

**平成 23 年度厚生労働科学研究費補助金
障害者対策研究事業（身体・知的等障害分野）
「障害者の QOL 評価に基づくケアマネジメント手法開発の研究」 研究班**

平成 23 年度厚生労働科学研究費補助金障害者対策研究事業（身体・知的等障害分野）「障害者の QOL 評価に基づくケアマネジメント手法開発の研究」のインタビュー調査については、下記の研究班メンバーにより、調査計画、調査実施、調査結果分析、そして、本報告書の執筆を行った。また、本報告書執筆については、各担当個所の最後に、氏名および所属等を記載しているので、そちらを参照してほしい。

本研究担当	氏名	所属・役職	H23 年度調査担当
代表研究者	白澤政和	桜美林大学大学院・教授	調査実施責任者
分担研究者	小澤温	筑波大学大学院・教授	調査統括・関東調査主担当・調査員
研究協力者	橋本卓也	大阪保健医療大学保健医療学部・講師	調査員
研究協力者	樽井康彦	同志社大学社会学部・助教（平成 24 年 4 月以降、龍谷大学社会学部・講師）	調査員
研究協力者	與那嶺司	大阪人間科学大学人間科学部・准教授	関西調査主担当・調査員
研究協力者	中村房代	かながわ障がいケアマネジメント従事者ネットワーク（KCN）事務局・職員	調査員
研究協力者	富岡貴生	かながわ障がいケアマネジメント従事者ネットワーク（KCN）・理事長	調査員
研究協力者	岡西博一	かながわ障がいケアマネジメント従事者ネットワーク（KCN）・副理事長	協力員
事務担当	小西奈津子	ソーシャルワーク・ケアマネジメント研究所・職員	事務員

平成 24 年度
厚生労働科学研究費補助金
障害者対策総合研究事業
(身体・知的等障害分野)

障害者の QOL 評価に基づく
ケアマネジメント手法開発の研究

(H23-身体・知的-一般-006)

研究代表者：白澤政和（桜美林大学大学院）
分担研究者：小澤温（筑波大学大学院）

研究調査報告書

(2013 年 3 月)

目次

I. はじめに	1
II. 調査概要	2
1. 調査対象	
2. 調査方法	
3. 調査項目	
4. 調査の進め方	
5. 倫理的配慮	
III. 調査結果	3
1. 相談支援専門員調査	
(1) 相談支援専門員について	
1) 性別	
2) 年齢	
3) 相談支援専門員としての実務経験年数	
4) 初任者研修と現認研修を受講した年	
5) 相談支援専門員以外に保有する資格	
6) 雇用形態	
7) 職場での職位	
8) 担当保有件数	
9) 相談支援専門員としての1年間の収入	
10) 所属事業所の種類	
11) 所属事業所の法人種別	
12) 所属事業所に勤務する相談支援専門員の人数	
13) 所属事業所がある地域の規模	
(2) 調査対象となる利用者について	
1) 年齢	
2) 性別	
3) 現在の家族状況	
4) 現在の障害者手帳の種別・等級	
5) 現在の障害程度区分	
6) 対象利用者の現在の障害について	
7) 障害程度区分の変化	

8) 相談支援に至る経路

(3) 相談支援事業利用開始時と現在との利用者の状態について

1) ADL

- ① 身辺処理に関して
- ② 食事に関して
- ③ 入浴に関して
- ④ 排泄に関して
- ⑤ 家事に関して

2) 心理・精神面

- ① 生きがい・希望・好きなこと
- ② 精神面の安定

3) 周囲との関係面

- ① 日中活動での人間関係
- ② 支援する人の存在
- ③ 家族関係

4) 健康管理

- ① 健康管理

5) 経済生活・経済環境

- ① 金銭管理

6) 移動

- ① 移動・交通機関の利用
- ② 住宅内の移動

7) 全体の生活から見た自立度

- ① 自立した生活

(4) 相談支援事業利用開始時と現在との利用者の状態について

(障害別)

