

山口大学大学院東アジア研究科
博士論文

障害者福祉施設における
効果的行動コンサルテーション実践のあり方
—コンサルティの安定的な職務継続促進を図るために—

2023年3月

植田 隆博

目次

第1章 序論

第1節 行動コンサルテーションの定義とその特徴	1
第2節 日本の行動コンサルテーション研究の動向	7
第3節 日本の福祉施設における行動コンサルテーションの現状と課題	14
第4節 福祉施設のコンサルティに対する職務継続促進への課題	19
第5節 本研究の目的と方法	23

第2章 本論

第1節：【研究1】 自閉スペクトラム症成人の就労時間におけるトイレ滞在行動の改善-就労継続支援 B 型事業所職員への行動コンサルテーション実践を通して-	
第1項 目的	26
第2項 方法	28
第3項 結果	36
第4項 考察	41
第2節：【研究2】 バーンアウト傾向を有し離職意向を示していた日中一時支援事業所職員に対する行動コンサルテーション実践の効果	
第1項 目的	46
第2項 方法	48
第3項 結果	54
第4項 考察	61
第3節：【研究3】 日中一時支援事業所職員に対して職員研修の一環として行動コンサルテーション実践を試みた効果	
第1項 目的	68
第2項 方法	71
第3項 結果	76
第4項 考察	80
第4節：【研究4】 発達障害のある未就学児における大声行動の改善-児童発達支援事業所職員への行動コンサルテーション実践を通して-	

第1項	目的	84
第2項	方法	87
第3項	結果	98
第4項	考察	102

第3章 総合考察

第1節	障害者福祉施設の文脈により適合した行動コンサルテーション	
第1項	福祉施設での行動コンサルテーション導入	106
第2項	コンサルティの支援環境整備	107
第3項	個別支援計画に基づく支援体制への適用	114
第2節	コンサルティの安定した職務継続促進への効果	
第1項	バーンアウト軽減および離職防止に関する効果	115
第2項	支援に対するモチベーション向上の効果	118
第3項	コンサルティ同士のコミュニケーション促進の効果	119
第3節	今後の展望	
第1項	行動コンサルテーション実践の効果性の検証・深化	120
第2項	行動コンサルテーション導入プロセスの構築	122
第3項	福祉施設内人材のコンサルタント養成	122
第4項	他職域への適用	125

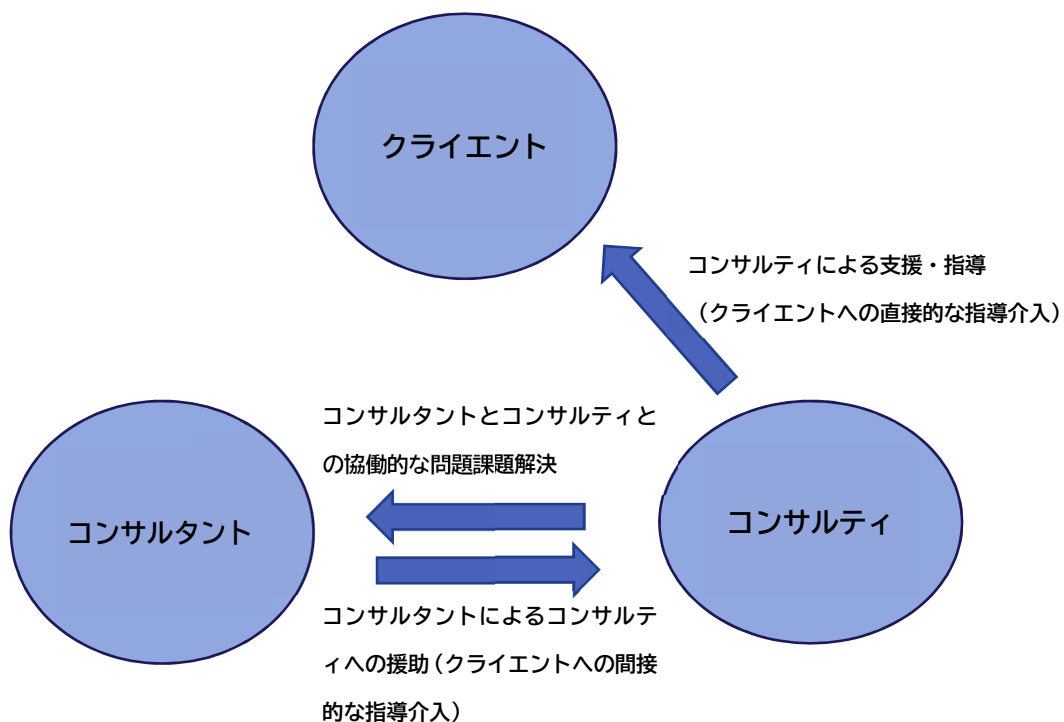
謝辞	127
----	-----

参考文献	128
------	-----

第1章 序論

第1節 行動コンサルテーションの定義とその特徴

障害のあるクライアント（支援対象者）が抱える課題解決方法の一つに「コンサルテーション」がある。このコンサルテーションに関しては、国内外問わず数多の実践が行われ、そのあり方について検討されてきたが、この礎を築いた一人である Caplan（1970）によるコンサルテーションの定義を、山本（1978, 1986）は次のように説明している。つまり、「コンサルテーションは二人の専門家；一方をコンサルタント（consultant）と呼び、他方をコンサルティ（consultee）と呼ぶ、の間の相互作用の1つの過程である。そしてコンサルタントがコンサルティに対してコンサルティの抱えているクライアントの精神衛生に関係した特定の問題をコンサルティの仕事の中で効果的に解決できるよう支援する関係をいう」。また、Erchul & Martens（2002）は、殊、学校におけるコンサルテーションを「専門家（コンサルタント）が教師を含む関係者（コンサルティ）に参与して児童生徒（クライアント）ないし児童生徒集団の学習および行動調整の改善を達成しようとする協働の心理教育的サービスの過程」と定義している。そしてこのようなコンサルテーションにおけるコンサルタント・コンサルティ・クライアントの3者関係は、図1-1のように整理できる。例えば、学校におけるコンサルテーションを想定すると、コンサルタントは、巡回相談員や大学教員など外部の専門職、コンサルティは学級担任や支援員、クライアントは児童生徒などで構成される場合が多いであろう。そしてコンサルタントはコンサルティに対して、クライアントの支援に関する助言・提案およびコンサルティが正確に支援を遂行しやすくなるような環境整備等を行い、クライアントやコンサルティの抱える課題解決を図っていく。このアプローチの中でコンサルタントは、コンサルティと協働しつつ、コンサルテーションを効果的かつ効率的に進めていくことが課題解決の要となる（加藤・大石，2004）。



※加藤・大石（2004）を参考に筆者が作成

図1-1 一般的なコンサルテーションのモデル

しかしながら、これまでのようにコンサルテーション・モデルの枠組みを提示したり紹介したりするだけでは、コンサルタントがいかなる知識、技能、資質を身に付けるべきであるか不透明であった。加えて、必要となる具体的な技術体得の場もなく、実践の中で経験的・試行錯誤的に習得していく方法に頼らざるを得ない状況であった。さらには、コンサルタントの経験や技量により、コンサルテーションの方略にばらつきが生じる可能性があり、いわゆる「再現性」が保証されてなかった（加藤・大石，2004）。これらの課題は、コンサルテーションの効果性にも大きな影響を与えるため、コンサルテーションの再現性や効果性を一定保証できるような、より科学的かつ合理的な方法論の提供が必要であった。そこで、これらを解消しうる方法論の一つとして注目を集めたのが「行動コンサルテーション」である。

行動コンサルテーションとは、直接的支援を行うコンサルティに対し、コンサルタントが応用行動分析学の原理・手法などを用いつつ支援に関する助言・提案を行うことで、コンサルティの支援に関する資質を高め、クライアントが有する行動上の課題解決を図っていく間接的支援方法である（加藤・

大石, 2004)。このコンサルテーションで用いられる「応用行動分析学」とは、行動が生起する要因を環境との相互作用と捉え、行動に影響を与える環境要因を科学的に明らかにすることを目的とする心理学（Skinner, 1953；藤原, 1997；William & Kyle, 2001 など）であり、この理論を背景に持つ行動コンサルテーションは、次のような特徴を有する点において、これまでの伝統的なコンサルテーションとは異なっている（加藤・大石, 2004）。

- ① コンサルテーションという介入に際して、その効果をできる限り予測し保証するために、実証的なアセスメントを行う。
- ② 直接的支援や間接的支援といった介入の途中や介入の過程で、アセスメントを行う。
- ③ コンサルティへの介入方法は、操作的、促進的であること。
- ④ 行動修正や、応用行動分析学の諸技法を駆使して、コンサルティが実行するクライアントへの介入が効果的な結果をもたらすようにする。
- ⑤ 介入の方法や技法は、追試や再現が可能な方法を選択し、また提示する。

つまり、行動コンサルテーションは、行動論的なアプローチを主とした確たる科学的根拠を有しつつ、常に介入の「結果」を重要視する特徴を有している。また、その結果を行動原理や理論によって分析することで、方法論を客観的に示すことを可能としている（加藤・大石, 2004）。いわば、より強固な「問題解決志向」と「再現性」を有するコンサルテーション・モデルなのである（鈴木, 2010）。そして、このような特徴を有する行動コンサルテーションは、おおよそ次の4つのモデルに大別される。つまり、①問題解決モデル、②行動変容モデル、③Bergan のモデル、④社会・対人影響モデルである。それらの概要を以下に示す。

表1-1 行動コンサルテーションのモデルと特徴

モデル	問題解決	行動変容	Bergan	社会・対人影響
視点	コンサルティの問題解決能力に注目する	サービス提供者を行動療法家とみなす	コンサルティの問題解決の積極的役割重視	協働的關係を確立する伝達方略を重視
目標	コンサルティの全般的問題解決スキルの向上をはかる	自然な環境下で実験室と同様の行動変容をもたらす	構造的問題解決法で、クライアントの問題解決を発展	コンサルテーションにおける望ましい結果をもたらす
方法	① 問題の外観 ② 問題の同定と操作的定義 ③ 問題解決の選択肢の生成 ④ 結果の予測と問題解決方法の選択決定 ⑤ 効果評価と仮説検証	① 行動分析の専門性をもつコンサルタント ② クライアントの強化子を制御する仲介者 ③ 特定の問題を有する対象者 ④ 三者関係調整のための訓練	① 問題の同定（行動的記述） ② 問題の分析（目標や支援計画設定） ③ 指導介入の実施（コンサルティによる実際の介入） ④ 指導介入の評価（効果の評価）	① コンサルタント自身が影響力を分析・適用方法を検討 ② 影響力として専門性、指示、情報等を想定 ③ 倫理的基準を絶えず意識しながら活動

※Erchul & Martens (2002) をもとに加藤・大石 (2004) が作成したものを参考に筆者が作成

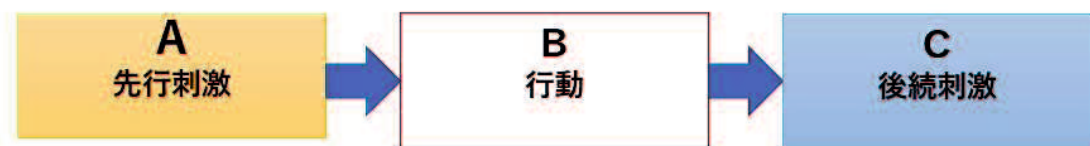
上記4つのモデルの中でも、殊、Berganのモデル (Bergan & Kratochwill, 1990) は、それまで断続的に行われてきた行動コンサルテーション実践を理論化し、より構造化された実践法を確立したといわれている (加藤・大石, 2004 など)。そして、後述する我が国における行動コンサルテーションの多くが、このBerganのモデルに準ずる形で行われている。よって本研究においても、Berganの行動コンサルテーション・モデルを中心に論じていきたい。

このBerganの行動コンサルテーション・モデルにおいて着目すべき点は、次の4つの手順、つまり、①問題の同定、②問題の分析、③指導介入の実施、

④指導介入の評価、以上の段階から成り立っていることである。

まず「問題の同定」の段階では、支援介入を行うクライアントの行動上の課題(標的行動)を決定する。その際、課題等を客観的に観察可能な言葉に置き換える(例えば、「集中できない」という課題を「離席する」というように)ことが重要となる。さらに、コンサルティへのインタビュー等を通して標的行動に関する情報を収集しつつ、実際にベースラインの記録(例えば、「離席」した回数を記録するなど)を開始する(加藤・野口, 2004)。

次に「問題の分析」では、ベースラインにおける記録やコンサルティへのインタビューによる情報等を基に標的行動の分析を行う。その際、行動上の課題が引き起こされやすくなっている(あるいは、十分に生じない)環境的要因やその課題の機能等を同定するための「機能的アセスメント」を用いる(O'Neill, & Newton, 1997 など)。機能的アセスメントとは、コンサルティなどクライアントの関係者へのインタビューやコンサルタントによるクライアントへの直接観察等の結果から「三項随伴性」による分析の枠組みなどを用いて、標的行動の機能を客観的に分析していくアセスメント方法である。ここで少し、応用行動分析学に基づく分析の枠組みについて簡単に触れておきたい。図1-2に示したように、応用行動分析学は、行動を引き起こすきっかけとなる刺激や条件を「先行刺激」、行動の結果としてもたらされる環境の変化を「後続刺激」とし、先行刺激・行動・後続刺激からなる「三項随伴性」を軸に行動の分析を行っていく(松岡・加藤, 2004)。この中で、A(先行刺激)とB(行動)の関係から、行動がどのような状況で引き起こされやすくなるかという予測ができ、B(行動)とC(後続刺激)の関係から、行動がどのような機能によって生起しているのかを客観的に分析することができる(大対, 2018)。



※筆者が作成

図1-2 応用行動分析学における三項随伴性の枠組み

例えば、子どもの目の前にほしいお菓子が、「買って！」と大声で叫ぶと、母親からお菓子を買ってもらえた（手に入れた）とする。この場合、目の前の欲しいお菓子が「先行刺激」、「買って！」と大声で叫ぶことが「行動」、欲しかったお菓子を獲得できたことが「後続刺激」となり、欲しいお菓子があるときに「買って！」と大声で叫ぶ行動が、お菓子を獲得したという後続刺激によって強化（その行動が今後も引き起こされる）されると分析できるのである。ここからは改めて論点を戻すが、このような分析等を用いる機能的アセスメント方法やその結果等をコンサルティと共有した上で、課題解決のための効果的な支援計画や適切な達成目標を決定していく（Carr & Wilder, 1998；加藤・野口, 2004；野田, 2018 など）。

そして「指導介入の実施」の段階では、実際にコンサルティがクライアントに対して計画された支援を実施する。その際、コンサルティが計画された支援を正確かつ継続的に実施されるかどうか（「介入整合性」の維持）が重要となるため、コンサルタントはコンサルティに対し、支援方法に関する直接的な訓練（モデリングやコーチング、フィードバック等）の実施や支援方法について記載された台本（スクリプト）やチェックリストの作成・提供、パフォーマンス・フィードバック等を用いて支援実施をサポートする（加藤・野口, 2004）。

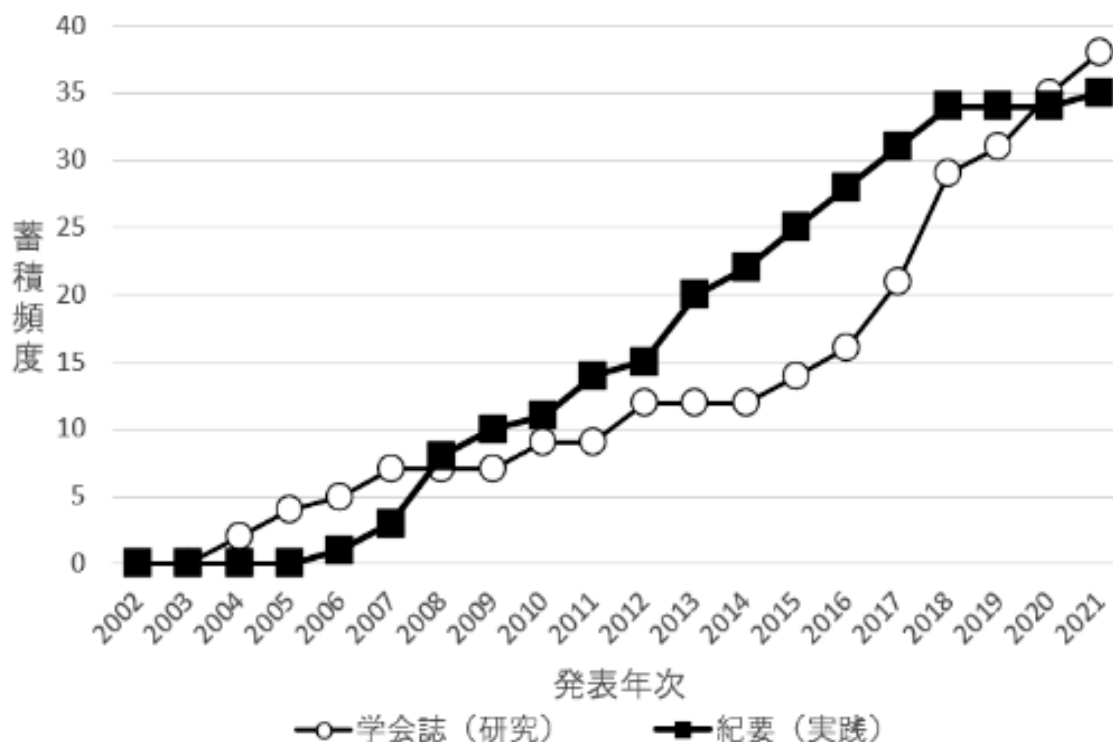
最後の「指導介入の評価」では、行動コンサルテーションを通して、設定された目標の達成度や実施した支援の効果性、支援内容見直しの必要性等を検討する。そして支援結果が十分であると評価された場合に、行動コンサルテーションを終了することとなる。また、事後評価として、クライアントの行動上の課題解決に関わる内容のみならず、コンサルティが支援効果を実感できたか、支援実施による負担感はなかったか等、コンサルテーション全体の評価もこの段階で行う（加藤・野口, 2004）。このように Bergan による行動コンサルテーション・モデルにおいてコンサルタントは、クライアントの行動上の課題解決のみならず、介入の整合性に留意し、コンサルティによる支援行動の改善および維持に努めるなどコンサルティの支援行動変容に着眼点を置く特徴を有しているのである（Gresham, 1989；加藤・大石, 2004, 2011；野口・加藤, 2010）。

この行動コンサルテーションは、D’Zurilla and Goldfried (1971) による

行動理論の手続きを含んだコンサルテーションを皮切りに、欧米を中心に数多の実践が行われ（Sheridan et al, 1990；Wickstrom & Witt, 1998；Noell et al, 2002 など）、その効果性を検討が行われてきた。その中で Medway（1979）は 1972 年から 1977 年までの間に報告された 29 の学校コンサルテーションの効果に関するレビューを試みている。また Sheridan ら（1996）は 1985 年から 1995 年におけるコンサルテーションの方法論的特徴を含む内容の調査を行っている。そしていずれの研究からも、行動コンサルテーション支援における高い効果性が報告されており、現在もなお、とりわけ学校における児童生徒の行動問題解決に寄与し続けている（大石, 2016）。例えば、Wilkinson（1997）では、学校において破壊的な行動を示す 6 歳から 9 歳のクライアント 3 名とその担任教員に対して行動コンサルテーションを実施した。結果、クライアントの破壊的な行動の改善がみられ、激しい行動上の課題を有する児童生徒への行動コンサルテーションの効果性を示している。さらに、Lill ら（2021）は、教室からの飛び出し行動などを有する自閉スペクトラム症児童（クライアント）とその学校教員（コンサルティ）に対して行動コンサルテーションを実施し、クライアントの飛び出し行動の低減を果たしている。

第 2 節 日本の行動コンサルテーション研究の動向

先述のように主に欧米において行動コンサルテーション研究が進められてきた一方で、行動コンサルテーションが我が国に紹介されたのは 2000 年初めで、欧米同様、学校支援における方法の一つとして導入された（加藤, 2001；加藤・大石, 2004, 2011 など）。我が国における行動コンサルテーション研究は、欧米と比較すると未だその歴史は浅いことは否めないが、この 20 年余りで多くの研究報告や発表がなされている（大石, 2016）（図 1-3 参照）。



※大石（2016）が作成したものを参考に 2015 年以降の情報を筆者が追加
 図 1-3 日本における行動コンサルテーション論文（実践・研究）の発表件数

例えば野呂・藤村（2002）は、通常学級において様々な学校不適応行動を示していた自閉スペクトラム症児童（クライアント）と教員歴 15 年の担任教師 1 名（コンサルティ）に対して、行動コンサルテーションを実施した。その際、行動問題の機能および問題行動が増加する確率を高める刺激などを特定するための評価手続きである機能的アセスメントを導入し、クライアントの授業準備行動（コンサルティがクライアントの前に着席するまでに教科書やノートを机上に準備する行動）の改善に寄与した。また、梶・藤田（2006）は、LD・ADHD などの軽度発達障害の疑いのある児童 3 名（クライアント）と、その対応に悩んでいた担任教員と校長（コンサルティ）に対して行動コンサルテーションを実施した。これにより、担任による児童の学習行動を評価する行動（褒める・微笑むなど）が増加し、これに伴って 3 名の児童の授業中の立ち歩きや私語などの行動問題が低減したことを報告した。さらに、鈴木・米山（2011）では、特別支援学校中学部に在籍する知的障害のある生徒（クライアント）が示していた 2 つの学校不適応行動（①授業中に泣き、教

室を出ていく行動と②活動の中断を指示されても、本人の好きな活動に従事し続ける行動)の改善を図ることを目標に、教職経験1年目の臨時講師1名をコンサルティとして行動コンサルテーションを実施した。結果、いずれの標的行動においても肯定的な変化が見受けられた一方で、先述の臨時講師とは別の担任教員によって行動コンサルテーション介入に対する強い抵抗感が示され、2事例目が実施困難になったという事態も打ち明けている。この実情に対して、コンサルティが抱く支援に対する課題意識の差(対象とする児童生徒の問題行動を「解決すべき」と捉えているかどうか)や行動論的アプローチへの抵抗感、支援実施の負担感、延いては支援に参加するコンサルティの価値観や技能、知識、置かれた状況等の「文脈における整合性」に十二分に留意すべきであると振り返っていた。また村田・松岡(2022)は、公立特別支援学校高等部に通う自閉スペクトラム症生徒(クライアント)の「目つきが変わる、猫のひっかくしぐさをまねる、独り言を繰り返す、泣く」等の他害の兆候となる行動の低減を目指し、特別支援学校勤務10年目の担任教員(コンサルティ)と協働しつつ、行動コンサルテーションを実施した。結果として、クライアントの他害に関する兆候行動の改善につながったことに加え、短期間での標的行動の改善がコンサルティの支援に対する負担感軽減につながり、バーンアウト・リスクの軽減にも効果がある可能性を示唆した。このように、現在日本で実施されている行動コンサルテーションの多くは、教員1、2名をコンサルティとして、コンサルティ(教員)の支援行動を肯定的に変容させつつ、学齢期の児童生徒(クライアント)の授業逸脱行動や他害行動など含む学校不適応行動改善に寄与したものがより多く見受けられる。

しかしながら、児童生徒(クライアント)が有する行動問題の直接的な原因は本人の行動上の特性ではなく、その時点における児童生徒と周囲の環境との相互作用の結果である。つまり、特定の児童生徒への介入のみならず、場合によっては、その主たる環境である学級・学校全体における支援体制も検討対象となると考えられる(大久保, 2018)。これに関連して、先ほど紹介した行動コンサルテーションとは異なり、特定のクライアント1名(あるいは少数)のみを対象とせず、学級全体を対象としたクラスワイドな行動コンサルテーションを導入・検討した研究も存在する。例えば、道城(2012)は、教職歴18年の学級担任(コンサルティ)と特別な教育的ニーズのある児童を

含む学級全体（クライアント）に対して行動コンサルテーションを実施している。この結果、特別な教育的ニーズのある児童の私語や大声、手遊び、立ち歩きなどの問題行動が低減され、さらに学級全体の私語の生起回数も減少傾向を示すなど、特定のクライアントのみならず学級全体の肯定的な行動変容をももたらした。

また我が国における特別な教育的ニーズのある児童生徒に対する適切な支援実施に向けた体制整備の一つとして、特別支援教育に造詣の深い教員を校内の「特別支援教育コーディネーター」に指名し、特別支援教育の更なる推進を図っている（文部科学省，2003，2004，2017）。特別支援教育コーディネーターの役割は、校内の関係者や関係機関との連絡調整、保護者に対する相談窓口、担任への支援、校内委員会での推進役など多岐にわたるが、殊、「担任への支援」、つまり、児童生徒の行動上の課題に対する「助言」を含むコンサルテーション支援も重要な要素である。この特別支援教育推進の要である特別支援教育コーディネーターが担う役割を生かした行動コンサルテーションのあり方も検討されている。例えば、若林ら（2016）は、コンサルタントを校内の特別支援教育コーディネーターとし、教職経験4年目で定時制高等学校において数学Iを担当する教科担任（コンサルティ）とその教科担任（数学Iを担当）が指導する2学級に在籍する生徒35名（クライアント）を対象とした行動コンサルテーションを実施している。この研究では、教科担任の支援に関する介入の整合性を維持するために、特別支援教育コーディネーターは教科担任に対しいくつかの支援環境整備（遂行すべき支援内容を毎朝確認、パフォーマンス・フィードバック、支援に関する台本の提示など）を積極的に実施した。その結果、担任教員による介入の整合性は維持され、これに伴って発達障害の生徒を含む2学級全体の課題遂行率が向上したと報告した。さて、このように特別支援教育コーディネーターは、児童生徒が有する行動上の課題に悩む担任教員に対する相談支援等の活動をその大きな役割の一つとしている（三宅ら，2008）。そしてこれらを適切に遂行していくには、特別支援教育や支援に関する知識や技術に加えて、相談支援に関する専門的なスキルを身に付けておく必要があるだろう（脇，2019）。しかしながら現状は、校内の状況（人員不足など）によって、特別支援教育に関する専門的知識や経験を有していない教員が特別支援教育コーディネーターに選任されてしま

う等の課題が指摘されている（加藤・大石，2011；岡田ら，2016 など）。またこのような中で、特に特別支援教育コーディネーターに必要なとされている相談支援に必要な知識や相談スキルを明らかにした研究が少ないことに加えて、コンサルテーションに関する支援技術を獲得する機会が限定的であることも示されている（枘ら，2018；柘植ら，2007）。このため、特別支援教育コーディネーターが相談支援に関する知識や技能などの「コンサルテーションスキル」を獲得できるプログラム構築が急務であると考えられた。これらに鑑み、脇・須藤（2020）は、行動コンサルテーションを行う上で、コンサルタントに必要な技術（問題解決スキル・対人関係スキル）獲得のためのトレーニングを、現職の特別支援教育コーディネーターに対して試みている。そして、学校コンサルテーションに関する一斉講義（強化と罰／機能的アセスメント／代替行動バイパスモデル／コンサルテーション（Bergan のモデル）の紹介／学校コンサルテーションを実施するコンサルタントの特徴／対人関係影響力）およびパフォーマンス・フィードバックによるモデリング学習により、各特別支援教育コーディネーターによる一定程度のコンサルテーションスキルの獲得がみられ、今後の学校におけるコンサルタントを担う人材養成およびそのトレーニングのあり方などの更なる検討が続けられている。

このように、我が国における行動コンサルテーションは、児童生徒（クライアント）の行動上の課題解決だけでなく、日本における教育制度やシステムが行動コンサルテーションという間接的支援モデルを介して、いかに効果的・効率的に運用できるのかという視点から導入を試みた研究も積極的に行われている。これらを踏まえると、我が国の行動コンサルテーションにおいては、学校教育が有する文脈により適合する形で発展を遂げてきたといえるだろう。

さて、ここまで日本における行動コンサルテーションをいくつか紹介したが、その大多数は学校場面において行動コンサルテーションの実施を試みたものであった。その一方で学校場面のみならず、クライアントの家庭における行動上の課題解決や日常生活スキルの獲得が生活の安定につながるものが指摘されている（梅永，2010，2015 など）。このことに鑑み、クライアントの日常生活の場である家庭において行動コンサルテーションを実施した効果が、少ないながらも我が国において報告されている。

例えば、森弘・松岡（2007）は、公立小学校情緒学級に在籍し、高機能自

閉症の診断を受けていた小学校1年生男児（クライアント）と、その母親（コンサルティ）を対象に、家庭場面における食事中の離席行動改善を図ることを目的とした行動コンサルテーションを実施し、クライアントの離席行動低減に寄与した。また、中野・松岡（2012）は、公立小学校通常学級に在籍し、アスペルガー障害の診断を受けていた小学校2年生男児（クライアント）と、その母親（コンサルティ）に対し、家庭場面における食事中のマナー（口を閉じて咀嚼する行動）の向上を目指した行動コンサルテーションを実施している。その際、コンサルティが特別支援教育に関する専門性を有していない保護者であることや食事中における観察・記録などの作業にかかる負担感に留意し、一部の記録をコンサルタント（この研究では、某大学にて特別支援教育に関する長期研修を受けている現役教員である「長期研修生」が担っていた）が担うなどの配慮を行われていた。その結果、クライアントが食事中において口を閉じて咀嚼することができるようになり、直接支援実施の要たる母親（コンサルティ）も負担をあまり感じなかったとの肯定的な評価を受けたとも報告した。さらに、植田・松岡（2014）は、家庭場面において母親による入浴開始の指示を受けてから入浴を終了するまでに長い時間を要する発達障害のある成人男性（クライアント）とその母親（コンサルティ）を対象に、行動コンサルテーションによる支援を行った。その結果、介入期以降入浴に要する時間が大幅に短縮され、フォローアップ期においてもこの傾向は維持されたとの成果を示した。

また、これまで実施されてきた行動コンサルテーションの多くは、学校や家庭など特定の一場面においてのみで実施したものであり、例えば、「学校と家庭」の複数場面を対象として行動コンサルテーションを試みた研究は非常にまれであった。そのような中で松岡・加藤（2004）や岡村（2014）は、学校と家庭との協働を促すコンジョイント（協働型）行動コンサルテーションの必要性について言及している。これに鑑みて岡村・藤田（2021）は、家庭・学校の2場面において、不登校と緘黙症状を示す小学校6年自閉スペクトラム症男児（クライアント）と、その保護者と担任教員（コンサルティ）に対して協働型行動コンサルテーションを実施し、一定の効果が示されたことを報告している。学齢期のクライアントの行動上の課題解決においては、学校のみならず、家庭等ともそれぞれが役割を分担しつつ、相互に連携して支援が

行われることが、より支援の効果性・効率性を高める（松岡・加藤，2004）ことは自明であり、今後も学校と家庭等が連携した協働型行動コンサルテーションは幅広く行われていくだろう。

さらに、これまで紹介してきた我が国における行動コンサルテーションは、学齢期のクライアントが有する行動上の課題解決が中心であったが、未就学児であるクライアントの行動上の課題に対する行動コンサルテーションについても、その効果を示す報告が増えつつある（野口ら，2012；成瀬，2015，2021など）。例えば、藤原ら（2010）は、未就学児のいわゆる「気になる子」を担当する幼稚園教諭（コンサルティ）6名に対して、集団コンサルテーションプログラム（応用行動分析学に関する教授／グループワークによる「気になる子」の対応方法の検討）を作成・実施し、その効果を検討した。その結果、各コンサルティが担当する対象児（クライアント）それぞれの標的行動（例えば「自分で降園準備をする」、「玩具の片付けをする」、「着席してお弁当を食べる」など）の肯定的変化がみられたと報告した。加えて近年では、幼稚園と同様に未就学児を対象とした福祉施設である「保育所」においても行動コンサルテーションによる支援が行われ始めている。例えば荻野（2020）は、保育所において特に目立った問題行動（課題遂行時の離席や他児への暴言や他害など）を示す3名の幼児を含む4歳児クラス全体（クライアント）とクラス担当保育士2名（コンサルティ）に対して、一部の幼児の問題行動改善とクラス全体の頻繁な私語の低減を図る行動コンサルテーションを行い、その効果性を示している。これらの実情に鑑みて、松岡（2021）は、幼稚園や保育場面における行動コンサルテーション実践に関する報告数は限定的であることを認めつつも、その高い効果性から、幼稚園・保育所等における行動コンサルテーションについて、今まで以上により積極的に取り組まれるべきであることを提言している。よって今後も、幼稚園・保育所における行動コンサルテーション実践の蓄積と更なる検討も積極的に行われていくことだろう。

以上のような行動コンサルテーション実践からも伺えるように、我が国の行動コンサルテーションは、学校のみならず家庭や幼稚園、延いて福祉施設である保育所と広くその適用の場を徐々に広げつつあるのである。このような行動コンサルテーションの実施場面の拡大は、様々な立場・状況にあるク

クライアント（未就学児から成人期以降のクライアントなど）や様々な属性のコンサルティ（学校教員や幼稚園教諭、保育士、クライアントの家族など）が参加することにつながり、その標的となる行動も学校（不）適応行動に関するもののみならず食事マナーや入浴行動等の日常生活スキル形成にも行動コンサルテーションが一役を担うようになってきたのである（植田・松岡, 2020）。

第3節 日本の福祉施設における行動コンサルテーションの現状と課題

障害のあるクライアントが社会生活を送る場として、家庭や学校、福祉施設である保育所等に加え、障害者福祉施設（以下、「福祉施設」とする）が挙げられる。日本における福祉施設は、障害者総合支援法に基づく福祉サービス（例えば、就労継続支援や生活介護、施設入所支援、日中一時支援などがこれにあたる）と児童福祉法に基づく福祉サービス（例えば、児童発達支援や放課後等デイサービスなどがこれにあたる）におおよそ大別できる（厚生労働省, 2017a；全国社会福祉協議会, 2018；大平, 2020 など）。その中でも、利用者（クライアント）が福祉施設に通所あるいは入所することで支援を受けるものから、支援者（コンサルティ）が移動の困難な利用者（クライアント）等の居宅に訪問して支援するもの等、様々な方法で支援提供がなされている。またその支援内容についても、日常生活に関わる支援から、発達支援、余暇支援、就労支援、延いては家族の就労支援およびレスパイトに至るまで多岐に亘る。つまり我が国の福祉施設は、施設利用者やその保護者等の多様なニーズに応じるように様々な支援を提供し、彼らの社会生活を広く支えている（藤原, 2009；石井, 2016 など）（表1-2）。

表1-2 障害児者に提供される福祉サービスおよび支援内容（一部）

居宅介護	自宅で、入浴、排せつ、食事の介護等を行う
重度訪問介護	重度の肢体不自由者で常に介護を必要とする人に、自宅で、入浴、排せつ、食事の介護、外出時における移動支援などを総合的に行う
同行援護	視覚障害により、移動に著しい困難を有する人に、移動に必要な情報の提供（代筆・代読を含む）、移動の援護等の外出支援を行う

