

強度行動障がい者支援 プロジェクトチームの活動報告

静岡市障害者自立支援協議会
地域生活・移行支援部会
強度行動障がい支援プロジェクトチーム

背景

第7期障害福祉、第3期障害児福祉計画にかかわる基本方針において、令和8年度末までに「強度行動障害者に関し、各市町村又は圏域において支援ニーズを把握し、支援体制の整備を進めること」が明示された。

これをふまえ、地域生活支援部会の取り組みとして、静岡市障害者自立支援協議会部会等設置要綱の第8条に基づき、令和6年度第1回自立支援協議会（令和6年7月26日）にて強度行動障がい者支援のプロジェクトの設置承認を得て活動を開始した。

静岡市の現状

(基準日: 令和6年3月31日 障害福祉企画課調べ)

静岡市の強度行動障害のある方の現状				備考
者		60人	行動関連項目18点以上	=①+②
	①	48人	行動関連項目18点以上+区分6	中核的人材+18点以上(区分6)の該当者 重度加算Ⅱ+@
	②	12人	行動関連項目18点以上+区分5	中核的人材+18点以上(区分4以上)の該当者 重度加算Ⅲ+@
		36人	行動関連項目18点以上+区分6	入所、GH
		3人	行動関連項目18点以上+区分5	入所、GH
		21人	行動関連項目18点以上+区分5、6	在宅
		646人	行動関連項目10点以上	重度加算対象者含む=③+④+11人(区分3以下)=市内強行対象者
	③	321人	行動関連項目10点以上+区分6	重度加算対象者Ⅱ
	④	314人	行動関連項目10点以上+区分4以上	重度加算対象者Ⅲ
		354人	行動関連項目10点以上	入所、GH
				在宅
児		27人	強度行動障害加算対象者	放デイ利用者のみ、児発は該当者なし、入所は契約に該当者なし

目的

静岡市として、強度行動障がい者支援のために人材育成と支援ニーズ把握に焦点をあてて支援体制を整備する

- ・現状の整理（研修の整理、障害者手帳データの確認）
- ・支援ニーズ調査、課題の整理 など

取り組み

令和6年度の取り組み

- 人材育成のイメージを作成

令和7年度の取り組み

- 強度行動障害者支援を行うチームに必要な知識の整理

令和6年度の成果

本プロジェクトチームにおいて、強度行動障害支援者の課題として、関連する研修が多くあるものの、体系的に整理されていないことが明らかとなった。

そのため強度行動障害支援者養成研修(基礎研修・実践研修)を核として、支援者と研修の難易度等がマッチングできるように、整理をした。

令和6年度の成果

1) 人材育成のイメージを作成

→それに合わせた段階的な研修をイメージ

既存の研修で賄える部分と足りていない部分がある

2) 強度行動障がい者支援施設等サポート事業(静岡市の事業)の評価

→ほかの研修との連動や目的・対象のあいまいさなど実施方法に課題もみえた

3) 数字から見える状況について検討

→静岡市の全体像が数字としてとらえることができる

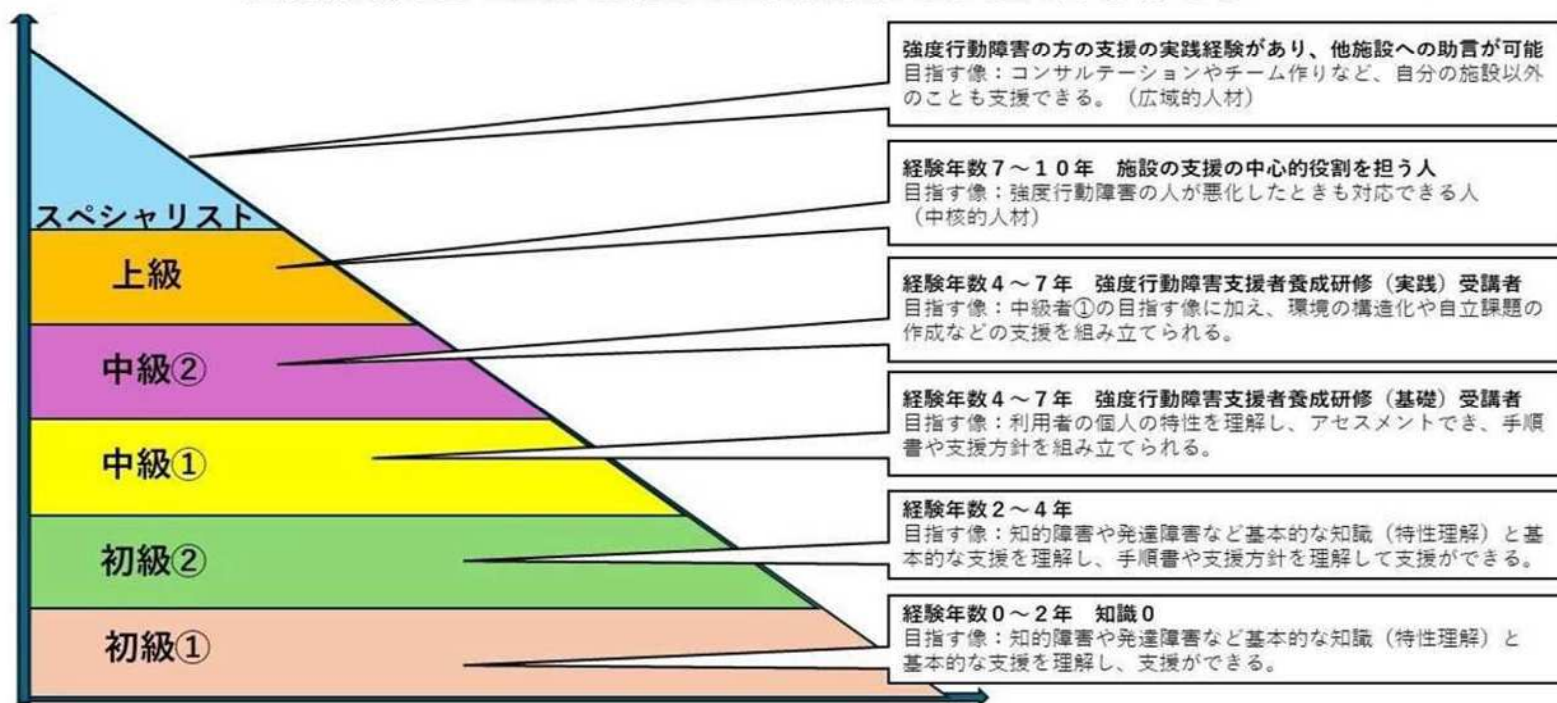
強度行動障害の状態にある方の人数の把握ができているが、支援に結びついているかは不明

