

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会

第2回 障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ 議事次第

1 日時

令和3年1月21日（木） 10:00～12:00

2 場所

オンラインによる開催（厚生労働省 省議室）

3 議題

- （1）ワーキンググループにおける論点について
- （2）その他

4 資料

資料1 論点を踏まえた議論等の整理（案）

参考資料1 ワーキンググループの開催について

参考資料2 専門人材の役割と職務の整理表

参考資料3 専門人材の研修体系

参考資料4 相談支援専門員について

論点を踏まえた議論等の整理（案）

1. 障害者就労を支える人材の育成・確保に係る現状の課題

- 雇用、福祉それぞれの現場に携わる人材について、両分野の基礎的な知識等が不十分な状況が見受けられる。
例えば、就労系障害福祉サービスの事業所の職員の中には就労支援の経験がない者や障害者雇用に係る基礎的な知識等を有していない者がいるなどの指摘があった。
- 雇用施策と福祉施策の縦割りによる課題を解決するためには、少なくとも双方の分野に係る基本的な知識等を修得した人材の育成が重要であるが、こうした育成が十分行われていないことも（※）「福祉」から「雇用」（又は「雇用」から「福祉」）における切れ目ない支援が行われにくくなっている一つの要因ではないか。
- また、分野横断的な基礎的知識やスキルを身につけた上で、さらに各就労支援機関の役割に応じた知識やスキルを身につけた専門的な人材を育成する必要があるが、実践的な研修を受ける機会が限られていること等により、こうした専門人材が質・量ともに不足しているのではないか。

2. 論点を踏まえた議論の整理（１）課題に対して求められる人材育成について

- 障害者の就労支援に携わる専門人材については、ハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターの職員に加え、就労系障害福祉サービス事業の支援者、企業の障害者雇用担当、病院の PSW 等その裾野は一層広がってきていることから、今後は、当該専門人材の質をいかにして向上させていくかも考えていかななくてはならないのではないか。
- 専門人材にとっては、自らが担当する支援に限定した知識・スキル等の修得では十分とは言えず、就労支援全体のプロセスに対する俯瞰的な理解の下、自らの担当する支援の位置づけや自らの立ち位置、さらには他機関との連携の在り方等を意識する観点を持つことが極めて重要である。
- 専門人材の育成に当たっては、その入り口の段階において、まずは福祉と雇用の両分野の基本的な知識等を分野横断的に付与する基礎的な研修の確立が必要である。
- その上で、基礎的な研修だけでは福祉と雇用の両分野の全ての知識やスキルを習得することは難しいため、これらに上乗せした各専門人材の役割に応じた研修制度を設けることが必要である。
- さらに、専門人材の高度化に向けて、階層的な研修制度を設け、適切なタイミングでより実践的なスキルを身につけることができる研修が必要である。
- また、就労支援に携わる人材にスーパーバイズできる人材の育成が必要ではないか。
例えば、支援に当たって、各支援の違いを理解し、伝えていくことが重要であることから、就労支援プロセスの全体像やそれぞれの違いを理解して（※）、地域の中での就労支援のコーディネートなどを行うことができるような人材が求められるのではないか。

(2) 人材育成の対象、研修内容及び体系について

(基礎的な知識・スキルの付与に係る研修の受講対象者の範囲)

- 雇用、福祉それぞれの障害者の就労支援に携わる人材に対して、横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修（以下「基礎的研修」という。）を実施する必要があるとする場合、その受講対象範囲をどう考えるか。
- 就労系障害福祉サービスの就労支援員については、就業支援基礎研修の受講が報酬加算の対象となっはいるが、他の専門人材については特段の措置はなく、あくまでも本人の希望による受講となっている、という指摘もあった。
- 課題に対応できる専門人材を育成・確保していくためには、雇用・福祉の両分野に係る分野横断的、基礎的な知識・スキル等を習得する受講機会の確保が重要であることから、一定の人材に対しては受講を必須とするなど、悉皆的な受講の仕組みについて検討してみてはどうか。
- そのフィージビリティにも留意しつつ、就任に当たって基礎的研修の受講を要件とする専門人材についてどう考えるか。例えば、ジョブコーチについては職場適応援助者養成研修を受講する要件として基礎的研修の受講を設定してはどうか。
- 障害者の就労支援において、雇用、福祉分野の者だけではなく、医療機関や教育現場が担う役割も大きいことから、基礎的研修の受講対象については、雇用と福祉以外の分野の者の受け入れも検討してみてはどうか。また、雇用と福祉以外の分野の者の受講を進めるためにどのような方法が考えられるか。