行動援護	自己判断能力が制限されている人が行動するときに、危険を回避するために必要な支援、外出支援を行う
重度障害者等包括支援	介護の必要性がとて高い人に、居宅介護等複数のサービスを包括的に行う
短期入所	自宅で介護する人が病気の場合などに、短期間、夜間も含め施設等で、入浴、排せつ、食事の介護等を行う
療養介護	医療と常時介護を必要とする人に、医療機関で機能訓練、療養上の管理、看護、介護及び日常生活の世話を行う
生活介護	常に介護を必要とする人に、昼間、入浴、排せつ、食事の介護等を行うとともに、創作的活動又は生産活動の機会を提供する
施設入所支援	施設に入所する人に、夜間や休日、入浴、排せつ、食事の介護等を行う
自立支援生活援助	一人暮らしに必要な理解力・生活力等を補うため、定期的な居宅訪問や随時の対応により日常生活における課題を把握し、必要な支援を行う
共同生活援助	夜間や休日、共同生活を行う住居で、相談や日常生活上の援助を行う
自立訓練（機能訓練）	自立した日常生活又は社会生活ができるように、一定期間、身体機能の維持、向上のために必要な訓練を行う
自立訓練（生活訓練）	自立した日常生活又は社会生活ができるように、一定期間、生活能力の維持、向上のために必要な訓練を行う
就労移行支援	一般企業への就労を希望する人に、一定期間、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う
就労継続支援（A型）	一般企業等での就労が困難な人に、雇用して就労

	の機会を提供するとともに、能力等の向上のために必要な訓練を行う
就労継続支援（B型）	一般企業等での就労が困難な人に、就労の機会を提供するとともに、能力等の向上のために必要な訓練を行う
就労定着支援	一般就労に移行した人に、就労にともなう生活面の課題に対応するための支援を行う
児童発達支援	日常生活における基本的な動作の指導、知識技能の付与、集団生活への適応訓練などの支援を行う
医療型児童発達支援	日常生活における基本的な動作の指導、知識技能の付与、集団生活への適応訓練などの支援及び治療を行う
放課後等デイサービス	授業の終了後又は休校日に、児童発達支援センター等の施設に通わせ、生活能力向上のための必要な訓練、社会との交流促進などの支援を行う
居宅訪問型児童発達支援	重度の障害等により外出が著しく困難な障害児の居宅を訪問して発達支援を行う
保育所等訪問支援	保育所、乳児院・児童養護施設等を訪問し、障害児に対して、障害児以外の児童との集団生活への適応のための専門的な支援などを行う
福祉型障害児入所施設	施設に入所している障害児に対して、保護、日常生活の指導及び知識技能の付与を行う
医療型障害児入所施設	施設に入所又は指定医療機関に入院している障害児に対して、保護、日常生活の指導及び知識技能の付与並びに治療を行う
日中一時支援事業	障害児者の日中における活動の場を確保し、障害児者の家族の就労支援及び障害児者を日常的に介助している家族の一時的な負担軽減を図る

※厚生労働省（2017a）や全国社会福祉協議会（2018）、大平（2020）などを参考に作者が作成

その一方で、上記のように多様なニーズや行動上の課題を有するクライアント（村田，2014）への支援については、これまでのように福祉施設内部の人材では解決がしづらい状況が数多く生じており、外部専門家によるサポート等の必要性が指摘されている（例えば、高橋，2007；井上ら，2007など）。このような実情に鑑み、大石・高橋（2004）は、障害者入所施設に通所する自閉スペクトラム症成人（クライアント）と看護師（コンサルティ）を対象に行動コンサルテーションを実施し、クライアントの睡眠時間の改善とそれに関連していると考えられた問題行動（自傷や癩癩等）の改善に寄与した。また、奈良ら（2016）は、放課後等デイサービス事業所職員（コンサルティ）と登園後の活動に関する滞りが示されていた自閉症児（クライアント）を対象に、コンサルティのスーパービジョンとしての行動コンサルテーションを実施した。その中で、クライアントに対してトークン・エコノミー法を用いた行動コンサルテーション支援が効果的であったことを示した。さらに奈良ら（2017）は、就労継続支援 A 型事業所において、知的障害のある施設利用者（クライアント）の通所しぶりの改善を目指した行動コンサルテーションを実施した。その結果、介入後にはクライアントの通所行動が安定したと報告している。

このように福祉施設においても行動コンサルテーション実践による効果報告がある一方で、2022年9月5日現在、論文、図書・雑誌や博士論文などの学術情報が検索できるデータベース・サービス「CiNii Research」において、福祉施設を対象とした行動コンサルテーションの報告や研究は、上記3件を含み7件にとどまっている（なお、「施設_行動コンサルテーション」、「福祉_行動コンサルテーション」、「施設コンサルテーション」をキーワード検索し、重複した報告および研究、介護福祉分野における行動コンサルテーション研究を除いた）。つまり我が国の福祉施設における行動コンサルテーションの研究や報告は極めて少なく、十分に検討が行われているとは言い難い実情が見受けられる（奈良，2019）。

しかしこのような現状とは裏腹に、既に内田（2004）によって福祉施設における行動コンサルテーションの必要性について言及されている。その研究では、知的障害者施設において応用行動分析学に基づく組織的援助システム（行動理論の施設内臨床講義／ニーズ関連活動の増加システム：職員の自己

管理法による日常生活環境の整備／ニーズ解決技能の習熟システム：日常
的対応で改善可能な事例に対するガイダンス／要個別指導事例に対する IHP
（個別指導プログラム）の作成・実施技能の形成、指導困難事例に対する高
度先進行動療法の適用／組織的強化システム：行動療法ケース報告会）導入
の効果を報告・検討している。その中で、指導困難事例が挙げられた際の対応
の一つとして行動コンサルテーションが有効な手段であることに触れている
のである。

このように、福祉施設における行動コンサルテーションの必要性はこれまで
既に指摘されていたにも関わらず、その実施報告等が極めて限定的である
のはなぜであろうか。それは、行動コンサルテーションによる支援を提供で
きる専門家（大学教員等）が、専ら教育分野の人材に偏っていることが、そも
そもの前提として挙げられる。これに関して大石（2015）は、行動コンサル
テーション研究に関する報告をしている欧米の学術雑誌を俯瞰した結果、教
育分野に領域が偏向していたことを明らかにし、「現在までのところ、行動コ
ンサルテーションは、専ら行動理論に基づく学校コンサルテーションのこと
を指すと言っても過言ではない」とまで述べている。そしてこの傾向は、日
本も例外ではなく、それを示すようにこれまでの我が国における行動コンサル
テーションは、主として学校教育（特に特別支援教育）において精通する
大学教員らによって検討されている（例えば、加藤・大石，2004，2011；古
田島ら，2006；大石，2015，2016；中川ら，2017；松岡，2021など）。他方
で、障害福祉にて行動コンサルテーションに関する検討を行ってきた人材は
極僅かに限られ（例えば、倉光，2011；奈良，2019など）、福祉施設におけ
る行動コンサルテーション自体の実践および効果の検討機会も限定的であっ
たのだろう。加えて、そもそも福祉施設が行動コンサルテーションを含む外
部人材によるサポートの必要性を強く感じていたとしても、上記のような外
部人材とのつながりやネットワークをほとんど有していない福祉施設が多い。
その結果、外部人材（専門家）による行動コンサルテーション等を導入でき
ない状況が生じる等、外部人材によるサポート導入に向けたプロセスが確立
されていないことも、この事態に拍車をかける要因ともなっているだろう。

また、先述のように、我が国における行動コンサルテーションは、あくまで
も学校の文脈により適合するように検討が進められてきた（加藤・大石，2004，

2011 など) ことから、学校場面とは異なる制度や支援環境を有する福祉施設においては、学校場面と同質の行動コンサルテーションを導入しがたい可能性が考えられる。これに関連して、平澤ら (2003) は、学校には学習指導要領や学校教育目標があるように、福祉施設においては社会福祉に関する法律・法令や施設目標・方針等が存在し、これらを踏まえたうえで支援を設計していく必要があることに触れている。また、倉光・園山 (2009) も、福祉施設において外部人材による支援を効果的に導入していくためには、福祉施設における「実現可能性」に関する文脈整合性への配慮を必要とすることに言及している。さらに植田・松岡 (2020) は、福祉施設における行動コンサルテーションにおいて、これまでの学校場面で実践されてきた行動コンサルテーションとは異なる次の点に留意がすべきであることを報告した。つまり、外部の第三者による直接観察の機会がほぼ皆無である福祉施設に勤めるコンサルティにとって、コンサルタントによる直接観察自体が強い負担感につながる可能性があること、また、福祉施設では複数名の支援者によって施設利用者全体の支援を行う場面が多く存在するため、複数名以上のコンサルティが一貫した支援を実施できるような支援環境整備が必要であったことであった。一方で、福祉施設における行動コンサルテーション実践そもそもの蓄積の少なさも相まってか、現状は先述のように各福祉施設における行動コンサルテーション実践の効果性に関する報告にとどまり、福祉施設が有する文脈の視点から効果的な行動コンサルテーションのあり方を検討するまでには至っていない。先述のように福祉施設においても強い支援ニーズが存在していることに鑑みても、これからの行動コンサルテーション研究においては、学校のみならず、福祉施設の文脈により適合する効果的行動コンサルテーション実践の蓄積および検討が前提的に必要となってくるだろう (植田・松岡, 2020)。

第4節 福祉施設のコンサルティに対する職務継続促進への課題

福祉施設に通所するクライアントに対して安定的かつ継続的に支援提供していくためには、直接支援の実施者であるコンサルティが職務を継続していくことのできる「働きやすい」職場環境の整備が必要不可欠である。これに関連して全国社会福祉協議会 (2021) は、『地域を支える福祉人材確保・育成・定着のための取組方策 2021』を発表し、クライアントの支援に携わるコンサ

ルティが安心して働くことができ、やりがいの感じられる福祉の職場づくりに向けての体制整備等を組織全体で行っていくことの必要性を謳っている。また、コンサルティにとって働きやすい職場環境に関連して船木(2016)は、福祉施設のコンサルティが職場環境に何を求めているかを調査し、給与や福利厚生などのいわゆる待遇面改善とならび、職場のコミュニケーションが良好であること、職務がしやすい環境や体制が整っていること、人を育てる風土があることなどが挙げたことを明らかにしている。無論、福祉施設に勤める多くのコンサルティにとってはクライアントへの支援こそが職務の中心であり、クライアントの支援についてコンサルティ同士で積極的にコミュニケーションを取ることができ、クライアントへの支援実施に対するサポート体制や支援技術・知識を獲得できる研修機会が確保された職場が、コンサルティにとって働きやすい環境であると捉え直すことができるだろう。

その一方で、多くの福祉施設においては、先述のコンサルティが求めているような働きやすい環境とは言い難い現状であると言わざるを得ない。これを指し示すかのように、福祉施設に勤務するコンサルティのバーンアウトによる離職が後を絶たない。バーンアウトとは、長期間にわたり人を援助する過程で、心的エネルギーが過度に要求された結果、極度の心理的・身体的疲労と感情の枯渇を引き起こすストレス症状である(Maslach, 1976)。特に福祉施設に勤めるコンサルティは、日々変化するクライアントの行動上の課題やニーズへの対応等に追われることで精神的・身体的負担感が生じやすく、バーンアウト・リスクが高いとされている(長谷部・中村, 2005; 寶田, 2014)。この状態が継続することは、コンサルティが最終的に休職や離職を選択せざるを得ない状況をも生じさせてしまうだろう(久保, 2007)。そして常に慢性的なマンパワー不足に苦しむ福祉施設にとっても、このようなコンサルティの休職や離職は、福祉施設内における支援者不足に直結し、福祉施設を利用するクライアントに対する支援体制を維持できなくなってしまう。またそれだけでなく、バーンアウトを示すコンサルティは、クライアントに対する不適切な支援や虐待を行ってしまう可能性が高いことが指摘されており(藤野, 2001)、バーンアウトを示すコンサルティの支援実施を支えつつ、休職や離職を防ぎ、職務継続の促進を図る支援体制の検討が早急に求められるだろう。この状況に鑑みて奈良ら(2017)は、福祉施設にて行動コンサルテーション

を実施した結果、コンサルティのバーンアウト・リスクの軽減にもつながったと報告している。その一方でこの研究は、支援に対して精力的であったコンサルティを対象として行われていたことを踏まえると、まさに現状でバーンアウトが顕著に示されるなど、既に心理的危機状況に陥ってしまっているコンサルティを対象とした行動コンサルテーション実践およびその効果性については、さらなる検討が必要となろう。

また、先述のようにコンサルティのバーンアウトが課題となっている状況に対して田中（2017）は、直面する職業上の困難を乗り越え適応する力を、福祉施設に従事するコンサルティが高めておくことで、離職や休職の要因となりうるバーンアウト予防に効果がある可能性を示している。さらに、応用行動分析学に則った支援技術や知識をコンサルティが獲得することでバーンアウト・リスクが軽減されたという報告もある（奈良ら，2017）。よって、福祉施設においてコンサルティの支援に関する資質向上を効果的に図ることのできる枠組みが必要となろう。その中で、コンサルティがそのような知識や支援技術を獲得するにあたっては、外部人材（例えば、大学教員など）による講義や研修（トレーニング）を受けることが効果的であろう。しかしながら、先述のように多くの福祉施設は、外部人材との関わりが非常に乏しく、そもそも上記のような外部人材によるサポートを受ける機会の確保は非常に困難な状況にある。その一方で、その実施機会は非常に限定的ながら、福祉施設内のコンサルティの資質向上を目的とした「職員研修」の名目で、障害や支援等に関する外部専門家を招くことがあり、この機会を活用し、応用行動分析学を専門とした外部専門家によるサポートを導入できると考えられる。ただし、福祉医療機構（2021）の調査によると、50%以上の障害福祉事業所が職員の充足状況について「不足している」と解答したことを明らかにしている。つまり慢性的な支援者不足に悩む福祉施設にとって、例え少人数であっても研修を受けるために、支援者が支援現場から長時間離れることは、これまでの支援体制を維持できず、クライアントに対する支援の質の低下を招きかねないだろう（石井，2016）。また、応用行動分析学に基づいた内容の職員研修を行った一方で、研修で学んだ知識を実際の現場では応用されがたかったという報告もある（例えば、藤原，2019）。つまり、福祉施設のクライアントへ適切な支援が安定的に提供されるためには、実際的な支援場面に与える

影響を最小限としつつコンサルティの支援に関する知識や技術獲得を促すことに加え、実際的にクライアントへの支援が実施・維持されるように支援環境を整備する等の、より包括的な研修方法を検討する必要があるだろう。このような現状に対し、コンサルティが応用行動分析学に基づく支援技術を獲得しつつ、クライアントの行動上の課題解決を目指す方法の一つである行動コンサルテーション支援が有効となる可能性がある。この行動コンサルテーションにおいてコンサルタントは、コンサルティが応用行動分析学に基づく分析方法や支援技術を会得できるよう努める等、コンサルティの支援に関する資質向上にも注力する。さらに、コンサルティによって正確かつ継続的に支援が実施されるように、支援場面の状況に留意しつつ環境整備を行う等、実際的な支援場面の状況に適合する形で支援を導入できるなどのメリットもあると考えられる。一方で、福祉施設において職員研修の一環として行動コンサルテーションを導入した報告はなされていないため、その効果性の検討が求められる。

さらに、コンサルティによる日常的な支援実施を支えるツールである「個別支援計画」に関する課題解決もコンサルティの職務継続促進には必要不可欠である。個別支援計画とは、クライアントの状況やニーズ等から、クライアントの達成すべき目標を定めるとともに、そのために福祉施設が提供する支援内容等を具体的に示したものであり、各クライアントを個別に支援するための計画である（津田，2010）。そして、個別支援計画にて定めたクライアントの支援目標に対してコンサルティは様々な支援を講じつつ、その効果を評価し、さらに支援目標や支援方法について継続的検討・改善を行う。このように福祉施設は、個別支援計画を基に PDCA サイクル（Plan - Do - Check - Action：計画・実行・評価・改善）による支援プロセスを構築しているのであるが、これが円滑に遂行されていない現実がある。これに関連して、井手添（2010）は、福祉施設における支援の質の向上に必要不可欠な、PDCA サイクルのうち、特に評価（Check）と改善（Action）に不十分さが見られることを指摘している。また、津田（2010）は、個別支援計画作成に関する課題の一つとして、曖昧な表現を含む支援目標（例えば、「他の人と仲良く過ごす」など）を設定されることで、なにをもってその目標を達したとするかを客観的に評価（Check）することが難しい状況が多く起きていることを懸念し

ている。クライアントの支援目標に対する達成状況の客観的な把握は、コンサルティが実施した支援の効果性を評価することでもあり、支援の継続や修正、あるいは終結（更なる目標への移行）を判断するため必要不可欠な要素である。これを欠いてしまうことは、クライアントの現状に適合した支援提供を難しくし、結果的にクライアントの成長を鈍化させてしまう可能性がある。またそれだけでなく、例えコンサルティがクライアントに対し質の高い支援を提供したとしても、これを効果があったかどうかをみなす評価が曖昧であれば、コンサルティが自身の行った支援効果を実感がたく、「徒労感」や「負担感」を抱く恐れもあるなど、コンサルティの継続的支援への意欲やモチベーションにも大きな影響を及ぼしてしまうだろう。このような状況に対して、応用行動分析学をその背景に持つ行動コンサルテーションは、客観的かつ観察可能な言葉で標的とする行動を定め、目標や効果を数値として具体的に示すことで、より客観的な評価（Check）を実施する（Alberto & Troutman, 1999）。つまり、個別支援計画にあるクライアントの支援目標や課題を、行動コンサルテーション実践を通して数量化が可能な標的行動に定め直すことで、個別支援計画に基づく支援実施の課題解決にも寄与できる可能性があると考えられる。加えて、支援効果が明確に示されることで、コンサルティによる支援効果の実感を促進し、支援実施に対するモチベーション向上も図ることができると推測される。

このように福祉施設において、コンサルティの安定的な職務継続を支える体制は決して十分な状況とは言えず、先述のようなコンサルティが求めている働きやすい環境とは程遠い。何より、このようなコンサルティの業務遂行の不安定さはクライアントの支援環境に多大な影響を及ぼしている（石井, 2016 など）。よって今後の行動コンサルテーションは、クライアントが有する行動上の課題解決と同時に、上記のようなコンサルティの安定的な職務継続促進への効果においても検討を行うべきなのである。

第5節 本研究の目的と方法

よって本研究では、福祉施設における4件の行動コンサルテーションを通して、福祉施設の文脈により適合した行動コンサルテーションの検討を行いつつ、行動コンサルテーションによるコンサルティの安定した職務継続促進

に対する効果を重ねて検討した。

本研究における各行動コンサルテーション実践の位置づけを図 1-4 に示した。研究 1 では、就労継続支援 B 型事業所において、トイレ滞在行動を含むいくつかの行動上の課題を有する自閉スペクトラム症成人と事業所職員 4 名から構成されたコンサルティ・グループを対象に行動コンサルテーションを実施し、主として福祉施設の文脈により適合した行動コンサルテーションのあり方を検討した。その中でコンサルティの職務継続に関する課題（研究 1 に参加したコンサルティ 4 名のうち 3 名が研究終了後 1 年半以内に離職した）が示されたことを受け、研究 2 では、日中一時支援事業所において上司（施設長）へ離職意向を表していた事業所職員に対して行動コンサルテーションを実施し、バーンアウト傾向改善および離職防止への効果について考察した。そして研究 3 では、コンサルティの支援に関する資質向上によるバーンアウト予防を目的とし、日中一時支援事業所の管理者とボランティア職員に対して行動コンサルテーションによる職員研修を実施し、支援技術獲得と実際の支援現場における職員研修の効果を検討した。しかしながら、クライアントへの日常的な支援実施に行き詰まりを感じているコンサルティの支援実施に関するモチベーションや意欲の長期的維持を図るには、実施機会の限られた職員研修では不十分な面があった。また、福祉施設のコンサルティは「個別支援計画」に基づき支援を遂行していくが、「評価（Check）」や「改善（Action）」の不十分さなどにより、コンサルティが日々の支援効果を実感しづらい状況にあった。これらを受けて研究 4 では、児童発達支援事業所にて、個別支援計画にコミュニケーション面の課題が示されていた 5 歳男児と事業所職員 6 名（コンサルティ・グループ）を対象として行動コンサルテーションを実施し、個別支援計画に基づく円滑な支援実施と支援実施へのモチベーションや意欲向上への効果を検討した。

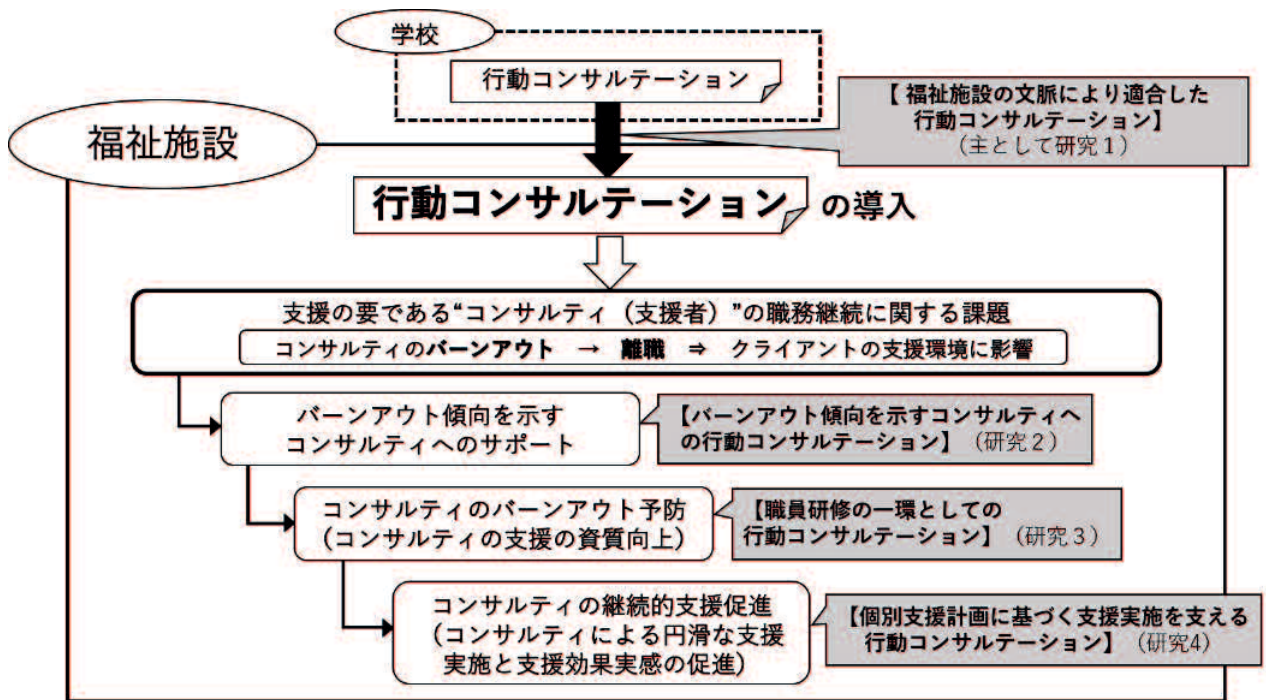


図1-4 本研究における研究1、2、3、4の位置づけ ※筆者が作成

そして、以上4件の福祉施設における行動コンサルテーション実践から、①障害者福祉施設の文脈により適合した行動コンサルテーションについて、②コンサルティの安定した職務継続促進への効果、③今後の展望、以上3点について、総合的に考察を行った。

第2章 本論

第1節：【研究1】自閉スペクトラム症成人の就労時間におけるトイレ滞在行動の改善-就労継続支援B型事業所職員への行動コンサルテーション実践を通して-

第1項 目的

厚生労働省（2020a）によると、我が国において障害のあるクライアント（支援対象者）の日常生活や就労、発達等を支援する障害者福祉施設（以下、「福祉施設」とする）数は年々増加しており、2018年現在、全国約110000以上もの事業所が存在している。その中で梅永（2010, 2015）は、成人期以降のクライアントが有する特性やライフスキルの不足による行動上の課題が生じることで、クライアントの日常生活や社会生活に支障を来す可能性を指摘している。そしてこれらは、青年期以降のクライアントが多く利用する福祉施設にとっても喫緊の課題となっており、就労継続支援B型事業所等の福祉施設に勤めるコンサルティ（直接的支援者）は、それらの支援に非常に苦慮している。特にクライアントが共同で生活や就労活動を行うような福祉施設においては、一部のクライアントの行動上の課題が他利用者にも大きな影響を及ぼしてしまうことも考えられるため、なおのこと早期解決が望まれよう。

このようなクライアントが有する行動上の課題に関する解決方法の一つとして「行動コンサルテーション」がある（Erchul & Martens, 2002）。行動コンサルテーションとは、障害や応用行動分析学に基づく分析や支援に関する知識等を有する第三者（コンサルタント）が、支援者（コンサルティ）に対して支援に関する助言提案を行うことで、クライアントの行動上の課題解決を図る間接的な支援方法（Bergan & Kratochwill, 1990）である。また、クライアントの行動上の課題解決のために、コンサルティ自身の支援に関する資質向上を図っていくとともに、コンサルティによって正確かつ継続的に支援が実施されるように支援場面の文脈に留意しつつ支援環境を整えていく等の特徴を有している（Gresham, 1989；加藤・大石, 2004, 2011）。この行動コンサルテーションは、これまで欧米を中心に研究が行われてきたが、

我が国においても、学校における学齢期の子ども（クライアント）の行動上の課題解決に特にその効果を示している（野呂・藤村，2002；松岡，2007；米沢谷・柘植，2020）。さらに、学校組織全体の支援体制整備や特別支援教育コーディネーター養成等にも行動コンサルテーションのノウハウが用いられる等、学校における特別支援教育推進に不可欠な支援技術となっている（加藤・大石，2004，2011）。

その一方で、学校のみならず福祉施設においても行動コンサルテーションによる効果が報告され始めており、成人期以降のクライアントの行動上の課題解決にも寄与している（大石・高橋，2006；奈良ら，2017）。この中で植田・松岡（2020）は、福祉施設の多くが施設利用者全体の支援を複数名以上の職員（以下、「コンサルティ・グループ」とする）で担っている現状から、コンサルティ・グループ全体で支援方法を共有し、クライアントに対して一貫した支援を提供できるように配慮した行動コンサルテーションが必要であることを指摘している。クライアントに対する一貫した支援の提供は、クライアントの行動上の課題解決に非常に有益であることは自明のことだろう。事実、植田・松岡（2020）においても、支援遂行の中心的役割を果たしていたコンサルティが改善すべきと感じていたクライアントの不適切発言に関して、コンサルティ・グループ全体で支援方法を共有しつつ、コンサルティ・グループによる一貫した支援の提供がなされるように支援環境整備を行った結果、クライアントの不適切発言が低減したと報告している。しかしながら、このように支援実施の中心であるコンサルティが抱く課題意識のみから設定された標的行動へのアプローチは、他コンサルティの抱く課題意識にも応じたものになるとは限らず、他コンサルティが支援を行う意義や効果を実感しづらい状況を生じやすくなることも重ねて指摘した。これが、コンサルティ・グループが抱く負担感につながってしまう可能性があるという警鐘を鳴らしている。コンサルティが抱く支援に関する負担感は、継続的な支援実施において大きな障壁となるため、これを未然に防ぐ工夫が必要となるだろう。例えば、標的行動を設定する際には、コンサルティ・グループが参加する協議を行い、クライアントの行動上の課題によるクライアント自身および他利用者等への影響を踏まえつつ、コンサルティ全員が支援実施の意義を強く感じる（例えば、早急に支援が必要であるとコンサルティ全員から判断

された) 行動を標的行動として支援を開始する等の方法が考えられる。しかし、これまでの行動コンサルテーション研究においては、複数名以上のコンサルティが参画し、なおかつコンサルティ・グループと協議を行った上で設定した標的行動にアプローチしたものは見受けられない。

よって本研究では、1日30人近くの利用者が通所している就労継続支援B型事業所(以下、「事業所」とする)にて、15分以上(最長2時間程度)男性用個室トイレに引きこもってしまう行動(以下、「トイレ滞在行動」とする)を含むいくつかの行動上の課題を有する自閉スペクトラム症成人(以下、「Aさん」とする)と、Aさんの支援に携わる事業所職員4名で構成されたコンサルティ・グループを対象として行動コンサルテーションを実施した。なお、ここでは、①行動コンサルテーションの効果、②標的行動や支援方法を設定するためのコンサルティ・グループとの協議実施の効果、以上2点を考察した。

第2項 方法

1. 参加者

(1) クライアント

20歳代の自閉スペクトラム症男性(Aさん)1名。知的な遅れが認められ、自分自身の気持ちを言語で表出することは困難であったが、要求は2語程度で言語表出することが可能であった。また、聴覚過敏を有しており、大きな音や声が非常に苦手であった。職員らによるとAさんは、事業所において簡単な事務作業(シュレッダー作業やカットの作業)に従事していたが、他利用者の靴やスリッパを床に投げつける、ホワイトボードの掲示物を床に落とす等の行動上の課題が散見されていた。その中でも、15分以上男性用個室トイレに引きこもってしまう行動(トイレ滞在行動)は日々繰り返されていた。Aさんのトイレ滞在行動は、Aさんの昼食終了直後から約2時間続くこともしばしば見受けられていた。これにより、午後以降のAさんによる作業遂行が滞っていたことに加え、他利用者が事業所に1カ所しかない男性用個室トイレを使用することができない等の影響が出ていた。なお、Aさんの母親からはAさんの体調面に関して「お腹が弱いところがあるが、排泄に関する疾病等はない」とのことであった。

(2) コンサルティ・グループ

職員1：事業所に勤めて1年目の職員で、役職は施設長であった。特別支援学校教諭免許状等を有し、事業所に勤務する前は、学校教員を35年ほど続けていた。応用行動分析学による支援は初めてであった。Aさんのトイレ滞在行動への対応には、「Aさん、出てきなさい」、「早くしなさい」等強い口調で声掛けを不定期かつ頻回に行っていた。

職員2：事業所に勤めて4年目の職員で、役職はサービス管理責任者であった。社会福祉士および精神保健福祉士等の資格を有し、障害児者と関わる仕事を9年続けていた。応用行動分析学による支援は初めてであった。Aさんのトイレ滞在行動への対応は、「Aさんお仕事しますよ」等の声掛けを不定期に行っていた。

職員3：事業所に勤めて4カ月目の職員で、現場責任者であった。事業所に勤務する前は介護職に勤めており、介護福祉士等の資格を有していた。応用行動分析学による支援は今回が初めてであった。Aさんのトイレ滞在行動への対応は、職員1同様「Aさん、早くしなさい」、「ほかの利用者さんが使います」等強い口調で声掛けを不定期に行っていた。

職員4：事業所に勤めて5年目のパート職員であった。事業所に勤める以前は、障害児者に関わる仕事は経験したことがなかった。応用行動分析学による支援は今回が初めてであった。Aさんのトイレ滞在行動への対応は、「Aさんお仕事しますよ」等の声掛けを不定期かつ頻回に行っていた。

(3) コンサルタント

大学および大学院にて特別支援教育を専攻し、応用行動分析学や行動コンサルテーションに関する研究を約7年行っていた大学院生1名（筆者）。また筆者は、某障害者福祉施設において約4年、施設利用者に対する直接的支援や職員に対する相談支援等の業務に従事する傍ら、他福祉施設（障害児者福祉施設や保育園等）が抱える支援ニーズに応じて、行動コンサルテーションによるサポート等を積極的に提供していた。加えて筆者は、必要に応じて適宜大学教員からの助言等を受けていた。なお、筆者は事業所における元常勤職員でもあり、職員らと研究開始以前から関わりがあった。特に職員1からは、「利用者の支援に関して多くの課題があり、どうにかしたいと思っている」など事業所の支援体制に関する相談を定期的を受けていた。その中で、

最近 A さんの行動上の課題が多いこと、そして A さんの支援に関わる職員全員がこの対応に悩んでいるという実情を明かしつつ、「これを解決するための支援を導入してほしい」との強い要望が聞かれたため、行動コンサルテーションを導入することとなった。

2. 倫理的配慮

本研究を開始する前に、A さんの保護者には口頭で、職員 1、2、3、4 には書面を示しつつ、口頭によるインフォームド・コンセントを行った。内容は、①支援ニーズのある人たちの現状、②本研究は A さんのよりよい支援プログラムの検討が目的であること、③A さんや母親、職員を批判するものではないこと、④研究結果を公表することがあるが、その際には個人情報の遵守に務めることであった。その後、説明を受けた全員から研究に参加する旨の回答があった。また、事業所の最高責任者であった理事長に対しても本研究開始前に同説明を口頭にて行い、事業所関係者間での検討を通して、最終的に理事長より倫理上問題ないとの判断を受けた。

3. 標的行動

(1) A さんの標的行動

A さんの 15 分以上トイレに引きこもる行動（トイレ滞在行動）を標的行動に設定した。この標的行動の設定においては、職員全員と筆者との協議（後述する面談 2）が行われた。その際、職員らからは主に以下のような A さんの行動上の課題が挙げられた。つまり、①トイレ滞在行動、②他利用者の靴やスリッパを床に投げつける、③ホワイトボードの掲示物を床に落とす、以上 3 点であった。ここで筆者は、多様な業務で多忙を極める職員や支援を受ける A さんの負担感に鑑み、「これら全てに支援を実施するのは、職員や A さんの負担が大きくなりかねないため、ひとまず支援対象とする行動を 1 つにしてみてもどうか」という旨を提案し、職員全員から賛同が得られた。しかし、職員間で支援を優先すべきと考える行動上の課題にばらつきが見られたため、重ねて筆者から「例えば、A さんにとって大きな損失が生じたり危険が及んでしまったりする可能性があるものや、他利用者にも大きな影響が出ている行動等を優先して支援を開始してみるのはいかがでしょうか」と伝えた。その結果、特にトイレ滞在行動に関して、「A さんがトイレに入った後、男性用トイレ入り口付近から声をかけても出てくる様子がなく、どうしてよいかわか

らない」等、対応方法について強く悩んでいることに加えて、「トイレに引きこもると午後からの作業を一切行うことができないことがある」、「男性用個室トイレは1つしかなく、多くの他利用者のトイレ使用を妨げている」等、Aさん自身のみならず他利用者にも影響が出ていると職員らから次々とコメントがあった。これに対して筆者より、「Aさんのトイレ滞在行動の改善は、Aさんの作業遂行のみならず、他利用者においてもメリットがありますね」と付け加えた。そして、Aさんのトイレ滞在行動は早急に解決すべきである旨の発言が職員全員から聞かれたため、これを標的行動とした。なお、職員らから、Aさんの通常の排泄時には長くとも10分前後でトイレから出てくる旨の情報に加え、「15分程度でトイレから出てきてほしい」という希望があったため、時間を「15分以上」に設定した。また、「トイレ滞在行動がせめて週に1回以下となるか、トイレに引きこもっている時間（以下、「トイレ滞在時間」とする）がなるべく短くなってほしい」という切実な要望も重ねて聞かれた。

ところで、トイレ滞在行動以外のAさんによる行動上の課題については、職員らの負担感に鑑み、記録等は実施せず、必要に応じて相談に乗ることとした。

(2) トイレ滞在行動の機能的アセスメント

Aさんのトイレ滞在行動に関する保護者および職員らからのインタビュー結果とベースライン期および介入1期の記録を基に機能的アセスメントを行った。すると、Aさんのトイレ滞在行動は、他利用者の会話（昼食を終えた多くの他利用者らが、作業室にて談笑をしていた）からの回避によって生じやすくなっていた可能性が考えられた。また、事業所利用者の昼食休憩後における作業内容は、作業開始直後に職員がその場で決定し、Aさんを含む利用者に指示を行っていた。そのため、Aさんが事前に作業内容を把握できない状況にあり、この見通しの立ちづらい作業からの回避によってトイレ滞在行動が引き起こされている可能性も推察された。また、Aさんがトイレに滞在している間、職員らより「早く出なさい」、「仕事しますよ」、「まだですか」等の声掛けが不定期かつ頻回（多い時は5分間に2、3回）に行われていた。その一方でAさんがトイレから出てきた際に、職員らから称賛言語等が提示されることは極めてまれであった。よって、トイレから出てくる行

