

令和7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研修の効果的な実施等
に係る調査研究

－事業報告書－

令和8(2026)年3月

一般財団法人 日本総合研究所

目 次

第1章 事業実施概要.....	1
1 事業実施の背景と目的.....	1
2 事業実施概要.....	2
(1) 検討委員会の設置.....	2
(2) 調査の実施.....	4
(3) 成果物の作成.....	5
第2章 手引き（案）及びガイドブック（案）作成にあたってのポイント	6
1. 全般に関する主な論点と記述の方向性.....	6
(1) 読者の想定.....	6
(2) ストーリー性.....	6
(3) 複数の取組方法の提示.....	6
(4) 研修テキスト・動画教材と手引きの連動性について	7
2. 手引きにおいて記載すべき事項.....	7
第3章 研修実施に向けた今後の検討課題.....	9
巻末資料.....	13
アンケート調査票（事業所向け／都道府県・指定都市向け）	
アンケート調査結果	
仮）障害児支援のための研修の手引き（案）	
仮）障害児支援基礎・実践研修 研修ガイドブック（案）	

第1章 事業実施概要

1 事業実施の背景と目的

令和5年12月22日に閣議決定された「こども未来戦略」の「加速化プラン ～今後3年間の集中的な取組」では、「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」と掲げられた。

それを踏まえ、こども家庭庁では、全国共通の枠組みとして、障害児支援における研修体系の構築を目指し、令和6年「障害児支援における人材育成に関する検討会」（以下、「人材育成検討会」という。）において、全国共通の研修の実施を進めていくための標準カリキュラムや実施主体、研修の実施における運用の方向性等が検討された。

人材育成検討会の方向性を踏まえながら、令和9年度以降の研修の本格実施に向けて、必要な検討・準備が進められていくものとされており、本年度の子ども・子育て支援等推進調査研究事業「障害児支援における研修の効果的な実施等に係る調査研究」において、障害児支援事業所及び都道府県・指定都市が主体的に研修を実施するためのポイントや留意点等を明らかにすることを目的として、本調査研究事業が実施された。また、本調査研究事業と並行して、人材育成検討会で整理された標準カリキュラムに基づく研修テキスト・動画教材の作成を目的とした、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国の標準カリキュラムに基づく研修の効果的な実施等に係る調査研究」も本年度実施されている。

現状、障害児支援に従事する者に対する人材育成は、各事業所等の取組に委ねられている側面が大きく、標準カリキュラムを基にした研修テキスト・動画教材が作成されたとしても、研修の実施の有無や研修内容の理解度が事業所により異なる可能性が懸念される。また、都道府県等が主催する研修との連動性の確保も重要と考えられる。

そこで、本調査研究では、障害児支援事業所及び都道府県・指定都市が主体的に研修を実施するためのポイントや留意点等を明らかにし、「障害児支援における国の標準カリキュラムに基づく研修の効果的な実施等に係る調査研究」において作成される障害児支援事業所向け及び都道府県・指定都市向けの研修テキスト・動画教材を活用し、各事業所や地方自治体が効果的かつ円滑に研修を実施するための「手引き（案）」及び「ガイドブック（案）」の作成を行った。

2 事業実施概要

(1) 検討委員会の設置

本調査研究事業を推進するため、事業全体の設計、アンケート調査・ヒアリング調査の設計、調査結果の分析・考察、「手引き（案）」及び「ガイドブック（案）」の作成、事業報告書等のとりまとめにあたって、有識者や実務者等により構成される検討委員会を設置し、検討を行った。

■検討委員会 委員

(敬称略・五十音順、◎：委員長)

氏名	所属
松本 知子	社会福祉法人ひかりの園 児童発達支援センター浜松市根洗学園 園長
宮下 聡	佐賀県 療育支援センター 所長
吉田 展章	特定非営利活動法人日本相談支援専門員協会 事務局長
◎ 吉村 隆之	九州大学大学院人間環境学研究院 教授
渡邊 美南子	社会福祉法人ひかりの家 児童発達支援センターひかりの家学園 園長

■検討委員会の開催日程及び議題

検討委員会の開催日及び議題は以下のとおりである。

開催日	議 題
第1回検討委員会 令和7年11月5日	(1) 本事業の概要（事業設計、スケジュール等の確認） (2) 「手引き（素案）」について (3) アンケート調査の企画設計について (4) 今後のスケジュールについて
第2回検討委員会 令和8年1月26日	(1) アンケート調査結果の共有・意見交換 (2) 「手引き（案）」及び「ガイドブック（案）」について (3) 今後の進め方、スケジュールについて

第3回検討委員会 令和8年2月24日	(1) ヒアリング調査依頼先について (2) 「手引き(案)」について (3) 「ガイドブック(案)」について (4) 今後の進め方、スケジュールについて
第4回検討委員会 令和8年3月18日	(1) ヒアリング調査の進捗報告 (2) 「手引き(案)」及び「ガイドブック(案)」について (3) 事業報告書(案)について(今後の検討課題についての意見交換等)

なお、本調査研究事業と並行して、本年度の子ども・子育て支援等推進調査研究事業「障害児支援における国の標準カリキュラムに基づく研修の効果的な実施等に係る調査研究」において、研修テキスト・動画教材の検討・作成が進められている。そこで、研修テキスト・動画教材と、研修の進め方を示す手引きの整合性・連動性を確保する観点から、両事業の検討委員会において、互いの進捗状況について報告・共有を行った。

さらに、双方の調査研究事業の代表委員からなる合同検討チームを結成し、下記のとおり意見交換を行った。

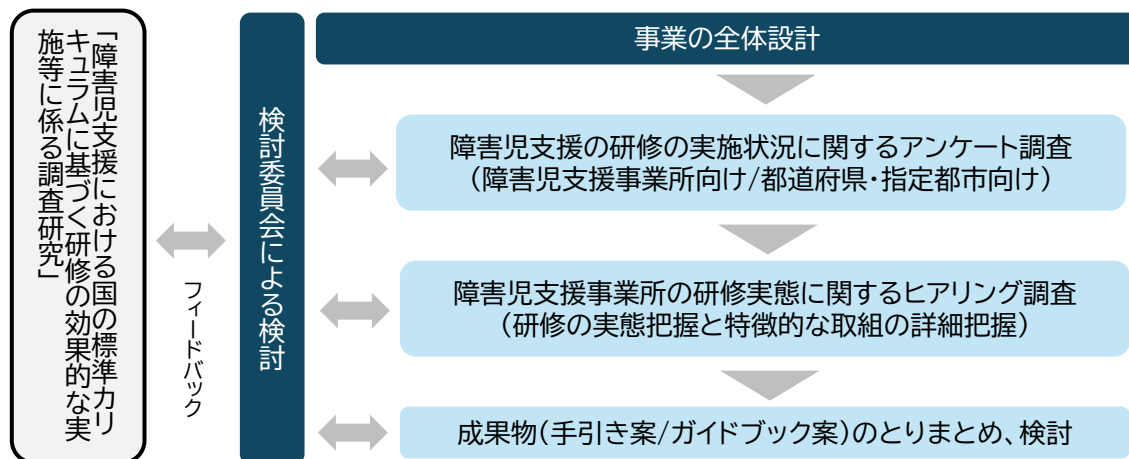
■合同検討チームの概要

開催日：令和8年3月10日

参加者：有村大士委員長、北川聡子委員（以上、「障害児支援における国の標準カリキュラムに基づく研修の効果的な実施等に係る調査研究」検討委員会）
吉村隆之委員長、松本知子委員（以上、本調査研究事業検討委員会）

主な議題：教材及び手引きの作成状況の共有
障害児支援基礎・実践研修の進め方について

■事業全体の流れ（フロー）



(2) 調査の実施

① 障害児支援事業所向けアンケート調査

調査目的：障害児支援事業所における研修への取組や研修の進め方の工夫点や課題等を把握し、研修に関する取組の好事例を抽出することを目的に実施した。

調査対象：全国の障害児支援（障害児通所、障害児入所、障害児相談）を提供する事業所

調査方法：こども家庭庁より都道府県・指定都市を介して各事業所に回答を依頼した（依頼状及び調査票を配布、悉皆調査）。回答はWEBフォームにより回収した。

調査期間：2025（令和7）年12月25日～2026（令和8）年1月26日

発送回収：回収4,277事業所（発送は以下の49,557事業所）

児童発達支援（医療型児童発達支援含む）：14,739事業所

放課後等デイサービス：24,231事業所

居宅訪問型児童発達支援：134事業所

保育所等訪問支援：2,858事業所

福祉型障害児入所施設：185事業所

医療型障害児入所施設：199事業所

障害児相談支援：7,211事業所

※国民健康保険団体連合会（国保連）データ（R7.11時点）

② 都道府県・指定都市向けアンケート調査

調査目的：都道府県・指定都市における研修への取組や研修の進め方の工夫点や課題等の実態を把握することを目的に実施した。

調査対象：全国の各都道府県・指定都市

調査方法：こども家庭庁より都道府県・指定都市に回答を依頼した（依頼状及び回答用ファイルを配布）。回答はExcelファイルにより回収した。

調査期間：2025（令和7）年12月27日～2026（令和8）年2月3日

発送回収：発送67団体、回収32団体（回収率47.8%）

③ 障害児支援関連の研修の取組実態に関するヒアリング調査

調査目的：障害児支援に関する研修について、効果的な取組や取組の工夫点等、詳細を把握することを目的に実施した。

調査対象：障害児支援事業所向けアンケート調査結果等をもとに、特徴的・効果的な取組を行っていると考えられる事業所を選定した。

調査方法：オンラインにより実施

協力団体：4団体

法人名・事業所名	事業所種別	所在地	実施日
社会福祉法人 麦の子会 (PRD 室)	－ (法人)	北海道札幌市	R7.11.19
特定非営利法人メロディー 児童デイサービスまんま	通所	香川県宇多津町	R8.3.11
社会福祉法人愛徳福祉会 医療型障がい児入所施設わかば	入所	大阪府大阪市	R8.3.13
特定非営利法人 EPO ぶりんぐあっぷ Bring up ちば子ども発達センター	通所	千葉県千葉市	R8.3.18

(3) 成果物の作成

本調査研究の成果物として、障害児支援事業所及び都道府県・指定都市が主体的に研修を実施するための「手引き (案)」及び「ガイドブック (案)」を作成した。

なお、作成した「手引き (案)」及び「ガイドブック (案)」は、調査結果等も踏まえながら、有識者や実務者等による検討を重ね、十分な妥当性・実用性を持つものとして作成したが、実務上、今後追加されるべき情報がある可能性や、事業所・自治体等への周知が、こども家庭庁等からの通知・事務連絡等の形で行われることを想定し、本調査研究の最終的な成果物への名称にも「案」を残すこととした。

第2章 手引き（案）及びガイドブック（案）作成にあたってのポイント

1. 全般に関する主な論点と記述の方向性

（1）読者の想定

手引き（案）の読者については、児童福祉法に基づく障害児支援（障害児通所、障害児入所、障害児相談）を提供する事業所の職員、都道府県・指定都市の研修担当者等を想定している。なお、「障害児支援基礎・実践研修」は事業者、「障害児支援リーダー研修」、「障害児支援コア人材研修」は都道府県・指定都市で、研修の実施主体が異なるため、共通編とそれぞれの実施主体向けにパートを分けた構成とする。

ガイドブック（案）は、主に「障害児支援基礎・実践研修」を障害児支援の現場で円滑に進めるための留意点やポイント、研修の進め方を整理した内容とし、主に事業所の職員を読者の想定とする。

（2）ストーリー性

本研修が、障害児支援の現場において、「やらされる研修」ではなく、特に事業者が主体的に実施する研修としていくことが重要である。「本研修をなぜ実施するのか」、「受講することで何を得られるのか」などといった観点で、事業者や職員が自ら研修を進んで実施する気持ちが持てるよう、モチベーションを高めるような内容としていくことが必要であり、そのため以下のようなキーセンテンスが挙げられた。

- ・ 支援者自身の専門性や支援の質の向上が、こどもの成長を支え、こどもと家族が地域で安心して支援を受ける環境づくりにつながる
- ・ 本研修を通じて、事業所内のコミュニケーションがより深まり、互いに相談しやすく、支え合える、より良い環境づくり、事業所づくりにつながる
- ・ 地域における他事業所との学び合いを通じて、地域の支援者仲間とともに「こどもをまんやかに」置いた支援ができる地域づくりにつながる

（3）複数の取組方法の提示

本調査研究事業の一環として実施した障害児支援事業所向けの調査結果からも、職員数や事業所数などの事業所規模による研修実態の違いが明らかになった。そこで、取組全てを全国一律に実施することを前提とするのではなく、様々な実態を踏まえて、事業所の規模や

人員体制、日常業務の状況等に応じて、取り組みやすい内容から段階的に実施できるよう、取組の選択肢を複数掲載する。

(4) 研修テキスト・動画教材と手引きの連動性について

「障害児支援における国の標準カリキュラムに基づく研修の効果的な実施等に係る調査研究」では、標準カリキュラムに基づき研修テキスト・動画教材の検討・作成が進められてきたが、教材を活用しながら現場で円滑に研修を進めるにあたっては、本調査研究事業で作成する手引きと教材の連動性の確保は重要であり、両調査研究事業の間で整合性・連動性を確保する必要がある。

本研修においては、講義動画の視聴前後に、学びを深めるための取組を行うことで、講義で得られた知識等の学びをより深め、日々の実践に活かせるような流れとしており、その一連の流れに沿って、効果的に研修を進めるため、手引き・マニュアルにも留意点やポイント、具体的な進め方を示す。

2. 手引きにおいて記載すべき事項

すでに「人材育成検討会」報告書において、標準カリキュラムのほか、障害児支援における研修体系の創設の意義や研修の在り方（支援者の基本姿勢や研修の実施主体、研修受講により期待される人材像等）など、手引き（案）の骨格やベースとなる記述内容は整理されている。

一方で、「人材育成検討会」報告書において、以下のとおり、手引きの中で「具体的に示すこと」が求められている観点も残されていた。

《事業所向け手引きに記載すべき事項》

- 基本的な学びのサイクル

支援者自身の経験を振り返り、学びに変えるための基本的なサイクルについて、また座学で知識を学ぶだけでなく OJT 等を組み合わせ、事業所の日々の実践の繰り返しの中で、具体的な支援方法等を身につけていくことなどを記載する

- 研修の成果を日々の実践につなげるための取組

受講者自身の振り返り、上司や先輩職員との対話、OJT 等、受講者側の視点とフィードバックをする管理職等の視点でポイントを記載、また事業所内の他の職員との学び合い、事例検討の効果的な実施方法・工夫点等のポイントを記載する

- **研修における地域交流の取組**

地域の事業所同士の合同研修、他の事業所への見学（事業所選定の際のポイントや事業所見学後に取り組むべきことなど）、地域との学び合いの方法（実施主体者やキーパーソンの存在、連絡手段等）等のポイントを記載、また児童発達支援センターへの期待、市町村への期待（官民協働による研修会の実施、管内の事業所の研修の受講状況の把握等）などを記載する

- **受講者（支援者）に対するフォロー**

人材育成（学び）と支援者へのサポートを両輪で進める必要があり、多様な人材が従事することを念頭に、すべての支援者に対するケア（セルフケアやラインケア等）やフォローの体制を整えることなどを記載する

《都道府県・指定都市向け手引きに記載すべき事項》

- **研修実施における基本的事項・留意点**

演習（ロールプレイ）の方法、当事者の声を直接聞く機会の創出などについて記載する

- **研修の具体的な実施方法**

研修の検討委員会の設置・運営（会の構成メンバー、開催頻度等）、複数の都道府県等の協働による合同開催、研修事業者との関係性、講師の確保と講師の育成方法、研修の終了評価、研修の企画・運営等に関わる人材の育成方法等について記載する

- **市町村に期待される役割**

地域の障害児支援体制整備の状況等も踏まえながら、本研修の実施に積極的に関与することへの期待と役割について記載する

これらの観点については、事業所や自治体を対象に行ったアンケート調査の結果も踏まえつつ、検討委員会において実態に即して意見交換・議論を行い、その内容を整理し、手引き（案）及びガイドブック（案）の中で記載した。一部、検討委員会で詰め切れなかった事項は、次章において「今後の検討課題」として整理した。

第3章 研修実施に向けた今後の検討課題

本調査研究事業においては、人材育成検討会で整理された、障害児支援における研修を実施するためのポイントや留意点等をベースとして、障害児支援の現場において、研修テキスト・動画教材を活用し、研修の実施主体となる事業所や自治体が効果的かつ円滑に研修を実施するための「手引き（案）」及び「ガイドブック（案）」の作成を行った。

なお、本調査研究で作成した手引き（案）及びガイドブック（案）は、実務上、今後追加されるべき情報があることや検討を深めるべき箇所が残っていること。また、事業所・自治体等への周知が、こども家庭庁等からの通知・事務連絡等の形で行われることを想定し、本調査研究の最終的な成果物への名称にも「案」を残すこととした。

本研修の本格実施に向けて、さらに検討を深めるべき課題や、研修の実装に向けた検討課題を以下のとおり整理する。

● 研修の着実な実施に向けた取組方法の検証

- ・ 本研修は、全国共通の標準カリキュラムに基づく研修プログラムである。全国共通の研修テキスト・動画教材を活用し、こども施策や障害児支援の理念等の基本的な考え方や、共通で学ぶべき知識等を学ぶことにより、障害児支援が本来目指すべき、「こどもまんなか」の支援を支える土台となっていくことが期待される。
- ・ 一方、特に「障害児支援基礎・実践研修」は、講義動画の視聴前後に、支援者自身が日々の支援を振り返り見つめ直す、気づきや学びについて上司や先輩職員等との対話を通じて理解を深める等の取組を行うことで、学びを深め、日々の実践に活かせるような流れとしていることから、本格実施後においても、事業所での研修の実施状況や課題等について丁寧に把握し、効果検証を行っていくことが必要である。特に、本検討委員会や合同検討チームにおいて、スーパービジョンを行う上司や先輩職員側の資質や取組により、各事業所の質に格差が生じることの懸念も示していることから、その観点での課題等も把握した上で、手引き（案）の巻末に付した「振り返りシート」の記載事項などが十分か否か、検証していく必要がある。

● 都道府県等の主体的な実施に資する方策の検討

- ・ 都道府県・指定都市が実施主体となる「障害児支援リーダー研修」、「障害児支援コア人材研修」の円滑な実施に向けては、将来の地域社会のビジョンを自ら描き、その中で地域の支援の質の向上を図っていくため、都道府県等が主体的に研修を実施していく必要性について、検討委員会でも意見が挙げられた。
- ・ そのためには、手引きの中だけでなく、制度上もその役割と責任の所在を明確に示す必要がある。そうすることにより、自治体は、その根拠をもって主体的に取り組むこ

とが想定される。したがって、本研修における都道府県・指定都市の役割については、より検討を深めるとともに、責任の所在と役割を示していくことも検討が必要である。

- ・ 例えば、検討委員会では、手引きの作成のみではなく、都道府県や市町村の作成する障害児福祉計画の中に、本研修の実施を明記していくことも重要であるとされたところである。国が基本指針において具体的な方向性を示すことにより、根拠をもって各自治体が主体的に研修に取り組んでいくことにもつながっていくものであり、これらを踏まえた対応について検討が必要である。

● 手引き（案）及びガイドブック（案）の継続的なブラッシュアップ

- ・ 「障害児支援基礎・実践研修」については、支援者としての土台を築く重要な内容であることから、制度として求められるから研修を受講するのではなく、支援者自身が自らの成長に関心を持ちながら研修を進めていくことも重要である。その上では、自ら研修を組み立てながら学びを進められる経験をしていくことが、自らの成長に関心に向け、支援者自身の成長につながるものと考えられる。本調査研究では、教材の内容等を踏まえた研修の進め方や選択の仕方等までは整理することができなかったが、自らが創意工夫して、より良い研修にしていくための仕掛けも検討し、手引きやガイドブック等に反映していくことを検討していく視点も必要である。
- ・ 研修を円滑に進めるにあたっては、事業所や支援者自身の置かれている状況等から、手引きやガイドブックのどこを読めば良いのか、進め方について疑問が生じた際の対応等について、わかりやすく示されていることも重要な観点である。そのため、現場で生じる疑問や課題も把握しながら、手引きやガイドブックの記載内容のほか、別途Q&A や索引情報を付加するなど、必要な情報を付加してブラッシュアップしていくことも必要である。

● 「地域での学び合い」を促すための方策の検討

- ・ 「障害児支援基礎・実践研修」では、事業所の垣根を超えて、「地域での学び合い」を通じて、地域の中で関係構築や、地域で包括的な支援体制を整えていくことにつなげていく等、研修をきっかけとした地域づくりの方向性も示されている。ただし、本事業で行ったアンケート調査結果によると、地域の中で、他事業者との関わりや関係機関との関わりがとても希薄な状態が浮き彫りになった。そのため、地域の学び合いを進めていく上では、これを促進するための方策も示していく必要がある。
- ・ 地域との学び合いを進める上では、中核的役割が期待されている児童発達支援センターが、地域の中で主導して合同研修等を実施していくことも重要である。一方、地域の中核的機関として、児童地域全体の学び合いを推進していくには、児童発達支援センターの予算や人員等の体制が安定していなければならない。そのような実態も踏まえ、本研修における児童発達支援センターの具体的な役割と方法を示す必要がある。

● 市町村の役割の整理

- ・ 地域の学び合い等を進めていくためには、児童発達支援センターや事業所だけでなく、市町村による研修への積極的な関与が重要だとされている。一方、市町村は研修の実施主体として想定されているものではなく、現時点で市町村の関与や役割の方向性が必ずしも明確ではないため、それらについてより検討を深めていくことが必要である。

● 本格実施後の運用方法の整理

- ・ 基礎・実践研修から段階的に実施する際、中長期的な視点も含めて運用方法を計画しておく必要がある。例えば、基礎・実践研修では、運用の開始当初の数年間、管理者等も含めた職員全員の受講を求めることが想定される。一方、本調査研究では、それぞれの研修の階層で対象としている職員像を踏まえて整理を行ってきた。そのため、研修の本格実施当初、すべての職員が研修を受講するフェーズでは、本調査研究で整理した内容について、フェーズに合わせた周知の仕方等を検討する必要もあると考えられる。本手引き（案）やガイドブック（案）でも、一部それを意識した記載等をしているところではあるが、詳細については検討しきれていない状況にある。そのため、本手引き（案）をベースとしながら、本格実施に合わせて整理していくことも必要であろう。

巻末資料

1. アンケート調査票（事業所向け／都道府県・指定都市向け）
2. アンケート調査結果
3. 仮）障害児支援のための研修の手引き（案）
4. 仮）障害児支援基礎・実践研修 研修ガイドブック（案）

1. アンケート調査票（事業所向け／都道府県・指定都市向け）

障害児支援に関する研修の実施状況に関するアンケート調査
事業所向け調査票（下書き用）

問 1. 法人概要・事業所概要（特に時点の指定がない場合は、令和 7 年 11 月末日時点でお答えください）

(1) 貴事業所が属している法人についてお答えください。

①法人類型（あてはまる数字をひとつ選択） 1. 社会福祉法人 2. 医療法人 3. NPO 法人 4. 株式会社 5. 一般社団法人 6. その他（ ）
②法人で実施している障害児支援以外の事業（あてはまる数字をすべて選択） 1. 障害児支援以外の事業はおこなっていない 2. 障害者支援事業（生活介護、就労継続支援、就労移行支援、グループホーム等） 3. 高齢者福祉・介護事業（訪問介護、通所介護、特養・老健等の施設運営、地域包括等） 4. 保育・幼児教育事業（認可保育所、認定こども園等） 5. 子ども・子育て支援事業（子育て短期支援、児童館、家庭支援センター等） 6. 医療関連事業（病院・診療所、訪問看護、医療的ケア関連等） 7. 相談支援事業（特定相談支援等） 8. 就労支援・生活困窮者支援事業（自立相談支援、就労準備支援等） 9. その他（ ）
③法人名：（ ）
④法人全体での運営事業所数：（ ）箇所
⑤うち、障害児支援をおこなう事業所数：（ ）箇所
⑥法人全体での職員数：（ ）人 ※大まかな人数で構いません、非正規の職員も含めてお答えください

(2) 貴事業所の概要についてお答えください。数字は大まかなもので結構です。

①事業所名：（ ）
②貴事業所の所在地 1. 指定都市 2. 中核市 3. 一般市 4. 町村
③貴事業所で実施している事業（多機能型の場合は実施事業をすべて選択してください） 1. 児童発達支援 2. 医療型児童発達支援 3. 居宅訪問型児童発達支援 4. 放課後等デイサービス 5. 福祉型障害児入所支援 6. 医療型障害児入所支援 7. 障害児相談支援 8. 保育所等訪問 ※7 または 8 のみを選択した場合、④～⑧はスキップ
④貴事業所での定員（ ）人 ※多機能型で一体的に実施している場合は合算した定員をご記入ください
⑤貴事業所で受入れ可能な障害種別（あてはまる数字をすべて選択） 1. 知的障害 2. 発達障害 3. 精神障害（発達障害を除く） 4. 視覚障害 5. 聴覚障害 6. 言語障害 7. 肢体不自由 8. 重症心身障害 9. 難病等その他の疾病・障害 10. その他

⑥貴事業所の実際の利用者の主たる障害種別の割合（合計が100%になるように数字を入力）

1. 知的障害（ ）% 2. 身体障害（ ）%

3. 精神障害（発達障害を除く）（ ）% 4. 発達障害（ ）%

5. 難病等その他の疾病・障害（ ）%

※令和7年11月の実績をもとにお答えください

⑦主として重症心身障害児型指定の有無

1. 指定あり 2. 指定なし

⑧貴事業所では対応可能な医療行為（あてはまる数字をすべて選択）

1. 経管栄養（胃ろう・経鼻） 2. 吸引（口・鼻・気管カニューレ）

3. 気管切開・人工呼吸器の管理 4. 在宅酸素の管理

5. 導尿・ストーマなど排泄の医療的ケア 6. その他の医療的ケア（ ）

7. 医療的ケアには対応していない

⑨貴事業所における1日当たりの平均的な利用者数（相談者数）

（ ）人

※令和7年11月の実績をもとにお答えください

(3) 貴事業所の職員数について、それぞれお答えください。(令和7年11月末時点)

	常勤職員	非常勤職員
①事業所の職員数	人	人
②保有資格別職員数（重複計上可）		
i. 児童発達支援管理責任者	人	人
ii. 相談支援専門員	人	人
iii. 児童指導員任用資格	人	人
iv. 保育士	人	人
v. 社会福祉士	人	人
vi. 精神保健福祉士	人	人
vii. 介護福祉士	人	人
viii. 理学療法士（PT）	人	人
ix. 作業療法士（OT）	人	人
x. 言語聴覚士（ST）	人	人
xi. 看護師（准看護師も含む）	人	人
xii. 公認心理士・臨床心理士	人	人
③経験年数別職員数		
i. 入職後半年未満	人	人
ii. 半年以上1年未満	人	人
iii. 1年以上3年未満	人	人
iv. 3年以上5年未満	人	人
v. 5年以上10年未満	人	人
vi. 10年以上	人	人

(4) 現在、貴事業所や法人で研修を実施する場合に、研修 1 回あたりどれくらいの時間を確保することができますか。おおよそ構いませんので、もっともあてはまる数字をお選びください。

- | | | |
|------------------|------------------|------------------|
| 1. 30 分未満 | 2. 30 分以上 1 時間未満 | 3. 1 時間以上 2 時間未満 |
| 4. 2 時間以上 3 時間未満 | 5. 3 時間以上 | 6. わからない |

問 2. 事業所及び法人でおこなう研修の状況について

(1) 貴事業所では、(法人でおこなうものではなく) 事業所独自の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 |
| 3. 法人には貴事業所しかない | |

(2) 貴事業所や法人の研修の計画や人材育成計画の策定状況について、あてはまる数字をすべてお選びください。

- | |
|------------------------------------|
| 1. 法人としての人材育成計画が定められている |
| 2. 法人としての研修実施計画が定められている |
| 3. 各事業所で研修を計画すべきであることが、法人として示されている |
| 4. 各事業所での研修内容等が、法人として定められている |
| 5. 事業所独自に定めた人材育成計画がある |
| 6. 事業所独自に定めた研修実施計画がある |
| 7. 法人としての計画策定に、自事業所の担当者も参加している |
| 8. 事業所では計画の策定状況を把握していない |
| 9. あてはまる数字がない |

(3) 貴事業所や法人での研修企画、運営、実施において、マニュアルや手引き等は使っていますか。事業所独自の研修をすべてお考えいただき、あてはまる数字をすべてお選びください。

- | |
|------------------------------|
| 1. 事業所で作成したマニュアルや手引き等を活用している |
| 2. 法人が作成したマニュアルや手引き等を利用している |
| 3. 外部で作成されたマニュアルや手引き等を利用している |
| 4. 特にマニュアルや手引き等は利用していない |
| 5. 事業所では把握していない |

(4) 貴事業所や法人における以下の研修の受講対象としてもっともあてはまる数字を、それぞれひとつお選びください。また、それぞれの研修について、平均的な受講人数もお答えください。大まかな数字で結構です。

※新人研修・職階別研修・リーダー研修において、選択肢「1. 全職員（非正規を含む）」及び「2. すべての正規職員」とは当該研修の受講対象となる全職員を指します。

【参加対象選択肢一覧】		
1. 全職員（非正規を含む）	2. すべての正規職員	
3. 一部の職員（非正規を含む）	4. 一部の正規職員	
5. この研修を実施していない	6. 事業所では対象者を把握していない	
【研修の種類】	【参加対象】	【平均参加人数】
	※上記選択肢から数字を選んで記入	※令和6年度の実績
新人職員研修		人
安全管理・事故防止研修		人
支援に関する研修		人
マナー・接遇研修		人
職階別研修		人
リーダー研修		人
他法人・他事業所への見学		人

(5) 貴事業所や法人では他法人・他事業所の見学をおこなっていますか。おこなっている場合、見学先の法人や事業所をどのように探していますか。あてはまる数字をすべてお選びください。

1. 他法人・他事業所への見学はおこなっていない	
2. 自立支援協議会等の会議体で知り合った法人・事業所を見学する	
3. 自治体からの紹介	4. すでに関係していた機関等からの紹介
5. 法人内の他事業所や法人本部からの紹介	6. 事業所や法人で独自に探している
7. 事業所では見学先の探し方を把握していない	

(6) 貴事業所や法人で研修を実施する際に、研修前にあらかじめおこなう取組等について、法人全体として方針が定められていますか、それとも各事業所の判断に任されていますか。もっともあてはまる数字を、ひとつお選びください。

1. 法人全体で研修前の取組等の内容や実施方法が定められている
2. 法人全体で研修前の取組等の大まかな内容は定められているが、実施方法等は各事業所にゆだねられている
3. 法人では研修前の取組等を実施することのみ定められており、内容等は各事業所にゆだねられている
4. 法人から研修前の取組等を実施することが推奨されている
5. 研修前の取組等について、法人としての定めは特にない
6. 事業所では研修前の取組等の方針について把握していない

(7) 貴事業所や法人で研修を実施する際に、研修前にあらかじめおこなっている取組等、あてはまる数字をすべてお選びください。

1. 研修テーマに関して、自事業所の状況を振り返るための取組
2. 研修テーマに関する基礎知識や制度等を事前に確認する等の取組
3. 研修の目的や目標、受講後の目指すべき姿等について確認する取組
4. 研修前の取組は実施していない
5. 事業所では把握していない
6. その他 ()

(8) 貴事業所や法人でおこなう研修を実施するうえで、どのような工夫をされていますか。あてはまる数字をすべてお選びください。また、「10. その他」の自由記述についても、積極的にご記入いただくと幸いです。

1. 職員のニーズや課題を踏まえて研修内容を決めている
2. Web上に公開されているコンテンツ（動画・教材など）を活用している
3. 各職員が自分のペースで受講できる独自のオンデマンド型の研修をおこなっている
4. 短時間に分けて研修をおこなっている（例：15～30分×複数回）
5. 関係機関や他事業所と合同で研修を実施している
6. 当事者や家族の意見・経験を取り入れて研修を実施している
7. 外部講師や専門家を招いて研修をおこなっている
8. 研修を実施するうえでの工夫は何もしていない
9. 事業所では把握していない
10. その他 ()

(9) 貴事業所や法人での研修における振り返りや理解促進のための取組について、法人全体として定められていますか、それとも各事業所の判断に任されていますか。もっともあてはまる数字を、ひとつお選びください。

1. 法人全体で振り返りや理解促進のための取組内容や方法が定められている
2. 法人全体で振り返りや理解促進のための取組の、大まかな内容は定められているが、実施方法などは各事業所にゆだねられている
3. 法人では振り返りや理解促進のための取組を実施することのみ定められており、内容等は各事業所にゆだねられている
4. 法人から振り返りや理解促進のための取組実施が推奨されている
5. 振り返りや理解促進のための取組について、法人としての定めは特にない
6. 事業所では把握していない

(10) 研修で取り扱った研修内容について、理解促進や日々の実践につなげていくために、事業所や法人でおこなっている取組の実施状況について、あてはまる数字をすべてお選びください。

1. 研修後に職員間での意見交換や感想共有
2. グループディスカッションやロールプレイによる理解深化
3. 研修内容を踏まえ、日々の事例等を用いて事例検討
4. 研修内容に関する振り返りシート・アンケート・研修報告書等の記入
5. 研修後に上司やリーダーとの個別面談・フォローアップ
6. 日常のミーティングで研修内容を再確認
7. 上司や先輩職員が業務の中で指導・助言をおこなう（OJTの実施）
8. チェックリストや行動目標の設定などによる、実務への定着促進
9. 外部講師・専門家からのフィードバック
10. 動画・資料の共有などによる、欠席者等への学習機会提供
11. 研修内容のマニュアルや記録様式への反映
12. 特に体系的な振り返りはおこなっていない
13. 事業所では把握していない
14. その他（ ）

問 3. 都道府県や外部団体等の実施する研修への参加状況について

(1) 貴事業所では外部研修に関する情報をどのようにして収集していますか。あてはまる数字をすべてお選びください。

1. 事業所として独自に情報収集をしている
2. 法人から外部研修の情報が伝えられている
3. 自治体（児童発達支援センター、基幹相談支援センターを含む）から案内が来る
4. 自治体以外の外部研修実施団体から案内が来る
5. 地域の事業所同士で研修情報について共有している
6. 職員個人に任せている 7. その他（ ）

(2) 貴事業所では外部研修への参加に関して以下のような取組をおこなっていますか。あてはまる数字をすべてお選びください。

1. 外部研修に参加するためにシフト調整などを柔軟におこなっている
2. 外部研修への参加がキャリアプラン等に定められている
3. 外部研修の受講費を事業所や法人で助成している
4. 外部研修に職員が順番に参加できるように定めている
5. 外部研修への参加によって、人手不足にならないよう法人の助けを受けている
6. 外部研修への参加状況が人事評価等に反映されている
7. その他、外部研修へ参加しやすくするための取組（ ）
8. 外部研修への参加を促すような取組はおこなっていない

(6) 都道府県や外部団体が実施する研修を受けた職員について、研修後に事業所内でどのような振り返りや理解促進の取組をおこなっていますか。あてはまる数字をすべてお選びください。

※外部研修の実施団体から事後の取組等が与えられない場合でも、事業所として実施している取組をお答えください。

1. 研修後に参加した職員間での意見交換や感想共有
2. グループディスカッションやロールプレイなどを通じた理解深化
3. 研修内容を踏まえ、日々の事例等を用いて事例検討
4. 研修内容に関する振り返りシートやアンケート・研修報告書等の記入
5. 研修内容についての上司やリーダーとの個別面談・フォローアップ
6. 日常のミーティングで研修内容を再確認
7. 上司や先輩職員が業務の中で指導・助言をおこなう（OJTの実施）
8. チェックリストや行動目標の設定などによる、実務への定着促進
9. 外部講師や主催団体からのフィードバックを事業所内で共有
10. 研修動画・資料等の共有による、欠席者や他職員への学習機会提供
11. 研修内容のマニュアルや記録様式への反映
12. 特に体系的な振り返りや理解促進の取組はおこなっていない
13. その他（ ）

(7) 貴事業所では職員を外部研修に参加させるにあたって、どのような課題を抱えていますか。あてはまる数字をすべてお選びください。

1. 外部研修に職員を派遣するだけの人的余裕がない
2. 外部研修の参加費が高い
3. 外部研修に参加するだけの職員の時間的余裕がない
4. 外部研修に関する情報が得られない
5. 求めている内容の研修が実施されていない
6. 外部研修自体の必要性を感じない
7. その他（ ）

