厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）
総合研究報告書

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

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し、最終的には、法定研修と業務実施地域の 0JT が連動する要素を示したハンドブックを作成することが目的とする。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 0JT 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。2024 年度は法定研修と業務実施地域の 0JT 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 0JT の連動の要素と過程を明らかにした。また、人材育成ビジョンが重要であると考え、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した。本研究の結果から、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の連続的な実施が考えられた。以上の結果を踏まえ、ハンドブックを作成した。

〈研究分担者〉
小澤　温　　筑波大学　教授
大村　美保　筑波大学　助教
鈴木　俊彦　淑徳大学　教授
岡田　隆志　福井県立大学　准教授

〈検討委員〉
岩上　洋一　　社会福祉法人じりつ
橋詰　正　　上小圏域基幹相談支援センター
村上　美恵子　相談支援センター　若狭ねっと
藤川　雄一　　鶴ヶ島市役所
柳　　絵里　　横浜市役所

〈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

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．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３－１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３－２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。

４．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４－１に示すA～E の５項目を設定した。分析では、表４－１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。

５．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。

事例調査については、都道府県名、市町村

名は公表するが、インタビュー調査の協力者の氏名等は公表しない旨、説明した。

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（77%）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。

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ス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想できる、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ね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が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。

３．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３－１）。

４．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４－３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

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0JT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。

３．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。

３．人材育成ビジョンに関する研究

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―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４－３）。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

本研究の結果から、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の連続的な実施が考えられた。以上の結果を踏まえ、ハンドブックを作成した。

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1-1 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%

表３－１　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３－２　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 OJT 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 OJT 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 OJT 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３－１　法定研修と業務実施地域の OJT が連動する要素

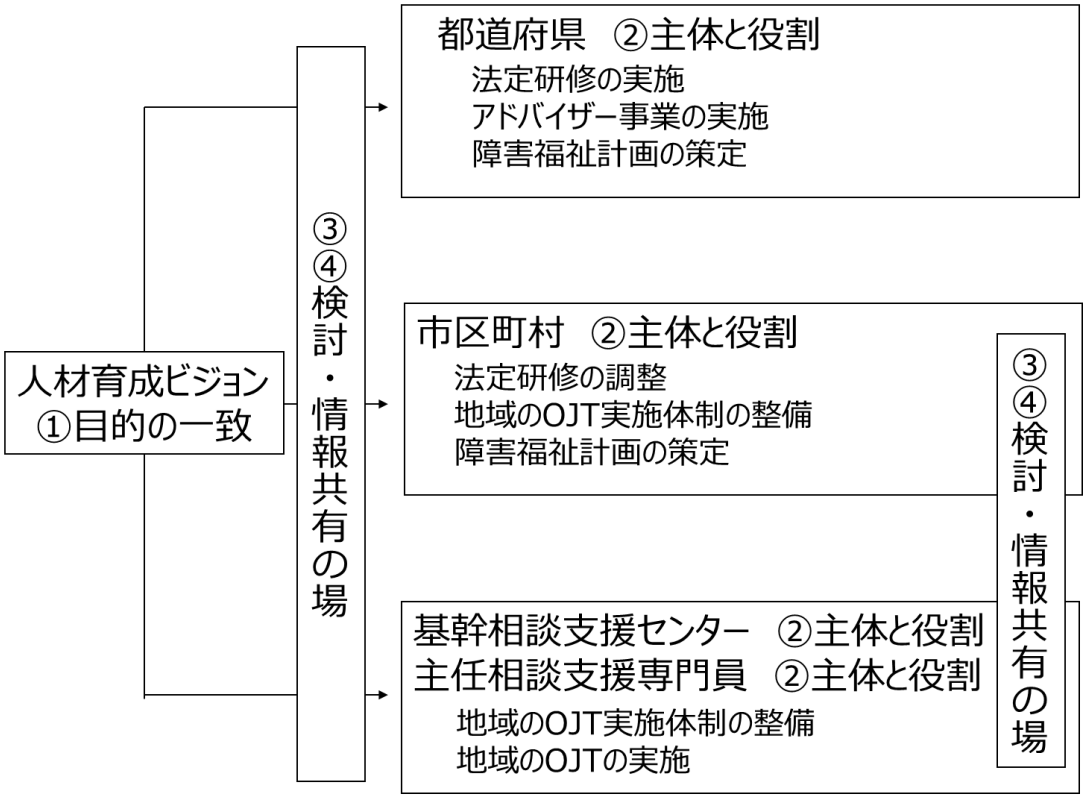


表４－１　人材育成ビジョンに含めるべき内容

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４―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：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４―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