

「相談支援員の配置促進のための調査研究」

報 告 書

令和7年3月

一般社団法人北海道総合研究調査会

目 次

事業要旨	1
I 調査研究の背景・目的	5
II 調査研究の内容	8
1. 相談支援事業所調査・相談支援員調査	8
2. 相談支援員へのヒアリング調査	9
3. 社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関に関する調査	10
4. 周知のためのリーフレットの作成	11
5. 検討委員会の設置による検討	11
6. 本調査研究の流れ	12
III 相談支援事業所調査・相談支援員調査	13
1. 調査の実施	13
2. 相談支援事業所調査結果の概要	14
3. 相談支援員調査結果の概要	25
4. 調査結果の分析	34
IV 相談支援員へのヒアリング調査	41
1. 調査の実施	41
2. プレヒアリング調査結果の概要	42
3. ヒアリング調査結果の概要	46
4. ヒアリング調査結果のまとめ	52
V 社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関に関する調査	55
1. 調査の実施	55
2. 社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関に関する調査（教員）結果の概要	56
3. 社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関に関する調査（学生）結果の概要	61
VI 周知のためのリーフレットの作成	68
1. 作成の目的	68
2. 周知のためのリーフレットの作成	68
VII 本調査研究事業のまとめ	69
1. 調査結果のまとめ	69
2. 相談支援員をめぐる現状と課題：さらなる活躍を支えるために	73

VIII 検討委員会等の実施状況及び成果等の公表	77
1. 検討委員名簿	77
2. 検討委員会の実施状況	78
3. 成果の公表方法	78

資 料 編

1. 相談支援事業所調査 調査票	79
2. 相談支援事業所調査 集計結果	86
3. 相談支援員調査 調査票	89
4. 相談支援員調査 集計結果	94
5. 社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関に関する調査（教員） 調査票	97
6. 社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関に関する調査（教員） 集計結果	99
7. 社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関に関する調査（学生） 調査票	101
8. 社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関に関する調査（学生） 集計結果	105
9. リーフレット「障害福祉分野の相談支援員を知っていますか」	107

事業要旨

1 本事業の目的

相談支援事業における人材確保の一環として令和 6 年度に創設された「相談支援員」については、現場での配置の実態や活用状況について十分に把握されておらず、社会福祉士や精神保健福祉士の養成機関等においても、一層の周知が必要な状況である。

そこで、本調査研究では、相談支援事業所の相談支援体制の現状や、社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関の学生のニーズ等を把握したうえで、相談支援員の在り方や、相談支援員の活躍の推進ならびに養成機関への働きかけを行うための方策等、相談支援員の配置促進に資する方策を検討することを目的とする。

2 本事業の実施内容

（１）相談支援事業所調査・相談支援員調査

相談支援員の効果的な配置や育成等の推進について検討するため、相談支援員の配置が可能である機能強化型の基本報酬を算定している指定特定相談支援事業所で、かつ、主任相談支援専門員を配置している指定特定相談支援事業所を対象に相談支援員の配置状況や今後の配置意向、相談支援員の業務実態や今後のキャリアアップに対する方針を把握するアンケート調査を実施した。

（２）相談支援員へのヒアリング調査

相談支援員としての働き方や配置の推進について検討するため、現在、相談支援員として従事している方およびその指定特定相談支援事業所を対象に、相談支援員の業務の現状等についてヒアリング調査を実施した。

（３）社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関に関する調査

社会福祉士および精神保健福祉士の養成機関への周知を図るための方策や、学生の職業選択において、障害福祉分野における相談支援事業に係るニーズ等について把握するため、養成機関の教員および学生を対象にアンケート調査を実施した。

（４）周知のためのリーフレットの作成

上記調査結果および検討委員会での検討結果を踏まえ、社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関や、資格取得を目指している学生や社会福祉士・精神保健福祉士の有資格者、また、相談支援事業所に対して「相談支援員」の周知を図るためのツール（リーフレット）を作成した。

（５）検討委員会の設置による検討

本調査研究の調査設計や方法及び調査結果の分析方法やとりまとめに関する検討・助言を行うことを目的として、検討委員会を設置した。

3 調査結果と分析の概要

(1) 相談支援事業所調査

- ・回答があった 119 事業所のうち、制度創設後に相談支援員を配置したのは 21 事業所であった。
- ・相談支援員の配置により、業務を頼みやすくなり、本人も動きやすくなったこと、事業所の対応ケース人数が増え、実践を通して相談支援員を育成できるようになったことが挙げられた。
- ・相談支援の業務経験がない場合、育成に時間がかかり、主任相談支援専門員の負担が増えるという意見がある一方、初任者研修までの期間が短くてもいいのではないかという意見もあった。

(2) 相談支援員調査

- ・相談支援員のメリットとしては、主任相談支援専門員等の同行により業務の流れを理解しやすく、相談支援専門員の資格取得後スムーズに業務に移行できること、相談支援員の名称により「利用者に役割を説明しやすい」「地域での人脈を作りやすく連携しやすい」などが挙げられた。
- ・一方、「国家資格を持ち、相談支援の経験があるにも関わらず、業務が制限される」との意見や、「単独でできないことが多く主任相談支援専門員の業務負担になる」との意見もみられた。

(3) 相談支援員へのヒアリング調査

- ・新卒者を含む実務未経験者を配置した場合、主任相談支援専門等の指導の下、業務習得に向け段階を踏んで学ばせ、時間をかけて人材を育成する姿勢がうかがえた。他方、実務経験者を配置した場合、即戦力のほか、初任者研修までに業務を学ぶ機会として制度が活用されていた。
- ・相談支援員の育成の過程の中で、初任者研修など理論と実践の両面から援助技術を身につける機会の確保の必要性も挙げられていた。

(4) 社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関に関する調査（教員調査）

- ・学生が就職先として障害福祉分野を希望しない主な理由としては、「ほかの分野に関心がある」が 87.7%、「障害分野の仕事に魅力を感じていない」が 52.6%であった。
- ・学生に興味を持ってもらうためには、「当事者との交流、現場見学・体験」が挙げられ、当事者や実践現場に触れる機会の必要性や、魅力を学生に届ける機会を作ること等が指摘されていた。
- ・「障害福祉を含む社会福祉全般の理解」「魅力や面白さ等の多様な方法による情報発信」の重要性を指摘すると同時に、「賃金・給与」等の処遇の向上も欠かせない要素として強調している。

(5) 社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関に関する調査（学生調査）

- ・「社会福祉に関わる仕事の希望の有無」については、「希望する」が 76.8%、「希望しない」が 7.3%であった。希望する仕事としては「相談支援業務」が 58.8%、「直接支援業務」が 20.6%であった。相談支援専門員の認知度については、「知っている」が 88.4%、関心度は 81.4%であった。
- ・就職先に対して希望することとしては、「働きやすい職場環境」「給与・手当・福利厚生の充実」「相談・サポート体制の充実」「成長・キャリアアップの機会」などが挙げられていた。

4 本調査研究事業のまとめ

<相談支援員をめぐる現状と課題：さらなる活躍を支えるために>

本調査研究は、「相談支援員」配置初年度の実施であったが、相談支援員を配置する事業所及び

そこで従事する相談支援員の意見等からは、相談支援員が相談支援事業所において相談支援の推進に大きな力となっていることが明らかになった。また、相談支援員を配置していない事業所や、社会福祉士・精神保健福祉士養成校の教員・学生から、相談支援員に関する期待の声も上がっている。他方で、相談支援員がその役割を十分に発揮するために、さらに取り組むべき課題等も明らかとなった。

（１）「相談支援員」配置がもたらすメリット

① 相談支援業務のスムーズな実施

- ・相談支援員の業務が位置付けられ、相談支援のマンパワー確保につながる。
- ・相談支援専門員の補助的な役割を果たすことで、事業所として対応可能な利用者数が増加する。

② 相談支援に携わる者の教育機能の充実

- ・主任相談支援専門員等の同行のもと業務を実施することで、実践を通じた相談支援員を育成できる。
- ・相談支援員の経験を重ねることで、相談支援専門員の資格を取得後、スムーズに業務に移行できる。

③ 地域の支援力の向上

- ・相談支援事業所の相談支援体制に人的な厚みを加え、地域の支援力の向上の観点からも期待される。経験が浅い相談支援員も支援を通じて地域内外の事業所と連携や協力が可能となる。

④ 組織的な相談支援人材の確保

- ・短期的には人材不足を補い、相談支援専門員の業務をサポートし、即効性を期待できる。
- ・中長期的には、自法人・事業所の相談支援の強化に向けた安定的な人材確保、法人・事業所内における育成方法の明確化に資することができる。

（２）「相談支援員」の育成

① 相談支援員を「育成」する視点

- ・相談支援員として従事するために、理論と実践の両面から相談支援の知識やスキルを身につけていることが求められ、事業所及び相談支援員の双方から必要性が指摘されている。
- ・育成に際し、事業所内での OJT や事業所外（地域）での研修等の実施が求められる。学びの機会として相談支援従事者初任者研修の聴講等も育成の手段の一つとして考慮されるべきである。

② 相談支援員に至るルートに応じた対応

- ・相談支援員には、実務経験者と新卒等の未経験者が存在し、その育成に当たっては両者の違いを十分に踏まえながら、相談支援員として活躍するための計画的な指導が求められる。
- ・実務経験者は、短期間に即戦力として活躍することが期待される人材といえる。
- ・新卒者等の未経験者は、実践経験を積みながら初任者研修受講要件を満たすことができ、資格取得のモチベーションの維持・向上につながる。人材の育成には手間暇がかかるが、現場の負担と捉えるのではなく、事業所全体の力量の向上につながるものとする視点が望まれる。

③ 組織としての人材育成

- ・法人・事業所における相談支援人材の育成に係る育成方針を示すとともにキャリアパスを明確化し、相談支援員本人がキャリアプランを立てやすい環境を整える必要がある。
- ・相談支援員の育成に携わる主任相談支援専門員等のスキルの向上も必要であり、相談支援員の指導を通じ、指導者の「教える・伝える技術」についても習得の機会をもつことが期待される。

④ 相談支援事業所と養成機関の連携

- ・「相談支援員」の創設により、相談支援業務を経験しながら相談支援専門員資格の取得を目指すことが可能となったことで、実習先の相談支援事業所等に就職するルートが一つの選択肢として確立されていくことが期待される。

⑤ 自治体の役割

- ・人材の育成は、一法人・事業所だけでなく地域で取り組む必要がある。「相談支援員」創設を機に、自治体や自立支援協議会等による相談支援体制の充実に向けた取組がさらに進展することが望まれる。

⑥ 業務範囲の限定をめぐって

- ・相談支援員は、相談支援専門員固有の業務と峻別するために業務範囲の制限があり、事業所が相談支援員の配置をためらう理由となっている。支援業務の経験がある相談支援員のからも業務の制限に関する意見も挙がっている。

（３）「相談支援員」配置のために法人・事業所がもつべき視点

- ・法人・事業所として必要な取組は、「相談支援員配置まで」と「相談支援員配置後」に分類でき、具体的な取組として「法人の理解」「財源の確保」「募集方法」「育成体制」が挙げられる。
- ・法人・事業所には「人材育成」の視点が不可欠であるほか、人件費等の財源の確保、人材の募集方法の検討など、相談支援員の配置を踏まえた準備が必要となる。
- ・人材育成体制については、「育成・指導できる人材」「育成・指導の仕組み」「処遇・勤務環境」等の観点から十分な検討が必要であり、配置後も、指導者の育成も視野に入れ、相談支援員のOJTと研修のバランスに配慮した育成体制の基盤強化が求められる。

（４）周知に向けた情報発信の方法

- ・本調査研究事業では、相談支援員について広く周知するリーフレット「障害福祉分野の相談支援員を知っていますか」を作成した。リーフレットは、養成機関（学生・教員）、障害福祉関係者（サービス提供事業所、相談支援事業所等）、自治体関係者等の幅広い読み手を想定しており、多くの方々にご活用いただきたい。

I 調査研究の背景・目的

地域における相談支援の提供体制の充実・強化においては、相談支援を担う人材の確保が課題となっており、一定の知識・スキルを有する人材の配置や、現場での経験を積むための仕組みづくりが必要とされている。

令和6年度の障害福祉サービス等報酬改定では、機能強化型の基本報酬を算定している指定特定相談支援事業所で、主任相談支援専門員の指導助言を受ける体制が確保されている場合、常勤専従の社会福祉士または精神保健福祉士を新たに「相談支援員」として位置づけ、サービス等利用計画の原案の作成やモニタリングの業務を行うことができるように見直しが行われたところである。

相談支援事業における人材確保の一環として創設された「相談支援員」については、現場での配置の実態や活用状況について十分に把握されておらず、社会福祉士や精神保健福祉士の養成機関等においても、一層の周知が必要な状況である。将来、相談支援業務への従事を希望する学生や養成機関への周知を図ることで、障害福祉分野への就業促進や定着が図られ、地域における相談支援体制の充実・強化につながることを期待される。

そこで、本調査研究では、相談支援事業所の相談支援体制の現状や、社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関の学生のニーズ等を把握したうえで、相談支援員の在り方や、相談支援員の活躍の推進、養成機関への働きかけを行うための方策ならびに相談支援員の配置促進に資する方策を検討することを目的とする。

相談支援員の創設について

令和6年度の障害福祉サービス等報酬改定では、相談支援に従事する人材を確保し、段階的に育成してゆくため、一定の要件の下、相談支援専門員になる前の段階から障害分野における相談支援に従事できるよう、相談支援員が配置できる仕組みが創設された。

【事業所の要件】

- ①機能強化型基本報酬を算定している指定特定相談支援事業所
- ②主任相談支援専門員の指導助言を受ける体制が確保されている事業所（事業所に主任相談支援専門員が配置されていることが原則）

※機能強化型報酬算定の際の件数の取扱い方法

- ・0.5人として員数に繰り入れ可能

【相談支援員の要件】

- ① 社会福祉士又は精神保健福祉士である者（ソーシャルワーク専門職である国家資格により基盤となる知識・技術等を担保する）
- ② 常勤専従で配置（業務及び育成に支障がないと市町村が認める範囲で兼務可）

※相談支援従事者養成研修（初任者研修）は実務経験要件を満たしてから受講可能

【相談支援員が可能な業務の範囲】

- ① サービス等利用計画の原案の作成
※サービス担当者会議、サービス等利用計画の作成は相談支援専門員でなければならない
※ただし、相談支援専門員の指導の下、同席することを推奨（トレーニングをすることは可能）
- ② モニタリング
※加算の算定も可（体制加算を除く）

（参考）相談支援専門員及び相談支援員の仕事（計画相談支援の具体的取組方針（基準第15条関連））

⑥利用者等によるサービスの選択	⑦アセスメントの実施	⑧適切な意思決定支援の実施	⑩サービス等利用計画案の作成	⑬サービス等利用計画案の説明及び同意	⑭サービス等利用計画案の交付	⑮利用者の意向等の再確認及び専門的意見の聴取 サービス担当者会議の開催等による	⑯サービス担当者会議の踏まえ	⑰サービス等利用計画の交付	⑱サービス等利用計画の実施状況等の把握及び評価等	⑲モニタリングの実施	⑳サービス等利用計画及びモニタリング期間の変更	㉑指定障害者支援施設等への紹介その他の便宜の提供	㉒指定障害者支援施設等との連携
-----------------	------------	---------------	----------------	--------------------	----------------	--	----------------	---------------	--------------------------	------------	-------------------------	--------------------------	-----------------

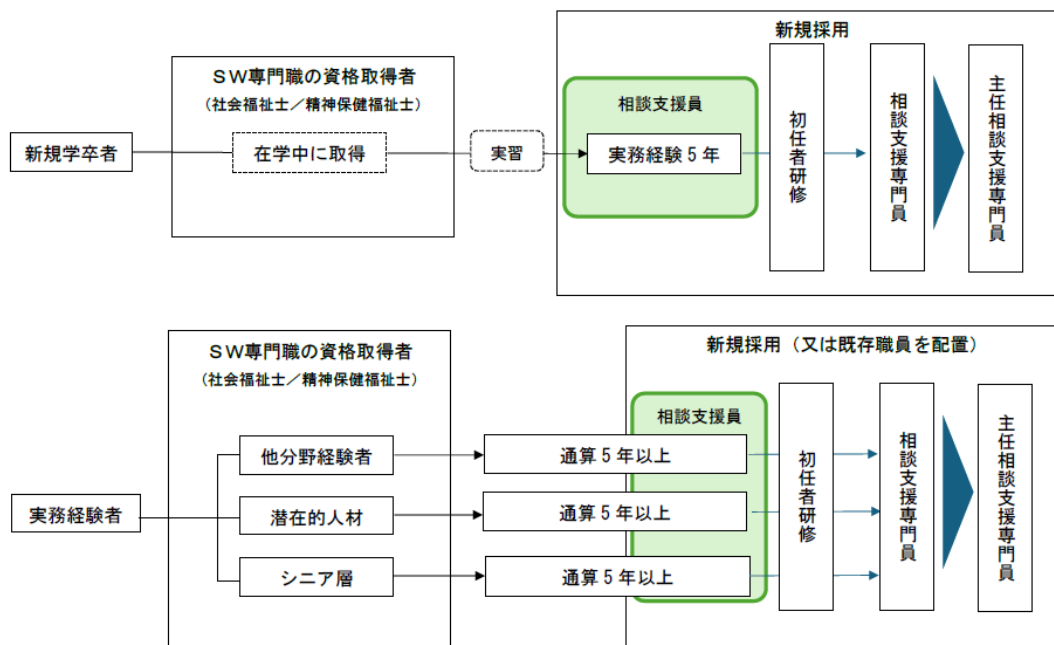
※相談支援員については、次に掲げる業務のうち、⑬から⑰まで及び㉑の業務を単独で行うことはできない
（主任相談支援専門員等が行うこれらの業務場面に同行した上で、利用者に対する支援のプロセス全体に関与することが必要）。

資料：「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について（平成24年3月30日障発0330第22号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知）」

【相談支援員になるための経路】

「相談支援員」となるための経路は、2のタイプが想定される。

- ①新規学卒者：社会人経験がなく、養成校から（新卒として）相談支援事業所に就職する人
- ②実務経験者：（既卒で）社会人経験がある人



Ⅱ 調査研究の内容

1. 相談支援事業所調査・相談支援員調査

(1) 調査の目的

求められる相談支援員の働き方や活躍の推進について検討するため、機能強化型の基本報酬を算定している指定特定相談支援事業所で、主任相談支援専門員を配置している指定特定相談支援事業所を対象に相談支援員の配置状況や今後の配置意向等を把握するアンケート調査を実施した。

また、上記指定特定相談支援事業所において現在、相談支援員として従事している方を対象に、相談支援員の業務や今後のキャリアアップに対する方針などを把握するアンケート調査も実施した。

(2) 調査対象

①相談支援事業所調査

機能強化型の基本報酬を算定している指定特定相談支援事業所で、かつ、主任相談支援専門員を配置している事業所

②相談支援員調査

①の調査対象となった相談支援事業所で配置されている相談支援員

(3) 調査の実施方法

Web 上のアンケート入力フォームにて回答

※調査の実施にあたっては、特定非営利活動法人日本相談支援専門員協会（NSK）に調査の協力を依頼し、各都道府県相談支援専門員協会経由で全国の指定特定相談支援事業所へアンケートへの協力依頼を送付してもらった。

(4) 調査内容

①相談支援事業所調査

- ・相談支援事業所の概要（運営方法、人員体制等、実施している事業 等）
- ・職員の充足状況・採用状況、職員確保における課題 等
- ・相談支援員の配置状況、業務内容
- ・相談支援員の今後の配置予定（意向）
- ・相談支援員に求める人材 等

②相談支援員調査

- ・回答者の概要（経験年数、資格、等）
- ・資格を取得した養成機関
- ・現在の職場に就職した経緯
- ・就職の際に職場に求めること
- ・相談支援員としての業務内容
- ・今後求めるキャリアパス 等

2. 相談支援員へのヒアリング調査

（１）調査の目的

求められる相談支援員の働き方や活躍の推進について検討するため、現在相談支援員として従事している方およびその相談支援事業所を対象に、相談支援員の業務の現状等についてヒアリング調査を実施した。

（２）調査対象

- ・すでに相談支援員を配置している相談支援事業所 2 カ所（プレヒアリング）
- ・「1. 相談支援事業所調査・相談支援員調査」の調査対象となった相談支援事業所（および配置されている相談支援員）で、ヒアリング調査に協力可能な事業所 4 カ所

（３）調査の実施方法

オンラインによるヒアリング調査

（４）調査内容

相談支援事業所

- ・相談支援員の配置の決定に至るプロセスについて
- ・配置 1 年目（本年度）の感想
- ・今後の相談支援員の育成体制について

相談支援員

- ・相談支援員の業務の実際
- ・相談支援員として、1 年目の感想
- ・自身のキャリアプランについて

3. 社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関に関する調査

(1) 調査の目的

社会福祉士および精神保健福祉士の養成機関への周知を図るための方策や相談支援員のキャリアアップ、学生の職業選択において、障害福祉分野における相談支援事業に係るニーズ等について検討するため、養成機関の教員および学生を対象にアンケート調査を実施した。

(2) 調査対象

①社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関に関する調査（教員調査）

社会福祉士・精神保健福祉士の両方の資格取得が可能な4年制大学の「障害福祉」に関わる授業を担当している教員

②社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関に関する調査（学生調査）

社会福祉士・精神保健福祉士の両方の資格取得が可能な4年制大学の3年生

(3) 調査の実施方法

Web上のアンケート入力フォームにて回答

※調査の実施にあたっては、一般社団法人日本ソーシャルワーク教育学校連盟に調査の協力を依頼し、会員大学のうち社会福祉士・精神保健福祉士の両方の資格取得が可能な4年制大学（183校）に対してメールにてアンケートへの協力依頼を送付してもらった。

(4) 調査内容

①社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関に関する調査（教員調査）

- ・担当している主な科目・授業等
- ・学生の就職について
- ・障害福祉分野における授業内容について

②社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関に関する調査（学生調査）

- ・障害福祉分野における学習状況
- ・相談支援専門員について
- ・卒業後の就職先について

4. 周知のためのリーフレットの作成

上記調査結果および検討委員会での検討結果を踏まえ、社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関や、資格取得を目指している学生、相談支援事業所に対して「相談支援員」の周知を図るためのツール（リーフレット）を作成した。

5. 検討委員会の設置による検討

（１）検討委員会設置の目的

本調査研究の調査設計および調査結果の分析やとりまとめに関する検討・助言のほか、調査結果を踏まえ、相談支援員の在り方や相談支援員の活躍の推進、養成機関への働きかけを行うための方策等、相談支援員の配置促進に資する方策を検討することを目的として、検討委員会を設置する。

（２）委員の選定

障害福祉分野の相談支援に深い知見のある学識経験者、社会福祉士や精神保健福祉士の養成機関の関係者、指定特定相談支援事業所の相談支援専門員、障害福祉分野の相談支援に係る職能団体等の推薦を受けた者等を含めるものとする。

委員の選定にあたっては、厚生労働省担当課室と協議のうえ決定する。

（３）開催回数と検討内容

【開催回数】

- ・ 3回（オンライン開催）

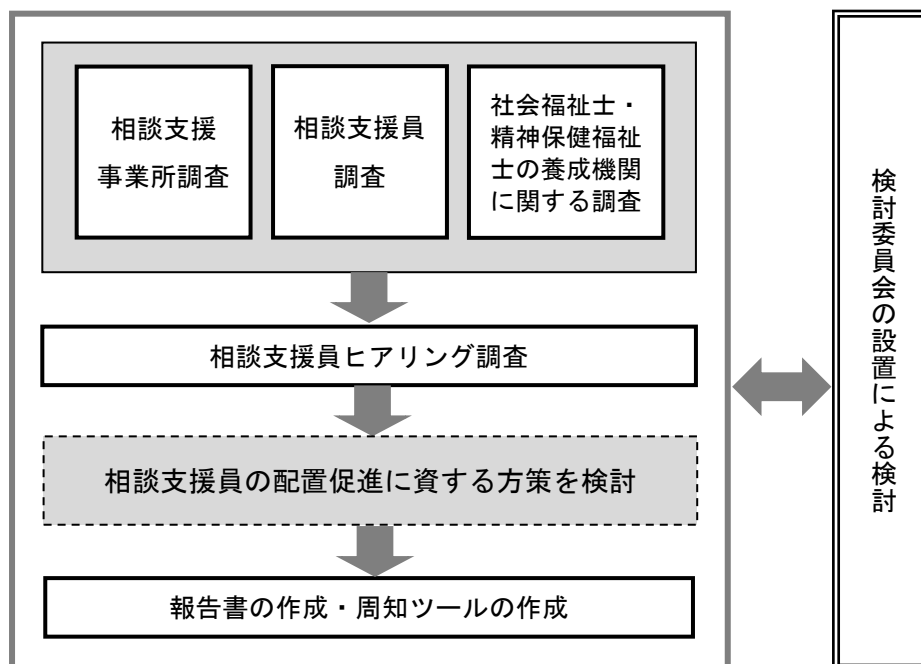
【検討内容】

- ・ 相談支援事業所や養成機関へのアンケート調査結果の分析やとりまとめに関する検討・助言を行う。また、調査結果を踏まえ、相談支援員の在り方や相談支援員の活躍の推進、養成機関への働きかけを行うための方策等、相談支援員の配置促進に資する方策を検討する。

6. 本調査研究の流れ

本調査研究の流れは以下のとおりである。

図Ⅱ-6-1 本調査研究のフロー図



Ⅲ 相談支援事業所調査・相談支援員調査

1. 調査の実施

(1) 調査対象

①相談支援事業所調査

機能強化型の基本報酬を算定している指定特定相談支援事業所で、かつ、主任相談支援専門員を配置している事業所

②相談支援員調査

①の調査対象となった指定特定相談支援事業所に配置されている相談支援員

(2) 調査方法

Web 上のアンケート入力フォームにて回答

※調査の実施にあたっては、特定非営利活動法人日本相談支援専門員協会（NSK）に調査の協力を依頼し、各都道府県相談支援専門員協会経由で全国の指定特定相談支援事業所へアンケートへの協力依頼を送付してもらった。

(3) 調査期間

令和 6 年 12 月 11 日（水）～令和 7 年 1 月 17 日（金）

(4) 回収状況

①相談支援事業所調査

119 事業所

②相談支援員調査

30 人

2. 相談支援事業所調査結果の概要

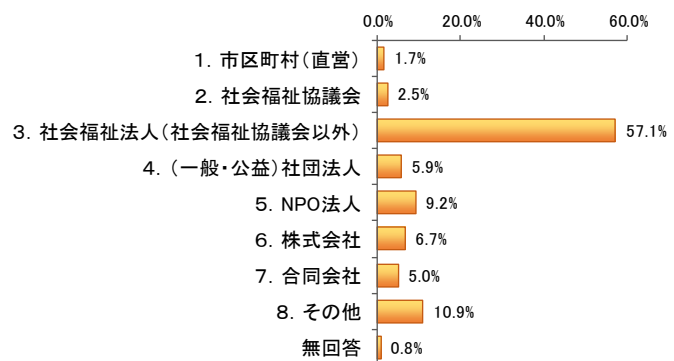
(1) 相談支援事業所の基本情報

①相談支援事業所の実施主体

相談支援事業所の実施主体については、「3. 社会福祉法人（社会福祉協議会以外）」が 57.1% となっていた。

図Ⅲ-2-1 事業所の実施主体

	件数	%
1. 市区町村(直営)	2	1.7%
2. 社会福祉協議会	3	2.5%
3. 社会福祉法人(社会福祉協議会以外)	68	57.1%
4. (一般・公益) 社団法人	7	5.9%
5. NPO法人	11	9.2%
6. 株式会社	8	6.7%
7. 合同会社	6	5.0%
8. その他	13	10.9%
無回答	1	0.8%
合計	119	100.0%



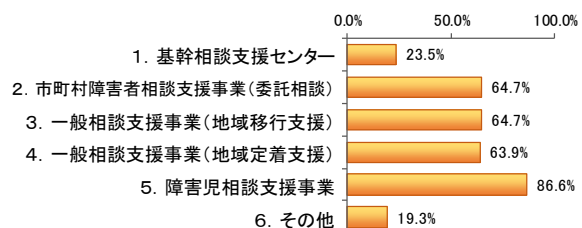
②相談支援事業所で実施している事業

相談支援事業所で実施している事業については、「5. 障害児相談支援事業」が 86.6%と最も高く、次いで、「2. 市町村障害者相談支援事業（委託相談）」「3. 一般相談支援事業（地域移行支援）」がともに 64.7%、「4. 一般相談支援事業（地域定着支援）」が 63.9%であった。

図Ⅲ-2-2 相談支援事業所で実施している事業

(複数回答)

	件数	%
1. 基幹相談支援センター	28	23.5%
2. 市町村障害者相談支援事業(委託相談)	77	64.7%
3. 一般相談支援事業(地域移行支援)	77	64.7%
4. 一般相談支援事業(地域定着支援)	76	63.9%
5. 障害児相談支援事業	103	86.6%
6. その他	23	19.3%
全体	119	



③職員体制

1事業所当たりの主任相談支援員数は平均 1.4 人、相談支援専門員は平均 3.3 人、全職員は平均 5.4 人であった。

そのうち、社会福祉士の有資格者は平均 2.2 人、精神保健福祉士は平均 1.5 人であった。

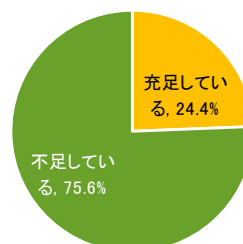
(2) 職員の状況

①相談支援専門員の充足状況

相談支援専門員の充足状況については、「充足している」と回答した事業所が 24.4%、「不足している」と回答した事業所が 75.6%であった。

図表Ⅲ-2-3 相談支援専門員の充足状況

	件数	%
充足している	29	24.4%
不足している	90	75.6%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

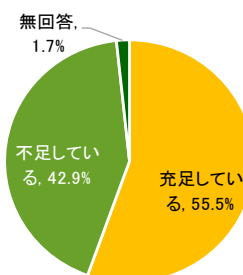


②主任相談支援専門員の充足状況

主任相談支援専門員の充足状況については、「充足している」と回答した事業所が 55.5%、「不足している」と回答した事業所が 42.9%であった。

図表Ⅲ-2-4 主任相談支援専門員の充足状況

	件数	%
充足している	66	55.5%
不足している	51	42.9%
無回答	2	1.7%
合計	119	100.0%

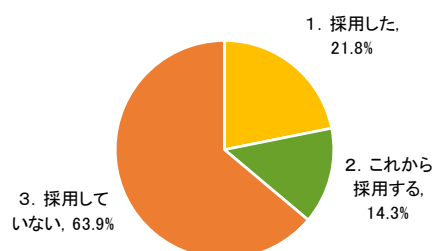


③今年度の職員採用の有無

今年度の職員採用の有無については、「採用した」が 21.8%、「これから採用する」が 14.3%、「採用していない」が 63.9%であった。「採用した」と回答した事業所の平均採用人数は 1.2 人であった。

図表Ⅲ-2-5 今年度の職員採用の有無

	件数	%
1. 採用した	26	21.8%
2. これから採用する	17	14.3%
3. 採用していない	76	63.9%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%



「採用した」と回答した事業所

採用人数 平均 1.2 人

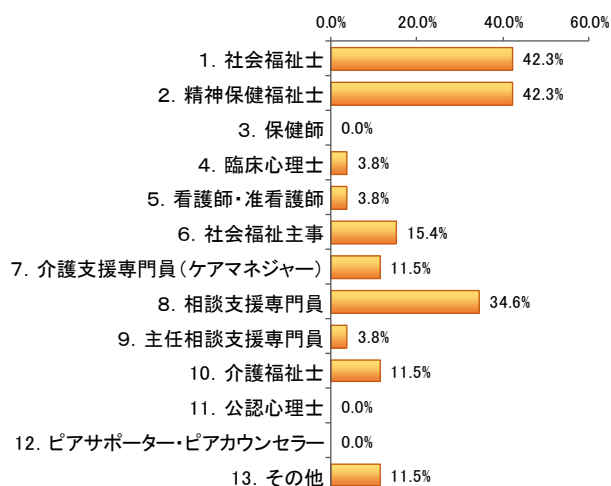
④採用者の職種

今年度職員を採用したと回答した事業所に採用者の職種を聞いたところ、「社会福祉士」「精神保健福祉士」がともに 42.3%、「相談支援専門員」が 34.6%であった。

図表Ⅲ-2-6 採用者の職種

(複数回答)

	件数	%
1. 社会福祉士	11	42.3%
2. 精神保健福祉士	11	42.3%
3. 保健師	0	0.0%
4. 臨床心理士	1	3.8%
5. 看護師・准看護師	1	3.8%
6. 社会福祉主事	4	15.4%
7. 介護支援専門員(ケアマネジャー)	3	11.5%
8. 相談支援専門員	9	34.6%
9. 主任相談支援専門員	1	3.8%
10. 介護福祉士	3	11.5%
11. 公認心理士	0	0.0%
12. ピアサポーター・ピアカウンセラー	0	0.0%
13. その他	3	11.5%
全体	26	