令和6年度の成果

静岡市でどんな人材育成ビジョンができたらいいか？

(イメージ図：案)

強度行動障害になることを予防するために、基本的な知識に関わる人が持てていること
強度行動障害の人が悪化した時に対応できる人材を育てる



令和7年度の成果

令和6年度の取り組みを、さらに発展させ人材育成のイメージを提案・提言できるように、以下の方法で実態調査を実施した。

1. アンケート調査
2. ヒアリング調査

上記の調査について、以降のシートで報告する。

1.アンケート調査

1)アンケート実施期間

令和7年6月9日～令和7年6月30日(約3週間)

アンケート回答方法:グーグルフォーム

2)対象:市内の障害福祉事業所全て

1つの事業所から「管理者またはサービス管理責任者・
児童発達支援管理責任者」、「現場チームリーダー」、
「現場新人(最も経験年数が浅い職員)」の3名から回答いただくよう依頼した。

⇒回答数:276件

回答事業所種別（多機能事業所は、重複して計上）

- ・共同生活援助：35件（20事業所）
- ・入所施設：18件（7事業所）

カテゴリー：入所

- ・居宅介護・訪問介護：4件（2事業所）
- ・生活介護：34件（16事業所）
- ・就労継続支援事業所（A・B）：83件（43事業所）
- ・自立訓練：6件（2事業所）
- ・就労移行：5件（4事業所）
- ・療養介護：3件（1事業所）

カテゴリー：日中支援

- ・児童発達支援事業所：19件（11事業所）
- ・放課後等デイサービス：73件（34事業所）

カテゴリー：
児発・放デイ

- ・計画相談：1件（1事業所） ※回答を統計には含めず、コメントを抽出。

アンケート調査 人材育成について

育成上の課題や研修に関して

人材育成の課題：管理者回答

※25%以上を赤字化	児発・放デイ		日中支援		入所	
人材育成の課題	件数	43人中	件数	67人中	件数	26人中
マニュアルや人が固定せず教え方にバラつき	15	34.9%	23	34.3%	7	26.9%
職員同士で支援方法が統一されていない	9	20.9%	23	34.3%	12	46.2%
上手な支援が他職員に伝わっていない	15	34.9%	17	25.4%	11	42.3%
忙しくて研修の時間がつれない	9	20.9%	19	28.4%	12	46.2%
将来の目標やキャリアの道筋が見えにくい	10	23.3%	18	26.9%	6	23.1%
事業所内研修の方法に苦慮している	10	23.3%	20	29.9%	3	11.5%
新しい制度や知識を職員が共有できない	8	18.6%	12	17.9%	7	26.9%
OJTのみで専門性を高める研修会がない	5	11.6%	13	19.4%	8	30.8%
外部講師を呼ぶ費用がない	9	20.9%	8	11.9%	5	19.2%
人材育成の理念が明確化されていない	6	14.0%	10	14.9%	3	11.5%
外部講師をどのように選んでいいか	8	18.6%	7	10.4%	3	11.5%
新しい制度や知識を得られない	4	9.3%	3	4.5%	0	0.0%

【特徴】

- ・ 共通の課題：「マニュアルや人が固定せず教え方にバラつきがある」、「上手な支援が他職員に伝わっていない」
- ・ 成人の事業所：「職員同士で支援方法が統一されていない」、「忙しくて研修の時間がつれない」
- ・ 入所施設：「新しい制度や知識を職員が共有できない」、「OJTのみで専門性を高める研修会がない」
- ・ 児発・放デイ：「新しい制度や知識を得られない」との回答が成人の事業所に比べて高い

専門性の向上方法(障害別):管理者回答

※50%以上を赤字化	児発・放デイ		日中支援		入所	
事業所の人材育成・職員研修	件数	43人中	件数	67人中	件数	26人中
知的障害の外部研修	18	41.9%	39	58.2%	17	65.4%
発達障害の外部研修	33	76.7%	28	41.8%	8	30.8%
身体障害の外部研修	10	23.3%	10	14.9%	3	11.5%
強度行動障害の外部研修	21	48.8%	27	40.3%	16	61.5%
知的障害の事業所内研修	25	58.1%	35	52.2%	11	42.3%
発達障害の事業所内研修	34	79.1%	30	44.8%	11	42.3%
身体障害の事業所内研修	8	18.6%	18	26.9%	7	26.9%
強度行動障害の事業所内研修	13	30.2%	21	31.3%	11	42.3%

【特徴】

- ・成人の事業所では、知的障害の外部研修への参加率が高いが、発達障害の外部研修への参加率は低い傾向がみられている。
- ・身体障害に関しては、外部研修への参加率が少ない。
- ・どの事業所種別でも発達障害の外部への参加率よりも事業所内研修の開催の割合が高い。
- ・どの事業所種別でも強度行動障害の外部研修への参加率に比べ、強度行動障害の事業所内研修を実施している割合は低い。