(分野横断的な基礎的研修の内容)

- 分野横断的な基礎的研修を幅広く受講させる場合であっても、研修の質を担保できる仕組みとすべきであるが、例えば、座学だけではなく実践的な内容を取り入れる等の実施方法の工夫が考えられるのではないかと。基礎的研修における実践的な研修としてどういった内容が考えられるか。
- 現行の就業支援基礎研修は、対人援助スキルに関するものが大半を占めているが、対企業への支援スキルに関する内容を入れるべきではないかと。対企業への支援スキルの習得にはどういった内容の研修が効果的であるか。
- 分野横断的な基礎的研修については、就労支援の入り口の段階として、職場適応援助者養成研修や就業支援担当者研修等を受講する前段階と位置づけた内容にすべきではないか。

(就業支援に係る研修の体系)

- 分野横断的な基礎的研修を職場適応援助者養成研修や就業支援担当者研修等を受講する前段階の研修と位置づけた上で、例えば職場適応援助者養成研修は、ジョブコーチとしての専門性を更に高めていくことに特化した研修として実施することが望ましいのではないかと。
- 分野横断的な基礎的な研修だけではなく、それぞれの専門人材の研修体系の中で、中級、上級のな内容を含む階層的な研修（以下「階層研修」という。）の実施も必要では

ないか。また、階層研修は座学だけではなく、実践的な内容を取り入れるべきであり、例えば、次のことが考えられるのではないか。

- ・実践経験の内容に係るレポート提出
- ・スーパーバイザーによる指導

- その他、階層研修として取り入れる実践的な研修内容としてどのようなものが考えられるか。
- 階層研修を行うことは重要ではあるものの、現行制度上、上位研修は必須受講ではなく、下位研修の受講も要件となっていないが、必要なタイミングで必要な研修を受講するため必須受講という措置や受講に当たっての何らかのインセンティブも必要ではないか。
- 就労支援員は報酬加算の関係で就業支援基礎研修を受講するが、その上位研修である就業支援実践研修の受講は自由。同実践研修は現場におけるより実践的な支援に活用できるのではないか。
- ジョブコーチや障害者就業・生活支援センターの担当者に対する研修は、企業と地域の支援機関とをコーディネートする当該機関の役割を担うことができる人材を育成できるような専門的な内容とすべきではないか。その際、特に組み込んでおくべき研修内容はこういったものか。

（サービス管理責任者について）

- 就労系障害福祉サービスに携わるサービス管理責任者であっても、就労支援の経験や知識が乏しい者もいるという指摘もあることから、就労系障害福祉サービスに携わるサービス管理責任者の就労支援に係る専門性の向上について何らかの方法を検討してはどうか。

（ジョブコーチについて）

- 中小企業に対する助成金の活用や職務の選定等、より専門的に支援を行う上級ジョブコーチのような人材を育成することが望ましいのではないか。
- 一方で、職場適応援助者養成研修を修了した者のうち、ジョブコーチとして活動する者は多くない。ジョブコーチを更新制として、更新を迎えるまでの期間での実績を報告させる形にしてはどうか（「実績」として評価する支援内容はこういったものか）。
- さらに、上級ジョブコーチを育成する場合、現行の職場適応援助者養成研修と同スキル向上研修による人材育成体系をどのように再編することが望ましいのか（下位研修の受講後の実務経験要件等）。また、上級ジョブコーチを育成するための研修受講に係るインセンティブは何か考えられないか。

（３）人材育成の実施主体について

- それぞれの人材育成について実施主体はどかが担うべきか。
- 現行の就業支援基礎研修は、高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施しているが、民間機関も活用する場合はどのような認定の仕組みとするべきか。また、民間機関を活用

する場合、民間機関によって内容に偏りが出ないように留意すべきである。

- 就労支援機関の人材確保のために、高等教育の場での育成も検討すべきではないか。

(4) 人材育成・確保の留意点について

- 研修受講のための費用について、受講料だけではなく、会場までの交通費や研修期間中の賃金等も含めて、助成の仕組みが必要ではないか。
- 上級ジョブコーチ等のより専門性の高い者を育成する場合は、専門家としてしかるべき報酬を得られるようにすべきではないか。
- 視覚障害や聴覚障害、難病など、個々の障害特性に精通する支援者が少ないという指摘もあるため、これら障害特性に応じた専門的な支援に関わる人材の育成・確保として、どのようなことが考えられるか。(※)

