

厚生労働科学研究費補助金

障害者政策総合研究事業

研修と実地教育（OJT）が有機的に連動した  
相談支援専門員養成体制の構築手法の確立のための研究

令和5年度 総括・分担研究報告書

研究代表者 相馬 大祐

令和6（2024）年 3月

## 目 次

I. 総括研究報告	
1. 研修と実地教育（OJT）が有機的に連動した相談支援専門員養成体制の構築手法の確立のための研究	----- 1
相馬大祐	
II. 分担研究報告	
1. 人材育成ビジョン及び法定研修と OJT の連動に関する質問紙調査-----	10
相馬大祐 大村美保	
2. 自治体職員及びアドバイザーへのインタビュー調査	----- 20
岡田隆志 鈴木敏彦	
3. 資料	----- 28
III. 研究成果の刊行に関する一覧表	----- 43

研修と実地教育（OJT）が有機的に連動した相談支援専門員養成体制の構築手法の確立のための研究

研究代表者 相馬大祐 長野大学 准教授

#### 研究要旨

本研究では先行研究の知見を踏まえ、研修の実施主体である都道府県と業務実施地域での実地教育体制の整備主体である市町村や事業所が、有機的・効果的に連動するための方策を明らかにすることを目的とする。2023年度は質問紙調査とインタビュー調査を実施した。質問紙調査は都道府県、市町村、基幹相談支援センターと相談支援専門員の人材育成を行う機関に対して、人材育成の取り組み状況について明らかにする調査を行った。インタビュー調査では、法定研修と業務実施地域でのOJTを連動させながら取り組んでいる4県及び6市町・圏域における自治体職員及びアドバイザー、基幹相談支援センター職員等を対象に行った。本研究の結果から、以下の3点を指摘した。まず、1点目として、質問紙調査の結果として、基幹相談支援センターが業務実施地域の実地教育を行っている実態がうかがえた。また、都道府県、市町村は相談支援専門員の人材育成の取り組みへの関心は低調と言わざるを得ない実態が明らかになった。次に、2点目として、インタビュー調査からは法定研修と業務実施地域における実地教育が連動していくための要素として、①人材育成ビジョンが地域全体の構造を示しており、行政計画と関連させている、②法定研修を軸に支援者支援等を担える人材を育成する、③業務実施地域におけるOJTを多様な主体が担うとともに、受講者の環境に配慮した方法で提供することの3点を指摘した。これらの3点が連動することにより、法定研修と業務実施地域の実地教育の連動が可能になると考えられた。最後に、3点目として、相談支援専門員の人材育成に関する取り組みが低調な都道府県、市町村に対し、上記のような要素を伝える手段を開発する必要性が明らかになった。

#### 研究分担者

小澤 温 筑波大学 教授  
大村 美保 筑波大学 助教  
岡田 隆志 福井県立大学 准教授  
鈴木 俊彦 淑徳大学 教授

基本指針における成果目標の1つに相談支援専門員への訪問等による専門的な指導助言や人材育成のために行う支援の実施が活動指標として盛り込まれ、その方法論及び担い手の育成方法の開発が求められている。

相談支援専門員の専門性の育成にあたっては、厚生労働省において「相談支援の質の向上に向けた検討会」が開催され、2017～2018年度の厚生労働科学研究において「相談支援従事者研修のプログラム開発と評価に関する研究」が実施されるなどの取り組み

#### A. 研究目的

相談支援専門員が専門性を発揮するためには、人材育成と地域における相談支援体制の整備は喫緊の課題である。そのため、第6期障害福祉計画（2021～2023年度）では、

がなされてきた。これらの知見から、2019年度に初任者研修及び現任研修のカリキュラムが改定され、2020年度から各都道府県において新カリキュラムによる研修が始まった。2018年度には主任相談支援専門員が創設され、養成研修が実施されている。これらの研修カリキュラムでは、実習期間を設け、それぞれの習熟度に合わせた実地教育を受けることが求められている。この実地教育の担い手としての主任相談支援専門員の養成研修にはスーパーバイズの実地体験を行う内容が盛り込まれている。主任相談支援専門員等が行う実地教育に関する具体的方法と内容については、2020年度の厚生労働科学研究で検討がなされた。また、法定研修（初任、現任、主任）における実地教育に関する効果的な実施の要因の解明及び知見の一般化が2021-2022年度の厚生労働科学研究にて図られた。一方、法定研修で行われる実地教育と実際の業務実施地域における実地教育が連動することが求められるが、その実態解明には至っていない。

本研究ではこのような研究知見を踏まえ、研修の実施主体である都道府県と業務実施地域での実地教育体制の整備主体である市町村や事業所が、有機的・効果的に連動するための方策を明らかにすることを目的とする。

## B. 研究方法

2023年度は質問紙調査とインタビュー調査を実施した。それぞれの方法について記載する。

### 1. 質問紙調査

都道府県への質問紙調査（以下、都道府県調査）の調査対象は47都道府県であり、厚生

労働省より都道府県へメールにて依頼文章を送付し、WEBにて回答を得た。時期は2023年11月24日～12月15日であった。39の都道府県より回答を得て、83.0%の回収率であった。

市町村への質問紙調査（以下、市町村調査）は上記の都道府県調査の際に市町村調査の依頼文章等の転送を都道府県へ依頼した。その結果、624市区町村からの回答を得て、36.2%の回収率であった。

基幹相談支援センターへの質問紙調査（以下、基幹相談支援センター調査）は上記の市町村調査の依頼文章と一緒に市町村へ基幹相談支援センターに転送するよう依頼した。その結果、211事業所の回答を得た。

### 2. インタビュー調査

#### （1）対象

法定研修と業務実施地域でのOJTを連動させながら取り組んでいる地域における自治体職員及びアドバイザー、基幹相談支援センター職員等であった。結果として、4県及び6市町村・圏域について調査を行った。

#### （2）方法

訪問あるいはオンラインによるインタビュー調査を行った。

#### （3）調査項目

主な調査項目は、①地域の概要（人口、基幹・委託・特定相談支援事業所等の体制、協議会の状況等）、②都道府県の取り組み（人材育成ビジョン、協議会・人材育成部会、アドバイザー事業、法定研修等）、③業務実施地域における実地教育の工夫点と課題、④法定研修と業務実施地域における人材育成

との連動における内容、効果、課題とした。

### 3. 倫理面への配慮

質問紙調査にあたっては、本研究の趣旨および都道府県名、市町村名、基幹相談支援センター名等は分からない形で公表することを記載した文章を調査票と一緒に送付した。

インタビュー調査も同様に、本研究の趣旨および都道府県名、市町村名、基幹相談支援センター名等については公表する際、記号化する等の配慮を行うことを説明した。その後、口頭で同意を得て調査を実施した。

なお、長野大学「人を対象とする研究に関する倫理審査に関するチェックシート」を参照して、本調査は倫理審査の対象にならないことを確認して実施した。

## C. 研究結果

調査方法毎に結果を示す。

### 1. 質問紙調査

#### (1) 都道府県調査

人材育成ビジョンの有無としては、30都道府県が「あり」と回答しており、約8割の都道府県は人材育成ビジョンがあることが確認された(表1-1)。第6期障害者福祉計画における相談支援専門員の必要数の推計の記載の有無としては、記載がある都道府県は8都道府県(20.5%)にとどまった(表1-5)。

都道府県における市町村支援としては、基幹相談支援センターでの人材育成を行っている都道府県は17都道府県(43.6%)にとどまり、相談支援専門員の配置状況や充足方法を行っている都道府県は11都道府県(28.2%)、同様に主任相談支援専門員の配置状

況や充足方法も11都道府県(28.2%)にとどまった(表1-7、1-8、1-9)。また、市町村が行う人材育成の取り組みの把握についても14都道府県(35.9%)が把握しているにとどまっていた(表1-10)。

#### (2) 市町村調査

基幹相談支援センターの設置の有無については、設置している市町村が344市町村(55.1%)の割合を占めた(表1-11)。

相談支援専門員及び主任相談支援専門員の充足状況について確認したところ、相談支援専門員について、「不足している」と回答した市町村が最も多く482市町村(77.2%)であった(表1-14)。主任相談支援専門員においては若干減少するものの、同様に「不足している」と回答した市町村が最も多く、407市町村(65.2%)であった(表1-14)。

基幹相談支援センターによる人材育成の取り組みの把握については、把握している市町村は267市町村(42.6%)であり、把握していない市町村が多い傾向にあった(表1-15)。

法定研修のインターバル実習に関する市町村の関わりについて確認した(表1-17、1-18)。初任者研修、現任研修ともに確認したが、共通して無回答が多い結果となった。回答があった中では、基幹相談支援センターの受け入れがどちらの研修でも多い傾向にあり、基幹相談支援センターと内容を協議している市町村は17%前後にとどまっていた。

#### (3) 基幹相談支援センター調査

実地教育の実施状況としては、電話・メール(97%)の実施が最も多く、次いで、事例検討(80%)、初任者研修の実習受け入れ(7

7%) という結果であった(表1-20)。

また、基幹相談支援センターでの法定研修のインターバル実習の受け入れ状況について確認した(表1-21)。初任者研修については、75%、現任研修では66%の基幹相談支援センターが実習を受け入れている状況であった。

法定研修と業務実施地域の実地教育との連動の内容について確認した(表1-23)。結果として、「相談支援事業所の集まる機会(例:相談支援事業所連絡会等)に研修受講者が参加する」と回答した事業所が最も多く62%、次いで、「貴センターにて人材育成に従事する人材が都道府県が実施する研修にも従事する」が54%、「事例検討に研修受講者が参加する」が47%という結果であった。

## 2. インタビュー調査

### (1) 都道府県レベルの取り組み

人材育成ビジョン(以下、ビジョン)に関しては、都道府県全体の人材育成に関する目指すべき方向性を示すために重要であるということが共通の見解であった。しかし、各都道府県で策定されているビジョンでは法定研修の体系整理だけが示されているところもある。ヒアリングの結果、専門コース別研修、OJT、職能団体などの関連研修を含め全体像を構想しているもの、各機関の役割や具体的なアクションプランが示されているものが紹介された。

都道府県相談支援体制整備事業等を活用して運営するアドバイザー事業は、主に職能団体に委託するなどして圏域ごとに経験豊富な人材を配置し、行われていた。

次に、自立支援協議会については、多くの都道府県で、法定研修などの活動計画及び報告が主の議題となっており、圏域や市

町村で上がっている課題へのフィードバック機能が果たせない実情があった。その要因には、都道府県規模での課題となるとそれ自体が抽象化し、施策につなげていくことが困難であり、自立支援協議会と施策推進協議会とが有機的に連携できないことなどが挙げられた。人材育成を検討する部会はいずれの地域でも行われており、ビジョンの改訂などに取り組んだ自治体もあるが、人員確保や定着の問題については認識していても県レベルでどのように扱えばいいか悩ましいと考えられていた。

