

令和6年度 子ども・子育て支援等推進調査研究事業
障害児支援における支援の質の向上に
関する調査研究

報告書

株式会社 野村総合研究所

令和7(2025)年3月

第1章 本調査研究の背景・目的及び手法	3
1. 背景・目的	5
2. 実施概要	6
第2章 研修体系・実施方法等の検討	9
1. 検討プロセス概要	11
2. 検討結果	18
第3章 アンケート調査	29
1. アンケート調査の概要	31
第4章 ヒアリング調査	51
1. ヒアリング調査の概要	53
児童発達支援センター ヒアリング結果個票	59
1. 佐賀県療育支援センター児童発達支援センターくすのみ園	61
2. 幼児発達支援センター 柏学園	71
3. むぎのこ児童発達支援センター	79
第5章 総括	85
1. 総括	87
参考資料① アンケート調査票	97
参考資料② 集計結果	123
参考資料③ カリキュラム案	189
参考資料④ 検討プロセス資料	203

第1章

本調査研究の背景・目的及び手法

1. 背景・目的

1-1 本調査研究の背景

障害児支援においては、障害児支援、子育て支援両方の観点から高度な専門性が必要であり、座学と OJT を組み合わせた専門性の獲得と、キャリアアップに向けた段階的かつ定期的な知識と実践のアップデートが求められると考えられる。

しかし、障害児支援の領域では障害児通所支援・障害児入所支援ともに、基準となる職員に資格要件が定められているものの、国として人材育成が体系化されておらず、支援の質の確保については、各事業所や関係団体、自治体の取組にゆだねられているところである。

障害児支援領域における人材育成に関する方針として、令和5年12月22日閣議決定されたこども未来戦略において、「全国どの地域でも、質の高い障害児支援の提供が図られるよう、研修体系の構築など支援人材の育成を進める」ことが示された。また、「障害児通所支援に関する検討会」報告書（令和5年3月）において、「こどもの権利、発達支援、家族支援、地域支援、虐待予防等の内容についての基礎、中堅、専門といった段階的な研修体系の構築や、人材確保の観点からも、キャリアアップの仕組みの構築を進めることが必要である。」と示されている。

このような状況を踏まえ、障害児支援の質の向上や研修体系の構築に繋がる事業として、令和4年度障害者総合福祉推進事業「障害児通所支援における支援の質の評価に係る調査研究」、令和5年度子ども・子育て支援等推進調査研究事業「障害児支援における人材育成研修に関する実態把握」が実施されている。今後、これらの研究の成果を基礎資料としてこどもと家族の多様なニーズや状況に対応した質の高い支援につながるよう、障害児相談支援や障害児通所支援、障害児入所支援等の従事者の段階的な研修体系の構築を進めていくことが期待される。

1-2 本調査研究の目的

前述の背景を踏まえ、本調査研究では、これらの先行研究により作成された基礎情報の分析を踏まえ、障害児支援における支援や質の向上に関する取組の実態を把握するとともに、段階的な研修体系の構築等、人材の確保・育成とその評価の在り方を検討した。

<本調査研究の3つの目的>

- ①先行研究により作成された基礎情報の分析を踏まえた、障害児支援における支援や質の向上に関する取組の実態の把握
- ②段階的な研修体系の構築等、人材の確保・育成とその評価の在り方の検討
- ③児童発達支援センター等による中核機能が中心となって、研修を実施し、地域の底上げを図っている好事例の収集

2. 実施概要

2-1 検討委員会の設置・運営

研修カリキュラムの検討を行う上では、過年度に実施された厚生労働省令和4年度障害者総合福祉推進事業「障害児通所支援における支援の質の評価に係る調査研究」（一般社団法人 全国児童発達支援協議会）、こども家庭庁令和5年度子ども・子育て支援等推進調査研究事業「障害児支援における人材育成研修に関する実態調査」（株式会社野村総合研究所）等の結果を踏まえた議論が必要であることから、これらの事業にご協力いただいた方、或いは障害児支援に関する深い理解と知見を有する学識経験者、関係団体等を構成員とする検討委員会を設置・運営した。

検討委員会では、障害児支援に従事する職員が意識すべき、「障害児支援の研修体系の基盤となる基本理念」「障害児支援に従事する職員における共通要素」「研修の構成要素」「研修体系・人材像」「研修カリキュラム」「研修の手法・実施方法」について中心的に議論し、加えて、アンケート及びヒアリング調査についての検討を行った。

検討委員会の開催日程及び具体的な論点は下記の通りであった。

<開催日程および論点>

回数	日程	論点・議題
第1回	令和6年 10月21日	<ul style="list-style-type: none">● 本事業の趣旨・進め方の共有● 過年度事業の振り返り● 研修体系及び初級者向けカリキュラム案についてのご意見聴取
第2回	令和6年 11月21日	<ul style="list-style-type: none">● 本事業における検討スコープの確認● 研修体系の大枠の確認● レベル別研修の対象者・内容イメージの検討
第3回	令和6年 12月16日	<ul style="list-style-type: none">● 研修のカリキュラム項目の検討● 調査事項についてのイメージの確認
第4回	令和7年 2月5日	<ul style="list-style-type: none">● 研修のカリキュラム（科目）案及び実施時間・実施方法の検討
4.5回 (持ち回り)	令和7年 2月下旬	<ul style="list-style-type: none">● アンケート速報のご報告● ヒアリング先についてのご意見聴取● カリキュラム案のご確認
第5回	令和7年 3月13日	<ul style="list-style-type: none">● ヒアリング結果報告● 各研修段階のカリキュラム最終案の議論
5.5回 (個別)	令和7年 3月下旬	<ul style="list-style-type: none">● 報告書とりまとめ結果についてのご意見聴取

令和6年度 子ども・子育て支援等推進調査研究事業
障害児支援における支援の質の向上に関する調査研究 検討会

委員名簿

委員名簿（50音順・敬称略）

座長

有村 大士 日本社会事業大学社会福祉学部 教授

委員

稲田 尚子 大正大学臨床心理学部 准教授

北川 聡子 社会福祉法人 麦の子会 理事長
公益社団法人日本知的障害者福祉協会 副会長

小崎 慶介 全国肢体不自由児施設運営協議会 会長
心身障害児総合医療療育センター 所長

松井 剛太 香川大学 准教授

松本 知子 一般社団法人全国児童発達支援協議会 理事
浜松市根洗学園 園長

吉村 隆之 九州大学人間環境学研究院

2-2 アンケート調査

全国の事業所を対象とし、「研修効果向上のための取組の把握」「地域の児童発達支援センター等の中核機能が実施する研修参加状況の把握」「児童発達支援センターが地域に向けて実施している研修の好取組事例収集」を目的としたアンケート調査を実施した。

調査の実施に当たっては、まずは基本調査設計を行い、検討委員の確認・諮問を経て、アンケート調査票（ウェブアンケート形式）を作成した。都道府県のご協力のもと、事業者へ配布し、弊社が直接回収する形で実査を進めた。

調査期間は令和7年1月30日～3月18日であり、最終的な回収数・率は3,842件（回収率10.3%）であった。

調査概要及び結果等の詳細は第3章にて詳述し、調査票は参考資料として掲載するため、ご参照いただきたい。

2-3 ヒアリング調査の実施

(1) ヒアリング調査対象の抽出

検討委員からのご推薦或いはアンケートの結果に基づき、下記の団体をヒアリング先として選定し、児童発達支援センター等による中核機能が主体となり、地域の障害児支援事業所に対する研修等の支援の質の向上を図っている事例の聞き取りを実施した。

(2) ヒアリング調査の実施概要

令和7年3月5日（水）～3月10日（月）にかけてヒアリング調査を実施した。

調査対象は下記の通りである。

図表1 調査対象とした児童発達支援センターとヒアリング調査実施時期

#	事業所名	運営主体	設立年	実施事業	主な利用児童	所在地	実施日
1	児童発達支援センター 佐賀県療育支援センター くすのみ園	佐賀県	昭和58年	・児童発達支援センター ・研修事業 ・地域療育支援	・知的障害 ・発達障害	佐賀県 佐賀市	3月5日
2	児童発達支援センター 柏学園	社会福祉法人 柏学園	昭和32年	・児童発達支援センター ・保育所等訪問支援	・知的障害 ・発達障害	広島県 安芸郡 府中町	3月7日
3	むぎのこ児童発達支援 センター	社会福祉法人 麦の子会	昭和57年	・児童発達支援 ・児童発達支援 ・放課後等デイサービス ・日中一時支援	・知的障害 ・発達障害	北海道 札幌市	3月10日

※いずれもオンラインにて実施

第2章

研修体系・実施方法等の検討

1. 検討プロセス概要

1-1 検討委員会の議論の経過

検討委員会の開催日程及び具体的な論点は下記の通りであった。

<開催日程および論点>

回数	日程	論点・議題
第1回	令和6年 10月21日	<ul style="list-style-type: none">● 本事業の趣旨・進め方の共有● 過年度事業の振り返り● 研修体系及び初級者向けカリキュラム案についてのご意見聴取
第2回	令和6年 11月21日	<ul style="list-style-type: none">● 本事業における検討スコープの確認● 研修体系の大枠の確認● レベル別研修の対象者・内容イメージの検討
第3回	令和6年 12月16日	<ul style="list-style-type: none">● 研修のカリキュラム項目の検討● 調査事項についてのイメージの確認
第4回	令和7年 2月5日	<ul style="list-style-type: none">● 研修のカリキュラム（科目）案及び実施時間・実施方法の検討
4.5回 (持ち回り)	令和7年 2月下旬	<ul style="list-style-type: none">● アンケート速報のご報告● ヒアリング先についてのご意見聴取● カリキュラム案のご確認
第5回	令和7年 3月13日	<ul style="list-style-type: none">● ヒアリング結果報告● 各研修段階のカリキュラム最終案の議論
5.5回 (個別)	令和7年 3月下旬	<ul style="list-style-type: none">● 報告書とりまとめ結果についてのご意見聴取

1-2 主なご意見

(1) 第1回検討委員会

第1回検討委員会では、主に以下のような意見が出された。

○障害児支援の基本理念

- 何かができるようになることをベースとするのではなく、障害児の well-being や権利保障を軸とするべきである。
- 現状の障害児支援は商業的になってきているが、障害児の権利を守る福祉に基づいた支援とすることが重要である。

○障害児支援従事者が持つべき視点

- 障害児支援の意味や基本コンセプトを障害児支援従事者として業界全体で共有すべきである。
- 地域での共生、家族とのつながりという広い視野を身につける必要がある。

○研修体系及びカリキュラム案

- 支援者としての土台（基本理念、障害のある人の歴史や社会状況、偏見から共生社会への変遷）を学ぶべきである。

○研修レベルごとの達成・獲得目標

- 初級では、無意識にとってしまっていたこれまでの差別的行動などの立ち居振舞いを変えることを目標に置くとよい。
- 疲弊してきている中級は、モチベーションアップを図ることが重要である。
- 上級はソーシャルワークでスーパーバイズできる力や個別支援計画の作成能力が求められる。

○研修の実施方法・手法

- 研修後の上司とのディスカッションで定着を図るべきである。
- 中・上級は講義型だけでは難しい。課題探求型の研修や、複数回連続で同一メンバーにて実施する往還型研修も適する。
- ワークショップで他事業者との横のつながりを広げることも有効である。
- 受講は業務時間中となるため、時間数には配慮が必要である。

(2) 第2回検討委員会

第2回検討委員会では、主に以下のような意見が出された。

○障害児支援の基本理念

- 障害児支援は、家庭が全責任をもつのではなく、社会がしっかりと支えていくことが重要である。
- 基本理念はあまり細かくせず簡潔まとめ、詳細は別添解説や研修内で理解する形とするのがよい。

○障害児支援従事者が持つべき重要な共通要素

- 「こどもの理解」：権利の主体者としてのこどもを学び、物言わぬことばを読み解いて理解することが重要。発達だけでなく、逆境体験やトラウマの理解も大切である。
- 「家族支援」：ソーシャルワークする力を入れるべき。また、知識、スキル、態度は分

けて考えたほうがよい。

○重要な共通要素等を踏まえた研修の構成要素

- 細分化しすぎるとカリキュラムに落としにくいいため、6つ程度でよい。
- 「障害児支援に従事する職員として」：差別の歴史を学ぶなどして、障害児支援の未来を切り開く役割を伝えたい。

○研修体系と対象人材像等の全体像

- 入職時研修は、採用時期も事業所により流動的であるため、オンラインなどで手軽に受講できるとよい。
- 専門性や習熟度に応じて年次で対象者を決めるのではなく、求められる役割や習熟度に合わせて、どの研修が必要かを選びやすい形になるとよい。

(3) 第3回検討委員会

第3回検討委員会では、主に以下のような意見が出された。

○研修体系とカリキュラム全体像

- 「初級Ⅰ」は、こどもの権利だけでなく障害のあるこどもの権利も学ぶ必要がある。
- 「初級Ⅰ」から、「障害児支援における安全管理・安全確保」を学ぶべきである。
- 「中級」の組織マネジメントでは、「事業所内における人材育成支援」が重要。3年目くらいからメンター的な役割としてスーパービジョンができるとよい。
- 「支援者の自分自身の理解（自己覚知）」は継続して研修する必要がある、研修後の上司との振り返り実施を行ところまでを国のガイドラインとして定められるとよい。
- 研修テーマは細かく分けすぎると分かりにくくなってしまうので、カリキュラム名にするものと、カリキュラム内の構成要素となるレベルのものを分けて考えるとよい。

○研修の現場での運用

- 研修を受けて現場の実際の活動がどう変わったか、研修転移を見ることが重要である。研修直後の一次効果と、日常での変化としての二次効果と、両方を見るべきだろう。
- 研修を日常に落とし込むための方法として、上司との対話だけでなく、ビデオや写真など可視化した道具の活用も効果的であろう。その際、受講者がビデオを撮られることで萎縮しないように工夫することも大切である。
- 振り返りは、自分自身の目線での振り返りだけでなく、当事者やご家族ら利用者の方の目線で振り返ることも重要である。

(4) 第4回検討委員会

第4回検討委員会では、主に以下のような意見が出された。

○初級Ⅰ・Ⅱ研修（仮称）の科目及び方法、時間について

- 受講前の悩み整理、受講後の上司フィードバック、現場実践2週間程度、その後の振り返りサイクルを回すことで定着に結び付けることが重要である。
- 上司のフィードバックは、例えば15分の動画視聴とフィードバック合わせて30分くらいで回せるとよい。
- 1講義15～20分の短い単位の授業は、保健師のオンデマンド研修でも評判が良かったので受け入れやすいだろう。
- 何のためにこの研修を受講するのか、オリエンテーション動画を用意し、科目ごとの説明もするとよい。
- テストなど、研修後の通過点も検討する必要がある。
- 何を振り返るべきか「問い」を用意したワークブックがあるとよい。

○中級研修（仮称）及び上級研修（仮称）の科目及び方法、時間について

- 基本的に演習が多いほうがよい。
- 終日研修だと参加が大変なので、講義は動画で、課題を与え、対面研修で課題を持ち寄り受講する時間の使い方が有効ではないか。
- 安全・生命が最も大切なのは当然だが、その他科目の優先順位付けは論点となる。
- 中級・上級の参加人数が少ないのであれば、オンラインを使い全国単位で実施し、互いの実情を情報交換できるようにするやり方も考えられる。
- 研修を通じて、職種間、事業間の横のつながりを構築できるとよい。
中・上級者も初級の内容を受講しておかないと、管理職と現場で知識の逆転現象が発生しうる。

○今後に向けた検討課題

- 途中からスタートする職員向が何から学び始めればよいか計画を立てやすいように、現在の習熟度やレベルチェックをできるツールがあるとよい。
- 研修は無料だったら受ける人がいても、有料では受けられないこともあるので、費用面の検討も必要である。

(5) 第5回検討委員会

第5回検討委員会では、主に以下のような意見が出された。

○アンケート結果について

- 地域の研修受講状況については、事業所の規模により違いがあるかもしれないので、クロス集計で確認したほうがよい。
- 児童発達支援センターのない地域における中核機能を担う事業所における研修実施状況も把握していく必要がある。

○ヒアリング結果について

- 札幌市では、地域のセンターが集まり研修の計画・運営をすることで、公立・民間問わずセンター間の繋がりが生まれ、自治体の協力も得ながら、地域全体で障害児支援に取り組む体制ができあがってきている。
- 札幌市の児童発達支援センターが主催する研修では、研修講師は経験の長い職員でなくても、台詞まで書かれた研修素材を用意すれば、中堅職員でも講師を務められている。また、中堅が講師を務めることで講師の成長にもつながる。

○研修体系・実施方法等の検討の整理

- 受講する研修は、内容や学ぶ順番など、受講者が自分で選択できる余地を残すのも一案である。
- 職員の中には過去につらい体験をしてきた当事者もいるため、科目名の「虐待」などの言葉に傷つく人がいないように、ワーディングは細かく配慮するべきではないか。また、レギュレーションの見直しも検討するべきである。
- 一方で、悉皆研修とする場合は、研修で何を学ぶのか、内容が明確に分かる必要がある。教材も、公式にお墨付きのついたものが用意されていると活用しやすい。
- 職員のケアについては、4つのケア（セルフケア、ラインケア、事業所内ケア、事業所外ケア）の視点で考えるとよい。
- 現場への落とし込みや職員ケアのためのワークブックなど、分かりやすく活用できるものがあるとよい。
- 初級Ⅰでは、障害のあるこどもができないことに着目するのではなく、どうしたら楽しく遊べるのかを考えるような、社会モデルの考え方を学ぶ必要もあるのではないか。
- 研修参加にインセンティブをつけるようなモチベーションを高めるための工夫も必要である。

○総括

- 研修内容は、研修結果を踏まえて見直していくことも重要である。また外国人人材が増

えている昨今、多様な人材に対応できるような定期的な研修システムの見直しも求められる。

- 研修を通じて、障害児支援に関わる社会が変わっていくための共通言語ができるとうい。
- 障害児支援者はこのような専門性を持った専門職であると事業として明示し、専門職の価値を明確に打ち出せるような研修の在り方が大切である。

(6) 追加ヒアリング

第5回検討委員会後に実施した委員への追加ヒアリングでは、主に以下のような意見が出された。なお、誤字脱字や用語統一、平素な単語を用いることについてのご指摘など、軽微なご意見は除いている。

○本事業の取りまとめ、発信すべきメッセージについて

- 本研修を通じて、多様にいる障害児支援の従事者が、多様な視点からこどもを理解し、同じ方向性での支援を提供できるようになることが重要である。
- 本研修において柱となるのは、一つは障害児支援に携わる人の専門性担保の観点、もう一つは直接的な障害児支援者だけでなく幼稚園・保育所職員にも参考にしてもらえるようなインクルージブを促進させる観点の、二つであろう。特に初級については、基本的な考え方のほか、保育所・幼稚園での日々のプログラム選定の中でも、障害のあるお子さんに配慮できるような心構えを意識できるとよい。
- 受講者の研修への動機づけは、研修費用や、研修を業務扱いできるか等との兼ね合いもあり、現実的には難しいところがある。施設として研修に積極的に取り込んでいる場合の認定などもあるとよい。利用者側が施設を選択する場面においても、職員の研修にどれくらい力を入れているかが分かると選択の目安になると感じる。
- 中級・上級研修は地域が実施主体となるということであるが、一口に地域といっても、その捉え方は多様である。その範囲の設定により、地域によって違いがあることを問題とするのか、違いを知れてよかったとするのか、何を狙いにするかという視点があるとよい。
- 本研修を通じて支援の質が向上することで、利用者にとっては、「誰もがどこにいても、安心して支援を受けられる環境が作られることにつながる」という側面も打ち出していくことが重要である。
- 保育現場は保育現場の専門性があるように、児発には児発の専門性があることを強みとして明記することが大切である。
- 現場の状況を見ると、事業所が利用者を選び、重度のこどもは受けないという現状があり、一部の事業所に固まってしまう。制度設計の中では、来る子は拒まず選ばないようにしたい。知識がないことがこのような状況を生むため、様々な障害を理解することが

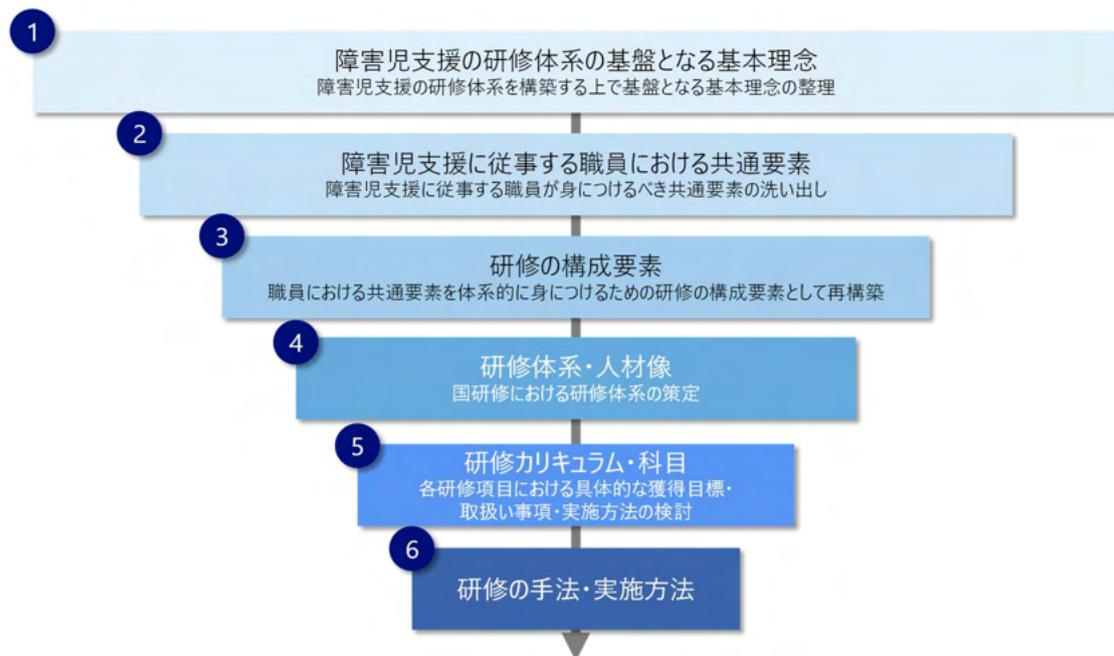
今後重要である。

- 研修を委託する場合も想定し、委託事業者の質の担保についても今後の検討が必要である。
- 今後、初級カリキュラムに「自己研鑽」や「地域での学び」もカリキュラムに加えることを検討する必要がある。
- 事業所における支援の質の向上に向けては、研修のみならず、外部評価等による客観的な評価を入れる等、総合的に取組んでいくことも重要である。研修が本格的に実施されてからも、研修だけでなく、総合的に支援の質が担保されるような取組もあわせて進めていくことが重要である。
- 教育機関との連携においては、「個別の教育支援計画」というキーワードが重要となる。本計画は法律で義務付けられており、特別支援教育コーディネーターを中心に必ず作成することになっているものである。日本のほんの一部の地域では、この子の育ちには何が大事かということと一緒に話し合いながら、法定事業者と法定の計画と学校での計画がだいたい一致するようにつくっており、イギリスでは一緒に作ることが義務付けられているが、日本のほとんどのケースではバラバラで、全然違う計画書になっている。これがリンクすることが望ましい。
- 全ての支援者をケアする体制について、事業所内のみならず、事業所外のケアについても整備される必要がある。行政もしくは事業所間連携の中で何か別の窓口を作ることが求められるものである。事業所内における不適切な対応を悪化させないためには、事業所外に相談できる窓口があることが大切である。
- こどもたちの声に出せない意志をどう汲み取るかを大事にしたい。契約だけでなく、人と人のやりとりの中で一緒につくっていくことが大切である。こどもも両親も、いろいろ迷いながら選択してやってきた過去を苦勞も含めて受け止めて、そうした文脈をくみ取って意思決定を一緒にするということが重要である。
- こども大綱などをはじめ、他の施策との接続も意識できると良い。すべてのこどもはこどもだからこそ、私たちの専門性が必要である、という大きな流れを捉えることは大切である。

2. 検討結果

本調査研究では、今後の障害児支援における支援の質の向上に資する研修の構築に向け、「障害児支援の基盤となる基本理念」「従事者に共通する重要な要素」「求められる人材像・研修体系」「研修カリキュラムの全体像及び研修科目」「研修の実施及び学びの定着に係る要素」について検討委員会での議論を中心に検討・構築し、下記のようなまとめを得た。

図表 2 研修体系の検討の流れ



2-1 障害児支援の基盤となる基本理念

障害児支援における研修体系の構築を検討する以前に、障害児支援に従事する職員が基礎的に理解すべきことはこども施策及び障害児支援の基本理念であることを整理した。

これらを基として、障害児支援に従事する職員における共通要素を整理し、そのうえで研修体系及び研修カリキュラムが構成される、という「こどもと接するうえでの基本理念と研修の関係性」について概念整理を行った。

図表 3 障害児支援における研修体系構築に向けた考え方



図表 4 児童発達支援ガイドラインによるこども施策の基本理念の記載

- 全てのこどもは大切にされ、基本的な人権が守られ、差別されないこと。
 - －全てのこどもについて、個人として尊重され、その基本的人権が保障されるとともに、差別的取扱いを受けないようにすること。
- 全てのこどもは、大事に育てられ、生活が守られ、愛され、保護される権利が守られ、平等に教育を受けられること。
 - －全てのこどもについて、適切に養育されること、その生活を保障されること、愛され保護されること、その健やかな成長及び発達並びにその自立が図られることその他の福祉に係る権利が等しく保障されるとともに、教育基本法の精神にのっとり教育を受ける機会が等しく与えられること。
- 年齢や発達の程度により、自分に直接関係することに意見を言えたり、社会の様々な活動に参加できること。
 - －全てのこどもについて、その年齢及び発達の程度に応じて、自己に直接関係する全ての事項に関して意見を表明する機会及び多様な社会的活動に参画する機会が確保されること。
- 全てのこどもは年齢や発達の程度に応じて、意見が尊重され、こどもの今とこれからのことにとって最もよいことが優先して考えられること。
 - －全てのこどもについて、その年齢及び発達の程度に応じて、その意見が尊重され、その最善の利益が優先して考慮されること。
- 子育ては家庭を基本としながら、そのサポートが十分に行われ、家庭で育つことが難しいこどもも、家庭と同様の環境が確保されること。
 - －こどもの養育については、家庭を基本として行われ、父母その他の保護者が第一義的責任を有するとの認識の下、これらの者に対してこどもの養育に関し十分な支援を行うとともに、家庭での養育が困難なこどもにはできる限り家庭と同様の養育環境を確保することにより、こどもが心身ともに健やかに育成されるようにすること。
- 家庭や子育てに夢を持ち、喜びを感じられる社会をつくること。
 - －家庭や子育てに夢を持ち、子育てに伴う喜びを実感できる社会環境を整備すること。

出所：「児童発達支援等ガイドライン（令和6年7月 こども家庭庁）」より一部改変

図表 5 児童発達支援ガイドラインによる障害児支援の基本理念の記載

(1) 障害の特性を踏まえたニーズに応じた発達支援の提供

こどもの発達全般や障害の特性・行動の特性等を理解し、こどもの発達及び生活の連続性に配慮し、こどもの今の育ちの充実を図る観点と将来の社会参加を促進する観点から、こどものウェルビーイングの向上につながるよう、必要な発達支援を提供することが必要である。また、障害の特性による二次障害を予防する観点も重要であることから、こどもの特性に合わない環境や不適切な働きかけにより二次障害が生じる場合があることを理解した上で支援を提供するとともに、こどもの支援に当たっては、こども自身が内面的に持つ力を発揮できるよう、エンパワメントを前提とした支援をすることが重要である。

(2) 合理的配慮の提供

障害者権利条約では、障害を理由とするあらゆる差別（「合理的配慮」の不提供を含む。）の禁止等が定められている。障害のあるこどもの支援に当たっては、こども一人一人の障害の状態及び発達の過程・特性等に応じ、合理的な配慮の提供が求められる。このため、事業所等は、障害のあるこどもや保護者と対話を重ね、物理的な環境や意思疎通、ルールや慣行など、何が障害のあるこどもの活動を制限する社会的なバリアとなっているのか、また、それを取り除くために必要な対応はどのようなものがあるか、などについて検討していくことが重要である。

(3) 家族支援の提供

こどもは、家族やその家庭生活から大きな影響を受ける。家族がこどもの障害を含め、そのこども本人のありのままを肯定していくプロセスは平坦ではなく、成長・発達の過程で様々な葛藤に直面する。様々な出来事や情報で揺れ動く家族を、ライフステージを通じて、しっかりとサポートすることにより、こどもの「育ち」や「暮らし」が安定し、こども本人にも良い影響を与えることが期待できる。家族の支援に当たっても、こどもの支援と同様、家族のウェルビーイングの向上につながるよう取り組んでいくことが必要であり、家族自身が内面的に持つ力を発揮できるよう、エンパワメントを前提とした支援をすることが重要である。

(4) 地域社会への参加・包摂（インクルージョン）の推進

全ての国民が障害の有無にかかわらず、互いに人格と個性を尊重しあい、理解しあいながら共に生きていく共生社会の実現に向けては、障害の有無にかかわらず、こどもたちが様々な遊びなどの機会を通じて共に過ごし、学びあい、成長していくことが重要である。このため、事業所等は、障害児支援だけでなく、こども施策全体の中での連続性を意識し、こどもの育ちと個別のニーズを共に保障した上で、地域社会への参加・包摂（インクルージョン）の推進の観点を常に持ちながら、こどもや家族の意向も踏まえ、保育所、認定こども園、幼稚園等の一般のこども施策との併行利用や移行に向けた支援や、地域で暮らす他のこどもとの交流などの取組を進めていくことが求められる。

(5) 事業所や関係機関と連携した切れ目のない支援の提供

こどもの現在、そして将来の豊かな育ちを保障していくためには、こどもと家族を中心に据えて、包括的なアセスメント・支援を行うことが必要であり、各事業所や各関係機関それぞれが、非連続な「点」として独自に支援を行うのではなく、子育て支援施策全体の連続性の中で、地域で相互に関係しあい連携しながら「面」で支えていく必要がある。こどものライフステージに沿って、地域の保健、医療、障害福祉、保育、教育、社会的養護、就労支援等の関係機関や障害当事者団体を含む関係者が連携を図り、切れ目のない一貫した支援を提供する体制の構築を図る必要がある。

出所：「児童発達支援等ガイドライン（令和6年7月 こども家庭庁）」より一部改変

2-2 従事者に共通する重要な要素

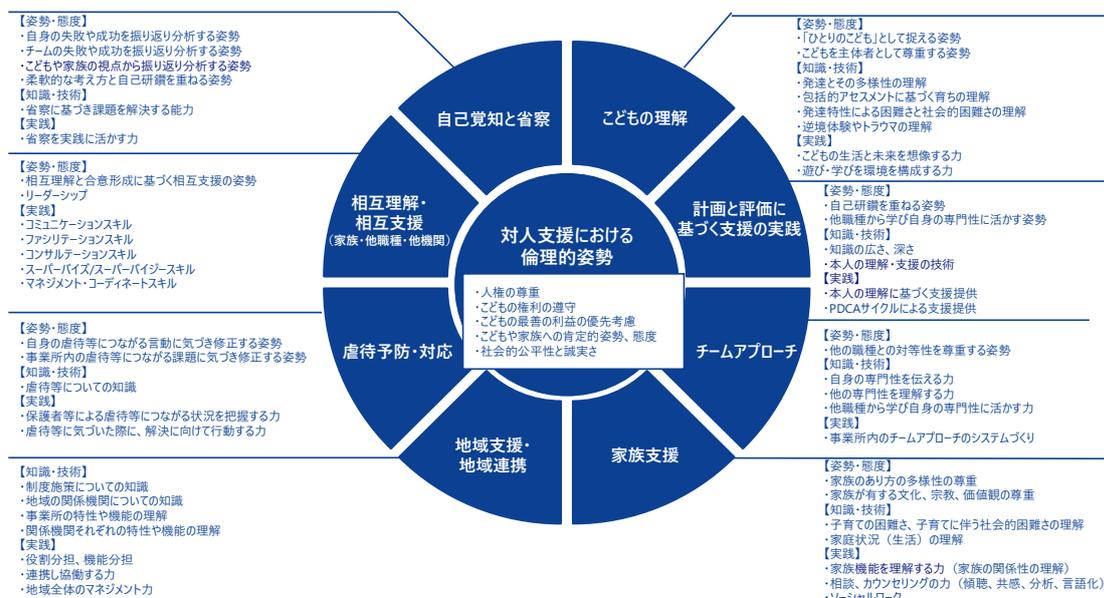
(1) 障害児支援に従事する職員に共通する重要な要素

前述の基本理念に基づき、障害児支援に従事する職員に共通する重要な要素について検討・整理を行った。

これらの項目を検討するうえでは、厚生労働省令和4年度障害者総合福祉推進事業「障害児通所支援における支援の質の評価に係る調査研究」（一般社団法人 全国児童発達支援協議会）により取りまとめられた、発達支援者のコンピテンシーの要素を参考にした。

手順としては、当該調査事業報告書を参考にたたき台を整理し、検討委員会にて議論を重ねる中で、職種や専門性にかかわらず身に着けるべき下記のような9項目を整理。それぞれについて、「姿勢・態度」「知識・技術」「実践」の観点から、項目を整理した。

図表 6 障害児支援に従事する職員に共通する重要な要素



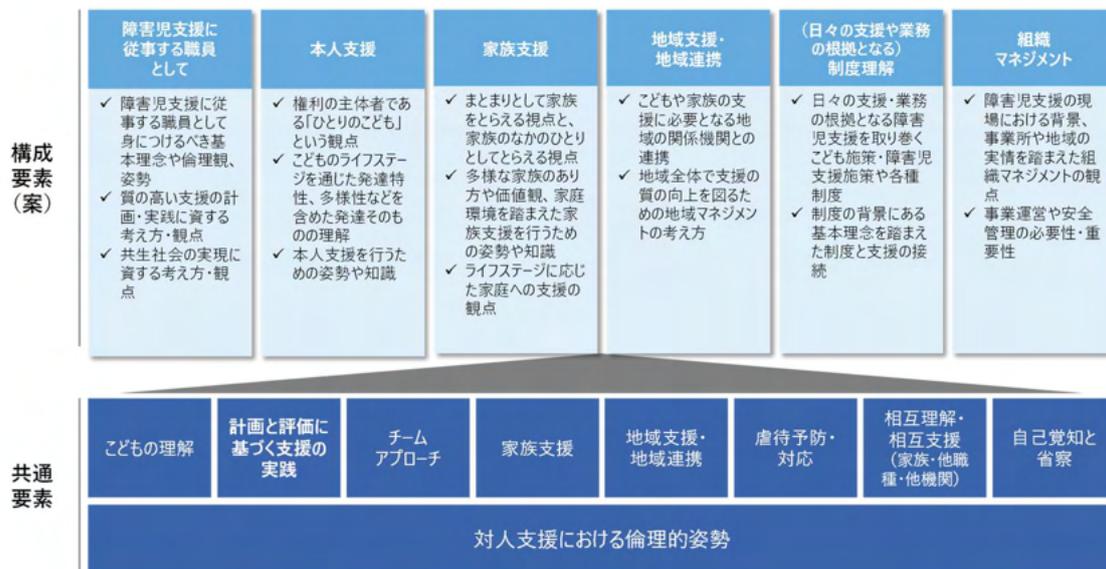
※小項目の中には、職員が担う役割や段階によって求められるスキルの中身に違いがあるものも存在する

(2) 重要な共通要素等を踏まえた研修の構成要素

「障害児支援に従事する職員に共通する重要な要素」の整理を踏まえ、障害児支援のための研修において必要と考えられる構成要素を整理した。

大きく「障害児支援に従事する職員として」「本人支援」「家族支援」「地域支援・地域連携」「(日々の支援や業務の根拠となる) 制度理解」「組織マネジメント」の6項目に整理し、本事業におけるこの先のカリキュラム検討の軸として設定した。

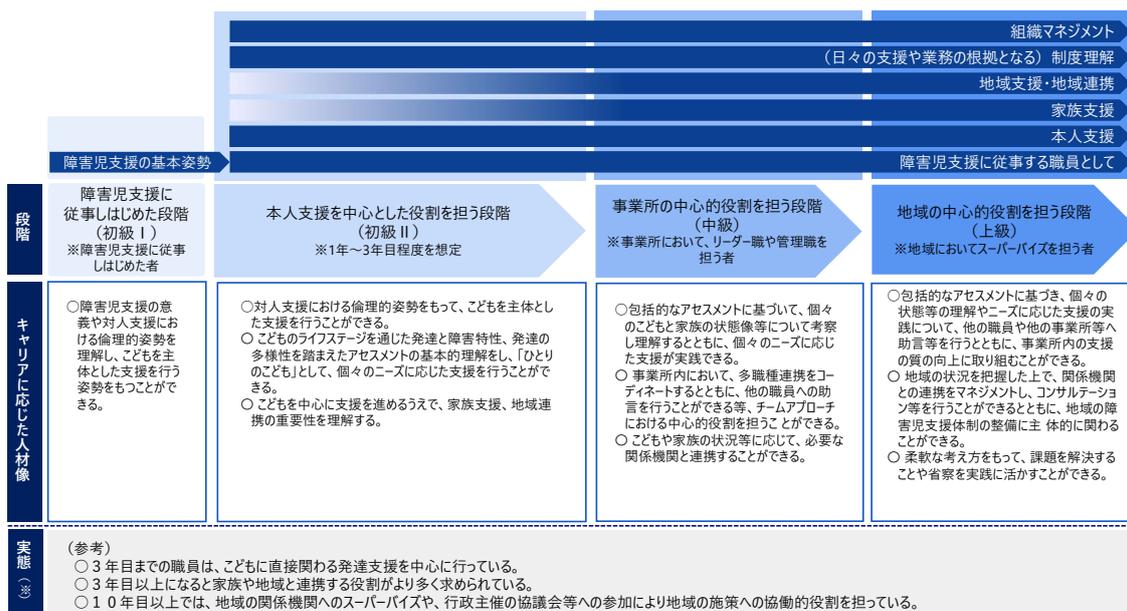
図表 7 重要な共通要素等を踏まえた研修の構成要素



2-3 求められる人材像・研修体系

障害児支援に従事する職員の段階として「障害児支援に従事し始めた段階(初級Ⅰ)」「本人支援を中心とした役割を担う段階(初級Ⅱ)」「事業所の中心的役割を担う段階(中級)」「地域の中心的な役割を担う段階(上級)」の4段階に分け(※いずれも仮称)、それぞれにおいて期待される人材像を設定し、下記の通り整理した。

図表 8 研修体系とキャリアに応じて期待される人材像等の全体像



※厚生労働省 令和4年度障害者総合福祉推進事業「障害児通所支援における支援の質の評価に係る調査研究」報告書より

前述の重要な共通要素等を踏まえた研修の構成要素について、期待される人材像の段階ごとに重視される要素やその受講対象者に、下記のような差があると考えられる。

図表 9 段階ごとに重視される要素と対象者

段階	重視される要素	対象者
障害児支援に従事し始めた段階	入職直後の短期間に「障害児支援の意義や対人支援における倫理を理解し、こどもを主体とした支援を行う」という基本姿勢を身につけることをねらいとするため、「障害児支援の基本姿勢」としてエッセンスとなる項目に絞って学ぶ。	障害児支援に従事するすべての職員
本人支援を中心とした役割を担う段階	こどもを中心とした支援を進める中で、家族支援・地域連携の重要性も理解することをねらいとするため、本人支援に関する項目を中心として学びつつ、家族支援・地域連携の重要性を理解するための項目も含める。	障害児支援に従事するすべての職員
事業所の中心的役割を担う段階	こどもに対する支援のみならず家族に対する支援についても中心的な役割を担いながら、事業所内において多職種連携をコーディネートし、チームアプローチにおける中心的な役割を担うことが期待される。研修においても、中級研修（仮称）以降は、本人支援に加えて家族支援や地域連携に関する内容にも重点をおき、総合的に学ぶカリキュラムとする。また、事業所の中心的役割を担うことから、自身が支援を行うだけでなく、事業所のマネジメントや人材育成に関する役割も重視されるため、事業所運営や人材育成の支援に関する項目である「組織マネジメント」についても重点的に学ぶようにする。	すべての職員が対象となるものではなく、事業所によっては該当する職員がないことも考えられる
地域の中心的な役割を担う段階	事業所内にとどまらず、地域において中心的な役割を担い、地域連携や地域全体の支援の質の向上に取り組むことが期待される。研修においても、上級研修（仮称）では地域の他の事業所等への助言や地域連携に関する内容を中心に学ぶこととする。	対象となる人数は限られる

また、構成要素に目を向けると、「障害児支援に従事する職員として」の要素は初級Ⅱ～上級研修のすべての段階において変わらず重視される。こどもや障害児の権利擁護・最善の利益の尊重、虐待防止、チームアプローチ等の項目は、どの段階であっても繰り返し学ぶことが肝要である。

これらを踏まえ、研修体系では、上記の4段階で期待される人材像を達成するために、従事する職員が各段階において獲得すべき内容を身に着けられるよう、研修の構成要素ごとに科目を設定する方針とした。

2-4 研修カリキュラムの全体像及び実施方針

求められる人材像・研修体系の整理を踏まえ、研修科目案を作成するため、カリキュラムの全体像を整理した。

整理に当たっては、全体として障害児支援に従事する職員に共通する重要な要素で整理した項目を含めるとともに、各段階において身につけるべきと考えられるテーマを検討委員会における意見を踏まえ、下記の通り取りまとめた。

図表 10 カリキュラムの全体像・科目案

	1.障害児支援に従事する職員として	2.本人支援	3.家族支援	4.地域支援・地域連携	5.制度理解 (日々の支援や業務の根拠となる)	6.組織マネジメント	
上級	<ul style="list-style-type: none"> 上級研修の受講者に期待される役割 障害のある子どもの権利擁護の理解・啓発 地域における包括的支援のためのチームビルディング 	<ul style="list-style-type: none"> ケアニーズの高い子どもの支援 	<ul style="list-style-type: none"> 特に配慮が必要な家庭 	<ul style="list-style-type: none"> 地域全体の支援体制や地域資源 多機関連携の実践 	<ul style="list-style-type: none"> こども施策・障害児支援施策の最新動向 	<ul style="list-style-type: none"> 支援の質の向上に向けた助言 自治体と連携した危機管理体制の構築 7.スーパービジョン・コンサルテーション・ファシリテーションの演習 スーパービジョン・コンサルテーションの概要 スーパービジョン・コンサルテーションの活用 	
中級	<ul style="list-style-type: none"> 中級研修の対象者に期待される役割 こどもの権利擁護・意思の尊重 障害児支援に求められるチームアプローチ・多職種連携 	<ul style="list-style-type: none"> 包括的なアセスメントを踏まえた支援 効果的な事例検討 移行支援 	<ul style="list-style-type: none"> 家族の理解 家族支援の方法 家族による虐待リスクへの支援 家族支援におけるソーシャルワークの視点 	<ul style="list-style-type: none"> 関係機関の役割・機能の理解 教育との連携 	<ul style="list-style-type: none"> こども施策関連法・制度の理解 障害福祉関連法・制度の理解 	<ul style="list-style-type: none"> 事業所の支援の質の向上に向けたマネジメント 事業所における事故防止・安全管理 事業所における虐待防止 事業所内での人材育成の意義と必要性 事業所内における人材育成・スーパーバイズの実践 	
初級Ⅱ	<ul style="list-style-type: none"> オリエンテーション 権利擁護に基づく支援の実践 チームアプローチ 自己の省察に基づく実践 	<ul style="list-style-type: none"> ライフステージを通じたこどもの発達について 障害特性の理解 遊びの意義 計画と評価に基づく支援の実践 アタッチメント 医療的ケアの基礎理解 	<ul style="list-style-type: none"> 家族支援の理念・意義 家族の在り方の多様性の理解 家族の基本的理解 	<ul style="list-style-type: none"> 地域支援・地域連携の理念 ソーシャルワークの視点をもった地域支援・地域連携 	<ul style="list-style-type: none"> こども施策及び障害児支援の基本理念 障害のあるこどもにかかわる福祉・教育制度 障害児支援施策 	<ul style="list-style-type: none"> 障害児支援における安全管理 虐待予防の実践 支援者自身の困り感やストレスへの対応方法 	
初級Ⅰ	<ul style="list-style-type: none"> オリエンテーション 	<ul style="list-style-type: none"> 歴史的経緯から学ぶ障害児支援の意義 	<ul style="list-style-type: none"> こども・障害のあるこどもの権利 	<ul style="list-style-type: none"> 障害児支援に従事する職員としての基本姿勢・倫理 	<ul style="list-style-type: none"> 障害児支援に従事する職員としての安全管理・安全確保 	<ul style="list-style-type: none"> 障害児支援における虐待防止と基本的理解 	<ul style="list-style-type: none"> 支援提供の基本的理解

そのうえで、「初級Ⅰ・Ⅱ」及び「中級・上級」の各研修について、実施概要を整理するとともに、それぞれをより具体化した研修科目案（「参考資料③」参照）を本事業の検討委員からのご意見聴取・確認を繰り返したうえで作成した。また、今後の検討課題の整理も行った。

<今後の検討課題>

- 研修内容の標準化や質の担保に資する、全国統一の教材作成
- 研修講師やファシリテーション等の人材要件や選定方法
- 研修の評価方法（テストによる定着度の確認など） など

(1) 初級 I・II における実施方針概要

初級 I・II では障害児支援に従事するすべての職員を対象として、主として本人支援に係る事項を学ぶことが見込まれる。座学で得た知識を実践に結び付けていくうえで、OJT 等と組み合わせるなどの工夫が必要と考えられる。このような、座学と現場実践を組み合わせる観点に加え、入職後速やかに獲得すべき知識等に触れることができるよう、各事業所が実施主体となることが想定された。

一方、こども家庭庁令和 5 年度子ども・子育て支援等推進調査研究事業「障害児支援における人材育成研修に関する実態調査」(株式会社野村総合研究所) では、隙間時間で受講できる仕組みや複数回同じ内容を実施できるような仕組みが求められていることが明らかとなっている。加えて、検討委員会からも、すべての職員がまとまった時間を研修に充てることが運営上困難であるとの懸念が議論された。

このことから、初級 I・II の研修においては、事業所に過度な負荷をかけずに、複数回同じ内容の研修を実施することや研修内容の標準化を図る観点から、動画による講義形式 (e-learning) とすること、また、その際のポイントなどがまとめられた。

