブリン回転)

	因子		
	1	2	3
か	1.002	-0.040	0.006
き	0.709	0.096	-0.012
あ	0.002	1.001	0.055
う	-0.090	0.535	-0.231
い	0.236	0.356	-0.337
お	-0.002	-0.030	-0.943
え	0.254	-0.247	-0.017
回転後の因子 負荷量平方和	1.634	1.488	1.059

「管理力」「マンパワー」「職員（間）メンタル」の因子得点,そして因子に含まれなかった「職員の支援技術力」を独立変数,「2. 虐待予防について」を従属変数とした線形回帰モデルを作成し, AIC (赤池情報量基準) を元に変数減少法により変数選択をした。対象とするデータは「2. 虐待予防について」に欠損があった2人分のデータを除外し98人分とした。尚, 従属変数は順序尺度であるが本調査では探索的分析として間隔尺度とみなして概算した。以上の結果, 「職員（間）メンタル」のみが選択され, その回帰式の寄与率は低いものの, 「職員（間）メンタル」の困りが見られるほど「虐待と言える状況がある」を予測する結果となった ($\beta = -0.319$, $t = -3.114$, $p = 0.002$, $R^2 = 0.092$) (表2)。

表2 「職員（間）メンタル」の因子得点を独立変数,
「2. 虐待予防について」を従属変数とした線形回帰モデル

	係数	標準誤差	t	p値
切片	2.651	0.074	35.984	0.000
職員（間）メンタル	-0.319	0.102	-3.114	0.002
最大逸脱度	56.200			
残差逸脱度	51.050			
残差標準誤差	0.729			
寄与率	0.092			
調整済み寄与率	0.082			
観測数	98			

(3) 「3. これまで受講した研修について」

「3. これまで受講した研修について」の個々の項目の回答有無について, コースの違いによる影響があるか, χ^2 検定を用いて, 有意確率5%で検定した。その結果, 「3. あ」($df=1$, χ^2 値=8.157, $p<0.01$), 「3. お」($df=1$, χ^2 値=10.525, $p<0.01$), 「3. か」($df=1$, χ^2 値=4.545,

p<0.05) に有意差が認められた。「3. い」「3. う」, 「3. え」の χ^2 値はそれぞれ順に0.008, 3.225, 2.545で (いずれもdf=1), 有意な差は見られなかった。受講者コースで○をつけた人は, あ) 虐待予防についての研修が40人 (受講者コースの61%), い) 職員のメンタルヘルスについての研修が20人 (同30%), う) 自閉症についての研修が43人 (同65%), え) 強度行動障害についての研修が54人 (同82%), お) 相談支援専門員についての研修が17人 (26%), か) 行動援護についての研修が8人 (同12%) だった。管理者コースは, あ) 虐待予防についての研修が30人 (管理者コースの88%), い) 職員のメンタルヘルスについての研修が10人 (同29%), う) 自閉症についての研修が28人 (同82%), え) 強度行動障害についての研修が23人 (同68%), お) 相談支援専門員についての研修が20人 (同59%), か) 行動援護についての研修が10人だった (同29%)。

(4) 「4. 今回受講した研修の難易度と興味について」

受講者コースでは75%以上の人各カリキュラムの難易度を「適度」と回答し, 95%以上の人各カリキュラムを「やや興味があった」又は「とても興味があった」と回答した (表3)。