1) ADL

- ① 身辺処理に関して
- ② 食事に関して
- ③ 入浴に関して
- ④ 排泄に関して
- ⑤ 家事に関して

2) 心理・精神面

- ① 生きがい・希望・好きなこと
- ② 精神面の安定

3) 周囲との関係面

- ①日中活動での人間関係
- ②支援する人の存在
- ③家族関係
- 4) 健康管理
 - ①健康管理
- 5) 経済生活・経済環境
 - ①金銭管理
- 6) 移動
 - ①移動・交通機関の利用
 - ②住宅内の移動
- 7) 全体の生活から見た自立度
 - ①自立した生活
- (5) 対象利用者の状態の変化
- (6) 対象利用者が大切にしていると思われる項目
 - 1) ADL
 - 2) 心理・精神面
 - 3) 周囲との関係面
 - 4) 健康管理
 - 5) 金銭管理
 - 6) 移動・交通・住宅環境
- (7) 利用者の在宅生活の状況は利用者の評価と一致していると思うか
- (8) 相談支援が利用者の評価の変化に影響していると考えるか
- (9) 相談支援が利用者の評価の変化に影響している場合どのような領域に影響を与えたと思うか
- (10) 相談支援が利用者の評価の変化に影響している場合どのような支援内容がその変化に関連していると考えるか
 - 1) 本人の生命・生活の維持からニーズの緊急性・優先度を考える
 - 2) 本人・家族・介護者から情報収集する
 - 3) 困っていることを傾聴し引き出す
 - 4) 希望を傾聴し引き出す
 - 5) 本人の意向を確認する
 - 6) 信頼関係を築く
 - 7) 緊急性の高いニーズに対し早期に集中して提供準備を行う
 - 8) サービスの提供にあたり事業者と詳細な調整を行う
 - 9) チームメンバーがチームで援助することを確認する
- 10) 利用者ニーズの現状や変化を把握する

- 1 1) 利用開始後の利用者の状況・不安や苦情を確認し対応する
- 1 2) サービス提供の結果をチームメンバーから把握する
- (11) 地域における相談支援事業利用開始時と現在の地域で暮らす利用者の力
 - 1) 相談支援事業利用開始時と現在
- (12) 地域における相談支援事業利用開始時と現在の地域で暮らす利用者の力（障害種別）
 - 1) 相談支援事業利用開始時と現在（障害種別）
- (13) 地域における相談支援事業利用開始時と現在の地域で暮らす利用者の力の変化
 - 1) 相談支援事業利用開始時と現在の変化
- (14) 地域における相談支援事業利用開始時と現在とで対象利用者が施設入所を考えたことがあるかどうか
 - 1) 相談支援事業利用開始時と現在
- (15) 地域における相談支援事業利用開始時と現在とで対象利用者が施設入所を考えたことがあるかどうか（障害種別）
 - 1) 相談支援事業利用開始時と現在（障害種別）
- (16) 地域における相談支援事業利用開始時と現在とで対象利用者が施設入所を考えたことがあるかどうかの変化
 - 1) 相談支援事業利用開始時と現在の変化
- (17) 相談支援事業利用開始時と現在とで利用しているサービスの有無
 - 1) 居宅介護（ホームヘルプ）
 - 2) 重度訪問介護
 - 3) 行動援護
 - 4) 同行援護
 - 5) 重度障害者等包括支援
 - 6) 短期入所サービス
 - 7) 療養介護
 - 8) 生活介護
 - 9) 施設入所支援
- 1 0) 共同生活介護（ケアホーム）
- 1 1) 自立訓練（機能訓練・生活訓練）
- 1 2) 就労移行支援
- 1 3) 就労継続支援（A型）
- 1 4) 就労継続支援（B型）
- 1 5) 共同生活援助（グループホーム）

- 16) コミュニケーション支援事業
 - 17) 日常生活用具給付等事業
 - 18) 移動支援事業
 - 19) 地域活動支援センター
 - 20) 福祉ホーム
 - 21) 児童発達支援
 - 22) 医療型児童発達支援
 - 23) 放課後等デイサービス
 - 24) 保育所等訪問支援
 - 25) 福祉型障害児入所支援
 - 26) 医療型障害児入所支援
 - 27) 補装具
 - 28) 自立支援医療
 - 29) 住宅改修費の助成
 - 30) 成年後見制度
 - 31) 日常生活自立支援事業
 - 32) ピアサポートやセルフヘルプ
 - 33) 近隣等インフォーマルサービス
- (18) 対象利用者のサービス利用状況の変化
- (19) 相談支援専門員の職場環境と仕事に対する考え方
- 1) 職場での勤務状況と環境について
 - ①上司が仕事の割り当てや計画について明確な指示を出すようになってきている
 - ②担当ケースについて上司や先輩が指導・助言するようになってきている
 - ③上司から仕事内容の評価についてフィードバックがある
 - ④上司に仕事上の悩み事・相談ごとなどについて話せる
 - ⑤先輩や同僚に仕事上の悩み事・相談ごとなどについて話せる
 - ⑥先輩や同僚が仕事ぶりを好意的に評価してくれる
 - ⑦職場内のチームワークはうまく機能している
 - ⑧関係職種間の連携協力体制はうまく機能している
 - ⑨緊急時や問題発生時に対応する体制が明確に決められている
 - ⑩職場の福利厚生は適切である
 - ⑪職場の研修教育体制は充実している
 - ⑫担当しているケースのことで必要に応じてケース会議の開催を提案している