<初級 I・II 研修の実施概要>

実施主体：各事業所

実施方法：e-learning 等の動画による講義形式

時 間：ひとつのコンテンツ (動画) あたりの時間は、15～20 分程度が望ましい

<e-learning を活用した研修におけるポイント>

- 研修内容の実践への落とし込みや知識の定着度を担保する観点から、各事業所において研修前後における事前準備や OJT、振り返りなどの取組が行われることを想定
- 講義のみならず、他事業所との接点をもつ機会を設けることも必要と考えられることから、地域合同の研修科目を設定するような取組も案として想定

(2) 中級・上級における実施方針概要

中級・上級研修では、事業所や地域の中の一定程度限られた職員が対象となることが想定される。加えて、研修内容の専門性も高くなり、講師等の確保についてもその難しさが高くなることが想定されることから、自治体 (都道府県等) が実施主体となり、地域において実施することが想定された。

また、中級以上の研修は事業所や地域において中心的な役割を担う職員を育成する場であることから、講義と演習を組み合わせた科目設定として研修の質を担保するとともに、地域の他の事業所の職員と一緒に受講することでのネットワーキング機会の創出を図ることが想定された。

これらを踏まえ、下記のような実施概要が整理された。

＜中級・上級研修の実施概要＞

実施主体：自治体（都道府県等）

実施方法：集合型の対面研修

時 間：1つの講義あたりの時間は60～120分（演習を含む場合90～180分）
の範囲で、科目に応じて設定

また、検討委員会において、研修構築における論点やポイントとして下記のもものが提案された。

＜実施方法の工夫＞

- ネットワーク構築にあたり、地域の他事業所職員と合同で研修を受講し、グループワーク等を通じてディスカッションの時間を設けることが効果的。これらを通じて、職種の違いや事業所・事業種別の違いも共有し、多様な気づきを得ることが重要。
- 特に上級研修において、オンラインで接続して他の地域の研修と一部合同で実施し、地域の実情を交換するようなプログラムを設定することも効果的。
- 他方、事業所や地域で中心的な役割を担う人材が終日業務から離れることが事業所運営上困難となる可能性があり、そのような現場の実態も踏まえて研修時間（1コマあたりの時間及び総時間など）を検討・設定していくことが重要である。
- あるいは、講義部分は事前にオンライン等で学習して事前課題を実施したうえで、グループワーク等の演習や意見交換を対面研修にて実施する形式とすることで、限られた時間で効果的な研修が実施できるのではないか。
- 日程設定については、複数日連続した形式だけでなく、開催日の間隔を空け、間の期間に研修で学んだ内容の現場実践とその成果の共有・振り返りを挟むなどの設定とすることも効果的。

2-5 学びの定着に係る要素

研修カリキュラムの全体像及び実施方針の検討に併せ、研修効果を支援の質の向上につなげるための方策についても検討委員会の中で議論を進めた。

「受講者自身の振り返り」「上司や先輩職員との対話」「事業所内の他の職員との学び合い」「地域の中での研修の実施」の4つの括りの中で、下記のような学びの定着に係る要素が提案され、今後のガイドライン等の作成や具体的な研修構築に向けた基礎資料が得られた。

図表 11 学びの定着に係る要素

<p>受講者自身の振り返り</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 障害児支援を通じて世の中の見方・捉え方を変えていくことが重要であり、研修の受講を通して、受講者自身が自身の考え方や成長を振り返ることが大切。 ● 自身の研修受講履歴がオンラインポートフォリオのように確認できることで、自己評価につながられる仕組みがあると良い。 ● 自己評価や事業所・利用者からの客観評価も取り入れると良い。 ● 対面研修であれば、研修の効果測定やアクティブラーニングに取り組む事例もある。
<p>上司や先輩職員との対話</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 座学の研修の他に、個別支援計画を立てたり、対応策を所属の事業所で上司と一緒に考えたりするなど、部下の研修受講後に上司と話し合うことが必要。 ● ディスカッション相手となる上司の経験やスキルによって学びの度合いが変わるため、上司も学ぶこと、上司・部下でお互いの学びをすり合わせることも重要。
<p>事業所内の他の職員との学び合い</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 虐待防止や安全なども含めて、基礎的なことを知ったうえで現場実践し、こどもと触れ合う機会を通じて”体験から学ぶ”ことも必要。 ● 職員同士で互いの失敗をカバーし合う中で自分自身を許せるようになっていく経験を積むなど、失敗して支えられる体験により、他者の存在の重要性に気づける。 ● 障害のあるこどもは成長の過程で多くの失敗を積むことになる。障害児支援では、職員も含めて互いに支えあう、弱さを肯定することが大切。 ● 自分から助けを求める体験を多く積んでいない職員が多い。座学だけでなく、ワークショップ等により、考え方や人間関係をほぐす機会が必要。
<p>地域の中での研修の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域の他の職員と合同で研修を受ける、個別にディスカッションする時間を設けるといったことにより、地域の事業所間のつながりをつくることが大切。 ● 地域での研修を検討する際には、併せてファシリテーターの人選も重要。 ● 地域における研修を通して、地域全体で必要な取組が施策につながっていくサイクルを生み出せるようになるとよい。 ● 複数回連続で同じメンバーで実施する往還型研修の形式を用いて、各事業所で自ら課題を設定してアクションリサーチを行い、結果を持ち寄り、他施設のメンバーと協議することも効果的。

2-6 その他（習熟度に合わせた研修の選択、費用負担等）

今後の研修構築や円滑かつ効果的・効率的な実施に向け、研修内容やその定着に係る事項とは異なる視点からのポイント整理（今後の検討課題含む）も行った。

<中途入職者の研修受講>

- 障害児支援以外の近隣業界での従事経験がある職員の場合には、各自の習熟度等に応じて研修を選択することが想定されることから、自身の習熟度やレベルを客観視するための仕組みやツール（例：チェックリスト）などがあると良い。
- 障害児支援を含め、こども分野に従事した経験がないものが、いきなり管理者に就く場合も想定される。研修の実施に当たっては、上司等との対話も重要であると考えられており、それを踏まえると、事業所の中での役割を問わず、習熟度等を踏まえて、初級Ⅰ・Ⅱの研修を受講することが重要である。
- 管理者と現場職員の間での理解にギャップが生じないよう、上級段階の職員が初級の内容を理解していないという状況を避けることが重要。特に、初級Ⅰ・Ⅱ研修については e-learning で受講できることや事業所内において実施することから、上位段階にある職員が自主的に学ぶことが望まれる。

<他の研修との位置づけの整理>

- 今後、既存の研修との関連性の整理や科目免除について整理することが求められる。

第3章

アンケート調査

1. アンケート調査の概要

(1) 調査目的

令和6年4月に施行された改正児童福祉法により、児童発達支援センターには、地域における障害児支援の中核機能を担うことが期待されている。センターに求められる中核機能の一つとして、「地域の障害児支援事業所に対するスーパーバイズ・コンサルテーション機能」が求められており、地域の事業所等に向けた研修の実施も想定されているところである。それも踏まえ、本アンケート調査では、以下を目的にアンケート調査を実施した。

○すべての事業所に対しての調査

- 研修効果向上のための取組を把握すること
- 児童発達支援センター等が実施する研修参加状況を把握すること

○児童発達支援センターに対しての調査

- 当該センターが地域に対して実施している研修の取組状況を把握すること

(2) 調査対象

以下の事業所（計 37,275 客体）に対して悉皆にて調査票を配布した。

- 児童発達支援：12,852 客体
- 放課後等デイサービス：22,272 客体
- 居宅訪問型児童発達支援：125 客体
- 保育所等訪問支援：1,647 客体
- 福祉型障害児入所施設：183 客体
- 医療型障害児入所施設：196 客体

(3) 調査方法

Web アンケート回答フォームを作成し、都道府県等に依頼して事業所に対し回答依頼を送付した。その後、回答されたデータを集計した。

(4) 調査期間

令和7（2025）年1月30日（木）から3月18日（火）にかけて実施した。

(5) 調査内容

属性情報として、実施事業や事業所開設年等事業所の基本情報を調査した。

本アンケートでは、①外部研修受講実態を把握するための項目、②研修効果向上のための

取組実態を把握する行うための項目、③地域や圏域の児童発達支援センター等が実施する研修参加状況を把握するための項目、④児童発達支援センターにおける地域に向けた研修実施状況から好取組事例を収集するための項目（児童発達支援センターのみ回答）を設定した。

① 外部研修受講実態を把握するための項目

各事業所の職員数に占める外部研修受講者比率を職員レベル（階層）別に調査した。加えて、外部研修の中でも、地域の中核機能を担うことが期待される児童発達支援センター等が実施している研修の受講者比率を、職員レベル（階層）別に調査した。加えて、事業所規模（職員数）の違いによる、外部研修受講率の違いを調査した。

② 研修効果向上のための取組実態を把握するための項目

研修の効果を高めるために、望ましい研修成果の確認方法と定着に向けた取組について職員レベル（階層）別に、一コマ当たりの望ましい研修時間を実施方法別に調査した。

③ 地域や圏域の児童発達支援センター等が実施する研修参加状況を把握するための項目

各事業所の所属する地域や圏域の児童発達支援センター等による外部に向けた研修の実施状況と、職員レベル（階層）別の参加状況を調査した。また、地域の児童発達支援センター等において外部に向けた研修が実施されていない場合、実施された場合の参加意向を調査した。

④ 児童発達支援センターにおける地域に向けた研修実施状況から好取組事例を収集するための項目（児童発達支援センターのみ回答）

児童発達支援センターにおける地域に向けた研修の実施状況を調査した。また、地域に向けた研修を実施していない場合は、今後の研修実施予定、研修実施にあたっての課題、サポート要望を調査した。

なお、調査時に設定した職員レベル（階層）の定義は、以下の通りとした。

図表 12 職員レベル(階層)の定義

#	職員レベル	定義
1	初任者	障害児支援に従事した段階
2	一般職員	従事してから3年目程度までが目安
3	リーダー職・管理職	事業所において中心的役割を担う職員
4	スーパーバイザー	地域の事業所等に助言・指導ができる職員

(6) 回収結果

対象事業所数：37,275

有効回答数：3,842

有効回答率：10.3%

以下、主要な調査項目に関する調査結果について次ページ以降にとりまとめる。なお、全ての質問の単純集計結果、およびクロス集計結果については、巻末の参考資料を参照いただきたい。

1-2 調査結果の概要

調査結果の概要は以下の通りであった。各設問の結果については、次項にて詳述する。

(1) 外部研修参加状況

外部研修参加状況	
外部研修の受講実態	<ul style="list-style-type: none"> 外部研修受講経験者の在籍職員に占める割合は、全体で64.0%である一方、児童発達支援センター等の地域の中核機能が実施している研修受講経験者は、全体で28.3%に留まる。 在籍職員のうち自施設外の外部研修受講経験者割合は、初任者で43.5%、一般職員で65.5%、リーダー職・管理職で75.1%、スーパーバイザーで約74.1%と、職員の階層が上がるにつれて外部研修受講割合が高まる傾向が見られた。(Q15) 同様に、在籍職員のうち児童発達支援センター等の地域の中核機能が実施している研修受講経験者割合は、初任者で約13.3%、一般職員で24.4%、リーダー職・管理職で38.9%、スーパーバイザーで約45.9%と、職員の階層が上がるにつれて地域の中核機能が実施する研修の受講割合が高まる傾向が見られた。
事業所規模(職員数)による外部研修受講率の違い	
外部研修受講率	<ul style="list-style-type: none"> 自施設以外の外部研修を一人でも受講させている事業所の割合は、職員数4人以下の事業所では74.0%、5人～9人では8割弱であった。一方、職員数が10人～15人では83.8%、16人以上では91.9%と、職員数が増えるにつれて受講率が上がる傾向がみられた。 他方、児童発達支援センター等の地域の中核機能が実施している研修に一人でも参加させている事業所の割合は、職員数7人未満は4割前後だったのに対して、8～9人では45.7%、10～15人では48.3%、16人以上では52.7%と、職員数が増えるにつれて受講率が上がる傾向が見られた。

(2) 研修効果向上のための取組

研修効果向上のための取組	
研修成果の確認方法	<ul style="list-style-type: none"> 効果があると認識されている研修受講後の成果確認方法は、初任者、一般職員、リーダー職・管理職においては、「研修レポートの提出」の選択率が6割強と最も多く、次いで「事業所内での上長との面談」と「一定期間後の振り返り研修」の選択率がそれぞれ5割弱と高かった。スーパーバイザーでも「研修レポートの提出」が一番選択率が高かったが、他の職員階層に比べると選択率は4割弱と低かった。スーパーバイザーではどの成果確認方法も選択率が他の職員レベルに比べて低い一方で、「わからない」の選択率が3割と高かった。これらの傾向は、事業所内研修も外部研修も同様の結果であった。(Q16/17)
定着に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> 事業所内研修で学んだことを業務に落とし込み定着させるための取組は、初任者、一般職員、リーダー職・管理職においては、「OJT」の選択率が約5割と最も多く、次いで「上長との面談」が4割超であった。スーパーバイザーではどの取組も選択率が他の職員階層に比べて低い一方で、「取り組んでいることはない」の選択率が5割程度と一番高かった。これらの傾向は、外部研修も同様の結果であった。(Q18/23)
1コマ当たり研修時間	<ul style="list-style-type: none"> 研修1コマ当たりの望ましい時間は、全職員階層・全研修実施方法において、「45分以上60分未満」の選択率が3割超と最も高かった。(Q28/29) 研修実施方法ごとに見ると、45分未満の短い時間が、「動画配信・e-learningツールの視聴」、「グループワーク」で選択率4割強と比較的多く選択された。(Q29)

(3) 児童発達支援センター等の地域の中核機能が実施する研修参加状況

児童発達支援センター等の地域の中核機能が実施する研修参加状況	
地域の中核機能による研修実施状況	<ul style="list-style-type: none"> 回答事業所が所属する地域や園域の児童発達支援センター等の中核機能では、約5割が他事業所の職員が参加できる研修を実施していた。(Q30)
地域の中核機能が実施する研修参加実績	<ul style="list-style-type: none"> 児童発達支援センター等の地域の中核機能による研修(自施設が実施するものを除く)を職員に受講させている割合は、リーダー職・管理職で59.9%、一般職員で48.0%と高めであった一方、初任者は32.4%、スーパーバイザーは25.9%と低めであった。(Q36) 児童発達支援センター等の地域の中核機能が実施する研修受講内容は1種が最も多く、スーパーバイザーで80.0%、その他の職員階層でも6割超であった。 (Q37/41/45/49/53/57/61/65/69/73/77/81/85/89/93/97/101/105/109/113) 児童発達支援センター等の地域の中核機能が実施する研修の受講理由としても最も多く選択されたのは、「研修テーマが該当職員に適当」(選択率全体:77.8%)であり、次いで「事業所内の研修では実施することが難しい研修内容が受講できる」(選択率全体:51.2%)であった。 (Q38/42/46/50/54/58/62/66/70/74/78/82/86/90/94/98/102/106/110/114) 受講させた児童発達支援センター等の地域の中核機能が実施する研修の実施方法は、約7割が「対面での集合型座学」で最も多く、次いで「対面でのグループワーク」が約3割であった。他方、「オンラインでのグループワーク」や「オンラインでの事例検討」、「動画配信・e-learningツールの視聴」といったリモートでの学習方法は1割未満と低く、オンラインよりも対面のほうが多かった。(Q39/43/47/51/55/59/63/67/71/75/79/83/87/91/95/99/103/107/111/115) 受講させた児童発達支援センター等の地域の中核機能が実施する研修の効果は、いずれの職員階層においても「非常に効果があった」「ある程度効果があった」で約9割だった。 (Q40/44/48/52/56/60/64/68/72/76/80/84/88/92/96/100/104/108/112/116)
中核機能による研修が実施された時の参加意向	<ul style="list-style-type: none"> 回答事業所が所属する地域や園域の児童発達支援センター等の中核機能で、他事業所の職員が参加できる研修を実施していない場合も、他事業所の職員が参加できる研修が実施された場合は職員を参加させると答えた割合が、スーパーバイザー以外については6割超であった。他方、スーパーバイザーでは「参加させる」と「わからない」がほぼ半々であった。(Q31)

(4) 児童発達支援センターによる地域に向けた研修実施状況(児童発達支援センターのみ回答)

児童発達支援センターによる地域に向けた研修実施状況(児童発達支援センターのみ回答)

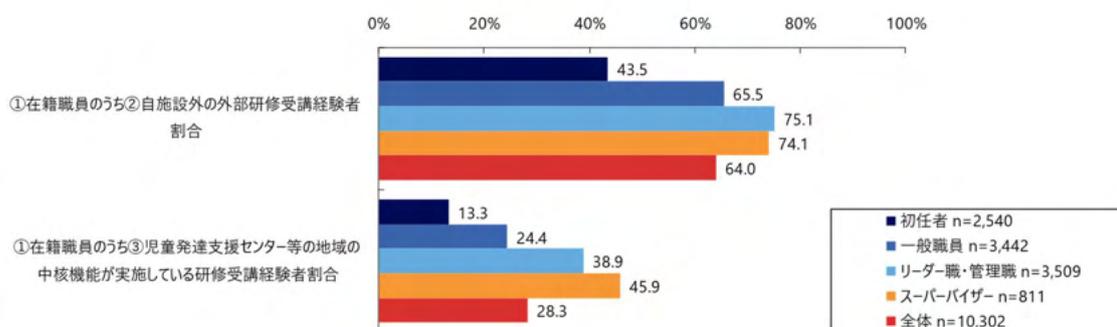
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">児童発達支援センターにおける地域に向けた研修実施実績</p>	<ul style="list-style-type: none"> > 地域の他の事業所や専門職を対象とした研修を実施している児童発達支援センターは47.9%であり、52.1%は実施していなかった。(Q117) > 地域に向けた研修を実施している児童発達支援センターで実施している研修の内容は、1つが最も多く48.2%、2つまでが7割超であった。(Q121/126/131/136/141/146/151/156/161/166) > 地域に向けた研修における講師の職種で一番多いのは「外部講師」(選択率46.2%)であった。(Q122/127/132/137/142/147/152/157/162/167) > 外部講師は「学識経験者」に依頼していることが最も多く(選択率46.0%)、次いで、「他の事業所の職員」(選択率13.3%)、「行政職員」(選択率12.0%)であった。(Q123/128/133/138/143/148/153/158/163/168) > 地域に向けた研修における講師の経験年数は「20年以上」が45.2%と最も多く、「10年以上20年未満」と合わせると75.7%であった。(Q124/129/134/139/144/149/154/159/164/169) > 地域に向けた研修の受講対象者は、「障害児通所支援事業所」が79.4%と最も多く、次いで「保育所、設定こども園、幼稚園等」が56.6%、「自治体職員」が32.0%であった。(Q125/130/135/140/145/150/155/160/165/170)
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">児童発達支援センターが地域に向けた研修未実施の場合の理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> > 地域に向けた研修を実施していない児童発達支援センターのうち、26.5%は今後実施する予定があると回答した。(Q118) > 地域に向けた研修を実施していない児童発達支援センターにおいて、地域に向けた研修を実施するにあたって特に課題であるとされていたのは「研修を実施する時間(準備を含め)を確保することが難しい」(選択率59.6%)と「自事業所に講師を担える人材が不足している」(選択率55.6%)であった。(Q119) > 地域に向けた研修を実施していない児童発達支援センターが地域に向けた研修を実施するにあたって求めるサポートで一番多かったのは、「他の児童発達支援センター等で行われている研修などの事例紹介(好事例の周知)」(選択率50.3%)、次いで「研修開催に当たり活用可能な事業の周知」が47.0%、「研修等で活用可能な教材(テキスト等)」が43.7%であった。(Q120)

1-3 調査結果の詳細

(1) 外部研修参加状況

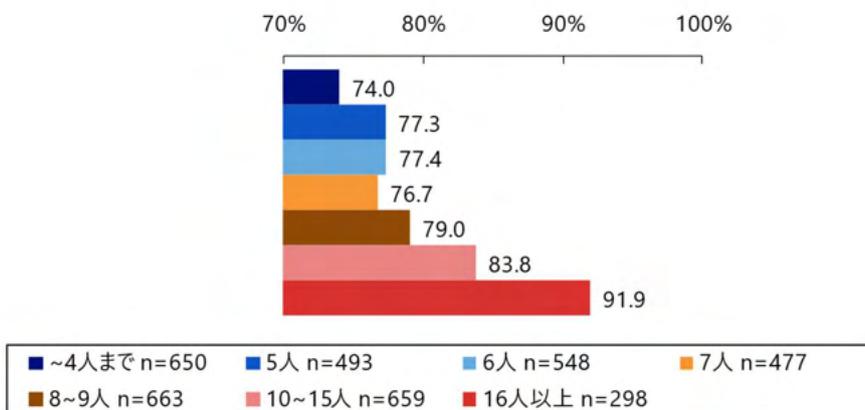
自施設以外の外部研修の受講経験者の在籍職員に占める割合は全体で 64.0%であった。一方、児童発達支援センター等の地域の中核機能が実施する研修の受講経験者の在籍職員に占める割合は 28.3%に留まった。いずれの研修も初任者の受講率が最も低く、階層が上がるにつれて受講率が高まる傾向がみられた。

図表 13 在籍職員に占める外部研修受講経験者の割合



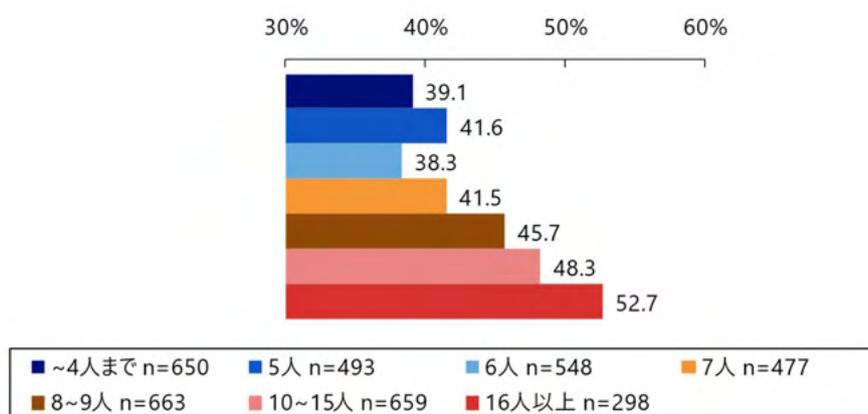
一方、自施設以外の外部研修を一人でも受講させている事業所の割合を事業所規模別に確認したところ、職員数4人以下の事業所では74.0%、5人～9人では8割弱であった。一方、職員数が10人～15人では83.8%、16人以上では91.9%と、職員数が増えるにつれて受講率が上がる傾向がみられた。

図表 14 事業所規模(職員数)別 自施設以外の外部研修 受講率



他方、児童発達支援センター等の地域の中核機能が実施する研修に一人でも受講させている事業所の割合を事業所規模別に確認したところ、職員数が7人未満の事業所は受講率が4割前後であったのに対し、職員数8～9人では受講率45.7%、10～15人では48.3%、16人以上では52.7%と、職員数が増えるにつれて受講率が上がる傾向がみられた。

**図表 15 事業所規模(職員数)別 児童発達支援センター等の地域の中核機能が実施する研修
受講率**

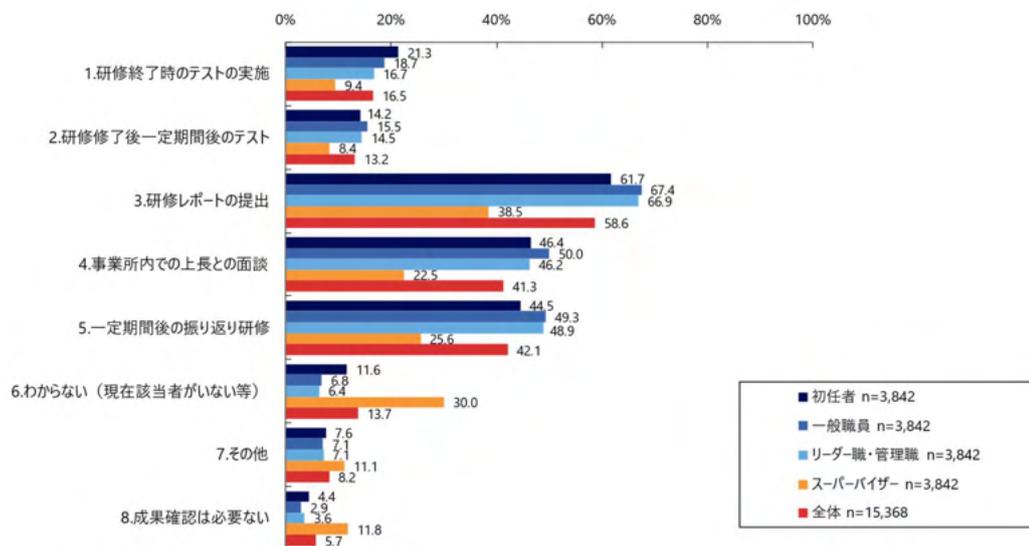


(2) 研修効果向上のための取組

① 望ましい研修成果の確認方法

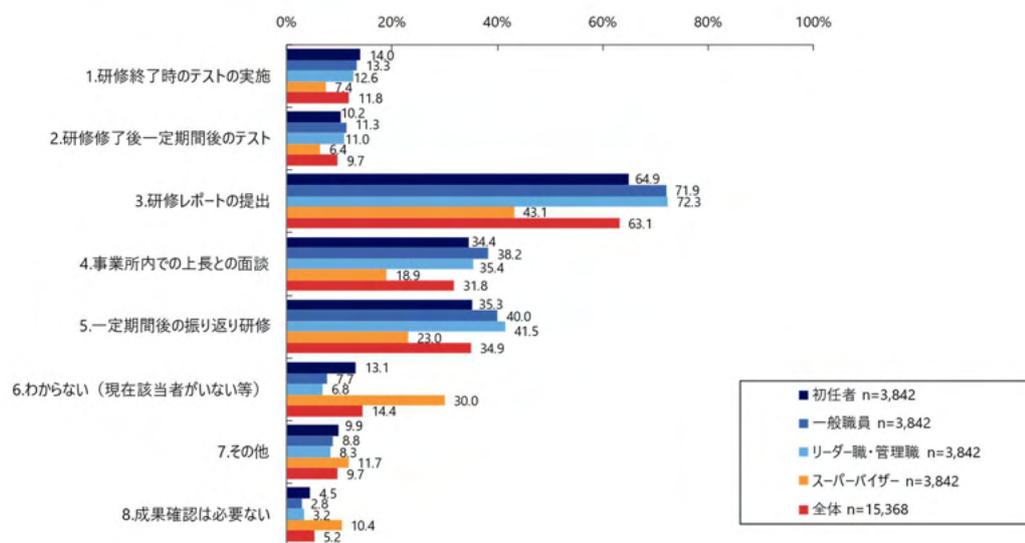
事業所内研修受講後の成果確認方法で効果が認められたのは、どの職員レベル（階層）においても「研修レポート提出」が最も多く、次いで「振り返り研修」と「上長面談」であった。スーパーバイザーはどの方法も選択率が他の職員レベル（階層）に比べて低かった一方で、「わからない」の選択率が3割と高かった。

図表 16 事業所内研修受講後の成果確認方法として効果があると思うもの
(複数選択可能)



他方、外部研修受講後の成果確認方法で効果を認められたのも、どの職員レベル（階層）においても「研修レポート提出」が最も多く、次いで「振り返り研修」と「上長面談」であり、事業所内外による差はあまりみられなかった。

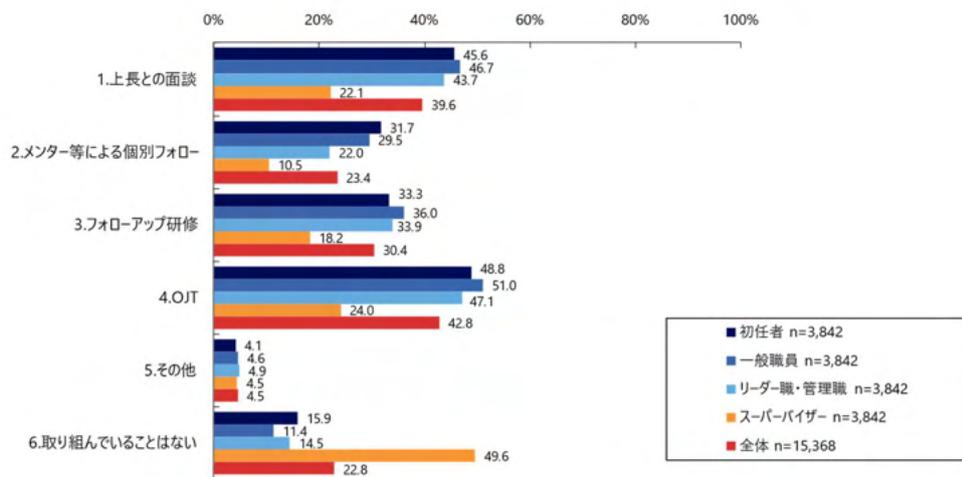
図表 17 外部研修受講後の成果確認方法として効果があると思うもの（複数選択可能）



② 定着に向けた取組

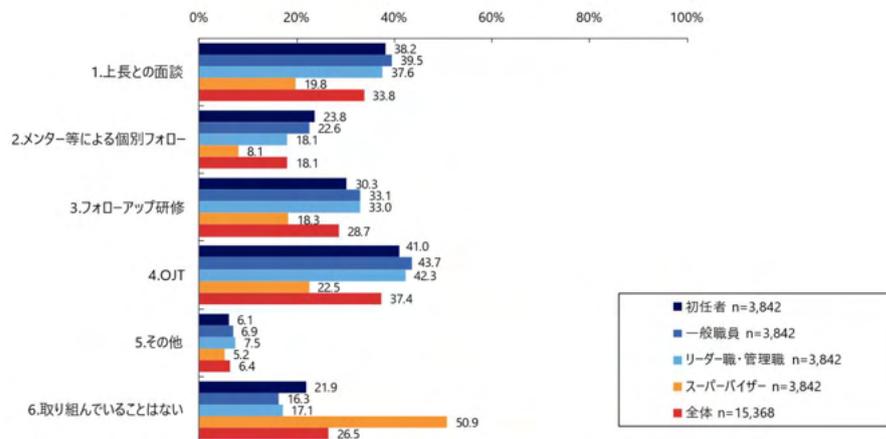
事業所内での研修で学んだことについて、業務に落とし込み定着させるために取り組んでいることは、スーパーバイザー以外の職員は「OJT」が最も多く約5割、次いで、「上長との面談」が4割超となっていたが、スーパーバイザーについては約半数が「取り組んでいることはない」を選択していた。

図表 18 事業所内での研修で学んだことについて、業務に落とし込み定着させるために取り組んでいること（複数選択可能）



外部研修で学んだことについて、業務に落とし込み定着させるために取り組んでいることは、スーパーバイザー以外の職員は「OJT」が最も多く4割超であり、次いで、「上長との面談」が4割弱となっていたが、スーパーバイザーでは約半数が取り組んでいるのではなく、こちらも事業所内外による差はあまりみられなかった。

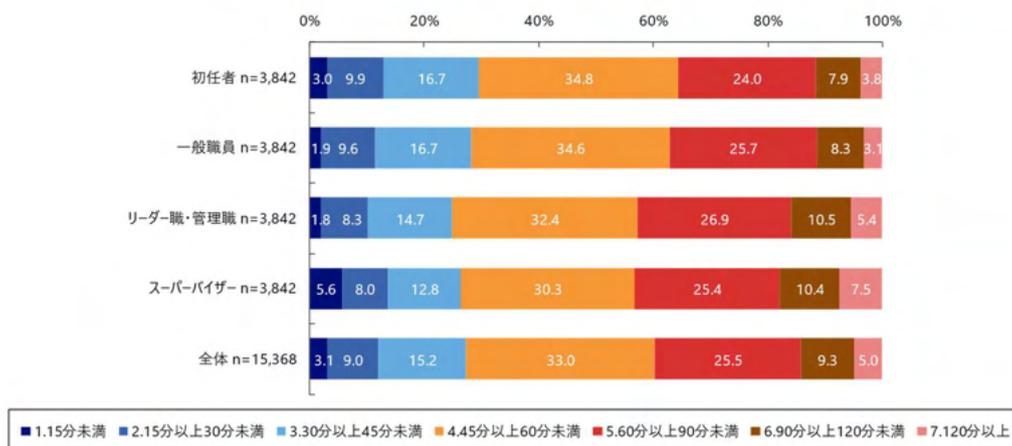
図表 19 外部研修で学んだことについて、業務に落とし込み定着させるために取り組んでいること（複数選択可能）



③ コマあたりの望ましい研修時間

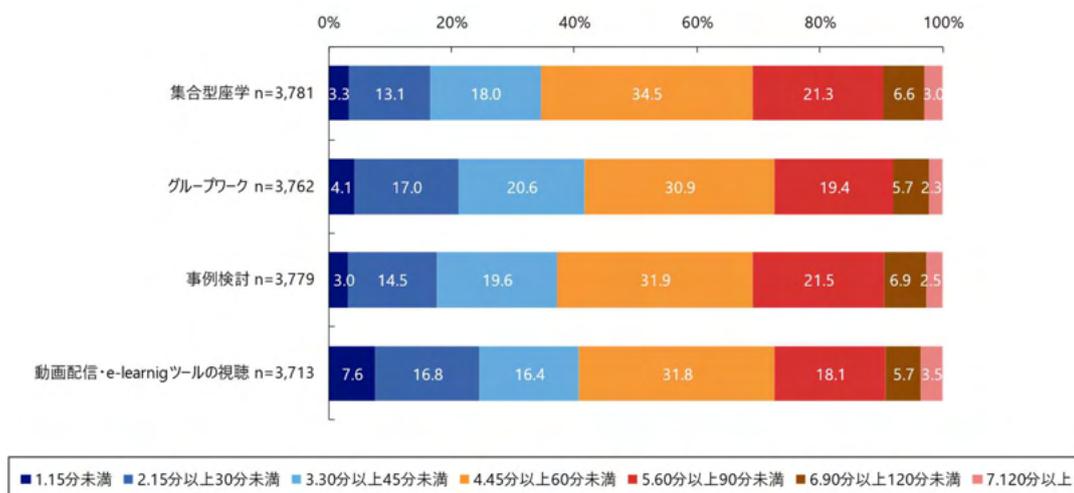
コマあたりの望ましい研修時間は、全ての職員レベル（階層）で「45～60分」が最も多く3割超、次いで「60～90分」が2割超であり、職員レベル（階層）による差はあまりみられなかった。

図表 20 職員レベル(階層)ごとの研修コマあたりの望ましい時間



コマあたりの望ましい研修時間はいずれの研修実施方法においても「45～60分」が最多で3割超、次いで「60～90分」が約2割であった。45分未満の短時間は、「動画配信」や「グループワーク」が他実施方法に比べて高く、選択率4割強であった。

図表 21 研修実施方法ごとの研修コマあたりの望ましい時間

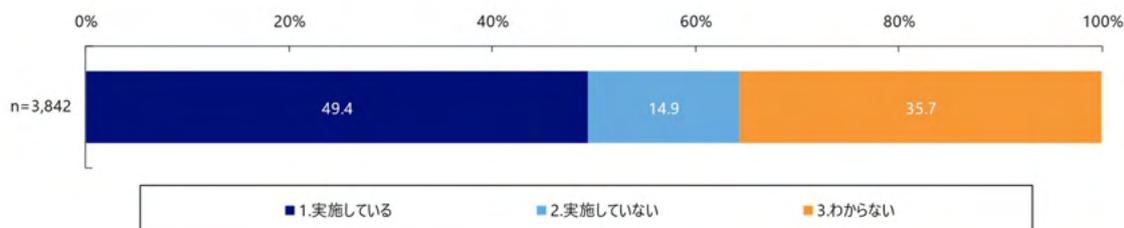


(3) 地域の中核機能が実施する研修参加状況

① 地域の中核機能が実施する研修参加意向

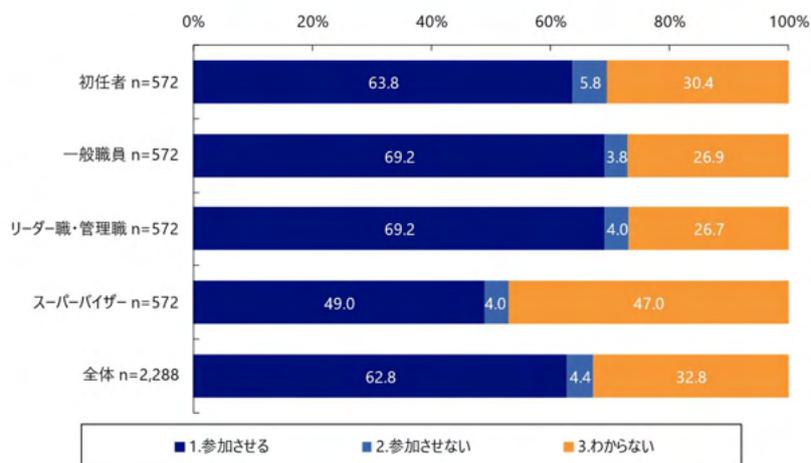
地域や園域の児童発達支援センター等の中核機能では、約5割が他事業所の職員が参加できる研修を実施していた。

図表 22 他の事業所の職員が参加できる研修を実施しているか



地域の中核機能で他の事業所の職員が参加できる研修が実施されていなくても、実施された場合の参加意向は、スーパーバイザー以外については6割超であったが、スーパーバイザーは「参加させる」と「わからない」が半々であった。

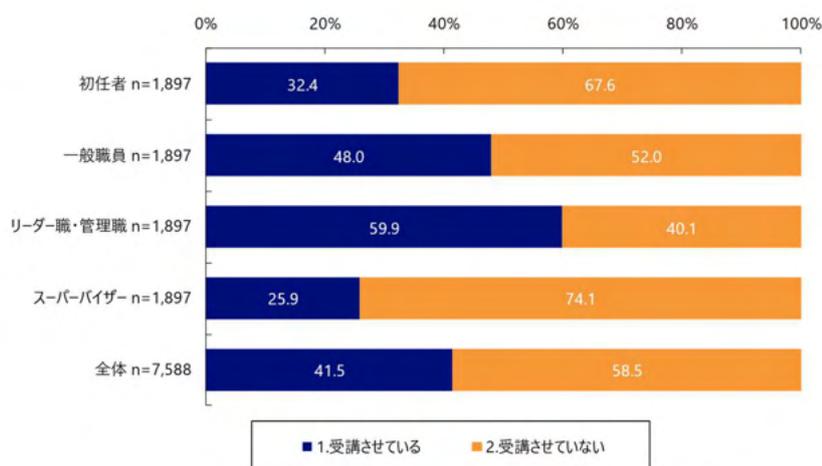
図表 23 他の事業所の職員が参加できる研修が実施された場合の参加意向



② 地域の中核機能が実施する研修参加実績

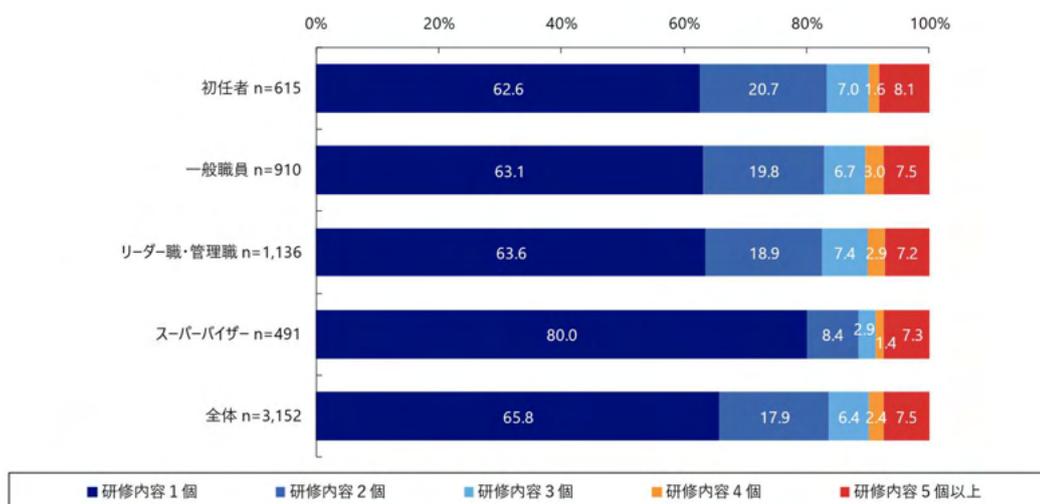
児童発達支援センター等の中核機能が実施する研修（自施設が実施するものを除く）を受講させているのは、リーダー職・管理職が最も多く約6割、次いで一般職員が5割弱、初任者では3割強であった。一方で、スーパーバイザーは25.9%であった。

図表 24 児童発達支援センター等の中核機能が実施する研修 受講有無



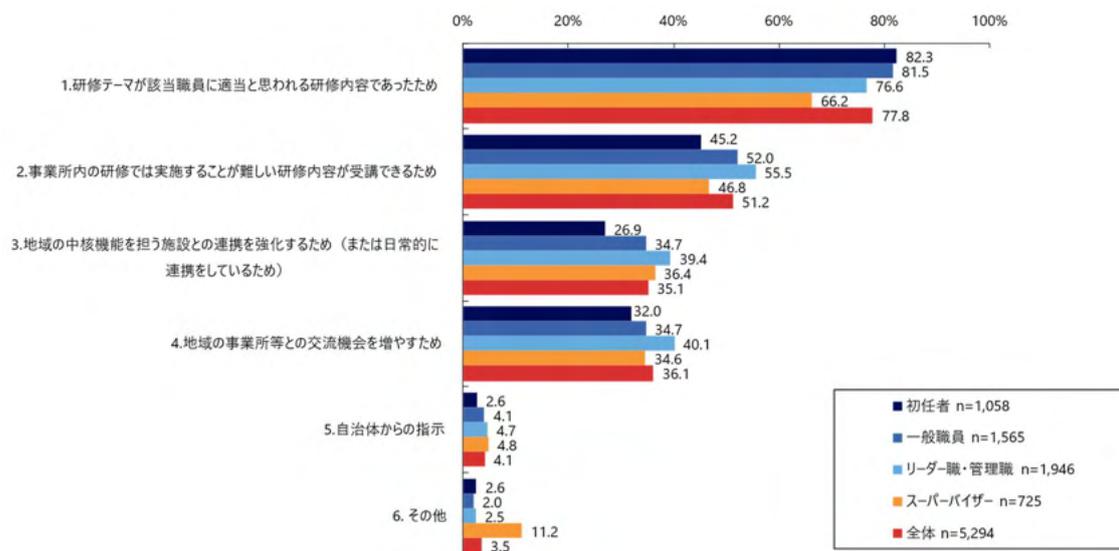
児童発達支援センター等の中核機能が実施する研修受講内容は、いずれの職員レベル（階層）においても1つが最も多く、スーパーバイザーで8割、その他の職員も6割超であった。

図表 25 児童発達支援センター等の中核機能が実施する研修受講内容の数



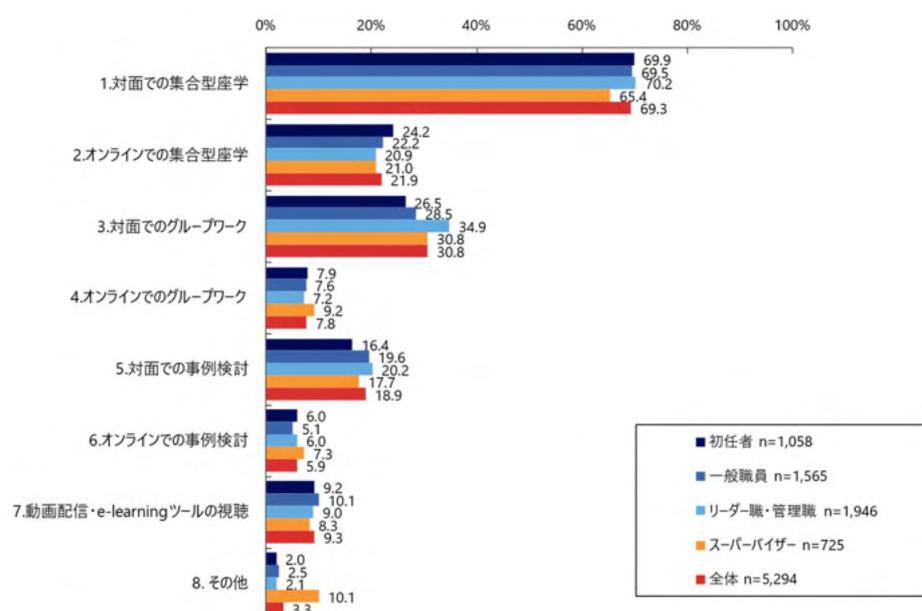
児童発達支援センター等の中核機能が実施する研修を受講させた理由は、いずれの職員レベル（階層）でも「研修テーマが適当」が最も多く全体で77.8%、次いで「事業所内では実施が難しい研修内容」が全体で51.2%であった。

図表 26 児童発達支援センター等の中核機能が実施する研修を受講させた理由
(複数選択可能)



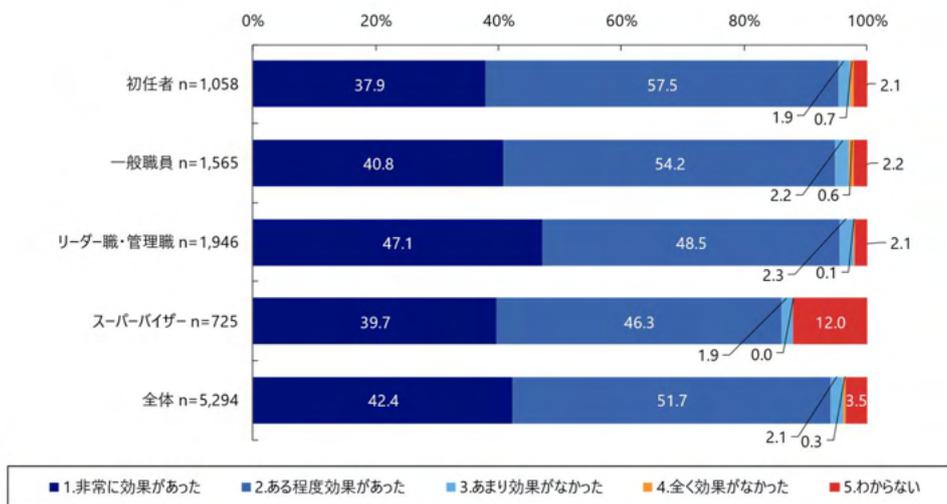
受講した児童発達支援センター等の中核機能が実施する研修の実施方法については、いずれの職員レベル（階層）も「対面集合型座学」が最も多く6割超、次いで「対面グループワーク」が約3割で、オンラインよりも対面のほうが多かった。

