

別添 4－1

強度行動障害者支援のための広域的支援人材養成を
見据えた中核的人材養成研修プログラムの作成

分担研究報告書

令和 6 年度厚生労働科学研究費補助金
(障害者政策総合研究事業)

強度行動障害者支援のための指導的人材養成プログラムの開発および
地域支援体制の構築のための研究 (22GC1015)
分担研究報告書

強度行動障害者支援のための広域的支援人材養成を見据えた
中核的人材養成研修プログラムの作成

研究代表者：日詰正文 (国立重度知的障害者総合施設のぞみの園)

分担研究者：安達 潤 (北海道大学)

研究協力者：中山清司 (自閉症 e サービス全国ネット)

田熊 立 (千葉県発達障害者支援センター)

米澤巧美 (光友会)

縄岡好晴 (明星大学)

加藤建生 (相模女子大学)

坂井翔一 (はるにれの里)

原 昭徳 (国立重度知的障害者総合施設のぞみの園)

槻岡正寛 (国立重度知的障害者総合施設のぞみの園)

内山聡至 (国立重度知的障害者総合施設のぞみの園)

研究要旨

令和 5 (2023) 年度厚生労働科学研究において実施した「中核的人材養成モデル研修」を改善し、令和 6 (2024) 年度は全都道府県を対象に研修を開催した。広くコンセンサスの得られる「中核的人材養成研修」のプログラムを作成することを目的とし、受講者とサブ・トレーナーを対象にアンケート調査、関係団体へのヒアリングを行った。その結果、効果として本研修における実践により、受講者、事業所の支援、利用者の行動について改善を示す変化が見られた。課題として、研修内容調整や修了者を含めたネットワーク構築、講師や運営ができる人材の確保養成等が考えられた。本研究を踏まえ、関係団体、WG 等からの意見を踏まえ中核的人材養成研修のプログラムを提言する。今後は継続的に本研修を実施しながら、都道府県での実施を見据えた調整とトレーナーができる人材の確保・養成を行っていく必要がある。

A. 研究目的

1. 背景

令和 5 (2023) 年 3 月に厚生労働省がとりまとめた「強度行動障害を有する者の地域支援体制に関する検討会」報告書¹⁾において、事業所における強度行動障害支援の核となる「中核的人材」と、事業所の外部から事業所への技術的アドバイス等を行う指導的立場である「広域的支援人材」の確保・養成

が位置づけられた。この報告書を踏まえ、国立のぞみの園では、令和 5 (2023) 年度厚生労働科学研究において、広域的支援人材の養成を一体的に行う「中核的人材養成モデル研修 (以下、モデル研修)」を、10 地域 40 名を対象に実施した²⁾。モデル研修は受講者の所属事業所の利用者 1 名に対し、研修内容に沿った実践を受講者に行ってもらった。その結果、「研修の流れを整理し、研修の全体像や

実施内容をわかりやすく可視化すること」「講義は事前のeラーニング視聴とし、研修当日のグループ討議時間確保すること」「受講者の負担軽減ため、研修課題の整理、サポート体制の強化をすること」等が改善点とされた。

この中核的人材養成研修は、令和8年度まで、「のぞみの園が設置する施設が行う研修その他これに準ずるものとして厚生労働大臣が認める研修に限る」³⁾されており、今後の都道府県での実施を見据えた研修プログラムの作成が必要である。

2. 目的

本研究は、広くコンセンサスの得られる「中核的人材養成研修（以下、本研修）」のプログラムを作成することを目的とした。

B. 研究方法

本研究は、以下の方法により行った。

1. ワーキンググループの設置によるプログラムの検討

分担研究者、モデル研修講師、強度行動障害者支援に関する有識者、実践者によるワーキンググループ（以下、WG）を設置し、本研修内容および本研修実施結果を踏まえた研修プログラムの検討を行った。

2. 研修の受講者等に対するアンケート調査

- 対象：全都道府県から推薦を受けた受講者 95 名（1都道府県あたり2名）およびサブ・トレーナー47名（1都道府県あたり1名）
※受講者が1名のみ、サブ・トレーナーの推薦がない都道府県が1つずつあった。
- 期間：令和6（2024）年8月から令和7（2025）年3月
- 内容：本研修の実施（プログラムは図1）による、研修効果および改善点等を把握するため、表1の通りアンケートを実施した。

3. 関係団体との意見交換

- 対象：全国手をつなぐ育成会連合会、全日本自閉症支援者協会、日本知的障害者福祉協会、日本自閉症協会、全国地域生活支援ネットワーク
- 期間：令和7（2025）年1月から2月

- 内容：本研修に関する評価、改善点等

■ 倫理面への配慮

調査の手続きについては、国立のぞみの園調査研究倫理審査委員会で承認を得た（承認番号 05-07-01、06-09-03）。

なお、本研修における関係者の定義は表2の下の通りとした。

表1 アンケート一覧

目的	内容等
研修による受講者・事業所・支援チームの変化およびモデル利用者の行動の変化等の把握 ※①～④は第1回研修前と第6回研修後に回答 ※⑦は第3～6回研修で回答	①講義なリーダーシップ尺度（受講者のチームリーダーとしての捉え方）
	②心理的安全性尺度（支援チームの心理的状況）
	③知識共有尺度（支援チームの情報共有の状況）
	④行動障害の支援尺度（モデル利用者への支援状況）
	⑤支援の環境調整尺度（事業所の環境調整状況）
	⑥BPI-S（モデル利用者の課題となる行動の頻度と重症度）
	⑦チーム支援の実行状況チェック（支援チームでの研修の取り組み状況）
eラーニング講義の評価、改善点の把握	各eラーニング講義の理解度・良かった点・改善点等
研修内容、運営の評価、改善点の把握	研修各回における研修運営等に対する意見
サブ・トレーナーがトレーナーから学んだことの把握	研修の進め方・説明、実践に対する助言、事業所訪問時の助言、話し方・伝え方、自身に不足している点や学びが必要な点

表2 令和6年度中核的人材養成研修関係者の定義

受講者	事業所において、①対象者の QOL 向上を柱として、チームで標準的支援（障害特性を踏まえた機能的アセスメントを行い、強度行動障害を引き起こしている環境を調整する）に取り組み、②家族や管理者、外部コンサルタントに対して、客観的な記録をもとに状況を説明することができる「中核的人材」の役割が期待される者
サブ・トレーナー	研修において、③トレーナーを補佐し、受講者が①②を身に付けることができるようにサポートしつつ、トレーナーの発言内容やタイミング、動き方等を把握・吸収することで、④研修後に自分の地域で、広域的支援（集中的支援、地域づくり）に取り組むことが期待される者
トレーナー	強度行動障害支援者養成研修（指導者研修）等の講師、運営に携わった経験や発達障害者支援センター等において事業所支援経験がある（広域的支援人材の役割を担える）者であって、受講者が①②を学べるように研修を進行し、サブ・トレーナーが③④の体験ができるように配慮する者として、国立のぞみの園の事務局が指名した者
トレーナーSV	トレーナーとしての力量がある者で、ディレクターの補佐として、トレーナーの相談役、受講者サポート等を担う者として、国立のぞみの園の事務局が指名した者
ディレクター	トレーナーとしての力量がある者で、トレーナーの相談役、研修全体の進行管理、統括を担う者として、国立のぞみの園の事務局が指名した者

C. 研究結果

1. ワーキンググループでの検討によるプログラムの確定

モデル研修からの改善点をワーキンググループで検討した結果、その内容は下記の通りであった（【】はモデル研修からの改善点、・は本研修での対応内容）。

【研修の流れを整理し、研修の全体像や実施内容をわかりやすく可視化すること】

- ・研修の流れを冰山モデルのマトリックスを用いて5つのフェイズに整理し（図1）、フェイズに合わせて研修構成を変更した

【eラーニングを活用し、グループ討議時間確保すること】

- ・eラーニングは、知識を学ぶ「講義」とワークシート等の使い方を学ぶ「演習」の構成とした
- ・eラーニングは20分程度とし、支援者が業務中に視聴しやすいようにした
- ・研修当日のグループ討議の時間を、モデル研修の90分から130分に増やした

【サポート体制の強化をすること】

- ・シート類の記入負担軽減のため、項目を削減した
- ・グループ討議のサポートや受講者・トレーナーへの助言等を行うスタッフ（トレーナーSV）を新たに配置した
- ・トレーナーによる受講者への助言、モデル利用者の状態像把握をより効果的に行うため、受講者がモデル利用者の動画を撮影し、研修各回で共有することや、受講者の事業所訪問を研修期間中に1回必ず行うこととした

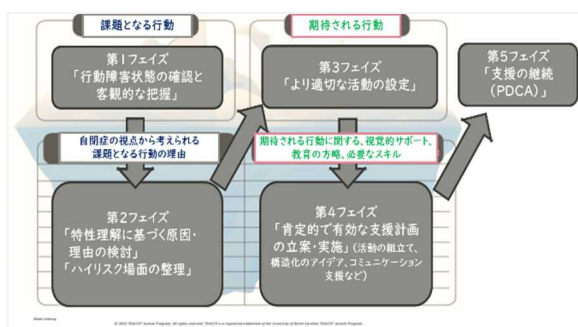


図1 冰山モデルマトリックス

2. 本研修の実施・アンケート回答結果

■ 本研修の概要

【目的】

強度行動障害支援者養成研修の内容を踏まえて、支援現場において適切な支援を実施し、組織の中で適切な指導・助言ができる人材の養成

【日時】（表3）

- ・全6回の研修（月1回のペースで開催）
- ・第1回から第5回研修は西日本ブロック（12グループ）と東日本ブロック（12グループ）に分けて実施、第6回研修は西日本ブロック、東日本ブロックの合同開催