【考察】

- ・身体障害に関しては、OJTにて知識とスキルの育成が主流となっている可能性が伺える。
- ・入所施設においては、発達障害(特に自閉症)については強度行動障害の研修で学ぶ傾向も考えられる。
- ・強度行動障害支援者養成研修を受講しても、事業所内でその知識を共有する機会が設けられていない可能性が考えられる。外部研修の報告会として事業所内研修を実施していると想定した場合、事業所内研修の開催割合が「児発・放デイ＝61%」、「日中支援＝77%」、「入所＝68%」と低く、事業所内で知識やスキルが共有できていない課題があるのではないかと考えられる。

研修受講の意向：管理者回答

	児発・放デイ		日中支援		入所	
研修参加意欲（自身）	人数	43人中	人数	67人中	人数	26人中
外部研修へ参加したい	39	90.7%	53	79.1%	22	84.6%
外部研修参加は難しい	4	9.3%	9	13.4%	5	19.2%
外部講師を呼びたい	22	51.2%	20	29.9%	13	50.0%
機会は十分	0	0.0%	3	4.5%	0	0.0%
	児発・放デイ		日中支援		入所	
研修参加意欲（従事者）	人数	43人中	人数	67人中	人数	26人中
外部研修へ参加してほしい	37	86.0%	54	80.6%	21	80.8%
外部研修参加は難しい	5	11.6%	13	19.4%	7	26.9%
事業所内研修に参加してほしい	23	53.5%	20	29.9%	14	53.8%
機会は十分	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

【特徴】

- ・管理者自身も外部研修への参加意欲が高く、事業所内研修の開催も意欲的な傾向がみられる。
- ・従業員の育成に関しては、更なる知識やスキルアップを期待している（必要と捉えている）が、成人の事業所では外部研修への参加が難しいと捉えている実態があることも確認できた。

研修受講の意向：チームリーダー回答

	児発・放デイ			日中支援			入所	
研修参加意欲（自身）	人数	28人中		人数	34人中		人数	15人中
外部研修へ参加したい	27	96.4%		25	73.5%		13	86.7%
外部研修参加は難しい	0	0.0%		5	14.7%		0	0.0%
外部講師を呼びたい	16	57.1%		13	38.2%		8	53.3%
機会は十分	1	3.6%		0	0.0%		0	0.0%
	児発・放デイ			日中支援			入所	
研修参加意欲（従事者）	人数	28人中		人数	34人中		人数	15人中
外部研修へ参加してほしい	26	92.9%		28	82.4%		11	73.3%
外部研修参加は難しい	0	0.0%		2	5.9%		2	13.3%
事業所内研修に参加してほしい	19	67.9%		13	38.2%		9	60.0%
機会は十分	0	0.0%		0	0.0%		0	0.0%

【特徴】

- ・従業員の育成に関しては、更なる知識やスキルアップを期待している（必要と捉えている）が、成人の事業所では外部研修への参加が難しいと捉えている実態があることも確認できた。
- ・管理者の回答に比べチームリーダーは、外部講師を呼んで事業所内研修の開催を希望している割合が高い。

職員の研修参加に対する職務上位者の意向

管理者回答

	児発・放デイ		日中支援		入所	
研修参加意欲（従事者）	人数	43人中	人数	67人中	人数	26人中
外部研修へ参加してほしい	37	86.0%	54	80.6%	21	80.8%
外部研修参加は難しい	5	11.6%	13	19.4%	7	26.9%
事業所内研修に参加してほしい	23	53.5%	20	29.9%	14	53.8%
機会は十分	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

チームリーダー回答

	児発・放デイ		日中支援		入所	
研修参加意欲（従事者）	人数	28人中	人数	34人中	人数	15人中
外部研修へ参加して	26	92.9%	28	82.4%	11	73.3%
外部研修参加は難しい	0	0.0%	2	5.9%	2	13.3%
事業所内研修に参加して	19	67.9%	13	38.2%	9	60.0%
機会は十分	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

【管理者とチームリーダーの回答を比較】

- ・管理者が考えるよりも現場は外部研修への参加が可能と捉えており、管理者とチームリーダーの間でも認識に大きな差がみられた
- ・管理者とチームリーダーともに、人材育成のための機会は十分ではないと捉えている
- ・事業所内研修で職員の専門性を高めたいといった意識が高い

人材育成の課題(まとめ)

【考察】

管理者回答からは、「マニュアルや人が固定せず教え方にばらつきがある」「上手な支援が他職員に伝わっていない」といった声が多く、支援の質が個人の知識や経験に依存している可能性がうかがえた。この背景には、効果的な支援について「なぜうまくいっているのか」「どの要素が支援効果を高めているのか」といった分析や共有が、事業所内で十分に行われていない状況がある可能性が考えられる。

また、「忙しくて研修の時間が確保できない」との回答は成人の事業所で多く、外部研修を受講しても事業所内での共有や実践に結びつきにくい状況が見えてきた。研修で得た知識やスキルを現場で活かすためには、個人の努力に依存するのではなく、事業所内で学びを共有・実践できる環境づくりや仕組みが必要である。これらの課題は、特定の事業所に限られるものではなく、静岡市内の障害福祉事業所に共通する人材育成上の課題として整理できる。