動が生起・維持されがたい状況にあり、さらに頻回な声掛け等を行う職員からの回避により、トイレ滞在時間がなおのこと長期化している可能性も考えられた。

4. 研究デザイン

本研究は、ベースライン期、介入1期、介入2期、介入3期、介入4期の5フェーズで構成され、その後、事後評価が行われた。なお介入1期は、研究開始時、ベースライン期として職員らによるAさんのトイレ滞在行動に関する記録のみが行われたが、職員らが記録用紙（筆者作成）をもとに自発的にAさんへの対応を変更するなど職員の支援行動が変化し、Aさんのトイレ滞在行動にも肯定的な変化が見受けられたため、介入1期として扱った。これに伴い、Aさんのトイレ滞在行動に関して事業所が独自に記録していた資料（トイレ滞在行動を含むAさんの一日の様子等が記録されていた）を参考としつつ、介入1期直前の6日間をベースライン期とした。

5. 本研究におけるコンサルタントの動き

本研究は、X年1月からX年3月まで行われた。この期間、筆者は、表2-1のように職員1のみとの面談を1回、職員全員との面談を7回行った。

表 2-1 筆者と職員らとの面談内容

実施時期	対象者	面談の内容
面談1 研究開始前	職員 1	A さんの行動上の課題とその状況についての聴取を行った。また、今後の研究の流れについて説明を行った。
面談2 ベースライン期終了直後	職員 1, 2, 3, 4	本研究の流れについての説明と参加意思の確認を行った。 A さんの行動上の課題とその状況についての聴取を行い、標的行動を決定する協議を行った。
面談3 介入1期開始前	職員 1, 2, 3, 4	記録方法についての協議を行い、記録方法等を決定した。 記録用紙を作成・配布し、記録を依頼した。 筆者による直接観察についての説明と訪問頻度の確認を行い、週に2回程度直接観察を行うことを伝えた。
面談4 介入2期開始前	職員 1, 2, 3, 4	スライド資料を提示しつつ、応用行動分析学に関するレクチャー(三項随伴性・強化の原理・消去)を行った。 ベースライン期および介入1期における A さんのトイレ滞在行動の状況と機能的アセスメントの結果報告を行った。そして、トイレ滞在行動に対する支援方法について協議を行った。
面談5 介入3期開始前	職員 1, 2, 3, 4	介入2期における A さんのトイレ滞在行動の変容について報告を行った。また、支援方法について改めて確認を行った。
面談6 介入4期開始前	職員 1, 2, 3, 4	介入3期における A さんのトイレ滞在行動の変容について報告を行った。そして、支援方法について改めて確認を行った。
面談7 介入4期終了後	職員 1, 2, 3, 4	介入4期における A さんのトイレ滞在行動の変容について報告を行った。その中で職員全員より、A さんの肯定的な行動変容がなされたため、十二分であるという判断がなされた。
面談8 研究終了後	職員 1, 2, 3, 4	研究を通しての A さんにおけるトイレ滞在行動の変容について総括を行った。その後各職員に対し、個別にインタビュー形式での事後評価を行った。

※筆者が作成

また、職員らによる一貫した支援を維持するために次のような支援環境整備を行った。つまり、各介入期において、①Aさんのトイレ滞在行動に関する記録用紙を作成し、記録を職員らに依頼した。また、面談4実施時には、Aさんのトイレ滞在行動への支援方法に関する協議に加え、②筆者が作成したスライド資料を示しつつ応用行動分析学に関するレクチャー（三項随伴性・強化、弱化の原理・消去等）を1時間程度かけて行った。さらに、③トイレ滞在行動への支援方法を記した紙資料をファイルに綴じたもの（以下、「支援マニュアル」とする）を作成し、職員らと相談の上で事業所の事務室に設置した。加えて、④面談5、6、7実施時に、職員らに対してA4判の「結果表」を配布した。なお、この結果表には、Aさんのトイレ滞在行動に対する支援方法とAさんのトイレ滞在行動の変化を示す図および職員らの支援実施に対する肯定的なコメント（例えば、「皆さんの対応によってAさんのトイレ滞在行動に関する数値が良くなっています」等）が記載されていた。そしてこの結果表は、職員らとの相談の上で、事務所のロッカーに掲示した。

6. データの記録・処理方法

Aさんのトイレ滞在行動の生起および終了時刻、トイレ滞在行動生起前後およびトイレ滞在中の職員による対応（声掛け内容等）を、主に職員らが記録用紙（筆者が作成）にそれぞれの内容を記録した。ただし、職員らによる記録が困難だった日等は、筆者による訪問が行われた際（週2回程度）に、筆者が職員らに先述の内容に関して聞き取りを行い、筆者が記録内容を補った。また、職員らの記録の負担感に鑑み、筆者による訪問が行われた際には、筆者による直接観察を通して、先述した内容の記録を行った。筆者はこれらの記録をもとに、Aさんの①トイレ滞在時間と、各フェーズの②トイレ滞在時間の平均（各フェーズのトイレ滞在時間の合計時間／各フェーズのトイレ滞在行動の生起回数）および③トイレ滞在行動の生起率（各フェーズのトイレ滞在行動の生起回数／各フェーズの記録が行われた合計日数）を算出した。

なお、ベースライン期におけるAさんのトイレ滞在行動に関する記録・処理については、先述の事業所が独自に記録していた資料をもとに同様の算出を行った。

7. 手続き

（1）ベースライン期

X年1月15日から22日までのうち6日間をベースライン期の記録とした。この期間、職員らによるAさんのトイレ滞在行動に関する記録や職員らへの支援の助言および提案、フィードバック等は一切行われていなかった。

(2) 介入1期

X年1月26日から2月8日までのうち10日間測定された。この期間、筆者が作成したトイレ滞在行動に関する記録用紙への記録のみを職員らに依頼、実施してもらった。これ以外、筆者から職員らに対して支援の助言および提案、フィードバック等は一切行わなかった。

(3) 介入2期

X年2月9日から22日のうち9日間測定された。介入1期において、Aさんのトイレ滞在行動の生起率は70%、トイレ滞在時間の平均が54分であったことを、筆者より職員全員に伝えた。加えて、職員らに対してAさんのトイレ滞在行動に関する機能的アセスメント結果を解説した上で、Aさんのトイレ滞在行動に対する支援方法について協議を行った。機能的アセスメントの結果を受けた直後に職員らからは、「昼食後、Aさんが静かに過ごせる場所として相談室が使用できるかもしれない」、「午後からの作業内容を事前にホワイトボードに記入しておくことはできそう」との声が上がっていた。その一方、職員1から「Aさんがトイレに引きこもってしまった時にどうやって声掛けをしたらいいのか」と筆者に質問があった。これに対して筆者は、「例えば「一緒に仕事しましょう」、「待っていますよ」等穏やかな声掛けを15分ごとに行うのはどうか」と助言した。また、重ねて筆者は、Aさんがトイレから出た際に職員らから称賛言語等が提示され難かったことに触れつつ、「Aさんがトイレから出た時に称賛言語を提示する、そして、トイレ滞在行動が示されなかった日に丸を付けていくようなシート（以下、「達成シート」とする）を作成しAさんに示すのはどうか」と提案した。これに対し職員らからは、トイレに引きこもっているAさんへの声掛け方法やトイレから出た時に称賛言語を提示することに対しては強い賛同が示された一方で、達成シートについては「Aさんのためだけにそこまですることは難しい」と否定的な反応であった。これらを踏まえて、①昼食後にAさん一人で過ごせる場所（相談室等）を設けること、②午前中のうちに午後からの作業内容を決め、スケジュールボードに記入すること、③Aさんがトイレに引きこも

った時は15分に1回、「待っているよ」、「一緒に仕事しましょう」等の声掛けを行うこと、④トイレから出たときには称賛言語を提示すること(例えば、「出てきてえらいね」等肯定的な声掛けを行う)、以上の4点が可能であると職員全員から判断されたため、これらをAさんのトイレ滞在行动に対して実施してもらった。

(4) 介入3期

X年2月23日から3月1日のうち5日間測定された。面談5にて職員らより、①昼食後にAさんが一人で過ごせる場所(相談室等)を設けることはできたが、そのほかの支援は実施できなかったことが多かったとの振り返りが聞かれた。そのため、改めて支援方法の確認を行い、支援を続けてもらった。

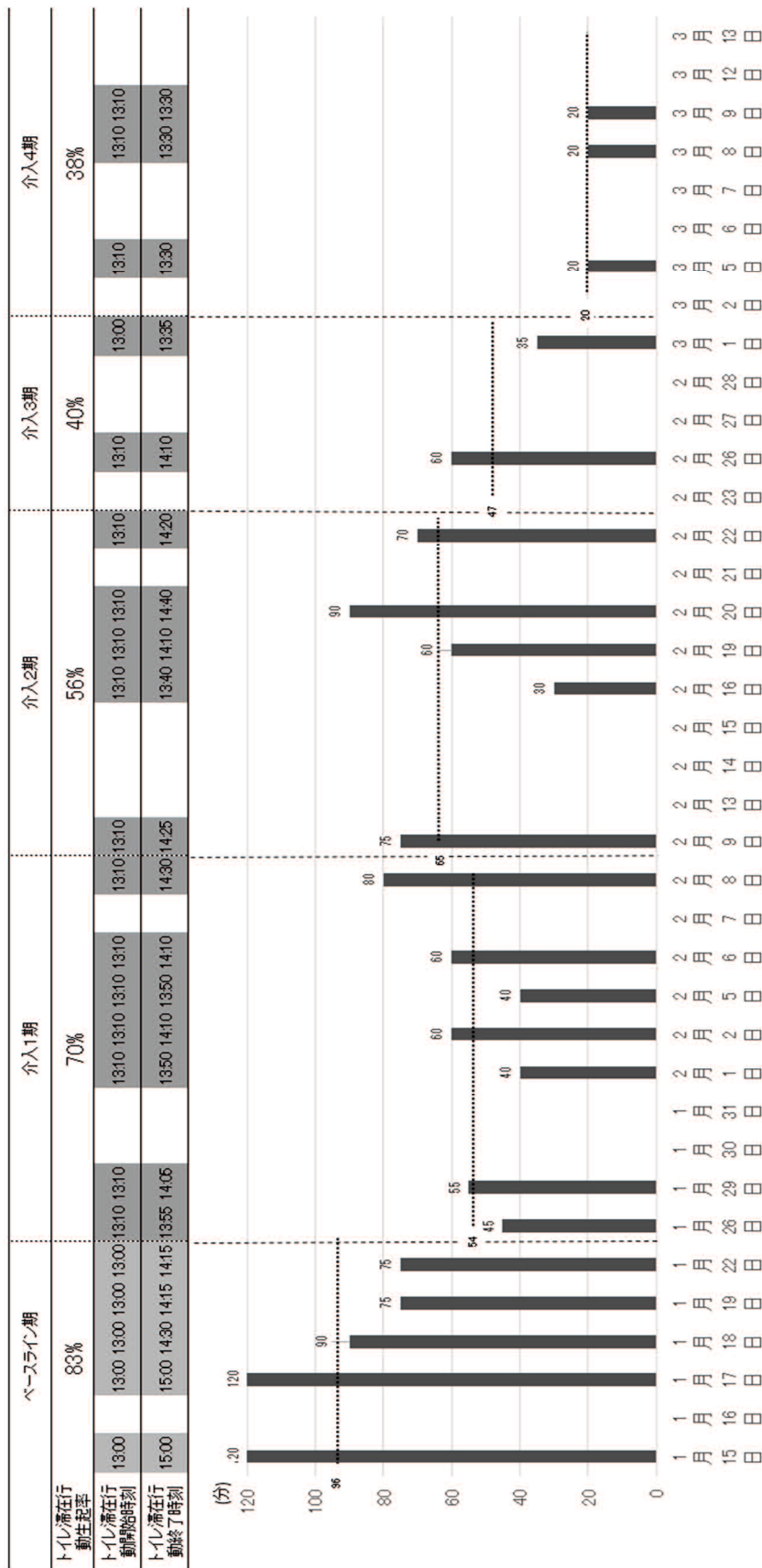
(5) 介入4期

X年3月2日から13日のうち8日間測定された。Aさんのトイレ滞在時間が短縮されつつあることに鑑み、筆者から職員に対し、④の支援に加えて、20分以内にAさんがトイレから出た際は、称賛言語をより多く提示することを提案した。そして、この提案に対して職員全員より強い賛同があり、実施してもらった。なお、介入4期終了直前に、職員全員から「Aさんのトイレ滞在行动は少し続いているが、トイレ滞在時間も20分程度となり、声掛けだけでも個室トイレから出て来てくれるようになったので十二分である」と支援効果に満足した旨の評価を得たため、介入を終了した。なお、介入4期を終了した時点で、支援マニュアルおよび結果表は事務室より撤去した。そして介入4期終了後、職員らに対し個別にインタビュー形式での事後評価を実施した。内容は、①研究の効果について、②研究の負担感について、③全体的な感想であった。

第3項 結果

1. Aさんのトイレ滞在行动の変容

Aさんのトイレ滞在行动の変容を図2-1に示した。



※は各フェーズにおけるトイレ滞在時間の平均

※筆者が作成

図 2-1 Aさんのトイレ滞在行动の変容

ベースライン期において、Aさんのトイレ滞在行動の生起率は83%、トイレ滞在時間平均も96分といずれも非常に高い水準で推移していた。

介入1期においては、トイレ滞在時間平均は54分と減少が見られた。この期間の職員らの支援については、Aさん昼食終了直後に「休憩後はお仕事ですよ」、「着替えようね」等の声掛けが行われていた。また、Aさんのトイレ滞在行動中に、「Aさん、お仕事いけますか?」、「頑張りましょう」等の穏やかな声掛けが職員らによって行われていた。しかしながら依然として、トイレ滞在行動の生起率は70%と高い数値を示していた。

介入2期では、トイレ滞在行動の生起率は56%とやや減少傾向が見られたが、トイレ滞在時間平均は65分と微増した。この期間の職員らの支援については、Aさんの昼食終了直後に、「Aさん、相談室で休憩しましょう」等の声掛けを行い、Aさんに相談室へ行くように促していた。また、介入1期と同様にAさんの昼食終了後（トイレ滞在行動生起前）に「この後は〇〇（仕事内容）ですよ」等の声掛けが行われていた。また、Aさんのトイレ滞在行動中に、「Aさん、次何をしますか」、「〇〇（仕事内容）いきましよう」等の作業内容を含む穏やかな声掛けが職員らによって行われていた。また、時折ではあるものの、Aさんがトイレから出てきた際には、職員らより「えらいね」、「すばらしい」等の声掛けも行われていた。しかしながら、Aさんの作業に関するスケジュールボードが活用されることはほぼなかった。

介入3期においては、トイレ滞在行動の生起率は40%と減少傾向を維持し、トイレ滞在時間平均も47分と減少した。この期間の職員らの支援については、介入1、2期と同様にAさんの昼食終了直後に、「Aさん、相談室で休憩しましょう」等の声掛けを行い、Aさんに相談室へ行くように促していた。またAさんに「この後は〇〇（仕事内容）ですよ」等の声掛けも行われていた。Aさんがトイレに滞在している時は、「Aさん、次何をしますか」、「〇〇（仕事内容）いきましよう」、等の作業内容を含む穏やかな声掛けが職員らによって行われていた。さらに、Aさんがトイレから出てきた際には、職員らより「えらいね」、「すばらしい」等の声掛けも積極的に行われるようになった。加えて、Aさんの一日の作業スケジュールをAさんの通所時刻前までに記入し、作業室に掲示していた。なお職員らより、Aさんがそのスケジュールボードを確認する姿がしばしば見られたとのコメントがあった。

介入 4 期には、トイレ滞在行動の生起率は 38%と大きな変化は見受けられなかったものの、トイレ滞在時間の平均は 20 分とこれまで以上に急減した。この期間の職員らの支援については、これまでの介入期のものに追加し、A さんが 20 分以内にトイレから出てくることができた際、「A さんとても早く出て来られたね、えらい！」の後に「さすがだねー、私もうれしい！」とさらに声掛けする等、介入 3 期までよりも称賛言語がより多く提示されていた。また、職員らより、「A さんが作業をする時間が伸びた」、「A さんが表情よく作業をしている気がする」等の声も聞かれた。

2. 職員らによる事後評価

介入期終了後に実施した事後評価の結果を表 2-2 に示した。「研究の効果」については、職員全員が「あった」との評価であった。また、「スケジュールを自ら確認していた」、「ほかの気になる行動も改善した」こと等トイレ滞在行動以外の変化についても肯定的なコメントが目立った。「研究全体の負担感」についても「なかった」との評価であった。ただ、記録については「取ることができない時があった」旨の回答が 2 名（職員 1、2）よりあった。また、「全体の感想」では、職員 1 からは「共通した課題意識を持ちながらそれぞれが出来ることや良さを生かしながらかつなげて支援できた」、職員 3 からは「チームで支援することは福祉には特に必要だと思った」など、グループでの支援に対して肯定的な感想が並んだ。

表 2-2 職員らによる事後評価

	効果の有無	研究全体の負担感	全体の感想
職員 1	変化があった。Aさんのしていることに「ダメ」などと注意することが違う結果を生んでいたりやすとなどが、図式的に説明されたので分かりやすかった。対象の人の状況をよくみながら対応を考えるとということが職員に出来てきたと思う。	負担はむしろ軽かった。しかし、途中で記録を取ることができないことが続き、曖昧になっていたのは残念。	みんなで一人の人をしっかり見ることができた。共通した課題意識を持ちながらそれぞれが出来ることや良さを生かしながらつながら支援ができた。
職員 2	変化があったと思う。Aさんがトイレから出てくる時、いい顔をしていた。表情がよくなったと思う。	負担感は無かった。ただ、他の利用者がAさんのことを話題にしている、Aさんのことをネガティブに捉えていない方がいいのだが。	課題を意識して取り組むことで「頑張ればできる」と職員・利用者どちらにとっても思えたのではないかと感じた。他利用者にもいくつか気になる部分がある。利用者全体から気になる人や問題となる行動を職員全体で出し合って進めてみるものが必要だと感じた。
職員 3	効果はあったと思う。声かけでもトイレから出てくるようになったことがよかった。またAさんはスケジュールを自ら確認して他の作業を実施できていた。このような取り組みでAさんにスキルが身に付いていくことがよかった。	自分は記録が取れないことが多かった。それで筆者に状況等について直接話すようになっていた。そのような状況であったが、負担はなかった。	チームで支援することは福祉には特に必要だと思った。今後はAさんだけでなく、利用者全体に還元できるような方法があればいいと思った。また、職員への支援に関するスキルアップも必要になると感じた。
職員 4	データにも出ていたが、有効であったと思う。トイレの引きこもりもよくなったが、物を投げつけたり散らかしたりすることも無くなった。また、Aさんの気になる行動が減ったことで、対応にかかる時間も減ったので良かった。	特になかった。	今回の取り組みをやって良かったと思う。

※筆者が作成

第4項 考察

(1) 行動コンサルテーションの効果

本研究では、長時間に及ぶトイレ滞在行動が示されていた A さんとその職員 4 名を対象とした行動コンサルテーションを実施した。ベースライン期および介入 1 期においては、先述の通り、他利用者の会話や見通しの立ちづらい作業からの回避として、トイレ滞在行動が生起しやすくなっている状況であったと推察された。これらに対して、職員らは A さんのトイレ滞在中に強めの声掛け等罰的な対応を不定期かつ頻回に行っており、A さんがトイレから出てきても称賛言語が提示されることはなかった。このような状況を踏まえ、介入 2 期以降に支援を職員らが実施したところ、A さんのトイレ滞在行動の生起率およびトイレ滞在時間の数値が徐々に低減され、介入 4 期には、トイレ滞在行動の生起率がベースライン期から半減し、トイレ滞在時間平均も 20 分と大きく改善した。これは、A さんの昼食後に職員らが静かな個室で過ごすよう促したことで、他利用者による会話からの回避として男性用個室トイレに引きこもる必要性が一定低まったためと考えられる。また、A さんの午後以降の作業内容を職員らが事前にホワイトボードへ記入したことで午後からの作業の見通しを持ちやすくなり、見通しの立ちづらい作業からの回避としてのトイレ滞在行動の生起率も重ねて低下したのであろう。これに関連して、例えば松下・園山 (2013) は、活動の切り替えが難しい自閉性障害児に活動スケジュールを提示することが効果的であることを報告しており、本研究においてもこの効果が示されたといえる。さらに介入 2 期以降、A さんがトイレから出てきた行動に対して、職員らが称賛言語を提示した。そして介入 4 期には、A さんがトイレから 20 分以内で出てきた行動に対しては、なおのこと多くの称賛言語を提示する等正の強化を含む対応を積極的に行った。これにより、A さんがトイレから出る行動も生起しやすくなり、トイレ滞在時間短縮にもつながったのだろう。

さて、このように A さんのトイレ滞在行動が改善したと同時に、介入 4 期には、職員らより「A さんが作業をする時間が伸びた」とのコメントが聞かれていた。これは、トイレ滞在時間短縮によって A さんの作業時間自体が確保された結果であると考えられるが、加えて、A さんが作業に従事する行動に対して職員らが積極的に称賛言語を提示していた。これにより、より長い

時間 A さんが作業に従事することができるようになったと考えられる。さらに、A さんのトイレ滞在行動の以外の行動上の課題（他利用者の靴やスリッパを床に投げつける、ホワイトボードの掲示物を床に落とす）についても改善が見られた旨の発言が職員らより報告されていた。これは、作業に従事する行動に対して称賛言語（注目）が提示されたことによって、同じく注目の機能を含んだ上記行動も減少したと考えられる。このように、A さんのトイレ滞在行動への支援を実施することで、トイレ滞在行動の改善のみならず、A さんの就労状況も大きく改善した。よって、事業所においてトイレ滞在行動を示す A さんとその職員 4 名を対象とした行動コンサルテーションは一定の効果を示したと言えよう。

（2）標的行動や支援方法を設定するためのコンサルティ・グループとの協議実施の効果

先述のように事後評価において、職員全員が研究全体に対する効果は「あった」、負担感は「なかった」という肯定的な評価をしていた。これについては、標的行動やその支援方法を職員全員との協議の上で決定していったことが一因として考えられる。先述の通り、植田・松岡（2020）は、支援実施の中心となっているコンサルティのみの課題意識に重きを置いたアプローチが、結果的に他コンサルティが支援を実施する意義や支援実施による効果を実感しづらい状況を生じさせる等、コンサルティ・グループ全体の負担感につながりかねないことを指摘している。これに対し、本研究において A さんの標的行動を設定する際には、職員全員と筆者との協議を行った。そして、A さんの行動上の課題における A さん自身や他利用者に与える影響を踏まえつつ、支援を優先すべき行動上の課題を職員らと検討した上で、職員全員が早急に改善すべきであると判断したトイレ滞在行動を標的行動とした。これにより、職員全員が支援の意義を強く感じられる標的行動を設定でき、支援実施への意欲が一定高い状態で支援を開始できたと考えられる。そして、A さんのトイレ滞在行動が肯定的に変化していく中で、加えて筆者より、各面談時や結果表等にて職員らに対し「職員らの支援によって A さんのトイレ滞在行動が改善した」旨を積極的にフィードバックしたことで、支援実施の効果をなおのこと強く実感できたのだろう。また事後評価において、職員 1、3 は、「共通した課題意識を持ち」、「それぞれが出来ることや良さを生か

しながらつながって支援ができた」ことや「チームで支援を行う良さ」について肯定的なコメントを残している。これは、標的行動の決定に際して職員全員との協議を行なったことで、共通した悩みを抱えつつ、協働的に支援を行っていくという認識を職員らが抱きやすくなり、職員らによる連携した支援実施につながったと考えられる。事実、介入期には、職員らがAさんの支援に関する情報（例えば、Aさんへの声掛けを行ったかどうか等）を積極的に共有しつつ、相補的にAさんの支援を行っていた。その結果、各職員の支援実施の負担が分散し、職員全員の負担感軽減にもつながったと推察される。さらに、標的行動に対する支援方法についても職員全員との協議の上で決定した。これにより職員らが事業所の実情に鑑みつつ、実施可能な支援方法を選択することができたことで、負担感がなおのこと軽減されたと考えられる。このように、コンサルティ・グループが参画する行動コンサルテーションでは、コンサルティ全員との協議の場を設定し、クライアントの標的行動やその支援方法について検討を行っていくことが殊に重要となるだろう。

ところで、先述の面談2においてAさんの標的行動を設定する際、職員間で優先して支援すべきと判断される行動上の課題にばらつきが見られていた。そこで筆者からは、例としてAさん自身や他利用者への影響が大きく示されている行動を優先して支援を行うのはどうかと提案したところ、職員全員がAさんのトイレ滞在行動を早急に支援すべきと判断した。このようにコンサルティ・グループによって早急に支援すべきであると判断されていた行動上の課題を標的行動とすることは、先述のようにコンサルティ・グループ全体における支援に対する意欲が一定高い状態で支援を開始することができるメリットがあると考えられる。一方でこの方法は、コンサルティ・グループが有する危機感やニーズを重視するあまり、難易度の高い行動上の課題が標的行動として優先的に選択される恐れもある。本研究で職員全員によって選択された標的行動（トイレ滞在行動）は、結果的に短期間で支援効果が示されたものの、支援対象とする行動によっては、支援実施の効果が示されるまでにかなりの時間を要してしまう可能性もあったと考えられる。殊、現状の福祉施設においては応用行動分析学に則った支援実施が初めてのコンサルティも多く、これまでに経験のない分析や支援方法等に加え、その支援効果を実感できない状況が続くことは、より強い負担感や徒労感を抱かせ

てしまうだろう。この状況を防ぐためには、例えばコンサルタントから、まずは支援効果が短期間で示される可能性が高いと判断される行動からアプローチを開始することを提案する必要があるだろう。これにより、コンサルティが応用行動分析学に則った支援に関する知識や技術を一定獲得した上で、難易度の高いクライアントの行動上の課題へとアプローチしていくことも可能となると考えられる。また、複数の標的行動に対して段階的に支援を行うこととなるため、支援の実施期間もより長期化することが予想され、コンサルティ・グループの支援実施に対するモチベーションをいかに維持できるかも肝要になる。そこで、支援効果が短期間で示される可能性が高いと判断されるクライアントの行動からアプローチを開始することで、コンサルティが支援実施による効果を実感したり、コンサルタントから支援に対する肯定的なフィードバックを受けたりする機会をより獲得しやすくなり、コンサルティ・グループ全体の支援実施におけるモチベーションを向上・維持しつつ、難易度の高い次の標的行動へとアプローチを移行していくことができるであろう。

以上のように、福祉施設での行動コンサルテーションにおいて、コンサルティ・グループとの協議により標的行動やその支援方法を決定することで、支援実施に伴う負担感を軽減しつつ、クライアントの行動上の課題解決を図ることができた。その一方で、コンサルティ・グループの協議にて、クライアントの行動上の課題が複数示されていた場合の標的行動の設定方法に関して課題が残されたため、今後も実践の蓄積と検討を行っていききたい。

ところで本研究終了後、約1年半の間で本研究に参加した職員4名のうち3名が事業所から離職をしたという現実がある。これに関連して、近年の福祉施設においては、コンサルティによる離職の多さが切実な問題となっている（例えば、藤野，2001；川上，2020など）。元来、慢性的な人手不足に苦しんでいる福祉施設にとって、支援の要であるコンサルティの離職が相次ぐことは、福祉施設内における支援者不足に直結し、福祉施設のクライアントへ十分に支援を提供できなくなってしまうだろう（石井，2016）。よって福祉施設においては、コンサルティによる離職を防止するための体制整備がまさしく急務である。そして今後の行動コンサルテーションを含む間接支援においても、福祉施設におけるクライアントへの適切な支援実現のみならず、

コンサルティの安定的な職務継続促進を図るサポートのあり方も同時進行的に検討していくことが求められるだろう。

第2節：【研究2】バーンアウト傾向を有し離職意向を示していた日中一時支援事業所職員に対する行動コンサルテーション実施の効果

第1項 目的

近年、我が国における障害者福祉施設（以下、「福祉施設」とする）の支援者（コンサルティ）による離職の多さが深刻な問題となっている（例えば、藤野，2001；川上，2020等）。厚生労働省（2020b）が発表した産業別離職率において「医療・福祉」は、14.2%と平均値とほぼ同水準である一方で、16種の産業中6番目に高い状況にあり、福祉に携わるコンサルティが一定数以上離職している現実が垣間見える。元来、経営・経済的側面等から慢性的なマンパワー不足に苦しむ福祉施設にとって、まるで追い打ちをかけるかのようなコンサルティの離職は、福祉施設内における支援者不足に直結し、福祉施設を利用するクライアントに対して十分な支援を提供できなくなってしまう（石井，2016）。よって福祉施設において、コンサルティによる離職を防止するための体制整備がまさしく急務であると言えよう。

先述のようにコンサルティが支援現場を離れる選択をする理由の一つとして、いわゆる「バーンアウト（燃え尽き症候群）」が挙げられる（久保・田尾，1991）。バーンアウトとは、長期間にわたり人を援助する過程で、心的エネルギーが過度に要求された結果、極度の心理的・身体的疲労と感情の枯渇を引き起こすストレス症状である（Maslach, 1976）。久保（1998, 2007）によると、バーンアウトは、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感の低下の症状に分類される。「情緒的消耗感」とは、業務により情緒的に疲弊、消耗した状況を指し、心身の強い疲労感や業務意欲の低下等が伴う。そしてこの情緒的消耗感は、他者への配慮や思いやりのある対応を難しくし、同僚やクライアントに対して冷たい態度を取ったり、関わり自体からの回避を示したりする「脱人格化」へとつながってしまう。また、これらによって業務の質低下が顕著に示されることで、コンサルティ自身が自己否定的な観念を抱く等「個人的達成感」が低下していくのである。特に人手不足が常態化した福祉施設のコンサルティは、日々変化するクライアントの行動上の課題やニーズへの支援等を含む多様な業務により、強い精神的・身体的負担感が生じやすく、このバーンアウト・リスクが高いとされている（長谷部・中村，2005；

寶田, 2014)。加えて、バーンアウトに陥ったコンサルティは、クライアントに対して不適切な対応や虐待等を引き起こしてしまう可能性が高いことも指摘されている（藤野, 2001）。つまりコンサルティのバーンアウトは、コンサルティ自身のみならず支援を受けるクライアントの日常生活にも多大な影響を及ぼすのである（石井, 2016）。

このような現状に対して久保（1999）は、看護師を対象としたバーンアウト防止に、職場の上司からのソーシャル・サポート等の相談支援が効果的であったことを報告している。そのサポートの中には、クライアントの行動上の課題に対する適切な助言・提案も含まれ、これらのサポートが充実することは、看護師のみならず、日々、福祉施設利用者の支援に悩むコンサルティのバーンアウト予防に対しても十分に効果が期待できるだろう（長谷部・中村, 2009）。しかしながら、クライアントの行動上の課題のうち、上司を含む施設内の人材だけでは解決することが困難な事態も往々にして存在する（井上ら, 2007）。このような状況を放置すれば、先述のようにコンサルティのバーンアウトが引き起こされやすくなり、ゆくゆくは休職、離職を選択せざるを得ない状況をも生じさせてしまうだろう。

上記のようなクライアントの抱える行動上の課題解決にあたっては「行動コンサルテーション」による間接支援が多くの成果を挙げている（Erchul & Martens, 2002；加藤・大石, 2004, 2011 など）。行動コンサルテーションは、クライアントの直接的支援者（コンサルティ）が応用行動分析学に関する専門的な知識を有する第三者による支援の助言・提案を受けることで、クライアントの行動上の課題解決を図ることを目的としている（Bergan & Kratochwill, 1990）。これまでの行動コンサルテーションは、欧米を中心に進められてきたが、近年では、日本においても主に学校場面において、学齢期のクライアントが有する行動問題改善に寄与してきた（例えば、野呂・藤村, 2002；松岡, 2007；道城, 2012；米沢谷・柘植, 2020 等）。さらに、その報告数は少ないながらも、成人期以降のクライアントが通所する福祉施設においても、行動コンサルテーションによる支援効果が示されている（例えば、大石・高橋；2006, 植田・松岡, 2020 等）。その中で、奈良ら（2017）は、知的障害者支援施設において行動コンサルテーションを実施することで、コンサルティの知識面、態度面の肯定的な変化をもたらし、バーンアウト・リ

スクの軽減にもつながる可能性を示した。先述のように福祉施設のコンサルティによるバーンアウトが課題になっている昨今において、行動コンサルテーションによる支援がコンサルティのバーンアウト予防にもつながる可能性が示されたことは、非常に有益な研究結果であったと言える。その一方でこの研究は、支援に対して精力的であったコンサルティを対象として行われており、例えば、既に情緒的消耗感や脱人格化、個人的達成感低下等のバーンアウトが示され、職務継続の危機に瀕するコンサルティを対象とした行動コンサルテーション実践の報告やその効果の検討まではなされていない。

よって本研究では、日中一時支援事業所（以下、「事業所」とする）にて、通所するクライアントらの支援について悩みを抱え、事業所の上司（施設長）へ離職意向をも示していた事業所職員（以下、「A さん」とする）を対象に行動コンサルテーションを実施し、バーンアウト傾向を示すコンサルティへの効果について考察した。なお、本研究においては、（１）行動コンサルテーションの効果、に加え（２）行動コンサルテーションがバーンアウト傾向を示すコンサルティに与える効果と課題について論じてみたい。

第2項 方法

1. 対象施設

本研究は、日中一時支援サービスを提供する事業所にて実施された。この事業所は、平日の夕方2時間程度、一日おおよそ2、3人の利用者に対し、余暇活動支援の提供を行っていた。事業所において利用者らは、自分の好きな活動（例えば、タブレットで好きな動画を見る、職員と談笑する、課題プリントを解く、トランプで遊ぶ等）を行う等、思い思いに余暇を楽しんでいた。ただ、利用者らの支援は基本職員1名のみで実施し、施設長を含む他職員は、他業務との兼業のため現場から離れていることがほとんどであった。

2. 参加者

（１）コンサルティ

職員（A さん）：事業所に勤めて2年目の非常勤職員（60歳代）であり、週3日程度事業所に勤務していた。施設長によると、Aさんは非常に明るく、穏やかな性格をしており、利用者への支援に対しても以前は積極的であった。また、事業所においてAさんは、利用者と会話したりトランプ等のカードゲ