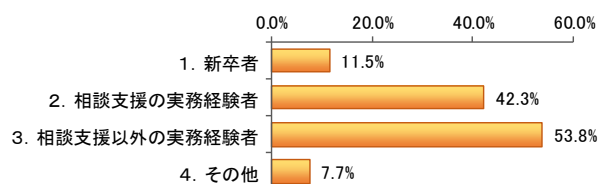
⑤採用者の経歴

採用者の経歴については、「相談支援以外の実務経験者」が 53.8%、「相談支援の実務経験者」が 42.3%、「新卒者」が 11.5%であった。

図表Ⅲ-2-7 採用者の経歴

(複数回答)

	人数	%
1. 新卒者	3	11.5%
2. 相談支援の実務経験者	11	42.3%
3. 相談支援以外の実務経験者	14	53.8%
4. その他	2	7.7%
全体	26	



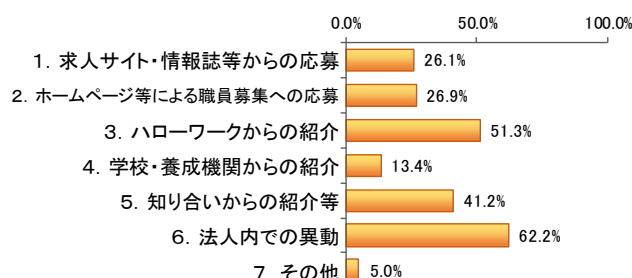
⑥これまでの職員の採用方法

これまでの事業所における職員の採用方法については、「法人内での異動」が 62.2%と最も多く、次いで「ハローワークからの紹介」が 51.3%、「知り合いからの紹介等」が 41.2%であった。

図表Ⅲ-2-8 これまでの職員の採用方法

(複数回答)

	件数	%
1. 求人サイト・情報誌等からの応募	31	26.1%
2. ホームページ等による職員募集への応募	32	26.9%
3. ハローワークからの紹介	61	51.3%
4. 学校・養成機関からの紹介	16	13.4%
5. 知り合いからの紹介等	49	41.2%
6. 法人内での異動	74	62.2%
7. その他	6	5.0%
全体	119	

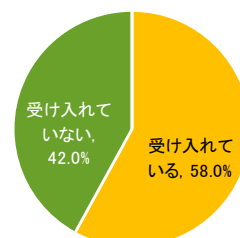


⑦学生実習の受入れ状況

学生実習の受入れの有無については、「受け入れしている」が 58.0%、「受け入れていない」が 42.0%であった。

図表Ⅲ-2-9 学生実習の受入れ状況

	件数	%
受け入れしている	69	58.0%
受け入れていない	50	42.0%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%



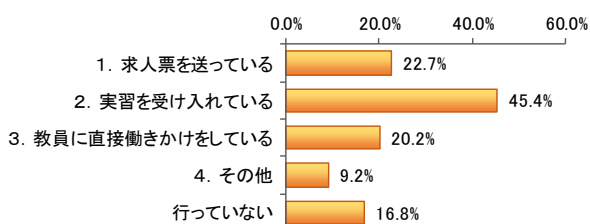
⑧学校や養成機関への採用にかかる働きかけ

学校や養成機関への採用にかかる働きかけを行っているかについては、「実習を受け入れしている」が 45.4%、「求人票を送っている」が 22.7%、「教員に直接働きかけをしている」が 20.2%であった。

図表Ⅲ-2-10 学校や養成機関への採用にかかる働きかけ

(複数回答)

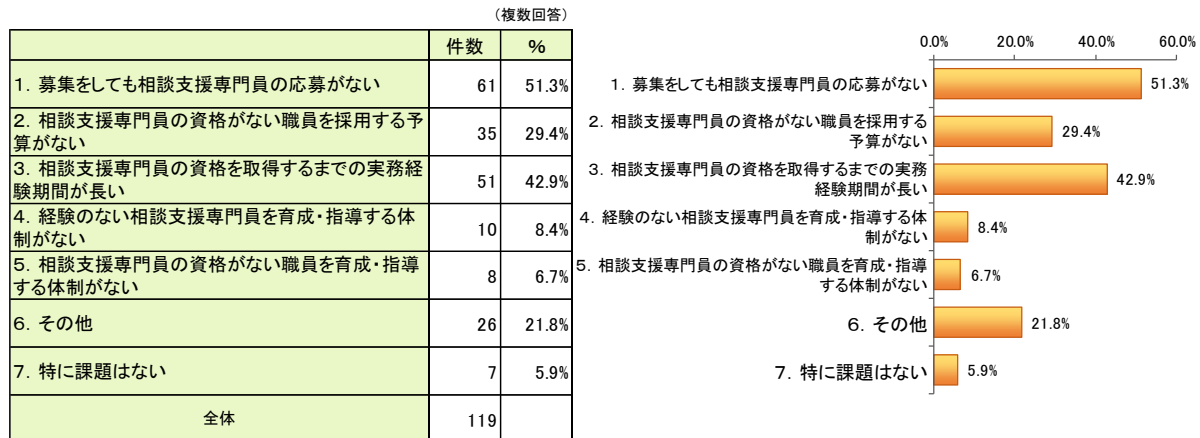
	件数	%
1. 求人票を送っている	27	22.7%
2. 実習を受け入れしている	54	45.4%
3. 教員に直接働きかけをしている	24	20.2%
4. その他	11	9.2%
行っていない	20	16.8%
全体	119	



⑨職員確保における課題

職員確保における課題については、「１．募集をしても相談支援専門員の応募がない」が 51.3%と最も高く、次いで「３．相談支援専門員の資格を取得するまでの実務経験期間が長い」が 42.9%、「２．相談支援専門員の資格がない職員を採用する予算がない」が 29.4%であった。

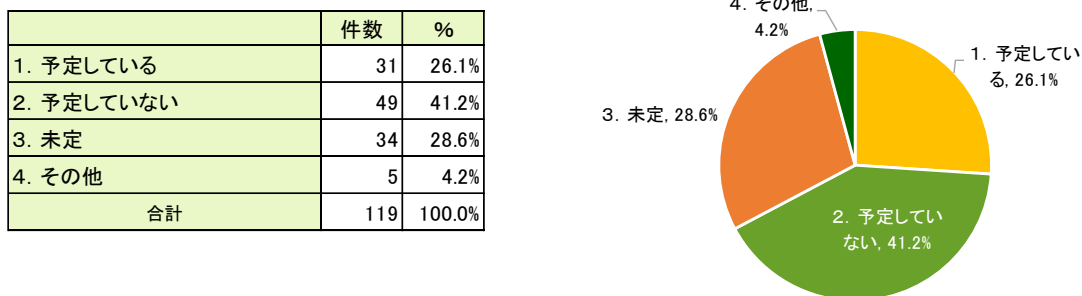
図表Ⅲ-2-11 職員確保における課題



⑩来年度の職員採用の予定

来年度、事業所での職員採用の予定については、「予定している」が 26.1%、「予定していない」が 41.2%、「未定」が 28.6%であった。

図表Ⅲ-2-12 来年度の職員採用の予定



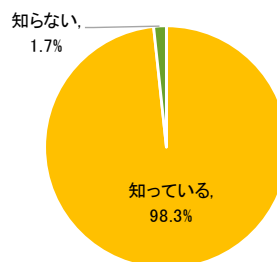
(3) 相談支援員について

①相談支援員の認知度

相談支援員の認知度については、「知っている」が 98.3%であった。

図表Ⅲ-2-13 相談支援員の認知度

	件数	%
知っている	117	98.3%
知らない	2	1.7%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

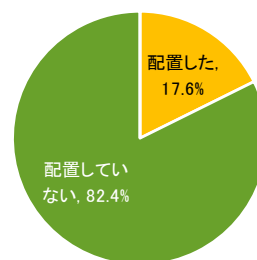


②相談支援員の配置状況

令和 6 年 4 月以降の相談支援員の配置状況については、「配置した」が 21 事業所 (17.6%)、「配置していない」が 82.4%であった。配置したと回答した事業所の相談支援員の平均人数は 1.2 人であった。

図表Ⅲ-2-14 相談支援員の配置状況

	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%



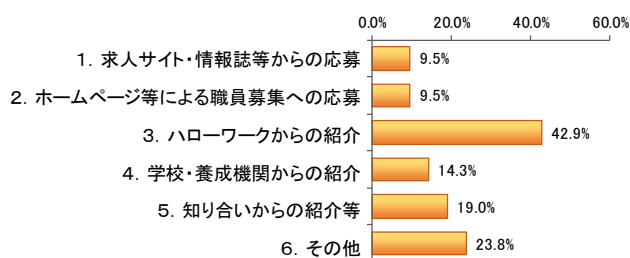
③相談支援員として配置した職員の採用方法 (相談支援員を配置した事業所の回答)

相談支援員として配置した職員の採用方法については、「ハローワークからの紹介」が 42.9%と最も高くなっていた。その他としては、法人内の他部署からの異動等が挙げられた。

図表Ⅲ-2-15 相談支援員として配置した職員の採用方法

(複数回答)

	件数	%
1. 求人サイト・情報誌等からの応募	2	9.5%
2. ホームページ等による職員募集への応募	2	9.5%
3. ハローワークからの紹介	9	42.9%
4. 学校・養成機関からの紹介	3	14.3%
5. 知り合いからの紹介等	4	19.0%
6. その他	5	23.8%
全体	21	



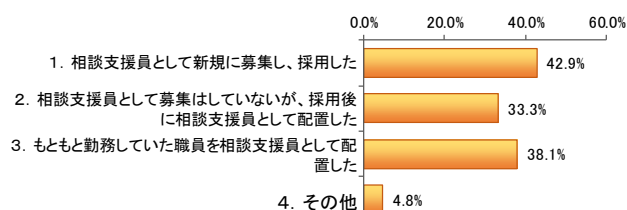
④相談支援員配置までの経緯（相談支援員を配置した事業所の回答）

相談支援員配置までの経緯については、「1. 相談支援員として新規に募集し、採用した」が42.9%、「3. もともと勤務していた職員を相談支援員として配置した」が38.1%、「2. 相談支援員として募集はしていないが、採用後に相談支援員として配置した」が33.3%であった。

図表Ⅲ-2-16 相談支援員配置までの経緯

(複数回答)

	件数	%
1. 相談支援員として新規に募集し、採用した	9	42.9%
2. 相談支援員として募集はしていないが、採用後に相談支援員として配置した	7	33.3%
3. もともと勤務していた職員を相談支援員として配置した	8	38.1%
4. その他	1	4.8%
全体	21	



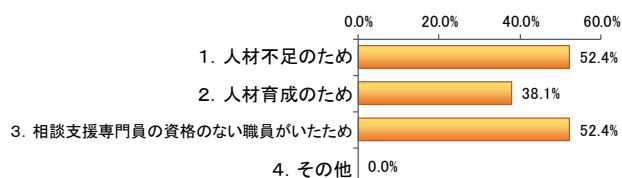
⑤相談支援員の制度を活用した理由（相談支援員を配置した事業所の回答）

相談支援員の制度を活用した理由については、「1. 人材不足のため」「3. 相談支援専門員の資格のない職員がいたため」がともに52.4%、「2. 人材育成のため」が38.1%であった。

図表Ⅲ-2-17 相談支援員の制度を活用した理由

(複数回答)

	件数	%
1. 人材不足のため	11	52.4%
2. 人材育成のため	8	38.1%
3. 相談支援専門員の資格のない職員がいたため	11	52.4%
4. その他	0	0.0%
全体	21	

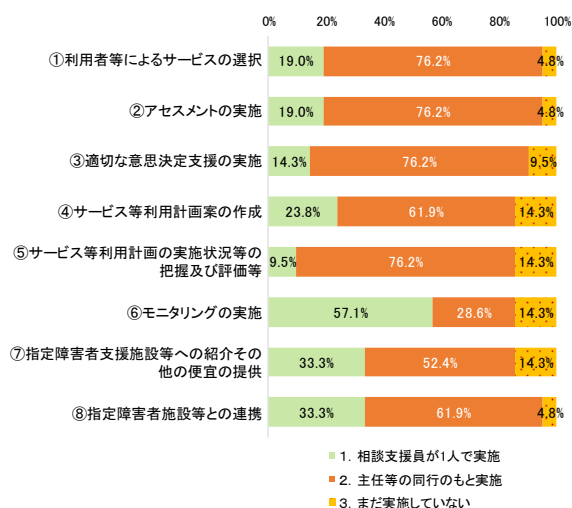


⑥相談支援員の業務の実施状況（相談支援員を配置した事業所の回答）

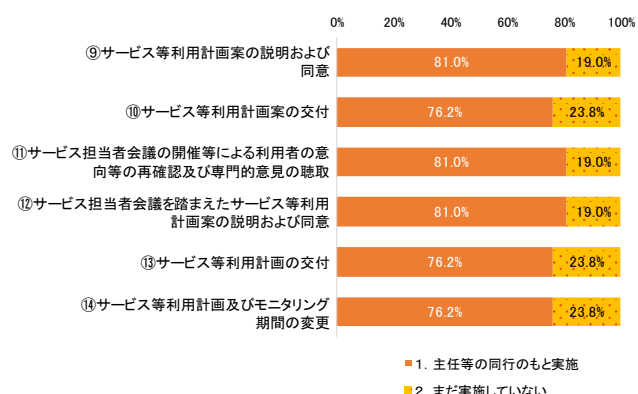
配置した相談支援員の業務の実施状況については、「⑥モニタリングの実施」において「相談支援員が1人で実施」の割合が57.1%と最も高くなっていた。それ以外の業務については、「主任等の同行のもと実施」の割合が高くなっていた。

図表Ⅲ-2-18 相談支援員の業務の実施状況

	1. 相談支援員が1人で実施	2. 主任等の同行のもと実施	3. まだ実施していない	合計
①利用者等によるサービスの選択	4 19.0%	16 76.2%	1 4.8%	21 100.0%
②アセスメントの実施	4 19.0%	16 76.2%	1 4.8%	21 100.0%
③適切な意思決定支援の実施	3 14.3%	16 76.2%	2 9.5%	21 100.0%
④サービス等利用計画書の作成	5 23.8%	13 61.9%	3 14.3%	21 100.0%
⑤サービス等利用計画の実施状況等の把握及び評価等	2 9.5%	16 76.2%	3 14.3%	21 100.0%
⑥モニタリングの実施	12 57.1%	6 28.6%	3 14.3%	21 100.0%
⑦指定障害者支援施設等への紹介その他の便宜の提供	7 33.3%	11 52.4%	3 14.3%	21 100.0%
⑧指定障害者施設等との連携	7 33.3%	13 61.9%	1 4.8%	21 100.0%



	1. 主任等の同行のもと実施	2. まだ実施していない	合計
⑨サービス等利用計画書の説明および同意	17 81.0%	4 19.0%	21 100.0%
⑩サービス等利用計画書の交付	16 76.2%	5 23.8%	21 100.0%
⑪サービス担当者会議の開催等による利用者の意向等の再確認及び専門的意見の聴取	17 81.0%	4 19.0%	21 100.0%
⑫サービス担当者会議を踏まえたサービス等利用計画書の説明および同意	17 81.0%	4 19.0%	21 100.0%
⑬サービス等利用計画の交付	16 76.2%	5 23.8%	21 100.0%
⑭サービス等利用計画及びモニタリング期間の変更	16 76.2%	5 23.8%	21 100.0%



⑦相談支援員配置のメリット（相談支援員を配置した事業所の回答）

相談支援員の配置のメリットについて聞いたところ、主な意見は以下とおりであった。

- 「相談支援員」の業務が明確に位置付けられたことで、業務を頼みやすくなり、本人も動きやすくなっている。
- 相談支援専門員の補助的な役割を果たしている。
 - ・相談支援専門員の0.5人配置になっている
 - ・計画相談等の受け手が増え、相談支援専門員の業務が軽減し、かつ報酬にも繋がる

- ・任せられる仕事が増え、資格取得までにノウハウを覚え即戦力となる
- ・業務過多の緩和と人材育成を同時にできる
- ・相談支援専門員になるまでの期間もモニタリング作成費等を請求できた

○事業所として、対応ケース人数が増え、実践を通して相談員を育成できる（実務の中で人材育成の場を確保）。

- ・相談支援専門員の補助的な役割（計画案の素案作成、モニタリング）を担うことで、新規利用者を受け入れるキャパシティが増える
- ・資格取得まである程度経験が積める
- ・初任者研修のインターバルにおいて、相談支援員として持っているケースを丁寧に取り扱うことができる

⑧相談支援員の配置における課題（相談支援員を配置した事業所の回答）

相談支援員の配置における課題について聞いたところ、主な意見は以下のとおりであった。

○受け入れ体制がとれない法人・事業所は、報酬上も即戦力となる相談支援専門員を雇用した方が効率的と感じる。

○経営に限定して考えた場合、「人材育成の視点」がないと配置が促進されるかは疑問。

- ・小さい事業所では、人件費の確保が何より大きな課題となる
- ・OJT等、丁寧な育成体制は必須である

○事業所の教育体制の質が高ければ2年で相談支援専門員資格を取得できても良い。

- ・5年が経過しないと初任研修を受けられない、長すぎる

○相談業務経験がない場合、育成にかなり時間や手間がかかる。

○「相談支援員」ができないことが少し多いのではないかな。

- ・制限が多い。単独で動ける範囲が少ない

○主任相談支援専門員の業務負担が多い。

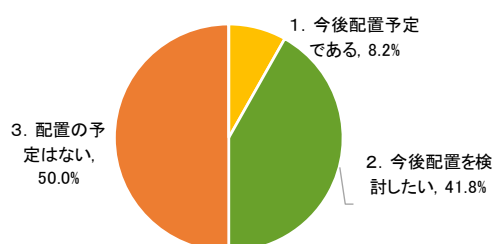
- ・業務が限定されており、担当会議などが単独でできないため、その都度同行が必要であり、同行する他の相談支援専門員の業務負担が軽減されない
- ・主任等の同行や育成についてのコストを報酬上評価できないか

⑨今後、相談支援員を配置する意向

現在相談支援員を配置していない事業所に、今後の相談支援員の配置の意向を聞いたところ、「今後配置予定である」が 8.2%、「今後配置を検討したい」が 41.8%、「配置の予定はない」が 50.0%であった。

図表Ⅲ-2-19 今後、相談支援員を配置する意向

	件数	%
1. 今後配置予定である	8	8.2%
2. 今後配置を検討したい	41	41.8%
3. 配置の予定はない	49	50.0%
4. その他	0	0.0%
合計	98	100.0%

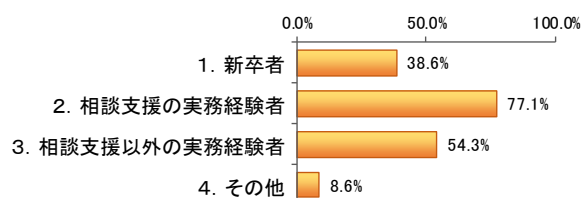


⑩相談支援員として採用したい人材

現在相談支援員を配置している事業所、または現在配置していないが「今後配置予定である」「今後配置を検討したい」を回答した事業所に、相談支援員として採用したい人材について聞いたところ、「相談支援の実務経験者」が 77.1%、「相談支援以外の実務経験者」が 54.3%、「新卒者」が 38.6%であった。

図表Ⅲ-2-20 相談支援員として採用したい人材

(複数回答)		
	件数	%
1. 新卒者	27	38.6%
2. 相談支援の実務経験者	54	77.1%
3. 相談支援以外の実務経験者	38	54.3%
4. その他	6	8.6%
全体	70	



⑪相談支援員を受け入れるために必要なこと

相談支援員を受け入れるために必要なことについて聞いたところ、主な意見は以下のとおりであった。

【法人の理解】

- ・相談支援事業に対する法人の理解
- ・人材育成としての法人の理解

【財源の確保】

- ・人件費の補助があれば採用を前向きに考えられる

- ・雇用可能な財政
- ・業務に見合う給料が支払えること

【人材の募集・確保】

- ・有資格者の求人。求人しても応募なく、人材が不足している
- ・働いてくれる相談支援員の確保

【人材育成の体制】

- ・相談支援員への指導・育成体制の確保
- ・指導できる体制を整えること
- ・人材育成のための指導、教育ができる人員体制の確保

【処遇・勤務環境】

- ・働きやすい条件や環境
- ・職員増員に対する環境整備

【研修機会】

- ・相談支援員としての学習の機会
- ・職場内外での研修機会の確保

3. 相談支援員調査結果の概要

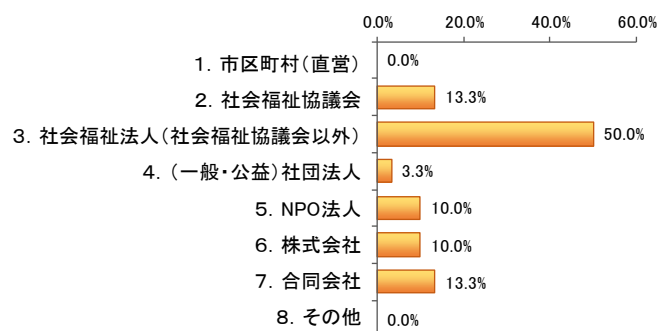
(1) 相談支援事業所の基本情報

①相談支援事業所の実施主体

相談支援事業所の実施主体については、「3. 社会福祉法人（社会福祉協議会以外）」が 50.0% となっていた。

図Ⅲ-3-1 事業所の実施主体

	件数	%
1. 市区町村(直営)	0	0.0%
2. 社会福祉協議会	4	13.3%
3. 社会福祉法人(社会福祉協議会以外)	15	50.0%
4. (一般・公益) 社団法人	1	3.3%
5. NPO法人	3	10.0%
6. 株式会社	3	10.0%
7. 合同会社	4	13.3%
8. その他	0	0.0%
合計	30	100.0%



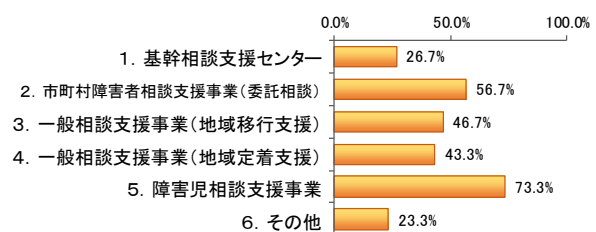
②相談支援事業所で実施している事業

相談支援事業所で実施している事業については、「5. 障害児相談支援事業」が 73.3%と最も高く、次いで、「2. 市町村障害者相談支援事業（委託相談）」が 56.7%、「3. 一般相談支援事業（地域移行支援）」が 46.7%、「4. 一般相談支援事業（地域定着支援）」が 43.3%であった。

図Ⅲ-3-2 相談支援事業所で実施している事業

(複数回答)

	件数	%
1. 基幹相談支援センター	8	26.7%
2. 市町村障害者相談支援事業(委託相談)	17	56.7%
3. 一般相談支援事業(地域移行支援)	14	46.7%
4. 一般相談支援事業(地域定着支援)	13	43.3%
5. 障害児相談支援事業	22	73.3%
6. その他	7	23.3%
全体	30	



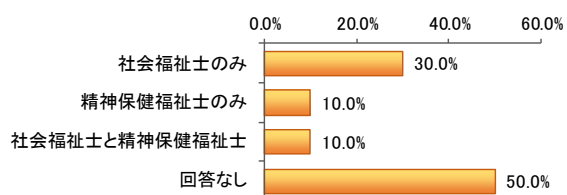
(2) 回答者について

①所有している資格

所有している資格については、「社会福祉士のみ」が 30.0%、「精神保健福祉士のみ」が 10.0%、「社会福祉士と精神保健福祉士」が 10.0%であった。

図Ⅲ-3-3 所有している資格

	件数	%
社会福祉士のみ	9	30.0%
精神保健福祉士のみ	3	10.0%
社会福祉士と精神保健福祉士	3	10.0%
回答なし	15	50.0%
合計	30	100.0%

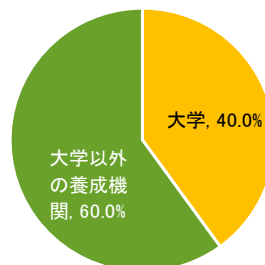


②資格取得養成機関

所有している資格について回答のあった方に、資格を取得した養成機関について聞いたところ、「大学」が 40.0%、「大学以外の養成機関」が 60.0%であった。

図Ⅲ-3-4 資格取得養成機関

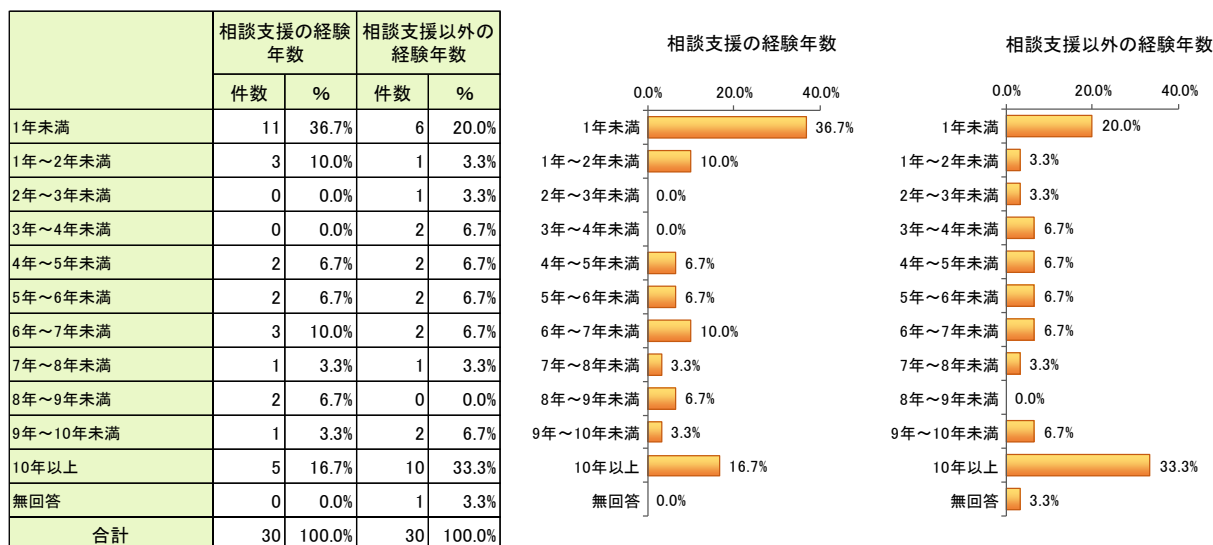
	人数	%
大学	6	40.0%
大学以外の養成機関	9	60.0%
無回答	0	0.0%
合計	15	100.0%



③経験年数

相談支援の経験年数については、「1年未満」が36.7%と最も高くなっていた。一方、相談支援以外の経験年数については、「10年以上」が33.3%、「1年未満」が20.0%であった。

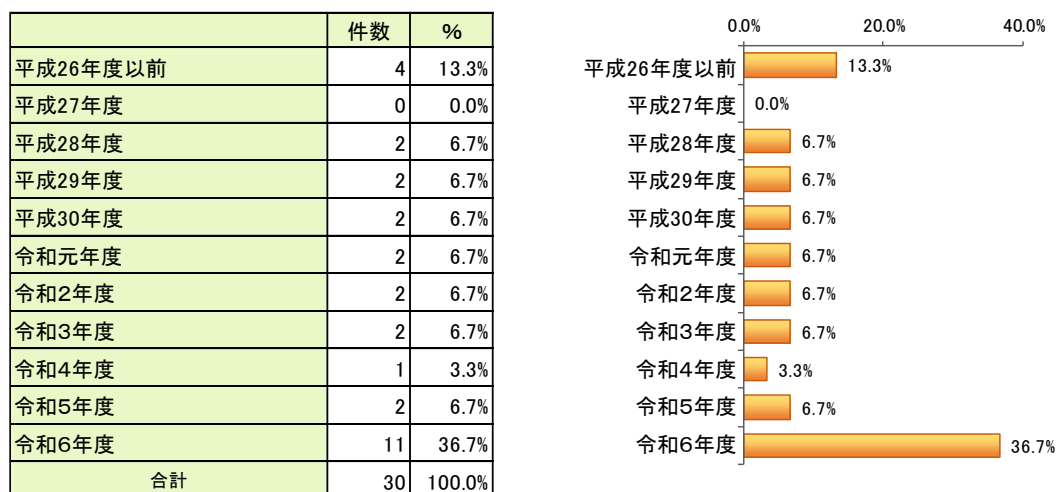
図Ⅲ-3-5 経験年数



④現在の職場に就職した時期

現在の職場に就職した時期については、令和6年度が36.7%であった。

図Ⅲ-3-6 現在の職場に就職した時期

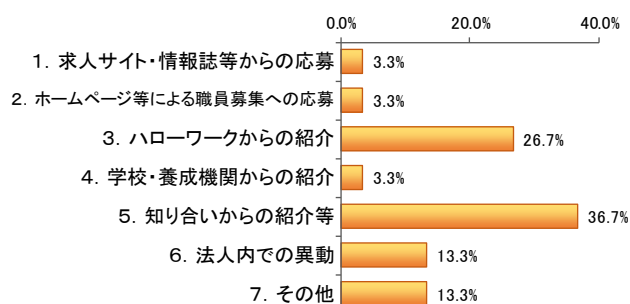


⑤現在の職場に採用された経路

現在の職場に採用された経路については、「知り合いからの紹介等」が36.7%、「ハローワークからの紹介」が26.7%であった。

図Ⅲ-3-7 現在の職場に採用された経路

	件数	%
1. 求人サイト・情報誌等からの応募	1	3.3%
2. ホームページ等による職員募集への応募	1	3.3%
3. ハローワークからの紹介	8	26.7%
4. 学校・養成機関からの紹介	1	3.3%
5. 知り合いからの紹介等	11	36.7%
6. 法人内での異動	4	13.3%
7. その他	4	13.3%
合計	30	100.0%

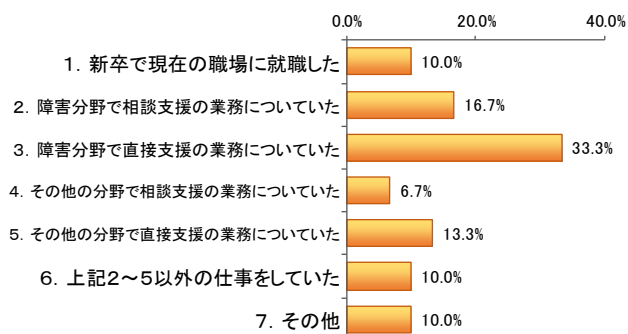


⑥現在の職場に来る直前の業務

現在の職場に来る直前の業務については、「障害分野で直接支援の業務についていた」が33.3%、「障害分野で相談支援の業務についていた」が16.7%、「その他の分野で直接支援の業務についていた」が13.3%であった。

図Ⅲ-3-8 現在の職場に来る直前の業務

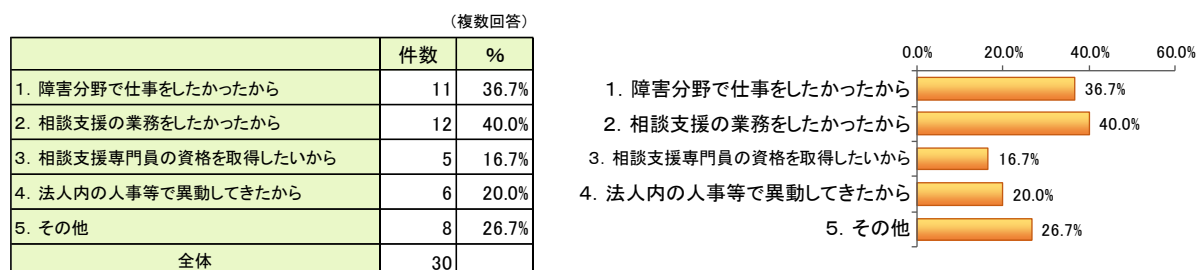
	件数	%
1. 新卒で現在の職場に就職した	3	10.0%
2. 障害分野で相談支援の業務についていた	5	16.7%
3. 障害分野で直接支援の業務についていた	10	33.3%
4. その他の分野で相談支援の業務についていた	2	6.7%
5. その他の分野で直接支援の業務についていた	4	13.3%
6. 上記2～5以外の仕事をしていた	3	10.0%
7. その他	3	10.0%
合計	30	100.0%