(5) その他

- 障害者への就労支援の制度、各事業の役割、各資格・研修を関連付けて考えていくべきであり、就業支援基礎研修を入り口として、その上にある研修・資格の体系と実際の制度が紐付けていくようにすべきではないか。
- 障害者の就労支援の専門人材が細分化されているが、障害者や企業側から見ると複雑であり、認知度も高くないことから、見直す必要があるのではないか。例えば、職名を一本化し周知すること等を通じて、ブランディングを図ることが重要ではないか。
- 教育から福祉、一般就労間での支援内容等について情報共有・連携が図れないか。

(※) 第三ワーキンググループ等における意見

ワーキンググループの開催について

1. 概要

検討会での議論を円滑に進めるため、下記2のテーマについて、検討会の下にワーキンググループ（以下「WG」という。）を開催し、論点整理など、集中的に検討を実施。

2. 検討テーマ

（1）障害者の就労能力等の評価の在り方について

雇用・福祉施策の双方において利活用できる共通のプラットフォームとしての就労能力や適性の評価の仕組みの創設や一人一人の就労に向けた支援計画の共有化などについて検討

（2）障害者就労を支える人材の育成・確保について

雇用・福祉施策を跨がる横断的なものとして、求められる役割・スキルの変化に対応した統一的なカリキュラムの作成や共通の人材育成の仕組みの構築などについて検討

（3）障害者の就労支援体系の在り方について

雇用・福祉施策双方において効果的な支援を展開していくため、就労系障害福祉サービスと他の就労支援機関の役割関係を整理し、現行の制度下で展開されている支援の枠組みの再編も視野に、それぞれの在り方などについて検討

3. WG 参集者

各WGの参集者については、別紙のとおり。

※ 検討会構成員のうち座長が指名する者が、各WGにおける議論の中心的な役割を担う者として参画。また、実務経験に長けた者等に専門アドバイザーとして出席依頼。

※ 検討会構成員については、座長の指名如何に関わらず、各WGでの検討にオブザーバーとして参加可能（任意）

4. その他

- ・ 令和2年度内に4回程度開催し、WGとして各テーマの論点を取りまとめ、検討会に報告。
- ・ WGの運営は、検討会のそれと同様に実施。

障害者の就労能力等の評価の在り方に関する ワーキンググループ（第1WG）参集者

○ 検討会構成員のうち座長が指名する者

くらち のぶあき
倉知 延章 九州産業大学人間科学部 教授（第1WG主査）

○ 専門アドバイザーとして出席

あいざわ きんいち
相澤 欽一 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 宮城障害者職業センター主幹障害者職業カウンセラー

いなば けんたろう
稲葉 健太郎 名古屋市総合リハビリテーションセンター自立支援部 就労支援課長

おおはま あきら
大濱 徹 パーソルチャレンジ株式会社コーポレート本部経営企画部ゼネラルマネージャー

かなづか たかし
金塚 たかし NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN）副理事・統括施設長

くわはら たかし
桑原 隆俊 全国社会就労センター協議会 制度・政策・予算対策委員長

なかお あやか
中尾 文香 特定非営利活動法人ディーセントワーク・ラボ 代表理事

ながの ひとみ
永野 仁美 上智大学法学部 教授

まえはら かずあき
前原 和明 秋田大学教育文化学部 准教授

よこくら ひさし
横倉 久 独立行政法人国立特別支援教育総合研究所 上席総括研究員（兼） 情報・支援部長

川崎市健康福祉局障害保健福祉部 障害者雇用・就労推進課

鳴門市地域自立支援協議会 就労支援部会（鳴門市役所）

障害者就労を支える人材の育成・確保に関する ワーキンググループ（第2WG）参集者

○ 検討会構成員のうち座長が指名する者

はせがわ たまこ
長谷川 珠子 福島大学行政政策学類 准教授（第2WG主査）

○ 専門アドバイザーとして出席

おがた なおひこ
緒方 直彦 東京都立町田の丘学園 統括校長

おがわ ひろし
小川 浩 大妻女子大学人間関係学部 教授

こんの まさひこ
今野 雅彦 株式会社ベネッセビジネスメイトグループ雇用推進本部 特命担当部長

さとう まさみ
佐藤 正美 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構職業リハビリテーション部 研修課長

すずき おさむ
鈴木 修 特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん 代表理事

たかや さふみ
高谷 さふみ 社会福祉法人釧路のぞみ協会自立センター くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援センター ふれん センター長

たがわ せいじ
田川 精二 くすの木クリニック院長／NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN） 理事長