関心のある研修テーマ:管理者回答

	児発・放デイ		日中支援		入所	
関心のある研修	件数	43人中	件数	67人中	件数	26人中
発達障害	27	62.8%	46	68.7%	18	69.2%
知的障害	22	51.2%	41	61.2%	19	73.1%
ソーシャルスキルトレーニング	33	76.7%	31	46.3%	4	15.4%
応用行動分析	28	65.1%	31	46.3%	8	30.8%
コミュニケーション	25	58.1%	28	41.8%	12	46.2%
環境の構造化	20	46.5%	22	32.8%	8	30.8%
5領域	27	62.8%	9	13.4%	5	19.2%
社会福祉制度について	16	37.2%	19	28.4%	6	23.1%
子供の発達理解	31	72.1%	7	10.4%	2	7.7%
身体障害	6	14.0%	18	26.9%	6	23.1%
社会福祉理念について	5	11.6%	11	16.4%	4	15.4%

【特徴】

- ・令和6年度の障害福祉サービス等報酬改定に伴い、障害児福祉サービスでは5領域のアセスメントが義務化された。そのため、児発・放デイでは子どもの発達や5領域のアセスメントに関しての関心が高く出ている。
- ・知的障害と発達障害に関しては共通で関心が高いテーマとなっている。

関心のある研修テーマ: チームリーダー回答

	児発・放デイ			日中支援			入所	
関心のある研修	件数	28人中		件数	34人中		件数	28人中
発達障害	21	75.0%		27	79.4%		13	86.7%
知的障害	17	60.7%		20	58.8%		9	60.0%
ソーシャルスキルトレーニング	20	71.4%		10	29.4%		4	26.7%
応用行動分析	13	46.4%		14	41.2%		3	20.0%
コミュニケーション	21	75.0%		15	44.1%		8	53.3%
環境の構造化	12	42.9%		6	17.6%		3	20.0%
5領域	16	57.1%		3	8.8%		1	6.7%
社会福祉制度について	11	39.3%		14	41.2%		4	26.7%
子供の発達理解	21	75.0%		7	20.6%		3	20.0%
身体障害	12	42.9%		11	32.4%		4	26.7%
社会福祉理念について	6	21.4%		6	17.6%		1	6.7%

【特徴】

・令和6年度の障害福祉サービス等報酬改定に伴い、障害児福祉サービスでは5領域のアセスメントが義務化された。そのため、児発・放デイでは子どもの発達や5領域のアセスメントに関しての関心が高く出ている。

関心のある研修テーマ:新人回答

	児発・放デイ		日中支援		入所	
関心のある研修	件数	18人中	件数	34人中	件数	11人中
発達障害	16	88.9%	26	76.5%	9	81.8%
知的障害	12	66.7%	22	64.7%	9	81.8%
ソーシャルスキルトレーニング	9	50.0%	13	38.2%	3	27.3%
応用行動分析	5	27.8%	16	47.1%	1	9.1%
コミュニケーション	7	38.9%	19	55.9%	6	54.5%
環境の構造化	6	33.3%	10	29.4%	2	18.2%
5領域	6	33.3%	6	17.6%	0	0.0%
社会福祉制度について	5	27.8%	15	44.1%	1	9.1%
子供の発達理解	12	66.7%	9	26.5%	2	18.2%
身体障害	5	27.8%	9	26.5%	5	45.5%
社会福祉理念について	1	5.6%	5	14.7%	0	0.0%

【特徴】

・令和6年度の障害福祉サービス等報酬改定に伴い、障害児福祉サービスでは5領域のアセスメントが義務化された。管理者やチームリーダーとは違い、子どものアセスメントを担当しない新人職員の場合には5領域の関心は低く、支援にすぐ活かせる子どもの発達への関心が高く出ている。

関心のある研修テーマ(まとめ)

【考察】

- ・管理者は、応用行動分析やアセスメント、支援計画作成など実務に直結するテーマへの関心が高い一方、基礎的な内容への関心も一定程度高く、現場職員にはまず基礎を重点的に学んでほしいという意向がうかがえた。
- ・一方、「環境の構造化」については、いずれの階層においても関心が高いとは言えず、必要性や具体的な実践方法について十分に理解が浸透していない可能性が考えられる。
- ・入所施設では、他の事業種別と比べてソーシャルスキルトレーニングへの関心が低い傾向がみられ、現在の生活の安定や維持に重点が置かれ、新たなスキル獲得を目指す視点が持ちにくい状況がうかがえた。
- ・また、入所施設では新人職員における社会福祉理念への関心が低い傾向がみられ、閉鎖的になりやすい環境の中で、支援の意義や価値を学ぶ機会が不足している可能性が示唆される。
- ・全体として、研修で学んだ内容をすぐに現場で活用できるテーマへの関心が高く、制度や理念など実践に結びつけにくいテーマへの関心は相対的に低い傾向がみられた。一方で、管理者やチームリーダーの中には、こうしたテーマについて外部研修等を通じて体系的に学ばせたいと考える層も一定数存在しており、事業所内研修と外部研修を組み合わせた人材育成の必要性がうかがえる。

アンケート調査 強度行動障害児者の支援

受入状況と支援の課題

強度行動障害者受入状況の対比

管理者回答

	児発・放デイ		日中支援		入所	
強行受入れ状況	件数		件数		件数	
受入中	10	23.3%	17	25.4%	14	53.8%
受入実績なし	27	62.8%	50	74.6%	11	42.3%
過去に受入あり	6	14.0%	0	0.0%	1	3.8%
	43		67		26	
今後は可	10	37.0%	11	22.0%	1	9.1%
今後も不可	17	63.0%	39	78.0%	10	90.9%

チームリーダー回答

	児発・放デイ		日中支援		入所	
強行受入れ状況	件数		件数		件数	
受入中	5	17.9%	8	23.5%	7	46.7%
受入実績なし	17	60.7%	25	73.5%	8	53.3%
過去に受入あり	6	21.4%	1	2.9%	0	0.0%
今後は可	7	41.2%	7	28.0%	1	12.5%
今後も不可	10	58.8%	18	72.0%	7	87.5%