(8) 都道府県等の外部研修に職員を参加させるための工夫について、貴事業所でおこなっている取組を具体的にお書きください。

問 4.事例検討会について

(1) 貴事業所における学びを主な目的とした事例検討（会）の実施または参加状況について、あてはまる数字をすべてお選びください。

1. 定期的開催/参加している（～か月に1回など）事例検討（会）がある
2. 事業所や法人で研修をおこなうたびに実施/参加しているものがある
3. 都道府県等外部での研修に参加したあとに、実施することになっている
4. 実務上の困りごとや要検討事例が発生したときに実施している
5. 人事異動や新規入職者の着任など、職員に変化があった際に実施している
6. 他の事業所等外部から誘われたときに参加している
7. 職員からの要望があったときに実施している
8. 管理者・責任者等が必要を感じたときに実施している
9. 事例検討（会）の実施も参加もしていない
10. その他（ ）

※ (1) で9を選択した場合、(2) (3) はスキップして (4) へ

(2) 貴事業所で実施/参加している事例検討会にはどのような人が参加しているものがありますか。あてはまる数字をすべてお選びください。

1. 事業所のすべての職員（非正規職員を含む）
2. 事業所の全ての正規職員
3. 事業所の職員のうち、参加希望者
4. 取り上げる事例に係る職務を担当する職員
5. 関連する研修の受講者
6. 同一法人の他事業所職員
7. 他法人の事業所職員
8. 外部講師や専門家
9. その他（ ）

(3) 貴事業所で実施/参加している事例検討会では、どのようなケースを検討事例として用いていますか。あてはまる数字をすべてお選びください。

1. 事例検討用に設定した架空のケース
2. 貴事業所/法人で過去に経験したケース
3. 貴事業所/法人でその時まさに直面しているケース
4. 外部の研修実施主体や外部講師などが用意したケース
5. 他の事業所/法人が用意したケース
6. 書籍やテキストに記載されているケース
7. 事例検討（会）に参加しているだけで、ケースの詳細は知らない
8. その他（ ）

(4) 貴事業所で実施/参加している事例検討会を効果的に実施するためにどのような工夫をおこなっていますか。また、実施/参加されていない場合は効果的に実施するにあたってどのような課題があるとお考えですか。具体的にお書きください

問 5.地域の事業所でおこなう合同研修について

※本設問における「地域の事業所」とは「法人内他事業」は含めず、「法人外の他事業所」を指します。

(1) 地域の事業所同士が参加する合同研修等、地域での学び合いの機会への参加状況として、もっともあてはまる数字をひとつお選びください。

- | |
|----------------------------------|
| 1. 合同研修等、地域での学び合いには参加していない/機会がない |
| 2. 機会があるときはだいたいいつも参加している |
| 3. 都合が良いときは参加している |
| 4. テーマなどに関心があればなるべく参加している |
| 5. テーマなどに関心があり、都合が良いときは参加している |

※ (1) で5を選択した場合、(2)～(6)はスキップ

(2) 貴事業所では地域の事業所同士が参加する合同研修等、地域での学び合いの主催（共催を含む）をどれほどされていますか。あてはまる数字をひとつお選びください。

- | | |
|------------------|----------------------|
| 1. いつも主催している | 2. 主催することが多い |
| 3. 主催したことはある | 4. 参加はしているが主催したことはない |
| 5. 主催も参加もしたことがない | |

※ (2) で4または5を選択した場合、(3)～(6)はスキップ

(3) 貴事業所で主催する合同研修等、地域の事業所同士での学び合いにおけるテーマ・内容として、もっともあてはまる数字をひとつお選びください。

- | |
|---------------------------------------|
| 1. 障害児支援に関する内容のみを対象にしている |
| 2. 障害児支援を中心としつつ、他のこども施策も含めている |
| 3. こども施策全般を対象としており、障害児支援はその一部として扱っている |

(4) 地域の事業所同士での合同研修等、地域での学び合いへの参加を呼び掛けるための連絡手段としてお使いになっているものはどれですか。あてはまる数字をすべてお選びください。

- | | | |
|---------------------------------|---------------------------------|--------------------|
| 1. 個別メール | 2. 電話 | 3. 先方を訪問して口頭での呼びかけ |
| 4. 訪問を受けた際に口頭で呼びかけ | | |
| 5. 別の機会（会議、イベント、研修等）で同席した際に呼びかけ | | |
| 6. 開催案内のチラシ | 7. HP 等での開催案内 | 8. SNS による告知 |
| 9. 自立支援協議会を通じて呼びかけ | 10. その他（ ） | |

(5) 貴事業所が主催する合同研修等、地域の事業所同士での学び合いの会場は普段どのように確保されていますか。あてはまる数字をすべてお選びください。

- | | |
|------------------------|-----------------|
| 1. 自事業所・法人を会場としている | 2. 他事業所を会場としている |
| 3. 公的な場所を借りて実施している（無料） | |
| 4. 公的な場所を借りて実施している（有料） | |
| 5. 民間の会場を借りて実施している | |

(6) 貴事業所が主催する合同研修等、地域の事業所同士での学び合いにおける費用の負担はどのようにされていますか。あてはまる数字をすべてお選びください。

1. 会場費の負担を参加/共催事業所に求めている
2. 外部講師等の人件費の負担を参加/共催事業所に求めている
3. 教材費の負担を参加/共催事業所に求めている
4. その他の費用の負担を参加/共催事業所に求めている
(その他の内容：)
5. 費用はすべて自事業所が負担している
6. 特に費用は発生していない

(7) 地域の事業所同士が参加する合同研修等、地域での学び合いの機会を効果的なものにするために、貴事業所ではどのような工夫をされていますか。また、どのような課題がありますか。具体的にお書きください。

問 6.職員のメンタルケアについて

(1) セルフケアとは、職員自身が自分のストレスや心身の健康状態に気づき、必要に応じて対処したり、支援を求めたりすることを指します。貴事業所では、職員のセルフケア推進に関して、どのような取組をおこなっていますか。あてはまる数字をすべてお選びください。

1. メンタルヘルスやストレス対処に関する研修や勉強会を実施している
2. セルフケアに関する資料や情報（パンフレットなど）を提供している
3. ストレスチェックやセルフチェックリストを活用している
4. 特にセルフチェックに関する取組は実施していない
5. 外部のメンタルヘルスに関する専門機関と契約している
6. その他 ()

(2) セルフケアの推進に関して工夫している点や事柄をお書きください。

(3) ラインケアとは、管理職やリーダー等が日常的に職員の状態を把握し、必要な支援や配慮をおこなうことを指します。貴事業所では、ラインケアに関して、どのような取組をおこなっていますか。あてはまる数字をすべてお選びください。

1. 管理者やリーダー向けのメンタルヘルスや部下対応に関する研修
2. 管理者等による定期的な職員の健康・勤務状況の把握（面談・振り返り等）
3. 管理者等が不調者対応に関する相談・報告をおこなえる体制確保（専門職の配置や外部相談窓口の設置等）
4. 職員が相談しやすい職場環境づくりの推進
5. 外部の相談窓口や支援機関に関する情報の周知
6. 特に実施していない
7. その他（ ）

(4) ラインケアに関して工夫している点や事柄をお書きください。

障害児支援に関する研修の実施状況に関するアンケート調査

(令和7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研修の効果的な実施等に係る調査研究」)

★都道府県・指定都市本庁向け★

～ご協力にあたって～

- ・回答は、赤枠で示した回答欄に入力をお願いします。
- ・計数等の数字や「その他」の自由記述は、数字や文字を直接入力してください。
- ・ブルダウン（回答欄をクリックすると「▼」が表示）の回答欄は、「Delete」もしくは「Backspace」で消去できます。
- ・自由回答の項目については、回答欄からはみ出してもかまいません。
- ・令和8年1月19日（月）までに、「kodomo-wt@jri.or.jp」宛に、ご返送をお願いいたします。

【本調査票配布に関する問合せ先】

一般財団法人日本総合研究所 E-mail : kodomo-wt@jri.or.jp

※大変お手数ではございますが、不明点等はメールにてお問い合わせさせていただきますようお願い申し上げます。

問1 自治体概要

(1) 貴自治体名と担当部署名をお答えください。

自治体名	<input type="text"/>
担当部署名	<input type="text"/>

(2) 貴自治体管内には、障害児支援をおこなっている次のような事業所がいくつありますか。
具体的な数字をそれぞれご記入ください。

①児童発達支援	<input type="text"/>	箇所
②医療型児童発達支援	<input type="text"/>	箇所
③居宅訪問型児童発達支援	<input type="text"/>	箇所
④放課後等デイサービス	<input type="text"/>	箇所
⑤福祉型障害児入所支援	<input type="text"/>	箇所
⑥医療型障害児入所支援	<input type="text"/>	箇所
⑦障害児相談支援	<input type="text"/>	箇所
⑧保育所等訪問支援	<input type="text"/>	箇所

(3) 貴部署では以下のリストにあるものうち、どのような研修をおこなっていますか。あてはまるものをすべてお選びください。

1. 障害児支援分野	<input type="checkbox"/>
2. 障害者（成人）支援分野	<input type="checkbox"/>
3. 障害福祉分野全体	<input type="checkbox"/>
4. こども施策分野	<input type="checkbox"/>
5. その他 具体的に： <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>
6. これらの研修は行っていない	<input type="checkbox"/>

(4) 貴自治体の障害児支援に関する研修の所管部署（担当課）では、何人の職員が障害児支援に関する研修に関わっていますか。
具体的な数字をお書きください。 ※研修を実施していない場合は0人とお書きください。

回答： <input type="text"/> 人

問2 自治体としての障害児支援に関する研修の概要について

- (1) 貴自治体では障害児支援を行う事業所の人材育成に関する方針等について、協議・検討の場を設けていますか。
あてはまる数字をひとつお選びください。

1. 会議体として協議・検討の場を設けている
2. 会議体ではないが協議・検討をおこなっている
3. 特に協議・検討はおこなっていない

回答：

- (2) 貴自治体において、以下のような研修はどのような形で実施していますか。それぞれあてはまる形態をひとつお選びください。

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者研修

相談支援従事者研修

専門コース別研修（障害児支援）

専門コース別研修（意思決定支援）

独自の障害児支援に関する研修

独自の障害福祉に関する研修

独自の虐待防止等に関する研修

その他

具体的に：

問3 自治体研修に関する検討委員会について

- (1) 現在、貴自治体では研修（**法定研修は除く**）の実施にあたり、研修に関する検討委員会等を開催していますか。
あてはまる数字をひとつお選びください。

1. 定期的で開催している
2. 不定期で開催している
3. 検討委員会等の会議体ではなく、庁内の担当課・者レベルで検討している
4. 特に検討のための場は設けていない →問4へお進みください

回答：

- (2) 貴自治体における研修に関する検討委員会等の構成メンバーとして、あてはまる数字をすべてお選びください。

1. 都道府県の障害児支援担当課職員

2. 教育委員会関係者

3. 管内市町村職員

4. 障害児支援従事者

5. 障害児支援以外の福祉従事者

6. 医療機関の職員

7. 当事者・家族会関係者

8. 大学・研究機関等の有識者

9. 委託先又は指定先となる研修事業者

10. その他

具体的に：

(3) 貴自治体における研修に関する検討委員会等の開催頻度として、もっともあてはまる数字をひとつお選びください。
複数の検討委員会が存在する場合は、1研修あたりの平均的な頻度をお答えください。

1. 年に1回程度
2. 半年に1回（年に2回）程度
3. 4か月に1回（年に3回）程度
4. 3か月に1回（年に4回）程度
5. 2か月に1回程度（年に6回）程度
6. 1か月に1回以上
7. 不定期（必要な時）

回答：

(4) 貴自治体における研修に関する検討委員会等の主な役割として、あてはまる数字をすべてお選びください。

1. 研修のテーマ・内容の検討
2. 研修の事前・事後課題についての検討
3. 講師の選定
4. 受講対象者の検討
5. 受講者募集方法の検討
6. 前回研修の評価・振り返り
7. 講師の養成
8. その他

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

問4 貴自治体における研修実施上の工夫等について

(1) 貴自治体では研修の企画、運営、実施に関するマニュアルや手引き等を独自に作成されていますか。あてはまる数字をひとつお選びください。

1. 作成している
2. 作成していない

回答：

(2) 貴自治体で実施する研修における講師の確保について、普段どのような手段をとられていますか。あてはまる数字をすべてお選びください。

1. 既存の他の研修で既に講師を担っている人材から選定
2. 地域で実際に障害児支援の分野で活躍している人から選定
3. 都道府県等で行う研修の受講者から適任者を選定
4. 障害児支援等の事業者団体に講師の派遣、または講師候補者の推薦を依頼
5. 専門職団体に講師の派遣、または講師候補者の推薦を依頼
6. 学識者等の有識者に講師就任を依頼
7. 庁内の職員から講師を選定
8. その他の手段 具体的に：
9. 研修を実施していない

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

(3) 貴自治体で実施する研修において、講師候補者向けの研修はどのような形で実施していますか。あてはまる数字をすべてお選びください。

1. 講師候補者全員に対して研修を実施している	<input type="checkbox"/>
2. 新たな講師候補者に対して研修を実施している（=未受講者のみ）	<input type="checkbox"/>
3. 講師候補者を対象とした、マニュアル等を作成している	<input type="checkbox"/>
4. 講師候補者に対する説明会を実施している	<input type="checkbox"/>
5. その他 具体的に： <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>
6. 講師候補者に対する研修等は実施していない	<input type="checkbox"/>
7. 研修において講師を活用していない	<input type="checkbox"/>

(4) 貴自治体では研修企画に際して法人・事業所や当事者の要望や意見を把握する仕組みがありますか。
それぞれについて、あてはまる数字をひとつお選びください。

法人・事業所の要望や意見	<input type="checkbox"/>
当事者の要望や意見	<input type="checkbox"/>

(5) 貴自治体では研修の実施及び研修内容について、どのように周知していますか。あてはまる数字をすべてお選びください。

1. 自治体HPへの掲載	<input type="checkbox"/>
2. 市区町村に周知を依頼	<input type="checkbox"/>
3. 管内の法人・事業所に対して直接周知	<input type="checkbox"/>
4. 研修実施を委託している団体・機関への周知依頼	<input type="checkbox"/>
5. チラシ・パンフレット等の作成と配布	<input type="checkbox"/>
6. 研修に関する周知は特に行っていない	<input type="checkbox"/>

(6) 貴自治体で実施する研修では、研修前にあらかじめおこなう取組について、どのような形で提出を求めていますか。
もっともあてはまる数字をひとつお選びください。

1. 紙で提出（印刷を含む）	<input type="checkbox"/>
2. データで提出	<input type="checkbox"/>
3. 事前課題はあるが、提出を求めている	<input type="checkbox"/>
4. 研修前にあらかじめおこなう取組はない	<input type="checkbox"/>

(7) 貴自治体で実施する研修では、内容の理解度や定着度の確認、振り返りとして、以下のような取組をおこなっていますか。
あてはまるものをすべてお選びください。

1. 研修終了時の参加者アンケート	<input type="checkbox"/>
2. 振り返りシート・レポートの提出	<input type="checkbox"/>
3. 演習中・演習後の発言内容や議論の深まりの確認	<input type="checkbox"/>
4. 上司・所属先からのフィードバックの収集	<input type="checkbox"/>
5. 研修後の行動変化・取組状況の把握（自己申告等）	<input type="checkbox"/>
6. 特に行っていない	<input type="checkbox"/>
7. その他 具体的に： <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>

問5 自治体で実施している研修における演習について

※ここでは貴自治体が発行している研修における演習についてお答えいただきます。

複数の研修を実施されている場合は、それぞれの設問において最も貴自治体として力を入れているものについてお答えください。

- (1) 貴自治体が発行している研修において、演習（グループワーク等）をおこなっていますか。
あてはまる数字をひとつお選びください。

1. おこなっている
2. おこなっていない →問6へお進みください

回答：

- (2) 貴自治体が発行している研修において、特に力を入れている演習はどのような方法でおこなわれていますか。
もっともあてはまる数字をひとつお選びください。

1. 事例検討
2. ロールプレイ
3. グループ討議
4. 模擬会議
5. ワークショップ形式
6. その他

具体的に：

回答：

- (3) 貴自治体における研修での演習は、どのような形でおこなわれていますか。あてはまる数字をひとつお選びください。

1. 対面のみ
2. オンラインのみ
3. ハイブリッド（対面とオンラインを同時に実施）
4. 研修によって形式を変えている

回答：

- (4) 貴自治体が発行している研修において、演習の内容はどのようにして決められていますか。
あてはまる数字をすべてお選びください。

1. 自治体の研修担当部署で決定している
2. 自治体の研修に関する検討委員会等で検討・決定している
3. 外部講師・有識者と協議して決定している
4. 発達支援センター等の専門機関が中心となって設計している
5. 障害児支援の制度・運営・支援の考え方を示した国の通知等を参考にしている
6. 過去の研修の振り返りや改善点を踏まえて決定している
7. 参加者のニーズ（アンケート等）を参考にしている
8. 毎年同じ内容で実施している
9. その他

具体的に：

(5) 貴自治体での研修では、演習のファシリテートはどのような方が担当していますか。
あてはまる数字をすべてお選びください。

1. 外部の専門家・講師（大学教員・研究者、研修講師等）	<input type="checkbox"/>
2. 地域の専門機関職員（発達支援センター、相談支援機関等）	<input type="checkbox"/>
3. 実務者（障害児支援事業所の職員・管理者等）	<input type="checkbox"/>
4. 自治体職員	<input type="checkbox"/>
5. 当事者や当事者団体	<input type="checkbox"/>
6. 当事者家族や親の会団体等	<input type="checkbox"/>
7. 関係事業者団体	<input type="checkbox"/>
8. その他 具体的に： <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>

(6) 貴自治体における研修において実施している演習について、工夫している点や、うまくいっていると感じている点を具体的にお書きください。
(演習の進め方、内容の設定、参加者とのかかわり方やファシリテーションの工夫等)

問 6 自治体における研修に関する振り返り等について

貴自治体が発している研修について、企画・運営・実施に関する振り返りや評価はどのようにおこなっていますか。
あてはまるものをすべてお選びください。

1. 研修終了後に、職員や関係者で振り返り会議を開催している	<input type="checkbox"/>
2. 研修内容や運営に関するアンケートや意見聴取を事業所や参加者から回収している	<input type="checkbox"/>
3. 研修の成果・達成度の評価（事前・事後アンケート、理解度テストなど）を実施している	<input type="checkbox"/>
4. 研修内容や運営方法の改善点を文書化し、次回研修の設計に反映している	<input type="checkbox"/>
5. 外部講師や関係団体からのフィードバックを受けて振り返りを行っている	<input type="checkbox"/>
6. 研修計画やマニュアル、記録様式等の見直しを行っている	<input type="checkbox"/>
7. 特に体系的な振り返りや評価は行っていない	<input type="checkbox"/>
8. その他 具体的に： <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>

集計項目は以上です。業務ご多忙の中、ご協力いただき大変ありがとうございました。
「kodomo-wt@jri.or.jp」宛に本調査票をお送りくださいますようお願い申し上げます。

2. アンケート調査結果

事業所向け調査

問 1. 法人概要・事業所概要

(1) 事業所が属している法人について

①法人類型（単一選択）

	N=4277	%
株式会社	1816	42.5
社会福祉法人	860	20.1
NPO法人	462	10.8
一般社団法人	266	6.2
医療法人	45	1.1
その他	828	19.4

【「その他」の回答例】

- ・ 合同会社 ・ 有限会社 ・ 官公庁 ・ 学校法人 ・ 公益財団法人
- ・ 独立行政法人 ・ 労働者協同組合 ・ 宗教法人 など

②法人で実施している障害児支援以外の事業（複数選択）

	N=4277	%
障害児支援以外の事業はおこなっていない	1570	36.7
障害者支援事業（生活介護、就労継続支援、就労移行支援、グループホーム等）	1533	35.8
相談支援事業（特定相談支援等）	1368	32.0
高齢者福祉・介護事業（訪問介護、通所介護、特養・老健等の施設運営、地域包括等）	743	17.4
保育・幼児教育事業（認可保育所、認定こども園等）	500	11.7
医療関連事業（病院・診療所、訪問看護、医療的ケア関連等）	382	8.9
就労支援・生活困窮者支援事業（自立相談支援、就労準備支援等）	262	6.1
子ども・子育て支援事業（子育て短期支援、児童館、家庭支援センター等）	260	6.1
その他	488	11.4

【「その他」の回答例】

- ・ 不動産 ・ 建築業 ・ 学習塾 ・ 学童 ・ 飲食業 ・ 人材派遣 など

③法人名（記述）

回答内容匿名化のため省略

④法人全体での運営事業所数

	N=4277	%
1か所	991	23.2%
2か所	651	15.2%
3か所	504	11.8%
4か所	385	9.0%
5か所	273	6.4%
6～9か所	615	14.4%
10～19か所	453	10.6%
20～29か所	152	3.6%
30～49か所	85	2.0%
50～99か所	66	1.5%
100か所以上	102	2.4%

⑤法人内で障害児支援を行う事業所数

	N=4277	%
1か所	1717	40.1%
2か所	979	22.9%
3か所	553	12.9%
4か所	257	6.0%
5か所	179	4.2%
6～9か所	323	7.6%
10～19か所	142	3.3%
20～29か所	49	1.1%
30～49か所	8	0.2%
50～99か所	19	0.4%
100か所以上	51	1.2%

⑥法人職員数（非正規を含む）

	N=4277	%
10人未満	721	16.9%
10～19人	841	19.7%
20～29人	483	11.3%
30～39人	339	7.9%
40～49人	243	5.7%
50～59人	222	5.2%
60～99人	352	8.2%
100～199人	382	8.9%
200～299人	186	4.3%
300～499人	169	4.0%
500～999人	160	3.7%
1000人以上	179	4.2%

(2) 事業所の概要

①事業所名

回答内容匿名化のため省略

②事業所所在地

	N=4277	%
政令指定都市	970	22.7
中核市	769	18.0
一般市	2122	49.6
町村	416	9.7

③事業所で実施している事業（多機能型の場合は複数選択）

	N=4277	%
放課後等デイサービス	3220	75.3
児童発達支援	2434	56.9
保育所等訪問	666	15.6
障害児相談支援	645	15.1
福祉型障害児入所支援	78	1.8
居宅訪問型児童発達支援	63	1.5
医療型障害児入所支援	40	0.9
医療型児童発達支援	33	0.8

④事業所定員

	N=3912	%
10人以下	3184	81.4%
11～20人	371	9.5%
21～50人	262	6.7%
51人以上	95	2.4%

⑤受け入れ可能な障害種別（複数選択）

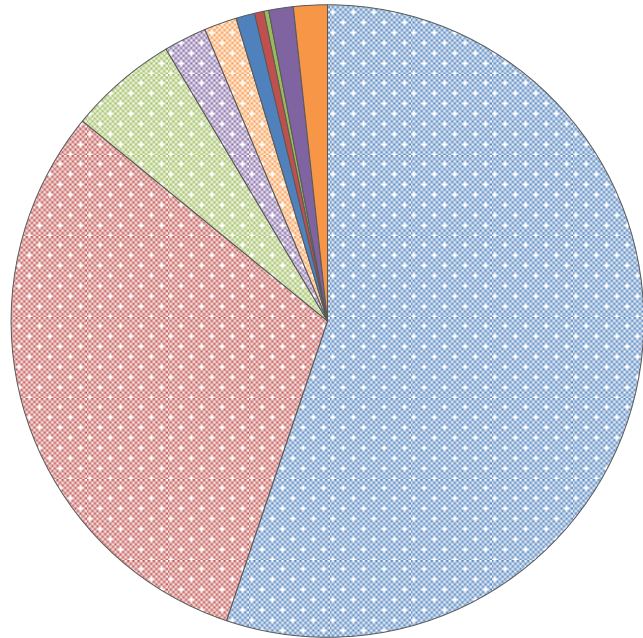
	N=3912	%
発達障害	3639	93.0
知的障害	3559	91.0
精神障害（発達障害を除く）	1625	41.5
言語障害	1503	38.4
肢体不自由	1404	35.9
聴覚障害	1149	29.4
視覚障害	917	23.4
重症心身障害	744	19.0
難病等その他の疾病・障害	739	18.9
その他	154	3.9

【「その他」の回答例】

- ・医療的ケア児
- ・不登校児
- ・特に定めていない
- ・ダウン症
- ・発達遅滞
- ・学習障害
- など

⑥利用者の主たる障害割合（平均値）

- 発達障害（55.2%）
- 知的障害（30.7%）
- 重症心身障害（5.6%）
- 肢体不自由（2.2%）
- 精神障害（発達障害を除く）（1.7%）
- 言語障害（1.0%）
- 聴覚障害（0.5%）
- 視覚障害（0.2%）
- 難病等その他の疾病・障害（1.3%）
- その他（1.7%）



⑦主として重症心身障害児型指定の有無

	N=3912	%
指定あり	277	7.1
指定なし	3635	92.9

⑧事業所に対応可能な医療行為（複数選択）

	N=3912	%
経管栄養（胃ろう・経鼻）	519	13.3
吸引（口・鼻・気管カニューレ）	519	13.3
導尿・ストーマなど排泄の医療的ケア	418	10.7
気管切開・人工呼吸器の管理	388	9.9
在宅酸素の管理	338	8.6
その他の医療的ケア	132	3.4
医療的ケアには対応していない	3283	83.9

【「その他」の回答例】

- ・インスリン注射
- ・座薬挿入
- ・浣腸
- ・吸入
- ・点滴管理
- など

⑨平均利用者数

	N=3912	%
10人未満	2076	53.1%
10人以上20人未満	1510	38.6%
20人以上50人未満	242	6.2%
50人以上	84	2.1%

(3) 事業所の職員数

①事業所職員数（事業種別に整理）

	常勤職員数		非常勤職員数	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
放課後等デイサービス	5.708	6.420	4.223	4.485
児童発達支援	6.785	9.116	4.711	5.764
保育所等訪問	9.234	10.315	5.717	6.844
障害児相談支援	7.671	11.643	6.208	51.965
福祉型障害児入所支援	20.500	13.806	5.808	7.796
居宅訪問型児童発達支援	11.302	10.960	10.937	13.876
医療型障害児入所支援	89.460	61.466	24.500	28.489
医療型児童発達支援	25.333	35.221	8.727	11.408

②保有資格別職員数（重複計上可）

(事業所)	児童発達支援 管理責任者		相談支援 専門員		児童指導員 任用資格		保育士	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤
いない	364	4012	3464	4046	1208	2077	1077	2394
1人	2951	231	444	165	940	811	1196	937
2～5人	919	32	323	62	1902	1233	1755	848
6～10人	35	2	39	2	177	137	168	74
11人以上	8	0	6	1	50	18	81	21

(事業所)	社会福祉士		精神保健 福祉士		介護福祉士		理学療法士 (PT)	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤
いない	3242	3993	3879	4174	2857	3866	3833	3976
1人	709	259	322	96	886	309	331	245
2～5人	303	25	73	7	481	93	97	51
6～10人	23	0	2	0	33	6	12	3
11人以上	0	0	1	0	20	3	3	0

(事業所)	作業療法士 (OT)		言語聴覚士 (ST)		看護師 准看護師		公認心理士 臨床心理士	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤
いない	3746	3986	3914	3988	3686	3703	3821	3980
1人	402	226	268	231	367	275	344	231
2～5人	116	63	89	56	181	257	103	65
6～10人	12	2	6	2	10	31	9	1
11人以上	1	0	0	0	33	11	0	0

③経験年数別職員数

(事業所)	入職後 半年未満		半年以上 1年未満		1年以上 3年未満	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤
いない	3271	3201	2676	3101	1679	2401
1人	697	689	969	704	1105	833
2～5人	293	375	587	442	1350	926
6～10人	13	11	38	26	114	100
11人以上	3	1	6	4	29	17

(事業所)	3年以上 5年未満		5年以上 10年未満		10年以上	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤
いない	2157	2904	1876	2884	2707	3486
1人	980	707	918	624	622	375
2～5人	1057	613	1321	674	760	340
6～10人	54	40	116	78	119	51
11人以上	29	11	46	17	67	24

(4) 事業所や法人で研修 1 回あたりの確保可能時間 (単一選択)

	N=4277	%
30分未満	179	4.2
30分以上1時間未満	1744	40.8
1時間以上2時間未満	1920	44.9
2時間以上3時間未満	269	6.3
3時間以上	116	2.7
わからない	49	1.1

問 2. 事業所及び法人でおこなう研修の状況について

(1) 事業所独自の研修

	N=4277	%
実施している	3314	77.5
実施していない	612	14.3
法人には貴事業所しかない	351	8.2

(2) 事業所や法人の研修計画や人材育成計画 (複数選択)

	N=4277	%
法人としての研修実施計画が定められている	2625	61.4
事業所独自に定めた研修実施計画がある	1967	46.0
法人としての人材育成計画が定められている	1661	38.8
各事業所で研修を計画すべきであることが、法人として示されている	1587	37.1
法人としての計画策定に、自事業所の担当者も参加している	1349	31.5
各事業所での研修内容等が、法人として定められている	1252	29.3
事業所独自に定めた人材育成計画がある	871	20.4
事業所では計画の策定状況を把握していない	128	3.0
あてはまるものはない	221	5.2

(3) 研修企画、運営、実施におけるマニュアルや手引きの利用状況 (複数選択)

	N=4277	%
法人が作成したマニュアルや手引き等を利用している	2179	50.9
事業所で作成したマニュアルや手引き等を活用している	2087	48.8
外部で作成されたマニュアルや手引き等を利用している	1423	33.3
特にマニュアルや手引き等は利用していない	696	16.3
事業所では把握していない	89	2.1

(4) 事業所や法人における各種研修の受講対象と平均参加人数

●受講対象

N=4277, 度数/%	全職員 (非正規 を含む)	すべての正 規職員	一部の職 員(非正 規を含む)	一部の正 規職員	この研修を 実施してい ない	事業所で は対象者を 把握してい ない
新人職員研修	2364 55.3	697 16.3	416 9.7	290 6.8	411 9.6	99 2.3
安全管理・事故防止研修	3121 73.0	539 12.6	226 5.3	217 5.1	128 3.0	46 1.1
支援に関する研修	3219 75.3	533 12.5	311 7.3	102 2.4	72 1.7	40 0.9
マナー・接遇研修	1720 40.2	506 11.8	351 8.2	269 6.3	1240 29.0	191 4.5
職階別研修	731 17.1	648 15.2	419 9.8	790 18.5	1452 33.9	237 5.5
リーダー研修	374 8.7	422 9.9	513 12.0	1234 28.9	1484 34.7	250 5.8
他法人・他事業所への見学	909 21.3	381 8.9	842 19.7	915 21.4	1015 23.7	215 5.0

●平均受講人数

	新人職員 研修 N=3777	安全管理 事故防止 研修 N=3939	支援に関 する研修 N=3976	マナー・ 接遇 研修 N=3547	階層別 研修 N=3458	リーダー 研修 N=3472	他法人・ 他事業所 への見学 N=3668
いない	576	139	70	1082	1214	1253	931
1人	1030	317	188	312	509	841	446
2～5人	1403	1119	1165	881	1112	1031	1648
6～10人	530	1437	1572	749	375	202	484
10人以上	238	927	981	523	248	145	159

(5) 他法人・他事業所を見学する場合の見学先の探索方法（複数選択）

	N=4277	%
事業所や法人で独自に探している	1535	35.9
すでに関係していた機関等からの紹介	1463	34.2
自立支援協議会等の会議体で知り合った法人・事業所を見学する	1279	29.9
法人内の他事業所や法人本部からの紹介	749	17.5
自治体からの紹介	264	6.2
事業所では見学先の探し方を把握していない	129	3.0
他法人・他事業所への見学は行っていない	1094	25.6

(6) 事業所や法人で研修を実施する際の、事前の取組に関する方針（単一選択）

	N=4277	%
法人全体で研修前の取組等の内容や実施方法が定められている	1256	29.4
法人全体で研修前の取組等の大まかな内容は定められているが、実施方法等は各事業所にゆだねられている	944	22.1
法人では研修前の取組等を実施することのみ定められており、内容等は各事業所にゆだねられている	484	11.3
法人から研修前の取組等を実施することが推奨されている	167	3.9
研修前の取組等について、法人としての定めは特はない	1275	29.8
事業所では研修前の取組等の方針について把握していない	151	3.5

(7) 事業所や法人での研修前の取組等（複数選択）

	N=4277	%
研修テーマに関して、自事業所の状況を振り返るための取組	1907	44.6
研修テーマに関する基礎知識や制度等を事前に確認する等の取組	1837	43.0
研修の目的や目標、受講後の目指すべき姿等について確認する取組	1809	42.3
研修前の取組は実施していない	1167	27.3
事業所では把握していない	153	3.6
その他	34	0.8

【「その他」の回答例】

- ・ 内容の希望調査
- ・ 研修内容についてあらかじめ確認し、意見を考えておく取り組み など

(8) 事業所や法人で研修を実施する際の工夫（複数選択）

	N=4277	%
職員のニーズや課題を踏まえて研修内容を決めている	3476	81.3
Web上に公開されているコンテンツ（動画・教材など）を活用している	2369	55.4
外部講師や専門家を招いて研修を行っている	1723	40.3
関係機関や他事業所と合同で研修を実施している	1257	29.4
各職員が自分のペースで受講できる独自のオンデマンド型の研修を行っている	1037	24.2
短時間に分けて研修を行っている（例：15～30分×複数回）	964	22.5
当事者や家族の意見・経験を取り入れて研修を実施している	809	18.9
研修を実施するうえでの工夫は何もしていない	61	1.4
事業所では把握していない	56	1.3
その他	142	3.3

【「その他」の回答例】

- ・研修担当を決めて講師も振り返り学びの場としている。
- ・職員の強みを活かしたテーマの研修を取り入れ、その講師役を職位にかかわらず担うことで職員のスキルアップにつなげている。
- ・できるだけ集合型の研修に参加し、他事業所職員との意見交換を行えるようにしている。また、研修前に受講目的などの説明を丁寧にできるように取り組みたい。
- ・事前に職員からの聞き取り調査を行い、職員が求める研修内容になるようにしている。
- ・基本対面での研修を実施している。また、保護者も研修に参加し支援者と保護者が共にチームとして子どもの支援をする環境づくりを行っている。安全管理、防災の研修についても、緊急時の法人・事業所の対応を共有するため、保護者が共に訓練に参加できるように内容を工夫している。 など

(9) 事業所や法人での研修における振り返りや理解促進のための取組方針（単一選択）

	N=4277	%
法人全体で振り返りや理解促進のための取組内容や方法が定められている	1286	30.1
法人全体で振り返りや理解促進のための取組の、大まかな内容は定められているが、実施方法などは各事業所にゆだねられている	923	21.6
法人では振り返りや理解促進のための取組を実施することのみ定められており、内容等は各事業所にゆだねられている	561	13.1
法人から振り返りや理解促進のための取組実施が推奨されている	401	9.4
振り返りや理解促進のための取組について、法人としての定めは特にない	1007	23.5
事業所では把握していない	99	2.3

(10) 研修内容を理解促進や日々の実践につなげていくために事業所や法人で行っている取組（複数選択）

	N=4277	%
研修後に職員間での意見交換や感想共有	3198	74.8
研修内容に関する振り返りシート・アンケート・研修報告書の記入	2416	56.5
日常のミーティングで研修内容を再確認	2035	47.6
研修内容を踏まえ、日々の事例等を用いて事例検討	1988	46.5
上司や先輩職員が業務の中で指導・助言を行う（OJTの実施）	1678	39.2
動画・資料の共有などによる、欠席者等への学習機会提供	1650	38.6
グループディスカッションやロールプレイによる理解深化	1472	34.4
研修内容のマニュアルや記録様式への反映	1058	24.7
チェックリストや行動目標の設定などによる、実務への定着促進	619	14.5
研修後に上司やリーダーとの個別面談・フォローアップ	604	14.1
外部講師・専門家からのフィードバック	554	13.0
特に体系的な振り返りは行っていない	132	3.1
事業所では把握していない	31	0.7
その他	19	0.4

【「その他」の回答例】

- ・厚生労働省の研修資料をプリントアウトし、自己チェックできるようにしている。利用者さんにも使用できるチェックシートを準備している。
- ・毎日の会議が研修相当。理解促進や日々の実践につなげている。
- ・市の機関に相談している。 など

