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６年度　総括・分担研究報告書

研究代表者　相馬　大祐

令和７（2025）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.　法定研修と OJT の連動に関する事例調査 ---------- 9
相馬大祐　大村美保

2.　都道府県において作成される人材育成ビジョンの内容分析 ---------- 14
相馬大祐　奥西允

III. 資料 ---------- 22

Ⅳ．研究成果の刊行に関する一覧表 ---------- 30

厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）
総括研究報告書

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。

2024 年度は法定研修と業務実施地域の OJT が連動している地域を対象とした事例調査を行った。事例調査研究では３つの業務実施地域を選定し、法定研修と業務実施地域の OJT の連動の要素と過程を明らかにすることを目的とした。３つの地域については、基幹相談支援センター職員、主任相談支援専門員、市町村職員等へのインタビュー調査等を実施し、その結果について分析した。結果として、法定研修と業務実施地域の OJT が連動して、人材育成を行う地域づくりができている自治体は、①目的を明確化・共有化している、②複数の主体と役割が存在する、③複数の主体と役割を担う人材が情報共有・進捗状況を把握する場がある、④協力関係の存在があると考えられた。

上記の結果から、人材育成ビジョンが重要であると考えられ、2023 年度に実施された質問紙調査において回収された人材育成ビジョン及び WEB 上で収集可能であった都道府県人材育成ビジョン 30 件を対象に、その内容を分析し、人材育成ビジョンの現状と課題を把握することを目的とした。その結果、半数を超える 18 件（60.0%）の人材育成ビジョンは、相談支援専門員に求められる要素や研修体系を示したり、そのための都道府県等に役割と機能を示したりするものであった。実効性を確保するためのツールにするためには、より具体的な取り組みを記載することや障害福祉計画と連動させることが望ましいと考えられた。

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

研究協力者
奥西　允　　東洋大学　実習助教
丸山　理恵子　東洋大学福祉社会開発研究センター
平田　真基　　筑波大学大学院

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、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

2024年度は３つの地域の事例調査及び2023年度に実施した質問紙調査において回収された人材育成ビジョンについての分析を行った。以下、それぞれの方法ごとに記述する。

１．事例調査

法定研修と業務実施地域のOJTが連動している地域について、検討委員等からの意見を聴取し、３地域を選定した。選定に当たっては、人口規模を考慮した。それぞれの地域の概要は表１のとおりである。

３地域へのインタビュー調査を実施した。具体的には、基幹相談支援センター職員、指定特定相談支援事業所の主任相談支援専門員、市町村職員等へグループ形式でのインタビュー調査や個別のインタビュー調査を実施した。

インタビュー調査の項目としては、表２のとおりである。インタビュー調査の結果を逐語録にして、オープンコーディングを行った。また、法定研修と業務実施地域のOJTについては、複数の主体と役割があり、連携しながら実施していることがうかがえたため、吉池・栄（2009）が示す連携の要素の指摘も参考にしながら、コーディング化された内容について、カテゴリー化した。

２．人材育成ビジョン研究

2023 年度に実施された質問紙調査(相馬・大村 2024）において回収された人材育成ビジョン及び WEB 上で収集可能であった都道府県人材育成ビジョン 30 件を分析の対象とした。

分析視点は、以下にあげる人材育成ビジョンに含めることが望ましい内容が、それぞれどの程度含まれているのかである。岡田・鈴木（2024）では、人材育成ビジョンに

含めることが望ましい内容として､以下の6つをあげている。

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
6. 行政計画との連動

これらの項目を参考に、表３に示すA～Eの5項目を設定した。分析では、表３にある定義を基準として、人材育成ビジョンに当該の項目が含まれているか否かを集計した。

３．倫理面の配慮

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．事例調査

吉池・栄（2009）によれば、連携の要素として､①目的の一致､②複数の主体と役割､③役割と責任の相互確認､④情報の共有､⑤連続的な協力関係過程の５つが指摘されている。

本研究の結果、法定研修と業務実施地域のOJTが連動する要素としては、①目的の一致としては、人材育成ビジョン等の明確化、②複数の主体と役割としては、基幹相談支援センター職員、主任相談支援専門員、市区町村職員、都道府県職員、③役割と責任の相互確認としては、人材育成を検討する場の設置、④情報の共有としては、人材育成の情報共有の場の設置、⑤連続的な協力関係過程としては、①～④の連続的な実施があげられた（図１）。

２．人材育成ビジョンに関する研究

（１）項目ごとの分析

【A：研修体系】

研修体系に関しては､A-1が7件(23.3%)とA-2が23件（76.7%）の人材育成ビジョンで言及があった。

OJTの方法に関しては､市町村協議会における事例検討会の実施、相談支援事業所への訪問による指導・助言、法定研修（初任者･現任)のインターバル実習の受け入れ、県主催研修で使用したツールを活用しての勉強会などに言及されていた。

【B：相談支援専門員に求められる要素】

相談支援専門員に求められる要素は、25件（83.3%）の人材育成ビジョンで言及されていた。相談支援専門員に求められる要素には､大きく分類すると､本人中心や権利養護といった価値や倫理、制度や地域に関する知識､個別支援から地域づくり､人材育成（運営管理）に至る幅広いスキル（役割）があげられていた。一部の都道府県では､「相談支援人材育成指標」を作成し､求められる要素を指標化していた。

また、多くの場合、A：研修体系と連動させながら、初任者･現任･主任の各段階ないし経験年数ごとでどのような能力が求められるのか言及されていた。初任者段階では、

個別支援中心、現任・主任と段階が上がるごと、地域づくりや人材育成（運営管理）などのスキル（役割）が求められるようになっていた。

【C：都道府県レベル・圏域レベル・市町村レベルの役割と機能】

都道府県レベル・圏域レベル・市町村レベルにおける役割と機能に関しては、19 件（63.3%）の人材育成ビジョンで言及されていた。

都道府県レベルでの役割と機能は、法定研修その他必要とされる任意（独自）研修の実施、都道府県自立支援協議会内に人材育成に関する部会の設置、県が実施する研修における指導的人材の計画的な養成などであった。一部の都道府県では、市町村職員や事業所等の管理職を対象に、相談支援体制などに関連した研修の実施にも言及があった。

圏域レベル・市町村レベルでの役割と機能は、相談支援事業所同士の連絡調整会の実施、地域自立支援協議会や基幹相談支援センターを中心とした事例検討会の実施、地域（圏域）の課題に対応した研修の実施、人材の発掘などであった。一部の都道府県では、職能団体等の機能や役割にも言及しているものがあった。

【D：具体的な取り組み】

具体的な取り組みは、10 件（33.3%）の人材育成ビジョンで言及されていた。例えば、「全市町村（圏域）において、基幹相談支援センターを設置し、地域の相談支援体制の強化を図るための中心的な役割を果たし、相談支援体制の更なる充実に向けた取組を推進する」といった記載があった。

さらに 3 件（10.0%）の人材育成ビジョンでは、「令和６年度～８年度」のように、期間を区切り、より具体的な取り組みを記載していたり、「県全体で約 50 名の主任相談支援専門員の養成に取り組む」といったように数値目標を記載したりしていた。

【E：障害福祉計画との連動】

障害福祉計画との連動は、5 都道府県（16.7%）で確認できた。1 都道府県（3.3.%）では、都道府県レベルでの人材育成ビジョンだけではなく、一定の圏域ごとに人材育成ビジョンが整備され、障害福祉計画では、圏域ごとの人材育成ビジョンへ言及があった。

（２）事例ごとの集計

事例（人材育成ビジョン）ごとに、人材育成ビジョンに含めるべき A～E の内容が、それぞれ含まれているのかを集計すると、表５のようになった。

最小の構成は、A：研修体系のみが記載されているものである。5 件（16.7%）が該当する。うち、A-1 は 3 件（10.0%）、A-2 は 2 件（6.7%）であった。他の内容のみで構成されている人材育成ビジョンはなかった。

