

令和元年度相談支援人材育成体系等検討事業

本人中心支援を実践するために

地域を基盤としたソーシャルワークができる人材育成に関する提言書

2020（令和2）年3月

一般社団法人 兵庫県相談支援ネットワーク

目 次

はじめに

I 検討会設置の背景

1. 平成 26 年度 提言書から 5 年が経過して
2. 相談支援事業所・相談支援専門員の業務実態
3. 兵庫県が目指す相談支援専門員の像－地域を基盤としたソーシャルワーカー

II 課題の整理

1. 相談支援の課題
 - (1) 相談支援従事者に求められていること
 - (2) 相談支援事業(計画相談支援)にかかる実態調査報告書(日本相談支援専門員協会)より見えてくる課題
 - (3) 相談支援を支える地域の仕組みにおける課題
2. 基幹相談支援センターの役割を巡る課題－アンケート調査より
3. 研修と研修体系の課題
 - (1) 現行研修を検討した際の課題認識
 - (2) 現行の研修体系
 - (3) 新たに見えてきた研修課題

III 提言として

1. 兵庫県における相談支援従事者研修体系の在り方について
 - (1) 相談支援従事者等研修体系イメージ
 - (2) 兵庫県における研修体系について
2. 相談支援専門員の活動を支える仕組み
 - (1) 法人
 - (2) 地域
 - (3) 行政(市町・県)
3. ネットワークの構築について

IV 積み残された課題

1. サービス提供事業所等の福祉人材育成について
 - (1) 研修
 - (2) 人材不足について

おわりに

はじめに

2012（平成24）年4月1日に施行された改正障害者自立支援法に基づき、相談支援の充実と支給決定プロセスの見直し等が図られ、相談支援体制は大きく変化した。具体的には、相談支援の対象が大幅に拡大し、障害福祉サービスを利用する全ての利用者にサービス等利用計画等の作成が義務付けられた。

それに伴い、市町村は、サービス等利用計画等の進捗率を高めるために指定特定相談支援事業所や相談支援専門員の増員を進め、福祉サービスを利用している人には概ねサービス等利用計画等が作成されるようになった。

一方、サービス等利用計画等を立てることが目的となっていたり、相談支援専門員ひとりにかかる負担が過重になっているため、モニタリングが十分に行えていないという状況もみられ、本人中心の相談支援が実践されているとは言い難い。本来は、障害のある人の意思決定を尊重し、地域でその人らしく暮らすためにも、兵庫県が大切にしてきた本人中心支援の視点に基づいて、サービス等利用計画等を作成することが、相談支援専門員には強く求められる。なぜなら相談支援は、単なる障害福祉サービス等の利用調整ではなく、障害のある人がどのような暮らしをしたいのかという意思を確認し、その人の生きづらさなどに寄り添い、地域で生きていくことを支えるためのものだからである。そのためにも、相談支援専門員の質的向上が重要になっている。

この背景には、日本の障害者福祉を巡る近年の動向として、わが国が2014（平成26）年に障害者権利条約に批准していることがある。特に第19条では、「障害のある人の自立した生活及び地域社会への包容」がうたわれている。また、2016（平成28）年4月には、障害者差別解消法が制定され、その目的として、「障害を理由とする差別の解消を推進し、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現」が掲げられている。このような動向からも、障害のある人が住み慣れた地域で暮らすことを具現化する役割として、これまで以上に相談支援事業の果たす役割は大きいと言える。

兵庫県では、2015年（平成27）年3月に作成した『兵庫県における相談支援従事者人材育成に関する提言書』に基づき、相談支援従事者初任者・現任研修だけではなく、初任者研修を受講する前の「基礎研修」、継続的に質的向上を図るための「専門コース別研修」、そして、地域のリーダーの育成を目的とした「リーダー研修」等も手がけてきた。

こうしたなかで、国においては、2020（令和2）年度より、地域を基盤としたソーシャルワークを実践できる相談支援専門員を養成するため、現行のカリキュラムを見直し、新しい相談支援従事者養成カリキュラムを実施することとなった。また、相談支援専門員のキャリアパスを明確にした主任相談支援専門員研修を体系として位置づけている。

本人中心の相談支援が、障害のある人の意思決定を尊重し、地域でその人らしく暮らすために欠かせないものであることを確認しながら、障害がある人もない人も、誰も排除せず、ともに生きていくことができる社会、すなわちソーシャルインクルージョンを進めていくために、改めて、兵庫県における相談支援従事者の人材育成に関する体系を提言する。

I 検討会設置の背景

1. 平成 26 年度提言書から 5 年が経過して

2015（平成 27）年 3 月に作成した『兵庫県における相談支援従事者人材育成に関する提言書』（以下、提言書）の提言から 5 年が経過した。

元号も平成から令和に変わり、時代の変化と共に相談支援を取り巻く環境も目まぐるしく変化をしている。なかでも、2018（平成 30）年度には報酬改定にともない、サービス等利用計画における個別給付費の単価の引き下げと細分化された加算制度の創設、モニタリングの標準期間の見直しなどの制度改正が実施された。これにより、本来目指すべき相談支援に近づいたが、事業運営の見直しなどを迫られる実情が浮き彫りになった。

一方で、重層的な相談支援体制の面においては、「主任相談支援専門員」の創設や基幹相談支援センターの設置が進みはじめた。県下では 41 市町中 21 市町でセンターが設置されている。地域に目を向けると、地域生活支援拠点の整備や地域包括ケアシステムの推進、医療的ケアコーディネーターの創設など本人中心支援を進めていくシステム作りが求められるようになってきている。

制度の変化や技術革新が進展していく時代ではあるものの、相談支援を展開する根底には「人」の存在が重要である。人を育てることが相談支援の未来を創りあげていくことは言うまでもない。

こうしたなか、提言書では、「IV残された課題（提案）」の「（2）体系化した研修の実施体制について」において、人材育成の課題において優先される研修として、相談支援活動の基礎を形づくるための『基礎研修』の実施と、スーパーバイザー育成のための『リーダー研修』を提案していた。これを受け、兵庫県が 2015（平成 27）年度から、提言した 2 つの研修を県単独事業として事業化し、実施してきたことは大いに評価されるべきことである。基礎研修を通して対人援助職の基礎を身につけ、初任者研修へ参加する事の意義は大きい。また、地域のリーダー養成、地域を基盤としたチーム支援の派生効果が期待され、多くの人材が育ったことも肌で感じられている。

一方で新たな課題もみえてきた。基礎研修においては、参加者が減少傾向にある。また、リーダー研修は知識の向上、研修ファシリテーター育成の前段にとどまっており、圏域コーディネーター（兵庫県単独事業）への業務負担が集中している現状がある。このため、今一度、研修体系と運営方法などを見直し、個人と組織・地域の関係を踏まえた展開が必要である。

次に、この 5 年間の現場レベルでの実情を具体的に検証し、求められる相談支援専門員の人材像を確認していきたい。

2. 相談支援事業所・相談支援専門員の業務実態

前述のとおり、兵庫県では研修体系の充実を図り、相談支援専門員の育成に取り組んでいる。しかし、相談支援従事者初任者研修の受講後に、相談支援専門員として業務に従事している人の割合は少なく、初任者研修修了者 2,361 人に対して従事者は 868 人と、37%（平成 31 年 4 月現在）に過ぎない。

相談支援専門員の従事率が上がらない現状から、1 人の相談支援専門員が担当するケース数は多い人で 200 人を超えている。このような現状から、現場で何が起きているのかを明らかにするために、「初任者研修受講後に従事率があがらない現場の実情」をテーマにヒアリング調査を実施した。

なお、ヒアリング対象は K 市 6 事業所の管理者、相談支援専門員等に、電話（約 15 分）、面接

(約 30 分～1 時間) を実施した。ヒアリングの結果、明らかになったことは次の通りである。

(1) 費用対効果が低く、採算が合わない

- モニタリング加算を請求しても、実際には「移動する時間」「聞き取りの時間」「書類作成の時間」が人件費に見合わない。病院のように来所してくれれば違うが。病院とは、費用対効果が異なる。相談は手間暇がかかる。
- 利用者（契約者）を増やさないと人は雇えない。しかし業務的に無理。人を雇うと経費もかさむ。補填がないと厳しく、採算が合わない。人手が欲しいが、給料が支払えない。現在担当しているケース数が 100 ケースで、倍の人数と契約しないと難しい。報酬に結びつかない基本相談も数多く寄せられる。例えば、「家族の中に介入していく支援や家族関係の人間関係の調整」「暴力をふるうケースや虐待など支援者が困難を感じるケース」など、丁寧にしていこうと思えば計画作成だけではない。将来的なことも視野に入れると答えがない、見えずらい。社会資源も開拓しなければならないが、1 人ではできない。
- 特定事業所加算をとらなければ採算がとれないが、一人事業所ではとれる加算がない。相談員を増やすにしても、一人分の採算もとれるかどうかの状態では増やせない。
- 国が定めた一人当たりの上限人数に近い件数を毎月できたら良いが、質が落ちてしまう。

(2) 法人等の理解やバックアップが得られない

- 経営者には計画相談支援の重要性や、相談支援専門員としてのやりがいなどを話したが、実際には居宅介護事業のヘルパーが得ている収益で相談員の給与が補填されている現状を指摘されると、職場にいづらくなった。肩身がせまい思いをしている。
- 管理者が、そのような状況を理解してくれないという声をよく聞く。

(3) 相談支援専門員には高い専門性が求められる

- 障害特性はもちろん、医療や介護、子育てや教育、就労、司法など幅広い知識が求められる。担当しているケースのバランス（時間がかかる人とかからない人の幅という意味）が悪く、支援者が困っているケースが目立つ。
- 相談支援専門員（相談支援に携わる人）は、高いスキルが求められる。

(1) ～ (3) については、ヒアリングした全ての事業所で共通して出てきている。

相談支援に求められている専門性の高さや業務量の多さに対し、報酬が低い現状にあるため、相談支援を実施する事業所が増えず、実施していても相談支援専門員を十分に配置できない現状がみえてくる。

また、行政や他領域との連携が不可欠だが、十分にはできていないこと、相談員同士のネットワークの脆弱さも、数か所の事業所であげられている。しかし、このような現状であっても、相談支援専門員は障害のある人の地域での生活の継続に真摯に向き合い、やりがいを持って相談支援を実践しているというような意見もあった。

相談支援事業は、開始して 8 年目となり、事業の運営方法や報酬体系等についての見直しを経て、現在の制度体制に至っている。報酬体系において基本報酬は段階的に引き下がっているが、相談支援専門員の複数配置を進め相談支援の質的向上のための加算が創設された。しかしながら、実際の相談現場においては、加算を活用できている相談支援事業所は一部にとどまっている。特に、安定的な収入につながる特定事業所加算の要件を満たさず、結果的に減収になっている事業所は非常に多く、複数名の相談支援専門員が配置されていても「24 時間 365 日」の連絡体制を確

保することが難しいために、算定要件を満たすことができない事業所が数多くあることが示唆された。

さらに、家庭訪問の必須化に加えて、モニタリング期間が3か月を基本に設定されたことで、相談支援専門員の業務は益々増加している状況がある。そして、制度開始当初から課題となっていた標準担当件数の設定は、人件費とのバランスも考慮して「1か月において相談支援専門員一人あたり40件未満」と設定されたが、人件費に見合う件数の計画相談業務を実施することは困難であり、人件費と収入が見合わないまま日々の業務に追われているのが実情である。

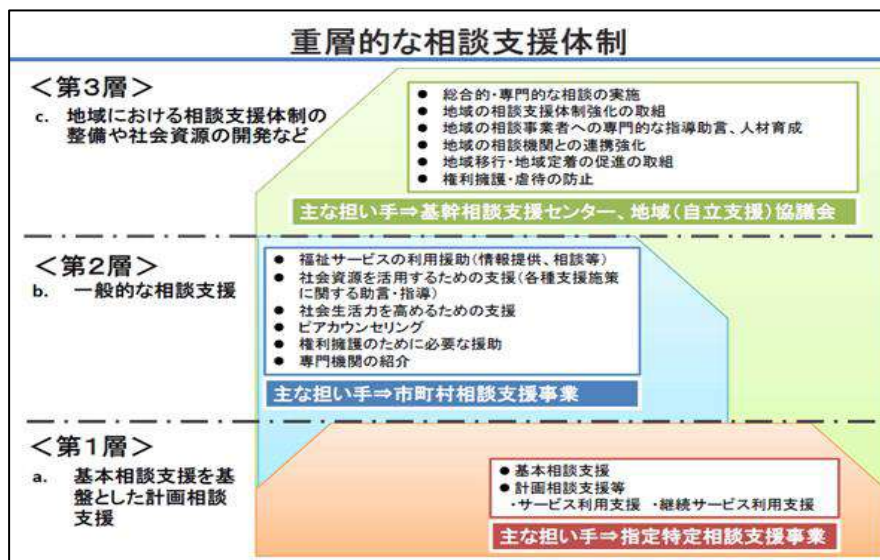
これらのことに加え、相談支援事業に対する理解が低い法人も多く、赤字事業のため事業所を閉鎖することや、組織内での相談支援専門員の異動もある。そのため、疲弊する相談支援専門員のサポート体制が組織の中外において不十分なため、熱意ある相談支援専門員が体調を崩したり、燃え尽きたりし、退職していく状況も起きている。