表3 受講者コースと管理者コースの各カリキュラムの難易度と興味

	難易度						興味					
	とても 難しすぎる	やや 難しすぎる	適度	やや 簡単すぎる	とても 簡単すぎる	記載なし	全く 興味が なかった	やや 興味が なかった	やや 興味があった	とても 興味があった	記載なし	
受講者 コース	自閉症スペクトラムの特性	0人 (0%)	5人 (8%)	60人 (91%)	1人 (2%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	22人 (33%)	43人 (65%)	1人 (2%)	
	チームで支援する	0人 (0%)	8人 (12%)	56人 (85%)	1人 (2%)	0人 (0%)	1人 (2%)	0人 (0%)	14人 (21%)	52人 (79%)	0人 (0%)	
	自閉症特性を見える化してみよう	0人 (0%)	13人 (20%)	51人 (77%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (3%)	0人 (0%)	1人 (2%)	19人 (29%)	46人 (70%)	0人 (0%)
	先達に聞く	2人 (3%)	3人 (5%)	50人 (76%)	3人 (5%)	1人 (2%)	7人 (11%)	1人 (2%)	0人 (0%)	22人 (33%)	42人 (64%)	1人 (2%)
管理者 コース	自閉症スペクトラムの特性	0人 (0%)	4人 (12%)	26人 (76%)	3人 (9%)	0人 (0%)	1人 (3%)	0人 (0%)	12人 (35%)	22人 (65%)	0人 (0%)	
	虐待防止への対応	0人 (0%)	3人 (9%)	26人 (76%)	1人 (3%)	2人 (6%)	2人 (6%)	1人 (3%)	1人 (3%)	9人 (26%)	23人 (68%)	0人 (0%)
	支援者のメンタルヘルスを考える	0人 (0%)	4人 (12%)	28人 (82%)	0人 (0%)	2人 (6%)	0人 (0%)	1人 (3%)	0人 (0%)	9人 (26%)	24人 (71%)	0人 (0%)
	制度最前線	0人 (0%)	13人 (38%)	17人 (50%)	1人 (3%)	2人 (6%)	1人 (3%)	1人 (3%)	6人 (18%)	13人 (38%)	13人 (38%)	1人 (3%)
	チームをつくる	0人 (0%)	2人 (6%)	26人 (76%)	1人 (3%)	2人 (6%)	3人 (9%)	0人 (0%)	0人 (0%)	9人 (26%)	25人 (74%)	0人 (0%)

管理者コースでは50%以上の人各カリキュラムの難易度を「適度」と回答し, 75%以上の人各カリキュラムを「やや興味があった」又は「興味があった」と回答した。特に, 受講者コースの「チームで支援する」と管理者コース「チームをつくる」については, 両コースともに全員

が「やや興味があった」又は「興味があった」と回答した。

(5)「5. 今後どのような内容の研修があるとよいと思うか」と「6. 本研修についての意見・感想」

「5. 今後どのような内容の研修があるとよいと思うか」と「6. 本研修についての意見・感想」について、それぞれを逆に書いている、又は混同させて書いている回答が複数見られたため、両方への回答をあわせてKH法⁽⁹⁾で分析した。すべてのプロトコルについて類似であるものが集まった結果29のラベルが要約された（表4）。29のラベルを数量化Ⅲ類⁽⁸⁾によって分析すると、ML4「今回のフォローアップ研修は内容が薄く詰め込みすぎなどと感じた人もいれば、濃く適度だったなどと感じた人もいた」を第1軸，ML3「研修の頻度，柔軟な参加，フォローアップ体制が，厚くなるといい」とを第2軸，とした2軸構造で累積寄与率69.8%となった。第1軸を「今回研修への感想」と命名，第2軸を「研修体制への希望」と命名した（図1）。また全てのラベルを要約すると以下となった。「今回の研修について，内容が薄く詰め込みすぎと感じた人が少数，内容が濃く適度だったと感じた人が多数いた。今後はニーズに合わせた分科会構成の研修，例えば，基礎—実践（合併症，家族支援，地域性），児童期—高齢期，技術—アート，初心者向け—管理職向け等内容を選べたり，特性シートに基づく介入の全プロセスがわかったり，成功例と失敗例が聞けたり，少人数でディスカッションを多くできたり，研修後どのように実践しているかを交流できたり，それぞれの立場の経験や想いが通じ合ったりする研修，が望まれる。また研修体制としては，頻度や参加者の増加，柔軟な参加（同事業所から複数名），フォローアップ体制を厚くすること，が望まれる。少数ではあったが職員の安全や人権を守ること，先駆的施設を見る機会の保障も提案された」。