次が A に加え、B：相談支援専門員に求められる要素が追加され、A+B の 2 つの内容で構成されるパターンである。5 件（16.7%）が該当する。A+C のように、他の組み合わせで構成されている人材育成ビジョンはなかった。

3 つの内容で構成されるパターンでは、C：都道府県レベル・圏域レベル・市町村レベルの役割と機能と D：具体的な取り組みの内容が追加され、A＋B＋C パターンが 8 件（26.7%）、A＋B＋D パターンが 1 件（3.3%）

であった。

4つの内容で構成されるパターンでは、A＋B＋Cに、D：具体的な取り組みとE：障害福祉計画との連動の内容が追加され、A＋B＋C＋Dパターンが6件（20%）、A＋B＋C＋Eパターンが2件（6.7%）であった。

すべての内容が含まれているA＋B＋C＋D＋Eパターンは、3件（10%）であった。

D．考察

1．事例調査

2023年度の質問紙調査の結果から、都道府県、市区町村の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%の市区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、市区町村は、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、市区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。

この結果を踏まえると、本研究の結果からは、法定研修と業務実施地域のOJTが連動する要素として、都道府県、市区町村がそれぞれの役割を果たすだけでなく、都道府県、市区町村が一体的に取り組むことが重要になることがうかがえた。そのためには、目的の一致が重要になると考えられ、人材育成ビジョン等の重要性がうかがえた。これは都道府県の人材育成ビジョンのみを指すのではない。今回、事例調査の対象になった3つの地域では、全ての地域において、人材育成の目標を明確化し、共有化していた。その方法として、地域の協議会を活用していた。このように、法定研修と業務実施地域のOJTが連動する要素としては、目的の一致とそのような目的や人材育成の取り組みに関する検討や情報共有の場の必要性がうかがえた。

3．人材育成ビジョンに関する研究

以上の結果を踏まえ、人材育成ビジョンの課題を考察する。

人材育成ビジョンに含めるべき内容については、A、B、Cの内容は、半数以上の人材育成ビジョンに含まれていたが、D、Eの内容はそれぞれ33.3%と16.7%しか含まれていなかった。加えて、Dに関しては、期間を区切ったり、数値目標を設定したりしているより具体的な記載は10%にとどまっている（表4）。事例ごとの集計では、Aのみを示すものやA+Bの2つの内容で構成されるパターン、A＋B＋Cパターンで半数以上（60.0%）を占めていた（表5）。つまり、半数以上の人材育成ビジョンは、相談支援専門員に求められる要素や研修体系を示したり、そのための都道府県等に役割と機能を示したりするものにとどまっていた。

人材育成ビジョンは、自分たちが暮らす地域における相談支援体制のあり方を示すものであり、ビジョンに示される方向性を共有し、各々がその実現に向けて行動する際に参照できる「ツール」である必要がある（岡田・鈴木 2024）。しかし、人材育成ビジョンに記載されている内容の実効性を確保していく有効なツールとなるためには、DとEの内容を含める必要があるにも関わらず、その点に関しては不十分な結果であ

ったと言える。

今後は人材育成ビジョンの実効性を確保するためにも、D に関して、数値目標を設定することや期限を区切って具体的な取り組みを記載することで、取り組みの評価を行っていけるようにすることが求められる。その際、E：障害福祉計画と連動させることで、人材育成ビジョンの実効性をより確かなものにできるだろう。また、今回の分析では、都道府県レベルでの人材育成ビジョンを対象としたが、圏域ごとに人材育成ビジョンを作成しているところもあった。そのように細分化していくことで、それぞれの地域の実情を反映したより具体的な取り組みを人材育成ビジョンに記載することも可能になると考えられる。

Ｅ．結論

事例調査の結果、人材育成ビジョンが重要であると考えられ、2023 年度に実施された質問紙調査において回収された人材育成ビジョン及び WEB 上で収集可能であった都道府県人材育成ビジョン 30 件を対象に、その内容を分析した。その結果、半数を超える 18 件（60.0%）の人材育成ビジョンは、相談支援専門員に求められる要素や研修体系を示したり、そのための都道府県等に役割と機能を示したりするものであった。実効性を確保するためのツールにするためには、より具体的な取り組みを記載することや障害福祉計画と連動させることが望ましいと考えられた。

Ｆ．研究発表

1.　論文発表

特になし

2.　学会発表

（１）相馬大祐・大村美保・小澤温（2024）「相談支援専門員の人材育成に関する研究」日本社会福祉学会第72回秋季大会、ポスター発表

（２）相馬大祐・奥西允・橋詰正・村上美恵子・藤川雄一（2024）「相談支援専門員への効果的な人材育成」日本発達障害学会第59回大会、自主シンポジウム

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

吉池毅志・栄セツコ（2009）「保健医療福祉領域における『連携』の基本的概念整理－精神保健福祉実践における『連携』に着目して」『桃山学院大学総合研究所紀要』第34巻第３号、109-122.

小澤温（2023）『障害分野の研修及び実地教育（0JT）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』

岡田隆志・鈴木敏彦（2024）「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～」『研修と実地教育（0JT）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 分担研究報告書』

相馬大祐・大村美保（2024）「人材育成ビジョン及び法定研修と 0JT の連動に関する質問紙調査」『研修と実地教育（0JT）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 分担研究報告書』

表１　３地域の概要

	人口	基幹相談支援センター設置数
福井県嶺南圏域	67,000	1
長野県上小圏域	191,000	1
福島県県中圏域	470,000	4

表２　インタビュー調査の項目

- お話しいただく方について（氏名、ご所属、経験年数、この地域で働いている年数、その他）
- 業務実施地域の 0JT について（担っている役割、留意していること、効果、課題）
- 法定研修について（担っている役割、留意していること、効果、課題）
- 業務実施地域の 0JT と法定研修の連動の取り組み内容（担っている役割、留意していること、効果、課題）
- 業務実施地域の 0JT と法定研修を連動する上で重要だと思うポイント
- それぞれの立場で人材育成についてどのように考えているかご自由にお話しください。