はせがわ あつみ
長谷川 敦弥 株式会社 LITALICO 代表取締役社長

まつむら ひろし
松村 浩 全国社会就労センター協議会 副会長

ふかみず きよし
深水 清志 ビーアシスト株式会社 人財開発部長

わかばやし いさお
若林 功 常磐大学人間科学部 准教授

障害者の就労支援体系の在り方に関する ワーキンググループ（第3WG）参集者

○ 検討会構成員のうち座長が指名する者

きくち 菊池	よしみ 馨実	早稲田大学法学学術院 教授（第3WG主査）
しんぼ 眞保	さとこ 智子	法政大学現代福祉学部 教授

○ 専門アドバイザーとして出席

あべ 阿部	かずひこ 一彦	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 会長
あみや 網屋	ゆうじ 裕二	第一生命チャレンジド株式会社常務取締役（一般社団法人障害者雇用企業支援協会 監事）
いしざき 石崎	ゆきこ 由希子	横浜国立大学大学院国際社会科学研究院 准教授
おかだ 岡田	てつや 哲也	二松學舎大学教職課程センター 教授
おばた 小幡	やすひろ 恭弘	公益社団法人全国精神保健福祉会 事務局長
かのう 叶	よしふみ 義文	全国社会就労センター協議会 副会長
くぼてら 久保寺	かずお 一男	NPO 法人就労継続支援A型事業所全国協議会 理事長
くどう 工藤	しょういち 正一	社会福祉法人日本視覚障害者団体連合会 総合相談室長
さかい 酒井	だいすけ 大介	全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長
すずき 鈴木	みずや 瑞哉	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構東京障害者職業センター所長
ふじお 藤尾	けんじ 健二	NPO 法人ワークス未来千葉 千葉障害者就業支援キャリアセンター長
またむら 又村	あおい	一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会 常務理事・事務局長
まつした 松下	のぼる 昇	愛知労働局名古屋中公共職業安定所主任就職促進指導官
よこぼり 横堀	だい 大	クリーンリース株式会社専務取締役

ワーキンググループ開催日程（予定）

○ 障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループ（第１WG）

第１回：令和２年１２月２１日（月）１７：００～１９：００

第２回：令和３年 １月２９日（金）１０：００～１２：００

第３回：令和３年 ２月１８日（木）１３：００～１５：００

第４回：令和３年 ３月１７日（水）１３：００～１５：００

○ 障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ（第２WG）

第１回：令和２年１２月２２日（火）１３：００～１５：００

第２回：令和３年 １月２１日（木）１０：００～１２：００

第３回：令和３年 ２月１８日（木）１５：３０～１７：３０

第４回：令和３年 ３月２６日（金）１０：００～１２：００

○ 障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ（第３WG）

第１回：令和２年１２月２５日（金）１５：００～１７：００

第２回：令和３年 ２月 ９日（火）１５：００～１７：００

第３回：令和３年 ２月２５日（木）１３：００～１５：００

第４回：令和３年 ３月２２日（月）１５：００～１７：００

※ 現時点の予定であり、今後変更する可能性もある

専門人材の役割と職務の整理表

参考資料 2

役割

職務

求められる能力

【障害者就業・生活支援センター】

就業支援担当者

障害者の身近な地域において、関係機関と連携し、相談から就職準備、職場定着に至るまで、個々の障害者に必要な就業支援及び職業生活に付随する生活支援をプランニング・コーディネートする役割

生活支援担当者

障害者の家庭等や職場を訪問すること等により、支援対象障害者の生活上の相談等に応ずるなど就業及びこれに伴う日常生活又は社会生活に必要な支援を行う役割。

就業支援担当者 (主任含む)

- 一般就労を希望する障害者へのアセスメント
- 個別の支援計画の策定
- 必要な支援のあわせ
- 就職活動・職場定着支援
- 事業主に対する雇用管理に関する助言
- 地域における就業支援のコーディネート

主任職場定着支援担当者

- 企業等の第一次的な相談対応
- 職場定着が困難な事例における支援の実施
- 地域のジョブコーチ等への助言

主任就業支援担当者

- 個別の支援計画を策定し、支援の進捗管理ができる。
- 担当者に対して指導、助言ができる。
- 地域における就業支援全般をマネジメントし、就業支援ネットワークの構築ができる。

就業支援担当者

- 主任が策定する支援計画に基づき各種の支援ができる。
- 地域の関係機関と連携して支援ができる。
- 地域の労働市場を理解し、事業所のニーズを把握できる。

- 障害者の職場定着について高度な知識と経験を有する。
- 精神障害者や発達障害者等の特に困難な事例に対応できる。

- 主任が策定する支援計画に基づき各種の支援ができる。
- 地域の関係機関と連携して支援ができる。
- 障害者の生活面を中心とした助言・指導が適切に行える。

【ジョブコーチ】

訪問型ジョブコーチ

(社会福祉法人等の障害者を理解する側の立場から、)