問3. 都道府県や外部団体等の実施する研修への参加状況について

(1) 外部研修に関する情報収集（複数選択）

	N=4277	%
自治体（児童発達支援センター、基幹相談支援センターを含む）から案内が来る	3117	72.9
事業所として独自に情報収集をしている	2085	48.7
自治体以外の外部研修実施団体から案内が来る	1920	44.9
法人から外部研修の情報が伝えられている	1898	44.4
地域の事業所同士で研修情報について共有している	646	15.1
職員個人に任せている	407	9.5
その他	29	0.7

【「その他」の回答例】

- ・圏域マネージャーや療育コーディネーターから情報収集
- ・保護者からの情報
- ・地域の自立支援協議会からの情報
- ・研修管理委員を置いて情報収集 など

(2) 外部研修への参加に関する取組（複数選択）

	N=4277	%
外部研修に参加するためにシフト調整などを柔軟に行っている	3605	84.3
外部研修の受講費を事業所や法人で助成している	2935	68.6
外部研修に職員が順番に参加できるように定めている	1248	29.2
外部研修への参加によって、人手不足にならないよう法人の助けを受けている	850	19.9
外部研修への参加がキャリアプラン等に定められている	690	16.1
外部研修への参加状況が人事評価等に反映されている	450	10.5
その他、外部研修へ参加しやすくするための取組	78	1.8
外部研修への参加を促すような取組は行っていない	146	3.4

【「その他」の回答例】

- ・ 学びたい研修について相談できる
- ・ 交通費や、手当の支給
- ・ 休日に個人で参加した研修も出勤扱い
- ・ 業務時間内での参加が認められている
- ・ 外部研修の希望があれば必ず参加してもらっている。人数、日にちなどの制限は行っていない。
- ・ 研修の案内を貼り出して誰でも参加希望が出せるようにしている。 など

(3) 事業所職員が参加している外部研修の内容（複数選択）

	N=4277	%
障害児支援の専門研修（発達・行動支援など）	3746	87.6
安全管理・虐待防止・リスクマネジメント	2877	67.3
地域連携・相談支援・障害理解などの研修	2421	56.6
医療的ケア児関連研修	870	20.3
この中に参加しているものはない	122	2.9
職員の外部研修への参加状況を把握していない	56	1.3

(4) 事業所職員の外部研修への参加状況

	N=4277	%
年間を通じて継続的に複数の職員が参加している	1594	37.3
必要に応じて1年に数回程度参加している	2182	51.0
法定研修などの限られた研修のみ参加している	309	7.2
ほとんど参加していない	159	3.7
職員の参加状況を把握していない	33	0.8

(5) 外部研修における事前の取組に対する事業所としての対応（複数選択）

	N=4277	%
事前の取組等がある場合は、職員に実施を周知・促している	2713	63.4
事前の取組等の内容を事業所内で共有・話し合っている	1127	26.4
外部研修の事前の取組等が特に設定されていない場合が多い	1063	24.9
決められた事前の取組等に加えて、事業所独自の取組等（自己点検・資料確認等）を設定している	397	9.3
外部研修における事前の取組の有無にかかわらず、独自に関連した取組を行っている	206	4.8
外部研修における事前の取組等には特に関与していない（職員に任せている）	621	14.5
その他	15	0.4

【「その他」の回答例】

- ・安全管理等・支援に関するものなど、研修の内容により異なる
- ・個人で受ける研修がほとんどであり、事業所の協力のもと、勤務や活動を調整して取り組んでいる。 など

(6) 外部研修受講後に事業所内で行う振り返りや理解促進の取組（複数選択）

	N=4277	%
研修後に参加した職員間での意見交換や感想共有	2663	62.3
研修内容に関する振り返りシートやアンケート・研修報告書の記入	2310	54.0
日常のミーティングで研修内容を再確認	1927	45.1
研修内容を踏まえ、日々の事例等を用いて事例検討	1128	26.4
研修動画・資料等の共有による、欠席者や他職員への学習機会提供	1119	26.2
上司や先輩職員が業務の中で指導・助言を行う（OJTの実施）	865	20.2
グループディスカッションやロールプレイなどを通じた理解深化	596	13.9
研修内容のマニュアルや記録様式への反映	542	12.7
研修内容についての上司やリーダーとの個別面談・フォローアップ	421	9.8
外部講師や主催団体からのフィードバックを事業所内で共有	389	9.1
チェックリストや行動目標の設定などによる、実務への定着促進	264	6.2
その他	57	1.3
特に体系的な振り返りや理解促進の取組は行っていない	126	2.9

【「その他」の回答例】

- ・伝達研修の実施
- ・研修資料等の供覧 など

(7) 事業所職員を外部研修に参加させるにあたっての課題（複数選択）

	N=4277	%
外部研修に参加するだけの職員の時間的余裕がない	2562	59.9
外部研修に職員を派遣するだけの人的余裕がない	2354	55.0
外部研修の参加費が高い	1237	28.9
求めている内容の研修が実施されていない	600	14.0
外部研修に関する情報が得られない	300	7.0
外部研修自体の必要性を感じない	52	1.2
その他	368	8.6

【「その他」の回答例】

- ・職員が行きたがらない
- ・開催地が近辺にない
- ・勤務時間外の研修の多くは参加が難しい職員が多い
- ・開催頻度が少ない
- ・外国籍の職員は言葉の壁がある など

(8) 外部研修に職員を参加させるための工夫（自由記述）

【回答例】

- ・シフト調整
- ・オンライン研修の活用
- ・職員本人の学びたい事柄を事前に聴き取り、意欲的に参加ができるようにしている。また、研修の後日には代休を取得できるようにシフトの調整を行い、ライフワークバランスに配慮している。
- ・本人の希望と法人として受けてもらいたい外部研修を擦り合わせ、モチベーションを維持できるよう働きかけている。
- ・全体会議の場だと、特に歴の少ない職員は参加の意向を伝えるににくいことも考慮して、LINEに流して個別に管理者に参加の意思を伝えられるようにしている。
- ・管理者からの推薦を通じて研修を受けることができるようにしている。法人本部が研修受講状況を把握し適時、受講を促している。
- ・参加者に偏りがないう、職員の勤務年数や所有資格、興味によって受講を決めている。
- ・職員への周知と、必要に応じて公費・業務としての研修参加を促し、業務として参加した場合には参加していない職員への伝達講習を実施している。
- ・自治体から来た研修は全職員にメールで共有している。 など

問 4. 事例検討会について

(1) 事業所における学びを主な目的とした事例検討（会）の実施/参加状況（複数選択）

	N=4277	%
実務上の困りごとや要検討事例が発生したときに実施している	2200	51.4
管理者・責任者等が必要を感じたときに実施している	1969	46.0
定期的開催/参加している（～か月に1回など）事例検討（会）がある	1921	44.9
職員からの要望があったときに実施している	1380	32.3
事業所や法人で研修を行うたびに実施/参加しているものがある	1067	24.9
人事異動や新規入職者の着任など、職員に変化があった際に実施している	601	14.1
他の事業所等外部から誘われたときに参加している	570	13.3
都道府県等外部での研修に参加したあとに、実施することになっている	348	8.1
その他	62	1.4
事例検討（会）の実施も参加もしていない	130	3.0

【「その他」の回答例】

- ・ 支援会議と事例検討を兼ねている
- ・ 日々必要性を感じており、朝礼時に実施。
- ・ 地域の会に参加している。
- ・ 職員が一人の相談支援事業所のため、分からない時は自分から事例検討をして欲しいと基幹に持っていく。 など

(2) 事業所で実施/参加している事例検討会の参加者（複数選択）

	N=4147	%
事業所のすべての職員（非正規職員を含む）	2362	57.0
事業所の全ての正規職員	1101	26.5
事業所の職員のうち、参加希望者	810	19.5
取り上げる事例に関係する職務を担当する職員	1041	25.1
関連する研修の受講者	372	9.0
同一法人の他事業所職員	372	9.0
他法人の事業所職員	220	5.3
外部講師や専門家	227	5.5
その他	71	1.7

【「その他」の回答例】

- ・ 相談支援専門員 ・ 当日出勤職員 ・ SV ・ 保護者
- ・ 希望者を優先するが、管理者として必要と思った者に参加を促している。
- ・ 基幹相談支援センターの相談員 ・ 経営者 など

(3) 事業所で実施/参加している事例検討会で扱うケース

	N=4147	%
貴事業所/法人でその時まさに直面しているケース	3366	81.2
貴事業所/法人で過去に経験したケース	2255	54.4
事例検討用に設定した架空のケース	728	17.6
外部の研修実施主体や外部講師などが用意したケース	684	16.5
他の事業所/法人が用意したケース	586	14.1
書籍やテキストに記載されているケース	328	7.9
事例検討（会）に参加しているだけで、ケースの詳細は知らない	36	0.9
その他	23	0.6

【「その他」の回答例】

- ・虐待防止に関して
- ・保護者からの困りごとに対して、検討会議をしている。
- ・ニュース等の内容
- ・職員が以前勤めていた事業所で体験したケース
- ・前日の支援内容
- ・ネグレクト・いじめ問題に関する事例検討 など

(4) 事業所で実施/参加している事例検討会を効果的に実施するための工夫と課題（自由記述）

【回答例（工夫）】

- ・事業所で実施する場合は、役割分担(司会、進行、記録)をし、提案者は事前準備(資料作成など)の時間を設けて取り組んでいる。事前準備を行うことで気づきがあり、支援の向上につながっているため。事例検討には専門の講師からアドバイスをいただける環境をつくっている。
- ・所在地の圏域内で、複数事業所を利用されているケースを取り上げ、自事業所だけでなく、他事業所の様子を詳細に確認することが出来ている。
- ・法人内の各事業所から代表者を決め、オンラインで実施している。事例児童のことを知らない職員に説明する必要があるため、より客観的に対象時の実態を掴み説明する力が身につく。また、事業所内の職員では気づけなかった視点での意見を出し合うことができる。場合によっては、実際の児童の様子を動画に撮って共有し、そこから読み取れることを出し合う形式をとっている。些細な行動から読み取る力をつけることができる。
- ・オンラインでの参加が多いため、複数の職員で参加し、職員間でディスカッションを行いながら参加している。
- ・効果的に運用できている法人に協力を依頼し、当法人での効果的な方法を検討している。
- ・自立支援協議会が主催となり、夜間開催をすることで、広く一般市民も入りやすくグループワークが盛り上がる。医療、福祉、介護、保育に捕らわれず広く社会通念上の見解を気軽に話せる場はとても効果的であると感じている。 など

【回答例（課題）】

- ・非常勤職員の参加が少ない。日程調整が難しい。情報共有がうまくできないときがある。
- ・国から事業所等で実施が求められている(しないと減算の対象)研修や事務処理が多く、やった方が良くことへの取り組む余白が少なくなっているやりにくさは感じる。
- ・その時直面している問題が発生した時にしか事例検討を行えていない。問題が起こる前に様々な事例検討に取り組み、職員の対処法を身につける必要がある。
- ・必要に応じて事業所内での検討会を開催しているが、外部意見を取り入れる機会がない。 など

問 5. 地域の事業所で行う合同研修について

(1) 地域の事業所同士が参加する合同研修等、地域での学び合いの機会への参加状況（単一選択）

	N=4277	%
機会があるときはだいたいいつも参加している	1518	35.5
都合が良いときは参加している	960	22.4
テーマなどに関心があればなるべく参加している	430	10.1
テーマなどに関心があり、都合が良いときは参加している	684	16.0
合同研修等、地域での学び合いには参加していない/機会がない	685	16.0

(2) 地域の事業所同士が参加する合同研修等、地域での学び合いの主催（共催を含む）（単一選択）

※地域での学び合いに参加している事業所のみ回答

	N=3592	%
いつも主催している	73	2.0
主催することが多い	194	5.4
主催したことはある	462	12.9
参加はしているが主催したことはない	2688	74.8
主催も参加もしたことがない	175	4.9

(3) 主催する合同研修等、地域の事業所同士での学び合いにおけるテーマ・内容（単一選択）

※主催経験のある事業所のみ回答（以下、(6)まで同様）

	N=729	%
障害児支援に関する内容のみを対象にしている	336	46.1
障害児支援を中心としつつ、他の子ども施策も含めている	340	46.6
子ども施策全般を対象としており、障害児支援はその一部として扱っている	53	7.3

(4) 地域の事業所同士での合同研修等、地域での学び合いへの参加を呼び掛けるための連絡手段（複数選択）

	N=729	%
個別メール	489	67.1
開催案内のチラシ	400	54.9
電話	253	34.7
別の機会（会議、イベント、研修等）で同席した際に呼びかけ	247	33.9
自立支援協議会を通じて呼びかけ	235	32.2
HP等での開催案内	144	19.8
SNSによる告知	136	18.7
先方を訪問して口頭での呼びかけ	106	14.5
訪問を受けた際に口頭で呼びかけ	92	12.6
その他	55	7.5

【「その他」の回答例】

- ・ FAX ・ 地域で開催している放デイ連絡会 ・ 学校迎いの時に声掛け
- ・ 市、県の担当課を通じてメーリングで周知してもらっている
- ・ 相談支援専門員連絡会があるので、その連絡会のメーリングリストで周知
- ・ 放課後デイの連絡協議会をつくり、市に認めてもらったため、定期開催、年間計画がある
- ・ 新聞記事掲載依頼 など

(5) 主催する合同研修等、地域の事業所同士での学び合いの会場（複数選択）

	N=729	%
自事業所・法人を会場としている	426	58.4
公的な場所を借りて実施している（無料）	337	46.2
公的な場所を借りて実施している（有料）	190	26.1
他事業所を会場としている	170	23.3
民間の会場を借りて実施している	55	7.5

(6) 主催する合同研修等、地域の事業所同士での学び合いにおける費用の負担（複数選択）

	N=729	%
費用はすべて自事業所が負担している	332	45.5
会場費の負担を参加/共催事業所に求めている	113	15.5
外部講師等の人件費の負担を参加/共催事業所に求めている	102	14.0
教材費の負担を参加/共催事業所に求めている	56	7.7
その他の費用の負担を参加/共催事業所に求めている	22	3.0
特に費用は発生していない	224	30.7

【「その他」の回答例】

- ・ 県からの委託事業として受けている ・ 会での年会費でまかなっている
- ・ 知的障害者福祉協会の協力で無料にしている
- ・ 助成金の活用やクラウドファンディング など

(7) 合同研修等、地域での学び合いの機会を効果的なものに行っている工夫と課題（自由記述）

【回答例（工夫）】

- ・ 自立支援協議会の部会に積極的に参加して機会を作れるようにしている。
- ・ 相談支援員とは常に連携を取っており、合同研修会や地域課題などの検討会がない中でも、情報収集をするようにはしている。また、可能であれば参加したいという意思を伝え続けている。
- ・ 主催側と参加事業所間で事前に研修の目的や期待される成果をすり合わせ、現場の課題に即したテーマを選定することで、参加者の関心や実践に直結した学びにつなげている。
- ・ 地域の事業所同士の学び合いは、ここまで事業所数が増えてくると、ある一面では地域の子どもを支える同志、ある一面では商売仇という側面もあるため、なかなか本音が言えなかったり、労力をかけにくい現状もあるため、想いを同じく、連携している法人と連携法人を組みその中で研修会などを企画している。
- ・ スタンスが近いところと一緒にやっている。
- ・ 地域の事業所との交流や合同の保護者会を開催するなど連携を取っている。研修についても今後、合同でできるように連携していきたい。 など

【回答例（課題）】

- ・ 他事業所との連絡が取りにくい。共通してできることが見つけにくい。
- ・ 事業所同士の研修において、管理者向けのものが多いと感じる。現場職員を参加させたが管理者ばかりだったという意見もあり、研修を行う際に誰をターゲットにして行っているのかと検討すべき。実際、現場職員に研修の場を与えたい。
- ・ 利用者獲得に向けて他事業所との差別化を行っているため話せることと話せないことが多々ある。利用者のプラスになることには喜んで情報提供を行うが、利用者を奪われることにつながるような内容は口外できない。協力を求められるができるものとできないものがあり、サービスの競争と合同の研修には矛盾を感じる。合同で実施する場合にはテーマや内容や方向性を示したうえで呼びかけてほしい。
- ・ ただの情報交換になってしまったり、報告になってしまいがちで、意見を積極的に交換する会にならないのが課題だと思っている。
- ・ サービス担当者会議を頻繁にしてほしいです。そうするともっと意見交換ができます。園や学校も交えてしっかり話し合いたい など

問 6. 職員のメンタルケアについて

(1) 職員のセルフケア推進に関する事業所での取組（複数選択）

	N=4277	%
ストレスチェックやセルフチェックリストを活用している	2091	48.9
特にセルフチェックに関する取組は実施していない	1241	29.0
メンタルヘルスやストレス対処に関する研修や勉強会を実施している	1231	28.8
セルフケアに関する資料や情報（パンフレットなど）を提供している	945	22.1
外部のメンタルヘルスに関する専門機関と契約している	188	4.4
その他	239	5.6

【「その他」の回答例】

- ・健康支援手当を支給している
- ・同業者同士での語らいの場
- ・常日頃から職員間でコミュニケーションを図り、セルフケアを行っている。
- ・マッサージチェア等を導入、面談 など

(2) セルフケアの推進に関して工夫している点や事柄（自由記述）

【回答例】

- ・年に数回セルフケアを考える研修などを設けてセルフチェックリストを活用している。
- ・セルフチェックやアンガーマネジメントの研修を実施している。
- ・気になる様子などあれば個人的に声をかけるようにしている。また、話しやすそうな職員に聞いてもらうようにしている。
- ・休暇を取りやすい環境に心がけている。
- ・交代でなるべくお休みをとるようにしている。お弁当をみんな一緒に食べてたくさん会話するようにしている。
- ・時間があるときに管理者または発覚管がスタッフとコミュニケーションをとり、いろいろなお話をしてもらうよう話しやすい環境づくりをしている。 など

(3) 事業所におけるラインケアに関する取組（複数選択）

	N=4277	%
職員が相談しやすい職場環境づくりの推進	3235	75.6
管理者等による定期的な職員の健康・勤務状況の把握（面談・振り返り等）	2484	58.1
管理者等が不調者対応に関する相談・報告を行える体制確保（専門職の配置や外部相談窓口の設置等）	1035	24.2
管理者やリーダー向けのメンタルヘルスや部下対応に関する研修	791	18.5
外部の相談窓口や支援機関に関する情報の周知	534	12.5
その他	33	0.8
特に実施していない	323	7.6

【「その他」の回答例】

- ・表情や態度などから個々に話しかけ、体調等様子を聞きとっている
- ・ | on | を行っている ・看護師による相談 など

(4) ラインケアに関して工夫している点や事柄（自由記述）

【回答例】

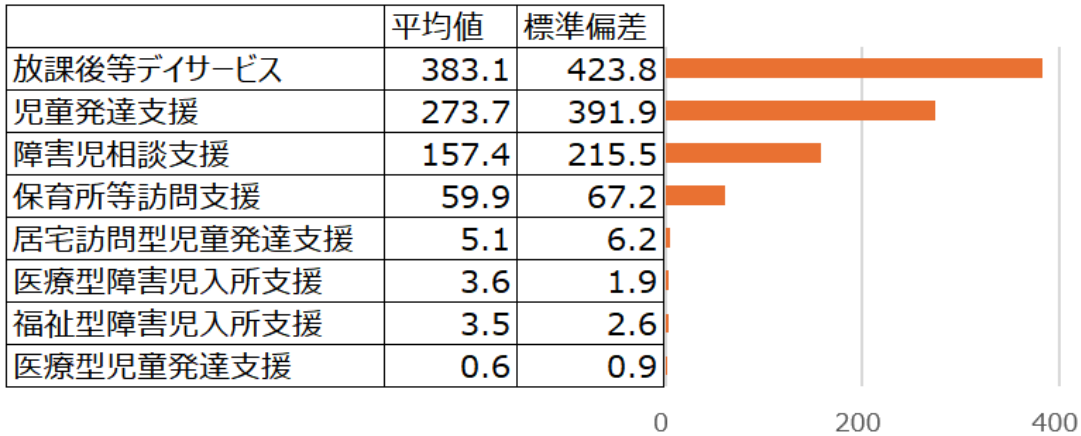
- ・人事考課シート及び身上申告書は、毎年全職員を対象として実施しており、自身の業務の振り返りと評価をするとともに、自身の体調・モチベーション・満足度・人間関係等をチェックしたものを管理者、最終的には理事長まで回議している。
- ・新規職員は OJT 担当職員を配置することで相談しやすい体制をつくっている。
- ・定期的に職員に対しての面談や社労士による面談を行い、職員のガス抜きや日頃思っている事を把握し、解決に向けて話し合っている。
- ・担当数、訪問件数を本人に伝え、困難ケースは週ミーティングで共有して一人で抱えないようにする。
- ・事業所外の管理職とも面談できる場を設けている。 など

都道府県/指定都市向け調査

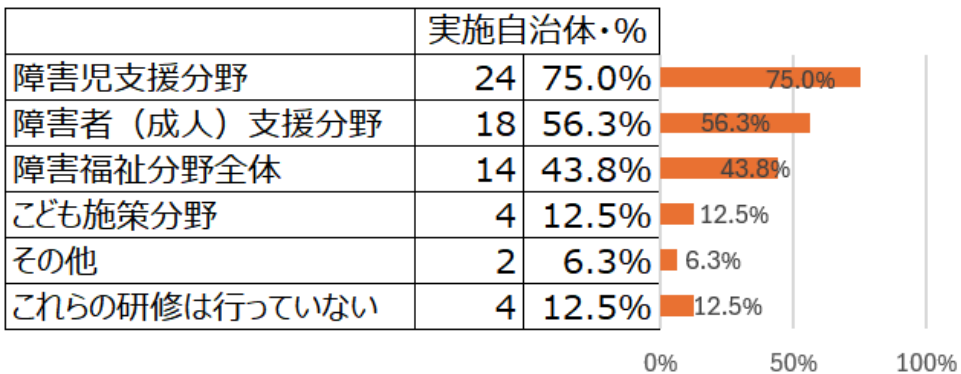
問1 自治体概要

- (1) 自治体名、担当部署名
回答内容匿名化のため省略

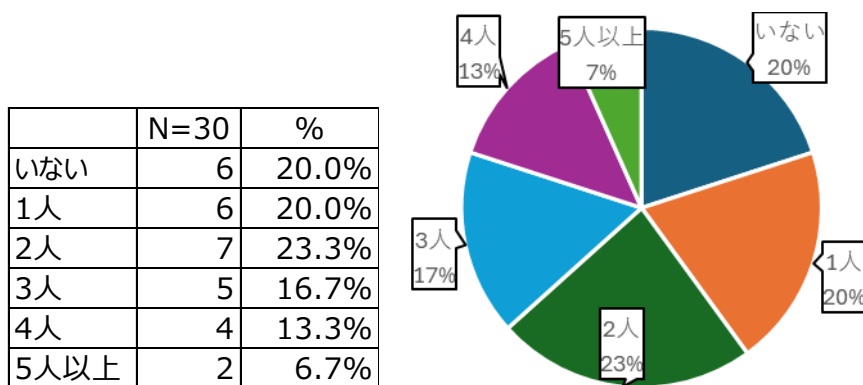
- (2) 管内に存在する障害児支援を行う事業所数



- (3) 担当部署で実施している研修内容（複数選択）

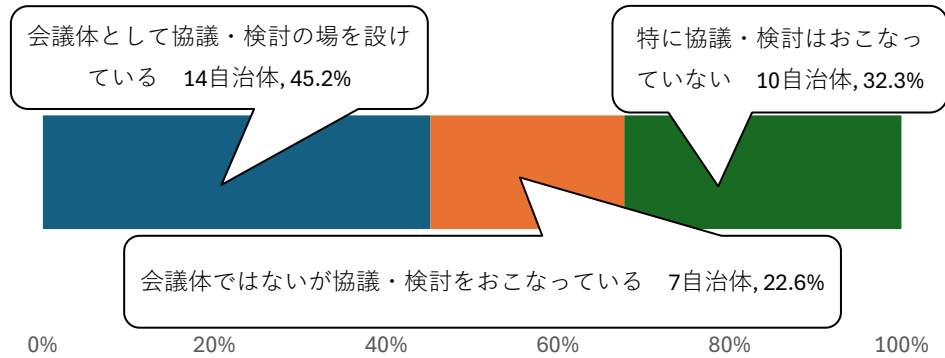


- (4) 障害児支援に関する研修に関与している職員数



問2 自治体としての障害児支援に関する研修の概要

(1) 障害児支援を行う事業所の、人材育成に関する方針等についての、自治体における協議・検討状況。(単一選択)



(2) 自治体における各種研修の実施形態(それぞれ単一選択)

	直営	委託	一部委託	指定	実施していない
サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者研修 N=27	1 (3.7%)	12 (44.4%)	1 (3.7%)	8 (29.6%)	5 (18.5%)
相談支援従事者研修 N=26	3 (11.5%)	10 (38.5%)	3 (11.5%)	4 (15.4%)	6 (23.1%)
専門コース別研修 (障害児支援) N=27	2 (7.4%)	11 (40.7%)	1 (3.7%)	3 (11.1%)	10 (37.0%)
専門コース別研修 (意思決定支援) N=25	2 (8.0%)	10 (40.0%)	2 (8.0%)	2 (8.0%)	9 (36.0%)
独自の障害児支援に関する研修 N=23	7 (30.4%)	4 (17.4%)	2 (8.7%)	0 (0%)	10 (43.5%)
独自の障害福祉に関する研修 N=22	4 (18.2%)	3 (13.6%)	0 (0%)	0 (0%)	15 (68.2%)
独自の虐待防止等に関する研修 N=24	4 (16.7%)	6 (25.0%)	1 (4.2%)	0 (0%)	13 (54.2%)

【その他】の研修の具体例

- ・強度行動障がい支援者養成研修, 高次脳機能障がい支援者養成研修を直営で実施

問3 自治体研修に関する検討委員会

(1) 法定研修以外の研修に関する検討委員会の開催状況（単一選択）

	N=30	%
定期的で開催	1	3.3%
不定期で開催	3	10.0%
会議体ではなく、庁内の 担当課・者レベルで検討	5	16.7%
検討のための場は設けていない	21	70.0%

(2) 検討委員会等の構成メンバー（複数選択）

	N=9
都道府県の障害児支援担当課職員	6
教育委員会関係者	1
管内市町村職員	3
障害児支援従事者	3
障害児支援以外の福祉従事者	1
医療機関の職員	0
当事者・家族会関係者	0
大学・研究機関等の有識者	0
委託先又は指定先となる研修事業者	6
その他	1

【その他】の具体例：障がい者基幹相談支援センター

(3) 検討委員会等の開催頻度（単一選択）

	N=9
年に1回程度	3
半年に1回（年に2回）程度	1
4か月に1回（年に3回）程度	1
3か月に1回（年に4回）程度	0
2か月に1回程度（年に6回）程度	0
1か月に1回以上	0
不定期（必要な時）	4

(3) 自治体における研修での講師候補者向け研修の実施形式（複数選択）

	N=27
講師候補者全員に対して研修を実施している	1
新たな講師候補者に対して研修を実施している（=未受講者のみ）	2
講師候補者を対象とした、マニュアル等を作成している	1
講師候補者に対する説明会を実施している	1
その他	2
講師候補者に対する研修等は実施していない	24
研修において講師を活用していない	1

【その他】の具体例：

- ・初年度はサブ講師として、ベテラン講師と組んでグループのファシリテーターを担当いただいている。

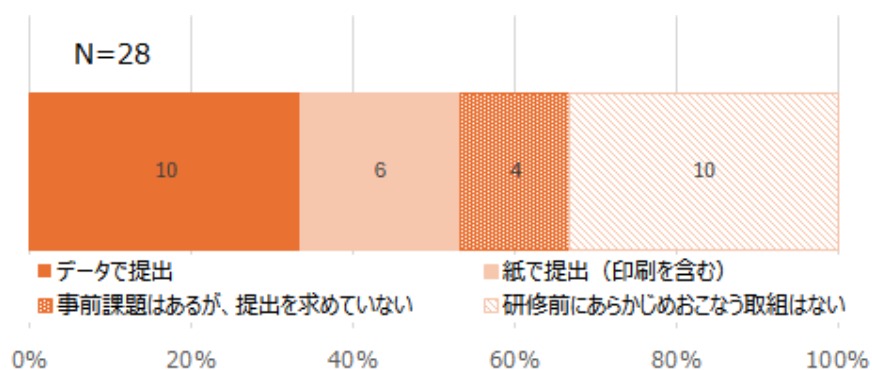
(4) 研修企画に際して法人・事業所や当事者の要望や意見を把握する仕組み（単一選択）

	N=30	把握の仕組みあり	%
法人・事業所の要望や意見	12	40.0%	
当事者の要望や意見	3	10.0%	

(5) 研修の実施及び研修内容の周知方法（複数選択）

	N=29	%
管内の法人・事業所に対して直接周知	21	72.4%
自治体HPへの掲載	20	69.0%
市区町村に周知を依頼	15	51.7%
研修実施を委託している団体・機関への周知依頼	12	41.4%
チラシ・パンフレット等の作成と配布	8	27.6%
研修に関する周知は特に行っていない	4	13.8%

(6) 自治体で実施する研修における事前の取組の提出方法（単一選択）



(7) 自治体で実施する研修における、理解度や定着度の確認、振り返りの取組（複数選択）

	N=29	%
研修終了時の参加者アンケート	24	82.8%
振り返りシート・レポートの提出	9	31.0%
演習中・演習後の発言内容や議論の深まりの確認	9	31.0%
研修後の行動変化・取組状況の把握（自己申告等）	2	6.9%
上司・所属先からのフィードバックの収集	0	0%
特に行っていない	4	13.8%
その他	2	6.9%

【その他】の具体例：

- ・コンサルテーションという形で年間を通じて訪問等により変化を確認（地域発達支援事業所等サポート事業） など

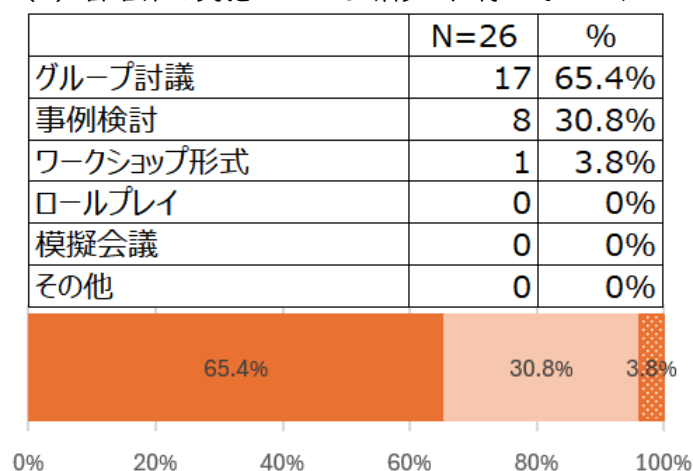
問 5 自治体で実施している研修における演習

※問 5 では、それぞれの設問において最も自治体として力を入れているものについて回答を求めている。

(1) 自治体で実施している研修における演習（グループワーク等）実施状況（単一選択）

	N=31	%
おこなっている	26	83.9%
おこなっていない	5	16.1%

(2) 自治体で実施している研修で、特に力を入れている研修（単一選択）



(3) 演習の形式（単一選択）

	N=26	%
対面のみ	12	46.2%
オンラインのみ	1	3.8%
ハイブリッド	0	0.0%
研修によって形式を変えている	13	50.0%

(4) 演習内容の決め方（複数選択）

	N=26	%
外部講師・有識者と協議して決定している	14	53.8%
過去の研修の振り返りや改善点を踏まえて決定している	14	53.8%
参加者のニーズ（アンケート等）を参考にしている	11	42.3%
自治体の研修担当部署で決定している	8	30.8%
自治体の研修に関する検討委員会等で検討・決定している	7	26.9%
障害児支援の制度・運営・支援の考え方を示した国の通知等を参考にしている	7	26.9%
発達支援センター等の専門機関が中心となって設計している	4	15.4%
毎年同じ内容で実施している	4	15.4%
その他	3	11.5%

【その他】の具体例：

- ・国の指導観察養成研修での内容を反映し、委託先のコアメンバーを中心に検討を行っている
- ・国の標準カリキュラムを基に決定している
- ・委託事業者が決定している（療育支援事業）

(5) 演習におけるファシリテート担当者（複数選択）

	N=26	%
実務者 （障害児支援事業所の職員・管理者等）	18	69.2%
地域の専門機関職員 （発達支援センター、相談支援機関等）	16	61.5%
外部の専門家・講師 （大学教員・研究者、研修講師等）	14	53.8%
自治体職員	5	19.2%
関係事業者団体	3	11.5%
当事者家族や親の会団体等	1	3.8%
当事者や当事者団体	0	0%
その他	0	0%

(6) 自治体研修における演習で、工夫している点や上手くいっていると感じている点（自由記述）

- ・演習講師と地域実習を行う者を可能な限り同一とし、研修当日の演習と、地域での実習や課題等の内容の連動性を高めることで研修効果を高める工夫をしている。
- ・各グループの演習状況を確認、休憩時にファシリテーターと打合せを実施するなどし、進捗状況を確認。演習の狙いへ到達できるよう、適宜効果的なアプローチを行う（講師から説明を入れる、ロールプレイを取り入れる等）。
- ・ファシリテーターは、経験や圏域などを考慮することで、ファシリテーター自身に関わりやすいよう配置している。
- ・1年目に基礎講座を受講した受講生のみが受講できる応用講座では、1年間をかけて各職場での実践をレポートにまとめてもらう。研修終盤のグループワークでは、障害児支援に携わる様々な機関に所属している受講生が1つのグループとなり、交流しながら課題を検討しあうことで、より幅広い視点と学びを深めていると感じられる。
- ・前年度のアンケートを参照し、参加者のニーズに応えられるよう研修内容を検討している。
- ・演習前に講師・ファシリテーターと事前打ち合わせを行い、受講生とのかかわりで工夫している点等をベテランのファシリテーターから共有いただいている。（サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者研修）（相談支援従事者研修）
- ・演習内容の理解が難しい受講生には、ファシリテーターが早めに介入するようにしている。（サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者研修）（相談支援従事者研修）
- ・グループワークで参加者同士の意見交換を実施している。
- ・当市の研修は、自立支援協議会や基幹相談支援センター、発達障害者支援センターが検討を重ねながら実施している。研修のみの検討を行っている場として、設置している会議体ではないが、地域の課題や現状に沿った内容で研修を実施している。
- ・各グループでの演習が円滑に進むよう、事前にファシリテーター向けの研修を行っている点。
- ・事業所間の横のつながりが作れるよう、可能な限り所在地の近い事業所どうしのグループをつくり、グループワークを実施。
- ・集合研修にすると負担が大きいため、オンラインでの演習を行っている。グーグルドライブを活用して、グループ全員が1つの演習シートを作成していけるよう工夫している。オンライン研修の経験が蓄積されてきており、特段不都合は発生していない。

問6 自治体における研修に関する振り返り等

自治体で実施している研修の企画・運営・実施に関する振り返りや評価の方法（複数選択）

	N=30	%
研修内容や運営に関するアンケートや意見聴取を事業所や参加者から回収している	25	83.3%
研修終了後に、職員や関係者で振り返り会議を開催している	20	66.7%
研修の成果・達成度の評価（事前・事後アンケート、理解度テストなど）を実施している	7	23.3%
研修内容や運営方法の改善点を文書化し、次回研修の設計に反映している	7	23.3%
外部講師や関係団体からのフィードバックを受けて振り返りを行っている	2	6.7%
研修計画やマニュアル、記録様式等の見直しを行っている	2	6.7%
特に体系的な振り返りや評価は行っていない	3	10.0%
その他	3	10.0%

【その他】の具体例：

- ・ 自立支援協議会の場を用いて各市町村と実施結果や研修実施における課題等の共有を行っている。

障害児支援における研修の効果的な実施等に係る調査研究
仮) 障害児支援のための研修の手引き

(案)

令和 年 月

研修ガイドブック（別冊）について

本手引きとは別に、主に障害児支援基礎・実践研修（Ⅰ）（Ⅱ）の具体的な進め方をまとめた「研修ガイドブック」（別冊）を用意しました。

本手引きは、研修の全体像から具体的な取組のポイントや留意点まで、できる限り詳細な内容を示した辞書のようなものです。一方、研修ガイドブックは、事業所において、基礎・実践研修を実施するための具体的な進め方やポイントなどを、できる限りわかりやすく解説したものです。