図１　法定研修と業務実施地域の 0JT が連動する要素

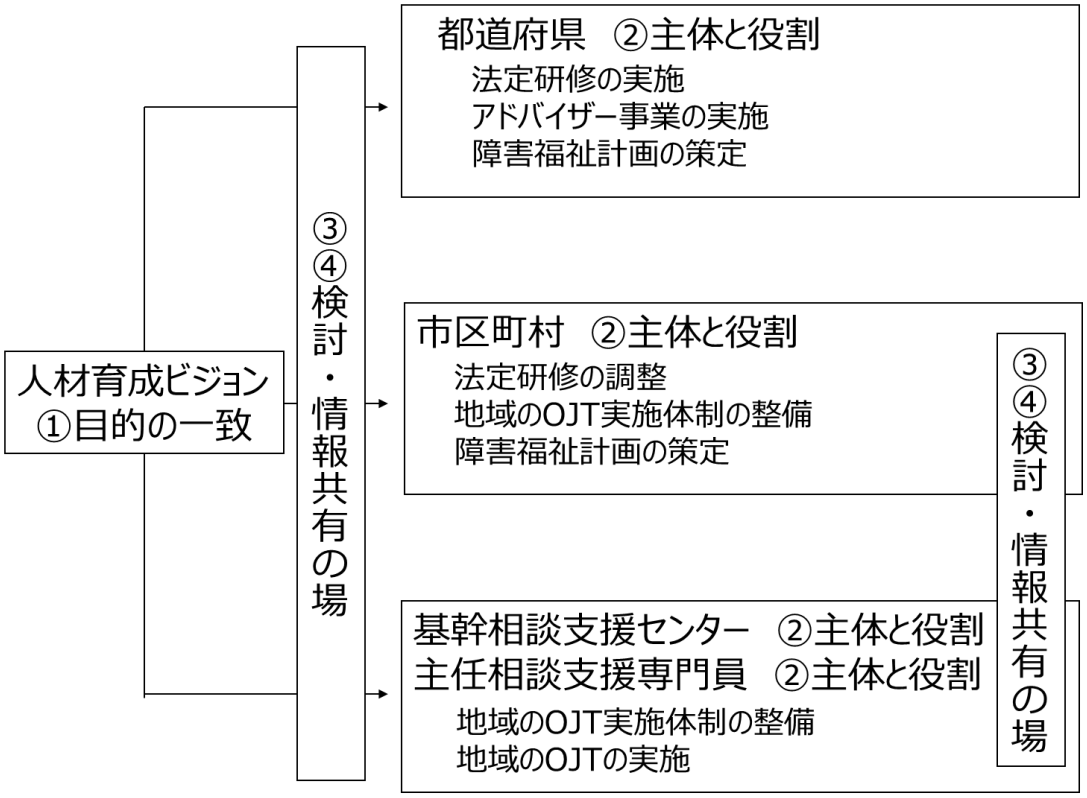


表３　人材育成ビジョンに含めるべき内容

項目	定義
A：研修体系 A-1 OFF-JT のみ A-2 OFF-JT に加え、地域での OJT 含	A-1 各都道府県で実施されている法定研修（初任者研修、現任研修、主任研修）及び任意（独自）研修の体系が示されている。 A-2 上記の A-1 に加え、業務実施地域における実地教育（OJT）を含む研修体系あるいは人材育成体制が示されている。
B：相談支援専門員に求められる要素	いかなる相談支援専門員を育成しようとしているのか、そのためにいかなる能力が求められるのか示されている。
C：都道府県レベル・圏域レベル・市町村レベルの役割と機能	人材育成における都道府県や市町村、基幹相談支援センターなどの役割や機能が示されている。
D：具体的な取り組み	C の役割や機能の記述を超えて、より具体的な取り組みが示されている。
E：障害福祉計画との連動	障害福祉計画に、「人材育成ビジョンに基づいて～」といった記述がある。

表４　内容ごとの集計（N=30）

		N	%
A：研修体系	A-1　研修体系（OFF-JT のみ）	7	23.3
	A-2　研修体系（地域における OJT 含）	23	76.7
B：求められる相談支援専門員像と必要な能力		25	83.3
C：都道府県レベル・圏域レベル・市町村レベルの役割と機能		19	63.3
D：具体的な取り組み		10	33.3
うち、数値等のより詳細な記載		(3)	(10.0)
E：障害福祉計画との連動		5	16.7

表５　事例ごとの集計（N=30）

人材育成ビジョンの構成パターン	事例数	%	備考
A＋B＋C＋D＋E	3	10.0	
A＋B＋C＋D	6	20.0	
A＋B＋C＋E	2	6.7	
A＋B＋C	8	26.7	
A＋B＋D	1	3.3.	
A＋B	5	16.7	
A	5	16.7	A-1 は 3 件、A-2 は 2 件

厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）
分担研究報告書

法定研修と 0JT の連動に関する事例調査

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３つの業務実施地域を選定し、法定研修と業務実施地域の 0JT の連動の要素と過程を明らかにすることを目的とした。３つの地域については、基幹相談支援センター職員、主任相談支援専門員、市町村職員等へのインタビュー調査等を実施し、その結果について分析した。
結果として、法定研修と業務実施地域の 0JT が連動して、人材育成を行う地域づくりができている自治体は、①目的を明確化・共有化している、②複数の主体と役割が存在する、③複数の主体と役割を担う人材が情報共有・進捗状況を把握する場がある、④協力関係の存在があると考えられた。

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３つの業務実施地域を選定し、法定研修と業務実施地域の0JTの連動の要素と過程を明らかにすることを目的とした。

ここで言う業務実施地域とは、事業所の指定や障害者相談支援事業や基幹相談支援センターの委託を受けている地域のことを指す。

B．研究方法

１．研究デザインと分析方法

法定研修と業務実施地域の0JTが連動している地域について、検討委員等からの意見を聴取し、３地域を選定した。選定に当たっては、人口規模を考慮した。それぞれの地域の概要は表１のとおりである。

３地域へのインタビュー調査を実施した。具体的には、基幹相談支援センター職員、指定特定相談支援事業所の主任相談支援専門員、市町村職員等へグループ形式でのインタビュー調査や個別のインタビュー調査を実施した。

インタビュー調査の項目としては、表２のとおりである。インタビュー調査の結果を逐語録にして、オープンコーディングを行った。また、法定研修と業務実施地域の0JTについては、複数の主体と役割があり、連携しながら実施していることがうかがえたため、吉池・栄（2009）が示す連携の要素の指摘も参考にしながら、コーディング化された内容について、カテゴリー化した。

４．倫理面への配慮

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

吉池・栄（2009）によれば、連携の要素として、①目的の一致、②複数の主体と役割、③役割と責任の相互確認、④情報の共有、⑤連続的な協力関係過程の５つが指摘されている。

本研究の結果、法定研修と業務実施地域の0JTが連動する要素としては、①目的の一致としては、人材育成ビジョン等の明確化、②複数の主体と役割としては、基幹相談支援センター職員、主任相談支援専門員、市区町村職員、都道府県職員、③役割と責任の相互確認としては、人材育成を検討する場の設置、④情報の共有としては、人材育成の情報共有の場の設置、⑤連続的な協力関係過程としては、①～④の連続的な実施があげられた（図１）。

D．考察

2023年度の質問紙調査の結果から、都道府県、市区町村の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%の市区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、市区町村は、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、市区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。

この結果を踏まえると、本研究の結果からは、法定研修と業務実施地域の0JTが連動する要素として、都道府県、市区町村がそれぞれの役割を果たすだけでなく、都道府県、市区町村が一体的に取り組むことが重要になることがうかがえた。そのためには、目的の一致が重要になると考えられ、人材育成ビジョン等の重要性がうかがえた。これは都道府県の人材育成ビジョンのみを指すのではない。今回、事例調査の対象になった３つの地域では、全ての地域において、人材育成の目標を明確化し、共有化していた。その方法として、地域の協議会を活用していた。このように、法定研修と業務実施地域の0JTが連動する要素としては、目的の一致とそのような目的や人材育成の取り組みに関する検討や情報共有の場の必要性がうかがえた。

E．結論

本研究の結果からは、法定研修と業務実施地域の0JTが連動する要素として、都道府県、市区町村がそれぞれの役割を果たすだけでなく、都道府県、市区町村が一体的に取り組むことが重要になることがうかがえた。そのためには、目的の一致が重要になると考えられ、人材育成ビジョン等の重要性がうかがえた。これは都道府県の人材育成ビジョンのみを指すのではない。今回、事例調査の対象になった３つの地域では、全ての地域において、人材育成の目標を明確化し、共有化していた。その方法として、地域の協議会を活用していた。このように、法定研修と業務実施地域の0JTが連動する要素としては、目的の一致とそのような目的や人材

育成の取り組みに関する検討や情報共有の場の必要性がうかがえた。

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

吉池毅志・栄セツコ（2009）「保健医療福祉領域における『連携』の基本的概念整理－精神保健福祉実践における『連携』に着目して」『桃山学院大学総合研究所紀要』第34巻第３号、109－122.

