

## インド哲学の五蘊「色・受・想・行・識」を用いた行動分析

大分県発達障がい者支援センター センター長 五十嵐猛

### ◎ねらい

インド哲学の五蘊を用いることで、対人関係や発達支援に付随する精神作用を分析し、支援内容について職員間の共通認識を深めるとともに、支援者のメタ認知を高める。

### ◎五蘊とは

仏教用語として経典のなかでも頻繁に使用されている言葉であり、仏教が考える「人間の構成要素の基本」となっています。

もともとは仏陀が人間の物質的な部分と精神的な部分を科学的にとらえて5つに細分化させたアイデアであり、インド哲学をベースとしています。

この五蘊を詳しく解説すると、人間は1つの肉体的要素と、4つの精神的要素の、合わせて5つの要素で構成されており、その5つにはそれぞれ専門的な名称がつけられています。もともとサンスクリット語（インドの言語）の言葉を、中国で漢字に訳した文字が日本でも目にする事の多い「色受想行識」です。

- ルーパ (RUPA) = 色
- ヴェダナー (VEDANA) = 受
- サムジャナ (SAMJHANA) = 想
- サンスカーラ (SANSKHARA) = 行
- ヴィジュニャーナ (VIJNANA) = 識

この中国語を日本語に直すと以下のように訳されます。

- 色 (しき) → 事物
- 受 (じゅ) → 感受 (印象)
- 想 (そう) → 表象 (イメージ)
- 行 (ぎょう) → 意志 (行為)
- 識 (しき) → 認識 (結果)

この5つの要素がどのように関係し合って人間を構成しているのか、以下に例をあげながら解説します。

5つのうち、色だけは物質的なものを意味する言葉です。物質的な母体がなければ、精神的な機能もなくなります。精神的な作用に対して形のある事物を「色」を要素の1つと捉えるため、人間でいえば形状を表す部分（目、鼻、口、髪の毛や血液など）であり、世の中の物体として存在するものはすべて「色」となります。例えば、人間「色」の前に、動物「色」が現れた時。このように「色」と「色」が出会うことで人間が動物を認識すると

いった精神作用が働くことになりませんが、この「色」に対する認識の過程を4つに細分化して加えたものが五蘊となります。「色」以外の受、想、行、識はすべて精神的な作用をさしています。「色」に対する精神作用を4つの要素に分類することで、精神構成を科学的に理解しようとする試みです。具体的に解説しますと、「受」は感受作用を指しており、「動物を動物だ」、「動物をライオンだ」と認識する作用をさします。「想」とは、表象作用を指しており、動物やライオンを「危険」とか「かわいい」とイメージする作用をさします。「行」とは、意思作用であり、「危険だから逃げよう」或いは、「かわいいから触れよう」と行動に結び付く意思作用をさします。「識」とは、一連の流れから出た意思作用に対する結果を認識する作用であり、「危険だから逃げて良かった」「また来たら逃げよう」というように、その結果をもとに「受」「想」「行」を繰り返したり、修正したりする行為等につながっていきます。

#### ◎五蘊を行動分析に用いた理由

人は最初に「色」の個体に対して「受」のレベルで「動物」を「動物」と捉えていても、知識や経験をもとに「動物」を「ライオン」や「うさぎ」と具体的に把握することができますようになります。ライオンとうさぎでは、「想」の段階で全く異なる表象作用が生じるため、それに連動して「色」に対する「行」や「識」にも変化が派生していきますが、この変化を教育や経験の効果とも言い換えることができます。この変化を支援現場で捉えなおしてみると、「ライオンみたいに怖い人」と「ウサギみたいにやさしい支援者」では、利用者の反応も大きく違ってくることが想定されます。すると、利用者の「行」や「識」にも影響を及ぼして変化させることから、当法人の理念である「受容的交流理論」や「対人支援のコペルニクスの転回」の意味を具体的・理論的に説明しやすくなり、支援者のメタ認知を手助けしやすくなると考えました。言い換えると、利用者の変化を望むためには、支援者自身が「ライオンみたいに恐ろしい支援者」から「ウサギみたいなかわいい支援者」に変身することが望まれていることを具体的に伝達しやすくなるため、利用者の変化が目の前にいる支援者の働き如何にかかっていることを支援者自身が客観的に意識しやすくなり、知識や技術を主体的に習得しようとする姿勢が高まっていくことが期待できます。