法定研修は、すべての地域で職能団体が開関して開催されていた。新カリキュラムの改訂以降、講義内容一つひとつの質だけでなく講義と実習との連動、各研修のインターバルにおけるOJTの提供体制をどのように有機的に行うかが検討されてきた。

また、主任相談支援専門員研修においては、ほとんどの地域が参加者の伸び悩みが課題となっていた。

### (2) 業務実施地域における実地教育の工夫点と課題

業務実施地域でのOJTは、相談支援事業者への巡回や同行、事例検討会、グループスーパービジョン(以下、GSV)、サービス等利用計画やモニタリング結果の検討・検証、情報交換会など多種多様に行われていた。基幹相談支援センターの役割として、このような人材育成にかかる事業を周知するとともに、参加しやすい環境を整えるよう、開催時間帯や場所などを参加者のニーズに応じて設定していた。課題としては、これらの人材育成関連事業の実施主体が不明瞭になりかねないことであった。

(4) 法定研修と業務実施地域における人材育成との連動

法定研修だけでは業務に必要な力量が十分身につかないこと、支援者を育てることも当然できないことは共通見解であった。

法定研修受講期間中にどれだけ実践や研修を積み上げてきたかで身につく力量の差が顕著に現れる。このことから、日々の実践のなかで継続的な学びを含めていくか、つまり、インターバル実習の導入が人材育成のポイントとして挙げられており、法定研修の場をOJTとつなげるためのネットワークづくりとして活かしていくことが重要であると考えられていた。例えば、法定研修の開催をブロック別で分けて、法定研修の演習講師を業務実施地域でOJTを主に行う基幹相談支援センター等の主任相談支援専門員で担うように地域ごとに選定していく。これにより法定研修内の実習機会ですーパーバイザーと初顔合わせにならないように工夫されていた。また、実習等の受け入れ側が円滑に取り組むことができるようにマニュアルを準備するなどに取り組んでいた。

他方、演習講師を担うとともにOJTに関与する主任相談支援専門員の人材育成にも取り組む必要がある。その仕組みとして、コース別研修のファシリテーション研修を受講してもらい、その一環で初任者研修の演習講師を担っていること、演習講師の技術の担保と過度な負荷がかからぬよう演習講師になるため準備段階としてサブ講師を配置していること、演習講師後、地域のOJTを担ってもらおうべく、メンター制度を導入していることが挙げられた。

中核的人材の養成も急務と考えられていた。中核的人材とは、支援者支援(SV)が

担える、地域の人材育成体制を考案できる、地域課題を俯瞰的に把握できるような主任相談支援専門員のことである。専門コース別研修は、資質向上+地域支援システムの構築が目的とされているが、SV研修などの専門コース別研修の受講とOJTの実践の蓄積により、SVを受けることにとどまらず、SVを実施していくことができる人材の育ちを後押ししていかなければならないと考えられていた。そのような中核的人材を各地域で3人程度確保できるように、市町村や基幹相談支援センター、主任相談支援専門員等で協議を重ねながら育成方法を検討している地域もあった。その育成には職能団体の協力が期待されているが、職能団体への加入状況によっては支援できにくい環境もあることがわかった。

自治体の関与が地域によって差が生じてしまうことも課題となっていた。自治体の担当職員の人事異動、業務の優先順位の見直しなどにより、これまでの自治体と基幹相談支援センター等との関係性に変化が生じる可能性がある。ともすると、業務委託を理由に自治体の人材育成を基幹相談支援センター等任せに考えられてしまいかねない。これまで自治体と協働で取り組んでいたとしても、環境変化によって感覚が「ズレる」可能性があるため、常時からつながりを保つことの重要性が挙げられた。

## D. 考察

### 1. 質問紙調査

都道府県、市町村、基幹相談支援センターには相談支援専門員の人材育成に関して、それぞれに期待される役割が先行研究により指摘されている(小澤2023)。その役割と本質問紙調査の結果を比較すると、基幹相

談支援センターは期待される役割を担っている実態がうかがえた。一方、都道府県、市町村には課題が明らかになった。まず、都道府県である。市町村調査により相談支援専門員が不足していると77%の市町村が回答している実態にも関わらず、市町村支援として、相談支援専門員の配置状況や人材育成について関わる都道府県が少ない傾向にあることがうかがえた。次に、市町村は、基幹相談支援センターによる人材育成の取り組み内容について把握しているのは42%にとどまっていた。また、法定研修のインターバル実習の関わりについては無回答の市町村が多い傾向にあり、関心の低さがうかがえた。このように、都道府県、市町村は相談支援専門員の人材育成の取り組みへの関心は低調と言わざるを得ない実態が明らかになった。その中で、相談支援専門員の人材育成の実績のある都道府県、市町村を対象にした質的研究を実施し、取り組みが低調な都道府県、市町村に対して情報提供をしていくことが効果的であると考えられる。

## 2. インタビュー調査

本調査の結果から法定研修と業務実施地域における実地教育の連動していくための要素として、3点を考察した。まず、1点目は①人材育成ビジョンが地域全体の構造を示しており、行政計画と関連させているかどうかである。次に、②法定研修を軸に支援者支援等を担える人材を育成するという点である。3点目に、③業務実施地域におけるOJTを多様な主体が担うとともに、受講者の環境に配慮した方法で提供することである。これら3点はそれぞれが連動しているとも考えられる。

## E. 結論

質問紙調査およびインタビュー調査を実施した結果として、3点を指摘したい。

まず、質問紙調査の結果として、基幹相談支援センターが業務実施地域の実地教育を行っている実態がうかがえた。一方、道府県、市町村は相談支援専門員の人材育成の取り組みへの関心は低調と言わざるを得ない実態が明らかになった。

次に、インタビュー調査からは法定研修と業務実施地域における実地教育が連動していくための要素として、①人材育成ビジョンが地域全体の構造を示しており、行政計画と関連させている、②法定研修を軸に支援者支援等を担える人材を育成する、③業務実施地域におけるOJTを多様な主体が担うとともに、受講者の環境に配慮した方法で提供することの3点を指摘した。これらの3点が連動することにより、法定研修と業務実施地域の実地教育の連動が可能になると考えられた。

最後に、相談支援専門員の人材育成に関する取り組みが低調な都道府県、市町村に対し、上記のような要素を伝える手段を開発する必要性が明らかになった。

## F. 研究発表

1. 論文発表  
特になし

2. 学会発表  
特になし

## G. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得  
特になし

2. 実用新案登録  
特になし

3. その他  
特になし

文献

小澤温 (2023) 『障害分野の研修及び実地教育 (OJT) の効果の検証及び効果的な実施のための要因解明のための研究』

表1-1 人材育成ビジョンの有無

	都道府県数	%
あり	30	76.9
なし	9	23.1

表 1-5 第 6 期障害者福祉計画における相談支援専門員の必要数の推計の記載の有無

	都道府県数	%
記載あり	8	20.5
記載なし	31	79.5

表 1-7 市町村支援（基幹相談支援センターでの人材育成）

	都道府県数	%
あり	17	43.6
なし	22	56.4

表 1-8 市町村支援（相談支援専門員の配置状況や充足方法）

	都道府県数	%
あり	11	28.2
なし	28	71.8

問 1-9 市町村支援（主任相談支援専門員の配置状況や充足方法）

	都道府県数	%
あり	11	28.2
なし	28	71.8

問 1-10 市町村における人材育成の取り組みの把握の有無

	都道府県数	%
あり	14	35.9
なし	25	64.1

表 1-11 基幹相談支援センター設置の有無

	市区町村数	%
あり	344	55.1
なし	280	44.9

問 1-14 相談支援専門員及び主任相談支援専門員の充足状況

	相談支援専門員		主任相談支援専門員	
	市区町村数	%	市区町村数	%
充足している	37	5.9	30	4.8
不足している	482	77.2	407	65.2
分からない	95	15.2	170	27.2
無回答	10	1.6	17	2.7

問 1-15 人材育成の取り組みの把握

	市区町村数	%
把握している	267	42.8
把握していない	346	55.4
無回答	11	1.8

表 1-17 初任者研修の実習の関わり方（複数回答）

	市区町村数	%
基幹相談支援センターでの受け入れ	208	33.3
基幹相談支援センター以外の主任相談支援専門員の受け入れ	111	17.8
基幹相談支援センター等と内容の協議	107	17.1
無回答	313	50.2

表 1-18 現任研修の実習の関わり方（複数回答）

	市区町村数	%
基幹相談支援センターでの受け入れ	171	27.4
基幹相談支援センター以外の主任相談支援専門員の受け入れ	106	17.0
基幹相談支援センター等と内容の協議	104	16.7
無回答	348	55.8

問 1-20 実地教育の実施状況

	電話・メール		巡回相談		GSV		個別SV		モニタリング検証		事例検討		初任実習受け入れ	
	事業所数	%	事業所数	%	事業所数	%	事業所数	%	事業所数	%	事業所数	%	事業所数	%
実施している	191	97%	86	44%	92	47%	74	38%	43	22%	157	80%	151	77%
検討しているが実施していない	3	2%	45	23%	42	21%	34	17%	68	35%	21	11%	11	6%
実施していない	3	2%	66	34%	62	32%	89	45%	86	44%	19	10%	34	17%

表 1-21 基幹相談支援センターでの受け入れ実施の有無

	初任者研修		現任者研修	
	事業所数	%	事業所数	%
行っている	146	75%	127	66%
行っていない	48	25%	66	34%

表 1-23 法定研修と実地教育の連動の内容

	事業所数	%
相談支援事業所の集まる機会（例：相談支援事業所連絡会等） に研修受講者が参加する	122	62%
グループスーパービジョンに研修受講者が参加する	65	33%
モニタリング検証に研修受講者が参加する	24	12%
事例検討に研修受講者が参加する	93	47%
貴センターにて人材育成に従事する人材が都道府県が実施する 研修にも従事する	105	54%