小澤温（2023）『障害分野の研修及び実地教育（0JT）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』

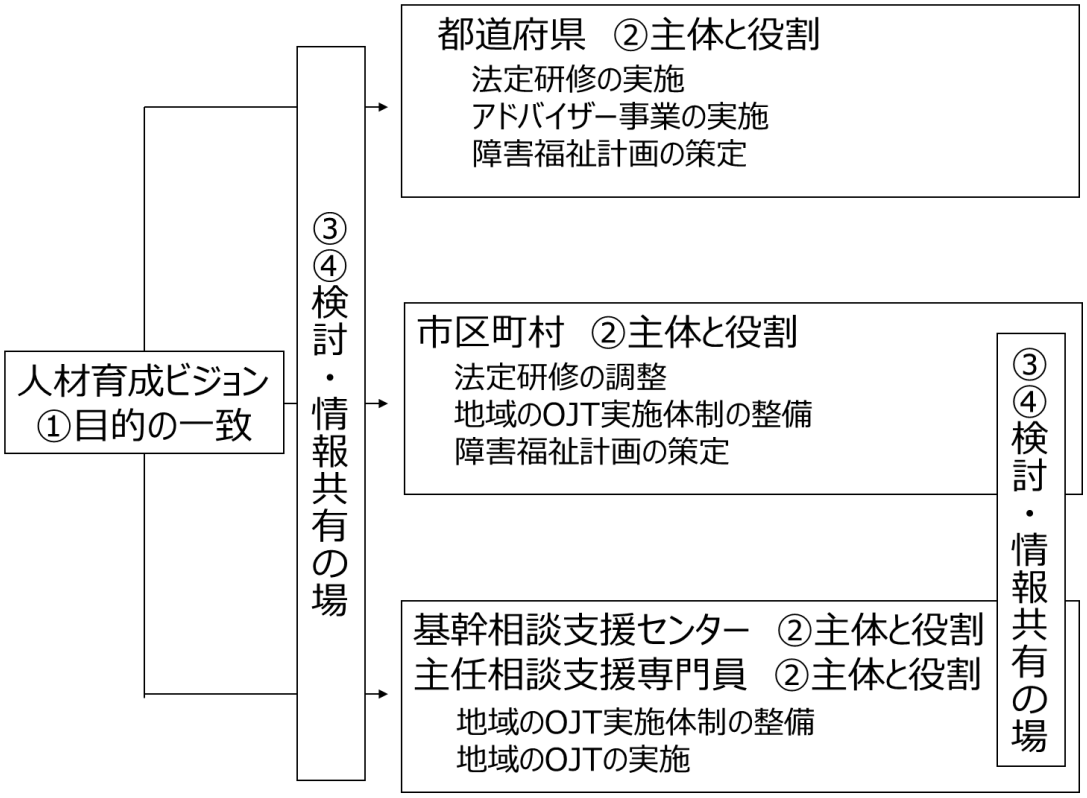
表１　３地域の概要

	人口	基幹相談支援センター設置数
福井県嶺南圏域	67,000	1
長野県上小圏域	191,000	1
福島県県中圏域	470,000	4

表２　インタビュー調査の項目

- お話しいただく方について（氏名、ご所属、経験年数、この地域で働いている年数、その他）
- 業務実施地域の 0JT について（担っている役割、留意していること、効果、課題）
- 法定研修について（担っている役割、留意していること、効果、課題）
- 業務実施地域の 0JT と法定研修の連動の取り組み内容（担っている役割、留意していること、効果、課題）
- 業務実施地域の 0JT と法定研修を連動する上で重要だと思うポイント
- それぞれの立場で人材育成についてどのように考えているかご自由にお話しください

図１　法定研修と業務実施地域の 0JT が連動する要素



厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）
分担研究報告書

都道府県において作成される人材育成ビジョンの内容分析

研究代表者　相馬大祐　長野大学　准教授
研究協力者　奥西　允　東洋大学　実習助教

研究要旨
本研究では、2023 年度に実施された質問紙調査において回収された人材育成ビジョン及び WEB 上で収集可能であった都道府県人材育成ビジョン 30 件を対象に、その内容を分析し、人材育成ビジョンの現状と課題を把握することを目的とした。その結果、半数を超える 18 件（60.0%）の人材育成ビジョンは、相談支援専門員に求められる要素や研修体系を示したり、そのための都道府県等に役割と機能を示したりするものであり、具体的な取り組みへの言及がなかった。しかし、実効性を確保するためのツールという人材育成ビジョンの役割をふまえると、より具体的な取り組みを記載することや障害福祉計画と連動させることが望ましい。

A．研究目的

人材育成ビジョンとは、「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」（岡田・鈴木 2024）とされる。

2023 年度に都道府県を対象に実施された質問紙調査（相馬・大村 2024）では、回答のあった 39 都道府県のうち、30 都道府県（76.9%）が人材育成ビジョン「あり」と回答しているが、人材育成ビジョンの具体的な内容にまで踏み込んで分析は行われていない。そこで、本分担研究では、都道府県の人材育成ビジョンの内容を分析し、その現状と課題を把握することを目的とした。

B．研究方法

2023 年度に実施された質問紙調査（相馬・大村 2024）において回収された人材育成ビジョン及び WEB 上で収集可能であった都道府県人材育成ビジョン 30 件を分析の対象とした。

分析視点は、以下にあげる人材育成ビジョンに含めることが望ましい内容が、それぞれどの程度含まれているのかである。岡田・鈴木（2024）では、人材育成ビジョンに含めることが望ましい内容として、以下の 6 つを挙げている。

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
6. 行政計画との連動

これらの項目を参考に、表 1 に示す A～E の 5 項目を設定した。分析では、表 1 にある定義を基準として、人材育成ビジョンに当該の項目が含まれているか否かを集計した。

C．研究結果

（1）項目ごとの集計

人材育成ビジョンに含めるべき内容を集計すると、表 2 のようになった。以下では、項目ごとに概要を示していく。

【A：研修体系】

研修体系に関しては、A-1 が 7 件(23.3%)と A-2 が 23 件（76.7%）の人材育成ビジョンで言及があった。

A-1 の場合は、図 1 のように簡素な形で研修体系が示されていた。また、都道府県によっては、任意研修の部分がより詳細に書き込まれている場合もあった。

A-2 の場合は、図 2 のように、C：都道府県レベル・圏域レベル・市町村レベルの役割と機能にも言及しつつ、人材育成体制として整理されている場合もあれば、図 3 のように簡素なものもあった。

OJT の方法に関しては、市町村協議会における事例検討会の実施、相談支援事業所への訪問による指導・助言、法定研修（初任者・現任）のインターバル実習の受け入れ、県主催研修で使用したツールを活用しての勉強会などに言及されていた。

【B：相談支援専門員に求められる要素】

相談支援専門員に求められる要素は、25 件（83.3%）の人材育成ビジョンで言及されていた。相談支援専門員に求められる要素には、大きく分類すると、本人中心や権利養護といった価値や倫理、制度や地域に関する知識、個別支援から地域づくり、人材育成（運営管理）に至る幅広いスキル（役割）があげられていた。一部の都道府県では、「相談支援人材育成指標」を作成し、求められる要素を指標化していた。

また、多くの場合、A：研修体系と連動させながら、初任者・現任・主任の各段階ないし経験年数ごとでどのような能力が求められるのか言及されていた。初任者段階では、個別支援中心、現任・主任と段階が上がるごと、地域づくりや人材育成（運営管理）などのスキル（役割）が求められるようになっていた。

【C：都道府県レベル・圏域レベル・市町村レベルの役割と機能】

都道府県レベル・圏域レベル・市町村レベルにおける役割と機能に関しては、19 件（63.3%）の人材育成ビジョンで言及されていた。

都道府県レベルでの役割と機能は、法定研修その他必要とされる任意（独自）研修の実施、都道府県自立支援協議会内に人材育成に関する部会の設置、県が実施する研修における指導的人材の計画的な養成などであった。一部の都道府県では、市町村職員や事業所等の管理職を対象に、相談支援体制などに関連した研修の実施にも言及があっ