#### ◎ABA（応用行動分析）との対比

以下、ABA（応用行動分析）と五蘊を比較しながら受容的交流理論に基づいた「ていねいな保育」や「ていねいな支援」を考察してみます。

ABAの代表となるABC機能分析では、以下の3つで行動を分析しています。

「○○のときに」 Antecedents（先行条件）

「△△をしたら」 Behavior（行動）

「□□になった」 Consequences（結果）

例えば、小さい子どもが買い物先で泣いてお菓子を欲しがる時

A	お菓子が欲しい
B	泣いて大騒ぎする
C	お菓子を買ってもらえる

と行動を整理してみますと、Bの不適応な行動結果が本人の要求を通す手段となっていることが明らかになります。

そのため、この不適応行動を改善するためには、

A	お菓子が欲しい
B	泣いて大騒ぎする
C	お菓子を買ってもらえない

というように、不適応行動が結果にもたらすメリットを無くしていくように消極的な対応を通して行動の改善を期待していくようにします。

次に、不適応行動に対する教育的なアプローチについても考えてみます。

A	お菓子が欲しい
B	お願いをする
C	お菓子を買ってもらえる

このように、不適応な行動を社会的な行為への誘導に向けて能動的に関わりながら行動の改善を期待していくようにします。

この先行行動を、五蘊を通して見直してみると、下記のように心理的な流れをもう少し丁寧に確認していくことができるようになります。

色：RU（事物）	お菓子
受：VE（印象）	チョコレート
想：SAM（イメージ）	美味しいだろう
行：SAN（行為）	暴れて手に入れよう
識：VI（結果）	暴れたら、もらうことができたので、また暴れよう

ABC機能分析は対象者に行動の変化を求める指標にはなるのですが、生活の中で周囲との関係性により生み出されてしまっている行動障害については、利用者側の要求に隠されている周りへの印象やイメージを探索することが行動改善への鍵になっている場合も少なくありません。そこで、社会的モデルや合理的配慮の観点からも、下記のように行動改善へのプロセスを五蘊を通して利用者自分との関係を客観的に捉えてみることにしました。

色：RU（事物）	お菓子
受：VE（印象）	チョコレート
想：SAM（イメージ）	美味しいだろう
行：SAN（行為）	暴れて手に入れよう
識：VI（結果）	暴れたら、もらうことができなかったため、他の方法を試みよう

このように、先行行動が通用しないことを利用者自身が悟り、目的の達成を目指して新たな行動に意識が向かい始めた段階で教育的なアプローチが行動改善に効果的であることを場面毎に対比させながら考察してみます。

色：RU（事物）	お菓子
受：VE（印象）	チョコレート
想：SAM（イメージ）	美味しいだろう
行：SAN（行為）	要求に応じてみよう
識：VI（結果）	頼んだら、もらうことができたので、また頼もう

教育的アプローチによる行動改善後も五蘊を使った分析をかけてみることで、利用者の行動を関係性の視点からストーリー的に理解を深めることができました。続けて、「人を見ると唾をはく」という利用者の行動をABC機能分析と比較しながら心理的な流れを追ってみることにします。

まず、先の行動課題をABC機能分析で捉えてみます。

A	人を見ると
B	唾をはく
C	周囲に怒られる

このように行動を整理すると、Bの不適切な行動がCの結果を生み出すことがわかったので、同様の行動が続く場合には、下記のようにCの結果やBの行動へのアプローチを通しながら行動の改善を期待していくようにします。

A	人を見ると
B	唾をはく
C	周囲は反応しない

適応行動への強化に向けて

A	人を見ると
B	唾をはかない
C	周囲に褒められる

このようにABC機能分析に基づいてジェントルティーチングなどの方法論で関わると、確かにその場面で唾を吐く行為自体は減っていくことはありますが、本分析方法だけでは利用者の行動を優先的に捉えてしまい、本人の心理的な過程に目を向けにくくなったり、自分への印象を省みたり、本人が周りに向けているイメージをチームで伝達したり共有しにくくなってしまふことに違和感を持ち続けていました。現場では個別的な支援が常に求められ、成功事例も失敗事例もケースバイケースであることが少なくありません。そのため、大学機関等が行うアンケート調査などのような量的な分析を参考にしながらも、事例毎に質的な分析力が常々求められています。例えば、自閉症支援の現場では利用者に叩かれる支援者と叩かれにくい支援者との支援内容の違いを説明できにくいといったジレンマを常に抱えており、客観的な自己分析力を高めていくことができない支援者は感情に流されて行動してしまい、自信を喪失して支援現場から離れていきます。また、自閉症者は行