人材育成ビジョン及び法定研修とOJTの連動に関する質問紙調査

研究代表者 相馬大祐 長野大学 准教授

研究分担者 大村美保 筑波大学 助教

研究要旨

本研究では都道府県、市町村、基幹相談支援センターを対象とした質問紙調査を実施し、法定研修と業務実施地域の実地教育の連動の状況等を把握することを目的とした。方法として、都道府県、市町村、基幹相談支援センターへの質問紙調査をそれぞれ行った。結果として、都道府県調査は39都道府県より回答を得た（回収率83.0%）。市町村調査は624市町村より回答を得た（36.2%）。基幹相談支援センター調査は211事業所から回答を得た。また、都道府県、市町村、基幹相談支援センターには相談支援専門員の人材育成に関して、それぞれ期待される役割が先行研究から指摘されている。その役割と本研究の結果を比較すると、基幹相談支援センターでは実地教育の取り組みを行っていることが確認できた。一方、都道府県、市町村には課題が明らかになった。まず、都道府県である。市町村調査により相談支援専門員が不足していると77%の市町村が回答している実態にも関わらず、市町村支援として、相談支援専門員の配置状況や人材育成について関わる都道府県が少ない傾向にあることがうかがえた。次に、市町村は、基幹相談支援センターによる人材育成の取り組み内容について把握しているのは42%にとどまっていた。また、法定研修のインターバル実習の関わりについては無回答の市町村が多い傾向にあり、関心の低さがうかがえた。

A. 研究目的

本研究の最終的な目的は相談専門員の法定研修の実施主体である都道府県と業務実施地域での実地教育体制の整備主体である市町村や事業所が、有機的・効果的に連動するための方策を明らかにすることである。その一環として、本研究では都道府県、市町村、基幹相談支援センターを対象とした質問紙調査を実施し、法定研修と業務実施地域の実地教育の連動の状況等を把握することを目的とする。

B. 研究方法

上記のとおり、本研究では3つの対象別

に質問紙調査を実施した。詳細についてはそれぞれ記述する。

1. 都道府県への質問紙調査

都道府県への質問紙調査（以下、都道府県調査）の調査対象は47都道府県であり、厚生労働省より都道府県へメールにて依頼文章を送付し、WEBにて回答を得た。時期は2023年11月24日～12月15日であった。39の都道府県より回答を得て、83.0%の回収率であった。

2. 市町村への質問紙調査

市町村への質問紙調査（以下、市町村調査）

は上記の都道府県調査の際に市町村調査の依頼文章等の転送を都道府県へ依頼した。その結果、624市町村からの回答を得て、36.2%の回収率であった。

### 3. 基幹相談支援センターへの質問紙調査

基幹相談支援センターへの質問紙調査（以下、基幹相談支援センター調査）は上記の市町村調査の依頼文章と一緒に市町村へ基幹相談支援センターに転送するよう依頼した。その結果、211事業所の回答を得た。

### 4. 倫理面への配慮

調査にあたっては、本研究の趣旨および都道府県名、市町村名、基幹相談支援センター名等は分からない形で公表することを記載した文章を調査票と一緒に送付した。

なお、長野大学「人を対象とする研究に関する倫理審査に関するチェックシート」を参照して、本調査は倫理審査の対象にならないことを確認して実施した。

## C. 研究結果

調査方法毎に結果を示す。

### 1. 都道府県調査

#### (1) 人材育成ビジョン

人材育成ビジョンの有無としては、30都道府県が「あり」と回答しており、約8割の都道府県は人材育成ビジョンがあることが確認された（表1-1）。作成した年度としては、2012年が最も古く2都道府県が確認され、最も多いのは2014年度であった（表1-2）。人材育成ビジョンの更新については、更新済みと回答したのは15都道府県であり、半数にとどまった（表1-3）。更新をしていないと回答した14の都道府県のうち、更新を

検討しているのは7都道府県とこちらも半数であった（表1-4）。

#### (2) 第6期障害者福祉計画における相談支援専門員の必要数の推計の記載の有無

第6期障害者福祉計画における相談支援専門員の必要数の推計の記載の有無としては、記載がある都道府県は8都道府県（20.5%）にとどまった（表1-5）。

#### (3) 都道府県による市町村支援

都道府県における市町村支援としては、基幹相談支援センターの設置に対応している都道府県が最も多く確認され、26都道府県（66.7%）であった（表1-6）。

一方、基幹相談支援センターでの人材育成を行っている都道府県は17都道府県（43.6%）にとどまり、相談支援専門員の配置状況や充足方法を行っている都道府県は11都道府県（28.2%）、同様に主任相談支援専門員の配置状況や充足方法も11都道府県（28.2%）にとどまった（表1-7、1-8、1-9）。

#### (4) 市町村における人材育成の取り組みの把握の有無

都道府県における市町村が行う人材育成の取り組みの把握については、14都道府県（35.9%）が把握していると回答した（表1-10）。

### 2. 市町村調査

#### (1) 基幹相談支援センターの設置状況

基幹相談支援センターの設置の有無については、設置している市町村が344市町村（55.1%）の割合を占めた（表1-11）。設置方法としては、単独で設置している市町村が220

市町村（64.0%）、複数の市町村で共同設定している市町村が121市町村（35.2%）であった（表1-12）。

#### （2） 障害者相談支援事業の実施方法

次に、障害者相談支援事業の実施方法としては、単独で実施している市町村が381市町村（61.1%）であった（表1-13）。

#### （3） 相談支援専門員等の充足状況

また、相談支援専門員及び主任相談支援専門員の充足状況について確認したところ、相談支援専門員について、「不足している」と回答した市町村が最も多く482市町村（77.2%）であった（表1-14）。主任相談支援専門員においては若干減少するものの、同様に「不足している」と回答した市町村が最も多く、407市町村（65.2%）であった（表1-14）。一方で、「わからない」と回答した市町村が相談支援専門員で95市町村（15.2%）、主任相談支援専門員で170市町村（27.2%）という結果であった。

#### （4） 人材育成の取り組みの把握

人材育成の取り組みの把握については、把握している市町村は267市町村（42.6%）であり、把握していない市町村が多い傾向にあった（表1-15）。

把握している内容としては、「内容」が最も多く、次いで、「実施者」、「参加者」、「件数」という順であった（表1-16）。

#### （5） 法定研修の実習の関わり

法定研修のインターバル実習に関する市町村の関わりについて確認した。初任者研修、現任研修ともに確認したが、共通して無回答が多い結果となった。回答があった中

では、基幹相談支援センターの受け入れがどちらの研修でも多い傾向にあり、基幹相談支援センターと内容を協議している市町村は17%前後にとどまっていた（表1-17、表1-18）。

#### （6） 法定研修と業務実施地域の実地教育との連動の有無

最後に法定研修と業務実施地域の実地教育との連動の有無について確認した。実施していると回答した市町村は107市町村（17.1%）にとどまり、実施していないと回答した市町村が半数を超える結果となった（表1-19）。また、自由記述にて連動の内容を確認したところ、最も回答の多かったのは、協議会に法定研修の受講者が参加する等であった。一方、業務実施地域の実地教育を担っている相談支援専門員が法定研修の講師等を担っているという回答がある等、人的資源の連動を回答した市町村も一部確認された。

### 3. 基幹相談支援センター調査

#### （1） 実地教育の実施状況

実地教育の実施状況としては、電話・メール（97%）の実施が最も多く、次いで、事例検討（80%）、初任者研修の実習受け入れ（77%）という結果であった（表1-20）。

#### （2） 法定研修のインターバル実習の受け入れ状況

まず、基幹相談支援センターでの法定研修のインターバル実習の受け入れ状況について確認したい。初任者研修については、75%、現任研修では66%の基幹相談支援センターが実習を受け入れている状況であった。（表1-21）

次に、基幹相談支援センター以外の主任

相談支援専門員の受け入れについて確認すると、初任者研修は23%、現任研修は26%という結果であった(表1-22)。基幹相談支援センター以外の主任相談支援専門員の関わりは少ない傾向にあることがうかがえた。

### (3) 法定研修と業務実施地域の実地教育との連動

法定研修と業務実施地域の実地教育との連動の内容について確認した(表1-23)。結果として、「相談支援事業所の集まる機会(例:相談支援事業所連絡会等)に研修受講者が参加する」と回答した事業所が最も多く62%、次いで、「貴センターにて人材育成に従事する人材が都道府県が実施する研修にも従事する」が54%、「事例検討に研修受講者が参加する」が47%という結果であった。

## D. 考察

以上のように、都道府県、市町村、基幹相談支援センターと異なる立場の機関に対し、質問紙調査を実施した結果として、人材育成に関するそれぞれの役割と課題が浮き彫りになったと言える。

### 1. 都道府県の役割と課題

都道府県は相談支援専門員の人材育成において、法定研修を実施することが重要な役割と言える(小澤2023)。一方、法定研修を質の高いものにしていくためには、講師の育成が不可欠であり、計画的に相談支援専門員を育成していくことが必要となる。そのため、人材育成ビジョンの作成や第6期障害者福祉計画における相談支援専門員の必要数の推計値の記載等は重要な役割と言える。人材育成ビジョンを作成している都道府県は約8割にのぼるが、その効果等

については今後検証する必要がある。

また、相談支援専門員の必要数の推計値の記載は約2割の都道府県の実施にとどまった。実際に市町村調査では相談支援専門員が不足していると回答している市町村が77%にのぼるのにもかかわらず、対応がされていないことがうかがえる。これは市町村支援にて相談支援専門員の配置状況や育成について行っている都道府県が約3割にとどまっていることから同様な状況がうかがえる。法定研修を担う立場である都道府県が計画的に相談支援専門員を育成していない実態が本研究結果からうかがえた。

### 2. 市町村の役割と課題

市町村は相談支援専門員の人材育成において、業務実施地域の実地教育の環境整備等で重要な役割があると言える(小澤2023)。基幹相談支援センターが人材育成の核となることが求められるが、その役割を付すこと、また基幹相談支援センターがその役割を果たせるように環境を整備することが重要な役割となる。

しかし、実際に基幹相談支援センターが行う人材育成の内容を把握している市町村は42%と把握していない市町村の方が多い傾向にあることが分かった。また法定研修のインターバル実習については、基幹相談支援センターの約7割が受け入れていると回答しているが、市町村の関わりについては、無回答が多く、関心の低さが推測された。

### 3. 基幹相談支援センターの役割と課題

最後に基幹相談支援センターの役割と課題について考えたい。基幹相談支援センターは先述したとおり、相談支援専門員の育成の地域の核となることが期待され、実際

に実地教育に従事することが求められる（小澤2023）。

基幹相談支援センターの人材育成の取り組みについては、事例検討を8割のセンターが行う等、何らかの取り組みが行われているのがうかがえた。また、法定研修のインターバル実習の受け入れについても多くの基幹相談支援センターにて受け入れの実態があることがうかがえた。