た。

圏域レベル・市町村レベルでの役割と機能は、相談支援事業所同士の連絡調整会の実施、地域自立支援協議会や基幹相談支援センターを中心とした事例検討会の実施、地域(圏域)の課題に対応した研修の実施、人材の発掘などであった。一部の都道府県では、職能団体等の機能や役割にも言及しているものがあった。

【D：具体的な取り組み】

具体的な取り組みは、10 件（33.3%）の人材育成ビジョンで言及されていた。例えば、「全市町村（圏域）において、基幹相談支援センターを設置し、地域の相談支援体制の強化を図るための中心的な役割を果たし、相談支援体制の更なる充実に向けた取組を推進する」といった記載があった。

さらに 3 件（10.0%）の人材育成ビジョンでは、「令和６年度～８年度」のように、期間を区切り、より具体的な取り組みを記載していたり、「県全体で約 50 名の主任相談支援専門員の養成に取り組む」といったように数値目標を記載したりしていた。

【E：障害福祉計画との連動】

障害福祉計画との連動は、5 都道府県（16.7%）で確認できた。1 都道府県(3.3.%)では、都道府県レベルでの人材育成ビジョンだけではなく、一定の圏域ごとに人材育成ビジョンが整備され、障害福祉計画では、圏域ごとの人材育成ビジョンへ言及があった。

（２）事例ごとの集計

事例（人材育成ビジョン）ごとに、人材育成ビジョンに含めるべき A～E の内容が、それぞれ含まれているのかを集計すると、表 3 のようになった。

最小の構成は、A：研修体系のみが記載されているものである。5 件（16.7%）が該当する。うち、A-1 は 3 件（10.0%）、A-2 は 2 件（6.7%）であった。他の内容のみで構成されている人材育成ビジョンはなかった。

次が A に加え、B：相談支援専門員に求められる要素が追加され、A+B の 2 つの内容で構成されるパターンである。5 件(16.7%)が該当する。A+C のように、他の組み合わせで構成されている人材育成ビジョンはなかった。

3 つの内容で構成されるパターンでは、C:都道府県レベル・圏域レベル・市町村レベルの役割と機能と D:具体的な取り組みの内容が追加され、A＋B＋C パターンが 8 件（26.7%）、A＋B＋D パターンが 1 件（3.3%）であった。

4 つの内容で構成されるパターンでは、A＋B＋C に、D：具体的な取り組みと E：障害福祉計画との連動の内容が追加され、A＋B＋C＋D パターンが 6 件（20%）、A＋B＋C＋E パターンが 2 件（6.7%）であった。

すべての内容が含まれている A＋B＋C＋D＋E パターンは、3 件（10%）であった。

D．考察

以上の結果をふまえ、人材育成ビジョンの課題を考察する。

人材育成ビジョンに含めるべき内容については、A、B、C の内容は、半数以上の人材育成ビジョンに含まれていたが、D、E の内容はそれぞれ 33.3%と 16.7%しか含まれていなかった。加えて、D に関しては、期間を

区切ったり、数値目標を設定したりしているより具体的な記載は 10%にとどまっている（表 2)。事例ごとの集計では、Aのみを示すものや A+B の 2 つの内容で構成されるパターン、A＋B＋C パターンで半数以上（60.0%）を占めていた（表 3)。つまり、半数以上の人材育成ビジョンは、相談支援専門員に求められる要素や研修体系を示したり、そのための都道府県等に役割と機能を示したりするものにとどまっていた。

人材育成ビジョンは、自分たちが暮らす地域における相談支援体制のあり方を示すものであり、ビジョンに示される方向性を共有し、各々がその実現に向けて行動する際に参照できる「ツール」である必要がある（岡田・鈴木 2024)。しかし、人材育成ビジョンに記載されている内容の実効性を確保していく有効なツールとなるためには、DとEの内容を含める必要があるにも関わらず、その点に関しては不十分な結果であったと言える。

今後は人材育成ビジョンの実効性を確保するためにも、D に関して、数値目標を設定することや期限を区切って具体的な取り組みを記載することで、取り組みの評価を行っていけるようにすることが求められる。その際、E : 障害福祉計画と連動させることで、人材育成ビジョンの実効性をより確かなものにできるだろう。また、今回の分析では、都道府県レベルでの人材育成ビジョンを対象としたが、圏域ごとに人材育成ビジョンを作成しているところもあった。そのように細分化していくことで、それぞれの地域の実情を反映したより具体的な取り組みを人材育成ビジョンに記載することも可能になると考えられる。

E．結論

回収できた 30 都道府県の人材育成ビジョンの内容を、先行研究で指摘されていた含めるべき内容の視点から分析した。半数を超える 18 件（60.0%）の人材育成ビジョンは、相談支援専門員に求められる要素や研修体系を示したり、そのための都道府県等に役割と機能を示したりするものにとどまっており、具体的な取り組みへの言及がなく、実効性の確保という観点からは不十分である現状が明らかとなった。今後は内容の分析にとどまらず、人材育成ビジョンの作成プロセスも含めた分析が必要であると考える。

G．研究発表

1.　論文発表
特になし

2.　学会発表
特になし

H．知的財産権の出願・登録状況（予定を含む。）

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

岡田隆志・鈴木敏彦（2024）「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 分担研

究報告書』
相馬大祐・大村美保（2024）「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 分担研究報告書』

【図表】

表１　人材育成ビジョンに含めるべき内容

項目	定義
A：研修体系 A-1 OFF-JT のみ A-2 OFF-JT に加え、地域での OJT 含	A-1 各都道府県で実施されている法定研修（初任者研修、現任研修、主任研修）及び任意（独自）研修の体系が示されている。 A-2 上記の A-1 に加え、業務実施地域における実地教育（OJT）を含む研修体系あるいは人材育成体制が示されている。
B：相談支援専門員に求められる要素	いかなる相談支援専門員を育成しようとしているのか、そのためにいかなる能力が求められるのか示されている。
C：都道府県レベル・圏域レベル・市町村レベルの役割と機能	人材育成における都道府県や市町村、基幹相談支援センターなどの役割や機能が示されている。
D：具体的な取り組み	C の役割や機能の記述を超えて、より具体的な取り組みが示されている。
E：障害福祉計画との連動	障害福祉計画に、「人材育成ビジョンに基づいて～」といった記述がある。

表２　内容ごとの集計（N=30）

		N	%
A：研修体系	A-1　研修体系（OFF-JT のみ）	7	23.3
	A-2　研修体系（地域における OJT 含）	23	76.7
B：相談支援専門員に求められる要素		25	83.3
C：都道府県レベル・圏域レベル・市町村レベルの役割と機能		19	63.3
D：具体的な取り組み		10	33.3
うち、数値等のより詳細な記載		(3)	(10.0)
E：障害福祉計画との連動		5	16.7

表３　事例ごとの集計（N=30）

人材育成ビジョンの構成パターン	事例数	%	備考
A＋B＋C＋D＋E	3	10.0	
A＋B＋C＋D	6	20.0	
A＋B＋C＋E	2	6.7	
A＋B＋C	8	26.7	
A＋B＋D	1	3.3.	
A＋B	5	16.7	
A	5	16.7	A-1 は 3 件、A-2 は 2 件