【実施体制】（図2）

- ・近隣の2自治体で1グループを構成（ネットワークづくりの観点）
- ・1グループの構成：受講者4名、サブ・トレーナー2名、トレーナー1名
- ・トレーナーSVを4グループに1名配置
- ・本研修の全体管理を行うディレクターを1名配置

表3 令和6年度開催日時

研修等	日程(西日本)	日程(東日本)
事前打合せ①	7月19日 13:30~15:30	
事前打合せ②	8月19日 13:30~15:30	
第1回研修(オンライン)	8月26日 9:30~12:00	8月26日 14:00~16:30
第2回研修(集合)	10月1日 14:00~16:30	9月26日 14:00~16:30
第3回研修(オンライン)	10月29日 9:30~12:00	10月29日 14:00~16:30
第4回研修(オンライン)	11月26日 9:30~12:00	11月26日 14:00~16:30
第5回研修(オンライン)	12月24日 9:30~12:00	12月24日 14:00~16:30
第6回研修(オンライン)	2月10日 9:30~12:00	2月10日 14:00~16:30

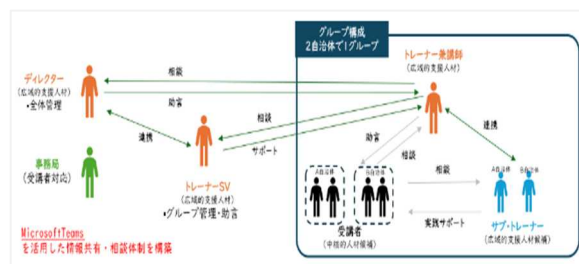


図2 令和6年度実施体制

■ フォローアップの仕組み

研修期間中、トレーナーによる研修内容や実践に関する相談対応を迅速に行うため、ICT（MicrosoftTeams、Zoom）を活用したフォロー体制を整えた。

また、トレーナーによる受講者の所属事業所への訪問フォローアップを研修期間中に必ず1回行った。訪問フォローアップには、サブ・トレーナーの同行を必須とし、トレーナーの受講者への関わりや助言を学んでもらうこととした。

■ 本研修の修了判断（表4・5）

本研修の修了にあたっては、「アセスメントに基づく支援の実施状況」の自己評価とトレーナー評価、「チーム支援の実行状況」の自己評価を基に、本研修の取り組み状況を踏まえ、全研修日程終了後に事務局が修了判断を行った。修了基準に満たなかった者については、年度末までのトレーナー、事務局による継続フォローアップを行い、その取り組み状況を踏まえ、事務局が再度修了判断を行った。

表4 アセスメントに基づく支援の実施状況の評価項目

課題となる行動を本人視点から選び、具体的に表現できているか
課題となる行動について客観的な視点から記録が取れているか
研修で使用しているアセスメントを基に、背景要因の整理、仮説立てができているか
アセスメントを基に、本人の QOL 向上に寄与する期待される行動の目標設定を具体的にできているか
アセスメントを基に支援計画の立案・実施ができているか
実施した支援の結果について分析を行っているか
必要な場合に、支援の改善案を検討し改善策を実施しているか

表5 チーム支援の実施状況の評価項目

チームに必要なメンバーの勤務等を調整し、会議を設定したか
会議の参加者がポジティブな討議をできるようなグランドルール（他社が発言中は口を挟まない、否定をしないなど）を明示したか
会議の目的と終了時間を参加者に伝えているか
参加者全員が会議で発言できるように会議をコントロールしているか
終了時、会議の参加者の意見を整理し、まとめたか。また、会議に参加していないチームメンバーにも情報を共有するようにしているか
支援の手立てや記録の方法を決める際は、具体的に、実行可能性や予測される効果などを検討し、参加者で確認したか
支援の手立てを決める際は、『いつ・だれが・何を行うのか』を行動レベルで決め、手順書等の作成につなげたか
実施記録については『いつ・どのような方法で共有するのか』を確認したか
支援の進捗管理のために、次回の会議の設定や、必要なタイミングで他のスタッフに確認することなど、適時リマインドをおこなっているか
支援を実行した際、一定の経過を見た後、振り返りの会議を設定しているか
振り返りの会議では記録を確認し、その結果に影響しているポジティブな要因やネガティブな要因、関連する課題などを検討し整理したか
支援の取り組みを通して、常にチームのメンバーが尽力を働き、チームでのまとまりを高めているか
支援の実行況を確認し、次のアクションについてチームとして方向性を共有できているか

■ アンケート回答結果

全6回の研修全てに参加した修了者を対象にアンケート回答の分析を行った。

【研修の効果】（図3）

研修修了後に修了者が感じている研修の効果について回答を求めたところ、「効果があった」が66.7%、「やや効果があった」が29.7%であった。

受講者が感じた効果の主な意見としては下記の通りであった。

- ・ アセスメントの視点が広がった
- ・ チームの支援力向上を図ることができた
- ・ 課題となっている行動の改善ではなく、豊かな生活のために、利用者ができていることをどのように活かしていくかと考えられるようになった
- ・ フォローアップ体制があったことで、研修内容の理解が深まり、実践が進みやすくなった

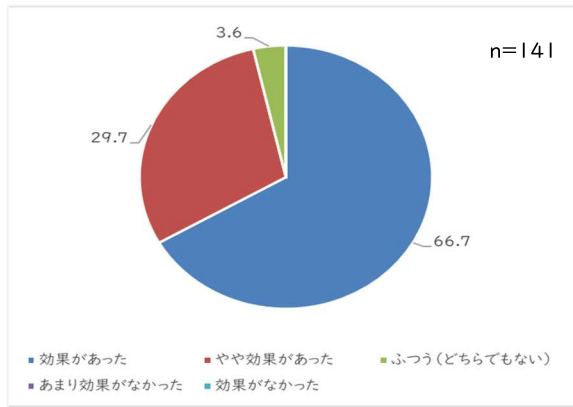


図3 研修の効果に関する回答の構成比

【受講者・チームに関する尺度】（表6、7、8）

尺度①謙虚なリーダーシップ尺度³⁾、尺度②心理的安全性尺度³⁾、尺度③知識共有尺度³⁾を活用して、受講者および受講者の所属事業所内チームの研修前後の変化を把握した。t 検定を行った結果、尺度②「チームメンバーがミスをする、しばしば白い眼で見られる」の項目を除いた尺度①②③全ての項目で改善を示す有意差が認められた。

【支援に関する尺度】（表9、10、図4）

尺度④行動障害の支援尺度⁴⁾、尺度⑤支援の環境調整実施尺度⁵⁾を活用して、モデル利用者に対する支援状況、事業所全体の環境調整の実施状況に関して研修前後の変化を把握した。その結果、尺度④について研修後の支援の実施率が向上していた。尺度⑤について、全ての項目において事業所における環境調整の実施度向上を示す有意差が認められた。

【対象者の行動に関する尺度】（表11）

尺度⑥問題行動評価尺度短縮版（BPI-S）⁶⁾を活用して、モデル利用者の課題となる行動の状況について研修前後の変化を把握した。t 検定を行った結果、全ての項目において行動の改善を示す有意な差が認められた。

【研修中のチーム支援の実行度】（図5）

本研修におけるチーム支援の実行状況について、研修が進むにつれてチーム支援の実行割合が向上していた。

表6 謙虚なリーダーシップ尺度回答

n=141

	研修前		研修後		p値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
批判であっても、フィードバックを積極的に求める	5.61	1.02	5.90	1.06	0.002**
自分が何かのやり方がわからないときに、そのことを認める	6.18	0.86	6.43	0.56	0.001**
自分よりも他人のほうが多くの知識やスキルを持っているとき、そのことを認める	6.47	0.71	6.63	0.52	0.016*
他人の長所に注目する	6.09	0.81	6.37	0.61	0.000**
他人の長所をよく褒める	5.80	0.93	6.08	0.83	0.001**
他人の独創的な貢献に対して感謝を示す	6.06	0.75	6.29	0.66	0.001**
他人から意欲的に学ぶとする	6.21	0.77	6.43	0.62	0.001**
他人のアイデアに耳を傾ける	6.22	0.62	6.41	0.57	0.001**
他人の助言に耳を傾ける	6.12	0.68	6.38	0.59	0.000**

*=p<.05 **=p<.001

表7 心理的安全性尺度回答

n=141

	研修前		研修後		p値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
チームメンバーがミスをする、しばしば白い眼で見られる	2.67	1.29	2.53	1.25	0.212
このチームのメンバーは、問題や困難について話し合うことができる	5.57	0.99	5.99	0.69	0.000**
このチームのメンバーは、自分とは異なるという理由で他者を拒絶する可能性がある	2.88	1.22	2.51	1.20	0.001**
このチームでは、リスクを取っても安全だ	4.57	1.08	5.04	1.15	0.000**
このチームでは、他のメンバーに助けを求めることは困難だ	2.54	1.16	2.18	1.13	0.006**
このチームには、私の努力を無駄にしようとするメンバーはいない	4.96	1.66	5.48	1.56	0.000**
このチームのメンバーと一緒に仕事をすると、私ならではのスキルや才能が価値を認められ、生かされている。	5.24	1.06	5.70	0.97	0.000**