基礎・実践研修を実施する際には、基本的には研修ガイドブックを活用していただきながら、各詳細については本手引きを確認するという使い方が想定されます。

※本手引きは、令和7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研修の効果的な実施等に係る調査研究」で原案を作成したものです。

手引きの読み方ガイド

【想定される読み手】

- 本研修の受講対象として想定される以下の事業に従事する支援者のみなさま
 - ・ 児童発達支援、放課後等デイサービス、保育所等訪問支援、居宅訪問型児童発達支援、障害児入所施設、障害児相談支援
- 本研修の実施主体として想定される事業者、および都道府県・指定都市において研修の実施を主に担う担当職員のみなさま

【手引きのねらい】

本手引きは、研修の実施主体として想定されている障害児支援を提供する事業者や都道府県・指定都市が、研修を効果的かつ円滑に進めていくための取組のポイントや留意点等をまとめたものです。各事業所や都道府県等は、本手引きを参考に、事業所の状況や地域の実情に応じて、創意工夫を図りながら研修を実施するようにしてください。

【本手引きの構成・ポイント】

■ I. 障害児支援における人材育成（共通編）

☞ 本研修を受講するみなさま、研修を実施するみなさまに読んでいただきたいパートです。

全国で研修を進めるうえでの共通の考え方や基準を整理しています。

- ✓ 本研修を創設して実現したいこと
- ✓ 支援者が大切にしたい基本的な姿勢
- ✓ 研修体系の全体像

などを示しており、この研修で何をを目指すのかをまとめています。

■ II. 事業所向けパート

☞ 基礎・実践研修を効果的に進めるための方法等を示したパートです。受講する支援者だけでなく、管理者や児童発達支援管理責任者等、支援現場の全てのみなさまに読んでいただきたいパートです。

事業所が、日々の業務の中で研修を効果的に実施するための方法を整理しています。

- ✓ 講義動画を視聴する前後の取組
- ✓ OJT の工夫
- ✓ 事例検討・ロールプレイなどの具体的手法
- ✓ 地域交流の進め方
- ✓ 職員が学びやすい環境づくり

など、現場で役立つ実践ポイントをまとめています。

■ III. 都道府県・指定都市向けパート

☞ リーダー研修、コア人材研修を効果的に進めるための方法等を示したパートです。都道府県・指定都市が主体的に実施する研修を企画・運営する担当者のみなさまだけでなく、リーダー研修、コア人材研修を受講するみなさまにも読んでいただきたいパートです。

都道府県・指定都市が効果的に研修を企画・運営するためのガイドです。

- ✓ リーダー研修、コア人材研修の構成
- ✓ 対面演習の設計
- ✓ 合同開催の工夫
- ✓ 研修の検討委員会等の実施体制の構築

など、地域において研修体制を整備していく上でのポイントをまとめています。

■ 巻末資料（付録）

研修を効果的に進めるために活用できるツールをまとめています。

目次

I	障害児支援における人材育成（共通編）	1
1	障害児支援の研修体系を創設することで実現したいこと	1
2	障害のあるこどもとその家族とともに歩むための支援者の基本姿勢	2
3	障害児支援に従事する支援者における重要な共通要素	4
4	研修体系の構成要素	6
5	研修体系の全体像	8
6	各研修の受講で期待される人材像	9
7	本研修を実施する機関（実施主体）	10
II	事業者向けパート	11
1	障害児支援基礎・実践研修（I）（II）の概要	11
2	研修実施における基本的事項・留意点	12
	（1）障害児支援基礎・実践研修における学びの方法	12
	（2）研修実施における基本的事項・留意点	12
3	研修の効果的な実施手法	14
	（1）基本的な学びのサイクル	14
	（2）講義動画を視聴する前後の取組	16
	（3）研修の成果を日々の実践につなげるための取組	21
	（4）研修における地域交流の取組	27
	（5）地域交流の推進に向けた市町村への期待	30
	（6）受講者（支援者）が安心して研修に臨める環境づくり	31
	（7）各研修動画・テキストの解説・学びのポイント	33

Ⅲ 都道府県等向けパート	34
1 障害児支援リーダー研修・障害児支援コア人材研修の概要	34
2 研修実施における基本的事項・留意点.....	35
(1) 研修の実施主体として都道府県等に求められる役割	35
(2) 研修実施における基本的事項・留意点	35
3 研修の効果的な実施方法.....	37
(1) 講義後の対面研修の実施	37
(2) 演習（ロールプレイ）の方法	37
(3) 当事者の声を直接聞く機会の創出	39
(4) 研修の合同開催の工夫.....	40
(5) 研修の実施体制の構築.....	40
(6) 市町村に期待される役割	43
(7) 各研修テキストの解説・学びのポイント	43
巻末資料（付録） ① 研修科目一覧	45
巻末資料（付録） ② 標準カリキュラム（全体像）	48
巻末資料（付録） ③ 振り返りシートー基礎・実践（Ⅰ）	58
(Ⅰ)－2 歴史的変遷から学ぶ障害児支援の意義	59
(Ⅰ)－3 こども・障害のあるこどもの権利	64
(Ⅰ)－4 障害児支援に従事する支援者としての基本姿勢・倫理	69
(Ⅰ)－5 障害児支援における安全管理と確保	74
(Ⅰ)－6 障害児支援における虐待防止と基本的理解	79
(Ⅰ)－7 支援提供の基本的理解	84
巻末資料（付録） ④ 振り返りシートー基礎・実践（Ⅱ）	89

I 障害児支援における人材育成（共通編）

I 障害児支援の研修体系を創設することで実現したいこと

- ① 共通の理念や価値、知識と技術を学び合い、質の高い支援を全国どの地域でも提供することを実現するための土台を築く。

— 支援の質を全国で高めていくための共通基盤を築く —

障害児支援に必要な理念や基礎知識、技術を体系的に学ぶことで、支援者自身が確かな根拠をもって支援を行うことにつながり、どの地域・事業所でも質の高い支援を提供ができる土台が築かれます。

- ② 支援者自身の成長やキャリア形成につなげる。

— 自分の専門性を高め、キャリアの選択肢が広がる —

研修で得た知識や技術が、支援者自身の成長に直結します。体系的に学ぶことで「何ができていて、何を伸ばすべきか」が明確になるとともに、支援者自身の専門性も高まります。

- ③ 地域の支援者同士が互いに学び合い、事業所の垣根を超えて、協働関係の地域づくりを進め、包括的な支援体制の充実を図っていく。

— 地域の中に仲間が増え、連携しやすくなることで、地域全体で支援が進む —

研修を通じて地域の支援者同士がつながり、共通理解をもつことで、事業所間の連携が進みます。こどもや家族をまんなかにした協働がしやすくなるとともに、事業所では対応しきれない課題も、地域で解決できる体制づくりにつながります。

- ④ 学びや実践が、各地域において体系的に積み重ねられ、こどもや家族をまんなかに、安心して支援が受けられる環境づくり。

— 「学び」の蓄積が支援の質を高め、こどもや家族の安心感につながる —

研修での学びが継続的に実践に反映、積み重ねられることで、支援の質が安定し、どの地域においても、こどもや家族が安心して障害児支援を利用できる環境が整います。

- ⑤ 本研修を他のこども施策でも活用すること等により、インクルージョン推進が促進され、共生社会の実現に向けた土台となる。

— 本研修の学びを、こども施策全体に広げていく —

この研修で身につく理念や知識は、障害児支援に限らず、様々なこども施策に活用されることで、地域におけるインクルージョンの推進が一層進むとともに、共生社会の実現に向けた基盤になっていくことが期待されます。

2 障害のあるこどもとその家族とともに歩むための支援者の基本姿勢

障害のあるこどもと家族に関わるすべての支援者が大切にしたいのは、こどもとその家族、支援者が互いを尊重した対話的な関係であること、そして、ともに歩む姿勢です。

事業所や地域を問わず、障害児支援において共通して持つべき考え方として、「障害のあるこどもとその家族とともに歩むための支援者の基本姿勢」を整理しています。

これは、障害児支援に携わるすべての支援者が、日々の実践において大切にすべき考え方です。

また、この基本姿勢の整理にあたっては、こども・若者や子育て当事者の声を聴き、当事者目線で支援者が大切にすべき姿勢を整理したものも含まれます。

尊重し合いながら、ともに生きる

- ・ 障害の有無に関わらず、こどもを大切な存在として尊重し、一人ひとりの尊厳を大切にします。
- ・ 障害を社会がつくる障壁と捉えるとともに、ともに生きる関係を築いていく。
- ・ 支援者自身もともに生きる一人として自分を大切にしながら、こどもや家族が肯定的に受け止められていると感じるように関わっていく。

想いに寄り添い、ともに支えあう

- ・ こどもや家族の行動や言葉の奥にある想いや状況に丁寧に寄り添い、理解を深め合う。
- ・ こどもに寄り添い、気持ちや願いに共感と理解をもって、支え、認め、励まし、ともに歩んでいく。
- ・ ひとりのこどもとして尊重し、そのこどもの特性の理解や成長の過程を温かく見守りながら、背景や想いに寄り添い、安心・安全な環境のもとで、家族とともに考え、ともに悩み、ともに支えるとともに、学び続ける姿勢を大切にします。
- ・ こどもや家族が内在的に持つ力を発揮できるような関わりを大切にしながら、ともに歩んでいく。

支援をともにつくる

- ・ みんなに同じ支援ではなく、そのこどもに合った支援を、こどもや家族と一緒につくっていく。
- ・ こどもが自ら選ぶことを大切に、気持ちや意思を丁寧に汲み取る工夫や配慮を重ねながら、そのこどもらしく育っていけるよう、肯定的なまなざしで関わっていく。
- ・ 家族の思いや不安にも寄り添い、安心して子育てができるよう、関係者や関係機関がともに手をつなぎ信頼関係を育んでいく。

安心できる場をともに育てる

- ・ こどもが安心して過ごせる場や地域を、家族や地域と協力しながらともに育んでいく。
- ・ 家族と地域、支援者、多職種のつながりを活かし、ともに支え合える場を育んでいく。
- ・ チームで取り組む姿勢を持ち、地域や社会とともに、こどもや家族が安心して暮らし・育つ地域を目指す。

ともに学び合い、ともに育ち合う

- ・ 支援者自身の関わり方や考え方を振り返りながら、こどもや家族とともにより良い形を模索する。
- ・ こどもの命と安全を守る責任を自覚し、ともに日々の実践を見つめ続ける。
- ・ こどもの権利と最善の利益を中心に置き、支援力を高めながら学び続ける。
- ・ 乳幼児期から成人期まで、ライフステージに応じて必要な支援を継続的につなげていくことを見据え、ともに歩む。
- ・ 福祉制度への理解と法令の遵守を土台としながら、支援の中で知り得た情報を守り、信頼のもとに支援を進めていく。

3 障害児支援に従事する支援者における重要な共通要素

障害児支援における研修は、知識を習得するとともに、障害児支援に従事する支援者が、発達支援に必要な専門性を十分に発揮するため、共通して重要なスキルや行動特性の育成につながる研修にしていくことが重要です。

障害児支援における研修において、育成が期待される支援者における重要な共通要素を以下のように整理しました。本研修を受講することにより、これらのスキルや行動特性を身につけることが期待されています。

なお、これらの要素は、それぞれ独立したものではなく、現場では互いに重なり合い、組み合わせることで、支援者の専門性がより発揮されるものです。

① 対人支援における倫理的姿勢

- ・ 人権の尊重
- ・ こどもの権利の遵守
- ・ 障害者としての権利の遵守
- ・ こどもの最善の利益の優先考慮
- ・ こどもや家族への肯定的姿勢、態度
- ・ 社会的不平等性・社会的公平性と誠実さ

② 自己理解と省察

【姿勢・態度】

- ・ 自身の経験や実践の結果を振り返り分析する姿勢
- ・ チームの状況や実践の結果を客観的に振り返り分析する姿勢
- ・ こどもや家族の視点から振り返り分析する姿勢
- ・ 柔軟性のある考え方と自己研鑽を重ねる姿勢
- ・ 視野を広げて学びを深める姿勢
- ・ 支援者自らが自分を大切にしている姿勢

【知識・技術】

- ・ 省察に基づき課題を解決する力
- ・ 自己理解と省察を踏まえ他者に相談する力
- ・ 他者の実践や交流を通じて省察を深める力
- ・ 自己の心身（疲労・ストレス等）の状況に気づく力

【実践】

- ・ 省察を実践に活かす力
- ・ 自身の心身の健康を保つためにセルフケアでできる力

③ こどもの理解に基づく支援

【姿勢・態度】

- ・ 「ひとりのこども」として捉える姿勢
- ・ こどもを主体者として尊重する姿勢
- ・ こどもの表面的な行動だけでなく、背景等も捉える姿勢
- ・ 一人ひとりの行動の結果だけでなく、プロセスに寄り添った肯定的な姿勢

【知識・技術】

- ・ こどもの成長発達とその多様性の理解
- ・ 包括的アセスメントに基づく育ちの理解
- ・ 発達特性による困難さと社会的困難さの理解
- ・ 逆境体験やトラウマの理解

【実践】

- ・ こどもの生活の連続性と未来を想像する力
- ・ こどもの遊びにおける環境を構成する力

④ 計画と評価に基づく支援の実践

【姿勢・態度】

- ・ こどもの声を丁寧に聴く姿勢
- ・ こどもの姿を丁寧に見る姿勢
- ・ 自己研鑽を重ねる姿勢
- ・ 他職種から学び自身の専門性に活かす姿勢

【知識・技術】

- ・ 知識の広さ、深さ
- ・ (こどもの発達や特性等を理解した上で) アセスメント・支援の技術
- ・ 実践を振り返りこどもの様子を適切に記録する力

【実践】

- ・ 関係機関との連携
- ・ 適切なアセスメントに基づく支援提供
- ・ こども、家族への丁寧な説明とフィードバック
- ・ PDCA サイクルによる支援提供

⑤ 家族支援

【姿勢・態度】

- ・ 家族の在り方の多様性の尊重
- ・ 家族が有する文化、信仰、価値観の尊重

【知識・技術】

- ・ 子育ての困難さ、子育てに伴う社会的困難さの理解
- ・ 子育ての困難さ等が孤立や虐待につながるおそれがあることへの理解
- ・ 家庭状況(生活)の理解

【実践】

- ・ 家族を理解する力(家族の関係性の理解)
- ・ 相談、カウンセリングの力(傾聴、共感、分析、言語化)

⑥ 地域支援・地域連携

【姿勢・態度】

- ・ 関係者・関係機関の役割を理解し、尊重する姿勢
- ・ こどもと家族をまんなかにして協働する姿勢

【知識・技術】

- ・ 制度・施策についての知識
- ・ 地域の関係機関についての知識
- ・ 事業所の特性や機能の理解
- ・ 関係機関それぞれの特性や機能の理解

【実践】

- ・ インクルージョン推進に向けた支援・連携
- ・ 関係者会議の開催
- ・ 役割分担、機能分担
- ・ 縦横連携し協働する力
- ・ 地域全体のマネジメント力

⑦ チームアプローチ

【姿勢・態度】

- ・ 他職種との対等性を尊重する姿勢

【知識・技術】

- ・ 自身の専門性を伝える力
- ・ 他職種の専門性を理解する力
- ・ 他職種から学び自身の専門性に活かす力
- ・ チームの強みを分析し伝える力

【実践】

- ・ 事業所内のチームアプローチのシステムづくり

⑧ 虐待予防・対応

【姿勢・態度】

- ・ 自身の虐待等につながる言動に気づき修正する姿勢
- ・ 事業所内の虐待等につながる課題に気づき修正する姿勢

【知識・技術】

- ・ 虐待等についての知識

【実践】

- ・ 保護者が困難を抱え、支援を必要としている状況等に気づく力
- ・ 事業所内において、虐待につながる状況を把握する力
- ・ 虐待につながる状況等に気づいた際に、解決に向けて行動する力

④ 相互理解・相互支援

【姿勢・態度】

- ・ 相互理解と合意形成に基づく相互支援の姿勢
- ・ リーダーシップ

【実践】

- ・ コミュニケーションスキル
- ・ ファシリテーションスキル
- ・ コンサルテーションスキル
- ・ スーパーバイズ/スーパーバイジースキル
- ・ マネジメント・コーディネートスキル

4 研修体系の構成要素

障害児支援と子育て支援の両方の観点からの専門性を身につけるため、研修体系は以下の6つのカテゴリーで構成され、それぞれに関連する研修科目が整理されています。

① 障害児支援に従事する支援者として

- ✓ 支援児支援に従事する支援者として身につけるべき基本理念や倫理観、姿勢
- ✓ こどもの心身の健康及びこどもの命と安全を守るために、支援者としてもつべき視点
- ✓ 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

② 本人支援

- ✓ 権利の主体者である「ひとりのこども」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

③ 家族支援

- ✓ 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族への支援の観点

④ 地域支援・地域連携

- ✓ こどもや家族が、安心して地域で育ち・暮らすことができる地域づくりの視点
- ✓ こどもや家族の支援に必要な地域の関係機関との連携
- ✓ 教育と福祉の連携
- ✓ 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

⑤ (日々の支援や業務の根拠となる) 制度理解

- ✓ 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
- ✓ こどもの生活の連続性を踏まえた支援に必要な関連制度
- ✓ 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

⑥ 組織マネジメント

- ✓ 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・非常災害発生時の対応等の必要性・重要性
- ✓ 風通しが良く安心して助けを求め合える組織づくりの観点

5 研修体系の全体像

障害児支援には、初任者から、事業所や地域等で中心的な役割を担う者まで、様々なキャリアを有する支援者が従事しています。

それぞれの支援者に求められる役割等に応じて、必要な知識やスキル等が異なるため、求められる役割等を踏まえ、本研修では…

- 入職から3年目程度までの職員のみなさまを対象とする

➡ 障害児支援基礎・実践研修

- 管理者、児童発達支援管理責任者、主任職員等、事業所で中心的な役割を担う職員のみなさまを対象とする

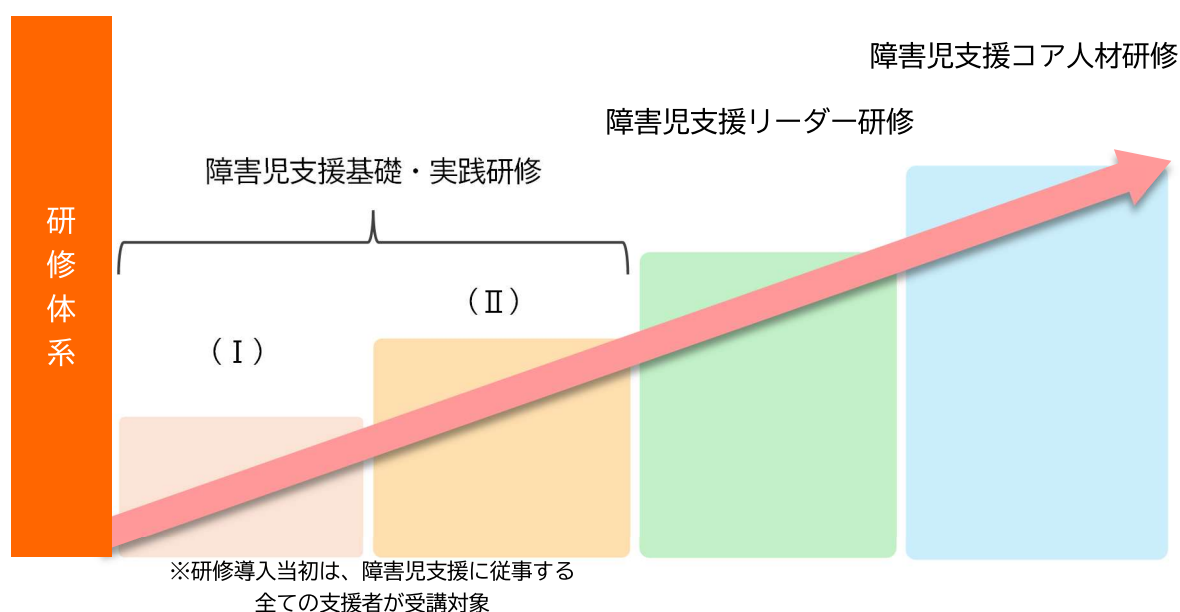
➡ 障害児支援リーダー研修

- 各地域の地域支援体制整備の観点も踏まえ、地域において中核的な役割を担うコア人材のみなさまを対象とする

➡ 障害児支援コア人材研修

以上の3階層による段階的な研修体系（※）となっています。

（※）標準カリキュラムの全体像は、巻末資料（付録）参照。



6 各研修の受講で期待される人材像

「障害児支援基礎・実践研修」、「障害児支援リーダー研修」、「障害児支援コア人材研修」の3階層の研修において、各研修を受講することで期待される人材像を以下のとおり整理しました。

障害児支援基礎・実践研修（Ⅰ）の受講により期待される人材像

- 障害児支援の意義や対人支援における倫理的姿勢を理解し、こどもを主体とした支援を行う姿勢を持つことができる。

障害児支援基礎・実践研修（Ⅱ）の受講により期待される人材像

- 対人支援における倫理的姿勢をもって、こどもを主体とした支援を行うことができる。
- こどものライフステージを通じた発達と障害特性、発達の多様性を踏まえたアセスメントの基本を理解し、「ひとりのこども」として、個々のニーズに応じた支援を行うことができる。
- こどもを中心に支援を進めるうえで、家族支援、地域連携の重要性を理解する。

障害児支援リーダー研修の受講により期待される人材像

- 包括的なアセスメントに基づいて、個々のこどもと家族の状態像等について考察し理解するとともに、個々のニーズに応じた支援が実践できる。
- 事業所内において、多職種連携をコーディネートするとともに、他の職員への助言を行うことができるなど、チームアプローチにおける中心的な役割を担うことができる。
- こどもや家族の状況等に応じて、必要な関係機関と連携することができる。

障害児支援コア人材研修の受講により期待される人材像

- 包括的なアセスメントに基づき、個々の状態等の理解やニーズに応じた支援の実践について、他の職員や他の事業所等へ助言等を行うとともに、事業所内の支援の質の向上に取り組むことができる。
- 地域の状況を把握した上で、関係機関との連携をマネジメントし、コンサルテーション等を行うことができるとともに、地域の障害児支援体制の整備に主体的に関わることができる。
- 柔軟な考え方をもち、課題を解決することや省察を実践に活かすことができる。


障害児支援基礎・実践研修  **事業者**

主に本人支援を中心に学んでいくのが障害児支援基礎・実践研修です。入職から3年目程度までの職員のみなさまが、研修での学びを支援の質の向上につなげていくためには、座学で知識を学ぶだけでなく、OJT等を組み合わせ、事業所の日々の実践の繰り返しの中で、具体的な支援方法等を身につけていくことが必要です。

また、障害児支援基礎・実践研修は、障害児支援の基礎となる段階であり、速やかに必要な研修を受講していただきたく、事業者が研修の実施機関となります。

なお、障害児支援基礎・実践研修は、事業所で研修を進めるほか、次のような実施方法も想定しています。

- ・ 標準カリキュラムに基づき、事業所内において上司や他職員と研修を進める。
- ・ 児童発達支援センターや事業者団体等が、標準カリキュラムの科目を用いて実施する研修会等に参加する。
- ・ 標準カリキュラムの科目を用いて、地域の事業所同士が集まり合同研修会等を実施する。 など

障害児支援リーダー研修・コア人材研修  **都道府県・指定都市**

障害児支援リーダー研修・コア人材研修は、事業所において中心的な役割を担うことが期待される職員のみなさまや、地域の中心的な役割を担う存在として、地域の支援体制においてもコアになる人材となることが期待されるみなさまが受講する研修であることから、より地域の関係機関との連携等、地域とのつながりを意識していくことが重要です。そのためには、地域の中での学び合うことができる研修を実施していく必要があり、都道府県・指定都市が研修の実施機関となります。

Ⅱ 事業者向けパート

Ⅰ 障害児支援基礎・実践研修（Ⅰ）（Ⅱ）の概要

事業者が実施主体となる障害児支援基礎・実践研修は、障害児支援に従事し始めた段階から、主に3年目程度で、本人支援を中心とした役割を担う者が受講することを想定しています。

障害児支援基礎・実践研修は、「障害児支援基礎・実践研修（Ⅰ）」と「障害児支援基礎・実践研修（Ⅱ）」から構成されます。

※研修導入当初は、障害児支援に従事する全ての支援者が受講対象となります。

障害児支援基礎・実践研修（Ⅰ）の概要

《受講の対象》

- 主に障害児支援に従事し始めた者

《受講により期待される人材像》

- 障害児支援の意義や対人支援における倫理的姿勢を理解し、こどもを主体とした支援を行う姿勢を持つことができる。

障害児支援基礎・実践研修（Ⅱ）の概要

《受講の対象》

- 主に1年目から3年目程度で、本人支援を中心とした役割を担う者

《受講により期待される人材像》

- 対人支援における倫理的姿勢をもって、こどもを主体とした支援を行うことができる。
- こどものライフステージを通じた発達と障害特性、発達の多様性を踏まえたアセスメントの基本を理解し、「ひとりのこども」として、個々のニーズに応じた支援を行うことができる。
- こどもを中心に支援を進めるうえで、家族支援、地域連携の重要性を理解する。

2 研修実施における基本的事項・留意点

(1) 障害児支援基礎・実践研修における学びの方法

障害児支援基礎・実践研修は、主に本人支援を中心に学びます。

この研修を受講する支援者のみなさまが、研修での学びを自身の専門性や支援の質の向上につなげていくためには、座学で知識を学ぶだけでなく、OJT 等を組み合わせ、事業所の日々の実践の繰り返しの中で、具体的な支援方法等を身につけていく必要があります。

なお、障害児支援基礎・実践研修は、事業所内で研修を進めていくほか、次のような実施方法も想定しています。

- ・ 標準カリキュラムに基づき、事業所内において上司や他職員と研修を進める。
- ・ 児童発達支援センターや事業者団体等が、標準カリキュラムの科目を用いて実施する研修会等に参加する。
- ・ 標準カリキュラムの科目を用いて、地域の事業所同士が集まり合同研修会等を実施する。 など

(2) 研修実施における基本的事項・留意点

① 動画の視聴による講義の実施

- ・ 事業者の負担軽減の観点や学びの共通化を図る観点から、全ての科目は動画の視聴により講義の実施を可能としている。
- ・ 現場の隙間時間で受講でき、また複数回同じ内容を受講し、学び直しを可能とするため、動画は一科目当たり約 20 分程度（※）としている。
- ・ 講義の内容によっては約 20 分程度の動画を複数組み合わせることで1つの講義としている。

② 「講義動画+前後の取組」が基本

- ・ 学びの定着や実践につなげていく観点から、講義動画の視聴に加えて、講義の前後に「支援者自身の振り返り」、「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」などの取組を行うことを基本としている。
- ・ これらの取組は、事業所の状況に応じて方法も変わるもので、事業所の規模や人員体制、日常業務の状況等に応じて、取り組みやすい内容で実施していく。
- ・ 研修の導入当初は、経験年数や職種に関わらず、全ての職員が受講対象となることから、各個人の取組として進めるだけでなく、事業所全体で取組を進めることも推奨される。

③ 研修時間の目安と受講期間

- ・ 障害児支援基礎・実践研修の実施時間数は、「講義前の取組」、「講義の受講」、「講義後の取組」の一連の流れを通じて、約60分～90分程度を目安としている。

一科目60分での実施を想定すると…

障害児支援基礎・実践研修（Ⅰ）の実施時間数の目安 **合計 約7時間程度**

障害児支援基礎・実践研修（Ⅱ）の実施時間数の目安 **合計 約22時間程度**

- ・ 日々の日常業務等の中で、研修を実施する事業所や受講する支援者が安心感をもって研修の実施を進めていくため、研修の受講期間は単年で全ての科目の受講を修了することは求めず、複数年かけて修了することを可能としている。

障害児支援基礎・実践研修（Ⅰ）の受講期間

入職（障害児支援にはじめて従事する者）から最長半年程度まで

障害児支援基礎・実践研修（Ⅱ）の受講期間

障害児支援基礎・実践研修（Ⅰ）修了後から、最長3年目程度まで

④ 研修の実施方法

障害児支援基礎・実践研修の実施にあたっては、以下のような様々な実施方法が想定されますが、これが全てではなく、事業者や支援者の状況等により、柔軟な運用が可能です。例えば、既存の業務や会議の枠組みを活用するなど（例えば、朝の職員ミーティングの時間で研修動画を一緒に視聴するなど）、新たに研修の時間を捻出する方法以外にも、既存の枠組

みの中で創意工夫を図りながら、取り組む方法があるかもしれません。一方、こうした柔軟な運用を進めるためには、職員個人に研修の実施を任せるのではなく、管理者や事業所全体が研修の目的や進め方を共有し、専門性や支援の質の向上に向けた取組として位置づけ、一緒に取り組んでいくことが重要です。

- ・ 講義前の取組から、講義、講義後の取組の一連の流れを全て同日で実施する
- ・ 各取組や講義の受講をそれぞれ別日に分けて実施する
- ・ 児童発達支援センターや事業者団体等が受講対象者を集め、同日に複数の科目を実施する など

● 障害児支援・基礎研修（Ⅰ）：実施時間数の目安 合計 7 科目

- ✓ 初任者向けの研修として 1 日で 7 科目実施する（1 日パターン）
- ✓ 週に 1 科目、7 週間かけて実践も挟みながら実施する（週 1 科目パターン）
- ✓ 2 週間で 1 科目、14 週間かけて実施する（隔週パターン）

● 障害児支援・基礎研修（Ⅱ）：実施時間数の目安 合計 22 科目

- ✓ 短期間に進めたい、科目間の実践期間を長めに取りたいなど、それぞれのペースに合った進め方で実施する
- ✓ 1 か月に 1 科目のペースで進めると、最長 2 年弱で修了することが可能

3 研修の効果的な実施手法

（Ⅰ）基本的な学びのサイクル

「基本的な学びのサイクル」は、研修で得た学びを日々の支援の実践に結びつけ、さらに次の学びへとつなげていくための考え方を示したものです。

日々の支援の現場においても、先輩職員やほかの職員等の支援の仕方を「見て学び」、自身の支援を思い浮かべて「振り返る」。そこで得た学びを自身の支援の中で試しに「やってみる」。やってみた結果をまた「振り返る」ことで、改善を重ねて支援の質の向上につなげる。このことは、日々の支援の中で自然と実践していることかもしれません。

本研修における「基本的な学びのサイクル」も同じ流れで組み立てています。

「見て学ぶ」→「振り返る」→「やってみる」→「振り返る」・・・を繰り返す

見て学ぶ：研修の受講や先輩職員の実践を観察する

振り返る：先輩・上司等との対話、事例検討、スーパービジョンなどを通じて確認する

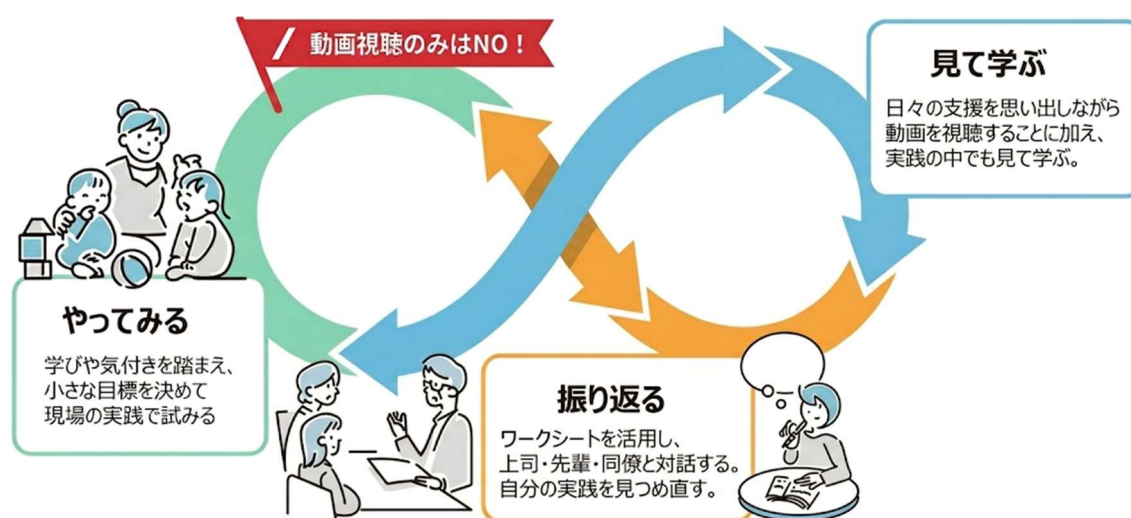
やってみる：「見て学ぶ」を通して得られた学びを日々の実践の中で活かす

「やってみる」には、単に言われたことを実行するのではなく、見て学んだことを踏まえ、多面的にこどもの課題や行動を捉え直すという視点、すなわち「見立て」の要素も必要です。

さらに、「見立て」をしたうえでの「手立て」、すなわち仮説を立てながら実践するという視点も欠かせません。日々の支援においては、単純に「今日はこれをしてみよう」と実行するのではなく、こどもを丁寧に見立てた上で、「今日はこうしてみよう」と、仮説をもって関わるのが重要です。こどもに対しては、より慎重で丁寧な観察が求められ、わずかな変化にも気づかなければ適切な手立てにつながりません。

支援者が、その場で感じたことや受け止めたことも、次の実践に生きる重要な要素です。それらを個人の経験にとどめず、共有し、積み重ねていくことで、こどもに対する理解や支援の方向性が深まっていきます。特に、関わりが難しいと感じられるこどもに対しては、見立てと手立てを仮説的に組み立て、実践し、振り返りながら更新していく過程が不可欠です。

本研修も同様に、講義動画の視聴のみで修了するものではなく、理解を深め、学びの定着を促した上で、実践へとつなげていく観点から、講義動画の視聴に加えて講義前後の取組を行うことも大切にしています。なお、この学びのサイクルは、事業所の状況に応じて、複数回の取組の実施や日常の実践を通じて少しずつ回していくことを想定しています。

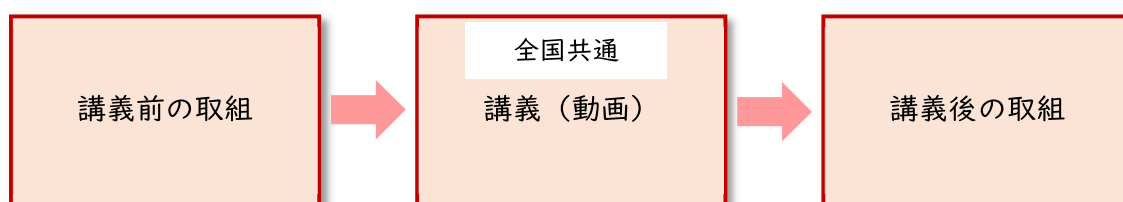


新任職員など経験年数の短い支援者は、こどもに関わるための手法をロールプレイ等で学んだ上で、支援の現場で実際に学んだことを試すようにしている。思っていたような反応が返ってくることもあれば、あまり上手くいかなかった、困ったことがあったなど色々な反応がある。特に上手くいかなかったことなどは、そのままにせず、すぐに検証して解決することになっている。そして再度、現場で実践してみても振り返る。このようなサイクルを繰り返して、研修等で学んだ内容を支援の現場で活かせるようにしている。

(2) 講義動画を視聴する前後の取組

① 研修実施の流れ

障害児支援基礎・実践研修の実施にあたって、講義内容を日々の実践に効果的につなげるため、一科目につき講義動画の視聴前後で、それぞれ取組を行うことを一連の流れとしています。ただ、すべての事業所において、常に同じ手順や方法で実施することを求めるものではなく、事業所の体制や業務状況等に応じて、無理のない形で継続できる方法を工夫しながら取り入れていくことが重要です。



講義前後の取組は、必ずしも同一科目ごとに完結させる必要はなく、複数の科目をまとめて振り返る、一定期間の実践を踏まえて後から振り返るなど、柔軟な実施も考えられます。

② 講義前の取組

講義前には、以下のような取組を行うことを想定しています。

- ・ 講義内容を踏まえて事前に受講者自身の日々の支援を振り返ること
- ・ 事業所内でグループワーク等により日々の支援や取組を振り返ること など

なお、講義前の取組は、必ずしも時間をかけた準備や文書化を行うことを前提とするものではなく、受講者が日々の支援を簡単に振り返り、講義を受講する視点をもつことを重視します。例えば、講義内容に関連して「最近の支援場面で気になっている点」や「講義を通じて確認したいこと」を整理するなど、個人で短時間行う振り返りも有効です。