図表 27 受講した児童発達支援センター等の中核機能が実施する研修の実施方法
(複数選択可能)



児童発達支援センター等の中核機能が実施する研修の効果については、いずれの職員レベル（階層）においても「非常に効果があった」「ある程度効果があった」で約9割を占めた。

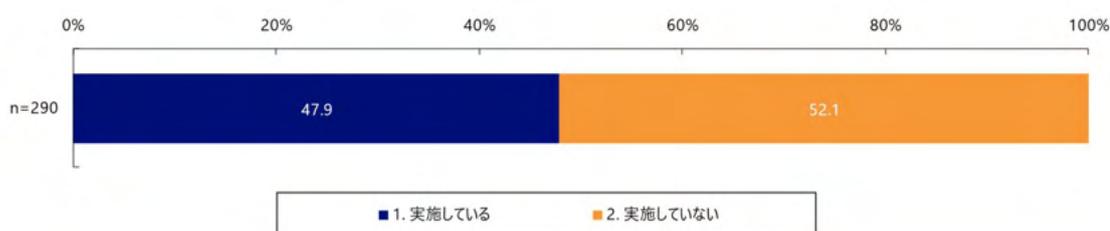
図表 28 受講した児童発達支援センター等の中核機能が実施する研修の効果



(4) 地域に向けた研修実施状況(児童発達支援センターのみ回答)

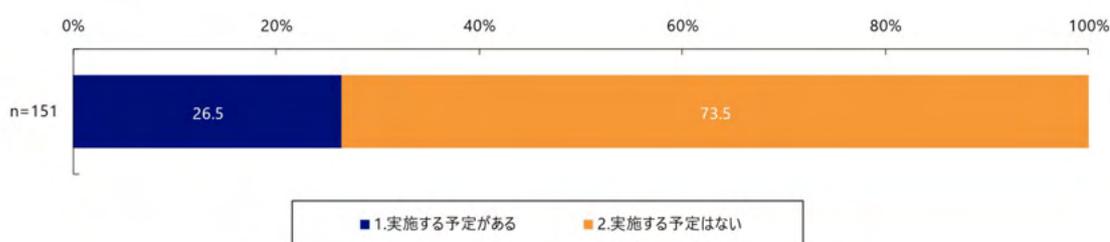
地域の他の事業所や専門職を対象とした研修を実施している児童発達支援センターは47.9%であり、52.1%は実施していなかった。

図表 29 児童発達支援センターにおける地域の他の事業所や専門職を対象とした研修実施状況



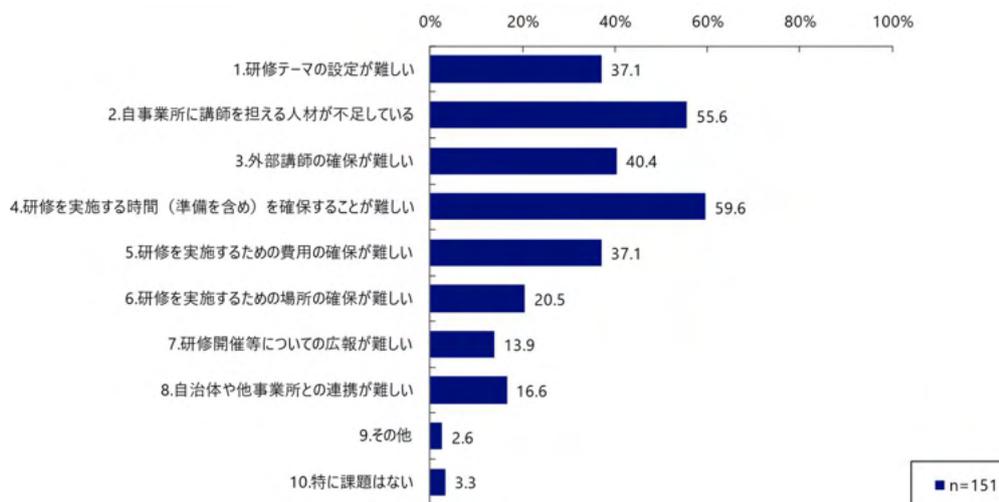
地域の他の事業所や専門職を対象とした研修を実施していない児童発達支援センターのうち、今後実施する予定があったのは26.5%で、73.5%は今後も実施する予定がなかった。

図表 30 地域の他の事業所や専門職を対象とした研修を実施していない児童発達支援センターにおける今後の研修実施予定



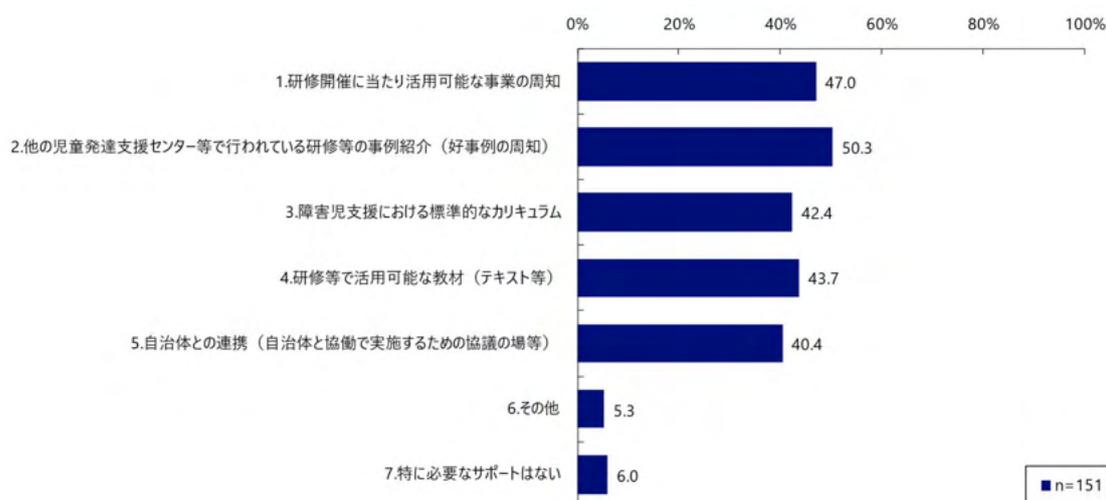
地域の他の事業所や専門職を対象とした研修を実施していない児童発達支援センターが地域に向けた研修を実施するにあたっての課題は、「研修を実施する時間確保が難しい」が最も多く 59.6%、次いで「自事業所の講師を担える人材不足」が 55.6%であった。

図表 31 地域の他の事業所や専門職を対象とした研修を実施していない児童発達支援センターにおける研修を実施するにあたっての課題（複数選択可能）



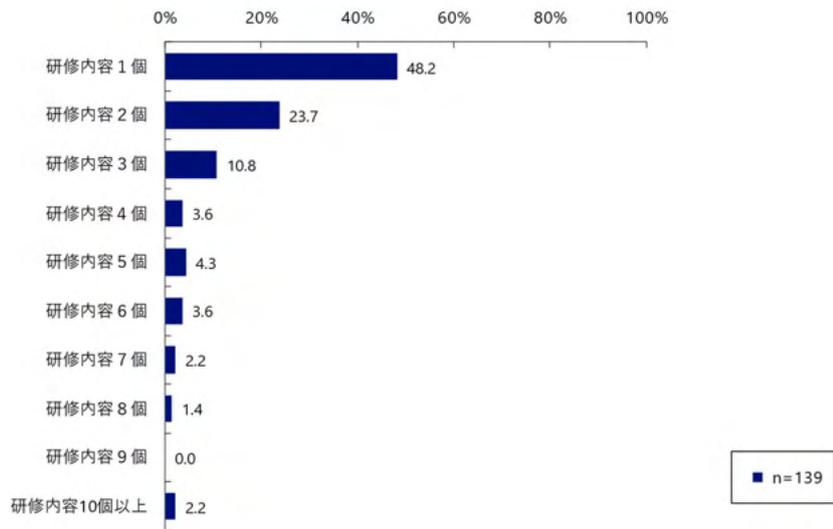
地域の他の事業所や専門職を対象とした研修を実施していない児童発達支援センターが地域に向けた研修を実施するにあたり求めるサポートは、「他の児童発達支援センター等で行われている研修等の事例紹介（好事例の周知）」が最も多く 50.3%、次いで「研修開催に当たり活用可能な事業の周知」が 47.0%、「研修等で活用可能な教材（テキスト等）」が 43.7%であった。

図表 32 地域の他の事業所や専門職を対象とした研修を実施していない児童発達支援センターにおける研修を実施するにあたり求めるサポート（複数選択可能）



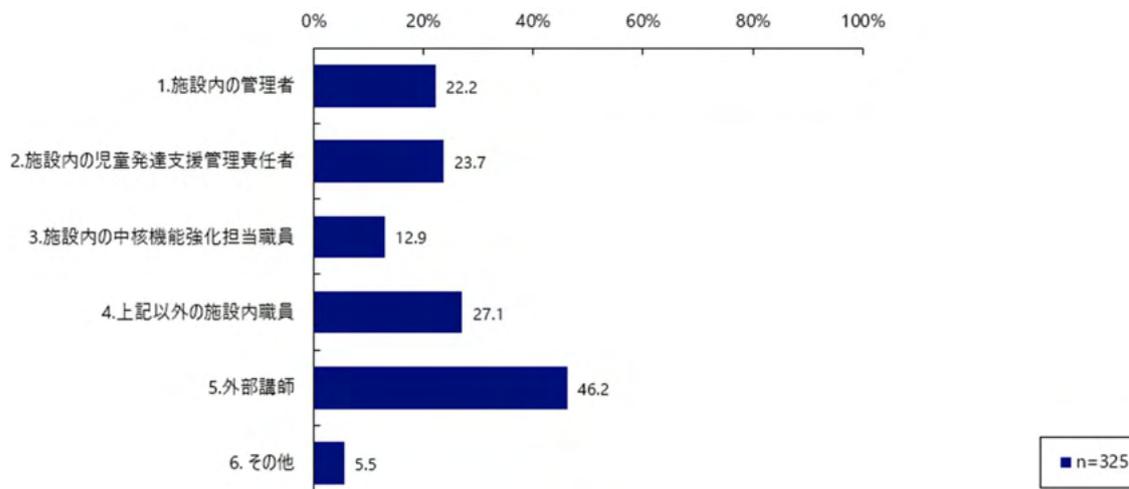
児童発達支援センターの地域に向けて実施している研修内容は、1つが最も多く48.2%、2つまでが7割超であった。一方で、10以上の研修を実施している児童発達支援センターも2.2%あった。

図表 33 地域の他の事業所や専門職を対象とした研修を実施している児童発達支援センターにおいて実施している研修の数



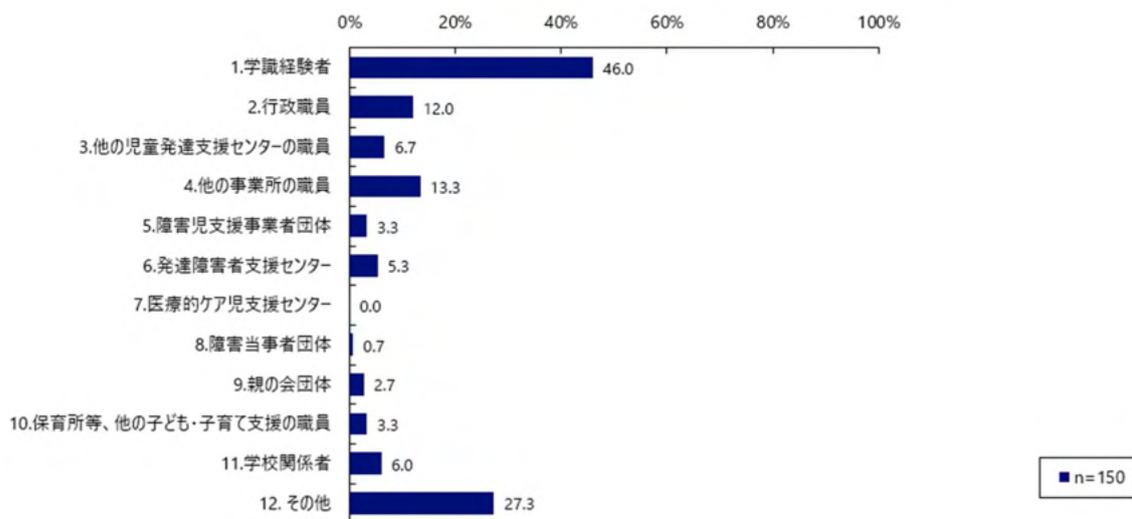
児童発達支援センターが実施している地域に向けた研修における講師の職種で、一番多かったのは「外部講師」であり、選択率46.2%であった。

図表 34 児童発達支援センターが実施している地域の他の事業所や専門職を対象とした研修講師の職種（複数選択可能）



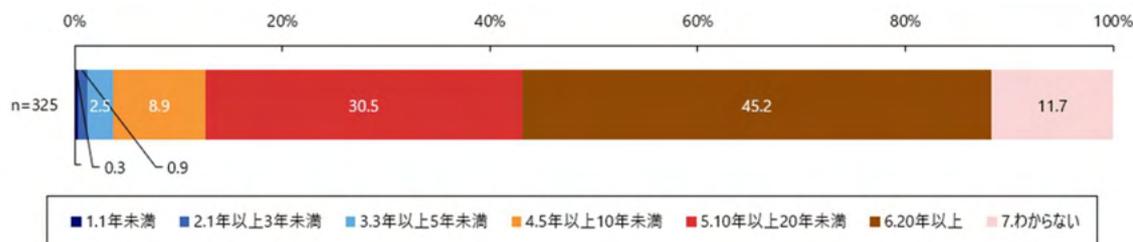
外部講師は「学識経験者」に依頼していることが最も多く 46.0%、次いで、「他の事業所の職員」が 13.3%、「行政職員」が 12.0%であった。

図表 35 児童発達支援センターが実施している地域の他の事業所や専門職を対象とした研修における外部講師の依頼先（複数選択可能）



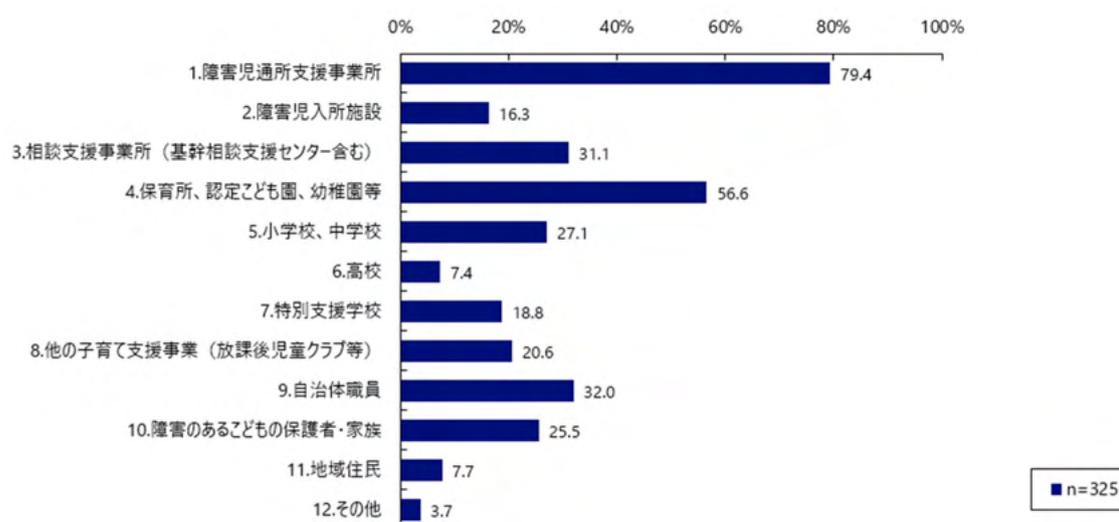
児童発達支援センターが実施している地域に向けた研修における講師の障害児支援における経験年数は、「20年以上」が最も多く 45.2%、次いで、「10年以上 20年未満」が 30.5%となり、10年以上の経験者が7割超であった。

図表 36 児童発達支援センターが実施している地域の他の事業所や専門職を対象とした研修講師の障害児支援における経験年数



児童発達支援センターが実施している地域に向けた研修の受講対象者は、「障害児通所支援事業所」が最も多く 79.4%、次いで、「保育所、認定こども園、幼稚園等」が 56.6%、「自治体職員」が 32.0%であった。

図表 37 児童発達支援センターが実施している地域の他の事業所や専門職を対象とした研修の受講対象者（複数選択可能）



第4章

ヒアリング調査

1. ヒアリング調査の概要

1-1 ヒアリング調査の概要

(1) ヒアリングの目的

地域において中核的機能を担うことが期待される児童発達支援センターが中心となって研修を実施し、地域の底上げを図っているケースにおいて、アンケートで把握することのできない研修内容、定着の為の取組、研修を実施する上での課題や国・自治体などへの要望について、詳細を聞き取ることを目的に実施した。

(2) 調査対象

アンケートにて回答のあった事業所のうち、地域の事業所などに向けて研修を実施している児童発達支援センターについて、下記の観点から絞り込み、ヒアリング先として選定した。

- ✓ アンケートの回答において、複数の研修を回答した事業所（バリエーション、継続性の観点）
- ✓ 特定テーマの手法論だけではなく、発達支援全体や地域連携などのテーマを取り扱っている事業所（内容の観点）
- ✓ グループワークや意見交換などを取り入れている事業所（研修手法の観点）

その結果、ヒアリング先として決定した事業所は、下記のとおりである。

(3) 調査時期

令和7年3月にヒアリング調査を実施した。

図表 38 調査対象とした児童発達支援センターとヒアリング調査実施時期(再掲)

#	事業所名	運営主体	設立年	実施事業	主な利用児童	所在地	実施日
1	児童発達支援センター 佐賀県療育支援センター くすのみ園	佐賀県	昭和58年	・児童発達支援センター ・研修事業 ・地域療育支援	・知的障害 ・発達障害	佐賀県 佐賀市	3月5日
2	児童発達支援センター 柏学園	社会福祉法人 柏学園	昭和32年	・児童発達支援センター ・保育所等訪問支援	・知的障害 ・発達障害	広島県 安芸郡 府中町	3月7日
3	むぎのこ児童発達支援 センター	社会福祉法人 麦の子会	昭和57年	・児童発達支援 ・児童発達支援 ・放課後等サービス ・日中一時支援	・知的障害 ・発達障害	北海道 札幌市	3月10日

(4) 調査内容

地域に向けて実施している研修の具体的な内容、研修の効果、研修の効果を定着させるた

めの取組について伺いました。また、地域に向けた研修を実施する上での課題についても聴取した。

具体的なヒアリング項目は下記の通りである。

図表 39 ヒアリング項目

<p>■ 事業所の基本情報・地域の概要</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 同一法人が運営する事業・事業所数 ● 法人の体制・職員数 ● 当該地域の障害児支援事業所数 ● 当該地域における貴事業所の位置づけ ● 自治体との関係性 ● 自治体事業の委託状況 など 	<p>■ 研修の効果</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 参加者の声や反応 ● 地域における障害児支援の質への影響 ● 地域連携の充実 など
<p>■ 地域の事業所等に対する研修の体制</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 研修実施の経緯・きっかけ ● 研修実施の体制・講師 ● 自治体との連携 など 	<p>■ 研修以外の地域の支援の質の底上げに資する取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 地域の事業所におけるスーパーバイズ・コンサルテーションの取組 ● 地域における事業所の協議会の開催・組織化 など
<p>■ 地域の事業所等への研修の内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 研修の目的・ねらい ● 研修の対象者・参加状況 ● 研修体系・プログラム・スケジュール ● 実施内容・教材等 ● 研修の実施方法 ● 研修終了後の振り返り・フォローアップ など 	<p>■ 地域における障害児支援の質の底上げに向けた課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 地域における障害児支援の課題の把握 ● 事業所間の相互理解・信頼関係の構築 ● 困難な状況におかれていることも・家族等の個別ケースへの支援 ● その他地域における障害児支援の質の底上げに向けた課題 など
	<p>■ 将来展望</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 地域における障害児支援の質の底上げを図るために今後取り組みたい事項 ● 障害児支援の質の底上げを図るために必要な支援 など

1-2 調査結果

前述した児童発達支援センターへのヒアリングを実施し、ヒアリング結果について、以下のように整理した。

(1) 地域の人材育成における児童発達支援センターの役割

- ヒアリングを実施した児童発達支援センターは、地域における障害児支援の中核的な役割を担い、地域の人材育成において重要な役割を担っている。
- 各センターは、地域の保育士、幼稚園教諭、保育教諭、地域の障害児通所支援等の事業所職員、特別支援教育関係者などを対象に、障害児支援に関する知識や技術の向上を目的とした研修を実施している。

○佐賀県療育支援センター くすのみ園

- ・ 県内のどこにいても同じ質の支援を受けられることを目指し、県営の児童発達支援センター間でネットワーク会議を年4回実施している。また、各事業所に出向き、啓蒙・啓発活動や後方支援を行い、課題を共有している。

○むぎのこ児童発達支援センター（札幌市）

- ・ 10の圏域のうち9つに設置された児童発達支援センターの1つとして、月1回のセンター会議を通じて札幌市との連携を強化し、地域の課題を共有・解決するための研修会を開催している。

○柏学園（広島県府中町）

- ・ 地域の子育て支援の身近な相談先として、地域の幼稚園や保育所の先生方への助言活動を行い、地域療育等支援事業や保育所等訪問支援事業へと発展させてきた。
- ・ 地域の障害児通所支援等の事業所向けの研修が少ない現状を踏まえ、地域の事業所での発達支援を重視した研修を行っている。

(2) 地域に向けて実施している研修内容

① 研修目的

- ・ 地域に向けた研修を実施する目的は、支援技術の向上、地域のつながり強化、発達に関する知識の習得、関係者間の交流・意見交換などであった。
- ・ 各センターは、地域のニーズに応じた研修を実施し、現場での実践に役立つ内容を提供していた。

② 研修受講者

- ・ いずれのセンターも、経験年数などの条件は特に設けず、希望があれば参加を受け付けている。

○佐賀県療育支援センター くすのみ園

- ・ 基礎研修は入職時～5年目程度、実践研修は事業所内での中心的役割を担う人をメインターゲットとしている。

○柏学園

- ・ 地域の幼稚園・保育所を対象とした研修と、地域の障害児通所支援事業所向けの研修を実施している。

③ 研修の形式と内容

○佐賀県療育支援センター くすのみ園

- ・ **基礎研修(オンライン+オンデマンド配信)**：障害児支援の基本的な内容を学ぶ研修で、保育

士、幼稚園教諭、福祉事業所職員、保護者などを対象に実施し、令和6年度は17コマを提供している。

- **実践研修(対面型)**：基礎研修受講者を対象に、より具体的で実践的な内容を学ぶ研修を実施している。グループワークやコミュニケーションスキル向上を目的とした内容を含む。

○むぎのこ児童発達支援センター

- **センター会議主催の研修**：年1回、対面集合方式で実施している。テーマは「早期療育」や「障害のあるこどもとの関わり方」など、現場での課題に即した内容となっている。
- **グループワーク**：同研修内で、事業所の種類や職員の経験年数、役職に応じてグループ分けを行い、意見交換を実施している。

○柏学園

- **地域の幼稚園・保育所等を対象とした研修**：乳幼児期において重要な事項や発達に偏りのあるこどもへの対応について、双方向のやり取りを重視した研修を対面集合方式で実施している。
- **通所支援事業所向けの研修**：令和6年度は「感覚に偏りをもつこども」をテーマに勉強会を対面集合方式で実施している。令和7年度からは月1回の定期開催を予定。

④ 研修の実施時間

○佐賀県療育支援センター

- 基礎研修は2時間、実践研修は1～2日間の長時間で実施している。

○むぎのこ児童発達支援センター

- 受講者の参加しやすさに配慮し、18:30～20:00の仕事終了後の時間帯に実施している。

○柏学園

- 9:30～15:30を基本とし、受講者の業務負担を考慮して自由に入退室できる形式を採用している。

(3) 研修効果を高めるための取組

① テーマ設定の工夫

○佐賀県療育支援センター

- 研修テーマは、佐賀県内センターのネットワーク会議にて検討している。人材の入れ替わりが激しい業界であるため、プログラムの半分以上は基本的な内容として毎年実施

している。一方で最新テーマも毎年取り上げている。受講者アンケートも参考にしながら次年度計画を立案している。

- ・ 幼稚園・保育所向けの研修が広く浅い内容になりがちであるため、より障害児支援に特化したテーマの模索が必要であると考えている。

○むぎのこ児童発達支援センター

- ・ 市のセンター会議で管轄事業所の要望を拾いながらテーマを選定している。

○柏学園

- ・ 受講者が直面する課題や要望を把握しながら、足りていないと考えられる専門性を強化するべく、発達に関する基礎的な知識理解や、実践で活用できる事例検討などを研修に盛り込んでいる。

② 実施方法の工夫

○佐賀県療育支援センター

- ・ 基礎研修で学んだ内容を現場で活かすため、振り返りやフォローアップを重視している。研修後に受講者の事業所を訪問し、学びの定着を確認している。

○むぎのこ児童発達支援センター

- ・ グループワークで経験年数や役職に応じたグループ分けを行い、他施設の職員との交流を促進し、横のつながりを構築している。

○柏学園

- ・ 受講者が入れ替わり参加しやすい研修形式に対応するため、時間帯をずらしたケーススタディを実施するなどの工夫を行っている。

③ 研修講師の選定

○佐賀県療育支援センター

- ・ 外部講師を積極的に招き、質の高い研修を提供している。
- ・ 講師は、実際に受講した研修で評価の高かった人材や著書を参考に選定している。

○むぎのこ児童発達支援センター および 柏学園

- ・ 10年以上の現場経験をもつ市の児童発達支援センターの職員が持ち回りで講師を務めている。
- ・ 現場スタッフが講師となることで、現場に即した実践的な研修を提供できる。

(4) 障害児支援の質の向上に向けて

① 人材不足への対応

- 人材不足等により、小規模事業所からの研修参加が困難な状況である。地域において研修を実施する上では、夜の時間を使った研修や、参加時間を自由に選択できるなど、柔軟性を持たせた受講方法を検討していくことも重要である。
- 研修を実施する側の児童発達支援センターにおいては、日常業務の行いながら研修の準備に十分なリソースを割くのは大変であると感じているため、研修実施者に向けた技術面、財政面でのサポートニーズも高い。

② スーパーバイザー育成の必要性

- 各センターは、管轄の事業所を訪問し、スーパーバイズを行う中で、事業所での課題を拾い、相談対応を行っているが、児童発達支援センターが行う研修は、そうした地域の事業所がかかえる課題を解決するための一つの手段となっている側面がある。
- 一方で、スーパーバイズを実施できる職員は、児童発達支援センターの中でも、経験を有する職員に限られるため、コーディネート力やコンサルテーション力のある人材育成が課題である。

③ 地域全体の連携強化推進

- 研修を通じて地域内事業所間での横の繋がりが生まれていることにより、併行通園時の個別ケースにおける事業所間での連携や、移行支援が円滑に行われるような事例もあった。地域における研修を通じて、事業所間の連携・ネットワークを強化していくことで、関係機関との連携の下で、こどもとその家族を包括的に支援することにつながっていく等、地域全体の支援の質の向上につながっていくことが期待される。

児童発達支援センター
ヒアリング結果個票

1. 佐賀県療育支援センター児童発達支援センターくすのみ園

■基本情報

事業所概要	
施設名	児童発達支援センター 佐賀県療育支援センター くすのみ園
所在地	佐賀県佐賀市
設立年	昭和 58 年
事業	<ul style="list-style-type: none"> 児童発達支援センター くすのみ園（児童発達支援：障害児相談支援、保育所等訪問支援） 福祉型障害児入所施設 春日園（短期入所、日中一時支援） 研修事業 地域療育支援（障害児等療育支援事業、地域療育基盤づくり事業、療育関係機関ネットワーク事業）
運営主体	自治体（佐賀県）
事業所の特徴	<ul style="list-style-type: none"> 佐賀県療育支援センターは県立県営の事業所の一つで、県民には通称「あそしあ」と呼ばれている
所属職員	
職員数	児童発達支援センター関係業務配置 35 名 佐賀県療育支援センター全体 61 名
職員の職種	<ul style="list-style-type: none"> 保育士 児童指導員 理学療法士 作業療法士 言語聴覚士 心理担当職員 社会福祉士（児童指導員のうち） その他支援員 事務員
職員の特徵	<ul style="list-style-type: none"> 25 名が正規職員（常勤職員）で、10 名は非常勤職員である
契約児童	
契約児童数	19 名
対象児童年齢	就学前の発達に遅れのある 2 歳以上のこども
契約児童の障害種別	<ul style="list-style-type: none"> 知的障害、発達障害が中心 医療的ケア児は所属していない
契約児童の通園方法	通所

出所) ヒアリング内容、アンケート回答内容、佐賀県ホームページより NRI 作成

■市町村との関係

- 佐賀県には5つの障害保健福祉圏域があり、同県は圏域ごとに1つ以上の児童発達支援センター（以下センター）を設置する目標を掲げ、令和6年度にその目標を達成している。
- 佐賀県療育支援センターは佐賀市に設置され、中部障害保健福祉圏域に所属するが、同圏域には計4つのセンターがある。
- 同圏域内に2つの自立支援協議会がある。1つはこども部会が存在せず、もうひとつは現在休止中であるが、圏域内の市町及び4センターで、毎月再開に向けた協議を行っている。
- 障害児等療育事業について、圏域内の市町へ広報している。市町からはこどもの相談紹介を受けている。
- 一方、研修事業については、圏域に関わらず県内全域を対象としている。

■地域の人材育成における児童発達支援センターの役割

- 一番の役割は、県内のどこにいても同じ内容で療育・支援を受けられるようにすることである。
- 佐賀県内の児童発達支援センターでネットワーク会議を年4回程度実施している。

■実施研修内容

- 佐賀県療育支援センターでは、こどもに関わる事業所などの関係者や保護者等が、障害・特性や適切な支援方法について多方面からの視点で学び、それぞれの立場で配慮や支援ができる人材の育成等を目的に、研修事業を行っている。
- また、佐賀県市町等での療育・相談業務に関わる職員を対象に、長期での派遣受け入れ研修を実施している。
- 研修の対象者は、佐賀県内の保育士、幼稚園教諭、児童発達支援事業所職員、特別支援教育関係者などの（必ずしも障害のあるこどもに関わる職員でなくても、こどもに関わる事業所職員全般を対象としている）ほか、子育てを行う中で課題を感じている保護者の方等としている。

○基礎研修（オンライン+オンデマンド配信）

- 令和6年度は、発達・家族・地域支援における職員の役割、障害児福祉制度、医療面の理解、教育・福祉の連携、療育技法の基礎、こどもの発達の理解、発達障害の理解に関する研修を17コマ実施した。
- 児童発達支援センターくすのみ園児発事業及び障害児等療育支援事業の外来相談において、3日間の現場研修を実施した。

○実践研修（来場型）

- ・ 具体的かつ実践的な内容の研修を実施している。
- ・ 定員 60 席ある研修室で、グループワーク等を実施するため、定員は 40 名としている。

図表 40 令和6年度 基礎研修 研修年間スケジュール

	日程	時間	分野	研修名	講師	受付開始日
1	4月25日 (木)	10:00 ~12:00	障害児支援	私達の役割 ~発達・家族・地域支援について	社会福祉法人 妻の子会 理事長 北川 聡子 氏	4月10日
2	5月10日 (金)	10:00 ~12:00	障害児福祉制度	障がい者福祉の動向(国レベル)	一般社団法人全国児童発達支援協議会 理事 光真坊 浩史 氏	
		13:00 ~15:00		福祉に関する法令・制度と サービスの実際	西九州大学短期大学部 講師 金丸 智美 氏	
3	5月24日 (金)	10:00 ~12:00	医療面の理解	発達障がい児の医療	佐賀大学 医学部 教授 松尾 宗明 氏	
		13:00 ~15:00		医療的ケア児の理解と支援	佐賀県医療的ケア児支援センター センター長 荒牧 順子 氏	
4	6月13日 (木)	10:00 ~12:00	教育・福祉の 連携	障害をお持ちの子どもさんの多職種連携~医療・ 福祉・教育の縦横連携をどう構築していくか	日本相談支援専門協会 名誉顧問 福岡 寿 氏	
		13:00 ~15:00		特別支援教育の現状と子どものニーズに 応じた学び	西九州大学こども学部 特任教授 日野 久美子 氏	
5	6月26日 (水)	10:00 ~12:00	療育技法の基礎	自閉スペクトラム症の 学習スタイルに基づいた支援	こぐま福祉会 こぐま学園診療所 公認心理師 野間 康美 氏	5月10日
		13:00 ~15:00		応用行動分析	山口大学 教育学部 教授 松岡 勝彦 氏	
6	8月29日 (木)	10:00 ~12:00	子どもの発達の 理解	子どもの発達と支援(社会性)	筑紫女学園大学大学院 教授 酒井 均 氏	7月10日
		13:00 ~15:00		子どもの発達と支援(運動面)	佐賀県療育支援センター 理学療法士	
7	5月31日 (金)	10:00 ~12:00	発達障害の理解	① 発達障害とアタッチメントのバズルを解く(仮)	若楠児童発達支援センター センター長 橋本 武夫 氏	4月10日
	7月3日 (水)	10:00 ~12:00		② 学期の発達障害児支援の実際	佐賀県西部発達障害者支援センター著望 ~SORA~ センター長 篠崎 淳子 氏	6月10日
		13:00 ~15:00		③ 就学前のアセスメントについて ~イコールレーダーチャートの活用~	社会福祉法人菊尾の郷 大分県発達障がい者支援 センターECOAL 子育て支援センター センター長 五十嵐 猛 氏	
	11月6日 (水)	10:00 ~12:00		④ 強度行動障害	肥前精神医療センター 統括診療部長 會田 千重 氏	10月10日
		13:00 ~15:00		⑤ 発達障害等がある方への成人期での 支援について	社会福祉法人 はる 理事長 福島 龍三郎 氏	
	2月予定			⑥ 発達障害児の最新情報	調整中	調整中
8	7月10・11・12日 9月11・12・13日	3日間	現場研修 ※申込条件有 基礎1・5・7-①受講必須	児童発達支援事業所 くすのみ園 障害児等療育支援事業 外来相談	4月10日	

図表 41 令和6年度 実践研修 研修年間スケジュール

	日程	時間	研修名	講師	受付開始日
1	5月16日(木)	10:00~16:00	関係づくりの相互理解を深める視点	九州大学大学院 統合新領域学府 客員教授 加留部 貴行 氏	4月10日
2	7月30日(火)31日(水)	10:00~16:00	発達障害児の支援に役立つ 環境調整と視覚支援	ABC研究所 所長 今本 繁 氏	6月10日
3	8月7日(水)8日(木)	10:00~16:00	感覚統合療法の実践	長崎大学生命医科学域 教授 岩永 竜一郎 氏	7月10日
4	11月2日(土)	10:00~16:00	ソーシャルスキルトレーニングの 理論と実際	特定非営利活動法人フットロー LD発達相談センターかながわ 所長 安住 ゆうこ 氏	10月10日
5	11月9日(土)10日(日)	10:00~16:00	応用行動分析	兵庫教育大学大学院特別支援教育専攻 教授 井澤 信三 氏	
6	11月16日(土)	10:00~16:00	子どもの育ちに寄り添った支援	岡山大学学術研究院教育学域 教授 佐藤 暁 氏	
7	11月30日(土)	10:00~16:00	保護者支援	兵庫教育大学学校教育研究科 教授 岡村 章司 氏	
8	12月3日(火)	10:00~16:00	子どもの発達と支援(ことばと食事)	佐賀県療育支援センター 主任言語聴覚士 管理栄養士	
9	12月7日(土)	10:00~16:00	愛着障害(オンライン研修)	和歌山大学教育学部 教授 米澤 好史 氏	11月10日

■研修受講者

- 勤務経験年数などの条件は特に設けず、希望があれば先着順で受け付けているが、想定されるターゲット層は以下のとおり。

○基礎研修

- 基礎的なことを学びたい方を対象としている。

○実践研修

- 実践的な内容を深く学びたい方を対象としている。

■研修実施時期

- 令和6年度は、4月から11月にかけてまんべんなく研修を設定していたが、時期により受講者は変動している。
- 特に6月は受講者が多く、発表会などの行事が多い月は受講者が少ない傾向がみられる。すべての職種の方に都合がよい時期の設定は難しいと考えている。
- 夏休みなどは学校関係者が増える傾向があった。
- テーマによる受講者数の多寡もみられ、施策系テーマの参加希望者は少ない一方、実践系テーマでは参加が増える傾向がある。

■研修実施方法

○基礎研修

<令和2年から令和6年まで>

- オンライン研修が基本であるため、座学講義中心である。

- ・ コロナ禍以前は基礎研修も対面で実施していたが、コロナ禍以降はすべてオンラインとオンデマンド研修で実施している。

＜令和7年以降＞

- ・ 基礎研修も対面に戻す予定である。
- ・ 2時間の座学講義に加えて、振り返りと受講者同士の関係づくりのための時間をとる予定であり、座学講義は録画して、後日オンデマンド配信も行う予定である。
- ・ 対面研修の良さは、講師が受講者の反応を見ながら話や展開を臨機応変に組み立てられる点、受講者同士で会話がしやすい点などである。
- ・ 習得できる情報量はオンラインも対面も変わらないが、オンライン研修は他でも受けられるので、佐賀県を対象とした研修としては、対面のメリットを生かした研修を実施したいと考えている。

○実践研修

- ・ 対面研修を基本とし、教材を扱ったり実技を伴ったりするものや、グループワークで話し合う内容も積極的に取り入れている。

■研修時間

○基礎研修

- ・ 一コマ2時間を基本としている。令和7年度からは、グループワーク1時間を加える予定である。

○実践研修

- ・ 1日から2日程度の長い時間をとっている。

■研修科目設定の考え方

- ・ 外部の方に参加してもらっての検討会を開いて1年間の振り返りをしながら、次年度の研修内容を決定している。
- ・ 時代や施設設置の状況に合わせて内容の再検討を行っている。

○基礎研修

- ・ 教育・福祉連携推進のための研修実施ガイド（国立特別支援教育総合研究所・国立障害者リハビリテーションセンターが連携して作成）の内容を網羅するようにしている。
- ・ 福祉業界は人材の入れ替わりが激しいため、半分以上のプログラムは毎年くり返し実施し、基本を身につけていただけるようにしている。

- ・ 最近の話も取り入れるようにしている。

○実践研修

- ・ 現場での実践に活かしやすい内容を主眼に置いてプログラムを構築している。

■研修講師

- ・ 8割は外部講師である。

■外部講師の依頼方法

- ・ 当センター内外の研修会で繋がった講師や、スタッフが発達協会などの外部研修に参加して良いと思った講師に依頼するという形が多い。
- ・ 著書から研修講師を探して依頼することもある。

■研修の効果を上げる方法

- ・ 昨今、職種の幅が広がり、福祉分野以外の方が関わるが増えたので、これまでは理解されていた内容でも理解されにくくなっていることも増えている。そのため、理解を深め、実践に活かしやすくする工夫が必要だと考えている。

<振り返り>

- ・ 令和7年度からは研修で学んだことを現場で活かすため、基礎研修では講義後1時間の振り返りを予定している。
- ・ 振り返り実施方法は、以下の通り。
 - ① 4～5人のグループに分かれて、まずは互いに自己紹介する。
 - ② 研修で学んだ事項の中で良かったことや参考になったこと、疑問に思ったことをグループ内で話し合い、模造紙にメモする。
 - ③ 明日から実践できることについて個人ごとに書き出す。
 - ④ (発表するのはハードルが高いので、) 書いたことをテーブルに並べて置き、それをみんなで見て回る。
- ・ 上記のやり方で試行したところ、受講者からの評価はとても好評だった。

<フォローアップ>

- ・ 現場研修受講者には、1～2か月後に受講者の事業所を訪問し、職場でどのように生かしているかを確認している。
- ・ 受講者が学んだことを同僚に伝え事業所内で共有することで、取り組みにつながる人が多いため、現場ですぐに実践したくなるような研修内容とすることが重要だと感じている。

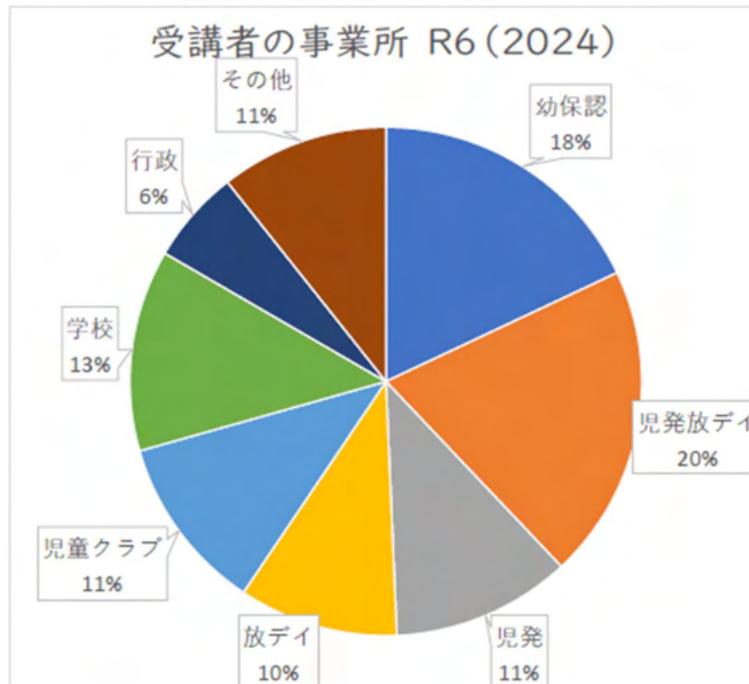
■研修受講者からの声

- ・ 受講後にアンケートを実施しており、9割以上の受講者が満足しているという回答であった。
- ・ 分かりにくかったという意見については、次年度の研修検討会で分析検討し、次の研修に活かすようにしている。

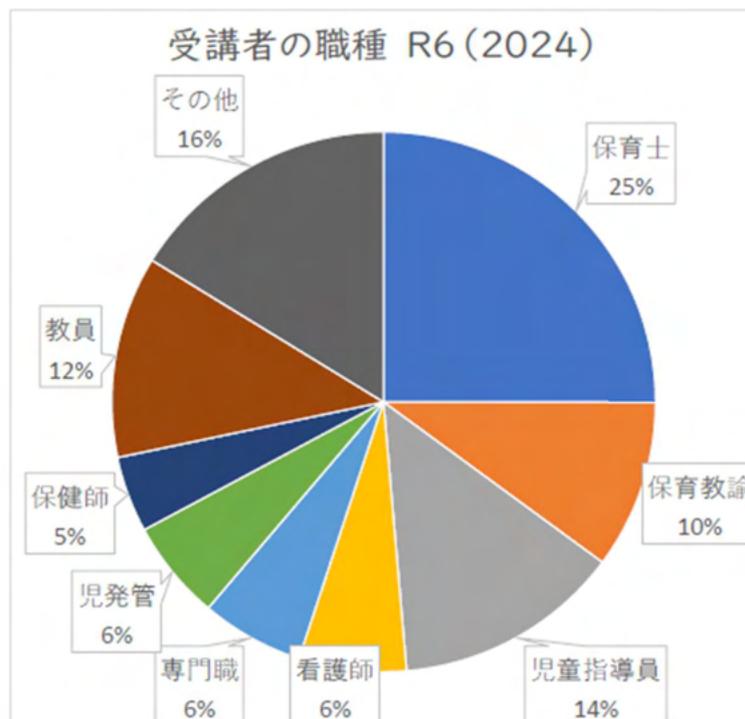
図表 42 令和6年度 受講状況

	日付	研修名	申込人数	受講人数	オンライン	研修者				令和6年度							令和7年度										
						女性	男性	年齢	職	保育士	教員	その他	保育士	教員	その他	保育士	教員	その他									
基礎研修	4/25(木)	私達の役割 ～発達・家族・地域支援について	43	34		14	11	6	0	13	11	3	1	7	2	3	8	17	9	4	7	1	2	2	1	4	
	5/10(金)	障がい者福祉の動向(国レベル)	34	33		5	9	9	0																		
		福祉に関する法令・制度とサービスの実態				5	18	0	0				6	12	3	2	7	1	2	6	6	4	5	3	1	3	2
	5/24(金)	発達障がい児の医療	40	34		13	8	2	0																		
		医療的ケア児の理解と支援				13	7	2	1				11	10	3	2	7	2	3	5	9	5	3	11	2	0	2
	6/12(木)	障害をお持ちの子どもさんの多職種連携～医療・福祉・教育の縦横連携をどう構築していくか	63	57		15	29	4	1																		
		特別支援教育の現状と子どものニーズに応じた学び				17	25	6	4				6	14	9	8	10	7	0	13	15	4	5	4	0	7	0
	6/26(木)	自閉症スペクトラム症の 学習スタイルに基づいた支援 応用行動分析	99	87		49	17	3	3																		
		子どもの発達と支援(社会性)				55	16	0	0				15	27	16	16	5	15	2	10	32	10	20	5	9	8	0
	8/29(木)	子どもの発達と支援(社会性)	71	44		18	19	2	0																		
子どもの発達と支援(運動面)		22				13	2	0				19	10	11	9	9	7	8	2	25	5	6	1	8	1	8	7
5/31(金)	① 発達障害とアタッチメントのバズルを解く	41	37		25	12	0	0																			
	② 学童期の発達障害児支援の実態				36	12	0	0				8	13	10	10	7	6	4	9	14	7	13	4	3	8	2	5
7/3(木)	③ 就学前のアセスメントについて ～イコールレーダーチャートの活用～	59	57		15	20	9	1																			
	④ 強度行動障害				14	8	2	0																			
11/6(木)	⑤ 発達障害等がある方への成人期での支援 について	43	36		11	10	5	0																			
	⑥ 発達障害児の最新情報				10	17	1	0				1	0	0	1	4	22	10	4	1		1		1	8	20	11
1/29(木)	発達障害児の最新情報	44	46																								
7/9(木)	現場研修	6	6																								
実践研修	5/16(木)	関係づくりの相互理解を深める視点	18	16		14	1	0	0																		
	7/30(水)	発達障害児の支援に役立つ 環境調整と視覚支援	45	37		21	16	0	0																		
	8/7(水)	感覚統合療法の実践	46	43		29	9	0	0																		
	11/2(土)	ソーシャルスキルトレーニングの 理論と実践	23	16		12	3	0	0																		
	11/9(土)	応用行動分析	16	15		14	1	0	0																		
	11/16(土)	子どもの育ちに寄り添った支援	27	21		18	2	0	0																		
	11/30(土)	保護者支援	34	11		24	7	0	0																		
	12/3(水)	子どもの発達と支援(ことばと食事)	40	36		24	12	0	0																		
	12/7(土)	受着障害(オンライン研修)	39	36		13	15	3	0																		
	5月～9月7日	ペアレントプログラム研修	8	8																							
受講者合計			839	710		506	317	56	10	130	145	82	73	81	93	43	77	176	71	95	45	43	42	32	85	114	