動を汎化しにくい特性から、施設生活の中で改善した行動が違った場面では振り出しに戻されて繰り返されることも少なくありません。そのため、地域移行をすすめていくためには、理解を伴う変化や成長が周囲に必ず求められてきます。こうした実情をふまえて、支援者による教育的アプローチについても続けて考察をすすめてみたいと思います。

A	唾を吐かれない
B	唾を吐く前に握手をする（支援者側から）
C	よく褒める

利用者が支援者に対してポジティブなイメージがあれば、上記のように期待通りの反応があるかもしれませんが、支援者へのイメージが悪い場合には、予測とは全く異なる結果が生じることもあります。現場ではネガティブな感情がある人から握手を強要された場合、不快なイメージが募り、逃避行為やさらに危険な行動にエスカレートすることで、行動障害を強めてしまうことも少なくありません。

このように、ABC機能分析では、人への印象やイメージまで踏み込みにくいことから、対人関係が付きまとう支援現場においては、支援者の力量を整理しにくい印象がありました。しかし、現場では人への認識、関係性の改善を支援することで、行動が変化することも数多く経験していることから、もっと利用者から見た支援者の印象やイメージにも触れやすくなる方法を模索したところ、4半世紀前に大学の教員養成課程で学んだインド哲学の五蘊を通して分析を試みることで伝達共有できる内容を広げることができました。

先の「人を見ると唾をはく」利用者の事例について、五蘊を用いて対応する職員間の違いを解説してみます。

まず、関係性の悪い人との交流における行動を分析してみました。

色：事物	人（新人）
受：印象	ライオンみたいな人
想：イメージ	自分を脅かす人だろう
行：行為	遠ざけるように唾を吐いてみよう
識：結果	唾を吐いたら、 近寄らなくなることがわかったので、続けてみよう

次に、関係性が良好である人との交流における行動を分析してみました。

色：事物	人（ベテラン）
受：印象	母みたいな人
想：イメージ	自分を大切にしてくれるだろう
行：行為	仲良くするために握手をしてみよう
識：結果	握手を求めたら、「うれしい」と笑顔で応じてくれた 好感を持ったので、その人を大事にしよう

このように、五蘊を通じた分析では、人の行為に対する精神要素にも触れることから、目には見えにくい利用者から支援者に対する印象やイメージを捉えやすくなるため、ABC分析の補助ツールとして活用できるものと思われます。また、この分析方法を活用すること

で支援者が自分自身のイメージを把握しながら利用者の行動変化を求めていくといったメタ認知をOJTの中で高めやすくなるかもしれないとも考えました。例えば、支援者としての質や技術の向上するためには、ライオンの印象やイメージを母親（ウサギ）に変えることを目的にしながら、ウサギ主任からライオン指導員に対してスーパービジョンを通して客観的な見方を促すことが必要になるわけですが、その際に、ライオン後輩がウサギ先輩と自分を対比する際の手助けになることを期待することができるようになると思います。

### ◎二者関係の対比

続いて、新人職員とベテラン職員の前で反応が異なる利用者についても五蘊を用いて分析してみました。

#### ○新人

色：RU	人（支援者 A）
受：VE	頼りない新人ウサギ
想：SAM	自分の事を知らないので頼りにならないだろう
行：SAN	どんな人が確かめるために大声を出してみよう
識：VI	大声を出したら、逃げていった 自分の気持ちが伝わらないことがわかったので、相手にするのをやめよう

#### ○ベテラン

色：RU	人（支援者 B）
受：VE	頼れるベテランウサギ
想：SAM	自分のことをよく理解してくれているだろう
行：SAN	今日の余暇も楽しめるようにお願いしよう
識：VI	いつも通り活動に応じたら、 余暇を保障してもらえたので、この関係を大切にしよう

この対比から、新人ウサギがベテランウサギのように、利用者から困りの解決や余暇を保障してくれるウサギとしての印象（VE）やイメージ（SAM）を構築させていくためには、ストレングスモデルに基づいた配慮内容をベテランウサギからスーパーバイズを受けながら関係性を深めていく必要があることを認識しやすくなります。

