

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%