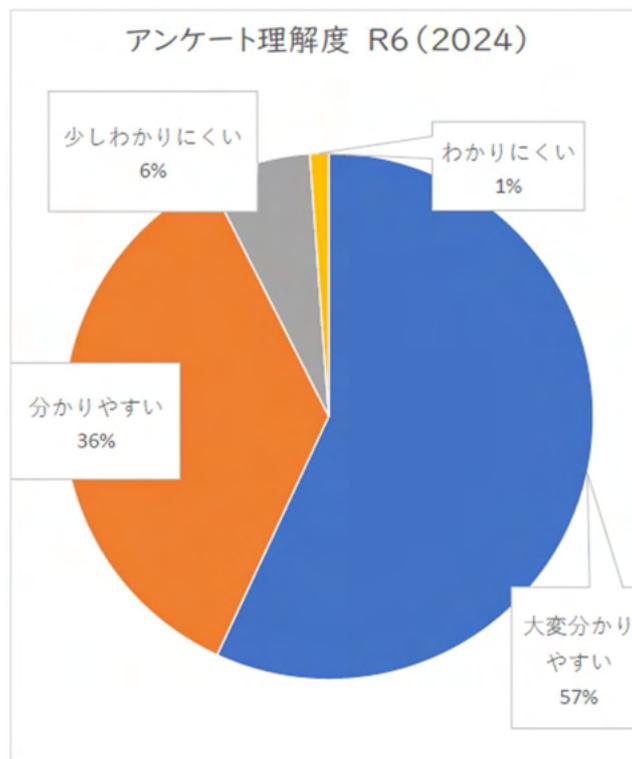
図表 43 令和6年度 受講者の事業所



図表 44 令和6年度 受講者の職種



図表 45 令和6年度 受講者の理解度(アンケート結果)



■障害児支援の質の向上に向けた課題

<人員不足>

- 一番の課題として、マンパワー不足があげられる。人員配置に余裕がないため、研修への参加時間確保が難しい。特に小規模事業所では研修参加が難しい傾向が顕著である。
- 地域の中核機関として期待される児童発達支援センターも、人材不足を要因に地域支援に手が回っていない場合がある。

<人材育成>

- 人材定着も課題であり、研修を受講してもやめてしまうため、人材育成として積み重なっていきにくい。
- 児童発達支援センターにおいて、地域の事業所に対してスーパーバイズやコンサルができる人材育成も大きな課題である。

2. 幼児発達支援センター 柏学園

■基本情報

事業所概要	
施設名・法人名	幼児発達支援センター 柏学園
所在地	広島県安芸郡府中町
設立年	1957（昭和32）年
事業	<ul style="list-style-type: none"> ・ 児童発達支援 ・ 障害児通所支援の他機能型事業所
運営主体	社会福祉法人（柏学園）
事業所の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・ サービス提供地域は府中町を中心に、海田町、坂町、熊野町、そして広島市となる ・ 従前より知的障害に強みがあり、利用者の9割が知的障害あるいは自閉性の障害をお持ちの方である
所属職員	
職員数	約97名（法人全体）
職員の職種	<ul style="list-style-type: none"> ・ サービス管理責任者 ・ 児童発達支援管理責任者 ・ 医師 ・ 作業療法士 ・ 児童指導員 ・ 保育士 ・ 事務員 ・ その他の職員
職員の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法人全体：68名が常勤職員で、29名は非常勤職員 ・ 児童発達支援センター柏学園：14名が常勤職員で、8名が非常勤職員
契約児童	
契約児童数	約80名
対象児童年齢	就学前の発達に恐れのある2歳以上のこども
契約児童の障害種別	・ 知的障害、発達障害が中心
契約児童の通園方法	通所

出所）ヒアリング内容、アンケート回答内容、事業所ホームページより NRI 作成

■地域の人材育成における児童発達支援センターの役割

- ・ これまで、地域で子育てをする方々の身近な相談先としての役割を重視し、地域の各園の先生方が抱える困りごとに対する助言活動を行ってきた。
- ・ この活動が地域療育等支援事業に発展し、その後、保育所等訪問支援事業へと展開した経緯がある。

■実施研修内容

○地域の幼稚園・保育所等を対象とした研修

- ・ 主に乳幼児期において重要とされる事項について情報提供を行っている。
- ・ 発達に偏りのあるこどもたちに関する事項など、幼稚園等の先生方から質問を募り、それに回答する形で、双方向のやり取りを重視している。

○通所支援事業所向けの研修

- ・ 令和6年度は初回開催ということもあり、短時間で「感覚に偏りをもつこども」というテーマで勉強会を実施した。
- ・ 研修の流れは、①自己紹介、②事業内容紹介、③柏学園の療育見学を行う形式である。
- ・ 受講者の負担軽減の観点から、事前課題やアンケートは実施していない。

■研修受講者

○地域の幼稚園・保育所等を対象とした研修

- ・ 幼稚園、保育所、認定こども園、保健師など、地域の中で軽度の発達障害を抱えるこどもたちへの対応に困っている方を対象としている。

○通所支援事業所向けの研修

- ・ 柏学園が所在する府中町および広島市を含む近隣地域の事業所を対象としている。
- ・ 初回の令和6年度は案内文を20施設に送付し、12施設が参加した。
- ・ 自治体をまたぐ圏域が柏学園の担当範囲であるため、対象施設のリスト作成に苦労している。府中町内でも施設数が年々増加しており、最新情報の把握が課題となっている。
- ・ 受講者の経験年数や役職で制限を設けていないが、令和6年度の受講者は20代の若手を中心で、経験年数3～5年程度の方が多かった。一方で、管理者や児童発達支援管理者などの受講者も含まれていた。乳幼児期の発達に関する知識が十分でない受講者が多い印象である。

図表 46 地域の幼稚園・保育所等を対象とした研修 令和 6 年度 案内文

柏学園 夏季療育セミナー

集団に入りにくい子、落ち着かない子、お友だちとトラブルになる子、自分の好きなことばかりやる子、思い通りにならないと癪癪を起す子等々、私たちの接し方が悪いのか、その子の性格なのか、しつけが行き届いていないのか、どうもよくわからないなあと悩まれたことはありませんか？ 「発達障害」という言葉が一般的になってきましたが、「発達障害」と一括りにされても、実際の保育場面でどうしたら良いのかわからなくなることもあるのではないかと思います。

柏学園では、上記のような状態を示す子どもたちへのアプローチを考え、具体的な対応について検討していく研修会を平成13年より企画、実施して参りました。「発達障害」を学ぶことは大切な一方で、子どもがなぜ落ち着かないのか、指示がきけないのかについて具体的に考えていくことが大切だと思っています。幼稚園・保育園・認定こども園等、子どもたちと関わる現場の保育者として、その本来の役割を考え、実際の集団の中での現実的にどのように接していけばいいのかということや、ご家族の方との関わり方についてお話できればと思っています。日々実践を重ねている現場のスタッフにより研修会です。難しいことは抜きにして、少しでも子どもたちの気持ちに近づいていけるような話がしたいと思っています。関心のある方は、是非ご参加ください。

主 催：幼児発達支援センター柏学園

日 時：令和6年8月1日（木） 9：45～15：45

会 場：幼児発達支援センター柏学園 3階研修室
〒735-0015 安芸郡府中町青崎東7-12 TEL [REDACTED]

参加費：500円 当日受付にてお支払い下さい。

定 員：30名（一園でのご参加は1名様をお願いします）

定員になり次第締め切ります。申し込み多数の場合はお断りさせていただくことがありますが、その際にはご連絡いたします。連絡がない場合は、当日お越しく下さい。

申込方法：申込書にご記入の上、7月5日までにFAXにてお願いします。

FAX番号 [REDACTED]

*研修室での飲食は可能です。昼食を持参されてもかまいません。近隣には、すき屋、COCO 壱番屋などがあります。

*柏学園には駐車場はありません。お車でお越しの際は、近隣のコインパーキングをご利用ください。

図表 47 地域の幼稚園・保育所等を対象とした研修 令和 6 年度 プログラム

9:15~ 9:45	受付
9:45~ 9:50	開講式
9:50~11:00	乳幼児期に大切なこと 柏学園 理事長 米川 晃
11:00~11:50	児童発達支援センター柏学園について 柏学園 児童発達支援管理責任者 原田 道子
11:50~12:50	昼食
12:50~14:00	子どもの気持ちを考える（行動の捉え方、具体的な関わり方） ～発達に遅れや偏りのある子どもたちを中心に～ 柏学園 主任児童指導員 白井 賢
14:00~15:00	事前に頂いたご質問から ～子どものこと、保護者のこと、我々のこと～ 柏学園 園長 林 しのぶ
15:00~15:40	質疑応答
15:40~15:45	閉講式

図表 48 通所支援事業所向けの研修 令和 6 年度 開催要項

幼児発達支援センター柏学園

公開療育と交流会の開催要項

皆様におかれましては、益々ご健勝のこととお慶び申し上げます。柏学園は、発達に遅れや偏りを持つ乳幼児期の子どもたちを対象として、専門的な療育を実施するとともに、保護者の方々の子育てを応援していく機関として機能してきました。昨今では、併行通園という利用方法も確立し、地域の保育園や幼稚園、認定こども園に通いながら、柏学園にも通園するというスタイルでのご利用も増えています。いずれにしても、一人ひとりの子どもが地域の中で、健やかに育っていくためには、子どもたちにかかわるすべての人々が、お互いの役割を認識し、協力し合うことが大切だと考えています。そこで、本園の子どもたちが普段どのように生活したり遊んだりしているのかをご理解いただくために、関連機関の方々を対象にした公開療育と交流会を計画いたしました。お気軽にご来園いただければと存じます。

期日：令和 6 年 7 月 25 日（木）

場所：幼児発達支援センター柏学園

〒735-0015 安芸郡府中町青崎東 7-12 TEL [REDACTED]

*駐車場はありません。お車で越しの際は、近隣のコインパーキングをご利用下さい。

日程： 9:15~9:30 受付・公開療育開始（クラス療育、園内を自由にご覧下さい。）

12:00 公開療育終了

昼食（昼食は各自ご準備下さい。3階研修室をご利用下さい。）

13:00~ 公開療育内容について、クラス担任からの説明及び質疑応答

15:00~ 閉会式・終了

申込方法：下記の申込書にご記入の上、7月5日までにFAXにてお願いします。

FAX番号 [REDACTED]

*一園でのご参加は1名様でお願いできればと思います。よろしく申し上げます。

*特に参加証は作っておりません。申し込み後、こちらからの連絡がない限りは参加を受け付けたことといたします。ご了承下さい。

■研修実施時期

○地域の幼稚園・保育所等を対象とした研修

- ・ 地域の幼稚園や保育所等を対象とした研修は、約 20 年間実施している。
- ・ 令和 6 年度は、幼稚園や保育所の業務が比較的落ち着く 7 月後半から 8 月に実施した。

○通所支援事業所向けの研修

- ・ 通所支援事業所向けの研修は令和 6 年度より開始した。
- ・ 令和 6 年度は、地域の事業所同士の関係構築を目的とし、負担の軽い勉強会を 1 回のみ開催した。
- ・ 令和 7 年度からは月 1 回の定期開催を予定しており、現在は各事業所を訪問し、参加を呼びかけている。

■研修実施方法

- ・ 柏学園での対面集合型で実施している。

■研修時間

○通所支援事業所向けの研修

- ・ 9:30～15:30（最大 16:00 まで）を基本とし、1 コマは 90～120 分程度を想定している。
- ・ 受講者の業務負担を考慮し、自由に入退室できる形式を検討している。
- ・ 放課後等デイサービスは 14～18 時、児童発達支援事業所は 10～14 時が繁忙時間であるため、時間帯をずらした開催も検討中である。例えば、放課後等デイサービスが参加しやすい午前中に大きいこどものケーススタディを行い、児童発達支援事業所が参加しやすい 15 時以降に小さいこどものケーススタディを行うなどの工夫を予定している。

■研修科目設定の考え方

○地域の幼稚園・保育所等を対象とした研修

- ・ 近隣には、柏学園を卒業後に放課後等デイサービスを利用するこどもも多い。そのため、個別の利用者に関する情報提供や発達についての学習会のニーズが高いと感じている。
- ・ 具体的には、以下の内容を研修に盛り込む予定である
 - 発達に関する基本的な知識の理解促進
 - 実践で活用できる事例検討
 - 地域全体の支援体制づくりに関する意見交換・情報共有

○通所支援事業所向けの研修

- ・ 令和6年度は「感覚に偏りをもつこども」というテーマで実施した。
- ・ 次年度以降の定期開催に向け、現在テーマ設定を検討中である。

■研修講師

- ・ 基本的に柏学園のスタッフが講師を務める。
- ・ 現場スタッフが講師となることで、具体的なこどものケースを紹介しながら、現場に即した実践的な内容を提供できると考えている。

■研修の落とし込み方法

- 数回に1回はケース研究を行うことを検討している。
- 参加事業所からケースを提供してもらうことも視野に入れている。

■研修受講者の反応

- これまでの活動を通じて、気軽に相談・連携を図れる関係性が構築できている実感がある。
- 今後も、柏学園としては、いつでも相談できる身近な関係性を強化していきたいと考えている。

■障害児支援の質の向上に向けた課題

<地域で子育てをする体制の構築>

- 今後、事業所育成および地域の中核的な事業所育成の観点から、自立支援協議会のこども部会を立ち上げ、共に考える事業所を増やしていくことが重要である。
- 障害の種別に関わらず、こどもの成長に合わせた地域での子育て環境を整備することが求められる。
- こうした活動を継続するためには、人材と資金の確保も必要である。
- 一方で、細々とでも長く続けていくことの意義は大きい。これまでの歴史を次世代に引き継いでいきたい。

<障害児支援に従事する職員が働き続けることのできる環境整備>

- 発達支援を志す人材はいるが、給与が低いと生活が安定せず、長期的な勤務が難しい。職員が長く働き続けられるような処遇改善も必要である。

3. むぎのこ児童発達支援センター

■基本情報

事業所概要	
施設名・法人名	むぎのこ児童発達支援センター
所在地	北海道札幌市
設立年月	昭和 57 年 7 月
事業	<ul style="list-style-type: none"> ・ 児童発達支援 ・ 児童発達支援 ・ 放課後等デイサービス ・ 日中一時支援
運営主体	社会福祉法人（麦の子会）
所属職員	
職員数	<ul style="list-style-type: none"> ・ 720 名（法人全体）
職員の職種	<ul style="list-style-type: none"> ・ 保育士 ・ 心理士 ・ 看護師 ・ 助産師 ・ 理学療法士 ・ 作業療法士 ・ 言語聴覚士 ・ 栄養士 ・ 調理師 ・ 児童指導員 ・ 相談員 ・ 事務員
職員の特徵	<ul style="list-style-type: none"> ・ 320 名が正規職員で、400 名はパート職員である ・ 入職時に手厚い研修を受けている世代ほど離職率が低い傾向にある
契約児童	
契約児童数	<ul style="list-style-type: none"> ・ 97 名
対象児童年齢	<ul style="list-style-type: none"> ・ 未就学児
契約児童の障害種別	<ul style="list-style-type: none"> ・ 知的障害、発達障害が中心 ・ 福祉センターでは、重症心身障害児、医療的ケア児も所属している
契約児童の通園方法	併行通園が基本

出所) ヒアリング内容、アンケート回答内容、麦の子会提供資料より NRI 作成

■地域の人材育成における児童発達支援センターの役割

- 札幌市は10の圏域に区分されており、そのうち9つの圏域に児童発達支援センターが設置されている。
- むぎのこ児童発達支援センターは、東区・北区の事業所約120か所を管轄している。
- 月に一度、9つの児童発達支援センターが集まるセンター会議が開催されており、札幌市との連携も密接である。
- センター会議の中で、発達支援保育の増加に伴い現場で生じる課題が共有され、その解決に向けた人材育成の必要性が提起されたことから、札幌市としての研修会が構築された。

■実施研修内容

- センター会議主催の研修会を年1回実施している。(新型コロナウイルス感染症の影響下以前は、年2回実施していた。)
- また、令和7年1月には、センター会議と自立支援協議会こども部会との共催で全体研修会を実施している。
- 研修の目的は、支援技術の向上と地域のつながりの強化であり、発達に関する知識の習得と地域の関係者との交流・意見交換を目的とした二本立ての内容となっている。

■研修テーマ設定の考え方

- 研修テーマはセンター会議で検討し、事業所のニーズや支援の質の向上につながる内容を選定している。
- 近年の傾向として、発達支援に関するテーマが多い。例えば、令和6年度のテーマは「早期療育」、令和5年度は「障害のあるこどもとの関わり方」であった。
- そのほか、癇癢やパニックなどの混乱ケースや家族支援など、保育所で課題となることが多い一般的なテーマを扱うことも多い。
- 研修内のグループワークでは、事業所の種別をまたぎ、かつ、職員の経験年数や役職に応じてグループ分けを行っている。児童相談所など他機関との連携や、人材育成におけるメンタル面でのフォロー、困難なケースにおける家族支援の在り方などのテーマについて意見交換が行われている。

■研修受講者

- 令和6年度においては、東区・北区の事業所にメールで研修実施の案内を120件送付したところ、約70名の受講があった。新人職員から管理職、10年以上のベテランまで幅広い層の参加がみられた。
- 経験年数や役職での受講者の制限は行っていない。一方、グループワークを実施する際は、経験年数や役職に応じてグループ分けを行い、グループに応じたテーマを設定

している。

■研修実施方法

- 対面集合型の研修で、動画視聴、質疑応答、グループワークを行っている。

■研修実施時間

- 各事業所職員が参加しやすい仕事終了後の時間帯（18:30～20:00）に実施している。
- 基本的なスケジュールは以下の通り：
 - 研修テーマの動画視聴（18:30～19:10：40分）
 - 質疑応答・グループワーク（19:10～20:00：50分）

■研修講師

- 研修講師は、センター会議に参加する各センターが持ち回りで担当している。
- 講師やファシリテーターは、10年以上の経験を持つベテラン職員が務める。

■研修の落とし込み方法

- 参加した園等へのフォローアップは実施していないが、研修後にセンター会議にて担当事業所でどのような意見があったかを報告し合い、今後の研修計画に活かしている。

■研修受講者の反応

- 基本的に前向きな声が多く、以下のような反応があった：
 - 動画で分かりやすく支援の実際を学ぶことができた。
 - 学んだことを具体的に現場で活用してみたい。
 - 他施設の同じ役職の人と交流でき、それぞれの場で頑張っている人がいることが分かり、励みになった。
 - 普段は横のつながりを持つ機会は少ないため、グループワークでの意見交換は非常に有効であった（グループワークの時間をもう少し長くしてほしいという声が毎年ある）。
 - 併行通園で関わりのある事業所同士でも、日常は電話での業務連絡程度の関係しかないが、研修を通じて横の関係が構築できたことで、日常業務も円滑になったと感じた。

■障害児支援の質の向上に向けた課題

<併行通園の増加による懸念>

- 10年前までは同じ事業所に通所するのが一般的であったが、近年、事業所と一般施設間、または事業所間での併行利用・併行通園が増加している。習い事のように複数の通所先が選ばれるケースも見られるが、こどもにとって最も重要なことを発達支援の観点から選ぶ必要があると感じている。

<地域における障害児支援の質の底上げ>

- むぎのこ児童発達支援センターでは、地域の中核機能として、札幌市が行っている地域支援マネージャー（元園児の母親だった保育士のベテラン職員が担うことが多い）事業として毎日数件の事業所を訪問し（1園あたりの訪問頻度は年に1～2回程度）、事業所での課題を吸い上げて相談対応を行っている。麦の子会は内部研修が充実しており、その中で地域支援ができる人材を育成している。一方で、規模の小さい事業所では、こうした役割を担う人材を育成することが容易ではないと考えられる。

図表 49 研修会のご案内レター

札幌市児童発達支援研修会のご案内

時下、貴職におかれましては、益々ご清栄のこととお喜び申し上げます。

また、平素より当センターの事業運営につきまして、格別の御理解と御協力を賜り厚くお礼申し上げます。

先に札幌市より今年度の本研修会についてご案内があった事と思いますが、研修会についてむぎのこでは下記の内容で開催する運びとなりました。つきましては、関係機関の連携を回り、障害児支援のさらなる充実を目的に学び合う場として、多くの皆様に前向きに参加して頂きたく、お願い申し上げます。今年度も対面での開催となります。皆様にお会いできる事を心より楽しみにしております。今年度もよろしくお願い致します。

記

1 日 時 2024年10月24日(木) 18:30~20:00

2 会 場 社会福祉法人麦の子会 むぎのこ館 講堂(札幌市東区北36条東8丁目1-35)

※麦の子会の駐車場がございます。駐車場の案内の者が誘導しますので、お声掛け下さい。

3 出席者 障害児通所支援事業所及び相談支援事業所の職員

障害児の支援に関わる幼稚園・保育園・教育関係等の職員 等

4 内 容 基礎研修・情報交換会

〇18:30~ 開始挨拶

〇18:35~19:10 基礎研修(動画視聴)

1. 「障がい児地域支援マネジメント事業のご紹介」札幌市地域支援マネージャーより

2. 「早期療育につながる発達のアセスメント」ときわ発達支援センター 館農 華恵先生

〇19:15~19:55 参加事業所による小グループで情報交換

※今回、事業所種別、年数や役職、幼稚園・保育園・教育関係者等、考慮してグループを作成致します。

①「職場のやりがいや悩み」—1年目職員向けテーマ

②「事業所毎の遊びの紹介」—2~3年目職員、児童発達・放課後等・重心それぞれでグループ分け

③「アセスメント・家族支援について」—中堅・ベテラン向けテーマ

〇19:55~20:00 終了挨拶

5 出欠確認期限

2024年10月8日(火)までに、出席の御返答を Google フォームにて記入をお願いします。

※右のQRコードを読み取って頂くと、スマートフォン・iPhoneで記入が可能です。

URL→<https://forms.gle/RZwNZuebYFpFjfyQ8>

ご回答のない事業所へは、電話等で確認させて頂く場合がございますので、ご了承下さい。

※ 基礎研修としてはおりますが、職種、経験は問いません。多くの皆様の参加をお待ちしております。

新規の事業所さんにおいては、交流目的として、名刺・パンフレット等をお持ちいただけるとよいかと思ひます。



第5章

総括

1. 総括

ここでは、本調査研究のまとめとして、以下の構成で総括を述べる。

まず「1-1 障害児支援における研修の意義」にて、(1) 人材育成研修が求められる背景、(2) 研修の意義について述べる。

続く「1-2 研修の在り方」では、(1) 研修の基本方針、(2) 研修内容の考え方、(3) 研修を実践につなげていくための取組、(4) 安心して学ぶための環境づくりについて述べる。

上記を受け、「1-3 課題と今後求められる方策」では、(1) 効果的な研修に向けて求められる方策、(2) 既存の研修等との関係性の整理、(3) 研修受講機会の担保、(4) 受講者の研修への動機付けについて述べる。

最後に、「1-4 今後に向けて」をもって、本調査の結びとする。

1-1 障害児支援における研修の意義

(1) 人材育成研修が求められる背景

障害児支援は、令和5年4月のこども家庭庁創設に伴い、こども家庭庁に移管をされた。これにより、これまで厚生労働省の下、障害福祉の枠組みにおいて、障害児と障害者の施策が一貫で所管されてきた障害児支援が、こども施策の中で一元的に推進されることとなった。こども家庭庁においては、障害の有無に関わらず、全てのこども・若者が身体的・精神的・社会的に幸福な生活を送ることができる「こどもまんなか社会」の実現に向けて、こども基本法の施行、また、幼児期までのこどもの育ちに係る基本的なビジョン、こどもの居場所づくりに関する指針等が策定されてきた。これらに基づく考え方は、全てのこども施策に共通するものであり、障害児支援においても、他のこども施策との連続性も踏まえて、支援の専門性を高めていくことが求められている。

障害児支援においては、障害児支援、子育て支援両方の観点による専門性が必要である。しかし、障害児支援の領域では、基準となる職員に資格要件が定められてはいるものの、国として人材育成が体系化されておらず、支援の質の担保については、各事業所、自治体、関係団体による取組にゆだねられている現状がある。

障害児支援領域における人材育成に関しては、令和5年12月22日閣議決定されたこども未来戦略のなかで、「全国どの地域でも、質の高い障害児支援の提供が図られるよう、研修体系の構築など支援人材の育成を進める」ことが示された。また、「障害児通所支援に関する検討会報告書（令和5年3月）」において、「こどもの権利、発達支援、家族支援、地域支援、虐待予防等の内容についての基礎、中堅、専門といった段階的な研修体系の構築や、人材確保の観点からも、キャリアアップの仕組みの構築を進めることが必要である」、と示された。

一方、障害児支援の現場に目を向けると、事業所数・利用者数は増加の一途をたどる中で、

事業所ごとの取組のみでは、すべての事業所においてこども施策の基本理念や障害児支援の基本理念に則り、こどもの権利を軸とした質の高い支援を担保することが難しい。経営面のみに目を向けることなく、だれひとり取り残すことなく、一人ひとりのこどもや家族と向き合い、それぞれのこどもや家族の背景やライフステージなども踏まえ、支援者も共に考える伴走型の支援が重要である。こうした姿勢のもとでの育ちの支援を実現・広げていくためには、全国共通の学びの提供を可能とする人材育成の仕組みが求められている。

(2) 研修の意義

上記の背景を踏まえ、令和4年度には障害者総合福祉推進事業「障害児支援における支援の質の向上に関する調査研究」にて、障害児通所支援における経験年数別の業務内容やそれを踏まえた研修体系案・初級レベルの研修カリキュラム案の提言がなされた。また、令和5年度子ども・子育て支援等推進調査研究事業「障害児支援における人材育成研修の実態調査」では、障害児通所支援・障害児入所支援における人材育成研修の実施状況・意向や外部研修の受講状況・意向の把握を行うとともに、事業所内における研修の取組事例を収集した。これらの先行研究を受けて、本調査研究において、研修体系やカリキュラム、研修の実施方法等について検討を行った。

障害児支援における共通の研修体系を構築する意義は、同じ研修を受講することを通して、研修での学びが障害児支援における共通理解となることである。平成26年に障害者権利条約を批准したことを踏まえ、我が国においても支援の捉え方は医療モデルから社会モデル、そして人権モデルなど、根ざすべき考え方も移り変わってきた。また、事業所数が増加を続ける中で、障害児支援における意義或いは基本理念に対して共通理解をもち、その理解に基づいた支援をすべての事業所で実現することが難しくなっている。研修を通して障害児支援における”共通言語”をもつことや、地域の事業所同士で同じ研修を学び合うことにより、多様な視点からこどもを理解し、同じ方向で支援を提供することにつながると考えられる。さらに、障害児支援に従事する者を念頭においた研修として検討が進められているが、将来的には、この研修を他のこども施策においても活用していくことが重要である。それにより、障害児支援のみならず、こども施策全体で、障害のあるこどもへの配慮や支援の理解がひろがり、インクルージョンの推進が促進されていくとともに、共生社会の実現に向けた土台とつながっていくものと考えられる。

また、支援の質の向上のためには、事業所において職員自ら学び、実践し、振り返るというサイクルを回すことや、それを支える事業所内の上司・同僚といった職員間のコミュニケーションを活発にし、相互に成長しあえる環境が重要である。研修を通して、知識や支援技術をインプットすることや、職種ごとの専門性を伸ばすことだけでなく、事業所全体の支援の質の向上を図っていく。さらに、事業所内にとどまらず、地域の中で中心となる人材を核として、事業所間が学びあい、自事業所に学びを持ち帰って実践することで、地域のネットワークを強化し、地域全体の支援の質の向上を図ることにもなる。

継続的な支援の質の向上という観点では、障害児支援に従事する人材が定着し、実践を積み重ねていくことも重要である。人材育成の仕組みが確立され、学び・実践・振り返りの循環により、支援の中でできることが増えていく経験を重ねることができる。このことが自己効力感につながり、人材定着につながると考えられる。

そして、研修を通じて、子どもやその家族を中心においた支援が広く定着することにより、全国どの地域でも、誰もが、安心して支援を受けられる環境や体制の整備につながっていくことが期待される。

1-2 研修の在り方

(1) 研修の基本方針

上記を踏まえると、期待される人材像や研修体系、科目等について、基本的な知識を押さえることを前提としつつ、子どもの権利擁護や一人ひとりの子どもの育ち・子どもとのかかわりを中心として構成することが重要である。

本研修においては、職種や事業所の事業種別にかかわらず、障害児支援に従事するすべての職員を対象としたものである。子ども施策の基本理念や障害児支援の基本理念を核として、障害児支援に従事する職員における重要な共通要素で検討されたとおり、対人支援における倫理的姿勢を土台に置いた研修体系や研修カリキュラムの検討が求められる。当然、各専門職においては、それぞれの職能に応じた専門性の積み上げがなされるものと考えられるが、この研修においては、障害児支援に従事する職員すべてに共通する要素をもとに研修体系や科目等を検討してきた。その中では、障害児支援に従事する職員としての倫理や子ども・障害のある子どもの権利擁護、一人ひとりの子どもとしてとらえることが重視された。

さらに、障害児支援に従事する職員として、自身の考え方や実践を振り返り分析する姿勢を基本として、相互理解やチームアプローチを学び、実践につなげることが重要である。こうした姿勢は、講義による知識のインプットや支援現場から離れた場での「研修」だけでは身につかず、グループワーク等による学びや支援の現場での実践と振り返りが不可欠である。研修カリキュラムの検討に当たっては、単に講義や演習の内容のみならず、そこで得た姿勢や知識を支援での実践に落とし込むプロセスについても、標準的な方法として示すことが求められるといえる。

(2) 研修内容の考え方

上記を踏まえると、研修科目やその内容の検討に当たっては、現場でのニーズを踏まえつつも、障害児支援に従事する職員における重要な共通要素を踏まえ、子ども・障害のある子どもの権利を基本とした支援の実施に向けて必要な事項を盛り込むことが肝要である。本研修では事業所や地域において期待される役割を段階別に定め、それぞれの段階において期待される人材像に応じた研修カリキュラムを設定することとしている。研修の意義である学びの共通化に向けて、すべての段階で障害児支援の意義や基本理念を踏まえた支援の

実践に向けて身につけるべき内容によって構成されていることが求められる。また、障害児支援に従事する職員としての倫理や姿勢として、自らの考え方を振り返り、気づきを得ることや、支援者自身がエンパワメントされることが重要である。こうした内容は、研修の個別科目とされるだけでなく、各科目においても常に自身の考え方を問い直し、気づきを得る視点を盛り込むという視点が含まれることが大切であろう。

特に障害児支援に従事する初期段階での研修においては、障害児支援の目的や価値に重きを置いた構成とし、障害児支援に従事することの社会的意義を感じられる内容とすることが望ましい。一方で、入職後まもなく支援に従事することが一般的である現状を踏まえ、こどもへの虐待の防止や窒息や事故防止などの安全管理といった、こどもと接する上で確実に身に着けるべき事項は、ロールプレイ等の手法も含めて定着を図ることが効果的である。

一方、中級以上の段階では、障害のあるこどもだけでなく、その家族や地域への支援も担う役割として期待されることから、より広い視点での学びが必要となる。その点、研修科目としても幅広く、分量も多いものとなる一方で、上述の自己の振り返りの観点は引き続き重要である。特に中級以上の段階の職員は、事業所内の中心的な役割として、後進育成を担うことも多いと考えられる。その際には、この研修の基本的な考え方である一人のこどもを中心とした支援の考え方を軸に、人材育成を展開していくことが求められる。他方、現状の支援の場においては、日常の多忙感に追われ、支援における基本的な考え方が十分に実践できないこともありうる。そのような環境においても原点に立ち返った支援の実践と育成が行えるよう、自らの支援を定期的に振り返ることが求められる。こうした点から、中級以上の段階の研修内容においても、自己覚知と省察の視点から検討されることが重要といえる。

(3) 研修を実践につなげていくための取組

研修に実施においては、講義の受講だけで終わらせず、支援の場での実践につなげるため、研修前後の取組が重要である。具体的には、事業所内の研修においては、受講前に日々の実践について振り返ったうえで受講し、受講後には上司（管理職や児童発達支援管理責任者など）との振り返りやディスカッションの場を通して、実践につなげていく（落とし込む）ポイントを整理することが考えられる。さらに研修受講後に実践で取り組み、一定期間経過後に振り返りの場を持つことで、職員自身の研修受講による効果の実感や自己肯定感を高めることにつながる。本調査研究の検討委員からは、特に若手職員のコミュニケーションの不足や人に助けを求められる力について指摘がなされた。研修での学びや上司や同僚との一連のやり取りを通して成長することが期待される。

こうした事業所内での研修の実施と実践への落とし込みにおいては、講師となる職員や周囲の先輩職員の理解が不可欠である。まず、周囲の職員も含めて研修内容をよく把握し、その基本的な方針に基づいた支援が日ごろから実践されていることが前提となる。研修内容と実践の「ダブルスタンダード」となっては、研修の学びが実践に活かされることはなく

なってしまう。また、多忙な業務の中であっても、研修を受講した職員が研修での学びを実践に活かそうとする試みを見守り、必要に応じて振り返りの中で助言やフィードバックを行うことが効果的である。このため、特に講師となる職員や振り返りを担当する職員は特に研修内容やその考え方をよく学んでいる必要がある。

また、2章で記述の通り、中級以上の研修は自治体等が主体となり、地域において他の事業所職員とともに研修を受講することが考えられる。地域においては、事業所での実践を持ち寄り、研修の講義や演習等による他の事業所の取組から学び、事業所に持ち帰って実践することで、各事業所の支援の質の向上を図るとともに、事業所間のつながりをつくることで、地域連携がより効果的に図られることにつながることを期待される。この一連の流れを作るためには、研修プログラムの中で、グループワーク等の演習型の科目を多く取り入れ、意見交換やコミュニケーションの場面を多く設けることが有効といえる。研修の組み立てに当たっては、研修の場の効果のみならず、研修後の実践における落とし込みも含めた設計が重要である。

いずれの段階の職員においても、学びの履歴や到達度チェックなどをポートフォリオのような形で見られ、振り返りができることが重要である。また、その履歴の振り返りは自身のもののみならず、同僚や上司、共に学んだ地域の職員など、他の人の履歴を参照することでより深い振り返りや自身の専門性への気づき、次の学びへの動機付けとなることも期待される。

振り返りが当たり前に行われるような文化が醸成されることで、事業所において支援の共通言語が醸成されることが期待される。また、このような共通言語が事業所から地域に広がることで、地域全体としての意識変容や行動変容につながることを期待される。そのためにも、地域の中で共に職員が育っていく仕組みづくりやそのための仕掛けを構築することが重要である。

(4) 安心して学ぶための環境づくり

障害児支援の現場で働く職員に対するケアやフォローの体制構築も重要である。現場には、多様な分野から入職する方、障害のあるこどもの養育者、外国人の方、或いはかつては自らも不登校であった等、一定の当事者性を経験として有する方など、多種多様なバックグラウンドを持つ方が混在している。時として、自身の体験や経験と照らすことで、研修内容を正面から受け止めることが難しくなる場合も想定される。

多様な人材が従事することを念頭に、ガイドライン等の中で、全ての職員に対するケアやフォローの体制の重要性が示されることが望ましい。具体的には、本人自身が自分の心や健康に気を配れるようにする「セルフケア」、管理者等が職場のストレスを減らすことや、職員に適切な対応を行うことができるようにする「ラインケア」の視点等を踏まえて示していくことが考えられる。また、事業所内外に相談できる体制整備の重要性について示していくことも必要である。これらの視点を踏まえ、各事業所において、職員が安心して学ぶだけで

なく、安心して従事することのできるケアやフォローの体制の構築が進められることを期待したい。

加えて、多様な人が見るものであるからこそ、研修内における表現については引き続き検討がなされ、読み手を傷付けることの無いような配慮がされることも求められる。

1-3 課題と今後求められる方策

(1) 効果的な研修に向けて求められる方策

前述のとおり、研修を効果的に実施し、実践につなげていくためには、研修カリキュラムや教材の作成といった研修内容の整備のみならず、その実施方法や研修前後の振り返りなど実践に落とし込むプロセスの整理が必要となる。2章で記述の通り、初級Ⅰ・Ⅱでは、各事業所において研修を実施することが想定され、中級以上の研修では自治体等が実施主体として想定される。いずれも各実施主体において研修の実施方法にばらつきが生じることが考えられる。一方、本研修の「すべての事業所においてこどもを中心とした質の高い支援が行われること」という目的に照らせば、研修の実施主体に問わず、質の高い研修の実施と実践に落とし込むための支援が重要といえる。こうした点を踏まえると、研修の実施と実践への落とし込みのプロセスについて、ガイドライン等を示すことにより、研修実施方法等の標準化を図ることが考えられる。

また、研修科目や受講時間については質の担保を図る観点から全国共通のものとなる要素が強い一方、一定程度、地域や現場の実情に応じて、受講する科目の順番を組み替えたり、カリキュラム全体の受講期間の設定を変更するなどのアレンジが可能となる余地はあると考えられる。また、研修目的に応じた参加範囲（対象エリアの範囲）の設定、研修の質の担保に資する講師や運営上の協力機関選定等も工夫の余地がある。さらに、検討委員からは、研修の実施に当たっては、受講者自身が課題を学ぶ内容を設定するような自己研鑽の科目や、事業所外の地域で実施する科目の導入を検討することが重要であるとの意見も出された。

このような事項も踏まえ、受講による学びが現場実践にさらに活かされるような研修の組み立て方について、引き続き検討を深めていくことが必要である。

ガイドラインと同様、テキストや動画等の研修教材も重要である。その形態は一般的なテキストの形態も考えられれば、実践に落とし込むための仕掛けが盛り込まれたワークブック、実践の動画を使ったり、写真を使ったりする形式など、多様に考えられる。他方で大切なことは、研修の実施主体となる事業所や自治体が安心して活用できる、使いやすさと質が担保された研修資材の準備である。これらは、国を中心として作成されることが望ましい事項といえる。

(2) 既存の研修等との関係性の整理

障害児支援における統一した研修体系はこれまで整備されてこなかった一方で、児童発達支援管理責任者研修といった法定研修や、強度行動障害支援者研修、医療的ケア児等支援者養成研修といった特定の分野での研修は実施されてきたところである。また、他のこども施策等で行われている既存の研修も多く実施されている。こうした既存の研修との関係性について、研修カリキュラムを踏まえた具体的な研修内容の整理とあわせて、整理を行っていく必要がある。

また、前職で近接領域の経験を有する中途入職者の研修受講についても整理が必要である。たとえば、成人の障害者支援の分野の経験を有する職員が障害児支援の分野に入職する場合や、保育所等での経験を有する職員が障害児支援の分野に入職する場合が考えられる。加えて、自治体や大規模法人においては、近接領域も含めて現場経験をそれほど有しない職員が管理職として配置されることも考えられる。こうした様々な場合において、本研修体系におけるどの段階から受講すべきか、また科目単位での読み替えや受講免除といった対応の是非について検討すべきであるという意見が検討委員よりあげられている。加えて、受講すべき研修の段階を判断するために、自身の専門性や経験を確認するチェックシートなどが効果的であるという意見もあった。

(3) 研修受講機会の担保

どれほど質の高い研修の仕組みと教材を整えたとしても、実施・受講されなければ機能しないことを考えると、研修の受講機会を担保していくことが必要である。

現状の障害児支援の現場では、現場の慢性的な人材不足により、業務から離れて研修等の人材育成に充てる時間を割く余裕がない事業所も多く存在する。こどもが利用している時間中は、基準ギリギリの人数しか職員がおらず、こどもが利用する前後の時間でしか受講できない事業所も多いという声がヒアリングでも聞かれた。こうした事業所の現状を踏まえると、受講の負担をなるべく軽減すべく、受講形式や研修時間については十分な配慮が求められるといえる。特に、全従事者が受講することが想定される初級Ⅰ・Ⅱでは、多くの従事者が対象となることから、2章で提言した短時間で受講できる組み立てや動画での配信（e-learning ツールの活用）といった工夫を図ることが有効と考えられる。

また、研修費用の負担が受講ハードルとにならないよう配慮が重要といえる。令和5年度の調査研究では、事業所以外が実施する外部研修の受講に要する費用の全部または一部を補助している事業所は65.4%であった。過半数の事業所では費用負担がある一方、3割強の事業所では職員自身が全額負担しているという結果であった。特に、自治体等を実施主体とすることが想定される中級以上の研修においては、研修の費用負担の現状も踏まえ、受講の妨げとならないような費用設定が求められる。

一方で、研修時間の確保や費用負担については、環境整備を図るとともに、個々の事業所（特に管理職）において、人材育成の必要性を理解することが求められる。これまで述べてきたとおり、本研修は、その実施を通して、一人ひとりのこどもを主体とした障害児支援と

いう基本的な理念に立ち返り、質の向上（底上げ）を図ろうとするものである。この理念は障害児支援に従事するすべての職員が理解し、実践すべきものであり、その理解をもってこそ、事業所における支援の質の向上につながるといえる。こうした研修の意義や支援の質の向上への取組の必要性を事業所の管理者に十分に周知し、理解してもらうことで、事業所内の円滑かつ質の高い研修実施につながるとともに、従事者が研修を受講しやすい環境が整えられる。これは、Off-JTでの研修受講時間の確保のみならず、支援の現場での実践についても同様である。研修で学んだ理念や考え方の基づく実践を歓迎し、そこから事業所の中で学びあう風土の醸成のためには、管理者や児童発達支援管理責任者等が先頭に立って、研修の意義や内容を十分に理解し、積極的に研修を実施することが求められる。

こうした姿勢は、中級以上の研修実施主体となる自治体においても同様である。具体的な研修の実施に当たっては、委託による実施も考えられるが、単に事務局の機能を果たすだけでなく、地域の事業所の支援の質向上やネットワークづくり、地域の中核人材の育成といった中級以上の研修の意義や目的、ねらいを十分理解し、必要に応じて地域の事業所と連携しながら、積極的に研修の向上を図る取組が求められる。

(4) 受講者の研修への動機付け

研修効果を高め、支援の質の向上により効果的につなげていくためには、受講生の学びに対する主体性を高めることが重要である。

例えば、受講生が自らのキャリアイメージを持ち、その成長をロードマップのような形で考え、本研修における学びの順番や組み合わせを自ら考えることで、学びの我が事化がされることも考えられる。

他方、研修受講に関して、個人あるいは事業所が前向きに取り組んでいけるような動機付けやその波及力強化に向けた方策のひとつとして、何かしらのインセンティブを検討することの重要性も検討委員会からご意見が出され、今後の論点のひとつとなり得る。

1-4 今後に向けて

本調査研究では、障害児支援に従事する職員を対象とした研修の体系やカリキュラム案とその実施方法等について検討してきた。今後、実施に向けた検討や準備が継続して進められていくものと想定されるが、引き続き、本調査研究で検討された研修の意義や目的を踏まえて具体的検討が進められていくことが期待される。

前述の通り、研修体系の整備による学びの共通化を通して、事業所や地域による障害児支援に関する研修実施状況のばらつきやそれによる支援の質のばらつきをなくし、障害児支援の意義や基本理念がすべての事業所において共通理解となることが目指されている。この実現により、研修体系の構築に当たって重視してきたこどもの権利を基本とした支援が現場に浸透することにつながると考えられる。そのためには、研修カリキュラムや具体的な

実施方法、教材といった研修の実施に向けた具体的な準備の検討にあたっては、研修の意義を踏まえた内容とされることが重要である。一方で、研修の本格的実施に向けた教材の作成や実施方法等のより具体的な検討といった準備にあたっては、現場の実態を十分に踏まえ、実現可能性を担保することも同時に重要である。

また、研修構築以前の工夫もさることながら、実際に研修が動き出してからの見直しも重要である。研修の仕組みが動き始めた後も、受講者の評価等により研修の効果や課題等を把握しながら、より良い研修となるよう、定期的に内容等を見直していくことが重要である。

効果的かつ実現可能な研修の実施により、障害児支援の質の向上につながることを期待して、本調査研究の結びとする。

参考資料① アンケート調査票

《調査項目一覧》

1. 貴事業所の基本情報をご記入ください。基本情報については、原則、令和6(2024)年10月1日現在の状況でご回答ください。※本設問の回答は、回答内容の修正の受付や、事務局からの回答内容に関するお問い合わせにのみ使用し、結果の集計・公開に使用することはありません。
 - ・ 施設・事業所名()
 - ・ 事業所番号()

2. 貴事業所において実施している事業として当てはまるものをすべてお答えください。
※同一の指定番号で実施している事業についてご回答ください
 - (1) 児童発達支援(児童発達支援センター除く)
 - (2) 児童発達支援センター
 - (3) 放課後等デイサービス
 - (4) 居宅訪問型児童発達支援
 - (5) 保育所等訪問支援
 - (6) 福祉型障害児入所施設
 - (7) 医療型障害児入所施設
 - (8) その他()

3. 重度心身型の指定を受けていますか。
 - (1) 指定あり
 - (2) 指定なし

4. 事業所の所在する都道府県をお選びください。
()

5. 事業所の所在する市区町村名をご記入ください。
()

6. 事業所の開設年を西暦でご記入ください。
()

7. 事業所の運営主体として当てはまるものをお答えください。
 - (1) 自治体
 - (2) 社会福祉法人
 - (3) 株式会社・有限会社
 - (4) NPO 法人

- (5) 合同会社
- (6) 一般社団法人
- (7) 医療法人
- (8) その他 ()

8. 貴事業所の運営主体が運営している事業として当てはまるものをすべてお答えください。ただし、Q2にて回答した事業を除きます。

- (1) 児童発達支援(児童発達支援センター除く)
- (2) 児童発達支援センター
- (3) 放課後等デイサービス
- (4) 居宅訪問型児童発達支援
- (5) 保育所等訪問支援
- (6) 福祉型障害児入所施設
- (7) 医療型障害児入所施設
- (8) その他()
- (9) 事業所で実施している事業以外はない