【特徴】

- ・管理者に比べ、チームリーダーは強度行動障害の方の受入れが可能と捉えている傾向がどの事業所種別でもみられた。

受入れが不可能な理由

受入れが今後も不可能である理由（管理者）

件数

人材不足	30	45%						
知識不足	17	26%						
スキル不足	21	32%						
環境・体制	13	20%						
他利用者・職員の安全	7	11%						

受入れが今後も不可能である理由（チームリーダー）

件数

人材不足	18	51%						
知識不足	10	29%						
スキル不足	7	20%						
環境・体制	4	11%						
他利用者・職員の安全	4	11%						

強度行動障害者受入中の支援課題

管理者回答

	児発・放デイ		日中支援		入所	
受け入れ中の方対象：支援課題	件数	43人中	件数	67人中	件数	26人中
人材不足	21	48.8%	35	52.2%	8	30.8%
知識・スキルの不足	19	44.2%	34	50.7%	8	30.8%
他利用児者の安全確保	18	41.9%	36	53.7%	7	26.9%
施設の設備が不十分	13	30.2%	28	41.8%	7	26.9%
心理的負担	11	25.6%	21	31.3%	2	7.7%
身体的負担	10	23.3%	14	20.9%	2	7.7%

チームリーダー回答

	児発・放デイ		日中支援		入所	
受け入れ中の方対象：支援課題	件数	28人中	件数	34人中	件数	15人中
人材不足	17	60.7%	18	52.9%	6	40.0%
知識・スキルの不足	12	42.9%	17	50.0%	5	33.3%
他利用児者の安全確保	11	39.3%	17	50.0%	5	33.3%
施設の設備が不十分	12	42.9%	16	47.1%	2	13.3%
心理的負担	8	28.6%	8	23.5%	2	13.3%
身体的負担	9	32.1%	7	20.6%	1	6.7%

強度行動障害支援者養成研修基礎研修の受講状況

管理者回答

	児発・放デイ		日中支援		入所	
基礎研修修了者（事業所内の修了者数）	人数		人数		人数	
知らなかった	1	2.3%	4	6.0%	0	0.0%
0 人修了	13	30.2%	28	41.8%	6	23.1%
1 人修了	14	32.6%	7	10.4%	6	23.1%
2 人修了	4	9.3%	12	17.9%	6	23.1%

チームリーダー回答

	児発・放デイ		日中支援		入所	
基礎研修受講予定（事業所内の受講予定数）	人数		人数		人数	
知らなかった	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
0 人受講予定	31	72.1%	48	71.6%	15	57.7%
1 人受講予定	8	18.6%	16	23.9%	5	19.2%

【考察】

強度行動障害の方を受け入れている事業所が抱える課題には「人材不足」や「知識・スキルの不足」と回答が多い。同じ知識を持った人材を増やすためにも強度行動障害支援者養成研修を受講することは重要な機会である。しかし、回答された修了者数と受講予定者数から、強度行動障害支援者養成研修が各事業所内で十分に周知や活用がなされているとは言い切れない状況があると予想される。

強度行動障害児・者の支援を行うためには、チーム支援が必須である。また、これから強度行動障害の方を受け入れを促進するためにも、この研修の受講は共通認識・共通言語を得るうえで重要な機会である。管理者にこの研修が認知されていない実態や、チームを作るために必要な研修を従業者に受講させようという意識が低いことも今回のアンケート調査によって浮き彫りになった。

【アンケート調査のまとめ】

- 管理者回答から、「マニュアルや人が固定せず教え方にばらつきがある」、「上手な支援が他職員に伝わっていない」といった声が多く、支援が個人の知識やスキルに依存している可能性がうかがえた。
- 強度行動障害のある方への支援では、チームとして統一した支援が重要であるが、支援チームを構築する段階で困難を感じている事業所が一定数存在する状況が見えてきた。
- また、「人材不足」「知識・スキル不足」は、受入れ事業所に限らず広く挙げられており、人材育成を個人任せにしない体制づくりの必要性がある。
- 強度行動障害支援者養成研修が各事業所で十分に活用されていない可能性がある。受講のみならず、受講後にその内容を共有し現場に落とし込んでいく仕組みや環境が整っていない可能性も示唆され、事業所内でのスキル共有を可能にする体制づくりも重要であると考えられる。

2. ヒアリング調査

- ・アンケート調査において、強度行動障害支援者養成研修を受講後も「知識・スキル不足」を感じているとの回答が一定数確認された。この点に着目し、プロジェクトチームでは、研修で学んだ内容が現場でどのように活用されているのか、またチーム支援体制が機能しているかを確認するため、強度行動障害のある方を受け入れている事業所を中心にヒアリング調査を実施することとした。

ヒアリング調査について

1) ヒアリング実施期間

令和7年8月～9月

1件あたり、1.5時間～2.0時間

2) 目的: ①障害福祉サービス事業所等における人材育成の実態把握

②強度行動障害支援者養成研修の内容が現場で活かされているか

3) 対象事業所: 合計20カ所

①児発発達支援事業所・児童発達支援センター・放課後等デイサービス

②入所施設(児童・成人)

③日中活動(生活介護・就労継続支援B型事業所)

④共同生活援助(グループホーム)

⑥居宅介護・重度訪問介護

4)調査対象者:障害福祉サービス事業所等における次の2名

①サービス管理責任者(児童発達支援管理責任者)1名

②強度行動障害支援者養成研修(基礎研修)を受講した支援者1名

※受講者が複数名いる場合には、経験年数が長い方を選出いただいた。

5)調査方法:対面でのヒアリング調査(プロジェクトチームのメンバー2名にて訪問)