企業在籍型ジョブコーチ

(企業等の受け入れ側の立場から、)

障害者の職場適応を容易にするため、職場においてアセスメントや事業所内の調整、職場での集中的支援からフォローアップまでのきめ細やかな人の支援を行う役割

- ジョブコーチ支援計画の策定
- 対象者及び職場のアセスメント
- 作業工程の把握と分析
- 職場適応支援
- ナチュラルサポートの形成とフォローアップ

- 支援計画を策定し、支援の進捗管理ができる。
- 経験の浅いジョブコーチに対して指導、助言ができる。
- 新たな仕事の切り出しや職務の再構成ができる。

- 支援計画に基づき、職場適応支援ができる。
- 本人の特性を見極め、わかりやすい適切な指導ができる。
- 職場環境をアセスメントし、事業主への助言や環境整備ができる。
- 障害者雇用について事業所内で理解を得る。

- 支援計画に基づき、職場適応支援ができる。
- 本人の特性を見極め、わかりやすい適切な指導ができる。
- 職場環境をアセスメントし、関係者への助言や環境整備ができる。
- 障害者雇用について事業所内で理解を得る。

【就労継続支援A型・B型事業、就労移行支援事業、就労定着支援事業】

就労定着支援員

(就労定着支援事業所の利用者に対し、)就労定着を図るために、企業、関係機関等との連絡調整、就労に伴う環境変化により生じた生活面・就業面の問題解決等を支援する役割

- 企業、関係機関等との連絡調整、連携
- 雇用に伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言
- その他必要な支援

【配置基準※】
40:1 以上
就労定着支援のみ配置

- サービス管理責任者が策定する支援計画に基づき支援ができる。
- 利用者の特性を把握し、関係機関や事業主等に助言することができる。
- 関係機関の役割を理解し、必要に応じて連携することができる。

就労支援員

(就労移行支援事業所の利用者に対し、)作業訓練や職場実習等を通じて、一般就労に必要な知識の習得及び能力の向上を行うとともに、求職活動の援助を行い、一般就労に送り出す役割

- 一般就労への移行支援
- 職業準備性や作業遂行能力の把握
- ハローワークへの求職登録等求職活動支援
- 職場実習の受入先の確保
- 関係機関と連携した職場開拓、職場定着
- 関係機関との連携

【配置基準※】
15:1 以上
就労移行支援のみ配置

- サービス管理責任者が策定する支援計画に基づき支援ができる。
- 利用者の特性を把握し、関係機関や事業主等に助言することができる。
- 関係機関の役割を理解し、必要に応じて連携することができる。

職業指導員

生産活動の管理や作業場面での指導、一般就労に向けた就職活動支援など、障害者の就労能力の向上を支援する役割

- ・利用者の賃金・工賃の向上に向けた生産活動、の運営、管理
- ・就労能力の向上のための各種訓練
- ・実習、求職活動の支援等
- ・職場への定着のための支援

【配置基準※】
＜A型・B型＞
10:1 以上
＜移行支援＞
6:1 以上

- サービス管理責任者が策定する支援計画に基づき支援ができる。
- 利用者の賃金・工賃の向上につながる生産活動を適切に管理できる。
- 関係機関や事業主等と必要に応じて連携することができる。

生活支援員

事業所内外の障害者の日常生活の状況を把握し、日常生活管理や体調管理など生活面全般を支援する役割

- ・利用者の日常生活管理、体調管理にかかわる助言・指導
- ・利用者の安定的な通所等に必要となる家族や関係機関との連絡調整

【配置基準※】
＜A型・B型＞
10:1 以上
＜移行支援＞
6:1 以上

- サービス管理責任者が策定する支援計画に基づき支援ができる。
- 個々の利用者にあわせて日常生活管理、体調管理の助言・指導が適切に行えること
- 利用者の家族や関係機関と必要に応じて連携することができる。

サービス管理責任者

・(事業所の利用者に対し、)利用者の状況にあわせて、個別支援計画を策定し、利用者に合ったサービスを提供できるようにする役割
・サービスを管理する立場として、関係機関と必要な連絡調整を行うと共に、スタッフへの指導や助言を行う役割

- 個別の利用者への支援プロセスの管理
- ・アセスメント
- ・個別支援計画案の策定
- ・計画作成に係る会議
- ・個別支援計画の策定
- ・モニタリング 等
- スタッフへの指導・助言
- 関係機関との連携