ームをしたりする等利用者との関わりをととても楽しんでいた様子であった。ただ、先述のように利用者の支援については職員1名のみで行っている現状があり、Aさんが施設長を含む他職員に支援に関する相談や報告をする機会を多く持っていない状況にあった。そして、研究開始以前より、業務中のAさんは強く疲れを感じさせる表情をしており、さらに施設長に対し「事業所で何をしたいのか分からなくなった」、「利用者さんが私の指示を聞いてくれない」、「もう辞めたい」と思いを吐露していた。これらの言動からAさんは、心身の疲労感や業務意欲の低下に加え、自身の業務に対して否定的に捉え、離職を強く希望する等、バーンアウトにおける「情緒的消耗感」や「個人的達成感の低下」に係る症状が顕著に示されていたと考えられた。このようにAさんは心理的危機状況であったため、日本語版バーンアウト尺度(久保・田尾, 1992)等を用いた検査実施は困難であり、Aさんのバーンアウト症状を客観的に測定できなかった。これに鑑み、本研究におけるAさんが示していた上記の症状を「バーンアウト傾向」とした。なお、後述する筆者とは、研究開始以前に複数回関わる機会があったが、応用行動分析学に基づく支援実施は初めてであった。

施設長：事業所に勤めて2年目の職員で、役職は施設長であった。特別支援学校教諭免許状等を有し、事業所に勤務する前は、学校教員を35年ほど続けていた。他事業との兼務により、非常に多忙であったため、事業所に常駐することができない状態が続いていた。そのような状況の中で、Aさんが利用者の支援等について悩んでいることに気が付きつつも、相談等の機会を設けることができていなかった。そしてAさんから「事業所を辞めたい」との相談を受けていた。これに対し施設長はAさんに「利用者が悲しむから辞めないでほしい」、「人手も不足していて困る」等を伝えていたが、Aさんの意向が変わる様子は見られなかった。

(2) クライアント

20歳代自閉スペクトラム症の男性利用者(以下、「Bさん」とする)であった。知的な遅れやこだわりの強さが認められ、2語文程度での要求を行うことができたが、自分の意思を言葉で表現するのは苦手であった。週3回程度事業所を利用し、主にタブレット端末で動画を視聴するなどをして過ごしていたが、一部行動の滞りが認められ、その中でも、退室時刻になり、Aさ

んから「帰りの準備をしましょう」と指示受けても、Bさんは指示を聞かずにタブレットの操作を継続し、退室時間が15分前後遅くなることが頻発していた。

(3) コンサルタント

大学および大学院にて特別支援教育を専攻し、応用行動分析学や行動コンサルテーションに関する研究を約7年続けていた大学院生（筆者）1名。また筆者は、福祉施設において約4年、障害のある施設利用者に対する直接的支援や施設職員に対する相談支援等の業務に従事する傍ら、他福祉施設（障害児者福祉施設や保育園等）が抱える支援ニーズに応じて、行動コンサルテーションによるサポート等を積極的に提供していた。加えて筆者は、必要に応じて適宜大学教員からの助言等を受けていた。

3. 本研究開始までの経緯

施設長と筆者は、事業所の支援体制等について定期的に相談の機会を設ける等、研究開始前より交流があった。その中で、X年9月下旬に施設長より「数日前、職員が事業所を辞めたいと言ってきた」、「今辞められては、事業所の支援体制が維持できなくなるため非常に困る」、「どうにか解決できないか」と苦しい胸の内を筆者に相談したことをきっかけに、解決に向けた具体的な検討を行うために、Aさんと施設長、および筆者が参加する面談1（後述）を実施した。その中でAさんが、業務に関する否定的な思いや離職意向に加えて、利用者への対応（支援）について悩んでいたことを打ち明けた。そこで施設長が、利用者支援に関する相談を筆者にしてみるのはいかがでしょうかとAさんへ提案したところ、「ぜひ相談に乗ってほしい」との強い希望が示されたため、本研究を開始するに至った。

4. 倫理的配慮

AさんおよびBさんの母親それぞれに、口頭によるインフォームド・コンセントを行った。内容は、①支援ニーズのある人たちの現状、②本研究はよりよい支援プログラムの検討が目的であること、③よって、Bさんや職員を批判するものではないこと、④研究結果を公表することがあるが、その際には個人情報への遵守に務めることであった。その後、AさんならびにBさんの母親より研究に参加する旨の回答があった。また、事業所の理事長および施設長に対しても同様の説明を行い、事業所関係者らによる検討を通し、倫理

的に問題がないと事業所から判断を受けた。

5. Aさんへの支援内容

施設長からの情報や面談1（後述）での発言等から、Aさんは、施設利用者への支援に行き詰まりを感じていた一方で、施設長を含む他職員にこのことを相談したり、支援実施に対するフィードバックを受けたりすることができない状況が続いたことで、自身の支援について自信を喪失している状況であったと推察された。さらに、離職意向を示す等そもそも業務（支援）に対して非常に消極的になっている面もあり、多少の負荷であってもAさんにとっては極端に負担感を感じさせる可能性があった。よって、Aさんから特に悩んでいる利用者の行動上の課題に関する相談の機会を設定しつつ、Aさんへの負担感を最小限とした行動コンサルテーションを通して、Aさんが支援を実施し、「自身の支援によって改善した」という実感が必要と考えた。加えて、筆者等による支援成果に対する肯定的なフィードバックを重ねることで、Aさんの支援に関する自信の回復し、職務継続が可能となると推測した。

6. Bさんの標的行動と機能的アセスメント

Aさんから「帰りの準備をしましょう」という帰宅準備指示を受けた直後にBさんが帰宅に向けて準備をする一連の行動（タブレット端末の動画視聴アプリを終了する、タブレット端末を事務所に返却する、上靴を袋に入れて鞆に入れる、鞆を背負う、退室する）（以下、「帰宅準備行動」とする）を本研究における標的行動とした。この標的行動を設定する際には、Aさんと筆者による協議が行われ、Aさんからは「他の利用者のことも気になるが、Bさんへの支援が一番難しいと感じる」という思いに加え、「Bさんに帰宅することを伝えても無視される」、「どうしてよいか分からない」等、Bさんの帰宅準備行動に関して特に苦慮しているとの声が聞かれた。

Aさんによると、Bさんの退室時刻になった際、「帰りの準備をしましょう」と声掛けを行っていたが、Bさんは返事をせず、タブレット端末で動画視聴を継続してしまっていた。これは、BさんにとってAさんの声掛けのみでは活動の切り替えが難しく、より長く好きな動画を視聴できること（活動獲得の機能）によって、動画視聴を続けてしまう行動が生起・維持していたと考えられた。これに対してAさんは、Bさんがタブレット端末の動画視聴

アプリを終了するまでの間、先ほどと同様の声掛けや、「ほら、早くしなさい」等語気を強めつつ注意を行っていたが、効果は見られなかった。その一方で、Bさんの帰宅準備行動に対してAさんが称賛言語を提示することは稀であり、Bさんの退室直前に「さようなら」と声を掛ける程度にとどまっていた。ここから、Bさんの帰宅準備行動に対して称賛言語などが提示され難く、生起・維持しづらい状況であったとも推察された。

7. コンサルタントの動き

本研究は、X年10月～11月半ばまで行われたが、その間、Aさんにかかる負担を最小限にとどめることを最優先としつつ、以下の4回の面談(30～40分程度)等を行った。

面談1：X年10月4日に行われ、Aさんと施設長、筆者が参加した。まず、施設長よりAさんに対して現在の職務に対する思いについて聞き取りが行われ、Aさんの離職意向や業務および支援に対する悩みを傾聴した。その中でAさんから「そもそも日中一時支援事業所は何をする場所なのかもわからなくなりました」という発言も聞かれた。これに対して施設長から、日中一時支援事業の概要(日中一時支援事業の役割、事業所が目指す支援のあり方など)の説明に加え、「だからあなたの存在が必要である」と重ねて伝えられた。その後施設長が、「筆者は、支援に関して色々な事を知っている」、「筆者が利用者の支援について相談に乗ってくれる」旨をAさんに説明した。筆者からは、「利用者への対応や支援で非常に大変であったと思う」、「少しでもAさんが支援に関してご負担に感じていることを軽くできればと思っている」と申し添えた。そしてAさんより、「やはり支援に困っているので、相談に乗ってほしい」との思いが聞かれたが、Aさんの退勤時刻が迫っていたため、Aさんの都合を確認した上で、翌日に改めて筆者との面談を設けることとした。

面談2：X年10月5日に行われ、Aさんと筆者が参加した。まず、筆者からAさんに対して、利用者の支援に関して困ったと感じていることの聴取を行った。するとAさんより「他の利用者のことも気になるが、Bさんへの支援が一番難しいと感じる」と即座に回答した。これを受け筆者から、日頃の支援に対する労いの言葉を掛けつつ、「例えば、Bさんのどのような場面や行動で悩むことがあるか?」と質問した。すると「Bさんは私のことを無

視する」、「帰りの時間を知らせても動画を見続けている」と、特に帰宅準備行動に対して悩みを抱えている様子であった。よって、筆者から「では、Bさんの帰宅準備行動に対する支援を一緒に考えませんか」と尋ね、Aさんから強い同意が得られた。そこで、まず筆者が作成したレジュメを示しつつ、簡単な応用行動分析学に関するレクチャー（三項随伴性・強化、弱化の原理等）を実施した。その上でBさんの帰宅準備行動に関する情報をAさんから聴取し、機能的アセスメントをAさんの目の前で実施しつつ説明を行った。重ねて支援案について、機能的アセスメントの結果と結びつけながら次の支援内容を筆者より提案した。つまり、①Bさんのスケジュール表を作成し、実施した項目に○をする、②帰宅準備行動が出来たらほめる、以上の2点であった。Aさんは「褒めることは確かに大切ね」、「(スケジュール表作成について) これくらいならできそう」との発言が聞かれたため、これらを支援方法とし、実施してもらうこととした。なお、筆者が、スケジュール表の見本をその場で作成し、「このように作成してみてもどうか」と提案したところ、Aさんが「参考にしたい」とその見本を持ち帰った。ところで、Bさんの標的行動を設定する際、他利用者の支援に関しても悩みがある様子であった。よってAさんには「他利用者の支援についても適宜相談を受ける」旨を申し添えた。

面談3：X年11月8日に行われ、Aさんと筆者が参加した。まず、筆者からAさんに対して「支援を開始して1か月ほどたったが、Bさんの帰宅準備行動について変化はあったか？」という旨の質問を投げかけた。回答を得た後、Aさんの支援実施に対して「Bさんの変化はAさんの支援のおかげである」旨の肯定的なフィードバックを行った。その後、Aさんが抱く職務に対する思いを口頭で質問した（「仕事に対する思い」、「利用者との関係について」、「離職に関して」等）。また、重ねて、Aさんには本研究における事後評価（①支援全体の効果、②負担感の有無）をインタビュー形式で実施した。

面談4：X年11月8日の面談3終了後に行われ、施設長と筆者が参加した。これまでのBさんの帰宅準備行動の変化に加え、Aさんの支援に対する気持ちの変容について報告した。

また、10月11日、18日、25日、11月1日に、Aさんの業務終了直後に

筆者が訪問し、5分程度の小面談を行った。その際、Aさんに対し、支援実施に対する感謝の言葉（「Bさんへの支援実施、ありがとうございます」等）を述べた上で、「Bさんの様子はいかがでしょう？」とBさんの帰宅準備行動の変化について尋ねた。そしてBさんの変化を確認した上で、筆者から支援実施に関する肯定的な声掛け（例えば、「Aさんの支援のおかげで、Bさんの帰宅準備行動が早くなっているようですね」、「このスケジュール表があれば、Bさんも分かりやすいですね」等）を積極的に行い、引き続きの支援実施を依頼した。また、その他の支援について困ったことはないかの確認もあわせて行った。

加えてAさんに対する小面談終了直後に施設長が事業所に在席していた10月11日および25日に、施設長に対して次のような10分程度の小報告会を行った。内容は、Bさんの帰宅準備行動の変容およびAさんの面談および小面談での様子報告が中心であった。また、筆者から、Aさんの支援実施に対して、「Aさんの支援でBさんも変わってきたね」等、肯定的な声掛けを積極的に行うよう依頼した。

8. 記録方法および評価方法

(1) Aさんおよび施設長

Aさんのバーンアウト傾向及び施設長のAさんへ対応の変化について、各面談や小面談、小報告におけるそれぞれの発言等の変化から評価した。

(2) Bさんの帰宅準備行動

面談2実施時、筆者がAさんに対し「Bさんの帰宅準備行動に関する簡単な記録等を取ることはできますか」と尋ねたが、「記録なんてできません」と記録に関して強い抵抗感が示された。よって、AさんによるBさんの帰宅準備行動に関する記録を敢えて依頼しなかった。また、植田・松岡（2020）は、コンサルタントによる直接観察がコンサルティの負担感につながる可能性を示していた。このことに鑑み、筆者による直接観察も実施せず、Aさんへの小面談実施時にBさんの帰宅準備行動に関する状況を簡単に聴取した。そしてこの聴取内容をもとにBさんの帰宅準備行動の変化を評価した。

第3項 結果

1. Bさんの変化

小面談にて A さんから聴取した B さんの帰宅準備行動の状況を表 3 - 1 に示した。

表 3-1 Aさんから聴取したBさんの帰宅準備行動の状況

	10月11日	10月18日	10月25日	11月1日
帰宅準備行動	生起していたが、遅い時	生起していた	生起していた	生起していた
の状況	もあつた			
Aさんから	Bさんが事業所に到着す	帰宅準備の声掛けをする	引き続き、帰宅準備の声	とてもいい感じと思う。
コメント	るとすぐにスケジュール	とスケジュール表を確認	掛けをすると、スケジュ	帰宅準備の声掛けをする
	表を確認している。帰宅	して、すぐに帰宅準備を	ール表を確認してすぐに	とすぐに帰宅準備ができ
	時刻になって帰る準備を	してくれようになっ	帰宅準備をしてくれる。	ている。
	するよう促すと、すぐ	た。また、帰宅準備の指示	他活動への切り替えもス	
	に動けない日もあつた	を出すとBさんが「はい」	ムーズにできるようにな	
	が、スケジュール表をま	や「帰りの準備やってみ	ったと思う。	
	た確認して、帰宅準備を	よう」など反応してくれ		
	始めることができしてい	る。		
	た。			

※筆者作成

10月11日の小面談でAさんはBさんの帰宅準備行動に関して次のように振り返った。Bさんは、Aさんが作成したスケジュール表を事業所到着直後に確認するようになっていた。そして退室時刻にAさんから「帰りの準備をしましょう」と伝えられると、スケジュール表を確認し、その直後から帰宅準備行動が生じた日があった。ただ、帰宅準備行動が生起するまでに時間がかかってしまう日もあったと報告した。

しかし10月18日の小面談における報告では、Aさんが帰宅準備の声掛けすると、Bさんはスケジュール表を確認した後に、帰宅準備をすぐを開始できるようになり、Bさんの帰宅時間が遅くなることがなくなったとのことであった。また、Aさんの帰宅準備の声掛けに対して、「はい」や「帰りの準備やってみよう」等Bさんから言語での反応が多くなったとも報告された。

10月25日の小面談では、帰宅準備行動の変化だけでなく、事業所における他活動への切り替えもスムーズにできるようになったとの報告が聞かれた。また、11月1日の小面談においても、引き続きBさんの帰宅準備行動は生起していたとAさんから報告された。

2. Aさんの変化

面談1でのAさんは、施設長から現在の職務について問われた際、「仕事に来るのもいやと感じる」、「今すぐにでも辞めたいと思っている」との強い離職意向に加え、「自分が利用者にはできることは何もない」、「これまでも何もしてあげられていないと感じる」との発言が連発する等、利用者への対応（支援）に対する自信を喪失している様子であった。また、施設長からの日中一時支援事業に関する概要の説明とAさんが事業所にとって必要な人材である旨のコメントを受けても、「そうですか」等とコメントも少なく、Aさんの離職意向に変化は見られなかった。一方で、筆者から利用者の支援に関する援助を受けることができると施設長から話が出た際には、「利用者の支援に困っているので、ぜひ相談に乗ってほしい」と強い意向を示した。

面談2でのAさんは、筆者から利用者の支援に関する困り感について問われた際、「色々悩んでいる」とした上で、「他の利用者のことも気になるがBさんの支援が特に難しい」旨を強く訴えた。重ねて、「Bさんは私のことを無視する」、「帰りの時間を知らせても動画を見続けている」と、特にB

さんの帰宅準備行動に対して悩みを抱えていた。そして筆者から、日頃の支援実施に対する労いの言葉に加え、帰宅準備行動に対する支援を一緒に検討していくことを提案すると、「ぜひお願いします」と少し安堵したような表情を見せていた。そして応用行動分析学に関するレクチャーを受けた際、Aさんは真剣に講義を聞きつつ、「なるほどね」等のコメントをしていた。その後、筆者からAさんに対して、Bさんの帰宅準備行動に関する情報の聴取および機能分析実施、支援方法の提案が行われた。その際、Aさんから「これまでやってきた支援は間違っていたのでしょうか」、「やっぱり支援者に向けていませんね」等、これまで行ってきた支援や自身の職務に対する否定的な発言が見受けられた。これに対して筆者からは、「Aさんが行ってきた支援は決して間違いではなく、Aさんの帰宅準備の指示（支援）がよりBさんに伝わりやすくなるように一緒に考えていきましょう」と伝えた。これを聞いたAさんは少し安堵した様子であった。

面談2から面談3までの間に実施された小面談では、Bさんの帰宅準備行動に関する肯定的な変容に伴って、Aさんの肯定的な発言が示されるようになった。10月11日の小面談では、支援実施に関して、Bさんの事業所到着前にスケジュール表を作成し、Bさんが活動を行うテーブルの上に設置していたこと、Bさんの帰宅準備行動が生じた直後に、「すばらしい」、「さすがBさん」等、積極的に言葉をかけるようにしたとの報告があった。加えて、「私が作成したスケジュール表をよく確認している」、「遅い時もあったが、帰宅準備の開始が早い時があった」等嬉しそうに報告した。この一方で、「このやり方であっているのでしょうか」と不安をのぞかせる面もあった。これに対して筆者は「とても良いと思います」、「Aさんが作ったスケジュール表があるとBさんも分かりやすいですね」等伝えると、「よかったです」とAさんはうれしそうな表情を浮かべていた。10月18日の小面談では、Bさんのスムーズな帰宅準備行動が生起するようになったことに加え、帰宅準備の指示を出すとBさんが「はい」や「帰りの準備やってみよう」等反応してくれることを、Aさんは嬉々として報告した。10月25日の小面談においても、AさんはBさんのスムーズな帰宅準備行動が続いていることを喜んでいて、その中で筆者から他に困ったことはないかとの質問に、「今は全然ないです」、「仕事が楽しいです」との発言に加えて「そういえば、他活動への

切り替えもスムーズにできるようになったと思います」と B さんの帰宅準備行動以外の変化に関するコメントも残した。11月1日の小面談でも、Aさんは B さんのスムーズな帰宅準備行動が生起していると報告し、その他困ったことに関してもないと述べた上で「Bさんに関わるのが楽しい」とも発言した。

面談3での A さんは、B さんの帰宅準備行動に関して、「この1か月で、B さんの帰宅準備はとても早くなった」とうれしそうに語った。また、B さんとの関係において「(B さんと) 気持ちが通じている気がする」というコメントも残した。そして、自身の業務に関しては「今は非常にやりがいを感じます」、「利用者の変化がとてもうれしかったですね」、「利用者気持ちが通じている気がします」等、非常に肯定的な発言が連発した。さらに、「(事業所を) 辞めたいと思わなくなりました」等、A さんが離職の意向を取り消すまでに至った。なお、面談1と面談3における A さんの発言概要を表3-2にまとめた。

面談3終了後、事後評価として A さんに対し、支援の効果を感じるかインタビュー形式で尋ねたところ、「とても感じる」との評価であった。また、支援実施に関する負担感について尋ねたところ、「全く感じなかった」と述べた。

そしてこの研究実施以降の A さんは、事業所にて職務を継続し、家庭の事情により退職するまでの2年半の間、利用者の支援に尽力した。

表 3-2 A さんの面談 1 および 3 での発言概要

面談 1		面談 3	
仕事への思い	もう疲れた。 仕事に行くのもいやと感ずることがある。 日中一時支援とは何をすればよいのか。私は何をすればよいのか分からない。	今は非常にやりがいを感じている。 疲れも感ずらなくなった。 仕事に来ることを嫌と感ずることがなくなった。 自分にこの仕事は向いていると思えた。	
利用者との関係	自分は利用者のためにできることは何も無い。 これまでも何もしてあげられていないと感ずる。	利用者と関わるのが楽しくなくなった。 利用者の変化がとてうれしかった。 Bさんと気持ちが通じている気がした。	
離職に関して	今すぐにも辞めたい。	辞めたいとは思わない。	

※筆者が作成

3. 施設長の変化

面談1実施前の施設長は、「Aさんが辞めたいと言っているがどうしてよいか分からない」、「Aさんに辞められては、事業所の支援が立ち回らなくなる」と悲痛な思いを漏らしていた一方で、これに対する具体的な対応を実施できずにいた。しかし、面談2以降に行われていた小報告会において、Bさんの帰宅準備行動の肯定的な変化とAさんの様子の変化に関する報告を受け、「短くとも定期的な相談等の場が必要だと改めて感じる」と述べた。また、筆者からAさんに支援実施に関する肯定的な声掛けを行ってほしい旨を依頼された際には、「大切だと思うので積極的に取り組みたい」とのコメントに加え、「忙しくてそういうことができていなかった」とのこれまでのAさんとの関わりを振り返っていた。面談4においては、筆者よりAさんから辞意を取り消す発言が聞かれたと報告したところ、非常に安心した表情を見せた。また、本研究を振り返り、「Aさんの退勤時に『Bさんの帰りが早くなりましたね』、『Aさんの支援のおかげですね』等の声掛けを行っていた」、「Aさんに対して積極的に声をかけることを意識できた」、「支援に関する肯定的な評価を職員に伝える大切さが改めて分かった」とのコメントを残した。

第4項 考察

(1) 行動コンサルテーションの効果

本研究においては、日中一時支援事業所職員のAさんを対象として、利用者であるBさんのスムーズな帰宅準備行動の形成を目指した行動コンサルテーションを実施した。

面談2実施前までのBさんは、Aさんの「Bさん帰りますよ」との声掛けを受けても、タブレット端末での動画視聴を継続してしまい、帰宅時間が遅くなることが頻発していた。これに対してAさんは、Bさんがタブレット端末の動画視聴アプリを終了するまでの間、先ほどと同様の声掛けや、「ほら、早くしなさい」等語気を強めつつ注意を行っていたが、効果が見られなかった。その一方で、Bさんの帰宅準備行動に対してAさんが称賛言語を提示することは稀であり、Bさんの退室直前に「さようなら」と声をかける程度であった。この状況を踏まえ、面談2実施時にAさんに対して、①Bさんのス

ケジュール表を作成し、実施した項目に○をする、②帰宅準備行動が出来たらほめる、以上の2点を提案した。そして、面談2実施以降のAさんは、①および②の支援を実施、継続することができた。これは、筆者から提案された支援内容がAさんにとって負担感の少ない、実施しやすい支援内容であったためであろう。さらに筆者は、面談2以降に小面談を4回実施し、支援実施に関する聴取を行いつつ、Aさんの支援実施に対して肯定的なフィードバックを積極的に提示していた。また、施設長からもAさんの退勤時に支援実施に対する肯定的な声掛けが行われていた。このように筆者や施設長からAさんの支援実施に対して肯定的な声掛け（正の強化）が提示されていたため、なおのことAさんはBさんへの支援を実施、維持できたと考えられる。そしてAさんによる上記支援の実施に伴い、Bさんによるスムーズな帰宅準備行動が生起するようになった。これは、面談2実施以降、Aさんが作成していたスケジュール表がBさんの帰宅準備行動の先行条件として機能したためと考えられる。これに関連して例えば松下・園山（2008）は、活動の切り替えが難しい自閉性障害児に活動スケジュールを提示することが効果的であることを報告しており、本研究においてもこの効果が示されたと考察される。さらに、帰宅準備行動直後にAさんがBさんに対して、「すばらしい」、「さすがBさん」等、正の強化を含む対応を行ったことで、スムーズなBさんの帰宅準備行動が維持されたのだろう。また、Aさんより「Bさんの他活動への切り替えも早くなった」旨の振り返りも聞かれた。これは、AさんがBさんの帰宅準備行動以外の活動に対してもスケジュール表通りに活動の切り替えができた際に、「すばらしい」、「さすがBさん」等の声掛け（正の強化）を行ったことで、他活動への切り替えも早くなったと考えられる。

このように、活動の切り替えに困難を有するクライアントに対し、スケジュール表を作成・提示しつつ声掛けを行い、滞りなく活動の切り替えが行われた際に、正の強化を提示することで、帰宅準備行動を含む活動の切り替えがスムーズに行えるようになった。よって、本研究における行動コンサルテーションは一定の効果を示したと言えよう。

（2）行動コンサルテーションがバーンアウト傾向を示すコンサルティに与える効果と課題

研究開始前の A さんは、自身の業務や支援に対して著しく自信を失い、離職したいとの意向を示す等バーンアウト傾向を示しており、面談 1 においても、その状況は継続していた。そのような状況でありながら A さんからは、筆者に支援の相談に乗ってほしいとの強い希望が示されていた。つまり A さんは、B さんを含む利用者の支援に関して悩みを抱えていた一方で、他職員に相談する機会がほぼなかった。この状態が継続した結果、A さんは利用者らの支援に行き詰まり、バーンアウト傾向を引き起こしてしまったと考えられた。これを受け、筆者をコンサルタントとして、A さんが特に苦慮していた B さんの帰宅準備行動の形成を目的に行動コンサルテーションを実施した。その結果、徐々に A さんから業務や支援に関する肯定的発言が見受けられ、バーンアウト傾向の軽減や離職防止へとつながった。これは、行動コンサルテーションによって、A さん自身の支援が B さんの帰宅準備行動等にも肯定的な変化をもたらしたという実感ができたことが要因として考えられよう。そのために筆者は、面談 3 および各小面談において、「A さんの支援実施のおかげで B さんの帰宅準備行動が生起した」旨を強調してフィードバックを行っていた。加えて、小報告会実施以降は、施設長からも A さんの退勤時に同様の肯定的な声掛けを提示されていた。これらに関連して寶田（2014）は、職務満足度とバーンアウトの関係性を指摘し、効果性の高いスーパービジョンやサポート等（コンサルテーションを含む）を受けることに加え、「社会的承認」がソーシャルワーカーの職務満足度を高め、バーンアウト・リスクを低めることにつながると言及している。本研究においては、先述のように筆者や施設長から A さんに対し、積極的な肯定的フィードバックを行っていた。このように、A さんが周囲から上記のような肯定的なフィードバック（承認）が得やすい環境も整えることができ、バーンアウト傾向が一定軽減されたと考えられる。

その一方で、先述のように A さんは研究開始前より、自身の支援や業務に対して否定的な発言をする等、自信を喪失した状況であった。さらに、事業所からの離職意向を示す等、支援遂行自体に嫌悪感を伴っていたと考えられ、A さんが少しでも不安や負担感を感じてしまった場合は、支援実施自体を忌避してしまう可能性があった。よって、本研究を通して筆者は、A さんに対して「傾聴」と「共感」、そして「肯定」を念頭に置いた言動を徹底して

心掛けていた。特に、面談1では、Aさんの悩みを傾聴した上で、事業所におけるこれまでの苦勞を共感しつつ、「Aさんの負担感を軽くできればと思っている」と伝えたり、面談2にて、Aさんからこれまで実施してきた帰宅準備行動に対する支援に関して否定的な発言が示された際には、これまでのAさんによる支援実施を肯定しつつ、あくまでもこれまでの支援の効果を高めるために支援を「付加」していく旨を強調したりしていた。このようにAさんに否定的なイメージを感じさせないような「寄り添う」姿勢を示したことで、バーンアウト傾向を示すAさんであっても筆者による相談支援（行動コンサルテーション）を受け入れやすくなったと考えられる。これに関連して、Sheridanら（1992）は、コンサルタントがコンサルティとの良好な関係性を築くスキル（以下、「対人関係スキル」とする）が、行動コンサルテーションの効果に重要な影響を及ぼすことを指摘している。殊、本研究のように、心理的危機状態であるコンサルティを対象とした行動コンサルテーションにおいては、コンサルティに否定的なイメージを与えることのないようにコンサルタントからの言動には殊に留意すべきだろう。

また、本研究においてAさんはBさんの帰宅準備行動の記録に対して、強い抵抗感を示していた。また、植田・松岡（2020）は、福祉施設において外部人材による観察等が行われることは稀であり、コンサルタントによる直接観察がコンサルティにとっては強い負担感を抱かせる可能性を指摘していたため、あえて筆者による直接観察も実施しなかった。さらに面談においても、実施回数を最小限とし、各面談時間も30～40分と短時間にとどめていた。その結果、バーンアウト傾向を示していたAさんが負担感を抱くことなく（事後評価参照）、行動コンサルテーションを進めていくことができたと考えられる。先述のように、バーンアウト傾向を示すコンサルティは、少しでも負担感を感じてしまった場合は、支援実施自体を忌避してしまう可能性がある。よって本研究のように、コンサルティの負担感を最小限としつつ、行動コンサルテーションを進めていくことができるよう適宜調整を行っていく必要もあるだろう。

このように、クライアントの支援について悩みを抱え、バーンアウト傾向となったコンサルティに対して、不安や負担感を感じさせないような言動を心掛けつつ行動コンサルテーションの導入へとつなぐこと、そしてコンサル

ティの負担感を最小限に留め、かつ積極的な肯定的フィードバックを実施することで、コンサルティのバーンアウト傾向軽減および離職防止に一定寄与できたと言えるだろう。

しかしながら、このようなバーンアウト傾向を示すコンサルティへの行動コンサルテーションについては、検討を必要とする様々な課題を有している。その一つが、コンサルティの負担感をいかに軽減しつつも、支援効果をより明確にコンサルティが実感できるような支援環境を整備できるか、である。先述のように、バーンアウト傾向を示すコンサルティは、クライアントに対しての支援（対応）への意欲を著しく失ってしまった状態であり、コンサルタントによる直接観察を含む積極的な介入が行われたり、コンサルティがクライアントの行動記録を含む多くの役割を担ったりすることは、より負担感を強め、バーンアウト・リスクを高める一方となろう。これに関連して、加藤・大石（2011）は、行動記録について、介入の有用性を示すために極めて重要であるとしつつ、時間的・労力的な負担も高まることを指摘している。また、本研究においても、Aさんからは行動記録に強い抵抗感が示されたため、帰宅準備行動に関する記録（筆者による直接観察による記録を含む）を取って行わなかった。しかしながら、クライアントの肯定的な変化を数値データにより明確に示すことが、コンサルティのさらなる支援効果の実感へとつながることは自明である。よって、例えば、標的行動に関する記録に極めて簡易なもの（例えば、標的行動が生じた日に○を付けるのみの記録用紙等）を用いる、あるいは、記録者を事業所内部の他職員が担う（本研究でいえば、施設長）等、役割を分担し、負担感をより軽減しつつも、客観的な数値データ記録を実施できるような記録方法の導入が必要となろう。

また、本研究のAさんのようなバーンアウト傾向のコンサルティに対しては、可能な限り早期に適切な対応を行うことが求められる（衛藤, 2013）。さもなければ、コンサルティのバーンアウトはますます深刻化し、どのようなアプローチであっても受け入れることができなくなる可能性が高くなるからである。そして本研究においては、Aさんが施設長に対して離職意向を示した数日後には外部人材である筆者も交えた面談1が行われる等、比較的早期に対応が開始されたことが、Aさんの肯定的な変化をもたらした要因の一つであったとも言える。しかしながら、そもそも支援に関する専門的な知

識を有する外部専門家（大学教員等）との関わりが極端に少ない福祉施設は多い。そのような中で福祉施設にて、クライアントの支援に行き詰まりバーンアウトを示しているコンサルティが、外部人材のコンサルタントによる行動コンサルテーションを受ける機会を早急に設定することは、現状極めて厳しいと言わざるを得ない。さらに本研究では、一定の面識のあるコンサルタント（筆者）による介入であったため、大きな課題とならなかったものの、そもそも外部人材が関わるということ自体が、バーンアウト傾向を有するコンサルティにとっては非常に嫌悪なことであろう（植田・松岡，2020）。場合によっては、外部人材による行動コンサルテーションをコンサルティ自身が拒絶してしまうことも容易に考えられる（例えば、鈴木・米山，2011）。このような場合、例えば福祉施設における職場の上司や同僚（例えば、管理者やサービス管理責任者、支援員）等の内部人材がコンサルタント役を担うことで、より早期にバーンアウトを示すコンサルティに行動コンサルテーションによる支援を提供できるだろう。これに関連して、脇・須藤（2020）は、学校の特別支援教育コーディネーターに対してコンサルテーションスキル（問題解決スキル・対人関係スキル）獲得のためのトレーニングを試み、一定の成果を得ている。このようなコンサルタント養成のためのトレーニングは、福祉施設に勤めるコンサルティにとっても必要となってくるだろう。特に、本研究の A さんのようにバーンアウト傾向を示す等心理的危機状態にあるコンサルティに対するアプローチには、支援に関する課題解決スキルに加え、高度な対人関係スキルも求められるため、なおのことであろう。

以上のように、クライアントの支援に行き詰まった結果、バーンアウト傾向を呈していたコンサルティに対して、行動コンサルテーションを実施することで、あくまで一事例ではあるものの、コンサルティのバーンアウト傾向が軽減し、離職を防ぐ可能性を示すことができた。しかしながら、バーンアウト傾向を示すコンサルティの状況に応じた支援環境整備等や福祉施設内部人材のコンサルタント養成が課題として示されたため、さらなる実践の蓄積および検討を継続して行っていきたい。

加えて、本研究では、既にバーンアウト傾向を示していた A さんに対して行動コンサルテーションを実施したが、そもそもコンサルティによるバーンアウトが引き起こされないような「予防」的な取り組みも重要であること

は言うまでもない。これに関連して、田中（2017）は、直面する職業上の困難を乗り越え適応する力を、福祉施設に従事するコンサルティが高めておくことで、離職や休職の要因となりうるバーンアウト予防に効果がある可能性を示している。さらに、応用行動分析学に則った支援技術や知識をコンサルティが獲得することでバーンアウト・リスクが軽減されたという報告もある（奈良ら，2017）。よって、コンサルティの安定的な職務継続を支えるために、例えば福祉施設内における職員研修の一環として行動コンサルテーションを実施し、応用行動分析学に関する知識や支援技術を獲得する機会をコンサルティへ提供する等も有効な手段となると考えられるため、その効果の検討も行ってみたい。

第3節：【研究3】日中一時支援事業所職員に対して職員研修の一環として行動コンサルテーション実践を試みた効果

第1項 目的

我が国における社会福祉施設について石井（2016）は、地域住民の生活形態や人間関係の変化、家庭における介護や子育て等の福祉的機能の弱まり等によって、社会福祉施設がクライアント（支援対象者）にとってこれまで以上に必要不可欠な社会資源となっていることを指摘している。そのうち、障害児者福祉施設（以下、「福祉施設」とする）においても、クライアントやその保護者等からの多様なニーズに応じるように、日常生活に関わる支援から、発達、余暇、就労支援等、多岐に亘るサービス（支援）を提供している（藤原，2009；石井，2016 など）。そして福祉施設のコンサルティ（支援者）は、このような高まる支援ニーズに応じていくため、障害や支援等に関する知識や技術を常にアップデートしていくことが求められている。さもないと、多様なニーズに臨機応変に対応することや、クライアントの成長や発達を効果的に促すことが困難になってしまう。場合によっては、クライアントへの適切な支援提供が困難になり、その場を乗り切るだけの場当たりの対応や虐待を含む不適切な対応を繰り返す結果をも生じさせるだろう（松上，2019）。さらには、支援実施の成果が示されない状況が続くことで、コンサルティが支援実施に対して負担感や徒労感を抱きやすくなり、支援実施のモチベーションの低下や離職や休職の原因になりうる「バーンアウト」に陥ってしまうことも考えられる（久保，2007）。