6)ヒアリングの主な内容

①強度行動障害支援者養成研修で学んだ内容を現場で活かす事ができているか

②事業所内で支援チームを作る事ができているか

③日々の支援で感じている困りごとや改善点

④今後必要と感じる人材育成の方法や研修内容

ヒアリング調査のまとめ①

強度行動障害支援の現状と組織体制 ～研修の定着度とチーム支援の構造～

■ 研修内容の事業反映状況(言及傾向の分析)

- 実践導入率: 約60% (実践・定着30% + 意識・試行30%の合算)
- 氷山モデル、構造化: 多くの事業所で「考え方」は浸透している
- 手順書: 作成している事業所でも「形骸化」や「更新の遅れ」が4割近い課題として浮上
- 反映の壁(主な阻害要因):
 - 1.事務工数(50%): 書類作成の労力が現場を圧迫
 - 2.スキル格差(30%): 職員によって「氷山モデル」への落とし込み精度に差がある
 - 3.属人化(20%): 研修受講者の頭の中に留まり、組織共有に至っていない

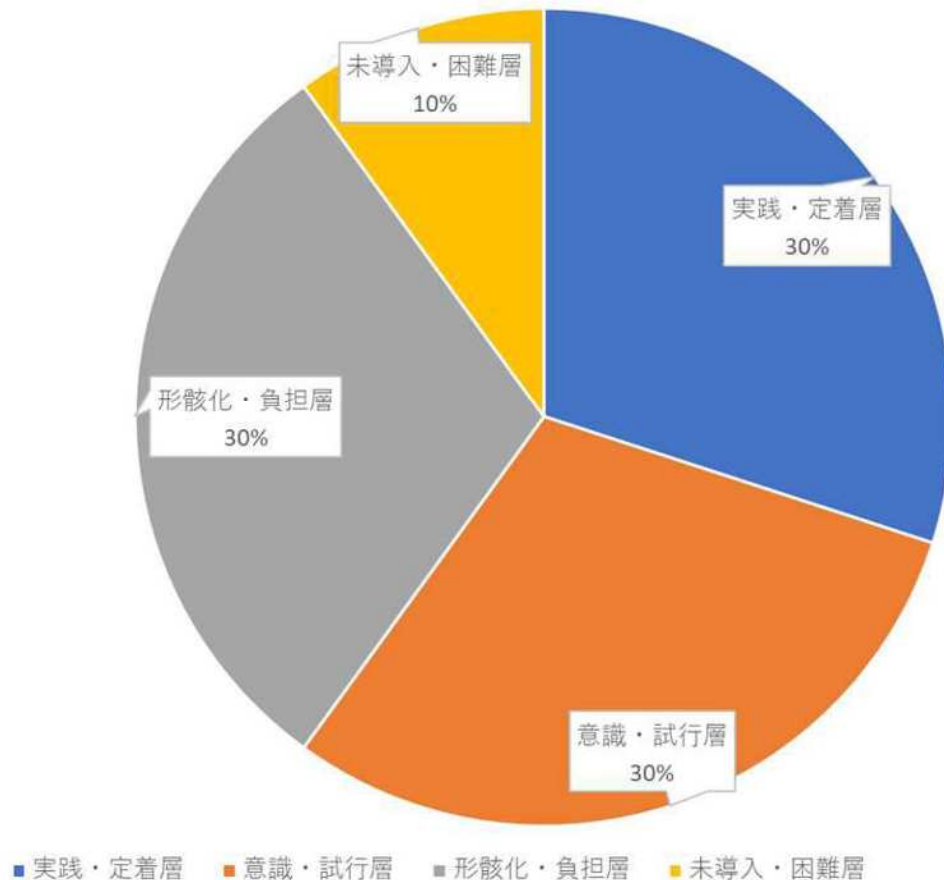
※AIでヒアリング内容を分析

■ チーム支援の成功要因(ヒアリング抽出)

- ヒアリング調査の中で、チーム支援が比較的機能している事業所では、定期的な振り返りや情報共有の場が確保されている傾向が見られた。個人担当制から複数名による支援体制へ移行した事例では、支援者の心理的負担が軽減されたとの声もあった。
- また、管理者が支援方針や最終的な責任の所在を明確にしている事業所では、若手職員を含めた意見交換が行いやすい環境が形成されていることが確認された。手順書を「加算のための書類」ではなく、支援を支えるツールとして活用している事業所ほど、実践の定着度が高い傾向が見られた。

※AIでヒアリング内容を分析

研修内容を事業所に反映できているか



※「導入した60%のうち、半数は運用の継続に課題を感じている」

- **実践・定着層（約30%）**
冰山モデルを全員で作成、手順書が支援を楽にしている。
- **意識・試行層（約30%）**
会議での検討や頭の中にはあるが、書面化や更新が追いつかない。
- **形骸化・負担層（約30%）**
加算のために作成しているが、現場では活用しきれていない。
- **未導入・困難層（約10%）**
そもそも該当者がいない、または作る労力がない。

※AIでヒアリング内容を分析

ヒアリング調査のまとめ②

支援の困難性と外部連携・研修の課題
～支援の限界点と未来に向けた人材育成～

■現場が直面する困難(頻出キーワード分析)

第1位: 身体的リスク(他害・自傷)

高学年・成人以降の対応限界

第2位: メンタルヘルス

困難事例に対するストレス、また強い感情的葛藤(自己嫌悪など)を
経験する職員へのケア不足

第3位: 性的問題・自立の解釈

思春期以降の特有課題と、支援目標の不一致

※AIでヒアリング内容を分析

■外部連携の現状と障壁

連携不足の割合：児童系事業所の約7割が、学校や(対象児に支援で関わっている)他事業所との「一貫性の欠如」を指摘。また、同業の他事業所との繋がり希薄さについても言及され、課題共有だけでなく、好事例や支援技法の共有のニーズもうかがえた。