⑦現在の職場で働くことになった経緯

現在の職場で働くことになった経緯については、「相談支援の業務をしたかったから」が40.0%、「障害分野で仕事をしたかったから」が36.7%であった。

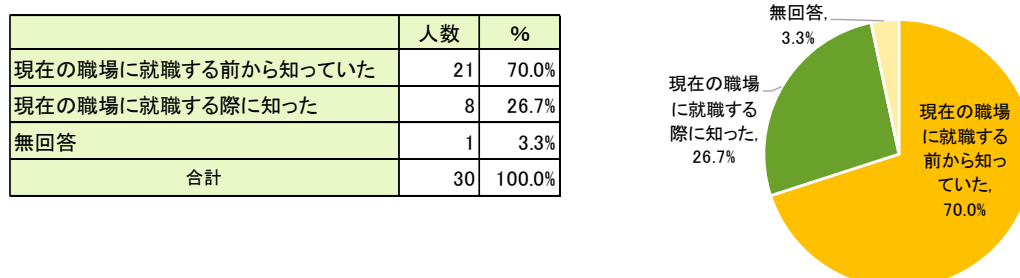
図Ⅲ-3-9 現在の職場で働くことになった経緯



⑧相談支援専門員の認知度

相談支援専門員の認知度については、「現在の職場に就職する前から知っていた」が70.0%、「現在の職場に就職する際に知った」が26.7%であった。

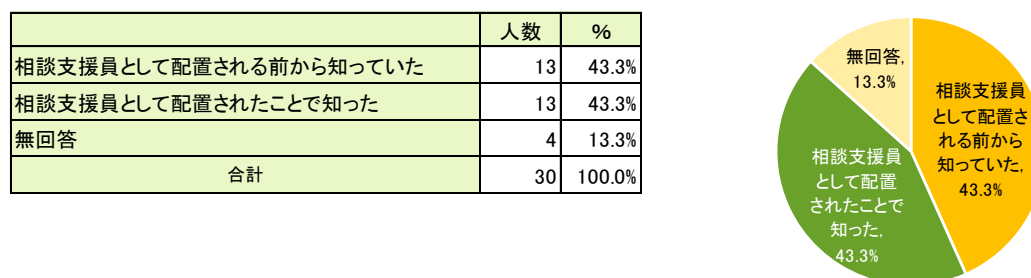
図Ⅲ-3-10 相談支援専門員の認知度



⑨相談支援員の認知度

相談支援員の認知度については、「相談支援員として配置される前から知っていた」「相談支援員として配置されたことで知った」がともに43.3%であった。

図Ⅲ-3-11 相談支援員の認知度



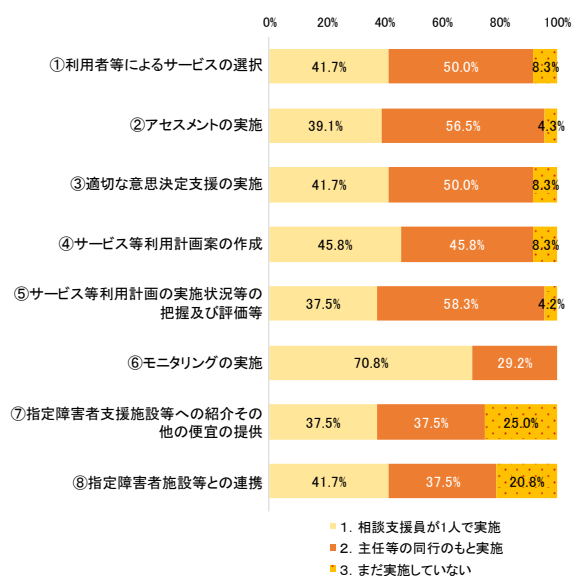
(3) 相談支援員としての業務

①相談支援員の業務の実施状況

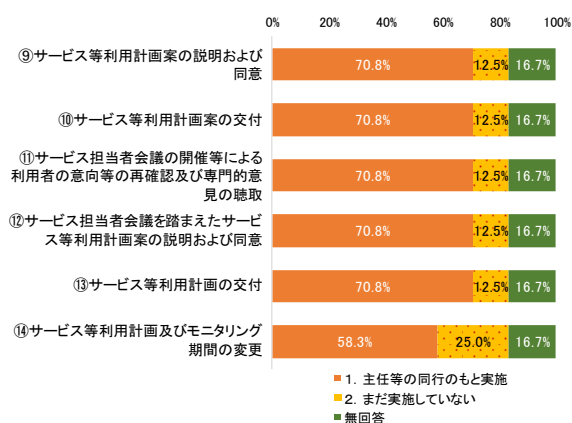
相談支援員の業務の実施状況については、「⑥モニタリングの実施」において「相談支援員が1人で実施」の割合が70.8%と最も高くなっていた。

図Ⅲ-3-12 相談支援員の業務の実施状況

	1. 相談支援員が1人で実施	2. 主任等の同行のもと実施	3. まだ実施していない	合計
①利用者等によるサービスの選択	10 41.7%	12 50.0%	2 8.3%	24 100.0%
②アセスメントの実施	9 39.1%	13 56.5%	1 4.3%	23 100.0%
③適切な意思決定支援の実施	10 41.7%	12 50.0%	2 8.3%	24 100.0%
④サービス等利用計画案の作成	11 45.8%	11 45.8%	2 8.3%	24 100.0%
⑤サービス等利用計画の実施状況等の把握及び評価等	9 37.5%	14 58.3%	1 4.2%	24 100.0%
⑥モニタリングの実施	17 70.8%	7 29.2%	0 0.0%	24 100.0%
⑦指定障害者支援施設等への紹介その他の便宜の提供	9 37.5%	9 37.5%	6 25.0%	24 100.0%
⑧指定障害者施設等との連携	10 41.7%	9 37.5%	5 20.8%	24 100.0%



	1. 主任等の同行のもと実施	2. まだ実施していない	無回答	合計
⑨サービス等利用計画案の説明および同意	17 70.8%	3 12.5%	4 16.7%	24 100.0%
⑩サービス等利用計画案の交付	17 70.8%	3 12.5%	4 16.7%	24 100.0%
⑪サービス担当者会議の開催等による利用者の意向等の再確認及び専門的意見の聴取	17 70.8%	3 12.5%	4 16.7%	24 100.0%
⑫サービス担当者会議を踏まえたサービス等利用計画案の説明および同意	17 70.8%	3 12.5%	4 16.7%	24 100.0%
⑬サービス等利用計画の交付	17 70.8%	3 12.5%	4 16.7%	24 100.0%
⑭サービス等利用計画及びモニタリング期間の変更	14 58.3%	6 25.0%	4 16.7%	24 100.0%



②相談支援員として働くメリット

相談支援員として働くことのメリットについて聞いたところ、主な意見は以下のとおりであった。

- 主任相談支援専門員等の同行のもと業務を実施することで、計画相談等の流れを理解しやすく、疑問点や不安点を直ぐに相談できる。
 - ・複数の先輩職員と同行し、モニタリングやケア会議に参加することにより、色々な支援の方法、傾聴の姿勢を学ぶことができる。
 - ・地域で生活している人の困りごとを包括的に学べる。ベテラン専門員から色々な視点や考えを学ばせてもらえる。
 - ・本人や家族の困り感等に寄り添える。
 - ・「ひとりで支援をしているのではなく、みんなで支援をしている」という意識を持ちながら仕事ができる。
 - ・様々なケースに関わりながら、経験を積む事ができる。
- 相談支援専門員の資格取得前から実務に就ける。
 - ・社会福祉士として5年間従事しないと出来ないと思っていたが、「相談支援員」の創設によってやりたかった仕事ができる。
- 相談支援専門員の資格を取得した時にスムーズに業務に移行できる。
- 初任者研修で自分が関わったケースを事例として挙げることができ、研修を通して支援内容や利用者への関わり方をより深めることができる。
- 「相談支援員」の名称が出来たことで、利用者に自分の役割を紹介するときに説明しやすくなった。
- 当該地域以外の事業所とも人脈を作りやすく、連携や協力がしやすい
 - ・多職種、他事業所、様々な関係機関の方々と知り合うことができ、交流も広がり、勉強になっている。
 - ・他職種連携で幅広く勉強ができる。

③相談支援員として働くデメリット

相談支援員として働くことのデメリットについて聞いたところ、主な意見は以下のとおりであった。

- 「相談支援員」として、できることが少ない。
- 国家資格を持ち、相談支援の経験があっても、相談支援員であるがゆえに、業務が制限される。
 - ・加算は相談支援専門員の半分などかなり区別されている。
 - ・担当者会議なども前職でどんなに経験があっても相談支援員ということで業務を任せてもらえない。
- 資格や研修を受けていない為ご家族等の信頼が低い。
- 単独でできないことが多く主任相談支援専門員の業務負担になる。
- 4月に研修がないため、資格取得が遅くなる。

- 事業所は人事異動が多いため、現任者が異動し機能強化型の対象から外れてしまうと自分は相談支援員ではなくなってしい、またできないことが増えてしまうのではないかと不安である。
- 相談件数が多く、人手不足もあり、時間内に終わらない。
- ・利用者が増えて忙しく、自分の能力や時間の限界を超えると感じる。

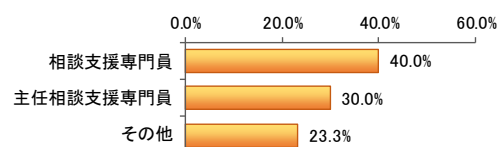
④今後目指す資格

今後目指す資格については、「相談支援専門員」が 40.0%、「主任相談支援専門員」が 30.0%であった。

図Ⅲ-3-13 今後目指す資格

(複数回答)

	人数	%
相談支援専門員	12	40.0%
主任相談支援専門員	9	30.0%
その他	7	23.3%
全体	30	

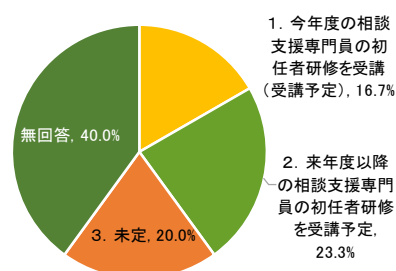


⑤資格取得に向けての現在の状況

資格取得に向けての現在の状況については、「1. 今年度の相談支援専門員の初任者研修を受講(受講予定)」が 16.7%、「2. 来年度以降の相談支援専門員の初任者研修を受講予定」が 23.3%、「3. 未定」が 20.0%であった。

図Ⅲ-3-14 資格取得に向けての現在の状況

	件数	%
1. 今年度の相談支援専門員の初任者研修を受講(受講予定)	5	16.7%
2. 来年度以降の相談支援専門員の初任者研修を受講予定	7	23.3%
3. 未定	6	20.0%
無回答	12	40.0%
合計	30	100.0%



⑥相談支援員の業務や今後のキャリアアップ等について

相談支援員の業務や今後のキャリアアップ等について聞いたところ、主な意見は以下のとおりであった。

- ・法人内の人事にもよるが、このまま相談支援員として経験を積み、相談支援専門員を取得して、相談業務を続けていきたい。
- ・ひとりでは算定できなかったもの（モニタや提供時モニタ等の加算）がひとりでもできるようになり、他職員の負担が多少軽減しているのではないかとと思っている。「相談支援員」が新設されとてもありがたく感じている。
- ・相談支援員として早くから業務にあたる事が出来ており、今後もより多くのケースに関わり、自分自身の知識を深めてより良い支援に繋げていきたい。
- ・社会福祉士に加えて精神保健福祉士の資格も取得し、相談員としての知識の向上をめざしていきたい
- ・後見や年金について学び、支援の幅を広げたい。
- ・より専門性をもった相談業務ができるよう、サービス事業所の現場で学び、研修等に参加していきたい。
- ・これから今以上に多くのケースに関わりながら、経験を増やしていく。また、様々な研修会に参加し、知識を増やし、利用者さんに一つでも多くの選択肢を提示し、利用者にとって最善の利益となるような支援をしていきたい。

4. 調査結果の分析

(1) 相談支援専門員の充足状況と職員の採用状況

①相談支援専門員と主任相談支援専門員の充足状況

相談支援事業所への調査結果から、相談支援専門員と主任相談支援専門員の充足状況をみると、相談支援専門員も主任相談支援専門員も「充足している」と回答した事業所は 21.0%であった。一方、相談支援専門員も主任相談支援専門員も「不足している」と回答した事業所が 40.3%を占めており、相談支援専門員は「不足している」が主任相談支援専門員は「充足している」と回答した事業所は 34.5%であった。

図Ⅲ-4-1 相談支援専門員と主任相談支援専門員の充足状況

		主任相談支援専門員			
		充足している	不足している	無回答	合計
相談支援専門員	充足している	25 21.0%	3 2.5%	1 0.8%	29 24.4%
	不足している	41 34.5%	48 40.3%	1 0.8%	90 75.6%
	合計	66 55.5%	51 42.9%	2 1.7%	119 100.0%

②職員採用状況と学生の実習の受入れ状況

相談支援事業所への調査結果から、今年度の職員採用状況別に学生の実習の受入れ状況を見ると、今年度職員を「採用した」を回答した事業所では、学生の実習を「受け入れている」割合が 76.9%であった。一方、今年度職員を「これから採用する」「採用していない」と回答した事業所では、学生の実習を「受け入れている」割合が約 5 割であった。

図Ⅲ-4-2 職員採用状況と実習の受入れ状況

		学生の実習受け入れ状況		
		受け入れている	受け入れていない	合計
今年度の職員採用状況	採用した	20 76.9%	6 23.1%	26 100.0%
	これから採用する	9 52.9%	8 47.1%	17 100.0%
	採用していない	40 52.6%	36 47.4%	76 100.0%
	合計	69 58.0%	50 42.0%	119 100.0%

③学生の実習の受入れ状況と学校等への採用に係る働きかけ

相談支援事業所への調査結果から、学生の実習の受入れ状況別に学校や養成機関への採用に係る働きかけの状況を見ると、学生の実習を「受け入れている」と回答した事業所では、実習の受入れのほか、求人票の送付や教員への直接的な働きかけなどが行われている割合も3割を超えていた。

図Ⅲ-4-3 学生の実習の受入れ状況と学校等への採用に係る働きかけ

		学校や養成機関への採用に係る働きかけ				
		求人票を送っている	実習を受け入れている	教員に直接働きかけている	その他	全体
学生の実習受入れ状況	受け入れている	22 31.9%	52 75.4%	22 31.9%	3 4.3%	69
	受け入れていない	5 10.0%	2 4.0%	2 4.0%	28 56.0%	50
	合計	27 22.7%	54 45.4%	24 20.2%	31 26.1%	119

※「その他」には「行っていない」(20件)含む

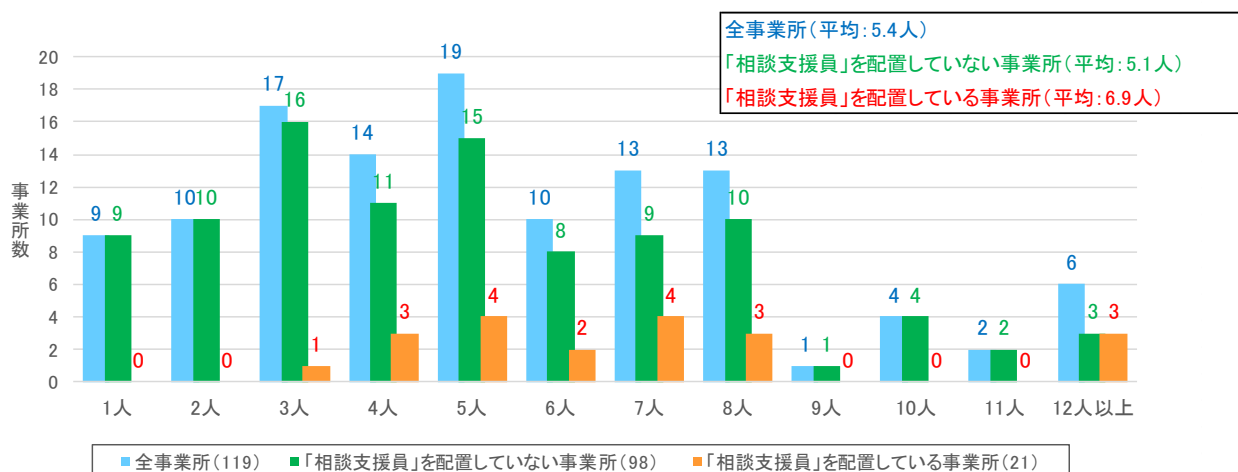
(2) 相談支援員の配置

①相談支援員を配置している相談支援事業所の職員体制

相談支援事業所への調査結果から、相談支援員を配置している事業所と配置していない事業所の職員数の分布と平均職員数をみると、相談支援員を配置していない事業所は、少人数の事業所も多く、平均職員数は5.1人であった。一方、相談支援員を配置している事業所では、比較的職員数の多い事業所となっており、平均職員数は6.9人であった。

図Ⅲ-4-4 相談支援員を配置している相談支援事業所の職員体制

(職員数の分布・平均職員数)



※無回答を除く

②今後の相談支援員の配置意向と人材

相談支援事業所への調査結果から、今後相談支援員の配置を予定または検討している事業所別に、どのような人材を採用したいかを見ると、「今後配置予定」「今後配置を検討」のいずれも「相談支援の実務経験者」の割合が高く、それぞれ 62.5%、78.0%であった。一方、「今後配置予定」の事業所では、「新卒者」を希望する割合が 39.0%であった。

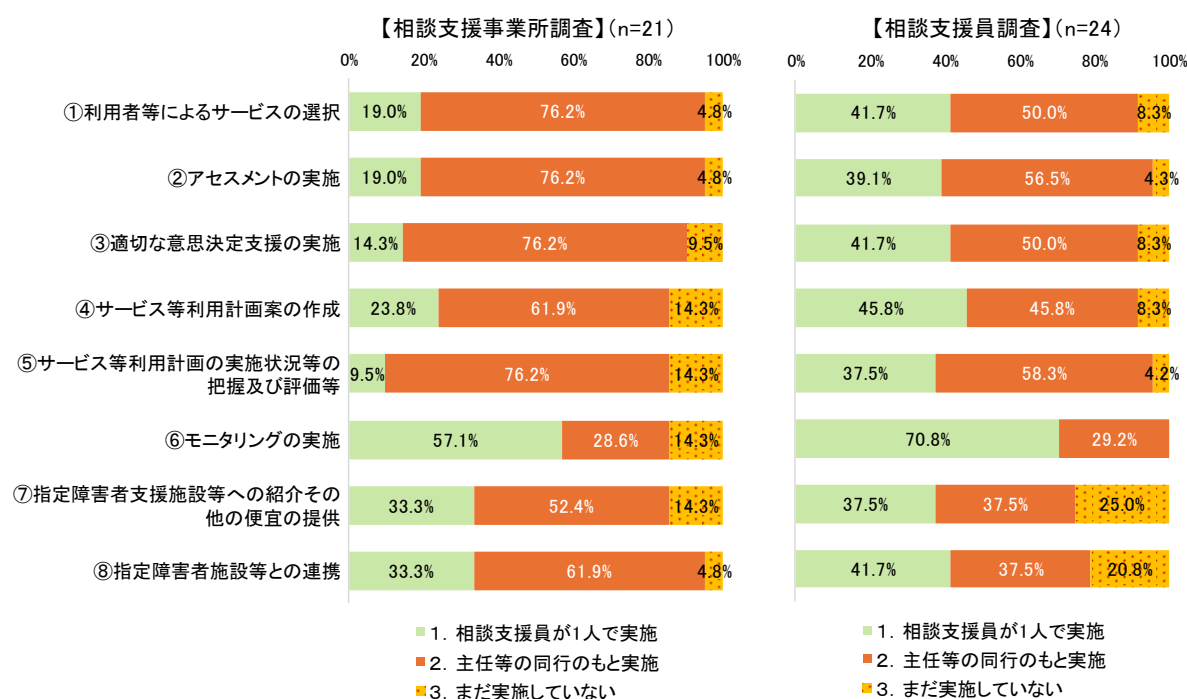
図Ⅲ-4-5 今後の相談支援員の配置意向と人材

		相談支援員として採用したい人材				
		新卒者	相談支援の実務経験者	相談支援以外の実務経験者	その他	全体
今後の配置予定	今後配置予定	2 25.0%	5 62.5%	4 50.0%	0 0.0%	8
	今後配置を検討	16 39.0%	32 78.0%	21 51.2%	5 12.2%	41
	合計	18 36.7%	37 75.5%	25 51.0%	5 10.2%	49

（３）相談支援員の業務の実施状況の比較

相談支援事業所と相談支援員への調査結果から、相談支援員の業務の実施状況について比較すると、相談支援事業所の回答に比べ、相談支援員の方が「相談支援員が 1 人で実施」と回答している割合が高く、特に「⑥モニタリングの実施」では、相談支援事業所では「相談支援員が 1 人で実施」が 57.1%であったのに対し、相談支援員では 70.8%であった。

図Ⅲ-4-6 相談支援員の業務の実施状況の比較



(4) 相談支援員の経験年数と業務の実施状況

①相談支援員の経験年数別分布状況

相談支援員の調査結果から、相談支援の経験年数と相談支援以外の経験年数の分布を見たのが図表-4-7である。それぞれの経験年数の長さから、いずれの経験年数も5年未満に該当する「A」、相談支援の経験年数が5年未満で、相談支援以外の経験年数が5年以上の「B」、相談支援の経験年数が5年以上で、相談支援以外の経験年数が5年未満の「C」、いずれの経験年数も5年以上に該当する「D」に分類することができる。

図Ⅲ-4-7 相談支援員の経験年数別分布状況

		相談支援以外の経験年数											合計
		1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年～4年未満	4年～5年未満	5年～6年未満	6年～7年未満	7年～8年未満	8年～9年未満	9年～10年未満	10年以上	
相談支援の経験年数	1年未満	2				1	1					5	9
	1年～2年未満	1							1				2
	2年～3年未満			A						B			0
	3年～4年未満												0
	4年～5年未満							1				1	2
	5年～6年未満	1										1	2
	6年～7年未満				1							2	3
	7年～8年未満												0
	8年～9年未満	1		C	1					D			2
	9年～10年未満							1					1
	10年以上	1	1										2
	合計	6	1	0	2	1	1	2	1	0	0	9	23

②相談支援員の経験年数類型別の業務の実施状況

上記①で分類した A～D ごとに、相談支援員の業務の実施状況を見ると、いずれの経験年数も5年未満に該当する「A」では、「主任等の同行のもと実施」「まだ実施してない」との回答が比較的多く、一方で、相談支援以外の経験年数が5年未満の「C」では「相談支援員が1人で実施」「主任等の同行のもと実施」との回答が多く、いずれの経験年数も5年以上に該当する「D」では「相談支援員が1人で実施」との回答が多く見られた。

図Ⅲ-4-8 相談支援員の経験年数類型別の業務の実施状況

			人数	相談支援員の業務の実施状況											
				①利用者等によるサービスの選択			②アセスメントの実施			③適切な意思決定支援の実施			④サービス等利用計画案の作成		
				1. 相談支援員が1人で実施	2. 主任等の同行のもと実施	3. まだ実施していない	1. 相談支援員が1人で実施	2. 主任等の同行のもと実施	3. まだ実施していない	1. 相談支援員が1人で実施	2. 主任等の同行のもと実施	3. まだ実施していない	1. 相談支援員が1人で実施	2. 主任等の同行のもと実施	3. まだ実施していない
経験年数別分類	A	相談支援の経験5年未満、かつ相談支援以外の経験5年未満	4	1	2	1	1	3	0	1	2	1	1	3	0
	B	相談支援の経験5年未満、かつ相談支援以外の経験5年以上	6	1	5	0	2	4	0	1	5	0	2	3	1
	C	相談支援の経験5年以上、かつ相談支援以外の経験5年未満	9	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1
	D	相談支援の経験5年以上、かつ相談支援以外の経験5年以上	4	4	0	0	2	1	0	4	0	0	4	0	0
	合計		23	10	11	2	9	12	1	10	11	2	11	10	2

※不明 1 件除く

			人数	相談支援員の業務の実施状況											
				⑤サービス等利用計画の実施状況等の把握及び評価等			⑥モニタリングの実施			⑦指定障害者支援施設等への紹介その他の便宜の提供			⑧指定障害者施設等との連携		
				1. 相談支援員が1人で実施	2. 主任等の同行のもと実施	3. まだ実施していない	1. 相談支援員が1人で実施	2. 主任等の同行のもと実施	3. まだ実施していない	1. 相談支援員が1人で実施	2. 主任等の同行のもと実施	3. まだ実施していない	1. 相談支援員が1人で実施	2. 主任等の同行のもと実施	3. まだ実施していない
経験年数別分類	A	相談支援の経験5年未満、かつ相談支援以外の経験5年未満	4	0	4	0	3	1	0	1	1	2	1	1	2
	B	相談支援の経験5年未満、かつ相談支援以外の経験5年以上	6	1	5	0	3	3	0	1	2	0	1	5	0
	C	相談支援の経験5年以上、かつ相談支援以外の経験5年未満	9	4	4	1	6	3	0	4	2	3	4	3	2
	D	相談支援の経験5年以上、かつ相談支援以外の経験5年以上	4	4	0	0	4	0	0	3	1	0	4	0	0
	合計		23	9	13	1	16	7	0	9	6	5	10	9	4

③相談支援員の経験年数類型別の今後目指す資格

上記①で分類した A～D ごとに、今後目指す資格について見ると、いずれの経験年数も 5 年未満に該当する「A」では、「相談支援専門員」との回答が多く、いずれの経験年数も 5 年以上に該当する「D」では「主任相談支援専門員」を目指していることが伺えた。

図Ⅲ-4-9 相談支援員の経験年数類型別の今後目指す資格

			人数	今後目指す資格		
				相談支援専門員	主任相談支援専門員	その他
経験年数別分類	A	相談支援の経験5年未満、かつ相談支援以外の経験5年未満	4	4	1	3
	B	相談支援の経験5年未満、かつ相談支援以外の経験5年以上	6	1	2	2
	C	相談支援の経験5年以上、かつ相談支援以外の経験5年未満	9	6	2	1
	D	相談支援の経験5年以上、かつ相談支援以外の経験5年以上	4	0	2	1
	合計		23	11	7	7

④「相談支援員」配置のメリットと課題

<メリット>

相談支援事業所と相談支援員に対する2つのアンケート調査において、「相談支援員」配置のメリットと課題について自由回答方式で回答を求めた。2つの調査結果を比較したのが図Ⅲ-4-10である。

メリットについては、「相談支援員」という資格が出来たことで、事業所にとっては、『「相談支援員」の業務が明確に位置付けられたことで、業務を頼みやすくなり、本人も動きやすくなったこと、また、「相談支援専門員の補助的な役割」を果たすことによって、「事業所として、対応ケース人数が増え、実践を通して相談員を育成できる」ようになったことである。

他方、相談支援員（本人）にとっても、「主任相談支援専門員等の同行のもと業務を実施することで、計画相談等の流れを理解しやすく、疑問点や不安点を直ぐに相談できる」環境が確保され、「相談支援専門員の資格を取得した時にスムーズに業務に移行できる」安心感と同時に、「相談支援員」の名称が出来たことで、「利用者に自分の役割を紹介するときに説明しやすくなった」「当該地域以外の事業所とも人脈を作りやすく、連携や協力がしやすい」といったメリットを実感している。

<課題>

また、実際に配置してみて感じた課題として、「相談業務経験がない場合、育成にかなり時間や手間」がかかり、結果的に「主任相談支援専門員の業務負担」が増えるといった感想がある一方、逆に「事業所の教育体制の質が高ければ2年で相談支援専門員資格を取得できて良い」のではないかとの意見もあった。

法人・事業所の経営の観点からは、「人材育成の視点がないと配置が促進されるかは疑問」であるとの指摘もあった。法人・事業所として、人材育成におけるキャリアパスをどのように考え、設計していくのかを明確にしておく必要があると考えられる。

相談支援員（本人）の視点からみると、「国家資格を持ち、相談支援の経験があるにも関わらず、相談支援員であるがゆえに、業務が制限される」との意見がある一方、「単独でできないことが多く主任相談支援専門員の業務負担になる」のではないかとの意見がある。また、人事異動の多い職場の場合、現任者の異動によって機能強化型の対象から外れ、相談支援員として業務を継続できなくなることを不安に感じるとの感想もあった。人材育成におけるキャリアパスを明確化し、相談支援員（本人）がキャリアプランを立てやすい環境を整える必要がある。

図Ⅲ-4-10 「相談支援員」配置のメリットと課題

	事業所	相談支援員（職員本人）
メリット	○「相談支援員」の業務が明確に位置付けられたことで、業務を頼みやすくなり、本人も動きやすくなっている。 ○相談支援専門員の補助的な役割を果たしている。 ○事業所として、対応ケース人数が増え、実践を通して相談員を育成できる（実働の中で人材育成の場を確保）。	○主任相談支援専門員等の同行のもと業務を実施することで、計画相談等の流れを理解しやすく、疑問点や不安点を直ぐに相談できる。 ○相談支援専門員の資格取得前から実務に就ける。 ○相談支援専門員の資格を取得した時にスムーズに業務に移行できる。 ○初任者研修で自分が関わったケースを事例として挙げることができ、研修を通して支援内容や利用者への関わり方をより深めることができる。 ○「相談支援員」の名称が出来たことで、利用者に自分の役割を紹介するときに説明しやすくなった。 ○当該地域以外の事業所とも人脈を作りやすく、連携や協力がしやすい。
課題	○受け入れ体制がとれない法人・事業所は、報酬上も即戦力となる相談支援専門員を雇用した方が効率的と感じる。 ○経営に限定して考えた場合、「人材育成の視点」がないと配置が促進されるかは疑問。（人材育成におけるキャリアパスの明確化） ○事業所の教育体制の質が高ければ2年で相談支援専門員資格を取得できて良い。 ○相談業務経験がない場合、育成にかなり時間や手間がかかる。 ○「相談支援員」ができないことが少し多いのではないかな。 ○主任相談支援専門員の業務負担が多い。	○「相談支援員」としてできることが少ない。 ○国家資格を持ち、相談支援の経験があっても、相談支援員であるがゆえに、業務が制限される。 ○資格や研修を受けていないため、ご家族等の信頼が低い。 ○単独でできないことが多く主任相談支援専門員の業務負担になる。 ○事業所は人事異動が多いため、現任者が異動し機能強化型の対象から外れてしまうと自分は相談支援員ではなくなってしまう、またできないことが増えてしまうのではないかと不安である。（キャリアプランへの影響）

⑤相談支援員を受け入れるために事業所として必要なこと

事業所アンケートでは、自由記入方式で、「相談支援員を受け入れるために事業所として必要なこと」について尋ねている。

これらの意見については、「相談支援員の配置まで」と「相談支援員の配置後」と時間軸に沿って、大きく「法人の理解」「財源確保」「募集方法」「育成体制」に整理できる。

人材育成に関する法人の姿勢と判断、人件費等の財源の確保、人材の募集方法の検討など、相談支援員の配置を踏まえ準備する必要があること、同時に、相談支援員の配置後の法人・事業所の体制として、人材育成体制について、「育成・指導できる人材」「育成・指導の仕組み」「処遇・勤務環境」といった観点から十分な検討が必要であること等を重要課題として認識していることが読み取れる。

IV 相談支援員ヒアリング調査

1. 調査の実施

(1) ヒアリング調査対象

- ・すでに相談支援員を配置している相談支援事業所 2 カ所（プレヒアリング）
- ・「相談支援事業所調査・相談支援員調査」の調査対象となった相談支援事業所（および配置されている相談支援員）で、ヒアリング調査に協力可能な事業所 4 カ所

(2) 調査の実施方法

オンラインによるヒアリング調査

図表IV-1-1 ヒアリング調査対象

【プレヒアリング調査】

	調査実施日	相談支援員について
事業所 A	令和 6 年 10 月 24 日（木） 10：00～	・制度が始まる前に採用。5 月から相談支援員として配置。今年度初任者研修を受講。
事業所 B	令和 6 年 10 月 25 日（金） 10：30～	・障害分野での実務経験者を相談支援員として配置。 ・事業所としても人材育成の体制を整えている。

【ヒアリング調査】

	調査実施日	相談支援員について
事業所 C	令和 7 年 2 月 18 日（火） 10：00～	・社会人として社会福祉士実習を当事業所で実施。 ・実習後、当事業所に就業、相談支援員として配置。
事業所 D	令和 7 年 2 月 20 日（木） 10：00～	・新規学卒者として法人で採用。 ・国家資格を持つ職員として、相談支援事業所に配属。
事業所 E	令和 7 年 2 月 27 日（木） 13：30～	・障害分野での実務経験者を相談支援員として配置。 ・今年度の初任者研修を受講。
事業所 F	令和 7 年 2 月 28 日（金） 9：00～	・障害分野での実務経験者を相談支援員として配置。 ・来年度の初任者研修を受講予定。

2. プレヒアリング調査結果の概要

(1) 採用した「相談支援員」の概略

【事業所 A】

<相談支援員 A さん>

- ・介護施設で 7 年勤務経験あり。
- ・令和 5 年 11 月に入職し、令和 6 年 5 月から相談員として勤務。
- ・令和 6 年度の初任者研修を受講。

【事業所 B】

<相談支援員 B さん>

- ・就労 B 型や生活介護事業所で 11 年の実務経験あり。
- ・事業所のホームページを見て、令和 6 年 8 月に入職。

(2) 法人・事業所側の立場から

①人材の育成

新たに相談支援員が創設されたことで、創設以前（相談支援専門員のみ）と比べて、相談支援専門員の専門性や人材育成やスキルの習得のスピード感等、どのような効果があるかについては以下のとおりであった。