#### E. 結論

都道府県、市町村、基幹相談支援センターを対象とした質問紙調査の結果から相談支援専門員の人材育成の取り組みの状況について把握した。また、法定研修と業務実施地域の実地教育との連動に関する状況についても把握することを目的とした。結果として、都道府県、市町村、基幹相談支援センターには相談支援専門員の人材育成に関して、それぞれ期待される役割が先行研究から指摘されている。その役割と本研究の結果を比較すると、基幹相談支援センターでは実地教育の取り組みを確認することができた。一方、都道府県、市町村には課題が明らかになった。まず、都道府県である。市町村調査により相談支援専門員が不足していると77%の市町村が回答している実態にも関わらず、市町村支援として、相談支援専門員の配置状況や人材育成について関わる都道府県が少ない傾向にあることがうかがえた。次に、市町村は、基幹相談支援センターによる人材育成の取り組み内容について把握しているのは42%にとどまっていた。また、法定研修のインターバル実習の関わりについては無回答の市町村が多い傾向にあり、関心の低さがうかがえた。このように、都道府県、市町村は相談支援専門員の人材育成の

取り組みは低調であることがうかがえた。その中で、相談支援専門員の人材育成の実績のある都道府県、市町村を対象にした質的研究を実施し、取り組みが低調な都道府県、市町村に対して情報提供をしていく必要があると考えられる。

#### F. 研究発表

1. 論文発表  
特になし

2. 学会発表  
特になし

#### G. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得  
特になし

2. 実用新案登録  
特になし

3. その他  
特になし

#### 文献

小澤温（2023）『障害分野の研修及び実地教育（OJT）の効果の検証及び効果的な実施のための要因解明のための研究』

表1-1 人材育成ビジョンの有無

	都道府県数	%
あり	30	76.9
なし	9	23.1

表 1-2 人材育成ビジョンを最初に作成した年度

	都道府県数	%
2012 年度	2	6.7
2013 年度	-	-
2014 年度	7	23.3
2015 年度	3	10.0
2016 年度	3	10.0
2017 年度	2	6.7
2018 年度	1	3.3
2019 年度	4	13.3
2020 年度	1	3.3
2021 年度	3	10.0
2022 年度	1	3.3
2023 年度	2	6.7
無回答	1	3.3

表 1-3 人材育成ビジョン更新の有無

	都道府県数	%
更新済み	15	50.0
更新をしていない	14	46.7
無回答	1	3.3

表 1-4 更新の検討の場の有無（更新をしていない都道府県のみ回答）

	都道府県数	%
更新を検討している	7	50.0
更新を検討していない	7	50.0

表 1-5 第 6 期障害者福祉計画における相談支援専門員の必要数の推計の記載の有無

	都道府県数	%
記載あり	8	20.5
記載なし	31	79.5

表 1-6 市町村支援（基幹相談支援センターの設置）

	都道府県数	%
あり	26	66.7
なし	13	33.3

表 1-7 市町村支援（基幹相談支援センターでの人材育成）

	都道府県数	%
あり	17	43.6
なし	22	56.4

表 1-8 市町村支援（相談支援専門員の配置状況や充足方法）

	都道府県数	%
あり	11	28.2
なし	28	71.8

問 1-9 市町村支援（主任相談支援専門員の配置状況や充足方法）

	都道府県数	%
あり	11	28.2
なし	28	71.8

問 1-10 市町村における人材育成の取り組みの把握の有無

	都道府県数	%
あり	14	35.9
なし	25	64.1

表 1-11 基幹相談支援センター設置の有無

	市区町村数	%
あり	344	55.1
なし	280	44.9

問 1-12 基幹相談支援センターの設置方法

	市区町村数	%
単独で設置	220	64.0
複数市町村で共同設置	121	35.2
無回答	3	0.9

問 1-13 障害者相談支援事業の実施方法

	市区町村数	%
単独で実施	381	61.1
複数市町村で共同実施	169	27.1
無回答	74	11.9

問 1-14 相談支援専門員及び主任相談支援専門員の充足状況

	相談支援専門員		主任相談支援専門員	
	市区町村数	%	市区町村数	%
充足している	37	5.9	30	4.8
不足している	482	77.2	407	65.2
分からない	95	15.2	170	27.2
無回答	10	1.6	17	2.7

問 1-15 人材育成の取り組みの把握

	市区町村数	%
把握している	267	42.8
把握していない	346	55.4
無回答	11	1.8

問 1-16 把握内容（複数回答）

	市区町村数	%
件数	170	63.7
内容	244	91.4
参加者	188	70.4
実施者	212	79.4
その他	13	4.9
無回答	1	0.4

表 1-17 初任者研修の実習の関わり方（複数回答）

	市区町村数	%
基幹相談支援センターでの受け入れ	208	33.3
基幹相談支援センター以外の主任相談支援専門員の受け入れ	111	17.8
基幹相談支援センター等と内容の協議	107	17.1
無回答	313	50.2

表 1-18 現任研修の実習の関わり方（複数回答）

	市区町村数	%
基幹相談支援センターでの受け入れ	171	27.4
基幹相談支援センター以外の主任相談支援専門員の受け入れ	106	17.0
基幹相談支援センター等と内容の協議	104	16.7
無回答	348	55.8

問 1-19 法定研修と実地教育の連動の有無

	事業所数	%
実施している	107	17.1
検討しているが実施していない	15	2.4
実施していない	357	57.2
わからない	110	17.6
無回答	35	5.6

問 1-20 実地教育の実施状況

	電話・メール		巡回相談		GSV		個別SV		モニタリング検証		事例検討		初任実習受け入れ	
	事業所数	%	事業所数	%	事業所数	%	事業所数	%	事業所数	%	事業所数	%	事業所数	%
実施している	191	97%	86	44%	92	47%	74	38%	43	22%	157	80%	151	77%
検討しているが実施していない	3	2%	45	23%	42	21%	34	17%	68	35%	21	11%	11	6%
実施していない	3	2%	66	34%	62	32%	89	45%	86	44%	19	10%	34	17%

表 1-21 基幹相談支援センターでの受け入れ実施の有無

	初任者研修		現任者研修	
	事業所数	%	事業所数	%
行っている	146	75%	127	66%
行っていない	48	25%	66	34%

表 1-22 基幹相談支援センター以外の主任相談支援専門員の受け入れ実施の有無

	初任者研修		現任者研修	
	事業所数	%	事業所数	%
行っている	39	23%	44	26%
行っていない	128	77%	123	74%

表 1-23 法定研修と実地教育の連動の内容

	事業所数	%
相談支援事業所の集まる機会（例：相談支援事業所連絡会等） に研修受講者が参加する	122	62%
グループスーパービジョンに研修受講者が参加する	65	33%
モニタリング検証に研修受講者が参加する	24	12%
事例検討に研修受講者が参加する	93	47%
貴センターにて人材育成に従事する人材が都道府県が実施する 研修にも従事する	105	54%

法定研修と業務実施地域の連動に関する実態調査  
～自治体職員及びアドバイザーへのインタビュー調査～

研究分担者：岡田隆志（福井県立大学）

研究分担者：鈴木敏彦（淑徳大学）

要旨

本研究は、都道府県が運営する法定研修と市町村や基幹相談支援センター等が担う業務実施地域での実地教育を有機的・効果的に連動させていくための方策を明らかにすることを目的としている。本分担研究では、法定研修と業務実施地域における人材育成が連動するために必要な要素や阻害要因等について検討する材料を集めることを目的に、それらの業務に携わる実践者へのインタビュー調査を行った。

先駆的な実践に取り組む4県及び6市町村・圏域の職員に調査した結果、都道府県レベルの取り組みとして、「人材育成ビジョン」「アドバイザー事業」「都道府県協議会（人材育成部会）」「法定研修」について、具体的な内容と課題をとりまとめた。加えて、「業務実施地域における実地教育（OJT）の工夫点と課題」「法定研修と業務実施地域における人材育成との連動に関する内容、効果、課題」も把握できた。

本調査の結果を踏まえた考察から、「人材育成ビジョンが地域全体の構造を示しており、行政計画と関連させる」「法定研修を軸に支援者支援等を担える人材を育成する」「業務実施地域におけるOJTを多様な主体が担うとともに、受講者の環境に配慮した方法で提供する」ことが、法定研修と業務実施地域における人材育成が連動していくために必要な要素となることを提示した。

**A.研究の背景と目的**

地域の相談支援体制の機能強化に向けて、2019年度に相談支援専門員の初任者研修及び現任研修のカリキュラムが改定されるなど、その養成および育成が重視されている。しかし、人員不足等により養成研修に受講できない、主任相談支援専門員の取得者が増えない、業務実施地域における実地教育（以下、OJT）が整わない、相談支援体制に関するビジョンや実効性のある整備計画がないといった多様な要因が複雑に関連していることにより、体制づくりに向けた課題は山積している。

そこで、本研究は、都道府県が運営する

法定研修と市町村や基幹相談支援センター等が担う業務実施地域での実地教育を有機的・効果的に連動させるための方策を明らかにすることを目的としている。本分担研究では、その一環として、それらの業務に携わる実践者へのインタビュー調査を行い、法定研修と業務実施地域における人材育成が連動するために必要な要素や阻害要因等について検討する材料を集めることとした。

**B.方法**

**1. 自治体職員及びアドバイザーへのインタビュー調査**

## 1) 対象

法定研修と業務実施地域での OJT を連動させながら取り組んでいる地域における自治体職員及びアドバイザー、基幹相談支援センター職員等

## 2) 方法

訪問あるいはオンラインによるインタビュー調査

## 3) 調査項目

主な調査項目は、(1) 地域の概要(人口、基幹・委託・特定相談支援事業所等の体制、協議会の状況等)、(2) 都道府県の取り組み(人材育成ビジョン、協議会・人材育成部会、アドバイザー事業、法定研修等)、(3) 業務実施地域における実地教育の工夫点と課題、(4) 法定研修と業務実施地域における人材育成との連動における内容、効果、課題とした。

## 4) 倫理面への配慮

本研究の趣旨および都道府県名、市町村名、基幹相談支援センター名等については公表する際、記号化する等の配慮を行うことを説明した。その後、口頭で同意を得て調査を実施した。

なお、研究代表者が所属する長野大学における「人を対象とする研究に関する倫理審査に関するチェックシート」を参照して、本調査は倫理審査の対象にならないことを確認して実施した。

