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

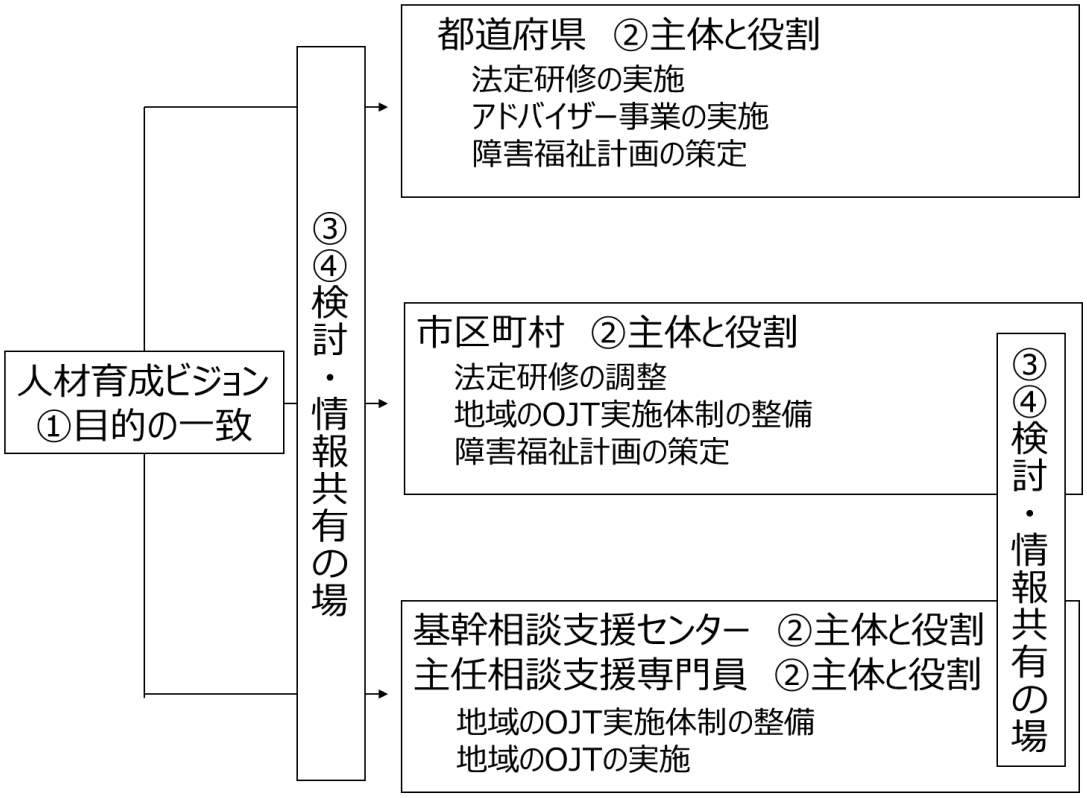


表３　人材育成ビジョンに含めるべき内容

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