【事業所 A】

- ・相談支援員経験のある人となない人とは、研修の理解度や受講態度のほか、その後のスタートも変わってくるのではないかな。
- ・将来的には障害分野における相談支援人材の確保に期待できるのではないかな。
- ・キャリアラダー（相談支援員⇒相談支援専門員⇒主任など）をイメージすることで、人員確保だけでなく、質においても相談支援の中で環境をつくりやすくなるのではないかな。

【事業所 B】

- ・この制度ができたことで育成スピードが上がるということはない。また、育成を主任相談支援専門員に任せれば大丈夫ということでもない。
- ・主任相談支援専門員が育成の方法を知っていることが大前提となるが、障害分野では指導者を育成するノウハウがいまだ不十分であると思う。
- ・事業所内に人材育成のスキームがないとうまく行かないという実感がある。
- ・経験がある人が入職したからと言って、いきなり現場に放り出せないなので、相談支援員の心情に合わせて、負荷をかけていく、現場に馴染んでもらうという考え方が必要である。

②運営基準

運営基準（相談支援員が単独でできること・できないこと）に基づく実際の運用については以下のとおりであった。

【事業所B】

- ・計画案などは相談支援員にたたき台を作ってもらい、主任相談支援専門員がチェックして、交付する場面には主任相談支援専門員が一緒に行く。
- ・契約のところは主任相談支援専門員あるいは相談支援専門員がついていく場合もある。
- ・厚労省には、現場の運用の中である程度融通の利くかたちで示して頂いたと思っている。

③事業運営上の経済的メリット

「機能強化型報酬算定で0.5人として員数に繰り入れ可能」となったことのメリットについては以下のとおりであった。

【事業所A】

<事業所としてのメリット>

- ・制度的な位置付けがなかった時には、事業所の持ち出し（先行投資的な意味合い）で人件費を捻出し、雇用を確保していた。
- ・相談支援員の創設によって、0.5人としてカウントすることができるので、担当ケース数も増えることになり、一定の収入も確保することができる体制になるのではないかな。

【事業所B】

<事業所としてのメリット>

- ・職員の人数が比較的確保できているので、あまりそこには影響しない。

<地域における相談支援体制の底上げ（地域資源の確保）としての効果>

- ・地域全体で考えたときには、その活用にはすごく工夫がいると思う。
- ・共同体制がしっかり組めるような、ハンドリングできる基幹相談支援センターなどがないと、なかなか活用しきれないのではないかなと思う。

④相談支援業務の実施上のメリット

相談支援員として業務を行うことによる本人のモチベーションへの影響、及び一緒に仕事をす
る相談支援専門員として、仕事のやりやすさ、仕事の任せやすさ等への効果については以下の
とおりであった。

【事業所A】

- ・今までは位置付けがないのであくまでも同行や同席のたぐいであつたが、役割は一定の制限があるものの、実務に携わることができる。
- ・少し全面にでることができる。主任相談支援専門員の指導によってすぐに指導・助言をもらえるので、不安の軽減、後ろ盾を得ながら実務に携わることができ、結果として経験値も高めることができる。

【事業所B】

- ・実務経験はあるが相談支援の経験が少ない人が初任者研修を受け、資格を取得した上で入職してきた場合、雇用側としては相談支援専門員として働くことを期待してしまう。一方、まだ研修を受けていない相談支援員であれば、「現場で丁寧に見ていこう」となり、雇用側の覚悟が違ふと思う。
- ・相談支援のプロセスをいろいろ経験してから初任者研修を受けてもらうことによって、研修を受け、内容を理解していく際の「構え」がだいぶ違ってくるのではないかな。
- ・「現場で言っていたことは講義ではこう説明するのか、講義で言っていることは現場ではああゆうことか」と得心する、そうしたメリットはあるのではないかな。

⑤新規学卒者の採用・育成について

今後、新規学卒者の採用の可能性については以下のとおりであった。

【事業所B】

- ・新人の採用と育成、定着については、実習の受け入れ体制をつくり、職員と一緒に動いてもらって、「ここになら就職してもよい」と思ってもらう必要がある。実習でのマッチングは重要であると感じている。
- ・「チューターを2名付ける人材育成」（チューターを担えるメンバーでチューターミーティングを月1回行実施し、新人だけではなく、今いる相談支援専門員に対しても、気づいたことを共有して、どうすべきかを話し合っている）や新規学卒者（養成校の学生）に対する「所内の研修制度」をどのようにアピールできるかが重要である。
- ・プログラムのもののテキスト化が必要になると感じている（現在、準備中）。

（3）相談支援員（本人）の立場から

相談支援員の創設（キャリアラダーの最初のステップとして）のメリットについては以下のとおりであった。

【事業所A】

- ・ジェネラルソーシャルワーカーとして働けるようになることが自分の中での目標なので、介護だけでなく、障害分野も学びたいと思い、障害分野での就職に至った。
- ・「相談支援員」の制度があることで、自分の中でできることが増えたので、相談支援専門員になるまでに積める経験が増えた。
- ・相談支援専門員になって1人で業務ができるようになってからもスムーズに業務に当たることができるようになったのがメリットだと思う。
- ・もし「相談支援員」がなければ、相談支援専門員になった後もいろいろと同行などが必要になったと思うので、そこがメリットだと思う。

【事業所B】

- ・資格はない中で、モニタリングも同席をさせてもらう機会が多く、逆に、相談支援専門員として働いたことがないからこそ、先輩の姿を見て、やり方を学べるというのは、自分にとっては学びになる。
- ・相談支援員とはどういうものか、というものを、現場に同行させてもらって学んだ方が、自分にとってはとても勉強になると思っている。
- ・いろいろな方、いろいろな症状の方に同席させてもらっていることによって、この人はこうだ、という一方通行の支援ではなくて、いろいろな支援のあり方がある、ということを同行させてもらっているからこそ考えられると思っている。

3. ヒアリング調査結果の概要

(1) 事業所C

①法人・事業所の特徴と配置の経緯

法人・事業所の特徴と、相談支援員配置までの経緯については以下のとおりであった。

- ・委託の相談支援と指定特定として、障害者と障害児の計画を立てている。
- ・事業所の体制は、5人の相談支援専門員（うち主任相談支援専門員が3人）、相談支援員が1人、合計6人の相談で、あと一人事務員を置いて運営している。
- ・社会人として社会福祉士実習で当事業所において実習を行った際に、当事業所からの声掛けにより就業、相談支援員として配置した。

②相談支援員

配置している相談支援員の概要は以下のとおりであった。

- ・社会人で別の仕事をしながら社会福祉士実習で当事業所に来たのが縁で、非常に良い人材だったことから声を掛け、来て頂いた。
- ・たまたま相談支援員が創設されたことを知り、相談支援員として配置することとなった（0.5人加算にもなることは後に知る）。

③相談支援員の活躍の場面

相談支援員がどのような業務を行っているかについては以下のとおりであった。

- ・初年度は、相談支援員として、アセスメントと計画案の作成、モニタリング、担当者会議、認定調査などの具体的な業務を任せてもらっている。

④主任相談支援専門員等のサポート／人材育成

主任相談支援専門員等の相談支援員へのサポートの状況や、事業所における人材育成については以下のとおりであった。

- ・新規相談も多いので、新規相談は最初から主任相談支援専門員等と一緒に入って、こちらが聴きながらそれを相談支援員がメモをとり、それをアセスメント表にまとめて、最後に主任相談支援専門員が確認、チェックする。
- ・計画案の作成も、まず、主任相談支援専門員が作ったものを見てもらい、過去に作成した類似タイプの利用者のカルテなどを参考にしながら、自分なりに計画案を作らせている。
- ・何ケースか修正、指示をしながら、徐々に自分の言葉で作れるようになってきている。
- ・段階を追って、徐々に仕事を任せていくようにしている。
- ・実務は主任をはじめとする相談支援専門員と一緒にできるので、外部の研修はたくさん参加してもらっている。

⑤相談支援員の感想

相談支援員として配置された本人の感想については以下のとおりであった。

- ・ 社会福祉士と同じで相談支援専門員も利用者さんとの信頼関係の構築が一番大切であり、そこに重きを置いている。
- ・ 2年目は、1年目より責任が求められると思う。まだ不安なことも多いが、上司や先輩の姿を目標に、スキルや知識を増やしていきたい。
- ・ 中長期的には、相談支援専門員の資格を取ることを目標に、さらには精神障害を持つ利用者さんとも関わることがあるので精神保健福祉士の資格を取得したい。

⑥事業所の意見・感想等

相談支援員についての事業所としての意見や感想は以下のとおりであった。

- ・ 相談支援員を 0.5 人として配置したメリット大きい。モニタリングを一緒に行って記録してもらうだけでも大変助かる。
- ・ 例えば、相談支援専門員と家族が会って話した内容の整理や会議録の作成、事業所に電話で問い合わせ記録を作成するといった事務作業を担ってくれることで、主任相談支援専門員の事務量がかなり軽減できた。
- ・ 法人としても、相談支援の位置づけは、マルチに業務をこなせる職種として評価しており、相談支援で人を育てようと考えており、今後も新規採用で育てていくという意向がある。
- ・ 今回、相談支援員は 5 年経ってから初任者研修を受けることが明記されたが、これまでは相談支援専門員の資格を目指す職員には、5 年経つ前に初任者研修を受講させて基礎部分を習得してもらうことが可能であったので、基礎からかつちり計画の作り方や考え方が学べる有効な機会として、なるべくもう 2～3 年目で受けてもらっていたところである。

（２）事業所 D

①法人・事業所の特徴と配置の経緯

法人・事業所の特徴と、相談支援員配置までの経緯については以下のとおりであった。

- ・ 社会福祉法人の市町村相談支援事業を実施する事業所として、5 人体制で委託相談と計画相談を実施している。
- ・ 新規学卒者として法人採用、国家資格を持つ職員として、相談支援事業所に配属となった。

②相談支援員

配置している相談支援員の概要は以下のとおりであった。

- ・ 相談支援員創設の一年前、国家資格を保有する人材として法人に採用され、当事業所にすでに配置されていた。今年度二年目である。
- ・ これまで新規学卒者で相談員事業所に来たのは初めてである。

③相談支援員の活躍の場面

相談支援員がどのような業務を行っているかについては以下のとおりであった。

- ・最初のステップは、モニタリングで同行訪問し、利用者さんと話し、事業所さんとも話す。訪問調整から全部自分でやっている。
- ・次のステップは、訪問した後の計画案の作成。計画案の作成は、サポート役の相談支援専門員がチェックを行い、会議は一緒に行う。
- ・1年目は相談員として、完全に同行していたが、2年目は相談支援員として、自分が関係性を構築できているケースを徐々に任せてもらっている。

④主任相談支援専門員等のサポート／人材育成

主任相談支援専門員等の相談支援員へのサポートの状況や、事業所における人材育成については以下のとおりであった。

- ・新人として、真っ新な状態から相談支援の仕事を見てもらい、その中で相談支援について勉強するのは、とても良い流れだと思う。
- ・おそらく入所施設などで経験をして実際の現場を見てきた人よりも、素直に入っているのではないかと感じる。
- ・新卒1年目の時は、訪問に同行しても、先輩の相談支援専門員が喋るのを聴いてるだけになってしまったが、令和6年度は、相談支援員として、1人で訪問し、いろいろ判断が求められる場面に直面し、さまざまな思いを持って帰ってくる。そうした経験があることで、格段に伸びると思う。

⑤相談支援員の感想

相談支援員として配置された本人の感想については以下のとおりであった。

- ・採用一年目、何もない相談員として働いた後、相談支援員になった。この仕組みのおかげで「できることが増えた」ので本当にありがたいと思っている。
- ・例えば、サービス担当者会議などは自分には経験が無いが、先輩方と一緒にケースに取り組むという状態が確保されてる相談支援員は、安心して仕事ができる立場にあると感じている。

⑥事業所の意見・感想等

相談支援員についての事業所としての意見や感想は以下のとおりであった。

- ・今後も相談支援員の仕組みを使って、職員育成ができれば良いと事業所として考えており、法人本部にも報告している。
- ・新人が元気に楽しく働ける姿は法人も見えており、これからは新規学卒者を相談事業所に配属するルートづくりのきっかけになったと思う。
- ・新規学卒者を相談支援員として配置した場合、5年の実務を経験しなければ、初任者研修を受けられないことが、もったいない。
- ・相談支援員としての経験年数を5年と言わずもう少し早い段階で初任者研修を受けられると良い。

- ・現在、受付をするという名目で参加し、受付をしてもらいながら聴講させているが、かなり個人的なつながりでの工夫であり、相談支援専門員の登録要件とは別に、初任者研修を受けられる仕組みがあると良いと思う。

（３）事業所Ｅ

①法人・事業所の特徴と配置の経緯

法人・事業所の特徴と、相談支援員配置までの経緯については以下のとおりであった。

- ・障害分野での実務経験者を相談支援員として人事異動で配置された。
- ・今年度の初任者研修を受講し、現在（ヒアリング時）は、既に相談支援専門員として活躍している。

②相談支援員

配置している相談支援員の概要は以下のとおりであった。

- ・法人内の人事異動に伴い、本相談支援事業所で相談支援に関わることになった。
- ・異動前は、地域生活定着支援センターに配属されており、そこでも相談の業務をしていた。
- ・相談支援専門員の研修を修了し、相談支援専門員として登録され、業務に就いている。

③相談支援員の活躍の場面

相談支援員がどのような業務を行っているかについては以下のとおりであった。

- ・モニタリングは、早い段階から同行・同席し、一緒に確認等を行っている。
- ・一人でも対応できると思う部分もあるが、自分の中では、計画案の作成など、細かいところは、やはり色々なケースを見て経験しなければ、少々難しいと感じる部分がある。
- ・その都度、必ず主任相談支援専門員に確認した上で作成している。

④主任相談支援専門員等のサポート／人材育成

主任相談支援専門員等の相談支援員へのサポートの状況や、事業所における人材育成については以下のとおりであった。

- ・即戦力として考えた時に、すぐに現場の中に入ってもらえるメリットもある反面、人材育成がOJT頼みになってる状況は望ましくはないと感じる部分もある。
- ・しっかりと時間を作って育成していくことも視野に入れていく必要があると思う。
- ・相談支援員として最初から現場に入れる点は、人材育成にとって意義は大きいと思う。
- ・今までは、補助員という名前で配置することになっていたが、相談支援員という専門職として、最初からしっかりと業務に従事できることで本人のモチベーションがずいぶん違うと思う。

⑤相談支援員の感想

相談支援員として配置された本人の感想については以下のとおりであった。

- ・資格を得る前から実務の経験をする事ができたので、初任者研修を受けた段階でも、大体の流れが理解できており、非常にイメージが付きやすい状態だった。
- ・研修が本当に充実したものになったと個人的に思っている。
- ・身近に相談できる人がいるのは非常にありがたい。
- ・実際に一緒に動くところでは、具体的なやり方を少しリリースしてもらい、今度は自分の番だといった感じでやってみることが出来たので、非常にイメージがしやすくありがたい。

⑥事業所の意見・感想等

相談支援員についての事業所としての意見や感想は以下のとおりであった。

- ・相談の件数としては、十分な数を確保している状況にあるが、人手不足で満足に相談支援専門員を配置できていない。
- ・この制度自体は歓迎できるものと思っている。
- ・定年退職となった専門員1名の補充という意味もあり、相談支援員として配置できることで、実務の中で経験を積んでもらうことが可能となった。
- ・特に、他分野で相談支援に携わっていた人材であったこともあり、即戦力として事業所にとって非常にメリットが多かったと思っている。
- ・法人として、毎年、新人を募集している。
- ・新規学卒者の採用も視野に実習を積極的に受け入れていきたいと考えているが、人材の取り合いになっている状況であると感じている。
- ・現在、初任者研修は狭き門になっている状況がある。事業所にはもう1名相談支援専門員になるべく初任者研修を申し込んでいた者がいたが、残念ながら今回は応募多数で受講できない状況になっている。事業所の規模を考えると、2人程度は同時に研修を受けさせたいが、年に1名ずつしか受講できない状況である。
- ・研修は、基本的に都市部と地方で実施されており、地方開催はオンラインでの受講を必要とする者とされており、都市圏からかなり離れた場所にある事業所等を対象にしていと読み取れる。都市部の研修枠には、毎年、定員を大きく上回る応募があり、受講できないケースがある。

（４）事業所F

①法人・事業所の特徴と配置の経緯

法人・事業所の特徴と、相談支援員配置までの経緯については以下のとおりであった。

- ・社会福祉法人に勤務していたが、独立して株式会社を設立した（主任相談支援専門員1名体制）。
- ・障害分野での実務経験者を採用し、相談支援員として配置した。
- ・来年度の初任者研修を受講予定となっている。

- ・次年度 7 月の初任研を受講予定であり、次年度（10 月頃）登録後、2 名体制とする（その前段階の相談支援員として位置づけている）。

②相談支援員

配置している相談支援員の概要は以下のとおりであった。

- ・昨年 11 月に採用、相談支援員として配置された。
- ・前職は、就労継続支援事業所や生活介護事業所等でサービス管理責任者として就業していた。
- ・相談支援員の仕組みがなければ、「何の立場もない補助者としてでは肩身が狭く、引き受けられなかった」との所感を述べている。

③相談支援員の活躍の場面

相談支援員がどのような業務を行っているかについては以下のとおりであった。

- ・採用から日が浅く、現在は主任相談支援専門員に同行し、基本から学んでいる。
- ・サービス管理責任者（前職）をしていたことで、サービス事業所の現場の方の気持ちがわかる（事業所の方に気持ちが少し寄ってしまい、必ずしも良い事とは言えないかもしれないが）。
- ・事業所側の言い分、立場が分かることは、良い方向にも使える経験だと思う。

④主任相談支援専門員等のサポート／人材育成

主任相談支援専門員等の相談支援員へのサポートの状況や、事業所における人材育成については以下のとおりであった。

- ・主任相談支援専門員の担当ケースのモニタリングや会議に同行、新規の方の面接への同行など、少しずつ経験を積んでもらうようにしている。
- ・利用者さん、事業所さんとの関係づくりは回数を重ねて何年もかけて作り上げていくものであり、そのスタート地点にいるという認識である。

⑤相談支援員の感想

相談支援員として配置された本人の感想については以下のとおりであった。

- ・専門書を読む等、座学でサービスの仕組み自体理解したつもりになっても、実務を通して見えてくる部分も多い。
- ・実際に、相談をした時に利用者さんにどんなサービスが必要なのかが見えてくるということを実体験として持っている。実務経験については 5 年必要だと思う。
- ・来年度、初任研を受けて相談支援専門員として独立し、自分ひとりでも動いていけるような状況になっていくのが第一目標である。

⑥事業所の意見・感想等

相談支援員についての事業所としての意見や感想は以下のとおりであった。

- ・相談支援は、非常に奥が深い仕事であり、知識、経験、本人が持っている素質、意見に対する柔軟性等が非常に大事になる。実務経験は 5 年あっても良いと思う。

- ・立ち上げたばかりの小さい事業所であるので、収入安定の視点を抑えつつ、自己研鑽を努めてバランスを取っていく必要があると思っている。
- ・県の二番目の都市と言われているが、公共交通機関はほとんど機能してないところなので、午前中 2 件行けたら良い状況である。
- ・片道一時間は日常的に車で運転するという環境の中で、35 件（標準ケース数）で収支が合うと言われるとなかなか厳しいという現実がある。
- ・近年、初任者研修の受講条件が厳しくなっている。自治体の説明によると、広く募集をかけると定員以上の応募があるため、選別しているとのことである。

4. ヒアリング調査結果のまとめ

「相談支援事業所調査・相談支援員調査」の調査対象となった相談支援事業所（および配置されている相談支援員）に対するヒアリング調査は、①相談支援員の活躍と人材育成、②「相談支援員」配置のメリットと課題の 2 つの視点から整理することができる。

（１）相談支援員の活躍と人材育成

事業所 C と D の 2 事例は、新規学卒者を含む障害福祉分野の未経験者を配置したケースである。相談支援員として配置した初年度は、モニタリングの同行から始まり、サービス利用計画案の作成等、主任相談支援専門の指導の下、業務の習得に向けて段階を踏んで学ばせている。「時間をかけて人を育てる」という法人・事業所の姿勢が窺える。

他方、事業所 E と F の 2 事例については、それぞれ前職の経験を活かし、相談支援業務の即戦力として期待される人材と言える。その上で、実際の現場においては、初任者研修の受講までの一定期間、主任相談支援専門員等の指導の下、未経験者のケースと基本的に同様のプロセスを踏み、相談支援専門員としての業務についてしっかり学ぶ機会に充てている。

（２）ヒアリング調査からみる「相談支援員」配置のメリットと課題

本年度、実際に「相談支援員」を配置した法人・事業所にとって、配置によるメリットは、人材不足を補い多忙な相談支援専門員の業務をサポートするといった、即効性を期待できる手段という側面もあるが、むしろ、中長期的な観点から、自法人・事業所の相談支援の強化に向けた安定的な人材確保、育成のルートの開拓に道筋をつけることに主眼を置いていると考えられる。

こうしたことから各事業所からは、「相談支援員」配置の課題として、相談支援員の育成の過程の中で、一定の実務経験を踏まえ、初任者研修など、理論と実践の両面から援助技術を身につける機会確保の必要性が挙げられている。また、相談支援専門員の育成まで視野に入れると、地域によっては、初任者研修の受講が狭き門となっている点も課題であるとの指摘もある。

図表Ⅳ-1-2 相談支援員の活躍と人材育成

	相談支援員のプロフィール	相談支援員の活躍の場面	主任等のサポート／人材育成
事業所 C	＜実務未経験者＞ ・社会人で別の仕事をしながら社会福祉士の資格を取得。 ・当事業所に社会福祉士実習に来たのが縁で採用。 ・相談支援員が創設されたことで相談支援員として配置。	・初年度は、相談支援員として、アセスメントと計画案の作成、モニタリング、担当者会議、認定調査などの具体的な業務を任されている。	・新規相談は最初から主任相談支援専門員等と同行し、メモを取り、アセスメント表にまとめ、最後に主任相談支援専門員が確認、チェックする。 ・計画案の作成は、主任相談支援専門員が作成した計画、類似タイプの利用者の資料などを参考に自分なりに計画案を作らせている。 ・何ケースか修正、指示をしながら、段階を追って業務を任せている。
事業所 D	＜実務未経験者＞ ・新規卒者として法人採用、社会福祉士の資格を持つ職員として、相談支援事業所に配属（令和6年度は2年目）。	・1年目は相談員として、モニタリングへの同行。 ・2年目は、相談支援専門員として、相談支援専門員のサポートで計画案を作成する等、自分が関係性を構築できているケースを徐々に任されている。	・新人として、全く白紙の状態から相談支援の仕事を見てもらい、その中で相談支援について勉強する仕事の流れは、非常に良い。
事業所 E	＜実務経験者＞ ・障害分野の実務経験者を相談支援員として人事異動で配置。 ・異動前は、地域生活定着支援センターで相談業務を担当。 ・初任者研修を修了し、相談支援専門員として業務。	・モニタリングは、早い段階から同行・同席し、一緒に確認等を行っている。 ・一人でも対応できると思う部分もあるが、計画案の作成など、その都度、必ず主任相談支援専門員に確認した上で作成している。	・相談支援員として最初から現場に入れる点は、人材育成にとって意義は大きい。 ・即戦力としてのメリットもある反面、人材育成がOJT頼みになってる状況は望ましくない。 ・しっかりと時間を作って育成していくことも視野に入れていく必要がある。
事業所 F	＜実務経験者＞ ・令和6年11月に障害分野での実務経験者を採用し、相談支援員として配置。 ・前職は、就労継続支援事業所等でサービス管理責任者。 ・令和7年度の初任者研修を受講予定。	・採用から日が浅く、現在は主任相談支援専門員と同行し、基本から学んでいる。 ・前職の経験があることで事業所側の立場が分かるのは良い面もある。	・主任相談支援専門員の担当ケースのモニタリングや会議に同行、新規の方の面接への同行など、少しずつ経験を積んでもらうようにしている。

図表Ⅳ-1-3 事業所及び相談支援員の所感

	事業所	相談支援員（本人）
事業所C	◆メリット ・モニタリングを一緒に行って記録してもらっただけでも大変助かる。 ・記録を作成するといった事務作業を担ってくれることで、主任相談支援専門員の事務量がかなり軽減できた。 ・法人としても、相談支援のプロセスで人を育てようと考えており、今後も新規採用で育てていくという意向がある。 ◆課題 ・従来、相談支援専門員の資格を目指す職員は、5年経つ前に初任研を受講させて基礎を習得することが可能だったが、今回、相談支援員は5年経ってから研修を受けることが明記された。	＜実務未経験者＞ ・社会福祉士と同様、相談支援専門員も利用者との信頼関係の構築に重きを置いていることがわかった。 ・相談支援専門員の資格を取ることを目標に、さらには精神保健福祉士の資格を取得したい。
事業所D	◆メリット ・新人が元気に楽しく働いている姿は法人も見ており、これからも新規学卒者を相談事業所に配属するルートづくりのきっかけになった。 ◆課題 ・現在、受付をするという名目で初任者研修を聴講させているが、かなり個人的なつながりでの工夫であり、相談支援専門員の登録要件とは別に、初任者研修を受けられる仕組みがあると良い。	＜実務未経験者＞ ・採用一年目、何もない相談員として働いた後、相談支援員になった。この仕組みのおかげで「できることが増えた」のでありがたい。 ・サービス担当者会議などは自分には経験が無いが、先輩方と一緒にケースに取り組むという状態が確保されている相談支援員は、安心して仕事ができる立場にあると感じている。
事業所E	◆メリット ・相談の件数は、十分な数を確保しているが、人手不足で満足に相談支援専門員を配置できていない状況下で、この制度は歓迎できる。 ・今までは、補助員という名前で配置していたが、相談支援員として、しっかりと業務に従事できることで本人のモチベーションが高まる。 ◆課題 ・現在、初任者研修は狭き門になっている状況がある。	＜実務経験者＞ ・資格を得る前から実務の経験をすることができたため、初任者研修を受けた段階でも、大体の流れが理解でき、研修が充実したものになった。 ・身近に相談できる人がいるのは非常にありがたい。
事業所F	◆メリット ・相談支援は、非常に奥が深い仕事であり、知識、経験、本人が持っている素質、意見に対する柔軟性等が非常に大事になる。 ・実務経験は5年あっても良い。 ◆課題 ・近年、募集定員超過の対応として、初任者研修の受講条件が厳しくなっている。	＜実務経験者＞ ・座学でサービスの仕組み自体理解したつもりになっても、実務を通して見えてくる部分も多い。 ・相談支援員の仕組みがなければ、何の立場もない補助者としてでは肩身が狭く、引き受けられなかった。

V 社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関に関する調査

1. 調査の実施

(1) 調査対象

①社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関に関する調査（教員調査）

社会福祉士・精神保健福祉士の両方の資格取得が可能な4年制大学の「障害福祉」に関わる授業を担当している教員

②社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関に関する調査（学生調査）

社会福祉士・精神保健福祉士の両方の資格取得が可能な4年制大学の3年生

(2) 調査の実施方法

Web上のアンケート入力フォームにて回答

※調査の実施にあたっては、一般社団法人日本ソーシャルワーク教育学校連盟に調査の協力を依頼し、会員大学のうち社会福祉士・精神保健福祉士の両方の資格取得が可能な4年制大学（183校）に対してメールにてアンケートへの協力依頼を送付してもらった。

(3) 調査期間

令和7年2月17日（月）～令和7年3月5日（水）

(4) 回収状況

①社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関に関する調査（教員調査）

57件（回答大学数：53校（1名無回答あり））

②社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関に関する調査（学生調査）

259件（回答大学数：27校（2名無回答あり））

2. 社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関に関する調査（教員）結果の概要

（1）回答者の概要

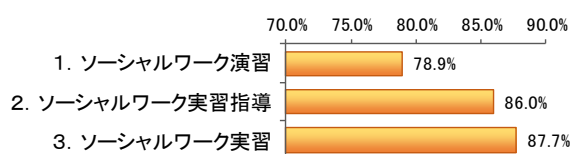
①大学で担当している主な科目・授業

回答者が現在勤務している大学で担当している主な科目・授業については、「ソーシャルワーク実習」が 87.7%、「ソーシャルワーク実習指導」が 86.0%、「ソーシャルワーク演習」が 78.9%であった。

図 V-2-1 大学で担当している主な科目・授業

（複数回答）

	件数	%
1. ソーシャルワーク演習	45	78.9%
2. ソーシャルワーク実習指導	49	86.0%
3. ソーシャルワーク実習	50	87.7%
全体	57	

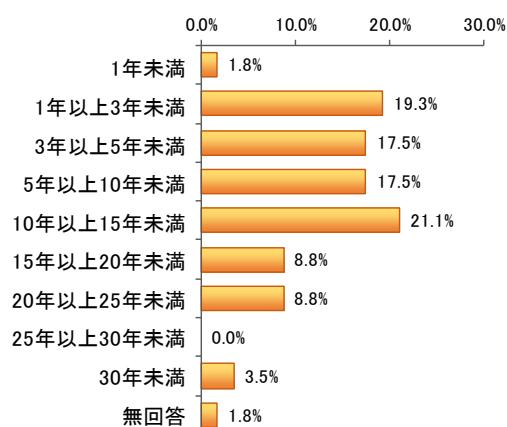


②「障害者福祉」に相当する科目を担当している年数

回答者が現在勤務している大学で社会福祉士・精神保健福祉士の指定科目「障害者福祉」に相当する科目を担当している年数については、「10年以上15年未満」が 21.1%、「1年以上3年未満」が 19.3%、「3年以上5年未満」「5年以上10年未満」がともに 17.5%であった。

図 V-2-2 「障害者福祉」に相当する科目を担当している年数

	件数	%
1年未満	1	1.8%
1年以上3年未満	11	19.3%
3年以上5年未満	10	17.5%
5年以上10年未満	10	17.5%
10年以上15年未満	12	21.1%
15年以上20年未満	5	8.8%
20年以上25年未満	5	8.8%
25年以上30年未満	0	0.0%
30年未満	2	3.5%
無回答	1	1.8%
合計	57	100.0%

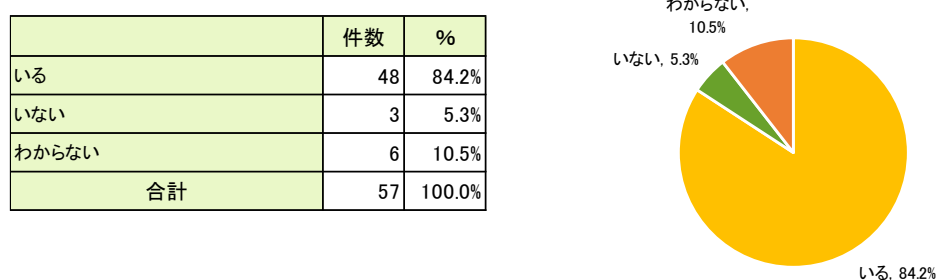


（２）学生の進路について

①障害福祉分野に従事した学生の有無

令和５年度に授業等を担当した学生のうち、卒業後、障害福祉分野に従事した学生の有無については、人数や仕事内容まではわからないが、従事した学生が「いる」との回答が84.2%となっており、従事した学生が「いない」は5.3%であった。

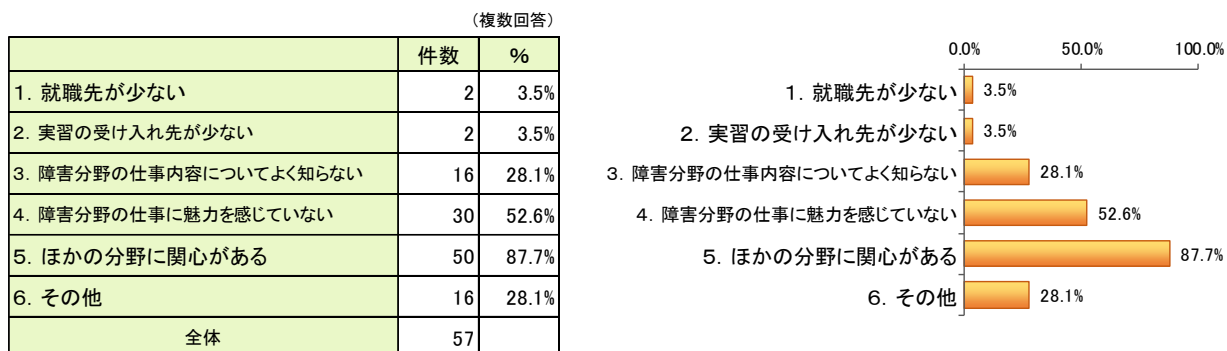
図 V-2-3 障害福祉分野に従事した学生の有無



②学生が就職先として障害福祉分野を希望しない主な理由

学生が就職先として障害福祉分野を希望しない主な理由として考えられることについては、「５．ほかの分野に関心がある」が87.7%と最も高く、次いで「４．障害分野の仕事に魅力を感じていない」が52.6%、「３．障害分野の仕事内容についてよく知らない」が28.1%であった。「その他」としては、「障害分野の実践の場（施設、事業所）は給料が低いという印象を持っている」「福祉従事者の雇用・労働条件の悪化」「現職の領域のスキルアップとして資格を取りにきているため」などが挙げられた。