- ⑬仕事上のやり方での変更や工夫について改善提案を行っている
- ⑭同僚や後輩の相談にのっている
- ⑮果たすべき仕事の範囲を明確に把握している

2) 仕事に関連する考え

- ①仕事量は適切である
- ②仕事内容に満足している
- ③勤務時間や勤務日数に満足している
- ④働きに対する収入や手当は見合うものになっている
- ⑤仕事以外の生活に満足している
- ⑥家庭の事情等私的理由による休暇がとりやすい環境である
- ⑦職場での人間関係は全体としてうまくいっている
- ⑧現在の職種に全体として満足している
- ⑨今の仕事を今後も継続して続けたい
- ⑩自分の職業を誇りに思う
- ⑪相談支援専門員という職業が自分に向いている
- ⑫この仕事を通じて人間的に成長している
- ⑬この仕事は自分の信念・信条にかなうものである
- ⑭この仕事はやりがいのある仕事である
- ⑮この仕事は幅広い知識が必要である
- ⑯仕事の力量向上のため自主的に研修・教育の機会を活用している

3) 最近6か月のうちに感じたこと

- ①利用者がどのように感じているかを容易に理解できる
- ②利用者が抱えている問題を効果的に処理できる
- ③自分の仕事は他の人々の生活により影響を与えていると感じる
- ④自分は非常に精力的だと感じる
- ⑤利用者がくつろいだ気分になれるような雰囲気をつくることができる
- ⑥仕事で精神的な消耗を感じる
- ⑦仕事が終わると疲れ果てたと感じる
- ⑧朝起きたとき疲労感を感じ仕事に出るのが嫌になる
- ⑨人と一緒に一日中仕事をするのを負担に感じる
- ⑩仕事によって精魂が尽きる思いがする
- ⑪仕事に欲求不満を感じる
- ⑫自分は働きすぎていると感じる
- ⑬人と一緒に働くことは自分にとってストレスである

- ⑭自分が追いつめられた状態にいるような気がする
- ⑮利用者のそばでかかわりながら働いた後は気分が良い
- ⑯自分は非常に重要な仕事をしてきていると感じる
- ⑰自分の仕事の中では感情的な問題も冷静に扱っている
- ⑱利用者を物のように扱っていると感じる
- ⑲今の仕事についてから人に対してより冷淡になったと感じる
- ⑳今の仕事は自分を無感情にさせているのではないかと思う
- ㉑利用者に起こっている問題を真剣には配慮していない
- ㉒利用者が彼らの抱える問題のことで自分を責めているように感じる

(20) 相談支援専門員調査まとめ

2. 利用者調査

(1) 回答者について

- 1) 記入者
- 2) 代理記入者

(2) 利用者について

- 1) 性別
- 2) 年齢

(3) 満足度

1) 相談支援専門員に対して満足か

- ①不安や心配なことの話を聞いてもらう
- ②障害福祉サービスの調整をしてもらう
- ③病院や診療所への連絡をしてもらう
- ④何かあった時のために見守ってもらう

(4) 現在の状況

1) 身の回りのこと

- ①身の回りのことについて
- ②食事について
- ③入浴について
- ④排泄について
- ⑤家事について

2) こころに関すること

- ①生きがい・希望・好きなこと
- ②気持ち

3) 周りの人との関係

- ①日中活動での人とのつながり

- ②支援してくれる人の存在
 - ③家族との関係
 - 4) 健康に関すること
 - ①健康の管理
 - 5) お金に関すること
 - ①お金の管理
 - 6) 移動に関すること
 - ①交通機関の利用
 - ②住宅内での移動
 - 7) 自立した生活
 - ①自立した生活
 - 8) 地域で暮らす自信
 - 9) 施設への入所を考えているか
- (5) 現在の状況 (障害種別)
- 1) 身の回りのこと
 - ①身の回りのことについて
 - ②食事について
 - ③入浴について
 - ④排泄について
 - ⑤家事について
 - 2) こころに関すること
 - ①生きがい・希望・好きなこと
 - ②気持ち
 - 3) 周りの人との関係
 - ①日中活動での人とのつながり
 - ②支援してくれる人の存在
 - ③家族との関係
 - 4) 健康に関すること
 - ①健康の管理
 - 5) お金に関すること
 - ①お金の管理
 - 6) 移動に関すること
 - ①交通機関の利用
 - ②住宅内での移動
 - 7) 自立した生活
 - ①自立した生活