9. 貴事業所において対応可能な利用者の障害種別として当てはまるものをすべてお答えください。

- (1) 知的障害
- (2) 発達障害
- (3) 視覚障害
- (4) 聴覚障害
- (5) 言語障害
- (6) 肢体不自由
- (7) 精神障害(発達障害以外)
- (8) 重症心身障害
- (9) その他()

10. 利用者の多い種別を一つお答えください。

- (1) 知的障害
- (2) 発達障害
- (3) 視覚障害
- (4) 聴覚障害
- (5) 言語障害
- (6) 肢体不自由
- (7) 精神障害(発達障害以外)

- (8) 重症心身障害
- (9) その他()

11. 事業所にて契約している児童数をご記入ください。
()

12. 医療的ケア児の受入れ状況をお答えください。

※現在該当する児と契約しているものをすべてお答えください。

- (1) 人工呼吸器(鼻マスク式補助換気法、ハイフローセラピー、間歇的陽圧吸入法、排痰補助装置、高頻度胸壁振動装置を含む)の管理
- (2) 気管切開の管理
- (3) 鼻咽頭エアウェイの管理
- (4) 酸素療法
- (5) 吸引(口鼻腔・気管内吸引)
- (6) ネブライザーの管理
- (7) 経管栄養
- (8) 中心静脈カテーテルの管理(中心静脈栄養、肺高血圧症治療薬、麻薬など)
- (9) 皮下注射
- (10) 血糖測定(持続血糖測定器による血糖測定を含む)
- (11) 継続的な透析(血液透析、腹膜透析を含む)
- (12) 導尿
- (13) 排便管理
- (14) 痙攣時の座薬挿入、吸引、酸素投与、迷走神経刺激装置の作動等の処置
- (15) その他()
- (16) 医療的ケア児はいない

13. 利用児の有無にかかわらず、貴事業所において可能な医療行為をお答えください。

- (1) 人工呼吸器(鼻マスク式補助換気法、ハイフローセラピー、間歇的陽圧吸入法、排痰補助装置、高頻度胸壁振動装置を含む)の管理
- (2) 気管切開の管理
- (3) 鼻咽頭エアウェイの管理
- (4) 酸素療法
- (5) 吸引(口鼻腔・気管内吸引)
- (6) ネブライザーの管理
- (7) 経管栄養
- (8) 中心静脈カテーテルの管理(中心静脈栄養、肺高血圧症治療薬、麻薬など)

- (9) 皮下注射
- (10) 血糖測定(持続血糖測定器による血糖測定を含む)
- (11) 継続的な透析(血液透析、腹膜透析を含む)
- (12) 導尿
- (13) 排便管理
- (14) 痙攣時の 座薬挿入、吸引、酸素投与、迷走神経刺激装置の作動等の処置
- (15) その他()
- (16) 対応できる医療的ケアはない

14. 貴事業所における職員について、常勤/非常勤及び職種別に該当するものにチェックをつけ、職員数をご記入ください。(実人数でお答えください)

※非常勤職員がない場合は、「1.保育士」にチェックをつけて、人数を「0」人と入力してください。

- (1) 保育士 ①常勤 / ②非常勤
- (2) 児童指導員(機能訓練担当や看護師含まず) ①常勤 / ②非常勤
- (3) 理学療法士 ①常勤 / ②非常勤
- (4) 作業療法士 ①常勤 / ②非常勤
- (5) 言語聴覚士 ①常勤 / ②非常勤
- (6) 管理栄養士・栄養士 ①常勤 / ②非常勤
- (7) 心理担当職員 ①常勤 / ②非常勤
- (8) 看護職 ①常勤 / ②非常勤
- (9) 社会福祉士 ①常勤 / ②非常勤
- (10) その他支援員(上記資格を有していない者) ①常勤 / ②非常勤

以下の設問では、自施設以外で実施されている研修の受講状況について、職員のレベルごとにお伺いします。

職員のレベル定義は以下の表をご参照ください。

(この後、職員のレベル毎に問う設問は、すべてこの定義に基づきます。)

#	職員レベル	定義
1	初任者	障害児支援に従事した段階
2	一般職員	従事してから3年目程度までが目安
3	リーダー職・管理職	事業所において中心的役割を担う職員
4	スーパーバイザー	地域の事業所等に助言・指導ができる職員

15. 貴事業所の職員について、経験年数や担っている役割に応じた職員レベル(初任者、一般職員、リーダー職・管理職、スーパーバイザー)毎に下記人数をご記入ください。(実人数でご記入ください)

- ① 在籍職員数
- ② (①のうち)自施設外の外部研修の受講経験者数
- ③ (②のうち)児童発達支援センター等の地域の中核機能が実施している研修の受講経験者数

※職員レベル別に、該当するものにチェックをつけてから、人数をご記入ください。

※受講経験者数は、直近1年間の実人数でお答えください。

※②・③で、すべての職員レベルで受講経験者が一人もない場合は、「初任者」にチェックをつけて0人と記入してください。

以下の設問では、障害児支援における支援の質の向上を図るための研修の成果確認方法について、職員のレベルごとにご意見をお伺いします。

16. 初任者、一般職員、リーダー職・管理職、スーパーバイザーの職員レベルごとに、**事業所内での研修**受講後の成果確認(理解度の確認等)方法として、効果的であると思うものをお選びください。

※事業所内で研修を実施していない場合は「その他」を選択し、その旨をご記入ください。

- (1) 研修終了時のテストの実施
- (2) 研修修了後一定期間後のテスト
- (3) 研修レポートの提出
- (4) 事業所内での上長との面談
- (5) 一定期間後の振り返り研修
- (6) わからない(現在該当者がいない等)
- (7) その他()
- (8) 成果確認は必要ない

17. 初任者、一般職員、リーダー職・管理職、スーパーバイザーの職員レベルごとに、**外部研修**受講後の成果確認(理解度の確認等)方法として、効果的であると思うものをお選びください。

※外部研修を受講していない場合は「その他」を選択し、その旨をご記入ください。

- (1) 研修終了時のテストの実施
- (2) 研修修了後一定期間後のテスト
- (3) 研修レポートの提出
- (4) 事業所内での上長との面談
- (5) 一定期間後の振り返り研修
- (6) わからない(現在該当者がいない等)
- (7) その他()
- (8) 成果確認は必要ない

以下の設問では、障害児支援における支援の質の向上を図るための研修成果を業務に落とし込み定着させるための取組について、職員のレベルごとにお伺いします。

18. **事業所内での研修**で学んだことについて、業務に落とし込み定着させるために取り組んでいることを、初任者、一般職員、リーダー職・管理職、スーパーバイザーの職員レベルごとにお選びください。

- (1) 上長との面談
- (2) メンター等による個別フォロー
- (3) フォローアップ研修
- (4) OJT
- (5) その他
- (6) 取り組んでいることはない

(Q19～Q22は、Q18で「その他」を選んだ場合のみ回答)

19. **事業所内の「初任者」**研修で学んだことについて、業務に落とし込み定着させるために取り組んでいることとして、「その他」をお選びになりましたが、その具体的な内容を教えてください。

()

20. **事業所内の「一般職員」**研修で学んだことについて、業務に落とし込み定着させるために取り組んでいることとして、「その他」をお選びになりましたが、その具体的な内容を教えてください。

()

21. **事業所内の「リーダー職・管理職」**研修で学んだことについて、業務に落とし込み定着させるために取り組んでいることとして、「その他」をお選びになりましたが、その具体的な内容を教えてください。

()

22. **事業所内の「スーパーバイザー」**研修で学んだことについて、業務に落とし込み定着させるために取り組んでいることとして、「その他」をお選びになりましたが、その具体的な内容を教えてください。

()

23. **外部研修**で学んだことについて、業務に落とし込み定着させるために取り組んでいることを、初任者、一般職員、リーダー職・管理職、スーパーバイザーの職員レベルごとにお選びください。

- (1) 上長との面談
- (2) メンター等による個別フォロー
- (3) フォローアップ研修
- (4) OJT
- (5) その他

(6) 取り組んでいることはない

(Q24～Q27 は、Q23 で「その他」を選んだ場合のみ回答)

24. **外部の**「初任者」研修で学んだことについて、業務に落とし込み定着させるために取り組んでいることとして、「その他」をお選びになりましたが、その具体的な内容を教えてください。

()

25. **外部の**「一般職員」研修で学んだことについて、業務に落とし込み定着させるために取り組んでいることとして、「その他」をお選びになりましたが、その具体的な内容を教えてください。

()

26. **外部の**「リーダー職・管理職」研修で学んだことについて、業務に落とし込み定着させるために取り組んでいることとして、「その他」をお選びになりましたが、その具体的な内容を教えてください。

()

27. **外部の**「スーパーバイザー」研修で学んだことについて、業務に落とし込み定着させるために取り組んでいることとして、「その他」をお選びになりましたが、その具体的な内容を教えてください。

()

以下の設問では、障害児支援における支援の質の向上を図るための研修の一回あたりの時間について、ご意見をお伺いします。

28. 貴事業所が研修に当てられる時間を踏まえ、初任者、一般職員、リーダー職・管理職、スーパーバイザーの職員レベルごとに、研修一回あたりの望ましい時間を一つずつお選びください。

- (1) 15分未満
- (2) 15分以上 30分未満
- (3) 30分以上 45分未満
- (4) 45分以上 60分未満
- (5) 60分以上 90分未満
- (6) 90分以上 120分未満
- (7) 120分以上

29. 貴事業所が研修に当てられる時間を踏まえ、研修実施方法ごと(①集合型座学 / ②グループワーク / ③事例検討 / ④動画配信・e-learning ツールの視聴)に、研修一回あたりの望ましい時間を一つずつお選びください。

- (1) 15分未満
- (2) 15分以上 30分未満
- (3) 30分以上 45分未満
- (4) 45分以上 60分未満
- (5) 60分以上 90分未満
- (6) 90分以上 120分未満
- (7) 120分以上

以下の設問では、児童発達支援センターなどの中核機能による研修の受講状況についてお伺いします。

30. 地域や圏域の児童発達支援センター等では、他の事業所の職員が参加できる研修を実施しているかどうか教えてください。(自施設が実施するものを除く)
- (1) 実施している
 - (2) 実施していない
 - (3) わからない

(Q31～Q35 は、Q30 で地域や圏域の児童発達支援センター等では、他の事業所の職員が参加できる研修を「実施していない」と回答した場合のみ回答)

31. 地域や圏域の児童発達支援センター等では、他の事業所の職員が参加できる研修を「実施していない」と回答されましたが、もし実施された場合は、職員を参加させますか？初任者、一般職員、リーダー職・管理職、スーパーバイザーの職員レベルごとに教えてください。
- (1) 参加させる
 - (2) 参加させない
 - (3) わからない

(Q32～Q35 は、Q31 で「参加させる」を選んだ場合のみ回答)

32. 地域や圏域の児童発達支援センター等で、他の事業所の職員が参加できる研修を実施された場合、「初任者」を「参加させる」と回答されましたが、どのようなテーマであれば職員を参加させるか教えてください。
- ()

33. 地域や圏域の児童発達支援センター等で、他の事業所の職員が参加できる研修を実施された場合、「一般職員」を「参加させる」と回答されましたが、どのようなテーマであれば職員を参加させるか教えてください。
- ()

34. 地域や圏域の児童発達支援センター等で、他の事業所の職員が参加できる研修を実施された場合、「リーダー職・管理職」を「参加させる」と回答されましたが、どのようなテーマであれば職員を参加させるか教えてください。
- ()

35. 地域や圏域の児童発達支援センター等で、他の事業所の職員が参加できる研修を実施された場

合、「スーパーバイザー」を「参加させる」と回答されましたが、どのようなテーマであれば職員を参加させるか教えてください。

()

(Q36 は、Q30 で地域や圏域の児童発達支援センター等では、他の事業所の職員が参加できる研修を「実施している」と回答した場合のみ回答)

36. 児童発達支援センター等の中核機能による研修(自施設が実施するものを除く)を職員に受講させているかどうかを、初任者、一般職員、リーダー職・管理職、スーパーバイザーのレベルごとに教えてください。

- (1) 受講させている
- (2) 受講させていない

(Q37～Q116 は、Q36 で児童発達支援センター等の中核機能による研修を職員に「受講させている」と回答した場合のみ回答)

37. 「初任者」に対して児童発達支援センター等の中核機能による研修を受講させているとのことですが、受講させた研修内容および事業所等の名称を記載ください。

※研修内容は1つずつ記載ください。最大5つまで回答できます。ここでは1つめについてお伺いします。

※研修内容が5つ以上ある場合は、直近に実施したものから5つまで記載ください。

「初任者」に対する研修内容()

受講させた授業所などの名称()

38. Q37 で回答した研修について、研修を受講させた理由をお選びください。

- (1) 研修テーマが初任者に適当と思われる研修内容であったため
- (2) 事業所内の研修では実施することが難しい研修内容が受講できるため
- (3) 地域の中核機能を担う施設との連携を強化するため(または日常的に連携をしているため)
- (4) 地域の事業所等との交流機会を増やすため
- (5) 自治体からの指示
- (6) その他()

39. Q37 で回答した研修について、研修実施方法をお選びください。

- (1) 対面での集合型座学
- (2) オンラインでの集合型座学
- (3) 対面でのグループワーク
- (4) オンラインでのグループワーク
- (5) 対面での事例検討
- (6) オンラインでの事例検討
- (7) 動画配信・e-learning ツールの視聴
- (8) その他()

40. Q37 で回答した研修について、その効果をお選びください。

- (1) 非常に効果があった
- (2) ある程度効果があった
- (3) あまり効果がなかった
- (4) 全く効果がなかった
- (5) わからない

Q41～Q56 は、Q37～Q40 と同じ内容を「初任者」に対して児童発達支援センター等の中核機能による研修を受講させた内容5つまで繰り返し。

- ・「初任者」に対する研修2つめ: Q41～Q44
- ・「初任者」に対する研修3つめ: Q45～Q48
- ・「初任者」に対する研修4つめ: Q49～Q52
- ・「初任者」に対する研修5つめ: Q53～Q56

57. 「一般職員」に対して児童発達支援センター等の中核機能による研修を受講させているとのことですが、受講させた研修内容および事業所等の名称を記載ください。

※研修内容は1つずつ記載ください。最大5つまで回答できます。ここでは1つめについてお伺いします。

※研修内容が5つ以上ある場合は、直近に実施したものから5つまで記載ください。

「一般職員」に対する研修内容()

受講させた授業所などの名称()

58. Q57 で回答した研修について、研修を受講させた理由をお選びください。

- (1) 研修テーマが一般職員に適切と思われる研修内容であったため
- (2) 事業所内の研修では実施することが難しい研修内容が受講できるため
- (3) 地域の中核機能を担う施設との連携を強化するため(または日常的に連携をしているため)
- (4) 地域の事業所等との交流機会を増やすため
- (5) 自治体からの指示
- (6) その他()

59. Q57 で回答した研修について、研修実施方法をお選びください。

- (1) 対面での集合型座学
- (2) オンラインでの集合型座学
- (3) 対面でのグループワーク
- (4) オンラインでのグループワーク
- (5) 対面での事例検討
- (6) オンラインでの事例検討
- (7) 動画配信・e-learning ツールの視聴
- (8) その他()

60. Q57 で回答した研修について、その効果をお選びください。

- (1) 非常に効果があった
- (2) ある程度効果があった

- (3) あまり効果がなかった
- (4) 全く効果がなかった
- (5) わからない

Q61～Q76 は、Q57～Q60と同じ内容を「一般職員」に対して児童発達支援センター等の中核機能による研修を受講させた内容5つまでくり返し。

- ・「一般職員」に対する研修2つめ: Q61～Q64
- ・「一般職員」に対する研修3つめ: Q65～Q68
- ・「一般職員」に対する研修4つめ: Q69～Q72
- ・「一般職員」に対する研修5つめ: Q63～Q76

77. 「リーダー職・管理職」に対して児童発達支援センター等の中核機能による研修を受講させていると
のことですが、受講させた研修内容および事業所等の名称を記載ください。

※研修内容は1つずつ記載ください。最大5つまで回答できます。ここでは1つめについてお伺いしま
す。

※研修内容が5つ以上ある場合は、直近に実施したものから5つまで記載ください。

「リーダー職・管理職」に対する研修内容()

受講させた授業所などの名称()

78. Q77 で回答した研修について、研修を受講させた理由をお選びください。

- (1) 研修テーマがリーダー職・管理職に相当と思われる研修内容であったため
- (2) 事業所内の研修では実施することが難しい研修内容が受講できるため
- (3) 地域の中核機能を担う施設との連携を強化するため(または日常的に連携をしているため)
- (4) 地域の事業所等との交流機会を増やすため
- (5) 自治体からの指示
- (6) その他()

79. Q77 で回答した研修について、研修実施方法をお選びください。

- (1) 対面での集合型座学
- (2) オンラインでの集合型座学
- (3) 対面でのグループワーク
- (4) オンラインでのグループワーク
- (5) 対面での事例検討
- (6) オンラインでの事例検討
- (7) 動画配信・e-learning ツールの視聴
- (8) その他()

80. Q77 で回答した研修について、その効果をお選びください。

- (1) 非常に効果があった
- (2) ある程度効果があった
- (3) あまり効果がなかった
- (4) 全く効果がなかった
- (5) わからない

Q81～Q96 は、Q77～Q80 と同じ内容を「リーダー職・管理職」に対して児童発達支援センター等の中核機能による研修を受講させた内容5つまでくり返し。

- ・「リーダー職・管理職」に対する研修2つめ: Q81～Q84
- ・「リーダー職・管理職」に対する研修3つめ: Q85～Q88
- ・「リーダー職・管理職」に対する研修4つめ: Q89～Q92
- ・「リーダー職・管理職」に対する研修5つめ: Q93～Q96

97. 「スーパーバイザー」職員に対して児童発達支援センター等の中核機能による研修を受講させているとのことですが、受講させた研修内容および事業所等の名称を記載ください。

※研修内容は1つずつ記載ください。最大5つまで回答できます。ここでは1つめについてお伺いします。

※研修内容が5つ以上ある場合は、直近に実施したものから5つまで記載ください。

「スーパーバイザー」職員に対する研修内容()

受講させた授業所などの名称()

98. Q97 で回答した研修について、研修を受講させた理由をお選びください。

- (1) 研修テーマがスーパーバイザーに適切と思われる研修内容であったため
- (2) 事業所内の研修では実施することが難しい研修内容が受講できるため
- (3) 地域の中核機能を担う施設との連携を強化するため(または日常的に連携をしているため)
- (4) 地域の事業所等との交流機会を増やすため
- (5) 自治体からの指示
- (6) その他()

99. Q97 で回答した研修について、研修実施方法をお選びください。

- (1) 対面での集合型座学
- (2) オンラインでの集合型座学
- (3) 対面でのグループワーク
- (4) オンラインでのグループワーク
- (5) 対面での事例検討
- (6) オンラインでの事例検討
- (7) 動画配信・e-learning ツールの視聴
- (8) その他()

100. Q97 で回答した研修について、その効果をお選びください。

- (1) 非常に効果があった
- (2) ある程度効果があった
- (3) あまり効果がなかった
- (4) 全く効果がなかった
- (5) わからない

Q101～Q116 は、Q97～Q100 と同じ内容を「スーパーバイザー」職員に対して児童発達支援センター等の中核機能による研修を受講させた内容5つまで繰り返し。

- ・「スーパーバイザー」職員に対する研修2つめ: Q101～Q104
- ・「スーパーバイザー」職員に対する研修3つめ: Q105～Q108
- ・「スーパーバイザー」職員に対する研修4つめ: Q109～Q112
- ・「スーパーバイザー」職員に対する研修5つめ: Q113～Q116

(以降は、Q2で「児童発達支援センター」と回答した場合のみ回答。それ以外はここでアンケート終了)

以下の設問は、児童発達支援センターの地域に向けた研修についてお伺いします。

117. 自事業所にとどまらず、地域の他の事業所や専門職を対象とした研修を実施していますか。

- (1) 実施している
- (2) 実施していない

(Q118～120は、Q117で地域の他の事業所や専門職を対象とした研修を「実施していない」を選択した場合のみ回答)

118. 自事業所にとどまらず、地域の他の事業所や専門職を対象とした研修を今後実施する予定はありますか。

- (1) 実施する予定がある
- (2) 実施する予定はない

119. 自事業所にとどまらず、地域の他の事業所や専門職を対象とした研修を実施するにあたっては、どのような課題がありますか。

- (1) 研修テーマの設定が難しい
- (2) 自事業所に講師を担える人材が不足している
- (3) 外部講師の確保が難しい
- (4) 研修を実施する時間(準備を含め)を確保することが難しい
- (5) 研修を実施するための費用の確保が難しい
- (6) 研修を実施するための場所の確保が難しい
- (7) 研修開催等についての広報が難しい
- (8) 自治体や他事業所との連携が難しい
- (9) その他()
- (10) 特に課題はない

120. 自事業所にとどまらず、地域の他の事業所や専門職を対象とした研修を実施するにあたっては、どのようなサポート等があるとよいでしょうか。

- (1) 研修開催に当たり活用可能な事業の周知
- (2) 他の児童発達支援センター等で行われている研修等の事例紹介(好事例の周知)
- (3) 障害児支援における標準的なカリキュラム
- (4) 研修等で活用可能な教材(テキスト等)
- (5) 自治体との連携(自治体と協働で実施するための協議の場等)

(6) その他()

(7) 特に必要なサポートはない

(Q121 以降は、Q117 で地域の他の事業所や専門職を対象とした研修を「実施している」を選択した場合のみ回答)

121. 自事業所にとどまらず、地域の他の事業所や専門職を対象として実施している研修の内容を記載ください。

※研修内容は1つずつ記載ください。最大 10 個まで回答できます。ここでは1つめについてお伺いします。

※研修内容が 10 個以上ある場合は、直近に実施したものから 10 個まで記載ください。

研修内容()

122. Q121 で回答した研修について、講師の職種をお選びください。

- (1) 施設内の管理者
- (2) 施設内の児童発達支援管理責任者
- (3) 施設内の中核機能強化担当職員
- (4) 上記以外の施設内職員
- (5) 外部講師
- (6) その他()

(Q123 は、Q122 で「外部講師」を選んだ場合のみ回答)

123. Q121 で回答した研修について、講師は外部講師とのことですが、どのような人や機関に講師を依頼しているかをお選びください。

- (1) 学識経験者
- (2) 行政職員
- (3) 他の児童発達支援センターの職員
- (4) 他の事業所の職員
- (5) 障害児支援事業者団体
- (6) 発達障害者支援センター
- (7) 医療的ケア児支援センター
- (8) 障害当事者団体
- (9) 親の会団体
- (10) 保育所等、他の子ども・子育て支援の職員
- (11) 学校関係者
- (12) その他()

124. Q121 で回答した研修について、講師の障害児支援における経験年数をお選びください。

※講師が複数人いる場合は、メインの講師を一人想定して回答してください。

- (1) 1 年未満

- (2) 1年以上3年未満
- (3) 3年以上5年未満
- (4) 5年以上10年未満
- (5) 10年以上20年未満
- (6) 20年以上
- (7) わからない

125.Q121で回答した研修について、研修の受講対象者をお選びください。

- (1) 障害児通所支援事業所
- (2) 障害児入所施設
- (3) 相談支援事業所(基幹相談支援センター含む)
- (4) 保育所、認定こども園、幼稚園等
- (5) 小学校、中学校
- (6) 高校
- (7) 特別支援学校
- (8) 他の子育て支援事業(放課後児童クラブ等)
- (9) 自治体職員
- (10) 障害のあるこどもの保護者・家族
- (11) 地域住民
- (12) その他()

Q126～Q170は、Q121～Q125と同じ内容を10個までくり返し。

- ・地域の他の事業所や専門職を対象として実施している研修2つめ: Q126～Q130
- ・地域の他の事業所や専門職を対象として実施している研修3つめ: Q131～Q135
- ・地域の他の事業所や専門職を対象として実施している研修4つめ: Q136～Q140
- ・地域の他の事業所や専門職を対象として実施している研修5つめ: Q141～Q145
- ・地域の他の事業所や専門職を対象として実施している研修6つめ: Q146～Q150
- ・地域の他の事業所や専門職を対象として実施している研修7つめ: Q151～Q155
- ・地域の他の事業所や専門職を対象として実施している研修8つめ: Q156～Q160
- ・地域の他の事業所や専門職を対象として実施している研修9つめ: Q161～Q165
- ・地域の他の事業所や専門職を対象として実施している研修10個め: Q166～Q170

171. 地域に向けた研修を実施している児童発達支援センターを対象としたヒアリングを実施する予定です。ご協力いただける場合は、事業所名・担当者名・メールアドレス・電話番号をご記入ください。

事業所名()

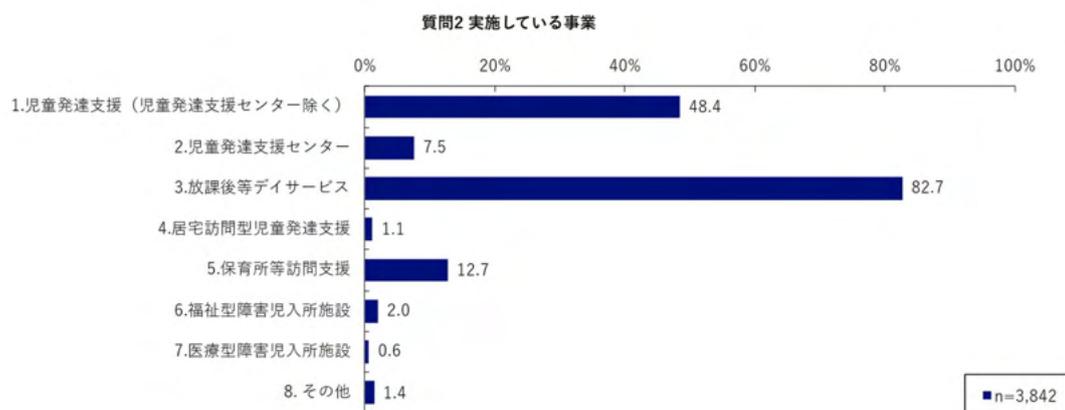
担当者名()

メールアドレス()

電話番号()

参考資料② 集計結果

質問2 貴事業所において実施している事業として当てはまるものをすべてお答えください。（複数回答）



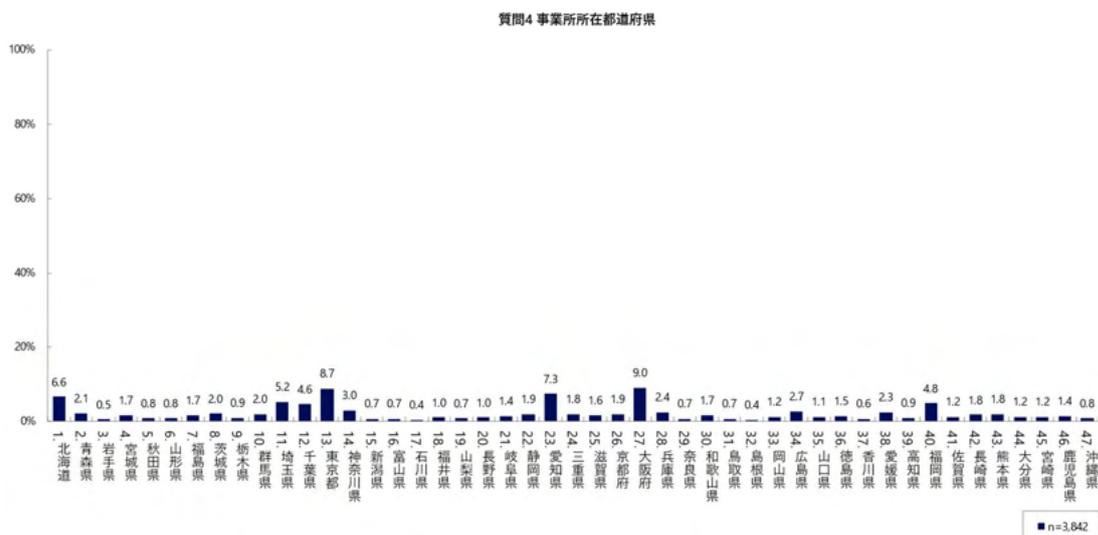
	実数	割合
	n=3,842	n=3,842
1. 児童発達支援（児童発達支援センター除く）	1,861	48.4%
2. 児童発達支援センター	290	7.5%
3. 放課後等デイサービス	3,176	82.7%
4. 居宅訪問型児童発達支援	44	1.1%
5. 保育所等訪問支援	489	12.7%
6. 福祉型障害児入所施設	76	2.0%
7. 医療型障害児入所施設	23	0.6%
8. その他	54	1.4%
計	6,013	-

質問3 重症心身型の指定を受けていますか。(単一回答)



	実数	割合
	n=3,842	n=3,842
1. 指定あり	287	7.5%
2. 指定なし	3,555	92.5%
計	3,842	100.0%

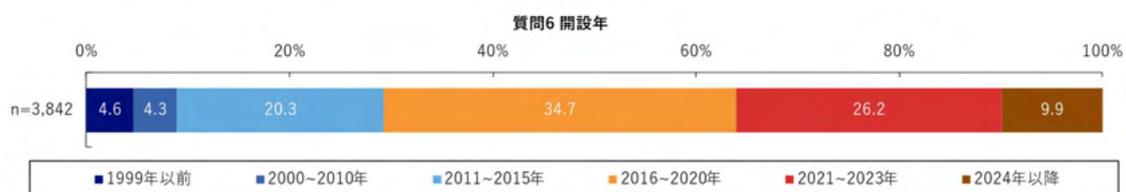
質問4 事業所の所在する都道府県をお選びください。(単一回答)



	実数	割合
	n=3,842	n=3,842
1. 北海道	253	6.6%
2. 青森県	79	2.1%
3. 岩手県	19	0.5%
4. 宮城県	66	1.7%
5. 秋田県	30	0.8%
6. 山形県	29	0.8%
7. 福島県	65	1.7%
8. 茨城県	77	2.0%
9. 栃木県	34	0.9%
10. 群馬県	75	2.0%
11. 埼玉県	201	5.2%
12. 千葉県	175	4.6%
13. 東京都	335	8.7%
14. 神奈川県	114	3.0%
15. 新潟県	26	0.7%
16. 富山県	25	0.7%
17. 石川県	14	0.4%
18. 福井県	39	1.0%
19. 山梨県	28	0.7%
20. 長野県	39	1.0%
21. 岐阜県	52	1.4%
22. 静岡県	72	1.9%
23. 愛知県	282	7.3%
24. 三重県	69	1.8%
25. 滋賀県	62	1.6%
26. 京都府	72	1.9%
27. 大阪府	347	9.0%
28. 兵庫県	93	2.4%
29. 奈良県	26	0.7%
30. 和歌山県	66	1.7%

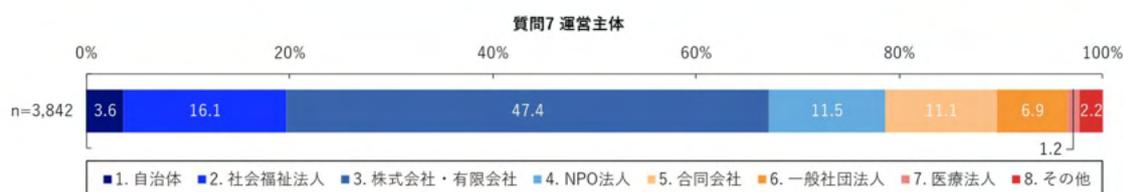
	実数	割合
	n=3,842	n=3,842
31. 鳥取県	25	0.7%
32. 島根県	14	0.4%
33. 岡山県	46	1.2%
34. 広島県	104	2.7%
35. 山口県	44	1.1%
36. 徳島県	56	1.5%
37. 香川県	22	0.6%
38. 愛媛県	90	2.3%
39. 高知県	35	0.9%
40. 福岡県	185	4.8%
41. 佐賀県	46	1.2%
42. 長崎県	68	1.8%
43. 熊本県	69	1.8%
44. 大分県	46	1.2%
45. 宮崎県	45	1.2%
46. 鹿児島県	53	1.4%
47. 沖縄県	30	0.8%
計	3,842	100.0%

質問 6 事業所の開設年を西暦でご記入ください。(単一回答)



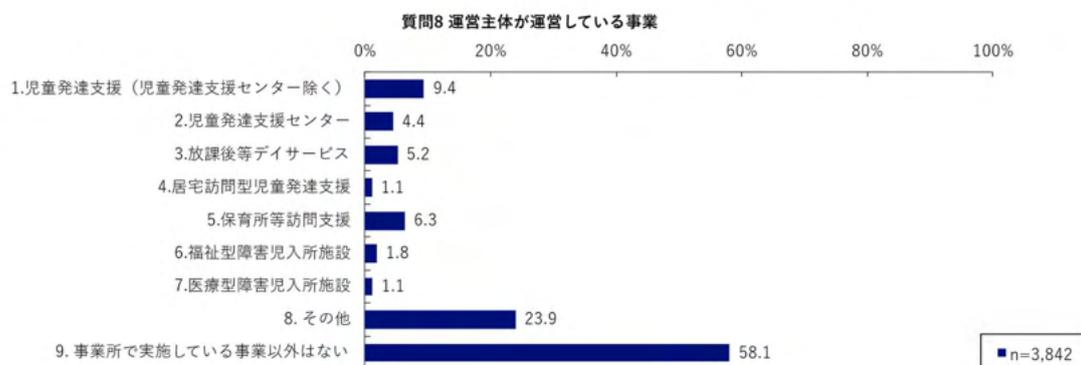
	実数	割合
	n=3,842	n=3,842
1999年以前	176	4.6%
2000~2010年	167	4.3%
2010~2015年	780	20.3%
2015~2020年	1,333	34.7%
2018~2023年	1,005	26.2%
2024年以降	381	9.9%
計	3,842	100.0%

質問 7 事業所の運営主体として当てはまるものをお答えください。(単一回答)



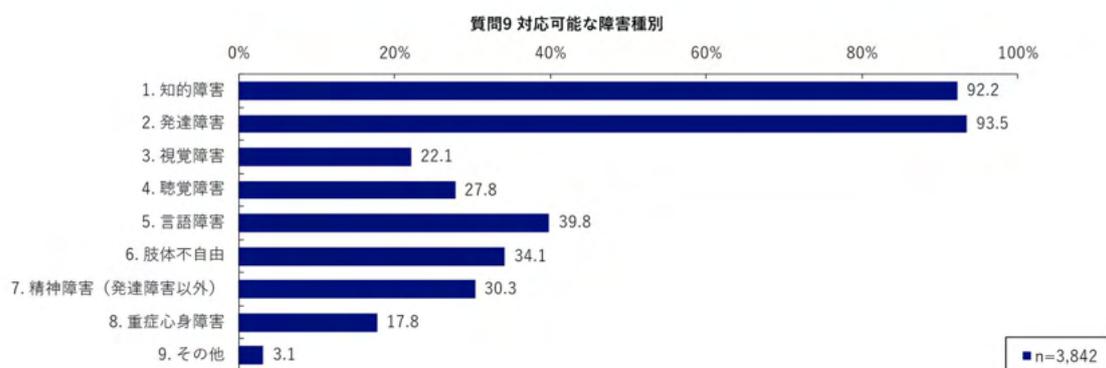
	実数	割合
	n=3,842	n=3,842
1. 自治体	139	3.6%
2. 社会福祉法人	617	16.1%
3. 株式会社・有限会社	1,823	47.4%
4. NPO法人	440	11.5%
5. 合同会社	425	11.1%
6. 一般社団法人	266	6.9%
7. 医療法人	46	1.2%
8. その他	86	2.2%
計	3,842	100.0%

質問 8 貴事業所の運営主体が運営している事業として当てはまるものをすべてお答えください。
ただし、質問 2 で選択したものを除きます。(複数回答)



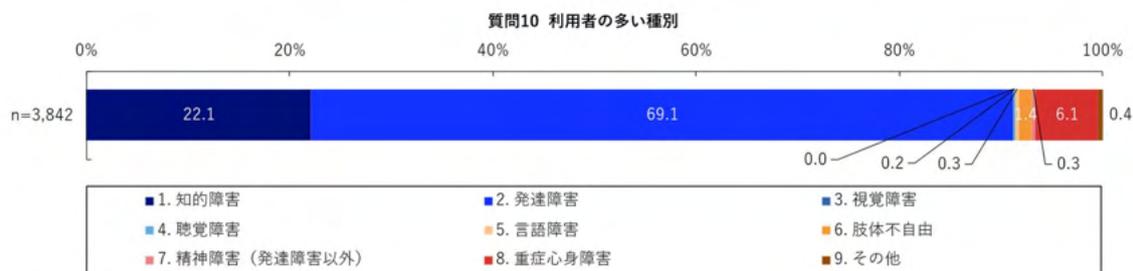
	実数	割合
	n=3,842	n=3,842
1. 児童発達支援（児童発達支援センター除く）	360	9.4%
2. 児童発達支援センター	170	4.4%
3. 放課後等デイサービス	198	5.2%
4. 居宅訪問型児童発達支援	41	1.1%
5. 保育所等訪問支援	242	6.3%
6. 福祉型障害児入所施設	71	1.8%
7. 医療型障害児入所施設	44	1.1%
8. その他	919	23.9%
9. 事業所で実施している事業以外はない	2,231	58.1%
計	4,276	-

質問9 貴事業所において対応可能な利用者の障害種別として当てはまるものをすべてお答えください。(複数回答)



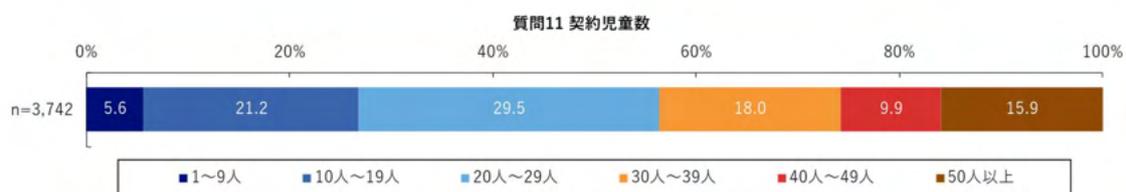
	実数	割合
	n=3,842	n=3,842
1. 知的障害	3,544	92.2%
2. 発達障害	3,591	93.5%
3. 視覚障害	850	22.1%
4. 聴覚障害	1,067	27.8%
5. 言語障害	1,531	39.8%
6. 肢体不自由	1,312	34.1%
7. 精神障害 (発達障害以外)	1,164	30.3%
8. 重症心身障害	682	17.8%
9. その他	121	3.1%
計	13,862	-

質問 10 利用者の多い種別を一つお答えください。(単一回答)



	実数	割合
	n=3,842	n=3,842
1. 知的障害	849	22.1%
2. 発達障害	2,656	69.1%
3. 視覚障害	1	0.0%
4. 聴覚障害	7	0.2%
5. 言語障害	12	0.3%
6. 肢体不自由	52	1.4%
7. 精神障害 (発達障害以外)	13	0.3%
8. 重症心身障害	235	6.1%
9. その他	17	0.4%
計	3,842	100.0%

質問 11 事業所にて契約している児童数をご記入ください。(単一回答)

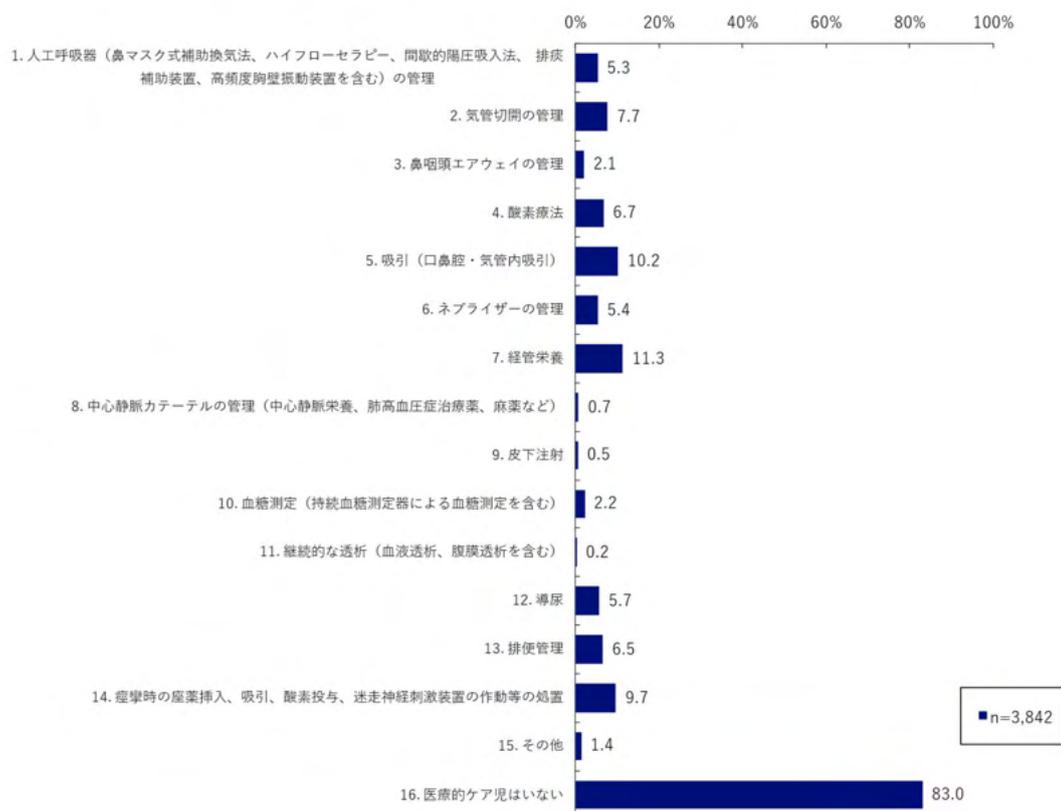


	実数	割合
	n=3,742	n=3,742
1~9人	210	5.6%
10~19人	794	21.2%
20~29人	1,103	29.5%
30~39人	672	18.0%
40~49人	369	9.9%
50人以上	594	15.9%
計	3,742	100.0%
平均	33.6人	
中央	27.0人	

※未回答 100 件あり

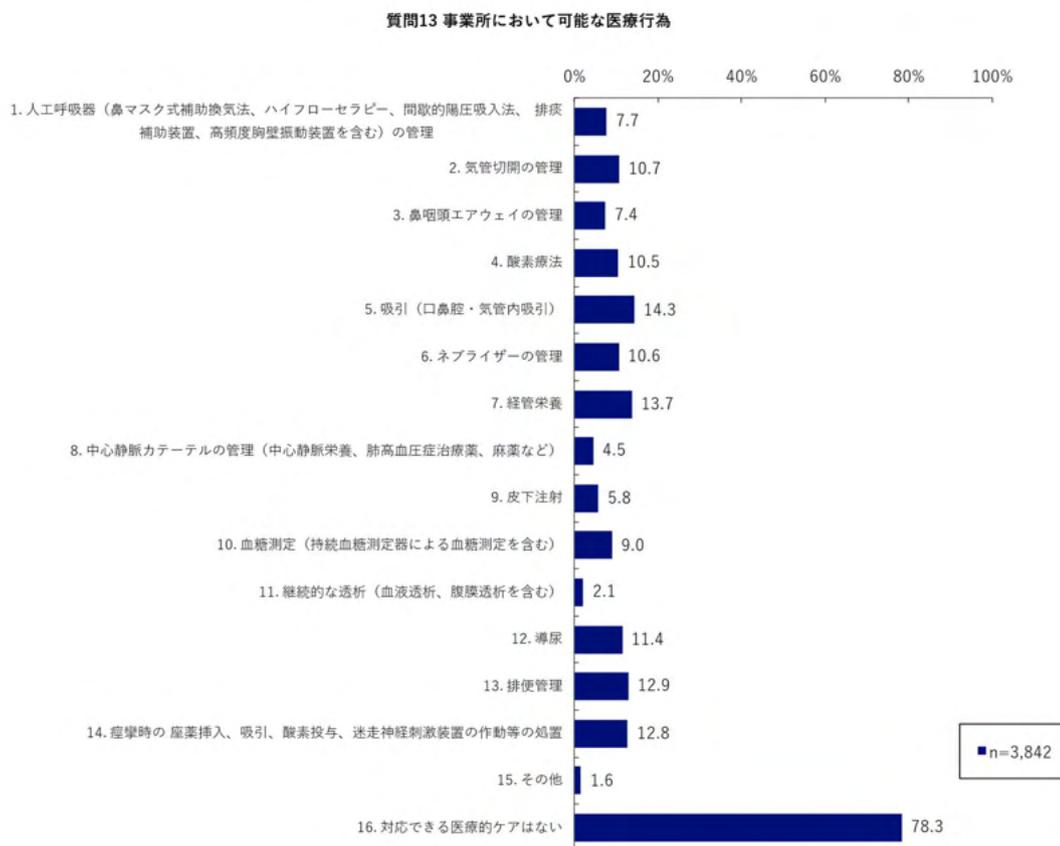
質問 12 医療的ケア児の受け入れ状況をお答えください。(複数回答)