図 V-2-4 学生が就職先として障害福祉分野を希望しない主な理由



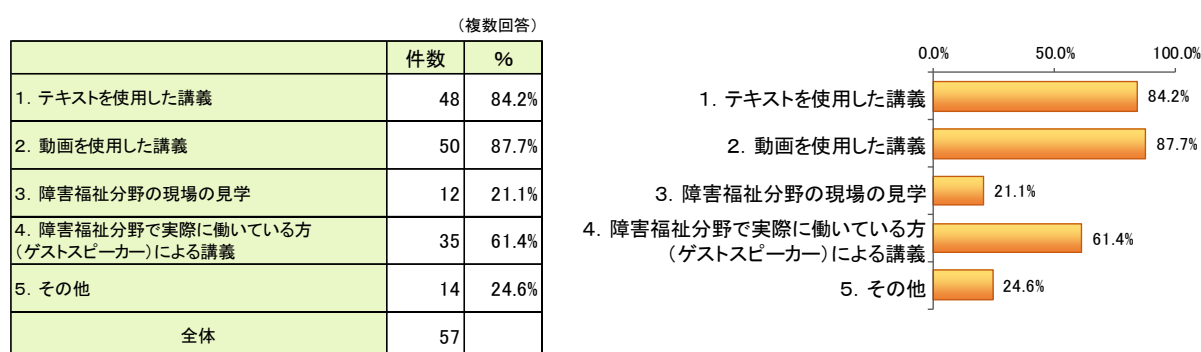
（３）障害福祉分野の学習について

①障害福祉分野に関する授業で行っていること

障害福祉分野に関する授業で行っていることについては、「１．テキストを使用した講義」が 84.2%、「２．動画を使用した講義」が 87.7%、「４．障害福祉分野で実際に働いている方（ゲストスピーカー）による講義」が 61.4%、「３．障害福祉分野の現場の見学」が 21.1%であった。

「その他」としては、「障害当事者（ゲストスピーカー）による講義」「担当教員が作成した資料の使用」「担当教員自身の現場体験を伝える」「グループワークの演習で個別支援計画、サービス等利用計画の検討を行う」などが挙げられた。

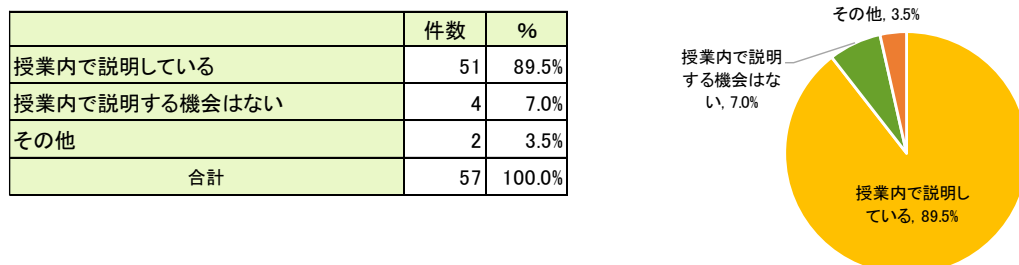
図 V-2-5 障害福祉分野に関する授業で行っていること



②相談支援専門員の資格や業務内容について説明する機会の有無

相談支援専門員の資格や業務内容について説明する機会の有無については、「授業内で説明している」が 89.5%、「授業内で説明する機会はない」が 7.0%であった。

図 V-2-6 相談支援専門員の資格や業務内容について説明する機会の有無

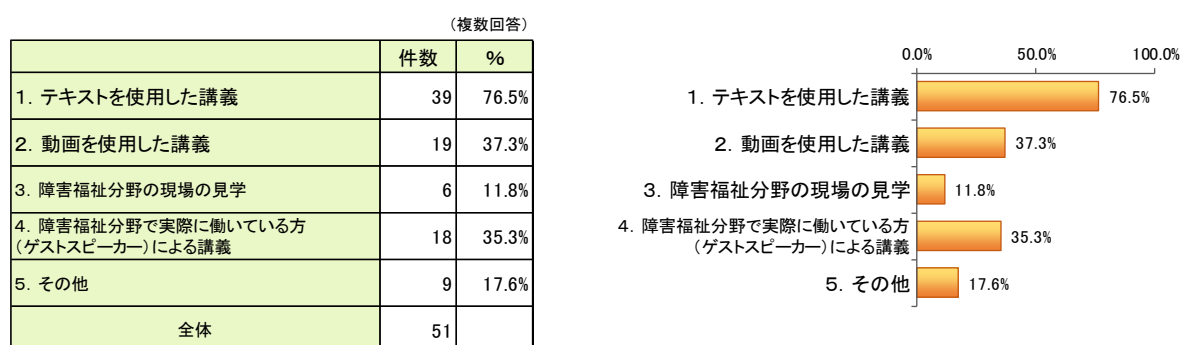


③相談支援専門員の資格や業務内容についての説明方法

相談支援専門員の資格や業務内容を「授業内で説明している」場合、その説明方法については、「1. テキストを使用した講義」が76.5%、「2. 動画を使用した講義」「4. 障害福祉分野で実際に働いている方（ゲストスピーカー）による講義」がともに37.3%、「3. 障害福祉分野の現場の見学」が11.8%であった。

「その他」としては、「担当教員が作成した資料の使用」「実際の取り組み事例などを活かして説明」「演習で相談支援専門員の業務を体験する（事例を用いて面接や支援計画等の作成を実際に行う）」などが挙げられた。

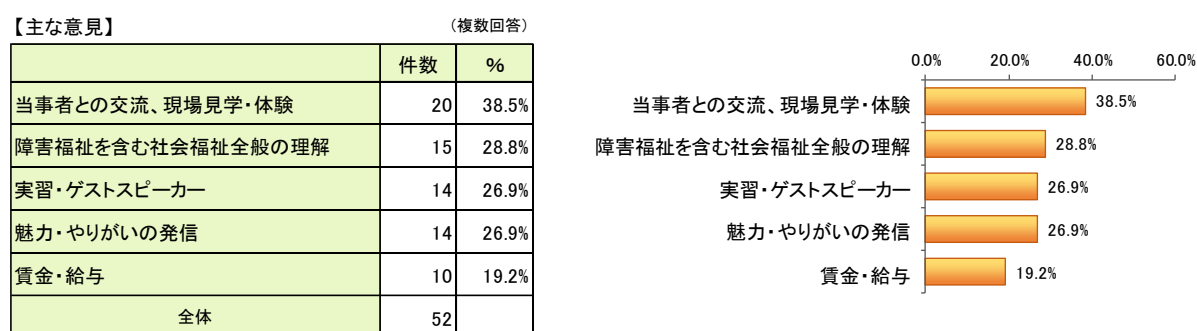
図V-2-7 相談支援専門員の資格や業務内容についての説明方法



④学生に障害福祉分野に興味を持ってもらうために必要なこと

学生に障害福祉分野に興味を持ってもらうためにはどのようなことが必要だと思うかを聞いたところ52件の回答があった。主な意見は、「当事者との交流、現場見学・体験」が20件(38.5%)、「障害福祉を含む社会福祉全般の理解」が15件(28.8%)、「実習・ゲストスピーカー」「魅力・やりがいの発信」がともに14件(26.9%)、「賃金・給与」が10件(19.2%)であった。

図V-2-7 学生に障害福祉分野に興味を持ってもらうために必要なこと（主な意見）



主な意見

○障害福祉を含む社会福祉全般の理解

・法制度が大切であると同時に、専門的な（標準的な）アセスメントや支援方法についての知識と障害者や支援者（必要な連絡先等）の情報があると、ソーシャルワークの役割も整理もでき、実践についてのイメージが持てるようになると思う。

- ・障害福祉分野の仕事のみならず児童福祉、高齢者福祉、地域福祉など様々な福祉分野で仕事をする際にも障害のある方々に関わる機会が必ずあることから、学生には障害福祉を学ぶ必然性に気づいてもらうことが重要だと考える。
- ・法律や制度に関する講義だけでなく、障害種別についてその実態が具体的によくわかるような内容を情報提供する必要があると考える。

○当事者との交流、現場見学・体験

- ・まずは実際に障害のある方々に関わることを通して、親近感をもってもらうことが必要だと思う。
- ・当事者の方や実践現場に触れる機会が必要だと思う。当事者の方が登場するような動画の視聴も学生の反応は良いと思う。
- ・多方面の分野関係者や当事者から思いや取組の魅力を具体的に学生に届けてもらえる機会を作ること、実際の現場に触れることができる機会を作ること
- ・複数の施設見学などを行いたい、見学先の一覧表などでどのような内容で見学ができるのかなどが示されると学生を連れていきやすい。現在は教員の知り合いに頼むなどをしているが、もう少し依頼できる機関の種類を増やしたい。

○実習・ゲストスピーカー

- ・障害者への身体介護のイメージが強いため、ソーシャルワーカーが実際にどのような支援をしているのか、授業だけではイメージしにくいように思う。実習教育との連動が重要。
- ・障害福祉の授業内容に障害福祉分野の現場で働く人や、障害当事者をゲストスピーカーに呼ぶなど、障害福祉に関する授業の中身をより魅力的なものにすることが、興味を持ってもらうための一番のきっかけ作りになると思う。この思いから実際に授業では上記内容を含めた様々な工夫を試みている。
- ・実習先を増やす等も含めて、障害福祉分野における「ソーシャルワーク」がイメージ・理解しやすい取組を行う。障害福祉における「介護」のイメージがまだ強い。

○魅力・やりがいの発信

- ・障害のある人に対する支援の魅力や面白さ、やりがいを伝えていくこと。ある人とコミュニケーションを取りながら、個人レベルで知っていくことでより身近に障害のある人を知り、その上で支援について学んでいくこと。
- ・この科目のみで学生にメッセージを送るのではなく、養成科目すべてを通じて、障害者支援に興味を持ち、それが魅力的な仕事だということを伝え続ける工夫が必要。他の科目の担当教員と情報共有や養成目的の共有が重要であると思う。
- ・多くのコンテンツがあるが、あまり大学教員には知られていないのではと思う。大学教員や大学生向けにこんなコンテンツがあるとお知らせいただいてもよいのではと思う。個人的には厚労省の障害福祉の魅力の動画はよく作られていると思う。相談支援専門員も含めもっと職種の種類や若い人の動画などもあると良いと思う。

○賃金・給与

- ・社会福祉の就職全般に言えることだが、職員の待遇改善が必要だと思っている。とくに過疎地域では人手不足が深刻であり、障害福祉に興味をもつもたない以前の問題だと思っている。
- ・賃金向上、労働環境の改善だと思う。仕事のやりがいのみで推すにはもう無理があると思う。
- ・本学の学生の場合は社会人学生が多いため障害福祉分野に興味はあると思うが、身分保障の面で転職をためらっているという話を良く聞く。キャリア形成の方法を丁寧に伝えることも含め、障害福祉分野における身分保障（給与面）の充実を国を挙げて行わない限り、人材は集まってこないと思われる。

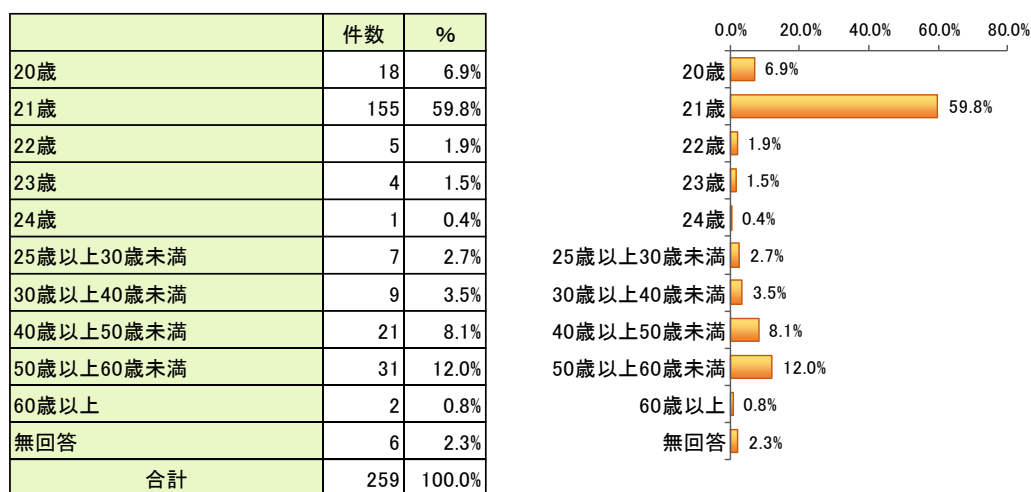
3. 社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関に関する調査（学生）結果の概要

（１）回答者の概要

①回答者の年齢

回答者の年齢は、21歳が59.8%、20歳が6.9%であった。また、40歳以上50歳未満が8.1%、50歳以上60歳未満が12.0%であった。

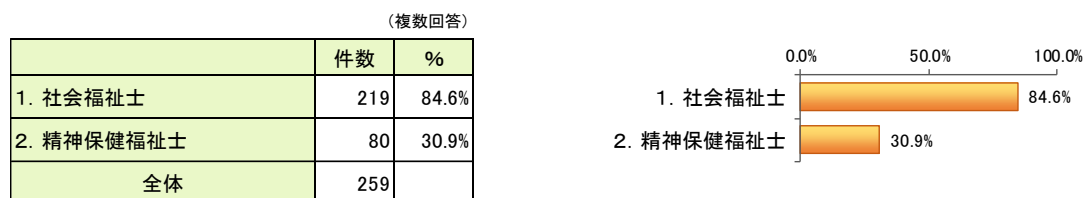
図V-3-1 回答者の年齢



②取得を目指している資格

現在、取得を目指している資格については、「社会福祉士」が84.6%、「精神保健福祉士」が30.9%であった。「社会福祉士」と「精神保健福祉士」の両方を目指している人は51人（19.7%）であった。

図V-3-2 取得を目指している資格



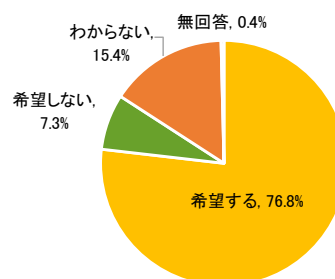
(2) 希望する仕事について

①社会福祉に関わる仕事の希望の有無

卒業後、社会福祉に関わる仕事の希望の有無については、「希望する」が 76.8%、「希望しない」が 7.3%、「わからない」が 15.4%であった。

図 V-3-3 社会福祉に関わる仕事の希望の有無

	件数	%
希望する	199	76.8%
希望しない	19	7.3%
わからない	40	15.4%
無回答	1	0.4%
合計	259	100.0%

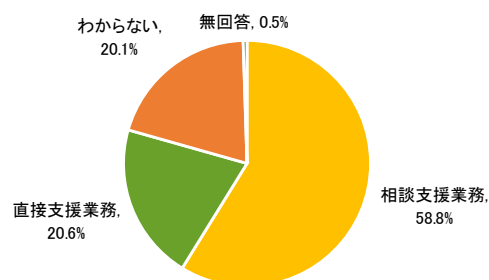


②希望する仕事の種類

卒業後、社会福祉に関わる仕事を「希望する」と回答した方に、社会福祉に関わる仕事をする場合、相談支援と直接支援のどちらを希望するかについて聞いたところ、「相談支援業務」が 58.8%、「直接支援業務」が 20.6%、「わからない」が 20.1%であった。

図 V-3-4 希望する仕事の種類

	件数	%
相談支援業務	117	58.8%
直接支援業務	41	20.6%
わからない	40	20.1%
無回答	1	0.5%
合計	199	100.0%



③希望する仕事の分野

社会福祉に関わる仕事をする場合、どの分野を希望するか、第1位から第3位まで聞いたところ、第1位では「2. 障害者福祉分野」が20.6%と最も高く、次いで「3. 児童・母子福祉分野」「7. 医療分野」がともに18.1%、「1. 高齢者福祉分野」が12.6%であった。

上位1位から3位の合計をみると、「2. 障害者福祉分野」が54.3%、「3. 児童・母子福祉分野」「5. 地域福祉分野」がともに43.7%、「1. 高齢者福祉分野」が32.2%、「7. 医療分野」が31.7%であった。

図V-3-5 希望する仕事の分野

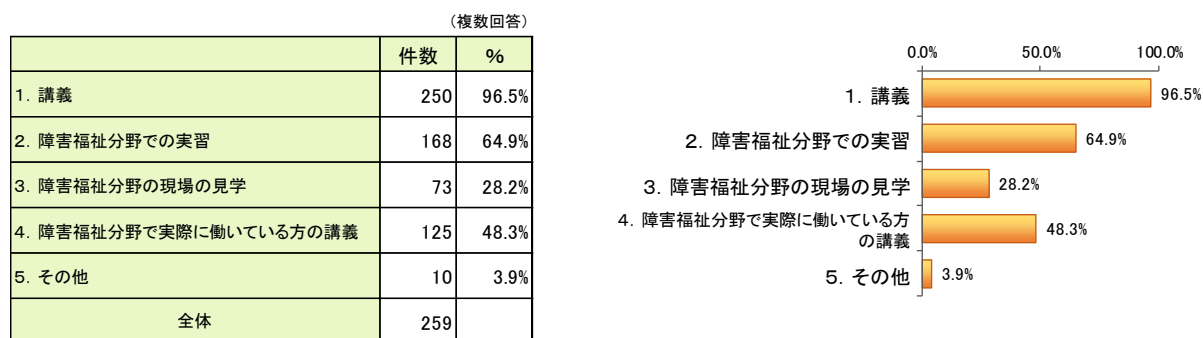
	第1位		第2位		第3位		上位1～3位 (合計)	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
1. 高齢者福祉分野	25	12.6%	25	12.6%	14	7.0%	64	32.2%
2. 障害者福祉分野	41	20.6%	41	20.6%	26	13.1%	108	54.3%
3. 児童・母子福祉分野	36	18.1%	23	11.6%	28	14.1%	87	43.7%
4. 生活保護分野	5	2.5%	10	5.0%	7	3.5%	22	11.1%
5. 地域福祉分野	21	10.6%	32	16.1%	34	17.1%	87	43.7%
6. 生活困窮者自立支援分野	2	1.0%	12	6.0%	7	3.5%	21	10.6%
7. 医療分野	36	18.1%	12	6.0%	15	7.5%	63	31.7%
8. 学校教育分野	5	2.5%	16	8.0%	15	7.5%	36	18.1%
9. 就業支援分野	9	4.5%	12	6.0%	16	8.0%	37	18.6%
10. 司法分野	3	1.5%	1	0.5%	5	2.5%	9	4.5%
11. 行政分野	15	7.5%	9	4.5%	10	5.0%	34	17.1%
12. その他	1	0.5%	1	0.5%	0	0.0%	2	1.0%
該当なし	0	0.0%	5	2.5%	22	11.1%	—	—
合計	199	100.0%	199	100.0%	199	100.0%	199	

（３）福祉分野の学習について

①障害福祉分野に関して大学での学習方法

障害福祉分野に関して大学ではどのような学習方法があったかを聞いたところ、「１．講義」が96.5%、「２．障害福祉分野での実習」が64.9%、「４．障害福祉分野で実際に働いている方の講義」が48.3%、「３．障害福祉分野の現場の見学」が28.2%であった。「その他」としては、「障害のある当事者の講義」「車椅子体験や白杖体験など」「演習（個別支援計画の作成など）」「ボランティア活動」などが挙げられた。

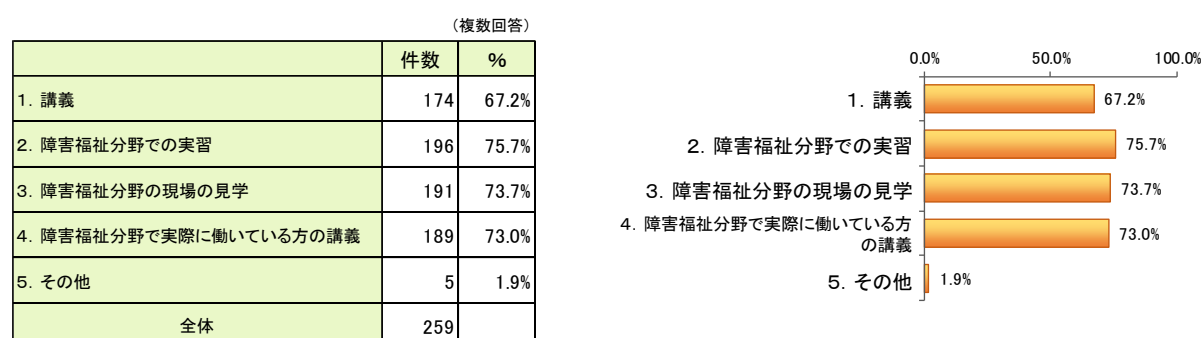
図 V-3-6 障害福祉分野に関して大学での学習方法



②障害者福祉分野について知るためにあるとよいと思う学習方法

障害者福祉分野について知るためにはどのような学習方法があるとよいと思うかを聞いたところ、「２．障害福祉分野での実習」が75.7%、「３．障害福祉分野の現場の見学」が73.7%、「４．障害福祉分野で実際に働いている方の講義」が73.0%であった。「その他」としては、「ボランティア等で関わる」「シンポジウムへの参加」「障害者当事者から学んだり交流したりすること」などが挙げられた。

図 V-3-7 障害者福祉分野について知るためにあるとよいと思う学習方法



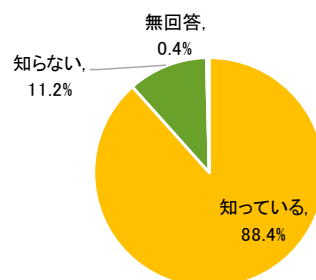
（４）相談支援専門員について

①相談支援専門員の認知度

相談支援専門員の認知度については、「知っている」が88.4%、「知らない」が11.2%であった。

図 V-3-8 相談支援専門員の認知度

	人数	%
知っている	229	88.4%
知らない	29	11.2%
無回答	1	0.4%
合計	259	100.0%

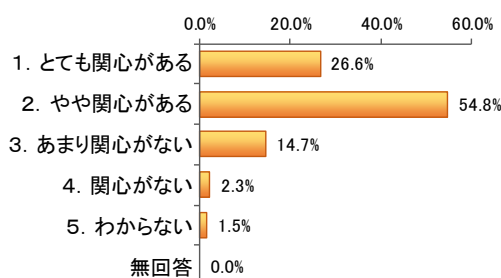


②相談支援専門員の関心度

相談支援専門員の関心度については、「1. とても関心がある」が26.6%、「2. やや関心がある」が54.8%となっており、81.4%が関心を示している。

図 V-3-9 相談支援専門員の関心度

	件数	%
1. とても関心がある	69	26.6%
2. やや関心がある	142	54.8%
3. あまり関心がない	38	14.7%
4. 関心がない	6	2.3%
5. わからない	4	1.5%
無回答	0	0.0%
合計	259	100.0%

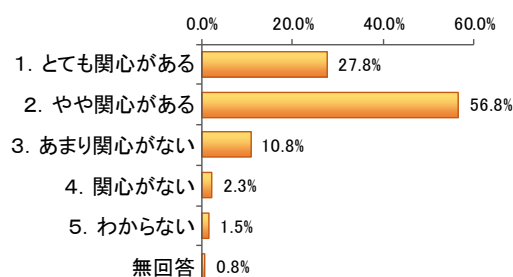


③相談支援員の関心度

相談支援員の関心度については、「1. とても関心がある」が27.8%、「2. やや関心がある」が56.8%となっており、84.6%が関心を示している。

図 V-3-10 相談支援員の関心度

	件数	%
1. とても関心がある	72	27.8%
2. やや関心がある	147	56.8%
3. あまり関心がない	28	10.8%
4. 関心がない	6	2.3%
5. わからない	4	1.5%
無回答	2	0.8%
合計	259	100.0%



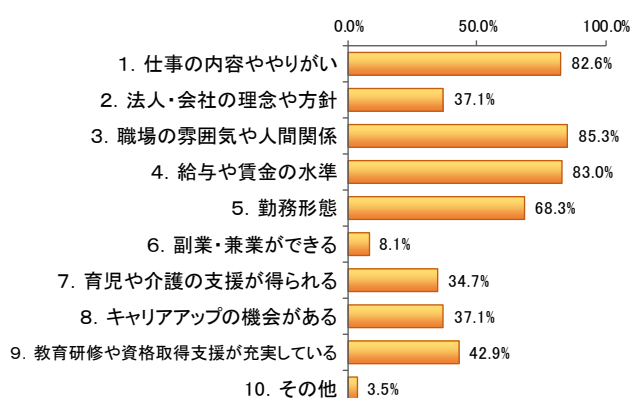
（５）就職先を選ぶ際に重要なこと

①就職先を選ぶ際に重要なこと

就職先を選ぶ際に重要だと思うことについては、「3. 職場の雰囲気や人間関係」が 85.3%と最も高く、次いで「4. 給与や賃金の水準」が 83.0%、「1. 仕事の内容ややりがい」が 82.6%、「5. 勤務形態」が 68.3%であった。「その他」としては、「通勤のしやすさ」「職員のメンタルケア」「休みがちゃんとあること」「問題が起きた際、起こしてしまった際の指導の仕方・対処方法」などが挙げられた。

図 V-3-11 就職先を選ぶ際に重要なこと

	件数	%
1. 仕事の内容ややりがい	214	82.6%
2. 法人・会社の理念や方針	96	37.1%
3. 職場の雰囲気や人間関係	221	85.3%
4. 給与や賃金の水準	215	83.0%
5. 勤務形態	177	68.3%
6. 副業・兼業ができる	21	8.1%
7. 育児や介護の支援が得られる	90	34.7%
8. キャリアアップの機会がある	96	37.1%
9. 教育研修や資格取得支援が充実している	111	42.9%
10. その他	9	3.5%
合計	259	482.6%

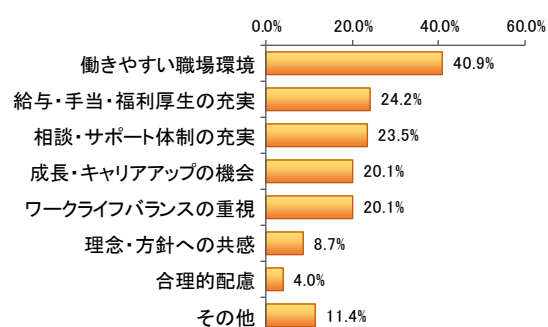


②就職先に対して希望すること

就職先に対して希望することについて聞いたところ、149 件の回答があった。主な意見は、「働きやすい職場環境」が 40.9%、「給与・手当・福利厚生の充実」が 24.2%、「相談・サポート体制の充実」が 23.5%、「成長・キャリアアップの機会」「ワークライフバランスの重視」がともに 20.1%であった。

図 V-3-12 就職先に対して希望すること（主な意見）

【主な意見】		(複数回答)	
	件数	%	
働きやすい職場環境	61	40.9%	
給与・手当・福利厚生の充実	36	24.2%	
相談・サポート体制の充実	35	23.5%	
成長・キャリアアップの機会	30	20.1%	
ワークライフバランスの重視	30	20.1%	
理念・方針への共感	13	8.7%	
合理的配慮	6	4.0%	
その他	17	11.4%	
合計	149		



主な意見

○働きやすい職場環境

- ・働く上ではどの仕事をするにおいても人間関係が最も重要になると思うので職場の環境や雰囲気重視しています
- ・働き続けたいと思える職場環境
- ・活き活きと働ける環境であるかどうか
- ・働きやすい環境が整っていることを希望します。職員同士、お互いを尊重しあいながら、連携出来る事が望ましいと思っています。

○給与・手当・福利厚生の充実

- ・福利厚生や働く職員に対するサポートや支援がしっかりしていて欲しい。
- ・福利厚生の充実した職場
- ・休みがしっかりあるか、給料と仕事の内容が見合っているか
- ・労働時間や労働の内容に見合った給与が貰えることを希望します。

○相談・サポート体制の充実

- ・適切な指導をしてくれる先輩・上司がいること
- ・誰もが相談をしやすい環境であってほしい。成長していけるようにスーパービジョンなどの機会があってほしい。
- ・職場の中で業務上の悩みや課題に対する相談・助言を受けられる体制が作られているか
- ・新人への教育体制が整っていること

○成長・キャリアアップの機会

- ・様々な経験を積むことができ、専門職としてステップアップできる環境が整っていること。
- ・キャリアアップや勉強会が充実している
- ・資格取得に対して、就業時間・日数を調整できる協力が得られる。
- ・キャリアアップの為の育成計画が充実している。

○ワークライフバランスの重視

- ・年間休日数が120日以上あること
- ・休日が確保出来ること。無理のない勤務体制。
- ・育児と仕事の両立ができる職場

○理念・方針への共感

- ・福祉に対して熱意のある職員が多く、その環境で専門職として自分自身を成長させることができること。
- ・理念に共感できること、働きやすいこと
- ・経営理念や企業ミッションを職員間で共有し、達成を目指した本務が遂行できていること。

○合理的配慮

- ・視覚障害があるので合理的配慮をしてくれること
- ・私も難病持ちなので無理なく自分の身体を労りながら相手の気持ちにも寄り添える会社がいい
- ・広く多様性を持った人々を採用してもらえると助かります。

Ⅵ 周知用リーフレットの作成

1. 作成の目的

上記調査結果および検討委員会での検討結果を踏まえ、社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関や、資格取得を目指している学生、相談支援事業所に対して「相談支援員」の周知を図るためのツール（リーフレット）を作成した。

2. 検討経過

検討委員会における検討経過は以下のとおりである。

第2回検討委員会：令和7年2月18日(火) 17:00～19:00

■リーフレット記載内容等について

【主な意見】

- ・対象を誰にするのか。養成機関の学生ご本人向けのほか、学校や相談支援事業所向けにも広げてもいいのではないかと。それによって文言も変わってくる。
- ・案としてはA4・2枚としているが、対象を広げることによって記載内容が増えるのであればA3裏表の方が良いかもしれない。
- ・相談支援専門員の説明の前に「相談支援事業所とは」があるとわかりやすいのではないかと。
- ・相談支援専門員の資格を取れるまでのフローのようなものが視覚的に目で見えてわかるような形で示せるとよいのではないかと。
- ・アンケートやヒアリング結果からすでに相談支援員として配置されている方の声や、事業所としてどんな効果を感じているかなども書いていくのが大事である。
- ・相談支援員という名称は生活困窮制度でも使用されているので、位置づけが異なることを伝えるなどの配慮が必要ではないかと。
- ・イラストなども入れて明るい雰囲気で作るようにしてほしい。

第3回検討委員会：令和7年3月13日(木) 17:00～19:00

■リーフレット（案）について

【主な意見】

- ・相談支援専門員の資格取得のルートについてはわかりやすく掲載されている。ルートの中に相談支援員も入っているのが大事だと思う。
- ・相談支援専門員についてはどうやってわかりやすく伝えるか。対象者がたくさんいるので難しい。
- ・日本相談支援専門員協会で相談支援専門員と相談支援員の分かりやすい表記の仕方を整理し、案を出したい。
- ・リーフレットの最後の部分に「協力：日本相談支援専門員協会」としてはどうか。
- ・読み手の幅が広い。読む人が読めばわかるではなく、みんなが分かるようにスタンダードを下げて作るのがよい。
- ・相談支援専門員の取得要件のところは厚生労働省のホームページに掲載してリンクを飛べるように検討するとわかりやすい。

3. 周知用リーフレットの作成

上記の検討結果を踏まえ作成した相談支援員の周知用リーフレット「障害福祉分野の相談支援員を知っていますか」は資料編（p107）のとおりである。

Ⅶ 本調査研究事業のまとめ

1. 調査結果のまとめ

（１）相談支援事業所調査・相談支援員調査

＜相談支援事業所調査の結果の概要＞

- ・機能強化型の基本報酬を算定している指定特定相談支援事業所で、かつ、主任相談支援専門員を配置している指定特定相談支援事業所を対象にアンケート調査を実施したところ 119 事業所から回答があった。
- ・事業所における相談支援専門員と主任相談支援専門員の充足状況は、ともに不足している事業所が全体の 40.3%、ともに充足している事業所は 21.0%であった。
- ・学生実習を受け入れている事業所は 58.0%で、学生実習を受け入れている事業所の方が受け入れていない事業所よりも学校や養成機関への採用に係る働きかけを行っている割合が高かった。
- ・令和 6 年 4 月以降に相談支援員を配置したのは 21 事業所（17.6%）で、「相談支援員として新規に募集し、採用した」が 9 事業所（42.9%）、「もともと勤務していた職員を相談支援員として配置した」が 8 事業所（38.1%）、「相談支援員として募集はしていないが、採用後に相談支援員として配置した」が 7 事業所（33.3%）であった。
- ・相談支援員が実施している業務は、概ね「主任等の同行のもと実施している」割合が高いが、「モニタリングの実施」については「相談支援員が 1 人で実施する」割合が 57.1%であった。
- ・相談支援員配置のメリットとしては、「相談支援員の業務が明確に位置付けられたことで業務を頼みやすくなり、本人も動きやすくなった」「相談支援専門員の補助的な役割を果たしている」「事業所として対応ケース数が増え、実践を通して相談員を育成できる」などが挙げられた。
- ・一方、課題としては、「相談業務経験がない場合、育成にかなり時間や手間がかかる」「主任相談支援専門員の業務負担が多い」「事業所の教育体制の質が高ければ 2 年で相談支援専門員資格を取得できて良い」などが挙げられた。
- ・現在、相談支援員を配置していない 98 事業所の今後の配置意向については、「今後配置予定」が 8 事業所（8.2%）、「今後配置を検討したい」が 41 事業所（41.8%）であった。
- ・相談支援員配置に必要なこととしては、「法人の理解」「財源の確保」「人材の募集・確保」「人材の育成体制」などが挙げられた。