- 8) 地域で暮らす自信
- 9) 施設への入所を考えているか
- (6) 利用者調査まとめ

IV. 考察 152

V. おわりに 153

I. はじめに

本研究の目的は、障害者のQOLを高めるという観点から、障害者ケアマネジメントの手法を開発すること、さらに、そうしたケアマネジメントの能力を有しているケアマネジメント従事者（現在の制度では、障害者に関わる相談支援専門員）のケアマネジメント実践の評価基準を提示することにある。

平成25年度から施行される障害者総合支援法で重視されている相談支援体制では、障害者の生活の質（QOL）の向上に主眼をおいたケアマネジメント手法の開発と障害種別を超えた当事者の意思に基づいた評価をふまえた相談支援専門員の評価基準の開発が必要であるが、現時点では、まだ不十分な状況にある。そのため、先行研究として行われた高齢者分野でのQOLをベースにしたケアマネジメントの評価プロセスを障害者分野に援用し、保健・医療・福祉・就労・介護サービス利用を効果的に支援し、QOLを高めるケアマネジメント手法を開発に資することを目的とした。そして、個々の相談支援専門員の実践評価するベンチマークを開発する。これにより、相談支援専門員の研修の今後の取り組みに寄与することができると考えた。

平成23年度は、身体、知的、精神の3障害別の相談支援専門の関わった事例研究により、障害者のQOLを高めるうえでの構成要素を仮説的に抽出した。その結果、身体機能面（福祉機器の利用状況、介護サービスの利用状況を含む）、健康管理面（セルフケア状況を含む）、経済生活、心理・精神面、人間関係・社会関係面、家族関係面、移動・交通・住宅環境面、の7側面の構成要素に整理した。

平成23年度の取り組みの具体的な内容としては、10か所の相談支援事業所に対して、調査員の訪問によるインタビューガイドを用いた面接調査（20事例に関する15名の相談支援専門員）を実施した。インタビュー項目は、QOL構成要素（7側面）の妥当性の評価、事例の支援において重視している側面、重視している理由、エンパワメントの評価視点などである。障害者のQOLの構成要素に関して相談支援専門員の面接調査から、身体機能面、健康管理面、経済生活、心理・精神面、人間関係・社会関係面、家族関係面、移動・交通・住宅環境面、の7側面の構成要素に整理できた。

平成24年度は、平成23年度で得られた知見をもとに、相談支援専門員と障害者本人を対象にしたマッチングデザインの量的調査を行い、障害者の身体・心理・社会面での客観的評価と、障害者の主観的評価を基にして、障害者のQOLを左右する構成要素を分析した。その際に、障害種別を超えた障害者全体に共通するQOL構成要素を中心に検討した。

平成24年度の具体的な取り組みとしては、平成23年度で得られた知見をもとに、相談支援専門員（36名）と担当する障害者（108名）を対象にしたマッチングデザインの量的調査（マッチング可能79ペア）を行い、身体障害者では健康管理面と家族関係面が、知的障害者および精神障害者では、人間関係・社会関係面、家族関係面の側面が支援と深く関係していた。相談支援専門員では、障害種別よりもエンパワメント支援を中心に据えており、その強化に関連する側面を重視する傾向が強かった。

平成 25 年度は、2 か年の研究に明らかにした構成要素をもとにして、平成 24 年度と同様の対象者に対してマッチングした量的調査を実施する。この調査に加えて、一部の相談支援専門員と障害者については質的調査を行い、両者の QOL 評価視点の共通点と相違点の分析を行い、ケアマネジメントに必要な視点について明らかにする。ここでの障害者の調査方法は専門性と相談経験のある調査員を配置して、調査を実施する。調査の分析方法は、2 年次目との比較のパネル分析による支援の効果、横断的な分析として重回帰分析などにより、QOL に影響を与える要因を明らかにする予定である。