質問12 医療的ケア児の受け入れ状況



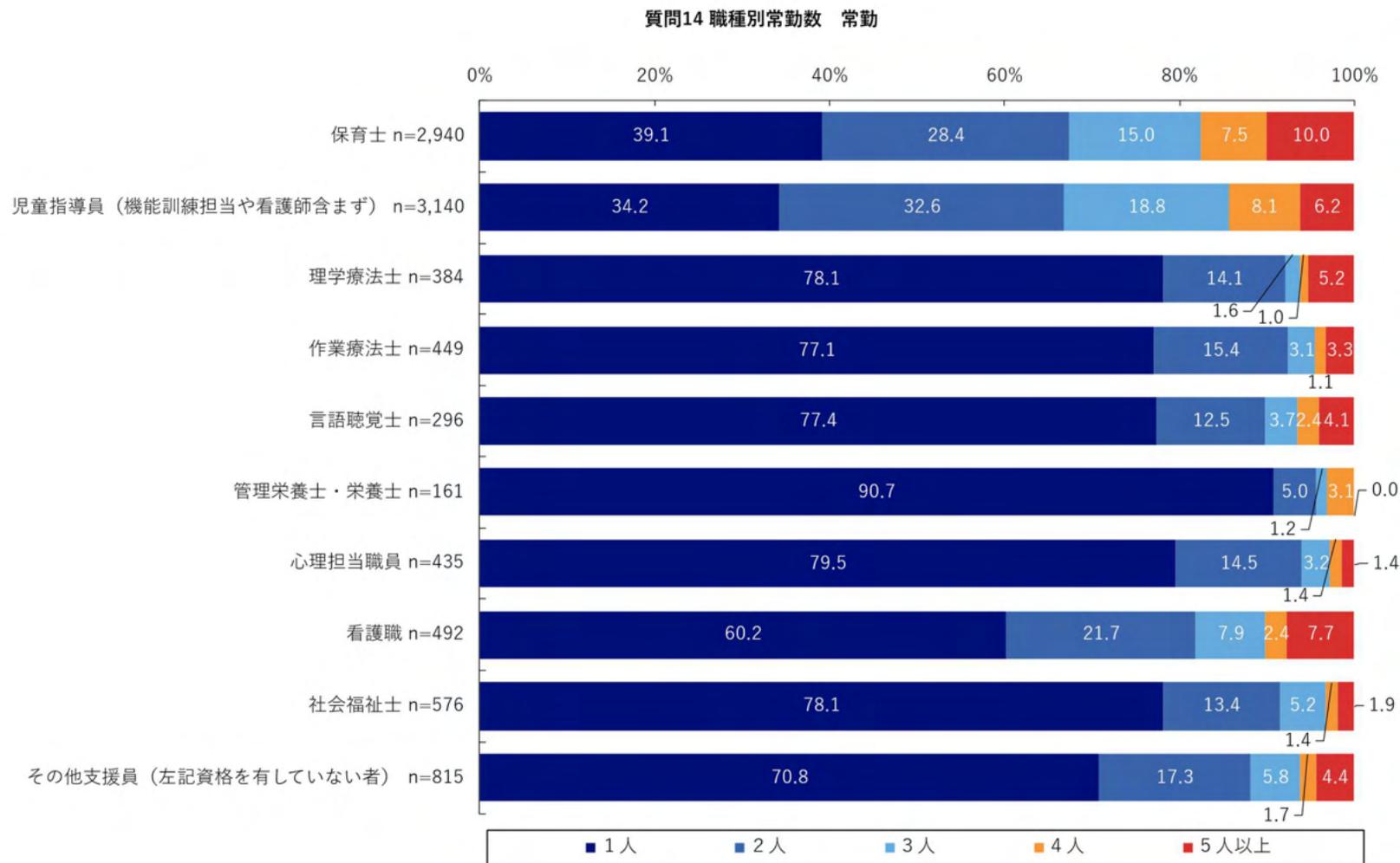
	実数	割合
	n=3,842	n=3,842
1. 人工呼吸器(鼻マスク式補助換気法、ハイフローセラピー、間歇的陽圧吸入法、排痰補助装置、高頻度胸壁振動装置を含む)の管理	205	5.3%
2. 気管切開の管理	296	7.7%
3. 鼻咽頭エアウェイの管理	79	2.1%
4. 酸素療法	259	6.7%
5. 吸引(口鼻腔・気管内吸引)	393	10.2%
6. ネブライザーの管理	206	5.4%
7. 経管栄養	436	11.3%
8. 中心静脈カテーテルの管理(中心静脈栄養、肺高血圧症治療薬、麻薬など)	28	0.7%
9. 皮下注射	21	0.5%
10. 血糖測定(持続血糖測定器による血糖測定を含む)	83	2.2%
11. 継続的な透析(血液透析、腹膜透析を含む)	9	0.2%
12. 導尿	219	5.7%
13. 排便管理	251	6.5%
14. 痙攣時の座薬挿入、吸引、酸素投与、迷走神経刺激装置の作動等の処置	372	9.7%
15. その他	53	1.4%
16. 医療的ケア児はいない	3,190	83.0%
計	6,100	-

質問 13 利用児の有無にかかわらず、貴事業所において可能な医療行為をお答えください。(複数回答)



	実数	割合
	n=3,842	n=3,842
1. 人工呼吸器(鼻マスク式補助換気法、ハイフローセラピー、間歇的陽圧吸入法、排痰補助装置、高頻度胸壁振動装置を含む)の管理	295	7.7%
2. 気管切開の管理	411	10.7%
3. 鼻咽頭エアウェイの管理	283	7.4%
4. 酸素療法	402	10.5%
5. 吸引(口鼻腔・気管内吸引)	550	14.3%
6. ネブライザーの管理	406	10.6%
7. 経管栄養	528	13.7%
8. 中心静脈カテーテルの管理(中心静脈栄養、肺高血圧症治療薬、麻薬など)	173	4.5%
9. 皮下注射	221	5.8%
10. 血糖測定(持続血糖測定器による血糖測定を含む)	344	9.0%
11. 継続的な透析(血液透析、腹膜透析を含む)	82	2.1%
12. 導尿	438	11.4%
13. 排便管理	495	12.9%
14. 痙攣時の座薬挿入、吸引、酸素投与、迷走神経刺激装置の作動等の処置	490	12.8%
15. その他	60	1.6%
16. 対応できる医療的ケアはない	3,008	78.3%
計	8,186	-

質問 14 貴事業所における職員について、常勤/非常勤及び職種別に職員数をご記入ください。(実人数でお答えください)(単一回答)



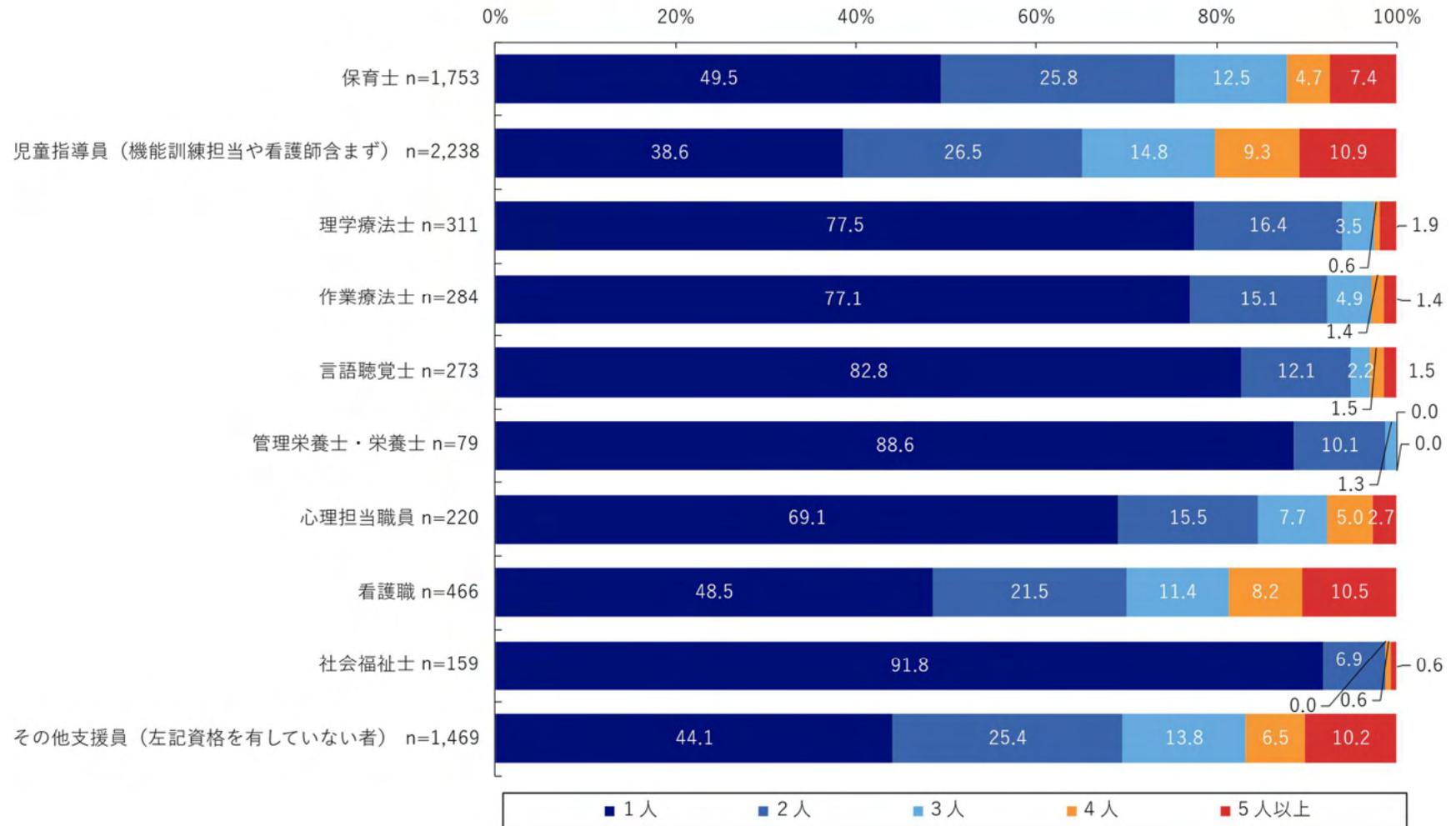
常勤

	実数									
	保育士	児童指導員（機能訓練担当や看護師含まず）	理学療法士	作業療法士	言語聴覚士	管理栄養士・栄養士	心理担当職員	看護職	社会福祉士	その他支援員（左記資格を有していない者）
	n=2,940	n=3,140	n=384	n=449	n=296	n=161	n=435	n=492	n=576	n=815
1人	1,150	1,075	300	346	229	146	346	296	450	577
2人	834	1,024	54	69	37	8	63	107	77	141
3人	442	591	6	14	11	2	14	39	30	47
4人	221	255	4	5	7	5	6	12	8	14
5人以上	293	195	20	15	12	0	6	38	11	36
計	2,940	3,140	384	449	296	161	435	492	576	815
平均	2.5人	2.3人	1.6人	1.5人	1.5人	1.2人	1.3人	4.0人	1.4人	1.8人
中央	2.0人	2.0人	0.0人	0.0人	0.0人	0.0人	0.0人	0.0人	1.0人	1.0人

常勤

	割合									
	保育士	児童指導員（機能訓練担当や看護師含まず）	理学療法士	作業療法士	言語聴覚士	管理栄養士・栄養士	心理担当職員	看護職	社会福祉士	その他支援員（左記資格を有していない者）
	n=2,940	n=3,140	n=384	n=449	n=296	n=161	n=435	n=492	n=576	n=815
1人	39.1%	34.2%	78.1%	77.1%	77.4%	90.7%	79.5%	60.2%	78.1%	70.8%
2人	28.4%	32.6%	14.1%	15.4%	12.5%	5.0%	14.5%	21.7%	13.4%	17.3%
3人	15.0%	18.8%	1.6%	3.1%	3.7%	1.2%	3.2%	7.9%	5.2%	5.8%
4人	7.5%	8.1%	1.0%	1.1%	2.4%	3.1%	1.4%	2.4%	1.4%	1.7%
5人以上	10.0%	6.2%	5.2%	3.3%	4.1%	0.0%	1.4%	7.7%	1.9%	4.4%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

質問14 職種別常勤数 非常勤



非常勤

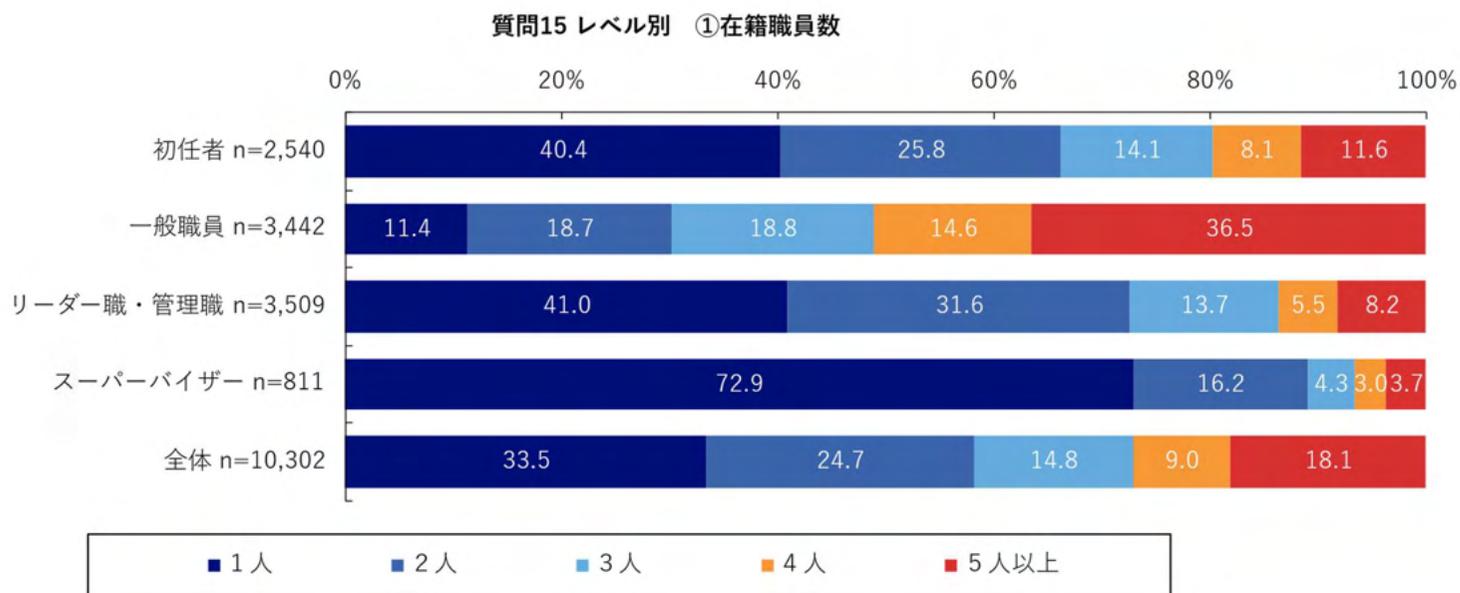
	実数									
	保育士	児童指導員（機能訓練担当や看護師含まず）	理学療法士	作業療法士	言語聴覚士	管理栄養士・栄養士	心理担当職員	看護職	社会福祉士	その他支援員（左記資格を有していない者）
	n=1,753	n=2,238	n=311	n=284	n=273	n=79	n=220	n=466	n=159	n=1,469
1人	868	864	241	219	226	70	152	226	146	648
2人	453	592	51	43	33	8	34	100	11	373
3人	219	331	11	14	6	1	17	53	0	202
4人	83	208	2	4	4	0	11	38	1	96
5人以上	130	243	6	4	4	0	6	49	1	150
計	1,753	2,238	311	284	273	79	220	466	159	1,469
平均	2.1人	2.5人	1.3人	1.4人	1.3人	1.1人	1.6人	2.3人	1.1人	2.4人
中央	1.0人	2.0人	0.0人	0.0人	0.0人	0.0人	0.0人	0.0人	0.0人	1.0人

非常勤

	割合									
	保育士	児童指導員（機能訓練担当や看護師含まず）	理学療法士	作業療法士	言語聴覚士	管理栄養士・栄養士	心理担当職員	看護職	社会福祉士	その他支援員（左記資格を有していない者）
	n=1,753	n=2,238	n=311	n=284	n=273	n=79	n=220	n=466	n=159	n=1,469
1人	49.5%	38.6%	77.5%	77.1%	82.8%	88.6%	69.1%	48.5%	91.8%	44.1%
2人	25.8%	26.5%	16.4%	15.1%	12.1%	10.1%	15.5%	21.5%	6.9%	25.4%
3人	12.5%	14.8%	3.5%	4.9%	2.2%	1.3%	7.7%	11.4%	0.0%	13.8%
4人	4.7%	9.3%	0.6%	1.4%	1.5%	0.0%	5.0%	8.2%	0.6%	6.5%
5人以上	7.4%	10.9%	1.9%	1.4%	1.5%	0.0%	2.7%	10.5%	0.6%	10.2%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

以下の設問では、自施設以外で実施されている研修の受講状況について、職員のレベルごとにお伺いします。

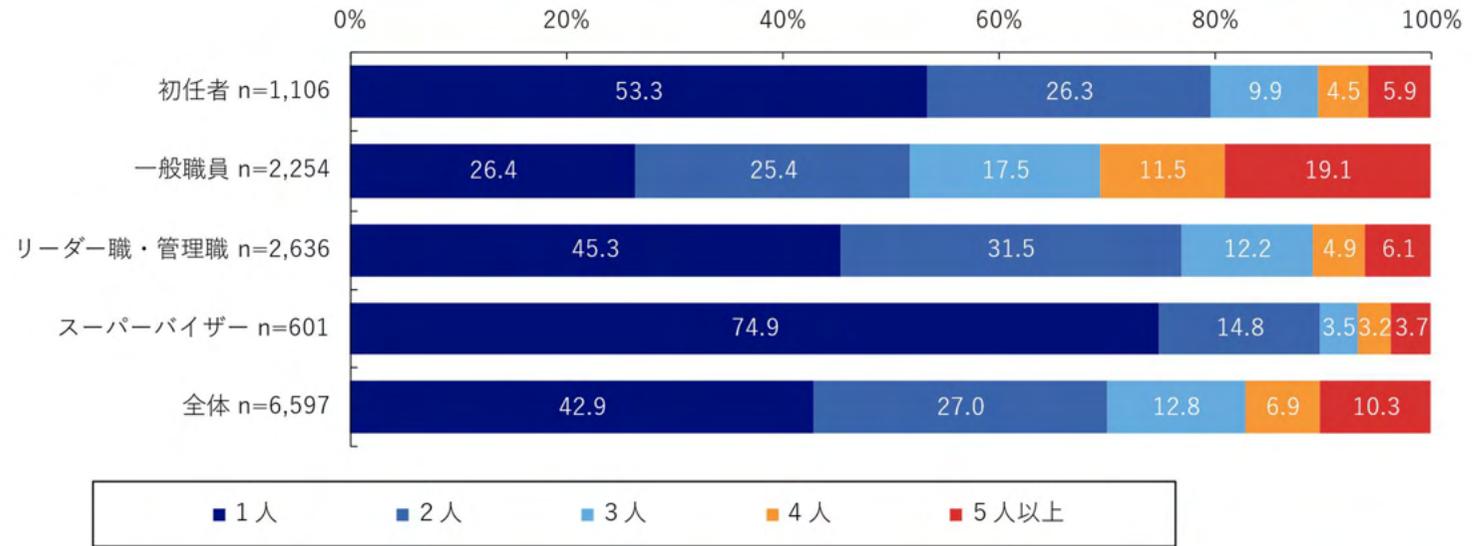
質問 15 貴事業所の職員について、経験年数や担っている役割に応じた職員レベル(初任者、一般職員、リーダー職・管理職、スーパーバイザー)毎に、下記人数をご記入ください。(実人数でご記入ください)(単一回答)



①在籍職員数

	実数					割合				
	初任者	一般職員	リーダー 職・管理 職	スーパー バイザー	全体	初任者	一般職員	リーダー 職・管理 職	スーパー バイザー	全体
	n=2,540	n=3,442	n=3,509	n=811	n=10,302	n=2,540	n=3,442	n=3,509	n=811	n=10,302
1人	1,025	393	1,439	591	3,448	40.4%	11.4%	41.0%	72.9%	33.5%
2人	656	645	1,109	131	2,541	25.8%	18.7%	31.6%	16.2%	24.7%
3人	359	647	481	35	1,522	14.1%	18.8%	13.7%	4.3%	14.8%
4人	205	502	193	24	924	8.1%	14.6%	5.5%	3.0%	9.0%
5人以上	295	1,255	287	30	1,867	11.6%	36.5%	8.2%	3.7%	18.1%
計	2,540	3,442	3,509	811	10,302	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
平均	2.5人	4.8人	2.4人	1.6人	3.2人					
中央	1.0人	3.0人	2.0人	0.0人	2.0人					

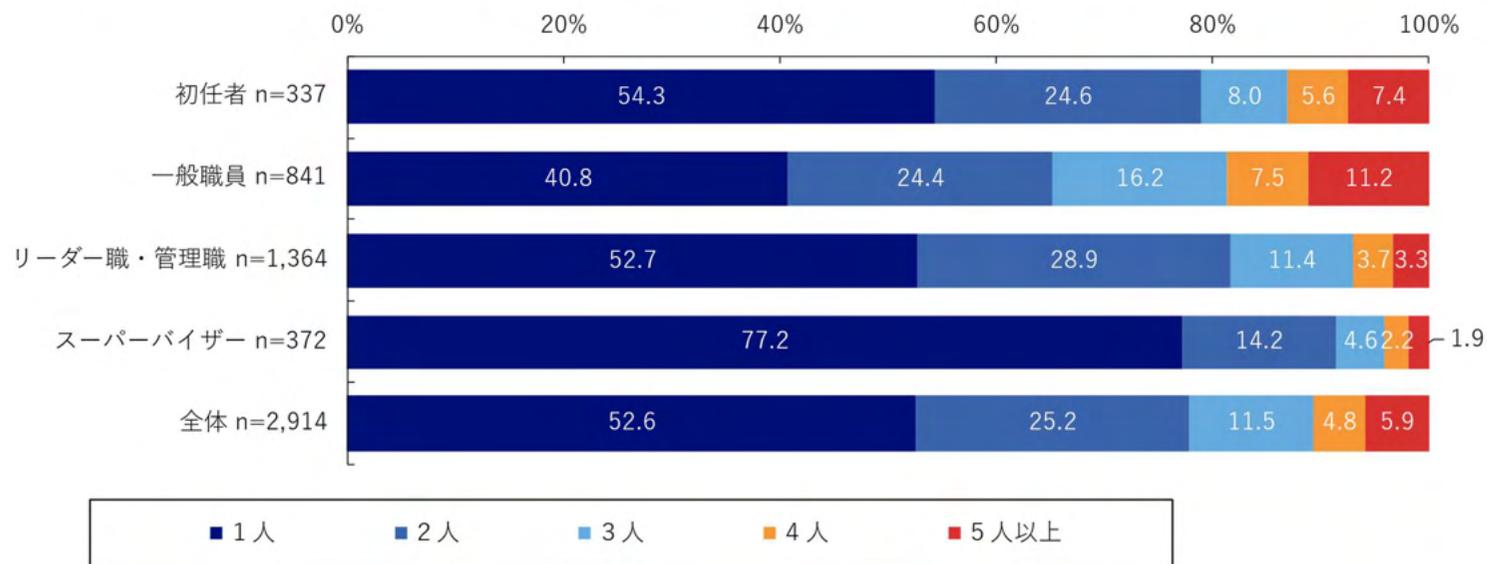
質問15 レベル別 ② (①のうち) 自施設外の外部研修の受講経験者数



②(①のうち)自施設外の
外部研修の受講経験者数

	実数					割合				
	初任者	一般職員	リーダー 職・管理 職	スーパー バイザー	全体	初任者	一般職員	リーダー 職・管理 職	スーパー バイザー	全体
	n=1,106	n=2,254	n=2,636	n=601	n=6,597	n=1,106	n=2,254	n=2,636	n=601	n=6,597
1人	590	596	1,195	450	2,831	53.3%	26.4%	45.3%	74.9%	42.9%
2人	291	573	831	89	1,784	26.3%	25.4%	31.5%	14.8%	27.0%
3人	110	394	321	21	846	9.9%	17.5%	12.2%	3.5%	12.8%
4人	50	260	129	19	458	4.5%	11.5%	4.9%	3.2%	6.9%
5人以上	65	431	160	22	678	5.9%	19.1%	6.1%	3.7%	10.3%
計	1,106	2,254	2,636	601	6,597	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
平均	2.1人	3.3人	2.1人	1.6人	2.5人					
中央	0.0人	2.0人	1.0人	0.0人	1.0人					

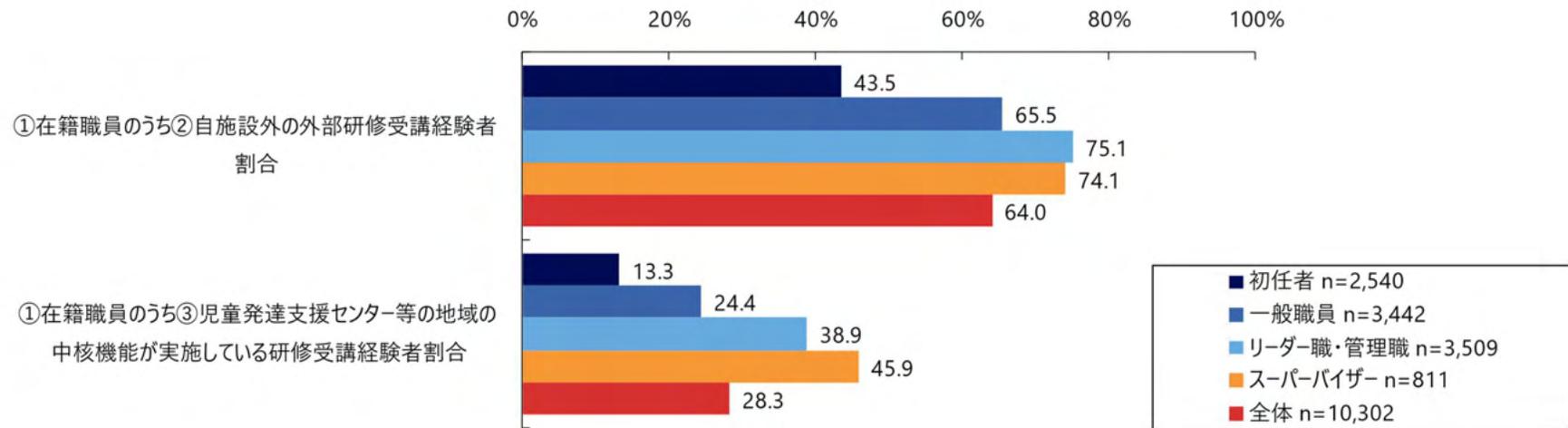
質問15 レベル別 ③ (②のうち) 児童発達支援センター等の地域の中核機能が実施している研修の受講経験者数



③(②のうち)

児童発達支援センター等の
地域の中核機能が実施してい
る研修の受講経験者数

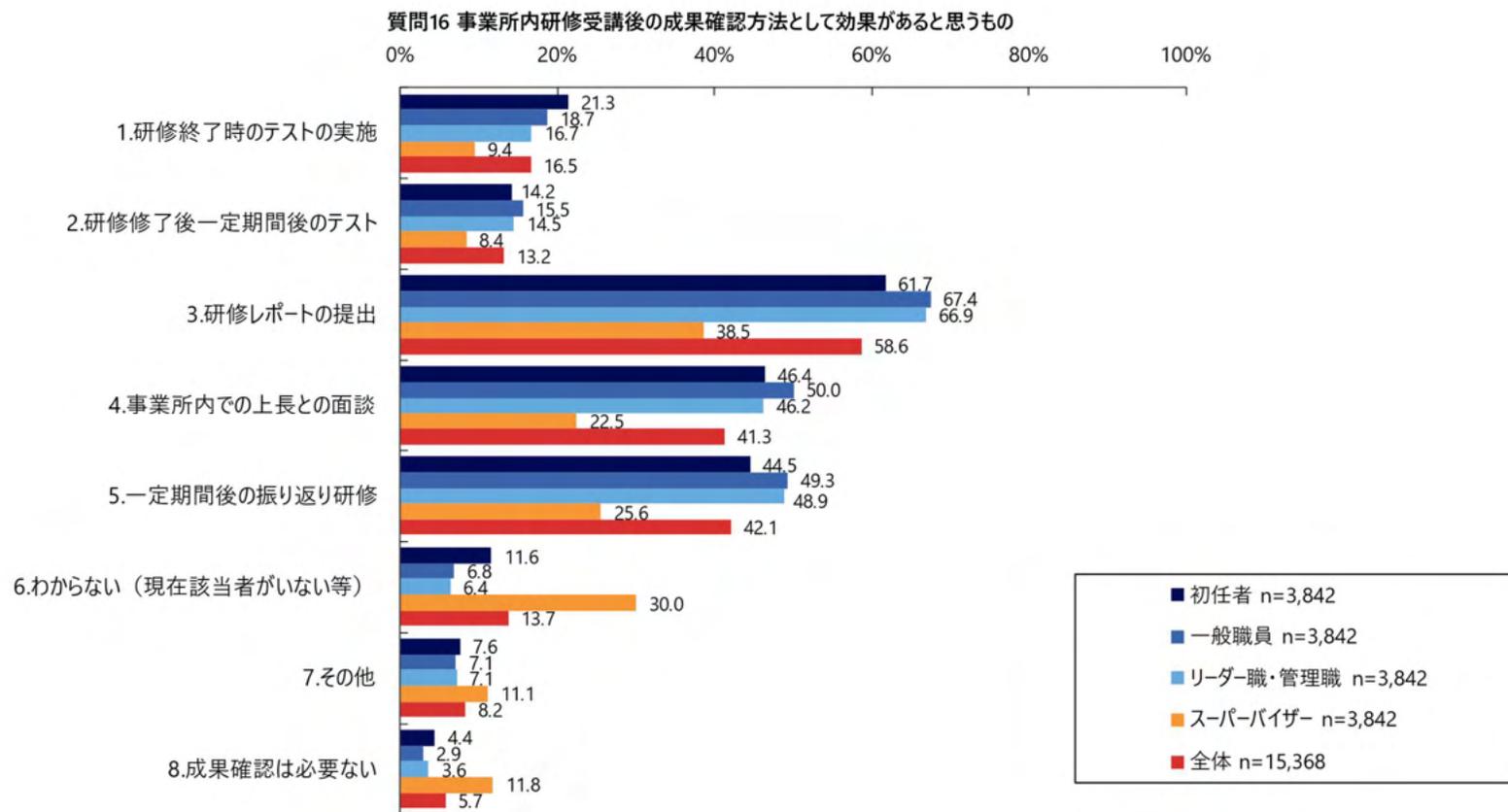
	実数					割合				
	初任者	一般職員	リーダー 職・管理 職	スーパー バイザー	全体	初任者	一般職員	リーダー 職・管理 職	スーパー バイザー	全体
	n=337	n=841	n=1,364	n=372	n=2,914	n=337	n=841	n=1,364	n=372	n=2,914
1人	183	343	719	287	1,532	54.3%	40.8%	52.7%	77.2%	52.6%
2人	83	205	394	53	735	24.6%	24.4%	28.9%	14.2%	25.2%
3人	27	136	156	17	336	8.0%	16.2%	11.4%	4.6%	11.5%
4人	19	63	50	8	140	5.6%	7.5%	3.7%	2.2%	4.8%
5人以上	25	94	45	7	171	7.4%	11.2%	3.3%	1.9%	5.9%
計	337	841	1,364	372	2,914	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
平均	2.1人	2.5人	1.8人	1.4人	2.0人					
中央	0.0人	0.0人	1.0人	0.0人	0.0人					



	割合				
	初任者	一般職員	リーダー職・管理職	スーパーバイザー	全体
	n=2,540	n=3,442	n=3,509	n=811	n=10,302
①在籍職員のうち②自施設外の外部研修受講経験者割合	43.5%	65.5%	75.1%	74.1%	64.0%
①在籍職員のうち③児童発達支援センター等の地域の中核機能が実施している研修受講経験者割合	13.3%	24.4%	38.9%	45.9%	28.3%

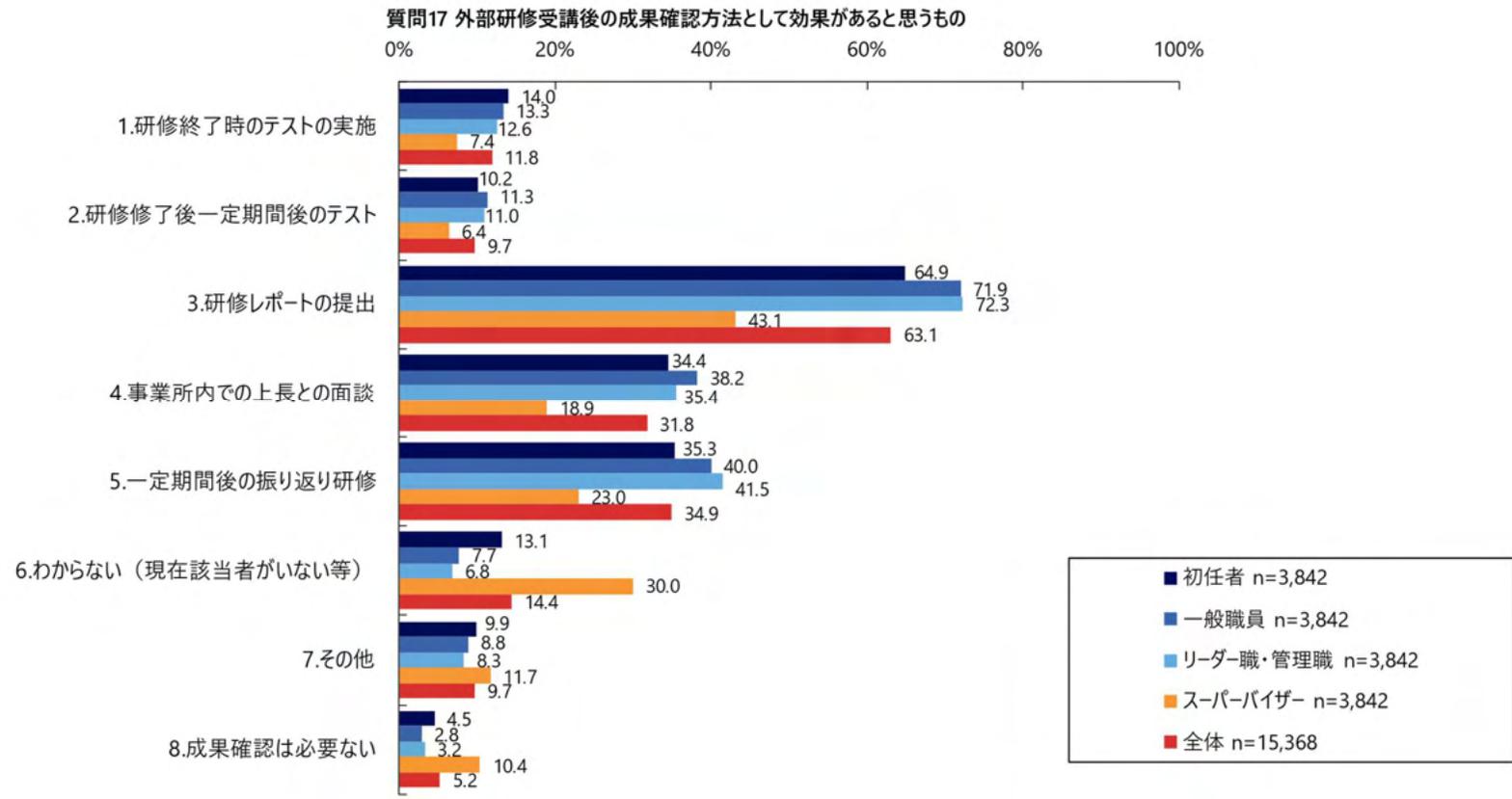
以下の設問では、障害児支援における支援の質の向上を図るための研修の成果確認方法について、職員のレベルごとにご意見をお伺いします。

質問 16 初任者、一般職員、リーダー職・管理職、スーパーバイザーの職員レベルごとに、事業所内での研修受講後の成果確認(理解度の確認等)方法として、効果的であると思うものをお選びください。(複数回答)



	実数					割合				
	初任者	一般職員	リーダー 職・管理 職	スーパー バイザー	全体	初任者	一般職員	リーダー 職・管理 職	スーパー バイザー	全体
	n=3,842	n=3,842	n=3,842	n=3,842	n=15,368	n=3,842	n=3,842	n=3,842	n=3,842	n=15,368
1. 研修終了時のテストの実施	820	718	642	363	2,543	21.3%	18.7%	16.7%	9.4%	16.5%
2. 研修修了後一定期間後のテスト	547	597	556	321	2,021	14.2%	15.5%	14.5%	8.4%	13.2%
3. 研修レポートの提出	2,370	2,590	2,569	1,480	9,009	61.7%	67.4%	66.9%	38.5%	58.6%
4. 事業所内での上長との面談	1,781	1,921	1,776	863	6,341	46.4%	50.0%	46.2%	22.5%	41.3%
5. 一定期間後の振り返り研修	1,708	1,894	1,879	982	6,463	44.5%	49.3%	48.9%	25.6%	42.1%
6. わからない（現在該当者がいない等）	446	263	244	1,154	2,107	11.6%	6.8%	6.4%	30.0%	13.7%
7. その他	291	273	274	428	1,266	7.6%	7.1%	7.1%	11.1%	8.2%
8. 成果確認は必要ない	169	112	139	454	874	4.4%	2.9%	3.6%	11.8%	5.7%
計	8,132	8,368	8,079	6,045	30,624	-	-	-	-	-

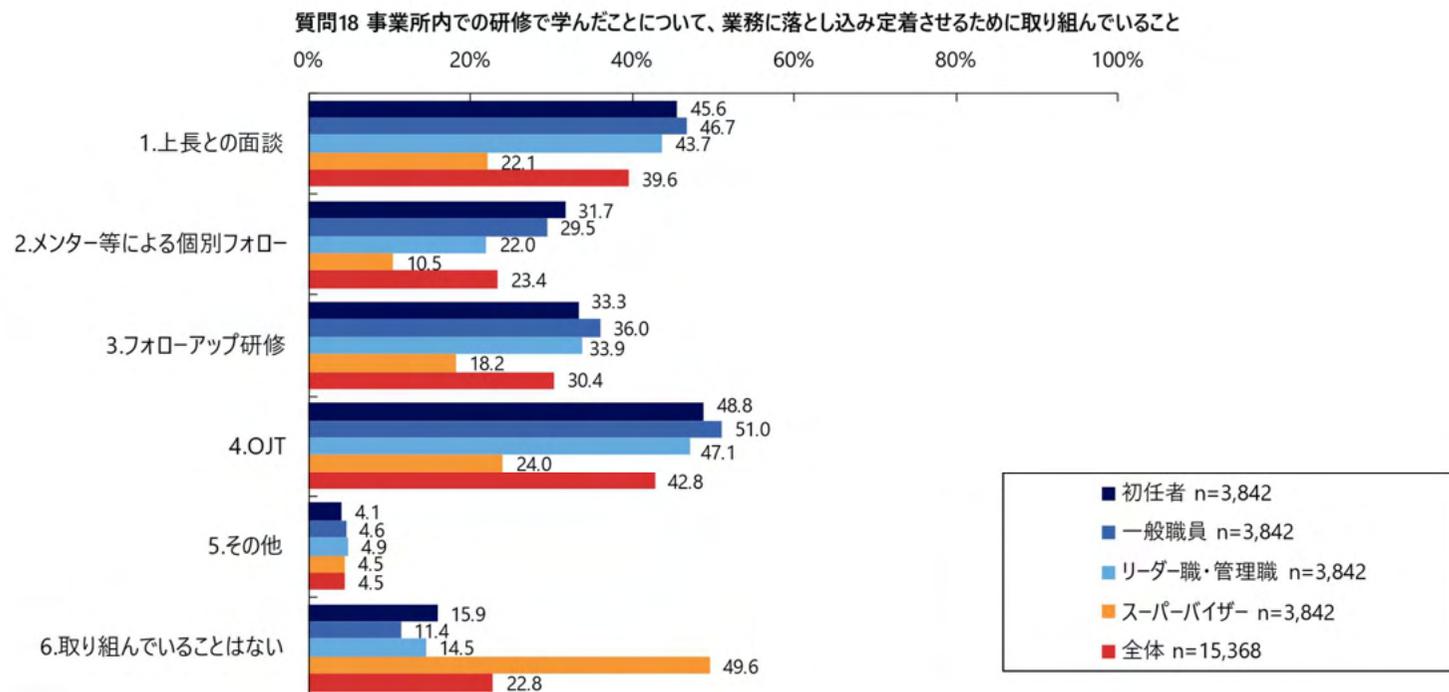
質問 17 初任者、一般職員、リーダー職・管理職、スーパーバイザーの職員レベルごとに、外部研修受講後の成果確認(理解度の確認等)方法として、効果的であると思うものをお選びください。(複数回答)



	実数					割合				
	初任者	一般職員	リーダー 職・管理 職	スーパー バイザー	全体	初任者	一般職員	リーダー 職・管理 職	スーパー バイザー	全体
	n=3,842	n=3,842	n=3,842	n=3,842	n=15,368	n=3,842	n=3,842	n=3,842	n=3,842	n=15,368
1. 研修終了時のテストの実施	538	511	484	285	1,818	14.0%	13.3%	12.6%	7.4%	11.8%
2. 研修修了後一定期間後のテスト	390	433	421	244	1,488	10.2%	11.3%	11.0%	6.4%	9.7%
3. 研修レポートの提出	2,495	2,764	2,777	1,657	9,693	64.9%	71.9%	72.3%	43.1%	63.1%
4. 事業所内での上長との面談	1,323	1,469	1,361	728	4,881	34.4%	38.2%	35.4%	18.9%	31.8%
5. 一定期間後の振り返り研修	1,355	1,536	1,593	884	5,368	35.3%	40.0%	41.5%	23.0%	34.9%
6. わからない（現在該当者がいない等）	504	295	261	1,152	2,212	13.1%	7.7%	6.8%	30.0%	14.4%
7. その他	380	339	319	449	1,487	9.9%	8.8%	8.3%	11.7%	9.7%
8. 成果確認は必要ない	172	109	124	399	804	4.5%	2.8%	3.2%	10.4%	5.2%
計	7,157	7,456	7,340	5,798	27,751	-	-	-	-	-

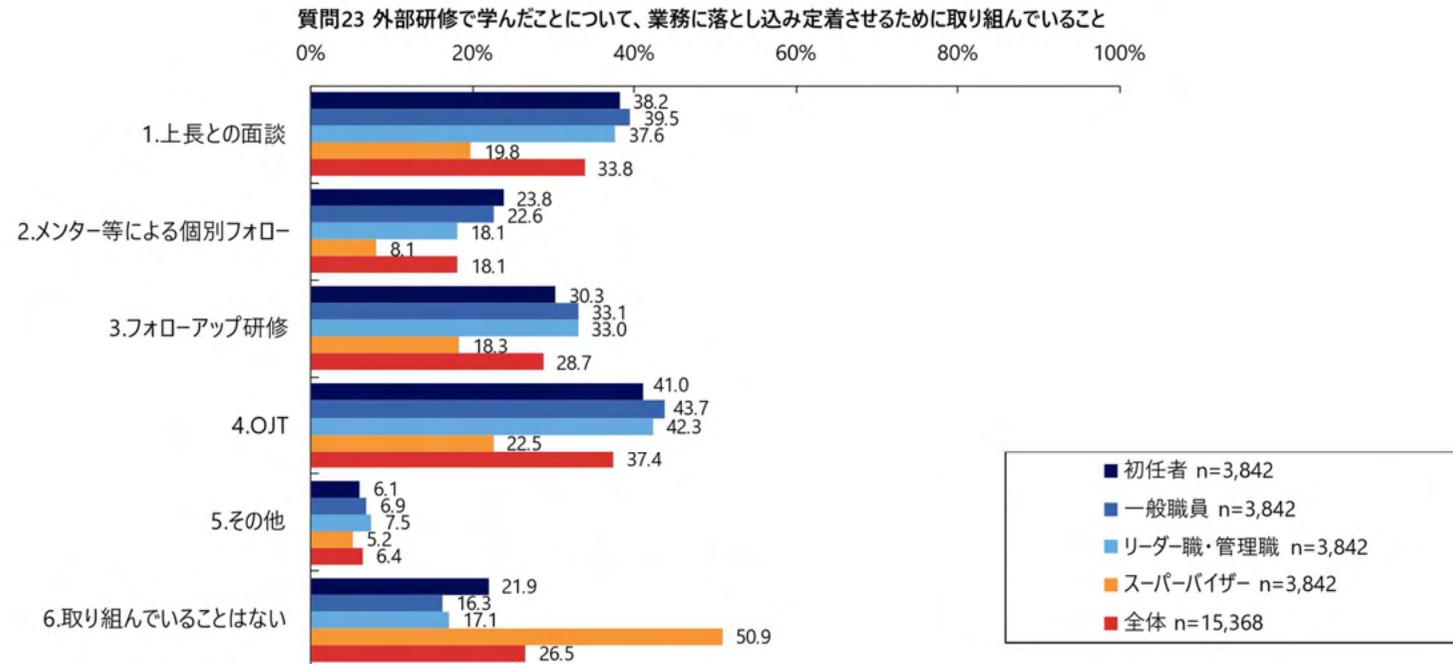
以下の設問では、障害児支援における支援の質の向上を図るための研修の成果確認方法について、職員のレベルごとにご意見をお伺いします。

質問 18 事業所内での研修で学んだことについて、業務に落とし込み定着させるために取り組んでいることを、初任者、一般職員、リーダー職・管理職、スーパーバイザーの職員レベルごとにお選びください。(複数回答)



	実数					割合				
	初任者	一般職員	リーダー 職・管理 職	スーパー バイザー	全体	初任者	一般職員	リーダー 職・管理 職	スーパー バイザー	全体
	n=3,842	n=3,842	n=3,842	n=3,842	n=15,368	n=3,842	n=3,842	n=3,842	n=3,842	n=15,368
1. 上長との面談	1,752	1,796	1,680	851	6,079	45.6%	46.7%	43.7%	22.1%	39.6%
2. メンター等による個別フォロー	1,217	1,132	846	402	3,597	31.7%	29.5%	22.0%	10.5%	23.4%
3. フォローアップ研修	1,280	1,385	1,302	700	4,667	33.3%	36.0%	33.9%	18.2%	30.4%
4. OJT	1,876	1,961	1,810	924	6,571	48.8%	51.0%	47.1%	24.0%	42.8%
5. その他	159	178	188	173	698	4.1%	4.6%	4.9%	4.5%	4.5%
6. 取り組んでいることはない	611	437	556	1,905	3,509	15.9%	11.4%	14.5%	49.6%	22.8%
計	6,895	6,889	6,382	4,955	25,121	-	-	-	-	-