*=p<.05 **=p<.001

表8 知識共有尺度回答

n=141

	研修前		研修後		p値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
私たちは、ビジネスの提案書と報告書を互いに共有している	3.71	0.76	3.94	0.68	0.001**
私たちは、ビジネスのマニュアル、モデル、方法論を互いに共有している	3.60	0.77	3.85	0.68	0.000**
私たちは、互いの成功談および失敗談を共有している	3.91	0.62	4.10	0.64	0.002**
私たちは、新聞・雑誌・専門誌・テレビから得たビジネスの知識を共有している	3.32	0.82	3.47	0.77	0.046*
私たちは、職務経験から得たノウハウを互いに共有している	3.83	0.67	4.02	0.58	0.002**
私たちは、互いの居所や人となりを共有している	3.67	0.73	3.83	0.63	0.017*
私たちは、教育と訓練から得た専門性を共有している	3.65	0.68	3.94	0.61	0.000**

※ビジネス=支援に関することとして回答を得た

*=p<.05 **=p<.001

表9 行動障害の支援尺度回答

	研修前		研修後	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
問1 意思表出を適切に行えるように支援している	1.50	0.60	1.29	0.53
問2 困った行動のもつ機能(役割)を分類し、その機能(役割)に応じた行動を同じ行動と教えている	1.48	0.60	1.18	0.51
問3 日常生活動作(排泄、入浴、着替えなど)を自立して適切に行えるように、支援ツールを使うなど環境の工夫をしている	1.61	0.75	1.35	0.65
問4 トークンシステム(決められた目標を達成するとポイントがもらえ、ポイントがたまると欲しいものがもらえる)を実施している	2.04	0.75	1.83	0.81
問5 適切な行動を教える場合、まずは本人の現状に合わせた達成しやすい目標を立て、少しずつ目標をステップアップさせながら	1.52	0.67	1.16	0.42
問6 提言させたい行動をしていない時、言葉がけをしたり、少しの間一緒にその行動をすることがある	1.39	0.65	1.39	0.70
問7 するべきことを伝える際、本人が理解しやすいように言葉づかいや伝えるタイミングを工夫している	1.23	0.47	1.13	0.38
問8 見通しをもって活動が行えるように、事前に活動の内容や終了の目安を伝えている	1.26	0.51	1.14	0.42
問9 するべきことを伝える際、視覚的にわかりやすい絵画や写真などを使用している	1.50	0.67	1.17	0.49
問10 するべきことの順序がわかりやすいように、スケジュールを提示している	1.56	0.75	1.28	0.60
問11 活動内容やスケジュールに変更がある場合、事前にそのことを伝えている	1.38	0.68	1.28	0.61
問12 活動や課題を与える際、本人の好みや能力に合わせて活動の内容や分量を調整している	1.21	0.45	1.16	0.42
問13 活動や課題を与える際、本人が自分で決定や選択できる言葉を取り入れて いる	1.62	0.66	1.45	0.65
問14 困った行動が起こるのを予防するために、苦手な刺激を取り除いたり、和らげたりするなど周囲の環境を調整している	1.37	0.61	1.16	0.45
問15 困った行動が起こりやすい場面では、絶えず側に付き1対1で対応している	1.46	0.70	1.48	0.71
問16 普段の対応では手に負えなくなった緊急の場合、応援を要請)できる人がいる	1.23	0.51	1.18	0.50
問17 困った行動が起こるのを予防するために、好みの活動や余暇活動が出来るような時間や場所を用意している	1.32	0.58	1.13	0.39
問18 疲れたり、調子が悪くなったりした場合に、一人で過ごすことのできる場所(パーソナルスペース)を用意している	1.30	0.63	1.19	0.50
問19 本人の支援を安定した一貫性のあるものとするために、必要に応じてミーティングを実施していますか	2.23	0.75	1.98	0.66

表10 支援の環境調整実施尺度回答

	研修前		研修後		p値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
包括的なアセスメント (総合的なアセスメントの実施)	2.67	1.11	2.36	1.04	0.003**
継続的な支援の見直し (週や月単位の継続的なアセスメント)	2.44	1.16	1.89	0.83	0.000**
生活環境の構造化 (日常生活における物理的構造化等の整備)	2.70	1.26	2.20	1.03	0.000**
見通しがもてる工夫 (1日単位のスケジュールが機能している)	2.92	1.39	2.48	1.19	0.000**
表出性コミュニケーション	3.24	1.10	2.76	1.08	0.000**
余暇や楽しい活動の提供	2.56	1.14	2.19	1.01	0.000**
全項目合計点	16.54	5.68	13.89	4.79	0.000**
					*=p<.05 **=p<.001

表11 BPI-S 回答

	研修前			研修後			p値
	最大値	平均値	標準偏差	最大値	平均値	標準偏差	
自傷行動(頻度)	26	6.25	5.10	20	4.33	4.39	0.000**
自傷行動(重症度)	19	4.18	3.51	18	3.06	3.16	0.000**
攻撃的/破壊的行動(頻度)	36	9.87	7.92	26	6.39	5.64	0.000**
攻撃的/破壊的行動(重症度)	24	7.54	6.10	24	5.64	5.30	0.000**
常同行動(頻度)	48	20.13	10.94	47	18.35	10.87	0.001**
							*=p<.05 **=p<.001

図5 研修中のチーム支援の実行度回答構成比

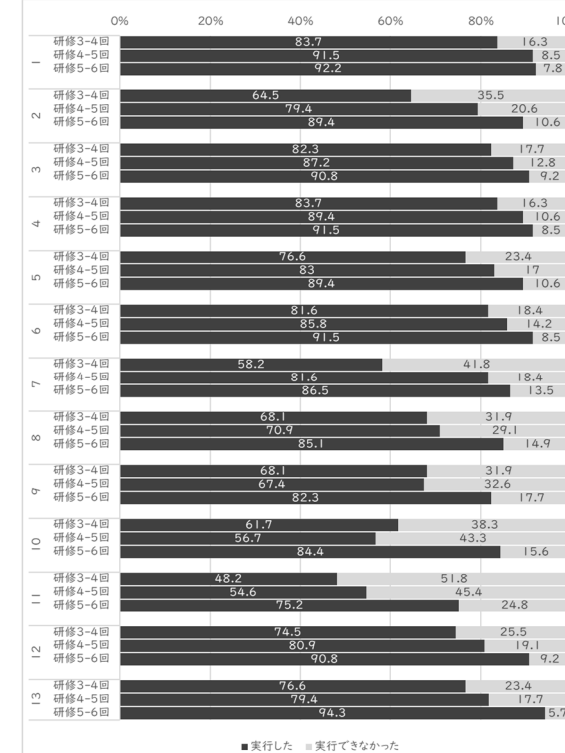


図5 研修中のチーム支援の実行度回答構成比

※回答項目は表5参照

図4 行動障害の支援尺度回答 構成比

【eラーニングの理解度・意見】（図6、表12）

eラーニングの理解度について、「一部理解ができなかった」と回答したのが最も多かった

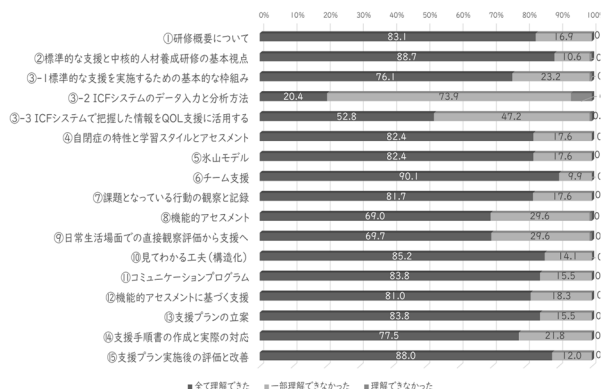
のは③-2「ICFシステムのデータ入力と分析方法」の71.1%、次いで多かったのは③-3「ICFシステムで把握した情報をQOL支援に活用する」の47.9%であった。

eラーニングに関しては、

- ・ 何度も視聴できるためありがたい
- ・ 事例動画があることで理解が深まる
- ・ 架空事例を用いたワークシートの記載例がほしい
- ・ eラーニング、ワークシートの全体像や連動性について詳細な説明がほしい

eラーニングの時間が長くてもいいため、詳細な説明がほしい等の意見があった。

図6 eラーニング理解度回答の構成比 n=141



【研修運営に関する意見】（表13）

研修運営に関する改善点の主な意見としては下記の通りであった。

- ・ 集合研修の回数、研修各回の時間、訪問フォローアップの回数を増やしてほしい
- ・ 研修の全体像を早めに理解できるよう伝えてほしい
- ・ 情報共有の機会を増やしてほしい
- ・ パソコンスキルが高くないものには、ICT ツールの活用は難しいため扱いを検討してほしい（Microsoft Teams に慣れるまで大変）