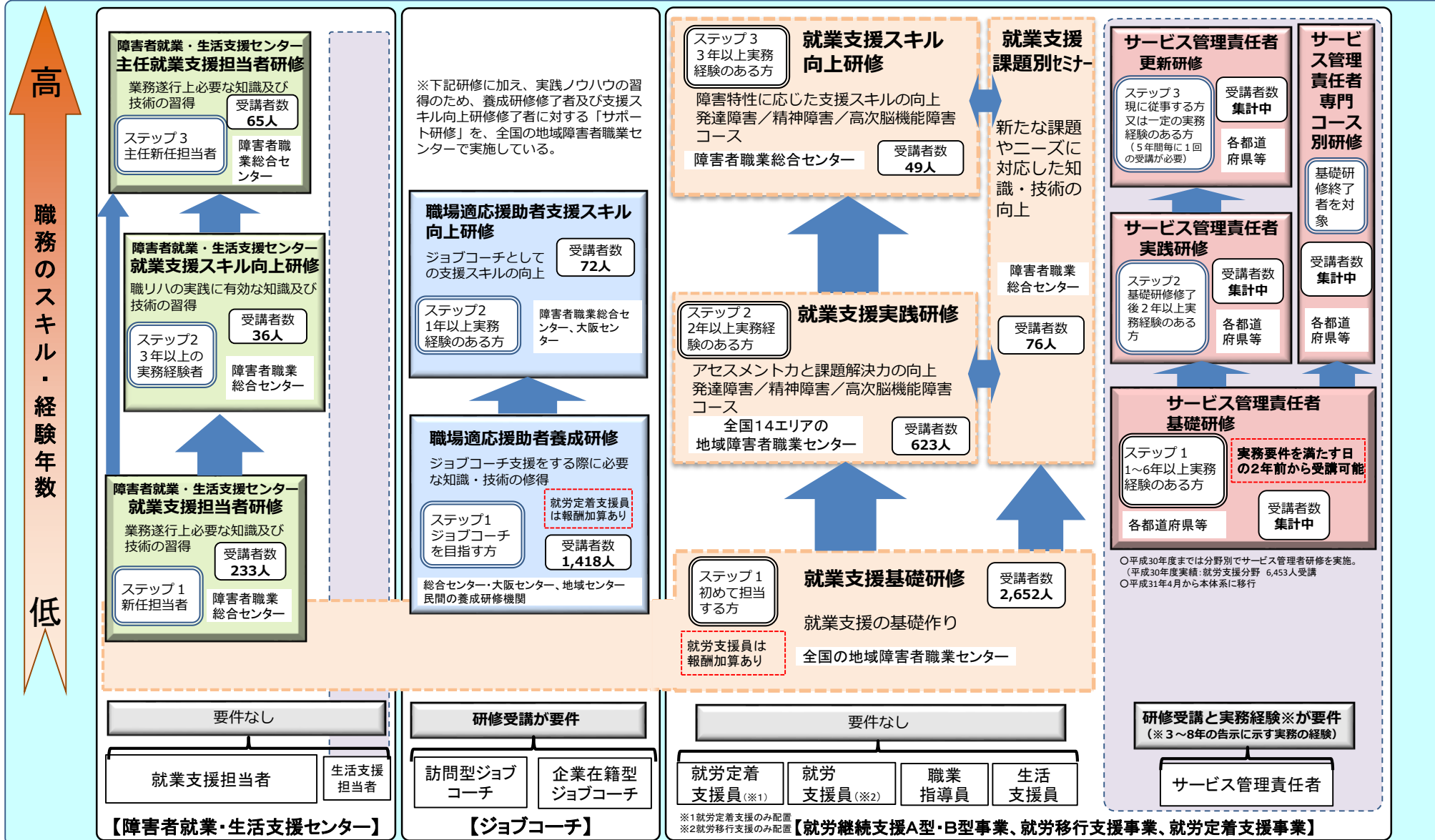
【配置基準※】
60:1 以上

- 個別の支援計画を策定し、支援の進捗管理ができる。
- スタッフに対して指導、助言ができる。
- 関係機関の役割を理解し、必要に応じて連携することができる。

専門人材の研修体系イメージ図

※「受講者数」は、令和元年度の実績

参考資料 3



※公共職業安定所職員は、労働大学校における研修により必要な知識・スキルを習得している。

※障害者職業カウンセラー及び配置型ジョブコーチをはじめとする地域障害者職業センターの支援スタッフは、高齢・障害・求職者雇用支援機構の内部研修により、必要な知識・スキルを習得している。