### ◎三項関係による対比

更に、この理論を三項関係にも当てはめて分析することも試みてみました。

以下、作業に参加したがない利用者への支援に際して、新人とベテランに対する利用者側の認識と行動の違いを三項関係から考察してみることにします。

#### ○新人

RU	人（支援者 A）	状況（集団）
VE	新人ウサギ	作業
SAM	頼りにならないだろう	周りの音がうるさいだろう

SAN	関わらないように大声を出してみよう	その場から去るために大声を出してみよう
VI	大声を出して威嚇したら、 離れてもらえた 近寄らなくなることがわかったので、続けてみよう	大声を出して騒いだら、 誘いをあきらめてもらえた 行かなくて済むことがわかったので、 次回もしてみよう

○ベテラン

RU	人（支援者B）	状況（集団）
VE	ベテランウサギ	作業
SAM	苦手なことを分かってくれるだろう	周りの音がうるさいだろう
SAN	困ったらお願いしよう	その場から離れられるように頼んでみよう
VI	アクションしたら、音が嫌な事に 気付いてもらえた 頼りにできる人とわかったので、 次回もお願いしよう	ウサギに頼んでみたら、 イヤーマフを用意してもらえた イヤーマフが安心なことがわかったので、 困ったら使おう

この事例分析では、利用者の特性に応じた環境構成が対人関係を好転させていく要因にもつながっていることを明らかにさせることができました。

続いて、他傷をする利用者への支援に際して、新人とベテランに対する利用者側の認識と行動の違いについてもマインドストーリーを追って考察してみました。

○新人

RU	人（支援者A）	人（利用者B）
VE	新人ウサギ	他利用者
SAM	どんな人だろう	いつも自分の苦手なことをするだろう
SAN	確かめるために叩いてみよう	近づけないように叩いてみよう
VI	叩いてみたら、 怒り出した 自分の意図が伝わりにくいことが わかったので、関わることはやめ よう	近づいてきたので叩いてみたら、 遠くに逃げていった 叩くと効果があることがわかったので、 次回もしてみよう

○ベテラン

RU	人（支援者B）	人（利用者B）
VE	ベテランウサギ	他利用者
SAM	苦手なことを分かってくれるだろう	いつも自分の苦手なことをするだろう
SAN	困ったらお願いしてみよう	近づかないようにしよう

VI	他利用者が苦手な事を伝えたら、 触られて嫌だったことを代弁して くれた 自分の気持ちに理解があるとわか ったので、困ったたら頼りにしよ う	ウサギに頼んでみたら、 別の部屋を用意してもらえた 別の部屋で作業をして良いことがわか ったので、次回もお願いしよう
----	--	---

このように、他利用者からの視点を交えるなど、多角的に捉えていくことで支援者同士の役割を確認したり、ベテラン支援者の認識や行動を参考にしやすくなるなど、新人だけでなく、職員間でも共通の見方を広げることができました。

### ◎受容的交流理論の応用

受容的交流理論（Accepting Related Theory）とは、保育協会の理事長や自閉症協会の会長等を歴任された自閉療育の第一人者でもある石井哲夫氏が実践を通して保育界や発達障害支援に影響を与えてきた関係性に基づいた支援理論であり、「自閉症療育はていねいに保育することである」、「マインドストーリーを追わなければ人の行動は見えてこない」、「自分自身を変える努力をする、ということは自閉症支援に取り組む場合、不可欠である」等、数々の指針が謳われています。これらの指針を実感していくためには、OJTの中でスーパーバイズを受けていくことは欠かせませんが、本分析方法を用いることで、受容的交流理論の理解をより深めやすくなるものと思われます。また、支援者が利用者だけでなく、自分自身の心情も含めて支援環境を客観視することでメタ認知を高められるため、スーパーバイザーとしての素地を養っていくことも期待することができます。こうした期待をふまえながら、受容的交流理論に基づいた実践事例を本分析表に当て嵌めて考察を続けてみます。