【研修内容に関する意見】（表14）

研修内容に関する改善点の主な意見としては、下記の通りであった。

- ・ ワークシートの関連性を明確にし、理解を深めるための工夫がほしい
- ・ 強度行動障害支援者養成研修の内容やワークシートとの整合性、関連性を整理してほしい
- ・ 研修各回の実施内容や時間配分をより明確にしたい
- ・ 研修ボリューム（ICF シートやスキルアセスメント等）が多く、負担感が高い。都道府県でも実施できるよう内容を精選してほしい
- ・ オンライン研修だけでは、実践力の向上は難しい。模擬実践（例えば、トレーニングセミナー等）が必要である
- ・ サブ・トレーナー、トレーナー向けにコーチングやコンサルテーションに関する講義がほしい

【サブ・トレーナーがトレーナーから学んだ点】（表15）

サブ・トレーナーが学んだ主な点は下記の通りであった。

- ・ 傾聴、受容をし、肯定的な視点からの助言
- ・ 受講者に気づかせるための質問、助言
- ・ 受講者の理解に応じた、用語の使い方、説明
- ・ 利用者アセスメントの視点と支援の引き出しの多さ
- ・ 事業所や支援の歴史、文化、現在の環境状況を踏まえた助言
- ・ 意見を出しやすい雰囲気づくり
- ・ コーチング、コンサルテーションの方法

【サブ・トレーナーが感じているトレーナーになるために必要な学び】（表16）

サブ・トレーナーが感じている必要な学びの主な回答は下記の通りであった。

- ・ 伝えるスキル（コーチング、コンサルテーション等）
- ・ ファシリテーション力
- ・ 人（利用者、支援者）・事業所に対するアセスメント力
- ・ 多様なケースに対する支援・コンサルテーション経験

3. 関係団体との意見交換（表 17）

関係団体からの意見において、共通していた点は下記の通りであった。

- ・ 本研修の仕組みに異論はない
- ・ 本研修の実践状況の評価によって、修了の可否を判断することは質の担保の観点から適切である
- ・ 受講者の力量がバラバラであり、受講者の選定条件をより明確に示してほしい
- ・ 本研修の意義、重要性を行政に理解してもらう必要がある
- ・ 本研修修了後のフォローアップ、中核的人材を含めたネットワークづくりが重要である
- ・ 強度行動障害支援者養成研修と本研修の差が大きく、検討が必要である

4. 次年度以降に向けた検討

本研修および団体等からの意見収集終了後、ワーキンググループで次年度以降に向けた研修の改善について検討を行った。ワーキンググループからの意見は下記の通りであった。

- ・ e ラーニングだけで支援技術を学ぶのは難しく、アセスメントから支援計画を立てるにはトレーナーの力量が必要となる
- ・ トレーナーが研修の核であり、トレーナー養成は現在の研修内容だけでは難しい
- ・ トレーナーは早めに受講者の事業所に訪問したほうが、モデル利用者、事業所アセスメントができ、研修サポートが行いやすくなる
- ・ 修了者の質の担保のため継続サポートが必要である
- ・ 都道府県での研修実施に向けた内容や事務局運営の標準化が必要である

D. 考察

本研修は、外部人材を活用して事業所における強度行動障害へのチーム支援の核になる中核的人材の養成と事業所や中核的人材への助言等を行う広域的支援人材の養成を一体的に行うものである。以下、本研修の効果と今後の課題について考察する。

1. 本研修の効果

本研修における事業所での6ヶ月間の実践により、

受講者、事業所の支援、利用者の行動について改善を示す変化が各尺度やアンケートの回答からみられ、強度行動障害支援を向上するために効果的であると考えられた。

受講者の変化について、事業所チームやモデル利用者をポジティブな視点でとらえられるようになったこと、モデル利用者への支援だけではなく、事業所全体の支援にも波及していたことは、本研修における実践の効果だと考えられた。

モデル利用者について、課題となっている行動の頻度や重症度が改善していたことに加え、事業所における環境調整を実施している割合が増えていたことから、行動減少のための支援だけではなく、生活全般の環境調整が事業所として行われるようになっており、結果として生活の質の向上にも繋がっていると考えられた。

2. 本研修の今後の課題

今後の都道府県での本研修実施を見据え、研修内容調整や修了者を含めたネットワーク構築、事務局運営マニュアルの作成、講師や運営ができる人材の確保養成が課題となると考えられた。

■都道府県での本研修実施に向けた内容調整・ネットワークづくりの必要性

e ラーニングの内容は概ね理解できているが、講師による差が大きく生じないように引き続き調整していく必要があると考えられた。また、本研修の全体像や強行研修との繋がり・変化を早い内から受講者がイメージできるようにすること、研修で使用するシート類の削減が求められおり、工夫が必要であると考えられた。

また、本研修修了者が今後の都道府県で開催する研修の講師や運営を担うことが想定され、修了者の継続的なフォローや近隣県での合同開催を見据えたネットワークづくりが必要と考えられた。

■本研修の講師や運営ができる人材の確保養成のために必要な要素

講師や運営ができる人材（トレーナー）の養成にあたって、コンサルティングやコーチングといった受講者との関わり方の学びと実践が重要だと考えられるが、現時点の本研修ではこれらの方法について

サブ・トレーナーやトレーナーが講義等で体系的に学ぶ内容は盛り込めていない。サブ・トレーナーの学びをより深めることに加え、トレーナーの養成、質の担保を考えると、現在の研修の仕組みに加え、サブ・トレーナーやトレーナー向けにコンサルテーション、コーチング等に関する講義を本研修内に取り入れる必要があると考えられた。

E. 結論

本研修の結果、関係団体、WG 等からの意見を踏まえ中核的人材養成研修のプログラムを提言する（表 18、19）。今後は継続的に本研修を実施しながら、都道府県での実施を見据えた調整とトレーナーができる人材の確保・養成を行っていく必要がある。

【文献】

- 1) 厚生労働省（2023）：「強度行動障害を有する者の地域支援体制に関する検討会」報告書.
- 2) 国立のぞみの園（2024）：令和 5 年度厚生労働科学研究費補助金事業「強度行動障害者支援のための指導的人材養成プログラムの開発および地域支援体制の構築のための研究」報告書.
- 3) 厚労省通知（2024）：令和 6 年度障害福祉サービス等報酬改定等に関する Q & A VOL. 2 問 11.
(<https://www.mhlw.go.jp/content/001250243.pdf>) 2025 年 4 月 14 日最終閲覧
- 4) Matsuo, Tsujita, Kita, Ayaya, & Kumagaya (2023) Developing and Validating Japanese Versions of Psychological Safety Scale, Knowledge Sharing Scale and Expressed Humility Scale. *Management and Labour Studies*, 1-14.
- 5) 全日本手をつなぐ育成会（2013）：平成 24 年度障害者総合福祉推進事業「強度行動障害の評価基準等に関する調査について」報告書.
- 6) 全日本自閉症支援者協会（2021）：令和 3 年度障害者総合福祉推進事業「強度行動障害者支援に関する 中核的な人材の養成に関する研

究」報告書.

- 7) 稲田尚子, 井上雅彦（2016）：平成 28 年度厚生労働科学研究「医療・教育・福祉の連携による行動障害のある児・者への支援方法に関する研究」分担報告書「行動障害の評価尺度 BPI (Behavior Problems Inventory) 日本語版開発に関する研究」.

G. 研究発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

表 12 eラーニングに関するアンケート回答(抜粋)

eラーニング①「研修概要について」
【良かった点】 ・ スライドが視覚的に見やすく理解しやすかった ・ 研修の概要、目的、やるべきことの全体像と中核的人材の役割を理解することができた ・ 中核人材が果たす事業所内での役割と広域人材との連携についての具体的なイメージが持てた ・ 事前課題や事前の動画視聴についても案内されていたので理解できた 【改善点】 ・ どの程度強度行動障害に関する支援を実践したかによって、理解度が変わると思われる。具体的に従来の強行研修(基礎・実践)の限界がわかる解説があるとよいかもしれない ・ モデル研修においてどこが大変だったか等、前年度実施した報告書の内容に触れるか、案内を入れるとより理解が進むと思う ・ フォローアップの説明について、具体的な事例を挙げながらトレーナーやサブ・トレーナーとのやり取りの説明があると、より想像しやすく、相談しやすくなると感じた ・ 事前課題に対しての説明に時間を割いても良かった ・ Teams の使い方や資料のダウンロード方法がわかりにくく、ICT の使い方に慣れていないと厳しい ・ ファイルのアップロード方法等の説明は、静止画での説明ではなく、実際の手順等を動画での説明のほうがわかりやすい
eラーニング②「標準的な支援と中核的人材養成研修の基本視点」
【良かった点】 ・ 標準的な支援の確認と中核的人材の役割・必要性を理解できた ・ アセスメント・環境調整の重要性、構造化が有効であること等を再確認することができた ・ 強行研修(基礎・実践)とのつながりがわかりやすく説明されていた ・ 支援をチームで行うことの重要性を理解することができた ・ 「標準的な支援」について資料だけではなく講義で説明している点良かった 【改善点】 ・ スライドの文字が多いため、どの部分の説明をしているのかわかりにくかった ・ 参考になる取り組みの例を挙げるとわかりやすいのではないか ・ 加算の条件等制度について、もう少し詳しい説明があると良い ・ 来年以降の人材の広がり方がよくわからなかった ・ 中核的人材の役割は、所属する事業所内の役割なのか、法人内の他事業所等においても役割を担うのか(法人内他事業所においては広域的人材が担うのかを説明してほしい)
eラーニング③-1「標準的な支援を実施するための基本的な枠組み」
【良かった点】 ・ 課題のとなる行動の原因を探る上で、環境調整支援の3層構造が有効であることがわかった ・ ICF 観点の整理の必要性がわかった ・ 環境調整は、その人の視点で考えることが大切であると再確認できた ・ 「穏やかな生活」「分かりやすい生活」「快適な生活」を補完し合うことで QOL を高めていくという観点に気づくことができた 【改善点】 ・ 3層構造について具体的な内容(簡単な支援等)が示されていないと、イメージが沸かない受講者もいるのではないか ・ 「穏やかな生活」「分かりやすい生活」「快適な生活」という主観的な表現だが、具体的な「達成や到達」をどのように評価していくのかが心配な点である ・ ICF をもう少し詳しく説明してほしい。 ・ 情報量が多く、一度の視聴では理解できない。

