

令和5年度相談支援従事者指導者養成研修会

## PG01 重要事項の説明

研修受講ガイダンス

厚生労働省 社会・援護局  
障害保健福祉部 障害福祉課  
地域生活・発達障害者支援室

相談支援専門官 藤川 雄一

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 本プログラムの目的と流れ

## 本プログラムを実施する目的

- ① 本研修の目的・構造・概要を理解するための研修開始にあたっての導入を行う。
- ② 相談支援従事者養成研修等や本研修についての正確な理解とそれに基づく活用法をおさえ、自都道府県や自身の獲得目標を明確化する。

⇒ **研修効果の向上を図る。**

## 本プログラムの流れ

- ① 【講義】 本研修の位置付け・獲得目標・概要
- ② 【講義】 都道府県研修の実施と本研修の活用方法について
- ③ 【講義】 新型コロナウイルス感染症にも対応した研修様式について ※本講義ではポイントのみ触れる
- ④ 【講義】 相談支援専門員と養成制度 ※本講義ではポイントのみ触れる
- ⑤ 【講義】 相談支援の検討・検証や支援者支援、現場に近いところでの人材育成の推進
- ⑥ 【個人でのワーク】 目標設定 ※本講義中に設定し、本日(6/7)の研修の振り返りでさらに見直します。

## 重要事項の説明①

本研修の位置付け・獲得目標・概要



# 本研修の位置付け・重点事項（平成18年度～令和4年度）

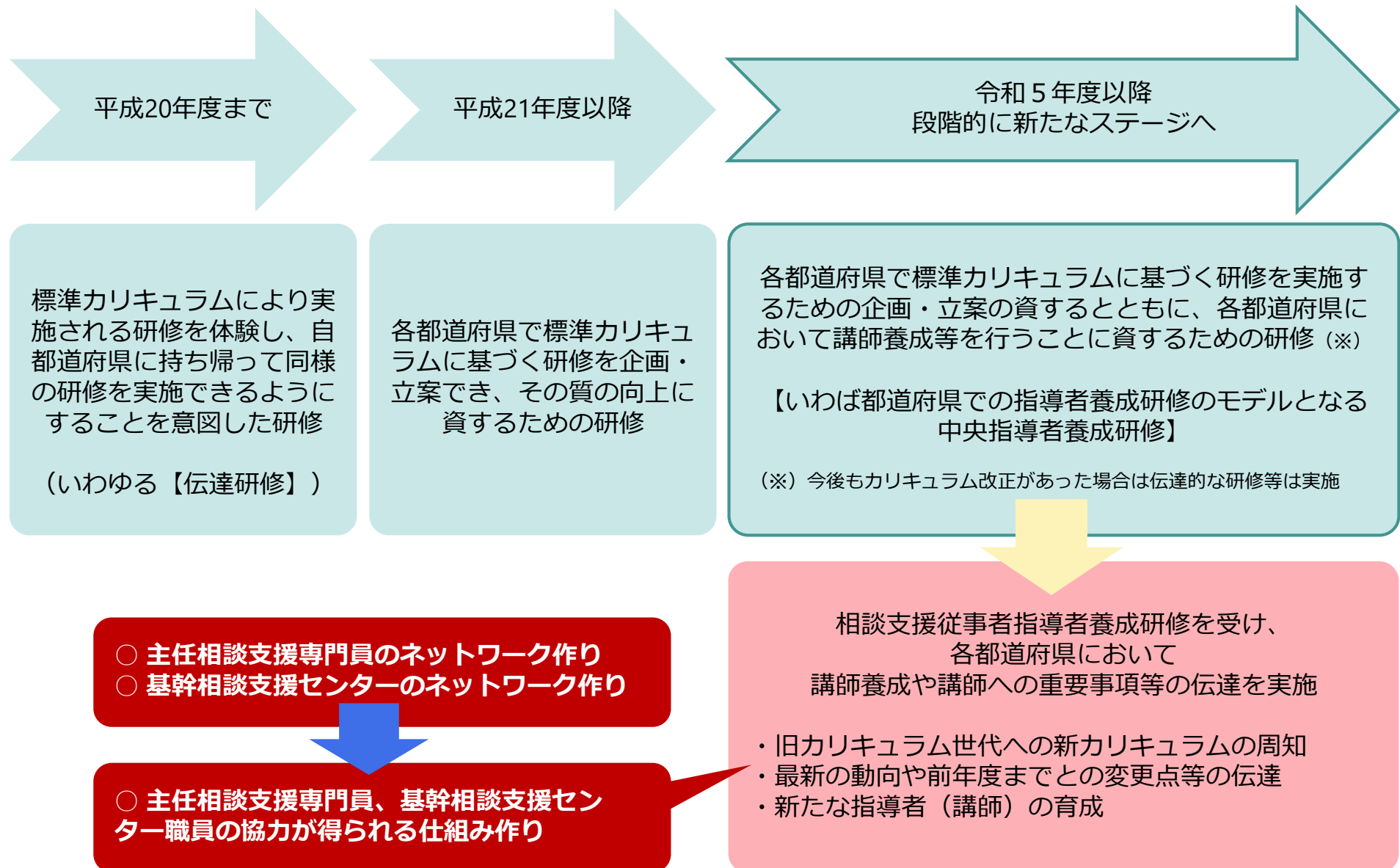
開始当初は「伝達研修」として標準カリキュラムを受講生が体験する形で実施。  
平成21年度以降は、都道府県研修の企画運営に資するための内容に重点を移して実施。

平成21年度～	○研修の企画運営や質の向上の要素も取り入れた研修を開始。
平成23年度	○改正自立支援法の施行に重点を置き実施。
平成24年度	○ファシリテーターの確保など体制構築の視点を導入。
平成26年度～平成28年度	○都道府県研修の質の向上のため、都道府県における研修の体制強化及び内容充実について重点的に実施。
平成29年度～	○開発中の新たなカリキュラム（初任者研修及び現任研修）を一部伝達するとともに、新たなカリキュラムに対応出来る研修実施の体制の充実について重点的に実施。
平成30年度	○初任者研修及び現任研修の新カリキュラム案について、その全体像及び各科目の概要の伝達を実施。 ○主任相談支援専門員の養成開始（令和元年度までの2ヶ年は国による直接養成）
令和元年度	○各都道府県による研修事業が新制度へ円滑に移行するための研修と位置付け、改正された告示及び標準カリキュラムについて、講義実施上のポイントについての伝達に重点を置いて実施。 ※指導者養成研修を補完するものとして、演習の企画立案に資するための会議を別途実施。
令和2年度	○令和元年度に引き続き、新カリキュラムによる研修への円滑な移行や主任研修の開始に資する研修と位置付け、新たなカリキュラムによる初任者研修・現任研修や主任研修の効果的実施、人材育成体系構築についての情報提供、情報交換、最新の政策動向の伝達を実施。 ※主任相談支援専門員の国による直接養成は令和元年度で終了。都道府県実施のための内容を本研修に追加。 ※新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、時期を年度末に変更。そのため当該年度研修の振り返り及び次年度研修に向けた課題整理に主眼を置いた内容で実施。 ○すべてのプログラムをオンラインにより実施。（オンデマンド3日分、リアルタイム1日分）
令和3年度 令和4年度	○各都道府県による新カリキュラムによる研修の着実な実施や主任研修の開始や内容の充実に資する研修と位置付け、新たなカリキュラムによる初任者研修・現任研修や主任研修の効果的実施を相談支援専門員の役割毎に深める内容や、人材育成体系構築についての情報提供、情報交換、最新の政策動向の伝達を実施。 ○リアルタイムのオンライン研修を中心とするとともに、年度末にフォローアップを実施。