## C.結果

### (1) 調査対象および地域概況

全4日間をかけて、4県及び6市町村・圏域について調査を行うことができた調査対象とした自治体の地域の概況については表2-1のとおりである。

### (2) 都道府県レベルの取り組み

#### ① 人材育成ビジョンについて

人材育成ビジョン(以下、ビジョン)に

関しては、都道府県全体の人材育成に関する目指すべき方向性を示すために重要であるということが共通の見解であった。しかし、各都道府県で策定されているビジョンでは法定研修の体系整理だけが示されているところもある。ヒアリングの結果、専門コース別研修、OJT、職能団体などの関連研修を含め全体像を構想しているもの、各機関の役割や具体的なアクションプランが示されているものが紹介された。政令指定都市が含まれる人口規模が大きい都道府県では、都道府県と政令指定都市が共同してビジョンを作成することで、人材育成に向けて足並みをそろえて取り組めるようにしていた。一方、課題に関しては、大半の都道府県がビジョンと障害福祉計画が連動していないことがあげられた。ビジョンと障害福祉計画が連動している自治体からは、「主任相談支援専門員の配置を促進するとともに、圏域内でのOJTの体制整備を図ります」と記載することで、自治体職員がより主体的に行動できるようになったといった成果が報告された。

ビジョンの作成に当たっては、新たなカリキュラムに変更するタイミングなど、随時、更新していくことが必要である。その際は、都道府県職員、市町村、基幹相談支援事業所、相談支援専門員などが、同じ場で共に協議を重ねていくことが大切である。しかし、実現には至っていないところがほとんどであった。

#### ② アドバイザー事業について

都道府県相談支援体制整備事業等を活用して運営するアドバイザー事業は、主に職能団体に委託するなどして圏域ごとに経験豊富な人材を配置し、行われていた。

アドバイザーの役割は、OJTの地域展開や協議会の運営に関する助言、地域の相談支援体制の実態把握と評価など人材育成

体制づくりへの協力である。本事業を自治体等への助言（アドバイス）にとどまらず、協働して取り組む（アシスト）ことに重視してきた地域では、基幹相談支援センターの設置が拡大し、協議会の運営も活発になった成果があげられていた。その一方で、アドバイザーの協力なしでは運営が安定しないといった課題を抱えている実情もあった。

各地域の基幹相談支援センター、主任相談支援専門員とともに、人材育成に関するネットワークづくりをどのように形成していくか課題とされていた。特に、基幹相談支援センターに所属する以外の主任相談支援専門員の活用と育成は喫緊の課題として挙げられており、主任相談支援専門員同士のつながりを強化するための連絡会の開催などが一部の地域で始められていた。

一方、アドバイザー事業を発展的に解消した自治体では、その予算を組み替え、部会の設置、各地域の協議会の活性化（他地域からゲストを招くなど）にあてて、地域全体の底上げを目指す動きが取られていた。

### ③ 都道府県協議会（人材育成部会）

多くの都道府県で、法定研修などの活動計画及び報告が主の議題となっており、圏域や市町村で上がっている課題へのフィードバック機能が果たせない実情があった。その要因には、都道府県規模での課題となるとそれ自体が抽象化し、施策につなげていくことが困難であり、自立支援協議会と施策推進協議会とが有機的に連携できないことなどが挙げられた。人材育成を検討する部会はいずれの地域でも行われており、ビジョンの改訂などに取り組んだ自治体もあるが、人員確保や定着の問題については認識していても県レベルでどのように扱えばいいか悩ましいと考えられていた。

一方、協議会が都道府県の附属機関に位置づけられている地域では、協議会での検討結果を政策提言につなげ、障害福祉計画と連動させて動けるような取り組みを行っていた。

### ④ 法定研修について

法定研修は、すべての地域で職能団体が関与して開催されていた。新カリキュラムの改訂以降、講義内容一つひとつの質だけでなく講義と実習との連動、各研修のインターバルにおける OJT の提供体制をどのように有機的に行うかが検討されてきた。特に、演習講師を担う人員の確保及び法定研修から OJT へのつなぎ方に関しては、次の「(4) 法定研修と業務実施地域における人材育成との連動」にまとめて記載する。

また、主任相談支援専門員研修においては、ほとんどの地域が参加者の伸び悩みが課題となっていた。主任相談支援専門員を取得しても、地域全体の人材育成への参画に関与しない者が大半であり、研修終了後のアフターフォローの仕組みが十分でないことが指摘された。地域の人材育成への意欲や関心を高める一環として、相談支援専門員の熟達化のプロセスが可視化できるようキャリアラダーの策定に取り組んでいるたり、モデル研修づくりを経て養成カリキュラムを作り上げた実践が紹介された。

### (3) 業務実施地域における実地教育 (OJT) の工夫点と課題

#### ① 顔を合わせる機会の確保

業務実施地域での OJT は、相談支援事業者への巡回や同行、事例検討会、グループスーパービジョン（以下、GSV）、サービス等利用計画やモニタリング結果の検討・検証、情報交換会など多種多様に行われていた。基幹相談支援センターの役割と

して、このような人材育成にかかる事業を周知するとともに、参加しやすい環境を整えるよう、開催時間帯や場所などを参加者のニーズに応じて設定していた。また、各事業を内容別に開催する方法だけでなく、小地域での会合を定期的に行うようにしつつ、人材育成の機会に加えて自治体からの情報提供など多様な機能を持たせる方法をとっている地域もあった。インターバル研修としての働きを持たせているだけではなく、自治体職員との顔の見える関係を形成できることにも効果があると報告された。

課題としては、これらの人材育成関連事業の実実施主体が不明瞭になりかねないことであった。具体的には、市町村・基幹相談支援センター・協議会・主任相談支援専門員、それぞれが誰を対象に何を実施するかを明確にしておかなければ、単一機関あるいは1人の主任相談支援専門員に業務と責任が偏り、各々が主体的に関与しにくくなってしまおうという。特に、同じ主任相談支援専門員であっても、基幹相談支援センター・委託相談支援事業所・特定相談支援事業所に勤務する者の役割分担はまだまだ共有できていないところが全国的な課題として挙げられた。また、サービス等利用計画・モニタリング結果の検討・検証の機会に関しては、質の担保のためにも自治体・基幹・主任を中心にできるだけ小人数で頻繁に行えるといいとの意見が出されたが、現状では実現しにくいとのこと。参加してもらいたい特定相談支援事業所、あるいは職員1名体制の小規模事業所については、業務多忙のため参画できないところが目立っている。そのような小規模体制の事業所への支援として共同体制加算を促していく働きかけをしている地域もあるが、あまり進んではないため、引き続き情報提供を積極的にするなどその仕掛けを作っていく場を用意することが重要になるとの意見が出

された。

OJT 全体として、受講者側にとっては基幹や主任相談支援専門員から仕事内容や個人の力量を審査・評価されるという意識を強く持ってしまうやすい。例えばアセスメント力の向上を目指す OJT の場では、指導ではなく一緒に考える機会とするように姿勢をもって、取り組むことが重要であると認識されていた。

また、基幹相談支援センターによっては、主任相談支援専門員が不在という事業所も存在している。法人内での人事異動による影響は排除できないものの、基幹相談支援センターの機能を担保するうえでは経験豊富な主任相談支援専門員の配置が不可欠であると考えられていた。

## ② スーパービジョンの提供方法

OJT において、SV あるいは GSV の実施がすべての地域で取り組まれていた。SV の方法や意義に関しては講義などで理解するものの、参加者にとっては「ハードルの高さ」を感じてしまうことが多くある。そこで、企画運営する主任相談支援専門員の姿勢は、「相談技術を高める」よりも「相談支援の楽しさを理解してもらう」ことに力点を置くように心がけているという。GSV の運営者兼スーパーバイザーは誰しもできるものではなく、相応のスキルが求められるため、主任相談支援専門員がかつ、研修等を受けた者が行うことが基本とされていた。SV 又は GSV の質を担保するために、当日の実施だけでなく、事前準備、振り返りと評価検証、自己点検まで取り組めるように伴走的にかかわっていること、開催目的を支援者支援と地域課題の抽出を一緒にたにせず目的をすみわけながら行うことなど工夫がされていた。そして、参加者が安心して主体的に参加できるよう目標を資源開発までとするような高い

設定にはせず、スモールステップで取り組むこと、グランドルールを作り込むことや事例提出をローテーション制にすること、事例提出は概要にとどめるなど簡便化することなど、細かな配慮がなされていた。

#### （４）法定研修と業務実施地域における人材育成との連動

法定研修だけでは業務に必要な力量が十分身につかないこと、支援者を育てることも当然できないことは共通見解であった。

法定研修受講期間中にどれだけ実践や研修を積み上げてきたかで身につく力量の差が顕著に現れる。このことから、日々の実践のなかで継続的な学びを含めていくか、つまり、インターバル実習の導入が人材育成のポイントとして挙げられており、法定研修の場を OJT とつなげるためのネットワークづくりとして活かしていくことが重要であると考えられていた。例えば、法定研修の開催をブロック別で分けて、法定研修の演習講師を業務実施地域で OJT を主に行う基幹相談支援センター等の主任相談支援専門員で担うように地域ごとに選定していく。これにより法定研修内の実習機会ですーパーバイザーと初顔合わせにならないように工夫されていた。また、実習等の受け入れ側が円滑に取り組むことができるようにマニュアルを準備するなどに取り組んでいた。

他方、演習講師を担うとともに OJT に関与する主任相談支援専門員の育成にも取り組む必要がある。その仕組みとして、コース別研修のファシリテーション研修を受講してもらい、その一環で初任者研修の演習講師を担っていること、演習講師の技術の担保と過度な負荷がかからぬよう演習講師になるため準備段階としてサブ講師を配置していること、演習講師後、地域の OJT を担ってもらおうべく、メンター制度

を導入していることが挙げられた。

中核的人材の養成も急務と考えられていた。中核的人材とは、支援者支援（SV）が担える、地域の人材育成体制を考案できる、地域課題を俯瞰的に把握できるような主任相談支援専門員のことである。専門コース別研修は、資質向上＋地域支援システムの構築が目的とされているが、SV研修などの専門コース別研修の受講と OJT の実践の蓄積により、SV を受けることにとどまらず、SV を実施していくことができると考えられていた。そのような中核的人材を各地域で3人程度確保できるように、市町村や基幹相談支援センター、主任相談支援専門員等で協議を重ねながら育成方法を検討している地域もあった。その育成には職能団体の協力が期待されているが、職能団体への加入状況によっては支援できにくい環境もあることがわかった。

自治体の関与が地域によって差が生じてしまうことも課題となっていた。自治体の担当職員の人事異動、業務の優先順位の見直しなどにより、これまでの自治体と基幹相談支援センター等との関係性に変化が生じる可能性がある。ともすると、業務委託を理由に自治体の人材育成を基幹相談支援センター等任せに考えられてしまいかねない。これまで自治体と協働で取り組んでいたとしても、環境変化によって感覚が「ズレる」可能性があるため、常時からつながりを保つことの重要性が挙げられた。