本来、相談支援には、障害者（児）のニーズと地域の社会資源をつなぐ役割があり、個別支援の積み重ねから、地域住民に働きかけ地域を良くしていくための、ソーシャルワークの展開が仕事のやりがいにつながるべきである。しかし、現場では目の前の相談業務の処理に忙殺され、地域福祉を相談支援専門員の仕事として捉えられないことも大きな課題として挙げられる。

※文中の本文内は、インタビューの回答内容を記載している。

3. 兵庫県が目指す相談支援専門員の像－地域を基盤としたソーシャルワーカー

現在の障害者総合支援法における「相談支援」は、「基本相談支援を基盤とした計画相談支援」（図1）に対応する指定特定相談支援事業（第1層）、「一般的な相談支援」に対応する障害者相談支援事業（第2層）、「地域における相談支援体制の整備や社会資源の開発等」に対応する基幹相談支援センター（第3層）による3層構造の重層的な実施体制を志向しており、これらを担う者が、相談支援専門員である。



■図1 | 厚生労働省 資料

国は、人びとの暮らしや地域のあり方が多様化しているなか、地域に生きる一人ひとりが尊重され、多様な経路で社会とつながり参画することで、その生きる力や可能性を最大限に発揮できる「地域共生社会」の実現を目指している。この実現に向け、2021（令和3）年度より、重層的な相談支援体制の構築に向けた新たな市町村事業がはじまる予定である。

このような社会情勢を踏まえ、兵庫県でも相談支援体制の構築に取り組んできた。その担い手としての相談支援専門員の実践は、「本人中心」が基盤でなければならない。

「相談支援」の過程は、まず本人・家族と関係構築を図りつつ信頼関係を深め、「誰と、どこで、どういう生き方をしたいのか」という意思を確認することから始まる。本人の意思決定が困難な状態であれば、意思形成から支援して選択肢を具体的に提示し、ともに悩み、迷いながら意思決定支援をすることや、本人の思いを十分に理解した状態での代弁機能も果たさなければならない。

そのために必要なアセスメントでは、生活歴（これまでの人生の歩み、時代背景）、現在の心身の状況や生活環境などの必要な情報を多角的に収集・分析して、解決すべき課題を明らかにしていく。そして、本人・家族がかかわっている関係機関と連携し、具体的なサービスの利用や支援の仕組み作りを想定しながら、必要に応じて、サービス等利用計画を作成し、定期的にモニタリングを継続する。そして、「今ある制度や障害福祉サービスだけでは解決が困難な事象」や「繰り返し起こっている類似の問題」があれば、それを地域や社会の問題として（自立支援）協議会へ提起し、全ての住民が安心して住み慣れた地域で生活できる社会の実現に向けて、社会資源の開発や地域の仕組みづくり、制度の見直しを働きかけていく。

これらのことは、相談支援専門員が「個（本人）を地域で支える援助」の積み重ねと「個（本人）を支える地域をつくる支援」を一体的に推進していく「地域を基盤としたソーシャルワーク」の実践者でなければ成し得ることではない。このため、障害者福祉に関する専門的知識だけではなく、多領域にわたる知識・技術を身に着け、本人中心という価値を有する専門性を修得する必要がある。

II 課題の整理

1. 相談支援の課題

(1) 相談支援従事者に求められていること

相談支援の役割は、障害者（児）の自立促進、地域生活の継続のための支援、共生社会の実現に向けた地域福祉の展開である。そして、その担い手である、相談支援専門員や相談支援従事者にはソーシャルワークの担い手として専門性を高め、インフォーマルサービスを含めた社会資源の改善及び開発、地域とのつながりや住民等との関係構築が望まれている。このことは、障害のある人を中心（本人中心）にし、多職種多領域との連携によって実践する意思決定支援である。

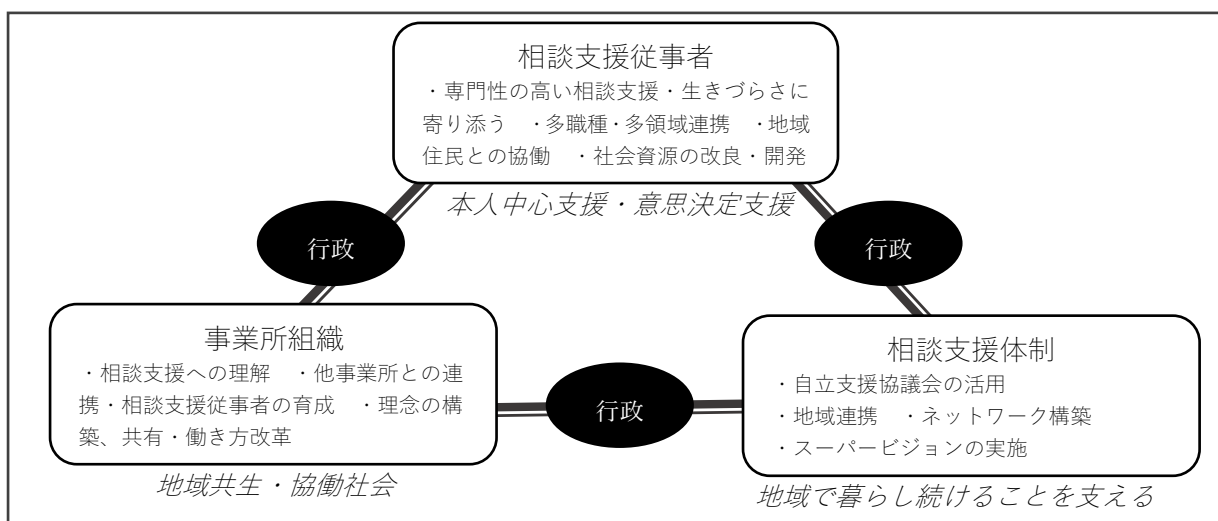
障害者（児）の地域生活の継続を実現するためには「本人中心支援」への思考展開や権利擁護支援、エンパワメントの視点を基盤としたアセスメント力・プランニング力、社会資源開発力を習得するとともに、社会経済や雇用情勢など幅広い見識を有する、地域を基盤としたソーシャルワーカーである必要がある。

(2) 『相談支援事業（計画相談支援）にかかる実態調査報告書（日本相談支援専門員協会）』より見えてくる課題

『相談支援事業（計画相談支援）にかかる実態調査』は、2017（平成 29）年 10 月から 11 月に、計画相談支援の実態を把握し、今後の質の向上を見据えたモデルの検討を進めていくための基礎資料を作成することを目的に実施された。詳細は日本相談支援専門員協会のホームページに報告書がアップロードされているので、確認していただきたい。

・相談支援従事者の業務実態

相談支援は、相談支援従事者の実践だけではなく、活動を支える事業所組織、地域自立支援協議会等の相談支援体制、都道府県・市町行政が大きく関係している。これらを相談支援の三要素とし、図化したものが図 2 である。



■ 図 2 | 相談支援の 3 要素

※参考引用) 平成 22 年度の厚生労働省障害者総合福祉推進事業の「相談支援ガイドライン」

※図 2 は「兵庫県令和元年度相談支援人材育成体系等検討事業」により一部改変

なお、検討会において明らかにした業務実態からみえる相談支援の課題は、次の3点である。

【業務実態からみえる相談支援の課題】

② 相談支援従事者の課題

- ◆ 職員配置数が少なく、一人で担当するケースが多いため、常にオーバーワークの状態である。
- ◆ 一人職場も多く、日常的に助言が得られない、相談相手がいない状態がありストレスフルになっている。
- ◆ 相談支援専門員の資格要件では、一定期間の実務経験と相談支援従事者研修受講のみであり、国家資格保有等とそうではない者との専門性の乖離がある。
- ◆ 計画相談に迫われ、基本相談を取捨選択の中で切り捨てざるを得ない状況にある。
- ◆ 基幹相談支援センターにスーパーバイズを担える相談員がいない。

③ 相談支援事業所組織の課題

- ◆ 経営維持のために複数配置が困難である
- ◆ 管理者が他の事業と兼務していることも多く、相談支援への理解がない
- ◆ 事業所数が増えない
- ◆ 退職者が多い
- ◆ 困難なケースを組織的に支える体制にない
- ◆ 加算要件を満たせないため、加算が取れない
- ◆ 地域移行支援事業の指定は受けているが実績がない事業所が多い
- ◆ 関係機関等との連携が取れていない

④ 行政の課題

- ◆ 市町と相談支援事業所間の情報共有が不十分
- ◆ 相談支援専門員等へのフォロー体制の確立
- ◆ 自立支援協議会への支援
- ◆ 基幹相談支援センターへの支援
- ◆ 関係機関とのつながり促進
- ◆ 財政基盤の整備

参考：引用 ※厚生労働省「相談支援の質の向上に向けた検討会」（第6回～第9回）における議論の取りまとめ
※平成25年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業相談支援に係る業務実態調査報告書

(3) 相談支援を支える地域の仕組みにおける課題

障害者（児）の自己決定を尊重し、その人らしく地域で暮らし続けていくためには、さまざまなサービスを利用することが必要である。そのサービス体系は、共生社会の実現を目指し、障害のある人もない人も、地域で共に暮らし、共に働く社会を支える体系でなければならない。また、地域社会が障害者（児）との共生の必要性を理解し、施策の充実や環境の整備をすることで、障害者（児）自身が主体的に生活するための力をつけていく視点も必要である。これらの環境整備とは、住居の確保、生活支援、就労支援、活動支援、社会参加、相談支援、権利擁護など広範な領域にわたるものであり、施設での暮らし方も含め、地域生活支援体系の構築も指すものである。また、障害別の福祉法制の問題や所得保障等の基本的な課題の解決も必要となってくる。

このように、地域生活を総合的に支援するためには制度化されたケアマネジメントが必要であり、ケアマネジメントを担う相談支援専門員の専門性を担保する仕組みについては、人材育成を含めた検討課題である。相談支援専門員に求められるケアマネジメントは、様々な専門職領域での生活課題を総合的に把握し、課題解決に向けて具体的達成目標を定め、計画的にチームでアプローチすることであるが、個々の相談支援専門員が、地域の社会資源を十分に把握し活用できていない現状にある。また、医療・介護・教育等周辺領域との関わりはあるが、地域を基盤に福祉を展開する社会福祉協議会や地域住民との関係は希薄な状態である。さらに、権利擁護を必要とするケースの解決や、地域や施設で暮らしている障害者（児）の虐待を含めた様々な権利侵害の防止や、救済の仕組みの構築も大きな課題である。

これらのことは、自立支援協議会でのネットワーク構築の中で進められており、保健・医療・福祉・教育・就労・生活困窮等の関連領域において、分野を越えてのネットワークの構築が可能となっている。しかし、障害者（児）の地域生活を支えるためには、福祉分野だけではないネットワークの構築を志向していく必要があるし、自立支援協議会の活用だけでは十分ではない。

上述のように、相談支援専門員には、障害を社会の状況・環境との関係の中で理解し、地域性の把握した上で、多分野・多領域とのネットワークを構築し、地域福祉の向上を目指すことが求められているが、障害者（児）とともに社会資源を活用し、創出することができるようになるには、これらのことを支える地域の仕組みも必要である。介護保険分野では、住み慣れた地域（日常生活圏域）で、必要な医療・介護サービス等を継続的、一体的に受けられる体制の構築に向け、多職種連携に向けた、地域ケア会議の開催が一般化されている。個別ケースの課題分析等を積み重ねることにより、地域に共通した課題を明確化し、共有された地域課題の解決に必要な資源開発や地域づくり、さらには介護保険事業計画への反映などの政策形成につなげる仕組みである。障害者（児）の地域生活支援においても、地域ケア会議のような仕組みのもと、多職種・多機関の連携や地域における多種多様な社会資源のコーディネートやネットワークを構築していくことが必要である。