新カリキュラム等の伝達

新カリキュラム等による研修の実施

# 相談支援従事者指導者養成研修の位置づけとその変遷について



# 令和5年度研修の位置付け・獲得目標

## 前提

- 初任者研修及び現任研修のカリキュラムを改定。（令和2年度以降、新カリキュラムでの実施は必須）
- 主任研修について国の直接養成を終了（平成30年度にて）、都道府県での養成を開始
- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う影響  
講義の遠隔化、演習の小規模分散化を基本とする研修へ移行。
- 研修においてもデジタル化推進の流れ

## 今年度研修

コースに分かれて実施する部分については、各コースの受講者が都道府県につき各1名であることも鑑み、昨年度と同内容で実施

- 各都道府県による新カリキュラムによる研修の着実な実施や主任研修の開始や内容の充実に資する研修と位置付け、以下の内容を中心に実施。
  - ①新たなカリキュラムによる初任者研修・現任研修や主任研修の効果的な実施方法  
改定内容の反映や研修の実施に際し、特に留意すべきポイントを再確認する。  
【ケアマネジメント基礎コース、地域づくりコース】
  - ②人材育成体系構築のための情報提供、情報交換 【人材育成コース、自治体職員コース】
  - ③最新の政策動向に関する情報提供 【6月7日、3月15日に実施する講義】
  - ④都道府県の相談支援体制整備と協議会、広域連携と市町村支援 【自治体職員コース】

# 令和5年度相談支援従事者指導者養成研修の構成

	内容			
<b>1日目</b> (6/7)	<b>PG01 ガイダンス PG02-07 講義 1日目の振り返り</b> 施策等の最新の動向（現状・今後の方向性 ⇒ <b>地域で取り組むこと等を確認</b> ）			
<b>2日目</b> (6/8)	<b>ケアマネジメント基礎</b>	<b>地域づくり</b>	<b>人材育成</b>	<b>自治体職員</b>
	ミクロレベルのケアマネジメント（いわゆる個別支援）とその研修における取扱いについて <b>【主に初任者研修、現任研修】</b>	メゾ～マクロレベルのケアマネジメント（いわゆる地域づくり）とその研修における取扱いについて <b>【主に現任研修、主任研修】</b>	実地教育(OJT)を含めた人材育成及びそれと連動した都道府県での研修づくり、人材育成体系の構築について <b>【主に実地教育】</b>	相談支援の基礎 市町村支援  研修の効果的な実施方法や人材育成体系の構築について
<b>3日目</b> (6/9)	<b>各コース 毎の研修 プログラム を受け</b>	<b>PG08 相談支援従事者養成研修の研修体系と各研修の関係性について</b> 育成体系から俯瞰した上記各コースあるいは初任者・現任・主任の各研修の位置付け等		
		<b>PG09-10 都道府県単位でのグループ演習と全体共有</b> ①同一都道府県の受講生間での共有を図り、 ②都道府県での課題と今後の課題解決に向けた取組 について協議		
<b>4日目</b> (3/15)	<b>今年度の振り返りと次年度のより効果的な研修等の実施に向けて</b> <b>【主に実践報告や情報交換、課題整理等（予定）】</b>			

次年度の体制への確実な引き継ぎ

## 重要事項の説明②

都道府県研修の実施と本研修の活用方法について



# 本研修に関する講義資料や講義等の映像の利活用について

## 研修資料について

- 本研修の研修資料は**都道府県研修に利活用可**。
- 本研修の研修資料を使用する際は、**引用ルールやマナーに留意**すること。
  - ① **出典を示す**こと。
  - ② **改変を加えた場合、改変した旨を明示**すること。
- 公開する編集可能なデータは、研修終了後に学院HPに掲載。  
※個別の提供交渉は慎むこと。

## 映像について

事前視聴用講義＋一部の講義が対象

- **都道府県研修の企画・立案に従事する者**（都道府県担当者・講師等）に限り、**受講者以外であっても視聴可**。
  - ・視聴チャンネル情報等の管理は各都道府県の責任において行うこと。
- **今年度内視聴可**（予定）。
- **映像のメディア等への保存、都道府県研修等に用いることその他の二次利用は不可**（知的財産権の侵害にあたる場合もあるため、十分留意すること）。

## 留意事項

- 各研修実施地域（都道府県）内で、以下の取組が重要。
  - ① **講師・関係者全員が研修の意図・構造・内容を咀嚼しながら共有**すること。
  - ② **人材育成体系の中へ各研修を位置づける**こと。
  - ③ **研修の企画・運営を継続性のあるチームで行う**こと。
- ⇒ 標準カリキュラムや研修実施ガイドライン（シラバス等）、教材（ツール）、展開方法等詳細を提供するが、**その意図を十分理解**しつつ自都道府県にフィットした研修とすることが重要。
- ⇒ ただし、**都道府県間の差の解消**も求められているため、標準カリキュラム及び研修実施ガイドラインに準拠していることは強く求められる。
- ⇒ 研修の質向上については、本研修における企画・立案の検討等を通して都道府県間の共有を行い、都道府県間の差異を縮めつつ行う。

# 都道府県での企画立案、検討に資する素材

## ① 告示・標準カリキュラム【初任・現任・主任】

研修の獲得目標、科目構成、取り扱う項目を示したもの。

H28-29厚労科研にて開発、質の向上検討会で再検討

## ② 相談支援従事者研修ガイドライン【初任・現任】

今後、質の向上検討会2Rの内容を反映させる改訂を予定

- 第1章 はじめに（本ガイドラインの目的・活用法）
- 第2章 相談支援専門員とは（目的・業務・コンピテンシー）
- 第3章 人材育成体系の必要性（研修および実地教育の必要性）
- 第4章 研修を実施するための体制整備
- 第5章 科目別ガイドライン（初任・現任）