(筑波大学大学院教授・小澤温)

II. 調査概要

1. 調査対象

本研究では相談支援専門員を対象とした調査と、その支援を受けている利用者を対象とした調査の 2 つの調査を実施することとした。

調査に際して、まず対象となる相談支援専門員の選定を行った。その際、調査対象地域を関東と関西に分け、関東では 2 つの相談支援専門員協会にそれぞれ 10 名を目途に対象者の選定を依頼した。また、関西では研究班の構成員の縁故により、同じく 10 名程度を目途に選定を行った。その結果、関東では 25 名、関西では 13 名の相談支援専門員が調査対象として選定された。それらのうち、2 名の相談支援専門員から回答辞退の申し出があったため、全部で 36 名の相談支援専門員に調査を依頼することとした。なお、調査対象である相談支援専門員からは最終的に 34 名から回答を得ることができた（回収率 94%）。

次に、選定された相談支援専門員 36 名に対して、各々の担当ケースのうち、6 か月から 1 年程度の関わりのある利用者 3 名の選定を依頼し、それらの利用者に調査を依頼することとした。その結果、対象となる利用者全員から回答を得ることができた（回収率 100%）。

2. 調査方法

相談支援専門員を対象とした調査と、その支援を受けている利用者を対象とした調査の 2 種類の調査を実施するにあたり、まず調査対象となる相談支援専門員を上記の方法により選定した。そしてその後、書面により対象となる相談支援専門員の担当ケースから 3 名の利用者の選定を依頼した。なお、調査に際しては調査対象となった相談支援専門員に相談支援専門員調査用と利用者調査用の 2 種類の調査票を 3 名分ずつ郵送した。また、調査対象となる相談支援専門員 1 名につき 3 名の利用者の選定が難しい場合は、可能な範囲での対応を依頼した。

そして、対象となった相談支援専門員に調査票への回答を書面で依頼するとともに、対象となる利用者の選定、選定された利用者への調査票の配布、調査票への回答の呼びかけを同じく書面で依頼した。また、調査票の返送については調査対象となる相談支援専門員と利用者全員分の返信用封筒を用意し、調査対象者各自で調査票を返送してもらうこととした。

3. 調査項目

相談支援専門員向けの調査では、相談支援専門員の属性、利用者の属性、相談支援事業利用開始時と現在との利用者の変化、相談支援専門員の職場環境と仕事に対する考え方について調査を行った。

また利用者向けの調査では、利用者の属性、相談支援専門員に対する満足度、現在の状況、地域生活や施設生活への考え方について調査を行った。

4. 調査の進め方

本研究では相談支援専門員を対象とした調査と、その支援を受けている利用者を対象とした調査をマッチング形式で行った。その際、調査対象となった相談支援専門員 36 名に対して、相談支援事業を利用し始めて 6 か月から 1 年程度の利用者 3 名を選定してもらい、相談支援専門員と利用者のそれぞれに回答を依頼した。その結果、相談支援専門員を対象とした調査では 79 名分の回答を、利用者を対象とした調査では 82 名分の回答をそれぞれ得ることができた。なお、調査は平成 24 年 12 月から平成 25 年 1 月にかけて実施した。

5. 倫理的配慮

本研究では調査データの管理を厳重に行うこととした。そのため、調査データは統計データとしてのみ使用し、個人が特定されることの無いよう配慮を行った。その他、調査データは調査目的以外に使用しないこととした。なお、本研究は筑波大学人間系倫理委員会の研究倫理審査を経た上で実施した。

(茨城キリスト教大学助教・森地徹)

III. 調査結果

1. 相談支援専門員調査

(1) 相談支援専門員について

調査回答者である相談支援専門員については、男女ほぼ半々で 30 歳代と 40 歳代が中心となっており、実務経験年数が長いものと短いものが混在していた。

相談支援専門員以外の資格では社会福祉など福祉系の資格が多くを占め、看護師など医療系の資格は見られなかった。

雇用形態はほとんどが常勤でその中でも専任が多くの割合を占めており、管理者がある程度の割合を占めていた。

担当ケースは 10 件台が多く、事業所の種別としては指定特定相談支援事業所、指定一般相談支援事業所、指定障害児相談支援事業所と種別ごとにまんべんなく指定を受けている状況にあった。