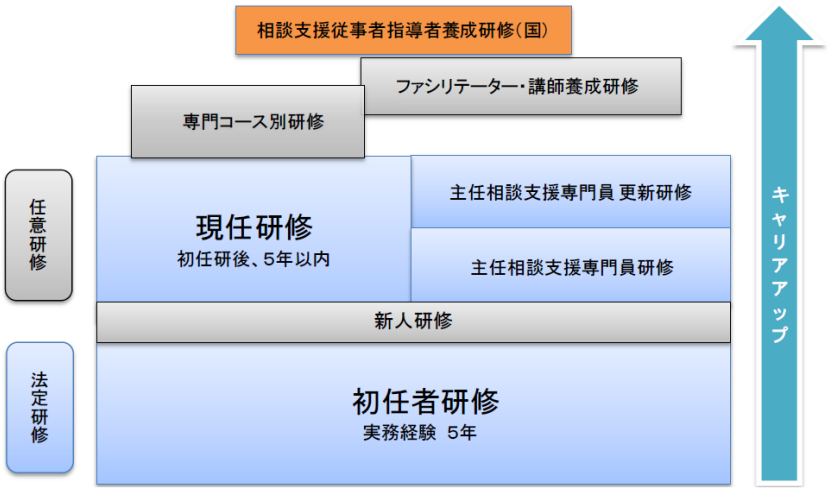


図１　A-1 の例

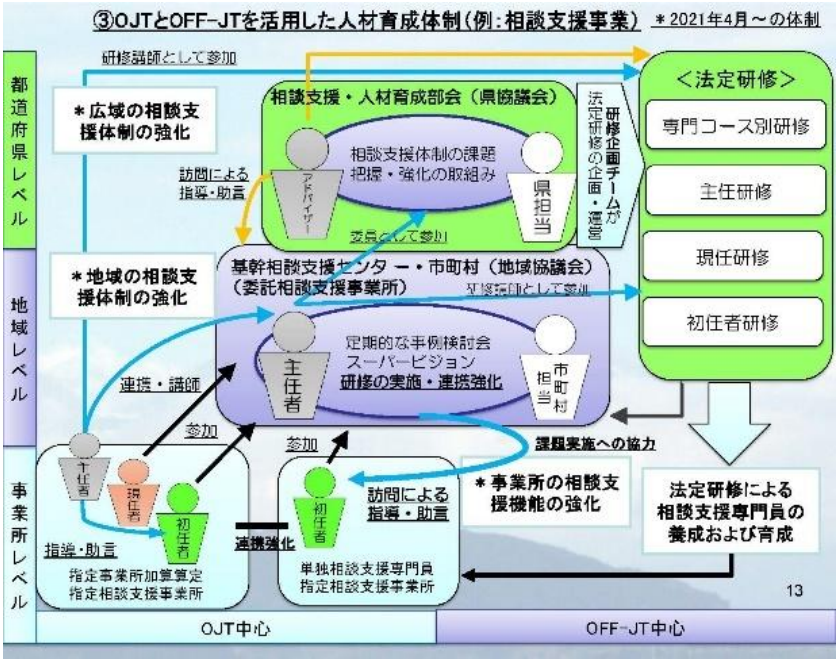


図２　A-2 の例　その１

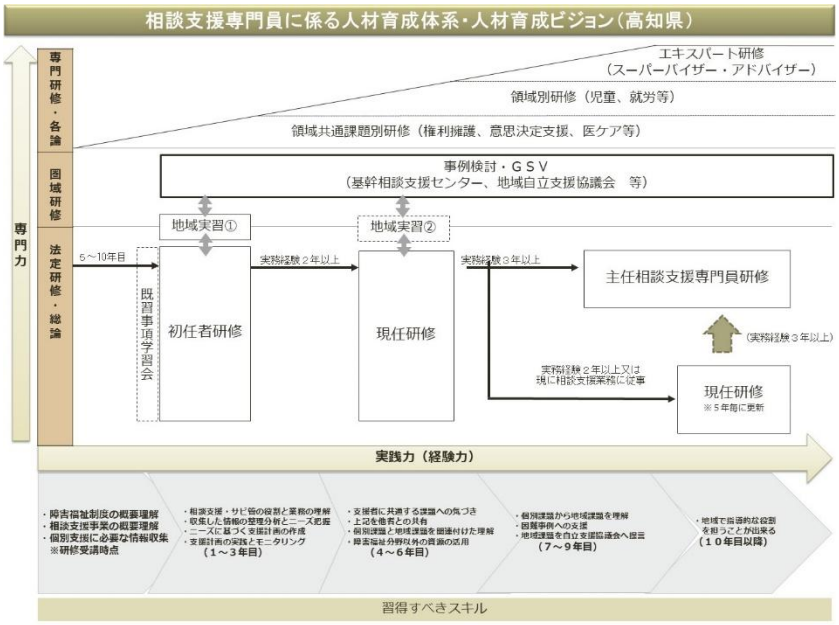

相談支援専門員に係る人材育成体系・人材育成ビジョン（高知県）
専門力
専門研修・各論
エキスパート研修
（スーパーバイザー・アドバイザー）
領域別研修（児童、就労等）
領域共通課題別研修（権利擁護、意思決定支援、医ケア等）
圏域研修
事例検討・ＧＳＶ
（基幹相談支援センター、地域自立支援協議会　等）
地域実習①
地域実習②
法定研修・総論
5～10年目
既習事項学習会
初任者研修
実務経験２年以上
現任研修
実務経験３年以上
主任相談支援専門員研修
（実務経験３年以上）
実務経験２年以上又は
現に相談支援業務に従事
現任研修
※５年毎に更新
実践力（経験力）
・障害福祉制度の概要理解
・相談支援事業の概要理解
・個別支援に必要な情報収集
※研修受講時点
・相談支援・サビ等の役割と業務の理解
・収集した情報の整理分析とニーズ把握
・ニーズに基づく支援計画の作成
・支援計画の実践とモニタリング
（１～３年目）
・支援者に共通する課題への気づき
・上記を他者との共有
・個別課題と地域課題を関連付けた理解
・障害福祉分野以外の資源の活用
（４～６年目）
・個別課題から地域課題を理解
・困難事例への支援
・地域課題を自立支援協議会へ提言
（７～９年目）
・地域で指導的な役割
を担うことが出来る
（１０年目以降）
習得すべきスキル

図３　A-2 の例　その２

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

資　料

1. リーフレット「相談支援専門員の OJT についてみんなで考えませんか？」

相談支援専門員の
OJTについて
みんなで考えませんか？



リーフレットのねらい

このリーフレットは、相談支援専門員の実地教育（以下、OJT）に関して、みんなで考えるために作成されたものです。“みんな”とは、相談支援専門員はもちろんのこと、主任相談支援専門員、基幹相談支援センター、市町村職員、都道府県職員の方々を想定しています。ここであげられた人々には、相談支援専門員の人材育成について、それぞれの役割が期待されます。

市町村職員の中には、相談支援専門員のOJTにおける自身の役割が思いつかない、そんな方もいるのではないかと思います。そんな方は、本書を読み、地域の中でOJTを展開することで、相談支援体制が安定化・強化されていく等の効果のあることを知っていただければと思います。

本リーフレットは、厚生労働科学研究費補助金において2020年度から実施してきた相談支援専門員の人材育成に関する研究の知見を踏まえ、地域の中で相談支援専門員のOJTを議論するための基礎資料として作成されました。ぜひ、ご活用ください。

相談支援専門員のダイスケさんの悩み

ダイスケさんは、相談支援専門員になって５年目になりました。

事業所では、特定相談支援事業の指定を受けており、計画相談と基本相談を行っています。ただし、１人職場で、支援をしていく中で困ったことや相談したいことについて、誰かに話すことができず、悩んでいます。地域には他の相談支援専門員も参加する事業所連絡会が月１回開催されていますが、自分の弱みをさらけ出すようで、悩みを共有することはできていません。先日、市の職員から、複数の課題を抱える事例への対応を依頼され、自分の力量ではできないと断ってしまったことについても、後悔しています。

また、法人からは事業所の収入を上げるために、もう少し担当ケース数を増やせないかと言われていますが、その対応にも悩んでいます。

さまざまなことを１人で判断しないといけず、このままこの仕事を続けることができるだろうか、真剣に悩み始めました。

みなさんの地域にダイスケさんのような方は、いないでしょうか？

ダイスケさんにどのような対応ができるのか、一緒に考えてみましょう。



相談支援専門員の悩みはさまざま

ダイスケさんの抱えている悩み以外にもさまざまな悩みを相談支援専門員の方は抱えていると考えられます。以下に、初任者特有な悩みと中堅者以降で抱える悩みをおおまかに分類して整理してみました。