研修および人材育成実施の方法、留意点をガイドライン化したもの

## ③ 受講生向け研修教材

講義・演習配布資料(PowerPoint)  
演習事例、ワークシート  
実習課題

## ④ 講師向け資料 ガイドライン以外

演習進行表  
演習、実習記載例  
演習実施用PowerPoint  
講義サンプルDVD

<http://www.ssa-b.com/h30guideline.html>

H30 障害者総合福祉推進事業により開発

## ④ 令和元年度主任相談支援専門員養成研修会資料（国の直接養成に際して使用したもの）

- 事業委託先Webサイト  
日本障害者リハビリテーション協会  
[https://www.normanet.ne.jp/~ww100006/syunin\\_soudan.html](https://www.normanet.ne.jp/~ww100006/syunin_soudan.html)

## ⑤ 相談支援従事者指導者養成研修資料

## ⑥ 相談支援従事者指導者養成研修講義動画

国立障害者リハビリテーションセンター学院  
Webサイトに過去数年間のデータを掲載

<http://www.rehab.go.jp/College/japanese/index.html>  
国立障害者リハビリテーションセンター学院Webサイトに過去数年間のデータを掲載

※研修会の映像（リアルタイムで実施する講義や演習の部分）は公開しません。

● 前ページの説明を含め、それぞれの配布元の定めるルールとマナーを守って利活用してください。

## 重要事項の説明③

感染症にも対応した研修様式、研修におけるデジタル化推進について

# 新型コロナウイルス感染症にも対応した研修様式

「新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に配慮した相談支援従事者研修等の実施及び留意点等について」

(令和2年5月13日厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課事務連絡)

## 前提

- 相談支援専門員として配置されるためには、実務経験要件及び初任者研修の修了、所定の期間内での更新研修（現任研修・主任研修）の修了が必要。
- 研修の修了には、告示に示す方法(講義、演習、実習)、科目、時間を満たした研修の全課程を受講することが必要。

→ **事業の継続が担保されるよう、受講の必要な者を把握する。** →

- **新型コロナウイルス感染症への対応のため更新研修が延期又は中止された結果、更新研修を修了することができないサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者については、都道府県が認める期間内は更新研修を修了したものとみなすことができる。**

※研修を中止・延期した場合、その後の研修を再開した年度において、中止・延期した研修の人数分を加えた規模の研修を実施することが必要となるため、計画的な実施が必要。

●参考：「新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に係る相談支援専門員等研修の臨時的な取扱いについて」

(令和2年2月28日厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課事務連絡)

**令和5年3月末にて廃止**

## 新型コロナウイルス感染症にも対応した研修の実施

### ○ 感染拡大防止対策の徹底と研修の実施

#### ① 講義の遠隔化（オンライン化）

#### ② 演習の小規模化・分散化

・ 業務実施地域(障害保健福祉圏域・市町村)に近いところでの、その地域を単位とした実施。

・ 対面と同等程度の効果が期待できる場合は、演習の遠隔化も可。

**デジタル化推進の観点からも今後も継続**

#### ③ 研修会場における感染症拡大防止対策等

- ・ 感染拡大の状況を踏まえ判断すること。
- ・ 感染症対策に関しては最新の情報を活用すること。

#### 【参考】

●新型コロナウイルス感染症について（厚生労働省）

※5類感染症移行後の対応についてもこのページから

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html)

●障害福祉サービス事業所等における新型コロナウイルス感染症への対応等について（厚生労働省）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431\\_00097.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00097.html)

※令和2年5月27日付人員基準等の臨時的な取扱い事務連絡（第7報）問23、24、28の相談支援に係る臨時的な取扱いは5類感染症への移行に伴い、終了。

# 受講生が新型コロナウイルス感染症に感染した際等の対応について

## 前提（再掲）

- 相談支援専門員として配置されるためには、実務経験要件及び初任者研修の修了、所定の期間内での更新研修（現任研修・主任研修）の修了が必要。
- 研修の修了には、告示に示す方法(講義、演習、実習)、科目、時間を満たした研修の全課程を受講することが必要。



## 受講生が感染者や濃厚接触者となり、研修の一部を受講できなくなった場合の対応例

- 欠席した科目について、告示に示す形を満たしたもので補うことが必要。
  - ⇒ ①別日程で同一の研修を開催する場合には、別日程での受講に振り替える。
  - ②欠席した科目について開講される補講（告示の方法・時間を満たしたもの）を受講する。（※1）
  - ③（年度を超えた受講でも支障がない場合）翌年度（※2）に欠席した科目について、受講する。
- いずれの場合も、研修の全課程を改めて受講し直す必要はなく、欠席した科目を受講すれば修了に足りるものである。
- 新型コロナウイルス感染症に係る欠席に限らず、やむを得ない事由による欠席についてもこれらの方法を採用することが可能。

例) レポート提出、科目の内容と異なる映像の視聴、演習を講義に替える、時間を短縮する等による代替は不可

【参考】 障害のある受講者等への配慮として、以下の取扱いを認めている。⇒やむを得ない事由による欠席者についても適用可能

- ※1 相談支援従事者養成研修（初任者研修）については、「基幹相談支援センター等での履修」として、「研修前半の4日間までのカリキュラムを履修済みの者」については、基幹相談支援センターや当該受講者の所属事業所等において、都道府県により本研修の指導者と認められた者の指導の下、上記カリキュラム以降（＝後半3日間）の一連の演習等の内容に相当するスーパーバイズ等を受けることにより、全カリキュラムを修了したものとみなす。」としている。
- ※2 「最長24ヶ月を上限とし、年度を超えた長期履修」を可能としている。

（平成18年4月21日 障発第0421001号「相談支援従事者研修事業の実施について」最終改正令和4年3月31日）

# 4

## 相談支援専門員と養成制度

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 相談支援従事者研修カリキュラムの見直しポイント

## 告示・標準カリキュラムの見直し

- 告示（方法、科目、時間数）の見直し。初任者研修における実習の必須化。
- 標準カリキュラム（獲得目標、取り扱う内容、）の見直し。
- 障害のある受講者について、研修における合理的配慮例を提示（研修事業に係る通知内）。