＜相談支援員調査の結果の概要＞

- ・機能強化型の基本報酬を算定している指定特定相談支援事業所で、かつ、主任相談支援専門員を配置している指定特定相談支援事業所のうち、相談支援員を配置している事業所の相談支援員を対象にアンケート調査を実施したところ 30 人から回答があった。
- ・現在の職場に採用された経路としては「知り合いからの紹介等」が 11 人（36.7%）、「ハローワークからの紹介」が 8 人（26.7%）であった。また、現在の職場に来る直前の業務については、「障害分野で直接支援の業務についていた」が 10 人（33.3%）、「障害分野で相談支援の業務についていた」が 5 人（16.7%）であった。

- ・相談支援専門員の認知度は「現在の職場に就職する前から知っていた」が 21 人（70.0%）であった。一方、相談支援員の認知度は「相談支援員として配置される前から知っていた」が 13 人（43.3%）、「相談支援員として配置されたことで知った」が 13 人（43.3%）であった。
- ・相談支援員が実施している業務は、概ね「主任等の同行のもと実施している」割合が高いが、「モニタリングの実施」については「相談支援員が 1 人で実施する」割合が 70.8%であった。
- ・相談支援員として働くメリットとしては、「主任相談支援専門員等の同行のもと業務を実施することで、計画相談等の流れを理解しやすく、疑問点や不安点を直ぐに相談できる」「相談支援専門員の資格取得前から実務に就ける」「相談支援専門員の資格を取得した時にスムーズに業務に移行できる」「多職種、他事業所、様々な関係機関の方々と知り合うことができ、交流も広がり、勉強になっている」などが挙げられた。
- ・一方、課題としては、「国家資格を持ち、相談支援の経験があっても、相談支援員であるがゆえに、業務が制限される」「相談支援員」としてできることが少ない」「単独でできないことが多く主任相談支援専門員の業務負担になる」などが挙げられた。
- ・相談支援員の業務や今後のキャリアアップ等については、「このまま相談支援員として経験を積み、相談支援専門員を取得して、相談業務を続けていきたい」「社会福祉士に加えて精神保健福祉士の資格も取得し、相談支援員としての知識の向上をめざしていきたい」「相談支援員として早くから業務にあたる事が出来ており、今後もより多くのケースに関わり、自分自身の知識を深めてより良い支援に繋げていきたい」などが挙げられた。

（２）相談支援事業所、相談支援員へのヒアリング調査

- ・すでに相談支援員を配置している相談支援事業所および配置されている相談支援員を対象にヒアリング調査を行った（プレヒアリング調査 2 ヶ所、「相談支援事業所調査・相談支援員調査」の調査対象となった相談支援事業所へのヒアリング調査 4 ヶ所）

＜相談支援事業所からの意見＞

- ・相談支援員の業務については、モニタリングの同行からはじまり計画案の作成など、段階的に徐々に仕事を任せていることが窺えた。「主任相談支援専門員等に指導や助言をもらえることで不安も軽減し、経験値を高めることができる」「相談支援員として業務に携わることができることで本人のモチベーションが違うと思う」などの意見もみられた。
- ・相談支援員の制度に関する事業所の意見としては「相談支援員を 0.5 人として配置するメリットは大きい。モニタリングに同行して記録を取ってもらうだけでも助かる」「今後もこの仕組みを使って職員の育成をしたい」「人手不足で相談支援専門員を配置できないのでこの制度は歓迎できる」、「将来的には障害分野における相談支援人材の確保に期待できるのではないかな」などが挙げられた。一方、育成に関しては、「主任相談支援専門員が育成の方法を知っていることが大前提となるが、障害分野では指導者を育成するノウハウがまだまだ不十分である」との指摘があった。
- ・新規学卒者の採用については、「実習の受け入れ体制」と「実習でのマッチング」ほか、「新規学卒者に対する所内の研修制度をどのようにアピールできるか」も重要との意見があった。
- ・また、5 年の実務経験年数については、「5 年経過しなければ初任者研修を受けられないのはも

ったいない」「もう少し早い段階で初任者研修を受けられるとよい」との意見がある一方で、「実務経験は5年必要だと思う」との意見もみられた。

＜相談支援員（本人）からの意見＞

- ・相談支援員として働いている本人の感想としては、「相談支援員として働く前と比べてできることが増えたので本当にありがたい」「できることが増えたので相談支援専門員になるまでに積める経験が増えた」「資格を取る前から実務を経験することができたので、初任者研修に活かせる」「実務を通して見えてくる部分が多い」「現場に同行させてもらうことが勉強になる」などの意見が挙げられた。

＜相談支援員の活躍と人材育成＞

- ・新規学卒者を含む障害福祉分野の未経験者を配置したケースでは、モニタリングの同行から始まり、サービス利用計画案の作成等、主任相談支援専門の指導の下、業務の習得に向けて段階を踏んで学ばせ、「時間をかけて人を育てる」という法人・事業所の姿勢が窺える。
- ・他方、実務経験者を配置したケースでは、相談支援業務の即戦力として活躍してもらうほか、初任者研修の受講までの一定期間において業務を「学ぶ機会」として制度が活用されていた。

（３）社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関に関する調査

＜教員調査＞

- ・社会福祉士・精神保健福祉士の両方の資格取得が可能な4年制大学の「障害福祉」に関わる授業を担当している教員を対象にアンケート調査を実施し、57件（回答大学数：53校（1名無回答あり））の回答があった。
- ・学生が就職先として障害福祉分野を希望しない主な理由として考えられることについては、「ほかの分野に関心がある」が87.7%、「障害分野の仕事に魅力を感じていない」が52.6%であった。
- ・障害福祉分野に関する授業で行っていることについては、「動画を使用した講義」が87.7%、「テキストを使用した講義」が84.2%、「障害福祉分野で実際に働いている方（ゲストスピーカー）による講義」が21.1%であった。
- ・相談支援専門員の資格や業務内容について説明する機会の有無については「授業内で説明している」が89.5%であった。また、その説明方法については、「テキストを使用した講義」が76.5%、「動画を使用した講義」が37.3%、「障害福祉分野で実際に働いている方（ゲストスピーカー）による講義」が61.4%であった。
- ・学生に障害福祉分野に興味を持ってもらうために必要なこととしては、主な意見として「当事者との交流、現場見学・体験」「障害福祉分野を含む社会福祉全般の理解」「実習・ゲストスピーカー」「魅力・やりがいの発信」「賃金・給与」などが挙げられた。
- ・既に多くの養成機関では、授業の中に実習とゲストスピーカーの講義を組み込んでいるが、学生に障害福祉分野に興味を持ってもらうために必要なこととして、第一に、「当事者との交流、現場見学・体験」を挙げている。「当事者の方や実践現場に触れる機会が必要」であり、「多方面の分野関係者や当事者から思いや取り組みの魅力を具体的に学生に届けてもらえる機会を作ること」等の重要性が指摘されている。

- ・また、同時に、「障害福祉を含む社会福祉全般の理解」が重要であり、教育現場として、実体験と理論のバランスを重視していることが窺える。そのうえで、「障害のある人に対する支援の魅力や面白さ、やりがいを伝えていく」ための多様な方法による情報発信の重要性を指摘すると同時に、「賃金・給与」等の処遇の向上も欠かせない要素として強調している。

＜学生調査＞

- ・社会福祉士・精神保健福祉士の両方の資格取得が可能な4年制大学の3年生を対象にアンケート調査を実施し、259件（回答大学数：27校（2名無回答あり））の回答があった。
- ・社会福祉に関わる仕事の希望の有無については、「希望する」が76.8%、「希望しない」が7.3%、「わからない」が15.4%であった。また、希望する仕事としては「相談支援業務」が58.8%、「直接支援業務」が20.6%、「わからない」が20.1%であった。
- ・希望する仕事の分野としては、第1位では「障害者福祉分野」が20.6%、「児童・母子福祉分野」「医療分野」が18.1%、「高齢者福祉分野」が12.6%であった。
- ・障害福祉分野に関して大学での学習方法については、「講義」が96.5%、「障害福祉分野での実習」が64.9%、「障害福祉分野で実際に働いている方の講義」が48.3%、「障害福祉分野の現場の見学」が28.2%であった。
- ・一方、障害福祉分野について知るためにあるとよいと思う学習方法としては、「障害福祉分野での実習」「障害福祉分野の現場の見学」「障害福祉分野で実際に働いている方の講義」がいずれも7割を超えていた。
- ・相談支援専門員の認知度については、「知っている」が88.4%、「知らない」が11.2%であった。また、相談支援専門員の関心度については「とても関心がある」が26.6%、「やや関心がある」が54.8%で、81.4%が関心を示していた。
- ・同様に、相談支援員の関心度については、「とても関心がある」が27.8%、「やや関心がある」が56.8%で、84.6%が関心を示していた。
- ・就職先を選ぶ際に重要なこととしては「職場の雰囲気や人間関係」が85.3%、「給与や賃金の水準」が83.0%、「仕事の内容ややりがい」が82.6%であった。
- ・就職先に対して希望することとして意見を聞いたところ、「働きやすい職場環境」「給与・手当・福利厚生の充実」「相談・サポート体制の充実」「成長・キャリアアップの機会」「ワークライフバランスの重視」などが挙げられた。
- ・学生が職場に対して、第一に求めるものは、「働きやすい職場環境」である。受け入れる側の法人・事業所としては、そうした環境を整備することは当然のことであるが、その上で、学生が具体的に期待するものは、「給与・手当・福利厚生の充実」「相談・サポート体制の充実」「成長・キャリアアップの機会」「ワークライフバランスの重視」である。

2. 相談支援員をめぐる現状と課題：さらなる活躍を支えるために

本調査研究は、「相談支援員」配置初年度の実施であったが、相談支援員を配置する事業所及びそこで従事する相談支援員の意見等からは、相談支援員が相談支援事業所において相談支援の推進に大きな力となっていることが明らかになった。

また、相談支援員を配置していない事業所や、社会福祉士・精神保健福祉士養成校の教員・学生から、相談支援員に関する期待の声も上がっている。

他方で、本調査研究では、相談支援員がその役割を十分に発揮するために、さらに取り組むべき課題等も明らかとなった。以下に、「相談支援員をめぐる現状と課題：さらなる活躍を支えるために」として本調査研究の総括を図る。

（１）「相談支援員」配置がもたらすメリット

① 相談支援業務のスムーズな実施

- ・相談支援員の業務が明確に位置付けられたことで、一定の業務を担うことが可能となり、相談支援のマンパワー確保につながる。
- ・相談支援員が、相談支援専門員の補助的な役割を果たすことにより、事業所として対応可能な利用者数が増加する。

② 相談支援に携わる者の教育機能の充実

- ・相談支援員が、主任相談支援専門員等の同行のもと業務を実施することで、計画相談等の流れを理解しやすく、疑問点や不安点を直ぐに相談できる環境が確保され、実践を通じた相談支援員を育成できる。
- ・相談支援員としての経験を重ねることにより、相談支援専門員の資格を取得した際に、スムーズに業務に移行できる。

③ 地域の支援力の向上

- ・相談支援員の配置は、相談支援事業所の相談支援体制に人的な厚みを加えるものであり、地域の支援力の向上の観点からも期待される。たとえ経験が浅い相談支援員であっても、相談支援専門員等とともに支援を通じて当該地域内外の事業所とも人脈を作りやすく、連携や協力が可能となる。

④ 組織的な相談支援人材の確保

- ・相談支援員の配置により、短期的には、人材不足を補い多忙な相談支援専門員の業務をサポートするといった、即効性を期待できる。
- ・中長期的な観点からは、自法人・事業所の相談支援の強化に向けた安定的な人材確保、法人・事業所内における育成方法の明確化に資することができる。

(2)「相談支援員」の育成

① 相談支援員を「育成」する視点

- ・相談支援員として従事するために、理論と実践の両面から相談支援の知識やスキルを身につけていることが求められる。このような学びについては、事業所及び相談支援員の双方から必要性が指摘されている。
- ・相談支援員の育成に際しては、事業所内でのOJT等の取組と、事業所外（地域）での研修等の実施が求められる。
- ・相談支援員の学びの機会として、相談支援従事者初任者研修の聴講等も育成の手段の一つとして考慮されるべきである。地域により初任者研修の受講が狭き門となっている状況もあるが、地域における相談支援専門員の養成（相談支援体制の充実）といった観点からも、相談支援員の学びについて検討されることが望まれる。

② 相談支援員に至るルートに応じた対応

- ・相談支援員には、一定の経験・知識を持つ実務経験者と新規卒者等の未経験者が存在し、その育成に当たっては両者の違いを十分に踏まえながら、相談支援員として活躍するための計画的な指導が求められる。
- ・一定の経験・知識を持つ実務経験者は、数年以内に初任者研修受講により相談支援専門員として資格が得られる者も一定数いることが推測され、短期間に即戦力として活躍することが期待される人材といえる。
- ・新規卒者等の未経験者は、初任者研修受講要件を、相談支援の実践経験を積み重ねながら満たすことができるため、相談支援専門員をめざすモチベーションの維持・向上につながる。このような相談業務経験がない者の場合、育成に時間や手間がかかることにより、結果的に主任相談支援専門員の業務負担が増える可能性がある。人材の育成には手間暇がかかるものであるが、現場の負担と捉えるのではなく、事業所全体の力量の向上につながるものとする視点が望まれる。

③ 組織としての人材育成

- ・相談支援員の配置は、法人・事業所における相談支援人材の強化のための好機と捉えることもできる。相談支援員の育成は、法人・事業所が自ら担うことが基本であり、法人・事業所における相談支援人材の育成に係る育成方針を示すとともにキャリアパスを明確化し、相談支援員本人がキャリアプランを立てやすい環境を整える必要がある。
- ・相談支援員の育成に携わる主任相談支援専門員や相談支援専門員の指導者としてのスキルの向上も必要である。相談支援員の指導を通じて、指導者の「教える・伝える技術」についても習得の機会をもつことが期待される。

④ 相談支援事業所と養成機関の連携

- ・新規卒者の採用に当たっては、相談支援事業所と養成機関とのつながりが重要であり、とくに実習の受け入れは、学生に直接働きかける貴重な機会となる。相談支援事業所での実習は、

ソーシャルワーカーをめざす実習生の学びの場であると同時に、自身の将来の職業と職場の選択に向けた判断材料となる場合もある。「相談支援員」の創設により、相談支援業務を経験しながら相談支援専門員資格の取得を目指すことが可能となったことで、実習先の相談支援事業所等に就職するルートが一つの選択肢として確立されていくことが期待される。

- ・相談支援員を配置するためには、①機能強化型の基本報酬を算定している指定特定相談支援事業所であり、かつ、②主任相談支援専門員を配置している相談支援事業所であることが要件となっている。この要件は、基本的に実習生を受け入れるための要件（実習施設及び実習指導者の要件）をも満たすものである。

⑤ 自治体の役割

- ・相談支援に従事する者のキャリア形成には法定研修（初任、現任、主任）が整備されているが、相談支援人材の育成は、一法人・事業所だけでなく地域を挙げて取り組む必要がある。「相談支援員」創設を機に、自治体や自立支援協議会等による相談支援体制の充実に向けた取組がさらに進展することが望まれる。

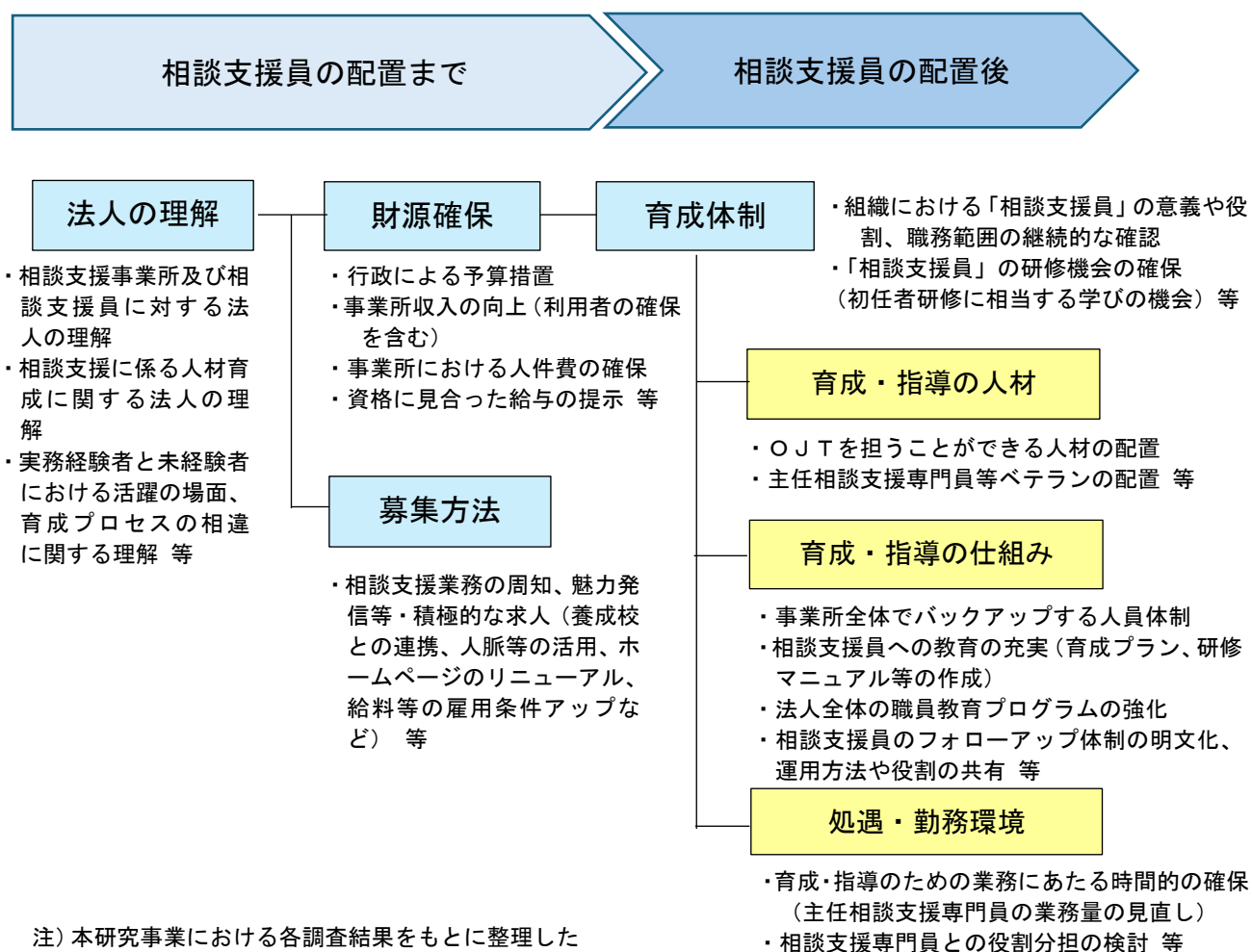
⑥ 業務範囲の限定をめぐる

- ・相談支援員は、相談支援専門員固有の業務と峻別するために、相談支援に関する業務のうち携わることができるものの範囲が定められている。事業所からは業務範囲の制限が相談支援員の配置をためらう理由となっている。また、支援業務の経験がある相談支援員のからも業務の制限に関する意見も挙がっている。

（３）「相談支援員」配置のために法人・事業所がもつべき視点

- ・相談支援員の積極的な配置を推進するために法人・事業所がもつべき視点は、図表Ⅶ-2-1 のとおり整理できる。
- ・法人・事業所として相談支援員配置のために必要な取組は、時間軸では「相談支援員配置まで」「相談支援員配置後」に分類することができる。また、具体的な取組としては「法人の理解」「財源の確保」「募集方法」「育成体制」が挙げられる。
- ・法人・事業所には「人材育成」の視点が不可欠であり、相談支援員の実務経験の有無による育成プロセスの相違についても理解が必要となる。また、人件費等の財源の確保、人材の募集方法の検討など、相談支援員の配置を踏まえた準備が必要となる。
- ・人材育成体制については、相談支援員の採用、配置に先立って、法人・事業所としての基本方針を定め、「育成・指導できる人材」「育成・指導の仕組み」「処遇・勤務環境」といった観点から十分な検討が必要であり、配置後も、事業所の状況に応じて、指導者の育成も視野に入れ、相談支援員の OJT と研修のバランスに配慮した育成体制の基盤強化が求められる。

図表Ⅶ-2-1 「相談支援員」配置のために必要な視点



（４）周知に向けた情報発信の方法

- ・創設間もない相談援助職である「相談支援員」について、その存在は多くの人々が知るものとはなっていない。この点は福祉関係者についても同様である。
- ・とりわけ、養成機関の学生については相談支援員に関する一定の関心を有しており、こうした学生の障害者福祉の魅力を伝えていくと同時に、相談支援員として活躍できる道筋を示すことが重要となる。
- ・本調査研究事業では、相談支援員について広く周知するリーフレット「障害福祉分野の相談支援員を知っていますか」を作成した。リーフレットは、養成機関（学生・教員）、障害福祉関係者（サービス提供事業所、相談支援事業所等）、自治体関係者等の幅広い読み手を想定しており、多くの方々にご活用いただければ幸いである。

VII

検討委員会等の実施状況及び成果等の公表

1. 検討委員名簿

【委員】

氏 名	所属・役職	備考
鈴木 敏彦	淑徳大学 副学長 高等教育研究開発センター 教授 地域共生センター長	座長
相馬 大祐	長野大学社会福祉学部 准教授	
富岡 貴生	社会福祉法人唐池学園 貴志園 園長 特定非営利活動法人 日本相談支援専門員協会 代表理事	
野崎 陽弘	社会福祉法人けやきの郷 埼玉県発達障害者支援センター「まほろば」 センター長 障害者相談・地域支援センターけやき センター長 特定非営利活動法人 日本相談支援専門員協会 政策委員長	

(50 音順・敬称略)

【オブザーバー】

氏 名	所 属	備考
杉渕 英俊	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 室長補佐	
小川 陽	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	
小河 佑樹	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 相談支援係 係長	

2. 検討委員会の実施状況

	開催日程	主な検討内容
第1回	令和6年11月11日(月) 10:00～12:00	【議事】 (1) 本調査研究の概要について (2) 相談支援員の配置促進のための調査研究の狙いと検討事項について (3) 「相談支援事業所調査」「相談支援員調査」について (4) 「養成機関調査」について
第2回	令和7年2月18日(火) 17:00～19:00	【報告】 (1) 相談支援員に関する調査について (2) ヒアリング調査について (3) 養成機関調査について 【議事】 【とりまとめの方向性(案)】 (1) 「相談支援員」のあり方と活躍の推進について (2) 成果品について
第3回	令和7年3月13日(木) 17:00～19:00	【報告】 (1) 養成機関調査について (2) ヒアリング調査について 【議事】 (1) 報告書のとりまとめについて (2) リーフレットについて

3. 成果の公表方法

本調査研究事業で作成した報告書、相談支援員の周知用のリーフレットについては、本調査研究の実施主体である一般社団法人北海道総合研究調査会のホームページに掲載し、公表する。

資 料 編

相談支援員に関する調査（相談支援事業所調査）

令和6年度障害者総合福祉推進事業「相談支援員の配置促進のための調査研究」

【本アンケート調査について】

機能強化型の基本報酬を算定している指定特定相談支援事業所で、主任相談支援専門員を配置している相談支援事業所の管理者の方にご回答ください。

※上記に該当しない事業所は調査対象外となりますので、アンケート調査への回答は不要です。

回答期限：令和7年1月17日（金）

【ご回答にあたって】

- あてはまる数字を選択してください。
- 「その他」を選んだ場合は、具体的な内容を記入してください。
- アンケートの結果は統計的に処理いたしますので、個人名や事業所情報等第三者に公表されることはございません。また、調査の目的以外には使用いたしません。

1. 基本情報

（1）所在地の都道府県を選択してください。

選択

自治体名（市区町村名）を記入して下さい。

回答を入力

（2）事業所名を記入してください。

回答を入力

（3）実施主体としてあてはまるもの1つを選択してください。

- ☐ 1. 市区町村（直営）
- ☐ 2. 社会福祉協議会
- ☐ 3. 社会福祉法人（社会福祉協議会以外）
- ☐ 4. （一般・公益）社団法人
- ☐ 5. NPO法人
- ☐ 6. 株式会社
- ☐ 7. 合同会社
- ☐ 8. その他

（4）事業所で実施している事業として、あてはまるものすべてを選択してください。

- ☐ 1. 基幹相談支援センター
- ☐ 2. 市町村障害者相談支援事業（委託相談）
- ☐ 3. 一般相談支援事業（地域移行支援）
- ☐ 4. 一般相談支援事業（地域定着支援）
- ☐ 5. 障害児相談支援事業
- ☐ 6. その他

※（4）で「6. その他」を選択した場合、実施している事業について記入してください

回答を入力

(5) 職員体制
各職種について、専従・兼務の職員数（実人数）について伺います。各設問であてはまる人数の数字のみを記入してください。

①ア. 主任相談支援専門員の専従職員数（半角数字）

回答を入力

①イ. 主任相談支援専門員の兼務職員数（半角数字）

回答を入力

②ア. 相談支援専門員の専従職員数（半角数字）

回答を入力

②イ. 相談支援専門員の兼務職員数（半角数字）

回答を入力

③ア. その他の専従職員数（半角数字）

回答を入力

③イ. その他の兼務職員数（半角数字）

回答を入力

(6) 職員の資格について
社会福祉士、精神保健福祉士の資格を持つ職員は何名いますか。それぞれあてはまる人数の数字のみを記入してください。

社会福祉士の資格を持つ職員の数（半角数字）

回答を入力

精神保健福祉士の資格を持つ職員の数（半角数字）

回答を入力

2. 職員の状況について

(1) 相談支援専門員の充足状況についてどのように感じていますか。あてはまるもの1つを選択してください。

☐ 1. 充足している
 ☐ 2. 不足している

(2) 主任相談支援専門員の充足状況についてどのように感じていますか。あてはまるもの1つを選択してください。

☐ 1. 充足している
 ☐ 2. 不足している

(3) 今年度の職員採用の有無についてあてはまるもの1つを選択してください。

☐ 1. 採用した
 ☐ 2. これから採用する予定
 ☐ 3. 採用していない

※（3）で「1. 採用した」を選択した場合

採用者について伺います。

①採用者の人数を記入してください。（半角数字）

回答を入力

②採用者の職種についてあてはまるものすべてを選択してください。

☐ 1. 社会福祉士
☐ 2. 精神保健福祉士
☐ 3. 保健師
☐ 4. 臨床心理士
☐ 5. 看護師・准看護師
☐ 6. 社会福祉主事
☐ 7. 介護支援専門員（ケアマネジャー）
☐ 8. 相談支援専門員
☐ 9. 主任相談支援専門員
☐ 10. 介護福祉士
☐ 11. 公認心理士
☐ 12. ピアサポーター・ピアカウンセラー
☐ 13. その他

③採用者の経歴としてあてはまるものすべてを選択してください。

☐ 1. 新卒者
☐ 2. 相談支援の実験経験者
☐ 3. 相談支援以外の業務経験者
☐ 4. その他

※③で「4. その他」を選択した場合、具体的な内容を記入してください。

回答を入力

（続き）2. 職員の状況について

（4）これまでの貴事業所での職員採用方法についてあてはまるものすべてを選択してください。

☐ 1. 求人サイト・情報誌等からの応募
☐ 2. ホームページ等による職員募集への応募
☐ 3. ハローワークからの紹介
☐ 4. 学校・養成機関からの紹介
☐ 5. 知り合いからの紹介等
☐ 6. 法人内での異動
☐ 7. その他

※（4）で「7. その他」を選択した場合、具体的な内容を記入してください。

回答を入力

（5）学生の実習を受け入れていますか、いずれか1つを選択してください。

☐ 1. 受け入れている
☐ 2. 受け入れていない

（6）学校や養成機関への採用にかかる働きかけを行っていますか。あてはまるものすべてを選択してください。

☐ 1. 求人票を送っている
☐ 2. 実習を受け入れている
☐ 3. 教員に直接働きかけをしている
☐ 4. その他

※（6）で「4. その他」を選択した場合、具体的な内容を記入してください。

回答を入力

(7) 職員確保における課題はどのようなことですか、あてはまるものすべてを選択してください。

- ☐ 1. 募集しても相談支援専門員の応募がない
- ☐ 2. 相談支援専門員の資格がない職員を採用する予算がない
- ☐ 3. 相談支援専門員の資格を取得するまでの実務経験期間が長い
- ☐ 4. 経験のない相談支援専門員を育成・指導する体制がない
- ☐ 5. 相談支援専門員の資格がない職員を育成・指導する体制がない
- ☐ 6. その他
- ☐ 7. 特に課題はない

※ (7) で「6. その他」を選択した場合、具体的な内容を記入してください。

回答を入力

(8) 来年度、貴事業所で職員採用の予定はありますか。あてはまるもの1つを選択してください。

- ☐ 1. 予定している
- ☐ 2. 予定していない
- ☐ 3. 未定
- ☐ 4. その他

※ (8) で「4. その他」を選択した場合、具体的な内容を記入してください。

回答を入力

3. 相談支援員について

(1) 「相談支援員」について知っていますか。いずれかを選択してください。

- ☐ 1. 知っている
- ☐ 2. 知らない

(2) 令和6年4月以降に「相談支援員」を配置しましたか。いずれかを選択してください。

- ☐ 1. 配置した
- ☐ 2. 配置していない

※ (2) で「2. 配置した」を選択した場合

配置した相談支援員に関して伺います。

(3) ①相談支援員の配置人数を記入してください。(半角数字)

回答を入力

(3) ②配置した相談支援員のうち、相談支援の実務経験者の人数を記入してください。(半角数字)

回答を入力

(3) ③配置した相談支援員のうち、相談支援以外の実務経験者の人数を記入してください。(半角数字)

回答を入力

(4) 相談支援員として配置した方の採用方法についてあてはまるものすべてを選択してください。

- ☐ 1. 求人サイト・情報誌等からの応募
☐ 2. ホームページ等による職員募集への応募
☐ 3. ハローワークからの紹介
☐ 4. 学校・養成機関からの紹介
☐ 5. 知り合いからの紹介等
☐ 6. その他

※ (4) で「6. その他」を選択した場合、具体的な内容を記入してください。

回答を入力

(5) 相談支援員の配置までの経緯についてあてはまるものすべてを選択してください。

- ☐ 1. 相談支援員として新規に募集し、採用した
☐ 2. 相談支援員として募集はしていないが、採用後に相談支援員として配置した
☐ 3. もともと勤務していた職員を相談支援員として配置した
☐ 4. その他

(6) 相談支援員の制度を活用した理由について、あてはまるものすべてを選択してください。

- ☐ 1. 人材不足のため
☐ 2. 人材育成のため
☐ 3. 相談支援専門員の資格のない職員がいたため
☐ 4. その他

※ (6) で「4. その他」を選択した場合、具体的な内容を記入してください。

回答を入力

(7) 配置した相談支援員の業務の実施状況について、伺います

①業務の実施状況について、それぞれの項目ごとに該当するものを選択してください

1. 相談支援員が 1 2. 主任等の同行の 3. まだ実施していない
人で実施 もと実施

利用者等によるサービスの選択	☐	☐	☐
アセスメントの実施	☐	☐	☐
適切な意思決定支援の実施	☐	☐	☐
サービス等利用計画案の作成	☐	☐	☐
サービス等利用計画の実施状況等の把握及び評価等	☐	☐	☐
モニタリングの実施	☐	☐	☐
指定障害者支援施設等への紹介その他の便宜の提供	☐	☐	☐
指定障害者支援施設等との連携	☐	☐	☐

②業務の実施状況について、それぞれの項目ごとに該当するものを選択してください

1. 主任等の同行のもと実施

2. まだ実施していない

サービス等利用計画案の説明及び同意	☐	☐
サービス等利用計画案の交付	☐	☐
サービス担当者会議の開催等による利用者の意向等の再確認及び専門的意見の聴取	☐	☐
サービス担当者会議を踏まえたサービス等利用計画案の説明及び同意	☐	☐
サービス等利用計画の交付	☐	☐
サービス等利用計画及びモニタリング期間の変更	☐	☐