#### D.考察

本調査結果からうかがえた、法定研修と業務実施地域における人材育成が連動していくための要素について、3点に絞って考察する。

## ① 人材育成ビジョンが地域全体の構造を示しており、行政計画と関連させる

ビジョンは、都道府県として障害者相談支援の向上に必要な人材育成システムをどのように構築していくかを明示するとともに、そのプロセスを県民・関係者に発信するための媒体である。そのため、都道府県、市町村、基幹相談支援センター、主任相談支援専門員等がそこに示される方向性を共有し、各々の役割、行動計画を確認できるツールとなることが求められる。本調査結果をもとに、ビジョンの内容に含まれるべき内容には(1)法定研修と専門コース別研修等、(2)各地域の人材育成で関与する協力機関(職能団体等)の取り組み、(3)業務実施地域における人材育成手法(SV、アドバイザー等)、(4)キャリアラダー(5)都道府県レベル・圏域レベル・市町村レベルの役割と機能を含めること、そして、行政計画と連動させることが重要であると考えられる。

令和6年度からの第7次障害福祉計画においては、成果目標、活動指標双方が見直され、基幹相談支援センターについて設置の有無に加え、役割に関する具体的な指標が提示されている。ビジョンは適宜、改訂を加えていくことでより実態を反映したものになるため、これを機に、都道府県は官民協働により目標達成していくための具体的な行動計画の策定、そして、数値だけでは見定められない質の担保に向けた検討などを進め、現行のビジョンを精査していくことを提案したい。一方で、効果的にビジョンを活用するための作成方法、人材養成の体制評価の方法に関しては、定まっていないため、これから知見を積み上げていかねばならないだろう。

## ② 法定研修を軸に支援者支援等を担える人材を育成する

初任者研修及び現任者研修は、受講者に必要な知識や技術を提供することが目的である。ただ、先駆的な地域においてはそれに加え、業務実施地域におけるOJTを担う者を育てる機会として法定研修を活用していた。例えば、初任研・現任研の受講⇒専門コース別研修の受講+主任研の受講⇒法定研修の演習講師⇒業務地域のGSV担当へなど、法定研修の役割と業務実施地域におけるOJTの役割を組み合わせることで、地域の中核的な人材として育成するシステムづくりに取り組んでいた。

しかしながら、主任相談支援専門員となっても、演習講師を引き受けるといった人材育成に関与していくまでの動機が高まらない者が少なくない現状であり、中核的な人材の育成は大きな課題となっている。これには、主任相談支援専門員が地域の相談支援向上に関与していく仕組みを構築していく必要があるだろう。令和6年から主任相談支援専門員算定加算が改訂されたことなどを踏まえ、法定研修を主催する都道府県、市町村及び基幹相談支援センター、職能団体などが、協議会(人材育成部会)等の場を活用して、主任相談支援専門員研修のフォローアップ等に関して具体的な検討を進めていくことが必要だと考えられる。

## ③ 業務実施地域におけるOJTを多様な主体が担うとともに、受講者の環境に配慮した方法で提供する

基幹相談支援センターの役割が明確化されたことにより、同センターの機能が高い地域では、相談支援従事者に向けたOJTが方法・機会ともに充実してきている。それでも、先駆的な地域では、基幹相談支援センターだけがOJTの主体を担うのではなく、基幹を中心に主任相談支援専門員、協議会、市町村、アドバイザー・職能団体がそれぞれ役割をもって人材育成体制づくり

に取り組んでいることがうかがえた。そのような体制にしていくためには、日ごろから市町村と基幹相談支援センターとが日ごろから顔を合わせて地域状況を把握し、意見交換を重ねられる基盤が重要であることが本調査から確認できた。

一方、主任相談支援専門員が取り組む人材育成への役割がやや不明瞭となっていた。主任相談支援専門員が所属する事業所の形態によって人材育成への関与の特徴が異なるために、役割を定めにくい実情があるように考えられた。今後は、例えば委託相談支援事業所に勤める主任相談支援専門員は法定研修に関与し、特定相談支援事業所に勤める主任相談支援専門員は地区の人材育成に関与するといった役割の方向性を明確にしていく必要があると考えられた。

そして、先駆的地域ではOJTの提供方法に関して、配慮と工夫が行われていることが明らかになった。特にSVあるいはGSVに関して、受講者は主に2種類の負担を感じていることがうかがえた。つまり、日常業務にOJT参加が加わる業務量増加に伴う負担感と、自身の支援に関して指摘・審査を受けるのではないかという心理的な負担感である。SVを提供している基幹相談支援センターの主任相談支援専門員は、それぞれの負担感を軽減していくために、受講環境を整えるべく高い事務局機能を有していること、そして、SVにおける支持的機能・教育的機能・管理的機能を使い分けながら丁寧にかかわっていることは特筆すべきことであった。

地域には小規模な相談支援事業所が多く存在している。相談支援従事者も有する基礎資格もさまざまであり、資質向上の必要性についての理解が乏しい組織も少なからず存在している。このことから、業務実施地域でOJTを行うといっても実に多種多様な状況に対応していく必要がある。先行的

地域においてもOJT体制はトライ&エラーを繰り返しながら積み上げていた。そのような過程を官民一緒に取り組むことこそが、地域の特性に応じた方法を見出していくことになっていくと考えられる。

最後に、本調査結果では考察までは至らなかったが、法定研修と業務実施地域における人材育成の連動を考えていくうえで課題となることについて、次の2点を示したい。1点目は、小規模事業所、機能強化型事業所にOJT提供を行う上での方策である。そして2点目は、人口規模ごとで異なる人材育成の方策である。これらについては今後、実情を踏まえて具体策を考案していく必要があると思われる。

#### E.健康危険情報

なし

#### F.研究発表

##### 1.論文発表

なし

##### 2.学会発表

なし

#### G. 知的財産権の出願・登録状況

##### 1.特許取得

なし

##### 2.実用新案登録

なし

##### 3.その他

表 2-1 インタビュー調査の対象地域の概要

自治体名 (都道府県)	A	B	C	D		
人口 (2024. 4)	約910万人	約700万人	約200万人	約75万人		
高齢化率	24%	27%	32%	31%		
協議会の設置	○	○	○	○		
自治体名 (都道府県)	B県Z圏域	C県Y圏域	D県X圏域	A県W市	B県V市	B県U市
人口 (2024. 4)	3市2町： 約24万人	2市2町： 約19万人	1市4町： 約7万人	約380万人	約60万人	約7万人
高齢化率	28～35%	31～42%	34%	25%	23%	29%
基幹の設置	○	○	○	○	○	○
協議会の設置	○	○	○	○	○	○

## 資 料

1. 「都道府県における相談支援専門員（障害福祉分野）の養成に係る法定研修と実地教育の連動に関する調査」 調査票
2. 「市町村における相談支援専門員（障害福祉分野）の養成に係る法定研修と実地教育の連動に関する調査」 調査票
3. 「基幹相談支援センターにおける相談支援専門員（障害福祉分野）の養成に係る法定研修と実地教育の連動に関する調査」 調査票



令和5年11月24日

都道府県  
障害者福祉所管課 担当者各位

令和5年度 厚生労働科学研究費（障害者総合政策研究事業）  
「都道府県における相談支援専門員（障害福祉分野）の養成に  
係る法定研修と実地教育の連動に関する調査」  
ご協力のお願い

長野大学 社会福祉学部 社会福祉学科  
准教授 相馬 大祐

謹啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

この度、「厚生労働科学研究費（障害者総合政策研究事業）研修と実地教育(OJT)が有機的に連動した相談支援専門員養成体制の構築手法の確立のための研究」の一環として、全国都道府県を対象に、法定研修と実地教育の連動状況についてアンケート調査を実施することと致しました。貴都道府県におかれましては、大変ご多忙のところ、重ねてご負担をおかけ致しますことに心よりお詫び申し上げます。

相談支援専門員の専門性の育成にあたっては、初任者研修及び現任研修のカリキュラムが改定され、2020年度から各都道府県において新カリキュラムによる研修が始まり、実習期間を設け、それぞれの習熟度に合わせた実地教育を受けることが求められています。一方、法定研修で行われる実地教育と実際の業務実施地域における実地教育が連動することが求められますが、その実態解明には至っていません。そこで、本研究では研修の実施主体である都道府県と業務実施地域での実地教育体制の整備主体である市町村や事業所が、有機的・効果的に連動するための方策を明らかにし、最終的には、人材育成等に活用できるハンドブックの作成を目的としています。

調査は、Web 画面からご回答頂けるように、準備を致しました。次頁「Web アンケート調査のご回答方法について」をご一読頂き、何卒ご回答賜りますようお願い申し上げます。

結果の公表に際しては、統計的処理を行うものとし、貴都道府県の回答結果が分かる形での開示は致しません。また、本調査結果は、相談支援専門員等の人材育成等に活用できるハンドブック作成のための資料として活用させていただきます。

謹白

※本調査は、Web 画面よりご回答頂けます（パソコン、タブレット、スマートフォンよりアクセス可能です）。  
※回答時間は20分程度を想定しております。  
※同送した調査票（PDF ファイル）はご回答にご活用ください。

厚生労働科学研究費補助金「研修と実地教育（OJT）が有機的に連動した相談支援専門員養成体制の構築手法の確立のための研究」

【都道府県における相談支援専門員（障害福祉分野）の養成に係る法定研修と実地教育の連動に関する調査】

都道府県名	
職名	
電話番号	

所属部署	
氏名	
メールアドレス	

問1. 貴自治体における相談支援専門員を対象とした人材育成ビジョンの有無についてお教えてください。

1. あり                      2. なし

問1-2. 問1で「1. あり」と回答した場合のみ、ご回答ください。人材育成ビジョンを最初に作成した年度（西暦）をお教えてください。

年
---

問1-3. 問1で「1. あり」と回答した場合のみ、ご回答ください。作成した人材育成ビジョンについて、2023年度9月時点で更新をしたか、していないかお教えてください。

1. 更新済み                      2. 更新をしていない

問1-4. 問1-3で「2. 更新をしていない」と回答した場合のみ、ご回答ください。現時点で、更新を検討しているかお教えてください。

1. 更新を検討している      2. 更新を検討していない

問2. 貴自治体における第6期障害者福祉計画（2021年度-2023年度）において、相談支援専門員の必要数の推計の掲載の有無についてお教えてください。

1. 掲載あり                      2. 掲載なし

問3. 貴自治体における相談支援専門員の人材育成に関する市町村支援の実施の有無についてお教えてください。

	助言指導実施の有無
基幹相談支援センターの設置	1. あり 2. なし
基幹相談支援センターにおける人材育成の取り組み	1. あり 2. なし
相談支援専門員の配置状況や充足方法	1. あり 2. なし
主任相談支援専門員の配置状況や充足方法	1. あり 2. なし