## 教育方法の見直し

- 主体的かつ参加型の学習方法への転換（学習観の転換）
  - ・ 演習や実習のさらなる重視
  - ・ オープンエンドアプローチの視点の導入 cf. 実践場面との整合性 ★特に「見立て」について
- 研修全体の連動性の重視（研修体系の全体像の定時）
- 継続的な学びの必要性の強調
  - ・ 研修における実習の導入(初任)や推奨(現任)
  - ・ 実地教育(OJT)との連動の導入
  - ・ スーパービジョンや合議の場の体験等を導入(初任・現任)
  - ・ 自己評価等の導入を推奨(初任・現任)

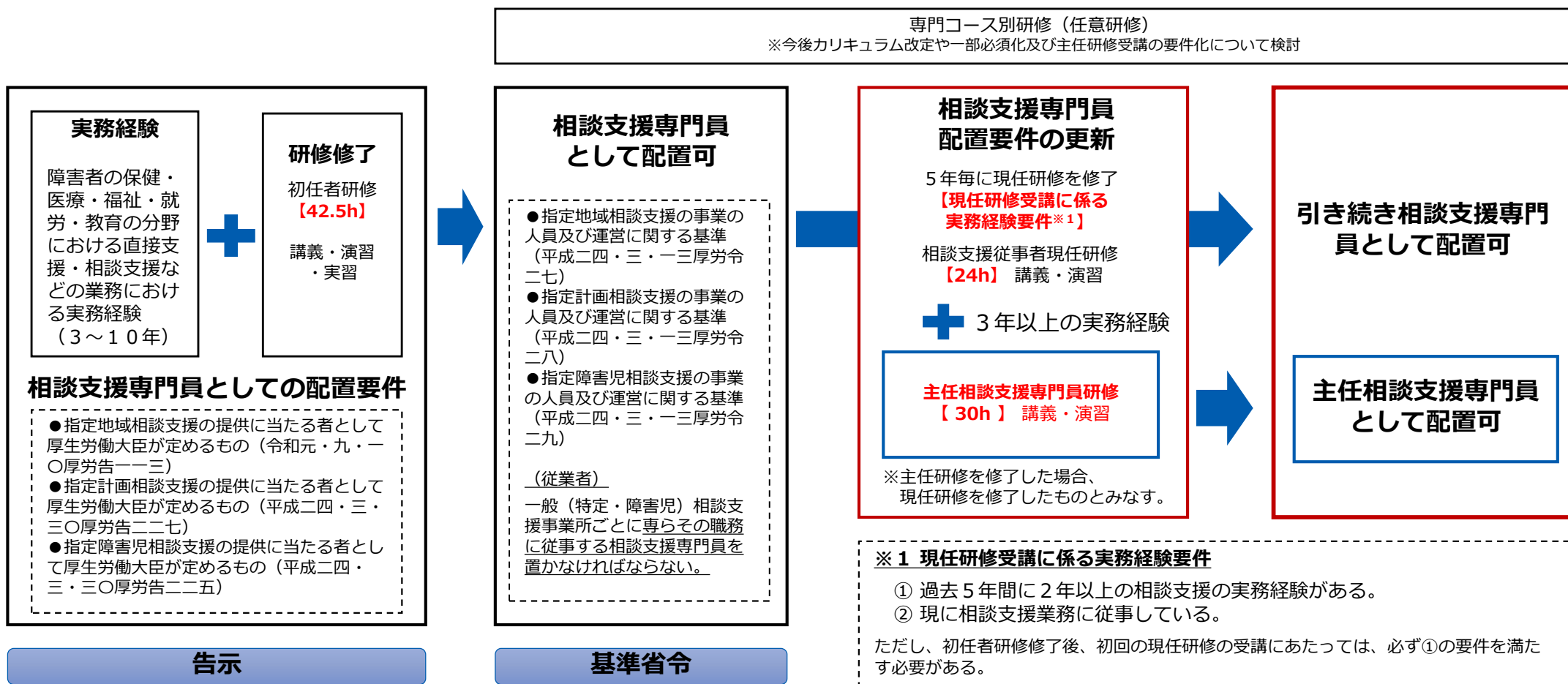
## 相談支援専門員研修制度の見直しに関するこれまでの経緯

時期	内容
平成27年12月14日	・ 社会保障審議会障害者部会報告書において、相談支援の質を高めることの必要性及び相談支援員の養成のための研修制度の見直し、指導的役割を担う人材の育成と適切な活用等の指摘
平成28年7月19日	・ 「相談支援の質の向上に向けた検討会」における議論のとりまとめにおいて、計画相談支援について専門的な知識及びスキルを身につけるための育成を行う等の提言
平成28年～平成29年	・ 厚生労働科学研究により相談支援専門員養成のための研修プログラムを開発
平成30年3月2日	・ 第89回社会保障審議会障害者部会において、相談支援専門員の研修制度の見直し内容について報告
平成30年10月24日	・ 第91回社会保障審議会障害者部会において、見直しに関する当事者団体からの指摘及び今後の対応方針について議論
平成30年度～令和元年度	・ 主任相談支援専門員養成研修会の開催（2ヶ年の国による直接養成）
平成30年3月22日	・ 主任相談支援専門員の位置づけおよび主任相談支援専門員養成研修について規定した告示を公布。（適用日：平成30年4月1日）※準備の整い次第、都道府県による研修を実施
平成31年2月14日～平成31年3月28日	・ 第6回～第9回相談支援の質の向上に関する検討会を開催（計4回）
平成31年2月22日	・ 第93回社会保障審議会障害者部会において、検討会の進捗状況について報告
平成31年4月10日	・ 「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を公表
令和元年6月6日～	・ 相談支援の質の向上に向けた検討会ワーキンググループにて、令和2年度相談支援従事者指導者養成研修における講義資料及び研修実施ガイドラインについて議論
令和元年6月24日	・ 第94回社会保障審議会障害者部会において、検討会の検討結果について報告
令和元年9月	・ 告示を改正し（施行日は令和2年4月1日）、標準カリキュラムを改定。
令和2年度～	・ 初任者研修・現任研修新カリキュラムへ移行、都道府県等による主任養成本格開始。 ・ 相談支援従事者指導者養成研修※に主任研修の指導者養成の内容を取り込み4日間化。



# 相談支援専門員制度について（令和2年4月1日～）

- 意思決定支援への配慮、高齢障害者への対応やサービス等利用計画の質の向上、障害福祉サービス支給決定の適正化等を図り、質の高いケアマネジメントを含む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、**カリキュラムの内容を充実させる改定を実施した。**
- 実践力の高い相談支援専門員養成のために、実践の積み重ねを行いながらスキルアップできるよう、現任研修の受講にあたり、相談支援に関する**一定の実務経験の要件(※1)**を追加。（※経過措置：旧カリキュラム修了者の初回の受講時は従前の例による。）
- さらに、地域づくり、人材育成、困難事例への対応など地域の中核的な役割を担う専門職を育成するとともに、相談支援専門員のキャリアパスを明確にし、目指すべき将来像及びやりがいをもって長期に働ける環境を整えるため、**主任相談支援専門員研修を創設**(H30年度創設、H31年度～養成開始)。