e ラーニング③-2「ICF システムのデータ入力と分析方法」

【良かった点】

- ・ ICF システムの全体像を把握することができ、Excel 画面での説明は分かりやすかった
- ・ ICF システムは、5 つのカテゴリに体系化されており、対象者の状態像と支援の優先順位が付けやすい印象を受けた
- ・ 整理をすることで、アセスメントが不十分であることが理解できた
- ・ 環境要因を細かく分析されている点が良かった
- ・ 詳細な説明で、各シートの使用法・データ転送・転写などの操作方法もわかりやすかった
- ・ オンデマンド形式なので「見直し」することができて良かった

【改善点】

- ・ 一度見ただけでは理解が難しく、繰り返しの視聴やデータに触れてみないとわからない部分もあると感じた
- ・ ICF システムの操作について、静止画だけでなく、動画又は説明書のようなものが必要ではないか
- ・ ICF シート全体を把握しながら受講だとより良かったのではないか
- ・ 環境因子シート=ICF シート(環境因子)なのか迷い、表記を統一してほしい
- ・ ①架空事例を使った入力ワーク、②部分的な質問項目で実際に入力してみるワーク等があるとよりわかりやすいのではないか
- ・ 入力項目が多いので整理が必要であり、地域の現場で実施することは難しい
- ・ 環境因子分析結果ファイルで悪影響という表現は、環境そのものは悪ではないが、環境が本人にとって困惑等の要因になっていると感じたので、違う表現のほうがいい

e ラーニング③-3「ICF システムで把握した情報を QOL 支援に活用する」

【良かった点】

- ・ ICF での情報の取りまとめ方・支援前後の修正がざっくり理解できた
- ・ 固定観念に捉われない発想が重要であると学ぶことができた
- ・ 支援の成果全体を ICF でまとめていくことにより、チーム支援で共有しやすいツールになる
- ・ 適切な支援を行い、強みを活かす取り組みがあると、こだわりや行動障害関連項目の減少等ポジティブな内容が説明され、事前学習としてよかった
- ・ ICF で支援前後の変化を確認すると、本人のしんどさの軽減、阻害・促進要因を分析・まとめることで QOL 向上の視点で考えやすくなった
- ・ ご本人の強みに着目し支援を計画していくことは、実際の支援現場でも非常に有効である

【改善点】

- ・ 受講しながらシートを入力できると、理解しやすくなると思う
- ・ ICF フォームへまとめる良さや難しさがある
- ・ 内容が難しい箇所があり、何度も視聴する必要がある
- ・ 実際に進めようとなると、アセスメントが不足していると感じた
- ・ チーム支援を検討する際、分析は中核的人材となる受講者中心に検討していくのか。情報を活用していくための検討は難しいと思う
- ・ 「着想」が自由に生まれる支援の組み立てができるようになるには、大変ハードルが高い
- ・ もう少しかみ砕いて説明してほしい

e ラーニング④「自閉症の特性と学習スタイルとアセスメント」

【良かった点】

- ・ 図表を用いた具体的な説明で、ワークシートの記入例もあり、参考になった。
- ・ 支援のアイデアは「本人が好むこと」という言葉がわかりやすかった。
- ・ 動画による説明はイメージがしやすくなりやすかった。
- ・ 個々の学習スタイルを理解できるよう、その人のことを知る姿勢が大切であると感じた
- ・ 自閉症の特性の理解=情報処理の仕方を知る=学習スタイルの理解につながり、今後の QOL 向上や社会スキル習得のための支援の手がかりとなることが理解できた
- ・ アセスメントにおいて、インフォーマルアセスメントを軸に実践し、個々にあった構造化を組み込んでいく必要性を再認識した
- ・ 障害特性と学習スタイルが1つのスライドに比較・対比できる形でまとめてあり、わかりやすい

【改善点】

- ・ 演習動画では、複数の特性を拾うことができること等のイメージをつけるとより良いのではないかと
- ・ 最初に演習と言っていたので、演習なのか、ワークシートの使用方法なのかわかりにくかった。
- ・ ワークシートの解説を、もう少し詳細にしてほしい
- ・ 違う事例での説明・考え方も聞きたかった
- ・ 「学習スタイル＝環境調整に対する潜在的なニーズ」という表現がわかりにくいのではないかと
- ・ 基礎理解が乏しいと理解が難しいのではないかと
- ・ 支援チームでアセスメントを行う際、学習スタイルとして評価する作業は、自閉症の理解と実際に行動を観察する目が養われていなければ難しい

e ラーニング⑤「氷山モデル」**【良かった点】**

- ・ 氷山モデルマトリックスの5つのフェイズごとの観察、考え方や整理の仕方が具体的に示されていて理解が深まった
- ・ チーム内において共有ツールであることを再確認することができた
- ・ 期待される行動の視点が不足しており、行動の意味を考える大切さを改めて感じた
- ・ 実際に書き出すことで、その場で考えるだけでは見つけられなかった可能性を見出すことができた。
- ・ 行動障害を考える際、アセスメントがエピソード記憶や慣れた環境から離れることで、本来の学習スタイルをより正確にできるよう、意識的にしっかりと分ける必要があると思った
- ・ 障害特性から理解するというのを理解しているつもりだが、目先の行動に囚われていると改めて感じることもできた
- ・ 「仮説―検証」を繰り返していくということを改めて認識した

【改善点】

- ・ 参考事例とワークシートの記入例があるとよい
- ・ ワークシートの氷山モデルが強行研修と異なるため、繋がりが分かりにくく整理が必要である
- ・ 記入したワークシートをどのように評価するか等の指示があればより良かった
- ・ ハイリスク場面のチェックシートの解説をしてほしかった

e ラーニング⑥「チーム支援」**【良かった点】**

- ・ チェックリストとして、チェックポイントが整理されているためわかりやすく、チーム支援の意識づけに繋がると感じた
- ・ 事業所で何が不足しているか具体的に整理されていて、課題を明確にすることができた
- ・ 話し合いのみで終了してしまい、自分たちの行動変容に繋がらないことの多さに気づいた
- ・ 前向き・ポジティブな取り組みが重要だと感じた
- ・ 各フェイズにおけるチーム支援のためのポイントが学べた点がよかった
- ・ チームアプローチということが支援の体制や安定を生む要因だと思った
- ・ チーム支援におけるファシリテーションの基礎を確認できた
- ・ ルールを決めて、伝えてから始めることを毎回意識することが大切だと感じた

【改善点】

- ・ チェックリストの各項目が支援現場にどのように作用するのか、図式があると良い
- ・ 実際のケースで検証した事例や記録の様式・図解を知りたい
- ・ 管理者の矜持を問うメッセージも必要ではないか
- ・ 事業所での実行は難しさを感じる
- ・ 「ブレスト」というワードが結びつかなかった
- ・ カタカナ言葉（ブレスト・クリアリティ等）の説明をしてもらえると意味を理解しながら視聴できる。

e ラーニング⑦「課題となっている行動の観察と記録」**【良かった点】**

- ・ スキャッタープロットでは行動が起きやすい状況・起きにくい状況をしることができ、ABC 分析では本人の視点から行動の原因を探ることができるということを認識できた。

- ・ 記録の共有の仕組化を意識して取り組もうと思った。
- ・ 一目瞭然で全体像が見えるスキャタープロットは驚きであり、今後活かしていきたいと感じた。
- ・ 本人の視点から環境との相互作用を捉える説明に納得した。
- ・ 記録を取るポイントについて、模範例もありわかりやすくまとまっていた。
- ・ 応用行動分析の基本的な考え方について、簡潔にまとめられていてわかりやすかった。
- ・ スキャタープロットは、予防支援に効果的とわかった。記録が簡潔なので記録漏れも少なく、現場で活用しやすいと考えた。
- ・ ABC 記録は、課題となる行動に対し起きている理由を本人の視点や意味から推測できる記録であり、記入ポイントを支援者が明確に理解して記入する必要があると考えた。