このような状況に対し、コンサルティの支援に関する資質向上を図る方法の1つとして、専門家による障害や支援方法に関する研修を受けることが考えられよう。特に応用行動分析学に基づく支援が障害のあるクライアントの行動上の課題解決に大きく貢献していることを受け、例えば藤原（2019）は、特別な支援を要するクライアントのいる少年院の職員（コンサルティ）に対して応用行動分析学に関する研修を行った結果、コンサルティの応用行動分析学に関する知識獲得が示されたと報告した。その一方で、研修で学んだ知識が実際の支援現場では応用されがたかったことも重ねて報告されており、実際の支援現場への効果を考慮した研修のあり方に課題が示されていた。

この点については北野（2015）が、福祉施設の管理職を担うコンサルティを対象に、応用行動分析学に関する講義に加え、実際に担当している事例を基としたグループワークを含む研修を行うことで、それぞれの福祉施設におけるクライアントの問題行動の減少がみられたと報告している。つまり、コンサルティが担当している実際的事例を取り上げつつ研修を進めることでその効果性を高めることができるといえるだろう。

また、上記のようなコンサルティの支援に関する資質向上を図る取り組みとして、応用行動分析学に関する専門的な知識を有する外部人材による「支援者トレーニング」を受けるという方法もある。この支援者トレーニングは、コンサルティによる支援に関する知識や技術の獲得を図ることと同時に、これをより広汎な支援場面にまで拡大させることが目標とされている。Sulzerら（1988）によれば、このような応用行動分析学に基づくトレーニングは、主として「教師訓練」を中心にその効果が検討されてきた。そして我が国においても、これまでも学校教員のみならず親、福祉施設職員などを対象としたトレーニングが実施され、その効果が示されている。例えば、田中ら（2014）は、指導的立場の保育士を対象としたスタッフ・トレーニング（講義形式の研修に加え、コンサルティの抱える実際のケースに基づくグループワークを実施）を実施し、スタッフ・トレーニングに参加した保育士らの支援技術向上だけでなく、園内の他保育士の支援行動においても肯定的な変化が見受けられたと報告している。このように応用行動分析学に基づくトレーニングによって、コンサルティの支援に関する知識や技術獲得を促すことができた一方で、Wittら（1996）は、このようなトレーニングに関しては、これを提供する外部人材による関与が強く、支援に関する知識や技術を獲得していくコンサルティの主体性が乏しくなることで、結果的にトレーニング効果が維持しない等の課題を指摘している。つまり、福祉施設等のクライアントへ適切な支援が安定的に提供されるためには、実際的な支援場面の現状（物理的環境、人的資源など）に留意しつつ支援が継続的に実施、維持されるように支援環境を整えていく必要もあるだろう。

このような研修やトレーニングのように、コンサルティが応用行動分析学に基づく支援技術を獲得しつつ、クライアントの行動上の課題解決を目指す方法の一つとして「行動コンサルテーション」がある。行動コンサルテーシ

ョンとは、問題の同定、問題の分析、指導介入の実施、指導介入の評価の4段階を通してコンサルタント（専門的な知識を有する第三者）がコンサルティ（クライアントの直接的な支援者）へ支援に関する助言・提案を行い、クライアントの行動上の課題解決を図る間接的支援である（Kratochwill & Bergan, 1990）。この中でコンサルタントは、コンサルティに対して応用行動分析学に関するレクチャーやトレーニング等を行い、これに基づく分析方法や支援技術を会得できるよう努める等、クライアントの行動問題の解決のみならずコンサルティの支援に関する資質向上にも注力する（Gresham, 1989；加藤・大石, 2004, 2011；野口・加藤, 2010）。さらに、コンサルティによって正確かつ継続的に支援実施されるように支援場面の状況に留意しつつ支援環境の整備を行うなど、実際的な支援場面の文脈を重視する特徴を有している。つまり、行動コンサルテーションは、コンサルティの支援に関する知識や技術を獲得する機会であると同時に、実際の支援場面において、コンサルティによる支援が実施維持されるように文脈に適合する形で支援を導入できるなどのメリットがあると考えられる。

さて、福祉施設のコンサルティを対象とした上記のような研修や行動コンサルテーション等を実施するにあたっては、より専門的な知識や技術を必要とするため、おおよその場合、障害や支援に関する専門的な知識を有する外部人材（例えば、大学教員など）に依頼することになるだろう。しかしながら、福祉施設の多くは、外部人材による直接観察や支援介入が行われることは稀であることが指摘される（例えば、植田・松岡, 2020）など、外部人材とのつながりが非常に限定的となってしまう。よって日常的に外部人材によるサポートを受ける機会を設定すること自体が、現状かなり困難であると考えられる。その一方で年に数回程度と非常に少ないながら、職員の資質向上を図る「職員研修」の名目で、障害や支援等に関する外部専門家を招くことがあり、この機会を活用し、応用行動分析学を専門とした外部専門家による行動コンサルテーションによるサポートを導入できる可能性もあるだろう。

よって、本研究においては、余暇支援を提供している日中一時支援事業所（以下、「事業所」とする）の管理者（以下、「職員A」とする）とボランティア職員（以下、「職員B」とする）の2名を対象に、事業所内における「職

員研修」の一環として行動コンサルテーションを実施し、コンサルティに与える効果について検討することとした。なお本研究では、事業所の意向により、クライアントの個人情報に関する直接的記述を最小限とし、職員研修の一環として行動コンサルテーションを受けたコンサルティへの効果を主として論述した。

第2項 方法

1. 対象事業所

本研究は、日中一時支援のサービスを提供する福祉施設（以下、「事業所」とする）で実施された。1日2、3名の利用者（クライアント）が事業所に通所し、学習や読書、調理作業などをしながら、思い思いに余暇を過ごしていた。そしてそのサポート（支援）を職員2、3名で行っていた。この事業所では、年に2回程度、コンサルティの支援に関する資質向上を図る取り組みとして、外部講師を招き、障害や支援方法等に関する講義形式の職員研修やケース会議等を行っていたが、管理者でもある職員Aは「実際の支援場面において職員研修の成果が出ているか分かりづらい」、「より効果的な研修が必要だが、どうしてよいか分からない」との切実な思いを有していた。

2. 参加者

（1）コンサルティ

職員A：60歳代の事業所管理者であった。保育士養成や障害児者の支援に40年近く携わっていた。また、事業所では20年ほどクライアントの支援に携わっていた。しかしながら、適切な支援のあり方について常に疑問を持ち、応用行動分析学を含む様々な支援技術の獲得を求めている。応用行動分析学に基づく支援については初めてであった。

職員B：20歳代の大学院生でもあるボランティア職員であった。大学院では心理学を専攻していた。事業所での利用者支援に携わって3か月ほどであり、事業所の利用者が示していた行動上の課題に対する支援方法を知りたいとの強い希望があった。なお、これまで事業所において職員研修を受けたことはなかった。応用行動分析学については、名称は聞いたことはあったものの、これに基づく支援を行うことは初めてであった。

（2）コンサルタント

大学および大学院にて特別支援教育を専攻し、応用行動分析学や行動コンサルテーションに関する研究を約9年続けている大学院生(以下、「筆者」とする)1名。筆者は、障害者に対する就労支援を行う福祉施設において約6年、施設利用者に対する直接的支援や施設職員に対する相談支援等の業務に従事する傍ら、地域の他福祉施設(障害児者福祉施設や保育園など)が抱える支援ニーズに応じて、行動コンサルテーションによるサポート等を積極的に提供していた。また筆者は、必要に応じて適宜大学教員からの助言等を受けていた。

なお、研究開始前より筆者は、事業所において支援に関する講義形式での研修の講師やケースカンファレンスにおける支援助言者を担うなど、事業所と関わりがあった。また職員Aからは、しばしば事業所利用者の支援困難事例や事業所内における支援体制についての相談を受けていた。そして、これらに加え、先述のように、より実際の支援場面に効果が示されるような職員研修のあり方についても検討していきたいという強い希望を受け、職員研修の一環として行動コンサルテーションを導入するに至った。

3. 倫理的配慮

本研究開始前に、職員A、Bに書面を示しつつ、インフォームド・コンセントを行った。内容は、①支援ニーズのある人たちの現状、②本研究はよりよい支援プログラムの検討が目的であること、よって③職員やその対応方法等を批判するものではないこと、④研究結果を公表することがあるが、その際には個人情報の遵守に務めることであった。その後、職員A、Bいずれからも研究に参加する旨の回答があった。なお、利用者(クライアント)に関わる情報については、個人情報保護の観点から公表をなるべく控えてほしいという希望が聞かれた。これらを遵守した上で施設管理者でもある職員Aから、本研究に関して倫理上問題ないとの判断を受けた。

4. コンサルタントの動き

本研究は、X年7月中旬から同年8月中旬までの1か月間行われた。その間、筆者は、本研究において以下のような面談を4回(電話での聞き取りによる各職員に対する面談を含む)を行った(表4-1)。

面談1は研究開始前に実施した。職員A、Bに対して、本研究における目的や方法を説明すると同時に、先述のようなインフォームド・コンセントを

行った。その後、1 回目の ABA 基礎知識理解到達度テスト（谷・大尾, 2011）を実施した。ABA 基礎知識理解到達度テスト（以下、「TK-ABA」とする）とは、対象者の行動論的知識を測るために開発されたテストである。同様なものに KBPAC（Knowledge of Behavioral Principle as Applied to Children）があるが、「研修」による行動論的知識の変化を測定するテストとして TK-ABA は KBPAC よりも敏感なテストである（谷・大尾, 2011）ため、本研究では TK-ABA を採用した。なお、職員らの負担感に鑑み、TK-ABA の全 41 問のうち、行動原理に関する設問（14 問）および応用行動分析学に基づく支援方法に関する設問（14 問）の計 28 問を本研究では出題することとした。

面談 2 では、職員 A、B それぞれが担当するクライアントの支援に関する悩みを聴取し、最も気になっている行動上の課題を標的行動として設定した。なお、職員 A は学齢期の利用者 A による暴言行動等の低減、職員 B は学齢期の利用者 B における学習中の注意集中に関する課題改善を挙げた。その後、筆者が作成したスライド資料を示しつつ、応用行動分析学に関する簡単なレクチャー（強化・弱化・消去などの行動原理、応用行動分析学に基づく支援手続きなど）をおおよそ 1 時間かけて行った。その上で、職員 A、B それぞれが挙げた標的行動に関する分析を共に行いつつ、この分析結果に応じた支援内容を協議の上で決定、実施を依頼した。

面談 3 は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により筆者による事業所への訪問を控えてほしいという事業所の意向があり、職員 A、B それぞれに対して 5 分程度の電話での聞き取りを行った。支援実施の状況や利用者の変化などを聞き取り、支援実施に対する肯定的フィードバック（例えば、「利用者さんの変化はうれしいですね」、「利用者さんの変化は〇〇さん（職員）の支援のおかげですね」など）を積極的に行った。また、必要に応じて支援内容の確認も行った。

面談 4 では、職員 A、B に対して、支援実施の状況や利用者の変化などの聞き取りを行い、支援実施に関する肯定的フィードバックに加え、全体的な総括を行った。また、事後評価および 2 回目の TK-ABA を実施した。なお、事後評価の内容については、①支援の効果について（1. とてもあった、2. まあまああった、3. どちらでもない、4. あまりなかった、5. なかった、

以上より選択)、②負担感の有無(1. 全くなかった、2. あまりなかった、3. どちらでもない、4. まあまああった、5. とてもあった、以上より選択)、③「職員研修」としての行動コンサルテーションは実際の支援実施に有効であったか(1. とても有効だった、2. まあまあ有効だった、3. どちらでもない、4. あまり有効ではない、5. 全く有効ではない、以上より選択)、④「職員研修」としての行動コンサルテーションを受けてよかったか(1. とてもよかった、2. まあまあよかった、3. どちらでもない、4. あまりよくなかった、5. 全くよくなかった、以上より選択)、⑤全体的な感想(自由記述)、以上5点であった。

表 4-1 職員 A、B との面談内容

日にち	面談	内容
6月27日	面談1 (約 20分)	<ul style="list-style-type: none"> ・職員 A, B に対して、書面でのインフォームドコンセントを行った。 ・職員 A, B に対して、ABA 基礎知識理解到達度テスト(TK-ABA)を実施した。
7月16日	面談2 (約 90分)	<ul style="list-style-type: none"> ・職員 A および B が抱える支援実施の際の困り感について聴取し、それぞれに標的行動を設定した。 ・応用行動分析学に関する簡単なレクチャー(強化・弱化・消去などの行動原理、応用行動分析学に基づく支援手続きなど)を行った。 ・職員 A, B それぞれが挙げた標的行動の分析を共に行い、支援方法について協議を行い、実施を依頼した。
8月2日	面談3 (各約5分) ※電話での聞き取り	<ul style="list-style-type: none"> ・支援実施の状況について聴取を行った。また、支援実施に対して肯定的フィードバックを行った。
8月16日	面談4 (約 20分)	<ul style="list-style-type: none"> ・支援実施の状況について聴取を行った。 ・これまでの支援実施に関する肯定的フィードバックに加え、これまでの支援実施状況や利用者の変化を含む全体的な総括を行った。 ・職員 A, B に対して、ABA 基礎知識理解到達度テスト(TK-ABA)および事後評価を実施した。

※筆者が作成

5. データの処理

面談1および面談4にて職員A、Bに対して実施したTK-ABAから正答率（TK-ABA正解数／TK-ABA問題数（28問））をそれぞれ算出した。

第3項 結果

面談1および面談4にて職員A、Bに実施したTK-ABA正答率の変化を図4-1に示した。

職員Aによる1回目のTK-ABAの正答率は61%であった。そのうち、行動原理に関する設問は14問中7問、応用行動分析学に基づく支援方法に関する設問は14問中10問正解していた。しかし、2回目にTK-ABAを実施した際には、職員Aの正答率は75%と向上が見られた。そのうち、行動原理に関する設問は14問中9問、応用行動分析学に基づく支援方法に関する設問は14問中12問正解していた。

また、職員Bによる1回目のTK-ABA正答率は79%であった。そのうち、行動原理に関する設問は14問中10問、応用行動分析学に基づく支援方法に関する設問は14問中12問正解していた。そして、2回目のTK-ABAを実施した際には、職員Bの正答率は89%と、職員A同様、向上がみられた。そのうち、行動原理に関する設問は14問中12問、応用行動分析学に基づく支援方法に関する設問は14問中13問正解していた。

また、面談4実施時に職員Aは、「利用者Aの暴言等が減り、情緒的に落ち着いて行動できるようになってきた」、「表情もよくなってきてうれしい」、「よくない行動ばかりに目が行ってしまうが、適切な行動が示された時に褒めることは大切だと改めて感じた」、「トークン・エコノミー法を用いると効果があってよかった」、「今後も続けて頑張りたい」と利用者Aの肯定的な変化や支援実施の効果について嬉しそうに語った。さらに職員Bも、利用者Bの学習中における注意集中に関する課題が改善したことに加え、「利用者Bを褒めた時に嬉しそうな表情をしていた」、「学習に対する積極性も見られるようになってきた」と筆者に報告した。

職員A、Bそれぞれに実施した事後評価の結果を表4-2に示した。職員A、Bいずれにおいても、支援実施の効果性を「感じる」と同時に、支援実施に関する負担感は「感じなかった」旨の評価がなされていた。また、職員

研修としての行動コンサルテーションを受けたことに関して、実際的な支援実施に「有効であった」と感じていることに加え、「職員研修としての行動コンサルテーションを受けてよかった」との肯定的な評価が示されていた。さらに職員 A は、全体的な感想において、「今後も定期的にコンサルテーションによる研修をしてほしい」、「今回のような研修が職員による支援の質向上に必要だと感じた」旨を記述し、事業所において本研究のような職員研修の継続的实施の必要性について触れていた。また職員 B の全体的な感想に、利用者の肯定的な変化がうれしかった旨が記されていた。

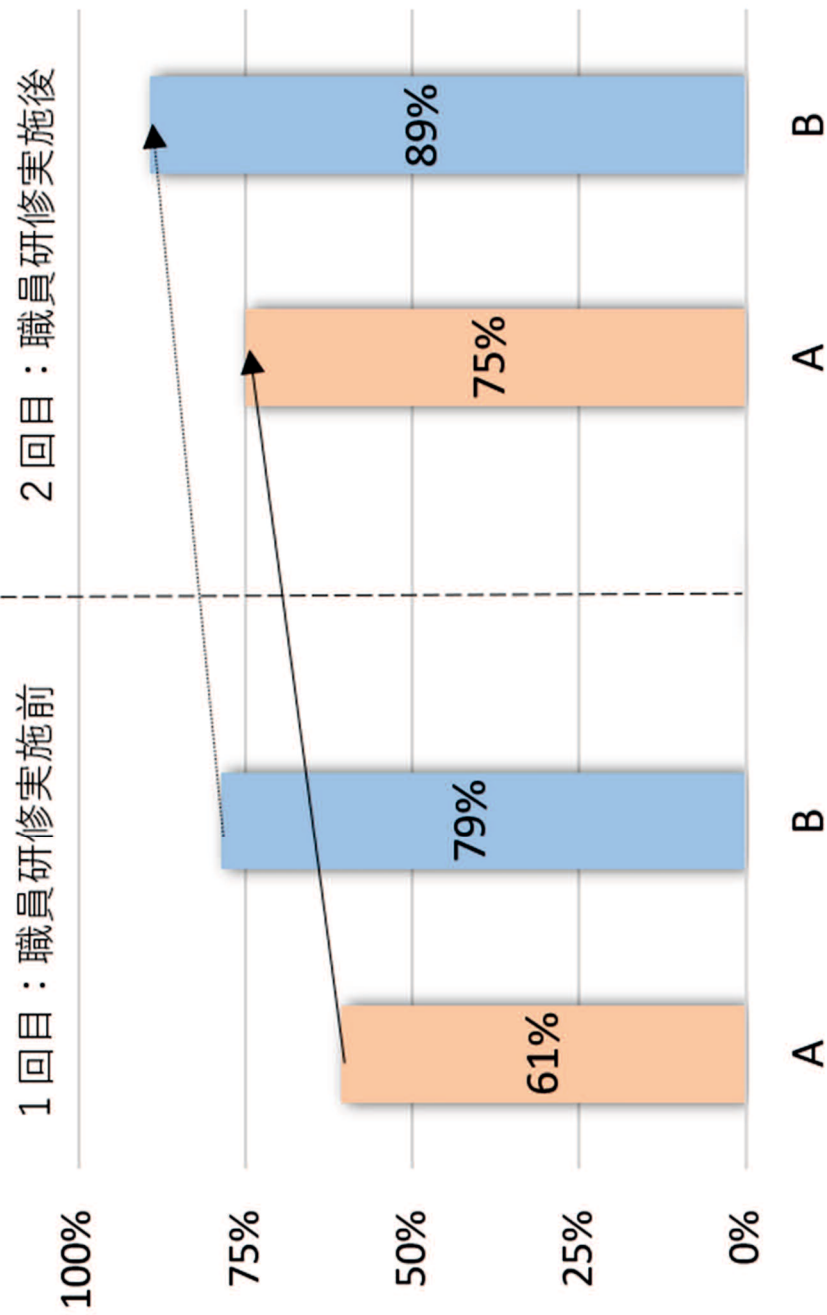


図4-1 職員A、BのTK-ABA正答率の変化

※筆者が作成

表 4-2 職員 A、B による事後評価

	支援効果	負担感	研修として 有効だったか	研修を受けて よかったか	全体的な感想
職員 A	とてもあった	全くなかった	とても 有効だった	とても良かった よかったか	今回のような研修が職員の支援の質向上に 必要だと感じた。今後も定期的にコンサル テーションによる研修をしてほしい。
職員 B	まあまああった	あまりなかった	まあまあ 有効だった	とても良かった	研修を受けて施設利用者の支援に取り入れ たことで生徒にも良い変化が見られたので 良かった。

※筆者が作成

第4項 考察

本研究では、日中一時支援事業所の管理者である職員 A およびボランティア職員であった職員 B を対象に、職員研修の一環として行動コンサルテーションを実施し、コンサルティの支援に関する資質向上への効果を検討した。

本研究において実施した TK-ABA の正答率が、職員 A、B いずれにおいても 2 回目（職員研修実施後）の方が 1 回目（職員研修実施前）と比較して高く示された。これは、面談 2 にて職員 A、B に対し、筆者が応用行動分析学に関する簡単なレクチャーを行ったことで、これに関する知識獲得が図られたと考えられる。さらに、この獲得した知識を基に職員 A、B は、筆者の援助を受けつつ、支援場面における利用者らの標的行動に関する分析や支援内容を検討し、これを実施した。これが応用行動分析学に基づく支援の演習的機能を果たしたため、なおのことその定着が図られたのではないだろうか。これに関して奈良（2017）は、行動コンサルテーションにおける協議、講義および演習によって、コンサルティの KBPAC の得点が上昇したことから、行動コンサルテーション実践がコンサルティの支援技能を向上させる可能性を指摘しており、本研究においても同様の結果が示されたと言えるだろう。ただし、KBPAC は子どもを養育する際に行動理論を応用できるかの知識を問うものであり、本研究のように、研修による行動論的知識の変化を測定するテストとして有効である TK-ABA（谷・大尾，2011）において正答率が上がったことは、行動コンサルテーション実践が「研修」としても一定の効果もあることを示せたと言えるだろう。

また、職員らによる事後評価では、職員研修の一環として行動コンサルテーションを受けたことに対して、職員 A、B いずれにおいても非常に肯定的な評価がなされていた。これは、本研究における行動コンサルテーションを通して、職員 A、B が利用者 A、B それぞれへの支援効果を強く実感することができたためであると考えられる。先述のように、コンサルティが研修で学んだ知識を実際の現場では応用がされがたい現実がある中で（例えば、藤原，2019）、本研究においては、行動コンサルテーション実践による職員研修を通して、職員らそれぞれが挙げた利用者の標的行動の改善がみられた。これは、職員 A、B と筆者との協議の上で決定した支援方法が実施しやすか

ったこと、加えて面談3にて筆者が職員A、Bに対して支援実施に対する肯定的なフィードバックを行ったことで継続的に支援を遂行できたことが要因であろう。これに伴い、利用者A、Bの標的行動に肯定的な変化が示され、職員研修としての行動コンサルテーションの効果性の実感につながったのだろう。これを裏付けるように、事後評価において職員A、Bいずれもが「支援効果」について肯定的に振り返っていた。さらに面談4において、特に職員Aから支援実施に関する意欲向上を感じさせる発言が多く聞かれた。これは、これまで対応に悩んでいた利用者Aの行動が、自身の支援によって肯定的に変化したことを強く実感できたため、支援へのモチベーションも向上したと考えられる。このコンサルティによる支援効果の実感および支援へのモチベーション向上は、コンサルティの安定的な職務継続に非常に有効であることは言うまでもないだろう。一方で、本研究では、職員A、Bの各面談における発言や事後評価の結果のみから支援に関するモチベーションが向上したと考察した。これらの効果をより客観的に示すためには、例えば、日本語版バーンアウト尺度（久保・田尾，1992）を用いて職員らの支援に対するモチベーションを一定数値化しつつ、行動コンサルテーション実施前後の変化を比較する等も必要であり、今後の検討課題としたい。

ところで、スタッフ・トレーニング等の応用行動分析学に基づく訓練は、効果的にコンサルティの支援に関する資質向上を図ることができる反面、これにかかるコンサルティへの時間的コストが大きい（例えば、岩坂，2012；田中ら，2014など）。一方、福祉医療機構（2021）の調査によると、50%以上の障害福祉事業所が職員の充足状況について「不足している」と解答したことを報告している。つまり福祉施設において、例え少人数であっても研修を受けるために、支援者が支援現場から長時間離れることは、これまで提供してきた支援体制を維持できず、クライアントに対する支援の質低下を招きかねない状況が大いに考えられる（石井，2016）。また、福祉施設においては、日々の業務の多忙性や勤務形態（例えば、時間的制限のあるパート職員やボランティア職員など）によって、そもそもコンサルティが長時間に亘る研修やトレーニングに参加するなどの時間を確保することが困難なケースも多々見受けられる（石川，2019）。そこで本研究では、職員研修にかかる時間を全面談含めて2時間程度と最小限に留めつつも、利用者への支援効果

を示すことができた。つまり、実際的な支援環境に与える影響も最小限であったと考えられる。さらに職員の事後評価における「負担感」は、いずれの職員もおおよそ「なかった」と評価していた。これは、この職員研修にかかる時間的コストが低かったため、職員らの負担感も強く示されなかったのであろう。つまり、職員研修の一環としての行動コンサルテーション実践は、コンサルティの支援に関する資質向上に一定の効果があると同時に、福祉施設およびコンサルティ自身にとっても負担の少ない研修方法であったと言える。

その一方で、行動コンサルテーション実践により職員らが獲得した応用行動分析学に関する知識や支援技術が、本研究にて定めた標的行動以外の支援にまで応用がなされたかどうかまでは確認できなかった。これに関連して、2回目（職員研修実施後）のTK-ABAは、いずれの職員においても行動原理（強化、弱化、消去など）に関連する設問に対して完答できていなかった。コンサルティが今後、コンサルタントの援助なく自立的にクライアントの行動上の課題を分析、対応していくためにはこの行動原理の知識は必要不可欠である。しかし、行動コンサルテーション実践において行った応用行動分析学に関するレクチャーは、比較的短時間（本研究では、約1時間をかけて講義を行った）で実施したため、行動原理に関連する内容全ての定着までには及ばなかったと考えられる。TK-ABAでの完答を目指す必要こそないが、行動コンサルテーション実践を通して、より行動論的知識をコンサルティが獲得・定着しやすくなるように、例えば応用行動分析学に関する講義内容の精選を行い、内容の重要性に応じて十分な時間をかけて解説を行ったり、同様の職員研修を定期的に行ったりする等の配慮や工夫を行う必要があるだろう。

さて、上記に関連して職員Aの事後評価においても「今後も定期的にコンサルテーションによる研修をしてほしい」との希望が示されていた。職員Aが示したように、日々変化するクライアントの支援ニーズに応じていくためにも“継続的に”職員研修を実施し、コンサルティの支援に関する資質向上を図っていく必要があるだろう。本研究以外においても外部人材による間接的支援のニーズが一定示されている（例えば、高橋，2007；井上ら，2007など）一方で、障害者福祉分野において行動コンサルテーションによる支援を

実施している外部人材（コンサルタント）は極々僅かに限られてしまっており、福祉施設にて職員研修を行う都度、外部人材を招き、職員研修の一環として行動コンサルテーションを実施することは現実的とは言えないだろう。そこで、事業所の内部人材がコンサルタント役を担い、行動コンサルテーションを実施できるような環境を整えていくことが必要であろう。そのために、福祉従事者（例えば、サービス管理責任者や施設管理者等）が行動コンサルテーションや応用行動分析学の知識や支援技術を学べる場の拡充も求められる。

ところで、先述のようにコンサルティの支援に対するモチベーションや意欲向上は、バーンアウトを一定予防し、継続的な支援実施につながっていく重要な要素の一つとなる。しかしながら事業所における職員研修は年に2回程度であったように福祉施設における研修の実施機会は極々少ない回数に限られ、支援に関するモチベーションや意欲の長期的維持を図るには不十分な面があるだろう。またコンサルティは、日常的なクライアントへ対応や支援に行き詰まり、モチベーションや意欲が徐々に低まっていく面も有している。よって、コンサルティの支援実施に関するモチベーションの長期的維持には、本研究のような職員研修などの特定の機会だけでなく、日常的なクライアントの支援に対しても行動コンサルテーションを実施し、コンサルティの支援実施をサポートする必要があるだろう。

このように未だ検討すべき課題が残されているものの、職員研修の一環として実施した行動コンサルテーションが、コンサルティの応用行動分析学に基づく知識や支援技術の獲得につながり、実際の支援場面においてもクライアントの行動上の課題解決に一定の効果をもたらすことができたと言えよう。

第4節：【研究4】発達障害のある未就学児における大声行動の改善-児童発達支援事業所職員への行動コンサルテーションの実践を通して-

第1項 目的

平成24年に文部科学省が発表した『通常の学級に在籍する発達障害の可能性のある特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査』によると、「知的発達に遅れはないものの学習面又は行動面で著しい困難を示すとされた児童生徒の割合」が6.5%であったことを明らかにしている。しかしながら、そのうち個別的配慮が行われているとされる児童生徒の割合が約45%と半数を切っている現状も重ねて報告され、支援が行き届かない場面が存在している現実が垣間見える。特に、発達に気がかりのあるクライアント（支援対象者）は、その特性により様々な場面での失敗やつまづきが積み重なったり、周囲からの不適切対応が繰り返されたりすることで、ストレスや不安感が高まり、自信・意欲の喪失、自己評価や自尊感情の低下、適応困難や不適応行動が引き起こされる等、いわゆる「二次障害」を引き起こす危険性を孕んでいる（文部科学省，2012）。このような事態を未然に防ぐためも、対処的な対応や支援はもちろんのこと、予防的対応である「早期療育」が大きな役割を果たすことは言うまでもないだろう。

そのような早期療育を就学前のクライアントへ行う場の一つとして、児童発達支援事業所がある。児童発達支援事業所とは、発達に気がかりのある就学前のクライアントを対象に、個別および集団活動を通して、基本的な日常生活動作の指導や他者とのコミュニケーション訓練を含むプログラムを提供する福祉施設である。厚生労働省（2021）によると、児童発達支援施設の利用者は平成24年時点で約47,000人であったが、令和元年には111,000人と2倍以上に急増していることから、そのニーズの高さが示されている。ただ、発達に気がかりのあるクライアントが通所する事業所であるが故に、支援に関する様々な課題になおのこと直面しやすく、事業所内部の人的資源のみでは、クライアントが示す行動上の課題の解決が難しい場面も数多く存在すると考えられる。このような場合、例えば、専門的な知識を有する第三者（コンサルタント）によって、クライアントの支援に関する情報提供や助言・提案を受けるコンサルテーションを受けることも一つの手段となろう

(高橋, 2007; 井上ら, 2007 など)。

そして、その中でも「行動コンサルテーション」による支援が、近年の我が国の特別支援教育において注目を集めている(加藤・大石, 2004, 2011 など)。行動コンサルテーションとは、応用行動分析学を専門とした第三者(コンサルタント)が、直接的支援者(コンサルティ)に対して、クライアントの行動上の課題に関する助言・提案を行うことで、その課題解決を図る間接的な支援方法である(Kratochwill & Bergan, 1990)。主に欧米にて数多くの実践および検討がなされてきたが、日本においても、野呂・藤村(2002)をはじめとして、主に学校における行動上の課題を有する児童生徒(クライアント)と学校教員(コンサルティ)に対して行動コンサルテーションが実施され、その効果を示している(例えば、松岡, 2007; 道城, 2012; 長谷川・松岡, 2018; 米沢谷・柘植, 2020 など)。さらに学校のみならず、未就学児が通所する幼稚園や保育所においても、行動コンサルテーションによる支援が行われ、就学前のクライアントの行動上の課題解決にも高い効果があったことが示されている(例えば、藤原ら, 2010; 荻野, 2020 など)。よって、同様に就学前のクライアントにおける行動上の課題に頭を悩ませている発達支援事業所においても、この行動コンサルテーションによる支援の効果が期待できるだろう。

さて、先述のような児童発達支援事業所を含む福祉施設においては、コンサルティの日常的な支援実施を支えるツールとなる「個別支援計画」の作成が義務付けられている。個別支援計画とは、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準」第一章第三条において、「指定障害福祉サービス事業者は、利用者の意向、適性、障害の特性その他の事情を踏まえた計画(個別支援計画)を作成し、これに基づき利用者に対して指定障害福祉サービスを提供するとともに、その効果について継続的な評価を実施する」と規定されている。つまり、個別支援計画は、各クライアント(とその保護者など)の状況やニーズ等から達成すべき目標(支援目標)を定めるとともに、そのために福祉施設が提供する支援内容等を具体的に示した計画(津田, 2010)である。そして、この個別支援計画に則り、コンサルティはクライアントに対し日常的に様々な支援を講じつつ、その効果を評価し、さ

らに目標や支援方法について継続的検討・改善を行っていく。このように福祉施設は、個別支援計画を基に PDCA サイクル（Plan - Do - Check - Action：計画・実行・評価・改善）による支援プロセスを構築しているのであるが、これが円滑に遂行されていない現実がある。これに関連して、井手添（2010）は、福祉施設における支援実施の PDCA サイクルのうち、特に評価（Check）と改善（Action）に不十分さが見られることを指摘している。また、津田（2010）は、個別支援計画作成に関する課題の一つとして、曖昧な表現を含む支援目標（例えば、「他の人と仲良く過ごす」など）が設定されることで、なにをもってその目標を達したとするかを客観的に評価（Check）することが難しい状況が多く起きていることを懸念している。クライアントの支援目標に対する客観的な達成状況の把握は、コンサルティが実施した支援の効果を評価することでもあり、支援の継続や修正、あるいは終結（更なる目標への移行）を判断するため必要不可欠な要素である。これを欠いてしまうことは、クライアントの現状に適合した支援提供を難しくし、結果的にクライアントの発達や成長を鈍化させてしまうことにもつながるだろう。また、例えコンサルティがクライアントに対し質の高い支援を提供したとしても、これを効果があったかどうかをみなす評価が曖昧であれば、コンサルティが自身の行った支援効果を実感がたく、日々「徒労感」や「負担感」を募らせてしまう恐れもあるなど、支援実施の要であるコンサルティの日常的な支援実施に対するモチベーションにも大きな影響を与える可能性もある。これらに対して Brigman ら（2005）は、コンサルテーションの役割の1つとして、PDCA に則った支援プロセスを整備することが重要な目標となることを示している。また、行動コンサルテーションは、先述の通り、応用行動分析学をその背景に持つ。そして応用行動分析学を用いた支援においては、客観的かつ観察可能な言葉で標的とする行動を定め、目標や効果を数値として具体的に示すことで、より客観的な評価（Check）を可能としている（Alberto & Troutman, 1999）。つまり、応用行動分析学をその背景に持つ行動コンサルテーションを実施しつつ、個別支援計画にあるクライアントの支援目標や課題を数量化が可能な標的行動に定め直すことで、個別支援計画に基づく支援実施の課題解決にも寄与できる可能性があると考えられる。

よって本研究においては、1日10人前後の未就学児が通所している児童発達支援事業所（以下、「事業所」とする）にて、大声や奇声を上げる行動を有する5歳男児（以下、「A君」とする）と、A君の支援を担当していた事業所の職員6名で構成されたコンサルティ・グループを対象として行動コンサルテーションを実施した。なお、ここでは、①行動コンサルテーションの効果、②個別支援計画に基づく支援への効果と課題、以上2点について考察を行った。

