

令和7年度 福島県障がい者相談支援従事者
主任相談支援専門員養成研修

主任相談支援専門員の 役割と視点

会津若松市障がい者総合相談窓口
主任相談支援専門員 浅沼 宏泰

令和7年7月2日

本科目のねらい

主任相談支援専門員として基本となる責務や知識、技術の全体像を理解し、各論のための導入となることをねらいとする。

<獲得目標>

1. 「主任相談支援専門員創設の経緯」を説明できる
2. 「基幹相談支援センターと主任相談支援専門員の役割」を説明できる
3. 報酬加算の体系と地域から求められる役割や責務を説明できる
4. 「計画的な人材育成」について説明できる
5. 主任相談支援専門員に求められる地域作りについて説明できる
6. 事業所の運営管理について説明できる

目次

1. 主任相談支援専門員創設の経緯

- (1) 障害者施策の変遷と相談支援専門員
- (2) 障害者ケアマネジメントの展開と相談支援専門員の養成

2. 基幹相談支援センターと主任相談支援専門員

- (1) 相談支援の機能と基幹相談支援センターの役割
- (2) 個別支援から地域づくりへ

3. 主任相談支援専門員の役割と報酬改定

- (1) 主任相談支援専門員に想定される役割や責務
- (2) 報酬改定と加算

4. 計画的な人材育成

- (1) 研修の企画運営
- (2) スーパービジョン
- (3) 多職種、多機関連携

5. 協議会による地域作り

- (1) 自立支援協議会
- (2) 地域共生社会を目標とした活動
- (3) 権利擁護支援と価値

6. 事業所の運営管理

- (1) 障害者基本計画の推進と事業所運営
- (2) 主任相談支援専門員の運営管理へのかかわり

1. 主任相談支援専門員創設の経緯

- (1) 障害者施策の変遷と相談支援専門員
- (2) 障害者ケアマネジメントの展開と相談支援専門員の養成

(1) 障害者施策の変遷と相談支援専門員

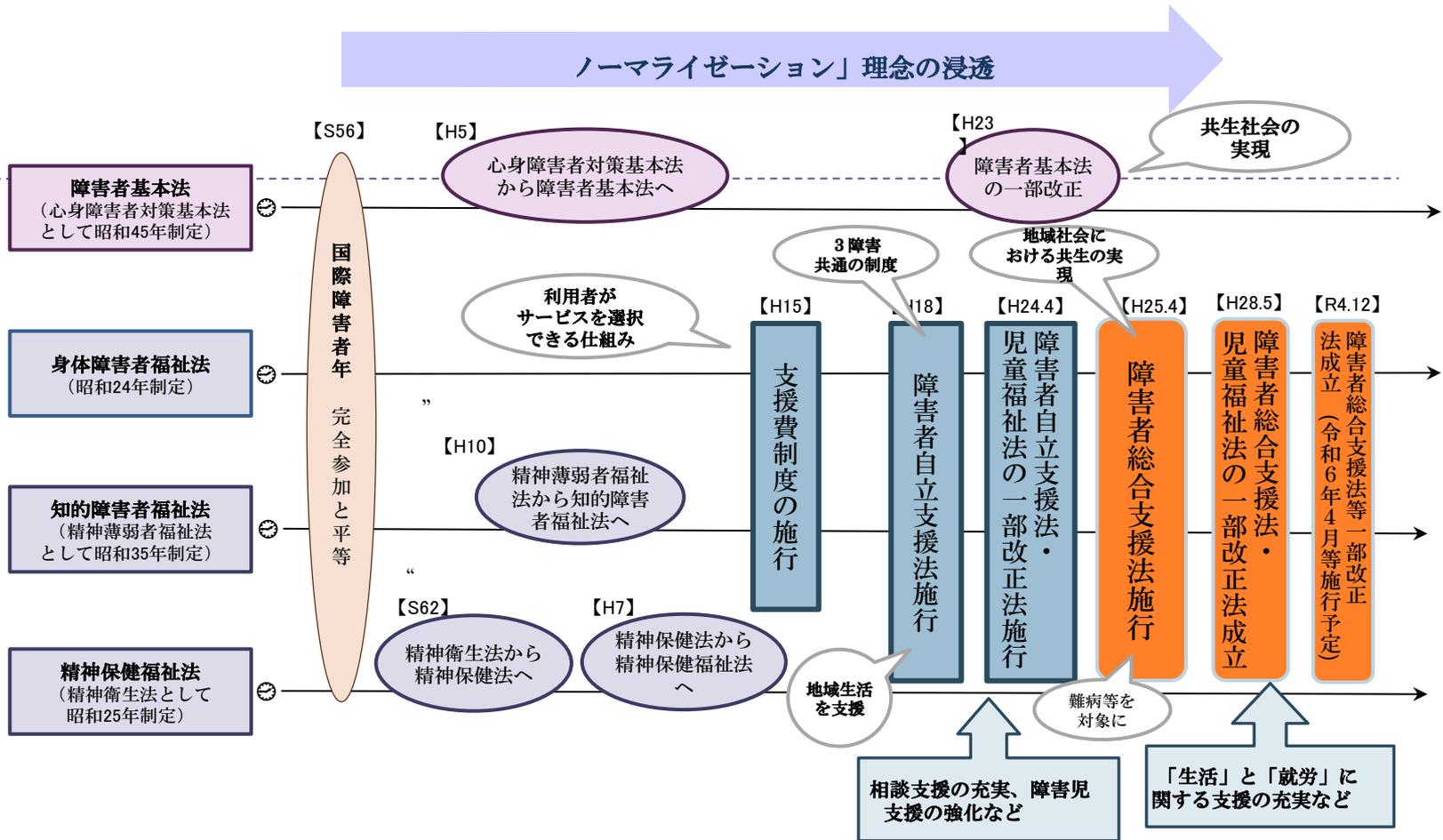
< 障害者の地域生活を支援する施策 >

- 1990 年の福祉関係8法の改正
- 社会福祉基礎構造改革について(中間まとめ) (1997) と「今後の障害者保健福祉施策のあり方について」(1998)の審議会
- 1998年 3障害者のためのケアガイドライン
- 2002年には3障害共通の障害者ケアガイドライン
- 2006年の障害者自立支援法
- 障害者総合支援法へ

1. 主任相談支援専門員創設の経緯

(1) 障害者施策の変遷と相談支援専門員

障害保健福祉施策の歴史



1. 主任相談支援専門員創設の経緯

(1) 障害者施策の変遷と相談支援専門員

<相談支援事業の変遷>

(1990年) 地域療育拠点施設事業(知的障害分野)

(1996年) 市町村障害者生活支援事業(身体障害分野)

障害児・者地域療育等支援事業(知的障害分野)

精神障害者地域生活支援センター事業(精神障害分野)

(2006年) 相談支援事業(障害者自立支援法により三障害一元化)

(2012年) 相談支援事業の機能分化

計画、地域移行・定着、児童、基幹

(2015年) 生活困窮者自立支援事業

(※対象者に障害のある方が想定できる)

(現 在) 量から質へ



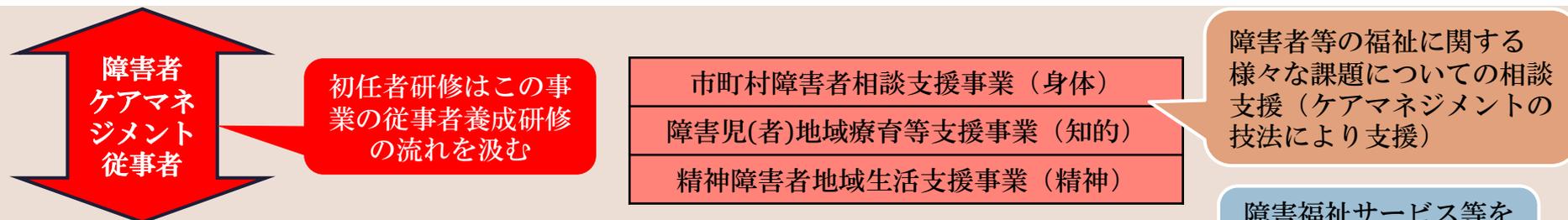
基幹型相談支援センター設置と主任相談支援専門員の養成へ

1. 主任相談支援専門員創設の経緯

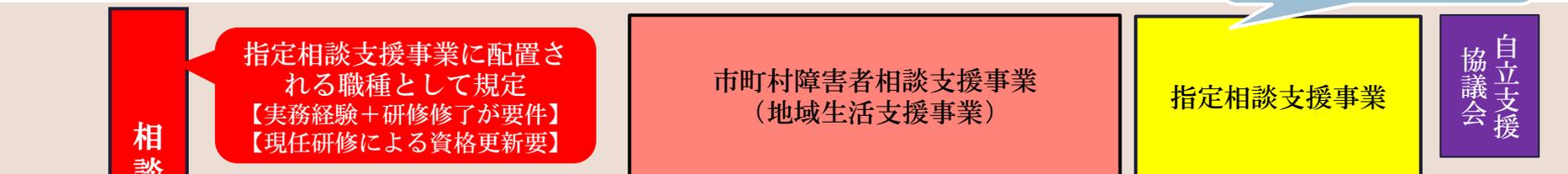
(1) 障害者施策の変遷と相談支援専門員

< 障害福祉分野における相談支援の歴史 >

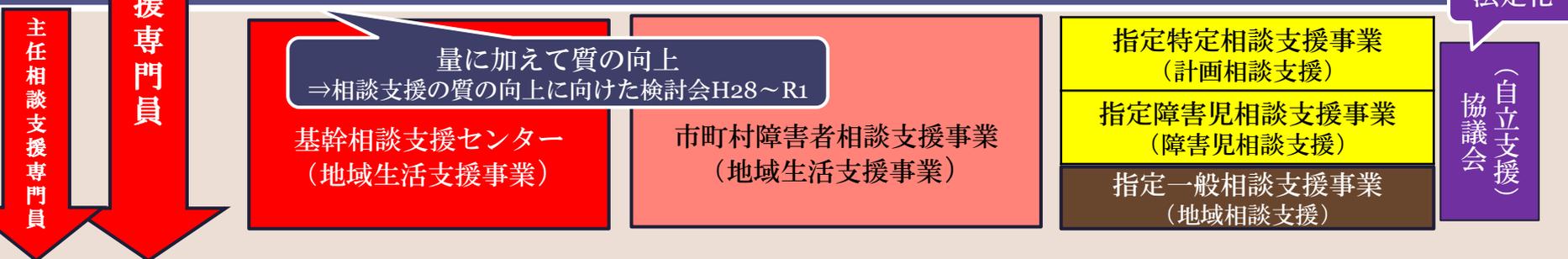
【第1段階】 障害福祉分野における相談支援の誕生



【第2段階】 相談支援の法定化（障害者自立支援法）



【第3段階】 「相談支援の充実・強化」（障害者自立支援法改正法以降）



(2) 障害者ケアマネジメントの展開と相談支援専門員の養成

<日本における障害者ケアマネジメントの考え方>

- さまざまな複合的な生活課題（ニーズ）に対して、生活の目標を明らかにし、課題解決に至る道筋と方向を明らかにする
- 適切かつ総合的に課題調整する
- 地域（又は利用者・家族）が有している“強さ”や“力”を引き出していく
- 地域社会にある資源の活用・改善・開発
- それを支えるシステムといえます