【改善点】

- ・ 行動観察について、「結果」をどのように判断するかについて補足があってもよかったのではないかな。
- ・ 具体的な事例を紐づけつつ、現場で活用していく中での難しさを説明してほしい。
- ・ 演習後の説明について、記入のポイントに沿っての説明があるとよりわかりやすかった。
- ・ ABC 分析の演習動画は、強行研修のように共通のものと研修しやすいと思う。
- ・ 映像の事例をもう1例増やしてほしい。
- ・ 参考文献の案内があってもよいのではないかな。

e ラーニング⑧「機能的アセスメント」

【良かった点】

- ・ 機能的アセスメントを個人と環境の相互作用の視点からわかりやすく説明されていた
- ・ 機能分類が「社会的」「個人的」の領域に区別されたことで、行動の憶測を整理しやすくなった
- ・ 「課題となっている行動が果たしている役割」「行動によって示された本人のニーズ」を考えることは支援を進める上で重要なヒントとなることが認識できた
- ・ 平易な言葉で解説してもらえてわかりやすかった
- ・ 望んだ環境を得るための行動＝ニーズとしてとらえることができるということは、意思決定支援にも通じると感じた

【改善点】

- ・ FAST の具体例をもっと細かく示してほしい
- ・ FAST と BPI-S の関係性について理解に時間を要した
- ・ 行動の機能について、フローチャートでまとめてあると、より分かりやすく選択できるのではないかな
- ・ ストラテジーシートの説明を増やしてほしい
- ・ ストラテジーシートの下段までまとめてワーク・取り組みを行いたかった
- ・ ストラテジーシートの説明後、コミュニケーションの代替行動は繋がりがわかりにくい印象なので、行動の機能の説明後か下段の説明後がよいのではないかな

e ラーニング⑨「日常生活場面での直接観察評価から支援へ」

【良かった点】

- ・ 日常生活場面の行動観察の視点が6領域に分類されており、理解しやすかった
- ・ ここまで細かく具体的なインフォーマルアセスメントに触れたことがなかったので、大変ありがたい
- ・ 評価の付け方が細かく設定分けされていて、実践でも迷うことが少ない印象を受けた
- ・ 共通のアセスメントツール・シートを使用し、評価を客観的に行うことで、チーム全体の利用者像に統一感をもたらすことができると感じた
- ・ スキルチェック方法を行うことで、対象利用者の出来ること・出来ないことの細かい部分の理解ができていないことに気づくことができた

【改善点】

- ・ 非常にレベルの高い内容であり、短時間で習熟することは難しいと感じた
- ・ 訓練を受けた支援者でないと評価は難しいと思う
- ・ 評価の経験がない場合、評価方法のイメージが持ちにくいのではないかな
- ・ もう少し具体例や評価中の動画を見たかった
- ・ 得られた結果を支援内容や支援現場に活かす手段をもう少し詳しく説明してほしい
- ・ 本研修に適應するならば、認知レベルの項目だけでもよいのではないかな

・ 評価項目が多く、文章説明だけではイメージしにくいので、解説等があるとよい ・ モデルにより評価できない項目もあると思うので、その場合の代替評価策も確認できるとよい
e ラーニング⑩「見てわかる工夫（構造化）」
【良かった点】 ・ 構造化の例が、生活介護とグループホームに分けられ、困難さと強みの側面からの説明と写真による例示で支援の根拠がわかりやすく理解が深まった。 ・ 強行研修（基礎・実践）との関連、変更点が明確であった ・ 構造化が目的ではなく、利用者の立場で期待されていることが理解でき、自立的な行動を引き出すための手がかりとされていたことが印象的であった ・ スキル・強みの等のアセスメントが前提で構造化が行われるということが強く意識できる内容であった 【改善点】 ・ 強行研修（基礎・実践）から、難しい用語に変更した理由がわからない。話がとんだため混乱した ・ 新旧の用語について、強行研修・中核的人材養成研修、どちらのものとして使用するのかわからなかった ・ 以前と呼称が変わっている部分（物理的構造化→物理的整理統合、視覚的構造化→マテリアルストラクチャー等）の解説がほしかった ・ 境界の強弱も特性により変化することを理解しなければ、整理統合の配慮が活かされないと思うので、その部分を強調するべきである。
e ラーニング⑪「コミュニケーションプログラム」
【良かった点】 ・ コミュニケーションの困難さを、表現・理解・やりとりの3点から論じられていてわかりやすかった ・ 表出コミュニケーションの要素が、現場感覚とあわせてわかりやすい内容となっていた ・ 無発語・発語の有る方、両方のコミュニケーションの困難さが取り上げられていてよかった ・ 言葉掛けが多いことが良いということではなく、混乱させず理解できる伝え方が重要であると再認識できた ・ コミュニケーション能力をアセスメントし理解することで、混乱なく意思疎通を図れるようにしていく重要性を学ぶことができた 【改善点】 ・ 重要な項目なので、時間が長くなっても、詳細の説明をしてほしい ・ 写真や映像でさらに多くの具体例を見せてほしい ・ 導入時に、なぜコミュニケーションが苦手なのかという説明を特性や学習スタイルに基づいて簡単な説明があってもよいのではないか ・ 講義だけでコミュニケーションの具体的な教え方を習得することは難しいと感じる ・ ワークシートが研修内で、どの部分に位置付けられているのかわからなかった
e ラーニング⑫「機能的アセスメントに基づく支援」
【良かった点】 ・ 強化・弱化について、平易な言葉かつ図で示されていてわかりやすかった ・ ストラテジーシートの記入について、考えていく順番が視覚的に示されており理解しやすかった ・ 代替行動だけではなく、「望ましい行動・QOLの向上」として取り上げられていてよかった ・ 先行条件が構造化・ICFの促進的環境因子の導入・阻害要因の除去、というまとめが理解しやすかった ・ 行動の問題に対し、特性理解の他に機能アセスメントは欠かせないと思う ・ 強行研修の基礎・実践ともに機能分析はカリキュラムに盛り込まれていないので、このような教材を使用し、事業所で学習できるとよい ・ 負の強化・罰を「禁止されている」と明確に表現されていたことがよかった 【改善点】 ・ メリット無しのイメージがわからない場合のために、具体例の追記があるとよいのではないか ・ 支援の三層構造について、前半でイメージできるようになるとより効果的だと思う ・ 支援の論理的な部分への言及をもっとしてもよいのではないか ・ 重度の方の事例も提示されると、入所施設は現場に活かせると思う ・ ストラテジーシートの上・下段を同じ講義で扱ってほしい

e ラーニング⑬「支援プランの立案」
【良かった点】 ・ 支援計画を立て、その後の生活にどのように影響するかという視点が少なかったと再認識した ・ 複数のアセスメントを活用・分析することで、より具体的な支援計画に繋がると理解できた ・ アセスメントと支援計画の繋がりは、意識していても薄れやすいと感じるので、再認識できた ・ 保護者の願いに合わせすぎ、アセスメントとの結びつきや本人のニーズを叶えることが出来ていないことが多々あることに気づいた ・ 難しい言葉を極力使用せず、イメージしやすい言葉で整理されていたので、わかりやすかった 【改善点】 ・ 実際に支援計画を作成することを考慮し、項目ごとの説明をもう少し詳細にしてほしい ・ 実際の事例等があると、さらに理解が進むと思う ・ 強行研修にも組み込んでよいのではないか ・ アセスメント、ICF、ワークシートとの繋がりの説明がほしい ・ 「支援計画」について、「個別支援計画」「支援計画シート」と混同したので、文言を整理してほしい ・ 支援計画シートや手順書が独自の様式となっているので、より専門的な講義をしてほしい
e ラーニング⑭「支援手順書の作成と実際の対応」
【良かった点】 ・ 事例動画があることで、課題分析から支援手順書作成にあたっての理解が深まった ・ 教え方（指示）の階層性が勉強になった。 ・ 課題分析は、支援計画から手順書を作成する上で大切な作業であることが理解できた ・ 支援の振り返りの際に、結果を見える化することで支援者間の共有がしやすくなった ・ 適切にできた活動をさらに広げる流れになっていてわかりやすかった 【改善点】 ・ 支援の目標となる自立の概念についての説明があるとよかった ・ 強行研修との関連をわかりやすく整理してほしい ・ 重要な部分なので、数回に分ける等もっと詳細にしてほしかった ・ 支援手順書がチームで共有されない背景として考えられる要因・改善策の例を挙げてほしい
e ラーニング⑮「支援プラン実施後の評価と改善」
【良かった点】 ・ PDCA サイクルを意識し、支援の工夫・コンサルテーションの活用・客観的な評価の大切さを再認識できた ・ アセスメントは支援の全過程で継続的に行われるということをわかりやすく説明してくれた ・ 常にアセスメントの視点を持ち、チームで共有する大切さを再認識できた ・ 外部人材（コンサルタント）の活用という発想はなかったが、コンサルタントが入ることで客観的な視点で話ができるのではないと思った 【改善点】 ・ チームで評価できる具体性が必要という事例がもっと多く示されるとよいと思う ・ 再アセスメント時の視点の持ち方・支援計画シートの部分をもう少し詳しく聞きたい ・ 記録や支援手順書のシートは、推奨される決まったフォーマットがあるとよいのではないか ・ 外部コンサルタントを頼る基準の明示がほしい

表13 研修運営に関するアンケート回答(抜粋)