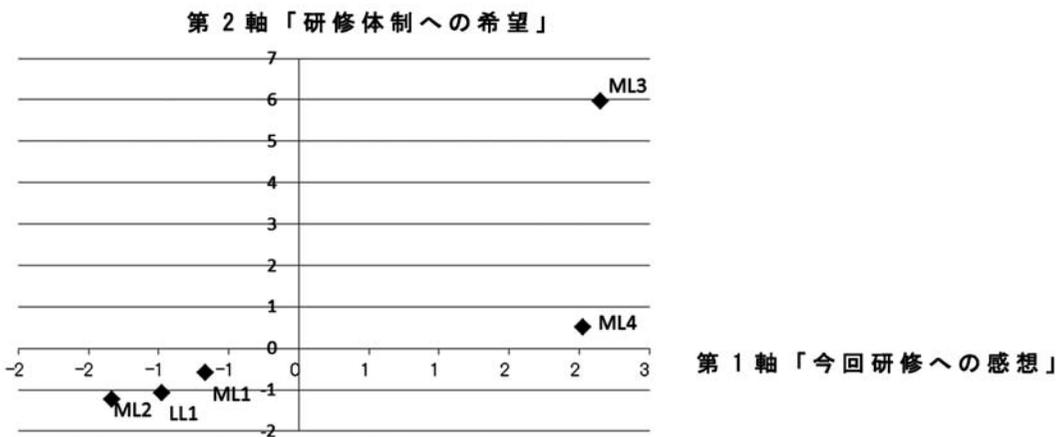


図1 KH法による尺度構造

表4 「5. 今後どのような内容の研修があるとよいと思うか」
「6. 本研修についての意見・感想」自由記述のラベル (KH法)

LL1 短い時間に詰め込むのは無理がある。基礎から実践、技術からアート、想いが通じ合う分科会構成を望む。	ML1 障害特性の基礎から応用まで、ライフステージや合併症にも対応した研修を受けたい	L1 精神障害や二次障害などの合併症に関する研修を受けたい	
		L2 児童期から高齢期まで、そのときのニーズにあった研修を受けたい	
	ML2 実践、現場に即した研修を受けたい		L3 事例概要を共有するなどしながら、事例を通した学びをしたい
			L4 研修を受けた人がその後実際にどうやっているのか、どんな点に困っているのかを出し合いたい
			L5 講師と事例提供者のやりとりをみながらのワークをたくさんやりたい
			L6 介入前から、アセスメント、シートへの落とし込み、それによりどう変化したか、一連のプロセスがわかるとすっきりできる。そういう研修を受けたい
			L7 特性シートはわかりやすいが、実際につかってみるのは難しい。活用してみたり、演習を続けたい
			L8 成功事例、失敗事例、体験談を聞きたい
			L9 家族支援をメインにおいた研修を受けたい
			L10 地域ごとに実践について情報黒龍できる研修を受けたい
			L11 より多くの事例について、小グループで、コミュニケーションをとりながら、チームワークを使いながら、ディスカッションできるような演習をしたい
			L12 メンタルヘルスについてももう少し聞きたい
	ML3 研修の頻度、柔軟な参加、フォローアップ体制が、厚くなるといい		L13 新人や若手対象の研修
			L14 研修後に持ち帰る方法、持ち帰った後の進め方を知りたい
			L15 管理者の資質や実地指導、人材確保、日々のマネジメントなど、管理に関する研修を受けたい
L16 管理職など、参加者が少なくもったいない			
L17 本研修を受講していない職員も多数参加できる研修を望む			
ML4 今回のフォローアップ研修は内容が薄く詰め込みすぎなどと感じた人もいれば、濃く適度だったなどと感じた人もいた		L18 基礎研修⇒フォローアップ⇒実践⇒フォローアップ、のシステムを望む	
		L19 本研修、フォローアップ研修ともに時間帯の選択肢や回数を増やし、また開催日を早目に教えてほしい	
		L20 今回の内容は詰め込みすぎ、内容薄く、また声が開き取りづらいところがあった	
		L21 今回の内容はわかりやすく、内容も濃く、持ち帰られるものであり、モチベーションが上がった	
		L22 ありがとうございました、お疲れ様でした	
		L23 職員の安全や人権を守ることも考えたい	
		L24 先駆的な施設の支援を実際に見てみたい	