1. 主任相談支援専門員創設の経緯

(2) 障害者ケアマネジメントの展開と相談支援専門員の養成

「障害者の地域生活を支援するために、本人の意向を踏まえて、福祉・保健・医療・教育・就労などの幅広いニーズと、様々な地域の社会資源の間に立って、複数のサービスを適切に結びつけて調整を図るとともに、総合的かつ継続的なサービスの供給を確保し、さらには社会資源の改善及び開発を推進する援助方法である。」

<障害者ケアマネジメント三本の柱>

①本人ニーズ中心

(意思決定支援に見られるような質の向上)

②チームアプローチ

(チーミング チームが学習し成長する組織づくり)

③社会資源の改善、開発

(協議会等の地域づくり 地域の資源を使い切る)

**「サービスの質が向上したことで、
制度やその仕組みが複雑になり、
それらを選び利用するための支援を
必要とする人が
相談支援につながるという
必然の結果」**

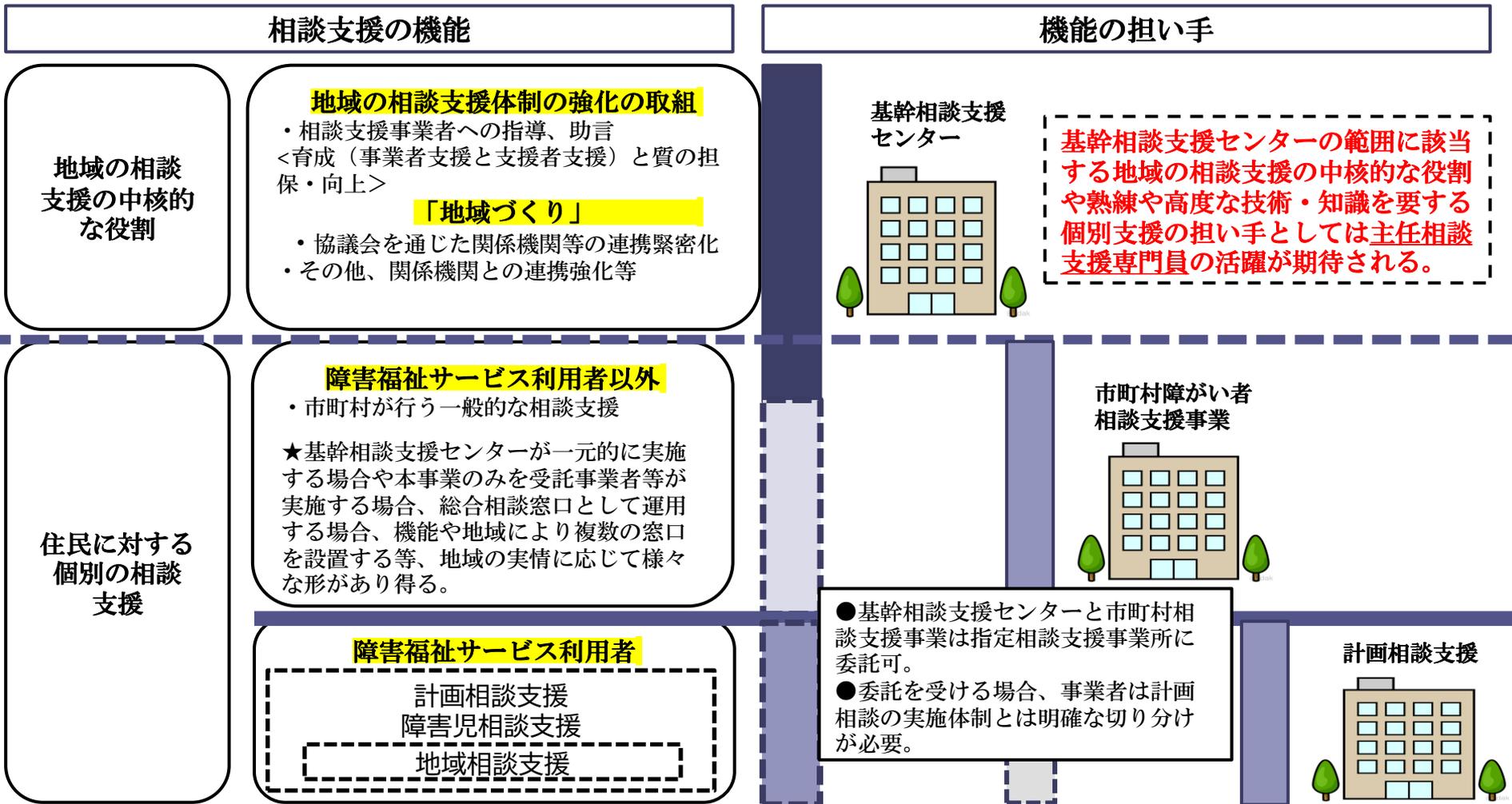
2. 基幹相談支援センターと 主任相談支援専門員

- (1) 相談支援の機能と基幹相談支援センターの役割
- (2) 個別支援から地域づくりへ

2. 基幹相談支援センターと主任相談支援専門員

(1) 相談支援の機能と基幹相談支援センターの役割

<相談支援体制とその機能> (イメージ)



(1) 相談支援の機能と基幹相談支援センターの役割

重層的な相談支援体制

<第3層>

c. 地域における相談支援体制の整備や社会資源の開発など

- 総合的・専門的な相談の実施
- 地域の相談支援体制強化の取組
- 地域の相談事業者への専門的な指導助言、人材育成
- 地域の相談機関との連携強化
- 地域移行・地域定着の促進の取組
- 権利擁護・虐待の防止

主な担い手⇒基幹相談支援センター、地域(自立支援)協議会

<第2層>

b. 一般的な相談支援

- 福祉サービスの利用援助(情報提供、相談等)
- 社会資源を活用するための支援(各種支援施策に関する助言・指導)
- 社会生活力を高めるための支援
- ピアカウンセリング
- 権利擁護のために必要な援助
- 専門機関の紹介

主な担い手⇒市町村相談支援事業

<第1層>

a. 基本相談支援を基盤とした計画相談支援

- 基本相談支援
- 計画相談支援等
 - ・サービス利用支援
 - ・継続サービス利用支援

主な担い手⇒指定特定相談支援事業

(1) 相談支援の機能と基幹相談支援センターの役割

< 基幹相談支援センターの役割 >

- ① 総合相談、専門相談の実施
- ② 地域の相談支援体制の強化の取組
- ③ 地域移行、地域定着の推進
- ④ 権利擁護、虐待防止に必要な取り組み

(1) 相談支援の機能と基幹相談支援センターの役割

基幹相談支援センターの役割のイメージ

基幹相談支援センターは、地域の相談支援の拠点として総合的な相談業務（身体障害・知的障害・精神障害）及び成年後見制度利用支援事業を実施し、地域の実情に応じて以下の業務を行う。

※ 平成24年度予算において、地域生活支援事業費補助金により、基幹相談支援センターの機能強化を図るための、①専門的職員の配置、②地域移行・地域定着の取組、③地域の相談支援体制の強化の取組に係る事業費について、国庫補助対象とした。

また、社会福祉施設等施設整備費補助金等により、施設整備費について国庫補助対象とした。

基幹相談支援センター

【平成26年度設置市町村数:367】

(一部共同設置)

総合相談・専門相談

- 障害の種別や各種ニーズに対応する
- ・総合的な相談支援(3障害対応)の実施
 - ・専門的な相談支援の実施



相談支援専門員、社会福祉士、
精神保健福祉士、保健師等

権利擁護・虐待防止

- ・成年後見制度利用支援事業
- ・虐待防止

※ 市町村障害者虐待防止センター(通報受理、相談等)を兼ねることができる。

地域移行・地域定着

- ・入所施設や精神科病院への働きかけ
- ・地域の体制整備に係るコーディネート

地域の相談支援体制の強化の取組

- ・相談支援事業者への専門的指導、助言
- ・相談支援事業者の人材育成
- ・相談機関との連携強化の取組

運営委託等

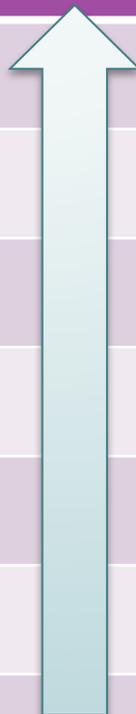
協議会

相談支援
事業者相談支援
事業者相談支援
事業者児童発達
支援センター
(相談支援事業者)

2. 基幹相談支援センターと主任相談支援専門員

(2) 個別支援から地域づくりへ

<個別支援から地域づくりへ>

| | | 初任 | 現任 | 主任（計画） 委託 | 主任（基幹） |
|---------|-----------------|---|--|--|--|
| 政策レベル | 地域課題の解決 | | | |  |
| | 分野横断的協働 | | | | |
| 地域支援レベル | 地域資源の開発 | |  |  |  |
| | 利用者の地域ネットワークづくり | | | | |
| | 社会資源の活用や調整 |  | | | |
| 個別支援レベル | ケアマネジメントの基本技術 | |  |  |  |
| | 利用者との信頼関係構築 |  | | | |