- ・ 受講生同士でチーム支援を検討していける仕組み作りがあればよいと思う
- ・ グループ討議について、受講生とトレーナーとのやり取りになってしまい、もう少しグループ討議の時間が必要
- ・ トレーナーへの質問がしっかり出来るよう、期間を長く設定し1回の講義時間も長くしていただくとより実りのある研修になるのではないかな
- ・ 研修時間がもう少し長いほうが、交流やアドバイスをいただける時間を確保できたと思う
- ・ 対面式の集合研修やOJTの機会がもう少し多い方が良い
- ・ 集合研修や事業所への訪問フォローアップで直接会って話をしたことで、相互理解や取り組みが明確になったように思う
- ・ 受講者の事業所への訪問フォローアップは少なくとも2回は必要だと考える(インテーク期は必須、実践のタイミングの計2回目が望ましい)
- ・ 訪問による現場の確認は有効だったので、早い時期で訪問ができると良い。実際の施設の雰囲気や支援の様子・チーム支援の状況をトレーナーが確認できると、その後の助言等への好影響があった
- ・ 中間・研修最終回後に、懇親会があればうれしかった
- ・ 研修修了者に対し、継続的に学び続けられる場所や繋がりが必要だと思う
- ・ eラーニングは、実践・課題を行う上で何度も見直すことが出来てよかった
- ・ 説明がすべて動画だったので、理解するまで時間がかかった
- ・ ワークシートの活用方法について、オンタイムの講義形式のコマがあっても良いのではないかな
- ・ 個々の学習の内容や研修目的・内容等を共有できる場が少なかったように感じた
- ・ 受講者が早めに研修全体のイメージを持てるよう工夫できると良い
- ・ 対象者の同意書を発送する時点(事前課題取り組み前)で、どのような対象者であると講義が進めやすいかの記載があると、講義をスムーズに進められるのではないかな
- ・ 最終評価前に、中途評価があると後半の研修における留意点・シートの活用等の課題点が明確になり、より高い精度で取り組めるのではないかな
- ・ 毎回、ディレクターの話があることで、支援者支援の原点を確認でき、大変よかった
- ・ 受講者レベル・事業所の状況に合わせたマネジメントを、トレーナーが進捗確認できるよう明確な軸を設定したほうが良い
- ・ トレーナー自身がほかの状況を把握する機会がないように感じた。どんな場面でどのような判断をもとに選択しているかな等、トレーナーの養成要素も含まれると思う
- ・ 資料作成に関するフォローを、トレーナー、サブ・トレーナーが事前に共通理解できる機会が必要ではないかな
- ・ パソコンの知識と技術がなく、何度も説明を聞いたが、支援以上に難しくTeamsの操作がとても大変だった
- ・ 事前学習として、Teamsの使用法の練習が必要
- ・ 研修に必要な情報を確認する際、メール・Teams・ファイル・チャット等複数あり、慣れるまでに時間を要した
- ・ TeamsやExcelシートの使い方について、受講者が増えることを想定し、シンプルな仕組みにしたほうがよい
- ・ サブ・トレーナーがケースを取り上げる意味は大きかったが、サブ・トレーナーの役割を担いながらトレーナーのサポートがないと負担が大きくなる。サブ・トレーナーの取り組む部分の再検討と明瞭化を期待する
- ・ 研修プログラムにサブ・トレーナー向けのトレーナー技術養成講義や演習が必要である
- ・ 画一的に実施することは難しい受講者が多い仕組みという印象
- ・ 中核的人材養成研修の事務局運営のコツをまとめたマニュアルが作成されると、自治体担当者が助かるのではないかな

表14 研修内容に関するアンケート回答(抜粋)

- ・ 研修後、実施して記録などの提出締め切りまでの期間が短く、その間にチームで検討・実施して記録にまとめるのは仕事をしながら行うことは厳しかった
- ・ 研修期間がタイトで内容のボリュームとあっていないように思う
- ・ 支援期間内では効果測定が難しい事例もあるので、研修期間がもう少し長くても良いのではないか
- ・ 研修を持続的なものにするために、課題量の調整が必要だと思う
- ・ スキルを身につけるという面では、もう少し時間が必要であると感じた。
- ・ 幅広くアセスメントがとれた半面、そのデータを支援組み立ての際にどのように関連付けて考えるのかわかりにくく感じた
- ・ アセスメントの量が膨大で現場への負担が大きい。量が減ると現場で活用しやすいのではないか
- ・ 日常生活行動場面アセスメントシート・ICFシートと分析アプリの連動操作が難しかった
- ・ ワークシートの活用意図を明確にし、理解して使用する方が学習効果は高いと感じるため、各回で使用する意味等に補足があると良いのではないか
- ・ ワークシートの活用は、各ケースの個別性があるため、固定様式ではなく必須のものとケースにより扱うもの等オプションで選択、トレーナーの指示で活用するようにできるといいのではないか
- ・ 各ワークシートの使用法は、もっと丁寧に1～2時間程度説明しないときちんと理解できないと思う
- ・ 資料が多すぎることで「難しい」というイメージがついてしまい、偏見に繋がる可能性がある
- ・ ICFシートは負担が大きく、費用対効果で考えると事業所での継続は負担が大きいと感じる
- ・ チームで支援を行うことの体制を作るきっかけになり、共通の支援を行い記録やデータを分析し支援の方略を考えることで、成果が得られるという経験をチームができ、チームの支援力向上を図ることができた
- ・ 現場職員と一緒に考え、実践を繰り返したことで、現場職員の対象利用者の課題行動に対する捉え方が変わり、対象利用者の見せる姿の変化に繋がった
- ・ 「考える楽しさ」や「達成感」と同時に「負担感」を感じた
- ・ 研修と実践を行うことでより学びが多かった
- ・ チームに協力を得ようとしても、強度行動障害に取り組めばばかりの施設では基盤がなく、通常業務と並行して行うことは難しかった
- ・ 支援チームでの話し合いで良いアイデアを引き出すコツ・職員に対してどのような声掛けをすれば動いてもらえるか等、職員への支援についての意見もグループ内で聞きたかった
- ・ 初回に、昨年度の受講者の事例報告があると、全体のイメージを持って研修に臨めるように感じる
- ・ 事前課題のICFシートの作成に苦労したので、次年度以降は記載例があると、何を期待されている欄かのイメージができ、より詳細な表現が出来ると感じた
- ・ 課題により、何のために・どのような効果があり・どのように使用されるのかがわかりにくいものもあるので、講義動画で言及してもらえると、見通しがつきモチベーションも上がると思う
- ・ 全体的な流れが見えにくかったため、研修各回の最初に最終回までの流れを確認してもらえると、チームでの役割とゴールをイメージしながら取り組めると思う
- ・ 各ワークシートの強行研修(基礎・実践)との関連性、研修プロセスにおける関連性を最初に説明したほうが養成研修とのつながりも意識しやすい
- ・ 強行研修(基礎・実践)で学び、講師として伝えてきた氷山モデルが全く違う形になっており、戸惑った
- ・ 強行研修からステップアップするなら、用語やワークシート等は統一させた方がいいのではないか
- ・ 強度行動障害支援者養成研修(基礎・実践)とのつながり感がもっと欲しかった
- ・ 中核的人材が備えておくべき内容(学習スタイル、特性、構造化、記録や氷山、ABCなど)は多岐にわたっており、それなりの経験がないと身につかない内容である
- ・ 何を中心に、どのような時間配分でカリキュラムを組み立てるか、を明確にしたほうが良い
- ・ 各都道府県で実施できるよう、可能な限りシンプルで実践的な研修を明確化してほしい
- ・ 技術面を伝達する際、eラーニングのみでは難しく、トレーニングセミナーのような知識と技術を結ぶ模擬実践が必要である
- ・ 中核的人材養成研修修了者を配置した場合の加算請求の根拠・記録等の事務処理について等、見通しについての説明があると良い。

表15 サブ・トレーナーがトレーナーから学んだことに関するアンケート回答(抜粋)

- ・ 意見がしやすい「場」づくり(心理的安全性の確保)の方法
- ・ 受講者のやる気を削がない言葉掛け・視野、気づきを広げる話題の提供方法
- ・ 他者を否定せず、常に傾聴し、肯定的に関わる姿勢
- ・ 課題となる点を、指摘ではなく疑問で確認し、受講者の気づきを促す技術
- ・ 取り組みに対するポジティブなフィードバックによるモチベーションマネジメント
- ・ グループ討議の目的・目標・報告の流れ・時間配分等、具体的な明示
- ・ 受講者のモチベーションを保ちながら進め、十分でないところを「理解できた・納得できた・活用できる」までの指導方法
- ・ 答えを教えるのではなく、導きを学ばせるスキル
- ・ 助言が指導・指示に偏らないよう、考えの根拠などを聞き、修正・導きつつ、受講者主体で進めていた点
- ・ 受講生の理解度を確認しながら進め方を工夫している点
- ・ 受講生が支援に対しどのように考えているのかを聞き出す姿勢より、信頼関係を構築することがコンサルテーションを実施する上で大切な土台であるということ
- ・ 受講者の経験からの悩みや疑問に対し、自らの経験と知識を結び付け助言しているので、臨場感をもって取り組み・課題を実践に繋ぐことができていたこと
- ・ 管理職も巻き込んで行うことで理解促進を図っていたこと
- ・ 対象利用者や支援者の具体的な動きの確認、事業所の環境を丁寧に確認し、現状で実施可能なレベルを探りながらアドバイスするスタンスの大切さ
- ・ 事業所訪問時の利用者や職員に対する配慮
- ・ モデル利用者へのアセスメントのみではなく事業所全体を含んだアセスメント力
- ・ 現況を受容し、寄り添い助言している点
- ・ 肯定的な表現で伝え、修正が必要な場合は、受講者の考えを受け止め納得できる形で理由を添えた助言方法
- ・ 声のトーンやスピードも助言する上では重要な要素であるということ
- ・ 専門用語は極力使わず、分かりやすく伝わりやすい表現で説明している点
- ・ 受講者や施設の支援の意図をよく聞いてから助言していた点