2. 基幹相談支援センターの役割を巡る課題－アンケート調査より

(1) 問題意識

兵庫県内 41 市町において、基幹相談支援センター(以下、基幹センター)は、21 か所に設置されている(2019(令和元)年 12 月現在)。基幹センターの役割の中に、厚生労働省の行政説明において「総合的・専門的な相談の実施」だけでなく「地域の相談事業者への専門的な指導助言、人材育成」が明記されていることから、人材育成への期待は大きい。現に相談支援従事者研修の新カリキュラムにおいても、インターバルを活用したい内容に基幹センターの役割が明記されている。しかし、兵庫県では基幹センター職員向け研修などは実施されていない。そこで、基幹センターがどのように人材育成を行っているか調査を実施した。

(2) 調査の対象・方法等

- ① 対象：基幹相談支援センター(兵庫県下 21 ヶ所全ての事業所 回答率.100%)
- ② 方法：アンケート調査
- ③ 項目：運営方法、配置人数、相談事業所数、人材育成、スーパービジョン
- ④ 期間：2019(令和元)年 10 月から 12 月

(3) 調査結果

① 設置市町

人口 5 万人以上の 16 市のうち 13 市、人口 5 万人以下の 25 市町のうち 8 市町

② 運営方法/配置人数

委託及び一部委託は 71%、直営は 29%

人数は平均 5.3 名、2 名以下の事業所は 38%

人口比率、人口 5 万人以上の市(職員一人当たりの人口は平均 38,515 人.神戸市を除く)

人口 5 万人以下の市町(職員一人当たりの人口は平均 16,170 人)

③ 相談事業所

職員一人当たりの指定特定事業所数は平均 2.7 事業所(神戸市を除く)

職員のうち相談支援専門員一人当たりの指定特定事業所数は平均 4.2 事業所(神戸市を除く)

④ 人材育成

人材育成の業務を行っている事業所は 66%

内容は、大きく分けると「研修会」と「事例検討会」の実施である。研修会ではテーマごと(例えば、計画の書き方、障害者ケアマネジメント等)に実施したり、外部講師を招いたりしている。市内の相談事業所にアンケートを定期的に行い、アンケート結果によって研修内容を決めている事業所がある。また、ビギナーズ講座のような独自の研修を実施している事

業所もある。多くの基幹センターにおいて、自立支援協議会等と連携をし、毎月もしくは、2-3ヶ月に1回の頻度で、相談事業者に対する研修や事例検討等の人材育成に取り組んでいる。

人材育成に関する意見として、基幹センターに対する研修の開催や全県下を見渡して人材育成の中心的な役割を担うアドバイザーの配置を求める意見があった。相談事業所一人ひとりのスキルや学びたい内容に合わせ効果的に人材育成を行う必要があるが、基幹センターだけで人材育成の計画を立て実行するには限界を感じているためである。

⑤ スーパービジョン

受けたことのある事業所は55%、相談事業所へ行ったことのある事業所は38%

基幹センターのスーパービジョンへの理解度が高いことが分かった。基幹センターはバイザーとして、バイザーである相談事業者を多角的に見立て、支持・管理・教育の機能を持ち、支援のあり方、連携支援、関わり方についてスーパービジョンを通してバイザーの気づきへと促す。そのため、基幹センターは、バイザーとして豊富な知識や経験、高い専門性が求められているという認識を持っている。

(4) 課題整理

基幹センターの役割(「重層的な相談支援体制」p.5 参照)は多岐にわたっており、総合的・専門的な相談にとどまらず、権利擁護・虐待防止にも取り組む必要がある。

基幹センターは、人口や役割に対して職員数が潤沢でない。このため、基幹センターとして地域の相談事業者への専門的な指導助言・人材育成も担わなくてはならないと理解しているものの、4割の事業所が人材育成を行っておらず、6割の事業所が相談事業所に対してスーパービジョンを実施していない。地域の相談事業者への人材育成を進めている基幹センターも、相談事業所が必要としている内容を継続して計画実行するには、自事業所だけでは困難であると感じている。また、スーパービジョンについて基幹センターは正しい認識があるため、職員自身がバイザーの経験がない中で、バイザーとして相談事業所に関われないと考えている。

上記結果から、地域の中心的な役割を担う基幹センターに対して、人材育成に関する研修が必要であることが分かった。

3. 研修と研修体系の課題

(1) 現行研修を検討した際の課題認識

相談支援従事者初任者研修・現任研修に関して、2015(平成27)年の「兵庫県における相談支援従事者人材育成に関する提言書」において、兵庫県における研修の仕組みと運営上の課題として、次の点が指摘された。

① 研修受講者の状況・研修の仕組み、運営上の課題

- ・ 計画相談実施体制の確保のため、受講定員の増員が必要である。大人数での研修となり丁寧な指導ができない。
- ・ 研修受講者の経験や知識に差異があるため、研修の到達目標の設定が難しい。
- ・ 障害特性、発達についての基礎的な知識、障害者（児）支援などの歴史認識や実態の理解、関連法や制度、地域の社会資源についての知識・技術などが不足している者が受講するため、時間が足りず必要な伝達ができない。
- ・ 業務として直接支援に従事し、相談支援業務に携わっていない者が受講しているため、演習での議論に参加できない者がいる。
- ・ 相談支援専門員として活動している者と、していない者とで研修への参加意欲に差異がある。
- ・ 現任研修では、相談支援専門員として活動していない者も資格更新のために受講している。

② 研修修了、資格取得後の課題

- ・ 相談支援専門員として求められる価値である「本人中心」の理念の本質的理解が不十分なため、研修を受講しても現場で権利擁護のための具体的な支援にいたらない。
- ・ サービス等利用計画や個別支援計画を作成するためのフォローアップ研修が少なく、サービス等利用計画と個別支援計画が連動して作成できない。
- ・ スーパーバイザーを育成するためのトータルな視点に立った研修がないため、中堅職員層でのスーパーバイザーが育たない。
- ・ 障害者の高齢化に伴い、障害のある高齢者への支援技術や制度利用等に関する内容の学習が必要であるが、現行の研修で学べない。

(2) 現行の研修体系

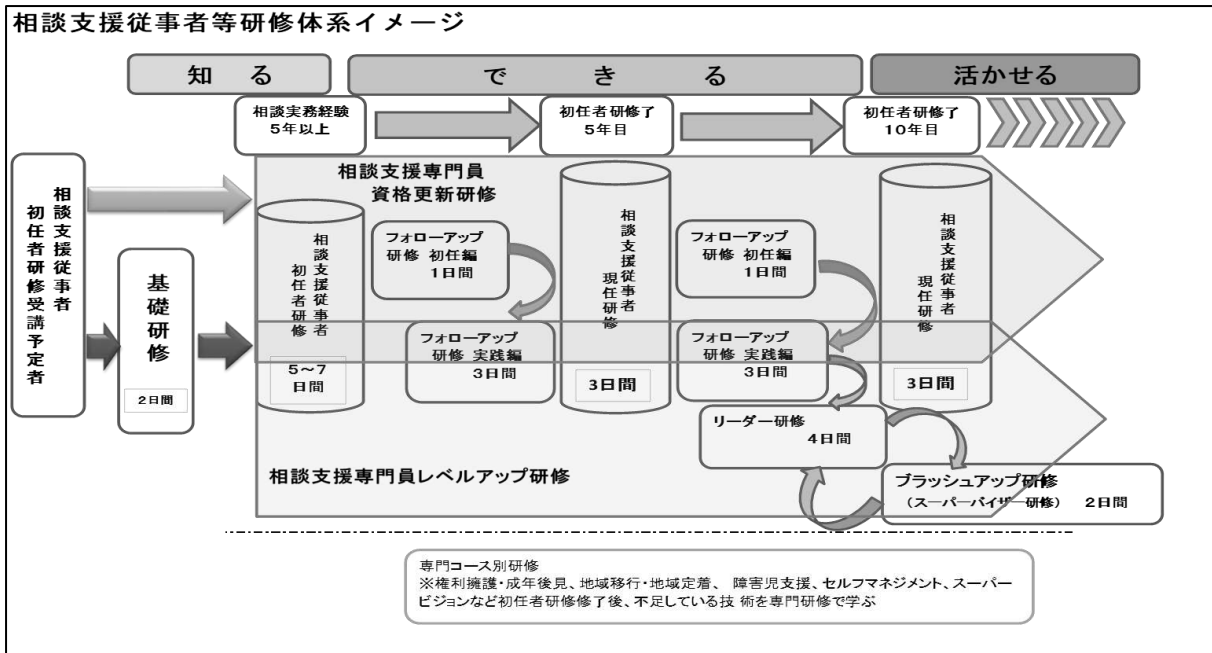
前述の課題から、国が示す相談支援従事者初任者研修・現任研修のカリキュラムに合わせ、「知る」「できる」「活かせる」の3段階の独自の相談支援従事者研修の体系を考案し、実施してきた(表1)。

また、これら3段階の育成は、積み上げ方式ではなく、重層的に重なり合い、必要に応じて複数回受講し、相談支援専門員としての専門性を高めていく研修体系として実施されてきた(図3)(表2)。

■ 表1 提案した相談支援従事者研修体系の3段階

第1段階	知る	基礎研修	「知る」は、相談支援の基本的な知識や技術を習得し専門性を身につけることに主眼を置いている。とりわけ、ソーシャルワーカーとしての価値や倫理、専門知識や基本的面接技術の習得を目指す。
第2段階	できる	フォローアップ研修	「できる」は、習得した基本的な価値・知識・技術を実践に移す専門性を身につけることに主眼を置いている。これまでの実践を振り返るとともに、事例検討を通して、今後の実践にどう活用できるのかを整理する。
第3段階	活かせる	リーダー研修	「活かせる」は、実践のなかでも困難事例に対応する専門性や次世代の人材育成を担う力量を身につけることに主眼を置いている。スーパーバイザー養成と相談支援従事者等に係る研修の講師やファシリテーターの養成を目的とする。

出典：「兵庫県における相談支援従事者人材育成に関する提言書」2015（平成27）年3月,p.10-11を基に作成



■ 図3 提案した相談支援従事者研修の体系イメージ

出典：「兵庫県における相談支援従事者人材育成に関する提言書」2015（平成27）年3月,p.8

■ 表2 提案した相談支援従事者研修体系に基づく研修カリキュラム案

研修	目的・目標	対象	主な内容
知る 基礎研修	<p>【目的】 初任者研修の受講要件として最低限必要となる相談支援専門員の理念・倫理を理解し、面接援助に必要な基礎スキルを身につける ※計画相談ができるレベルは初任研修とし、ここでは初任研修が受講できるレベルを目指す（＝相談支援の倫理・基礎知識を学ぶ）</p> <p>【目標】 ① 相談支援専門員に求められる基本理念・職業倫理を知る ② 利用者理解とその視点を知る *エンパワメント概念やストレス視点を含む ③ 利用者を理解するための相談面接の知識・技術を学び、援助者としてのコミュニケーション力を高める</p>	<p>初任者研修の受講要件を満たす者で、これまで社会福祉の専門教育を受けていない、もしくは相談支援専門員になるにあたって前提となる相談支援の基礎を学びたい者 定員：120人</p>	<p>2日間 1日目 ■講義「相談支援専門員に必要な理念・倫理」(2h) *権利擁護と自立支援（ICF概念）/ソーシャルワークの倫理/社会福祉専門職の役割 ■講義・演習「利用者理解とその視点」(3.5h) *利用者理解の基本的原理（エンパワメント概念、ストレス視点）/専門職としての自己覚知 *基本的な面接技術（専門職に求められるコミュニケーション能力） 2日目 ■講義「相談支援に求められる法的理解」(2h) *障害福祉の法制度とサービスの基礎理解/介護保険法、成年後見制度、個人情報保護法等の関連制度サービス ■講義・演習「障害者ケアマネジメントとは」(3h) ■ふりかえり (0.5h)</p>