### ○関係性の変化に伴う行動変容1期

利用者→支援者

支援者→利用者

色：RU	人（支援者A）	色：RU	人（利用者A）
受：VE	新人ウサギ	受：VE	利用者
想：SAM	自分の事を知らないので頼りにならないだろう	想：SAM	自分の事を知らないので不安だろう
行：SAN	どんな人なのか確かめるために大声を出してみよう	行：SAN	味方であることを伝えるように自己紹介を試みよう
識：VI	大声を出したら、「私に慣れていないから心配したんだね」と言われた	識：VI	自分の名前や役割、好きな物を話したら、握手を求めてきた味方であることが伝わったとわかったので、安心した



	自分の気持ちが伝わる人だとわかったので、少し安心した		
--	----------------------------	--	--

○関係性の変化に伴う行動変容 2期

利用者→支援者

支援者→利用者

色：RU	人（支援者 A）	色：RU	人（利用者 A）
受：VE	新人ウサギ	受：VE	利用者
想：SAM	自分の事を理解しようとしているだろう	想：SAM	こちらの好意を理解し始めているだろう
行：SAN	また握手をして話してみよう	行：SAN	興味を誘い出す話をしてみよう
識：VI	握手をして話したら、共感して聞いてくれた自分を理解してくれる人であることがわかったので、仲良くしよう	識：VI	鉄道や車の本を見せたら、話が弾んだ味方であることが伝わったとわかったので、安心した

○関係性の変化に伴う行動変容 3期

利用者→支援者

支援者→利用者

色：RU	人（支援者 A）	色：RU	人（利用者 A）
受：VE	新人ウサギ	受：VE	利用者
想：SAM	興味のある話を聞いてもらえるだろう	想：SAM	自分を支援者として頼りにしつつあるだろう
行：SAN	自分の希望をもっと伝えてみよう	行：SAN	こちらの依頼にも応じてもらうように働きかけてみよう
識：VI	車のステッカーが欲しいことを伝えたら、交換条件で見つけてきてくれることを約束した自分の望みをかなえてくれることがわかったので、約束を守ろう	識：VI	ルールを守ってくれたら、好きなカードを渡す約束をした要求交換ができることがわかったので、社会化に向けたやりとりを広げよう

このように本分析を通すことで、支援者自身が利用者との関係性を構築させながら行動改善を導いている過程を客観的に把握しやすくなり、利用者のマインドストーリーや自分の意図、トークン利用の有効性などを他者にも伝達しやすくなりました。

こうした考察結果から、実践現場でも簡易的に関係性支援を探りやすくなるツールとして、以下の五蘊分析シートを作成して事例を当て嵌めながら考察してみます。

関係性の分析シート

\_\_\_\_年 \_\_\_\_月 \_\_\_\_日

対象者： \_\_\_\_\_

記録者： \_\_\_\_\_

支援課題

色：事象	支援者	色：事象	利用者
受：印象		受：印象	
想： イメージ	だろう	想： イメージ	だろう
行：行為	してみる	行：行為	してみる
識：結果	したら、  ので、  した（できた）	識：結果	したら、  ので、  した（できた）

考察：

以下、「受容的交流理論」をふまえつつ、支援現場の事例を本分析表に当て嵌めながら考察を続けます。

シート活用事例 1  
関係性による行動を分析するシート

\_\_\_\_\_年 \_\_\_\_\_月 \_\_\_\_\_日

対象者： \_\_\_\_\_

記録者： \_\_\_\_\_

支援課題 強い支援者が居る時と居ない時の行動変容に対する支援について考察する

○強い支援者と利用者との関係

色：事象	利用者から支援者へ	色：事象	支援者から利用者へ
受：印象	怖い支援者	受：印象	問題のある利用者
想： イメージ	怒らせたなら また叱られるだろう	想： イメージ	どうせ、また言うことを聞かないだろう
行：行為	言われたとおりに してみる	行：行為	いざとなったら、張り合うように してみる
識：結果	反抗したら、 叱られるので、 言うことをきくことにした	識：結果	主導権を取られたら、 言うことを聞かなくなるので、 張り合い続けるようにした

○新人の支援者と利用者との関係

色：事象	利用者から支援者へ	色：事象	支援者から利用者へ
受：印象	新人の支援者	受：印象	不安を感じる利用者
想： イメージ	思い通りにされないよう に、先に主導権を取った方 が良いだろう	想： イメージ	暴れたり、叩かれたりしたらど うしたら良いだろう
行：行為	先に暴れたり、叩いたりし て反応を試してみる	行：行為	言うことを聞かない時は厳しい 態度で接してみる
識：結果	暴れてみたら、 思い通りになったので、 いつも威嚇して防衛するよ うにした	識：結果	張り合ってみたら、 ますますエスカレートしたの で、関わり方を専門家からアド バイスしてもらうことにした