3. 主任相談支援専門員の役割と報酬改定

- (1)主任相談支援専門員に想定される役割や責務
- (2)報酬改定と地域の体制

(1)主任相談支援専門員に想定される役割や責務

<主任相談支援専門員の制度上の位置づけ>

主任相談支援専門員養成研修の受講要件

- ◆事業所や地域で指導的立場にあること
- ◆現に研修の企画や講師など、人材育成に関わる役割を担っていること
- ◆今後地域において、人材育成、地域づくりの中核的な役割を担うことを約束できること

(1)主任相談支援専門員に想定される役割や責務

<主任相談支援専門員への期待>

- ◆ 基本相談支援を実施する能力を基盤にし、適切なサービス等利用計画を作成する現場での実地教育
 - ・・・ソーシャルワークのスキルを活かした地域での基本相談の展開 OJT
- ◆ 中立公正（利用者中心）による業務指針
 - ・・・権利擁護 意思決定支援の定着
- ◆ 要望苦情に対する解決への取り組み
 - ・・・サービス提供における支援スキルの向上のための助言、提案
- ◆ 相談支援専門員の養成にかかる実習時の助言、指導
 - ・・・スーパービジョン 人材育成
- ◆ 相談支援体制の強化と地域づくりの推進役
 - ・・・協議会等の活性化

注) 加算を取得する目的だけの主任養成ではありません

3. 主任相談支援専門員の役割と報酬改定

(2) 報酬改定と地域の体制

<平成30年度 報酬改定>

計画相談支援・障害児相談支援における質の高い事業者の評価

① モニタリング実施標準期間の見直し

支援の必要性の観点から標準期間の一部を見直し、モニタリングの頻度を高める。

② 相談支援専門員1人あたりの標準担当件数の設定

サービスの質の標準化を図る観点から、1人の相談支援専門員が担当する一月の標準担当件数(35件)を設定。

③ 特定事業所加算の見直し

相談支援専門員等の手厚い配置等を評価する特定事業所加算を、支援の質の向上と効率化を図るために拡充。

④ 高い質と専門性を評価する加算の創設

質の高い支援を実施した場合に、支援の専門性と業務負担を評価。
(初回加算、入院時情報連携加算、退院・退所加算、サービス担当者会議実施加算等7項目)

⑤ 計画相談支援の基本報酬の見直し

3. 主任相談支援専門員の役割と報酬改定

(2) 報酬改定と地域の体制

平成30年度障害福祉サービス等報酬改定における主な改定内容

- 障害者の重度化・高齢化への対応、医療的ケア児への支援や就労支援サービスの質の向上などの課題に対応
- 改正障害者総合支援法等（H28.5成立）により創設された新サービスの報酬・基準を設定
- 平成30年度障害福祉サービス等報酬改定の改定率：+0.47%

障害者の重度化・高齢化を踏まえた、 地域移行・地域生活の支援

1. 重度の障害者への支援を可能とするグループホームの**新たな類型を創設**
2. 一人暮らしの障害者の理解力、生活力等を補うための支援を行う新サービス（前回の法改正に伴うもの）、**「自立生活援助」の報酬を設定**
3. 地域生活支援拠点等の機能強化
4. 共生型サービスの基準・報酬の設定

医療的ケア児への対応等

1. 人工呼吸器等の使用や、たん吸引などの医療的ケアが必要な障害児が、必要な支援を受けられるよう、**看護職員の配置を評価する加算を創設**
2. 障害児の通所サービスについて、**利用者の状態や事業所のサービス提供時間に応じた評価**を行う
3. 障害児の居宅を訪問して発達支援を行う新サービス（前回の法改正に伴うもの）、**「居宅訪問型児童発達支援」の報酬を設定**

精神障害者の地域移行の推進

1. 長期に入院する精神障害者の地域移行を進めるため、**グループホームでの受入れに係る加算を創設**
2. 地域移行支援における地域移行実績等の評価
3. 医療観察法対象者等の受入れの促進

就労系のサービスにおける工賃・賃金の向上、 一般就労への移行促進

1. **一般就労への定着実績等に応じた報酬体系とする**
2. 一般就労に移行した障害者に生活面の支援を行う新サービス（前回の法改正に伴うもの）、**「就労定着支援」の報酬を設定**

障害福祉サービスの持続可能性の確保

1. 計画相談支援・障害児相談支援における質の高い事業者の評価
2. 送迎加算の見直し

3. 主任相談支援専門員の役割と報酬改定

(2) 報酬改定と地域の体制

< 令和3年度 報酬改定 >

- ① 基本報酬及び特定事業所加算の見直し
 - ・機能強化型サービス利用支援費の創設。
 - ・複数の事業所の協働による体制の確保
 - ・主任相談支援専門員の配置への評価する加算を創設。
- ② サービス等利用計画の策定時における相談支援業務の評価
 - ・初回加算の拡充。
- ③ 計画決定月及びモニタリング対象月以外における相談支援業務の評価
 - ・モニタリング対象月以外の月の支援を評価する加算の創設。
- ④ 他機関へのつながりのための相談支援業務の評価
 - ・サービス終了前後の他機関へのつながりの支援を評価
- ⑤ 事務負担の軽減及び適切なモニタリング頻度の決定の推進
 - ・加算の算定要件となる業務の挙証書類について、簡素化。
 - ・適切にモニタリング頻度を決定する旨の周知や例示。
- ⑥ ピアサポートの専門性の評価

- 複数事業所の共同
- 自立生活援助の運用、報酬の見直し、拡充
- 地域生活支援拠点の充実

3. 主任相談支援専門員の役割と報酬改定

(2) 報酬改定と地域の体制

＜令和3年度の報酬改定＞

質の高い相談支援を提供するための報酬体系の見直し

① 基本報酬の充実（単位数の引き上げと加算の組み込み）

- **I** 計画相談支援障害児相談支援の経営実態を踏まえ、**経営実態が厳しい小規模事業所について大幅に基本報酬を引き上げ**
- **II** 人員体制相談支援専門員の常勤配置数に応じ従来の特定事業所加算については、事務負担が軽減されるよう**基本報酬へ組み込み**
- **III** 常勤専従職員の配置を更に促進するため、**従来より要件緩和し報酬区分を創設**

令和3年改定後の段階別基本報酬単価]

| 報酬区分 | 常勤専従の相談支援専門員数 | サービス利用支援費 | |
|--------|---------------|-----------|-------------------------|
| | | 現行 | 報酬引き上げ 旧特定事業所加算の組み込み |
| 機能強化Ⅰ | 4名以上 | | 1,864単位 |
| 機能強化Ⅱ | 3名以上 | | 1,764単位 |
| 機能強化Ⅲ | 2名以上 | 1,462単位 | 1,672単位 |
| 機能強化Ⅳ | 1名以上 | | 1,622単位 |
| 機能強化なし | | | 1,522単位 |

| 報酬区分 | 常勤専従の相談支援専門員数 | 継続サービス利用支援費 | |
|--------|---------------|-------------|-------------------------|
| | | 現行 | 報酬引き上げ 旧特定事業所加算の組み込み |
| 機能強化Ⅰ | 4名以上 | | 1,613単位 |
| 機能強化Ⅱ | 3名以上 | | 1,513単位 |
| 機能強化Ⅲ | 2名以上 | 1,211単位 | 1,410単位 |
| 機能強化Ⅳ | 1名以上 | | 1,360単位 |
| 機能強化なし | | | 1,260単位 |

- 常勤専従1名の配置が必須の上で、複数の事業所で24時間の連絡体制が確保されること等で機能強化型の算定要件を満たすことを可能とする

（地域生活支援拠点等を構成する指定特定相談支援事業所間の協働である場合。）

例)新機能強化Ⅳ]

協働

新機能強化Ⅳ]

機能強化Ⅲ]が算定可能

- 全ての報酬区分において常勤専従の主任相談支援専門員を1人以上配置することを評価(10単位)

② 従来評価されていなかった相談支援業務の新たな評価

- 従来評価されていなかった計画決定月以外対象月以外の以下の業務について、新たに報酬上の評価を行う

支給決定前

【巡回加算の拡充】

- ・利用開始前に、居宅等を訪問し、月2回以上の面接



要件を満たした月につき、300単位/月を追加

利用期間中 障害福祉サービス

※モニタリング対象月以外

【集中支援加算の新設】

- ①居宅等を訪問し、月2回以上の面接
- ②サービス担当者会議の開催
- ③他機関の主催する会議へ参加



面接、会議開催、会議参加について各300単位

サービス終了前後

居宅介護支援事業所等連携加算の拡充]

- ①居宅等を訪問し、月2回以上の面接
- ②他機関の主催する会議へ参加
- ③他機関への書面による情報提供



300単位

※書面による情報提供は100単位

- 事務負担軽減のため、加算の算定要件となる業務の挙証書類については基準省令で定める記録相談支援台帳サービス等利用計画等に記載保管すること可とする。
- 適切なモニタリング頻度を担保するために以下の方策を行う
 - ・利用者の個性も踏まえてモニタリング頻度を決定すること等の周知徹底
 - ・モニタリング頻度を短縮する必要がある場合の例示等

3. 主任相談支援専門員の役割と報酬改定

(2) 報酬改定と地域の体制

<令和6年度 報酬改定>

<支援の質の高い相談支援事業所の整備を推進する>

- ① 機能強化型の基本報酬を充実
 - ・計画相談支援の基本報酬の見直し
 - ② 地域の中核的な相談支援事業所の主任相談支援専門員を更に評価
 - ・主任相談支援専門員配置加算(Ⅰ)(Ⅱ) 300単位/月・100単位/月
 - ③ 相談支援における医療等の多機関連携のための各種加算の拡充
 - ・医療・保育・教育機関等連携加算 150～300単位/月 等
-
- 拠点の充実・意思決定支援
 - 虐待防止・権利擁護
 - 施設における地域移行
 - グループホームからの移行
 - 地域移行支援・定着支援・自立生活援助
 - 就労選択支援