(8) 相談支援員の配置のメリットについてどのようなことがありますか。

回答を入力

(9) 相談支援員の配置における課題についてどのようなことがありますか。

回答を入力

※ (2) で「2. 配置していない」を選択した場合

(10) 今後、「相談支援員」を配置する意向はありますか。

☐ 1. 今後配置予定である
☐ 2. 今後配置を検討したい
☐ 3. 配置の予定はない

※ (2) で「1. 配置した」、または (10) で「1. 今後配置予定である」「2. 今後配置を検討したい」を選択した場合

(11) 「相談支援員」としてどのような人材を採用したいですか、あてはまるものすべてを選択してください。

☐ 1. 新卒者
☐ 2. 相談支援の実務経験者
☐ 3. 相談支援以外の実務経験者
☐ 4. その他

※ (11) で「4. その他」を選択した場合、具体的な内容を記入してください

回答を入力

※全員に伺います

(12) 「相談支援員」を受け入れるために事業所としてどのようなことが必要だと思いますか。

回答を入力

【ヒアリング調査へのご協力について】

相談支援員を配置した事業所で、アンケート調査の回答にご協力いただいた事業所の中から数か所程度、相談支援員へのヒアリング調査の実施を予定しています。

相談支援員のヒアリング調査にご協力いただける事業所については、一般社団法人北海道総合研究調査会の個人情報取扱について同意の上、下記にご連絡先等を入力してください。

(個人情報保護方針は[こちら](#))

ご連絡いただいた事業所の中から所在地域や事業所規模等を勘案の上、数か所程度選定させていただきます。ヒアリング調査へのご協力をお願いする事業所につきましては、改めて事務局よりご担当者様へご連絡をさせていただきます。

※ヒアリング対象：相談支援員（ご本人） ※相談支援事業所の管理者等の方も同席可

※ヒアリング方法：オンラインにより実施予定

(1) メールアドレス

回答を入力

(2) 電話番号

回答を入力

(3) 連絡先担当者の役職

回答を入力

(4) 連絡先担当者の氏名

回答を入力

アンケート調査は以上です。回答が終わりましたら送信ボタンを押してください。
ご協力ありがとうございました。

相談支援員に関する調査(相談支援事業所調査) 集計結果

調査対象： 機能強化型の基本報酬を算定している指定特定相談支援事業所で、主任相談支援専門員を配置している相談支援事業所(管理者等が回答)

調査方法： Web上のアンケート入カフォームにて回答

(特定非営利活動法人日本相談支援専門員協会に調査の協力を依頼し、各都道府県相談支援専門員協会経由で全国の指定特定相談支援事業所へアンケート回答フォーム(Web)について周知)

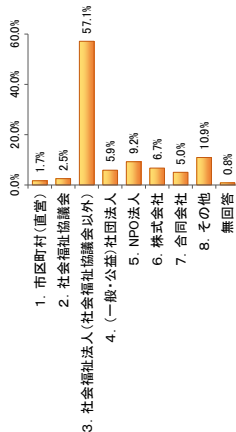
調査期間： 令和6年12月11日～令和7年1月17日

回収状況： 119 事業所

1. 基本情報

(1)実施主体

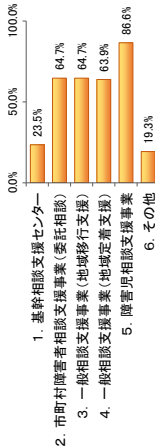
	件数	%
1. 市区町村(直営)	2	1.7%
2. 社会福祉協議会	3	2.5%
3. 社会福祉法人(社会福祉協議会以外)	68	57.1%
4. (一般・公益)社団法人	7	5.9%
5. NPO法人	11	9.2%
6. 株式会社	8	6.7%
7. 合同会社	6	5.0%
8. その他	13	10.9%
無回答	1	0.8%
合計	119	100.0%



(2)事業所で実施している事業

(複数回答)

	件数	%
1. 基幹相談支援センター	28	23.5%
2. 市町村障害者相談支援事業(委託相談)	77	64.7%
3. 一般相談支援事業(地域移行支援)	77	64.7%
4. 一般相談支援事業(地域定着支援)	76	63.9%
5. 障害児相談支援事業	103	86.6%
6. その他	23	19.3%
全体	119	100.0%



(3)職員体制

主任相談支援専門員	相談支援専門員	その他
件数	件数	件数
0人	5	65
1人	66	19
2人	28	27
3人	7	18
4人	1	21
5人	0	11
6人	1	8
7人	1	3
8人	0	0
9人	0	0
10人	0	0
11人	0	0
12人以上	0	0
無回答	15	1
合計	119	119
平均(人)	1.4	3.3

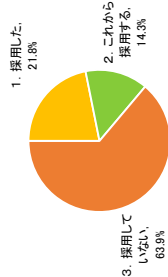
全職員数	
件数	%
0人	0 0.0%
1人	9 7.6%
2人	10 8.4%
3人	17 14.3%
4人	14 11.8%
5人	19 16.0%
6人	10 8.4%
7人	13 10.8%
8人	13 10.8%
9人	11 9.8%
10人	4 3.4%
11人	2 1.7%
12人以上	6 5.0%
無回答	1 0.8%
合計	119 100.0%
平均(人)	5.4

(3)今年度の職員採用の有無

	件数	%
1. 採用した	26	21.8%
2. これから採用する	17	14.3%
3. 採用していない	76	63.9%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

「採用した」と回答した事業所

採用人数 平均 1.2 人



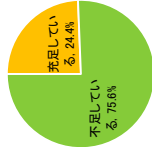
(4)社会福祉士、精神保健福祉士の資格所有者者

	社会福祉士		精神保健福祉士	
	件数	%	件数	%
0人	17	14.3%	41	34.5%
1人	29	24.4%	36	30.3%
2人	24	20.2%	16	13.4%
3人	29	24.4%	12	10.1%
4人	9	7.6%	8	6.7%
5人	6	5.0%	2	1.7%
6人	3	2.5%	0	0.0%
7人	1	0.8%	2	1.7%
8人	1	0.8%	1	0.8%
9人	0	0.0%	1	0.8%
合計	119	100.0%	119	100.0%
平均(人)	2.2		1.5	

2. 職員の状況

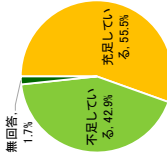
(1)相談支援専門員の充足状況

	件数	%
充足している	29	24.4%
不足している	90	75.6%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%



(2)主任相談支援専門員の充足状況

	件数	%
充足している	66	55.5%
不足している	51	42.9%
無回答	2	1.7%
合計	119	100.0%



採用者の職種			(複数回答)
	件数	%	
1. 社会福祉士	11	42.3%	
2. 精神保健福祉士	11	42.3%	
3. 保健師	0	0.0%	
4. 臨床心理士	1	3.8%	
5. 看護師・准看護師	1	3.8%	
6. 社会福祉士主事	4	15.4%	
7. 介護支援専門員(ケアマネジャー)	3	11.5%	
8. 相談支援専門員	9	34.6%	
9. 主任相談支援専門員	1	3.8%	
10. 介護福祉士	3	11.5%	
11. 公認心理士	0	0.0%	
12. ピアサポーター・ピアカウンセラー	0	0.0%	
13. その他	3	11.5%	
全体	26		

採用者の経歴			(複数回答)
	件数	%	
1. 新卒者	3	11.5%	
2. 相談支援の実務経験者	11	42.3%	
3. 相談支援以外の実務経験者	14	53.8%	
4. その他	2	7.7%	
全体	26		

(4)これまでの事業所における職員の採用方法

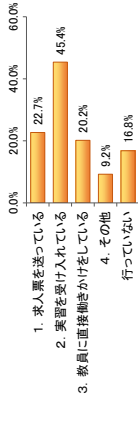
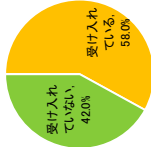
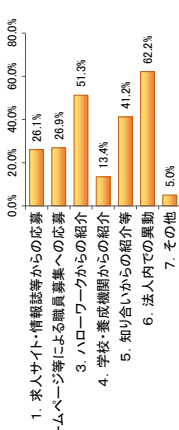
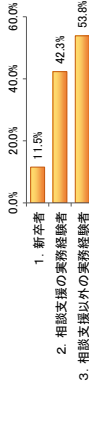
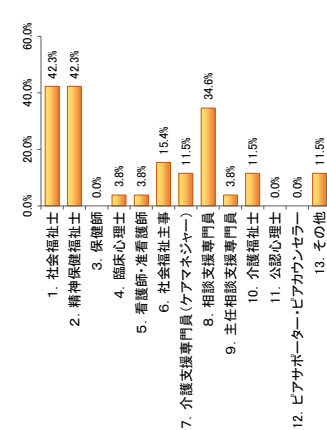
採用者の経歴			(複数回答)
	件数	%	
1. 求人サイト・情報誌等からの応募	31	26.1%	
2. ホームページ等による職員募集への応募	32	26.9%	
3. ハローワークからの紹介	61	51.3%	
4. 学校・養成機関からの紹介	16	13.4%	
5. 知り合いからの紹介等	49	41.2%	
6. 法人内での異動	74	62.2%	
7. その他	6	5.0%	
全体	119		

(5)学生の実習の受入の有無

採用者の経歴			(複数回答)
	件数	%	
受け入れられている	89	58.0%	
受け入れられていない	50	42.0%	
無回答	0	0.0%	
合計	119	100.0%	

(6)学校や養成機関への採用に係る働きかけの有無

採用者の経歴			(複数回答)
	件数	%	
1. 求人を送っている	27	22.7%	
2. 実習を受け入れている	54	45.4%	
3. 教員に直接働きかけをしている	24	20.2%	
4. その他	11	9.2%	
行っていない	20	16.8%	
全体	119		



(7)職員確保における課題

(複数回答)		
	件数	%
1. 募集しても相談支援専門員の応募がない	61	51.3%
2. 相談支援専門員の資格がない職員を採用する予定がない	35	29.4%
3. 相談支援専門員の資格を取得するまでの実務経験期間が長い	51	42.9%
4. 経験のない相談支援専門員を育成・指導する体制がない	10	8.4%
5. 相談支援専門員の資格がない職員を育成・指導する体制がない	8	6.7%
6. その他	26	21.8%
7. 特に課題はない	7	5.9%
全体	119	

(8)来年度の職員採用予定

(複数回答)		
	件数	%
1. 予定している	31	26.1%
2. 予定していない	49	41.2%
3. 未定	34	28.6%
4. その他	5	4.2%
合計	119	100.0%

3 相談支援員について

(1)相談支援員の認知状況

(複数回答)		
	件数	%
知っている	117	98.3%
知らない	2	1.7%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(2)令和6年4月以降の「相談支援員」の配置状況

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

※(2)で「配置した」と回答した場合

(3)相談支援員の配置状況

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%
無回答	0	0.0%
合計	119	100.0%

(複数回答)		
	件数	%
配置した	21	17.6%
配置していない	98	82.4%

(4)相談支援員として配置した職員の採用方法

(複数回答)

	件数	%
1. 求人サイト・情報誌等からの応募	2	9.5%
2. ホームページ等による職員募集への応募	2	9.5%
3. ハローワークからの紹介	9	42.9%
4. 学校・養成機関からの紹介	3	14.3%
5. 知り合いからの紹介等	4	19.0%
6. その他	5	23.8%
全体	21	

(5)相談支援員の配置までの経緯

(複数回答)

	件数	%
1. 相談支援員として新規に募集し、採用した	9	42.9%
2. 相談支援員として募集していないが、採用後に相談支援員として配置した	7	33.3%
3. もともと勤務していた職員を相談支援員として配置した	8	38.1%
4. その他	1	4.8%
全体	21	

(6)相談支援員の制度を活用した理由

(複数回答)

	件数	%
1. 人材不足のため	11	52.4%
2. 人材育成のため	8	38.1%
3. 相談支援専門員の資格のない職員がいたため	11	52.4%
4. その他	0	0.0%
全体	21	

(7)相談支援員の業務の実施状況

	1.相談支援員が1人で実施	2.主任等の同行のもと実施	3.まだ実施していない	合計
①利用者等によるサービスの選択	4 19.0%	16 76.2%	1 4.8%	21 100.0%
②アセスメントの実施	4 19.0%	16 76.2%	1 4.8%	21 100.0%
③適切な意思決定支援の実施	3 14.3%	16 76.2%	2 9.5%	21 100.0%
④サービス等利用計画書の作成	5 23.8%	13 61.9%	3 14.3%	21 100.0%
⑤サービス等利用計画の実施状況等の把握及び評価等	2 9.5%	16 76.2%	3 14.3%	21 100.0%
⑥モニタリングの実施	12 57.1%	6 28.6%	3 14.3%	21 100.0%
⑦指定障害者支援施設等への紹介その他の便宜の提供	7 33.3%	11 52.4%	3 14.3%	21 100.0%
⑧指定障害者施設等との連携	7 33.3%	13 61.9%	1 4.8%	21 100.0%

■ 1. 相談支援員が1人で実施
■ 2. 主任等の同行のもと実施
■ 3. まだ実施していない

	1.主任等の同行のもと実施	2.まだ実施していない	合計
⑨サービス等利用計画書の説明および同意	17 81.0%	4 19.0%	21 100.0%
⑩サービス等利用計画書の交付	16 76.2%	5 23.8%	21 100.0%
⑪サービス担当者会議の開催等による利用者等の意向等の確認及び専門的意見の聴取	17 81.0%	4 19.0%	21 100.0%
⑫サービス担当者会議を実施したサービス等利用計画書の説明および同意	17 81.0%	4 19.0%	21 100.0%
⑬サービス等利用計画書の交付	16 76.2%	5 23.8%	21 100.0%
⑭サービス等利用計画及びモニタリング期間の変更	16 76.2%	5 23.8%	21 100.0%

3(2)で相談支援員を「2. 配置していない」と回答した場合

(10)今後、相談支援員を配置する意向

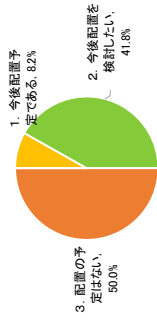
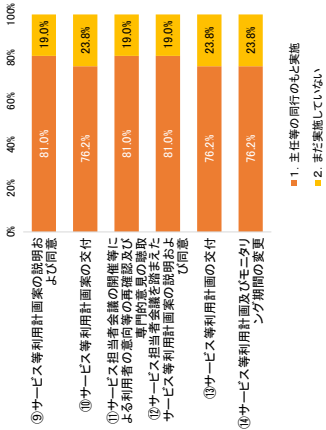
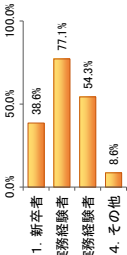
	件数	%
1. 今後配置予定である	8	8.2%
2. 今後配置を検討したい	41	41.8%
3. 配置の予定はない	49	50.0%
4. その他	0	0.0%
合計	98	100.0%

3(2)で相談支援員を「1. 配置した」または3(10)で「1. 今後配置予定である」「2. 今後配置を検討したい」と回答した場合

(11)相談支援員として採用したい人材

(複数回答)

	件数	%
1. 新卒者	27	38.6%
2. 相談支援の実務経験者	54	77.1%
3. 相談支援以外の実務経験者	38	54.3%
4. その他	6	8.6%
全体	70	



相談支援員に関する調査（相談支援員調査）

令和6年度障害者総合福祉推進事業「相談支援員の配置促進のための調査研究」

【本アンケート調査について】

- 「相談支援員に関する調査（相談支援事業所調査）」の調査対象となった事業所で配置されている相談支援員の方が回答してください。

回答期限：令和7年1月17日（金）

【ご回答にあたって】

- あてはまる数字を選択してください。
- 「その他」を選んだ場合は、具体的な内容を記入してください。
- アンケートの結果は統計的に処理いたしますので、個人名や事業所情報が第三者に公表されることはございません。また、調査の目的以外には使用いたしません。

1. 現在勤務している相談支援事業所について

(1) 所在地の都道府県を選択してください。

選択

所在地の自治体名（市区町村）を記入してください。

回答を入力

(2) 事業所名を記入してください。

回答を入力

(3) 実施主体について、あてはまるもの1つを選択してください。

- ☐ 1. 市区町村（直営）
- ☐ 2. 社会福祉協議会
- ☐ 3. 社会福祉法人（社会福祉協議会以外）
- ☐ 4. （一般・公益）社団法人
- ☐ 5. NPO法人
- ☐ 6. 株式会社
- ☐ 7. 合同会社
- ☐ 8. その他

(4) 事業所で実施している事業として、あてはまるものすべてを選択してください。

- ☐ 1. 基幹相談支援センター
- ☐ 2. 市町村障害者相談支援事業（委託相談）
- ☐ 3. 一般相談支援事業（地域移行支援）
- ☐ 4. 一般相談支援事業（地域定着支援）
- ☐ 5. 障害児相談支援事業
- ☐ 6. その他

2. あなたご自身について

(1) 所有資格について、あてはまるものすべてを選択してください。

- ☐ 1. 社会福祉士
☐ 2. 精神保健福祉士

(2) 【社会福祉士・精神保健福祉士の資格をお持ちの場合】
 社会福祉士・精神保健福祉士の資格取得年について、それぞれ選択してください。
 社会福祉士

選択

精神保健福祉士

選択

(3) 資格取得養成機関について、あてはまるもの1つを選択してください。

- ☐ 1. 大学
☐ 2. 大学以外の養成機関

(4) 相談支援の経験年数について、選択してください。

選択

(5) 相談支援以外（直接支援）の経験年数について、選択してください。

選択

(6) 現在の職場に就職した時期について、選択してください。
 年

選択

月

選択

(7) 現在の職場にはどのような経路で採用されましたか。（あてはまるもの1つ）

- ☐ 1. 求人サイト・情報誌等からの応募
☐ 2. ホームページ等による職員募集への応募
☐ 3. ハローワークからの紹介
☐ 4. 学校・養成機関からの紹介
☐ 5. 知り合いからの紹介等
☐ 6. 法人内での異動
☐ 7. その他

※ (7) で「7. その他」を選択した場合、具体的な内容を記入してください。

回答を入力

(8) 現在の職場に来る直前はどこかで働いていましたか。(あてはまるもの1つ)

- ☐ 1. 新卒で現在の職場に就職した
- ☐ 2. 障害分野で相談支援の業務についていた
- ☐ 3. 障害分野で直接支援の業務についていた
- ☐ 4. その他の分野で相談支援の業務についていた
- ☐ 5. その他の分野で直接支援の業務についていた
- ☐ 6. 上記2～5以外の仕事をしていた
- ☐ 7. その他

※(8)で「7. その他」を選択した場合、具体的な内容を記入してください。

回答を入力

(9) 現在の職場で働くことになった経緯はどのようなことですか。(あてはまるものすべて)

- ☐ 1. 障害分野で仕事をしたかったから
- ☐ 2. 相談支援の業務をしたかったから
- ☐ 3. 相談支援専門員の資格を取得したいから
- ☐ 4. 法人内の人事等で異動してきたから
- ☐ 5. その他

※(9)で「5. その他」を選択した場合、具体的な内容を記入してください。

回答を入力

(10) 「相談支援員」として配置された時期を選択してください。

選択

(11) 「相談支援専門員」について知っていましたか。(あてはまるもの1つ)

- ☐ 1. 現在の職場に就職する前から知っていた
- ☐ 2. 現在の職場に就職する際に知った

(12) 「相談支援員」について知っていましたか。(あてはまるもの1つ)

- ☐ 1. 相談支援員として配置される前から知っていた
- ☐ 2. 相談支援員として配置されたことで知った

3. 相談支援員としての業務

(1) -① 現在の「相談支援員」としての業務の実施状況について、それぞれの項目ごと該当するものを選択して下さい。

	相談支援員が1人 で実施			主任等の同行のもと実施			まだ実施していない		
1. 利用者等によるサービスの選択	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. アセスメントの実施	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. 適切な意思決定支援の実施	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. サービス等利用計画案の作成	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5. サービス等利用計画の実施状況等の把握及び評価等	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6. モニタリングの実施	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7. 指定障害者支援施設等への紹介その他の便宜の提供	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8. 指定障害者支援施設等との連携	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

(1) -② 現在の「相談支援員」としての業務の実施状況について、それぞれの項目ごと該当するものを選択して下さい。

	主任等の同行のもと実施			まだ実施していない		
1. サービス等利用計画案の説明及び同意	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. サービス等利用計画案の交付	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. サービス担当者会議の開催等による利用者の意向等の再確認及び専門的意見の聴取	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. サービス担当者会議を踏まえたサービス等利用計画案の説明及び同意	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5. サービス等利用計画の交付	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6. サービス等利用計画及びモニタリング期間の変更	☐	☐	☐	☐	☐	☐

(2) 「相談支援員」として働くことのメリットはどのようなことですか。

回答を入力

(3) 「相談支援員」として働くことのデメリットはどのようなことですか。

回答を入力

8

92

(4) 今後目指す資格についてあてはまるものすべてを選択してください。

- ☐ 1. 相談支援専門員
- ☐ 2. 主任相談支援専門員
- ☐ 3. その他

※ (4) で「3. その他」を選択した場合、具体的な内容を記入してください。

回答を入力

(5) 資格取得に向けての現在の状況について、あてはまるものを選択してください。

- ☐ 1. 今年度の相談支援専門員の初任者研修を受講（受講予定）
- ☐ 2. 来年度以降の相談支援専門員の初任者研修を受講予定
- ☐ 3. 未定

(6) 「相談支援員」の業務や今後のキャリアアップ等についてのご意見を自由にご記入ください。

回答を入力

アンケート調査は以上です。回答が終わりましたら送信ボタンを押してください。
ご協力ありがとうございました。

相談支援員に関する調査(相談支援員調査) 集計結果

調査対象：機能強化型の基本報酬を算定している指定特定相談支援事業所で、主任相談支援専門員を配置している相談支援事業所のうち、相談支援員を配置している事業所の相談支援員(本人が回答)

調査方法：Web上のアンケートにカプフォームにて回答

(特定非営利活動法人日本相談支援専門員協会に調査の協力を依頼し、各都道府県相談支援専門員協会経由で全国の指定特定相談支援事業所へアンケート回答フォーム(Web)について周知)

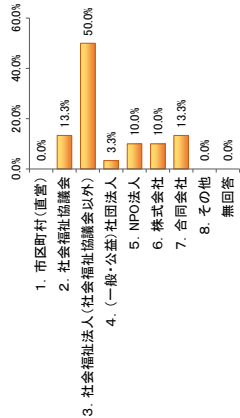
調査期間：令和6年12月11日～令和7年1月17日

回収状況：30人

1. 基本情報

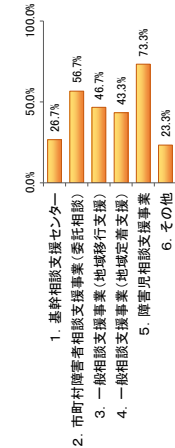
(1)実施主体

	件数	%
1. 市区町村(直営)	0	0.0%
2. 社会福祉協議会	4	13.3%
3. 社会福祉法人(社会福祉協議会以外)	15	50.0%
4. (一般・公益)社団法人	1	3.3%
5. NPO法人	3	10.0%
6. 株式会社	3	10.0%
7. 合同会社	4	13.3%
8. その他	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	30	100.0%



(2)事業所で実施している事業

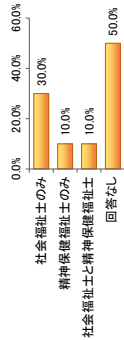
	件数	%
1. 基幹相談支援センター	8	26.7%
2. 市町村障害者相談支援事業(委託相談)	17	56.7%
3. 一般相談支援事業(地域移行支援)	14	46.7%
4. 一般相談支援事業(地域定着支援)	13	43.3%
5. 障害児相談支援事業	22	73.3%
6. その他	7	23.3%
全体	30	



2. 回答者について

(1)所有している資格

	件数	%
社会福祉士のみ	9	30.0%
精神保健福祉士のみ	3	10.0%
社会福祉士と精神保健福祉士	3	10.0%
回答なし	15	50.0%
合計	30	100.0%



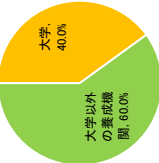
(2)社会福祉士・精神保健福祉士の資格取得時期

	社会福祉士	精神保健福祉士
	件数	%
平成22年度以前	2	16.7%
平成23年度	0	0.0%
平成24年度	1	8.3%
平成25年度	0	0.0%
平成26年度	0	0.0%
平成27年度	1	8.3%
平成28年度	0	0.0%
平成29年度	1	8.3%
平成30年度	0	0.0%
令和元年度	0	0.0%
令和2年度	0	0.0%
令和3年度	3	25.0%
令和4年度	1	8.3%
令和5年度	2	16.7%
合計	12	100.0%



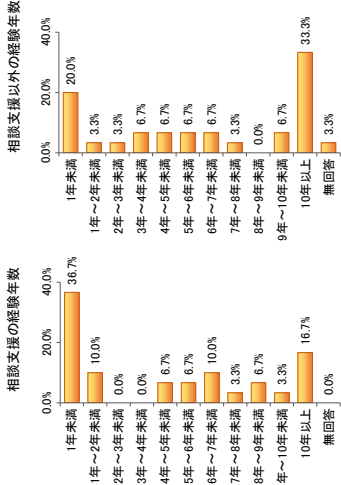
(3)資格取得養成機関

	人数	%
大学	6	40.0%
大学以外の養成機関	9	60.0%
無回答	0	0.0%
合計	15	100.0%



(4)経験年数

	相談支援の経験年数	相談支援以外の経験年数
	件数	%
1年未満	11	36.7%
1年～2年未満	3	10.0%
2年～3年未満	0	0.0%
3年～4年未満	0	0.0%
4年～5年未満	2	6.7%
5年～6年未満	2	6.7%
6年～7年未満	3	10.0%
7年～8年未満	1	3.3%
8年～9年未満	2	6.7%
9年～10年未満	1	3.3%
10年以上	5	16.7%
無回答	0	0.0%
合計	30	100.0%



(6) 現在の職場に就職した時期

	件数	%
平成26年度以前	4	13.3%
平成27年度	0	0.0%
平成28年度	2	6.7%
平成29年度	2	6.7%
平成30年度	2	6.7%
令和元年度	2	6.7%
令和2年度	2	6.7%
令和3年度	2	6.7%
令和4年度	1	3.3%
令和5年度	2	6.7%
令和6年度	11	36.7%
無回答	0	0.0%
合計	30	100.0%

(7) 現在の職場に採用された経路

	件数	%
1. 求人サイト・情報誌等からの応募	1	3.3%
2. ホームページ等による職員募集への応募	1	3.3%
3. ハローワークからの紹介	8	26.7%
4. 学校・養成機関からの紹介	1	3.3%
5. 知り合いからの紹介等	11	36.7%
6. 法人内での異動	4	13.3%
7. その他	4	13.3%
合計	30	100.0%

(8) 現在の職場に来る直前の業務

	件数	%
1. 新卒で現在の職場に就職した	3	10.0%
2. 障害分野で相談支援の業務についていた	5	16.7%
3. 障害分野で直接支援の業務についていた	10	33.3%
4. その他の分野で相談支援の業務についていた	2	6.7%
5. その他の分野で直接支援の業務についていた	4	13.3%
6. 上記2～5以外の仕事をしていた	3	10.0%
7. その他	3	10.0%
合計	30	100.0%

(9) 現在の職場で働くことになった経緯

	件数	%
1. 障害分野で仕事をしなかったから	11	36.7%
2. 相談支援の業務をしなかったから	12	40.0%
3. 相談支援専門員の資格を取得したから	5	16.7%
4. 法人内の人事等で異動してきたから	6	20.0%
5. その他	8	26.7%
全体	30	

(10) 「相談支援員」として配置された時期

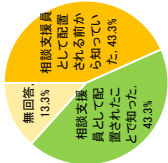
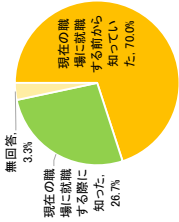
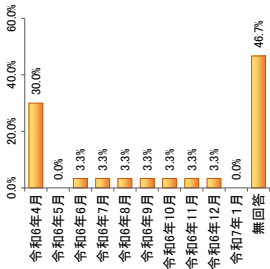
	件数	%
令和6年4月	9	30.0%
令和6年5月	0	0.0%
令和6年6月	1	3.3%
令和6年7月	1	3.3%
令和6年8月	1	3.3%
令和6年9月	1	3.3%
令和6年10月	1	3.3%
令和6年11月	1	3.3%
令和6年12月	1	3.3%
令和7年1月	0	0.0%
無回答	14	46.7%
合計	30	100.0%

(11) 「相談支援専門員」の認知度

	人数	%
現在の職場に就職する前から知っていた	21	70.0%
現在の職場に就職する際に知った	8	26.7%
無回答	1	3.3%
合計	30	100.0%

(12) 「相談支援員」の認知度

	人数	%
相談支援員として配置される前から知っていた	13	43.3%
相談支援員として配置されたことで知った	13	43.3%
無回答	4	13.3%
合計	30	100.0%

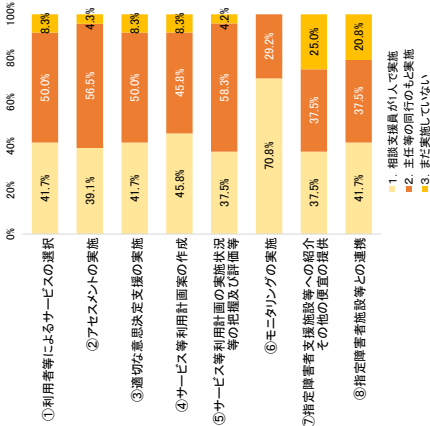


3. 相談支援員としての業務

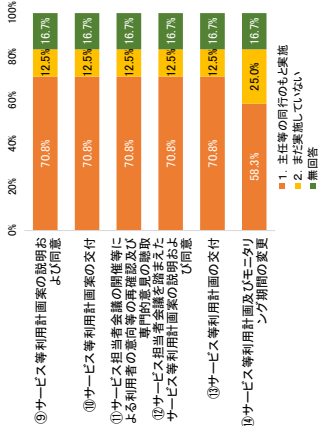
※全項目が無回答の6件を除いた24件で集計

(1)相談支援員の業務の実施状況

	1. 相談支援員が一人で実施している	2. 主任等が同行のもと実施している	3. まだ実施していない	合計
①利用者等によるサービスの選択	10 41.7%	12 50.0%	2 8.3%	24 100.0%
②アセスメントの実施	9 39.1%	13 56.5%	2 4.3%	24 100.0%
③適切な意思決定支援の実施	10 41.7%	12 50.0%	2 8.3%	24 100.0%
④サービス等利用計画書の作成	11 45.8%	11 45.8%	2 8.3%	24 100.0%
⑤サービス等利用計画の実施状況等の把握及び計画等	9 37.5%	14 88.3%	1 4.2%	24 100.0%
⑥モニタリングの実施	17 70.8%	7 29.2%	0 0.0%	24 100.0%
⑦指定障害者支援施設等への紹介その他の便宜の提供	9 37.5%	9 37.5%	6 25.0%	24 100.0%
⑧指定障害者施設等との連携	10 41.7%	9 37.5%	5 20.8%	24 100.0%

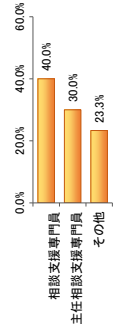


	1. 主任等が同行のもと実施している	2. まだ実施していない	無回答	合計
⑨サービス等利用計画書の説明および同意	17 70.8%	3 12.5%	4 16.7%	24 100.0%
⑩サービス等利用計画書の交付	17 70.8%	3 12.5%	4 16.7%	24 100.0%
⑪サービス担当者会議の開催等による利用者の意向等の把握及び専門的意見の聴取	17 70.8%	3 12.5%	4 16.7%	24 100.0%
⑫サービス担当者会議を踏まえたサービス等利用計画書の説明および同意	17 70.8%	3 12.5%	4 16.7%	24 100.0%
⑬サービス等利用計画の交付	17 70.8%	3 12.5%	4 16.7%	24 100.0%
⑭サービス等利用計画及びモニタリング期間の変更	14 58.3%	6 25.0%	4 16.7%	24 100.0%



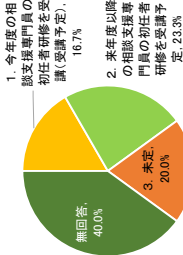
(4)今後目指す資格

	人数	%
相談支援専門員	12	40.0%
主任相談支援専門員	9	30.0%
その他	7	23.3%
全体	30	



(5)資格取得に向けての状況

	件数	%
1. 今年度の相談支援専門員の初任者研修を受講(受講予定)	5	16.7%
2. 来年度以降の相談支援専門員の初任者研修を受講予定	7	23.3%
3. 未定	6	20.0%
無回答	12	40.0%
合計	30	100.0%



「社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関に関する調査」（教員用）

令和6年度障害者総合福祉推進事業「相談支援員の配置促進のための調査研究」

【本アンケート調査について】

- ・ 社会福祉士・精神保健福祉士の両方の資格取得が可能な4年制大学で「障害福祉」に関わる授業を担当している教員を対象に、学生の障害福祉分野への就職状況やニーズ等を把握するアンケート調査です。

【ご回答にあたって】

- ・ あてはまる数字を選択してください。
- ・ 「その他」を選んだ場合は、具体的な内容を記入してください。
- ・ アンケートの結果は統計的に処理いたしますので、個人名や事業所情報が第三者に公表されることはございません。また、調査の目的以外には使用いたしません。