1つの事業所では概ね常勤3名が働いており、主に都市部に事業所がある状況となっていた。

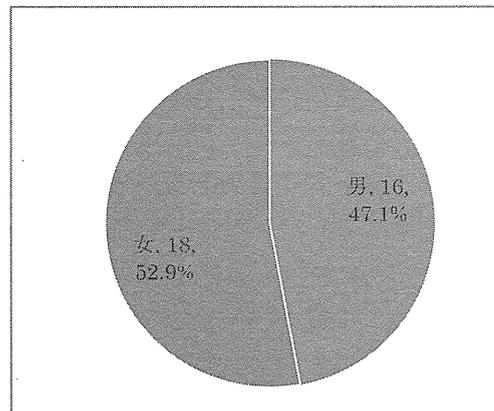
1) 性別

男性が16名(47.2%)、女性が18名(52.9%)であり、男女の割合がほぼ半々になっていた。

表1 性別

	度数	パーセント
男	16	47.1
女	18	52.9
合計	34	100.0

図1 性別



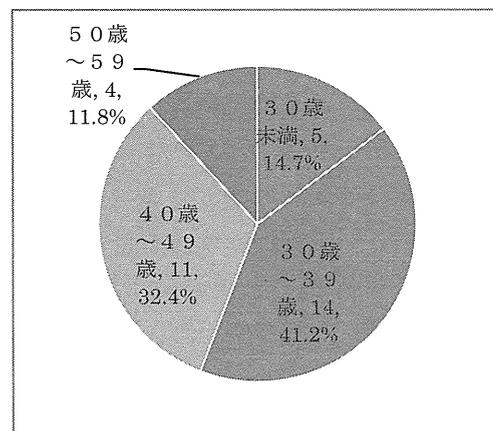
2) 年齢

30歳未満が5名(14.7%)、30歳から39歳が14名(41.2%)、40歳から49歳が11名(32.4%)、50歳から59歳までが4名(11.8%)となっており、30歳代と40歳代が全体の7割以上を占めていた。

表2 年齢

	度数	パーセント
30歳未満	5	14.7
30歳~39歳	14	41.2
40歳~49歳	11	32.4
50歳~59歳	4	11.8
合計	34	100.0

図2 年齢



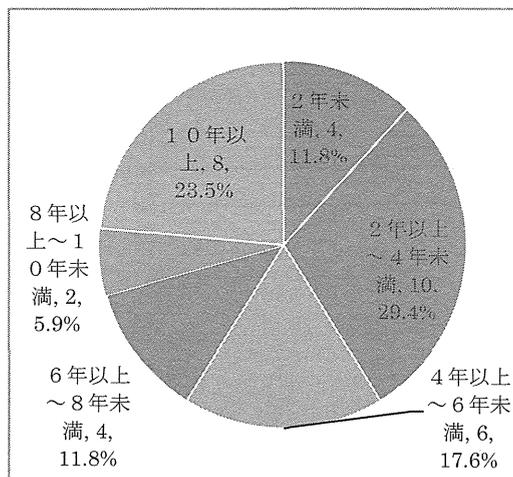
3) 相談支援専門員としての実務経験年数

2年未満が4名(11.8%)、2年以上4年未満が10名(29.4%)、4年以上6年未満が6名(17.6%)、6年以上8年未満が4名(11.8%)、8年以上10年未満が2名(5.9%)、10年以上が8名(23.5%)となっており、2年以上4年未満と10年以上の割合が高くなっていた。

表3 実務経験年数

	度数	パーセント
2年未満	4	11.8
2年以上～4年未満	10	29.4
4年以上～6年未満	6	17.6
6年以上～8年未満	4	11.8
8年以上～10年未満	2	5.9
10年以上	8	23.5
合計	34	100.0

図3 実務経験年数



4) 初任者研修と現任研修を受講した年

初任者研修では、平成13年が2名、平成14年が1名、平成15年が1名、平成18年が11名、平成19年が4名、平成20年が2名、平成21年が4名、平成22年が4名、平成23年が3名、平成24年が2名となっており、平成18年の割合が最も高くなっていた。

一方、現任者研修では、平成18年が1名、平成20年が1名、平成21年が8名、平成22年が3名、平成23年が6名、平成24年が2名となっており、平成21年の割合が最も高くなっていた。