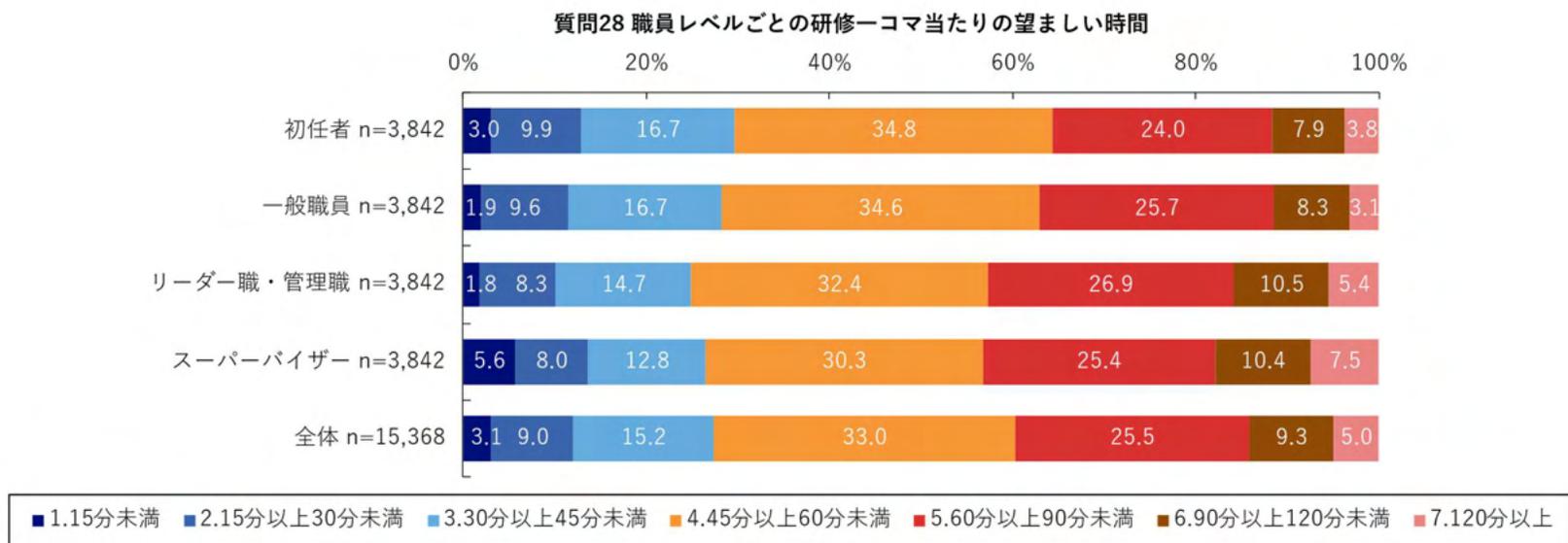
質問 23 外部研修で学んだことについて、業務に落とし込み定着させるために取り組んでいることを、初任者、一般職員、リーダー職・管理職、スーパーバイザーの職員レベルごとにお選びください。(複数回答)



	実数					割合				
	初任者	一般職員	リーダー 職・管理 職	スーパー バイザー	全体	初任者	一般職員	リーダー 職・管理 職	スーパー バイザー	全体
	n=3,842	n=3,842	n=3,842	n=3,842	n=15,368	n=3,842	n=3,842	n=3,842	n=3,842	n=15,368
1. 上長との面談	1,467	1,518	1,446	760	5,191	38.2%	39.5%	37.6%	19.8%	33.8%
2. メンター等による個別フォロー	913	869	694	312	2,788	23.8%	22.6%	18.1%	8.1%	18.1%
3. フォローアップ研修	1,163	1,271	1,269	705	4,408	30.3%	33.1%	33.0%	18.3%	28.7%
4. OJT	1,574	1,680	1,625	865	5,744	41.0%	43.7%	42.3%	22.5%	37.4%
5. その他	233	265	288	200	986	6.1%	6.9%	7.5%	5.2%	6.4%
6. 取り組んでいることはない	842	626	657	1,954	4,079	21.9%	16.3%	17.1%	50.9%	26.5%
計	6,192	6,229	5,979	4,796	23,196	-	-	-	-	-

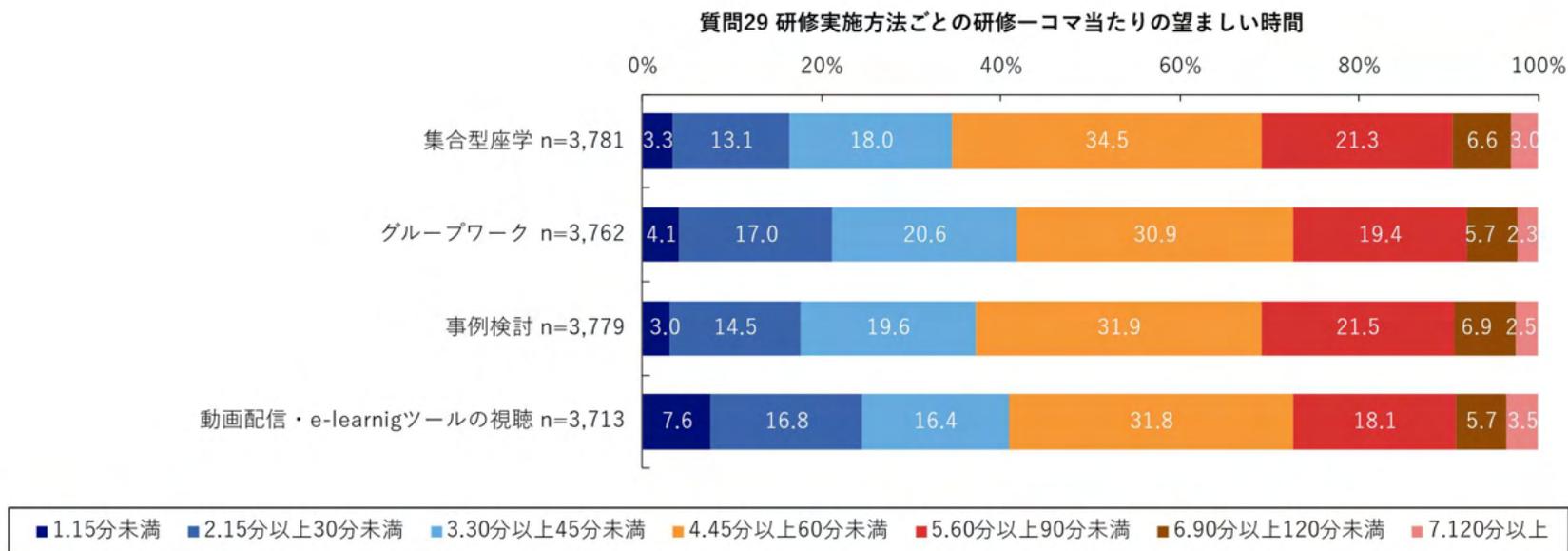
以下の設問では、障害児支援における支援の質の向上を図るための研修の一コマ当たりの時間について、ご意見をお伺いします。

質問 28 貴事業所が研修に当てられる時間を踏まえ、初任者、一般職員、リーダー職・管理職、スーパーバイザーの職員レベルごとに、研修一コマ当たりの望ましい時間を一つずつお選びください。(単一回答)



	実数					割合				
	初任者	一般職員	リーダー 職・管理 職	スーパー バイザー	全体	初任者	一般職員	リーダー 職・管理 職	スーパー バイザー	全体
	n=3,842	n=3,842	n=3,842	n=3,842	n=15,368	n=3,842	n=3,842	n=3,842	n=3,842	n=15,368
1. 15分未満	115	72	71	217	475	3.0%	1.9%	1.8%	5.6%	3.1%
2. 15分以上30分未満	381	370	318	307	1,376	9.9%	9.6%	8.3%	8.0%	9.0%
3. 30分以上45分未満	640	642	566	490	2,338	16.7%	16.7%	14.7%	12.8%	15.2%
4. 45分以上60分未満	1,337	1,331	1,244	1,164	5,076	34.8%	34.6%	32.4%	30.3%	33.0%
5. 60分以上90分未満	921	988	1,032	976	3,917	24.0%	25.7%	26.9%	25.4%	25.5%
6. 90分以上120分未満	302	318	402	401	1,423	7.9%	8.3%	10.5%	10.4%	9.3%
7. 120分以上	146	121	209	287	763	3.8%	3.1%	5.4%	7.5%	5.0%
計	3,842	3,842	3,842	3,842	15,368	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

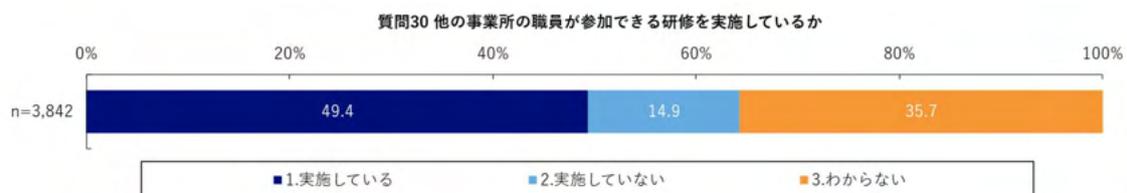
質問 29 貴事業所が研修に当てられる時間を踏まえ、研修実施方法ごとに、研修一コマ当たりの望ましい時間を一つずつお選びください。(単一回答)



	実数				割合			
	集合型座学	グループワーク	事例検討	動画配信・e-learnig ツールの視聴	集合型座学	グループワーク	事例検討	動画配信・e-learnig ツールの視聴
	n=3,781	n=3,762	n=3,779	n=3,713	n=3,781	n=3,762	n=3,779	n=3,713
1. 15分未満	126	156	115	284	3.3%	4.1%	3.0%	7.6%
2. 15分以上30分未満	497	640	549	624	13.1%	17.0%	14.5%	16.8%
3. 30分以上45分未満	682	774	742	608	18.0%	20.6%	19.6%	16.4%
4. 45分以上60分未満	1,305	1,161	1,204	1,182	34.5%	30.9%	31.9%	31.8%
5. 60分以上90分未満	807	730	812	672	21.3%	19.4%	21.5%	18.1%
6. 90分以上120分未満	251	216	261	212	6.6%	5.7%	6.9%	5.7%
7. 120分以上	113	85	96	131	3.0%	2.3%	2.5%	3.5%
計	3,781	3,762	3,779	3,713	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

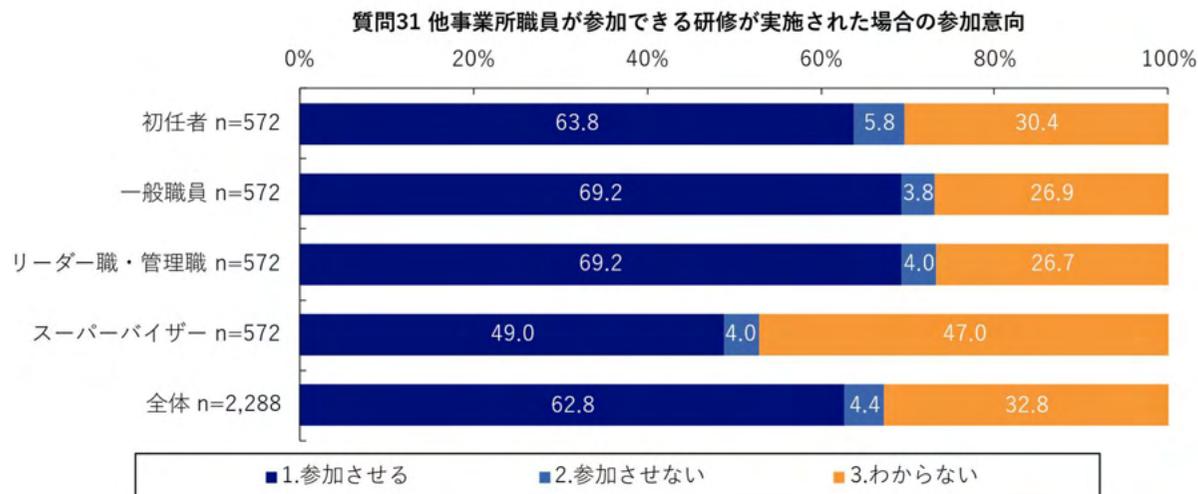
以下の設問では、児童発達支援センターなどの中核機能による研修の受講状況についてお伺いします。

質問 30 地域や圏域の児童発達支援センター等では、他の事業所の職員が参加できる研修を実施しているかどうか教えてください。(単一回答)



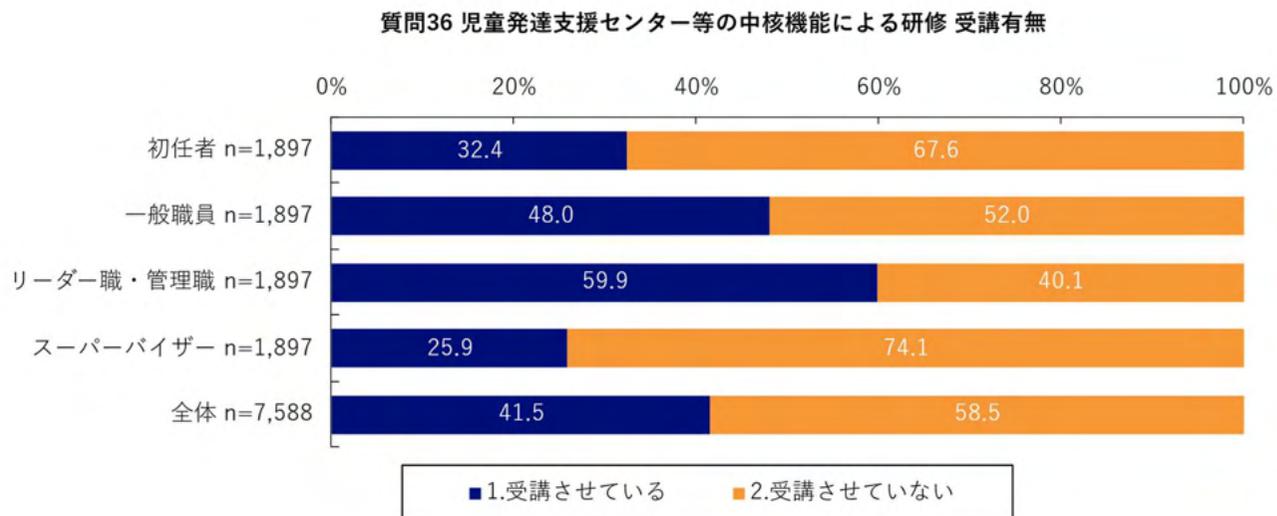
	実数	割合
	n=3,842	n=3,842
1. 実施している	1,897	49.4%
2. 実施していない	572	14.9%
3. わからない	1,373	35.7%
計	3,842	100.0%

質問 31 地域や圏域の児童発達支援センター等では、他の事業所の職員が参加できる研修を「実施していない」と回答されましたが、もし実施された場合は、職員を参加させますか？ 初任者、一般職員、リーダー職・管理職、スーパーバイザーの職員レベルごとに教えてください。(単一回答)



	実数					割合				
	初任者	一般職員	リーダー職・管理職	スーパーバイザー	全体	初任者	一般職員	リーダー職・管理職	スーパーバイザー	全体
	n=572	n=572	n=572	n=572	n=2,288	n=572	n=572	n=572	n=572	n=2,288
1. 参加させる	365	396	396	280	1,437	63.8%	69.2%	69.2%	49.0%	62.8%
2. 参加させない	33	22	23	23	101	5.8%	3.8%	4.0%	4.0%	4.4%
3. わからない	174	154	153	269	750	30.4%	26.9%	26.7%	47.0%	32.8%
計	572	572	572	572	2,288	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

質問 36 児童発達支援センター等の中核機能による研修(自施設が実施するものを除く)を職員に受講させているかどうかを、初任者、一般職員、リーダー職・管理職、スーパーバイザーのレベルごとに教えてください。(単一回答)

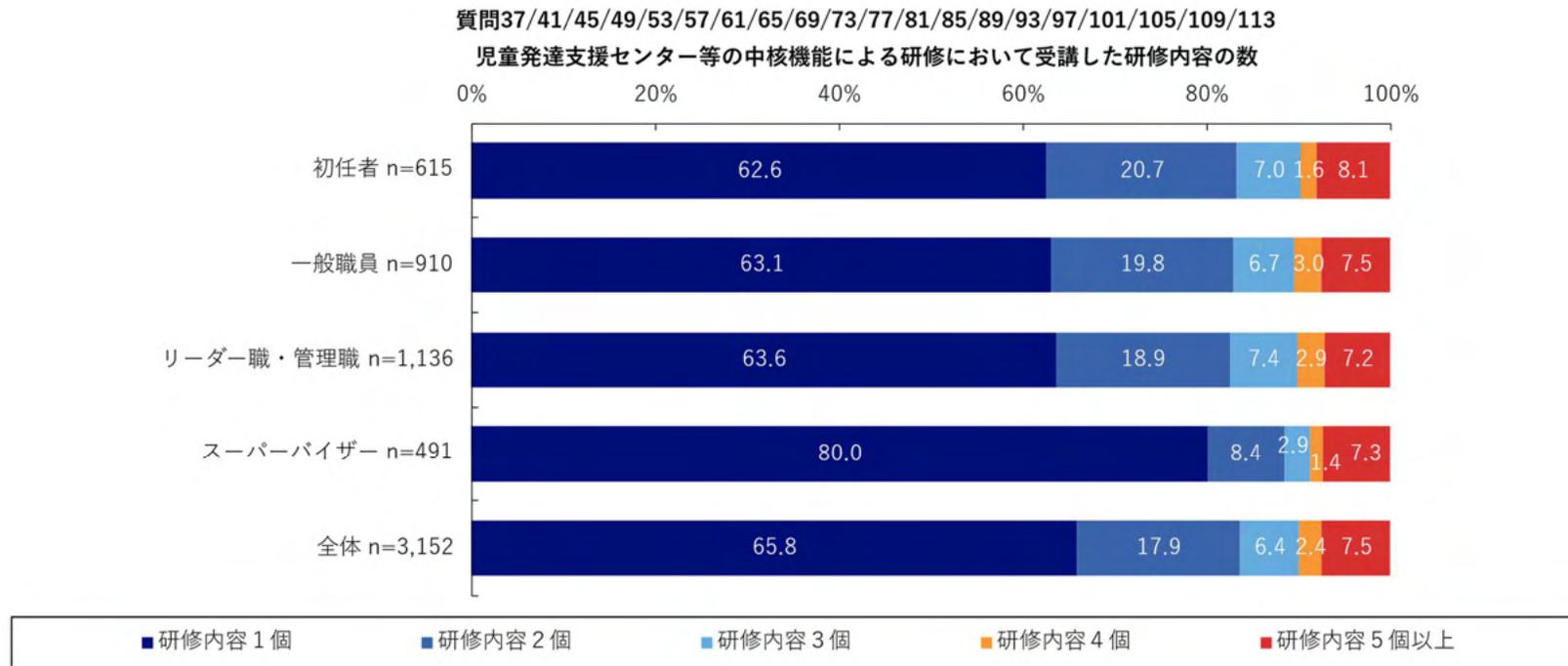


	実数					割合				
	初任者	一般職員	リーダー職・管理職	スーパーバイザー	全体	初任者	一般職員	リーダー職・管理職	スーパーバイザー	全体
	n=1,897	n=1,897	n=1,897	n=1,897	n=7,588	n=1,897	n=1,897	n=1,897	n=1,897	n=7,588
1. 受講させている	615	910	1,136	491	3,152	32.4%	48.0%	59.9%	25.9%	41.5%
2. 受講させていない	1,282	987	761	1,406	4,436	67.6%	52.0%	40.1%	74.1%	58.5%
計	1,897	1,897	1,897	1,897	7,588	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

質問 37/41/45/49/53/57/61/65/69/73/77/81/85/89/93/97/101/105/109/113

児童発達支援センター等の中核機能による研修を受講されているとのことですが、受講させた研修内容および研修実施事業所等の名称を記載ください。

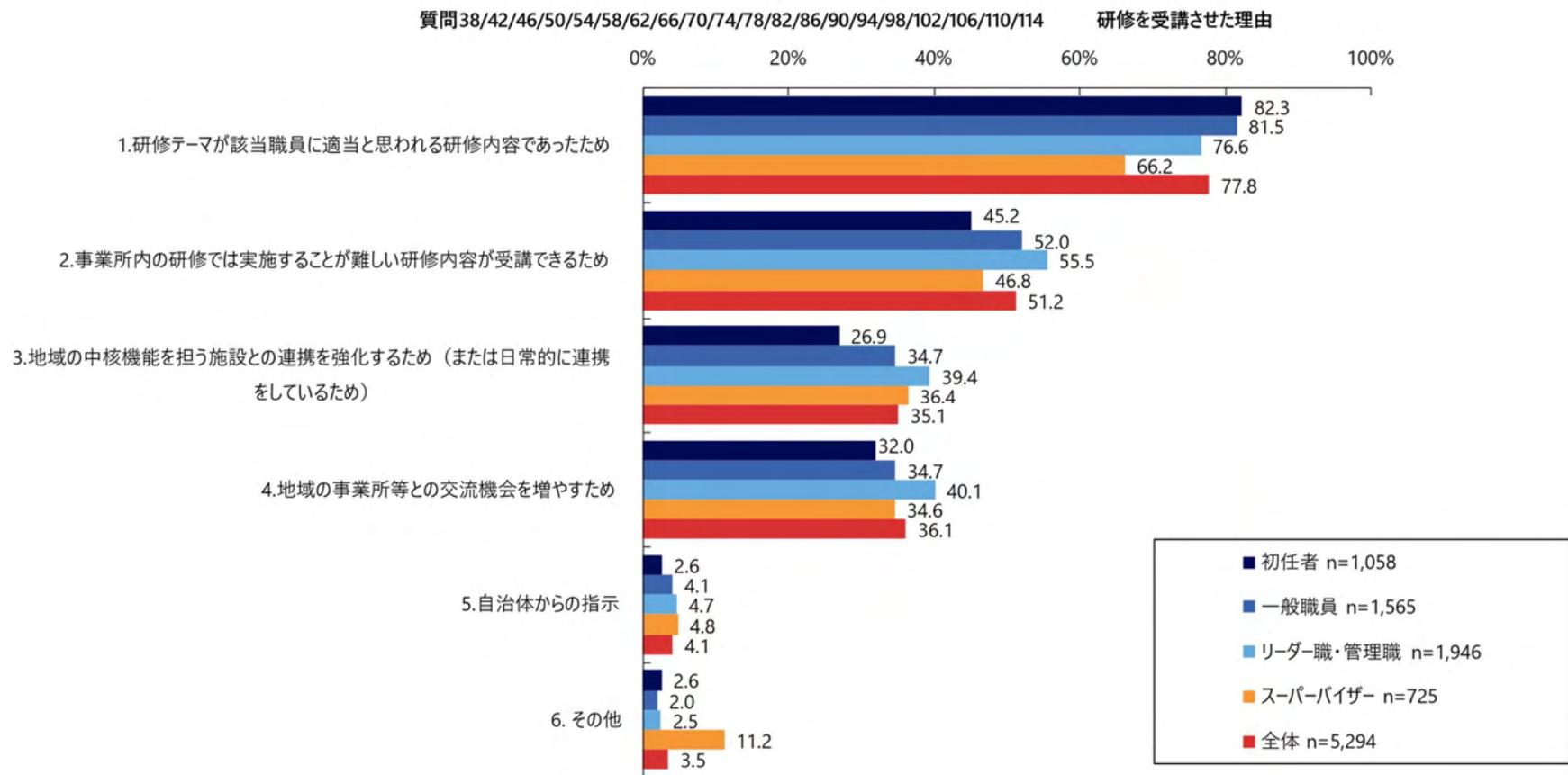
(自由記述)



	実数					割合				
	初任者	一般職員	リーダー 職・管理 職	スーパー バイザー	全体	初任者	一般職員	リーダー 職・管理 職	スーパー バイザー	全体
	n=615	n=910	n=1,136	n=491	n=3,152	n=615	n=910	n=1,136	n=491	n=3,152
研修内容 1 個	385	574	722	393	2,074	62.6%	63.1%	63.6%	80.0%	65.8%
研修内容 2 個	127	180	215	41	563	20.7%	19.8%	18.9%	8.4%	17.9%
研修内容 3 個	43	61	84	14	202	7.0%	6.7%	7.4%	2.9%	6.4%
研修内容 4 個	10	27	33	7	77	1.6%	3.0%	2.9%	1.4%	2.4%
研修内容 5 個以上	50	68	82	36	236	8.1%	7.5%	7.2%	7.3%	7.5%
計	615	910	1,136	491	3,152	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

質問 38/42/46/50/54/58/62/66/70/74/78/82/86/90/94/98/102/106/110/114

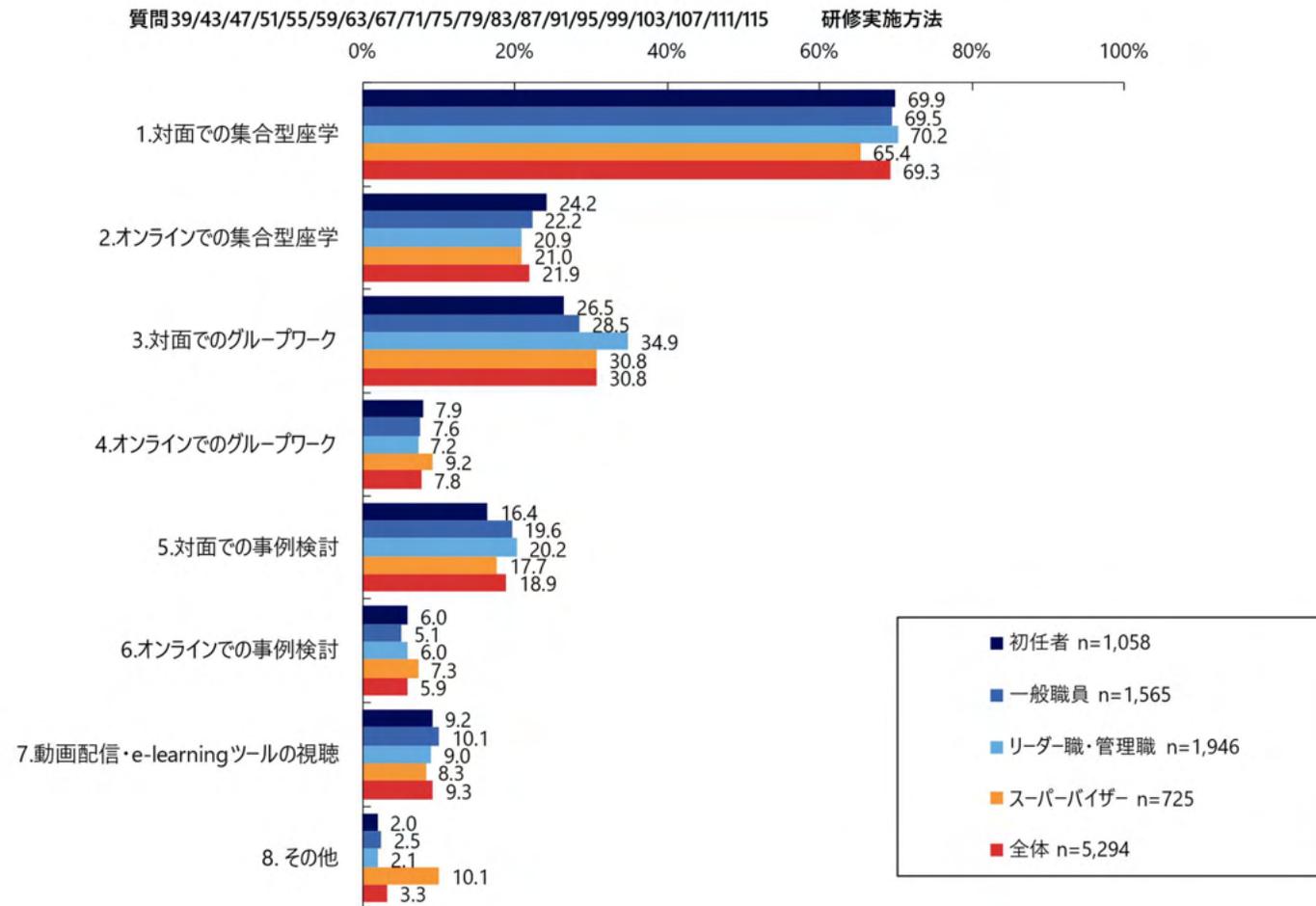
自由記述にて回答いただいた研修について、研修を受講させた理由をお選びください。(複数回答)



	実数					割合				
	初任者	一般職員	リーダー 職・管理 職	スーパー バイザー	全体	初任者	一般職員	リーダー 職・管理 職	スーパー バイザー	全体
	n=1,058	n=1,565	n=1,946	n=725	n=5,294	n=1,058	n=1,565	n=1,946	n=725	n=5,294
1. 研修テーマが該当職員に 適当と思われる研修内容であ ったため	871	1,276	1,491	480	4,118	82.3%	81.5%	76.6%	66.2%	77.8%
2. 事業所内の研修では実施す ることが難しい研修内容が受 講できるため	478	814	1,080	339	2,711	45.2%	52.0%	55.5%	46.8%	51.2%
3. 地域の中核機能を担う施設 との連携を強化するため（また は日常的に連携をしているた め）	285	543	767	264	1,859	26.9%	34.7%	39.4%	36.4%	35.1%
4. 地域の事業所等との交流機 会を増やすため	339	543	780	251	1,913	32.0%	34.7%	40.1%	34.6%	36.1%
5. 自治体からの指示	28	64	91	35	218	2.6%	4.1%	4.7%	4.8%	4.1%
6. その他	27	31	48	81	187	2.6%	2.0%	2.5%	11.2%	3.5%
計	2,028	3,271	4,257	1,450	11,006	-	-	-	-	-

質問 39/43/47/51/55/59/63/67/71/75/79/83/87/91/95/99/103/107/111/115

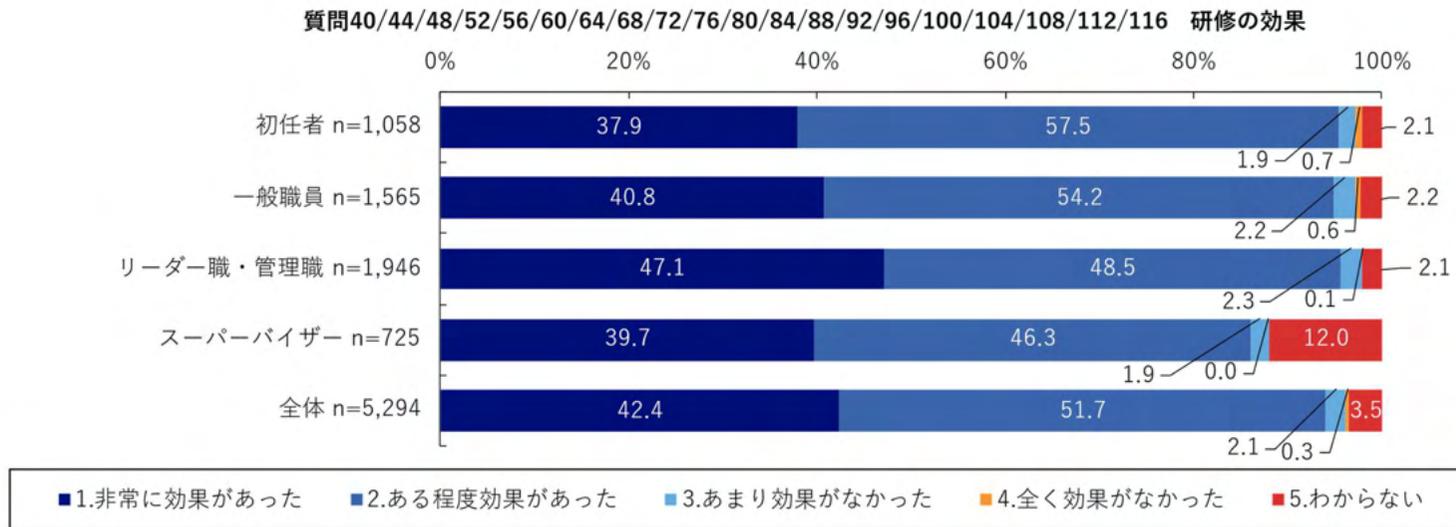
自由記述にて回答いただいた研修について、研修実施方法をお選びください。(複数回答)



	実数					割合				
	初任者	一般職員	リーダー 職・管理 職	スーパー バイザー	全体	初任者	一般職員	リーダー 職・管理 職	スーパー バイザー	全体
	n=1,058	n=1,565	n=1,946	n=725	n=5,294	n=1,058	n=1,565	n=1,946	n=725	n=5,294
1. 対面での集合型座学	740	1,088	1,367	474	3,669	69.9%	69.5%	70.2%	65.4%	69.3%
2. オンラインでの集合型座学	256	348	406	152	1,162	24.2%	22.2%	20.9%	21.0%	21.9%
3. 対面でのグループワーク	280	446	679	223	1,628	26.5%	28.5%	34.9%	30.8%	30.8%
4. オンラインでのグループワーク	84	119	141	67	411	7.9%	7.6%	7.2%	9.2%	7.8%
5. 対面での事例検討	174	306	394	128	1,002	16.4%	19.6%	20.2%	17.7%	18.9%
6. オンラインでの事例検討	63	80	116	53	312	6.0%	5.1%	6.0%	7.3%	5.9%
7. 動画配信・e-learning ツールの視聴	97	158	176	60	491	9.2%	10.1%	9.0%	8.3%	9.3%
8. その他	21	39	40	73	173	2.0%	2.5%	2.1%	10.1%	3.3%
計	1,715	2,584	3,319	1,230	8,848	-	-	-	-	-

質問 40/44/48/52/56/60/64/68/72/76/80/84/88/92/96/100/104/108/112/116

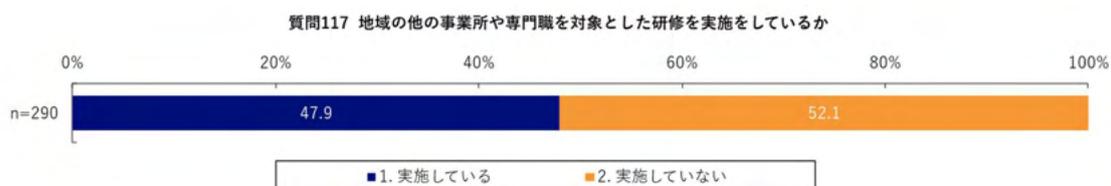
自由記述にて回答いただいた研修について、その効果をお選びください。(単一回答)



	実数					割合				
	初任者	一般職員	リーダー 職・管理 職	スーパー バイザー	全体	初任者	一般職員	リーダー 職・管理 職	スーパー バイザー	全体
	n=1,058	n=1,565	n=1,946	n=725	n=5,294	n=1,058	n=1,565	n=1,946	n=725	n=5,294
1. 非常に効果があった	401	638	917	288	2,244	37.9%	40.8%	47.1%	39.7%	42.4%
2. ある程度効果があった	608	848	943	336	2,735	57.5%	54.2%	48.5%	46.3%	51.7%
3. あまり効果がなかった	20	35	44	14	113	1.9%	2.2%	2.3%	1.9%	2.1%
4. 全く効果がなかった	7	9	2	0	18	0.7%	0.6%	0.1%	0.0%	0.3%
5. わからない	22	35	40	87	184	2.1%	2.2%	2.1%	12.0%	3.5%
計	1,058	1,565	1,946	725	5,294	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

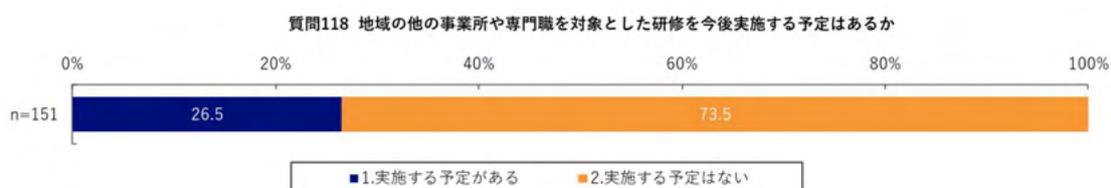
以下の設問は、質問 2 で「児童発達支援センター」を選択された方を対象に、地域に向けた研修の実施状況についてお伺いします。

質問 117 自事業所にとどまらず、地域の他の事業所や専門職を対象とした研修を実施していますか。(単一回答)



	実数	割合
	n=290	n=290
1. 実施している	139	47.9%
2. 実施していない	151	52.1%
計	290	100.0%

質問 118 自事業所にとどまらず、地域の他の事業所や専門職を対象とした研修を今後実施する予定はありますか。(単一回答)



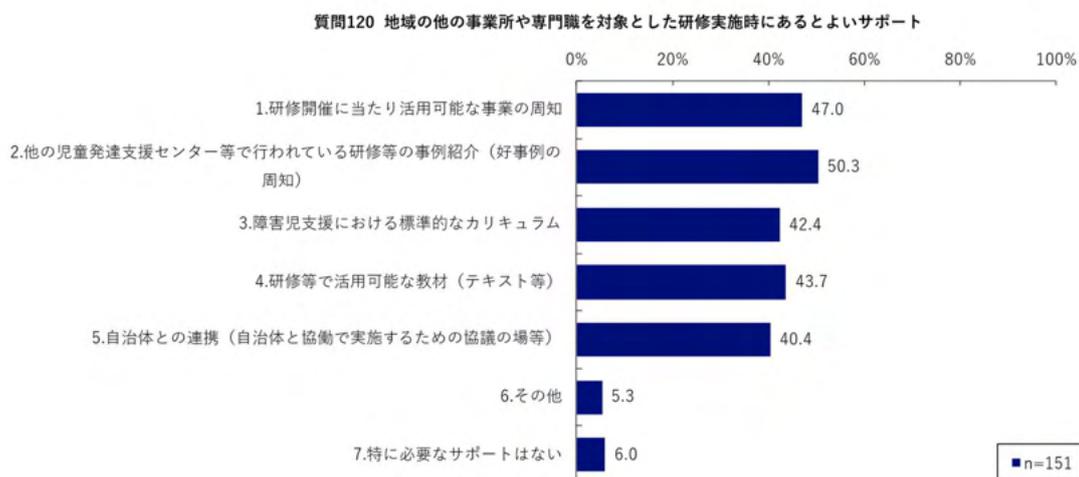
	実数	割合
	n=151	n=151
1. 実施する予定がある	40	26.5%
2. 実施する予定はない	111	73.5%
計	151	100.0%

質問 119 自事業所にとどまらず、地域の他の事業所や専門職を対象とした研修を実施するにあたっては、どのような課題がありますか。(複数回答)



	実数 n=151	割合 n=151
1. 研修テーマの設定が難しい	56	37.1%
2. 自事業所に講師を担える人材が不足している	84	55.6%
3. 外部講師の確保が難しい	61	40.4%
4. 研修を実施する時間(準備を含め)を確保することが難しい	90	59.6%
5. 研修を実施するための費用の確保が難しい	56	37.1%
6. 研修を実施するための場所の確保が難しい	31	20.5%
7. 研修開催等についての広報が難しい	21	13.9%
8. 自治体や他事業所との連携が難しい	25	16.6%
9. その他	4	2.6%
10. 特に課題はない	5	3.3%
計	433	-

質問 120 自事業所にとどまらず、地域の他の事業所や専門職を対象とした研修を実施するにあたっては、どのようなサポート等があるとよいでしょうか。（複数回答）

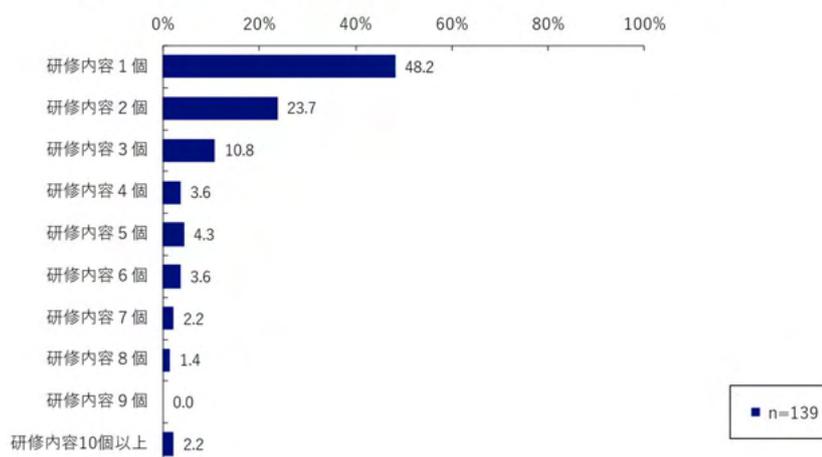


	実数 n=151	割合 n=151
1. 研修開催に当たり活用可能な事業の周知	71	47.0%
2. 他の児童発達支援センター等で行われている研修等の事例紹介（好事例の周知）	76	50.3%
3. 障害児支援における標準的なカリキュラム	64	42.4%
4. 研修等で活用可能な教材（テキスト等）	66	43.7%
5. 自治体との連携（自治体と協働で実施するための協議の場等）	61	40.4%
6. その他	8	5.3%
7. 特に必要なサポートはない	9	6.0%
計	355	-

質問 121/126/131/136/141/146/151/156/161/166

自事業所にとどまらず、地域の他の事業所や専門職を対象として実施している研修の内容を記載
ください。(自由記述)

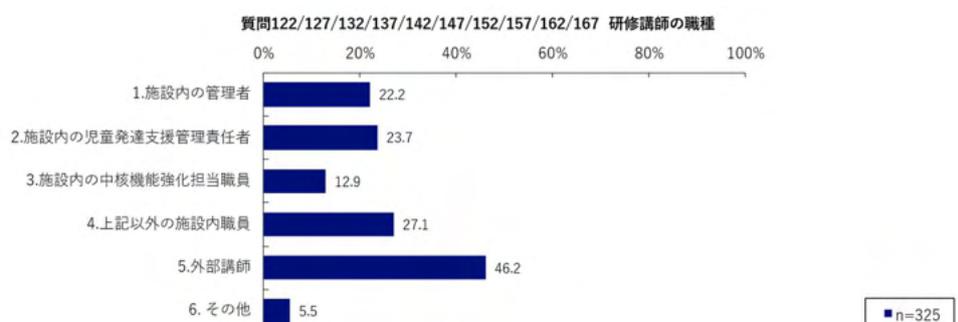
質問121/126/131/136/141/146/151/156/161/166
地域の他の事業所や専門職を対象とした研修を実施している児童発達支援センターにおいて実施している研修内容の数



	実数 n=139	割合 n=139
研修内容 1 個	67	48.2%
研修内容 2 個	33	23.7%
研修内容 3 個	15	10.8%
研修内容 4 個	5	3.6%
研修内容 5 個	6	4.3%
研修内容 6 個	5	3.6%
研修内容 7 個	3	2.2%
研修内容 8 個	2	1.4%
研修内容 9 個	0	0.0%
研修内容 10 個以上	3	2.2%
計	139	100.0%

質問 122/127/132/137/142/147/152/157/162/167

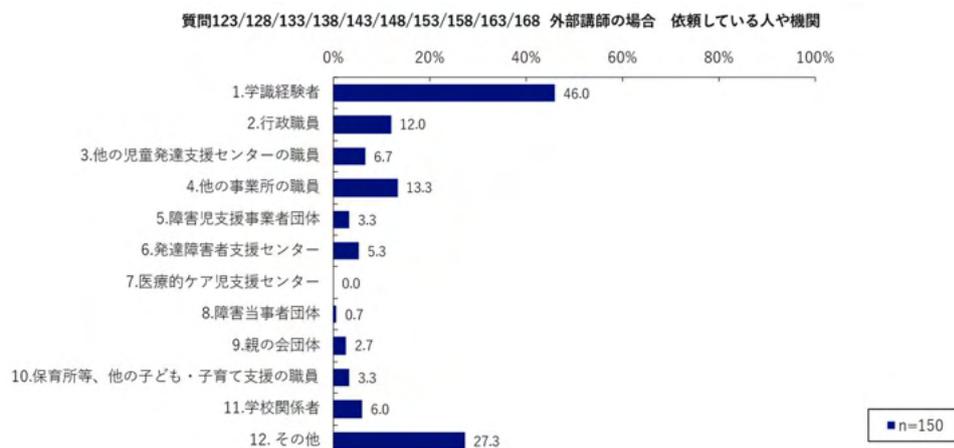
自由記述にて回答いただいた研修について、講師の職種をお選びください。(複数回答)



	実数	割合
	n=325	n=325
1. 施設内の管理者	72	22.2%
2. 施設内の児童発達支援管理責任者	77	23.7%
3. 施設内の中核機能強化担当職員	42	12.9%
4. 上記以外の施設内職員	88	27.1%
5. 外部講師	150	46.2%
6. その他	18	5.5%
計	447	-

質問 123/128/133/138/143/148/153/158/163/168

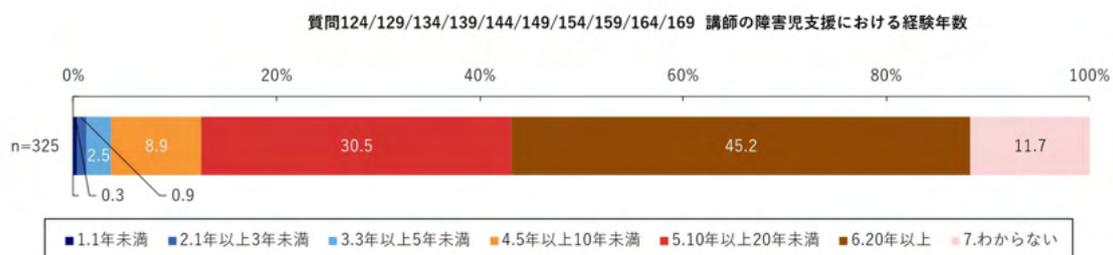
自由記述にて回答いただいた研修について、講師は外部講師とのことですが、どのような人や機関に講師を依頼しているかをお選びください。(複数回答)



	実数 n=150	割合 n=150
1. 学識経験者	69	46.0%
2. 行政職員	18	12.0%
3. 他の児童発達支援センターの職員	10	6.7%
4. 他の事業所の職員	20	13.3%
5. 障害児支援事業者団体	5	3.3%
6. 発達障害者支援センター	8	5.3%
7. 医療的ケア児支援センター	0	0.0%
8. 障害当事者団体	1	0.7%
9. 親の会団体	4	2.7%
10. 保育所等、他の子ども・子育て支援の職員	5	3.3%
11. 学校関係者	9	6.0%
12. その他	41	27.3%
計	190	-

質問 124/129/134/139/144/149/154/159/164/169

自由記述にて回答いただいた研修について、講師の障害児支援における経験年数をお選びください。(単一回答)



	実数	割合
	n=325	n=325
1. 1年未満	1	0.3%
2. 1年以上3年未満	3	0.9%
3. 3年以上5年未満	8	2.5%
4. 5年以上10年未満	29	8.9%
5. 10年以上20年未満	99	30.5%
6. 20年以上	147	45.2%
7. わからない	38	11.7%
計	325	100.0%