IV. 考察

本稿の目的は「強度行動障害支援者養成研修」のフォローアップ体制づくりの一環で行なった「フォローアップ研修」について、その内容を紹介するとともに、アンケートの結果をもとに施設内虐待と関連する要因の検討や、強度行動障害支援を継続する上で必要と考えられ仕組みの検討を目的とすることだった。最後に今後の強度行動障害支援者養成研修を支える仕組みづくりについて考察を加えたい。

「1. 施設運営について」と「2. 虐待予防について」の関連では、「お）職員同士のチームワーク」「い）職員のメンタルヘルス問題」に大きな因子負荷があり命名された「職員（間）メンタル」への困りが見られるほど「虐待と言える状況がある」結果となった。よく聞く施設の困りは「職員の支援技術力少ない（74%）」であろうが、虐待との関連では「職員（間）メンタル」が大きく関連していると考えられる。また両コースともにチーム支援についてのカリキュラムを全員が「やや興味があった」又は「興味があった」と回答したことも合わせて考えると潜在的な研修ニーズは、やはりここにあると言えるのかもしれない。しかし本調査は、寄与率が0.092と低いことなど、虐待を説明する要因の一端を明かしているだけである。さらに解釈も「職員（間）メンタル」に困りを感じるほど感受性が豊かであるため虐待に対しても感度が高いにすぎないなど様々な仮説が立ちうる。今後より精度が高い研究を行なう必要がある。

「3. これまで受講した研修について」では、「あ）虐待予防についての研修」「お）相談支援専門員についての研修」「か）行動援護についての研修」に、コースによる有意差が認められ、管理者コースを受講した人の方がより多く以上の研修に参加していた。逆に言うと、「い）職員のメンタルヘルスについての研修」「う）自閉症についての研修」「え）強度行動障害についての研修」については、管理職も現場職員と同程度にしか研修を受けていないと考えられ、今後現場職員への研修と並行して管理職への研修も企画する必要があると言える。特にメンタルヘルスについては、上記のように虐待認識と関連がある可能性があるにも関わらず管理者コースでも過去の受講率が低く、今後の課題と言えるだろう。

「4. 今回受講した研修の難易度と興味について」は今後の研修カリキュラムの参考としたい。

「5. 今後どのような内容の研修があるとよいと思うか」「6. 本研修についての意見・感想」からは、研修体制において「基礎知識—実践交流」「研修内容—研修体制」を考慮すべきことや、フォローアップ体制への具体的意見が要約された。少数意見ではあったが「職員の安全や人権を守ること」「先駆的な施設を実際に見る機会の保障」にも着目したい。つまり、研修の内容や体制の吟味と並行して、職員の待遇改善や研修機会などの時間の保障が必要との示唆であり、それらがなければどんなに優れた研修も“絵に描いた餅”で終わってしまうと考えられる。そしてそうした職場の待遇改善や研修機会などの時間の保障は、一施設の工夫や努力では限界があることは福祉の現場でよく耳にすることである。「1. 施設運営について」の自由記述においても「報