③ 講義後の取組

講義後の取組は、講義内容を日々の支援にどのように活かすかを考え、実践につなげていくことを目的とするもので、形式そのものよりも、支援の場面での気づきや変化につながることを重視します。そのため、事業所の体制や業務状況に応じて、対話や事例共有、研修後の OJT の中での振り返りなど、無理のない方法を選択しながら実施することが重要です。

- ・ 事前の取組や講義内容を踏まえて上司との対話によるフィードバックを行うこと
- ・ 他職員とグループワークや事例検討等の実践に近い形式での演習を行い、講義内容を実践に活かすための振り返りを行うこと など

講義後の振り返りは、下記のようなポイントを参考に、口頭での共有や簡単なメモ、研修受講レポートの作成など、事業所の状況に応じた方法で行うことが考えられます。

《研修直後の振り返りのポイント》

- ✓ 講義での気づき
- ✓ 講義で印象に残ったことやキーワード
- ✓ これからの支援に活かそうなこと など

《研修後、一定期間を空けた後での振り返りのポイント》

- ✓ 講義内容を日々の支援にどのように活かしているか
- ✓ 日々の支援に活かしていない場合、何がネックなのか（どのような解決策があるか）
- ✓ 上司・先輩・同僚から見て、受講者の変化が見られるか など

④ 「学びの履歴セット」の活用

本研修では、講義動画のほかに、動画視聴の前後の取組で活用できるワークシートを提供しています。これは1科目につき、講義前の振り返りシートと講義メモ、講義後の振り返りシート、そしてフォローアップのためのシートから構成されます。この一連のワークシートは、職員それぞれの学びを履歴として残していくことにもつながることから、本手引きでは「学びの履歴セット」と呼ぶことにします。

このワークシートには正解があるものでも、評価するものでもありません。受講者自身が一度立ち止まり、自身の日々の実践を振り返り、見つめ直す機会であり、先輩や上司との対話により、学びを日々の実践につなげていく、学びを深めるためのワークです。自身の考えや想いを、自分の言葉で書き出します。

このワークシートを活用して、講義動画の視聴の前後に記入し、その記録を蓄積していきます。記録を残すことで、それらを後々になって読み返し、振り返ることもでき、それによってまた次のステップに進んでいくことができます。

研修からの「学びの履歴」を残し、日々の支援の振り返りに役立てていくことも大切です。

「学びの履歴セット」の活用の流れ

- ・ 巻末資料に付録している一連の各種ワークシートをまとめた「学びの履歴セット」（講義前振り返りシート、講義メモ、講義後振り返りシート、振り返り後記入シート、フォローアップ）を活用します。

◆ 障害児支援基礎・実践研修（Ⅰ）の場合

- ・ 一つの科目ごとに、ワークシート一式をまとめています。受講する際、科目ごとのワークシートを用意して、動画視聴の前後に受講者自らが記入します。

◆ 障害児支援基礎・実践研修（Ⅱ）の場合

- ・ 全科目共通の様式のワークシートとしています。受講する際、同一様式のワークシートを用意して、動画視聴の前後に受講者自らが記入します。

- ・ 講義後振り返りシートには、「先輩・上司から助言・視点（フィードバック・コメント）」を記入する箇所があります。講義後、受講者と先輩・上司等との対話を行ったうえで、先輩・上司の方に記入していただきます。

- ・ 記入後は、ワークシートをファイリングするなどして保管し、後々の振り返りに活用します。

ワークシート(各項目)への記入のポイント -----

◆ 講義前:日々の支援の振り返りシート

(1) テーマ(科目名)に関する認知度

- ・ 「本科目のねらい」と「学びのポイント」を確認しながら、受講者自身がそれぞれの科目において、現時点でどの程度理解をしているのか、各科目の受講前に考えて、該当する箇所に○をつける
- ・ 認知度の有無を評価することが目的ではなく、自身の現在地を確認するためのもの

(2) 最近の支援場面の中で印象に残っている出来事

- ・ 「本科目のねらい」と「学びのポイント」を確認しながら、講義のテーマに関して、最近(または過去)の支援場面の中で、印象に残っている出来事について書き出す

(3) 今回の講義テーマに関連して、今自分が気になっている“モヤっと”や疑問

- ・ 「本科目のねらい」と「学びのポイント」を確認しながら、講義のテーマに関して、今の自分が気になっていることや疑問に感じていることを書き出す(具体的なエピソードもあれば書き出す)

◆ 講義後:講義後の振り返り

講義での気づき、講義で印象に残ったことやキーワード

- ・ 動画を視聴する中での学びや気づき、印象に残ったことやキーワードを書き出す
- ・ 動画を視聴した後、一度自分の考え方などを整理するタイミングで、これから先輩や上司等との対話をする上での材料になる
 - 動画を視聴する中で得られた「気づき」
 - ご自身の経験と重なる部分
 - これからの実践へのヒント など

管理者や研修担当者にとっての留意点 -----

講義後の振り返りにおいて、上司や先輩職員といった管理者や研修担当者による、受講者(支援者)との対話やフィードバックが有効ですが、その際、いくつか留意点があります。これらは、こどもの声に耳を傾け、その意思を尊重する支援姿勢と同じことです。

● 職員の想いを丁寧に聴くなど、職員の尊厳を守る関りをする

- ・ 受講者は入職後間もない職員であるため、受講者の考えに対する評価や否定は避け、まずは受講者の想いを聞き、受け止め、理解することに徹する。それにより、職員は「大切にしてもらえている」と感じ、安心して振り返りができる。
- ・ 管理者や研修担当者には、本人が感じ、気づき、そこから変化していく過程を支える姿勢が求められる。

● 職員の主体性を尊重し、本人の気づきと成長を支える

- ・ 振り返りにおいて、管理者や研修担当者には、受講者本人の主体性を尊重したうえで、本人の気づきなどを引き出すためのサポートが求められる。
- ・ 「教える」よりも「引き出す」ことに軸を置き、支援者としての自己決定と判断を尊重する。それにより、職員が「自分で考えられる力」を伸ばし、こどもへの関わりでも職員が主体性をもって支援することにつながる。

● 行動に焦点を当てたフィードバックで成長をサポートする

- ・ 管理者や研修担当者がフィードバックを行う際、まずは受講者の考え方や行動の「良い点」を肯定する「ポジティブ・フィードバック」を返すことで、本人のモチベーション・アップや信頼関係の醸成につなげる。行動変容を促す「ネガティブ・フィードバック」を返す場合は、人格否定ではなく、考え方や行動の指摘に留め、軌道修正を促すことで、本人の気づきや成長につなげる。
- ・ そうすることで、職員は責められているとは感じず、安心感を持って自らの課題や改善点に向き合える。

安心して参加できる対話の場づくりのために -----

講義前後の取組において、グループワークなど複数の職員で対話を重ねて学びを深める取組も考えられます。その場合、参加者全員が安心して参加できる場をともに作り、互いの学びと成長を支え合うことが大切です。そのために、心得ておくべきグラウンドルールを徹底させる必要があります。

● 参加者の尊厳を守る（否定しない、遮らない、まず聴く）

- ・ 評価・否定・攻撃・揶揄をしない
- ・ 人の話を遮らない
- ・ まず「聴くこと」「理解すること」を優先する
- ・ 「事実」と「解釈」を混同しない
- ・ 違う意見が出ても「その人の背景」を尊重する

● 主体性を尊重する（異なる考え方を肯定）

- ・ 「正解」「不正解」で議論しない
- ・ 他者の考えを変えようとするしない
- ・ 価値観・経験・視点の違いを歓迎する
- ・ 相手に自分の考え方を押しつけない
- ・ 「あなたはどう思う？」「他の選択肢はありそう？」など、意見を引き出す

● 人格ではなく行動に焦点を当てる（人格否定はNG）

- ・ 「人格」への言及はNG（例：性格、資質、能力）
- ・ 「行動」、「判断」、「プロセス」に焦点を当てる
- ・ 良い点を具体的に言語化して伝える
- ・ 課題や改善点を伝えるときには、「改善の選択肢」「別の見方」を提示する
- ・ 誰かが責められる構造には絶対にしない

● 対話を通じて気づきを深める（評価ではなく省察を目的）

- ・ 事例のよし悪しのジャッジではない、「なぜそう思ったのか」「ほかの見方はできないか？」などを深める。
- ・ 感情、悩み、迷い、ネガティブな思いも含めて語って良い
- ・ 次の行動につながる「学び」を重視する
- ・ 指導するのではなく、「ともに考える姿勢」を持つ

● 全員で学び合い、支え合う立場として参加する

- ・ 発言している人を“フォローする”視点を持つ
- ・ 上司・先輩も「絶対的な答えを持つ者」ではない
- ・ 参加者全員が、同じ学ぶ立場として参加する
- ・ 相互尊重、相互成長の姿勢を持つ
- ・ 知識や視点を共有しあうことを歓迎する

● 安全で安心できる場を全員でつくる（安心、守秘、相互尊重）

- ・ 共有された個人情報・体験・意見は外部に持ち出さない（守秘の原則）。
- ・ 合意形成がされた方向性について、全ての参加者が尊重し、厳守する。
- ・ 批判や嘲笑を許さない
- ・ 分からないことや迷ったことを、安心して共有できる雰囲気をつくる
- ・ 互いに感謝を言語化する
- ・ 誰かが一方的に話すのは話 NG！“話す”と“聴く”のバランスを大切にする

（3）研修の成果を日々の実践につなげるための取組

障害児支援基礎・実践研修の成果を実践につなげていくためには、研修で得た知識や視点を、日々の支援の中で意識的に活用し、振り返る機会をもつことが重要です。成果は、必ずしも数値や書面によって把握する必要はなく、支援の工夫や関わり方の変化、職員間の対話の深まりなど、日常の実践の中で確認します。成果の捉え方や共有の方法は、事業所の規模や体制、支援内容によって異なるため、一律の方法を求めるものではありません。

各事業所において、無理のない形で成果を確認し、次の支援や学びにつなげていくことが重要です。

- ・ 日常のミーティングやケース検討の場において、研修内容に関連する支援の工夫や気づきを共有することで、研修の成果を事業所全体で活かす。
- ・ 特別な時間や新たな業務を設けるのではなく、既存の会議や打合せの中で、短時間でも振り返りや共有を行う。

① 振り返りの時間の確保・習慣化と他者との共有化

研修での学びを実践に活かすには、研修を契機として、自身の支援の実践を振り返る時間を意識的に確保し、それを習慣化・定着化を図っていくことが重要です。そうした振り返りの取組が現場に落とし込まれ、日々の実践の一部として定着していきます。

その振り返りの具体例として、受講者自身による振り返りだけでなく、同じ研修を受けた職員同士によるグループワーク、上司や先輩職員との対話、個別のスーパービジョン、研修後のOJT等による実践などが挙げられます。

自らの支援を振り返り、その変化や手ごたえを実感するとともに、それを周囲とも共有する時間を持つことも合わせて行うことが重要です。その具体的な方法を以下に挙げます。

《ケース検討・ミニカンファレンス》

- ・ こども一人ひとりの支援内容を職員間で検討し、学びを深める方法
- ・ 困難なケースは、かえって検討が進みにくい可能性があるため、「上手くいった」事例を取り上げ、良かった点や改善点を中心に検討し、さらに次のステップをともに考えるなど
- ・ 新人職員も発言しやすい雰囲気をつくり、評価ではなく「学び」を目的とする
- ・ 実際の事例を元にして、「良かった点」「改善点」を具体化する

《ロールプレイ・シミュレーション》

- ・ 実際に起こりやすい場面を想定して練習する方法
- ・ 例えばパニック・他害行動への対応、保護者からの相談対応、事故・ヒヤリハット時の初動対応等、テーマに沿ったシナリオに基づいて、繰り返し練習することで、実際にその場面に直面した際に、当たり前のようにできるようにする

例えば、気管切開をしているこどもの体調急変に対応するための勉強会（救急シミュレーション）を行っている。看護師がメインとなって教え、福祉系のスタッフが参加して学ぶ。部屋の中で息が止まっているこどもを発見した場合を想定し、職員がどう動いて、部署間でどうやって連携していくか。具体的には救急カートで必要物品を運びながら、モニターの数値を記録して、仮想の利用者（人形）を移乗させるなど、リアルな流れの中で体験する。これらは座学では十分ではなく、その状況を想定して実際に動いて、繰り返し訓練することで、いざというときに動くことができる。

《OJT(on the job training)》 ※研修受講後の日常的な支援の中での実践研修

- ・ OJT は、日常的な支援を通して、身につけることが望ましい力を、意識的、計画的、継続的に高める取組である
- ・ Off-JT(off the job training)は例えば都道府県、あるいは市区町村等などが、活動場所とは異なるところで行う主に集合的な取組である
- ・ OJT は、経験のより多い人とペアを組むことや、日常的な助言・指導としてのものと、ミーティングを行ったり、行政担当者や外部の人材を招く機会を持ったりする方法がある
- ・ OJT は、こどもの安全確保と支援の質の向上を両立させる工夫が必要である

以下は、OJT の実施方法の一例です。すべてを実施することを求めるものではありません。事業所の規模や人員体制、支援内容等に応じて、取り組みやすいものから選択的に取り入れることが重要です。

● シャドーイング（同行・見学型）による OJT

- ・ 経験者（先輩職員）の支援に新人職員等が同行し、実際の支援を見て学ぶ方法
- ・ 例えば療育活動・個別支援の見学、保護者対応の同席、記録作成の流れを横で確認する等
- ・ 事前に「今日は何を学ぶか」を共有し、見学後に必ず振り返りを行う

● OJT による段階的な業務委譲

- ・ 業務を小さな単位に分け、難易度を上げながら任せていく方法

- ・例えば環境整備・準備、活動の一部補助、個別支援の実施（先輩同席）、主担当としての支援等
 - ・こどもの特性に応じて調整し、新人職員を無理に「独り立ち」させない
- チェックリスト・マニュアル活用型 OJT
 - ・業務内容を可視化し、実践しながら確認する方法
 - ・例えば送迎時の安全確認チェック、支援記録の書き方チェックリスト、緊急時対応フロー
 - ・「読ませる」だけでなく「一緒に使う」、定期的に内容を見直す
 - フィードバック重視型 OJT
 - ・支援後に短時間で振り返りと助言を行う方法
 - ・例えば活動終了後5分のミニ振り返り、1日の終わりの声かけ、週1回の個別面談等
 - ・具体的行動に基づいて伝える、否定より「改善のヒント」を重視
 - 多職種連携を活かした OJT
 - ・児童発達支援管理責任者、保育士、指導員、PT・OT・STなどから学ぶ方法
 - ・例えば専門職の視点での助言をその場で受ける、支援方法の違いを比較して学ぶなど
 - ・職種ごとの役割理解を深める、共通言語（支援方針）を意識する
 - ヒヤリハット・事故報告を活かした OJT
 - ・失敗や未然防止事例を学習機会として活用
 - ・例えばヒヤリハットの共有と再発防止策検討、新人職員向けに「起こりやすい事故」を解説等
 - ・責任追及をしない、組織全体の学びにする

コラム

OJT は組織的な体制づくりが鍵 ～ある法人の取組事例

新任職員には、約1年間、指導担当者がつき、OJTで学んでいく。主に看護現場で行われている「プリセプター」のように、先輩職員がマンツーマンで指導・相談役を担うものである。ただ、そのプリセプターに新任職員の教育の全てを任せるものではない。シフトの関係でプリセプターがいない日は、他の先輩職員がフォローに入る。新任職員とプリセプターは定期的に面談し、その結果を組織に報告・共有しており、必要に応じて別の先輩職員や管理者がアドバイスする。逆に、新任職員からプリセプターとは別の職員に相談などがあった場合、その職員が情報をしっかり収集して、プリセプターに共有する。1対1の関係ではなく、新任職員の成長を組織（システム）として支えている。教育が進んでいるか、新人職員が安心して働いているか、それを実現するために組織的にバックアップやフォローをしている。

② 事業所の他の職員との学び合い

コンプライアンスや安全の取組、感染症対策など、現場で必要なことや知っておくべきことを共有するための定期的な研修を行う場合は、1回あたり15分から25分くらいの短時間のもので構成するとよいでしょう。

オンラインであれば各事業所に配信することもでき、参加できない人向けに録画して、後日、自己学習できるようにすることも可能です。

また、職員が講師をすることも研修の一部であり、人材育成にもつながります。現場の職員は第一線で活躍して経験も積んでいますが、それを伝えることが苦手で後輩が育たないこともあります。そこで、職員が講師を務めることによって、自身の知識や経験を言葉で伝えられるスキルの修得につなげます。

③ 事例検討の効果的な実施方法

特定の対象事例について深く分析・理解し、学びを得る事例検討は、対象事例に関する課題の要因や原因を明らかにすること、職員の教育・研修といった人材育成を図ること、様々な機関や職種との協働関係を築き上げることなど、様々な目的が含まれます。

事例検討のための事例を選定するプロセスも重要です。事例を提示するにあたって、自分自身は何に困っているか、事前にスーパーバイズを入れるなどして深掘りしていくほど、検討課題が明確になり、話し合いの焦点が絞られ、本人にとっても参加する職員にとっても、より良い事例検討の機会になります。

事例検討を行う際には、架空の事例ではなく、リアルな体験談、経験談を取り上げると、参加する職員にとっても自分事として捉えてもらえやすくなります。リアリティや現場の臨場感といったものが大事です。その研修で学んだことを現場ですぐに実践できるようになります。

事例検討の基本ステップ

1. 情報の書き出し・整理

こどもの今とこれまでを整理しながら、自身の行動や感情も整理しておく

- ・ こどもや家庭、学校等の情報、関係機関の支援状況
- ・ 現在の困りごと、これまでの支援内容とその結果 など

2. 事前助言

上司や先輩、同僚とも相談しながら事前資料として情報を整理する

- ・ 何に困っているのか、どの場面で問題が生じているのか（論点の明確化）
- ・ 支援者の気づき、関係者による「見立て」 など

3. 全体での事例検討

進行役の基、事前に共有されているテーマに沿って検討を進める

- ・ 事例の共有と参加者間の共通理解
- ・ 論点の明確化と多角的な分析 など

4. 解決策の立案

課題を特定し、今後の支援策を話し合い、提供者へフィードバックする

- ・ 複数の支援策を出し、メリット・デメリットを比較
- ・ 実行可能性や家族の意向等を踏まえた絞り込み、方針の決定 など

コラム

対応策の検討・実践と効果検証 ～ある法人の取組事例

日頃の支援の中で、急ぎの対応が必要な場合は、毎週の定例会議の中で職員から提起され、その利用者に関する困り事を書き出し、対応策を話し合っていく。少し時間をかけて対応策を考えても大丈夫そうな利用者については、2か月に1回くらいのペースで事例検討会を開いて検討している。事例検討は、まずスタッフ間で対象となる利用者を話し合って決める。その後、実際どのような場面で困っているかなど、いわゆるKJ法を用いて、付箋等を使って書き出していき、情報を整理して対応策を検討する。実際の例としては、事例検討の対象となった利用者の行動を、2か月間にわたり観察してチェックシートに記録し、その後、事例検討会を開いて、外部の有識者からアドバイスをもらいながら対応策を検討した。その対応策をさらに2か月かけて実践し、2か月後にもう一度、外部の有識者とともに利用者の行動の変化について確認した。トータルで半年くらいかけて、一人の利用者について事例検討することもある。

(4) 研修における地域交流の取組

こどもへの支援は、一事業所で完結するものではありません。こどもの生活においては、保育園や学校、居宅サービスや放課後デイサービスなど、様々な機関・事業所が一連のものとしてつながっています。こどもが安心して地域で生活していくためには、日ごろから支援しているこどもが関わっている機関・事業所と関わりを持ちながら、機関や事業所同士が一体的に支援にあたっていくことが必要です。

そこで、地域の実情に応じた取組を通じて、地域の中での学び合い等により交流を深めるなどの取組が進められるよう、障害児支援基礎・実践研修（Ⅱ）において、「地域の事業所同士の合同研修の実施」や「他の事業所への見学」等の取組を念頭に置きつつ、「地域交流」の科目を取り入れています。

これらの取組は、地域において中核拠点となる児童発達支援センター等が中心となり実施される場合や、事業所同士が連携を図りながら実施される場合、既に地域において実施されている研修に参加する場合等、研修の実施方法も、地域の実情に応じて様々であると想定されます。また、これらの取組において取扱う研修テーマについても、標準カリキュラムを活用して研修を実施する場合もあれば、独自に研修テーマを設定して実施する場合も想定されます。

以下は、地域交流の取組の一例です。地域の実情等により、柔軟に取組を進めてください。

① 他事業所同士の合同研修

こどもに対する支援にあたっては、こどもの生活の中で、自ずと他事業者とつながっているのが本来の姿です。そのような中で、他事業所等と合同でリアルなケースを学び合ったり、参加者同士でアドバイスし合ったりすることもあります。他事業所の支援者の実践を聞けることは大事で、自分が現場で、「本当にこれで良いのか」と支援の方法に迷っているとき、「この方法で大丈夫だ」と勇気づけられることもあります。そういう気づきが促されるのは、具体的な経験談を他事業所の支援者と話し合う時でもあります。

特に小規模の法人・事業所の場合、相談したり、アドバイスをもらえる職員に限られるので、他事業所同士の合同研修が有効と考えられます。また、小規模の法人・事業所の場合、地域にある大規模法人・事業所や児童発達支援センターと、日常的につながりを持っていることが大事です。その枠組みの中で、小規模法人・事業所では解決できない課題を地域の課題として、関係者が連携して課題を解決しながら、こどもの育ちを支えていく地域を実現することが重要です。

地域での学び合い（合同研修等）の取組を広めるためのポイントを以下のとおり整理しました。事業所の規模や人員体制、支援内容等に応じて参考にしてください。

《情報収集方法》

- ・ 自治体（児童発達支援センター、基幹相談支援センター含む）からの案内や自治体以外の外部研修実施団体、自立支援協議会等からの案内などを確実に入手する。

《研修テーマの設定方法》

- ・ 自治体や事業所間ネットワークをフル活用し、必要な学びの機会を自分たちでつくっていくことが重要である。
- ・ 自立支援協議会のこども部会で研修テーマを検討することも有効である。
- ・ 事業所同士の集まりや会議でお互いに今学びたいことや困り事を話し合い、最もニーズが高いものを研修テーマに設定し、知りたいことを学べる機会とする。

《参加を促す仕組み》

- ・ ニーズの高いテーマを設定することで受講者が増え、かつ参加意欲と学習効果を高める。
- ・ 外部研修への参加にあたっては、事業所内のシフト調整などを柔軟に行うことも重要である。

《関係構築方法》

- ・ 研修を通じて、同じ地域の中で気軽に連絡を取り合ったり、具体的に相談したり、取組を詳しく聞けるような関係を築くことが重要である。
- ・ 研修では少人数のグループワークを取り入れることで、地域の事業所間の関係づくりのきっかけとする。
- ・ 関係を築いた事業所間で、お互いが主催する研修会の講師となったり、外部講師を共同で依頼するなど、研修会を共同で作りに上げるための工夫を行う。

正職員 8 名の小規模事業所である。法人設立の目的の一つに、啓発活動によって障害に対する理解を促すとある。それもあり、地域の事業所や関係者に対して、講演会や勉強会を主催することもある。

数年ぶりに新人職員を一名採用した。その一人の新人職員に対してどうやって研修しようかと悩み、合同で新人研修を実施しないかと話を持ち掛けたところ、参加したのが地元と隣町の社協だった。新人研修に集まったのは 4 人だった。お互いを知ることから始め、それぞれの組織の目指す方向性や事業内容を知ることができた。外部と接触する機会が限られる新人職員にとって、地域の他組織との横のつながりができたのは副次的な効果といえるが、こういう機会は大事にしたい。事業所同士の相互理解も大事だが、他の事業所を知ること、自分の事業所の特徴に気づき、事業に対する理解を深められる。そのことが新人職員のモチベーションにつながれば、合同研修という機会の価値は大きい。

② 他の事業所への見学

障害児支援事業所における他事業所への見学は、支援の質や専門性の向上、人材育成や職員の意識改革、業務改善や安全管理、地域内での連携・ネットワークづくりという点で重要です。

こどもへの支援に関して、日ごろから関りを持っている他事業所等に対し、「この子はこちらの事業所で、普段、どういう遊びをしているのか？」といった、こどものニーズの探索をきっかけにするなど、事業所同士が行き来できる関係づくりが求められます。

支援しているこどもが利用している他のサービスを見ること、そこでこどもがどのように過ごしているか知っておくことも必要です。それにより、日々のこどもの支援の中で、新たな取組や工夫につながるヒントが得られます。

☞ 他事業所の見学後に行いたいこと

見学内容の振り返りと事業所内での学びの共有（報告・共有会）をすることで、個人の学びから組織全体の支援の底上げにつなげることも重要な取組です

③ 児童発達支援センターへの期待

児童発達支援センターには、地域において障害児支援の「中核的役割」を果たすことが期待されています。そのため、地域との学び合いを進める中でも、児童発達支援センターが中心的な役割を担うことも期待されます。

日ごろから地域内の事業所や関係機関との良好な関係づくりに努め、その中から障害児支援等に関わる地域のニーズや課題を収集し、それに応じたスーパーバイズや研修等の機会を通じて、支援者の育成と支援の質の向上を図っていくことが重要です。

コラム

身近な協力者から始める研修ネットワークづくり ～ある法人の取組事例

児童発達支援センターが、地域の事業所に対する研修を進めるにあたって、まずは「身近な協力者」としてコアとなる事業所を募った。そのコア事業所から他の事業所に働きかけてネットワークをつくっていった。常に心掛けているのは、事業所からの研修に対するニーズを拾って、形にしていくことである。自分の思いや要望が現実になると、参加意欲が高まる。

研修参加の声かけは、地域の事業所だけでなく、児童相談所や行政の職員などに相談すると、そこから関係者に研修の情報が届く。児発センターの職員も、外部の関係者に声をかけて、そこからさらに先の関係者に研修の情報が拡散される。日々の支援の中で外部との関係性をつくっておき、それをきっかけにして情報が広がっていく。これまでのことにも対する支援の中で、地道に関係づくりをしてきたことが活かされている。

(5) 地域交流の推進に向けた市町村への期待

地域の学び合いを効果的に進めていくためには、児童発達支援センターや地域の事業所だけの自助努力だけでなく、市町村が積極的に関わっていくことが重要です。

地域の障害児支援体制整備の状況等も踏まえながら、官民協働による研修会の開催や、管内の事業所の研修の受講状況を把握するなど、市町村においても、本研修の実施に関与しながら、地域の障害児支援の質の向上に積極的に取り組むことが期待されます。

(6) 受講者（支援者）が安心して研修に臨める環境づくり

障害児支援事業所では、支援者自身の心身の健康を守ることが支援の質と安全を守ることにつながります。

また、障害児支援基礎・実践研修を効果的に進めていくためには、支援者が安心して学び、実践に取り組める環境が整っていることが前提となります。これまでの「支援者支援」に関する研究においても、支援者の心身の負担や疲弊は、個人の資質や努力不足によるものではなく、支援の構造や組織の在り方と深く関連していることが指摘されています。

そのため、障害児支援基礎・実践研修の実施にあたっては、研修内容だけでなく、以下のように支援者自身が行うケアである「セルフケア」と、管理者・組織による「ラインケア」の双方から捉えることが重要であり、セルフケア（個人）とラインケア（管理・組織）が補い合う形で支援体制が整備されるよう、併せて検討することが重要です。

① セルフケア（支援者自身が行うケア）

以下は、支援者自身が日常の中で意識できる取組の例です。これらのすべてを一度に実践することを求めるものではありません。

- ✓ 感情・ストレスへの気づき（「疲れている」「イライラしている」と自覚する、支援後に感情を書き出す（簡単なメモで可））
- ✓ 支援の振り返り・整理（「うまくいった点」「悩んでいる点」を整理、一人で抱え込まず、相談する前提を持つ）
- ✓ 休息・生活リズムの確保（睡眠・食事・休憩を軽視しない、業務外で支援のことから意識的に離れる時間を持つ、休日は「回復する活動」を意識）
- ✓ 境界線を意識する。境界線を意識することは、支援への責任を放棄することではなく、支援を長く続けるために必要な専門性の一部である（「できること／できないこと」を明確にする、過剰な自己犠牲になっていないか振り返る、保護者対応での感情的巻き込まれに注意）
- ✓ 学びによる安心感の確保（支援に迷ったときに知識や事例で支えられる状態をつくる、研修・事例検討への参加）

② ラインケア（管理者・組織として行うケア）

管理者や組織によるラインケアは、特別な制度や新たな業務を設けることを前提とするものではなく、日常のマネジメントやチーム運営の中で工夫しながら行うことが想定されます。

- ✓ 安心して相談できる体制づくり（日常的な声かけ、困り事を早期に拾う仕組み、相談＝評価を下げるものではないという文化）
- ✓ 定期的な振り返り・面談（個別面談（短時間でも定期的に）、支援内容＋職員の状態の両方を確認、感情面のケアを含めた振り返り）
- ✓ 業務量・役割の調整（特定職員に負担が集中していないか、難しいケースのローテーション、新人とベテランの組み合わせ配慮）
- ✓ チームで支える支援体制（個人対応ではなく「チーム支援」を徹底、ケース検討会での共有、支援方針の統一による迷いの軽減）
- ✓ ハラスメント・二次被害の予防（利用児・保護者対応での困難事例を組織で対応、不適切な要求・暴言への対応ルール、支援者が守られる姿勢を明確にする）
- ✓ 休みやすい職場環境づくり（有休を取りやすい雰囲気、急な体調不良時のフォロー体制、代替要員・業務マニュアル整備）
- ✓ 専門職・外部資源の活用（産業医・カウンセラーへの相談、外部スーパーバイザーの導入、地域の支援者同士の交流・学び合い）
- ✓ これらの取組が機能するためには、制度や仕組みだけでなく、支援者が安心して困りごとを共有できる職場文化が土台として重要である。

受講者（支援者）に対するフォローは、個人の努力と組織的な支援が相互に補い合うことで機能し、結果として研修の学びが現場に定着しやすくなります。

(7) 各研修動画・テキストの解説・学びのポイント

各研修動画・テキストは、障害児支援に関する基本的な考え方や視点を整理し、日々の支援を振り返るための材料として作成しています。

研修動画・テキストは、すべての内容を一度に理解したり、正解を覚えたりすることを目的とするものではなく、支援者一人ひとりが自身の経験や課題意識と照らし合わせながら、必要な部分を参照し、学びを深めていくことを想定しているものです。

① 受講者(支援者)にとっての学びのポイント

受講者は、研修テキストを通じて、支援の方法を一つに決めるのではなく、支援の見方や考え方の幅を広げることを意識することが重要です。

テキストに書かれている内容について、「自分の現場ではどうだろうか」、「似た場面はなかったか」と考えたり、他の職員と意見を交換したりすることで、学びが実践につながりやすくなります。

また、研修時には実感を持てなかった内容が、後日、別の支援場面で意味を持つこともあるため、理解できなかった部分やすぐに活かさない内容があっても問題はありません。

② 管理者・研修担当者にとってのポイント

管理者や研修担当者は、研修テキストを、受講者の理解度を評価するための資料としてではなく、対話や振り返りを促すための共通の土台として活用することが望ましいです。

例えば、研修テキストの一部を取り上げて意見交換を行ったり、日常のケース検討やミーティングの中で関連する内容に触れたりすることで、研修の学びを事業所内に定着させることができます。

Ⅲ 都道府県等向けパート

Ⅰ 障害児支援リーダー研修・障害児支援コア人材研修の概要

障害児支援リーダー研修・コア人材研修は、事業所において中心的な役割を担うことが期待される職員のみならず、地域の中心的な役割を担う存在として、地域の支援体制においてもコアになる人材となることが期待されるみなさまが受講することを想定しています。

これらの研修は、「障害児支援基礎・実践研修」で培われた実践力を基盤として、役割に応じた視点の拡張と連携力の強化を図るものであり、段階的な人材育成体系として相互に連動することが期待されています。

障害児支援リーダー研修の概要

《受講の対象》

- 事業所において、主にリーダー職や管理職等、中心的な役割を担う者

《研修の目的》

- 事業所内における支援の質を安定的に高める中核人材の養成

《受講により期待される人材像》

- 包括的なアセスメントに基づいて、個々の子どもと家族の状態像等について考察し理解するとともに、個々のニーズに応じた支援が実践できる。
- 事業所内において、多職種連携をコーディネートするとともに、他の職員への助言を行うことができるなど、チームアプローチにおける中心的な役割を担うことができる。

障害児支援コア人材研修の概要

《受講の対象》

- 主に地域において、スーパーバイズを担うなど、地域の中心的な役割を担う者

《研修の目的》

- 個々の事業所を超えて、地域全体の障害児支援の質の向上に寄与する人材の養成

《受講により期待される人材像》

- 包括的なアセスメントに基づき、個々の状態等の理解やニーズに応じた支援の実践について、他の職員や他の事業所等へ助言等を行うとともに、事業所内の支援の質の向上に取り組むことができる。
- 地域の状況を把握した上で、関係機関との連携をマネジメントし、コンサルテーション等を行うことができるとともに、地域の障害児支援体制の整備に主体的に関わることができる。
- 柔軟な考え方をもち、課題を解決することや省察を実践に活かすことができる。

2 研修実施における基本的事項・留意点

(1) 研修の実施主体として都道府県等に求められる役割

障害児支援リーダー研修・コア人材研修は、事業所や地域において中心的な役割を担うことが期待される支援者を受講対象としており、地域の中での学び合いが、より必要であると考えられることから、都道府県・指定都市を研修の実施主体として想定しています。

都道府県・指定都市には、障害児支援に携わる者の中で、事業所および地域において中心的な役割を担っていくリーダーとコア人材を育成していく視点と、それに基づく将来ビジョンや方針を掲げて取り組む姿勢が求められます。

障害児支援の体制や環境を整え、こどもが安心して生活できる地域づくりに向けて、都道府県・指定都市が責任を持って、市区町村と連携を図りながら取り組んでいくことが重要です。

(2) 研修実施における基本的事項・留意点

① 動画の視聴による講義の実施

- ・ 障害児支援リーダー研修および障害児支援コア人材研修の講義は、全国共通の講義動画の視聴を基本とし、事業所において動画の視聴により講義の実施を可能としている。

② 地域の実情に応じた創意工夫による研修の実施

- ・ 具体的な研修の進め方は、講義内容を踏まえた事前課題等を設定し、あらかじめ取り組んだ事前課題等も踏まえて、対面研修においてカテゴリー（「本人支援」、「家族支援」等）ごとに演習に取り組む。
- ・ 演習の具体的な進め方等は、講義内容等も踏まえつつ、都道府県等が主体的に地域の実情に応じた創意工夫をしていくことを想定している。
- ・ 本研修を通じて、協働関係の地域づくりを進めていくことは、本研修における重要な意義であり、演習の実施にあたっては双方向で即時の対話的なコミュニケーション

ンを行う中で学びを深めるという対面研修に期待される効果だけでなく、演習を通じて地域の支援者同士の関係づくりにつなげていくことが最も期待される。

③ 演習の実施方法(オンラインで実施する場合の留意点)

演習については、対面研修を基本としつつ、オンラインによる実施で代替をすることも考えられます。しかし、オンラインによる実施のみでは、地域の支援者同士の関係づくりにつなげていくことは困難であることから、オンラインにより実施する場合には、地域の支援者同士の関係づくりに資する以下のような取組を実施していくことが必要です。

- ・ 1日以上は対面研修を実施する
- ・ 演習の実施とは異なる機会に、事前の顔合わせや情報交換等、ネットワークの構築を目的とした機会を設ける など

④ 研修時間の目安と受講期間

- ・ 障害児支援リーダー研修および障害児支援コア人材研修の実施時間数は、一科目当たりの講義時間数を約45分～90分程度、演習時間数は約60分～120分程度を目安としている。
- ・ 障害児支援リーダー研修および障害児支援コア人材研修における対面研修の実施にあたっては、開催日の間隔を一定期間空け、間の期間に研修で学んだ内容を現場で実践し、その成果を次の対面研修において共有・振り返りを行うなどの形式で進めていくことを基本とする。