3. 主任相談支援専門員の役割と報酬改定

(2) 報酬改定と地域の体制

相談支援の質の向上や提供体制を整備するための方策

① 基本報酬等の充実（算定要件の見直しと単位数の引き上げ）

- 支援の質の高い相談支援事業所の整備を推進するため、算定要件を追加(※)した上で、**基本報酬を引き上げ**
 ※「協議会への定期的な参画」及び「基幹相談支援センターが行う地域の相談支援体制の強化の取組への参画」を要件に追加

| 報酬区分 | 常勤専従の 相談支援専門員数 | サービス利用支援費 ※ | |
|---------|-------------------|-------------|---------|
| | | 現行 | 報酬引き上げ |
| 機能強化（Ⅰ） | 4名以上 | 1,864単位 | 2,014単位 |
| 機能強化（Ⅱ） | 3名以上 | 1,764単位 | 1,914単位 |
| 機能強化（Ⅲ） | 2名以上 | 1,672単位 | 1,822単位 |
| 機能強化（Ⅳ） | 1名以上 | 1,622単位 | 1,672単位 |
| 機能強化なし | | 1,522単位 | 1,572単位 |

- ※1 継続サービス利用支援費、(継続)障害児支援利用援助費も同様に引き上げ
- ※2 複数事業所の協働による機能強化型報酬の対象事業所の追加
 「地域生活支援拠点等を構成する事業所」に加えて、「地域生活支援拠点に係る関係機関との連携体制を確保し、協議会に定期的に参画する事業所」を追加

- 主任相談支援専門員加算
 地域の相談支援の中核的な役割を担う相談支援事業所であって、地域の相談支援事業所に助言指導を行う場合に更に評価。

| 現行 | 改正後 |
|-------|---|
| 100単位 | (新) 300単位 (中核的な役割を担う相談支援事業所の場合) 100単位 (上記以外) |

- 地域体制強化共同支援加算(支援困難事例等の課題の協議会への報告)
 算定対象事業所を追加(※2と同じ)

② 医療等の多機関連携のための加算の拡充等

- 医療等の多機関連携のための各種加算について、加算の対象となる場面や業務、連携対象の追加(訪問看護事業所)、算定回数などの評価の見直しを行う。



| 加算名 | 算定場面 | 現行 | 改正後 |
|-------------------------|------------|-----------|------------------------------|
| 医療・保育・ 教育機関等連 携加算 | 面談・会議 | 100単位 | 計画作成月：200単位 モニタリング月：300単位 |
| | (新) 通院同行 | - | 300単位 |
| | (新) 情報提供 | - | 150単位 |
| 集中支援加算 | 訪問、会議開催、参加 | 各300単位 | 同左 |
| | (新) 通院同行 | - | 300単位 |
| | (新) 情報提供 | - | 150単位 |
| その他加算 | 訪問 | 200・300単位 | 300単位 |
| | 情報提供 | 100単位 | 150単位 |

※通院同行は各病院1回最大3回、情報提供は病院・それ以外で各1回算定可

- 要医療児者支援体制加算等
 医療的ケアを必要とする障害児者等を支援する事業所を更に評価。

| 加算名 | 現行 | 改正後 |
|--------------------|------|--------------------------|
| 要医療児者支援体制加算 | 35単位 | 対象者あり：60単位 対象者なし：30単位 |
| 行動障害支援体制加算 | | |
| 精神障害者支援体制加算 | | |
| (新) 高次脳機能障害者支援体制加算 | - | |

- 支給決定に際して市町村に提出された医師意見書について、本人の同意を得た上で、相談支援事業所がサービス等利用計画案の作成に活用できる旨周知。

③ 相談支援人材の確保及びICTの活用について

- 市町村毎のセルフプラン率等について国が公表し見える化した上で、今後、自治体の障害福祉計画に基づく相談支援専門員の計画的な養成等を促す方策を講じる。
- 機能強化型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・精神保健福祉士を「相談支援員」として配置可。
- 居宅訪問が要件の加算について、一部オンラインでの面接を可能とする。
- 離島等の地域において(継続)サービス利用支援の一部オンラインでの面接を可能とするとともに、居宅や事業所等の訪問を要件とする加算を上乗せ等を認める。35

(2) 報酬改定と地域の体制

< 指定特性相談における主任相談支援専門員の役割 >

- ◆ 基本相談支援を実施する能力を基盤にし、適切なサービス等利用計画を作成する現場での実地教育
- ◆ 中立公正（利用者中心）による業務指針
- ◆ 要望苦情に対する解決への取り組み
- ◆ 相談支援専門員の養成にかかる実習時の助言、指導
- ◆ 相談支援体制の強化と地域づくりの推進役

注) 加算を取得する目的だけの主任養成ではありません

4. 計画的な人材育成 (人材育成ビジョンなどによる明確化)

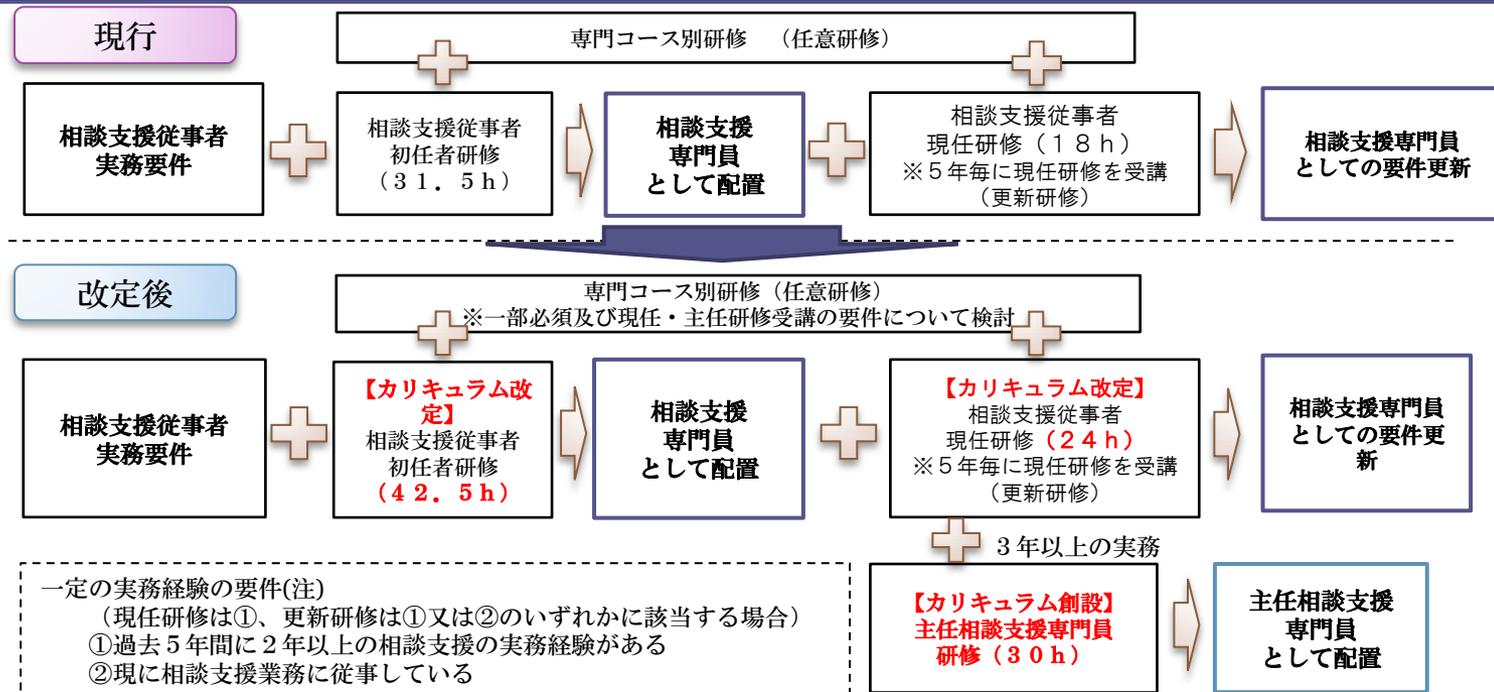
- (1) 研修の企画運営
- (2) スーパービジョン
- (3) 多職種、多機関連携

(1)研修の企画運営

＜相談支援専門員の研修体系＞

相談支援専門員の研修制度の見直しについて

- 意思決定支援への配慮、高齢障害者への対応やサービス等利用計画の質の向上、障害福祉サービス支給決定の適正化等を図り、質の高いケアマネジメントを含む地域を基盤としたソーシャルワークを実践できる相談支援専門員を養成するため、**現行のカリキュラムの内容を充実する。**
- 実践力の高い相談支援専門員養成のために、実践の積み重ねを行いながらスキルアップできるように、現任研修（更新研修含む）の受講に当たり、相談支援に関する**一定の実務経験の要件(注)**を追加。（※旧カリキュラム受講者は初回の更新時は従前の例による。）
- さらに、地域づくり、人材育成、困難事例への対応など地域の中核的な役割を担う専門職を育成するとともに、相談支援専門員のキャリアパスを明確にし、目指すべき将来像及びやりがいをもって長期に働ける環境を整えるため、**主任相談支援専門員研修を創設。**



4. 計画的な人材育成

(1) 研修の企画運営

< 相談支援専門員の研修体系 >

相談支援専門員の研修制度における主任研修の位置づけ

地域づくり、人材育成、困難事例への対応など地域の中核的な役割を担う専門職を育成するとともに、**相談支援専門員のキャリアパスを明確にし、目指すべき将来像及びやりがいをもって長期に働ける環境を整えるため**、主任相談支援専門員研修を創設。(平成30年度報酬改定)