※自治体等の就労支援機関、医療機関、教育機関における就労支援を担当する職員についても、就業支援基礎研修及びその体系に沿った研修、必要に応じて職場適応援助者養成研修及びその体系に沿った研修を受講している。

計画相談支援のしくみ

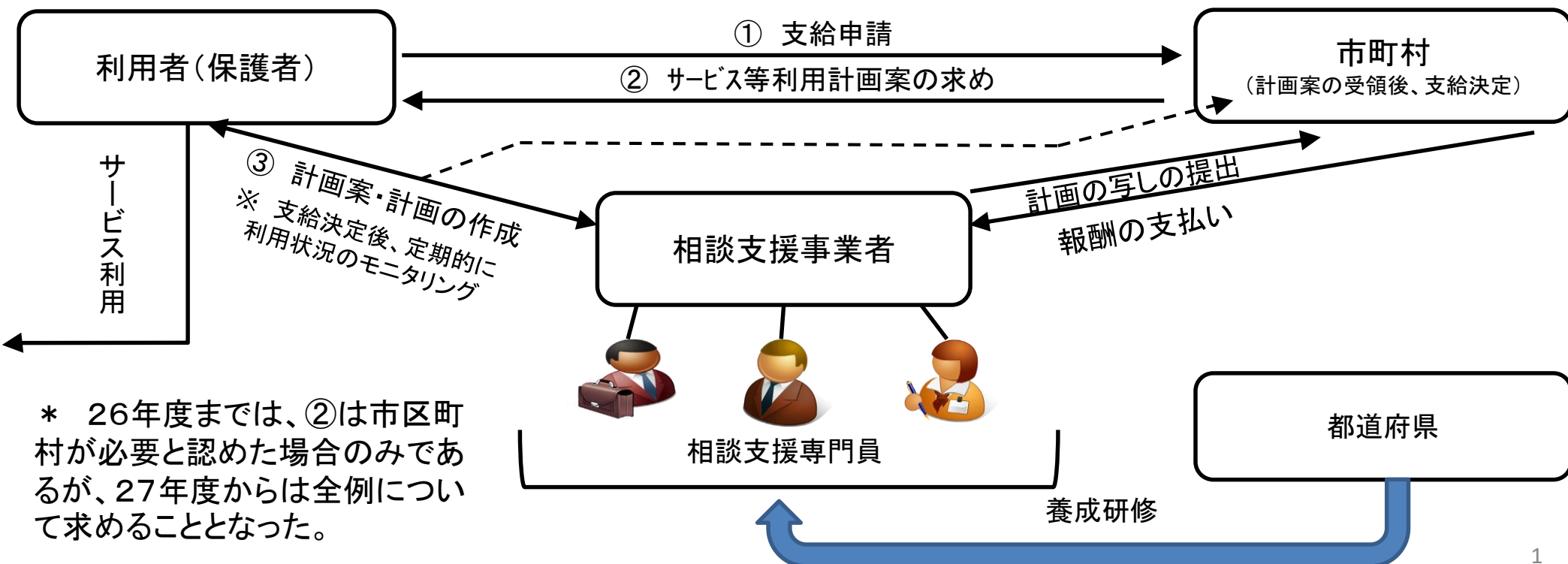
参考資料 4

○ 障害者総合支援法に基づくサービスの利用に当たっては、相談支援事業者が作成する「サービス等利用計画」が必要。（※児童福祉法に基づく障害児支援については、「障害児支援利用計画」）

※ 平成22年12月成立の「つなぎ法」による関係法令改正の施行（平成24年4月）により、平成27年3月までは経過措置として、市町村が必要と認めた場合に計画を作成することとされていたが、平成27年4月より、全例について計画が必要となった。

※ 各事業所で計画を作成する相談支援専門員には、高い能力が求められるため、一定の実務経験に加えて都道府県が主催する研修の修了を義務づけている。

（利用プロセスのイメージ）



相談支援専門員について

(基準)