問4. 貴自治体において相談支援従事者初任者研修の実習にて市区町村と連携して実施していることをお教えてください。

--

問5. 貴自治体において相談支援従事者初任者研修の実習に関する課題についてお教えてください。

--



問6. 貴自治体において主任相談支援専門員養成研修受講後の主任相談支援専門員に対するフォローアップについて、行っていることをお教えてください。

問7. 管内の市区町村における相談支援専門員に関する人材育成の取り組みの把握の有無についてお教えてください。

1. あり                      2. なし

問7-1. 問7で「1. あり」と回答した場合のみ、ご回答ください。管内の市区町村における人材育成と相談支援専門員養成研修の連動の取り組み事例についてご紹介ください。

※市区町村における人材育成と相談支援専門員養成研修の連動の取り組みについては下記の例示をご参照ください。

問7-2 問7で「1. あり」と回答した場合のみ、ご回答ください。管内の市区町村における人材育成と相談支援専門員養成研修の連動の取り組みの課題についてお教えてください。

※市区町村における人材育成と相談支援専門員養成研修の連動の取り組みに関する例示

- 相談支援事業所の集まる機会（例：相談支援事業所連絡会等）に法定研修の受講者が参加する
- グループスーパービジョンに法定研修受講者が参加する
- モニタリング検証に法定研修受講者が参加する
- 事例検討に法定研修受講者が参加する
- 基幹相談支援センターにて人材育成に従事する人材が都道府県が実施する研修に従事する

設問は以上になります。

ご回答、ありがとうございました。

令和5年11月24日

市区町村  
障害者福祉所管課 担当者各位

令和5年度 厚生労働科学研究費（障害者総合政策研究事業）  
「市区町村における相談支援専門員（障害福祉分野）の養成に  
係る法定研修及び実地教育の連動に関する調査」  
ご協力のお願い

長野大学 社会福祉学部 社会福祉学科  
准教授 相馬 大祐

謹啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

この度、「厚生労働科学研究費（障害者総合政策研究事業）研修と実地教育(OJT)が有機的に連動した相談支援専門員養成体制の構築手法の確立のための研究」の一環として、**全国市町村及び基幹相談支援センターを対象に、法定研修と実地教育の連動状況についてアンケート調査を実施することと致しました。**貴市町村におかれましては、大変ご多忙のところ、重ねてご負担をおかけ致しますことに心よりお詫び申し上げます。

相談支援専門員の専門性の育成にあたっては、初任者研修及び現任研修のカリキュラムが改定され、各都道府県において新カリキュラムによる研修が始まっています。各研修では実習期間を設け、それぞれの習熟度に合わせた実地教育を受けることが求められています。一方、法定研修で行われる実地教育と市町村における実地教育の連動が求められますが、その実態解明には至っていません。そこで、本研究では法定研修の実施主体である都道府県と業務実施地域での実地教育体制の整備主体である市町村や基幹相談支援センター等を対象とし、有機的・効果的に連動するための方策を明らかにすることを目的としています。

市町村調査は、**Web 画面からご回答頂けるように、準備を致しました。**次頁「Web アンケート調査のご回答方法について」をご一読いただき、何卒ご回答賜りますようお願い申し上げます。

基幹相談支援センター調査は、貴市町村が運営するもしくは委託する基幹相談支援センターへ添付の依頼文及びエクセルファイルをご転送いただき、基幹相談支援センターへご回答をお願いできればと存じます。詳細は「基幹相談支援センター調査のご回答方法について」をご一読いただき、ご協力賜りますようお願い申し上げます。

結果の公表に際しては、統計的処理を行うものとし、貴市町村及び基幹相談支援センターの回答結果が分かる形での開示は致しません。また、本調査結果は、相談支援専門員等の人材育成等に活用できるハンドブック作成のための資料として活用させていただきます。

謹白

※本調査は、Web 画面よりご回答頂けます（パソコン、タブレット、スマートフォンよりアクセス可能です）。

※回答時間は 20 分程度を想定しております。

※同送した調査票（PDF ファイル）はご回答にご活用ください。



問2-9. 問2-8で「1. 充足している」と回答した市町村に回答をお願いします。相談支援専門員もしくは主任相談支援専門員を充足させるために行っている貴市町村等における取り組みをお教えてください。

問2-10. 問2-8で主任相談支援専門員が「1. 充足している」と回答した市町村に回答をお願いします。  
主任相談支援専門員に対し、貴市町村等ではどのような役割を担ってもらっていますか。また、どのような役割を期待していますか。

問3. 貴市町村等が実施している人材育成の取り組みについての把握の状況についてお教えてください  
1. 把握している                      2. 把握していない

問3-1. 問3にて「1. 把握している」と回答した市町村にご回答をお願いします。貴市町村等ではどのような内容を把握していますか。  
該当する項目全てに☑をお願いします。

件数            内容            参加者            実施者            その他

問4. 貴市町村等において実施している人材育成の取り組みとして工夫している点をお教えてください

問5. 貴市町村等において実施している人材育成の取り組みの中での課題についてお教えてください

問6. 貴市町村等では、都道府県が実施する相談支援専門員養成研修の実習について、どのように関わっていますか。  
下記の各研修の実習について、貴市町村等の実施状況をお教えてください。

	基幹相談支援センターでの受け入れの有無	基幹相談支援センター以外の主任相談支援専門員における受け入れの有無	基幹相談支援センター等と内容の協議の有無
初任者研修の実習	1. あり 2. なし	1. あり 2. なし	1. あり 2. なし
現任研修の実習	1. あり 2. なし	1. あり 2. なし	1. あり 2. なし

※相談支援専門員の養成研修における実習については初任者研修のみ必須とされているところですが、現任研修の状況も把握するために本項目を設定しています。

問7. 問6で回答いただいた取り組み以外で、貴市町村等において実施している人材育成の取り組みと都道府県が実施する相談支援専門員養成研修との連動についてお教えてください。例：相談支援事業所連絡会に初任者研修受講者が参加する等

1. 実施している 2. 検討しているが実施していない 3. 実施していない 4. わからない

問7-1. 問7で「1. 実施をしている」と回答した市町村にご回答をお願いします。貴市町村等が実施している人材育成と都道府県が実施する相談支援専門員養成研修との連動の内容についてお教えてください

問7-2. 問7で「1. 実施をしている」と回答した市町村にご回答をお願いします。貴市町村等が実施している人材育成と都道府県が実施する相談支援専門員養成研修との連動の効果についてお教えてください

問7-3 問7で「2. 検討しているが実施していない」と回答した市町村にご回答をお願いします。実施に至っていない理由についてお教えてください。

問8 貴市町村等において実施している人材育成の取り組みと都道府県が実施する相談支援従事者における研修とを連動させる際の課題についてお教えてください。

設問は以上です。ご回答ありがとうございました。

令和5年11月24日

基幹相談支援センター 担当者各位

令和5年度 厚生労働科学研究費（障害者総合政策研究事業）  
「基幹相談支援センターにおける相談支援専門員（障害福祉分野）の  
養成に係る法定研修及び実地教育の連動に関する調査」  
ご協力のお願い

長野大学 社会福祉学部 社会福祉学科  
准教授 相馬 大祐

謹啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

この度、「厚生労働科学研究費（障害者総合政策研究事業）研修と実地教育(OJT)が有機的に連動した相談支援専門員養成体制の構築手法の確立のための研究」の一環として、**全国市町村及び基幹相談支援センターを対象に、法定研修と実地教育の連動状況についてアンケート調査を実施することと致しました。**大変ご多忙のところ、重ねてご負担をおかけ致しますことに心よりお詫び申し上げます。

相談支援専門員の専門性の育成にあたっては、初任者研修及び現任研修のカリキュラムが改定され、各都道府県において新カリキュラムによる研修が始まっています。各研修では実習期間を設け、それぞれの習熟度に合わせた実地教育を受けることが求められています。一方、法定研修で行われる実地教育と市町村における実地教育の連動が求められますが、その実態解明には至っていません。そこで、本研究では法定研修の実施主体である都道府県と業務実施地域での実地教育体制の整備主体である市町村や基幹相談支援センター等を対象とし、有機的・効果的に連動するための方策を明らかにすることを目的としています。

基幹相談支援センター調査は、**エクセルファイル**に直接ご入力の上、メールにてご回答ください。**詳細は「基幹相談支援センター調査のご回答方法について」をご一読いただき、ご協力賜りますようお願い申し上げます。**

結果の公表に際しては、統計的処理を行うものとし、市町村及び基幹相談支援センターの回答結果が分かる形での開示は致しません。また、本調査結果は、相談支援専門員等の人材育成等に活用できるハンドブック作成のための資料として活用させていただきます。

謹白

※本調査は、**エクセルファイル**によりご回答ください。  
※回答時間は**20分程度**を想定しております。

◇◇◇基幹相談支援センター調査のご回答方法について◇◇◇  
(お願い)

- ・基幹相談支援センター調査のご送付及びご回答方法についてご説明申し上げます。
- ・同送の調査票（エクセル版）により、ご回答ください。

①ご回答者

- ・本調査票は、**基幹相談支援センター**にて障害者福祉に関する研修・教育のご担当者各位に回答をお願い申し上げます。

②回答方法

〈基幹相談支援センター調査票の送付方法について〉

- ・基幹相談支援センターを市町村が直営している場合は、市町村によりご回答をお願い申し上げます。
- ・市町村が基幹相談支援センターを他機関へ委託している場合は、本紙及び調査票（エクセル版）のご転送をお願い申し上げます。

〈ご回答いただいた調査票の送付方法について〉

- ・基幹相談支援センター調査票については、下記のメールアドレスにメールにてご回答ください。

メールアドレス：[daisuke-soma@nagano.ac.jp](mailto:daisuke-soma@nagano.ac.jp)

③回答についてご留意頂きたい事項

- ・本調査は、**令和5年4月1日時点**についてご回答ください（設問により指定がある場合には、その時点についてご回答ください）。
- ・本調査のご回答においては、エクセルの色のついたセルに直接該当する数値等をご記入ください。