一科目当たりの講義時間数を約60分、各カテゴリーの演習（各カテゴリーでのテーマ設定の下、演習を行う想定）の時間数を約90分～120分と想定すると…

● 「障害児支援リーダー研修」の実施時間数の目安

講義（動画）：約19時間程度

演習時間（対面研修1回目）：約9時間～12時間程度（2日間研修を想定）

演習時間（対面研修2回目）：約9時間～12時間程度（2日間研修を想定）

合計 **約37時間～43時間程度**

● 「障害児支援コア人材研修」の実施時間数の目安

講義（動画）：約12時間程度

演習時間（対面研修1回目）：約10時間～14時間程度（2日間研修を想定）

演習時間（対面研修2回目）：約10時間～14時間程度（2日間研修を想定）

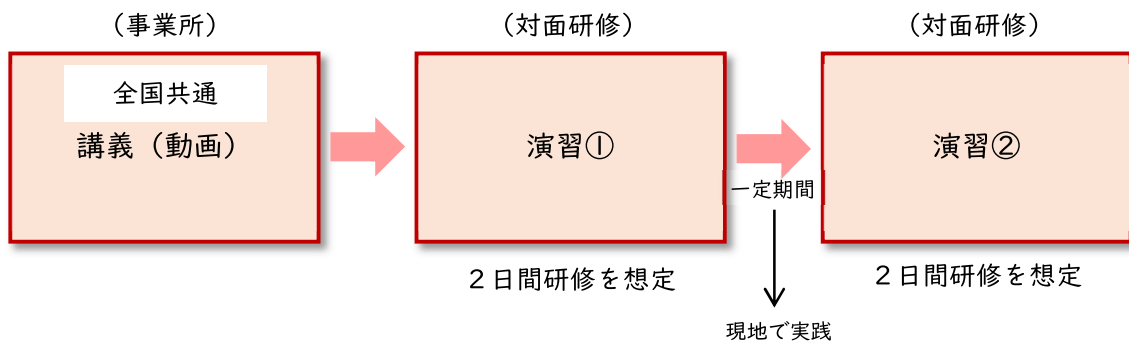
合計 **約32時間～40時間程度**

3 研修の効果的な実施方法

(1) 講義後の対面研修の実施

障害児支援リーダー研修および障害児支援コア人材研修の実施の一連の流れ（イメージ）として、講義後に2回の対面研修を実施することとしています。開催日の間隔を一定期間空け、間の期間に研修で学んだ内容を現場で実践し、その成果を次の対面研修において共有・振り返りを行うなどの形式で進めていきます。

なお、対面研修における演習（個別支援計画の作成や家族支援に関するグループワーク、地域連携に関する事例検討、ロールプレイ等）の具体的に取り組については、地域の実情に応じた創意工夫の下で、都道府県等が主体的に検討することとしています。



(2) 演習（ロールプレイ）の方法

障害児支援リーダー研修および障害児支援コア人材研修を効果的に進めていくには、知識の習得のみならず、実際の場面を想定して体験をするような機会を設けることも効果的です。

対面研修で実施する演習については、講義の内容等も踏まえながら、ロールプレイ形式で実際の場面を想定して体験する機会等を設けていくことも考えられます。

《ロールプレイとは》

- ・ ロールプレイ（役割演技）は、ある場面を疑似体験し、利用者の心情を理解したり、適切な支援スキルや対人援助技術（コミュニケーション力）を実践的に学ぶ教育手法である。
- ・ 具体的な事例に基づき役割を演じることで、利用者の立場に立ったケア（個別ケア）の重要性を学び、チームの連携強化を図る。

《ロールプレイの主な目的とメリット》

- ・ 相手の立場に立つ：利用者やその家族の心理や状況を深く理解する。
- ・ 実践力の向上：座学で学んだ知識を基に、実際の相談・支援場面に対応するスキルを身につける。
- ・ 振り返り（デブリーフィング）：演技の後にオブザーバーや講師からフィードバックを受け、自身の行動の不備や強みに気づく。

《効果的な実施手順》

- ・ 場面設定（事例設定）：目的とする問題や利用者の特徴（年齢、障害、生活習慣）を決める。
- ・ 配役：支援員・相談員役と、利用者・家族役に分かれる。
- ・ 演技：リアルな現場を想定して話し合い、行動する。
- ・ 振り返り：「演じてみてどう感じたか」「良かった点・改善点は何か」を全員で議論する。

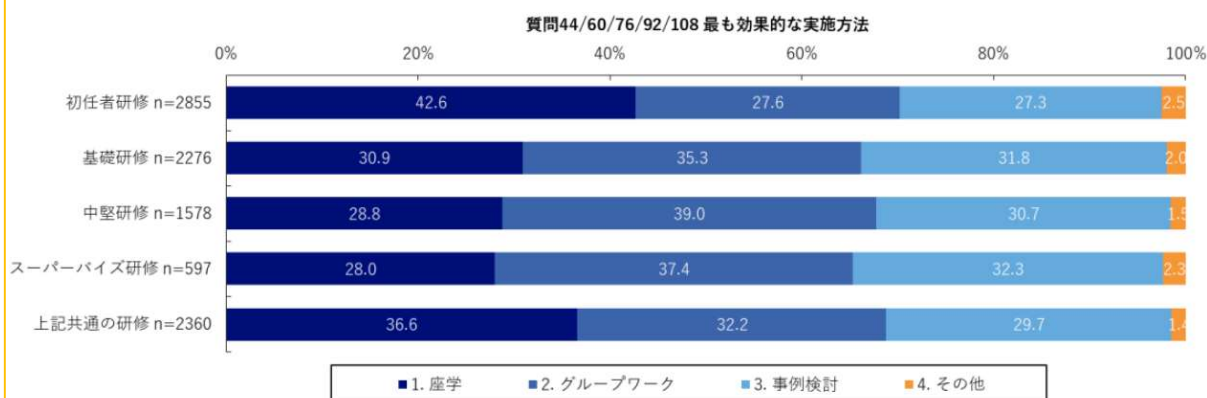
対面研修における演習の内容としては、個別支援計画の作成や家族支援に関するグループワーク、地域連携に関する事例検討、ロールプレイ等が想定されますが、その具体的に取り組むについては、地域の実情に応じた創意工夫が必要です。

コラム

階層により異なる研修方法

「障害児支援における人材育成研修に関する実態調査」によると、最も効果のある研修の実施方法として、初任者研修では「座学」の割合が42.6%で最も高いが、階層が上がるごとに「グループワーク」とが最も高く、次いで「事例検討」となる。

リーダー職や管理職を対象とする障害児支援リーダー研修と地域でスーパーバイズを担う職階を対象とする障害児支援コア人材研修では、対面研修における演習（グループワークやロールプレイ等）の取組がポイントになるといえる。



出典) 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に関する実態把握」野村総合研究所、令和6年3月

(3) 当事者の声を直接聞く機会の創出

障害児支援リーダー研修の家族支援に関する講義「家族の理解」では、こどもの家族である当事者（保護者・きょうだい）の声を聴く取組も想定されており、取組の実施にあたっては、当事者の声を直接聴く機会をつくることが重要です。対面研修による演習の実施にあたっては、当事者の声を直接聴く機会を設けることも含め、当事者の声を聴くことにより、家族の想いを理解することが重要です。

支援者は対人援助職であり、「心」が関わってきます。専門職としての心も育てていきます。専門知識も大事ですが、それよりも目の前のこどもや親の悩みを一緒に考えて、共感し、寄り添ってくれる姿勢を大切にします。それらを実現するには、こどもやその家族の意見を直接聞く機会をつくっていくことが必要です。

(4) 研修の合同開催の工夫

特に障害児支援コア人材研修では、研修を受講する者が少人数になる地域もあると考えられます。そのため、障害児支援コア人材研修は、実施主体である都道府県等が、管内の状況等を踏まえながら、必要に応じて複数の都道府県等の協働により合同で開催するなど、柔軟な運用も可能としています。なお、合同開催等を行う場合であっても、都道府県等が実施主体として、可能な限り地域性を踏まえた実施方法を検討していくことが重要です（例えば、演習では同一県の参加者を中心にグループ分けをするなど）。

複数の都道府県等による合同開催にあたっては、公平性の観点から持ち回りでの開催や、合同開催の対象となる都道府県内の受講希望者に対して適切に情報共有を行うなど、関係する各都道府県が主体的に緊密な連携を図っていくことが必要です。

複数の都道府県等の共同による合同開催にあたって、留意点を以下のとおり整理しました。

- ・ 少人数の受講対象者に対しても、質を落とさずスケールメリットを活かした学びを提供する。受講者が少ない「コア人材研修」等においては、近隣県と協働することで、より優れた講師の招へいや、多様な受講者同士の交流（ピアラーニング）が可能になる。
- ・ 合同開催の場合には、主幹事県と協力県の費用負担や役割を明確にする。
- ・ 講義は広域オンラインで同時配信し、演習は各県ごとにサテライト会場を設けて対面で行うなど、地域性を維持するための工夫が求められる。
- ・ 各県の担当者による連絡会を設置し、募集要項の整合性や受講履歴の共有、修了証書発行の権限について、事前に細部まで合意しておく必要がある。

(5) 研修の実施体制の構築

障害児支援リーダー研修および障害児支援コア人材研修の実施にあたっては、都道府県等が実施主体となるものの、研修実施における事業の全部又は一部を、適切に研修を実施できると認める機関等に委託すること、または要件を満たした研修事業者を都道府県等が「指定」することにより、指定を受けた研修事業者が実施主体として研修の実施を進めていくことが適当です。

ただし、都道府県等は、障害児支援に携わるリーダー、コア人材を地域において育成していく責務があるため、委託先や指定先となる機関との連携を密にし、研修内容の検討や運営等に対して積極的に関与していく必要があります。

① 都道府県等による研修の企画・立案、実施を担う担当者

都道府県等による研修の企画・立案、実施を担う担当者としては、以下のようなメンバーが挙げられます。

- ・ 都道府県等の障害者支援制度の所管課に所属する担当者（都道府県等所管課担当者）
- ・ こども施策及び障害児支援に関連する研修等、国が実施する研修の講師やファシリテーションを担う者（事業者）
- ・ その他、都道府県等研修の企画・立案や実施にかかわる者（企画・立案、実施担当者）

都道府県等所管課担当者は、研修の企画・立案、実施の中核を担います。こども施策及び障害児支援制度の理念と基本姿勢を理解して、企画・立案、実施担当者等と協働して「研修企画チーム」を立ち上げ、メンバーの協力を得て、都道府県の実情に応じた研修の企画・立案、実施、評価を行います。

また、都道府県等所管課担当者は、国の制度の動向や、自治体管内の取組の状況や課題、各事業の実施体制等を把握できる立場にあり、「研修企画チーム」の担当者と共有し、その時々が必要とされる研修内容を取り入れながら企画・立案していくことが期待されます。

そして、研修を企画・実施することにとどまらず、研修に参加しやすい職場づくりや研修への参加を促すことも都道府県等所管課担当者の役割です。様々な研修に参加して、必要な知識や技術を学び、相談し合える仲間を作ることが重要であることを伝え、研修への参加が推奨されるような職場づくりを推進します。

② 研修の検討委員会の設置・運営

研修実施にあたっては、現場のニーズを吸い上げ、研修の質を継続的に担保する意思決定機関（研修の検討委員会）を設置します。

研修の検討委員会のメンバーは、学識経験者（大学教授等）、児童発達支援センター、相談支援事業所や障害者支援事業所の代表、教育・保育関係の代表、自治体担当者などで構成します。現場の今の課題を知る実務者と理論的支柱となる専門家、利用者や支援者のニーズを把握している実務者のバランスが重要です。

検討委員会は年2～3回（企画期、中間評価、次年度計画期）程度開催します。研修プログラムの承認だけでなく、地域の支援実態調査の結果を反映させる「羅針盤」としての役割を担います。

リーダー、コア人材など、対象別の専門部会を置くことで、より詳細な研修の企画が可能となります。

③ 研修事業者との関係性

自治体と研修事業者は対等なパートナーです。研修事業をいわゆる「丸投げ」にせず、自治体が教育目標に責任を持ち、研修の実施事業者等を指導・支援します。研修事業者は「実施のプロ」、自治体は「地域のニーズ把握のプロ」として、定期的な打ち合わせ（月例会等）を欠かさないようにします。

研修当日、自治体担当者が立ち会い（巡回）、運営状況や受講者の反応を直接確認します。不適切な運営が見られる場合は、改善を命じます。

研修実施機関等が持つノウハウを行政も共有し、事業者が変わった場合でも研修の質が担保されるよう、実施報告書やマニュアルを蓄積します。

④ 講師の確保と講師の育成方法

知識があるだけでなく、グループワーク等でのアウトプットの質の向上を促進できる「ファシリテーター」を育てる必要があります。「現場の言葉」で語れる講師の確保が重要なので、学識者だけでなく、地域の先駆的な取組を行う事業所のリーダーを講師として発掘・登録します。

また、障害児支援リーダー研修および障害児支援コア人材研修の修了者は、各事業所において障害児支援基礎・実践研修の講師役としての基礎的な実践を一定程度重ね、その後は障害児支援リーダー研修および障害児支援コア人材研修の講師役を務めるなど、地域において実務者の講師役を育成するサイクルを構築します。

講師経験が少ない実務者に対しては、講義資料の作り方、グループワークのファシリテーション技法、オンラインツールの活用法などをレクチャーする研修を自治体主導で実施します。

年度末に講師が一堂に会し、受講者の反応や教え方の工夫を共有する場を設けることで、講師陣全体のレベルアップを図ります。

⑤ 研修の終了評価

「満足度」ではなく「行動変容」と「地域への波及」を評価します。例えば、ワークパトリックの4段階評価を活用して、研修直後のアンケートによる反応（満足度）の評価、理解度テストによる学習（理解度）の評価、3ヶ月後の職場での実践報告（フォローアップ）による行動（実践）の評価、事業所全体の支援の質の変化やヒヤリハットの減少など結果（効果）の側面から評価を行います。

評価結果を次年度の研修の検討委員会へ報告し、プログラムの修正（追加資料の作成、演習内容の見直し、演習時間の調整等）にダイレクトに反映させます。

⑥ 研修の企画・運営等に関わる人材の育成方法

事務的な運営を超え、人材育成の戦略を立案できる担当者を育成することが重要です。行政の異動（ジョブローテーション）に対応するため、過去の企画意図、講師との調整経緯、トラブル対応事例を標準化した「引き継ぎファイル」などを整備します。

厚生労働省やこども家庭庁が主催する担当者会議、他県の先進事例発表会に積極的に参加し、最新の知見と人脈を得る機会を保障します。

効果的・効率的・魅力的な学習環境を設計するための「教育設計」の基礎知識を、自治体担当者自らが学ぶ機会を設けます。

（６）市町村に期待される役割

市町村においては、障害児支援を所管する担当部局が主体的かつ積極的に、地域の児童発達支援センターや事業所、こども家庭センター等、また地域において障害のあるこどもやその家族を支援する関係機関等と連携を図りながら、地域における学び合いを促進するためのネットワークづくりを進めるなど、本研修の実施に積極的に関与することが重要です。

市町村には、本研修の実施主体である都道府県等と連携を図りながら、地域における障害児支援リーダー研修および障害児支援コア人材研修の普及啓発、研修への参加促進、受講者派遣などに取り組んでいくことが求められます。また、地域の障害児支援体制の整備の方向性を踏まえれば、管内において障害児支援コア人材研修を受講する者の状況把握に努めることも重要です。あわせて、市町村が主体となって、研修を受講した人材が地域の中でどのような役割を担い、活躍できているかを把握し、必要に応じて関係機関との共有や調整を行うことは、研修の成果を地域全体へ波及させる観点から重要だと考えられます。

（７）各研修テキストの解説・学びのポイント

各研修動画・テキストは、障害児支援に関する基本的な考え方や支援の視点を整理し、支援者が日々の実践を振り返りながら学びを深めていくことを目的として作成されています。そのため、動画・テキストを学ぶにあたっては、知識の理解にとどまらず、「自らの支援をどのように捉え直すか」、「現場での判断や関わりにどのようにつながるか」といった視点を持つことが重要です。

また、各動画・テキストは単独で完結するものではなく、演習や事例検討、現場での実践と組み合わせて活用することにより、学びが定着しやすくなります。講義内容を踏まえて、受講者同士で意見交換を行ったり、自身の経験と照らし合わせて省察したりすることで、支援の質の向上につながることが期待されます。

都道府県等においては、地域の実情や受講者の経験年数等を踏まえながら、どのテキストをどの段階で重点的に扱うか、また、どのような演習や事例と組み合わせるかについて工夫することが望ましいといえます。

巻末資料（付録） ① 研修科目一覧

障害児支援基礎・実践研修（Ⅰ）

※実施した日にちを記入

科目名	事前の取組	動画視聴	事後の取組
1 オリエンテーション			
2 歴史的変遷から学ぶ障害児支援の意義			
3 こども・障害のあるこどもの権利			
4 障害児支援に従事する支援者としての基本姿勢・倫理			
5 障害児支援に従事する支援者としての安全管理・安全確保			
6 障害児支援における虐待防止と基本的理解			
7 支援提供の基本的理解			

障害児支援基礎・実践研修（Ⅱ）

※実施した日にちを記入

科目名	事前の取組	動画視聴	事後の取組
1. 障害児支援にかかわる支援者としての講義			
1 オリエンテーション			
2 権利擁護に基づく支援の実践			
3 チームアプローチ			
4 自己の省察に基づく実践			
2. 本人支援に関する講義			
5 ライフステージを通じたこどもの発達の理解			
6 障害理解に基づく支援の基盤			
7 こどもの育ちを支える遊びの理解			
8 計画と評価に基づく支援の実践			
9 アタッチメント・パーマネンシー			
10 医療的ケアの基礎理解			
3. 家族支援に関する講義			
11 家族支援の理念・意義			
12 家族の在り方の多様性の理解			
13 家族の基本的理解			
4. 地域支援・地域連携に関する講義			
14 地域支援・地域連携の理念・意義			
15 ソーシャルワークの視点をもった地域支援・地域連携			
16 地域交流			
5. 制度理解に関する講義			
17 こども施策及び障害児支援の基本理念			
18 障害のあるこどもにかかわる福祉・教育制度			
19 障害児支援施策			
6. 組織マネジメントに関する講義			
20 障害児支援における安全管理			
21 虐待防止の実践			
22 支援者自身の困りごとやストレスへの対処方法			

障害児支援リーダー研修

※実施した日にちを記入

科目名	事前の取組	動画視聴	事後の取組
1. 障害児支援にかかわる支援者としての講義			
1 障害児支援リーダー研修の受講者に期待される役割			
2 こどもの権利擁護・意思の尊重			
3 障害児支援に求められるチームアプローチ・多職種連携			
2. 本人支援に関する講義			
4 包括的なアセスメントを踏まえた支援			
5 効果的な事例検討			
6 移行支援			
3. 家族支援に関する講義			
7 家族の理解			
8 家族支援の方法			
9 こどもへの不適切な関わり方を未然に防ぐための家族支援			
10 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			
11 関係機関の役割・機能の理解			
12 家庭・教育・福祉との連携			
5. 制度理解に関する講義			
13 こども施策関連法・制度の理解			
14 障害福祉関連法・制度の理解			
6. 組織マネジメントに関する講義			
15 事業所の支援の質の向上に向けたマネジメント			
16 事業所における事故防止・安全管理			
17 事業所における虐待防止			
18 事業所内での人材育成の意義と必要性			
19 事業所内における人材育成・スーパーバイズの実践			

障害児支援コア人材研修

※実施した日にちを記入

科目名	事前の取組	動画視聴	事後の取組
1. 障害児支援にかかわる支援者としての講義			
1 障害児支援コア人材研修の受講者に期待される役割			
2 障害のあるこどもの権利擁護の理解・啓発			
3 地域における包括的支援のためのチームビルディング			
2. 本人支援に関する講義			
4 ケアニーズの高いこどもの支援			
3. 家族支援に関する講義			
5 特に配慮が必要な家庭			
4. 地域支援・地域連携に関する講義			
6 地域全体の支援体制や地域資源			
7 多機関連携の実践			
5. 制度理解に関する講義			
8 こども施策・障害児支援施策の最新動向			
6. 組織マネジメントに関する講義			
9 支援の質の向上に向けた助言			
10 自治体と連携した危機管理体制の構築			
7. スーパーバイズ・コンサルテーション・ファシリテーションの演習			
11 スーパーバイズ・コンサルテーションの概要			
12 スーパーバイズ・コンサルテーションの活用			

巻末資料（付録） ② 標準カリキュラム（全体像）

障害児支援基礎・実践研修（Ⅰ） カリキュラム

対象者像	<p>【対象者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主に障害児支援に従事し始めた者 <p>【受講することにより期待される人材像】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害児支援の意義や対人支援における倫理的姿勢を理解し、こどもを主体とした支援を行う姿勢をもつことができる。 	
想定科目名 （大項目）	ねらい	学びのポイント
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、障害児支援基礎・実践研修（Ⅰ）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、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。	<ul style="list-style-type: none"> ・障害児支援における研修体系創設の意義 ・障害児支援基礎・実践研修（Ⅰ）の目的とねらい（目指す人物像） ・自己研鑽の積み重ねの重要性
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、支援の考え方の変化やインクルージョンの推進など、障害児支援等の歴史的変遷から、障害児支援の意義を理解する。	<ul style="list-style-type: none"> ・歴史の流れを踏まえた、障害児支援の意義 ・歴史の流れを踏まえた、現在の施策や考え方の理解
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。	<ul style="list-style-type: none"> ・支援の基本となる権利・人権 ・こども・障害者の権利 ・こどもの権利擁護のために求められる姿勢
障害児支援に従事する支援者としての基本姿勢・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。	<ul style="list-style-type: none"> ・こども施策及び障害児支援の基本理念 ・「こどもの意見と尊重」と「こどもの最善の利益」 ・こどもの行動の背景を捉えた支援の理解
障害児支援に従事する支援者としての安全管理・安全確保	障害児支援に従事する支援者として、日々のこどもの健康管理も含め、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。	<ul style="list-style-type: none"> ・個々のこどもの発達段階、障害、特性に応じた安全管理・安全確保の必要性 ・支援の場面ごとに異なる留意すべき事項 ・安全管理・安全確保のための役割分担・情報の、職員全体での共有の徹底
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に、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。	<ul style="list-style-type: none"> ・虐待防止に関する法令・定義 ・障害のあるこどもが虐待を受けやすい背景 ・虐待の早期発見と通報の重要性
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。	<ul style="list-style-type: none"> ・個別支援計画を作成する意義・目的、作成時の留意点 ・個別支援計画の作成→実施→評価→見直しのPDCAサイクル ・支援記録作成の意義・目的 ・こども・家族の包括的な支援に向けた多職種とのチームアプローチの重要性

障害児支援基礎・実践研修（Ⅱ） カリキュラム

対象者像	<p>【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）</p> <p>【受講することにより期待される人材像】 障害児支援の意義や対人支援における倫理的姿勢を理解し、こどもを主体とした支援を行う姿勢をもつことができる。</p>	
想定科目名 (大項目)	ねらい	学びのポイント
1.障害児支援にかかわる支援者としての講義		
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、障害児支援基礎・実践研修（Ⅱ）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、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。	<ul style="list-style-type: none"> ・障害児支援における研修体系創設の意義 ・自己研鑽の積み重ねの重要性 ・障害児支援基礎・実践研修Ⅱの目的と狙い（目指す人物像）の理解
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。	<ul style="list-style-type: none"> ・権利擁護に基づく支援の重要性の再確認 ・こどもの意思の尊重・最善の利益の優先考慮の実現に向けて ・支援の場面における権利擁護の実践
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。	<ul style="list-style-type: none"> ・チームアプローチの重要性 ・職種や立場ごとの多様な専門性と役割の理解 ・チームとして協働するための情報共有と連携
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付きの促進を通して、支援の質の向上を図ることを学ぶ。	<ul style="list-style-type: none"> ・省察（リフレクション）とは何か？ ・省察（リフレクション）がなぜ必要なのか ・省察（リフレクション）を支援の質向上につなげるための手法
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	こどもの一般的な成長・発達に加え、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。また、ライフステージに応じたメンタルヘルス上の留意点を理解する。	<ul style="list-style-type: none"> ・こどもの一般的な成長・発達とライフステージごとの発達過程 ・こどものいまと将来を見据えた長期的な視点での発達の捉え方 ・ライフステージに応じたメンタルヘルス上の留意点
障害理解に基づく支援の基盤	障害種別に対する基礎的な知識を理解し、それぞれの障害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。	<ul style="list-style-type: none"> ・障害特性を理解することの重要性 ・主な障害特性の概要と基本的な配慮事項 ・特性に応じた環境の工夫 ・障害特性の理解を実践に活かすための観点
こどもの育ちを支える遊びの理解	こどもの発達において、「遊び」が果たす重要な役割を理解する。遊びは、心身の発達や社会性、想像力、コミュニケーションスキル等が育つ重要な要素であり、こどもにとっては、何かの成果や目的を達成するものではなく、遊びそのものが目的であることを理解するとともに、遊びのもつ発達支援的な要素についても学び、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ていく。	<ul style="list-style-type: none"> ・こどものウェルビーイングと遊びの関係性 ・遊びに内在する発達支援的な多面的機能 ・プロの支援者として遊びをプロデュース・支援する際の具体的留意点

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。	<ul style="list-style-type: none"> ・支援の前提となるアセスメントの重要性 ・個別支援計画作成時の留意点、記載のポイント ・計画の評価と見直し（PDCA サイクル）
アタッチメント・パーマネンシー	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。また、全てのこどもが安心して自分らしく育つためには、安定した関係性が継続的に保障されている環境で育つことが、パーマネンシーの保障という観点からも重要であることを理解する。	<ul style="list-style-type: none"> ・アタッチメントの基本的考え ・アタッチメントの形成とこどもの発達 ・支援者がアタッチメントを意識するポイント ・パーマネンシーの基本的考え ・パーマネンシーの保障とこどもの育ち
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。	<ul style="list-style-type: none"> ・医療的ケアに関する基本知識 ・医療的ケア児支援の基本理念 ・安全管理や留意点等日々の支援において重要な点 ・関係機関との連携の重要性 ・原則として医行為ではない行為
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。	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者や家庭生活はこどもの成長や発達の基盤になり、大きな影響を受けること ・家族との日頃からの信頼関係の構築の重要性 ・きょうだいへの支援の必要性
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。また、家族のメンタルヘルス上の留意点について理解する。	<ul style="list-style-type: none"> ・家族の形の多様化と抱える問題 ・家族ごとの個別性を考慮した支援が必要性 ・適切な関係機関へのつなぎの必要性
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。	<ul style="list-style-type: none"> ・傾聴・共感をはじめとする家族との関わり方 ・家族全体を捉えた支援の実施
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	障害児支援だけでなく、こども施策全体及びこどもの生活の連続性を意識しながら、インクルージョン推進を進めていくことの重要性や、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。	<ul style="list-style-type: none"> ・本人支援と地域支援・地域連携の一体的な展開 ・こどもの生活の連続性や家族全体への包括的な支援の実施を目指した、地域全体での支援 ・インクルージョンに向けた移行支援の実施
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。また、障害児支援だけでなく、こども分野における社会的課題や他施策の状況等にも目を向けることの重要性を理解する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ソーシャルワークの視点の重要性 ・障害児支援における他分野との連携の必要性
地域交流	他の事業所への見学、地域の他事業所と合同で研修を実施すること（児童発達支援センター等が主催する研修会を含む。）等、地域の実情に応じた取組を通じて、地域の中での学び合い等により交流を深める。	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所にとっての地域交流の目的 ・地域交流を目指した取組のポイント

5.制度理解に関する講義		
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し、こどもが安定した人間関係や環境の中で自分らしく成長できるよう、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。	<ul style="list-style-type: none"> こども施策及び障害児支援の基本理念 「こどもを権利の主体として捉える重要性」 こどもの最善の利益を優先考慮する支援 こども家庭庁において策定されている各種指針等
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、法令遵守の視点をもつ。	<ul style="list-style-type: none"> 福祉制度・教育制度の全体を理解する意義 障害のあるこどもへの支援に関わる主な福祉制度 障害のあるこどもへの支援に関わる主な教育制度
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。	<ul style="list-style-type: none"> 障害児支援施策の全体像 障害児支援に係る各種ガイドラインの目的や内容 日々の実践に引き寄せた理念や支援内容等の振り返り
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。	<ul style="list-style-type: none"> 安全計画の具体的な内容 事故発生時の対応と、発生後の防止策の検討
虐待防止の実践	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、事業所として取り組んでいくことの重要性を理解する。	<ul style="list-style-type: none"> 虐待防止に関する法令・ガイドラインの再確認 虐待防止のための組織的な取り組み 支援者一人ひとりに求められる実践 虐待の早期発見と通告の徹底
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。	<ul style="list-style-type: none"> 支援者のメンタルヘルスと効果的な支援との関係性 支援者の「困り感」や「ストレス」の現状 ストレスへの適切な対処方法

障害児支援リーダー研修 カリキュラム

対象者像	<p>【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）</p> <p>【受講することにより期待される人材像】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 包括的なアセスメントに基づいて、個々の子どもと家族の状態像等について考察し理解するとともに、個々のニーズに応じた支援が実践できる。 ・ 事業所内において、多職種連携をコーディネートするとともに、他の職員への助言を行うことができる等、チームアプローチにおける中心的役割を担うことができる。 ・ 子どもや家族の状況等に応じて、必要な関係機関と連携することができる。 	
想定科目名 (大項目)	ねらい	学びのポイント
1.障害児支援にかかわる支援者としての講義		
障害児支援リーダー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、障害児支援リーダー研修（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"> ・ 事業における役割 ・ 事業所の中心的役割として持つべき基本姿勢
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"> ・ こどもの権利擁護・意思の尊重の重要性 ・ プロセスを理解し、職員に伝える
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"> ・ チームとして同じ方向性を持った支援の重要性 ・ 同じ方向性を持つために重要な姿勢・技術 ・ 共通認識を持つ重要性を理解し、率先して共通理解の醸成に取り組む重要性
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、個々の子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援提供について、具体的事例等も踏まえながら理解する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本人への直接介助や預かり時間のみを見る観点だけでなく、家族や関係機関、過去等の背景も含めた包括的アセスメントを行う ・ こどもの現在、そして将来の豊かな育ちを保障する観点
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"> ・ 事例検討の目的や注意点 ・ 注意点を踏まえた、事例検討の具体的な進め方 ・ 事例検討は職員のエンパワメントの機会でもある ・ 事例検討をその場のみのお話で終わらせない仕組みを構築し、実践に活かしていく
移行支援	こどもの育ちと個別のニーズを共に保障した上でインクルージョンの推進を進めていくため、保育所等他の子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やライフステージの変化に伴う移行支援を行う際の観点や留意点 ・ 多機関連携の重要性 ・ 本人の意思決定支援を意識した実践
3.家族支援に関する講義		

家族の理解	家族を一つのシステムとして捉える等、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"> ・こどもとその家族とともに歩む姿勢 ・家族を構造的に捉えつつ、今に至った背景にも思いを馳せる ・家族との関係づくりや協働のポイント
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変化することを踏まえ、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"> ・家族支援の具体的な方法 ・ライフステージの変化に伴う家族支援の視点として、変化するものと変化しないもの
こどもへの不適切な関わり方を未然に防ぐための家族支援	子育ての困難さや孤立感等、こどもへの不適切な関わり方につながるリスク要因や兆候を知り、予防の観点での実践的な支援を理解するとともに、家族支援の実践につなげる。また、不適切な関わり方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"> ・不適切な関わりにつながる要因や兆候 ・不適切な関わりからの予防的観点を持った家族支援 ・発見した際の家族、こども、職員への対応
家族支援におけるソーシャルワークの視点	障害のあるこどもや家族が持つさまざまな課題に対応するため、こども・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"> ・ここまで学んだ家族の理解や家族支援の方法を踏まえて、こども・家族が関わる多様な機関を理解する ・家族をエンパワメントする視点を持つ
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。その上で、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により地域のインクルージョンを推進していくことの重要性及び各事業所による日々の連携により、他施設との協働でこ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"> ・地域における関係機関とその役割・機能 ・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 ・他機関との協働により包括的に支援を行う
家庭・教育・福祉との連携	家庭・教育・福祉との連携の重要性を理解し、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"> ・教育現場の現状 ・家族、教育と連携する重要性 ・連携する際のポイント
5.制度理解に関する講義		
こども施策関連法・制度の理解	日々の支援の根拠となるこども基本法、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遵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、こどもの生活の連続性を踏まえ、他のこ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"> ・こども基本法 ・こども大綱 ・児童福祉法 ・インクルージョンの推進 ・こども・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・制度の理解	こどもの生活全般やライフステージの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"> ・障害者総合支援法、 ・障害福祉サービスの理解 ・他制度併行利用やライフステージの変化に対応する知識
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	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"> ・現場のリーダーとして求められる役割 ・組織としての支援の質向上に向けたPDCAサイクルの実践

マネジメント		<ul style="list-style-type: none"> ・福祉サービスにおけるリスクマネジメントの基本的視点 ・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 ・地域や関係機関との連携も含めた危機管理体制の構築（BCPの策定等）
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"> ・福祉サービスにおけるリスクマネジメントの基本的視点 ・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） ・自事業所の状況を考えてみよう（個人ワーク）
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防止の組織的取組み ・風通しの良い組織作り ・不適切な関わりを発見した際の対応 ・虐待や不適切な関わりが発生した際のこどものケア ・再発防止の取り組み
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支援者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"> ・職員の言動がサービスの質を決めることを自覚し、倫理観を持って主体的に支援に取り組む ・「共通言語」を用いて支援の再現性と公平性を保ち、日々の振り返りを通じて互いに学び合える関係を築く。 ・質の高い支援の土台として従業員満足度や心身の健康を高め、誰もが安心して発言できる職場風土を醸成する。
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"> ・人材育成のあり方 ・心理的安全性の高いチームビルディング ・場づくりを意識した研修の企画・運営

障害児支援コア人材研修 カリキュラム

対象者像	<p>【対象者】 主に地域において、スーパーバイズを担う等、地域の中心的な役割を担う者</p> <p>【受講することにより期待される人材像】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 包括的なアセスメントに基づき、個々の状態等の理解やニーズに応じた支援の実践について、他の職員や他の事業所等へ助言等を行うとともに、事業所内の支援の質の向上に取り組むことができる。 ・ 地域の状況を把握した上で、関係機関との連携をマネジメントし、コンサルテーション等を行うことができるとともに、地域の障害児支援体制の整備に主体的に関わることができる。 ・ 柔軟な考え方をもって、課題を解決することや省察を実践に活かすことができる。 	
想定科目名 (大項目)	ねらい	学びのポイント
1.障害児支援にかかわる支援者としての講義		
障害児支援コア人材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、障害児支援コア人材研修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"> ・ 地域におけるインクルージョン推進の必要性 ・ 障害のあるこどもの権利擁護（再確認） ・ 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 ・ 地域における中核的機能を有する機関
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"> ・ 予防的支援も含めた強度行動障害のこどもに対する支援等 ・ 社会的養護が必要なこどもに対する支援 ・ 逆境体験、トラウマの影響 ・ 具体的な場面例
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 ・ こどもの障害の気づきの段階における家族支援（再確認） ・ 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や地域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その中で果たすべき地域支援体制づくりを担っていく役割を理解するとともに、地域の支援体制の整備状況やインクルージョン推進の状況を把握する。また、地域課題を把握し、改善に向けた取組を学ぶ。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域支援・地域連携の意義（再確認） ・ 地域の支援体制・地域資源の理解 ・ （自立支援）協議会 ・ 法的に位置づけられた連携会議とその活用方法 ・ 多機関連携の意義及びコア人材としての役割

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		
こども施策・障害児支援施策の最新動向	こども施策・障害児支援施策の最新動向を学び、制度改革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、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"> ・こ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 ・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"> ・地域・他事業所の実情を把握する必要性 ・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 ・事業所への提案の際に前提となる姿勢 ・自治体との協働
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、地域で障害のあるこどもやその家族が、安全に避難することや必要な支援が受けられるよう、平常時より自治体、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常時からの連携強化につなげていく。	<ul style="list-style-type: none"> ・障害のあるこ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.スーパーバイズ・コンサルテーション・ファシリテーションの演習		
スーパーバイズ・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バイズ・コンサルテーションの意義 ・地域の中で担うべき役割
スーパーバイズ・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"> ・スーパーバイズ・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 ・事例を通じた実践

学びの履歴セット

障害児支援基礎・実践研修（Ⅰ）

（実施した日にちを記入）

科目名	事前の取組	動画視聴	事後の取組
1 オリエンテーション			
2 歴史的変遷から学ぶ障害児支援の意義			
3 こども・障害のあるこどもの権利			
4 障害児支援に従事する支援者としての基本姿勢・倫理			
5 障害児支援に従事する支援者としての安全管理・安全確保			
6 障害児支援における虐待防止と基本的理解			
7 支援提供の基本的理解			

※「オリエンテーション」では、動画の視聴により研修の目的や学び方などを理解し、後続く研修の本格的な実施に向けて準備をしておきます。

※「学びの履歴セット」に記入するタイミングや記入のポイント等は「研修ガイドブック（別冊）」を参照してください。

※このシートは評価のためではなく、ご自身の成長を振り返るためのメモです。短い言葉を記したり、チェックするだけでも構いません。

所 属	
氏 名	

02.歴史的変遷から学ぶ障害児支援の意義

視聴状況：初回 再視聴

日付： 年 月 日

【ねらい】

障害のある子どもや障害者を取り巻く歴史・背景、また、障害の捉え方、支援の考え方の変化やインクルージョンの推進など、障害児支援等の歴史的変遷から、障害児支援の意義を理解する。

【学びのポイント】

- ✓ 歴史の流れを踏まえた、障害児支援の意義
- ✓ 歴史の流れを踏まえた、現在の施策や考え方の理解

1. 日々の支援の振り返りシート（講義前）

(1) 障害児支援の歴史や支援の意義に関する認知度 ※1つに○

まったく知らない 少し知っている 他者に教えられるくらい知っている
ほとんど知らない よく知っている

(2) 最近の支援場面の中で印象に残っている出来事

※支援の意義や支援に関する考え方に結び付いていると感じた場面

※あなたが考える支援の意義 等

(現在自身が知っている範囲の意義や考え方でOK)

(3) 歴史や支援の意義・考え方に関連して、自分が気になっている“モヤっと”や疑問

※具体的なエピソードも書いてみましょう。

※これって支援の意義に合っているのかな？正しい考え方なのかな？等

2. 講義中メモ

(1) 障害のある子どもや障害者を取り巻く歴史的背景

(2) 障害の捉え方の変化（医学モデルから社会モデル、人権モデルへ）

(3) 支援の考え方の変化（保護・隔離からインクルージョンへ）

(4) まとめ

3. 講義後の振り返りシート

所属：	氏名：
実施日： 年 月 日	参加者：○○・△△・□□
実施形式： <input type="checkbox"/> 個別フィードバック <input type="checkbox"/> 事例検討 <input type="checkbox"/> グループワーク <input type="checkbox"/> その他（ ）	
受講者のコメント（受講者記入箇所）	
◎講義での気づき、講義で印象に残ったことやキーワードを簡潔に ※印象に残った理由も書いてみましょう！ ※個別フィードバック等で相談・共有したい内容も OK！	
先輩・上司からの助言・視点（フィードバック者記入箇所）	
記入者氏名：	
◎フィードバックコメント	

4. 振り返り対話後シート

(1) 講義動画視聴・フィードバックを通して気付いたことや学び、今後の支援で活かしたい事（最大3つまで）

1.