酬の不安定な状況」「給料安い」「人件費不足、有給休暇取得率が低い」「信頼関係の希薄、職場（経営、役職）への不満」「世話人や支援員がやめた後、人を募集しても集まらない。GHの数に対して世話人が見つからない」といった回答が見られている。研修内容の充実とともにこれらのことについても、施策レベルで検討していく必要があるだろう。

以上アンケート結果から、虐待予防について研修や先駆的施設から学ぶべきは、技術面のみならず、待遇面やメンタルヘルス、研修機会の保障を含めた職員管理、チームづくりを含めた職場の雰囲気づくり、などにあると考えられた。また、研修を活きたものにしていくためには施策レベルでの検討が必要であることも示唆された。今後も強度行動障害がある人の生活の質が改善されるよう、アンケートやインタビュー等を通して現場の最前線で勤務する方々の生の意見を集約し検討を続けたい。

付 記

本調査は平成26年度・平成27年度北海道強度行動障害支援者養成・職場定着推進事業の一環で行われた。調査および執筆に関して利益相反関係にある企業等は存在しない。

倫理的配慮

アンケート提出は自由意思に基づくこと、個人や事業所が特定される情報は全て削除した上で取り扱われること、結果の報告は学術論文への発表でかえることが、書面で説明された。以上について札幌学院大学大学院臨床心理学研究科研究倫理審査委員会で確認された。

文 献

- (1) 行動障害児(者)研究会「強度行動障害児(者)の行動改善および処遇のあり方に関する研究」『財団法人キリン記念財団助成研究報告書』, 1989
- (2) 強度行動障害支援者養成研修(基礎研修)プログラム作成委員『強度行動障害支援者養成研修(基礎研修)受講者用テキスト』, 2014
- (3) 全日本手をつなぐ育成会「強度行動障害の評価等に関する調査について」『平成24年度障害者総合福祉推進事業研究報告書』, 2012
- (4) 厚生労働省『平成24年度都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等に関する調査結果報告書』, 2014
- (5) 千葉県社会福祉審議会・千葉県社会福祉事業団『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(中間報告)』, 2014
- (6) 独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園『強度行動障害支援者養成研修(実践研修)プログラム及びテキストの開発について報告書』, 2015
- (7) 川喜田二郎『発想法創造性開発のために』中公新書, 1967
- (8) 林知己夫『数量化の方法』東洋経済新報社, 1974
- (9) 葛西俊治「関連性評定質的分析による逐語録研究—その基本的な考え方と分析の実際」『札幌学院大学人文学会紀』2008, 83, 61-100
- (10) R Core Team (2015). R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. URL <https://www.R-project.org/>.

A Study of Systems that Support Severe Behavior Disorder Specialist Training

—Based on the questionnaire survey at Follow-up Training of

Sever Behavior Disorder Specialist Training—

YAMAMOTO Aya, MANABE Ryuuji and KASAI Toshiharu

Abstract

In 2013, the Ministry of Health, Labor and Welfare started “the training seminar of supporting specialist for severe behavioral disorder” in every welfare service for persons with disabilities. These seminars are important in terms of abuse intervention, but the technical knowledge and practical skills for it are not substantiated only by them. In 2014 and 2015, Hokkaido Government entrusted the project to a social welfare corporation “Harunire No Sato”, that also held the follow-ups. This report showed the follow-up seminars carried out along with the project and the results of questionnaire by examining the factors for institutional abuse and the necessary structures continuing the specialist supports for severe behavioral disorders. It was found that the relationship between “mentality among the staff” and “abuse-like situations” was significant, indicating the importance of creating in-house atmosphere. The practical ideas about the follow-up system were also summarized.

Key words : severe behavioral disorders, specialist training, persons with disabilities
abuse

（やまもと あや 札幌学院大学人文学部臨床心理学科,
札幌市自閉症・発達障害支援センター）

（まなべ りゅうじ 社会福祉法人はるにれの里）

（かさい としはる 札幌学院大学人文学部臨床心理学科）