※ 主任相談支援専門員の配置は相談支援事業における特定事業所加算(1)の算定
→ **令和3年度報酬改定で主任相談支援専門員配置加算**

相談支援専門員の配置

主任相談支援専門員の配置

相談支援従事者
初任者研修
+
実務経験

相談支援従事者
現任研修(5年ごと)
+
実務経験

3年以上の実務経験等

相談支援専門員
としての要件更新

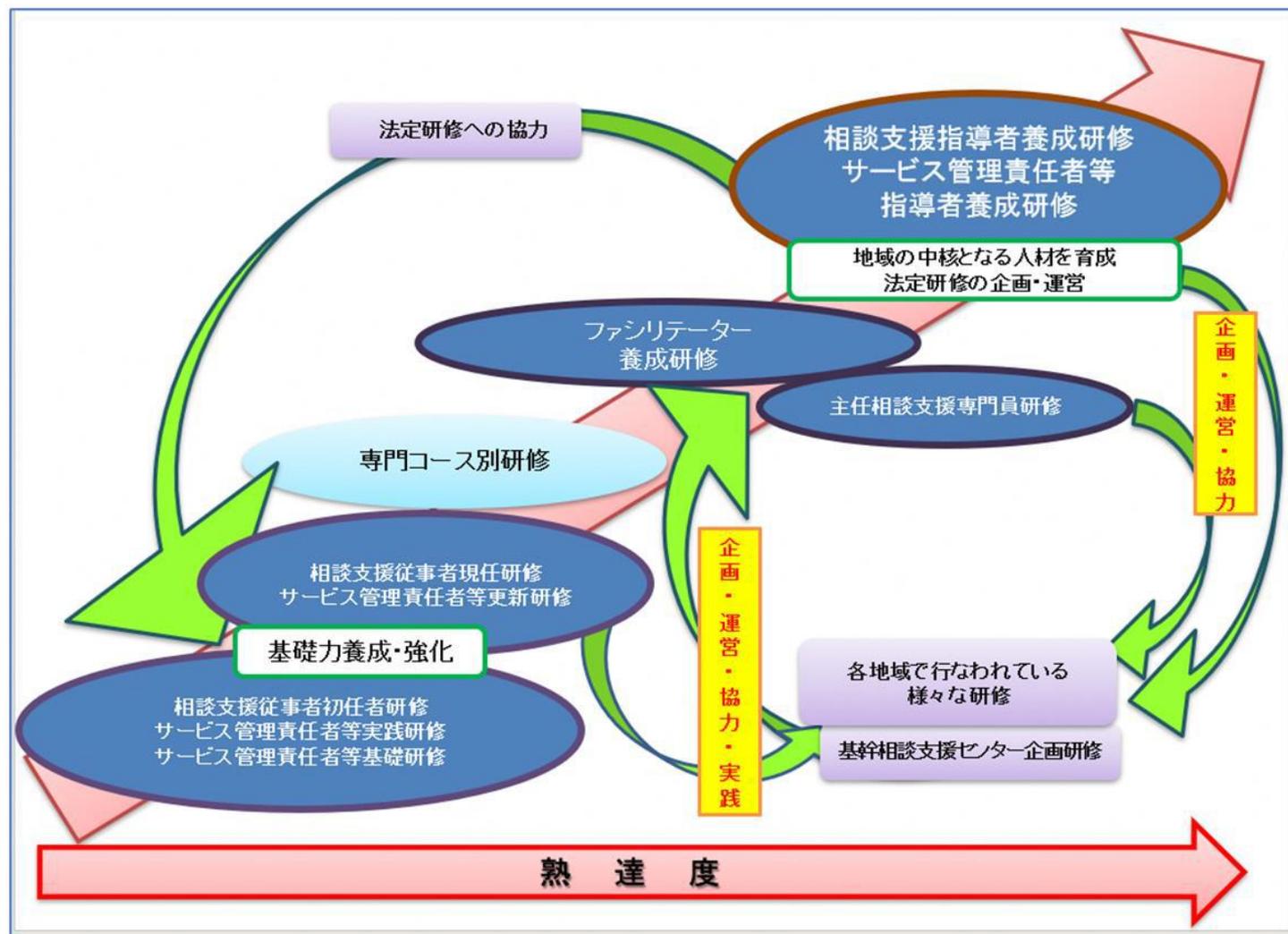
相談支援従事者
主任研修

専門コース別研修(任意研修)

(1) 研修の企画運営

<人材育成ビジョンによる明確化>

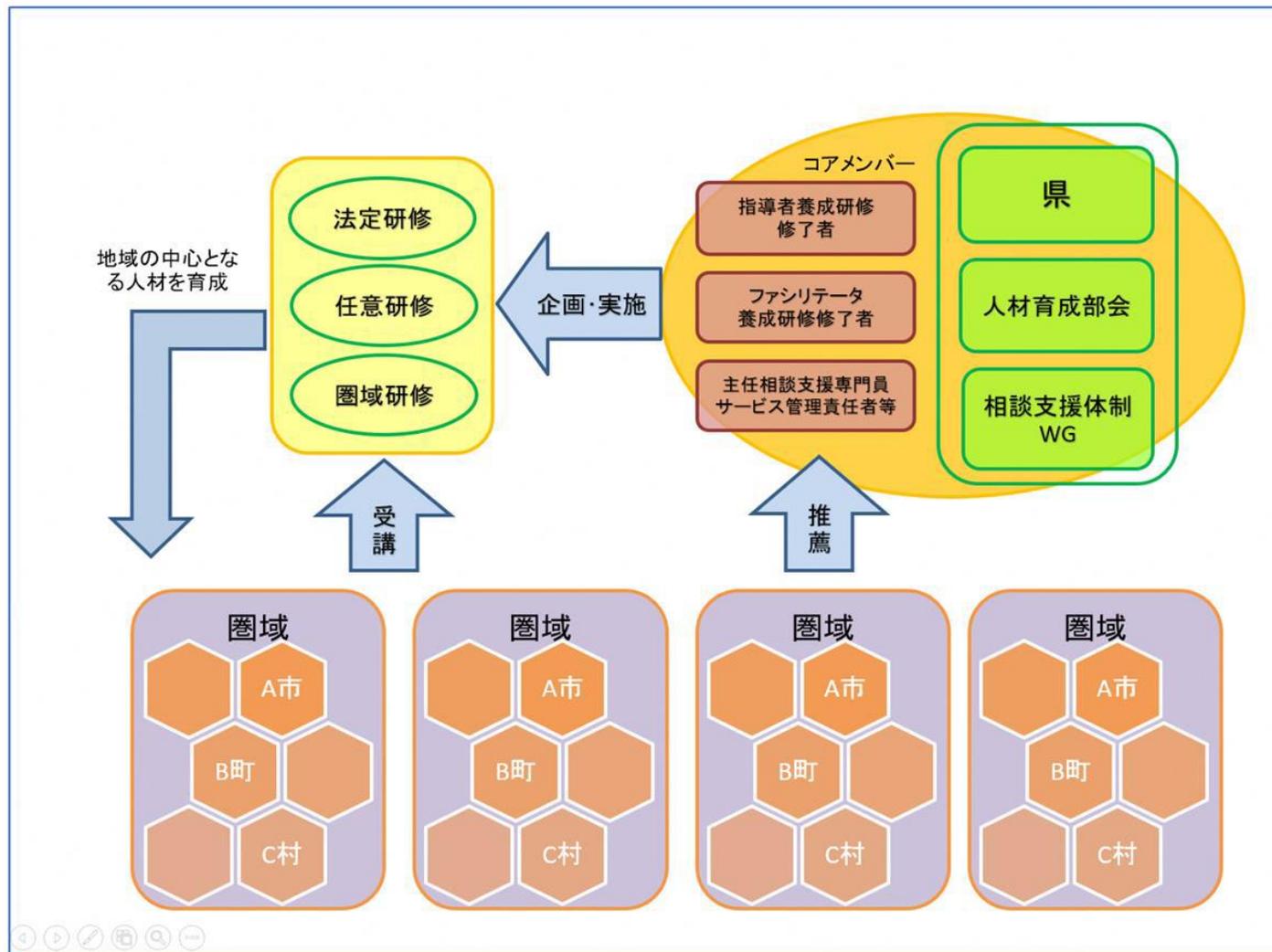
福島県障がい者相談支援従事者研修体系図



(1) 研修の企画運営

＜人材育成ビジョンによる明確化＞

福島県における障がい者相談支援従事者人材育成体系図



(1)研修の企画運営

＜地域レベルによる人材育成のあり方＞

- 公的な研修はあくまでも日々の研鑽へつなげるきっかけづくりである
- 公的研修は、初任者、現任者、主任として求められる標準的な知識や技量の確認の場である。
- 専門コース別研修などによる特化された内容による研修が、公的な研修会との有機的なつながりや位置付けが整理された、人材育成ビジョンなどによる可視化、体系化が必要となっている
- 理論（座学研修会等）を通じた学びと、実践の場での学びを繰り返すことで人材を育成していくことになる。

(2)スーパービジョン

<職場におけるスーパービジョン>**なぜスーパービジョンなのか**

対人援助を内容としたSW活動は利用者の課題を環境も含めた全体としてとらえ、また、その解決方法も本人だけでなく幅広い環境への働きかけを通して見出すことになる。

しかし、それはとても困難なことであり、援助がうまく行かないときに個々の力だけで打開策を見出すことは益々難しい。

そこで、自分の援助をスーパーバイザーの力を借りて客観的に捉え直し、知識や技術面および感情面の課題に気づきを得る必要がある。

(2)スーパービジョン

<職場におけるスーパービジョン>

スーパービジョンとは

：対人援助職が自身の業務やケースについて、より経験のある専門家(スーパーバイザー)から指導や助言を受けることで、自己の成長と質の向上を目指す訓練方法です

目的

：スーパーバイザーが専門的な知識や技術を習得し、倫理観を養うことで、より質の高いサービスを提供できるようサポートする

形態　：個人スーパービジョン　：グループスーパービジョン
：ピアスーパービジョン　など

メリット

- ・専門的な知識や技術を習得できる
- ・自己のケースや業務を客観的に評価できる
- ・専門的な倫理観を養える
- ・専門家としての自信を深めることができる

(2)スーパービジョン

<現場でのスーパービジョンを阻む課題>

職場内においてスーパービジョンがほとんど行われていない現状

- スーパービジョン（SV）の必要性（なぜスーパービジョンが必要なのか）の理解不足
 - ・ 相談支援専門員自身の置かれている立場の振りかえり（管理的機能）
 - ・ 利用者とのかかわりの悩み（教育的機能）
 - ・ 支援の評価、効果の共有（支持的機能）