2.

3.

(2) 明日からの実践でやってみたいこと（小さな一歩）を一つ書いてみましょう！

5. 実践後シート

◎実践してみたことを振り返りてみましょう！

(1) こどもに対する見立ての変化、自分自身の変化、気付いたことなど

(2) 続けたいこと、少し見直したいこと、次の一歩

03. こども・障害のあるこどもの権利

視聴状況： 初回 再視聴

日付： 年 月 日

【ねらい】

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。

【学びのポイント】

- ✓ 支援の基本となる権利・人権
- ✓ こども・障害者の権利
- ✓ こどもの権利擁護のために求められる姿勢

1. 日々の支援の振り返りシート（講義前）

(1) こども・障害のあるこどもの権利に関する認知度 ※1つに○

まったく知らない 少し知っている 他者に教えられるくらい知っている
ほとんど知らない よく知っている

(2) 最近の支援場面の中で印象に残っている出来事や人権について

※人権やこども権利に結び付いていると感じた場面

※人権やこどもの権利のイメージについて

(現在自身が知っている範囲の意義や考え方でOK)

(3) こどもの権利やこどもの権利を守るための姿勢に関連して、

自分が気になっている“モヤっと”や疑問

※具体的なエピソードも書いてみましょう。

※これってこどもの権利が守られているのかな？正しい関わり方なのかな？等

2. 講義中メモ

(1) 人権・こどもの権利の基本的な概念

(2) 障害者の権利の基本的な概念

(3) 障害のあるこどもの権利擁護のために求められる姿勢

(4) 合理的配慮とは

3. 講義後の振り返りシート

所属：	氏名：
実施日： 年 月 日	参加者：○○・△△・□□
実施形式： <input type="checkbox"/> 個別フィードバック <input type="checkbox"/> 事例検討 <input type="checkbox"/> グループワーク <input type="checkbox"/> その他（ ）	
受講者のコメント（受講者記入箇所）	
◎講義での気づき、講義で印象に残ったことやキーワードを簡潔に ※印象に残った理由も書いてみましょう！ ※個別フィードバック等で相談・共有したい内容も OK！	
先輩・上司からの助言・視点（フィードバック者記入箇所）	
記入者氏名：	
◎フィードバックコメント	

4. 振り返り対話後シート

(1) 講義動画視聴・フィードバックを通して気付いたことや学び、今後の支援で活かしたい事（最大3つまで）

1.

2.

3.

(2) 明日からの実践でやってみたいこと（小さな一歩）を一つ書いてみましょう！

5. 実践後シート

◎実践してみたことを振り返りてみましょう！

(1) こどもに対する見立ての変化、自分自身の変化、気付いたことなど

(2) 続けたいこと、少し見直したいこと、次の一歩

04. 障害児支援に従事する支援者としての基本姿勢・倫理

視聴状況： 初回 再視聴

日付： 年 月 日

【ねらい】

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。

【学びのポイント】

- ✓ こども施策と障害児支援の基本理念
- ✓ 「こどもの意見と尊重」と「こどもの最善の利益」
- ✓ こどもの行動の背景を捉えた支援の理解

1. 日々の支援の振り返りシート（講義前）

(1) 障害児支援に従事する支援者としての基本姿勢・倫理に関する認知度 ※1つに○

まったく知らない 少し知っている 他者に教えられるくらい知っている
ほとんど知らない よく知っている

(2) 最近の支援場面の中で印象に残っている出来事

※こども意見の尊重やこどもの行動の背景を捉えた支援として良かったなと感じた場面や困ったなと感じた場面等

(現在自身が知っている範囲の考え方でOK)

(3) 支援者としての基本姿勢に関連して、自分が気になっている“モヤっと”や疑問

※具体的なエピソードも書いてみましょう。

※これってこどものためになったのかな？本音はなんだったのかな？等

2. 講義中メモ

(1) こども施策及び障害児支援の基本理念

(2) 障害のあるこどもとその家族とともに歩むための支援者の基本姿勢

(3) こどもを権利の主体として捉える重要性の再確認

(4) こどもの最善の利益を優先考慮する支援

(5) こどもの行動の背景を捉えた支援

3. 講義後の振り返りシート

所属：	氏名：
実施日： 年 月 日	参加者：○○・△△・□□
実施形式： <input type="checkbox"/> 個別フィードバック <input type="checkbox"/> 事例検討 <input type="checkbox"/> グループワーク <input type="checkbox"/> その他（ ）	
受講者のコメント（受講者記入箇所）	
<p>◎講義での気づき、講義で印象に残ったことやキーワードを簡潔に ※印象に残った理由も書いてみましょう！ ※個別フィードバック等で相談・共有したい内容も OK！</p>	
先輩・上司からの助言・視点（フィードバック者記入箇所）	
記入者氏名：	
◎フィードバックコメント	

4. 振り返り対話後シート

(1) 講義動画視聴・フィードバックを通して気付いたことや学び、今後の支援で活かしたい事（最大3つまで）

1.

2.

3.

(2) 明日からの実践でやってみたいこと（小さな一歩）を一つ書いてみましょう！

5. 実践後シート

◎実践してみたことを振り返りてみましょう！

(1) こどもに対する見立ての変化、自分自身の変化、気付いたことなど

(2) 続けたいこと、少し見直したいこと、次の一歩

05. 障害児支援における安全管理と確保

視聴状況： <input type="checkbox"/> 初回 <input type="checkbox"/> 再視聴	日付： 年 月 日
【ねらい】 障害児支援に従事する支援者として、日々のこどもの健康管理も含め、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。	
【学びのポイント】 <ul style="list-style-type: none">✓ 個々のこどもの発達段階、障害、特性に応じた安全管理・安全確保の必要性✓ 支援の場面ごとに異なる注意すべき事項✓ 安全管理・安全確保のための役割分担・情報の、職員全体での共有の徹底	

1. 日々の支援の振り返りシート（講義前）

(1) こども・障害のあるこどもの安全管理に関する認知度 ※1つに○

まったく知らない 少し知っている 他者に教えられるくらい知っている
ほとんど知らない よく知っている

(2) 支援の中で印象に残っている出来事

※安全管理・安全確保として気を付けている事（自身の衛生管理、こどもにあった際の様子、事業所内でけがをしそうな場所の保護等）

（現在自身が知っている範囲の考え方でOK）

(3) 安全管理・安全確保に関連して、自分が気になっている“モヤっと”や疑問

※具体的なエピソードも書いてみましょう。

※あれって結構危なかったのでは？なんでこのチェックが必要なんだろう？等

2. 講義中メモ

(1) 安全管理・安全確保の重要性

(2) 日々の健康管理

(3) 活動中の安全管理のポイント

(4) 送迎時の安全管理

3. 講義後の振り返りシート

所属：	氏名：
実施日： 年 月 日	参加者：○○・△△・□□
実施形式： <input type="checkbox"/> 個別フィードバック <input type="checkbox"/> 事例検討 <input type="checkbox"/> グループワーク <input type="checkbox"/> その他（ ）	
受講者のコメント（受講者記入箇所）	
<p>◎講義での気づき、講義で印象に残ったことやキーワードを簡潔に ※印象に残った理由も書いてみましょう！ ※個別フィードバック等で相談・共有したい内容も OK！</p>	
先輩・上司からの助言・視点（フィードバック者記入箇所）	
記入者氏名：	
◎フィードバックコメント	

4. 振り返り対話後シート

(1) 講義動画視聴・フィードバックを通して気付いたことや学び、今後の支援で活かしたい事（最大3つまで）

1.

2.

3.

(2) 明日からの実践でやってみたいこと（小さな一歩）を一つ書いてみましょう！

5. 実践後シート

◎実践してみたことを振り返りてみましょう！

(1) こどもに対する見立ての変化、自分自身の変化、気付いたことなど

(2) 続けたいこと、少し見直したいこと、次の一歩

06. 障害児支援における虐待防止と基本的理解

視聴状況： 初回 再視聴

日付： 年 月 日

【ねらい】

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可能性があることを理解する。

【学びのポイント】

- ✓ 虐待防止に関する法令・定義
- ✓ 障害のあるこどもが虐待を受けやすい背景
- ✓ 虐待の早期発見と通報の重要性

1. 日々の支援の振り返りシート（講義前）

(1) こども・障害のあるこどもの虐待防止に関する認知度 ※1つに○

まったく知らない 少し知っている 他者に教えられるくらい知っている
ほとんど知らない よく知っている

(2) 虐待ってどのようなイメージ？

※例：叩いたり、悪口を言ったりすること等
(現在自身が知っている範囲の考え方でOK)

(3) 虐待防止に関連して、自分が気になっている“モヤっと”や疑問

※具体的なエピソードも書いてみましょう。

※支援の中でイラっとしたこと、どう支援していかわからなくなったこと等

2. 講義中メモ

(1) 虐待とは何か？

(2) 障害のある子どもが虐待を受けやすい背景

(3) 虐待防止に関する法令と理念

(4) 意図せず虐待につながるおそれのある支援

3. 講義後の振り返りシート

所属：	氏名：
実施日： 年 月 日	参加者：○○・△△・□□
実施形式： <input type="checkbox"/> 個別フィードバック <input type="checkbox"/> 事例検討 <input type="checkbox"/> グループワーク <input type="checkbox"/> その他（ ）	
受講者のコメント（受講者記入箇所）	
<p>◎講義での気づき、講義で印象に残ったことやキーワードを簡潔に ※印象に残った理由も書いてみましょう！ ※個別フィードバック等で相談・共有したい内容も OK！</p>	
先輩・上司からの助言・視点（フィードバック者記入箇所）	
記入者氏名：	
◎フィードバックコメント	

4. 振り返り対話後シート

(1) 講義動画視聴・フィードバックを通して気付いたことや学び、今後の支援で活かしたい事（最大3つまで）

1.

2.

3.

(2) 明日からの実践でやってみたいこと（小さな一歩）を一つ書いてみましょう！

5. 実践後シート

◎実践してみたことを振り返りてみましょう！

(1) こどもに対する見立ての変化、自分自身の変化、気付いたことなど

(2) 続けたいこと、少し見直したいこと、次の一歩

07. 支援提供の基本的理解

視聴状況： 初回 再視聴

日付： 年 月 日

【ねらい】

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。

【学びのポイント】

- ✓ 個別支援計画を作成する意義・目的、作成時の留意点
- ✓ 個別支援計画の作成→実施→評価→見直しのPDCAサイクル
- ✓ 支援記録作成の意義・目的
- ✓ こども・家族の包括的な支援に向けた多職種とのチームアプローチの重要性

1. 日々の支援の振り返りシート（講義前）

(1) こども・障害のあるこどもへの支援提供に関する認知度 ※1つに○

まったく知らない 少し知っている 他者に教えられるくらい知っている
ほとんど知らない よく知っている

(2) 最近の支援場面の中で印象に残っている出来事

※支援記録を書く際に気を付けている事、チームアプローチができていたと感じた場面等

(現在自身が知っている範囲の考え方でOK)

(3) 支援者としての基本姿勢に関連して、自分が気になっている“モヤっと”や疑問

※具体的なエピソードも書いてみましょう。

※職員連携で困ったな、記録の書き方でちょっと困ったな等

2. 講義中メモ

(1) 個別支援計画の重要性（法令と理念）

(2) 個別支援計画に基づく支援提供のプロセス

(3) 支援記録の重要性

(4) チーム支援と情報共有

(5) 自事業所の取り組み状況の確認

3. 講義後の振り返りシート（講義後）

所属：	氏名：
実施日： 年 月 日	参加者：○○・△△・□□
実施形式： <input type="checkbox"/> 個別フィードバック <input type="checkbox"/> 事例検討 <input type="checkbox"/> グループワーク <input type="checkbox"/> その他（ ）	
受講者のコメント（受講者記入箇所）	
<p>◎講義での気づき、講義で印象に残ったことやキーワードを簡潔に ※印象に残った理由も書いてみましょう！ ※個別フィードバック等で相談・共有したい内容も OK！</p>	
先輩・上司からの助言・視点（フィードバック者記入箇所）	
記入者氏名：	
◎フィードバックコメント	

4. 振り返り対話後シート（対話後）

(1) 講義動画視聴・フィードバックを通して気付いたことや学び、今後の支援で活かしたい事（最大3つまで）

1.

2.

3.

(2) 明日からの実践でやってみたいこと（小さな一歩）を一つ書いてみましょう！

5. 実践後シート

◎実践してみたことを振り返りてみましょう！

(1) こどもに対する見立ての変化、自分自身の変化、気付いたことなど

(2) 続けたいこと、少し見直したいこと、次の一歩

学びの履歴セット

障害児支援基礎・実践研修（Ⅱ）以降共通様式

（実施した日にちを記入）

科目名	事前の取組	動画視聴	事後の取組
1. 障害児支援にかかわる支援者としての講義			
1 オリエンテーション			
2 権利擁護に基づく支援の実践			
3 チームアプローチ			
4 自己の省察に基づく実践			
2. 本人支援に関する講義			
5 ライフステージを通じたこどもの発達の理解			
6 障害理解に基づく支援の基盤			
7 こどもの育ちを支える遊びの理解			
8 計画と評価に基づく支援の実践			
9 アタッチメント・パーマネンシー			
10 医療的ケアの基礎理解			
3. 家族支援に関する講義			
11 家族支援の理念・意義			
12 家族の在り方の多様性の理解			
13 家族の基本的理解			
4. 地域支援・地域連携に関する講義			
14 地域支援・地域連携の理念・意義			
15 ソーシャルワークの視点をもった地域支援・地域連携			
16 地域交流			
5. 制度理解に関する講義			
17 こども施策及び障害児支援の基本理念			
18 障害のあるこどもにかかわる福祉・教育制度			
19 障害児支援施策			
6. 組織マネジメントに関する講義			
20 障害児支援における安全管理			
21 虐待防止の実践			
22 支援者自身の困りごとやストレスへの対処方法			

※「オリエンテーション」では、動画の視聴により研修の目的や学び方などを理解し、後に続く研修の本格的な実施に向けて準備をしておきます。

所 属	
氏 名	

障害児支援基礎・実践研修（Ⅱ）

科目名：●●●●●●●●●●●●●●●●

所属：●●●●●●●● 氏名：●●●●●

視聴状況：□初回 □再視聴 日付： 年 月 日

Ⅰ. 日々の支援の振り返りシート（講義前）

(1) テーマ（科目名）に関する認知度 ※1つに○
まったく知らない 少し知っている 他者に教えられるくらい知っている
ほとんど知らない よく知っている

(2) 最近の支援場面の中で印象に残っている出来事
(現在自身が知っている範囲の考え方でOK)

(3) 今回の講義テーマに関連して、いま自分が気になっている“モヤっと”や疑問
※具体的なエピソードも書いてみましょう。

2. 講義中メモ

(1)

(2)

(3)

(4)

(5)

3. 講義後の振り返りシート（講義後）

所属：	氏名：
実施日： 年 月 日	参加者：○○・△△・□□
実施形式： <input type="checkbox"/> 個別フィードバック <input type="checkbox"/> 事例検討 <input type="checkbox"/> グループワーク <input type="checkbox"/> その他（ ）	
受講者のコメント（受講者記入箇所）	
◎講義での気づき、講義で印象に残ったことやキーワードを簡潔に ※印象に残った理由も書いてみましょう！ ※個別フィードバック等で相談・共有したい内容も OK！	
先輩・上司からの助言・視点（フィードバック者記入箇所）	
記入者氏名：	
◎フィードバックコメント	

4. 振り返り対話後シート（対話後）

(1) 講義動画視聴・フィードバックを通して気付いたことや学び、今後の支援で活かしたい事（最大3つまで）

1.

2.

3.

(2) 明日からの実践でやってみたいこと（小さな一歩）を一つ書いてみましょう！

5. 実践後シート

◎実践してみたことを振り返りてみましょう！

(1) こどもに対する見立ての変化、自分自身の変化、気付いたことなど

(2) 続けたいこと、少し見直したいこと、次の一歩

障害児支援基礎・実践研修 研修ガイドブック（案）

～子どもとその家族とともに歩む、あなたの成長のために～

こどもまんなか
こども家庭庁

1

こどもまんなか 研修に入る前に・・・ こども家庭庁 基礎・実践研修を受講するみなさんに伝えたいこと

障害児支援は、子どもが育っていく日々に深く関わりながら、成長の節目や生活の変化を支え、ともに歩んでいく、とても大切な役割を担っています。

子どもは、日々の経験等を通して大きく変わっていきます。だからこそ、どのような場面でも安心して過ごせるように、支援の質が安定していることは欠かせません。

この研修は、子ども一人ひとりの育ちを支えるために、あなた自身が**支援者として育っていくプロセスを支えるための研修**です。

日々の実践の中で、迷うこと、悩むこと、困ること、嬉しいこと、様々な場面があると思います。そんなときに立ち戻ることができる基本的な考え方や、事業所内の同僚、先輩、上司、地域の仲間等とのつながり、また学び合うことができるツールがそろっています。

さらに、この研修で得た**学びや視点を共有し合うことで、事業所内のコミュニケーションがより深まっていき、互いに相談しやすく、支え合える環境づくりにもつながります。**こうした積み重ねが、子どもにとって安心できる支援や、より良い事業所づくりへと結びついていきます。

そして何より、この研修で得た学びを胸に、私たち一人ひとりが、仲間とともに「こどもをまんなかに」置いた支援を続けていくことが大切です。子どもの日々の成長を支え、ともに喜び合える環境をつくるために、みんなで力を合わせて取り組んでいきましょう。

「こどもまんなか」に、仲間とともに、ひとつずつ、学びと実践を積み重ねていきましょう。

2

研修ガイドブックの活用方法(目次)

1 はじめて本ガイドブックを手にしたとき 【導入編】

- 1-1 障害児支援の研修体系を創設することで実現したいこと
- 1-2 支援の土台となる「5つの基本姿勢」と「身につけたい要素」
- 1-3 障害児支援のための研修の全体像

2 基礎・実践研修(I)をはじめる前に 【研修実施に向けた準備編】

- 2-1 基礎・実践研修(I)を進める上で大切なこと(共通編)
- 2-2 基礎・実践研修(I)を進める上で大切なこと(受講者編)
- 2-3 基礎・実践研修(I)を進める上で大切なこと(上司・先輩職員編)

3 基礎・実践研修(I) 受講START 【研修の具体的な進め方編】

- 3-1 学びの履歴セットの活用説明(受講者用)
- 3-2 基礎・実践研修(I)各科目のフィードバックのポイント(先輩・上司用)

4 基礎・実践研修(II)をはじめる前 【つぎの学びへの準備編】

- 4-1 基礎・実践研修(II)を進める上で大切なこと(共通編)

5 基礎・実践研修(II) 受講START 【より学びを深めるための具体的な進め方編】

- 5-1 基礎・実践研修(II)の進め方のポイント
- 5-2 日々の実践を振り返り、よりよい支援につなげる方法例
- 5-3 地域での学び合いの例

3

3

1 はじめて本ガイドブックを手にしたとき 【導入編】



4

4

序章 本ガイドブックの読み手

本ガイドブックは、事業所において取り組む「基礎・実践研修」の進め方を中心に記載しています。

想定される読み手は・・・

研修受講者

基礎・実践研修(Ⅰ)及び(Ⅱ)を受講する職員。
障害児支援の現場に入職後～3年目程度までを想定。

※ 研修導入当初は、経験年数・職種に関わらず、全ての職員が受講対象

上司・先輩・同僚

基礎・実践研修において学びを深めるための振り返りや実践において相談や対話の相手となる仲間。

※ 研修導入当初は、基礎・実践研修の受講者でもあり、学びを深めるためのパートナーでもある。

具体的な基礎・実践研修の進め方は本ガイドブックP14

5

5

1-1 障害児支援の研修体系を創設することで実現したいこと(研修を実施する意味)

「こどもまんなか」に共通の価値を育む

「こどもまんなか」に、こどもを尊重する姿勢や、こどもの理解、家族への支援といった、障害児支援において大切にすべき共通の価値や考え方を、全国の支援者が共有し、支援者を支えるための土台として育てていきます。

こうした共通言語が広がることで、どこに住んでいても安心して支援を受けられる社会の実現を目指します。

学び合える事業所づくりから地域へ

研修を通じて、事業所内のコミュニケーションをより深め、職員同士が相談しやすい関係をつくるのが大切です。

また、研修では、他事業所との合同研修や見学、地域交流も行います。

研修を通じて、他事業所や地域とのつながりが広がることで、相談し合える仲間の輪が大きくなり、地域全体の支援力向上につながります。

支援者の成長を支える学びの循環

支援者一人ひとりが専門性を高め、自信をもって支援に臨めるようになるとともに、日々の学びが実践の質を高め、将来のキャリア形成にも確かな積み重ねとして活かされています。

インクルージョンを推進、共生社会へ

この研修で得た障害児支援の考え方や価値を、他のこども施策にも広げていくことで、地域全体で“違いを認め合い、ともに育つ環境づくり”が進みます。こうした広がりは、将来の共生社会の実現に向けた大切な土台となります。

各地域において、これらが積み重ねられることで、
こどもや家族が安心して支援を受けられる
環境づくりへとつながります。

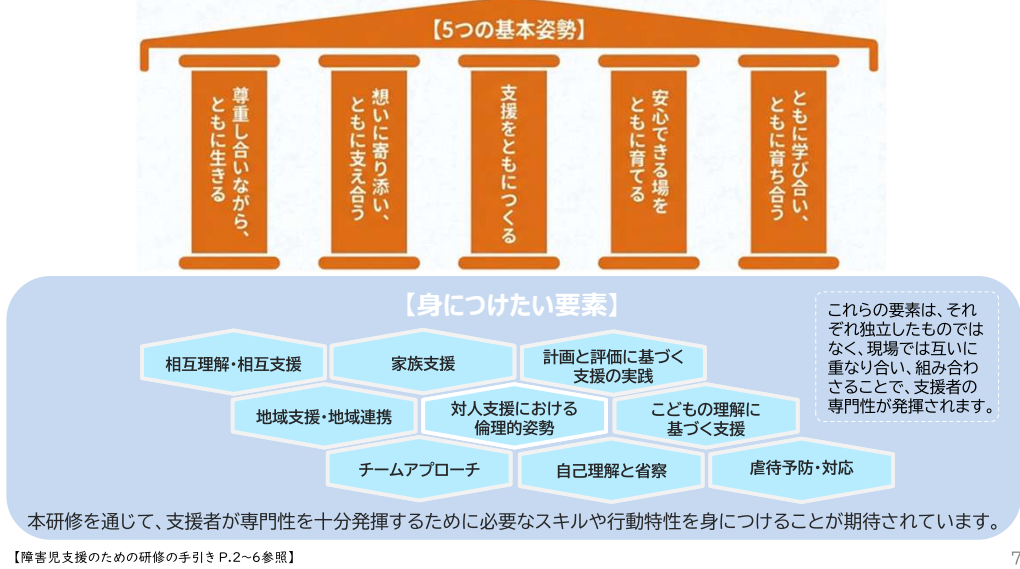
【障害児支援のための研修の手引き P.1～2参照】

6

6

1-2 支援の土台となる「5つの基本姿勢」と「身につけたい要素」

子どもとその家族、支援者が「支援する側」と「支援される側」という関係ではなく、互いを尊重した対話的な関係であるという考え方を大切に、事業所や地域の垣根を超えて、子どもや家族をまんやかに、すべての支援者が大切にしたい基本姿勢を、以下の5つの柱でまとめました。

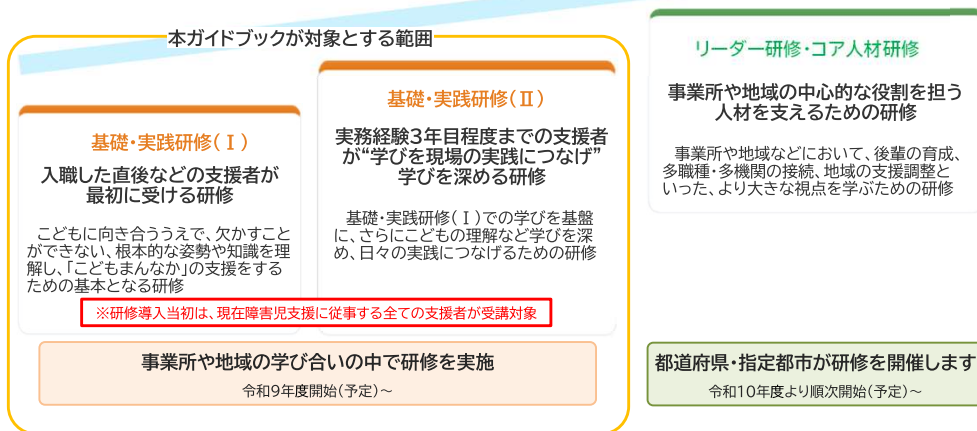


7

1-3 障害児支援のための研修の全体像

本研修は、事業所等において求められる役割などを踏まえ、それぞれのステップアップの段階に応じて研修内容が構成されています。

基礎・実践研修では、子どもの支援に関わる「基礎となる視点」から学びはじめ、学びや経験を積み重ねながら、「チームや地域を支える役割」へと、ステップを踏みながら学んでいける仕組みとなっています。



【障害児支援のための研修の手引き P.8~11参照】

8

8

研修の全体像を確認したところで、基礎・実践研修(Ⅰ)と(Ⅱ)をどの程度の期間で進めていくかの例を見てみましょう。研修とは、講義前後の取組も含めた一連のパッケージです。

障害児支援基礎・実践研修(Ⅰ)
実施時間数の目安合計 7科目

例えば...

- 1日パターン**
新人研修として、1日で7科目実施する。
- 週1科目パターン**
週に1科目、7週かけて、実践も挟みながら実施する。
- 隔週パターン**
2週に1科目、14週かけて、実施する。

障害児支援基礎・実践研修(Ⅱ)
実施時間数の目安合計 22科目

1か月に1科目を実施する場合

1か月に2科目を実施する場合


1か月 2か月 ... 22か月

11か月で修了

1年10か月で修了

短期間に進めたい方、科目間の実践期間を長めに取りたい方、ご自身のペースに合った進め方をしていきましょう。基礎・実践研修(Ⅱ)は、1か月に1科目のペースで進めると、最長2年弱で終了となります。仲間と一緒に受講しながら進めるのもいいですね！

【障害児支援のための研修の手引き P.12~14参照】



2 基礎・実践研修(Ⅰ)をはじめる前に
【研修実施に向けた準備編】

2-1. 共通編

この章では、受講者も上司や先輩も、共通して理解しておくポイントをまとめています。
まずは共通理解を持って、研修を進めていきましょう。



11

11

2-1 基礎・実践研修(Ⅰ)を進める上で大切なこと(共通編)

基礎・実践研修(Ⅰ)を受講することにより期待される人材像

障害児支援の意義や対人支援における倫理的姿勢を理解し、
子どもを主体とした支援を行う姿勢を持つことができる。

基礎・実践研修(Ⅰ)は、支援者として土台となる学びだけでなく、
事業所で効果的に研修を進めていくうえで欠かせない基本の
考え方と進め方を身につけるステップでもあります。

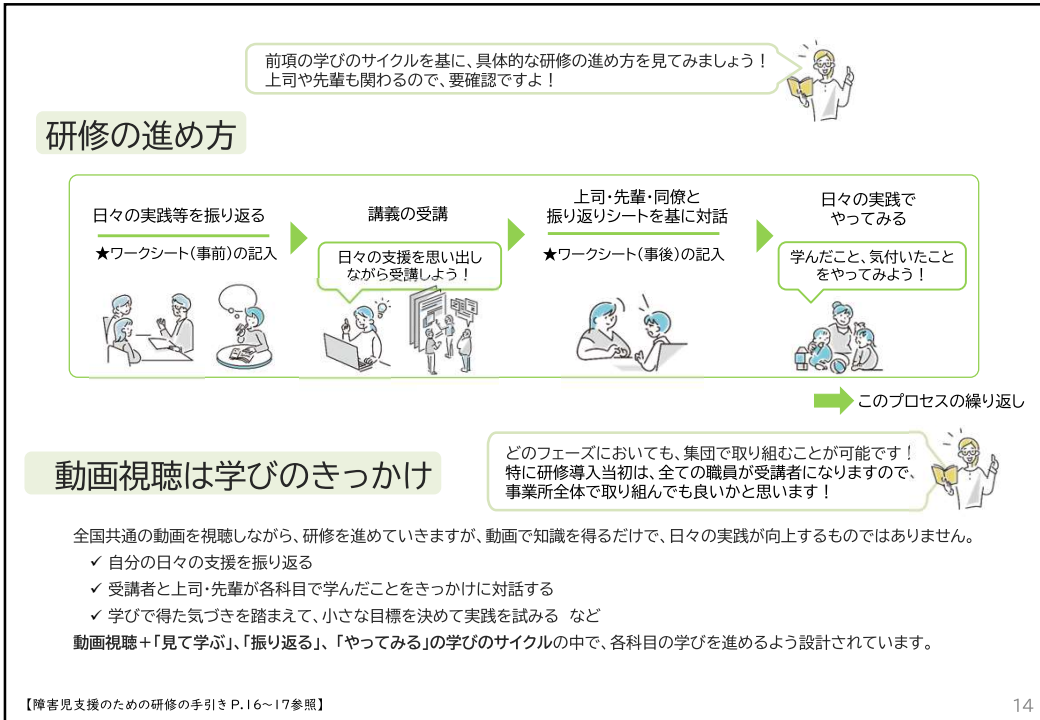
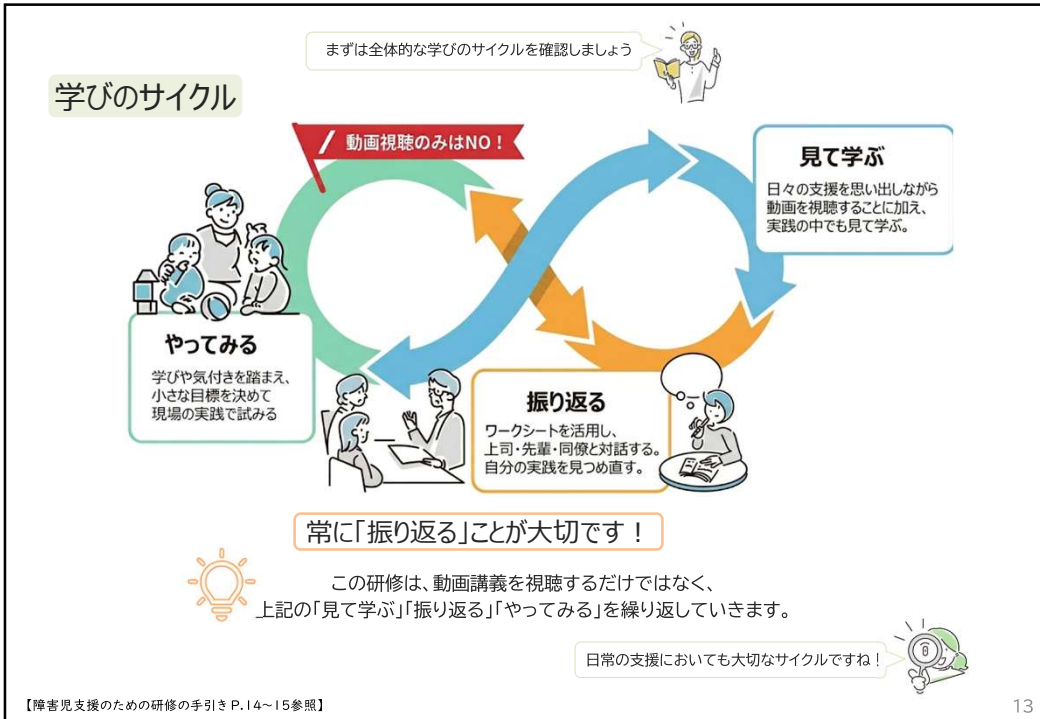


本ガイドブックを活用しながら、まずは“効果的に研修を進めるための基礎”を習得していきましょう。

【障害児支援のための研修の手引きP.11参照】

12

12



2-2. 受講者編

ポイント

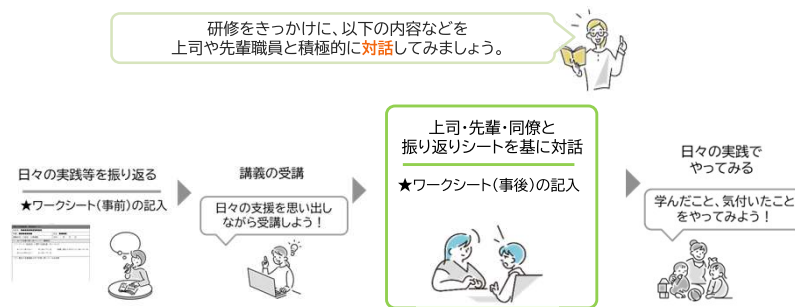
動画の視聴をきっかけに、自分の実践を振り返り見つめ直すこと、また、学びの中での気づきなどを、上司や先輩などとの対話を通じて一緒に考え、深めることが大切です。

15

15

2-2 基礎・実践研修(I)を進める上で大切なこと(受講者編)

研修での学びを日々の実践につなげるための取組が大切



- ✓ 日々の支援の振り返り
- ✓ 研修テーマに関する事で、日々の支援で疑問に思っていること
- ✓ 動画を視聴して印象に残ったキーワード
- ✓ 学びの中での気づき 等