# 相談支援専門員に求められる力(コンピテンシー)

大項目	中項目	小項目
相談支援に必要な価値	人権意識・当事者尊重・意思決定支援	
相談支援に必要な知識・技術	障害福祉に関する制度、権利擁護・虐待防止に関する制度、障害特性、障害児支援、医療的ケア児、地域移行支援、高齢障害者支援	
個別ケースに対する相談支援のスキル	記録の技術	
	安心感の提供(ラポールの構築)	受容、傾聴、面接設定
	インテーク・アセスメント	情報収集力、ケースを通じての情報整理力、見立ての力、要約力、説明力、客観性の担保、二次アセスメントの活用
	サービス担当者会議を適切に開催・運営(チームアプローチ)	会議招集、情報共有力、スムーズな会議進行、
	サービス等利用計画	社会資源情報収集、調整力、書く力、説明する力
	必要に応じて適切な(直接的)介入	
	モニタリング	適切なモニタリング期間の設定、サービス提供状況の観察、サービス提供状況の聞き取り、サービス提供状況の評価
	終結(ターミネーション)	終結時の判断基準、根拠
地域デザインにおける相談支援のスキル	有効なネットワーク構築(チームアプローチ)	チーム形成、個別支援会議活用
	地域ニーズの適切な把握	地域ニーズの掘り起こし、地域ニーズのコーディネート
	地域診断	地域診断のための情報収集、地域情報の発信
	社会資源の開発/改善	個別の支援からの地域課題提起、課題解決策検討、課題解決策提案
地域(事業所内)の人材育成および運営管理における相談支援スキル	地域(事業所内)での人材育成	スーパービジョン、ファシリテーション、研修立案・運営
	地域協議会の運営	情報共有のための定例会議の運営、課題検討のための各種部会・プロジェクト会議の運営、合意形成・施策逡減のための運営会議・全体会議の運営

厚生労働科学研究(H28-身体・知的-一般-004)「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」による整理

# 初任者研修の構造

## 告示別表

初任者研修		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	5.0h
	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
	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
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
実習	相談支援の基礎技術に関する実習	—
合計		42.5h

## 通知

相談支援従事者研修事業の実施について  
(平成一八・四・二一 障発〇四二一〇)

### ●相談支援従事者研修事業実施要綱

以下の標準カリキュラムを含む内容

- ・相談支援従事者初任者研修標準カリキュラム
- ・相談支援従事者現任研修標準カリキュラム
- ・専門コース別研修標準カリキュラム

都道府県等による研修は**標準カリキュラム以上の内容で実施**

## 標準カリキュラム

1日目	概論	研修受講ガイダンス（標準カリキュラム上は任意）
		相談支援（障害児者支援）の目的（1.5時間）
		相談支援の基本的視点（障害児者支援の基本的視点）（2.5時間）
2日目	法制度	相談支援に必要な技術（1時間）
		障害者総合支援法等の理念・現状とサービス提供プロセス及びその他関連する法律等に関する理解（1.5時間）
	技法の実際	障害者総合支援法及び児童福祉法における相談支援（サービス提供）の基本（1.5時間）
		相談支援におけるケアマネジメントの手法とプロセス（1.5時間）
3日目 4日目	講義演習	相談支援における家族支援と地域資源の活用への視点（1.5時間）
		相談支援の実際（ケアマネジメント手法を用いた相談支援プロセスの具体的理解）（12時間）
5日目	実習	実習ガイダンス（1時間）
		相談支援（ケアマネジメント）の基礎技術に関する実習 1
		地域資源に関する情報収集
6日目	講義演習	実践研究1（6時間）
		相談支援（ケアマネジメント）の基礎技術に関する実習実習 2
7日目	講義演習	実践研究2（4時間）
		実践研究3（6時間）
		研修全体を振り返っての意見交換、講評及びネットワーク作り（2.5時間）

# 現任研修の構造

## 告示別表

現任研修		時間数
講義	障害福祉の動向に関する講義	1.5h
	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
	人材育成の手法に関する講義	1.5h
講義及び演習	相談支援に関する講義及び演習	18.0h
合計		24.0h

## 通知

相談支援従事者研修事業の実施について

(平成一八・四・二一 障発〇四二一〇)

### ●相談支援従事者研修事業実施要綱

以下の標準カリキュラムを含む内容

- ・相談支援従事者初任者研修標準カリキュラム
- ・相談支援従事者現任研修標準カリキュラム
- ・専門コース別研修標準カリキュラム

都道府県等による研修は**標準カリキュラム以上の内容で実施**

## 標準カリキュラム

1日目	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等の現状（1.5時間）
		本人を中心とした支援におけるケアマネジメント及びコミュニティソーシャルワークの理論と方法（3時間）
		実践研究及びスーパービジョンによる人材育成の理論と方法（1.5時間）
		実習（標準カリキュラム上は任意）
2日目	講義演習	個別相談支援とケアマネジメント（6時間）
		実習（標準カリキュラム上は任意）
3日目	講義演習	相談援助に求められるチームアプローチ（多職種連携）（6時間）
		実習（標準カリキュラム上は任意）
4日目	講義演習	地域をつくる相談支援（コミュニティワーク）の実践（6時間）

# 主任研修の構造

## 告示別表

主任相談支援専門員研修		時間数
講義	障害福祉の動向及び主任相談支援専門員の役割と視点に関する講義	3.0h
	運営管理に関する講義	3.0h
講義及び演習	相談支援従事者の人材育成に関する講義及び演習	13.0h
	地域援助技術に関する講義及び演習	11.0h
合計		30.0h

【告示上カリキュラム(科目)外であるが、効果的な人材育成に必要な要素として整理された内容】

- ① 開講にあたってのガイダンス（研修の目的、獲得目標、研修の構造や科目の概要）
- ② 課題実習（実践の振り返りを含む）
- ③ 研修の効果測定や継続的な学びへの動機付け等に資するもの
  - ・各科目の振り返りシート
  - ・研修の振り返り

### 通知

相談支援従事者主任研修事業の実施について

(平成三一・三・二八 障発〇三二八の一)

