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

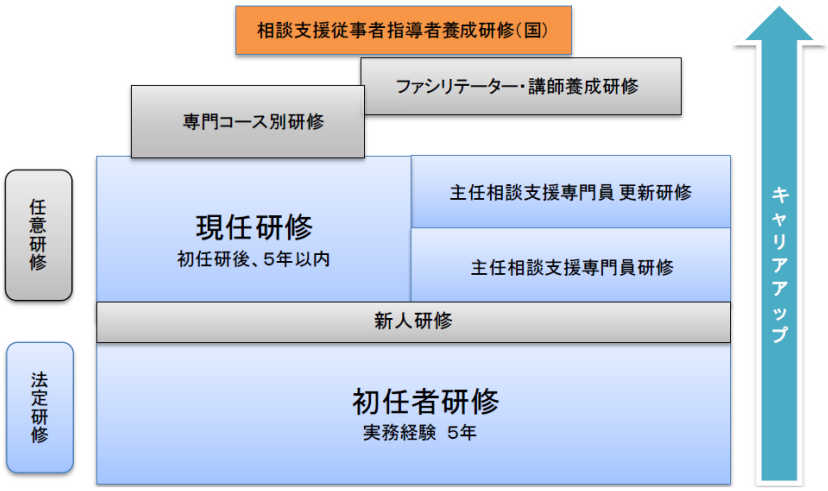


図１　A-1 の例

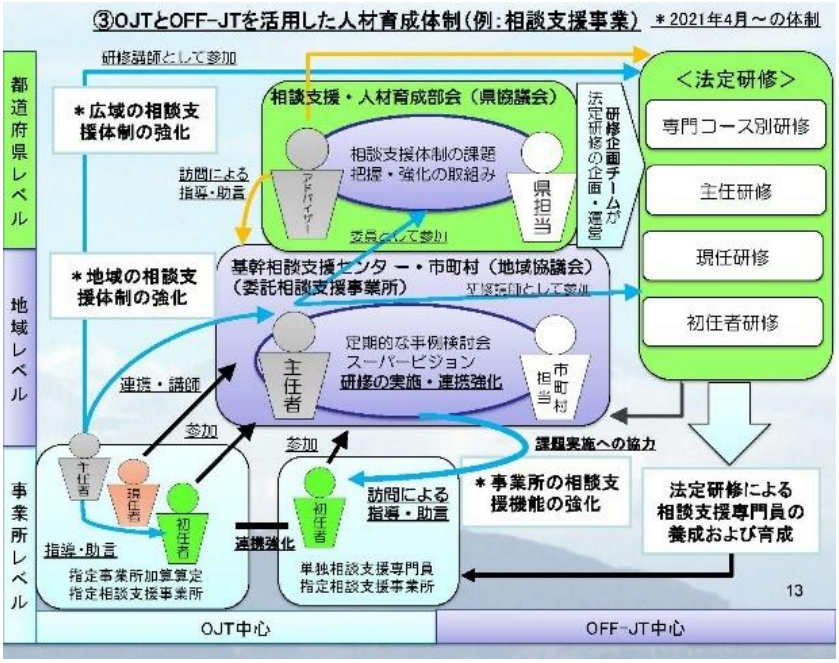


図２　A-2 の例　その１

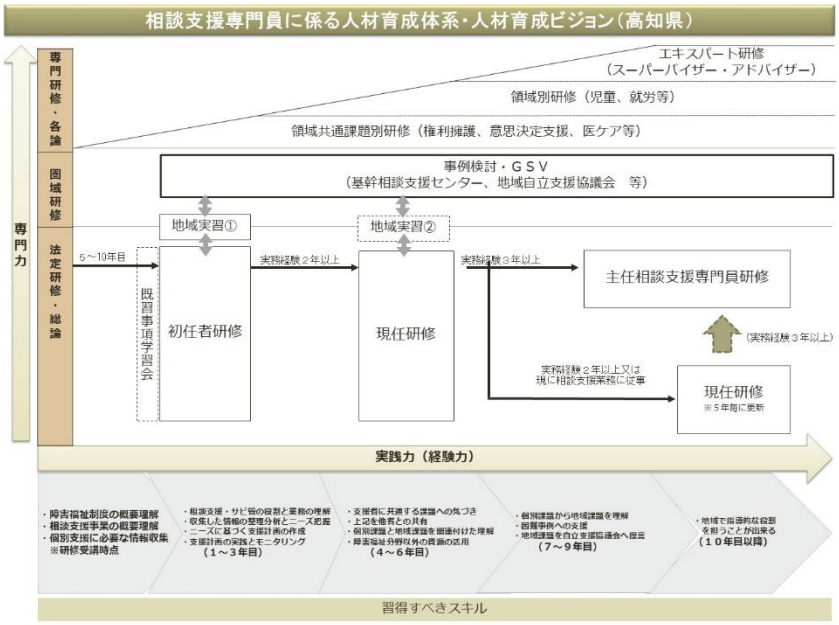

相談支援専門員に係る人材育成体系・人材育成ビジョン（高知県）
専門力
専門研修・各論
エキスパート研修
（スーパーバイザー・アドバイザー）
領域別研修（児童、就労等）
領域共通課題別研修（権利擁護、意思決定支援、医ケア等）
圏域研修
事例検討・ＧＳＶ
（基幹相談支援センター、地域自立支援協議会　等）
地域実習①
地域実習②
法定研修・総論
5～10年目
既習事項学習会
初任者研修
実務経験２年以上
現任研修
実務経験３年以上
主任相談支援専門員研修
（実務経験３年以上）
実務経験２年以上又は
現に相談支援業務に従事
現任研修
※５年毎に更新
実践力（経験力）
・障害福祉制度の概要理解
・相談支援事業の概要理解
・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