できる	フォローアップ研修(初任編)	<p>【目的】 初任者研修を受講し、一定期間の間、計画相談業務に携わる人が、基本的な価値・知識・技術を研鑽し、計画相談ができるレベルの実務能力を身につける</p> <p>【目標】</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 実務を踏まえ、相談支援専門員の倫理を再確認し会得する ② ケアマネジメントの基本的考え方を再確認し、実践力を高める ③ 地域資源を知り、連携・協働する意欲を高める 	初任者研修を修了し、実際に相談支援業務に従事して概ね1年程度の者 定員：120人	1日 <ul style="list-style-type: none"> ■講義「相談支援専門員の価値と倫理」(1h) *自立支援、権利擁護、守秘義務等の倫理と自己点検 ■講義・演習「地域を基盤に社会資源と連携・協働する支援展開」(1.5h) *行政、障害福祉サービス以外の社会資源の理解 *地域自立支援協議会の機能と活用 ■講義・演習「障害者ケアマネジメントの展開」(3h) *ケアマネジメントプロセスと記録の書き方 *サービス等利用計画の事例検討を通じた計画作成の演習(本人中心の支援計画) ■ふりかえり(0.5h)
	フォローアップ研修(実践編)	<p>【目的】 初任者研修を受講し、計画相談業務に携わる人が、日ごろの業務を振り返るとともに、地域・多職種との連携・協働による地域生活支援を進める上で必要な専門性を身につける</p> <p>【目標】</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 実務経験を踏まえ、相談支援専門員の倫理を再確認し、倫理及び知識に基づいて実践を評価する視点を身につける ② 対象者の特性を踏まえた支援の視点・方法を理解する ③ 地域・多職種との連携・協働による地域生活支援に必要な視点と技術を身につける。 <p>*事例検討資料の作成・検討実施の能力習得を含む</p> <ol style="list-style-type: none"> ④ 個別支援を通じた地域づくりへの展開スキルを学ぶ 	初任者研修を修了し、実際に相談支援業務に従事して概ね2年以上の者(現任研修受講前が望ましい) 定員：40人	3日間 1日目 <ul style="list-style-type: none"> ■受講者の問題意識の共有と研修導入(1.5h) *事前レポートに基づく受講者の問題意識の共有と研修ねらいの確認 ■講義・演習「地域・多職種との連携・協働による地域生活支援」(3h) *実践報告もしくは事例を通じた演習により地域・多職種と連携する上での視点と方法を学ぶ ■講義「相談支援専門員のストレスマネジメント」(1h) 2日目 <ul style="list-style-type: none"> ■講義「記録と事例検討」(1.5h) ■事例検討(3h) ■ふりかえり対談(1h) 3日目 <ul style="list-style-type: none"> ■事例検討(2h) ■講義・演習「個別支援から地域づくり支援の展開」(3h) *1日目・2日目の講義及び事例検討を踏まえたまとめの講義・演習 ■ふりかえり(0.5h)
	リーダー研修	<p>【目的】 現任研修を受講し、計画相談業務の実務経験が一定ある人が、現場リーダーとしてチーム運営を担う上で必要な知識・技術を身につける</p> <p>【目標】</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 相談支援専門員の倫理と業務全般、計画相談の展開を説明できる。 ② 事例検討・担当者会議の運営を通じてサービス等利用計画作成力を習熟させ、関係機関、社会資源、多職種等と連携する力を高める。※会議運営、ファシリテーション、プレゼン力を含む ③ スーパービジョンの視点を学ぶ。 ④ 相談支援システムの構築ができる(医療・保健・教育の連携) 	現任研修を修了し、相談支援専門員として多職種連携をすすめる立場にある者 定員：40人	4日間 1日目 <ul style="list-style-type: none"> ■受講者の問題意識の共有と研修導入(1h) *事前レポートに基づく受講者の問題意識の共有と研修ねらいの確認 ■講義・対談「障害者の地域自立生活を巡る制度理解」(1.5h) *介護保険法との関連や労働行政等の雇用関連の制度・施策も含む ■事例検討(3h) *地域移行・地域定着、権利擁護 2日目 <ul style="list-style-type: none"> ■講義・演習「チームアプローチとリーダーの役割①」(5.5h) *ロールプレイ等の演習を通してチームリーダーの役割を学ぶ 3日目 <ul style="list-style-type: none"> ■講義「スーパービジョン概論」(2h) ■講義・演習「チームアプローチとリーダーの役割②」(3.5h) *事例検討もしくは担当者会議の運営演習 ■ふりかえり(0.5h) 4日目 <ul style="list-style-type: none"> ■講義・演習「チームアプローチのためのスキル」(5h) *ファシリテーション技術

活かせる	ブラッシュアップ研修	<p>【目的】 専門職として他の相談支援専門員を育成するとともに、障害者の地域生活支援に必要なシステム構築を描き、運営するために必要な知識・技術を身につける</p> <p>【目標】</p> <ol style="list-style-type: none"> ① スーパービジョンを実践できる ② 実践研修・リーダー研修の講師となる ③ 自立支援協議会を核にした地域ケアシステムが構想できる 	相談支援専門員を育成する立場にある管理者・主任等 定員20人 圏域・各市町の研修講師として派遣することを想定	2日間 1日目 <ul style="list-style-type: none"> ■事例検討とスーパービジョンの視点に関する対談(3h) ■講義「自立支援協議会と地域ケアシステムの構築について」(2.5h) 2日目 <ul style="list-style-type: none"> ■システム事例検討(3h) *事例を元に必要な地域ケアシステムの構想を検討する ■まとめの講義とふりかえり(2.5h)
------	------------	--	--	--

- ※ 基礎研修については、受講インセンティブとして、初任者研修の水準をチェックリスト化し、それを満たさない者が受講するよう初任者研修案内時に送付する。
- ※ 基礎研修及びフォローアップ研修(初級編)の基本を学ぶ研修においては、研修終了後に、学習内容を自己確認するための簡易テストを実施する。
- ※ フォローアップ研修(実践編)やリーダー研修、ブラッシュアップ研修では、研修レポートの作成・提出を求め、問題意識や学習内容を明確化することで、学習効果を高める。
- ※ 全体としては、講義中心ではなく、演習を通じて会議の運営やファシリテーションの基本スキルを身につけられるよう運営し、指導をおこなう。
- ※ 将来的に、講師・ファシリテーターは、研修修了者が担えるようにする

出典：「兵庫県における相談支援従事者人材育成に関する提言書」2015(平成27)年3月, p.11-13

(3) 新たに見えてきた研修課題

提言書を踏まえて、これまで5年に渡って研修が実施され一定の成果をあげてきたが新たな幾つかの課題も見えてきている。

- ① これらの基礎研修は任意での受講であるため当初は多くの受講者があったが回数を重ねるごとに受講者数が減っており、研修の意図している目的が各事業所や受講者に受け入れられていない現状がある。そのため、特に基礎研修などを受講せずほとんど現行の福祉の制度やソーシャルワーク等に関する知識がないなかで相談支援従事者研修を受けている。
- ② 基礎研修内容は座学としての講義と演習をセットで実施しているが、実際の現場実践（抱えているケース）との連動性について課題がある。
- ③ 相談支援を担う専門職としての倫理や個人情報に関する認識を強化する研修の必要性。
- ④ 今日の障害者福祉に関する制度に関するシステムや、相談支援従事者としての位置づけに関する理解が必要であり、サービス等利用計画と個別支援計画が連動、あるいは社会資源の活用・関連領域との連携ができず支援計画を作成することが目的になってしまっている。
- ⑤ 本人や家族との関係を築くことができず、支援者としてのコミュニケーションの訓練が必要である。

また、新たな相談支援従事者研修では実習が加わったが、⑥実習を受ける指導者の養成及び、⑦実習日誌などの書式などの統一化も課題である。今後、地域を基盤としたソーシャルワークがより一層期待されるなかで、各地域におけるリーダー養成として特に若い世代の力の底上げが期待される。

III 提言として

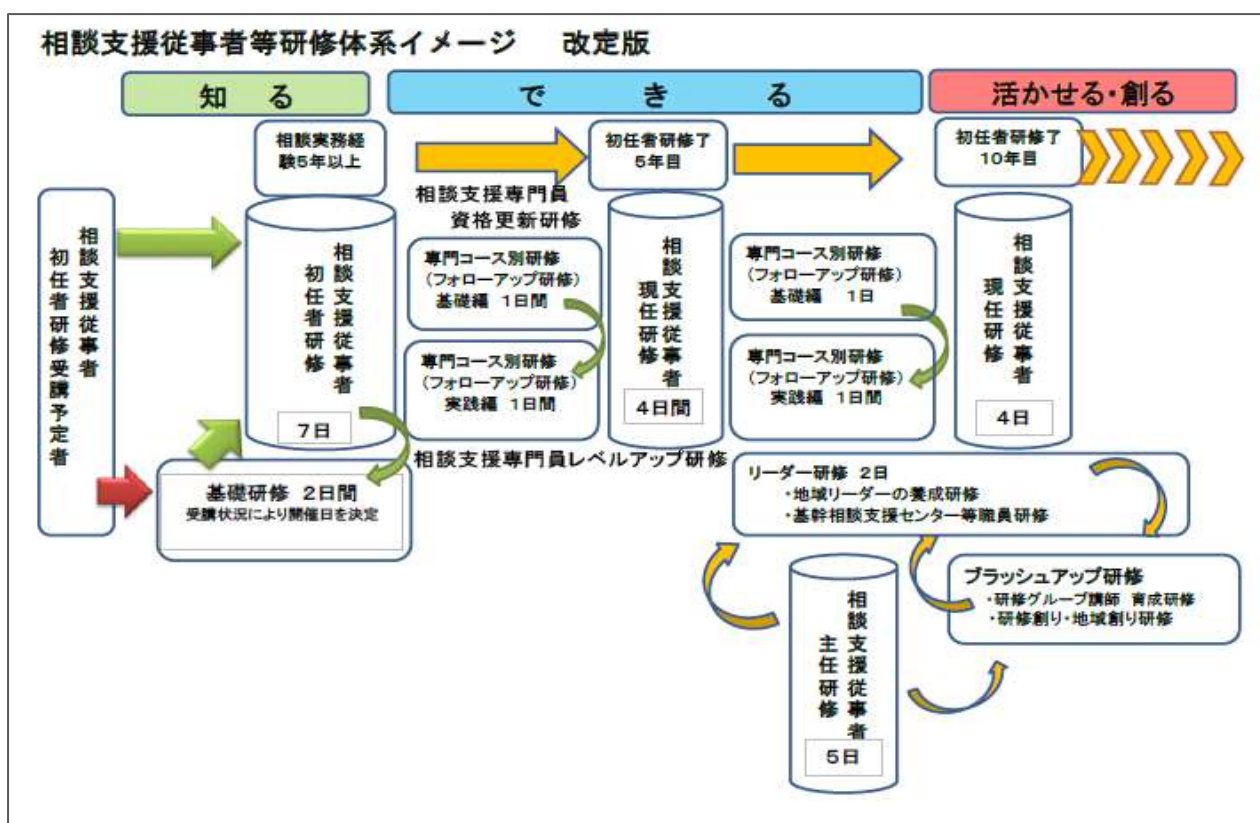
現状の分析から、相談支援における今後の人材育成の在り方について、大きく3つの視点から提言したい。

1. 兵庫県における相談支援従事者研修体系の在り方について

(1) 相談支援従事者等研修体系イメージ

現行の研修体系を基に、改めて相談支援専門員の命題である「本人中心支援を実践するために地域を基盤としたソーシャルワークができる」に視点を置いた人材育成プログラムとし、新カリキュラムに基づく改定と新規研修を盛り込んだ【図4】の研修体系を提言する。

今回の提言で示す研修体系のポイントは、従来からの「知る⇒できる⇒活かせる」に加え、基幹相談支援センター職員や主任相談支援専門員の役割としての「創る（人材、ネットワーク、支える）」を追加したことにある。



■ 図4 相談支援従事者研修体系イメージ図 改訂版

(2) 兵庫県における研修体系について

① 基礎研修【県単独】 現行の改定

【獲得目標】

初任者研修の受講に最低限必要となる相談支援専門員及び社会福祉に関する理念・倫理を理解し、面接支援に必要な基礎知識やスキルを身につける。

【目指すべき視点】

受講前の経験の違いや知識の差を補うために初任研の前後で行う。

今までは初任者研修の合同講義を行う前に任意で行ってきたが、新カリキュラムへの変化や詰め込み方式の合同講義の“復習と確認、また補足”を踏まえて、合同講義終了前後で実施する事で学習効果が高まると考える。

② 相談支援従事者 初任者研修（7日間）【法定】 現行の改定

令和2年度、新カリキュラムにて実施予定

【獲得目標】

- 1.地域を基盤としたソーシャルワークとしての障害者相談支援の価値と知識を理解する。
- 2.基本相談支援の理論と実際を理解し、障害者ケアマネジメントのスキルを獲得する。
- 3.計画相談支援の実施に関する実務を理解し、一連の業務ができる。
- 4.地域づくりとその核となる（自立支援）協議会の役割と機能を理解する。

③ 専門コース別研修【国推奨】 現行研修の継続と位置づけの改定

【獲得目標】

権利擁護・意思決定支援・成年後見制度、地域移行・地域定着、障害児支援、セルフマネジメント、スーパービジョンなど現任研修（更新研修）後、不足している技術を専門研修で学ぶ（初任者研修後でも可）

【目指すべき視点】

知識における基礎研修（座学）と実践力向上の演習等を用いた研修を組み合わせながら行い、実際は前回提言書にあるフォローアップ研修と同等内容の位置づけにすることが望まれる。