- 指定計画相談支援事業所・指定障害児相談支援事業所ごとに管理者及び相談支援専門員を配置。

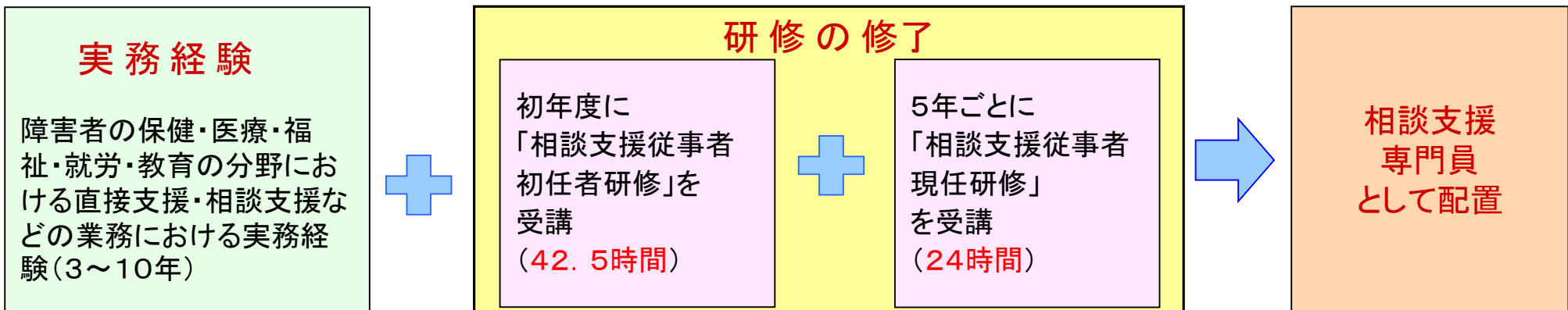
(経緯)

- 障害児（者）地域療育等支援事業等、補助事業による相談支援事業の担い手養成として平成10年より知的、身体、精神の障害種別毎に障害者ケアマネジメント従事者養成研修が開始された。
- 平成18年施行の障害者自立支援法において、相談支援事業の担い手として相談支援専門員が位置付けられ、その養成研修として障害者ケアマネジメント従事者養成研修を3障害を統一のものとして改定した相談支援従事者研修（初任者研修・現任者研修）が実施されることとなった。
- 平成20年には社会保障審議会障害者部会において地域における相談支援体制やケアマネジメントのあり方に対する議論が行われ、障害児支援や地域移行支援等について専門コース別研修（任意研修）を新設し、研修体制の充実が図られた。

(現状)

- 指定特定・指定障害児相談支援事業所数 10, 202箇所（平成31年4月1日現在）
- 上記事業所に配置されている相談支援専門員数 22, 631人（平成31年4月1日現在）

【相談支援専門員の要件】



(参 考) 相 談 支 援 専 門 員 の 実 務 経 験

業務の範囲		相 談 支 援 専 門 員	
		業 務 内 容	実務経験年数
障害者の保健、医療、福祉、就労、教育の分野における支援業務	① 相談支援業務	施設等において相談支援業務に従事する者※ 1	5 年以上
		医療機関において相談支援業務に従事する者で、次のいずれかに該当する者 (1) 社会福祉主事任用資格を有する者 (2) 訪問介護員 2 級以上に相当する研修を修了した者 (3) 国家資格等※ 2 を有する者 (4) 施設等における相談支援業務に従事した期間が 1 年以上である者	
		就労支援に関する相談支援の業務に従事する者	
		特別支援教育における進路相談・教育相談の業務に従事する者	
		その他これらの業務に準ずると都道府県知事が認めた業務に従事する者	
	② 介護等業務	施設及び医療機関等において介護業務に従事する者	1 0 年以上
		その他これらの業務に準ずると都道府県知事が認めた業務に従事する者	
	③ 有資格者等	上記②の介護等業務に従事する者で、次のいずれかに該当する者 (1) 社会福祉主事任用資格を有する者 (2) 訪問介護員 2 級以上に相当する研修を修了した者 (3) 保育士 (4) 児童指導員任用資格者	5 年以上
		上記①の相談支援業務及び上記②の介護等業務に従事する者で、国家資格等※ 2 による業務に 5 年以上従事している者	3 年以上

※ 1 平成 1 8 年 1 0 月 1 日において現に障害児相談支援事業、身体障害者相談支援事業、知的障害者相談支援事業、精神障害者地域生活支援センターの従業者の場合は、平成 1 8 年 9 月 3 0 日までの間の期間が通算して 3 年以上

※ 2 国家資格等とは、医師、歯科医師、薬剤師、保健師、助産師、看護師、准看護師、理学療法士、作業療法士、社会福祉士、介護福祉士、視能訓練士、義肢装具士、歯科衛生士、言語聴覚士、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師、栄養士（管理栄養士を含む。）、精神保健福祉士のことを言う。

相談支援専門員の研修制度について

- 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、令和2年4月からカリキュラムの内容を充実させる改定を実施。
- 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。

改定後（令和2年4月～）