【障害児支援のための研修の手引き P.16~17参照】

16

16

なぜ対話が大切？

一人で考えるだけでは気づけないこと、他の人の視点に触れることで、はじめて気づくこともあるでしょう。

また、対話を通じて、自分が大切にしている価値、葛藤、悩み、迷いなど、自分では言語化ができていない感情等を言語化する助けにもなるでしょう。

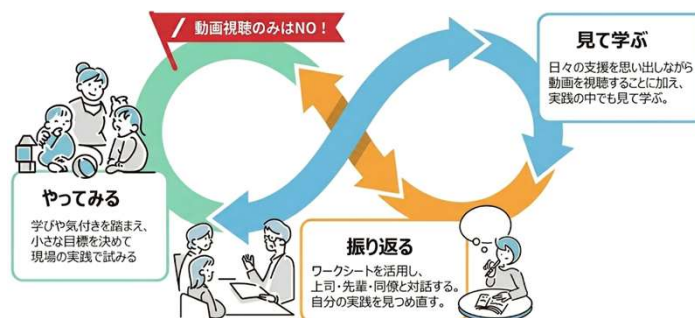
自分を振り返り見つめ直すことと、対話のサイクルを繰り返すことで、学びが単なる知識だけにとどまらず、「実践できる力」「判断できる力」に変わっていくことが期待されます。

17

17

学びのサイクルにしよう！

研修で得た学びや気づきを、
学びのサイクルを意識して実践することで、
学びはより確かな力になっていくはずです。



さらに、これらの取組を通じて、事業所内のコミュニケーションをより深め、職員同士が相談しやすい関係が築かれることを期待しています。ぜひ積極的に対話を進めていきましょう。

【障害児支援のための研修の手引き P.14～15参照】

18

18

2-3. 上司・先輩職員編

ポイント

どのような状況に置かれていても、全てのこどもは、固有の価値と尊厳があり、権利の主体として意思が尊重され、最善の利益が保障されるべき存在です。これは、本研修においても、根幹にある基本的な考え方です。

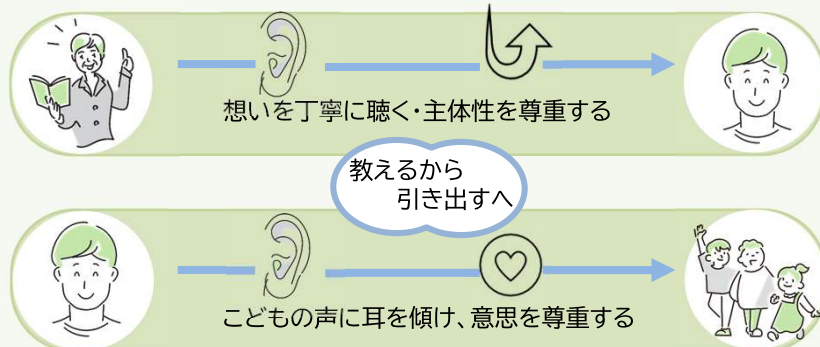
19

19

2-3 基礎・実践研修(I)を進める上で大切なこと(上司・先輩職員編)

職員が安心して成長できる上司や先輩職員の関わり方のポイント

こどもへの支援を実践する支援者自身が、上司から尊重され、安心して学べる環境の中で学んでいくことが、結果としてこどもの尊厳を守る実践につながっていきます。そのため、上司や先輩が、受講者との対話等を行う際には、以下の姿勢と具体的な行動を徹底することが大切です。



【障害児支援のための研修の手引き P.19~20参照】

次のページから詳しく確認しましょう

20

20

ここからは、前項のポイントを踏まえて、職員と関わる際の大切な以下の3点について確認していきましょう！



職員の想いを丁寧に聴くなど、職員の尊厳を守る関わりをする

職員の主体性を尊重し、本人の気づきと成長を支える

行動に焦点を当てたフィードバックで成長をサポートする

【障害児支援のための研修の手引き P.19~20参照】

21

21

職員の想いを丁寧に聴くなど、職員の尊厳を守る関わりをする

評価を急いだり、否定をすることはせず、まずは、受講した職員の想いや考え、その意図を丁寧に聴き、受け止め、理解する姿勢に徹しましょう。
これは、**こどもの声に耳を傾け、その意思を尊重する支援姿勢と同じ**です。

決して人格を否定せず、行動と選択肢を一緒に考えるという、こどもへの支援と同じです。



具体的な関わり方例

- ✓ 「まずは、どう感じたか教えてくださいませんか？」「なぜそのように考えたのか、理由や背景を聞かせてもらえますか？」など、まずは相手の話を聞くことから始める
- ✓ 相手の話を遮らず、否定的評価を挟まず、最後まで話を聞く
- ✓ 職員の言動の背景に理解を向け、「その人なりの理由」を尊重する



職員は「大切に接してもらえている」と感じ、安心して振り返りができる

【障害児支援のための研修の手引き P.19~20参照】

22

22

職員の主体性を尊重し、本人の気づきと成長を支える

職員本人の主体性を尊重し、本人が感じ、気づき、そこから変化していく過程を支える。
「教える」よりも「引き出す」ことに軸を置き、支援者としての自己決定と判断を尊重する。

これらは、こどもが意見を表明し、
自分の選択を尊重される支援姿勢と同じです。



具体的な関わり方例

- ✓ 「あなた自身はどう考えていますか？」、「他にどんな選択肢がありそうですか？」
「自分で気づいた点がありますか？」など、職員の考えを引き出す働きかけ
- ✓ 期待する答えに誘導しない、答えを決めつけない
- ✓ 職員本人の言葉を、再度言語化することにより、考え方を整理することをサポートする

職員が「自分で考えられる力」を伸ばし、
こどもへの関わりでも職員が主体性をもった支援ができる

【障害児支援のための研修の手引き P.19~20参照】

23

23

行動に焦点を当てたフィードバックで成長をサポートする

まずは、職員の考え方や行動の「良い点」に焦点を当てて、肯定的に伝えていくことにより、
職員のモチベーションや信頼関係の基盤をつくっていきます(ポジティブなフィードバック)。

必要な改善点を伝える場合でも、職員の人格を否定することなく、
具体的な行動や判断に焦点を当てて、軌道修正をサポートしていきます。

これらは、こどもの尊厳を守る支援
(決して人格を否定せず、行動と選択肢を一緒に考える)と同じです。



具体的な関わり方例

(良い点を伝えるとき)

- ✓ 「〇〇さんの考え方は、こどもの気持ちに寄り添おうとしていた点がとてもよかったです。」
- ✓ 「〇〇という判断は、〇〇さんの強みがしっかり発揮されていると思いました。」 など

(改善点を伝えるとき)

- ✓ 「この学びを、さらに実践につなげていくためには、こうした視点も持てると
さらに良くなると思います。」
- ✓ 「〇〇さんはどう感じていますか？一緒に整理してみましょう。」

職員は責められているとは感じず、
安心感を持ちながら、自らの課題や改善点に向き合える

【障害児支援のための研修の手引き P.19~20参照】

24

24


事業所において、グループワークなど、複数の職員で取組をする場合の グラウンドルール

参加者全員で、安心して参加できる場をともに作り、互いの学びと成長を支え合うことが大切です。ここに示すグラウンドルールは、そのための共通の姿勢であり、大切にしたい価値観を具体的に表したものです。




個を尊重する

- ・ 尊厳を守る
- ・ 主体性を尊重する



対話を深める

- ・ 人格ではなく行動に焦点をあてる
- ・ 評価ではなく気づきを目的にする



場を育む

- ・ 安全で安心できる空間をつくる
- ・ 全員が学び合う立場として参加する

【障害児支援のための研修の手引き P.20~21 参照】

25

25

個を尊重する



尊厳を守る（まず、聴く）

- ✓ 評価・否定・攻撃・揶揄をしない
- ✓ 人の話を遮らない
- ✓ まず「聴くこと」「理解すること」を優先する
- ✓ 「事実」と「解釈」を混同しない
- ✓ 違う意見が出てても「その人の背景」を尊重する



主体性を尊重する（異なる考え方を肯定）

- ✓ 「正解」「不正解」で議論しない
- ✓ 他者の考えを変えようとするしない
- ✓ 価値観・経験・視点の違いを歓迎する
- ✓ 相手に自分の考え方を押しつけない
- ✓ 「あなたはどう思う？」「他の選択肢はありそう？」など、意見を引き出す

【障害児支援のための研修の手引き P.20~21 参照】

26

26

対話を深める

2



人格ではなく行動に焦点を当てる

- ✓ 「人格」への言及はNG(例:性格、資質、能力)
- ✓ 「行動」、「判断」、「プロセス」に焦点を当てる
- ✓ 良い点を具体的に言語化して伝える
- ✓ 課題や改善点を伝えるときには、「改善の選択肢」「別の見方」を提示する
- ✓ 誰かが責められる構造には絶対にしない

(人格否定はNG)



対話を通じて気づきを深める

- ✓ 事例の良し悪しのジャッジではない、「なぜそう思ったのか」「ほかの見方はできないか？」などを深める
- ✓ 感情、悩み、迷い、ネガティブな思いも含めて語って良い
- ✓ 次の行動につながる「学び」を重視する
- ✓ 指導するのではなく、「ともに考える姿勢」を持つ

評価ではなく省察を目的に

【障害児支援のための研修の手引き P.20~21 参照】

27

27

場を育む

3



全員で学び合い、支え合う立場として参加する

- ✓ 発言している人を“フォローする”視点を持つ
- ✓ 上司・先輩も「絶対的な答えを持つ者」ではない
- ✓ 参加者全員が、同じ学ぶ立場として参加する
- ✓ 相互尊重、相互成長の姿勢を持つ
- ✓ 知識や視点を共有しあうことを歓迎する

安心、守秘、相互尊重



安全で安心できる場を全員でつくる

- ✓ 共有された個人情報・体験・意見は外部に持ち出さない(守秘の原則)。
- ✓ 合意形成がされた方向性について、全ての参加者が尊重し、厳守する。
- ✓ 批判や嘲笑を許さない
- ✓ 分からないことや迷ったことを、安心して共有できる雰囲気をつくる
- ✓ 互いに感謝を言語化する
- ✓ 誰かが一方的に話すのは話NG! 話すと聴くのパランスを大切に

【障害児支援のための研修の手引き P.20~21 参照】

28

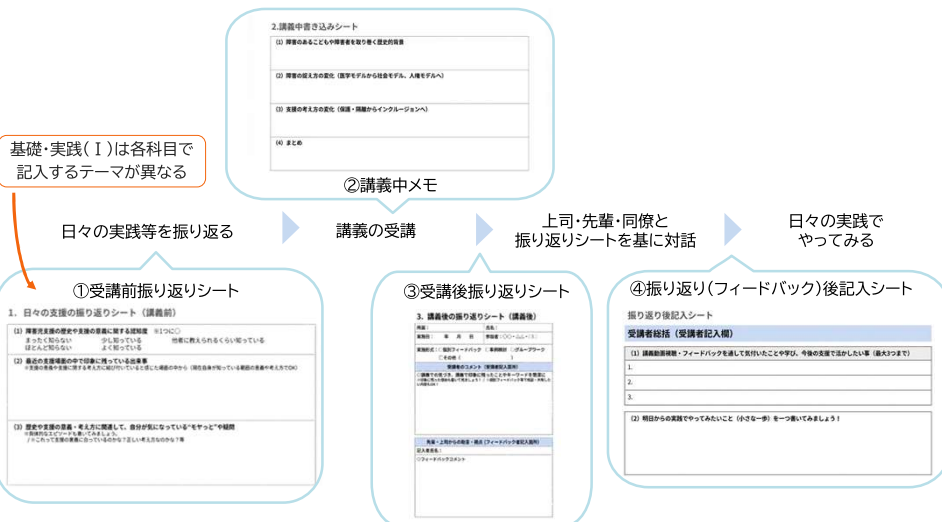
28

3 基礎・実践研修（I） 受講START

【研修の具体的な進め方編】

3-1 学びの履歴セットの活用説明(受講者用)

「学びの履歴セット」は一連の研修過程の中で、都度記入していくものです。
研修の流れに沿って、「いつ、何をを使うか」確認していきましょう。



【障害児支援のための研修の手引きP.18~19参照】

1. 日々の支援の振り返り

まずは、受講する科目の「ねらい」と「学びのポイント」から、関連しそうな出来事や気になっていることを書き出してみましょう！

受講してみたら「思っていたのと違った！」となっても大丈夫です。今の感覚で書いてみましょう！



講義のテーマに関して、最近(または過去)の支援場面の中で、印象に残っている出来事について書き出してみましょう。日々の自分の支援を振り返り見つめ直すことにつながる大切なワークですので、ご自身の視点、言葉で書き出してみてください。

02. 歴史の変遷から学ぶ障害児支援の意義	
視聴状況: <input type="checkbox"/> 初回 <input type="checkbox"/> 再視聴	日付: 年 月 日
【ねらい】 障害のある子どもや障害者を取り巻く歴史・背景、また、障害の捉え方、支援の考え方の変化やインクルージョンの推進など、障害児支援等の歴史の変遷から、障害児支援の意義を理解する。	
【学びのポイント】 × 歴史の流れを踏まえた、障害児支援の意義 ✓ 歴史の流れを踏まえた、現在の施策や考え方の理解	

1. 日々の支援の振り返りシート (講義前)

(1) 障害児支援の歴史や支援の意義に関する認知度 ※1つに○
まったく知らない 少し知っている 他者に教えられるくらい知っている
ほとんど知らない よく知っている

(2) 最近の支援場面の中で印象に残っている出来事
※支援の意義や支援に関する考え方に結び付いていると感じた場面
※あなたが考える支援の意義、等
(現在自身が知っている範囲の意義や考え方でOK)
今は「できる・できない」ではなくて、その子らしく生きていけるようにと先輩から聞いている。
なので、その子のやりたいことを聴きながら関わっている。

(3) 歴史や支援の意義・考え方に関連して、自分が気になっている“モヤッ”や疑問
※具体的なエピソードも書いてみましょう。
※これって支援の意義に合っているのかな？正しい考え方のかな？等
何がインクルージョンなのかよくわからない。
近所の学校の学園祭に子どもたちが行ったけれど、うちの子どもたちは居心地が悪そうだった。

ご自身がそれぞれの科目において、現時点でどの程度理解をしているのか、各科目の受講前に考えて、該当する箇所○をつけてみましょう。

講義のテーマに関して、いまの自分が気になっていることや疑問に感じていることを書き出してみましょう。正解があるわけではありません。日々の自分の支援を振り返り見つめ直すことにつながる大切なワークですので、ご自身の視点、言葉で書き出してみてください。具体的なエピソードを書き出せるとなお良いです。

【障害児支援のための研修の手引き P.18~19参照】

31

31

2. 講義中メモ

講義中のメモは、この書式を使っても、研修教材を印刷して、そこに記入しても、どちらでもOKです。振り返りやすい方法でメモをしましょう！



講義中のメモとしてご利用ください。

2. 講義中メモ
(1) 障害のある子どもや障害者を取り巻く歴史的背景
(2) 障害の捉え方の変化 (医学モデルから社会モデル、人権モデルへ)
(3) 支援の考え方の変化 (保護・隔離からインクルージョンへ)
(4) まとめ

【障害児支援のための研修の手引き P.18~19参照】

32

32

3. 講義後の振り返り

3. 講義後の振り返りシート（講義後）	
所属：	氏名：
実施日： 年 月 日	参加者：○○・△△・□□
実施形式： <input type="checkbox"/> 個別フィードバック <input type="checkbox"/> 事例検討 <input type="checkbox"/> グループワーク <input type="checkbox"/> その他（ ）	
受講者のコメント（受講者記入箇所）	
<p>◎講義での気づき、講義で印象に残ったことやキーワードを簡潔に ※印象に残った理由も書いてみましょう！ ※個別フィードバック等で相談・共有したい内容もOK！</p> <p>「我々のことを、我々抜きで勝手に決めるな」という 当事者主体の言葉がとても胸に刺さりました。</p> <p>大人の基準で「この子にはこれが良いだろう」と勝手に 決めて、考えてしまっていたかもしれないです。</p>	
先輩・上司からの助言・視点（フィードバック者記入箇所）	
記入者氏名：	
◎フィードバックコメント	
<p>素直な気づきですね！「良かれと思って先回りしてしまう」と いうところから「本人はどうしたいのか？」に立ち返れたこと が素晴らしいですね。</p> <p>いわゆる人権モデルについても今後深めていきましょう。</p>	

- ・受講科目の学びのポイントや科目で示している内容から外れていないか。
- ・良い気づきには、積極的にコメントしましょう
- ・実際の支援とのギャップ等悩みが出た際には寄り添いながら、一緒に考えてみましょう。
- ・気づきが出なかった先には、対話の際に質問しながら引き出してみましょう。

動画を視聴する中での学びや気づき、印象に残った部分やキーワードを書き出してみましょう。動画を視聴した際に、一度自分の考えなどを整理するタイミングです。これから、先輩や上司等との対話をする上での材料になるものです。

次項から示している、各科目のフィードバック時のポイントも参考にしてください。

【障害児支援のための研修の手引き P.18～19参照】

33

33

4. フィードバック後振り返り

4. 振り返り対話後シート（対話後）
<p>(1) 講義動画視聴・フィードバックを通して気付いたことや学び、今後の支援で活かしたい事（最大3つまで）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 障害は本人の特性ではなく、環境との「相互作用」の結果であるというICFの視点を持ち、環境の工夫を探すこと 2. こどもを「守る」だけでなく、本人の意思や「やりたい」という気持ちを尊重すること 3. 目の前のこどもだけでなく、ご家族の想いに寄り添い、孤立させないサポートも私たちの重要な役割であること <p>(2) 明日からの実践でやってみたいこと（小さな一歩）を一つ書いてみましょう！</p> <p>支援に入る前に一呼吸おいて、まずはこども自身に「どうしたい？」「どれを選ぶ？」と意思を確認する声かけをします。</p>

フィードバック(振り返り対話)を踏まえて、気付いたこと等を、簡潔に書いてみましょう。

実践の中でどのようなことをやっていたか言葉にしてみましょう。

5. 実践後振り返り

5. 実践後シート
<p>◎実践してみたことを振り返ってみましょう！</p> <p>(1) こどもに対する見立ての変化、自分自身の変化、気付いたことなど</p> <p>実際に支援をしてみて、こどもの意図を聞きながら、一緒に次の行動を考えられるようになった気がします。</p> <p>(2) 続けたいこと、少し見直したいこと、次の一歩</p> <p>こどもの気持ちを聞きながら聞けるのは、今後も続けたい。言葉がない子の気持ちをもっと汲み取れるようになりたい</p>

【障害児支援のための研修の手引き P.18～19参照】

34

34

3-2 基礎・実践研修(Ⅰ)各科目のフィードバックのポイント(先輩・上司用)

基礎・実践研修Ⅰ-(2)「歴史の変遷から学ぶ障害児支援の意義」

【過去の歴史と本人主体の支援】

- ✓ これまでの歴史の歩みや積み重ねの中で得られた共有を踏まえ、現在の福祉が成り立っていることを理解し、同様の問題等を生じさせないためにも、これまでの歴史の変遷を踏まえて「子ども本人を主体とした人権に配慮した支援」を行う必要があることを共有

【人権モデルと権利を守る実践】

- ✓ まず大切なのは本人の人権であるという「いわゆる人権モデル」に基づき、子どもの基本的な権利を守る支援を実践することを共有

【インクルージョンと自己実現】

- ✓ 障害の有無に関わらず当たり前に生活できることや、誰もがともに暮らす「インクルージョン」を前提とし、子どもの自己実現を支えていくことを共有

【家族の負担軽減と地域連携】

- ✓ 子ども本人だけでなく、家族の負担を軽減して地域で安心して子育てできる環境を整えることや、地域共生社会の実現に向けて他の機関と連携していくことも重要であることを共有

基礎・実践研修Ⅰ-(3)「子ども・障害のある子どもの権利」

【子どもは「権利を行使する主体」】

- ✓ 権利について正しく理解し、子どもを単なる保護の対象ではなく「自ら権利を行使する主体」として捉えることを共有

【子どもの視点と最善の利益の優先】

- ✓ 常に子どもの視点に立ち、子どもの意見を尊重することや、子どもにとって最も良いこと(最善の利益)を最優先に考えて支援することを共有 ※個人の尊厳・価値として、支援者も保護者も子どもも対等であるという観点が必要

【エンパワメント(力を引き出す・認める・力を渡す→力を取り戻す・力を発揮できる・自分に力を感じる)の重視】

- ✓ 「支援してあげる」という発想や、「できないこと」ばかりに目を向けるのではなく、子どもが自分の力を感じ、自信を持ち、本来持っている力を発揮できる「エンパワメント」を大切にすることを共有

35

35

基礎・実践研修Ⅰ-(4)「障害児支援に従事する支援者としての基本姿勢・倫理」

【理念に基づくウェルビーイング(幸せな状態)の実現】

- ✓ 子ども施策の基本理念にのっとり、子ども自身が身体的・精神的・社会的に幸せな状態を実現していけるよう、子どもや家族に関わっていく視点を持つことを共有

- ✓ あくまで、子ども自身が「今の瞬間を自分らしく生きている」という実感が持てるかどうかの観点を共有

【アセスメントと「子どもの思い・願い」の尊重】

- ✓ 「アセスメント」で一人ひとりの障害や特性によるニーズをしっかりと把握することとあわせて、子ども自身の「思いや願い」を何よりも大切にし、配慮して支援することが重要であることを共有

- ✓ また、障害や5領域がその子どもの全てではないこと、子どもは常に変化していくため、アセスメントは1回行ったら終わりではないことを共有

- ✓ 子ども自身の「思いや願い」は、支援者の目線で汲み取ってあげるのではなく、共感し、伴走し、生活を共有することにより、子どもの背景や文脈を理解することで汲み取ることができるようになる点を共有

基礎・実践研修Ⅰ-(5)「障害児支援における安全管理と確保」

【個人の安全意識と組織的なチーム対応】

- ✓ 一人ひとりが安全意識を高めるだけでなく、複数人での役割分担や、職員同士でスムーズに情報共有する円滑なコミュニケーションなど、組織として対応できる体制づくりが重要であることを共有

【特性や場面に応じた日頃の備え】

- ✓ 子どもの障害特性や活動する場面ごとに安全管理や安全確保の方法を検討し、そのために日頃から知識や技術を身につけ、事業所内でよく話し合うことが求められることを共有

36

36

基礎・実践研修 I-(6)「障害児支援における虐待防止と基本的理解」

【虐待の絶対禁止と早期発見・通報の義務】

- ✓ 障害の有無や大人子どもに関わらず、誰でも虐待は絶対に許されないこと、そして「虐待かもしれない」と疑いを持った場合は、通報する義務があることを共有

【通報が、関わる全ての人を救う】

- ✓ 通報することは、利用者だけでなく、職員、施設、法人の全てを守り救う行動であることを共有

【「子どもの権利を守る岩」としての組織的な取り組み】

- ✓ 一人ひとりが「子どもの権利を守る岩」とであると自覚し、事業所として組織的・計画的に（PDCAを回し続けながら）虐待防止に取り組むことが使命であり責務であることを共有

【予防と環境整備の重要性】

- ✓ 職場環境において、一人ひとりが追い詰められたり、孤立したりしないよう「喜びや苦しさの両面を分かち合える職場環境作り」が予防や未然の防止に重要である点を共有

基礎・実践研修 I-(7)「支援提供の基本的理解」

【支援提供における計画作成の意味】

- ✓ 「計画を作成すること＝書類を作成する業務」ではなく、「子どもの願いを実現すること」など、子どもの未来を豊かにする設計図であること、そのために子どもや保護者の参加、声を聴くことが重要であることを共有

【PDCAで支援を回すことの重要性】

- ✓ PDCAを回すことが目的ではなく、よりよい支援を実現するための仕組みであることを共有

【支援記録の重要性】

- ✓ ただの事務作業ではなく、支援の継続性を担保することや、より良い支援提供に向けた材料などとして、記録が重要な意味があり、支援記録を作成することも、支援の一部であることを共有

- ✓ 子どもの思いや願いを汲み取る際、そして最善の利益を考える際にも、日々の支援記録が重要な手がかりになることが多いことを共有

【関係者との情報共有・日々のコミュニケーションの重要性】

- ✓ 支援者同士の情報共有がずれると、子どもが混乱したり、不要な負担を生じさせることもあるなど、支援はチームで行うものであることを共有

37

37

4 基礎・実践研修（Ⅱ）をはじめの前 【つぎの学びへの準備編】

38

38

4-1 基礎・実践研修(Ⅱ)を進める上で大切なこと(共通編)

基礎・実践研修(Ⅱ)を受講することにより期待される人材像

障害児支援の意義や対人支援における倫理的姿勢を理解し、
子どもを主体とした支援を行う姿勢を持つことができる。

子どものライフステージを通じた発達と障害特性、発達の多様性を踏まえた
アセスメントの基本を理解し、「ひとりの子ども」として、
個々のニーズに応じた支援を行うことができる。

子どもを中心に支援を進めるうえで、
家族支援、地域連携の重要性を理解する。

基礎・実践研修(Ⅱ)は、(Ⅰ)で身につけた基本的な考え方や進め方の基礎を土台にして、
事業所の状況に合わせて創意工夫し、より効果的な研修へ発展させていく段階です。



【障害児支援のための研修の手引き P.11参照】

39

39

基礎・実践研修(Ⅱ)の考え方



振り返りにおける対話は引き続き主軸となります。
その他グループワークやロールプレイ等多様な方法を用いて、
学びを実践力につなげていきましょう！

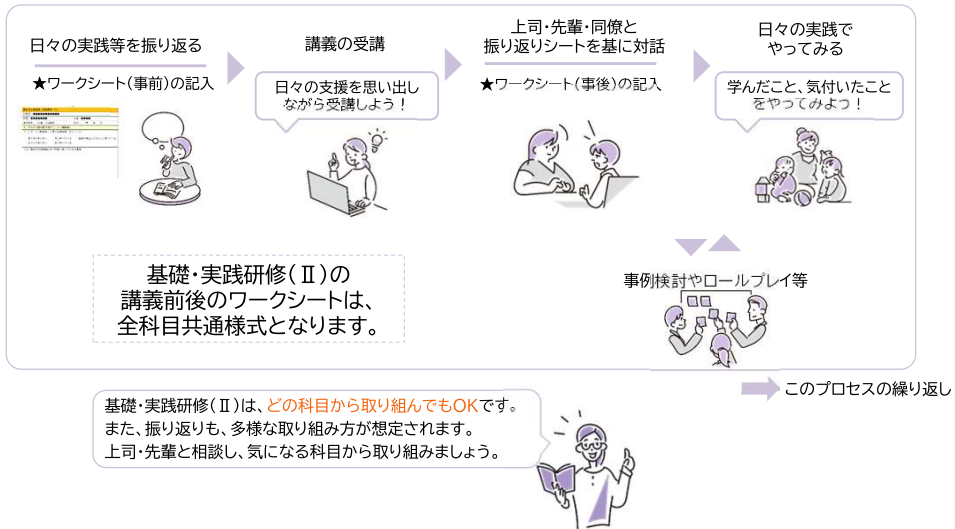


【障害児支援のための研修の手引き P.8~9参照】

40

40

基礎・実践研修(Ⅱ)の進め方



【障害児支援のための研修の手引き P.16~18参照】

41

41

5 基礎・実践研修(Ⅱ) 受講START 【より学びを深めるための具体的進め方編】

42

42

5-1 基礎・実践研修(Ⅱ)の進め方のポイント

それでは、基礎・実践研修(Ⅱ)を始めましょう！



POINT

基礎・実践研修(Ⅱ)はより実践的な内容になってきます。
日々の実践を振り返りながら、組織として支援の質を向上できるよう、
グループワークや地域での学び合いも取り入れていきましょう！

- どの科目から取り組んでもOK！
- 振り返りシートは全科目共通！
- 対話は欠かさずに！

43

43

基礎・実践研修(Ⅱ)以降の共通の振り返りシートを確認しましょう！



講義前振り返りシート		
障害児支援基礎・実践研修(Ⅱ)		
科目名: ●●●●●●●●●●	氏名: ●●●●	
所属: ●●●●●●●●●●	研修状況: □初回 □再研修	
研修状況: □初回 □再研修	日付: 年 月 日	
1. 日々の実践の振り返りシート(講義前)		
(1) テーマ(科目名)に関する認知度 ※1つに○		
まったく知らない	少し知っている	他者に教えられるくらい知っている
ほとんど知らない	よく知っている	
(2) 最近の支援場面の中で印象に残っている出来事 (現在自身が知っている範囲の考え方でOK)		
(3) 今回の講義テーマに関連して、いま自分が気になっている「モヤッ」とや疑問 (具体的なエピソードを書いてみましょう)		

講義前振り返りシートは、
以下の3点で構成されています。

- ✓ 科目名に対する認知度
- ✓ 最近の支援場面の中で印象に残っている出来事
- ✓ 講義テーマに関連して、いま自分が気になっているモヤッとや疑問

受講後振り返りシートや、フィードバック後記入シートは、
基礎・実践研修(Ⅰ)と同様です！



【障害児支援のための研修の手引きP.18~19参照】

44

44

5-2 日々の実践を振り返り、よりよい支援につなげる方法例



ここでは、以下の具体的な振り返り方法例について見てみましょう！



可視化による事例の振り返り



事例検討

可視化による事例の振り返りって何だろう？



【障害児支援のための研修の手引き P.21～26参照】

45

45



まずは共通したルールから確認しましょう！



振り返りや事例検討は、支援者が前向きに取り組めるようにするために行う



相談した職員や事例提供者、他の参加者の考えを否定せず、様々な見方、捉え方を尊重する



ポジティブなアセスメントからスタートする



こども中心に考える

【障害児支援のための研修の手引き P.21～26参照】

46

46

可視化による事例の振り返り



普段のチームでの振り返りを少し構造的にした手法です。

- ✓ 事前に資料作成等せず事例を振り返る手法
- ✓ 相談したい職員から簡潔に事例概要を説明し、参加者からの質問によって状態像を把握していく
- ✓ 参加者の質問によって形作られていくため、参加者の質問力の向上も見込まれる
- ✓ 資料がないため、進行役がホワイトボード等に情報を視覚的に整理しながら進めることが大切
- ✓ グランドルールを守り、批判的発言にならないようにする

ストレングスに注目!

表面的事実だけでなく、感情にも注目!

2. 質問と情報収集

参加者が質問し、背景情報を集める。
「その直前、何をしていましたか？」
「その時どう感じましたか？」等

4. 解決策の立案

課題を特定し、今後の支援策をグループで話し合い、提供者へフィードバックする

1. 出来事の提示

事例提供者が「昨日、A君が送迎中にパニックになった」など、数分で概要だけを話す

3. 全体像の共有

質問から得た情報をホワイトボード等に可視化し、全員でケースを把握する



【障害児支援のための研修の手引き P.21~26参照】

47

47

(参考)口頭だけではない事例の振り返りのホワイトボードのレイアウトイメージ

もっとシンプルでもよいので、参加者全員が同じ情報を見ながら振り返りができるようにして見ましょう!



ボードは2枚以上になってもOK
2~3枚用意しておきましょう

■事例提供理由:

①情報収集

ジェノグラムと基本情報、性格、能力、趣味特技、本人の思い・希望...

ジェノグラムを中心に描き、周辺に情報を書き足していきます
本人のイラストがあると、イメージの共有がすすみます

本人の生活史(タイムライン)と特徴的なエピソード

過去 現在 未来

得られた情報から、本人の気持ちの浮き沈みをタイムラインで表現します

振り返り①

■事例提供理由に変更があれば記入:

②-1 ストレングスの共有 (ふせんを貼付)

②-2 課題の焦点化

事例提供者から見た課題: ○○○○○○○○○

参加者から見た事例の課題: ○○○○○○

③手立ての検討 (大小問わず、アイデアベースでどんどん出そう!)

「支援目標の設定」まで取り組む場合は、出てきたアイデアにマークをつけるなどして取組の方針を整理していきましょう

順番通りに書く必要はありません。
参加者や事例提供者の発言を聞きながら、適した場所に書き込んでいきましょう。
また、レイアウトはアレンジ可能です。
ぜひ工夫しながら良いレイアウトを見つけてください!

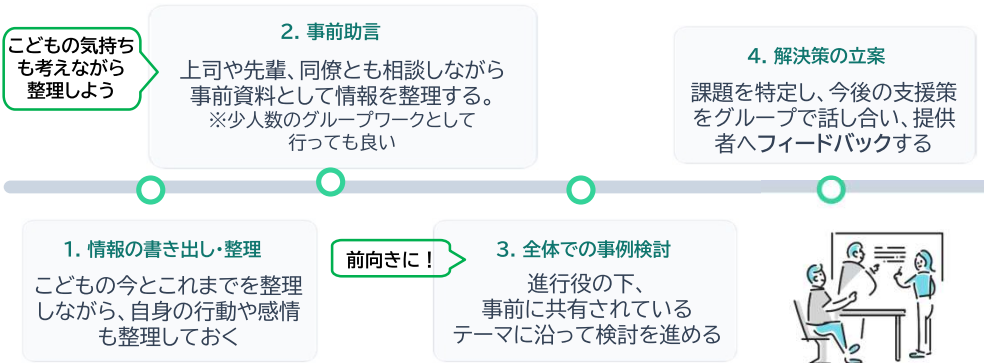
※引用:「生活困窮者自立支援制度 支援員のための育ちのガイドブック」P53

48

48

事例検討手法例

- ✓ 事前に情報を整理して、資料配布もしてから行う手法
- ✓ 事例提供者は、事前準備の段階で情報や自身の気持ちを整理する時間が取れる
- ✓ 上司や先輩などは、事前準備の段階からサポートがしやすい
- ✓ 事前に資料配布しているため、背景情報等は共有された状態で検討がスタートできる



【障害児支援のための研修の手引き P.21~26参照】

49

49

5-3 地域での学び合いの例

こどもは地域で暮らし、育っています。
こどもの生活には保育所や学校、行政、他事業所等、多くの関係者が関わっています。
事業所内だけでなく、地域に目を向け、地域の中での仲間づくりや学び合いを進めることが重要です。

この研修をツールとして活用しながらできるアクション

- ✓ 他事業所との合同研修
- ✓ 他施設の見学(他事業所の支援のノウハウ等を知る)
- ✓ 支援者同士の意見交換
- ✓ 児童発達支援センターによる研修会への参加

つながりが生む「安心感」

「あの事業所ではこうしてるんだ！」困ったら相談してみよう」と視野が広がります。支援者一人で、あるいは一つの事業所だけで抱え込むことを防ぎ、支援の安心感をぐっと高めます。

まずは「顔の見える関係づくり」からスタートしましょう。

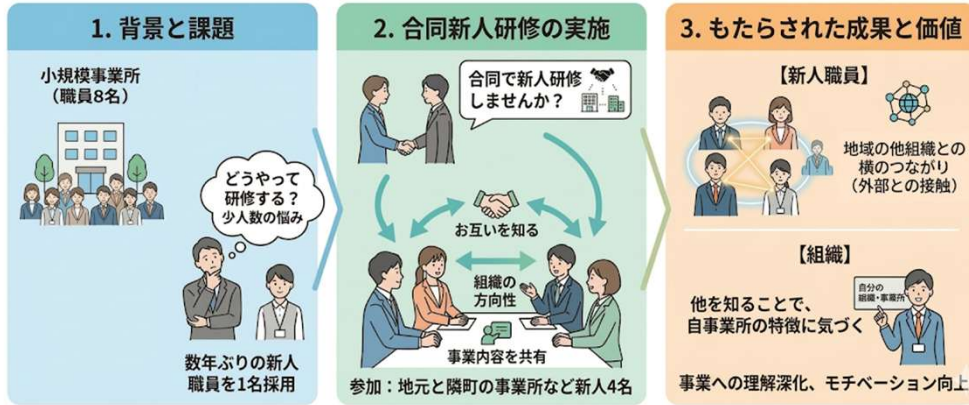
本人支援を通じた“環境づくり”が、共生社会を実現するための土台となっていきます

【障害児支援のための研修の手引き P.27~29参照】

50

50

小規模事業所における地域での新人研修の例



研修を通じた学び合いをきっかけに、地域の連携力も生まれます！
また、他事業所を知ることで、自事業所への理解も深まりますね！



手引きにはコラムとして実際の事例も掲載していますので、読んでみましょう！

【障害児支援のための研修の手引き P.27～29参照】

51

51

地域での学び合いの例



まずは共通の利用児童がいる事業所への見学など、始めやすいところから始めてみましょう！
徐々に輪が広がっていくことで、自分たちの支援の幅も広がっていくことでしょう！



【障害児支援のための研修の手引き P.27～29参照】

52

52



障害児支援基礎・実践研修
研修ガイドブック（仮）

～こどもとその家族とともに歩む、あなたの成長のために～

令和7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研修の効果的な実施等に係る調査研究 事業報告書

令和8(2026)年3月発行
編集・発行 一般財団法人 日本総合研究所
〒102-0084
東京都千代田区二番町5-7 JPビル