- 相談支援従事者主任研修事業実施要綱

相談支援従事者主任研修標準カリキュラムを含むもの

都道府県等による研修は**標準カリキュラム以上の内容で実施**

## 標準カリキュラム

1日目	法制度	障害福祉施策等の動向（1時間）
	概論	主任相談支援専門員の役割と視点（2時間）
	運営管理	相談支援事業所における運営管理（3時間）
2日目	人材育成	人材育成の意義と必要性（1時間）
		人材育成の地域での展開（3時間）
		研修・グループワークの運営方法（2.5時間）
3日目	地域援助	相談支援専門員に対する現場教育の方法と展開（6.5時間）
4日目		基幹相談支援センターにおける地域連携と地域共生社会の実現（2時間）
		多職種協働（チームアプローチ）の考え方と展開方法（2.5時間）
5日目	地域援助技術の考え方と展開技法（1.5時間）	
	地域援助の具体的展開（5時間）	

# 専門コース別研修

～R3→R4

サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者研修：講義名	時間数
意思決定支援	6h



サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者研修：講義名	時間数	拡充理由
意思決定支援	6h	
障害児支援（新設）	13h	従前の児童分野の内容を補完
就労支援（新設）	14h	従前の就労分野の内容を補完



**R5年度はサビ児管指導者養成研修事業の中で実施予定（9月12日）**  
→ 専門コース別部分は、サビ児管研修本体部分と別個に受講者を募集予定

相談支援専門員研修：講義名	時間数
障害児支援	6.5h
権利擁護・成年後見制度	14h
地域移行・定着、触法	13h
セルフマネジメント	6.5h
スーパービジョン・管理・面接技術	6.5h
意思決定支援	6h



相談支援専門員研修：講義名	時間数	拡充理由
障害児支援（拡充）	13h	相談支援の質の向上に向けた検討会とりまとめを踏まえた対応
権利擁護・成年後見制度	14h	
地域移行・定着、触法	13h	
セルフマネジメント	6.5h	
スーパービジョン・管理・面接技術	6.5h	
意思決定支援	6h	
就労支援（新設）	14h	障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会における報告内容を踏まえた対応
介護支援専門員との連携・相互理解（新設）	10.5h	社会保障審議会障害者部会報告書や相談支援の質の向上に向けた検討会とりまとめを踏まえた対応

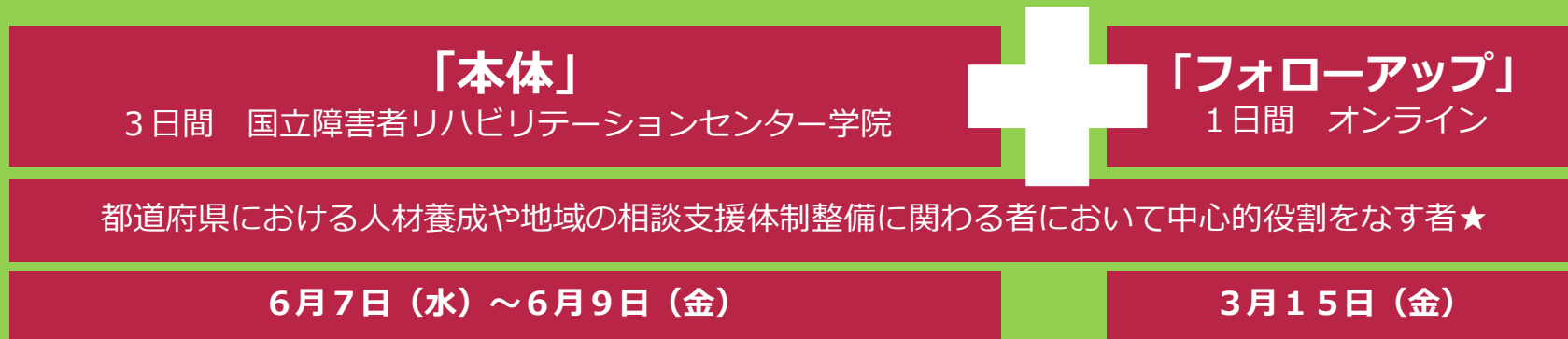
※黄色塗り部分がR4年度新設・拡充部分

※意思決定支援、障害児支援及び就労支援のカリキュラムは相談支援専門員、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者に共通。

# 令和5年度の指導者養成研修の実施について

専門コース別研修については、サビ児管研修の枠組み内で実施するので、受講者の選定等留意されたい。

## 相談支援従事者指導者養成研修会



★ ①各都道府県における研修全体の企画立案においてリーダー的役割をなす者及び②相談支援従事者養成研修事業・相談支援事業（相談支援体制整備事業）・（自立支援）協議会を担当する都道府県職員を対象とする

## サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者指導者養成研修会

共通 = 【意思決定支援、障害児支援、就労支援】



サビ児管国研修本体（3日）とは別の受講者を選定可

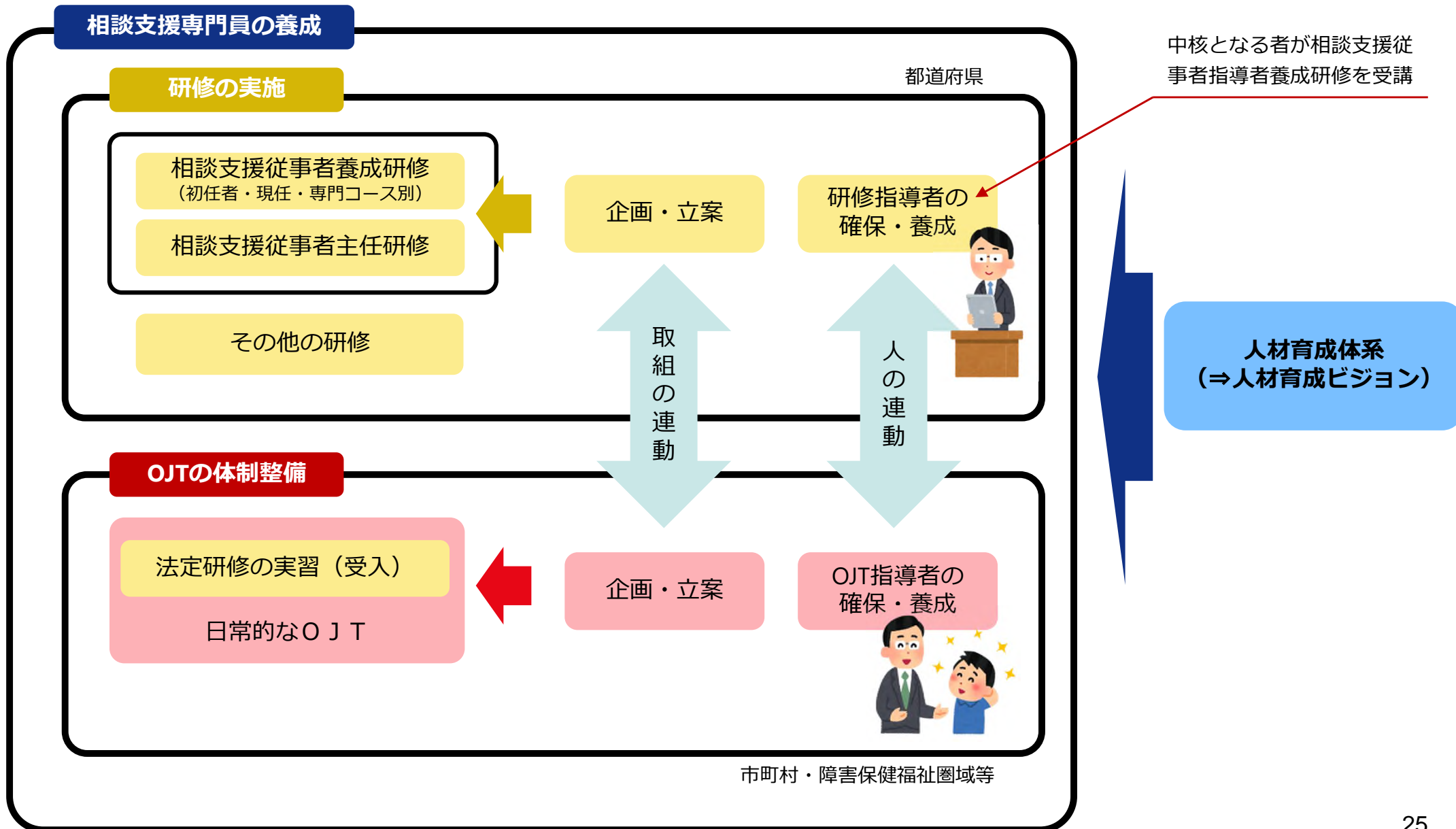


**相談支援の検討・検証や支援者支援、  
現場に近いところでの人材育成の推進**





# 相談支援専門員の養成と都道府県の役割



# 改正後の基幹相談支援センターに求められる役割

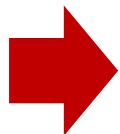
## 基幹相談支援センターに関する改正内容 (障害者総合支援法77条の2関係)

令和6年4月1日施行

- ① **基幹相談支援センターの役割 (事業及び業務) として地域の相談支援の強化の取組と「地域づくり」を追加し、明確化。** ※従来は個別相談を総合的に行う施設と規定
- ② **基幹相談支援センターの設置を市町村の努力義務化。** ※従来はできる規定
- ③ **基幹相談支援センターの設置促進や適切な運営の確保のための都道府県の役割 (広域的見地からの助言等) を規定** ※新設

## 基幹相談支援センターの役割 (障害者総合支援法77条の2第1項)

- **地域における相談支援の中核的な役割を担う機関**として、次に掲げる事業及び業務を総合的に行うことを目的とする**施設**。 ※施設は必ずしも建造物を意味するものではなく、業務を行うための場所のこと。
- ① 障害者相談支援事業(77条1項3号)・成年後見制度利用支援事業(77条1項4号)
  - ② **他法**において市町村が行うとされる障害者等への相談支援の業務  
(身体障害者福祉法9条5項2号及び3号、知的障害者福祉法9条5項2号及び3号、精神保健福祉法49条1項に規定する業務)
  - 新** ③ **地域の相談支援従事者に対する助言等の支援者支援**  
(地域における相談支援・障害児相談支援に従事する者に対し、一般相談支援事業・特定相談支援事業・障害児相談支援事業に関する運営について、相談に応じ、必要な助言、指導その他の援助を行う業務)
  - 新** ④ **(自立支援)協議会の運営への関与を通じた「地域づくり」の業務**  
(89条の3第1項に規定する関係機関等の連携の緊密化を促進する業務)
- 個別支援 (特にその対応に豊富な経験や高度な技術・知識を要するもの)
- ③④が主要な「中核的な役割」



上記の事業や業務を担いうる、すなわち地域の中核的な役割を担うことができる障害福祉分野における経験や技術、知識を有する職員を配置することが望まれる。【主任相談支援専門員が核】

# 基幹相談支援センターによる地域の相談支援体制強化の取組

## 法律への明記（障害者総合支援法77条の2第1項第3号）

「地域における相談支援・障害児相談支援に従事する者に対し、一般相談支援事業・特定相談支援事業・障害児相談支援事業に関する運営について、相談に応じ、必要な助言、指導その他の援助を行う業務」

## 地域の相談支援従事者に対する助言等の支援

「助言・指導」の価値観の問い直し  
水平性の追求・支援者も本人主体

相談支援の質と中立公正性の地域での担保

### ○地域の相談支援従事者に対する助言等の支援

- 支援者支援
- 事業所支援
- 支援（業務）の検討・検証



支援の質の均てん化、向上

### 【協働の基盤】関係性の構築

- ① 共通の知識と認識（理解）のもと
- ② 共に考える

### ① 支援の検討・検証の場の設置・運営

### ② 事業所の訪問等による事業所・相談支援専門員個別への支援

OJTが基本

スーパービジョンの重視

自治体・地域との協働

主任相談支援専門員養成研修+α

「相談支援の手引き（仮称）」

「地域でのOJT実施マニュアル（仮称）」

「相談支援従事者養成研修の実習実施（受入）マニュアル（仮称）」

自治体・基幹相談支援センターに発出するとともに活用法も丁寧に伝達することを検討中

【現時点で参考となるもの】

- ① 令和3-4年度厚生労働科学研究「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」
- ② 令和2年度厚生労働科学研究特別研究「相談支援専門員に対する実地教育に従事する者のコンピテンシーの検証」
- ③ 令和元年度厚生労働省委託事業「基幹相談支援センター等における市町村によるモニタリング結果の検証手法等に関する手引」

# 地域の相談支援体制の強化に向けた報酬や事業の活用

## 計画相談支援



【地域での取組について】  
(主に)場に参加する・育成に協力する

## 計画相談支援・障害児相談支援

質の向上のための取組を実施している事業所に対する報酬上の評価を充実

### ●機能強化型基本報酬（Ⅰ）～（Ⅳ）

#### 複数事業所の協働体制の活用

・新規に採用した全ての相談支援専門員に対し、相談支援従事者現任研修を修了した相談支援専門員・主任相談支援専門員の同行による研修を実施していること。

※複数事業所の協働により体制を確保する場合は、他事業所の相談支援専門員に対しても要実施。

・基幹相談支援センター等が実施する事例検討会等に参加していること等。

### ●主任相談支援専門員配置加算

・常勤専従の主任相談支援専門員を配置し、当該事業所等の従業者に対し、その資質の向上のための研修を行う体制を確保した場合に算定可(事業所外の従業者に対しては告示上任意だが、対象となる従業者が当該事業所に不在の場合は必須)。