- 福祉現場のチームアプローチの必要性の認識不足
- スーパービジョンが業務としてみなされない
- スーパーバイザーの人材不足

<職場におけるスーパービジョン>

個別のスーパービジョンの特徴

- ケアマネジメントにおけるチーム力のアップを図るために、まずは個々人の能力を引き出そうと個人の研修参加や1：1のスーパービジョンも必要
- ただし、個々の能力を引き上げることと、チーム力をアップさせることは、必ずしもイコールではない。
- チームリーダーが変わったり、特定の誰かが成長しただけで、チーム力が大きく成長したとは言えないのです。
- 個別のスーパービジョンは非常に重要ですが、反面時間や労力がかかることにもなる。
- せっかく、個別のSVでモチベーションや知識が向上されても、雰囲気が悪く個人を支える環境になれば元の木阿弥になってしまう。
- 個別のSVがモグラ叩きのようになり、追いつかない可能性も高まる。

(2)スーパービジョン

<職場におけるスーパービジョン>

グループスーパービジョンの特徴

- 他機関や専門職間の情報共有をすることで、アセスメントの精度を上げる
- 出席者相互の励まし合いがあり、業務のストレスを低減する
- 出席者の人材育成につながるよう、ストレングスの視点の獲得や活用が具体的に行われている
- 利用者理解の視点を広げ、関係性を強固にしている

(2)スーパービジョン

<職場におけるスーパービジョン>

グループスーパービジョンの特徴

- インフォーマル資源を活用できる柔軟なアイデアが出せるようにしている
- 社会資源のリアルタイムな情報を出席者が共有化することで、支援につなげていける。
- 毎回、振り返りを必ず実施していくことが大切で、個人が学習するだけでなく、チームが学習することで発想豊かな（イノベーション）業務につながっていく場になっている。
- 最終的には、支援者の実践が向上するだけでなく、利用者自身がどのように変化したのかが、とても重要。

(3)多職種、多機関連携

<多職種、多機関連携による地域の支援力の向上>

- ニーズを解決に導くために、福祉だけではなく医療、保健、雇用・就労、教育、権利擁護、多文化共生など、多様な分野が**チームを作り**しっかりと**協働していくことの方が現実的**なものになる。
- このような活動をスーパーマン的に相談支援専門員という個人だけで対応するのではなく、**地域生活支援を整備し、充実したものに**していくためには、**多職種によるチームアプローチの徹底と強化が必要**となる。
- 地域における相談支援を効果的・効率的に実施するため、**基幹相談支援センターなどを中心とした地域の相談支援体制の見直しや連携を進めるなど、質的な充実が求められている。**

5. 協議会による地域づくり (コミュニティの創造と社会資源開発)

- (1) 自立支援協議会
- (2) 地域共生社会を目標とした活動
- (3) 権利擁護支援

(1) 自立支援協議会

＜自立支援協議会の役割＞

障害者自立支援法等の一部改正により、平成24年4月から法定化された（自立支援）協議会は、地域の関係者が集まり、個別の相談支援の事例を通じて明らかになった地域の課題を共有し、その課題を踏まえて、地域のサービス基盤の整備を着実に進めていく役割を担う

- 地域における障害者等への支援体制に関する課題の共有
- 地域における相談支援体制の整備状況や課題、ニーズ等の把握
- 地域における関係機関の連携強化、社会資源の開発・改善等に向けた協議
- 地域における相談支援従事者の質の向上を図るための取組
- 個別事例への支援のあり方に関する協議、調整
- 地域における課題等について都道府県協議会への必要に応じた報告
- 市町村から障害者相談支援事業の委託を受ける事業者が作成する事業運営等の評価
- 基幹相談支援センターの設置方法や専門的職員の配置に関する協議、事業実績の検証
- 障害者虐待の未然の防止、早期発見・早期対応に向けた体制構築に関する協議
- 障害福祉計画の進捗状況の把握や必要に応じた助言・専門部会等の設置、運営 等

(1) 自立支援協議会

＜自立支援協議会の運営＞

- 本来、協議会は、「陳情、要望」を伝える場ではなく、共に考え、共に汗をかき、共に行動する場である。
- 官と民がその立場においてできることを明確にし、官と民が問題解決に向かって取り組むこと。
- 自治体の責務と行政職員のセンス。地域課題を見出す視点。協議会の運営の中心に相談支援が位置付けられている。（自治体が委託する相談支援事業（基幹含む）の役割と機能を活かすことができるか。
- 行政や関係機関と協働し、市民を巻き込む地域づくりの活動につなげていくこと。

～みなさんの地域の協議会はどうでしょうか～

(1) 自立支援協議会

<協議会が形骸化する主な原因>

- ▶ 計画相談支援事業による公的なサービスへの偏重
- ▶ 基本相談の軽視（委託事業所が計画作成をしている）
- ▶ 行政による無理解
- ▶ 計画性を持った人材育成体制の未整備
- ▶ ありふれた資源を活用するための技法を知らない
- ▶ SVが実務として位置付けられていない。

＜協議会が形骸化する主な原因＞

- E B P エビデンス・ベース・プラクティクス 根拠に基づいた実践になっていない（業務を数値化・見える化）
- 施策化と予算確保のために必要な設計図やエビデンスを相談現場が作れていない
- 陳情型ではなく協働型の協議会運営になっていない
- 障害福祉計画との連動がなく、障害福祉計画の進捗管理を怠っている

5. 自立支援協議会と地域づくり

(2)地域共生社会を目標とした活動

<地域福祉計画の策定>

社会福祉法（昭和26年法律第45号）※平成30年4月一部改正

第107条（市町村地域福祉計画）

市町村は、地域福祉の推進に関する事項として次に掲げる事項を一体的に定める計画（以下「市町村地域福祉計画」という。）を策定するよう努めるものとする。

- 一 地域における高齢者の福祉、障害者の福祉、児童の福祉その他の福祉に関し、共通して取り組むべき事項
- 二 地域における福祉サービスの適切な利用の推進に関する事項
- 三 地域における社会福祉を目的とする事業の健全な発達に関する事項
- 四 地域福祉に関する活動への住民の参加の促進に関する事項

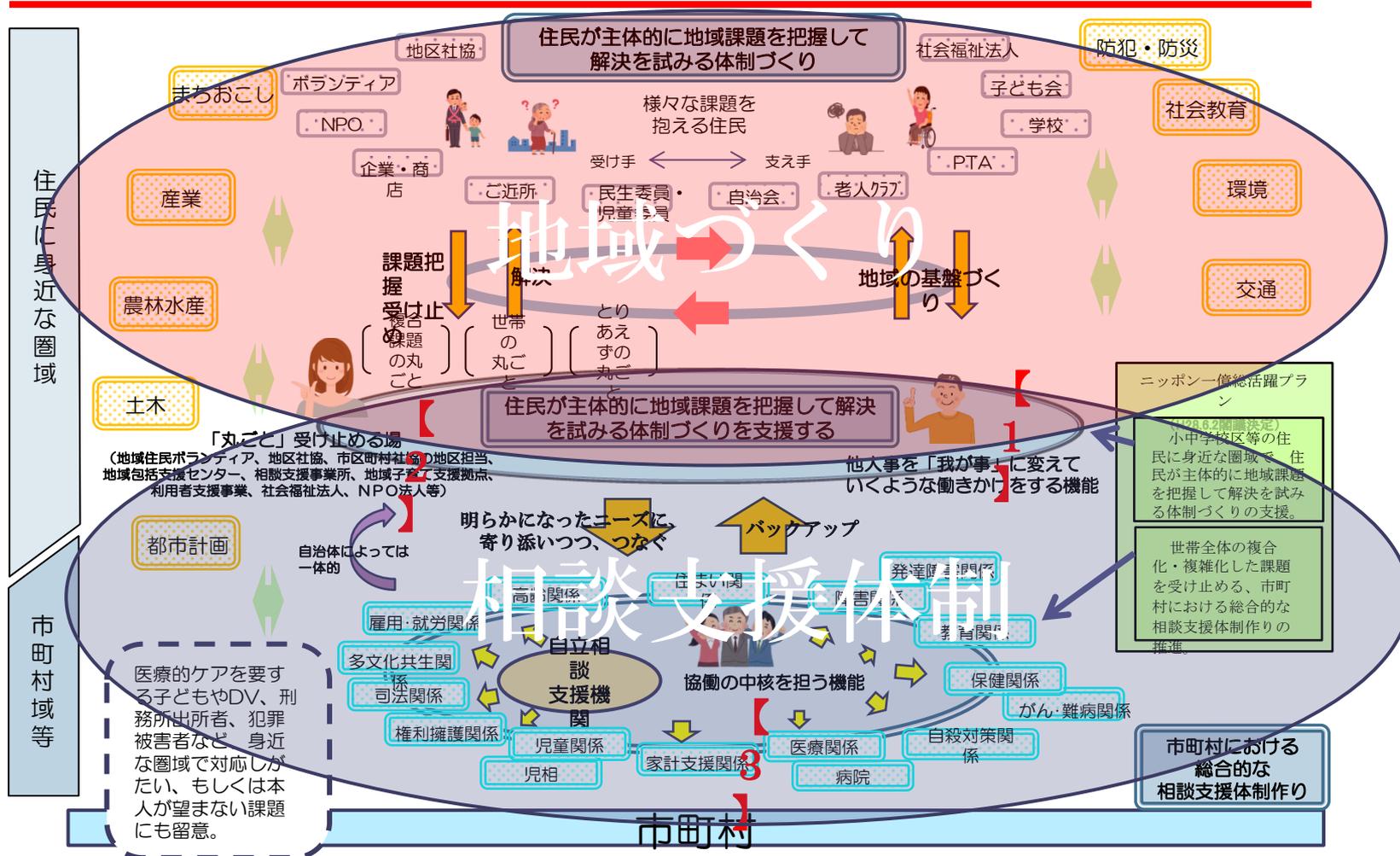
市町村において「我が事・丸ごと」を推進するために、体制整備の具体策を地域福祉計画に位置づけることと、任意になっていた**地域福祉計画の策定が努力義務**になりました。