④ 相談支援従事者 現任研修（4日間）【法定】 現行の改定

令和2年度、新カリキュラムにて実施予定

【獲得目標】

- 1.相談支援の基本（初任者研修で扱った価値・知識・技術）を理解し、それを基盤とした実践を行うことができる。
- 2.チームアプローチ（他職種連携）の理論と方法を理解し、実践することができる。
- 3.コミュニティワーク（地域とのつながりやインフォーマルの活用等）の理論と方法を理

解し、実践することができる。

4.スーパービジョンの理論と方法を理解するとともに、継続的に研鑽を継続した実践をすることができる。

⑤ 相談支援従事者 主任者研修（5日間）【法定】 **新設**

【獲得目標】

価値を基盤とした実践、他職種連携、地域づくりの実践を振り返るとともに、スーパービジョンや後進の育成を行う側としての学びを深める。

【目指すべき視点】

令和2年度、国の示す内容にて実施予定

地域における相談支援等の指導的役割を果たす人材を育成する。

⑥ リーダー研修 【県単独事業】 **現行の改定**

【獲得目標】

現任研修を受講し、相談支援業務の実務経験が一定ある人が、現場や地域のリーダーとしてのチーム運営を担う上で必要な知識・技術を身につける。

【目指すべき視点】

《改定》1) 『地域リーダーの養成研修』 2日 SVの基礎が分かり、実践で活かす

《新設》2) 『基幹相談支援センター等職員研修』 相談支援専門員へのSVができる、地域の中で活かす

⑦ ブラッシュアップ研修 【県単独事業】 **27年提言の継続と内容の改定**

【獲得目標】

専門職として他の相談支援専門を育成するとともに、障害者(児)の地域生活支援に必要なシステム構築を創造し、運営するために必要な知識・技術を身につける。

【目指すべき視点】

《新設》1) 『研修グループ講師 育成研修』研修を円滑に行える知識と技術をつける

《新設》2) 『研修創り・地域創り研修』地域や体制を創る為のマネジメント出来る人の育成。研修企画、立案ができる人、SVの指導が行える人の育成

* 【獲得目標】平成30年度障害者総合福祉推進偉業におけるモデル研修での研修ガイダンス資料より

上記①～⑦における体制整備を見据えながら、カリキュラムがスタートする2020（令和2）年度は特に①「基礎研修の再構築」⑥の新設「基幹相談支援センター研修」と⑦の1）「研修グループ講師養成研修」は早急に実施し、相談支援専門員の育成、養成を担う人材の育成を行う必要性があると考えます。

また、全体を通して研修内容については、相談支援専門員の「知識」「価値」「援助技術」に加

え、相談支援専門員が本来知っておくことが望ましい周辺領域である「クレーム対応」「チームづくり」などの視点も取り入れ、講義を聞くだけでなく体験を通して身に着けることを念頭に置いた研修の構成が求められる。

2. 相談支援専門員の活動を支える仕組み

相談支援専門員が、それぞれの地域において経験を積み重ね、利用者の生活を支えるソーシャルワーカーとして長く働き続けていくためには、研修の充実に加えて、その活動を支える仕組みが必要となる。法人、地域、行政に求められる役割について検討した。

(1) 法人

現在の体系となった相談支援事業の歴史はまだ浅く、急速に事業所が増加したため、運営する法人や企業においては、相談支援業務に従事した経験のない者が管理者となっている場合も少なくない。そのため、相談支援専門員の業務や活動内容が、法人内部にあっても十分に理解されていない状況がある。

研修参加を後押しし、SVを受けられる体制を構築するなど相談支援専門員としてのキャリア形成をサポートすることで事業所全体の支援力向上に取り組むことが必要と思われる。また、相談支援専門員の増員や24時間対応の体制確保など、働き方改革の流れを踏まえて勤務のあり方を見直し、身体的にも精神的にも疲弊することなく相談支援専門員が長く働き続けることのできる環境を整えることが求められる。

(2) 地域

厚生労働省は、多様化・複雑化している地域の福祉ニーズを横断的に受け止めていく「断らない相談」の推進に取り組んでいく方針を示したところである。今後は、介護、障害、子ども・子育て支援、生活困窮者支援といった分野ごとの相談をまとめ、ワンストップで一体的に実施していく体制が構築されていく予定である。

障害児者やその家族に関わる相談支援専門員も、あらゆる分野の関係者と協力・協働することなくして利用者の生活を支えることはできない。医療、介護、保健、保育、教育、司法、就労など多くの分野、様々な職種の人々との連携がよりスムーズに運ぶためには、自立支援協議会の活用、関連分野諸団体との協働など、地域におけるネットワーク形成や顔の見える仕組みづくりが求められる。

(3) 行政（市町・県）

相談支援専門員の活動を支える上で、行政の役割に期待するところは大きい。市町においては、「障害者相談支援事業」の主体として、障害のある人の福祉に関する様々な問題に対して相談に応じ、必要な支援を提供できる体制を確立することはもちろん、多くのサービス利用者(児)に対してセルフプランで対応している市町においては、早急に計画相談の導入を図れるよう体制整備

が求められる。また、基幹相談支援センターの設置や地域生活支援拠点事業の整備などを積極的に進めることで、相談支援専門員が困難事例の支援や緊急時の対応に困ることなく各地域で活動できる仕組みを整えていく必要がある。

なお、基幹相談支援センターをサポートする役割としては、圏域単位での研修の実施やバックアップなどが有効と考えられるため圏域コーディネーターの役割に期待するところも大きい。

県においては、市町に対して先進地域の取組み事例を情報提供したり、県下のネットワークを形成するなど市町職員に向けた研修やバックアップ、市町の事業継続に必要な後方支援が求められる他、県全体の相談支援事業が発展していくための仕組みづくり、財源確保が期待される。加えて、長期的な視点に立ち、継続的に兵庫県の相談支援事業の実態調査・分析を行うことで課題の把握と解決に取り組むこと、必要な施策を国に働きかけることなどが求められる。

以上のように、県全体の課題に取り組んでいくためには、人材育成部会を立ち上げるとともに、兵庫県障害者自立支援連絡協議会・相談支援部会のあり方を見直し、相談支援事業の現場の声を反映した議論、実効性のある検討が進んでいくことが望まれる。

3. ネットワークの構築について

相談支援を一人で行うと方向性を見失う可能性がある。ご本人に関わる関係者とチーム支援で展開していくことが求められる。他職種・多機関・多分野の関係者でチームを形成することは言うまでもないが、つながりの中で相談支援を展開していくには、同じ仲間がつながることも相談支援専門員が孤立しないために必要である。

近年は基幹センターや自立支援協議会のネットワークが各地で形成されている一方で、専門職集団である兵庫県相談支援ネットワークのような職能団体の加盟は、相談支援初任研修修了者個人で約2%、現相談支援従事者数で5%、事業所数で約6%としかおらず、地域を基盤としたソーシャルワークができる人材を目指す兵庫県においては、市町、圏域、県内における誰もが孤立しないシステムづくりが求められる。兵庫県では圏域コーディネーターの設置、基幹センターの設置が全市町の半数を超える状況から、個の支援を補うシステムはあることはとても力強い。ただ、全県を見渡したときに、個々のつながりの中で人と人が分かち合える土壌とネットワーク形成が求められる。

IV 積み残された課題

1. サービス提供事業所等の福祉人材育成について

(1) 研修

前項でも少しふれたように、相談支援専門員は一人では仕事ができない。本人中心支援を展開するためには、他職種、多分野、多領域の関係者と連携を図る必要がある。中でも、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者との連携は必須である。

しかしながら、本人中心支援という考え方は相談支援専門員の言葉として語られることはあるが、他のスタッフとの温度差やズレを感じることはよくある。共通の言語で同じ方向の支援を展開するためにも、両者と一緒に研修を受ける機会が求められる。また、これは、居宅介護事業所のサービス提供責任者やヘルパー、およびグループホームの職員等についても同様なことが言える。サービス提供事業所においては研修の機会が事業所の自助努力に任せられている面もあり、地域生活の要である支援者達が学べる機会のシステム作りが必要である。

地域には自立支援協議会や地域生活支援拠点の存在もあるが、人材育成の役割は十分に果たせていない場合も多い。それぞれが別々で動くのではなく、まさに一体的な支援を今後考えていきながら、地域包括ケアシステムの構築を目指していきたい。

(2) 人材不足について

「福祉に人がいない・・・」。最近この言葉を採用担当者からよく耳にする。相談支援専門員不足はさることながら、全ての職種において人材が不足している。これは地域生活支援の危機である。今回はこのテーマについては掘り下げることはしていないが、まさに相談支援専門員が直面している大きな課題である。

初任者研修修了者が相談支援に従事していない背景を踏まえて、働きやすい環境づくりや福祉人材の確保を、今後の積み残された課題として提言したい。

おわりに

報告書をまとめるにあたり、検討委員会にて議論を重ねてきました。委員のそれぞれが仕事を終えてから、神戸市内の会議室に集まり、時には議論が夜おそくまで続くこともありました。そのエネルギーがこれまでの兵庫県における相談支援専門員の源となっていたのだと確信し、敬意をもって感謝申し上げます。

議論のなかで、特に心がけたことがありました。障害者支援の仕事の出発点は、あくまでも利用者の「生きることの困難さ」であって、相談室や支援計画の作成等の業務にとどまるものではないこと。ごく当たり前の人間として生きることの権利の保障にむかってそれを支えることのできる人材を養成していきたい。そしてもう一つは、障害者福祉について語る時は、どんな時でも、そこに当事者の方が座っていても疚しいことのない考え方と語り方を堅持する姿勢でした。兵庫県から生まれた「本人中心支援」を具現化し、全国に広めていきたいという思いが強くそこにあります。

社会福祉制度の細分化が進むなかで、専門職の配置が制度とともに広がっているにもかかわらず、制度内の業務を遂行し、既存の制度の枠組みにあてはめることが相談支援の専門性であるように思われています。カリキュラムの充実を図り、研修の時間を増やしたとしても、現場の仕事を初歩から支え続け、相談支援専門員としての意欲をかき立て、力のある教育をどのように作りあげていくのかという課題は、依然として大きな課題です。

この報告書は、支援の現場で利用者の「いのち」に寄り添い、日々の支援に奮闘している支援者とともに、「本人中心支援」を一緒に考えていこう、仲間として互いの技術を磨き合い、新たな仕事をみせていこうという呼びかけでもあります。報告書の提言が、利用者との対話と支援に従事する者同士の議論を生み出し、兵庫県の障害者福祉のさらなる発展に寄与できれば幸いです。

関西福祉科学大学
(検討委員会 座長)
小口将典

【検討会実施 日程】

検討会 (東部在宅障害者福祉センター2階多目的室)

回	開催日時	議事内容
第1回	令和1年10月15日(火)	座長選出、検討会設置の趣旨確認、提言書の方向性について協議等
第2回	令和1年11月12日(火)	相談支援の課題整理、提言書の骨子検討等
第3回	令和1年12月17日(火)	執筆内容の確認と検討、アンケート調査の確認、骨子の再検討など
第4回	令和2年1月21日(火)	提言書骨子の見直しと内容の再検討

ワーキング

回	開催日時	議事内容
第1回	令和2年1月15日(水)	提言書の原稿校正
第2回	令和2年2月20日(木)	提言書の原稿校正
第3回	令和2年3月3日(火)	提言書の原稿校正

【検討委員】

氏名	所属
小口 将典	関西福祉科学大学 社会福祉学部 社会福祉学科 准教授
後藤 謹武	明石市社会福祉協議会 明石市基幹相談支援センター 主任
伊藤 則正	社会福祉法人神戸聖隷福祉事業団 神戸市障害者基幹相談支援センター 相談支援主任
玉木 幸則	兵庫県相談支援ネットワーク 代表理事/西宮市社会福祉協議会
小椋 智子	兵庫県相談支援ネットワーク 理事/社会福祉法人ゆたか会加西市生活支援コーディネーター

【オブザーバー】

氏名	所属
荻田 藍子	兵庫県社会福祉協議会地域福祉部 部長心得
濱 亜紀子	兵庫県相談支援ネットワーク 副代表理事/社会福祉法人姫路市社会福祉事業団 相談支援事業所 ぱっそ・あ・ぱっそ 所長
神谷 宣	兵庫県相談支援ネットワーク 理事/社会福祉法人甲山福祉センター 西宮すなご医療福祉センター 相談支援課 相談支援専門員
向田 憲司	兵庫県健康福祉部 障害福祉課 障害政策班長