外部からの助言(スーパービジョンやコンサル)を受けた事業所は効果があると答えているが、ヒアリングの中で言及自体が少なかった(十分に活用されていない可能性)。

■連携の障壁

・情報共有：各事業所間で、個別支援計画に基づいた支援内容が十分に共有されていない。

・時間(物理的限界)：互いに多忙で、電話や申し送り程度に留まる。

■家庭との連携：日々の様子を丁寧に伝える時間がとれない、保護者への伝え方(ビジョンの共有の重要性と難しさ…ご家族とご本人のニーズのずれなど)、家庭環境との調整(支援方法が揃わない、服薬への考え方の違い)、家族対応がストレスになることも(難しい要求をされる⇒職務上位者が対応を担う)

■ 今後の研修ニーズと形態（志向性の集計）

研修形態	通所系（児童等）の希望	入所系（成人等）の希望
短時間動画 (15分)	満足度が低い（「やった気」になる）	適している（勤務シフトに合う）
長時間座学 (1-2h)	学びが深いと支持	負担感が強い
対面・実践研修	非常に高い（事例検討を希望）	中程度（参加したいが、時間・業務的に参加が難しい）

※AIでヒアリング内容を分析

強度行動障害プロジェクトチームのまとめ

- アンケート調査およびヒアリング調査の結果から、課題が整理できたため以下で報告をする。
- 整理できた課題から、静岡市の支援体制として有効と考えられることを、提案・提言する。

課題及び対応する支援体制の提案

強度行動障害の状態にある方への支援は、特別な専門支援ではなく「標準的支援(※1)」であり、個人対応ではなく、人材育成とチーム支援体制の構築を中核とすることが重要である。そのためにこれまでに踏まえて、下のような取組を提案する。

- ポイント1：予防的支援の拡大と共通理解の形成
- ポイント2：強度行動障害の状態にある児者への支援体制の構築
- ポイント3：支援者を育成するトレーナー層の育成
- 実装に向けた役割分担と支援体制の補足

※1…標準的支援：障害特性を踏まえた機能的アセスメント(※2)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支援

※2…機能的アセスメント：課題となっている行動がどのような意味（機能）を持っているか調べる

① 予防的支援の拡大と共通理解の形成

乳幼児期・学齢期など早期に標準的支援を行うことが、強度行動障害の予防に繋がる。一方で、対象者の年齢や制度による用語・認識の違いや認識不足により支援が繋がっていない実態があるため、ライフステージを通じ共通する支援技法や特性など、共通理解を形成していくための研修が必要である。

⇒「強度行動障害は特別な人だけの支援」という誤解を解消する

⇒切れ目のない支援（幼少期から支援を継続して受けるという意味だけでなく、その方のこれまでと今後のライフステージも包括的に捉え、それぞれの段階の特性やあらわれ等への理解を踏まえた支援）を行う

②強度行動障害の状態にある児者への支援体制

- 強度行動障害の状態にある児者への支援には、サービス管理責任者等の管理者や強度行動障害支援者養成研修修了者などを中心としたチーム支援体制が不可欠である。個人の経験や力量に依存しないよう、支援手順書や冰山モデル等を活用した統一的な支援を行うことが重要である。
- ⇒障害者本人の安心や支援の質の安定ということだけでなく、
支援者の孤立防止や燃え尽き症候群の防止につながる

③ 支援者を育成するトレーナー層の育成

- 強度行動障害支援者養成研修修了だけでは現場実践は不十分であり、初級・中級・上級・スペシャリストという段階的な人材育成が必要である。
- 中期的には、上級人材の支援を実践に落とし込める中級支援者層を厚くすることが、事業所の支援力の底上げ＝地域の支援力の底上げにつながる。

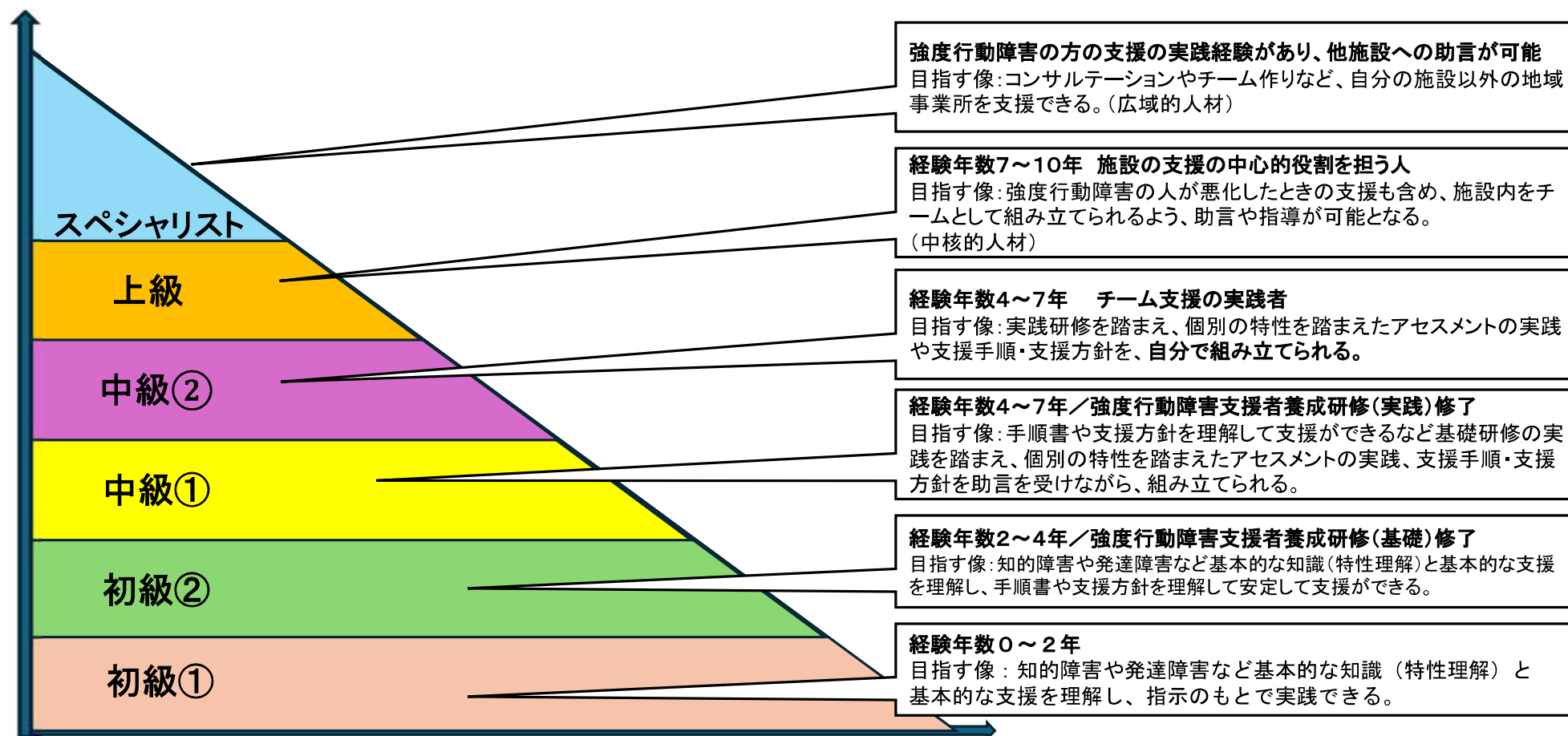
⇒座学的な研修だけでは不十分であることから、OJTやコンサルテーションの活用が必要であり、それを担う地域の人材の育成が必要となる
(中核的人材や広域的支援人材の確保)