結果：他律的な支援への考察

このように、心理的な流れを追って考察すると、支援者の強い指導のもとで安定している場合は利用者の自律心には結び付いていないために汎化や社会化につながらないことがわかるとともに、不適切な支援事例として職員間の共通認識を深めることができた。結果として、古い支援観を変えるために専門家によるスーパーバイズを取り入れていくことにつなげることができた。

シート活用事例 2  
関係性による行動を分析するシート

\_\_\_\_\_年 \_\_\_\_\_月 \_\_\_\_\_日

対象者： \_\_\_\_\_

記録者： \_\_\_\_\_

支援課題 社会化に向けた支援について考察する

○ベテラン支援者と利用者との関係

色：事象	利用者から支援者へ	色：事象	支援者から利用者へ
受：印象	信頼できる支援者	受：印象	配慮の必要な利用者
想： イメージ	困った時には助けてくれる だろう	想： イメージ	困った時はサインを出す だろう
行：行為	活動中にうるさい人が居た ので、支援者に解決しても らうようにしてみる	行：行為	困った時のサインを見逃さない ように状況把握を してみる
識：結果	支援者にサインを出した ら、 状況を解決してくれたの で、 安心した（できた）	識：結果	他の利用者が大声を出したら、 利用者が此方に向いた ので、 静かな所に避難誘導することで 自傷を防ぐことにした（でき た）

○新人の支援者と利用者との関係

色：事象	利用者から支援者へ	色：事象	支援者から利用者へ
受：印象	新人の支援者	受：印象	配慮の必要な利用者
想： イメージ	頼りにできない だろう	想： イメージ	まだ信頼は得られていない だろう
行：行為	活動中にうるさい人が居た ので、支援者の反応を確認 してみる	行：行為	活動中にうるさい人が居て困っ ていることを代弁 してみる
識：結果	支援者にサインを出し たら、 理解しているようなので、 任せることに した	識：結果	気持ちを代弁したら、 安心した表情がみえたので、 マニュアル通りに他の部屋に誘 導することで自傷を防ぐことが した（できた）

結果：統一した支援観への考察

支援者間で共通認識がなされているもとの利用者の安定が標準化していくことがわかる。配慮内容を考察すると、ベテランは利用者側との信頼関係ができているため、新人の支援者のように具体的な代弁したりしなくとも利用者の安定を得られているが、新人の支援者は信頼関係を構築しなければならない段階であるため、困りや自分の行為について具体的に代弁（うるさい人が居ると困りますね、他の部屋に避難しましょう）を通して伝えることが信頼関係の構築につながっている事がわかる。

◎終わりに

受容的交流療法は、自閉症支援や保育現場の中では欠かせない理念であるにも関わらず、支援の内容や効果が目に見えにくいためにエビデンスベースとして評価の対象になりにくいといった課題を持ち続けていました。しかし、本分析表を活用することによって精神作用であるマインドストーリーへの着目を促すとともに、利用者と支援者の関係性をスーパーバイズする手立てとしての光が見えてきたように思います。現場でベテランや名人芸と言われる支援者が何気なく行っている配慮を見て覚えるだけでなく、OJTの中で理論的に引き継いでいくツールとして活用をすすめていくと同時に、今後は本分析表によって利用者との関係性が構築されていくプロセスをゲーズファインダー（株式会社 JVC ケンウッドが開発した視線計測装置）のデータとも照らし合わせながら科学的根拠を深めていきたいと考えています。

参考文献：

立川武蔵「はじめてのインド哲学」講談社現代新書 1992年

早島鏡正「インド思想史」東京大学出版会 1982年

J. Gonda（著）、鎧淳（翻訳）「インド思想史」岩波書店 2002年

石井哲夫「自閉症児がふえている」三一新書 1971年

石井哲夫「受容による自閉症児教育の実際」障害児教育指導技術双書 1983年

石井哲夫「自閉症・発達障害がある人たちへの療育」福村出版 2009年

P・A アルバート/A.C トルートマン「はじめての応用行動分析 第2版」二瓶社 2004年