【事務局】

氏名	所属
濱口 直哉	兵庫県相談支援ネットワーク 理事 社会福祉法人あかりの家 地域生活支援センターあいあむ
山本 雅	兵庫県相談支援ネットワーク 理事/社会福祉法人新緑福祉会なだ障害者地域生活支援センター相談支援機能強化専門員

【参考資料】

1. 基幹相談支援センター アンケート調査票

令和元年月11月18日

基幹相談支援センター各位

兵庫県相談支援ネットワーク
代表理事 玉木 幸則

アンケート調査ご協力をお願い

拝啓 時下ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。日頃は当法人の運営にひとかたならぬご理解・ご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さてこの度、当法人が兵庫県より受託しています「令和元年度相談支援人材育成体系等検討事業」におきまして、望ましい人材育成の在り方について、提言書を作成していく事となっています。

つきましては、今後の相談支援に関わる人材育成の中核として国の構想にもあります、基幹相談支援センターの実態をお聞きさせて頂き、兵庫県における人材育成のあるべき姿を検討するため、皆様のご意見を参考にさせていただきたく存じます。お忙しいところ大変恐縮ではございますが、別記アンケートへのご協力をお願い申し上げます。

なお、頂きましたアンケートは該当事業の提言書に反映させて頂く以外には活用しませんのでご了承いただきましたら幸いです。

ご多用中恐れ入りますが、何卒宜しくお願い申し上げます。

敬具

※当調査に関するご質問等がございましたら、下記までご連絡をいただければと存じます。

連絡先
地域支援センターあいむ
兵庫県相談支援ネットワーク
担当 濱口 直哉
電話 079-280-3740
FAX 079-254-3403
メール aiamu@nbr.nifty.com

基幹相談支援センターアンケート調査回答様式

相談支援人材育成に関するアンケート調査

以下の欄に、貴センターが行っている人材育成についての現状や今後についてのご意見をご自由に記入願います。

<記入者情報>

団体名		記入者 職氏名	
メールアドレス		電話番号	

相談支援従事者の人材育成に関する質問

Q.1 貴基幹相談支援センターの職員数を教えてください ※以下はセンターと表記	A.1 _____ 人 詳細記載が可能であれば [_____]
Q.2 貴センターのカバーエリアには、指定特定（障害児）相談支援事業所が何箇所ありますか？	A.2 指定特定 _____ 箇所 指定一般 _____ 箇所 委託相談支援事業所 _____ 箇所
Q.3 貴センターの業務に相談支援従事者の人材育成を行う業務はありますか？	A.3 ある ない その他 (_____)
Q.4 Q1で「ある」と回答されたセンターの方に伺います。その人材育成はどのような支援を行っていますか？	A.4 自由記述

2. 厚生労働省告示 新旧対照表

○厚生労働省告示第百十三号

児童福祉法に基づく指定障害児相談支援の事業の人員及び運営に関する基準（平成二十四年厚生労働省令第二十九号）第三条第一項、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定地域相談支援の事業の人員及び運営に関する基準（平成二十四年厚生労働省令第二十七号）第三条第二項及び障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定計画相談支援の事業の人員及び運営に関する基準（平成二十四年厚生労働省令第二十八号）第三条第一項並びに関係法令の規定に基づき、指定障害児相談支援の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるもの等の一部を改正する告示を次のように定め、令和二年四月一日から適用する。

令和元年九月十日

厚生労働大臣 根本 匠

指定障害児相談支援の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるもの等の一部を改正する告示

（指定障害児相談支援の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるものの一部改正）

第一条 指定障害児相談支援の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるもの（平成二十四年厚生労働省告示第二百二十五号）の一部を次の表のように改正する。

改正後

児童福祉法に基づく指定障害児相談支援の事業の人員及び運営に関する基準(平成二十四年厚生労働省令第二十九号)第三条第一項の規定に基づき、指定障害児相談支援の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるものは、第一号及び第二号に掲げる要件を満たす者とする。

一 (略)

二 次のイからホまでのいずれかに該当する者であつて、イからホまでに規定する研修を修了した日の属する年度の翌年度を初年度とする同年度以降の五年度ごとの各年度の末日までに、相談支援従事者現任研修(相談支援の業務に従事している者の資質向上を目的として相談支援従事者現任研修受講対象者(相談支援従事者の二の二第七項に規定する障害児相談支援若しくは障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律第五条第十八項に規定する相談支援の業務(以下「相談支援等の業務」という。以下「通算して二年以上従事していた者又は相談支援従事者現任研修を修了し、当該研修を修了した旨の証明書の交付を受けた者であつて現に相談支援等の業務に従事しているものをいう。以下同じ。))に対して行う研修であつて、別表第一に定める内容以上のものをいう。以下同じ。))又は主任相談支援専門員研修(児童福祉法に基づく指定障害児相談支援に要する費用の額の算定に関する基準に基づき厚生労働大臣が定める基準第二号イ(1)の規定に基づき厚生労働大臣が定める者(平成三十年厚生労働省告示第百十六号)の別表に定める内容以上の研修をいう。以下同じ。))を修了し、これらの研修を修了した旨の証明書の交付を受けたもの(以下「現任研修等修了者」という。))であること。ただし、イからホまでに規定する研修を修了した日から五年を経過する日の属

改正前

児童福祉法に基づく指定障害児相談支援の事業の人員及び運営に関する基準(平成二十四年厚生労働省令第二十九号)第三条第一項の規定に基づき、指定障害児相談支援の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるものは、次に掲げる要件を満たす者とする。

一 (略)

二 次のイからニまでのいずれかに該当する者であつて、イからニまでに規定する研修を修了した日の属する年度の翌年度を初年度とする同年度以降の五年度ごとの各年度の末日までに、相談支援従事者現任研修(相談支援の業務に従事している者の資質向上を目的として行う研修であつて、別表第一に定める以上のもの又は指定相談支援の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるものを廃止する件(平成二十四年厚生労働省告示第二百十二号)による廃止前の指定相談支援の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるもの(平成十八年厚生労働省告示第五百四十九号。以下「旧告示」という。))の別表第一に定める以上のものをいう。以下同じ。))を修了し、当該研修を修了した旨の証明書の交付を受けたものであること。ただし、イからニまでに規定する研修を修了した日から五年を経過する日の属する年度の末日までの間は、相談支援従事者現任研修を修了することを要しない。

する年度の末日までの間は、イからホまでに掲げる要件に該当する者であつて、現任研修等修了者でないものを現任研修等修了者とみなす。

イ 相談支援従事者初任者研修（都道府県知事又は都道府県知事が指定する事業者が障害者等（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律第二条第一号に規定する障害者等をいう。以下同じ。）の意向を踏まえ、必要な保健、医療、福祉、就労支援、教育等のサービスを総合的かつ適切に利用するための援助に関する知識及び技術を習得させることを目的として行う研修であつて、別表第二に定める内容以上のものをいう。以下同じ。）を修了し、当該研修を修了した旨の証明書の交付を受けた者

ロ 令和二年四月一日前に、都道府県知事又は都道府県知事が指定する事業者が障害者等の意向を踏まえ、必要な保健、医療、福祉、就労支援、教育等のサービスを総合的かつ適切に利用するための援助に関する知識及び技術を習得させることを目的として行う研修であつて、指定障害児相談支援の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるもの等の一部を改正する告示（令和元年厚生労働省告示第百十三号）による改正前の指定障害児相談支援の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるものの別表第二に定める内容以上のものを修了し、当該研修を修了した旨の証明書の交付を受けた者（同日前に当該研修の受講を開始し同日以降に修了したものを含む。）

ハ 平成二十四年四月一日前に、都道府県知事又は都道府県知事が指定する事業者が障害者等の意向を踏まえ、必要な保健、医療、福祉、就労支援、教育等のサービスを総合的かつ適切に利用するための援助に関する知識及び技術を習得させることを目的として行う研修であつて、指定相談支援の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるものを廃止する件（平成二十四年厚生労働省告示第百二十二号）による廃止前の指定相談支援の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるもの（平成十八年厚

イ 相談支援従事者初任者研修（都道府県知事又は都道府県知事が指定する事業者が障害者等（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律第二条第一号に規定する障害者等をいう。以下同じ。）の意向を踏まえ、必要な保健、医療、福祉、就労支援、教育等のサービスを総合的かつ適切に利用するための援助に関する知識及び技術を習得させることを目的として行う研修であつて、別表第二に定めるもの以上のものをいう。）を修了し、当該研修を修了した旨の証明書の交付を受けた者

（新設）

ロ 旧相談支援従事者初任者研修（都道府県知事又は都道府県知事が指定する事業者が障害者等の意向を踏まえ、必要な保健、医療、福祉、就労支援、教育等のサービスを総合的かつ適切に利用するための援助に関する知識及び技術を習得させることを目的として行う研修であつて、旧告示の別表第二に定めるもの以上のものをいう。）を修了し、当該研修を修了した旨の証明書の交付を受けた者

別表第一
みならず。

区分	科	目	時間数
講義	障害福祉の動向に関する講義		一・五
	(削る)		
	相談支援の基本姿勢及びケアマネジメントの展開に関する講義		三
	人材育成の手法に関する講義		一・五
講義及び演習	相談支援に関する講義及び演習		一八
合計			二四

別表第二

区分	科	目	時間数
講義	障害児者の地域支援と相談支援従事者(サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者)の役割に関する講義		五
	相談支援におけるケアマネジメントの手法に関する講義		三

別表第一

区分	科	目	時間数
講義	障害福祉の動向に関する講義		二
	地域生活支援事業に関する講義		
	相談支援の基本姿勢及びケアマネジメントの展開に関する講義		二
	協議会に関する講義		二
演習	ケアマネジメントに関する演習		二
合計			一八

別表第二

区分	科	目	時間数
講義	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律及び児童福祉法の概要並びに相談支援事業従事者の役割に関する講義		六・五
	ケアマネジメントの手法に関する講義		八

合 計	実習	講義 及び 演習	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律及び児童福祉法の概要並びにサービス提供のプロセスに関する講義
	相談支援の基礎技術に関する実習	ケアマネジメントプロセスに関する講義 及び演習	
四二・五		三一・五	三

合 計	設 (新 設)	演習	地域支援に関する講義
	(新設)	ケアマネジメントプロセスに関する演習	
三一・五	(新設)	一	六

(指定地域相談支援の提供に当たるとして厚生労働大臣が定めるものの一部改正)

第二条 指定地域相談支援の提供に当たるとして厚生労働大臣が定めるもの(平成二十四年厚生労働省告示第二百二十六号)の一部を次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定地域相談支援の事業の人員及び運営に関する基準(平成二十四年厚生労働省令第二十七号)第三条第二項の規定に基づき、指定地域相談支援の提供に当たるとして厚生労働大臣が定めるものは、第一号及び第二号に掲げる要件を満たす者とする。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 次のイからホまでのいずれかに該当する者であつて、イからホまでに規定する研修を修了した日の属する年度の翌年度を初年度とする同年度以降の五年度ごとの各年度の末日までに、相談支援従事者現任研修(相談支援の業務に従事している者の資質向上を目的として相談支援従事者現任研修受講対象者(相談支援従事者現任研修の受講を開始する日前五年間において児童福祉法第六条の二の二第七項に規定する障害児相談支援若しくは法第五条第十八項に規定する相談支援の業務(以下「相談支援等の業務」という。)に過算して二年以上従事していた者又は相談支援従事者現任研修を修了し、当該研修を修了した旨の証明書の交付を受けた者であつて現に相談支援等の業務に従事しているものをいう。以下同じ。)に対して行う研修であつて、別表第一に定める内容以上のものをいう。以下同じ。)又は主任相談支援専門員研修相当研修(相談支援従事者現任研修を修了した後、相談支援等の業務に三年以上従事した者に対して行う研修であつて、別表第三に定める内容以上のものをいう。以下同じ。)を修了し、これらの研修を修了した旨の証明書の交付を受けたもの(以下「現任研修等修了者」という。)であること。ただし、イからホまでに規定する研修を修了した日から五年を経過する日の属する年度の末日までの間は、イからホまでに掲げる要件に該当する者であつて、現任研修等修了者でないものを現任研修等修了者とみなす。</p>	<p>障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定地域相談支援の事業の人員及び運営に関する基準(平成二十四年厚生労働省令第二十七号)第三条第二項の規定に基づき、指定地域相談支援の提供に当たるとして厚生労働大臣が定めるものは、次の各号に掲げる要件を満たす者とする。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 次のイからニまでのいずれかに該当する者であつて、イからニまでに規定する研修を修了した日の属する年度の翌年度を初年度とする同年度以降の五年度ごとの各年度の末日までに、相談支援従事者現任研修(相談支援の業務に従事している者の資質向上を目的として行う研修であつて、別表第一に定める以上のもの又は指定相談支援の提供に当たるとして厚生労働大臣が定めるものを廃止する件(平成二十四年厚生労働省告示第二百十二号)による廃止前の指定相談支援の提供に当たるとして厚生労働大臣が定めるもの(平成十八年厚生労働省告示第五百四十九号。以下「旧告示」という。)の別表第一に定める以上のものをいう。以下同じ。)を修了し、当該研修を修了した旨の証明書の交付を受けたものであること。ただし、イからニまでに規定する研修を修了した日から五年を経過する日の属する年度の末日までの間は、相談支援従事者現任研修を修了することを要しない。</p>