【初任者の方の悩み】

- どのように会議や面談をすればいいの？
- アセスメントは初任者研修で習ったけど、この考え方でよいのだろうか？

【中堅者からベテランの方の悩み】

- 対応に苦慮するケースについて相談したい
- 対応に苦慮するケースの会議に一緒に参加してもらって、別の視点の気付きが欲しい
- 他の相談支援専門員が周りにいない中で、ケースの相談がしたい
- さまざまな加算があるが、実際に行ったケースで請求できるのか確認したい
- 事業所の運営に関する人材確保、人員配置、母体法人との関係性等について相談したい

これらの悩みを放置していると、どのようなことが起きるのでしょうか？

【悩みを放置していると・・・】

- 障害当事者や家族の相談に対応できなくなる
- 地域の各機関との連携が不足していく
- バーンアウト（燃え尽き症候群）となり、相談支援専門員を辞めてしまう



どのように悩みを解決できるのか？

このような相談支援専門員の悩みを解決する方法の１つにOJTがあげられます。
具体的に、OJTを受けている相談支援専門員の声を下記に記載しました。

【初任者の悩みへの対応】

- 初任者なので、先輩の相談支援専門員の面談等に同行させてもらい、相談技法を実際に見て、参考にしています。

【中堅者からベテランの悩みへの対応】

- 電話やメール等での相談で、自分自身の見えていない視点の気付きを得られました
- 自分自身が行う会議や面談に同行してもらい、振り返ることで、自分自身の得意なこと、苦手なことの気付きを得られることができました。
- 事業所の巡回時の相談では、年間計画作成等の方法を伝授してもらい、実践に余裕が生まれ、ケースを断ることがなくなりました。OJTに従事している人が母体法人に訪れることで、母体法人への理解の促進もみられました。
- グループスーパービジョンに参加してみて、他のケースについても相談しやすくなりました。
- グループスーパービジョンに参加してみて、自分自身のアセスメントや事前情報の収集等が不足しているなど、自身の傾向に関する気付きを得ることができました。
- 事例検討会に参加して、その場での気付きを実践に活かしています。

【OJTを展開していくと・・・】

ある地域では、2021年度35事業所であった特定相談支援事業所が2024年10月時点では、38事業所と増加し、合わせて相談支援専門員数も増加しています。

相談支援専門員へのOJTの内容

相談支援専門員へのOJTについては、様々なものが考えられます。

OJTは職場内訓練と訳されるように、職場の中で行われる訓練になります。社会福祉領域においても、多くの組織が自らの組織内で人材育成を行っています。しかし、ダイスケさんのような１人職場の相談支援専門員の方はOJTを受けることが困難です。

そのため、地域のなかでOJTを実施していくことが求められます。

それでは、具体的にどのような方法があるのか、確認してみましょう。

【相談支援専門員へのOJTの例】

□個別に行うもの

- 地域の相談支援専門員からの電話やメールによる相談への対応
- 地域の相談支援専門員が行う面談や会議等にOJT従事者が同行する
- 相談支援事業所に訪問して、相談をうける
- １対１でのスーパービジョン※の実施



□集団的で行うもの

- サービス等利用計画やモニタリング結果の共同による検討・検証
- グループでのスーパービジョン※（以下、GSV）の実施
- 事例検討会の実施

※スーパービジョンとは
支援者支援と言え、支援者（スーパーバイジー）が利用者にどのような関わりをしているのか、その中で、支援者が何を考え、何を感じ、何を学ぼうとしているのかをOJTに従事するスーパーバイザーがくみとり、支援者の学びをより深めていく作業と言えます。さまざまな形態があり、１対１でのスーパービジョン（個人スーパービジョン）、複数人の人が参加するグループ形式でのスーパービジョンなどがあります。

相談支援専門員へのOJTを行うことの効果

【相談支援専門員個人】

- 不足している相談支援技術等の気付きや実際の方法の伝授
- 孤立化の防止
- 安心して仕事に取り組むことができる

【事業所】

- 運営面での良い点、課題についての気付き
- 母体法人との関係性の悩みの相談

【OJT従事者】

- OJTに従事することで、様々な気づきを得ることができ、自身の成長につながる

【地域】

- 相談支援事業所や相談支援専門員数の安定化による相談支援体制の強化

【障害当事者や家族】

- 相談支援専門員が提供する支援の質の向上

相談支援専門員へのOJTの役割を考える

それでは誰がその役割を担うのでしょうか？

地域のOJTを実施するうえで、重要な役割を担うのが市町村と基幹相談支援センター、主任相談支援専門員になります。それぞれの役割について考えてみましょう。

【実際にOJTに従事する：主任相談支援専門員及び基幹相談支援センター職員の役割】

実際にOJTに従事することが主任相談支援専門員及び基幹相談支援センター職員の役割と言うことができます。

そのため、OJTに従事する際に身に着けておく態度や技術をまとめたのが、OJT従事者のコンピテンシーです。

OJT従事者のコンピテンシーについて、OJTを受けた経験のある相談支援専門員へのインタビュー調査では、どれも重要だが、特に態度・価値観が最も重要だと思うという話がありました。まず共感する姿勢や相談員を理解する姿勢がないと、いくら伝達できる知識や技術があったとしても、うまく伝達できないのではないかといった発言がありました。

このほかに基幹相談支援センターには、OJTを具体的に実施していく体制を作っていくことが求められます。しかし、これは基幹相談支援センターだけでは困難です。市町村行政の協力が不可欠になります。

カテゴリー	サブカテゴリー	具体的な行動の例
態度・価値観	地域の相談員を尊重する	・地域の相談員に対して、敬意を持った姿勢で接することができる。
		・地域の相談員に対して、共感する姿勢を持つことができる。
	地域の相談員の状況を理解する	・地域の相談員の業務量を理解する姿勢を持つことができる。
		・地域の相談員の所属する法人や事業所の視点を含めて理解する姿勢を持つことができる。
		・地域の相談員の経歴を理解する姿勢を持つことができる。
	メンターとしての役割を意識する	・困ったことを相談できる関係性の構築を意識できる。
		・今、困っていることを理解して話を聞く姿勢を持つことができる。
知識・技術	ミクロ・メゾ・マクロの相談支援の知識と技術	・意思決定支援を実践できる
		・フォーマル、インフォーマルな資源を活用できる
		・協議会等を活用して、社会資源の開発等ができる
	地域の特性の知識	・地域のフォーマル、インフォーマルな資源を活用できる
		・地域の相談支援体制における主要な機関について把握している
		・地域の人口や資源数等を把握している
	事業所運営の知識	・人事管理、経営管理の知識がある
		・相談支援事業におけるリスクマネジメントに関する知識がある
		・コンサルテーションを行うことができる
	スーパービジョンの知識と技術	・スーパービジョンの知識がある
		・スーパーバイザー、スーパーバイジーの経験がある
	個別での対応の知識と技術	・地域の相談員の状況や能力に応じたフィードバックを行うことができる
		・進捗のモニタリングができる
		・地域の相談員の課題や特性をアセスメントできる
	集団での対応の知識と技術	・地域の相談員の特性や課題を把握する機会を設けることができる
		・ファシリテーションを行うことができる
	人材育成の研修の企画	・人材育成に関する研修等の企画ができる

【OJT従事者が活躍できる環境を整備する：市町村行政の役割】

市町村行政の役割は、OJT従事者が活躍できる場を整備していくことと言えます。具体的には、予算の獲得、OJTを行う場の設定、それぞれの役割の明確化等があげられます。これらは民間事業者にできないことです。