第2項 方法

1. 参加者

(1) クライアント

事業所に通所する5歳男児（A君）であった。医療機関で「広汎性発達障害」および「ADHD」の診断を受けていた。知的な発達に大きな遅れはみられず、要求を言語で表現することができた。また、他者に自分の気持ちを言葉で表現することができる場面もあった。しかし、情緒的に不安定な面が目立ち、他児や職員に奇声や大声を出す行動が多く見受けられていた。これに対し事業所の職員らが、大声を出さないように注意するなどの対応をしていたが、大きな変化が見られなかったとのことであった。また、一度大声や奇声を出す行動が示されると暫くの間は、情緒的に不安定な状況が続き、普段はできている活動であっても滞ってしまったり、他児との集団活動への参加が困難になってしまったりすることがあった。

(2) コンサルティ・グループ：A君の支援に携わる事業所職員6名。

職員1：事業所の管理者であり、児童発達支援管理責任者の役職を兼務する50歳代職員。未就学児および成人のクライアントに対する支援を合わせて20年近く続けていた。応用行動分析学は知っていたものの、これに基づく支援は初めてであった。A君の行動上の課題を含め、施設利用者全体の支援について悩みを抱えていた。

職員2：保育士の資格を持つ50歳代職員。未就学児の支援を16年続けていた。応用行動分析学に基づく支援は初めてであった。

職員3：保育士の資格を有する40歳代職員。未就学児の支援を10年ほど続けていた。応用行動分析学に基づく支援は初めてであった。

職員4：言語聴覚士（ST）の資格を有する30歳代職員。未就学児の支援を2年続けていた。応用行動分析学は知っていたものの、これに基づく支援は初めてであった。

職員5：児童指導員の資格を有する40歳代職員。未就学児の支援を5年程度続けていた。応用行動分析学に基づく支援は初めてであった。

職員6：保育士の資格を有する50歳代職員。未就学児や学齢期の子どもに対する支援を23年ほど続けていた。研究開始前より応用行動分析学を知っており、これを用いた支援を試みたこともあった。

（3）コンサルタント

大学および大学院にて特別支援教育を専攻し、応用行動分析学や行動コンサルテーションに関する研究を約8年続けている大学院生（以下、「筆者」とする）1名。筆者は、障害者に対する就労支援を行う福祉施設において約5年、施設利用者に対する直接的支援や施設職員に対する相談支援等の業務に従事する傍ら、地域の他福祉施設（障害児者福祉施設や保育園など）が抱える支援ニーズに応じて、行動コンサルテーションによるサポート等を積極的に提供していた。また筆者は、必要に応じて適宜大学教員からの助言等を受けていた。

なお筆者は、研究開始以前には事業所との関わりは有していなかったが、研究3のコンサルティ（管理者）により、事業所利用者の支援に悩んでいた職員1の紹介を受けたことがきっかけで、事業所の支援体制に関する相談を受けるようになった。その中で職員1から、先述のようにA君の行動上の課題を含め、施設利用者全体の支援について職員全員がどうしていいか悩んでいるという実情から、行動コンサルテーションによる支援を導入したいとの思いが聞かれたため、本研究を開始することとなった。また、職員らに対しては、研究開始前に筆者の経歴に加え、行動コンサルテーションにおける筆者（コンサルタント）の役割（クライアントの行動上の課題に対する分析方法やこれに基づく支援方法の提供等）に加えて、「A君を含む子どもたちの支援について職員の皆さんと一緒に考えていきたいと思っています」等、行動コンサルテーションについて、クライアントやコンサルティが抱えている課題を協働的に解決していくアプローチであることを強調しつつ説明を行っていた。

2. 倫理的配慮

本研究を開始する前に、A君の保護者および職員全員に対し、書面を示しつつ、インフォームド・コンセントを行った。内容は、①支援ニーズのある人たちの現状、②本研究は支援プログラムの検討が目的であること、③A君や母親、職員を批判するものではないこと、④研究結果を公表することがあるが、その際には個人情報の遵守に務めること、以上であった。また重ねて、本研究は強制参加ではないこと、途中で中止することも可能であることを申し添えた。その後、説明を受けた全員から研究に参加する旨の回答があった。また、本研究について事業所の職員間での協議が行われ、倫理上問題ないとの判断を事業所から受けていた。

3. 標的行動

(1) A君の標的行動

事業所において、A君が他児や職員に対して「あー！」や「やめろ!」、「いやだ！」などの奇声や大声をあげる行動（以下、「大声行動」とする）を標的行動として設定した。この標的行動設定の際には、職員らとの協議を行ったが、A君を含む利用者の支援について様々な悩みが聞かれる中で、職員全員が特にA君への対応（支援）について悩みを抱えていた。また、事業所が作成しているA君の個別支援計画には、集団生活が難しいという課題が挙げられていた一方で、具体的な対応方法を見出せずにいるとのことであった。そこで筆者から職員らに「A君が集団生活を送るうえで、A君には具体的にどのような行動が必要（あるいは修正が必要）と思うか」と投げかけると、職員全員がA君の大声行動に関する行動改善が必要である旨を述べた。A君は、主に①工作や個別課題（教材プリントや知育玩具を用いた訓練など）をする時間（以下、「工作・課題の時間」とする）に間違いや失敗をした（と、A君が感じた）時、②自分の好きな活動やおもちゃで遊ぶことのできる時間（以下、「自由遊び時間」とする）に、A君が使っていたいくつかの玩具のうち一つを「貸してほしい」と他児から申し出があった時、③自由遊び時間が終了し、玩具等を片付ける時刻になった時に、A君の大声行動が多く見受けられていた。また、これに恐怖感を抱いた他児はA君との関わりを避けることも多く、A君の大声行動は他児とのコミュニケーションにも大きな影響を与えていた。よって、大声行動の改善は、他児との適切なコミュ

コミュニケーション促進にもつながると考えられた。ところで先述の A 君の個別支援計画作成に際しては、職員と A 君の保護者による協議が行われており、A 君の保護者からは「A 君が他児と仲良く過ごすことができるようになってほしい」という希望が示されていた。つまり、A 君の大声行動改善による他児との適切なコミュニケーション促進は、保護者の切実な願いでもあると考えられた。

(2) 大声行動の機能的アセスメント

A 君の大声行動に関する職員らへのインタビュー結果とベースライン期による記録を基に機能的アセスメントを行った（表 5-1）。

表 5-1 A 君の大声行動に関する状況と推定される機能

場面	状況	職員の対応	行動の機能
工作・課題の時間	A 君が1部分でも失敗した（すると感じた）時、大声行動を示し、課題や工作を行う場所から離れた。	「大丈夫、できるよ」、「がんばろう」などの声掛けを行う つ、大声を出さないように注意をした。大声行動が続く場合、工作や課題を中断した。	「失敗した（すると感じた）活動」からの回避（負の強化）
自由遊び時間	他児から A 君が使っていた玩具を「貸してほしい」と申し出があった時、他児に対して大声行動を示し、玩具遊びを継続した。	他児に対して「A 君が使っているからね」などの声掛けを行い 「大声を出さないように」と注意した。	「玩具で遊ぶ活動」の獲得（正の強化）
自由遊び時間	職員から玩具を片付けるようにという声掛けを受けると A 君は片付けることを拒否し、大声行動を示しつつ、玩具遊びを継続した。	職員が片付ける時刻となった時に A 君に「片付けの時間になったよ」と声をかけたり、「1 つでも片付けよう」と A 君が使っている玩具のうち 1 つを手渡し、片付けるように伝えた。	「玩具で遊ぶ活動」の獲得（正の強化）

※筆者が作成

その結果、A君の大声行動は、先述のように主として①工作・課題の時間、②自由遊び時間、③自由遊び時間終了時に多く生起していた。まず①に関しては、工作・課題の時間において、A君が1部分でも失敗した（あるいは、失敗するかもしれないとA君が感じた）時に、大声行動が観察されていた。これは、失敗した（失敗するかもしれないとA君が感じた）活動からの回避（負の強化）によって大声行動が示されていたと考えられた。その際の職員らの対応は、A君を励ましつつ「大きな声を出しません」などの声掛けを行っていたが、大声行動が継続した場合は工作や課題自体を中止していた。また②においては、自由遊び時間において、他児からA君が使っていた玩具を「貸してほしい」と申し出があった時に大声行動が示されていた。その後のA君は玩具を使っての遊びを継続していた。よって、このA君の大声行動は、「玩具で遊ぶ活動」の獲得（正の強化）としての機能を有していると推測された。この時の職員らの対応は、他児に対して「A君が使っているからね」など他児をなだめる声掛けをしつつ、A君に「大きな声は出しません」と注意をする等の対応を行っていたが、改善は見受けられなかった。さらに③においては、自由遊び時間終了時に、職員からの片付けるようにという声掛けを受けるもA君は片付けることを拒否し、大声行動を示しつつ、遊びを継続していた。これも同様に玩具を使っての遊びを継続するために生起していたと考えられ、「玩具で遊ぶ活動」の獲得（正の強化）によって大声行動が生起・維持していたと考えられた。その時の職員らの対応は、A君に「片付けの時間になったよ」と声をかけたり、「1つでも片付けよう」とA君が使っている玩具のうち1つを手渡し片付けるように伝えたりしていたが、A君の大声行動は継続し、片付けをせず遊びを継続していた。

4. 研究デザイン

本研究は、ベースライン期、介入期の2フェーズで構成され、その後、事後評価が行われた。

5. コンサルタントの動き

本研究は、X年1月下旬から3月上旬までの期間で行われた。その間、筆者は、職員全員との面談を3回実施した（表5-2）。この中で、外部人材である筆者の介入に対する職員らの抵抗感や警戒感を緩和するため、各面談や後述する「振り返り」実施時において、職員らに対し、積極的に肯定的な反

応（共に笑う、頷きつつ話を聞く、「先生方の子どもたちへの関わり方は勉強になります」と称賛する等）や共感を示すコメントを返す（「それはすごいですね」、「そのご対応は大変であったと思います」等）ように殊に留意した。

表 5-2 職員らとの面談概要

実施時期	内容
面談1 ベースライン期開始前 (1 時間程度)	A 君の行動上の課題を含めた支援に関する悩みやその状況について聴取を行った。そして、個別支援計画も参考として、A 君の標的行動を職員らとの協議を通して決定した。また重ねて、記録方法について協議を行った。
面談2 介入期開始前 (1 時間程度)	スライド資料を提示しつつ、応用行動分析学に関するレクチャー(三項随伴性・強化、弱化的原理・消去など)を行い、その上で、ベースライン期における A 君の大声行動の回数推移および機能分析の結果報告を行った。この結果を踏まえ、職員らと A 君の標的行動に対する効果的な支援方法の協議を行った。
面談3 介入期終了時 (30 分程度)	介入期における A 君の大声行動を含む行動の変化を職員らに伝えた。その後、職員らに事後評価を実施した。

※筆者が作成

また筆者は、職員らによる介入の整合性を維持するために、職員らとの協議の上で、1週間に1回程度筆者が事業所を訪問し、A君の大声行動に関する直接観察を行うこととした。さらに、筆者による直接観察終了後には、支援に関する「振り返り」(30分程度)を職員らと行った。その際、大声行動を含むA君の様子を職員らと共有しつつ、「先生方の支援のおかげでA君の大声行動は少なくなっていますね」や「A君への声掛け支援が素晴らしかったです」などA君の支援に関する肯定的なフィードバックを積極的に行った。加えて、職員からA君の支援に関して質問があった際には、支援内容の確認を行いつつ、「こうやって真剣に向かい合って下さる先生がいてA君も幸せですね」など、肯定的なコメントを申し添えた。

6. データの記録・処理方法

事業所にてA君の大声行動が示された時刻、その時の活動内容および状況(何をして、だれと接していたときか等)、職員の対応(声掛け内容など)を、筆者が作成した記録用紙に職員らが記入した。なお、この大声行動は連続して生起することがあったため、大声行動生起後1分以内に大声行動が連続した際には、1回の大声行動としてカウントした。また職員の負担感に鑑み、無理のない範囲での記録を依頼した。そして筆者は職員らによるA君の大声行動に係る記録を基に、一日当たりのA君の大声行動の生起回数を算出した。

7. 手続き

(1) ベースライン期

X年1月24日、31日の2日間測定された。この期間、筆者から職員らに対して支援の助言および提案ならびにフィードバック等は一切行わなかった。

(2) 介入期

X年2月1日から3月8日までのうち8日間測定された。面談2にて職員全員に対し、「ベースライン期において大声行動が一日平均6回生起していたこと」、「工作・課題の時間、自由遊び時間およびその終了時に大声行動が多く示されていたこと」を報告した。さらに、筆者が作成したスライド資料を示しつつ、応用行動分析学に関するレクチャーを行った上で、A君の大声行動に関する機能的アセスメントの結果を伝えた。そしてこの結果を踏まえ、

A君の大声行動に対する支援方法について職員全員との協議を行った。職員からは、機能的アセスメントの結果を伝えた段階で、「確かにA君の大声行動だけに注意することが多かった」、「A君が大声行動を示さずに他者と接することができる時や玩具を片付けることができる時もあるから、そこを褒めた方がいい」、「課題をするときにもっとA君に分かりやすく説明した方がいいかもね」等これまでの支援を振り返る発言に加え、今後の支援についての案も聞かれていた。これに対して筆者からは、「とてもいい支援方法だと思う」、「例えば、おもちゃの片付け開始時刻を示す時計（以下、「お片付け時計」とする）等があるとAくんにとって分かりやすいかもしれない」ことを伝えた。また、Aくんが失敗した（あるいは失敗すると感じる）課題からの回避で示されていた大声行動に鑑み、「A君が課題を行うときには、課題自体の難易度を下げる、また、A君が何か課題をするときには先生が実際にやって見せる等のお手本があると分かりやすいかもしれない」旨を申し添えたところ、職員全員から強い賛同があった。その一方で、自由遊び時間における大声行動に関して職員らより「他児がA君に玩具を貸してほしい時に、大声行動が起きてしまうことが多いがどうしたらいいか」、「既に大声行動が示されている時の対応に悩む」などの声が聞かれた。これに対して筆者は、他児がA君の遊んでいる玩具を借りたい時は、職員が介入しつつA君に対して、「貸してあげてほしい」ことや「時計の針が～（数字）になったら貸してあげることができる？」と時間を設定しつつ提案し、他児に玩具を貸すことができた時に称賛言語を提示するのはどうかと助言した。加えて、大声行動が示されている時は、A君が一人でクールダウンできる場所を設定し、落ち着いたときに、「一人で落ち着くことができたこと」に称賛言語を提示しつつ、A君に大声行動を出さないようにするためにどうすればよかったのか伝えるのはどうかと重ねて提案した。これらの提案に対し、職員全員から強い賛同が得られた。よってAくんの大声行動に対して、場面や状況に応じて表5-3のような支援を行うこととし、実施を依頼した。

表 5-3 A 君の大声行動に対する支援方法

場面	支援内容
全ての場面	<p>① 大声行動を示さず、隣の相手に聞こえる程度の声で他児や職員と関わることできた時に称賛する。</p> <p>② A 君の大声行動が激しくなくなった時に 1 人でクールダウンできる場所を A 君に予め伝え、大声行動が収まらない時にはその場所に行くよう伝える。また、一人でクールダウンすることができたら、落ち着くことができたことを称賛しつつ、A 君に大声行動を出さないようにするにはどうしたらよいかを伝える。</p>
工作・課題の時間	<p>③ 工作や課題の難易度を下げる、また、工作や課題を行う前に視覚的支援（職員によるモデルを示す等）を行う。そして工作や課題ができたなら積極的に称賛する。</p>
自由遊び時間	<p>④ 他児が A 君に玩具を借りるときは、職員が A 君に「○○ちゃんにこれをかしてあげてほしいな」、「時計の針が○○になったら貸してあげてほしいな」等の声掛けを行う。</p> <p>⑤ A 君が他児に貸す約束ができた時やまた実際に貸すことができた時に積極的に称賛する。</p>
自由遊び時間 終了時	<p>⑥ 現時刻を示す時計の近くに、「お片付け時計」（自由遊び時間の終了時刻を示す時計）を A 君や他児にも見える位置に設置し、自由遊び時間開始前に予め A 君に「時計の針が○○になったら玩具を片付けようね」と伝える。</p>
	<p>⑦ 1 つでも玩具を片付けることができたなら積極的に称賛する。</p>

※筆者が作成

(3) 事後評価

研究終了後、職員全員に書面での事後アンケート（5件法による質問と自由記述）を実施した。内容は、①効果について（とても効果を感じる・効果を感じる・どちらでもない・あまり効果を感じない・まったく効果を感じない）、②負担感について（まったく負担はなかった・あまり負担はなかった・どちらでもない・少し負担であった・とても負担であった）、③全体的な感想（自由記述）であった。ただし職員6は、事後評価の回収ができなかったため、後日インタビュー形式で研究全体の感想を聴取した。

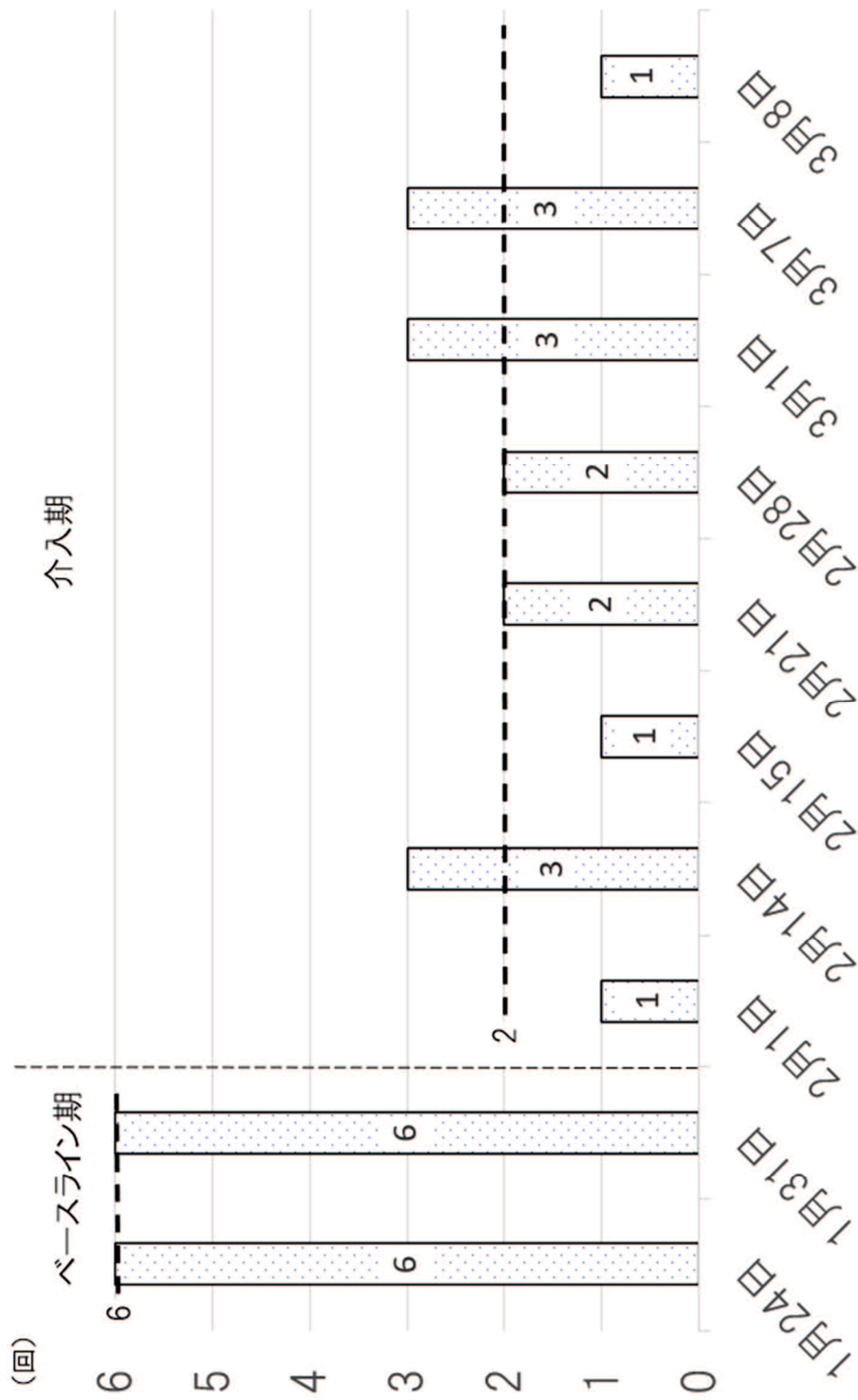
第3項 結果

A君の大声行動の変化を図5-1に示した。

ベースライン期において、A君の大声行動は1日あたり平均6回観察されていた。この期間において、A君は、主に①工作・課題の時間に1部分でも失敗した（とA君が感じた）時、②自由遊び時間にA君が使っていたいくつかの玩具のうち一つを「貸してほしい」と他児から申し出があった時や③自由遊び時間が終了し、職員から「玩具を片付けよう」と声掛けをされた時に「ダメ!」、「やめろ!」、「あー!」と大声をあげたりする（大声行動）姿が見受けられた。また、これを受け、他児がA君を避けてしまう様子も散見された。職員らは、大声行動に対して「大きな声は出しません」など伝えていたが、大きな変化は見受けられなかった。また、A君が他児や職員に対して、隣の相手に聞こえる程度の声で関わることができた時に称賛を含む声掛けは行われていなかった。そこで介入期での支援を導入すると、A君の大声行動が1日あたり平均2回と大きく減少した。この期間、A君が使用していたいくつかの玩具のうちの1つを「貸してほしい」と他児から申し出があった際、職員が「これを貸してあげてもいいかな?」、「時計の針が○になったら貸してあげられるかな?」など声掛けを行うと、「いいよ」と大声を出すことなく、他児に玩具を貸すことができる姿が数多く見受けられるようになった。加えて、A君の方から「これ、貸してあげるよ」等、他児に声をかける場面もあった。また、A君が遊んでいる近くに他児が接近してきた際に、大声を出すことなく「そこ使うから退いて」と他児に伝えることができていた。さらに、自由遊び時間終了時刻になると、職員に「片付ける時間になっ

たよ」と伝えつつ、玩具を片付ける行動も見られるようになった。職員もこれらの A 君の行動に対して、「A 君ありがとう」、「A 君は優しいね」、「すごい、さすが A 君」など積極的に称賛言語を提示していた。しかしながら、A 児が使用途中の玩具を「貸してほしい」と他児から申し出があった際や、工作中に次の工程が分からなくなった時等に、大声行動が出てしまうことがあった。その際、A 君は一人で別室に向かいクールダウンをする姿も見受けられた。この時職員は、A 君に対して「一人で落ち着けてえらいね」、「今度は大きな声を出さずに「〇〇」と伝えてみよう」などの声掛けが行われ、A 君も落ち着いた表情で頷いていた。なお、クールダウンした後の A 君は、比較的短時間で再び元の活動（工作や玩具遊び、集団活動など）に戻ることができるようになっていた。このような A 児の行動変容に呼応するように、他児が A 児と関わりながら一緒に玩具で遊んでいる場面がより多く観察されるようになったと職員らから報告があった。重ねて、A 君を対象とした支援のうち、現在時刻を示す時計の近くに、「お片付け時計」を設置していたが、自由遊び時間終了時刻が近づくと、A 君のみならず他児も職員らに対して「もう片付ける時間だよ」等知らせるような様子もあったとのコメントも職員らから示された。

研究終了後に実施した職員らへの事後評価の結果を表 5-4 に示した。研究の「効果について」は、強く効果を感じた旨の評価が多くを占めた。また、研究の「負担感について」も肯定的な評価となり、いずれの職員も「全く感じなかった」、「あまり感じなかった」を選択した。自由記述においては、客観的なデータに基づく分析や具体的な支援の提案に関して非常に肯定的なコメントが多く綴られていた。また、事後評価後に、「A 君が他児に優しく接している姿が増えた」旨の発言が多く職員らより嬉しそうに語られていた。



※ --- は各フェーズの大声行動の回数平均
 ※筆者が作成

図5-1 A君の大声行動の変化

表 5-4 職員らによる事後評価

効果について	負担感について	自由記述
職員1 とても 効果を感じる	全く負担は なかった	個別のケース検討が不十分だったので、とても良い機会であった。応用行動分析学について学んで、本当にどうしたらいいか迷った状況に光が見えてきた。他職員もとても生き生きしている。
職員2 とても 効果を感じる	全く負担は なかった	今まで行動を客観的に分析して支援を考えるということがなかったが、とても新鮮で勉強になった。
職員3 とても 効果を感じる	あまり負担は なかった	問題行動の記録をすることで、職員間で A 君の状況や結果を共通理解ができた。アプローチャ、声かけ等、具体的な関わり方を学べて、とても勉強になった。子どもさんも支援者も保護者もみんなで成長できたことを共に喜んでいきたい。
職員4 とても 効果を感じる	全く負担は なかった	毎回とても勉強になるので、今後も学んでいきたいと思っている。客観的な視点で行われたため、具体的に分かりやすかった。本日に日々の支援に役立っている。
職員5 効果を感じる	あまり負担は なかった	いつも客観的に分析してお話を頂けたので、関わり方とも深く考えることができた。日ごろから支援について考えながら、子どもたちと関われるようになりたいと思う。
職員6 -	-	A 君の大声行動が変わって良かった。他児にも優しくかわる姿が多くなったと思う。負担もあまり感じなかったし、支援を行って良かった。もっと支援について学びたい。 ※職員6のみ口頭での事後評価を行った(事後評価用紙の回収ができなかったため)

※筆者が作成

第4項 考察

(1) 行動コンサルテーションの効果

本研究では、事業所において大声行動を示す A 君と職員 6 名（コンサルティ・グループ）を対象に行動コンサルテーションを実施した。

ベースライン期においては、先述の通り、A 君の大声行動は、一日平均 6 回生起していた。これらは主に、①工作・課題の時間に、1 部分でも失敗した（あるいは、失敗すると A 君が感じた）活動からの回避（負の強化）、②自由遊び時間における玩具で遊ぶ活動の獲得（正の強化）によって引き起こされていると推測された。これらに対し職員らは、A 君の大声行動に対して「大声を出さないように」と注意をしていたものの、結果的に A 君の大声行動の変化は見られなかった。そこで介入期における支援を実施したところ、A 君の大声行動は、一日平均 2 回と減少した。この結果にはいくつかの要因があると考えられる。まず、介入期において、工作・課題の時間に、A 君に対して職員らが積極的に視覚的支援（手本を示す等）を実施していた。これにより A 君が円滑に工作や課題遂行できるようになったため、失敗した（失敗するかもしれないと A 君が感じた）活動からの回避（負の強化）による大声行動が減少したと考えられる。また、A 君が隣の相手に聞こえる程度の声で他児や職員と関わることができた時や、自由遊び時間に他児から A 君が使用していた玩具のうち 1 つを「貸してほしい」と依頼され、大声行動を示さずに他児と関わる事ができた際に、職員が積極的に称賛言語を提示したことで、大声行動を示さずに適切な声量でコミュニケーションをする行動が強化されたと考えられる。さらに介入期以降、A 君は自由遊び時間終了後に、大声行動を示すことなく、玩具を自発的に片付ける姿も見受けられるようになった。これは、A 君に「お片付け時計」を示しつつ、予め玩具を片付け始める時刻を伝えていたことが、A 君による玩具を片付ける行動の先行条件として機能したと考えられる。このことに関連して、松下・園山（2013）は、活動の切り替えが難しいクライアントに事前にスケジュール（予定）を提示することが効果的であることを報告しており、本研究においてもその効果が示されたといえるだろう。その際にも、職員から A 君に対して称賛言語が積極的に提示されていたため、大声行動を示さずに玩具を片付ける行動が強化されたと考えられる。

このように介入期以降、A君の大声行動の生起回数は減少傾向となったが、少なからず大声行動が生起する場面も存在していた。しかし、先述のように、大声行動を示した後にA君は、クールダウンする場所として定められた別室に自ら移動し、クールダウンした後、比較的短時間で元の活動に戻ることができるようになっていた。これに関連して、榊原・佐藤（2014）は、発達障害児のサポートとして、気持ちを落ち着かせるために別室でクールダウンすること、気持ちが落ち着いた後に場面の振り返りを教員（職員）と行いつつ、行うべきであった対応を子どもに伝えることが有効であると紹介している。本研究においてもこの支援方法の有効性が示されたといえよう。また職員らより、一人で落ち着くことができたことに関してA君に肯定的なフィードバックが提示されたことが、一人でクールダウンする行動の後続条件として機能し、大声行動が示された後、A君自身が自分自身を落ち着かせるための行動が生起・維持したと考えられる。結果的に本研究においては、A君による大声行動が少ない回数ながら示されてしまっている状況ではあったものの、このようにクライアントの情緒的不安定さをクライアント自身で安定させる行動を獲得しておくことも、殊、重要な視点となろう。

ところで、A君の大声行動の改善が見受けられたと同時に、職員らより、A君による他児への接し方の肯定的な変化が多く語られていた。さらに、職員による事後評価では、A君と他児との関わりが増加した旨のコメントもあった。これは、A君の他児に対する大声行動が低減したことで、他児が抱くA君への恐怖心が軽減され、A君との関わりを回避することが少なくなったためであろう。つまり、A君の大声行動の改善は、他児とのコミュニケーションにおいて肯定的な変化へとつながったと考えられる。また他児の行動に関連して、先述のように、元来A君への支援として適用された「お片付け時計」を一部の他児も確認しており、自由遊び時間終了時刻になったことを職員らに知らせつつ、自発的に玩具の片づけを行う姿が見受けられた。これは、A君と同様に、他児にとっても玩具を片付ける行動の先行条件として機能したためと考えられる。本研究における事業所のように複数の施設利用者が集団生活を営む場での行動コンサルテーションにおいて、支援内容を検討する際には、クライアントのみならず、施設利用者全体にとっても効果が期待できるようなクラスワイドな支援方法導入も視野に入れつつ検討できるとよ

いだろう。

このように、A君の大声行動に対して支援を行うことで、その改善のみならず、A君と他児とのコミュニケーション促進や他児のおもちゃを片付ける行動に関する肯定的な変化など、事業所全体にも肯定的な変化をもたらした。よって、事業所におけるA君とその職員6名（コンサルティ・グループ）に対する行動コンサルテーションは一定の効果を示したといえよう。

（2）個別支援計画に基づく支援への効果と課題

本研究では、職員らが特に悩みを抱えていたA君の行動上の課題解決を図る行動コンサルテーションを実施した。そして、標的行動を設定する際には、職員らの支援ニーズに加えて、事業所が作成していた個別支援計画に示されていた課題も参考としつつA君の標的行動を設定した。その中でA君の個別支援計画には「集団生活が難しい」という課題が記載されていたものの、これに対する具体的な達成目標や支援方法が明確になっているとは言い難い状況であった。そこで、筆者は職員らとの協議の上で「集団生活が難しい」という課題を「大声行動」改善という客観的かつ数量化できる標的行動に定め直し、大声行動の回数の記録、標的行動に関する客観的な分析とこれに基づく支援実施、その後の達成状況の評価へとつなげていった。これにより、職員らはA君の大声行動が改善されていったことを数値により確認することができ、結果的に支援実施による高い効果を実感するに至った（職員による「事後評価」参照）。また、職員らによる事後評価のコメントには、応用行動分析学に基づく標的行動の分析や支援方法導入において肯定的な感想が多く綴られていた。これは、研究開始前の職員らは、個別支援計画等によりA君を含めた利用者の大まかな目標や課題の認識はあった一方で、これらに対する具体的かつ客観的な目標や支援方法については明確でなかったため、「何を目標に支援すればよいのか」、「実施している支援は正しいのか」、「本当に効果は出ているか」等、支援に対する迷いや不安を抱いていた可能性がある。ここに、行動コンサルテーションを通して客観的な分析や支援方法等が示され、且つA君の大声行動等が肯定的に変化していったため、このようなコメントにつながったと考えられる。さらにこれが、職員らによる支援効果の実感につながり、「日ごろから支援について考えながら、子どもたちと関われるようになりたい」、「もっと支援について学びたい」等

の職員らの事後評価にも示されたように継続的な支援実施に対するモチベーション向上にも至ったと考えられる。このようなコンサルティの支援に対するモチベーション向上は、安定的な職務継続促進につながっていくことは自明のことであろう。よって福祉施設における「個別支援計画」を支援提供の中軸に据えたPDCA（P：計画（個別支援計画の作成）、D：実行（個別支援計画に基づき支援を実施）、C：チェック（到達度、支援有効性などの評価）、A：対応・改善（個別支援計画の見直し））による循環的な支援プロセスに対し、行動コンサルテーションによる支援を導入したことで、より円滑な支援実施の実現のみならず、コンサルティの日常的な支援実施へのモチベーション向上を図ることができたと言えるだろう。一方で本研究では、自由記述による事後評価から職員らの支援に関するモチベーションが向上したと考察したが、これのみでは客観的なデータとして示されたとは言い難い。よって今後は、コンサルティのモチベーション向上をより明確に把握するためにも例えば、日本語版バーンアウト尺度（久保・田尾，1992）を併せて用い、行動コンサルテーション実施前後の結果を比較する等、客観的数値や尺度を用いつつ、その効果性を示すことも必要となろう。

ところで、福祉施設における個別支援計画は、定期的に支援の状況等の振り返り（モニタリング）を行い、支援内容や目標等を再検討しなければならないと定められている。しかしながら、その都度、本研究のように外部人材をコンサルタントとした行動コンサルテーションを実施することは、コンサルタントを担う人材（大学教員等）に限りのある現在では、現実的とは言えないだろう。このような際、例えば、福祉施設内の児童発達管理責任者やサービス管理責任者等の個別支援計画作成や支援に関する助言役を担う内部人材がコンサルタント役を担いつつ、現場の支援者と共に行動コンサルテーションを行うなどが有効な手段であると考えられる。そのためには、児童発達管理責任者やサービス管理責任者等の内部人材が、行動コンサルテーションや応用行動分析学を学ぶことのできる機会の拡充が今後は必要となるだろう。このように個別支援計画による支援実施を支える行動コンサルテーションには、引き続き実践の蓄積や検討が多く必要であり、今後も研究と研鑽を重ねていきたい。

第3章 総合考察

第1節 障害者福祉施設の文脈により適合した行動コンサルテーション

第1項 福祉施設での行動コンサルテーション導入

本研究においては、就労継続支援 B 型事業所、日中一時支援事業所、児童発達支援事業所、それぞれの福祉施設において行動コンサルテーションを行った。

先述の通り、我が国においては未就学児から成人期以降のクライアントに対して、日常生活に関わる支援や、発達支援、余暇支援、就労支援等を提供する様々な福祉施設が存在している（藤原，2009；石井，2016 など）。本研究においては、そのすべての福祉施設での実践を踏まえてはいないものの、成人期以降のクライアントが通所する「就労継続支援 B 型事業所」、学齢期から成人期以降のクライアントが通所する「日中一時支援事業所」、未就学児が通所する「児童発達支援事業所」にて行動コンサルテーションを実施し、いずれのクライアントにおける行動上の課題等に関して肯定的な変化が見受けられた。さらにコンサルティ（コンサルティ・グループを含む）による事後評価においても、支援効果を感じた旨が示されていた。加えて、大石・高橋（2004）や奈良ら（2016）、奈良ら（2017）は、それぞれ「障害者入所施設」および「放課後等デイサービス事業所」、「就労継続支援 A 型事業所」においても、それぞれ行動コンサルテーションによる支援の効果性を示しており、総括的にみると、未就学児から成人期以降のクライアントに対して多様な支援を提供している福祉施設においても、行動コンサルテーションはその有効性を一定示すことができる可能性が高いと言えるだろう。