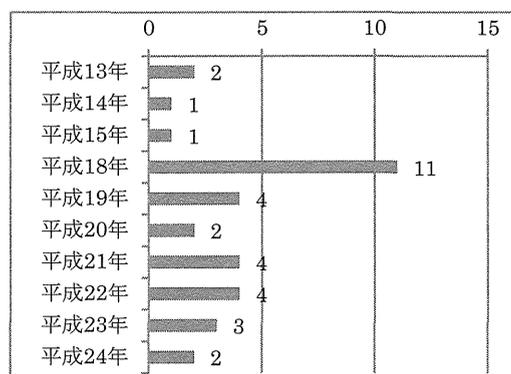
表4 受講した年
(初任者研修)

	度数
平成13年	2
平成14年	1
平成15年	1
平成18年	11
平成19年	4
平成20年	2
平成21年	4
平成22年	4
平成23年	3
平成24年	2
合計	34

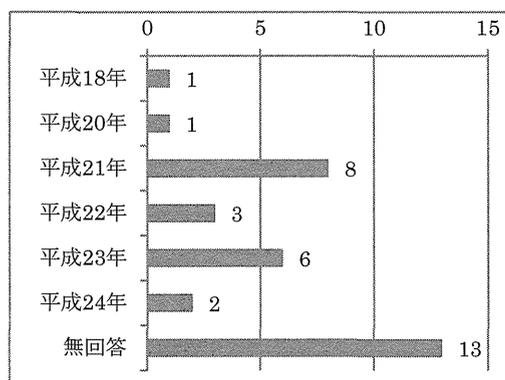
(現任研修)

	度数
平成18年	1
平成20年	1
平成21年	8
平成22年	3
平成23年	6
平成24年	2
無回答	13
合計	34

図4 受講した年
(初任者研修)



(現任研修)



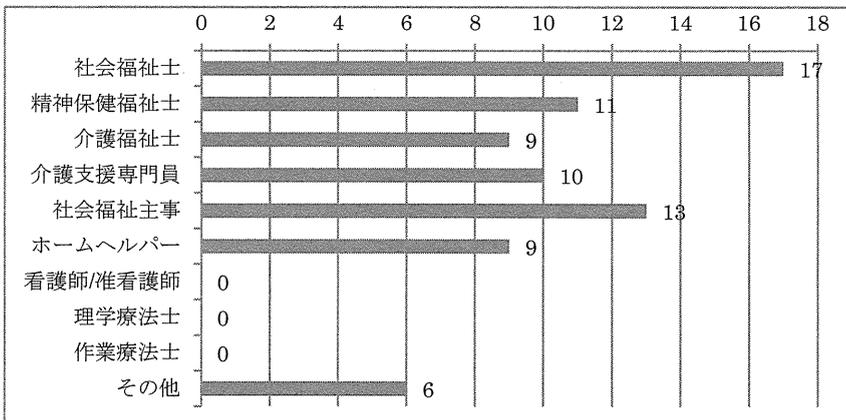
5) 相談支援専門員以外に保有する資格

社会福祉士が17名、精神保健福祉士が11名、介護福祉士が9名、介護支援専門員が10名、社会福祉主事が13名、ホームヘルパーが9名、その他が6名となっており、社会福祉士の割合が最も高くなっていた。

表5 相談支援専門員以外に保有する資格

	度数
社会福祉士	17
精神保健福祉士	11
介護福祉士	9
介護支援専門員	10
社会福祉主事	13
ホームヘルパー	9
看護師/准看護師	0
理学療法士	0
作業療法士	0
その他	6