(傍線部分は改正部分)

イ 相談支援従事者初任者研修（都道府県知事又は都道府県知事が指定する事業者が障害者等（法第二条第一項第一号に規定する障害者等をいう。以下同じ。）の意向を踏まえ、必要な保健、医療、福祉、就労支援、教育等のサービスを総合的かつ適切に利用するための援助に関する知識及び技術を習得させることを目的として行う研修であつて、別表第二に定める内容以上のものをいう。以下同じ。）を修了し、当該研修を修了した旨の証明書の交付を受けた者

ロ 令和二年四月一日前に、都道府県知事又は都道府県知事が指定する事業者が障害者等の意向を踏まえ、必要な保健、医療、福祉、就労支援、教育等のサービスを総合的かつ適切に利用するための援助に関する知識及び技術を習得させることを目的として行う研修であつて、指定障害児相談支援の提供に当たるとして厚生労働大臣が定めるもの等の一部を改正する告示（令和元年厚生労働省告示第百十三号）による改正前の指定地域相談支援の提供に当たるとして厚生労働大臣が定めるものの別表第二に定める内容以上のものを修了し、当該研修を修了した旨の証明書の交付を受けた者（同日前に当該研修の受講を開始し同日以降に修了したものを含む。）

ハ 平成二十四年四月一日前に、都道府県知事又は都道府県知事が指定する事業者が障害者等の意向を踏まえ、必要な保健、医療、福祉、就労支援、教育等のサービスを総合的かつ適切に利用するための援助に関する知識及び技術を習得させることを目的として行う研修であつて、指定相談支援の提供に当たるとして厚生労働大臣が定めるものを廃止する件（平成二十四年厚生労働省告示第百十二号）による廃止前の指定相談支援の提供に当たるとして厚生労働大臣が定めるもの（平成十八年厚生労働省告示第百四十九号。以下「旧告示」という。）の別表第二に定める内容以上のものを修了し、当該研修を修了した旨の証明書の交付を受けた者（同日前に当該研修の受講を開始し同日以降に修了したものを含む。）

イ 相談支援従事者初任者研修（都道府県知事又は都道府県知事が指定する事業者が障害者等（法第二条第一項第一号に規定する障害者等をいう。以下同じ。）の意向を踏まえ、必要な保健、医療、福祉、就労支援、教育等のサービスを総合的かつ適切に利用するための援助に関する知識及び技術を習得させることを目的として行う研修であつて、別表第二に定める以上のものをいう。）を修了し、当該研修を修了した旨の証明書の交付を受けた者
（新設）

ロ 旧相談支援従事者初任者研修（都道府県知事又は都道府県知事が指定する事業者が障害者等の意向を踏まえ、必要な保健、医療、福祉、就労支援、教育等のサービスを総合的かつ適切に利用するための援助に関する知識及び技術を習得させることを目的として行う研修であつて、旧告示の別表第二に定める以上のものをいう。）を修了し、当該研修を修了した旨の証明書の交付を受けた者

区分	科	目	時間数
			<p>別表第一</p> <p>二 平成十八年十月一日前に、厚生労働大臣又は都道府県知事が行った相談支援の業務に関する研修（旧告示の別表第二に定める内容以上のものに限る。）を修了し、当該研修を修了した旨の証明書の交付を受けた者（同日前に当該研修の受講を開始し同日以降に修了したものを含む。）</p> <p>ホ 平成十八年十月一日前に、厚生労働大臣、都道府県知事又は指定都市（地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百五十二条の十九第一項の指定都市をいう。）の市長が行った相談支援の業務に関する研修（旧告示の別表第二に定める科目（障害者自立支援法の概要及び相談支援事業従事者の役割に関する講義の科目を除く。）に関する同表に定める内容以上の研修に限る。）を修了し、かつ平成二十四年四月一日前に当該科目の講義のみを行う研修を修了し、当該研修を修了した旨の証明書の交付を受けた者（同日前に当該研修の受講を開始し同日以降に修了したものを含む。）</p> <p>三 令和二年四月一日前に主任相談支援専門員研修相当研修を修了し、当該研修を修了した旨の証明書の交付を受けた者については、当該研修を修了した日から五年を経過する日の属する年度の末日までの間は現任研修等修了者とみなす。</p> <p>四 令和二年四月一日前五年間において相談支援従事者現任研修、主任相談支援専門員研修相当研修又は相談支援従事者初任者研修を修了し、これらの研修を修了した旨の証明書の交付を受けた者（同日前にこれらの研修の受講を開始し同日以後に修了したものを含む。）は、同日からこれらの研修を修了した日から五年を経過する日の属する年度の末日までの間に初めて相談支援従事者現任研修を受講する場合において、相談支援従事者現任研修受講対象者に該当しない場合であっても、相談支援従事者現任研修受講対象者とみなす。</p>

区分	科目	時間数
		<p>別表第一</p> <p>ハ 平成十八年十月一日前に、厚生労働大臣又は都道府県知事が行った相談支援の業務に関する研修（旧告示の別表第二に定める以上のものに限る。）を修了し、当該研修を修了した旨の証明書の交付を受けた者（同日前に研修の受講を開始し同日以降に修了したものを含む。）</p> <p>二 平成十八年十月一日前に、厚生労働大臣、都道府県知事又は指定都市（地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百五十二条の十九第一項の指定都市をいう。）の市長が行った相談支援の業務に関する研修（旧告示の別表第二に定める科目のうち、障害者自立支援法の概要及び相談支援事業従事者の役割に関する講義の科目を除いたもの以上の研修に限る。）を修了し、かつこの告示の適用の日（以下「適用日」という。）前に当該科目の講義のみを行う研修を修了し、当該研修を修了した旨の証明書の交付を受けた者（適用日前に研修の受講を開始し適用日以降に修了したものを含む。）</p> <p>（新設）</p> <p>（新設）</p> <p>（新設）</p>

別表第二		講義				
区分	科 目	時間数	講義	講義及び演習	講義	講義
	障害児者の地域支援と相談支援従事者（サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者）の役割に関する講義	五	障害児者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律及び児童福祉法の概要並びにサービス提供のプロセスに関する講義	相談支援に関する講義及び演習	相談支援の基本姿勢及びケアマネジメントの展開に関する講義	障害福祉の動向に関する講義 (削る)
	相談支援におけるケアマネジメントの手法に関する講義	三				
	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律及び児童福祉法の概要並びにサービス提供のプロセスに関する講義	三				
合 計		二四		一八	一・五	一・五

別表第二		講義				
区分	科 目	時間数	講義	演習	講義	講義
	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律及び児童福祉法の概要並びに相談支援事業従事者の役割に関する講義	六・五	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律及び児童福祉法の概要並びに相談支援事業従事者の役割に関する講義	ケアマネジメントに関する演習	相談支援の基本姿勢及びケアマネジメントの展開に関する講義	障害福祉の動向に関する講義
	ケアマネジメントの手法に関する講義	八				
	地域支援に関する講義	六				
合 計		一八		二	二	二

別表第三

区分	講義 の役割と視点に関する講義	講義 運営管理に関する講義	講義 及び 演習		科目	時間数
			相談支援従事者の人材育成に関する講義 及び演習	地域援助技術に関する講義及び演習		
合計	三	三	十三	十一		三十

区分	講義 ケアマネジメントプロセスに関する講義 及び演習	演習 相談支援の基礎技術に関する演習	科目	時間数

区分	講義 の役割と視点に関する講義	講義 運営管理に関する講義	講義 及び 演習		科目	時間数
			相談支援従事者の人材育成に関する講義 及び演習	地域援助技術に関する講義及び演習		
(新設)	(新設)	(新設)	(新設)	(新設)	(新設)	(新設)

区分	講義 ケアマネジメントプロセスに関する講義 及び演習	演習 相談支援の基礎技術に関する演習	科目	時間数

(指定計画相談支援の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるものの一部改正)

第三条 指定計画相談支援の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるもの (平成二十四年厚生労働省令第二十八号) 第三条第一項の規定に基づき、指定計画相談支援の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるものは、第一号及び第二号に掲げる要件を満たす者とする。

改正後	改正前
<p>障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づき指定計画相談支援の事業の人員及び運営に関する基準 (平成二十四年厚生労働省令第二十八号) 第三条第一項の規定に基づき、指定計画相談支援の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるものは、第一号及び第二号に掲げる要件を満たす者とする。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 次のイからホまでのいずれかに該当する者であつて、イからホまでに規定する研修を修了した日の属する年度の翌年度を初年度とする同年度以降の五年度ごとの各年度の末日までに、相談支援従事者現任研修(相談支援の業務に従事している者の資質向上を目的として相談支援従事者現任研修受講対象者(相談支援従事者現任研修の受講を開始する日前五年間において児童福祉法第六條の二の二第七項に規定する障害児相談支援若しくは法第五條第十八項に規定する相談支援の業務(以下「相談支援等の業務」という。)に該当して二年以上従事していた者又は相談支援従事者現任研修を修了し、当該研修を修了した旨の証明書の交付を受けた者であつて現に相談支援等の業務に従事しているものをいう。以下「同じ。」)に対して行う研修であつて、別表第一に定める内容以上のものをいう。以下同じ。)又は主任相談支援専門員研修(障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づき指定計画相談支援に要する費用の額の算定に関する基準に基づき厚生労働大臣が定める基準第二号イのの規定に基づき厚生労働大臣が定める者(平成三十年厚生労働省告示第百十五号)の別表に定める内容以上の研修をいう。以下同じ。)を修了し、これらの研修を修了した旨の証明書の交付を受けたもの(以下「現任研修等修了者」という。)であること。ただし、イからホまでに規定する研修を修了した日から五年を経過する日の属する年度の</p>	<p>障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づき指定計画相談支援の事業の人員及び運営に関する基準 (平成二十四年厚生労働省令第二十八号) 第三条第一項の規定に基づき、指定計画相談支援の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるものは、次に掲げる要件を満たす者とする。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 次のイからニまでのいずれかに該当する者であつて、イからニまでに規定する研修を修了した日の属する年度の翌年度を初年度とする同年度以降の五年度ごとの各年度の末日までに、相談支援従事者現任研修(相談支援の業務に従事している者の資質向上を目的として行う研修であつて、別表第一に定める以上のもの又は指定相談支援の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるものを廃止する件(平成二十四年厚生労働省告示第百二十二号)による廃止前の指定相談支援の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるもの(平成十八年厚生労働省告示第百四十九号、以下「旧告示」という。)の別表第一に定める以上のものをいう。以下「同じ。」)を修了し、当該研修を修了した旨の証明書の交付を受けたものであること。ただし、イからニまでに規定する研修を修了した日から五年を経過する日の属する年度の末日までの間は、相談支援従事者現任研修を修了することを要しない。</p>

(傍線部分は改正部分)

末日までの間は、イからホまでに掲げる要件に該当する者であつて、現任研修等修了者でないものを現任研修等修了者とみなす。

イ 相談支援従事者初任者研修（都道府県知事又は都道府県知事が指定する事業者が障害者等（法第二条第一項第一号に規定する障害者等をいう。以下同じ。）の意向を踏まえ、必要な保健、医療、福祉、就労支援、教育等のサービスを総合的かつ適切に利用するための援助に関する知識及び技術を習得させることを目的として行う研修であつて、別表第二に定める内容以上のものをいう。以下同じ。）を修了し、当該研修を修了した旨の証明書の交付を受けた者

ロ 令和二年四月一日前に、都道府県知事又は都道府県知事が指定する事業者が障害者等の意向を踏まえ、必要な保健、医療、福祉、就労支援、教育等のサービスを総合的かつ適切に利用するための援助に関する知識及び技術を習得させることを目的として行う研修であつて、指定障害児相談支援の提供に当たるとして厚生労働大臣が定めるもの等の一部を改正する告示（令和元年厚生労働省告示第百十三号）による改正前の指定計画相談支援の提供に当たるとして厚生労働大臣が定めるものの別表第二に定める内容以上のものを修了し、当該研修を修了した旨の証明書の交付を受けた者（同日前に当該研修の受講を開始し同日以降に修了したものを含む。）