これからは、これまでの縦割りの制度によるものではなく、地域共生社会を目指した取り組みとして、地域福祉が政策化していく段階に入ったのだとされています。

(2) 地域共生社会を目標とした活動

厚労省資料から抜粋

地域における住民主体の課題解決力強化・包括的な相談支援体制のイメージ



5. 自立支援協議会と地域づくり

(2)地域共生社会を目標とした活動

<国の目標としての「地域共生社会」への横断的な取り組み>

(総合相談化・権利擁護支援、住民参画など)

「地域共生社会の実現に向けた地域福祉の推進について」<厚生労働省通知>

地域福祉推進の理念としては、(1)住民参加の必要性、(2)共に生きる社会づくり、(3)男女共同参画、(4)福祉文化の創造に留意することが重要である

地域づくりを、自分や家族が暮らしたいまちづくりと考え、住民の主体的・積極的な取り組みを広げることを目的に、「地域で困っている課題を解決したい」といった住民を増やしていく活動が政策化されていくこととなります。

「障害者基本計画」 2004年(平成16年)

障害者施策の基本方針として「21世紀に我が国が目指すべき社会は、**障害の有無にかかわらず、国民誰もが相互に人格と個性を尊重し支え合う共生社会**とする必要がある。」

と「共生社会」が明記されています。

5. 自立支援協議会と地域づくり

(2) 地域共生社会を目標とした活動

<国の目標としての「地域共生社会」への横断的な取り組み>

今日行われている福祉サービスは制度によるものが基本であるため、児童・高齢者・障害者・生活困窮者など縦割りによる限定的な「地域づくり」が実践されてきた。

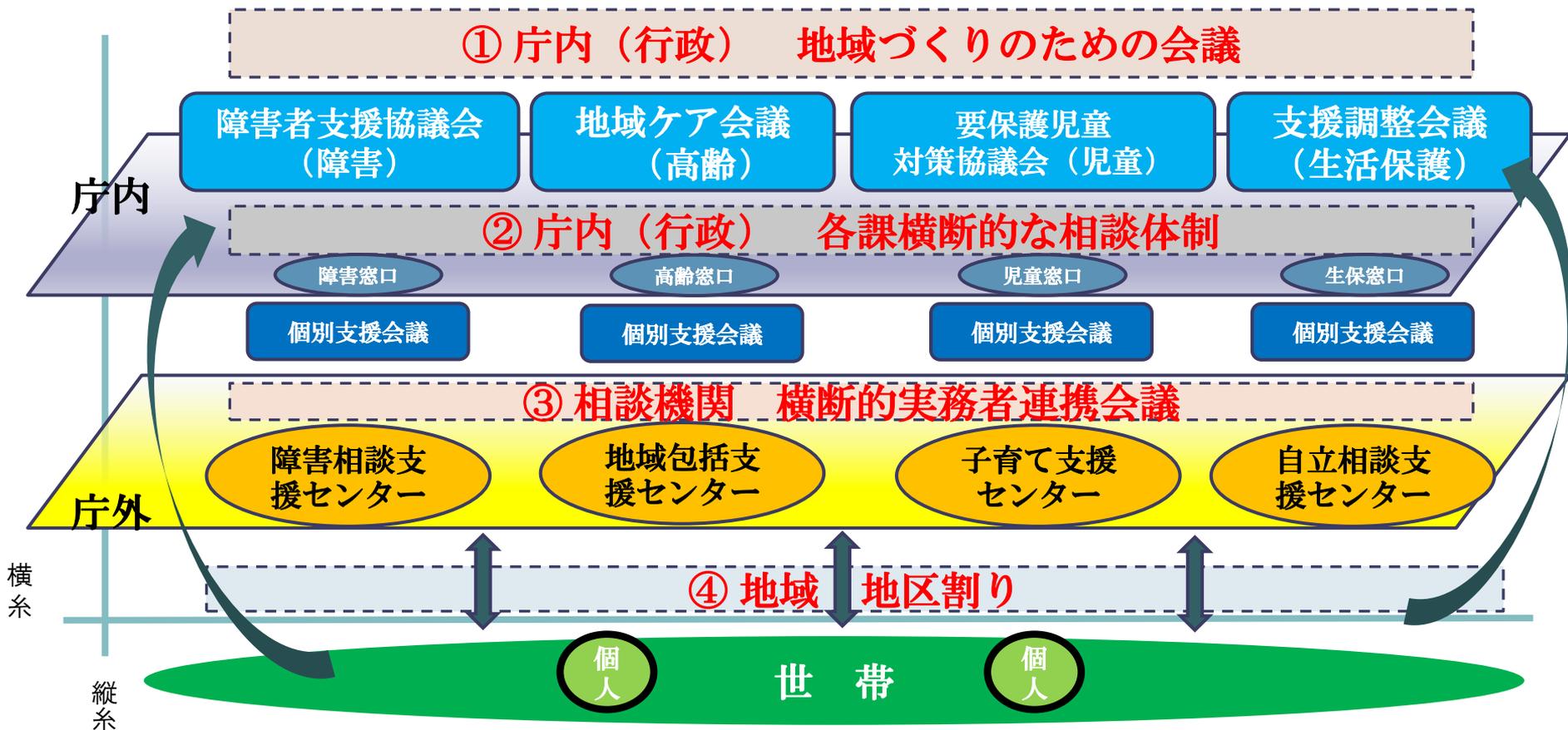
もともと存在していた「地域の支え合い」に対し、公的なサービスや制度が、連携、連動していくことが望まれる。

制度やシステムも重要だが、個人に着目した生活ニーズから取り組みを始動し、個人や地域の可能性に着目した支援を展開したいものです。

(2)地域共生社会を目標とした活動

総合相談体制イメージ 既存窓口中心

※① ② ③ ④必要性の有無 要検討



(3) 権利擁護支援と価値

<障害者権利条約批准(2014)と権利擁護>

「障害者権利条約」は、障害者の人権や基本的自由の享有を確保し、障害者の固有の尊厳の尊重を促進するため、障害者の権利を実現するための措置等を規定している。

例えば

- ◆障害に基づくあらゆる差別（合理的配慮の否定を含む）を禁止
- ◆障害者が社会に参加し、包容されることを促進 等

- 地域社会の中で生活する権利、（本人にとって）意味のある生活を送ることの保障
- 権利条約に支援つき意思決定（意思決定支援）の理念が強調されている
- 権利条約を批准した国は、「代行決定」から「支援つきの意思決定」への転換が求められている

(3) 権利擁護支援と価値

<ソーシャルワークと価値>

ソーシャルワークは、価値を基盤とした専門職である。価値は選考 (preference)を反映し、選択のための情報を与える。

このように、価値はソーシャルワーク・プラクティス(実践)のすべての側面に内在するのである。

- 価値とは、私たちが何を理想とするか、あるいは何をより望ましいと見なすかに関する、黙示的あるいは明示的な信念である。
- そのため、私たちがどの目標や行動を「良い」と評価するかは価値によって決まる。
- 価値は、私たちの信条、感情、態度を形成し、逆に私たちの信条、感情、態度が価値を作り出す。価値は行動のための規範あるいは指針を示す。

「ソーシャルワーク——人々をエンパワメントする専門職」 明石書店 抜粋

<相談支援専門員に期待される ソーシャルワーカーとしての役割>

相談支援専門員は、障害児者の自立の促進と障害者総合支援法の理念である「共生社会の実現」に向けた支援を実施することが望まれている。

そのためには、ソーシャルワークの担い手としてそのスキル・知識を高め、インフォーマルサービスを含めた社会「資源の改善及び開発」、「地域のつながりや支援者・住民等との関係構築」、「生きがいや希望を見出す」等の支援を行うことが求められている。

<「相談支援の質の向上に向けた検討会」取りまとめ 抜粋 平成28年7月>

6. 事業所の運営管理

- (1) 障害者基本計画の推進と事業所運営
- (2) 主任相談支援専門員の運営管理へのかかわり

(1)障害者基本計画の推進と事業所運営

<「障害者基本計画」の基本方針>

21世紀に我が国が目指すべき社会は、障害の有無にかかわらず、国民誰もが相互に人格と個性を尊重し支え合う共生社会を目指す。

障害者は、社会の対等な構成員として人権を尊重され、自己選択と自己決定の下に社会のあらゆる活動に参加、参画するとともに、社会の一員としてその責任を分担する。

他方、障害者の社会への参加、参画を実質的なものとするためには、障害者の活動や社会参加を制限、制約している諸要因を除去するとともに障害者が自らの能力を最大限発揮し自己実現できるように支援する。

国民誰もが同等に参加、参画できる共生社会は、行政だけでなく企業、NPO等すべての社会構成員がその価値観を共有し、それぞれの役割と責任を自覚して主体的に取り組むことにより初めて実現できるものであり、国民一人一人の理解と協力を促進し、社会全体としてその具体化を着実に推進していくことが重要である。

(1)障害者基本計画の推進と事業所運営

<「障害者基本計画」の基本方針>

「共生社会」を目指す
「活動」や「参加」を促進
「行政」はじめ社会の構成員が一体となって進める



地域づくり

今日行われている福祉サービスは、制度によるものが基本であるため、児童・高齢者・障害者・生活困窮者など縦割りによる限定的な「地域づくり」が実践されてきたのではないかとされています。