### ●地域体制強化共同支援加算

・地域生活支援拠点等である事業所の相談支援専門員が、支援困難事例等についての課題検討を通じ、情報共有を行い、他事業者と共同で利用者等に対応し、協議会に報告した場合に算定可。

#### 相談支援従事者養成研修カリキュラム改定 ⇒実習の必須化

※より業務実施地域に近いところでの小規模分散化した演習の実施  
主任相談支援専門員の創設

### ●第6期障害福祉計画・第2期障害児福祉計画（基本指針）

・令和5年度末までに、市町村又は圏域において、相談支援体制の充実・強化等に向けた取組の実施体制を確保する（成果目標）。活動指標は以下の3点。

- ①地域の相談支援事業者に対する訪問等による専門的な指導助言
- ②地域の相談支援事業者の人材育成のために行う支援の実施
- ③地域の相談支援機関との連携強化の取組の実施

### ●基幹相談支援センター等機能強化事業

・上記は基幹相談支援センター等機能強化事業のメニューのひとつであり、市町村は基幹相談支援センターの設置や機能の見直しを適宜検討する必要。

## 地方自治体



## 基幹相談支援センター



【地域での取組に対し】  
機会や場を作る・継続的に実施する

## 自治体・基幹相談支援センター

地域の相談支援体制の強化の取組を実施する体制を整備し、継続的に取組を実施

# 成果目標⑥ 相談支援体制の充実・強化等に関する目標について

令和5年1月23日社会保障審議会障害者部会 資料1-2

## 現 状

- 指定特定・指定障害児相談支援事業所は、令和3年4月1日時点で11,050箇所、従事する相談支援専門員の数は25,067人となっており増加傾向にある。一方、相談支援事業所の更なる資質の向上や各相談支援事業の一層の充実を求める声がある。
- 基幹相談支援センターの設置市町村は、令和3年4月1日時点で50%(873市町村・1,100箇所)にとどまっているほか、設置済みの場合であっても地域の中核的な役割を担う機関としての機能が充分果たせていないセンターがある。
- 協議会はほぼ全ての市町村及び全ての都道府県に設置されているが、具体的な課題を検討する部会の設置状況や開催頻度等は様々であり、形骸化を指摘する声がある。
- 令和4年の障害者総合支援法改正により、令和6年4月から以下の内容が施行予定。
  - ・基幹相談支援センターについて、市町村における設置の努力義務及び地域の相談支援事業者への助言等の役割を明記
  - ・協議会について、個別事例に関する情報共有を明記し、参加者の守秘義務や関係機関の情報提供等の努力義務を設ける

## 成果目標(案)

- 基幹相談支援センターについては、地域における相談支援の中核的な役割を担う機関として、総合的な相談支援に加えて、相談支援事業者に対する専門的な助言や研修などによる地域の相談支援体制の強化、協議会の中心的な役割を担うなど関係機関等の連携の緊密化を通じた地域づくりの役割についても期待される。
- 協議会については、地域の障害者の個別事例等を通じて明らかになった地域の課題を共有し、その課題を踏まえて地域における障害者の支援体制の整備につなげていく取組を着実に進めていく重要な役割を担っている。
- 上記の観点から、以下の成果目標を設定してはどうか。

### 【成果目標(案)】

- 令和8年度末までに各市町村において、総合的な相談支援、地域の相談支援体制の強化及び関係機関等の連携の緊密化を通じた地域づくりの役割を担う基幹相談支援センターを設置(複数市町村による共同設置可)するとともに、基幹相談支援センターが地域の相談支援体制の強化を図る体制を確保する。

※基幹相談支援センターを設置するまでの間においても、各市町村において地域の相談支援体制の強化に努める。

- 協議会において、個別事例の検討を通じた地域サービス基盤の開発・改善等を行う取組を行うとともに、これらの取組を行うために必要な協議会の体制を確保する。(新規)



## 目標設定

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 目標設定

PG01 で記入

都道府県名：

この研修で特に意識して学びたいこと・  
知りたい（情報を得たい）こと等

自県の課題

初任者・現任・主任の各研修（実習含む）や地域の実地教育体制等について、自県研修の課題や改善したい点、さらにブラッシュアップしたい点等について記入。

## 【参考】想定される都道府県での実施上の課題（例）

### 【1】運営等の課題

- 真に受講が必要な者の把握と確実な受講に向けた取組（定員の想定と規模の確保）
- 研修受講に係る実務経験要件の確認方法
- 日程・会場の確保、他研修との日程の調整、複数日程で実施する場合の参加者の振り分け
- 主任研修の受講者選定方法
- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況と今後の見通しを踏まえた研修設定
- 合理的配慮の提供（準備）と基礎的環境整備
- オンラインの活用【オンデマンド配信・リアルタイム配信・双方向通信】
- 新カリキュラムでの初任者・現任研修や主任研修の実施に向けた準備(協議)方法、評価方法
- 研修修了者名簿の管理
- 予算の確保
- 主任研修の実施方法（他都道府県との共同実施等を含む）
- 未実施の研修（専門コース別研修）の実施



## 【参考】想定される都道府県での実施上の課題（例）

### 【2】企画等の課題

- 教材(講義資料、演習ツール、演習モデル事例等)の作成
- 各研修での講義・演習の展開方法
- 実習の展開方法 ⇔ 管内市町村（圏域）のOJTの仕組みづくり
- 管内市町村や相談支援事業所への周知、協力依頼 ⇔ 管内市町村（圏域）のOJTの仕組みづくり
- 新カリキュラムでの初任者・現任研修や主任研修の実施に向けた準備(協議)方法、評価方法  
※標準カリキュラムの意図を理解し、研修に反映できているか。
- リーダーの育成、活躍できる環境の整備
- 講義講師の確保・養成、研修内容の伝達
- 演習講師の確保・養成、研修内容の伝達
- 実習指導者の確保・養成
- OJTを担う人材の確保・養成
- 研修メニュー・内容が増加する中での講師の役割分担、負担軽減
- 研修（実習）の分散化と各地域での講師の確保、OJTを担う人材の活用（研修とOJTの連動）
- 専門コース別研修の実施におけるサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者との協働