表16 サブ・トレーナーが感じているトレーナーになるために必要な学びに関するアンケート回答(抜粋)

- ・ 知識だけではなく、強度行動障害支援の実践経験
- ・ 外部施設でのコンサルテーションの実践現場を見る機会
- ・ 伝えるスキル(コーチング・ティーチング・コンサルティング・カウンセリング)に関する学び
- ・ 支援力だけではなく、コミュニケーション力・ファシリテーション技術
- ・ コンサルテーションに特化した研修の受講・学び・実践
- ・ 組織のアセスメント力
- ・ 組織、管理者、現場の支援者、それぞれの立場を理解した助言方法

表17 関係団体ヒアリング回答(抜粋)

全国手をつなぐ育成会連合会（ヒアリング日時:令和7年1月20日 / 対応者:4名） ・ 研修の仕組みに異論はない(研修の受講枠は、人口比を考慮してもらいたい) ・ 研修を丁寧に取り組んでいくことは納得できるものの、普及を考えると遅い気もする ・ 加算のために受講をする研修ではないことを、行政のマインドから変えていく必要がある ・ 様々な研修を受講している熱心な人材に、中核的人材養成研修を受講してもらいたい ・ 強行研修と中核的人材養成研修を活用することで、地域の基盤整備ができるのではないかと
全日本自閉症支援者協会（ヒアリング日時:令和7年2月7日 / 対応者:3名） ・ 研修の仕組みに異論はない。全国的な研修実施の方法は今回の形式(オンライン活用)が妥当 ・ 都道府県からの受講者の選定が課題。要件を明確に示す必要がある。サブ・トレーナーの選定についても基準が必要になる ・ 組織として取り組む姿勢が必要であり、受講後にトップがどのように取り組むかが大事である ・ 地域の支援力向上に寄与し、広域的支援人材になれるような人材を都道府県が選定できるよう、継続的な育成が必要である ・ 都道府県での研修実施は、都道府県別ではなく、ブロックで分けて近隣都道府県が合同で研修するほうが現実的ではないかと ・ 課題量・研修内容の精査が必要。都道府県での研修実施となった場合の質の担保が課題になる ・ 研修修了者が増えてきたときに、地域でのネットワーク構築が課題になる
日本知的障害者福祉協会（ヒアリング日時:令和7年2月13日 / 対応者:3名） ・ 強度行動障害の研修について、実践・現場実習の場の充実がポイントである ・ 実践しながら助言を受けつつ学ぶ形式の研修を全国的に実施できたのは、画期的であった ・ 支援技術に偏重した研修プログラムにするのではなく、権利擁護や虐待防止、支援者のサポート体制づくり等も必要ではないかと ・ 強行研修から中核的人材養成研修の内容の差が大きいため、調整が必要である ・ 研修後のフォローアップや現場で学ぶ現任研修の仕組みが重要である ・ 研修受講者の質の担保の観点から一定の水準を設ける必要がある ・ 受講者、事業所の質がバラバラであり、力量の把握が課題。受講者の選定基準を明確に示してもらいたい ・ 研修の普及や現場サポートにあたり、行政や事業所長の理解が必須。説明会などが必要である
日本自閉症協会（ヒアリング日時:令和7年2月19日 / 対応者:3名） ・ フォローアップもあり、研修の仕組みとしてよい ・ 修了基準に満たない人に修了書を出さないのはよい。参加するだけの研修になってはいけない ・ 受講者が孤立しない工夫(同じ事業所からの複数参加等)や管理者の理解を得ていく必要がある ・ 研修内容に、家族支援や関係機関との連携の視点が必要ではないかと ・ 管理者が中核的人材の活用を考えていく必要がある ・ 支援者が繋がることで働くモチベーションにもなるため、地域の中でネットワーク構築が重要である ・ 「強度行動障害を有する者」ではなく、「強度行動障害の状態にある者」ではないかと。表現を検討していただきたい
全国地域生活支援ネットワーク（ヒアリング日時:令和7年2月25日 / 対応者:5名） ・ 研修内容のレベルが高く、強行研修との差が大きい ・ 研修内容のボリューム、ワークシートの精査が必要である ・ 研修によって、支援知識・技術の向上だけではなく、ネットワークづくりにつながった ・ 受講者の選定方法が都道府県によってばらつきがあることは課題と感じている ・ 都道府県内で助言ができる人材の養成のため、サブ・トレーナーの在り方、選定方法が大切である。受講者がサブ・トレーナーになっていく流れがよいと思っている ・ 研修の重要性、意義を行政に理解してもらうことが重要である ・ 修了者が事業所のチームで実践し続けられるよう、実践の評価ができるガイドラインや継続的なOJT、実践発表、研修等のフォローが必要と考えている ・ 無理なく継続して実施できる研修体制の構築が必要である

表18 中核的人材養成研修プログラム

氷山モデル MX	科目名	事前学習(eラーニング)	研修各回・グループ討議 (オンライン/集合研修)	時間	グループ討議後の現場の実践(約1ヶ月) 主な使用シート類
	事前課題	①研修概要について ②標準的な支援と中核的人材養成研修の基本視点 ③ーI標準的な支援を実施するための基本的な枠組み ③ー2ICFに基づくQOL支援		1.5h	【モデル情報・事業所情報の整理】 モデル情報シート、事業所情報シート(ハイリスク場面)、BPI-S ICFシート(プレ:相談支援等と連携して作成)
	(1)研修ガイダンスとチーム支援	④自閉症の特性と学習スタイル ⑤氷山モデル ⑥チーム支援	研修ガイダンス・管理者の役割【講義】 モデルを含む現場支援の状況・優先課題の確認	2.5h	支援現場・モデルの様子の動画撮影 特性ワークシート、氷山モデルワークシート
フェイズ1	(2)特性理解とアセスメント:集合研修	⑦課題となっている行動の観察と記録 ⑧機能的アセスメント ⑨日常生活場面での直接観察	モデルの紹介と質疑(動画によるプレゼン)	2.5h	モデルの評価場面の動画撮影(10程度の評価項目をトレーナーが指示) ABC記録、ストラテジーシート(上段) スキャッタープロット(プレ)、FAST
フェイズ2	(3)課題行動に対する支援の検討(行動の分析)	⑩見てわかる工夫(構造化) ⑪コミュニケーションプログラム ⑫機能的アセスメントに基づく支援	優先課題(標的行動)の検討と仮説立て	2.5h	ハイリスク場面の整理、標的行動の動画撮影(Before/After) 氷山モデルワークシート、構造化ワークシート、 コミュニケーション指導計画書、ストラテジーシート(下段) チーム支援実行状況チェックシート①
フェイズ3	(4)支援プランの立案と実施	⑬支援プランの立案 ⑭支援手順書の作成と実際の対応	実施計画の作成/修正	2.5h	支援計画シート、支援手順書(課題分析)の作成と実施 支援場面の動画撮影①、実践報告書(構成案)の作成
フェイズ4	(5)支援プランの見直し(PDCAサイクル)	⑮実施後の評価と改善	現場実践の途中経過報告(仮説-検証)	2.5h	支援場面の動画撮影②、実践報告書(発表用資料)の作成 スキャッタープロット(ポスト)、チーム支援実行状況チェックシート② ICFシート(ポスト:相談支援等と連携して作成)
	(6)実践報告会		現場支援の実践報告	3h	
フェイズ5	フォローアップ		トレーナーによる訪問/オンラインコンサルテーションと実践ワークショップの開催		
	補講		各受講生の事業所に訪問する、オンラインで聞き取り(トレーナー・サブトレーナーで対応) 研修期間中、受講生への個別のフォロー(地域支援をかねて、サブトレーナーが対応)		

表19 中核的人材養成研修プログラムと告示対応表

	該当する告示の科目						
中核的人材養成研修 の科目	強度行動障害を有する者に対する標準的な支援に関する講義 環境調整に向けたアセスメントに係るシート等の使用方法に関する講義 (1.5H)	チーム支援及び管理者の役割に関する講義 事業所におけるアセスメントの実施状況の振り返りに関する演習 (2.5H)	環境調整のプロセスに関する講義 アセスメントに関する演習 (2.5H)	環境調整に係る計画の策定に関する講義 環境調整に係る計画の策定に関する演習 (2.5H)	環境調整の実践の振り返りに関する演習 環境調整に係る課題の設定及びその改善に関する講義 (2.5H)	機能的アセスメント(強度行動障害を有する者の行動の要因に係るアセスメントをいう。以下同じ。)に関する講義 機能的アセスメントを踏まえた個別支援計画の作成に関する演習 生活の質の向上に向けた支援に関する講義 (2.5H)	強度行動障害を有する者に対する標準的な支援に係るチーム支援の実践の振り返りに関する演習 (3H)
事前課題	●						
(1)研修ガイダンスとチーム支援	●	●					
(2)特性理解とアセスメント	●	●	●	●		●	
(3)課題行動に対する支援の検討(行動の分析)			●	●		●	
(4)支援プランの立案と実施			●	●		●	
(5)支援プランの見直し(PDCA サイクル)					●	●	
(6)実践報告会							●
フォローアップ・補講							●