OJTを行う場の設定とは、会議室を確保するというのではなく、相談支援専門員へのOJTが必要であるという姿勢を示し、対象となる相談支援専門員への声掛け等を行うことを指します。

役割の明確化とは、特定相談支援事業所の主任相談支援専門員に対して、具体的にどのような役割を担ってもらうのかを考えること等があげられます。

それぞれが担える役割を明確化し、役割を担っていくためには、自立支援協議会等にて、行政と民間事業者が協議していくことが不可欠と言えます。

どのようにコンピテンシーを獲得するのか

それでは、どのようにOJT従事者のコンピテンシーを獲得することができるのでしょうか？

【OJT従事者のコンピテンシーを獲得する方法】

- 地域の中で、実際にスーパービジョンを受ける
- 主任研修を受講する
- 初任者研修、現任研修、主任研修の講師等を行う
- 初任者研修、現任研修のインターバル実習の受け入れを行う

【獲得したOJT従事者のコンピテンシーを更新する方法】

- 初任者研修、現任研修、主任研修の講師等を行う
- 初任者研修、現任研修のインターバル実習の受け入れを行う
- 地域のOJTに従事する
- 地域で実施したOJTを振り返る



このように、相談支援専門員の場合、都道府県が実施する法定研修（初任、現任、主任、専門コース別研修等）に参画することにより、OJT従事者のコンピテンシーを獲得、更新できると考えられます。

限りある時間、人材を有効的に活用し、OJTを実施していくためには、従事する人の育成、従事する人が活躍する場の整備が求められます。そのため、法定研修と地域のOJTの連動が求められます。

取り組み事例の紹介

福井県嶺南圏域

人口：約７万人
相談支援事業所数および
相談支援専門員数：15事業所／21人

OJTの担い手：基幹相談支援センターの主任相談支援専門員／特定相談支援事業所の主任相談支援専門員

▶具体的なOJTの内容

1. 相談支援事業者への巡回、同行、電話相談等（１事業所あたり年２～４回）
2. 多職種による事例検討会（月１回）
3. GSV（月２回）
4. モニタリング結果検証／サービス等利用計画評価（１人あたり年１回）
5. 法定研修（初任・現任）のインターバル実習の受け入れ（受講者１人あたり２回ずつ実施）

OJTのポイント

基幹相談支援センター、特定相談支援事業所の主任相談支援専門員が丁寧なOJTを実施している。法定研修の場を活かして、OJT従事者の知識や技術を獲得しながら、インターバル実習も受け入れている。また、市町村行政と連携して、地域の相談支援事業所のOJTを実施している。地域の人材育成部会では、サービス管理責任者等と人材育成の企画を検討し、実行している。

長野県上小圏域

人口：約20万人
相談支援事業所数および
相談支援専門員数：36事業所／78人

OJTの担い手：基幹相談支援センターの主任相談支援専門員／特定相談支援事業所の主任相談支援専門員

▶具体的なOJTの内容

1. 事業所訪問やケア会議同席等の同行支援（適時）
2. 基幹相談支援センター内GSV（月2回程度：外部参加可）
3. 機能強化型相談支援事業所GSV(14事業所をシャッフルグループで、月1回程度実施。ファシリは主任）
4. OJT体制整備GSV（全相談支援事業所を対象に連続5回を実施。ファシリは主任）
5. 実地教育体制に関するシステム検討・振り返り・研修企画は圏域協議会の人材育成部会にて実施。

OJTのポイント

基幹相談支援センターの主任相談支援専門員と特定相談支援事業所の主任相談支援専門員の役割を明確化し、OJTを実施している。圏域の協議会に人材育成部会を設置し、市町村行政、基幹相談支援センター、主任相談支援専門員で協議しながら、地域のOJTを実施している。法定研修については、講師等を担うことで連動を行っている。また、法定研修のインターバル実習の受け入れについては、担当制を取っており、受講者複数人を主任相談支援専門員が担当し、OJTの機会を設けている。GSVの前の打ち合わせを個人SVとして位置づけて、必須としている。

福島県県中圏域

人口：約50万人
相談支援事業所数および
相談支援専門員数：43事業所／82人

OJTの担い手：基幹相談支援センターの主任相談支援専門基幹／特定相談支援事業所の主任相談支援専門員／サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者

▶具体的なOJTの内容

1. 多職種による事例検討会（圏域各４基幹相談支援センターにて月１回実施、各基幹の事例検討会に他地域から参加可）
2. 事業所訪問やケア会議同席等の同行支援（適時）
3. 法定研修（初任・現任）のインターバル実習の受け入れ
4. 実地教育体制に関するシステム検討・振り返り・圏域研修の企画等を圏域人材育成部会で実施（２～３か月に１回）。
5. 県相談支援従事者研修・サービス管理責任者等研修へ派遣する為のファシリテーター養成研修や専門コース別研修を圏域内にて実施。

OJTのポイント

中核市の郡山市を含む県中圏域では、相談支援専門員だけでなく、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者と一緒に人材育成を行っている。これは、福島県の取り組みに倣う形で実施している。また、福島県の人材育成ビジョンだけでなく、県中圏域の人材育成ビジョンがあり、それに基づき、圏域の人材育成を展開している。

OJTを効率的・効果的に実施するためのポイント

以上の地域から見えてくるOJTを効率的・効果的に実施するためのポイントは、法定研修とOJTの連動です。

【人の連動】

法定研修の講師、地域のOJTの双方を担うことで、OJT従事者の養成が行われています。

【人材育成ビジョンの連動】

都道府県で作成した人材育成ビジョンを参考に、より身近な市町村や圏域単位の人材育成ビジョンを作成している地域があります。

このためには、都道府県職員、市町村職員、基幹相談支援センター職員、主任相談支援専門員等のそれぞれの役割の理解と連携が必要不可欠です。

詳細は、相談支援専門員の人材育成に関するハンドブックを2025年６月以降に下記、QRコードにて公表する予定です。ぜひ、地域の中でご活用ください。



本リーフレットは、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」の一環として作成したものです。

令和　7年　5月　31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。

１．研究事業名　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）

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）　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 有	無	左記で該当がある場合のみ記入（※1） 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）	☐	☑	☐		☐
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	☐	☑	☐		☐
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	☐	☑	☐		☐
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）	☑	☐	☐		☑

（※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 ☑　無 ☐（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 ☑　無 ☐（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 ☑　無 ☐（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 ☐　無 ☑（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７年４月19日

厚生労働大臣　　殿

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。

１．研究事業名　令和６年度厚生労働科学研究費（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【23GC1004】

３．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）	□　■	□		□
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	□　■	□		□
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	□　■	□		□
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：　　）	□　■	□		□

（※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 ■　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 ■　無 □（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 ■　無 □（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 ■　無 □（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 □　無 ■（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7年4月19日

厚生労働大臣　　殿

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。

１．研究事業名　令和６年度厚生労働科学研究費（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【23GC1004】

３．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）	□　■	□		□
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	□　■	□		□
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	□　■	□		□
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：　　）	□　■	□		□

（※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 ■　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 ■　無 □（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 ■　無 □（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 ■　無 □（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 □　無 ■（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　7年　3月　31日

厚生労働大臣　殿

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６年度厚生労働行政推進調査事業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　障害者対策総合研究事業

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　（所属部局・職名）　看護福祉学部・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 有　無	左記で該当がある場合のみ記入（※1）		
		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）	☑　□	☑	福井県立大学	□
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	□　☑	□		□
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	□　☑	□		□
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：　　）	□　☑	□		□

（※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 ☑　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 ☑　無 □（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 ☑　無 □（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 ☑　無 □（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 □　無 ☑（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７年５月９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。

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）　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）	□　■	□		□
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	□　■	□		□
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	□　■	□		□
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：　　）	□　■	□		□

（※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 ■　　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 ■　無 □（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 ■　無 □（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 ■　無 □（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 □　無 ■（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。