(1) 大学名を記入してください。

回答を入力

(2) 現在勤務されている大学で社会福祉士・精神保健福祉士の指定科目「障害者福祉」に相当する科目（※）を担当している年数 を記入してください。

※例として、旧カリキュラムの「障害者に対する支援と障害者自立支援制度」を担当されていた場合、その年数も含めてご回答ください。それ以前の科目についても同様に年数に含めてください。

回答を入力

(3) 現在勤務されている大学で担当している主な科目・授業を選択してください。（あてはまるものすべて）

- ☐ 1. ソーシャルワーク演習
- ☐ 2. ソーシャルワーク実習指導
- ☐ 3. ソーシャルワーク実習

1. 学生の進路

(1) 令和5年度に授業等を担当した学生のうち、卒業後、障害福祉分野に従事した学生はいいますか。

- ☐ 1. いる
- ☐ 2. いない
- ☐ 3. わからない

(2) 学生が就職先として障害福祉分野を希望しない主な理由としてどのようなことが考えられますか。（あてはまるものすべて）

- ☐ 1. 就職先が少ない
- ☐ 2. 実習の受け入れ先が少ない
- ☐ 3. 障害分野の仕事内容についてよく知らない
- ☐ 4. 障害分野の仕事に魅力を感じていない
- ☐ 5. ほかの分野に関心がある
- ☐ 6. その他

※「6. その他」を選択した場合、具体的な内容を記入してください。

回答を入力

2. 障害福祉分野の学習について

(1) 障害福祉分野に関する授業ではどのようなことを行っていますか。（あてはまるものすべて）

- ☐ 1. テキストを使用した講義
- ☐ 2. 動画を使用した講義
- ☐ 3. 障害福祉分野の現場の見学
- ☐ 4. 障害福祉分野で実際に働いている方（ゲストスピーカー）による講義
- ☐ 5. その他

※「5. その他」を選択した場合、具体的な内容を記入してください。

回答を入力

- (2) 相談支援専門員の資格や業務内容について説明する機会はありませんか。(いずれか1つ)
- ☐ 1. 授業内で説明している
- ☐ 2. 授業内で説明する機会はない
- ☐ その他:

「1. 授業内で説明している」場合

(3) どのような方法で相談支援専門員の資格や業務内容について説明をしていますか。(あてはまるものすべて)

- ☐ 1. テキストを使用した講義
- ☐ 2. 動画を使用した講義
- ☐ 3. 障害福祉分野の現場の見学
- ☐ 4. 障害福祉分野で実際に働いている方（ゲストスピーカー）による講義
- ☐ 5. その他

※「5. その他」を選択した場合、具体的な内容を記入してください。

回答を入力

(4) 学生に障害福祉分野に興味を持ってもらうためにはどのようなことが必要だと思いますか。具体的に教えてください。

回答を入力

アンケート調査は以上です。回答が終わりましたら送信ボタンを押してください。

ご協力ありがとうございました。

社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関に関する調査(教員) 集計結果(速報)

調査対象：社会福祉士・精神保健福祉士の両方の資格取得が可能な4年制大学の「障害福祉」に関わる授業を担当している教員

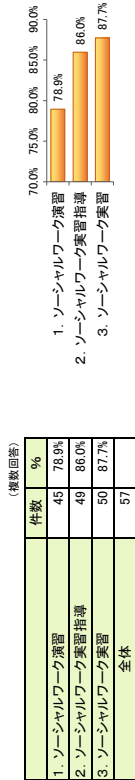
調査方法：Web上のアンケート入カフォームにて回答
(一般社団法人日本ソーシャルワーク教育学校連盟に調査の協力を依頼し、会員大学のうち社会福祉士・精神保健福祉士の両方の資格取得が可能な4年制大学(183校)に対してメールにてアンケートへの協力依頼を送付)

調査期間：令和7年2月17日(月)～令和7年3月5日(水)

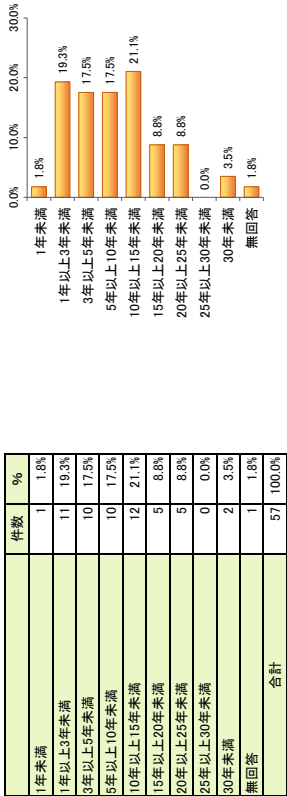
回収状況： 57 人 (回答大学数: 53校、1名無回答あり)

1. 回答者の概要

(1)現在勤務している大学で担当している主な科目・授業

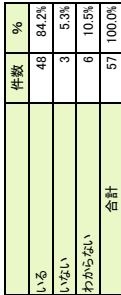


(2)現在勤務している大学で社会福祉士・精神保健福祉士の指定科目「障害福祉」に相当する科目を担当している年数

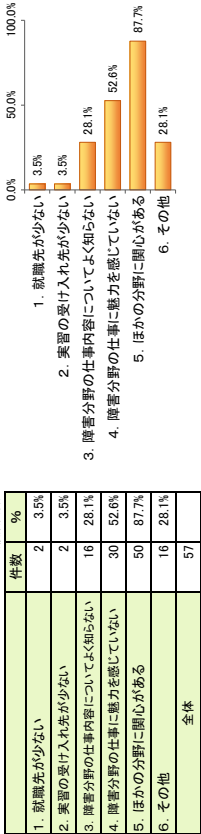


2. 学生の進路

(1)卒業後、障害福祉分野に従事した学生の有無



(2)学生が就職先として障害福祉分野を希望しない主な理由
(複数回答)

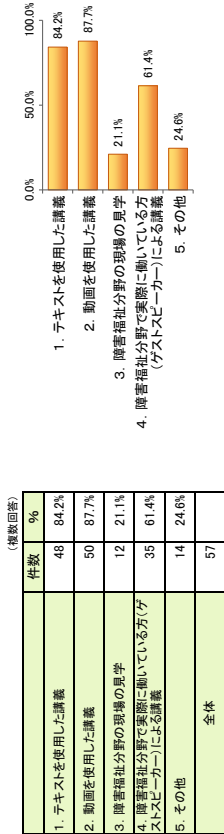


【その他】の主な意見

- ・福祉従事者の雇用・労働条件の悪化
- ・他の職業と比べて待遇(収入等)などの理由から魅力を感じなくなっている
- ・障害分野の実践の場(施設、事業所)は給料が低いという印象を持っている
- ・福祉分野そのものへの就職が少ない
- ・現職の領域のスキルアップとして資格を取りにきているため

3. 障害福祉分野の学習について

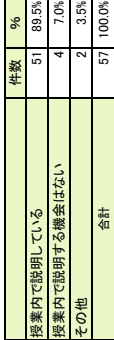
(1)障害福祉分野に関する授業で行っていること



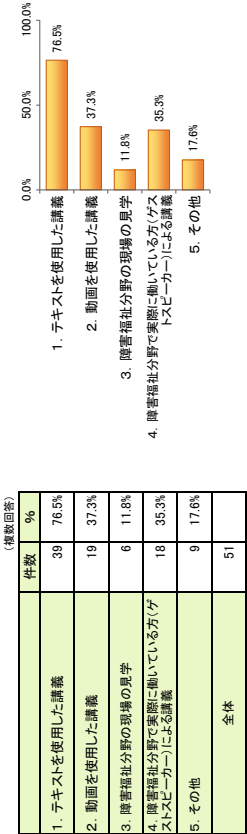
【その他】の主な意見

- ・障害当事者(ゲストスピーカー)による講義
- ・担当教員が作成した資料の活用
- ・担当教員自身の現場体験を伝える
- ・新聞記事や行政資料などを活用
- ・グループワークの演習で個別支援計画、サービス等利用計画の検討を行う

(2)相談支援専門員の資格や業務内容について説明する機会の有無

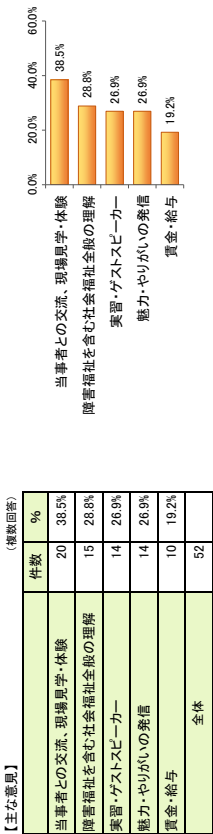


「授業内で説明している」場合
(3)どのような方法で相談支援専門員の資格や業務内容について説明をしているか



- 【その他】の主な意見
- ・担当教員が作成した資料の使用
 - ・相談支援専門員向け研修の教材をアレンジして使用
 - ・実際の取り組み事例などを活かして説明
 - ・演習で相談支援専門員の業務を体験する。(事例を用いて面接や支援計画等の作成を実際に行う。)

(4)学生に障害福祉分野に興味を持ってもらうためにはどのようなことが必要か(自由意見)
※2件回答あり



社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関 に関する調査（学生用）

令和6年度障害者総合福祉推進事業「相談支援員の配置促進のための調査研究」

【本アンケート調査について】

社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関である4年制大学の3年生を対象に、障害福祉分野への就職状況やニーズ等を把握するアンケート調査です。

【ご回答にあたって】

- ・あてはまる数字を選択してください。
- ・「その他」を選んだ場合は、具体的な内容を記入してください。
- ・アンケートの結果は統計的に処理いたしますので、個人名や機関名情報が第三者に公表されることはありません。また、調査の目的以外には使用いたしません。

1. 回答者の概要

(1) 大学名を記入してください。

回答を入力

(2) 年齢を記入してください。

回答を入力

(3) 現在、取得を目指している資格について、あてはまるものすべてを選択してください。

- ☐ 1. 社会福祉士
☐ 2. 精神保健福祉士

2. 希望する仕事について

(1) 卒業後は、社会福祉に関わる仕事を希望しますか。いずれか1つを選択してください。

- ☐ 1. 希望する
☐ 2. 希望しない
☐ 3. わからない

(2) 社会福祉に関わる仕事をする場合、相談支援と直接支援のどちらを希望しますか。いずれか1つを選択してください。

- ☐ 1. 相談支援業務
☐ 2. 直接支援業務
☐ 3. わからない

(3) 社会福祉に関わる仕事をする場合、どの分野を希望しますか。第1位～第3位の上位3つについて、それぞれ1つ選択してください。

①第1位

- ☐ 1. 高齢者福祉分野
☐ 2. 障害者福祉分野
☐ 3. 児童・母子福祉分野
☐ 4. 生活保護分野
☐ 5. 地域福祉分野
☐ 6. 生活困窮者自立支援分野
☐ 7. 医療分野
☐ 8. 学校教育分野
☐ 9. 就業支援分野
☐ 10. 司法分野
☐ 11. 行政分野
☐ 12. その他

※④で「12. その他」を選択した場合、具体的な内容を記入してください。

回答を入力

②第2位

- ☐ 1. 高齢者福祉分野
- ☐ 2. 障害者福祉分野
- ☐ 3. 児童・母子福祉分野
- ☐ 4. 生活保護分野
- ☐ 5. 地域福祉分野
- ☐ 6. 生活困窮者自立支援分野
- ☐ 7. 医療分野
- ☐ 8. 学校教育分野
- ☐ 9. 就業支援分野
- ☐ 10. 司法分野
- ☐ 11. 行政分野
- ☐ 12. その他
- ☐ 13. なし

※②で「12. その他」を選択した場合、具体的な内容を記入してください。

回答を入力

③第3位

- ☐ 1. 高齢者福祉分野
- ☐ 2. 障害者福祉分野
- ☐ 3. 児童・母子福祉分野
- ☐ 4. 生活保護分野
- ☐ 5. 地域福祉分野
- ☐ 6. 生活困窮者自立支援分野
- ☐ 7. 医療分野
- ☐ 8. 学校教育分野
- ☐ 9. 就業支援分野
- ☐ 10. 司法分野
- ☐ 11. 行政分野
- ☐ 12. その他
- ☐ 13. なし

※③で「12. その他」を選択した場合、具体的な内容を記入してください。

回答を入力

3. 障害福祉分野の学習について

(1) 障害福祉分野に関して大学ではどのような学習方法がありましたか。あてはまるものすべてを選択してください。

- ☐ 1. 講義
- ☐ 2. 障害福祉分野での実習
- ☐ 3. 障害福祉分野の現場の見学
- ☐ 4. 障害福祉分野で実際に働いている方の講義
- ☐ 5. その他

※（１）で「５．その他」を選択した場合、具体的な内容を記入してください。

回答を入力

（２）障害者福祉分野について知るためにはどのような学習方法があるかとい
思いますか。あてはまるものすべてを選択してください。

- ☐ １．講義
- ☐ ２．障害福祉分野での実習
- ☐ ３．障害福祉分野の現場の見学
- ☐ ４．障害福祉分野で実際に働いている方の講義
- ☐ ５．その他

※（２）で「５．その他」を選択した場合、具体的な内容を記入してください。

回答を入力

４．相談支援専門員について 相談支援専門員とは

- ・障害のある方が自立した日常生活や社会生活を送ることができるよう、生活全般に
関わる相談や情報の提供、障害福祉サービス利用のための計画の作成、関係機関と
の連絡・調整などの業務を行います。
- ・相談支援専門員になるためには、介護・福祉分野における一定年数以上の実務経験
と相談支援従事者初任者研修の受講が必要です。

相談支援員とは

- ・一定の要件を満たす相談支援事業所で指導助言を受ける体制が確保されている場
合、常勤専従の社会福祉士または精神保健福祉士を「相談支援員」と位置づけ、相
談支援専門員になる前の段階から障害分野における相談支援に従事することができ
ます。

（１）相談支援専門員の認知度について、あてはまるものを１つ選択してくださ
い。

- ☐ １．知っている
- ☐ ２．知らない

（２）相談支援専門員の関心度について、あてはまるものを１つ選択してくださ
い。

- ☐ １．とても関心がある
- ☐ ２．やや関心がある
- ☐ ３．あまり関心がない
- ☐ ４．関心がない
- ☐ ５．わからない

（３）相談支援員の関心度について、あてはまるものを１つ選択してください。

- ☐ １．とても関心がある
- ☐ ２．やや関心がある
- ☐ ３．あまり関心がない
- ☐ ４．関心がない
- ☐ ５．わからない

5. 就職先を選ぶ際に重要なこと

(1) 就職先を選ぶ際に重要だと思うことはどんなことですか。あてはまるものすべてを選択してください。

- ☐ 1. 仕事の内容ややりがい
- ☐ 2. 法人・会社の理念や方針
- ☐ 3. 職場の雰囲気や人間関係
- ☐ 4. 給与や賃金の水準
- ☐ 5. 勤務形態
- ☐ 6. 副業・兼業ができる
- ☐ 7. 育児や介護の支援が得られる
- ☐ 8. キャリアアップの機会がある
- ☐ 9. 教育研修や資格取得支援が充実している
- ☐ 10. その他

※ (1) で「10. その他」を選択した場合、具体的な内容を記入してください。

回答を入力

(2) 就職先に対して希望することはどんなことですか。あなたの考えを自由に記入してください。

回答を入力

アンケート調査は以上です。回答が終わりましたら送信ボタンを押してください。
ご協力ありがとうございます。

社会福祉士・精神保健福祉士の養成機関に関する調査(学生) 集計結果(速報)

調査対象：社会福祉士・精神保健福祉士の両方の資格取得が可能な4年制大学の3年生

調査方法：Web上のアンケート入力フォームにて回答
(一般社団法人日本ソーシャルワーク教育学校連盟に調査の協力を依頼し、会員大学のうち社会福祉士・精神保健福祉士の両方の資格取得が可能な4年制大学(183校)に対してメールにてアンケートへの協力依頼を送付)

調査期間：令和7年2月17日(月)～令和7年3月5日(水)

回収状況：259人 (回答大学数:27校、2名無回答あり)

1. 回答者の概要

(1)年齢

	件数	%
20歳	18	6.9%
21歳	155	59.8%
22歳	5	1.9%
23歳	4	1.5%
24歳	1	0.4%
25歳以上30歳未満	7	2.7%
30歳以上40歳未満	9	3.5%
40歳以上50歳未満	21	8.1%
50歳以上60歳未満	31	12.0%
60歳以上	2	0.8%
無回答	6	2.3%
合計	259	100.0%

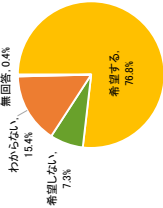
(2)現在、取得を目指している資格

	件数	%
1. 社会福祉士	219	84.6%
2. 精神保健福祉士	80	30.9%
全体	259	

2. 希望する仕事について

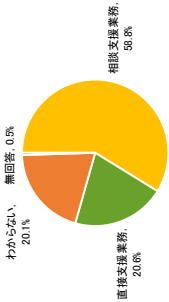
(1)卒業後は、社会福祉に関わる仕事を希望するか

	件数	%
希望する	199	76.8%
希望しない	19	7.3%
わからない	40	15.4%
無回答	1	0.4%
合計	259	100.0%



社会福祉に関わる仕事を「希望する」場合
(2)相談支援と直接支援のどちらを希望するか

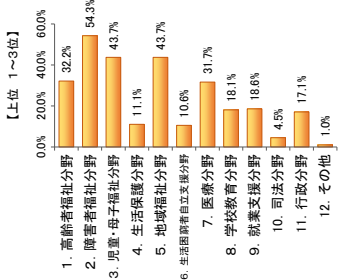
	件数	%
相談支援業務	117	58.8%
直接支援業務	41	20.6%
わからない	40	20.1%
無回答	1	0.5%
合計	199	100.0%



社会福祉に関わる仕事を「希望する」場合

(2)社会福祉に関わる仕事をする場合、希望する分野

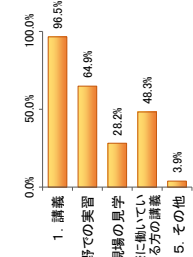
	第1位		第2位		第3位		上位 1～3位	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
1. 高齢者福祉分野	25	12.6%	25	12.6%	14	7.0%	64	32.2%
2. 障害者福祉分野	41	20.6%	41	20.6%	26	13.1%	108	54.3%
3. 児童・母子福祉分野	36	18.1%	23	11.6%	28	14.1%	87	43.7%
4. 生活保護分野	5	2.5%	10	5.0%	7	3.5%	22	11.1%
5. 地域福祉分野	21	10.6%	32	16.1%	34	17.1%	87	43.7%
6. 生活困窮者自立支援分野	2	1.0%	12	6.0%	7	3.5%	21	10.6%
7. 医療分野	36	18.1%	12	6.0%	15	7.5%	63	31.7%
8. 学校教育分野	5	2.5%	16	8.0%	15	7.5%	36	18.1%
9. 就業支援分野	9	4.5%	12	6.0%	16	8.0%	37	18.6%
10. 司法分野	3	1.5%	1	0.5%	5	2.5%	9	4.5%
11. 行政分野	15	7.5%	9	4.5%	10	5.0%	34	17.1%
12. その他	1	0.5%	1	0.5%	0	0.0%	2	1.0%
該当なし	0	0.0%	5	2.5%	22	11.1%	-	-
合計	199	100.0%	199	100.0%	199	100.0%	199	



3. 障害福祉分野の学習について

(1)障害福祉分野に関して大学での学習方法

	件数	%
1. 講義	250	96.5%
2. 障害福祉分野での実習	168	64.9%
3. 障害福祉分野の現場の見学	73	28.2%
4. 障害福祉分野で実際に働いている方の講義	125	48.3%
5. その他	10	3.9%
全体	259	



【その他】の主な意見

- ・障害のある当事者の講義
- ・車椅子体験や白杖体験など
- ・演習(個別支援計画の作成など)
- ・ボランティア活動

(2)障害者福祉分野について知るためにあるとよいと思う学習方法

	件数	%
1. 講義	174	67.2%
2. 障害福祉分野での実習	196	75.7%
3. 障害福祉分野の現場の見学	191	73.7%
4. 障害福祉分野で実際に働いている方の講義	189	73.0%
5. その他	5	1.9%
全体	259	

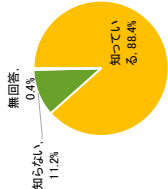
【その他】の主な意見

- ・ボランティア等で働く
- ・シンポジウムへの参加
- ・障害者当事者から手伝い交流すること

4. 相談支援専門員について

(1)相談支援専門員の認知度

	人数	%
知っている	229	88.4%
知らない	29	11.2%
無回答	1	0.4%
合計	259	100.0%



(2)相談支援専門員の関心度

	件数	%
1. とても関心がある	69	26.6%
2. やや関心がある	142	54.8%
3. あまり関心がない	38	14.7%
4. 関心がない	6	2.3%
5. わからない	4	1.5%
無回答	0	0.0%
合計	259	100.0%

(3)相談支援専門員の関心度

	件数	%
1. とても関心がある	72	27.8%
2. やや関心がある	147	56.8%
3. あまり関心がない	28	10.8%
4. 関心がない	6	2.3%
5. わからない	4	1.5%
無回答	2	0.8%
合計	259	100.0%

5. 就職先を選ぶ際に重要なこと

(1)就職先を選ぶ際に重要だと思うこと

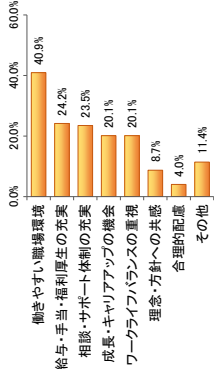
	件数	%
1. 仕事の内容ややりがい	214	82.6%
2. 法人・会社の理念や方針	96	37.1%
3. 職場の雰囲気や人間関係	221	85.3%
4. 給与や賃金の水準	215	83.0%
5. 勤務形態	177	68.3%
6. 副業・兼業ができる	21	8.1%
7. 育児や介護の支援が得られる	90	34.7%
8. キャリアアップの機会がある	96	37.1%
9. 教育研修や資格取得支援が充実している	111	42.9%
10. その他	9	3.5%
合計	259	482.6%

【その他】の主な意見

- ・通勤のしやすさ
- ・職員のメンタルケア
- ・休みがちゃんとあること
- ・問題が起きた際、起こしてしまった際の指導の仕方 対処方法

(2)就職先に対して希望すること(自由意見)

	件数	%
働きやすい職場環境	61	40.9%
給与・手当・福利厚生 の充実	36	24.2%
相談・サポート体制の充実	35	23.5%
成長・キャリアアップの機会	30	20.1%
ワークライフバランスの重視	30	20.1%
理念・方針への共感	13	8.7%
合理的配慮	6	4.0%
その他	17	11.4%
合計	149	



障害福祉分野でお仕事をしている方 / お仕事をしたいと考えている方

社会福祉士・精神保健福祉士の資格をお持ちの方 / 資格取得を目指している方

社会福祉士・精神保健福祉士の資格を目指す大学・養成機関の先生方

相談支援事業所の管理者の方 [へ](#)

SHOUGAI FUKUSHI

障害福祉分野の 相談支援員 を知っていますか

障害のある方・障害のあるこどもの相談支援に関わる職種として
「相談支援員」が新たに創設されました

社会福祉士・精神保健福祉士の資格があれば、

相談支援専門員といっしょに

相談支援のお仕事ができます

障害のある方・障害のあるこどもが自立した日常生活や社会生活を送るための相談支援を行う「相談支援専門員」になるためには、3～10年の実務経験と資格を取得するための研修の受講が必要となります。

「相談支援員」は、相談支援専門員としての業務を経験しながら資格取得に向けて相談支援のお仕事につくことができる職種として令和6年度より新たに創設されました。



相談支援専門員 とは

介護・福祉分野の
実務経験



障害のある方・障害のあるこどもが自立した日常生活や社会生活を送ることができるよう、生活全般に関わる相談や情報の提供、障害福祉サービス利用のための計画の作成、関係機関との連絡・調整などの業務を行います。業務を行うにあたって、ご本人の想いや希望に寄り添い、ご本人を中心に多職種によるチームで支援を行います。

相談支援専門員になるためには、介護・福祉分野における3～10年の実務経験と相談支援従事者養成研修（初任者研修）の受講が必要です。

相談支援専門員は、主に相談支援事業所（※1）で勤務しています。

※1：相談支援事業所とは

相談支援事業所には、障害のある方が障害福祉サービスの利用全般に対応したケアマネジメント業務を行う「特定相談支援事業所」、障害のある方が地域で自立して生活するための総合的な支援を行う「一般相談支援事業所」、障害のあるこどもが障害児通所支援を利用する際のさまざまな相談に応じる「障害児相談支援事業所」があります。

相談支援員 とは

相談支援専門員の
資格を取る
前から



「社会福祉士」「精神保健福祉士」の資格がある方は、新卒や実務経験がない方も、一定の要件を満たす相談支援事業所（※2）で主任相談支援専門員から指導や助言を受けることができる場合、相談支援専門員の資格を取る前から障害のある方・障害のあるこどもへの相談支援を行う「相談支援員」として働くことができます。「相談支援員」として働いたのち、実務経験の要件を満たした場合は「相談支援専門員」になるための研修（相談支援従事者初任者研修（養成研修））を受講することができます。

※2：「相談支援員」を配置できる相談支援事業所とは

以下の両方の要件を満たす相談支援事業所で、相談支援員を配置することができます。

- ①機能強化型の基本報酬を算定している指定特定相談支援事業所
- ②主任相談支援専門員を配置している相談支援事業所
（主任相談支援専門員の指導助言を受ける体制を確保）

POINT

生活困窮者への相談支援を行う「相談支援員」とは異なります

生活困窮者自立支援法に基づいて各市町村や都道府県が開設している自立相談支援機関において、生活困窮者への相談支援を行う専門職も「相談支援員」と呼ばれていますが、ここで紹介している「相談支援員」は障害のある方・障害のあるこどもの相談支援に関わる職種であり、異なるものです。

相談支援員 として勤務するためには

- ☑ 「社会福祉士」「精神保健福祉士」の資格が必要です。
- ☑ 常勤専従での勤務が必要です。（業務及び育成に支障がないと市町村が認める範囲で兼務可）

相談支援員 としてできる主な業務

1

サービス等利用計画の原案の作成

障害のある方・障害のあるこどもが必要とするサービスを適切に活用するための計画（サービス等利用計画）の「原案」を作成することができます。

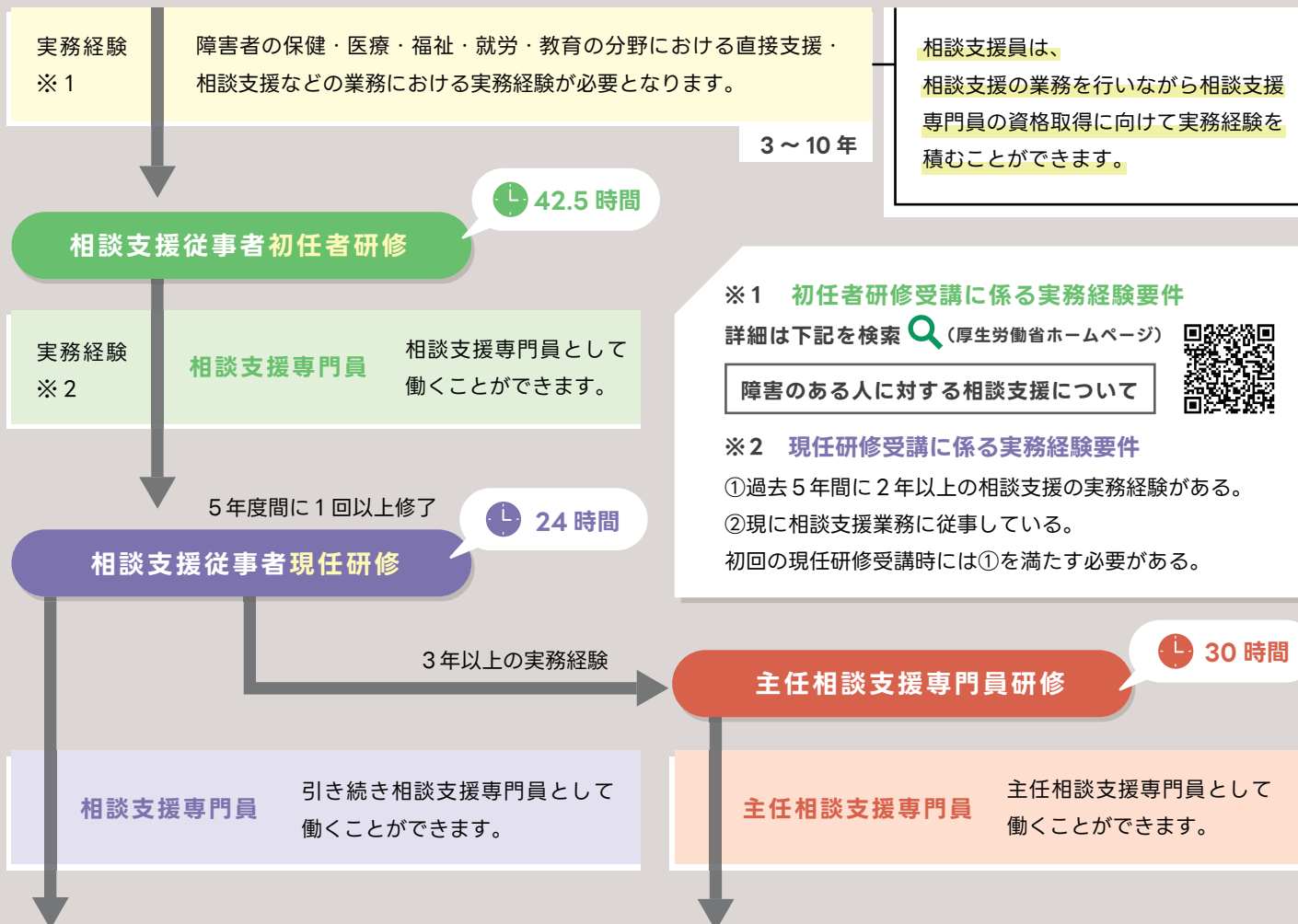
2

モニタリングの実施

サービス等利用計画の目標が達成できているかを確認し評価することができます。

このほかにも、相談支援専門員の指導の下、さまざまな業務の経験を積むことができます。

相談支援専門員の資格取得の流れ



相談支援員として 勤務している方

の声

相談支援専門員の資格を取得した時に
スムーズに業務に移行できる。

主任相談支援専門員等の同行のもと
業務を実施することで理解しやすく、
疑問点や不安点を直ぐに相談できる。

多職種、他事業所、
さまざまな関係機関の方々と知り合う
ことができ、交流も広がり、勉強になる。

さまざまなケースに関わりながら、
経験を積む事ができる。

ご本人といっしょによりこび、
成長できる楽しさにやりがいを感じる。



相談支援員を配置した 相談支援事業所

の声

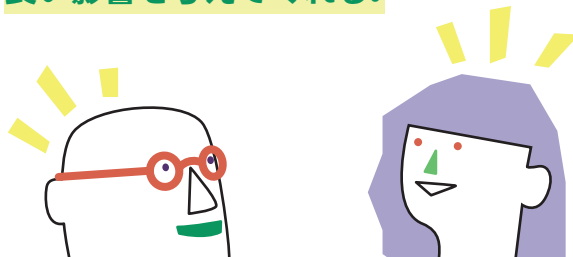
実践を通して相談支援員を育成
することができる。

計画案の素案作成、
モニタリングが実施できるため、
新規利用者の受け入れ数が増える。

相談支援専門員の
資格取得までにノウハウを覚え、
即戦力となる。

計画案の素案作成、モニタリングを任せられ、
相談支援専門員の
補助的な役割を担える。

フレッシュな視点で、
ご本人にも支援チームにも
良い影響を与えてくれる。



※アンケートやヒアリング結果から抽出

障害福祉分野の相談支援について 詳しく知りたい方は 下記もご参照ください。

厚生労働省ホームページ

- 1 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について
<https://www.mhlw.go.jp/content/001238910.pdf>
- 2 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定の概要
<https://www.mhlw.go.jp/content/001216035.pdf>
- 3 障害福祉のお仕事の世界
<https://www.mhlw.go.jp/shogaifukushi/>
- 4 しごとの魅力発信
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaiishahukushi/minaoshi/index_00006.html



作成 一般社団法人北海道総合研究調査会（HIT） 協力 特定非営利活動法人日本相談支援専門員協会（NSK）

本リーフレットは令和6年度障害者総合福祉推進事業「相談支援員の配置促進のための調査研究」として作成しております。
本調査研究の報告書は下記をご参照ください。

一般社団法人北海道総合研究調査会（ホームページ） <https://www.hit-north.or.jp/report/>



厚生労働省 令和6年度障害者総合福祉推進事業
「相談支援員の配置促進のための調査研究」
報 告 書

令和7年3月
発 行 一般社団法人北海道総合研究調査会

〒060-0004 札幌市中央区北4条西6丁目1-1 毎日札幌会館3階
TEL : 011-222-3669 FAX : 011-222-4105
(東京事務所)
〒105-0003 東京都港区新橋6丁目20-1 ル・グラシエル BLDG.1 5階
TEL : 03-5472-7337 FAX : 03-5472-8330