(1)障害者基本計画の推進と事業所運営

＜各分野ごとの計画と相談体制及び地域調整機能＞

各分野に
おける
取組

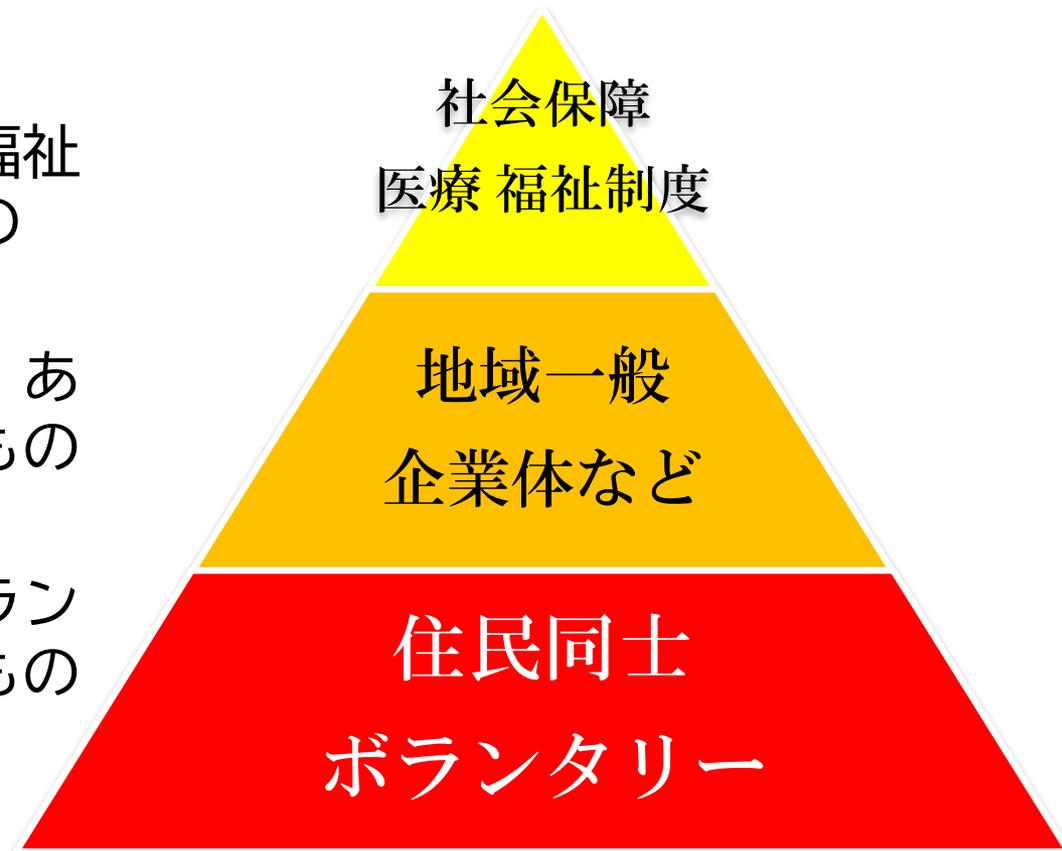
| 分野 | 市町村計画 | 相談機関 | 調整機能 |
|---------|--------------|-----------------|------------|
| 障害者福祉 | 障害福祉計画 | 基幹相談支援センター | (自立支援) 協議会 |
| 高齢者福祉 | 介護保険事業計画 | 地域包括支援センター | 地域ケア会議 |
| 児童福祉 | 子ども子育て支援事業計画 | 子育て世代包括支援センター | 要保護児童対策協議会 |
| 生活困窮者福祉 | 生活困窮者自立支援計画 | 生活困窮者自立相談支援センター | 支援調整会議 |

6.事業所の運営管理

(1)障害者基本計画の推進と事業所運営

<生活ニーズレベル>

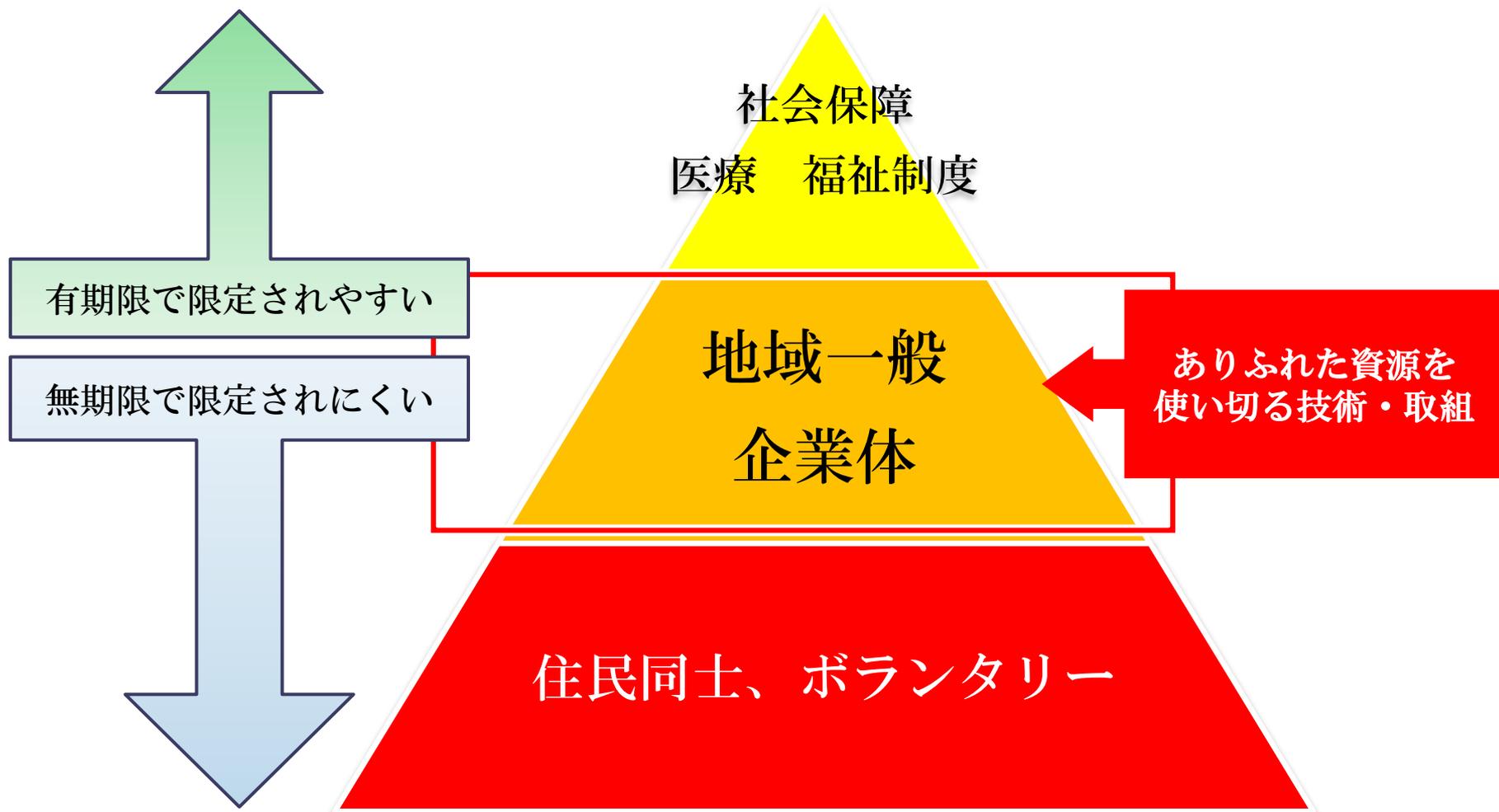
- 社会保障を中心とした、福祉制度や医療で対応するもの
- 地域に一般的に存在する、ありふれた資源で対応するもの
- 住民同士の助け合いやボランティアな活動で対応するもの



6.事業所の運営管理

(1)障害者基本計画の推進と事業所運営

<生活ニーズレベルと社会資源>



(2)主任相談支援専門員の運営管理へのかかわり

<地域から求められる事業所の役割>

地域社会における責任を意識した運営と経営が求められる。

○安定した経営と質の高い支援

専門性・緊急性・柔軟性

○地域に根差した事業運営・社会貢献

法人理念や障害福祉計画等との連動した事業運営
地域における法人の役割と責任を意識した活動

○制度と地域をつなぐ機能

協議会への参画、施策・取り組みへの提言

(2)主任相談支援専門員の運営管理へのかかわり

<事業所の運営管理と主任相談支援専門員>

- 法人・事業所の壁を超え、計画性のある人材育成と運営管理
- 地域全体の福祉の底上げを意識した活動
- 法人理念や障害福祉計画等との連動性ある運営管理（事業目的・地域貢献の役割と責任）

(2)主任相談支援専門員の運営管理へのかかわり

<事業所の運営管理と主任相談支援専門員>

活動管理……事業所の目的、目標に向けた事業計画
(地域や利用者が求めるもの)

組織管理……組織の理念、規範、人員確保、人材育成
(組織としての意思決定、個人の権限)

経営管理……安定した経営
(人事、財務、事業管理のバランス)

リスクマネジメント……職員自身のリスク・利用者を伴うリスク
・災害、緊急時のリスク等

人材育成……支援スキルの向上 様々なニーズやリスクへの対応
スーパービジョン

最後に

<本科目のまとめ>



法律だけでは変わらない（私たち一人ひとりが変わることに）

事業の運営を通じて、日本の社会福祉の位置づけや医療・教育・社会保障のコンセプトを変えていくということに挑戦している

国の大きな方針を受けて、各市町村は地元のさまざまな関係者や地域の可能性を信じられるか

地域社会で尊厳ある生活と人生を支える視点を持って、「生活のしづらさ」といった個別のニーズに対応することが支援の基礎にあるべきではないだろうか

他人から見れば、ちっぽけで些細なこと
そこに価値を見出し、その価値を共有し支え合う
そのための仕組みを作ること

それが支援の発展・深化の結果となり、
分野や領域を越えた連携・協働が「共生社会」の実現への
あるべき姿のように思えます

利用者を信じ、仲間を信じ
地域を信じること

本科目のまとめ

主任相談支援専門員として基本となる責務や知識、技術の全体像を理解し、各論のための導入となることをねらいとした。

- 主任相談支援専門員創設の経緯
- 報酬加算と地域から求められる役割や責務
- 基幹相談支援センターと主任相談支援専門員に求められる知識や技術(人材育成、地域づくり、権利擁護など)
- 運営管理