ハ 平成二十四年四月一日前に、都道府県知事又は都道府県知事が指定する事業者が障害者等の意向を踏まえ、必要な保健、医療、福祉、就労支援、教育等のサービスを総合的かつ適切に利用するための援助に関する知識及び技術を習得させることを目的として行う研修であつて、指定相談支援の提供に当たるとして厚生労働大臣が定めるものを廃止する件（平成二十四年厚生労働省告示第百二十二号）による廃止前の指定相談支援の提供に当たるとして厚生労働大臣が定めるもの（平成十八年厚生労働省告示第百四十九号。以下「旧告示」という。）の別表第二に定める内容以上のものを修了し、当該研修を修了した

イ 相談支援従事者初任者研修（都道府県知事又は都道府県知事が指定する事業者が障害者等（法第二条第一項第一号に規定する障害者等をいう。以下同じ。）の意向を踏まえ、必要な保健、医療、福祉、就労支援、教育等のサービスを総合的かつ適切に利用するための援助に関する知識及び技術を習得させることを目的として行う研修であつて、別表第二に定める以上のものをいう。）を修了し、当該研修を修了した旨の証明書の交付を受けた者
（新設）

ロ 旧相談支援従事者初任者研修（都道府県知事又は都道府県知事が指定する事業者が障害者等の意向を踏まえ、必要な保健、医療、福祉、就労支援、教育等のサービスを総合的かつ適切に利用するための援助に関する知識及び技術を習得させることを目的として行う研修であつて、旧告示の別表第二に定める以上のものをいう。）を修了し、当該研修を修了した旨の証明書の交付を受けた者

<p>旨の証明書の交付を受けた者（同日前に当該研修の受講を開始し同日以降に修了したものを含む。）</p>	<p>二 平成十八年十月一日前に、厚生労働大臣又は都道府県知事が行った相談支援の業務に関する研修（旧告示の別表第二に定める内容以上のものに限る。）を修了し、当該研修を修了した旨の証明書の交付を受けた者（同日前に当該研修の受講を開始し同日以降に修了したものを含む。）</p>	<p>ホ 平成十八年十月一日前に、厚生労働大臣、都道府県知事又は指定都市（地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百五十二条の十九第一項の指定都市をいう。）の市長が行った相談支援の業務に関する研修（旧告示の別表第二に定める科目（障害者自立支援法の概要及び相談支援事業従事者の役割に関する講義の科目を除く。）に関する同表に定める内容以上の研修に限る。）を修了し、かつ平成二十四年四月一日前に当該科目の講義のみを行う研修を修了し、当該研修を修了した旨の証明書の交付を受けた者（同日前に当該研修の受講を開始し同日以降に修了したものを含む。）</p>	<p>三 令和二年四月一日前に主任相談支援専門員研修を修了し、当該研修を修了した旨の証明書の交付を受けた者については、当該研修を修了した日から五年を経過する日の属する年度の末日までの間は現任研修等修了者とみなす。</p>	<p>四 令和二年四月一日前五年間において相談支援従事者現任研修、主任相談支援専門員研修又は相談支援従事者初任者研修を修了し、これらの研修を修了した旨の証明書の交付を受けた者（同日前にこれらの研修の受講を開始し同日以後に修了したものを含む。）は、同日からこれらの研修を修了した日から五年を経過する日の属する年度の末日までの間に初めて相談支援従事者現任研修を受講する場合において、相談支援従事者現任研修受講対象者に該当しない場合であっても、相談支援従事者現任研修受講対象者とみなす。</p>
--	--	---	--	--

別表第一

<p>ハ 平成十八年十月一日前に、厚生労働大臣又は都道府県知事が行った相談支援の業務に関する研修（旧告示の別表第二に定める内容以上のものに限る。）を修了し、当該研修を修了した旨の証明書の交付を受けた者（同日前に研修の受講を開始し同日以降に修了したものを含む。）</p>	<p>二 平成十八年十月一日前に、厚生労働大臣、都道府県知事又は指定都市（地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百五十二条の十九第一項の指定都市をいう。）の市長が行った相談支援の業務に関する研修（旧告示の別表第二に定める科目のうち、障害者自立支援法の概要及び相談支援事業従事者の役割に関する講義の科目を除いたもの以上の研修に限る。）を修了し、かつこの告示の適用の日（以下「適用日」という。）前に当該科目の講義のみを行う研修を修了し、当該研修を修了した旨の証明書の交付を受けた者（適用日前に研修の受講を開始し適用日以降に修了したものを含む。）</p>
--	---

別表第一

別表第二

区分	科目	時間数
講義	障害児者の地域支援と相談支援従事者（サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者）の役割に関する講義	五
	相談支援におけるケアマネジメントの手法に関する講義	三
	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に	三
合計		一一

区分	科目	時間数
講義	障害福祉の動向に関する講義 （削る）	一・五
	相談支援の基本姿勢及びケアマネジメントの展開に関する講義	三
	人材育成の手法に関する講義	一・五
講義及び演習	相談支援に関する講義及び演習	一八
合計		二四

別表第二

区分	科目	時間数
講義	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律及び児童福祉法の概要並びに相談支援事業従事者の役割に関する講義	六・五
	ケアマネジメントの手法に関する講義	八
	地域支援に関する講義	六
合計		二〇

区分	科目	時間数
講義	障害福祉の動向に関する講義 地域生活支援事業に関する講義	二
	相談支援の基本姿勢及びケアマネジメントの展開に関する講義	二
	協議会に関する講義	二
演習	ケアマネジメントに関する演習	一一
合計		一八

合 計	実習	講義 及び 演習	に支援するための法律及び児童福祉法の概要並びにサービス提供のプロセスに関する講義
	相談支援の基礎技術に関する実習	ケアマネジメントプロセスに関する講義及び演習	
四一・五		三一・五	

合 計	設 (新 設)	演習	
	(新設)	ケアマネジメントプロセスに関する演習	
三一・五	(新設)	一	

（指定障害福祉サービスの提供に係るサービス管理を行う者として厚生労働大臣が定めるもの等の一部改正）

第四条 指定障害福祉サービスの提供に係るサービス管理を行う者として厚生労働大臣が定めるもの等（平成十八年厚生労働省告示第五百四十四号）の一部を次の表のように改正する。

（傍線部分は改正部分）

		改正後			改正前		
		別表第一（略） 別表第二			別表第一（略） 別表第二		
区分	科	目	時間数	区分	科	目	時間数
合	障害児者の地域支援と相談支援従事者（サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者）の役割に関する講義	相談支援におけるケアマネジメントの手法に関する講義	三	合	障害児者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律及び児童福祉法の概要並びに相談支援事業従事者の役割に関する講義	ケアマネジメントの手法に関する講義	二
計	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律及び児童福祉法の概要並びにサービス提供のプロセスに関する講義		三	計	地域支援に関する講義		三
			十一				十一・五

（障害児通所支援又は障害児入所支援の提供の管理を行う者として厚生労働大臣が定めるものの一部改正）

第五条 障害児通所支援又は障害児入所支援の提供の管理を行う者として厚生労働大臣が定めるもの（平成二十四年厚生労働省告示第二百三十号）の一部を次の表のように改正する。

（傍線部分は改正部分）

		改正後			改正前		
		別表第一（略） 別表第二			別表第一（略） 別表第二		
区分	科	目	時間数	区分	科	目	時間数
合	障害児者の地域支援と相談支援従事者（サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者）の役割に関する講義	相談支援におけるケアマネジメントの手法に関する講義	三	五	障害児者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律及び児童福祉法の概要並びに相談支援事業従事者の役割に関する講義	ケアマネジメントの手法に関する講義	二
計	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律及び児童福祉法の概要並びにサービス提供のプロセスに関する講義	三	三	六・五	地域支援に関する講義	三	三
合			十一				十一・五

(別紙)

相談支援専門員研修制度の見直しについて

第1 改正の趣旨

- 1 指定障害児相談支援、指定地域相談支援又は指定計画相談支援の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるもの（以下「相談支援専門員」と総称する。）については、
 - ・指定障害児相談支援の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるもの（平成24年厚生労働省告示第225号）
 - ・指定地域相談支援の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるもの（平成24年厚生労働省告示第226号）
 - ・指定計画相談支援の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるもの（平成24年厚生労働省告示第227号）（以下、総称して「3告示」という。）にその要件等が定められている。
- 2 「相談支援の質の向上に向けた検討会」の取りまとめ（平成31年4月10日）を踏まえ、相談支援専門員の効果的な育成等の観点から、研修科目等について規定する3告示を改正する等の所要の改正を行うもの。

第2 改正の内容

1 改正の概要

(1) 告示について

- ① 3告示において規定する相談支援従事者現任研修及び相談支援従事者初任者研修が満たすべき内容について、講義の科目及び時間数について、別添のとおり拡充等を行う。（3告示の別表第1、第2）
- ② 3告示において規定する相談支援従事者現任研修の受講要件として、受講開始日前5年間に2年以上の相談支援の実務経験があること又は相談支援従事者現任研修を修了し、現に相談支援業務に従事していることを加える。（3告示の第2号本文）
- ③ 3告示中、相談支援専門員になるための要件として、相談支援従事者初任者研修等を修了し、かつ、5年ごとに相談支援従事者現任研修を修了しなければならなかったところ、相談支援従事者現任研修に代えて主任相談支援専門員研修を修了することでも要件を満たすこととする。（3告示の第2号本文）
- ④ 3告示において規定する相談支援従事者現任研修が満たすべき内容について、廃止前の指定相談支援の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるもの（平成18年厚生労働省告示第549号）の別表第1において定める内容以上で可とする規定を削除する。（3告示の第2号本文）

(2) 部長通知について

- ① 上記告示の改正内容の反映
- ② 研修実施における合理的配慮の例について記載（更に具体的な内容については、後日ガイドラインにおいてお示しする予定。）

2 経過措置等

- ① 3告示等の一部を改正する告示（以下「本告示」という。）の適用の日（令和2年4月1日）以前に、本告示による改正前の3告示に定める相談支援従事者初任者研修が満たすべき内容を満たした研修を修了した者（同日前に受講を開始し、同日以降に修了した者を含む）は、本告示が定める相談支援従事者初任者研修を修了した者と同様に扱うこととする。（3告示の第2号口）
- ② 本告示の適用の日（令和2年4月1日）以前に主任相談支援専門員研修を修了した者については、当該研修を修了した日から5年を経過する日の属する年度の末日までの間は相談支援専門員として従事するための研修修了要件を満たす者とみなす。（3告示の第3号）
- ③ 本告示の適用の日（令和2年4月1日）前5年間において、相談支援従事者現任研修、主任相談支援専門員研修又は相談支援従事者初任者研修を修了した者は、同日からこれらの研修を修了した日から5年を経過する日の属する年度の末日までの間で初めて相談支援従事者現任研修を受講する場合において、(1)②の要件を満たしていることを要しない。（3告示の第4号）

3 その他

相談支援従事者初任者研修の規定を引用している法令（指定障害福祉サービスの提供に係るサービス管理を行う者として厚生労働大臣が定めるもの等（平成18年厚生労働省告示第544号）及び障害児通所支援又は障害児入所支援の提供の管理を行う者として厚生労働大臣が定めるもの（平成24年厚生労働省告示第230号））の改正を行う等所要の改正を行う。

相談支援専門員研修の告示別表

別添

初任者研修（現行）		時間数	初任者研修（見直し後）		時間数
講義	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律及び児童福祉法の概要並びに相談支援従事者の役割に関する講義	6.5h	講義	障害児者の地域支援と相談支援従事者（サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者）の役割に関する講義	5.0h
	ケアマネジメントの手法に関する講義	8h		障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律及び児童福祉法の概要並びにサービス提供のプロセスに関する講義	3.0h
	地域支援に関する講義	6h		相談支援におけるケアマネジメント手法に関する講義	3.0h
演習	ケアマネジメントプロセスに関する演習	11h	講義及び演習	ケアマネジメントプロセスに関する講義及び演習	31.5h
合計		31.5h	実習	相談支援の基礎技術に関する実習	-
			合計		42.5h
現任研修（現行）		時間数	現任研修（見直し後）		時間数
講義	障害福祉の動向に関する講義	2h	講義	障害福祉の動向に関する講義	1.5h
	地域生活支援事業に関する講義			相談支援の基本姿勢及びケアマネジメントの展開に関する講義	3.0h
	相談支援の基本姿勢及びケアマネジメントの展開に関する講義	2h		人材育成の手法に関する講義	1.5h
	協議会に関する講義	2h		講義及び演習	相談支援に関する講義及び演習
演習	ケアマネジメントに関する演習	12h	合計		24.0h
合計		18h			