まとめ

- 人材育成を階層別に整理し、研修情報などを体系的に提供する体制を構築すること。
- 研修のみでは限界があることから、OJTやコンサルテーションを含めた実践的な取り組みを行うことで、中級の支援者の層を厚くすることを人材育成の中期的な取り組みとして行うこと。
- 強度行動障がい者支援施設等サポート事業については、一定の効果が確認されたものの、活用のしやすさや運営面の課題も指摘されており、これまで述べた提案等を踏まえた検討を行い、人材育成の取組として継続されることが有効である。

静岡市の人材育成ビジョン

令和7年(改定版)



実装に向けた役割分担と支援体制の補足

(1) 事業所に求められる視点

- 強度行動障害の状態にある児者への支援は、個人任せではなくチームとして統一した支援を行うことが必要である。
- 支援手順書や記録は形式的なものではなく、支援を支えるツールとして継続的に活用することが重要である。
- 実直で継続的な実践と、困難時に相談できる体制づくりが求められる。

(2) 関係機関との連携に関する視点

- 事業所、学校、医療機関、相談支援機関等が連携し、支援が分断されない体制を整えることが重要である。
- 単独の事業所で抱え込まず、それぞれの強みを活かした役割分担と情報共有が必要である。
- 支援者同士が学び合い、支え合う人材ネットワークの構築が求められる。

実装に向けた役割分担と支援体制の補足

(3)市(行政)に求められる視点

- ・市は、自立支援協議会等の場を活用しながら、地域全体の支援体制の整理と調整を進める必要がある。
- ・支援につながっていない本人・家族を把握し、相談支援機関等と連携してフォローしていくことが重要である。
- ・乳幼児期から成人期まで、ライフステージを通じた切れ目のない支援が行われるよう、福祉・教育・医療の連携を図る 制度運用(区分認定等…※参考資料あり)についても、現場での理解が進むよう周知・整理が必要である。

令和8年6月 地域生活・地移行支援部会 強度行動障がい者支援PT

座長	望月晃次	NPO法人まあぶる
	川口花恵	
	牧田孝行	障害者支援施設宍原荘
	深澤しづか	清水区障がい者相談支援センターそら
	東美都希	放課後等デイサービス はれのひ
	稲葉俊彦	静岡市発達障害者支援センター「きらり」
	福田善通	
	水野和佳奈	

※調査等にご協力いただいた方…静岡市内の事業所のみなさま
ありがとうございました。

【参考資料】

区分調査について

「行動関連項目の評価は、行動上の障害が生じないように行っている支援や配慮、投薬等の頻度を含め判断することとされており、「行動上の障害が現れた場合」と「行動上の障害が現れないように支援している場合」は同等の評価となるが、この取扱いについて、市町村の認定調査員の理解が不足しているケースも見受けられるため、改めて周知徹底を図ることが必要である。」

（厚生労働省

令和5年3月30日「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 P16 より、抜粋）

【参考資料】

「3歳までに強度行動障害の状態となる高リスクのこどもを把握し、対応していくことが重要である。強度行動障害を有する児者の保護者へのインタビュー調査からは、3歳児健診までに睡眠の問題、多動性、こだわりが非常に強かった児が一定数おり、小学校時代(10歳以降)に強度行動障害の諸症状が悪化し、思春期でかなり顕著になっていくというパターンがみられた。強度行動障害の状態を予防するためには、3歳児健診等で、重度の知的障害を伴う自閉スペクトラム症のあるこどもの中で特に睡眠の問題があり、こだわりが強く衝動性があるこどもを把握して、早期にこどもと家族への支援を開始することが重要である。」

(厚生労働省

令和5年3月30日 「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P20より、抜粋)

予防の観点から、児童発達支援事業所・放課後等デイサービス事業所の役割が重要で児童指導員・保育士等の支援員の支援の質の向上は必須である。