一方、このように福祉施設において行動コンサルテーションが導入されていくためには、コンサルタントによる支援環境への関与が、支援の対象となるコンサルティらによって受け入れられていることが前提となる。この点に関連して、例えば研究 1 では、職員 4 名で構成されたコンサルティ・グループ全員によってコンサルタントによる行動コンサルテーションが滞りなく受け入れられていた。これは、コンサルタントが研究 1 の福祉施設における元常勤職員であったため、いずれのコンサルティとも関係性は既に築かれた状態で行動コンサルテーションが開始されていた。つまり、コンサルタント

が実質的には内部コンサルタントに準ずる存在であったことで、そもそもコンサルティらが行動コンサルテーションによる支援を受け入れやすかったのではないだろうか。しかしながら現状、福祉施設においてコンサルタントをこのような内部の（あるいはこれに準ずる）人材が担うことができる環境自体が極めて稀であり、多くの場合、外部人材がコンサルタントを担い、行動コンサルテーションを実践していくことになるだろう。これに関して植田・松岡（2020）は、福祉施設での行動コンサルテーション実践において、複数名以上のコンサルティが参加する可能性が高いことに加え、外部人材による直接観察などの支援介入に対して一部のコンサルティが負担感を抱いてしまう可能性を指摘している。これは、福祉施設において内部人材でないコンサルタントによる直接観察を含む支援介入が行われる機会はほぼ皆無で不慣れであること、そして「コンサルタントから一方的な指導がなされるのではないか」、「自身のクライアントへの対応を否定されるのではないか」などのコンサルティが抱く警戒心（例えば、国立特別支援教育総合研究所、2007）から、より強い抵抗感が示されやすいこともその要因の一つであろう。この状況に鑑み研究4では、外部人材であるコンサルタントは研究開始前にコンサルティらに対し、コンサルタントの経歴に加え、行動コンサルテーションにおけるコンサルタントの役割を事前に説明しつつ、「協働的なアプローチ」であることを強調していた。また、各面談時などのコンサルティらとの対話の中でコンサルタントは、肯定的な反応や共感を示すコメントを返すように殊に留意していた。その結果、外部人材であるコンサルタントに対する警戒心等が和らぎ、コンサルティ全員がコンサルタントによる支援環境への関与を受け入れやすくなったのではないかと考えられる。このようなコンサルティに対するコンサルタントの振る舞いは、実施場所（学校、福祉施設、家庭等）を問わず重要であることは明白であるが、特に外部人材による支援介入が行われることが稀である福祉施設においてコンサルタントは、問題解決に関するスキルだけでなく、コンサルティらに行動コンサルテーション導入への抵抗感を抱かれないように行動コンサルテーションに関する事前の説明や高い対人関係スキル（脇ら、2018）を強く求められるだろう。

第2項 福祉施設におけるコンサルティの支援環境整備

先述のように福祉施設においては、複数名の支援者によって施設利用者全

体の支援を行う場面が多く存在することが指摘されていた（植田・松岡，2020）。本研究の福祉施設を対象とした行動コンサルテーションにおいても、研究1、4ではコンサルティ・グループが支援に参加することとなった。また研究3では、支援対象とするクライアントは異なっていたが2名のコンサルティが行動コンサルテーションに参加した。これらを踏まえ、福祉施設における行動コンサルテーションを実施する際には、コンサルティが複数名以上参画することを念頭に置きつつ支援環境整備を行う必要があると考えられる。まず、コンサルティ・グループが参画する行動コンサルテーションにおける標的行動を決定する際は、コンサルティ・グループ全員とコンサルタントの協議の場を設けることが必要である。先述の植田・松岡（2020）は、標的行動を設定する際、コンサルティ・グループのうち、他職員の上司であるコンサルティ1名の課題意識のみを基に標的行動を設定し支援を実施したが、一部のコンサルティから支援実施に対する強い負担感が示されたのと同時に、支援を行うこと自体へのネガティブな感想が事後評価で示されていた。これは、例え上司であるコンサルティの課題意識を基に決定した標的行動であっても、他のコンサルティにとっては、その標的行動が早急に支援を要する行動であるとは判断されているものとは限らず、結果的に支援実施の意義、そしてその支援効果を感じづらい状況（つまり、「徒労感」を感じやすい状況）が生じてしまったと考えられた。これがコンサルティ・グループ全体の負担感となってしまったのだろう。そこで、研究1では、標的行動の決定の際には、コンサルティ・グループ全員とコンサルタントによる協議を行い、コンサルティ・グループ全員が早急に支援を要すると判断した行動を標的行動とした。その結果、コンサルティ・グループ全員の支援実施に対する負担感が示されなかつただけでなく、グループで支援を行うことに対する肯定的な感想が事後評価によって示されていた。これは、その協議の中で、いずれのコンサルティもが支援を要すると強く認識されていた行動上の課題を支援対象としたことで、①コンサルティ全員が支援実施の意義やその支援効果を実感しやすくなった、②協働的に支援を行っていくという認識をコンサルティが抱きやすくなり、コンサルティ・グループによる連携した支援実施につながったためと考えられる。その結果、コンサルティ・グループ全体の負担感の軽減にも資することができたのだろう。よって、コンサルティ・

グループ全員とコンサルタントの協議の場を設け、標的行動を検討していくことが重要であると考察された。その一方で、このような協議に際して、クライアントが示す特定の行動に対して、コンサルティ・グループ全員の強い課題意識が示されることもあれば、支援を要すると感じているクライアントの行動が複数以上挙がってしまう場合もあるだろう。そこで研究1においては、コンサルタントから、「Aさん（クライアント）自身や他利用者への影響が大きく示されている行動を優先して支援を行うのはどうか」とコンサルティらに提案し、コンサルティ全員より早急に支援が必要であると判断された行動上の課題を標的行動として設定した。これにより、コンサルティ全員が支援の意義を強く感じられる（早急に支援を必要とすると判断された）行動上の課題を標的行動として設定でき、支援実施への意欲が一定高い状態で支援を開始できたと考えられる。一方で、この方法はコンサルティ・グループが有する危機感やニーズを重視するあまり、難易度の高い行動上の課題が標的行動として優先的に選択されてしまう可能性が高いとも考えられる。研究1における標的行動は、結果的に短期間で支援効果が示されたものの、支援対象とする行動によっては、支援実施の効果が示されるまでにかかなりの時間を要してしまうこともあるだろう。特に現状の福祉施設においては応用行動分析学に則った支援実施が初めてのコンサルティも多く、これまでに経験のない分析や支援方法等に加え、その支援効果を実感できない状況が続くことは、より強い負担感や徒労感を抱かせることにつながりかねない。このような状況を防ぐためには、例えばコンサルタントから、まずは支援効果が短期間で示される可能性が高いと判断される行動からアプローチを開始することを提案する必要もあるだろう。これにより、コンサルティが応用行動分析学に則った支援に関する知識や技術を一定獲得した上で、難易度の高いクライアントの行動上の課題へと支援を段階的に開始していくことができる。また、複数の標的行動に対して段階的に支援を行うこととなるため、支援の実施期間もより長期化することが予想され、コンサルティ・グループの支援実施に対するモチベーションを維持できるよう配慮する必要もある。そこで、支援効果が短期間で示される可能性が高いと判断されるクライアントの行動から支援を開始することで、コンサルティが支援実施による効果を実感したり、コンサルタントから支援に対する肯定的なフィードバックを受けたり

する機会をより獲得しやすい状況へとつなげることができ、コンサルティ・グループ全体の支援実施におけるモチベーションを向上・維持しつつ、難易度の高い次の標的行動へと順次アプローチを移行していくことも可能となるだろう。

また、クライアントの標的行動を協議する際には、研究4のように福祉施設にて作成を行っている「個別支援計画」も一つの指針にするとよいと考えられる。先述のように、個別支援計画は、クライアントが抱える課題や各事業所における支援目標および支援内容が記載されたものであり、この作成にあたっては、サービス管理責任者を担うコンサルティが、クライアントや保護者等の支援ニーズを基に作成を行っている。つまり、この個別支援計画に掲げられている課題や目標は、クライアントや保護者を含む関係者が抱く支援ニーズ（課題意識）が強く反映されていると考えられ、支援対象とする行動の優先度を検討する上で、貴重な判断材料の一つとなりえるだろう。

さて、福祉施設における行動コンサルテーションにおいては、コンサルティ・グループ内の支援に関する知識や技術のばらつきがより強くみられる場合が多いと考えられる。この要因の1つとして、福祉施設にて従事する際、資格や免許等が不要である場合が多いという点が挙げられるだろう。勿論、特定の職務、例えばサービス管理責任者（児童発達支援管理責任者）は資格を有していない限り従事できない役職となるが、日常的な支援を受け持つ支援員等の場合、資格の有無を問わず従事することが可能である。これは、大学などで教職課程を履修し「教員免許」取得を必要とする学校教員とは大きく異なる点であろう。つまり、福祉施設においては、これまで障害や支援実施に関する基礎的なカリキュラムや研修等を受ける機会もほぼなかったコンサルティも含まれる可能性が高い。さらに、福祉施設においては、いわゆるパート職員の割合も高く（例えば、仙台市，2021）、常勤職員と比較すると時間的制約から研修等の機会にそもそも恵まれないコンサルティが存在することも事実である。このようなコンサルティ・グループ内の支援に関する知識や技術のばらつきは、正確かつ一貫した支援実施（介入の整合性）を困難にし、クライアントの行動上の課題解決を難しいものとしてしまう可能性があるだろう。よって、コンサルタントは、常に福祉施設のコンサルティ・グループ内における支援技術のばらつきにも対応した次のような配慮を行

うべきだと考えられる。まず、コンサルタントから提供されるクライアントに対する支援方法が、いずれのコンサルティにとっても実施しやすいものとする事である。例えば、支援に要する時間的負担が最小限で、多忙なコンサルティの業務ルーティンを大きく崩すことなく行える支援内容をいくつかのパターンで用意できるとよいだろう。実際、本研究にて実施したいずれの行動コンサルテーションにおいても、コンサルタントはコンサルティ（コンサルティ・グループ）との支援方法に関する協議の場で、負担の少ないであろう支援方法を複数提案するように努めていた。なお、一見簡便な支援方法であったとしても、特に支援の経験の浅いコンサルティにとっては実施に困難さを感じてしまうことがある。この状況を防ぐためには、コンサルタントから提案する支援内容を、より“具体化”しておくことが一つの手段と言える。例えば、「適切な行動の後にほめる」という支援を行う際には、どこで、どのタイミングで、誰が、どのような言葉で誉めるなど具体的にしておくといふと考えられる。事実、植田・松岡（2020）においては、一部のコンサルティが「ほめるタイミングが難しい」という思いを漏らしており、一見当たり前のように見える支援内容であってもコンサルティにとっては実施が難しい場合があるため、留意する必要があるだろう。そしてクライアントに対する支援方法の決定において、研究1や4ではコンサルティ・グループとコンサルタントとの協議を行っていた。これにより、コンサルティ・グループが福祉施設の状況に応じた無理のない支援方法を選択することができ、コンサルティにかかる負担感の軽減および継続的支援につながったと考えられる。事実、研究1、4のコンサルティらによる事後評価において「負担感がなかった」と回答していた。さらにコンサルティ・グループによる介入の整合性を維持するため、コンサルティの支援実施を支える環境整備を複層的に行うことも並んで重要である。植田・松岡（2020）や研究1では、コンサルティ・グループの支援環境の整備として、コンサルタントは、支援方法が示された「支援マニュアル」の作成、クライアントやコンサルティ・グループの行動の変化表などが記載された「結果表」の掲示、場合によっては支援の場で直接的にコンサルティにクライアントへの称賛のタイミングを教示するなど、あらゆる方法を駆使しつつ、コンサルティの支援実施を支えていた。加えてコンサルティ・グループ全体の面談の他に、各コンサルティへ「個別

面談」を行っていた。これにより、支援に対する肯定的なフィードバックを行うことができたほか、必要に応じて支援実施に関する修正を個別に行った。これらを複合的に行った結果、コンサルティ・グループによる一貫した支援実施を実現し、クライアントの肯定的な変化をもたらすことができた。

このように、複数のコンサルティが参画する行動コンサルテーションにおいては、各コンサルティが有する支援技術のばらつきに留意し、いずれのコンサルティにとっても実施しやすい支援の提案、コンサルティ・グループ全員との支援方法の協議実施、コンサルティに対してあらゆるサポートやバックアップを用意・実行することで、コンサルティ・グループによる正確かつ一貫した支援実施を支えることができると考えられる。

また、コンサルティ・グループによる一貫した支援実施においては、コンサルティ同士が互いにコミュニケーションを取りつつ、コンサルティ・グループの協働性やチーム力を高めていくことが必要不可欠である（船木，2016）。これに関連して研究1における事後評価においては、「(コンサルティ)それぞれが出来ることや良さを生かしながらつながって支援ができた」、「チームで支援することは福祉には特に必要だと思った」などコンサルティ・グループによる協働的な支援実施を行うことができた旨のコメントがコンサルティらより示されていた。また研究4における一部のコンサルティによる事後評価においても、コンサルティ間でのクライアントに関する共通理解に関する感想が綴られていた。これは、研究1、4にて実施していたコンサルティ・グループとコンサルタントとの面談が、コンサルティ同士のコミュニケーションの場としての機能も果たしたと考えられる。実際、研究1、4においては、コンサルティ・グループとコンサルタントとの協議の場を設けた際、コンサルティ同士がクライアントへの支援に関する悩みを共感し合ったり、支援効果を共に喜び合ったりするなどの様子が見受けられていた。また、これによってコンサルティらが、お互い共通した悩みを抱えつつ、協働的に支援を行っていく「チーム」であるという認識を抱きやすくなり（二瓶，2018）、職員らによる連携した支援実施につながったと考えられる。事実、研究1では、コンサルティらがクライアントの支援に関する情報を積極的に共有しつつ、相補的に支援を実施していた様子も観察されていた。よって、コンサルティ・グループとコンサルタントとの面談は、コンサルティ・

グループ内の支援実施に関するコミュニケーションを促進させ、結果的にコンサルティ・グループ内の連携した支援実施へとつながっていく可能性があると考えられる。

さて、ここからは話題を転換し、福祉施設におけるクライアントの行動記録方法について述べていきたい。この結果は、これまでの学校場面中心の行動コンサルテーションにおいても同様の指摘がなされているが、福祉施設においても行動記録の継続的な実施に課題が示されていた(大石・加藤, 2004)。例えば、研究1の介入期においては、コンサルティ・グループによるクライアントの行動記録の継続が困難になり、結果的にコンサルタントによる定期的な訪問時にインタビュー形式で記録を確認する方法に移行していた。また、研究2では、バーンアウト傾向を示すコンサルティが行動記録を取ることに強い拒否感を示したことを報告している。これは、行動コンサルテーション全体の課題であるが、時にコンサルティによるクライアントの行動記録それ自体が、コンサルティの負担感を強めてしまいかねない(加藤・大石, 2004) ことが改めて示された結果だと言えよう。その一方で、客観的な行動記録はコンサルティによる支援効果の実感をより高めていくために必要な要素であることに相違はない。よって、行動記録による負担のかからないように簡便な記録用紙を作成(例えば、✓をつけるだけで記録が完了する形式など)する、または事前にどの程度の時間、どの場所でどのような事柄を記録する等をコンサルティに明確に伝えた上でコンサルタントの直接観察による行動記録を行うなどの対応が考えられるだろう。ただ、そもそも第三者による観察等が行われる機会が稀である福祉施設においては、コンサルタントの直接観察による行動記録もコンサルティの負担感を極端に高めてしまう可能性があることに留意しておく必要がある(植田・松岡, 2020)。この点においては、定期的に授業参観や研究授業などにおいて外部人材が来訪し、直接観察をする機会が一定ある学校とは状況を異にする部分であろう。よって、ビデオカメラによる記録やビデオカメラを用いて別室にてモニタリングを行いコンサルタントの存在をコンサルティに意識させないような記録方法を適用する、記録方法を簡便にしつつ施設職員(内部人材)に記録を依頼する等を行う必要があるだろう。このようにクライアントの行動記録に関しては、行動コンサルテーションを実施する福祉施設やコンサルティの状況に

よって柔軟に対応する必要があるため、コンサルティとコンサルタントとの協議を行い、負担感の低い記録方法をコンサルティ（あるいはコンサルティ・グループ）が選択していく機会を設ける必要もあるだろう。

このように福祉施設における行動コンサルテーション実践においては、コンサルティ・グループが参画する可能性が高いことを念頭に置いた標的行動および支援方法の決定などに関する協議の実施、負担感の少ない記録方法の選択などに殊に留意する必要があると考えられる。

第3項 個別支援計画に基づく支援への適用

先述のように研究4では、クライアントの個別支援計画を標的行動選定の際に参考とする場面があった。福祉施設において、この個別支援計画の作成およびこれに基づく支援、継続的な評価の実施は、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準」第一章第三条において定められている。そして実際の支援現場では、福祉施設のサービス管理責任者（児童発達支援管理責任者）が、クライアントやその保護者のニーズ・状況等に応じて個別支援計画を作成し、これを基に支援実施を担当するコンサルティが支援を提供する。また、サービス管理責任者が定期的なモニタリングを実施し、支援内容や目標の見直し・改善を行っていく等、まさしく福祉施設における支援体制の中軸となるツールである。このような支援に関する計画の立案から実施、見直し・改善という循環的プロセスは、学校教育においても障害のある児童生徒が有する教育的ニーズに対応した指導や支援実施を目的とした「個別の教育支援計画」や「個別の指導計画」がある（小坂・姉崎，2011）。そしてこれらが円滑に実施されるようなサポートとしての行動コンサルテーション実践および効果の検討、ノウハウの適用等が既に試みられている（加藤・大石，2004，2011；国立特別支援教育総合研究所，2007等）。そして研究4では、標的行動選定の参考としてであったものの、福祉施設においてそれらに準ずる機能を有している個別支援計画に示されたクライアントの課題に対して、行動コンサルテーションによる支援を実施し、その効果が示されていた。よって、福祉施設における個別支援計画を中軸とした支援プロセスに対して、このような行動コンサルテーション実践およびそのノウハウの適用を積極的に行っていくことが、より効果的な支援体制を築い

ていくためには重要であると同時に、福祉施設の文脈に適合した行動コンサルテーション実践のあり方の一つとしても考えられるだろう。ただ一方で研究4は、既に作成された個別支援計画に記載されていたクライアントの課題解決に向けた行動コンサルテーションを実施しており、個別支援計画の作成（改善）段階においては行動コンサルテーションによるサポートは行われていなかった。クライアントに対する適切な支援提供を行っていくためには、個別支援計画作成（改善）段階から、クライアントの変化を数値化できるような支援目標を設定し、支援効果をより客観的に評価していくことが重要であることは自明である。よって今後は、福祉施設における個別支援計画に関する一連の過程（個別支援計画作成から実施、モニタリングによる見直し・改善）を包括した行動コンサルテーション実践の効果検証も必要となろう。このように福祉施設における行動コンサルテーションにおいては、外部コンサルタントによる行動コンサルテーションをコンサルティらが受け入れやすくなるように「協働的」であることを強調した行動コンサルテーションに関する事前説明やコンサルタントのより高い対人関係スキルが求められること、コンサルティ・グループが参画することを念頭に置いた支援環境整備へ殊に配慮を要すること、コンサルティによるクライアントの行動記録方法に関して柔軟な対応が求められること、個別支援計画を中軸とした支援体制にその適用の場があることが示された。しかしながら、これらのみが福祉施設の文脈の全てではなく、今後も福祉施設における行動コンサルテーション実践を蓄積しつつ、福祉施設の文脈に適合した行動コンサルテーションのあり方の検討が引き続き必要である。

第2節 コンサルティの安定した職務継続促進への効果

第1項 バーンアウト軽減および離職防止に関する効果

本研究における研究2、3、4では、福祉施設における行動コンサルテーションを実施し、福祉施設の文脈により適合した行動コンサルテーション実践の検討を行いつつ、コンサルティの安定的な職務継続促進への効果を重ねて検討した。

研究2においては、バーンアウト傾向を示すコンサルティに対する行動コンサルテーション実践の効果を検討した。先述のように、バーンアウトを示

すコンサルティは、支援や業務に対する自信の喪失や意欲低下から、最終的に休職や離職を選択してしまうことが多いとされ（久保，2007）、研究2において行動コンサルテーションに参加したコンサルティも、クライアントの行動上の課題に悩みを抱え、支援に対する自信を失った結果、離職したい旨を上司に相談するほどの状況にあった。そこで、このコンサルティが特に対応に悩んでいたクライアントの行動上の課題改善に向けた行動コンサルテーションを行った結果、クライアントの肯定的な変化のみならず、コンサルティは支援に対する意欲を取り戻し、離職希望を撤回するに至った。この結果の要因は、コンサルティが直面していたクライアントの行動上の課題が改善したことに加え、バーンアウト傾向を示すコンサルティに対して、次の点において細心の注意を払いつつ行動コンサルテーションを行ったことにあるだろう。まず、コンサルタントは、研究2全体を通して、クライアントに対して「傾聴」と「共感」、そして「肯定」を念頭に置いた言動を徹底して心掛けていた。先述のように研究2のコンサルティは、研究開始前より自身の支援に対して否定的な発言を多く口にする等、自信を喪失した状況であった。さらに、事業所からの離職意向を示すなど、支援遂行自体に嫌悪感を伴っていたと考えられ、コンサルティが少しでも不安を感じてしまった場合は、支援実施自体を忌避してしまう可能性があった。そのためAさんに否定的なイメージを感じさせないような「寄り添う」姿勢を示したことで、バーンアウト傾向を示すコンサルティであってもコンサルタントによる相談支援（行動コンサルテーション）を受け入れやすくなったと考えられる。次に支援にかかるコンサルティへの負担をできる限り軽減した点である。研究2におけるコンサルティは、支援に対して非常に消極的な面を有し、支援実施に対する負担感を抱きやすい状況にあると予想された。よって、コンサルティにとって負担感を伴わない支援内容を提案し、コンサルティに負担がかかると予想されるものを可能な範囲で簡略化（例えば、面談回数、クライアントの行動記録など）するなどの配慮を行ったため支援を継続できたと考えられる。また、このコンサルティは、著しく自尊感情が低下し、支援に対しても自信を持つことが難しい状況にあると考えられた。そこで、コンサルタントがコンサルティに対して支援実施に対する肯定的なフィードバックを積極的に行い、コンサルティが行った支援の効果をより実感できるように強く努めた。

これにより、コンサルティの自己有用感（自信）の回復にもつなげることができたと考えられる。その一方で、福祉施設のコンサルティの抱える悩みや課題は、まさしく多様である。例えば先述の船木（2016）では、給与や福利厚生等のいわゆる待遇面改善もコンサルティが強く求めていることを明らかにしており、行動コンサルテーションによる支援が、様々な理由によりバーンアウトや離職意向を示す全てのコンサルティの職務継続促進に効果を示すかどうかは厳しいところであろう。しかしながら、先述の配慮を行いつつ行動コンサルテーションを行うことで、クライアントの支援に悩みを抱えているコンサルティのバーンアウト傾向を一定改善でき、実際的な離職防止につながるなど、コンサルティの安定した職務継続に効果がある可能性を示すことができたと言える。

次に研究3では、福祉施設が外部人材との関わりが非常に乏しいことを踏まえ、その実施回数は限定的ながら外部人材を招くことがある「職員研修」の機会を活用し、コンサルティ2名に対して行動コンサルテーションを行い、その効果性を検討した。その結果、コンサルティらに実施したTK-ABAの正答率が向上し、コンサルティの応用行動分析学に基づく知識や支援技術獲得を一定図ることができた。そのためにコンサルタントは、応用行動分析学に関する簡単なレクチャーを行った。加えて、コンサルティがコンサルタントの援助を受けつつ、実際の支援場面におけるクライアントの標的行動に関する分析や支援方法を検討し、これを実施した。これが支援実施の演習的機能を果たし、コンサルティによる応用行動分析学に関する知識や支援技術獲得をより促すことができたと考えられる。これに関連して、先述のように応用行動分析学に則った支援技術等をコンサルティが獲得することでバーンアウト・リスクが軽減されたという報告がある（奈良ら，2017）。また田中（2017）は、障害者福祉施設に従事するコンサルティの直面する職業上の困難を乗り越え、適応する力を高めておくことが、バーンアウトの予防に効果がある可能性を示している。そこで、研究3のような職員研修を通して、クライアントへの行動上の課題解決に関するスキルを高めておくことは、なおのことコンサルティの安定した職務継続を促進することができると考えられる。その一方で研究3において、行動コンサルテーションによる職員研修を受けて以降、コンサルティによる長期的な職務継続がなされたかまでは確

認ができていない。また、この職員研修を1度受けたのみでは、応用行動分析学に基づく知識の獲得には不十分な面が見受けられた。よって今後、研究3のコンサルティによる職務継続がなされているかどうかの継続的なモニターや、同様の職員研修を繰り返し実施した効果の検討などが求められるだろう。

第2項 支援に対するモチベーション向上の効果

福祉施設においては、先述のようにコンサルティの日常的な支援実施を支えるツールである個別支援計画を中軸に据えて、PDCA（P：計画（個別支援計画の作成）、D：実行（個別支援計画に基づき支援を実施）、C：チェック（到達度、支援有効性などの評価）、A：対応・改善（個別支援計画の見直し））による循環的な支援プロセスを構築することで継続的かつ質の高い支援提供を目指す。しかしながら、特に「評価」の段階において多く課題が見受けられ、結果的に支援が円滑に進められていなかったり、コンサルティによる支援効果の実感が抱きづらかったりする現状が指摘されていた（井手添, 2010；津田, 2010 など）。そこで研究4における行動コンサルテーションでは、個別支援計画に示されていたクライアントが有する課題を観察可能な標的行動に定め直した。これに伴って達成すべき支援目標やそのための支援内容が明確となり、結果としてクライアントの行動上の課題が改善だけでなく、個別支援計画に示されていた課題に関しても肯定的な変容が見受けられた。またコンサルティ・グループによる事後評価において、支援に対する意欲やモチベーションが向上した旨の発言が散見された。これは、個別支援計画に示されていたクライアントが有する課題を観察可能な標的行動に定め直したことで、コンサルティによる支援成果を可視化できた（つまり「C：評価」が可能となった）ため、クライアントの肯定的な変化をコンサルティ・グループが実感しやすくなったのではないだろうか。コンサルティが支援効果を強く実感できることは、継続的な支援実施には必要不可欠な要素であることは言うまでもないだろう。よって行動コンサルテーションが、個別支援計画に基づく支援実施に対しても有効なサポート方法であったと同時に、コンサルティの日常的な支援実施に対する意欲やモチベーション向上にも一定の効果があると考えられる。

また研究4のみならず、本研究において行動コンサルテーションに参加し

た多くのコンサルティからは、クライアントへの支援効果を強く実感しつつ、「頑張ればできると感じた」（研究1のコンサルティによる事後評価）、「利用者に関わるのが楽しい」、「やりがいを感じる」（研究2のコンサルティによる事後評価）、「もっと支援について学びたい」（研究4のコンサルティによる事後評価）、他職員も「生き生きしている」（研究4のコンサルティ（管理者）による事後評価）など、支援実施について意欲的な発言が多く見受けられた。これは、先述のような行動コンサルテーション実践によって、クライアントの行動上の課題が改善していくことをコンサルティが実感しやすい環境を整えることができたためと考えられる。言い換えれば、行動コンサルテーション実践によるサポートは、福祉施設におけるコンサルティにとって、支援実施しやすいだけでなく、支援実施に対するモチベーションも高まる職場環境につながるといってよいだろう。

第3項 コンサルティ同士のコミュニケーション促進の効果

二瓶（2018）は介護福祉分野において、コンサルティ同士が支援成果を確認し合い、褒め合うことが「楽しく仕事をする職場風土」を醸成し、結果的にコンサルティの離職防止に作用する可能性を示している。この状況は、同福祉分野でもある障害者福祉においても同様であろう。ただし、コンサルティがこれらを行うためには、実際的な支援場面において支援効果が示されていることが前提となる。そこで本研究では、福祉施設での行動コンサルテーション実践により、バーンアウト傾向を示すコンサルティの支援実施に対するフォロー体制を築く、職員研修を通して支援に関する資質向上を図る、個別支援計画を基とした日常的な支援実施をサポートすることで、コンサルティの支援環境を整備しつつ、クライアントの肯定的な変化や課題改善をもたらすことができた。また、先述のように支援に関わるコンサルティらが参加する協議の場を設けることで、この成果をコンサルティ同士が共有する場、つまりコミュニケーション機会の確保にもつながった。これらにより、コンサルティらが支援効果を強く実感しつつ、コンサルティ同士で支援効果を報告・褒め合うことができたと考察された。つまり、福祉施設における行動コンサルテーション実践が、先述の船木（2016）や二瓶（2018）が指摘したようなコンサルティのコミュニケーション面においても肯定的な変容をもたらし、コンサルティの離職防止にもつながる可能性も示されたと言えよう。

以上のように、本研究において実施した福祉施設での行動コンサルテーションは、全国社会福祉協議会（2021）が掲げていたような、クライアントの支援に携わるコンサルティの「働きやすく、やりがいの感じられる福祉の職場づくり」にもつながり、コンサルティの安定した職務継続促進に一定の効果を示すことができたと考察される。ただその一方で、コンサルティの安定的な職務継続には、先にも触れているようにクライアントへの支援に関する困難解決やコンサルティ同士のコミュニケーション不足解消だけでは不十分であることは言うまでもない。例えば、コンサルティの処遇面（給与、職員配置や労働時間等の勤務形態等）改善（船木，2016）もコンサルティの職務継続促進には必要不可欠な要素であり、組織全体、延いては社会全体の課題として取り組んでいくことが求められるだろう（全国社会福祉協議会，2021）。

第3節 今後の展望

第1項 行動コンサルテーション実践の効果性の検証・深化

ここからは、障害者福祉施設における効果的行動コンサルテーション実践のあり方に関する今後の展望について考察したい。

本研究では、障害のあるクライアントが福祉施設に通うことで支援を受ける、いわゆる「通所施設」である就労継続支援B型事業所、日中一時支援事業所、児童発達支援事業所において行動コンサルテーションを実施した。また大石・高橋（2004）は、利用者が日常生活を過ごす「入所施設」において行動コンサルテーションを実施し、その効果性を示している。言い換えれば、我が国の福祉施設における行動コンサルテーションは、福祉施設内でクライアントが支援を受ける通所施設および入所施設に偏りが生じている現状が見て取れる。その一方で、クライアントの居宅にコンサルティが訪問することで支援を提供している福祉施設も存在する（例えば、居宅介護など）。そして、訪問先のクライアントの行動上の課題に直面しているコンサルティは一定数以上存在すると考えられるが、クライアントの居宅等へ訪問をすることで支援を提供する福祉施設における行動コンサルテーションの実施事例は報告されておらず、これらを含む全ての福祉施設に対する有効性の検証は不十分と言わざるを得ない。よって、先述のように障害者福祉施設の文脈に

より適合した効果的行動コンサルテーションをより深考していくためにも、行動コンサルテーション実施報告の見受けられない在宅支援を行う事業所を含む様々な福祉施設に対して積極的に行動コンサルテーションを行い、実践の蓄積と検討を進めていく必要があるだろう。

また本研究では、福祉施設の文脈により適合した行動コンサルテーションのあり方やコンサルティの安定的な職務継続促進（バーンアウト軽減および離職防止、バーンアウト予防、支援に対するモチベーション維持）の効果および課題について検討を試みたが、いずれにおいても単一の事例から考察するにとどまっていた。本来、それぞれの効果性等をより客観的に明らかにするためには、一定同様の条件下での行動コンサルテーション実践を複数行い（例えば、バーンアウトを示すコンサルティを対象とした行動コンサルテーション実践等）つつ、結果を比較・検討することが必要であったと考えられる。しかしながら、各福祉施設が抱えている課題や状況は千差万別であり、一定同様の条件下で行動コンサルテーション実践を同時的に行っていくこと自体が困難であった。よって、引き続き福祉施設における行動コンサルテーション実践を蓄積しつつ、一定同様の条件下で実施されたケースを比較・検討し、その効果性や課題をより明確なものにしていく必要があるだろう。

加えて、本研究において、コンサルティの安定的な職務継続促進に関する効果検討のために実施された各行動コンサルテーションは、それぞれ異なる福祉施設で実施されており、同一福祉施設においてこれらを複合的に実施した効果についての検討には及ばなかった。先述のように各福祉施設が有する状況や課題は大きく異なり、本研究のように、それぞれの福祉施設が有する実情や課題に焦点を絞りつつ、行動コンサルテーション実践によるサポートを導入していく方法もあろう。しかしながら研究3では、1回限りの行動コンサルテーション実践だけではコンサルティが応用行動分析学に基づく知識や支援技術を獲得するには不十分な面も見受けられた。よって、コンサルティの支援の質向上に向けては、行動コンサルテーションによる支援を継続的かつ繰り返し行う必要があるだろう。例えば行動コンサルテーションによる職員研修の実施に加えて個別支援計画による円滑な支援遂行を支える行動コンサルテーションを複合的に行うことができれば、コンサルティの支援に関する資質向上および職務継続促進を効果的に図ることもできるだろう。

そのためにも同一福祉施設において、行動コンサルテーション実践を複合的に実施した効果の検討を行う必要があると考える。

第2項 行動コンサルテーション導入プロセスの構築

本論の序論において、障害福祉において行動コンサルテーションによる支援導入に至るまでの道筋が確立されていないことで、福祉施設が支援ニーズを示していたとしても、結果的に実施まで至らないことを課題として指摘した。一方で、本研究にて実施された行動コンサルテーションのうち研究1、2、3はコンサルタントとコンサルティ(コンサルティ・グループであれば、一部のコンサルティ等)が既に関係性を有していたことで導入に結び付いたものであった。研究4に関しても、研究3で参加したコンサルティ(管理者)が、支援について悩んでいた研究4の福祉施設のコンサルティ(管理者)にコンサルタントを紹介したことで、実施に至ったものであった。しかし、多くの福祉施設がこのような外部人材とのつながりやネットワークを有しているとは限らず、行動コンサルテーション支援が行き届かない状況は変化していない。この課題に関して、例えば宇部市(2022)では、その地域における障害や支援に関する専門家等を紹介する冊子を作成し、学校や福祉施設等に配布している。これには、それぞれの紹介された専門家の職業や肩書、専門領域・分野が記されており、学校や福祉施設等はこれを参考にしつつ、外部講師による研修などの実施を計画することがある。このような冊子に行動コンサルテーションによる支援を導入できる専門家も記載することで、応用行動分析学や行動コンサルテーションに関する専門家との結びつきやネットワークを有していなかった福祉施設においても行動コンサルテーションによる支援を導入するきっかけとして活用することができる。よって、このようにそもそも福祉施設が行動コンサルテーションによる支援を導入していくための外部人材とのコンタクト方法の確立を目指す必要があるだろう。

第3項 福祉施設内人材のコンサルタント養成

上記の一方で、福祉施設において行動コンサルテーションによる支援を提供している外部人材(コンサルタント)は非常に限られていることも課題として指摘した。例えば、福祉施設においてクライアントの行動上の課題が示された場合や、コンサルティに対する研修、あるいは職務継続に関する危機的状況(例えば、クライアントの行動上の課題に苦慮してバーンアウトを示