④回答のスケジュールについて

- ・大変申し訳ございませんが、**令和5年12月15日（金）**までにご回答をお願い申し上げます。

【お問い合わせ窓口】

長野大学社会福祉学部 相馬大祐 [daisuke-soma@nagano.ac.jp](mailto:daisuke-soma@nagano.ac.jp)

〈調査結果の公表について〉

回答結果は、統計的に処理を行います。貴センターのご回答が表示される形での公表は行いません。調査結果を含む報告書は、令和6年6月頃にご回答いただきましたメールアドレスに送付いたします。是非とも貴センターの行う実地教育等の参考資料としてご活用ください。

基幹相談支援センターにおける相談支援専門員（障害福祉分野）の養成に係る法定研修及び実地教育の連動に関する調査

都道府県名		市区町村名	
事業所名		氏名	
電話番号		メールアドレス	

問1. 貴事業所について（2023年4月1日現在）

開設年月		年		月	
実施主体について、該当する数値を記入してください	1. 市町村（直営） 2. 社会福祉協議会 3. 社会福祉法人（社会福祉協議会以外） 4. （一般・公益）社団法人 5. NPO法人 6. 株式会社 7. 合同会社 8. その他				
実施事業について、該当する数値を全て記入してください	1. 障害者相談支援事業（地域生活支援事業） 2. 特定相談支援事業 3. 一般相談支援事業（地域移行・地域定着） 4. 障害児相談支援事業 5. 自立生活援助事業 6. （自立支援）協議会の運営 7. その他				


問2. 職員体制について（2023年4月1日現在）

		専従	兼務
勤務形態	正規		
	非正規・常勤		
	非正規・非常勤		

※貴事業所にて基幹相談支援センターの業務を担当する職員の方、全ての人数をお答えください。

問2. 貴センターが実施している地域における人材育成の取り組みについて該当する数値を1つ記入してください。

相談支援専門員からの電話やメール等での相談	1. 実施している 2. 検討しているが、実施していない 3. 実施していない
指定特定相談支援事業所への巡回相談	1. 実施している 2. 検討しているが、実施していない 3. 実施していない
グループスーパービジョン	1. 実施している 2. 検討しているが、実施していない 3. 実施していない
個別スーパービジョン	1. 実施している 2. 検討しているが、実施していない 3. 実施していない
モニタリング検証	1. 実施している 2. 検討しているが、実施していない 3. 実施していない
事例検討	1. 実施している 2. 検討しているが、実施していない 3. 実施していない
初任者研修等における実習の受け入れ	1. 実施している 2. 検討しているが、実施していない 3. 実施していない
その他	1. 実施している 2. 検討しているが、実施していない 3. 実施していない

回答欄


問3. 貴センターが実施している地域における人材育成の取り組みとして工夫している点について、お教えてください。

--

問4. 貴センターが実施している地域における人材育成の課題についてお教えてください。

--

問5. 貴センターでは、都道府県が実施する相談支援専門員養成研修の実習について、どのように関わっていますか。

下記の研修毎の実施状況について、**行っている場合は「1」**を、**行っていない場合は「2」**をご記入ください。

	基幹相談支援センター での受け入れ	基幹相談支援センター 以外の主任相談支援専門員 における受け入れ	基幹相談支援センター等と 内容の協議
初任者研修の実習			
現任研修の実習			

※相談支援専門員の養成研修における実習については初任者研修のみ必須とされているところですが、現任研修の状況も把握するために本項目を設定しています。

問6. 貴センターが実施する人材育成の取り組みと都道府県が実施する相談支援従事者における研修との連動の内容について、該当する数値を1つご記入下さい。

回答欄

相談支援事業所の集まる機会（例：相談支援事業所連絡会等）に研修受講者が参加する	1. 実施している 2. 検討しているが実施していない 3. 実施していない
グループスーパービジョンに研修受講者が参加する	1. 実施している 2. 検討しているが実施していない 3. 実施していない
モニタリング検証に研修受講者が参加する	1. 実施している 2. 検討しているが実施していない 3. 実施していない
事例検討に研修受講者が参加する	1. 実施している 2. 検討しているが実施していない 3. 実施していない
貴センターにて人材育成に従事する人材が都道府県が実施する研修にも従事する	1. 実施している 2. 検討しているが実施していない 3. 実施していない
上記以外の内容	1. 実施している 2. 検討しているが実施していない 3. 実施していない


問6-1 問6の上記以外の内容について「1. 実施をしている」と回答した方にご回答をお願いします。具体的内容をお教えてください。

--

問6-2 問6の項目で「2. 検討しているが実施していない」と回答した方にご回答をお願いします。実施に至っていない理由についてお教えてください。

※上記の項目で1つでも「2. 検討しているが実施していない」と回答した方はご回答をお願いします。

--

問7. 貴センターが実施する人材育成の取り組みと都道府県が実施する相談支援従事者における研修と連動することのねらいについて、該当する数値を1つご記入ください。

貴センター等における人材育成に従事する者が都道府県の研修にも従事することで、人材育成に従事する者の技術等の向上	1. 該当する 2. 該当しない
都道府県の研修の実習を実施し、初任者等が基幹相談支援センターや主任相談支援専門員等とつながるきっかけの構築	1. 該当する 2. 該当しない
都道府県の研修の実習を実施し、初任者等が人材育成を受けることを当たり前と感じる等、地域の人材育成のきっかけ	1. 該当する 2. 該当しない
地域の相談支援事業所及び相談支援専門員の充足	1. 該当する 2. 該当しない
地域の相談支援事業所及び相談支援専門員の質の向上	1. 該当する 2. 該当しない
地域の相談支援専門員のバーニアウトの防止	1. 該当する 2. 該当しない


問8. 貴センターが実施する人材育成の取り組みと都道府県が実施する相談支援従事者における研修との連動することによる効果について、該当する数値を1つご記入ください。

貴センター等における人材育成に従事する者が都道府県の研修にも従事することで、人材育成に従事する者の技術等の向上	1. 該当する 2. 該当しない
都道府県の研修の実習を実施し、初任者等が基幹相談支援センターや主任相談支援専門員等とつながるきっかけの構築	1. 該当する 2. 該当しない
都道府県の研修の実習を実施し、初任者等が人材育成を受けることを当たり前と感じる等、地域の人材育成のきっかけ	1. 該当する 2. 該当しない
地域の相談支援事業所及び相談支援専門員の充足	1. 該当する 2. 該当しない
地域の相談支援事業所及び相談支援専門員の質の向上	1. 該当する 2. 該当しない
地域の相談支援専門員のバーニアウトの防止	1. 該当する 2. 該当しない


問9. 貴センターが実施する人材育成の取り組みと都道府県が実施する相談支援従事者における研修を連動させる際の課題についてお教えてください。



## 研究成果の刊行に関する一覧表

### ■ 書籍

- ・ 特になし

### ■ 雑誌

- ・ 特になし

令和6年 5月 28日

厚生労働大臣  
(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿  
(国立保健医療科学院長)

機関名 公立大学法人長野大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 小林 淳一

次の職員の令和5年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

- 研究事業名 令和5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)
- 研究課題名 研修と実地教育(OJT)が有機的に連動した相談支援専門員養成体制の構築手法の確立のための研究
- 研究者名 (所属部署・職名) 社会福祉学部 准教授  
(氏名・フリガナ) 相馬大祐 ソウマダイスケ

#### 4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入(※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査(※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針(※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること(指針の名称:長野大学研究倫理規程、長野大学における人を対象とする研究に関する倫理要綱)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他(特記事項) 長野大学「人を対象とする研究に関する倫理審査」に関するチェックシートにより審査の必要性が確認し、申請の必要性が確認されなかったため。

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

#### 5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況 受講  未受講

#### 6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。  
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和6年4月24日

厚生労働大臣  
—(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿  
—(国立保健医療科学院長)—

機関名 国立大学法人筑波大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 永田 恭介

次の職員の令和5年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

- 研究事業名 令和5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）
- 研究課題名 研修と実地教育が有機的に連動した相談支援専門員養成体制の構築手法の確立のための研究（23GC1004）
- 研究者名 （所属部署・職名）人間系・教授  
（氏名・フリガナ）小澤 温（オザワ アツシ）

#### 4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入（※1）		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査（※2）
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針（※3）	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること （指針の名称：）	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

（※1）当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他（特記事項）

（※2）未審査に場合は、その理由を記載すること。

（※3）廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

#### 5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

#### 6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> （無の場合はその理由：）
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> （無の場合は委託先機関：）
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> （無の場合はその理由：）
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> （有の場合はその内容：）

（留意事項） ・該当する□にチェックを入れること。  
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣  
~~(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿~~  
~~(国立保健医療科学院長)~~

機関名 国立大学法人筑波大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 永田 恭介

次の職員の令和5年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

- 研究事業名 令和5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）
- 研究課題名 研修と実地教育が有機的に連動した相談支援専門員養成体制の構築手法の確立のための研究（23GC1004）
- 研究者名 （所属部署・職名）人間系・助教  
（氏名・フリガナ）大村 美保（オオムラ ミホ）

#### 4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入（※1）		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査（※2）
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針（※3）	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること （指針の名称：）	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

（※1）当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他（特記事項）

（※2）未審査に場合は、その理由を記載すること。

（※3）廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

#### 5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

#### 6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> （無の場合はその理由：）
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> （無の場合は委託先機関：）
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> （無の場合はその理由：）
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> （有の場合はその内容：）

（留意事項） ・該当する□にチェックを入れること。  
 ・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

2024年5月22日

厚生労働大臣  
—(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿  
—(国立保健医療科学院長)—

機関名 淑徳大学  
所属研究機関長 職名 学長  
氏名 山口 光治

次の職員の令和6年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

- 研究事業名 障害者政策総合研究事業
- 研究課題名 研修と実地教育（OJT）が有機的に連動した相談支援専門員養成体制の構築手法の確立のための研究
- 研究者名 (所属部署・職名) 高等教育研究開発センター・教授  
(氏名・フリガナ) 鈴木 敏彦 (スズキ トシヒコ)

#### 4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称: )	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

#### その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

#### 5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

#### 6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関: )
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容: )

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。  
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣  
(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿  
(国立保健医療科学院長)

機関名 福井県立大学

所属研究機関長 職名 理事長

氏名 窪田 裕行

次の職員の令和5年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 障害者政策総合研究事業
2. 研究課題名 研修と実地教育(OJT)が有機的に連動した相談支援専門員養成体制の構築手法の確立のための研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 看護福祉学部 准教授  
(氏名・フリガナ) 岡田 隆志 (オカダ タカシ)

## 4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入(※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査(※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針(※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称: )	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

## その他(特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

## 5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

## 6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関: )
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容: )

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。  
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。