図5 相談支援専門員以外に保有する資格



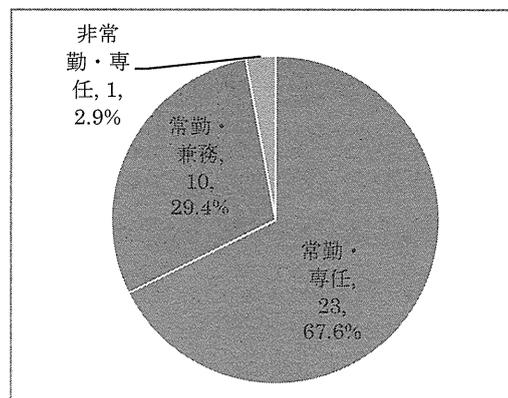
6) 雇用形態

常勤・専任が23名(67.6%)、常勤・兼務が10名(29.4%)、非常勤・専任が1名(2.9%)となっており、常勤・専任の割合が最も高くなっていた。

表6 雇用形態

	度数	パーセント
常勤・専任	23	67.6
常勤・兼務	10	29.4
非常勤・専任	1	2.9
合計	34	100.0

図6 雇用形態



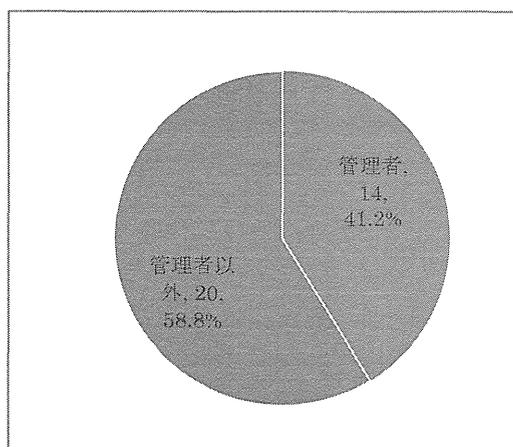
7) 職場での職位

管理者が 14 名 (41.2%)、管理者以外が 20 名 (58.8%) となっており、管理者以外の割合が高くなっていた。

表 7 職場での職位

	度数	パーセント
管理者	14	41.2
管理者以外	20	58.8
合計	34	100.0

図 7 職場での職位



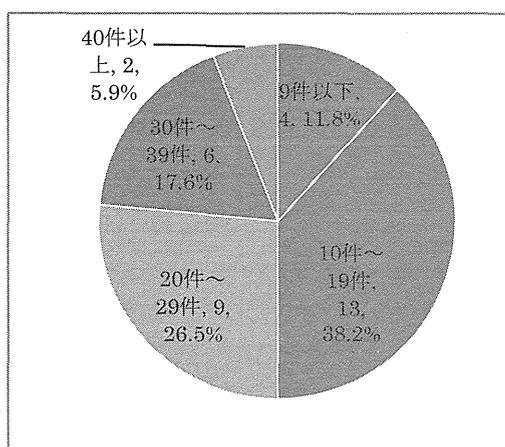
8) 担当保有件数

9 件以下が 4 名 (11.8%)、10 件から 19 件が 13 名 (38.2%)、20 件から 29 件が 9 名 (26.5%)、30 件から 39 件が 6 名 (17.6%)、40 件以上が 2 名 (5.9%) となっており、10 件から 19 件の割合が最も高くなっていた。

表 8 担当保有件数

	度数	パーセント
9件以下	4	11.8
10件～19件	13	38.2
20件～29件	9	26.5
30件～39件	6	17.6
40件以上	2	5.9
合計	34	100.0

図 8 担当保有件数



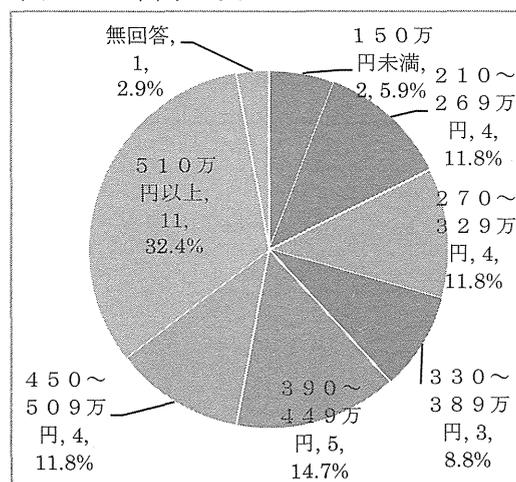
9) 相談支援専門員としての1年間の収入

150万円未満が2名(5.9%)、210万円から269万円が4名(11.8%)、270万円から329万円が4名(11.8%)、330万円から389万円が3名(8.8%)、390万円から449万円が5名(14.7%)、450万円から509万円が4名(11.8%)、510万円以上が11名(32.4%)となっており、510万円以上の割合が最も高くなっていた。

表9 1年間の収入

	度数	パーセント
150万円未満	2	5.9
210~269万円	4	11.8
270~329万円	4	11.8
330~389万円	3	8.8
390~449万円	5	14.7
450~509万円	4	11.8
510万円以上	11	32.4
無回答	1	2.9
合計	34	100.0

図9 1年間の収入



10) 所属事業所の種類

指定特定相談支援事業所が33名、指定一般相談支援事業所が29名、指定障害児相談支援事業所が24名となっており、指定特定相談支援事業所の割合が最も高くなっていた(重複あり)。

表10 所属事業所の種類

	度数
指定特定相談支援事業所	33
指定一般相談支援事業所	29
指定障害児相談支援事業所	24

図10 所属事業所の種類