質問 125/130/135/140/145/150/155/160/165/170

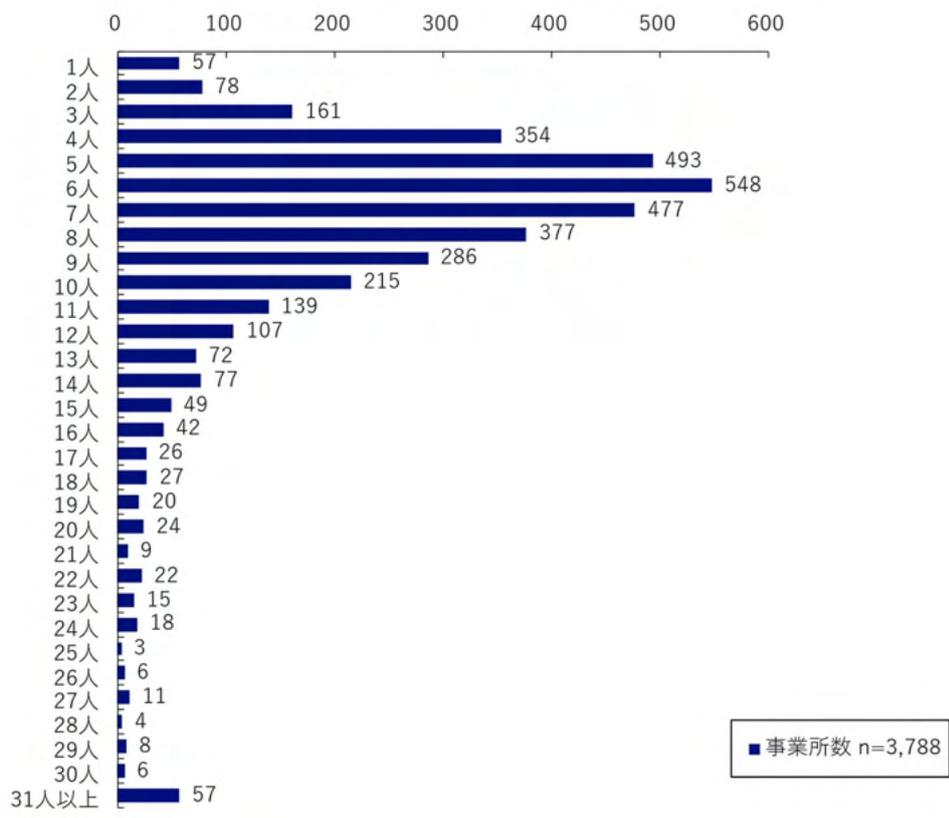
自由記述にて回答いただいた研修について、研修の受講対象者をお選びください。(複数回答)



	実数	割合
	n=325	n=325
1. 障害児通所支援事業所	258	79.4%
2. 障害児入所施設	53	16.3%
3. 相談支援事業所（基幹相談支援センター含む）	101	31.1%
4. 保育所、認定こども園、幼稚園等	184	56.6%
5. 小学校、中学校	88	27.1%
6. 高校	24	7.4%
7. 特別支援学校	61	18.8%
8. 他の子育て支援事業（放課後児童クラブ等）	67	20.6%
9. 自治体職員	104	32.0%
10. 障害のあるこどもの保護者・家族	83	25.5%
11. 地域住民	25	7.7%
12. その他	12	3.7%
計	1,060	-

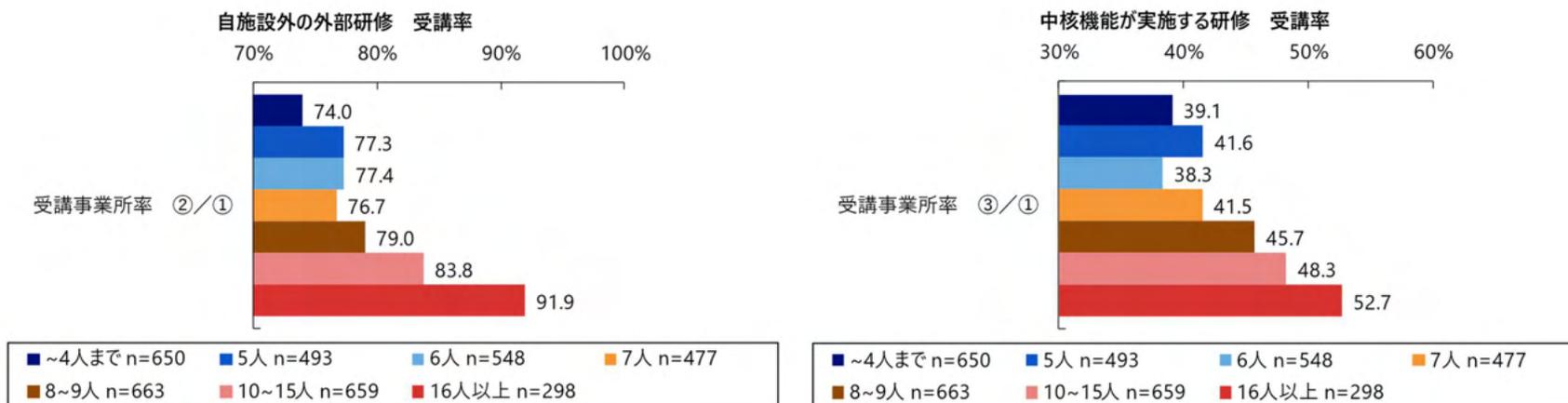
<クロス集計>

事業所規模(職員数)別分布



	実数	割合
	n=3,788	n=3,788
1人	57	1.5%
2人	78	2.1%
3人	161	4.3%
4人	354	9.3%
5人	493	13.0%
6人	548	14.5%
7人	477	12.6%
8人	377	10.0%
9人	286	7.6%
10人	215	5.7%
11人	139	3.7%
12人	107	2.8%
13人	72	1.9%
14人	77	2.0%
15人	49	1.3%
16人	42	1.1%
17人	26	0.7%
18人	27	0.7%
19人	20	0.5%
20人	24	0.6%
21人	9	0.2%
22人	22	0.6%
23人	15	0.4%
24人	18	0.5%
25人	3	0.1%
26人	6	0.2%
27人	11	0.3%
28人	4	0.1%
29人	8	0.2%
30人	6	0.2%
31人以上	57	1.5%
計	3,788	100.0%

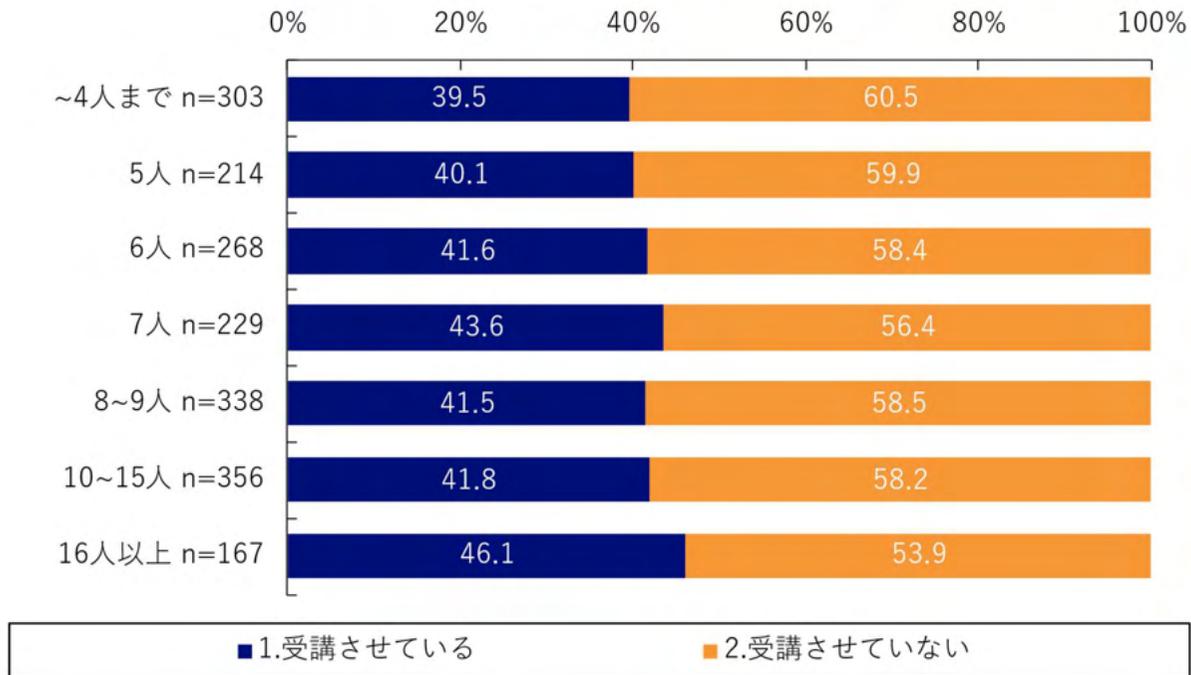
事業所規模(職員数)別 外部研修受講率



①規模別(職員数)事業所数	~4人まで	5人	6人	7人	8~9人	10~15人	16人以上
	n=650	n=493	n=548	n=477	n=663	n=659	n=298
② 自施設外の外部研修の受講経験者が1名以上いる事業所数	481	381	424	366	524	552	274
③ 児童発達支援センター等の地域の中核機能が実施している研修の受講経験者が1名以上いる事業所数	254	205	210	198	303	318	157
受講事業所率 ②/①	74.0%	77.3%	77.4%	76.7%	79.0%	83.8%	91.9%
受講事業所率 ③/①	39.1%	41.6%	38.3%	41.5%	45.7%	48.3%	52.7%

事業所規模(職員数)別 児童発達支援センター等の中核機能による研修 受講有無(職員レベル合算)

質問36 児童発達支援センター等の中核機能による研修 受講有無



	実数						
	～4人まで	5人	6人	7人	8～9人	10～15人	16人以上
	n=303	n=214	n=268	n=229	n=338	n=356	n=167
初任者							
1. 受講させている	96	64	95	80	113	102	60
2. 受講させていない	207	150	173	149	225	254	107
一般職員							
1. 受講させている	138	104	130	122	159	163	87
2. 受講させていない	165	110	138	107	179	193	80
リーダー職・管理職							
1. 受講させている	172	123	154	142	210	226	103
2. 受講させていない	131	91	114	87	128	130	64
スーパーバイザー							
1. 受講させている	73	52	67	55	79	104	58
2. 受講させていない	230	162	201	174	259	252	109
職員レベル合算							
1. 受講させている	479	343	446	399	561	595	308
2. 受講させていない	733	513	626	517	791	829	360

	割合						
	～4人まで	5人	6人	7人	8～9人	10～15人	16人以上
	n=303	n=214	n=268	n=229	n=338	n=356	n=167
初任者							
1. 受講させている	31.7%	29.9%	35.4%	34.9%	33.4%	28.7%	35.9%
2. 受講させていない	68.3%	70.1%	64.6%	65.1%	66.6%	71.3%	64.1%
一般職員							
1. 受講させている	45.5%	48.6%	48.5%	53.3%	47.0%	45.8%	52.1%
2. 受講させていない	54.5%	51.4%	51.5%	46.7%	53.0%	54.2%	47.9%
リーダー職・管理職							
1. 受講させている	56.8%	57.5%	57.5%	62.0%	62.1%	63.5%	61.7%
2. 受講させていない	43.2%	42.5%	42.5%	38.0%	37.9%	36.5%	38.3%
スーパーバイザー							
1. 受講させている	24.1%	24.3%	25.0%	24.0%	23.4%	29.2%	34.7%
2. 受講させていない	75.9%	75.7%	75.0%	76.0%	76.6%	70.8%	65.3%
職員レベル合算							
1. 受講させている	39.5%	40.1%	41.6%	43.6%	41.5%	41.8%	46.1%
2. 受講させていない	60.5%	59.9%	58.4%	56.4%	58.5%	58.2%	53.9%

参考資料③ カリキュラム案

【初級Ⅰ研修（仮称）科目案】

対象者	障害児支援に従事しはじめた者（入職から●ヶ月程度を想定）
想定時間・ 実施方法	<ul style="list-style-type: none"> ・1 講義につき、15 分～20 分程度を想定 ※1 科目あたりの必要時間が長い場合は、複数の講義に分けることも想定 ・国の標準カリキュラムに基づいて事業所において実施後、落とし込みのための実践等のための時間を設けることが想定される

初級Ⅰ研修(仮称) 科目	ねらい	方法案
オリエンテーション	こども施策の基本理念や障害児支援の基本理念等を核とした障害児支援における研修の目的や意義を知る。また、初級Ⅰ研修（仮称）の目的や本研修受講することで目指すべき人材像等について理解するとともに、研修で学んだことを実践につなげるための効果的活用について知る。	講義
歴史的変遷から学ぶ 障害児支援の意義	障害のあるこどもや障害者を取り巻く歴史・背景、また、障害の捉え方や支援の考え方の変化など、障害児支援等の歴史的変遷を学び、障害児支援の意義を理解する。	講義
こども・障害のあるこども の権利	こどもの権利に対する意識を高め、倫理的な判断に基づく支援を提供するため、こどもの権利や障害者の権利について基本的な概念を学び、障害のあるこどもの権利や権利擁護のために求められる姿勢・合理的配慮等について理解する。	講義
障害児支援に従事 する職員としての基本 姿勢・倫理	こども施策及び障害児支援の基本理念に基づき、こどもを権利の主体として、こどもの最善の利益が優先考慮されるよう支援提供を行うことの重要性を理解する。また、こどもや家族に対して尊重と共感、肯定的な姿勢・態度で支援するとともに、こどもの行動だけを捉えず、その背景にあるものを捉える視点をもち支援することの重要性を理解する。	講義
障害児支援に従事 する職員としての安全 管理・安全確保	障害児支援に従事する職員として、こどもの安全を守るため、支援の中で留意すべき事項・観点を学び、安全管理・安全確保の重要性を理解する。	講義
障害児支援における 虐待防止と基本的 理解	障害のあるこどもの権利擁護のため、虐待によりこどもの人権を侵害することがないよう、虐待防止に関する基本的な対応等について理解するとともに、自らの支援が、意図せず虐待等につながることを理解する。	講義
支援提供の基本的 理解	個別支援計画に基づく支援提供の重要性について学び、支援提供の基本的理解をするとともに、自事業所の取組状況を知る。	講義

【初級Ⅱ研修（仮称）科目案】

対象者	本人支援を中心とした役割を担う者（従事してから1年～3年目程度を想定）
想定時間・実施方法	<ul style="list-style-type: none"> • 1 講義につき、15 分～20 分程度を想定 ※1 科目あたりの必要時間が長い場合は、複数の講義に分けることも想定 • 国の標準カリキュラムに基づいて事業所において実施後、落とし込みのための実践等のための時間を設けることが想定される • 研修の実施の取組において、地域の他事業所との合同研修や施設見学等の取組も運用上の取組として示すことが想定される。

初級Ⅱ研修(仮称)科目	ねらい	方法案
1.障害児支援にかかわる職員としての講義		
オリエンテーション	障害児支援における研修の目的や意義を再確認する。また、初級Ⅱ研修（仮称）の目的や本研修受講することで目指すべき人材像等について理解するとともに、研修で学んだことを実践につなげるための効果的活用について知る。	講義
権利擁護に基づく支援の実践	権利擁護に基づく支援の実践を行う重要性を理解するとともに、支援場面における権利擁護の実践につなげるため、具体的事例等を踏まえて検討し、実践に活かす。	講義
チームアプローチ	障害児支援において、チームによる支援を基本として捉えることができるよう、協働によるチームアプローチの重要性、職種や立場ごとに多様な専門性や役割があることを理解するとともに、自事業所の取組状況を知る。	講義
自己の省察に基づく実践	自身の支援の実践についての振り返りと自己評価や他者との共有による気づきの促進を通して、支援の質の向上を図ることを学ぶ。	講義＋演習
2.本人支援に関する講義		
ライフステージを通じたこどもの発達の理解	こどものライフステージごとの発達過程の概要や連続性を理解し、こどものいまと将来を見据えた長期的な視点でこどもの発達を捉えることができるようになる。	講義
障害特性の理解	障害特性を理解し、特性に応じた基本的な配慮事項や環境の工夫について学び、実践に活かすことができるようになる。	講義

初級Ⅱ研修(仮称)科目	ねらい	方法案
遊びの意義	こどものウェルビーイングの実現に向けた支援につなげるため、こどもの発達段階における“遊び”の意義について学ぶ。	講義
計画と評価に基づく支援の実践	こどもの発達段階や特性等を理解した上で、ひとりひとりのこどもに合わせた支援を提供するため、5領域を踏まえた基本的なアセスメントや総合的な支援の提供等について学び、PDCA サイクルによる計画と評価に基づく実践の重要性を理解する。	講義
アタッチメント	アタッチメントはこどもが自身や他者、社会への基本的な信頼感を得るために欠かせないものであることを知り、安心と挑戦の土台となる重要な概念であることを理解する。	講義
医療的ケアの基礎理解	医療的ケアにおける基本的な知識や医療等との連携の重要性について理解する。	講義
3.家族支援に関する講義		
家族支援の理念・意義	障害児支援における、家族支援の理念や重要性を理解する。	講義
家族の在り方の多様性の理解	家族を取り巻く現代社会の現状について理解し、多様な家族の在り方について理解する。	講義
家族の基本的理解	傾聴や共感を基本とした家族との関わり方や、家族を一つのシステムとして捉え、家族内の個々が独立しているのではなく、互いに影響を与え合いながら家族内の関係を築いていることを学び、家族全体を捉えた家族支援の重要性について理解する。	講義
4.地域支援・地域連携に関する講義		
地域支援・地域連携の理念・意義	地域において、こどもや家族を中心に据えた包括的な支援を提供するために重要な、地域支援・地域連携の理念・意義を理解するとともに、地域においてこどもやその家族がかかわる多様な関係機関を知る。	講義
ソーシャルワークの視点をもった地域支援・地域連携	障害のあるこどもと家族等が、身近な地域で育ち暮らすことを支えるためには、事業所等による支援だけでなく、地域のネットワークを構築する等、ソーシャルワークの視点を持ち、地域づくりにも目を向けていくことの重要性を理解する。	講義
5.制度理解に関する講義		

初級Ⅱ研修(仮称) 科目	ねらい	方法案
こども施策及び 障害児支援の 基本理念	こども施策及び障害児支援の基本的理念を再確認するとともに、こども家庭庁において策定され、閣議決定されている各指針等の内容も踏まえ、より具体的に基本理念について理解する。また、理念の理解だけでなく、実践に反映させることの重要性を理解する。	講義
障害のあるこどもにかかわる福祉・教育制度	こどもの生活の連続性を踏まえ、障害のあるこどもにかかわる福祉制度・教育制度を知り、制度の全体像を理解するとともに、法令順守の視点をもつ。	講義
障害児支援施策	障害児支援に係る各種ガイドラインの目的や内容等について学び、障害児支援全体における各事業の位置づけや意義を理解するとともに、従事する事業のガイドライン等に示される理念や支援内容等の基本的事項等について、日々の実践を振り返りながら理解を深める。	講義
6.組織マネジメントに関する講義		
障害児支援における安全管理	障害児支援における安全管理上の留意点や事故発生時の具体的対応について理解するとともに、事業所における安全管理上の取組について振り返る。	講義
虐待予防の実践	支援場面において虐待につながりやすい場面や虐待防止のための具体的取組等について理解し、実践できるようにする。また、事業所内において、虐待につながるリスクがある兆候等を感じた際には、事業所として取組んでいくことの重要性を理解する。	講義
支援者自身の困りごとやストレスへの対処方法	支援者自身が、困難やストレスを感じる場面の適切な対処方法等を知り、実践することで、支援者自身の健康と効果的な支援提供につながることを理解する。	講義

【中級研修（仮称）科目案】

対象者	事業所の中心的役割を担う者（事業所において、リーダー職や管理職を担う者）
想定時間・実施方法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 講義の場合 ： 1 科目につき、60～120 分を想定 ・ 演習を含む場合： 1 科目につき、90～240 分を想定 ※終日研修を複数日実施することを想定

中級研修(仮称)科目	ねらい	テーマ案
1.障害児支援にかかわる職員としての講義		
中級研修の対象者に期待される役割	障害児支援における研修の目的や意義を再確認する。また、中級研修（仮称）の目的や本研修を受講することで目指すべき人材像等について理解するとともに、事業所における中心的役割を担う上で持つべき視点を獲得する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ オリエンテーション ・ 事業所における役割 ・ 事業所の中心的役割として持つべき視点
こどもの権利擁護・意思の尊重	こどもの権利擁護・意思の尊重の重要性を再確認し、意思形成支援・意思表示支援・意見形成支援・意見表明支援・意見実現支援のプロセスを知るとともに、事業所において組織的な実践が行えるようにする。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 組織としてのこどもの権利擁護の概要 ・ 障害児支援におけるこどもの意思の尊重・最善の利益の優先考慮の手引き ・ 意思尊重に向けた支援プロセス
障害児支援に求められるチームアプローチ・多職種連携	障害児支援におけるチームアプローチの重要性を再確認し、チームアプローチにおいて効果的なチームマネジメントの技術を学び、事業所内のチームアプローチ・多職種連携の効果的実践につなげる。	<ul style="list-style-type: none"> ・ チームアプローチの重要性の再確認 ・ チームマネジメントの技術 ・ 多職種連携における実践
2.本人支援に関する講義		
包括的なアセスメントを踏まえた支援	子ども個々のニーズに応じた支援を、幅広く行うことができるよう、包括的なアセスメントにより、個々のこどもの発達段階や特性等に応じて、必要な合理的配慮や工夫等に基づく支	<ul style="list-style-type: none"> ・ 包括的なアセスメントを踏まえた支援の実践 ・ 医療的ケアの実践

中級研修(仮称)科目	ねらい	テーマ案
	援提供について、具体的事例等も踏まえながら理解する。	
効果的な事例検討	事業所内における事例検討の目的・意義を学び、効果的な実施方法や、事例検討による学びを支援に活かすための工夫を理解することで、事業所等において効果的な事例検討を行うことを目指す。	<ul style="list-style-type: none"> 効果的な事例検討の手法 ファシリテーションの技術 事例検討の実践
移行支援	こどもの育ちと個別のニーズを共に保障することができる体制づくりのため、保育所等他のこども施策との併行利用や移行に向けた支援、またライフステージの変化による移行時の支援を多機関で連携して行うことの重要性について理解する。	<ul style="list-style-type: none"> インクルージョン推進に向けた移行支援 情報の共有や引継ぎ等、移行支援における具体的取組
3.家族支援に関する講義		
家族の理解	家族の基本的理解を再確認するとともに、障害のあるこどもの家族（きょうだいを含む）の声を聴き、家族の想いを理解することで、実践に活かすことができるようにする。また、家族との関係づくりや協働が難しい場合の支援上の留意点について理解する。	<ul style="list-style-type: none"> 家族の理解 きょうだい 当事者（保護者・きょうだい）の声 家族の背景を捉える 家族としての機能と関係機関連携
家族支援の方法	家族の理解を踏まえた、家族支援の具体的な方法について学ぶ。また、ライフステージに応じてこどもとのかかわりが増えることを踏まえ、各ステージのかかわりの違いやそれによる支援の視点の違いを理解することで、ライフステージに応じた家族支援を実践する。	<ul style="list-style-type: none"> 家族支援の方法 ライフステージに応じた家族支援
家族による虐待リスクへの支援	子育ての困難さや孤立感等により、家族・家庭内での虐待につながる懸念がある兆候等を知り、予防の観点での実践的な支援を理解し、家族	<ul style="list-style-type: none"> 児童虐待とその背景 虐待リスクの予兆

中級研修(仮称)科目	ねらい	テーマ案
	支援の実践につなげる。 また、虐待であると思われる状況を把握した際に、関係機関との連携も含めた対応方法について理解する	<ul style="list-style-type: none"> 虐待であると思われる状況を把握した際の対応 虐待リスクへの支援
家族支援におけるソーシャルワークの視点	障害のある子どもや家族が持つさまざまな課題に対応するため、子ども・家族が関わる多様な機関の役割や繋がりを理解するとともに、家族自身をエンパワメントしていく視点をもつ。	<ul style="list-style-type: none"> 家族支援におけるソーシャルワークの視点
4.地域支援・地域連携に関する講義		
関係機関の役割・機能の理解	地域における関係機関とその役割・機能について理解する。そのうえで、特に児童発達支援センターの中核機能や巡回支援・保育所等訪問支援事業等を踏まえた地域支援及び各事業所による日々の連携により、他施設との協働で子どもや家族を包括的に支援する意義について学ぶ。	<ul style="list-style-type: none"> 関係機関の役割・機能 児童発達支援センターの中核機能 巡回支援・保育所等訪問支援事業の活用及び各事業所の日々の連携による他施設との協働
教育との連携	支援における教育との連携の意義を理解し、ライフステージの移行期や学齢期を中心に、具体的な学校との連携の場面や実践事例について学ぶ。	<ul style="list-style-type: none"> 教育との連携 インクルーシブ教育の現状 特別支援教育の現状 個別の教育支援計画
5.制度理解に関する講義		
子ども施策関連法・制度の理解	日々の支援の根拠となる子ども基本法、児童福祉法等の関連制度について理解し、事業所において法令順守による支援提供が行われているか確認することができるようにする。また、子どもの生活の連続性を踏まえ、他の子ども施策や特別支援教育など、他制度についても理解し、関係機関との連携等、支援の実践において活用する視点を持つ。	<ul style="list-style-type: none"> 子ども基本法 児童福祉法 インクルージョン推進 子ども・子育て支援制度と障害児支援の関係性 教育制度
障害福祉関連法・	子どもの生活全般やライフステージの	<ul style="list-style-type: none"> 障害者総合支援法

中級研修(仮称)科目	ねらい	テーマ案
制度の理解	変化に応じた適切な支援を実施するため、サービスの提供プロセスや児童福祉法上のサービスのみならず、障害者総合支援法上のサービスを含めた関連制度を理解し、支援の実践において活用する視点をもつ。	<ul style="list-style-type: none"> サービス提供の流れ
6.組織マネジメントに関する講義		
事業所の支援の質の向上に向けたマネジメント	ガイドラインに基づく支援の質の向上に向けたPDCAサイクルの実践を通じて、事業所の強みや課題を分析し、主体的に支援の質の向上につなげることができるようになる。	<ul style="list-style-type: none"> ガイドラインに基づく支援の質の向上に向けたPDCAサイクルの実践 支援プログラム等、事業所の取組理解
事業所における事故防止・安全管理	事業所において、事故防止・安全管理の徹底を図るため、必要な事業所における取組（安全計画の策定等）について理解し、組織的に安全管理を行う体制づくりにつなげていくとともに、感染症や災害等の緊急時に備え、組織として備えるべき危機管理体制について理解し、地域や関係機関との連携も含めたBCPの作成及び危機管理体制の構築につなげていく。	<ul style="list-style-type: none"> 事業所における事故防止・安全管理の取組 ヒヤリ・ハットの検証による再発防止 事業所における危機管理体制の構築（BCPの策定等）
事業所における虐待防止	事業所における虐待を防止するための組織的な取組について学ぶとともに、不適切と感じる関わりを発見した際の事業所内の対応フローや不適切な関わりや被害にあった子どもへのケア、再発防止策について学び、事業所において虐待防止の徹底が図られる組織づくりにつなげていく。	<ul style="list-style-type: none"> 事業所における虐待予防の組織的取組 風通しの良い組織づくり 不適切なかかわりを見つけた際の対応 虐待や不適切なかかわりが発生した際の子どものケア 再発防止に向けた取組

中級研修(仮称) 科目	ねらい	テーマ案
事業所内での人材育成の意義と必要性	事業所内における人材育成の意義や職員に求められるスキルや行動特性等を理解し、職員をサポートしたり、エンパワメントしたりしながら成長を支援することの重要性について学ぶ。また、職員の多様性を尊重しながらチームビルディングをすることの重要性を理解する。	<ul style="list-style-type: none"> • 障害児支援に従事する職員に必要なスキル・行動特性 • 職員のサポート • 職員のエンパワメント • チームビルディング
事業所内における人材育成・スーパーバイズの実践	国の研修だけでなく、事業所内研修等を通じて、障害児支援において育成すべき共通要素を踏まえた人材育成を計画的に行うとともに、効果的なスーパーバイズや職員の多様性を踏まえたチームビルディングについて実践的に学ぶ。	<ul style="list-style-type: none"> • 事業所内におけるスーパーバイズやチームビルディングの効果的実践のポイント • 事業内研修の企画・運営

【上級研修（仮称）科目案】

対象者	地域の中心的な役割を担う者（地域においてスーパーバイズを担う者）
想定時間・ 実施方法	<ul style="list-style-type: none"> 講義の場合：1科目につき、60～120分を想定 演習を含む場合：1科目につき、90～240分を想定 <p>※終日研修を複数日実施することを想定</p>

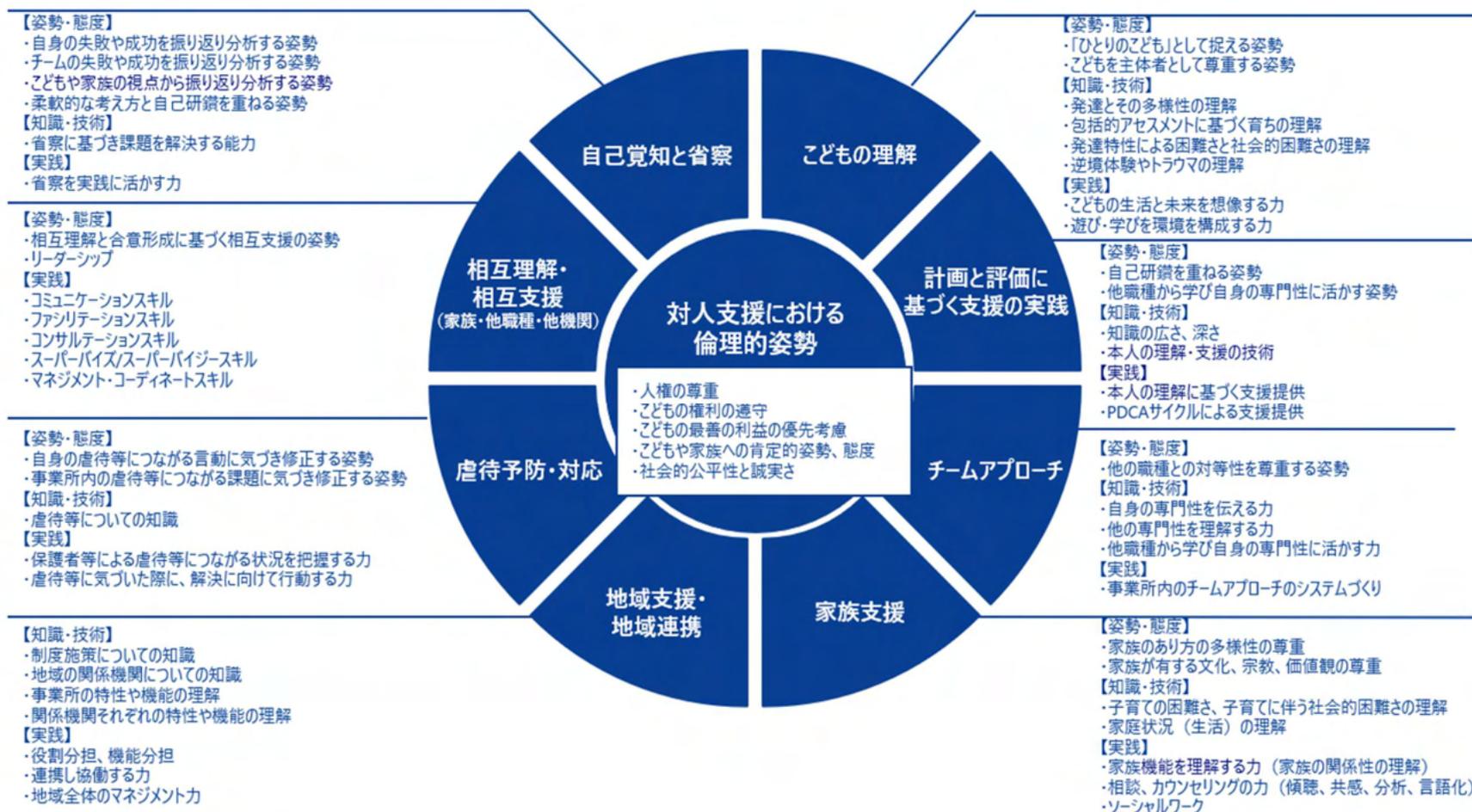
上級研修(仮称) 科目	ねらい	テーマ案
1.障害児支援にかかわる職員としての講義		
上級研修の受講者に期待される役割	障害児支援における研修の目的や意義を再確認する。また、上級研修（仮称）の目的や本研修を受講することで目指すべき人材像等について理解するとともに、地域において中心的役割を担う者として、地域全体での障害児支援の質の向上を推進する意識を持つ。	<ul style="list-style-type: none"> オリエンテーション 地域の中核人材として期待される役割
障害のあるこどもの権利擁護の理解・啓発	地域におけるインクルージョンの推進に向けては、障害のあるこどもの権利擁護について、障害児支援のみならず、地域社会や他のこども施策においても意識を高めていくことが重要であることを理解し、地域において理解啓発を進めるための取組等について学ぶ。	<ul style="list-style-type: none"> 障害のあるこどもの権利擁護の理解啓発
地域における包括的支援のためのチームビルディング	多機関・多職種連携により、地域においてこどもや家族を中心に据えて包括的な支援を実施できるよう、多機関・多職種連携による協働の意義を理解し、事業所内外のより広い範囲で、包括的な支援体制を構築するためのチームビルディングについて学ぶ。	<ul style="list-style-type: none"> 多機関・多職種連携によるチームアプローチ 地域において包括的な支援体制を構築するためのチームビルディング
2.本人支援に関する講義		
ケアニーズの高いこどもの支援	ケアニーズの高いこども（強度行動障害、社会的養護等）の支援の実践について学ぶとともに、多機関・多職	<ul style="list-style-type: none"> 強度行動障害等のこどもに対する支援

上級研修(仮称)科目	ねらい	テーマ案
	種連携による支援の重要性について、事例等を通じて学ぶ。	<ul style="list-style-type: none"> 社会的養護が必要な子どもに対する支援 逆境体験、トラウマの影響
3.家族支援に関する講義		
特に配慮が必要な家庭	関係づくりや協働が難しい家庭や気づきの段階にある家族など、特に配慮を要する家庭の状況・困難さ、支援上の留意点等について学び、事業所内の家族支援の充実を図る視点だけでなく、事業所外を含めた多機関・多職種連携による支援の実践につなげる等、必要に応じた実践を学ぶ。	<ul style="list-style-type: none"> 特に配慮が必要な家族への家族支援 子どもの障害の気づきの段階における家族支援 多機関・多職種連携を視野に入れた他機関との切れ目ない家族支援
4.地域支援・地域連携に関する講義		
地域全体の支援体制や地域資源	地域支援・地域連携の意義を再確認するとともに、当該地域における支援体制・資源の最新情報を知る。また、多機関連携の意義や各機関の役割と其中で果たすべき地域の支援体制づくりを担っていく役割を理解する。	<ul style="list-style-type: none"> 地域支援・地域連携の意義 地域の支援体制・地域資源の理解 要保護児童対策協議会 多機関連携の意義・役割
多機関連携の実践	地域の他事業所・他機関とのネットワークを構築するとともに、多機関での事例検討を通して、事業所外を含めた連携の意義を実践的に学ぶ。	<ul style="list-style-type: none"> 多機関連携におけるマネジメントの活用 事業所への訪問・巡回支援時の助言 多機関での事例検討
5.制度理解に関する講義		
子ども施策・障害児支援施策の最新動向	子ども施策・障害児支援施策の最新動向を学び、制度改正の意義や政策動向について理解するとともに、自治体との協働により、施策の動向を踏まえた地域づくりにつなげる視点や、支援に活用する視点（例えば、	<ul style="list-style-type: none"> 子ども施策や障害児支援施策の最新の動向、最新の制度 施策の動向を踏まえた、自治体との協働による地域づくり

上級研修(仮称) 科目	ねらい	テーマ案
	家族からの相談に対して、障害児支援だけでなく、地域の様々な支援を踏まえた助言が行える等) をもつ。	<ul style="list-style-type: none"> 各関連制度の活用
6.組織マネジメントに関する講義		
支援の質の向上に向けた助言	地域やそれぞれの事業所の実情を踏まえ、他の事業所の強みや課題を分析するとともに、改善に向けた具体的な取組について提案することができるようになる。	<ul style="list-style-type: none"> 他の事業所の理念等を尊重した上での、強みや課題の分析と、改善に向けた取組
自治体と連携した危機管理体制の構築	災害発生等の非常時において、地域で障害のある子どもやその家族が、安全に避難することや必要な支援が受けられるよう、平時より自治体、教育、保育、福祉、地域住民等が連携し、地域で非常時の対応や連携の在り方等について検討していくことの重要性を学び、自治体等と非常時を見据えた平時からの連携強化につなげていく。	<ul style="list-style-type: none"> 障害のある子どもとその家族の災害時の課題 個別避難計画 非常時を見据えた自治体と関係機関による連携体制の構築
7.スーパービジョン・コンサルテーション・ファシリテーションの演習		
スーパービジョン・コンサルテーションの概要	地域において他事業所を含めてスーパーバイズ・コンサルテーションを行う意義を知り、地域の中心的な役割を担う人材として担うべき役割を理解する。	<ul style="list-style-type: none"> 障害児支援の実践におけるスーパービジョン・コンサルテーションの意義 地域の中で担うべき役割
スーパービジョン・コンサルテーションの活用	スーパーバイズ・コンサルテーションの意義を理解したうえで、事業所内外や地域の他事業（一般施策の保育所や放課後児童クラブ等）の施設に対するスーパーバイズ・コンサルテーションについて事例を通じて実践的に学び、地域全体の支援の質の向上につなげる。	<ul style="list-style-type: none"> スーパービジョン・コンサルテーション・ファシリテーションの場面別の役割（他事業所/地域/他機関） 事例を通じた実践

参考資料④ 検討プロセス資料

図表 50 障害児支援に従事する職員に共通する重要な要素（再掲：拡大）



図表 51 重要な共通要素等を踏まえた研修の構成要素（再掲：拡大）

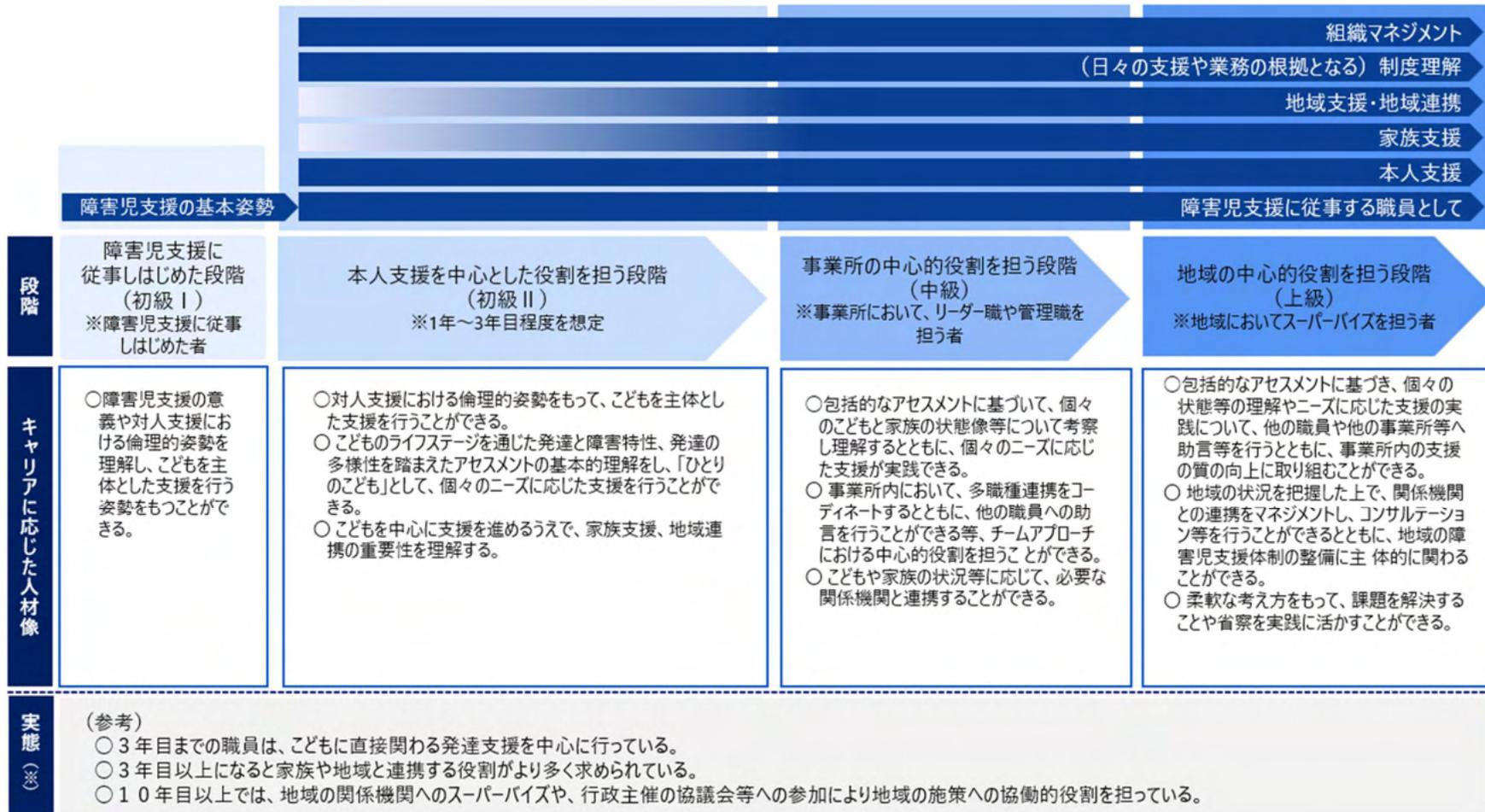
構成要素
(案)

障害児支援に従事する職員として	本人支援	家族支援	地域支援・地域連携	(日々の支援や業務の根拠となる) 制度理解	組織マネジメント
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 障害児支援に従事する職員として身につけるべき基本理念や倫理観、姿勢 ✓ 質の高い支援の計画・実践に資する考え方・観点 ✓ 共生社会の実現に資する考え方・観点 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 権利の主体者である「ひとりの子ども」という観点 ✓ こどものライフステージを通じた発達特性、多様性などを含めた発達そのものの理解 ✓ 本人支援を行うための姿勢や知識 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ まとまりとして家族をとらえる視点と、家族のなかのひとりとしてとらえる視点 ✓ 多様な家族のあり方や価値観、家庭環境を踏まえた家族支援を行うための姿勢や知識 ✓ ライフステージに応じた家庭への支援の観点 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ こどもや家族の支援に必要となる地域の関係機関との連携 ✓ 地域全体で支援の質の向上を図るための地域マネジメントの考え方 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 日々の支援・業務の根拠となる障害児支援を取り巻くこども施策・障害児支援施策や各種制度 ✓ 制度の背景にある基本理念を踏まえた制度と支援の接続 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 障害児支援の現場における背景、事業所や地域の実情を踏まえた組織マネジメントの観点 ✓ 事業運営や安全管理の必要性・重要性

共通要素

こどもの理解	計画と評価に基づく支援の実践	チームアプローチ	家族支援	地域支援・地域連携	虐待予防・対応	相互理解・相互支援 (家族・他職種・他機関)	自己覚知と省察
対人支援における倫理的姿勢							

図表 52 研修体系とキャリアに応じて期待される人材像等の全体像（再掲：拡大）



※厚生労働省 令和4年度障害者総合福祉推進事業「障害児通所支援における支援の質の評価に係る調査研究」報告書より

図表 53 カリキュラムの全体像・科目案（再掲：拡大）

	1.障害児支援に従事する職員として	2.本人支援	3.家族支援	4.地域支援・地域連携	(日々の支援や業務の根拠となる) 5.制度理解	6.組織マネジメント
上級	上級研修の受講者に期待される役割	ケアニーズの高いこどもの支援	特に配慮が必要な家庭	地域全体の支援体制や地域資源	こども施策・障害児支援施策の最新動向	支援の質の向上に向けた助言
	障害のあるこどもの権利擁護の理解・啓発			多機関連携の実践		自治体と連携した危機管理体制の構築
	地域における包括的支援のためのチームビルディング					7.スーパービジョン・コンサルテーション・ファシリテーションの演習
						スーパービジョン・コンサルテーションの概要
						スーパービジョン・コンサルテーションの活用
中級	中級研修の対象者に期待される役割	包括的なアセスメントを踏まえた支援	家族の理解	関係機関の役割・機能の理解	こども施策関連法・制度の理解	事業所の支援の質の向上に向けたマネジメント
	こどもの権利擁護・意思の尊重	効果的な事例検討	家族支援の方法	教育との連携	障害福祉関連法・制度の理解	事業所における事故防止・安全管理
	障害児支援に求められるチームアプローチ・多職種連携	移行支援	家族による虐待リスクへの支援 家族支援におけるソーシャルワークの視点			事業所における虐待防止
						事業所内での人材育成の意義と必要性
						事業所内における人材育成・スーパーバイズの実践
初級Ⅱ	オリエンテーション	ライフステージを通じたこどもの発達について	家族支援の理念・意義	地域支援・地域連携の理念	こども施策及び障害児支援の基本理念	障害児支援における安全管理
	権利擁護に基づく支援の実践	障害特性の理解	家族の在り方の多様性の理解	ソーシャルワークの視点をもった地域支援・地域連携	障害のあるこどもにかかわる福祉・教育制度	虐待予防の実践
	チームアプローチ	遊びの意義	家族の基本的理解		障害児支援施策	支援者自身の困り感やストレスへの対処方法
	自己の省察に基づく実践	計画と評価に基づく支援の実践 アタッチメント 医療的ケアの基礎理解				
初級Ⅰ	オリエンテーション	歴史的経緯から学ぶ障害児支援の意義	こども・障害のあるこどもの権利	障害児支援に従事する職員としての基本姿勢・倫理	障害児支援に従事する職員としての安全管理・安全確保	障害児支援における虐待防止と基本的理解
						支援提供の基本的理解

令和6年度 子ども・子育て支援等推進調査研究事業
障害児支援における支援の質の向上に関する調査研究
調査研究事業報告書

令和7(2025)年3月

株式会社 野村総合研究所

〒100-0004 東京都千代田区大手町 1-9-2
大手町フィナンシャルシティ グランキューブ
TEL : 03-5533-2111(代表)
[ユニットコード:8370874]