しているコンサルティ)に陥った等の度に、外部人材による行動コンサルテーションを導入してくことには限界がある。また、研究2のようにバーンアウト傾向を示すコンサルティに対しては、より専門的な対応を早急に行う必要があると考えられるが、外部人材による介入(行動コンサルテーション)機会をうかがううちに、より問題が深刻化してしまうこともあるだろう。加えて、先述のように植田・松岡(2020)は、外部人材による介入が、福祉施設のコンサルティに想像以上の負担感を抱かせてしまう面を指摘していた。一方で、場合によっては外部専門家からの支援に依存してしまうという指摘もある(例えば、後上, 2010)。これらの状況に鑑み、今後は各福祉施設内において自立的に問題解決を図ることができるように、内部人材をコンサルタントとして養成する等、福祉施設内の人材を活用しつつ行動コンサルテーションを実施できる環境を整えることが求められるだろう。

上記に関連して原・井澤(2021)は、保育所の管理職的立場にある保育士歴20年以上の主任保育士2名を対象とし、「支援会議」を進行できる内部コンサルタントの育成を試み、その効果を報告している。このような取り組みは、保育所や福祉施設全体の問題解決能力を向上させることができ、外部人材に強く依存することなく、クライアントの行動上の課題を自発的に解決していくことができるようになると考えられる。しかしながら現状は、このような内部コンサルタント養成に関する研究への参加機会は極めて稀であり、障害福祉分野において行動コンサルテーションを学ぶ(コンサルタント養成を受ける)機会は、ほぼ皆無である。よって、福祉施設職員が行動コンサルテーションを学べる研修の場の拡充が早急に求められる。

これに関連して、先述のように行動コンサルテーションにおけるコンサルタント養成に向けた研究が主に教育分野で進められている(脇ら, 2018; 脇・須藤, 2020)。また、校内人材である特別支援教育コーディネーターがコンサルタント役を担いつつ、行動コンサルテーションを実践する試みも行われる(例えば、若林ら, 2016)など、支援実施のキーパーソンがコンサルタントとなり、学校内のコンサルティによる支援遂行を支える枠組みが検討されている。その一方、福祉施設内において、上記同様、支援遂行のキーパーソンとなる役職となりえるのが「サービス管理責任者(児童発達支援管理責任者)」である(国立障害者リハビリテーションセンター, 2017)。サービス管

理責任者とは、福祉施設において各クライアントのアセスメントや個別支援計画の作成、定期的な振り返り・評価など、クライアントに対する一連の支援提供プロセス全般に関する業務を担いつつ、クライアントへの直接支援を担うコンサルティの支援に関する助言者としての役割も果たすなど、福祉施設全体における支援の中心的役職である（藤川，2020）。この役職に就くためには、一定の実務経験に加え、先述の業務内容に関する専門的知識や技術の獲得を図る「サービス管理責任者等研修」受講を通し、サービス管理責任者資格を取得することが必須となっている。しかしながら厚生労働省（2017b）は、サービス管理責任者に任ぜられた職員の多くが、他職員に対する技術的な指導助言に対して自信を持つことができていないことを指摘している。福祉施設内の支援推進の要となるサービス管理責任者による指導助言を含む相談支援は、現場でクライアントへの直接支援を担うコンサルティにとっていわば“命綱”であると言ってよい。その一方で、サービス管理責任者等研修においては、個別支援計画を立案するための基礎基本的なプロセスや他職種連携の概要等を教授すること等が中心であり、コンサルテーションを含む相談支援の具体的な知識・技術の提供には至っていないのが現実である。そこで上記「サービス管理責任者等研修」の場を活用し、相談支援技術である行動コンサルテーションに関する知識・技能を獲得する機会をサービス管理責任者等研修受講者に提供できるとよいと考える。これにより、福祉施設が、外部人材に依存することなく、行動コンサルテーションを実施できる環境を整えることができ、クライアントの行動上の課題を一定自立的に解決していくことも可能となるだろう。さらに、先述のようにサービス管理責任者は個別支援計画に関する職務を中心となって行う重要な役職である。このサービス管理責任者が各福祉施設でコンサルタントの役割を果たすことができれば、研究4のように行動コンサルテーションを応用し、個別支援計画を中心とした支援実施を福祉施設内で円滑に推進することもできよう。

また、福祉施設において組織全体のマネジメントを担う「管理者」にとっても、行動コンサルテーションの知識を有することのメリットがあると考えられる。管理者とは、施設全体の職員や業務等の管理を一元的に行う管理職であり、現場の支援者を含む職員全員の職務状況を管理する役割も含まれている。先述のように福祉施設においては、職員のバーンアウトや離職率の高

さが問題となっている（久保，2007）が、この要因の一つが、職員の業務に対する自己肯定感の低さにもあると考えられる（寶田，2014）。そこで、管理者が行動コンサルテーションのノウハウを生かし、部下であるコンサルティが抱える業務に関する悩みや課題を具体的なかつ客観的な標的行動に置き換えつつ業務に対する効果的な対応（支援）の提案等を行い、さらにコンサルティの支援行動や日常における業務遂行行動に対して「～の支援はとてもよかったですね」、「支援の効果が出てきましたね」、「～の業務をやってくれて助かりました、ありがとう」等、支援や業務に対する動機付けを高める肯定的な声掛けなどを行うことは、なおのことコンサルティの職務継続促進につながっていくだろう。このことは島宗（2000，2015）が、企業や職場の部下等が有する悩みや課題の効果的な解決方法の一つとして、応用行動分析学に基づいた「パフォーマンス・マネジメント」を紹介していることから、その高い効果を期待できると考えられる。なお、障害福祉における管理者に任用されるためには先述のサービス管理責任者とは違い、いくつかの要件を満たす必要がある（例えば、社会福祉事業に2年以上従事など）ものの、現状、管理者研修受講等の必要がない。よって、管理者任用のための研修受講を必須化しつつ、行動コンサルテーションや応用行動分析学に関する知識獲得を図る研修を実施する、加えて各都道府県の社会福祉協議会による行動コンサルテーションに関する知識や支援技術を学ぶセミナー等を定期的に設定し、参加を呼び掛けていく等が考えられるだろう。このように福祉施設内のサービス管理責任者や管理者等の内部人材がコンサルタントを担うことができれば、研究3のコンサルティが切望したように、職員研修の一環としての行動コンサルテーションを福祉施設の状況や必要に応じて定期的実施できるようになるとも考えられる。さらに、福祉施設内における人材を活かすことは、福祉施設の文脈に適合した行動コンサルテーション実践としても重要な視点となっていくだろう。これらを踏まえ、福祉施設における内部人材を対象としたコンサルタント養成に関する検討が今後の展望として期待される。

第4項 他職域への適用

我が国においては、少子高齢化による労働人口減少が懸念されており、あらゆる職域における企業や組織が運営されていく上で従業員（コンサルティ）

の職務継続促進は必要不可欠な視点である（山本，2013）。例えば、看護師や学校教員などのバーンアウトや離職に関する課題は福祉施設と同様に非常に深刻であり、これまでも様々な取り組みや検討が行われている（例えば、加藤・尾崎，2010；上野，2014など）。また、障害者就労支援事業所ではクライアントの働く場として、いわゆる喫茶や食堂などの「飲食店」を営む事業所が一定数存在する（例えば、渡辺，2018）。しかし厚生労働省（2020b）によると、「宿泊業・飲食サービス業」の離職率は26.9%と全産業の中で最も高い数値を示しており、「飲食サービス業」は、従業員の職務継続に関する大きな課題を抱えた職域である。本研究では、行動コンサルテーション実践により「福祉施設」に勤めるコンサルティにおける職務継続促進を図ることのできる可能性を示した。無論、コンサルティを取り巻く状況や課題はそれぞれの職域で異なることは自明であり、その全てにおいて行動コンサルテーションが有効的な手段になるとは決して断言できないが、このノウハウは他職種のコンサルティにとって一定有効である可能性もある（例えば、島宗，2000，2015）。よって福祉施設のみならず、上記飲食サービス業を含む他職域においても行動コンサルテーション実践によるコンサルティの安定的な職務継続促進の検討が広がっていき、社会で働く人にとって「働きやすく、やりがいのある」職場、社会の醸成に向けた取り組みがより進んでいくことも期待したい。

【謝辞】

本研究を実施するにあたり、各研究にご参加をいただきました皆様に心よりお礼申し上げます。本当にありがとうございました。

本論文の執筆にあたり、ご指導とご鞭撻を賜りました山口大学教育学部 松岡勝彦 教授に深く感謝申し上げます。松岡先生には、学部時代からご指導を頂き、研究の世界の魅力も教えていただきました。また研究指導だけでなく、私自身心身ともに消耗し、研究自体を諦めかけていた時に、温かく前向きなお言葉で励ましてくださり、ここまで研究を続けることができました。本当にありがとうございました。同大学同学部須藤邦彦 准教授には、学部時代から、勉学や研究のことにとどまらず様々なサポートをいただきました。須藤先生の明るく優しい励ましにいつも救われていました。また同研究室の諸氏にも深く感謝しております。そして本研究に関してたくさんの貴重なご示唆を頂きました山口大学大学院東アジア研究科の先生方に心より感謝申し上げます。

最後に、常に私の思いを尊重し、温かく見守ってくれた両親、家族に対して、深い感謝の意を表して謝辞と致します。

【 参考文献 】

- Alberto, P. A., & Troutman, A. C. (1999) *Applied Behavior Analysis for Teachers*. 5th. Prentice Hall. (佐久間徹・谷晋二・大野裕史監訳 (2004) はじめての応用行動分析. 日本語版第2版. 二瓶社.)
- Bergan, J. R., & Kratochwill, T. R. (1990) *Behavioral consultation and therapy*. New York: Plenum.
- Brigman, G., Mullis, F., Webb, L., & White, J. (2005) *School Counselor Consultation: Skills for Working Effectively with Parents, Teachers, and Other School Personnel*. John Wiley & Sons. (谷島弘仁監訳 (2012) 学校コンサルテーション入門—よりよい協働のための知識とスキル—.金子書房.)
- Caplan, G. (1970) *The theory and practice of mental health consultation*. New York: Basic Books.
- 道城裕貴 (2012) 通常学級において学級全体に行った行動コンサルテーションの効果. *行動療法*, 38 (2), 117-129.
- Carr, J. E., & Wilder, D. A. (1998) *Functional Assessment and Intervention. - A Guide to Understanding Problem Behavior-*. HIGH Tide Press. (園山茂樹訳 (2002) 入門 問題行動の機能的アセスメントと介入. 二瓶社.)
- D'Zurilla, T. J., & Goldfried, M. R. (1971). Problem solving and behavior modification. *Journal of Abnormal Psychology*, 78, 107-126.
- Erchul, W. P., & Martens, B. K., (2002) *SCHOOL CONSULTATION SECOND EDITION*. Springer Science + Business Media. (大石幸二監訳 (2008) 『学校コンサルテーション 統合モデルによる特別支援教育の推進』. 学苑社.)
- 衛藤進吉 (2013) 対人サービス業務でのメンタルヘルス. *日本農村医学会雑誌*, 61 (6), 840-853.
- 藤川雄一 (2020) 障害者総合支援法及び児童福祉法における相談支援 (サービス提供) の基本. 日本相談支援専門員協議会監修・小沢温編集, *障害者相談支援従事者研修テキスト*. 第3章 - 2, 180-197.
- 藤野好美 (2001) 社会福祉従事者のバーンアウトとストレスについての研究. *社会福祉学*, 42 (1), 137-149.
- 藤原慶二 (2009) 地域社会と社会福祉施設のあり方に関する一考察--「施設の

- 社会化」の展開と課題. 関西福祉大学社会福祉学部研究紀要, 12, 27-33.
- 藤原直子 (2019) 特別な支援を必要とする少年に関わる少年院職員への研修の実践 — 応用行動分析を取り入れた研修の効果 —. 特殊教育学研究, 57 (1), 59-68.
- 藤原直子・大野裕史・日上耕司・久保義郎・佐田久真貴・松永美希 (2010) 「気になる子」を担当する幼稚園教諭への集団コンサルテーションプログラムの効果. 行動療法研究, 36 (2), 159-173.
- 藤原義博 (1997) 応用行動分析学の基礎知識. 小林重雄監修・山本淳一・加藤哲文編著, 応用行動分析学入門 障害児者のコミュニケーション行動の実現を目指す, 第2章, 26-39. 学苑社.
- 船木幸弘 (2016) 職場のコミュニケーションと組織マネジメントの留意点 : 社会福祉職場のコミュニケーションに関する調査結果の考察を通して. 藤女子大学 QOL 研究所紀要, 11 (1), 47-55.
- 福祉医療機構 (2021) 2020 年度 障害福祉サービス事業所等の人材確保に関するアンケート調査. https://www.wam.go.jp/hp/wp-content/uploads/210331_No017.detail.pdf.
- 後上鐵夫 (2010) 地域支援としての学校コンサルテーション活動とその課題. 国立特別支援教育総合研究所教育相談年報, 31, 1-6.
- Gresham, F. M., (1989) Assessment of treatment integrity in school consultation and prereferral intervention. *School Psychology Review*, 18, 37-50.
- 長谷部慶章・中村真理 (2005) 知的障害施設職員のバーンアウト傾向とその関連要因. 特殊教育学研究 43 (4), 267-277.
- 長谷部慶章・中村真理 (2009) 知的障害施設職員のバーンアウト関連要因の因果モデル. 特殊教育学研究 47 (3), 147-153.
- 長谷川真季・松岡勝彦 (2018) 長期研修派遣教員による在籍校への行動コンサルテーション実践 : 通常の学級に在籍する特別な教育ニーズのある児童と担任及び支援員への教育的支援. 山口大学教育学部研究論叢, 67, 141-146.
- 平澤紀子・藤原義博・山本淳一・佐田東彰・小田智志 (2003) 教育・福祉現場における積極的行動支援の確実な成果の実現に関する検討. 行動分析学研究, 18 (2), 108-119.
- 原康行・井澤信三 (2021) 保育所における支援会議を通じた内部コンサルタン

- ト育成方法の検討－発話内容・内省，保育所全体の意識と行動の変容に注目して－. 教育実践学論集，22，69-82.
- 寶田玲子（2014）ヒューマンサービス分野における対人援助職の職務満足とバーンアウトに影響する要因について：文献レビューより. 関西福祉科学大学紀要. (18), 1-14.
- 井手添洋子（2010）福祉サービスの質の向上への取り組みの現状と第三者評価の課題. 鳥取短期大学研究紀要. 62, 25-32.
- 井上清子・石川洋子・会沢信彦（2007）保育者が感じている問題とカウンセリングニーズ. 生活科学研究. 29, 61-69.
- 石井祐理子（2016）地域福祉活動における社会福祉施設の役割に関する一考察. 京都光華女子大学京都光華女子大学短期大学部研究紀要, 54, 137-147.
- 石川愛（2019）認知症の行動・心理症状（BPSD）の行動コンサルテーションの手順化に関する研究. 筑波大学大学院博士論文.
- 岩坂秀巳（2012）困っている子をほめて育てる ペアレント・トレーニングガイドブック. じほう.
- 梶正義・藤田継道（2006）通常学級に在籍するLD・ADHD等が疑われる児童への教育的支援—通常学級担任へのコンサルテーションによる授業逸脱行動の改善—. 特殊教育学研究, 44(4), 243-252.
- 加藤栄子・尾崎フサ子（2010）経験4年以下の看護職者に対する職務継続支援の検討. 群馬県立県民健康科学大学紀要, 5, 19-28.
- 加藤哲文（2001）学校支援における行動コンサルテーションの役割. 日本行動分析学会年次大会プログラム・発表論文集 (19), 43-. 日本行動分析学会.
- 加藤哲文・野口和也（2004）特別支援教育における「行動コンサルテーション」の必要性. 加藤哲文・大石幸二編著，特別支援教育を支える行動コンサルテーション—連携と共同を実現するためのシステムと技法—，第4章，42-64. 学苑社.
- 加藤哲文・大石幸二（2004）特別支援教育を支える行動コンサルテーション—連携と協働を実現するためのシステムと技法—. 学苑社.
- 加藤哲文・大石幸二（2011）学校支援に活かす行動コンサルテーション実践ハンドブック—特別支援教育を踏まえた生徒指導・教育相談への展開—. 学苑社.

- 川上知幸（2020）児童養護施設職員が抱える困難と小規模化の課題に関する一考察. 名古屋短期大学研究紀要, 58, 121-132.
- 北野裕貴（2015）障害者福祉施設における応用行動分析学的アプローチに基づく研修の効果性について - 強度行動障害者の問題行動に対する実践的アプローチを通して -. 特別支援教育専修年報, 7, 1-4.
- 古田島恵津子・長澤正樹・松岡勝彦（2006）新たな行動コンサルテーションモデル：COMPAS による問題行動の支援-通常学級に在籍する ADHD のある児童を対象に-. LD 研究, 15 (2), 171-182.
- 国立障害者リハビリテーションセンター（2017）サービス管理責任者等の役割と業務（講義資料）. <http://www.rehab.go.jp/College/japanese/kenshu/2017/files/1-04.pdf>.
- 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. ジアース教育新社.
- 小坂みゆき・姉崎弘（2011）小学校における「個別の教育支援計画」及び「個別の指導計画」の作成・策定と活用 - 有機的な支援の連携をめざして -. 三重大学教育学部研究紀要, 62, 153-159.
- 厚生労働省（2017a）障害福祉サービス等について. <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu-Kikakuka/0000167010.pdf>.
- 厚生労働省（2017b）厚生労働省平成28年度障害者総合福祉推進事業 サービス管理責任者等の業務実態の把握と質の確保に関する調査研究事業 報告書. <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000194654.pdf>.
- 厚生労働省（2020a）障害福祉分野の最近の動向. <https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/000591643.pdf>.
- 厚生労働省（2020b）令和2年雇用動向調査結果の概要. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/21-2/index.html><https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/21-2/dl/gaikyou.pdf>.
- 厚生労働省（2021）障害児通所支援の現状等について. <https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/000801033.pdf>.
- 久保真人（1998）ストレスとバーンアウトとの関係 -バーンアウトはストレ

- ンか？一．産業・組織心理学研究， 12 (1), 5-15.
- 久保真人 (1999) ヒューマン・サービス従事者におけるバーンアウトとソーシャル・サポートとの関係．大阪教育大学紀要 第IV部門：教育科学， 48 (1), 139-147.
- 久保真人 (2007) バーンアウト(燃え尽き症候群)--ヒューマンサービス職のストレス．日本労働研究雑誌， 558, 54-64.
- 久保真人・田尾雅夫 (1991) バーンアウト--概念と症状,因果関係について．心理学評論， 34, 412 -431.
- 久保真人・田尾雅夫 (1992) バーンアウトの測定．心理学評論， 35 (3), 361-376.
- 倉光晃子 (2011) 行動問題のある利用者への支援技術向上を目指した施設コンサルテーションの取り組み．福祉心理学研究， 8 (1), 34-38.
- 倉光晃子・園山茂樹 (2009) 知的障害者施設における職員の支援パフォーマンスに対する成果マネジメント・プログラムの効果：自傷行動を示す自閉性障害利用者に対する余暇支援遂行における検討．障害科学研究， 33, 67-81.
- Lill, J. D., Bassingthwaite, B. J., & Cox, J. L., (2021) Applying behavioral analytic consultation to schools to assess and treat a student's elopement. *Psychology in the Schools*, 59, 1032– 1045. <https://doi.org/10.1002/pits.22489> .
- Maslach, C. (1976) Burned-out. *Human Behavior*, 5, (9), 16–22.
- 柘千晶・橋本創一・杉岡千宏・熊谷亮・宮崎義成 (2018) 全国の特別支援学校における地域教育相談活動の調査報告．学校教育学研究論集， 37, 1-12.
- 松岡勝彦 (2007) 通常学級における特別支援のための継続的行動コンサルテーションの効果．特殊教育学研究， 45 (2), 97-106.
- 松岡勝彦 (2021) 幼児教育への行動コンサルテーション実践のさらなる発展を目指して．発達障害研究， 43 (2), 205-213.
- 松岡勝彦・加藤哲文 (2004) 行動コンサルテーションの特徴．加藤哲文・大石幸二編著，特別支援教育を支える行動コンサルテーションー連携と共同を実現するためのシステムと技法ー，第3章，28-41. 学苑社.
- 松下浩之・園山繁樹 (2008)．自閉性障害児の余暇活動における活動スケジュール利用の効果に関する事例的検討．特殊教育学研究， 46, 253-263.

- 松下浩之・園山繁樹（2013）新規刺激の提示や活動の切り替えに困難を示す自閉性障害児における活動スケジュールを用いた支援. 特殊教育学研究, 51, (3), 279-289.
- 松上利夫（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. 41, (2), 164-169.
- Medway, F. J. (1979) How effective is school consultation? A review of recent research. *Journal of School Psychology*, 17(3), 275-282.
- 三宅康勝・横川真二・吉利宗久（2008）小・中学校における特別支援教育コーディネーターの職務と校内体制. 岡山大学教育実践総合センター紀要, 8, (1), 117-126.
- 文部科学省（2003）今後の特別支援教育の在り方について（最終報告）. http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/054/shiryo/attach/1361204.htm.
- 文部科学省（2004）小・中学校における LD（学習障害）, ADHD（注意欠陥/多動性障害）, 高機能自閉症の児童生徒への教育支援体制の整備のためのガイドライン（試案）. https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/material/1298152.htm.
- 文部科学省（2012）通常の学級に在籍する発達障害の可能性のある特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査結果について. <https://www.mext.go.jp/kaigisiryoo/content/000140037.pdf>.
- 文部科学省（2017）発達障害を含む障害のある幼児児童生徒に対する教育支援体制整備ガイドライン—発達障害等の可能性の段階から、教育的ニーズに気付き、支え、つなぐために—. https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/micro_detail/_icsFiles/afieldfile/2017/10/13/1383809_1.pdf.
- 森弘昌代・松岡勝彦（2007）高機能自閉症児における食事中の離席行動に対する行動コンサルテーションの効果. *LD 研究*, 16 (3), 355-364.
- 村田泰弘（2014）我が国における知的障害者及び発達障害者の行動問題に関わる調査研究の動向と課題—支援体制や介入方法を中心に—. *日本福祉大学社会福祉論集*. 130, 209-218.
- 村田洋子・松岡勝彦（2022）公立特別支援学校に在籍する ASD 生徒における他害の兆候となる行動を低減するための行動コンサルテーション実践. 山口

- 大学教育学部研究論叢, 71, 191-197.
- 中川智晴・野中俊介・嶋田洋徳 (2017) わが国の通常学級における行動コンサルテーションに関する研究動向. 早稲田大学臨床心理学研究, 17 (1), 115-125.
- 中野周子・松岡勝彦 (2012) アスペルガー障害のある児童に対する行動コンサルテーションの効果：食事マナーの向上をめざして. LD 研究, 21 (2), 259-269.
- 奈良理央 (2019) 知的障害支援施設における行動コンサルテーションの実践可能性と職員のバーンアウト・リスク軽減への応用. 弘前大学大学院博士論文.
- 奈良理央・増田貴人・大石幸二 (2017) 行動コンサルテーションによる知的障害者支援施設職員の知識・態度の変容とバーンアウト・リスクの軽減. 発達障害研究, 39 (4), 400-410.
- 奈良理央・長尾かおる・増田貴人 (2016) 行動連鎖に困難を示す自閉症児への行動コンサルテーションの効果 —トークン・エコノミー法と強化基準変更によるカード理解の促進—. 弘前大学教育学部紀要, 116 (2), 1-8.
- 成瀬雄一 (2015) 新任幼稚園教諭の抱える困難に関する行動コンサルテーション. 武蔵野短期大学研究紀要, 29, 233-239.
- 成瀬雄一 (2021) 幼稚園教諭に対する行動コンサルテーションの取り組みについて - SEIQoL-DW を用いたワークアズライフ. 武蔵野短期大学研究紀要, 35, 11-15.
- Noell, G. H., Duhon, G. J., Gatti, S. L., & Connell, J. E., (2002) Consultation, Follow-up, and Implementation of Behavior Management Interventions in General Education. *School Psychology Review*, 31, (2), 217-234.
- 二瓶哲 (2018) 介護施設における、楽しく仕事をする職場風土が及ぼすメンバーの職務満足への影響—離職防止につなげるための視点から—. 日本大学大学院総合社会情報研究科紀要, 19, 153-160.
- 野田航 (2018) 基礎学力向上のための学校コンサルテーション. 奥田健次編著・柘植雅義監修, 教師と学校が変わる行動コンサルテーション, 第4章, 27-34. 金子書房.

- 野口和也・加藤哲文（2010）教育場面における行動コンサルテーションの介入
整合性の促進：フォローアップ方略の構成要素の検討. 行動療法研究, 36
(2), 147-158.
- 野口和也・大橋智・大石幸二（2012）私立幼稚園における発達障害児への「柔
軟な指導」を実現するための行動コンサルテーション. コミュニティ心理学
研究, 15 (2), 117-135.
- 野呂文行・藤村愛（2002）機能的アセスメントを用いた注意欠陥・多動性障害
児童の授業準備行動への教室介入. 行動療法学研究, 28 (2), 71-82.
- 岡田信吾・下山真衣・石山貴章（2016）A市における新人特別支援教育コーデ
ィネーターの意識調査. 就実論叢, (45), 255-261.
- 岡村章司（2014）学校との協働を通じた行動問題を示す発達障害児の保護者へ
の支援—コンジョイント行動コンサルテーションを中心に—. 特殊教育学研究,
52, 305-315.
- 岡村章司・藤田継道（2021）場面緘黙と不登校を呈した自閉スペクトラム症児
に対する協働型行動コンサルテーション. LD研究, 30 (2), 152-164.
- 荻野昌秀（2020）保育所における行動コンサルテーションの効果—個別的支
援とクラスワイドアプローチ—. 特殊教育学研究, 58 (3), 177-186.
- O'Neill, R. E., Horner, R. H., Albin, R. W., Sprague, J. R., Storey, K., &
Newton, J. S. (1997) Functional assessment and program development for
problem behavior: A practical handbook (2nd ed). Pacific Grove, CA :
Brooks/Cole. (茨木俊夫（監修）三田地昭典・三田地真実監訳（2003）子ど
もの視点で考える問題行動解決支援ハンドブック.学苑社.)
- 大平眞太郎（2020）障害者総合支援法等の理念・現状とサービス提供プロセス
及びその他関連する法律等に関する理解. 日本相談支援専門員協議会監修・
小沢温編集, 障害者相談支援従事者研修テキスト. 第3章 - 1, 128-179.
- 大石幸二（2015）行動コンサルテーション—実践と研究の現在位置—. コミュ
ニティ心理学研究, 18(2), 175-185.
- 大石幸二（2016）行動コンサルテーションに関するわが国の研究動向—学校に
おける発達障害児の支援に関する研究と実践—. 特殊教育学研究, 54(1), 47-
56.
- 大石幸二・高橋淳子（2006）障害福祉施設の対人援助サービスにおけるチー

- ム・アプローチの専門性向上に関する研究-行動コンサルテーションの適用
- . 明星大学研究紀要, 42, 151-166.
- 大久保賢一 (2018) 学校コンサルテーションと School-wide Positive Behavior Support (SWPBS). 奥田健次編著, 教師と学校が変わる学校コンサルテーション. 第3章, 19-26. 金子書房.
- 大対香奈子 (2018) 通常学校における行動コンサルテーション. 奥田健次編著, 教師と学校が変わる学校コンサルテーション, 第5章, 35-42. 金子書房.
- 榊原洋一・佐藤暁 (2014) 発達障害のある子のサポートブックー保育・教育の現場から寄せられた学習困難・不適切行動へのすぐできる対応策2800. 学研.
- 仙台市健康福祉局障害企画課 (2021) 障害福祉分野における人材確保・定着状況に関する障害福祉事業所所属職員へのアンケート結果. https://www.city.sendai.jp/kenko-kikaku/jinzai/documents/jinnzai_houkoku_1.pdf.
- Sheridan, S. M., Kratochwill, T. R., & Elliott, S. N., (1990) Behavioral Consultation with Parents and Teachers: Delivering Treatment for Socially Withdrawn Children at Home and School. *School Psychology Review*, 19 (1), 33-52.
- Sheridan, S. M., Salmon, D., Kratochwill, T. R., & Rotto, P. J. C. (1992) A conceptual model for the expansion of behavioral consultation training. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 3.
- Sheridan, S. M., Welch, M., & Orme, S. F. (1996) Is consultation effective? A review of outcome research. *Remedial and Special Education*, 17(6), 341-354.
- 島宗理 (2000) パフォーマンス・マネジメント - 問題解決のための行動分析学 - . 米田出版.
- 島宗理 (2015) 強い部下を育てる! 強いチームを作る! リーダーのための行動分析学入門. 日本実業出版社.
- Skinner, B. F. (1953) *Science and human behavior*. Macmillan. (河合伊六・長谷川芳典・高山巖・藤田継道・園田順一・平川忠敏・杉若弘子・藤本光孝・望月昭・大河内浩人・関口由香訳 (2003) 科学と人間行動. 二瓶社.)

- Sulzer-Azaroff, B., Bailey, J. S., & Ackley, J. B. E. (1988) Parent, staff, and teacher training. In B. Sulzer-Azaroff, R. M. Drabman, R. D. Greer, R. V. Hall, B. A. Iwata, & S. G. O'Leary (Eds.), Behavior analysis in education: From the Journal of Applied Behavior Analysis (vol. 3). University of Kansas: The Society for the Experimental Analysis of Behavior, Inc., Lawrence, KS, 667-723.
- 鈴木ひみこ (2010) 日本における行動コンサルテーション研究の課題と展望. 人文論究, 59 (4), 181-196.
- 鈴木ひみこ・米山直樹 (2011) 特別支援学校における知的障害をもつ生徒の問題行動に対する行動コンサルテーションの効果. 臨床教育心理学研究, 37, 1-9.
- 高橋幸子 (2007) 障害幼児在籍の幼稚園・保育所のニーズに応える特別支援学校のセンター的機能の検討. 科学研究費助成事業.
- 田中善大・馬場ちはる・鈴木ひみこ・松見淳子 (2014) 指導的立場の保育士を対象とした応用行動分析の研修プログラムの効果 - 適切行動に対する言語称賛スキルの向上 -. 特殊教育学研究, 52 (3), 169-179.
- 田中裕貴 (2017) 障害者福祉施設に従事する対人援助職者のレジリエンスとバーンアウトの関連. 日本健康心理学会大会発表論文集 30 (0), 122.
- 谷普二・大尾弥生 (2011) ABA 基礎知識理解到達度テスト(TK-ABA)の作成と妥当性の検討. 行動療法研究, 37, (3), 171-182.
- 津田耕一 (2010) 障害者の「個別支援計画」作成に向けての現状と課題. 総合福祉科学研究, 1, 39-48.
- 柘植雅義・宇野宏幸・石橋由紀子 (2007) 特別支援教育コーディネーターに関する全国悉皆調査—国内の全公立幼稚園、小学校、中学校、高等学校、盲・聾・養護学校の校長及び特別支援教育コーディネーターを対象に—.兵庫教育大学教育・社会調査研究センター第1年次報告書.
- 宇部市障害福祉課 (2022) 令和四年度版「障害」をテーマとした講演・研修会用講師リスト～全ての人々が安心して暮らせる共生社会を目指して～. https://www.city.ube.yamaguchi.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/005/335/r4koushirisuto.pdf.
- 上野徳美 (2014) 学校教員のストレスとメンタルヘルス—燃え尽きを予防する

一. 教育実践総合センター紀要, 31, 1-16.

内田一成 (2004) 知的障害者入所施設における応用行動分析の広範な使用 : 組織行動マネジメントについての臨床的研究. 行動分析学研究, 19 (2), 124-136.

植田隆博・松岡勝彦 (2014) 発達障害のある成人における長時間入浴行動の改善-保護者を含めた行動コンサルテーションを通して-. 自閉症スペクトラム研究, 11 (2), 55-62.

植田隆博・松岡勝彦 (2020) ASD 成人における業務遂行中に不適切発言をする行動の改善 - 就労継続支援 B 型事業所職員への行動コンサルテーションの実践を通して -. 自閉症スペクトラム研究 17 (2), 41-49.

梅永雄二 (2010) 発達障害の人の就労支援ハンドブック-自閉症スペクトラムを中心に-. 金剛出版.

梅永雄二 (2015) 15 歳までに始めたい! 発達障害の子のライフスキル・トレーニング. 講談社.

若林上総・中野聡・加藤哲文 (2016) 定時制高等学校における行動コンサルテーションの実践を通じた教師の介入厳密性を高める支援の検討. 行動分析学研究 30 (2), 145-156.

脇貴典 (2019) 学校コンサルタンタ養成トレーニングにおけるコンサルテーションスキル獲得に関する研究. 山口大学大学院東アジア研究科博士論文.

脇貴典・須藤邦彦 (2020) 特別支援教育コーディネーターへの集中トレーニングによるコンサルテーションスキルの獲得と維持. 教育心理学研究, 68(1), 33-49.

脇貴典・須藤邦彦・大石幸二 (2018) 対人関係スキルを含む行動コンサルタント養成トレーニングーコンサルテーションスキルの獲得およびコンサルティによる評価の視点から-. 特殊教育学研究, 56 (4), 219-230.

渡辺裕子 (2018) 障害者就労訓練の場としての公共施設内飲食店における運営の課題 : NPO 法人の事例を通して. 駿河台経済論集, 28, (1), 21-47.

Wickstrom, K. F., La Fleur, L. H., & Witt, J. C. (1998) An analysis of treatment integrity in school-based behavioral consultation. *School Psychology Quarterly*, 13, 141-154.

William O'Donohue. & Kyle, E. Ferguson. (2001) *The Psychology of B. F.*

- Skinner. Sage Publications, Inc. (佐久間徹監訳 (2005) スキナーの心理学 応用行動分析学 (ABA) の誕生. 二瓶社.)
- Wilkinson, L. A. (1997). School-based behavioral consultation: Delivering treatment for children's externalizing behavior in the classroom. *Journal of Educational and Psychological Consultation*. 8, 255–276.
- Witt, J. C., Gresham, F. M., & Noell, G. H. (1996) What's behavioral about behavioral consultation. *Journal of Education and Psychological Consultation*, 7, 327–344.
- 山本寛 (2013) 戦略的人的資源管理における従業員のリテンション・マネジメント : 文献展望と仮説の構築. *青山経営論集*, 42, (1), 137-155.
- 山本和郎 (1978) 総説 コンサルテーションの理論と実際. *精神衛生研究*, 25, 1–19.
- 山本和郎 (1986) コミュニティ心理学-地域臨床の理論と実践-. 東京大学出版会.
- 米沢谷将・柘植雅義 (2020) 小学校1年生通常の学級担任への授業コンサルテーション-コンサルティの支援実行を促進するためのコンサルタントの計画的な介入のフェードアウトの検討-. *LD研究* 29 . (3), 170-183.
- 全国社会福祉協議会 (2018) 障害福祉サービスの利用について 地域社会における共生の実現に向けて. <https://www.mhlw.go.jp/tenji/dl/file01-01.pdf>.
- 全国社会福祉協議会 (2021) 地域を支える福祉人材確保・育成・定着のための取組方策 2021. <https://www.shakyo.or.jp/tsuite/jigyo/research/20210513seisaku/index.html>.