

令和7年度障害者総合支援事業費補助金（障害者総合福祉推進事業）

障害福祉分野における相談支援の実態等に関する調査研究

報告書

令和8（2026）年3月



目次

第 1 章. 事業目的	1
1. 事業の背景	1
2. 事業の目的	1
第 2 章. 事業の実施事項	2
1. 事業における実施事項	2
2. 事業の実施体制	4
第 3 章. アンケート調査の結果	6
1. 調査概要	6
(1) 調査の目的	6
(2) 調査の方法	6
(3) 調査の留意点	6
2. 調査結果	7
(1) 調査の回収状況	7
(2) 調査結果のまとめ	7
(3) 調査結果の詳細	11
第 4 章. ヒアリング調査の結果	63
1. 調査概要	63
(1) 調査の目的	63
(2) 調査の方法	63
(3) 調査の留意点	66
2. 調査結果	67
(1) 調査結果のまとめ	67
(2) 調査結果の詳細	71
第 5 章. 今後の方向性の検討	72
(1) アンケート調査のまとめ	72
(2) ヒアリング調査のまとめ	74
(3) 今後の課題	75
第 6 章. 成果の公表方法	81

参考資料

参考資料 1 アンケート調査 調査票見本

参考資料 2 アンケート調査 集計表

参考資料 3 ヒアリング調査 事例の概要

参考資料 4 ヒアリング調査 事例の詳細

第1章. 事業目的

1. 事業の背景

障害児・障害者の相談支援については、令和4年度の障害者総合支援法の改正や令和6年度の障害福祉サービス等報酬改定等により、基幹相談支援センターや（自立支援）協議会等の強化が図られてきたところである。一方、令和9年度の次期報酬改定に向けては、引き続き相談支援専門員の確保・定着と質の向上と相談支援の充実・強化が課題となっている。

- 障害福祉の分野において、相談支援専門員の不足等外的な要因により当事者・家族がセルフプランを作成せざるを得ない場合があることが懸念されている。障害福祉サービスを適切に提供するため、相談支援専門員の確保・定着と質の向上を通して相談支援の体制を整備することが不可欠である。これに関して、主任相談支援専門員等の専門性の高い人材の配置や相談支援専門員の処遇の改善等について検討する必要がある。
- 令和4年度の法改正で改めて基幹相談支援センターの中核的な役割が定義され、令和6年度から、基幹相談支援センター等の全市町村における設置・整備及び協議会の効果的な運営に向けて障害者地域生活支援体制整備事業等が実施されているが、相談支援体制等が、期待される役割を果たす仕組みとなっているか実態が把握されていない。地域における基幹相談支援センターの機能など、地域の相談支援の機能について把握と検証が必要である。

2. 事業の目的

次期令和9年度報酬改定の検討の基礎資料とすることを念頭に、

1. 相談支援専門員等の業務実態等、相談支援人材の確保・定着に向けた現状を把握すること
2. 基幹相談支援センターをはじめとする地域における相談支援体制の充実・強化に関する現状を把握すること
3. 上記の現状把握を踏まえ、障害福祉分野における相談支援の充実・強化に向けた課題を整理することを目的として事業を実施する。

第2章. 事業の実施事項

1. 事業における実施事項

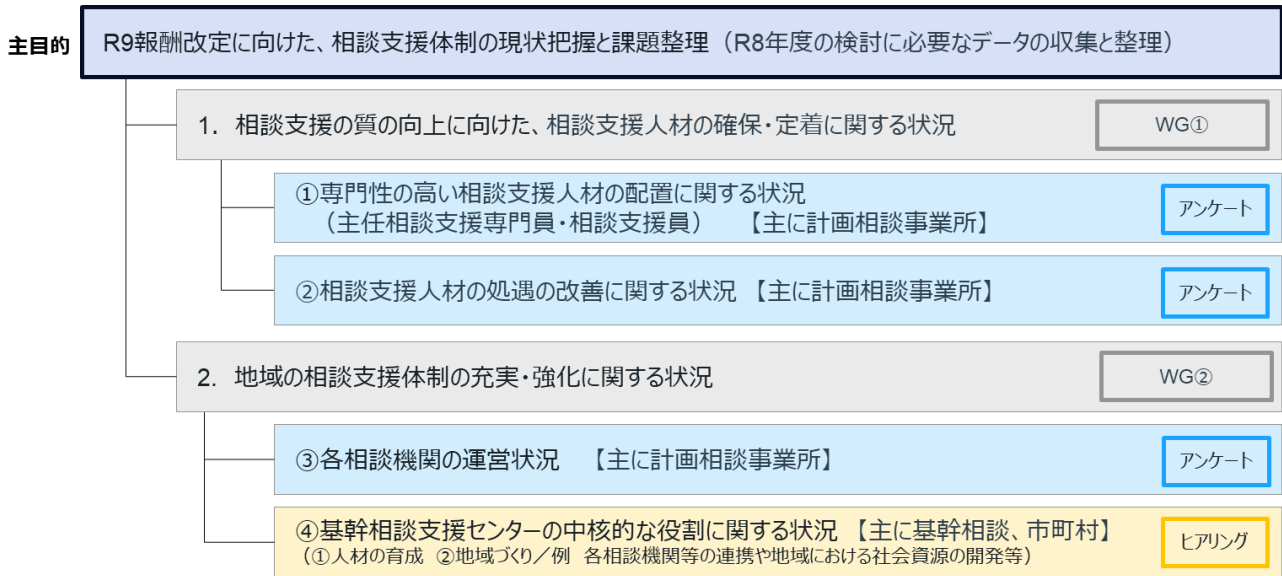
本事業では、①専門性の高い相談支援人材の配置、②相談支援人材の処遇の改善、③各相談機関の運営状況、④基幹相談支援センターの中核的な役割についての 4 つの内容について明らかにするため、アンケート調査とヒアリング調査を実施した。

また、事業の実施にあたり検討委員会と 2 つのワーキンググループを設置した。検討委員会では事業全体にかかる、調査設計ととりまとめに意見をいただいた。ワーキンググループ 1 では相談支援人材の確保・定着、ワーキンググループ 2 では地域の相談支援体制の充実・強化について、より具体的にヒアリング調査項目、アンケート調査項目への助言を得た。

図表 2-1 事業の実施内容

#	調査実施項目	調査実施内容
1	アンケート調査	相談支援人材の確保・定着に関する状況および地域の相談支援体制の充実・強化に関する状況について全国的に把握し、現状の課題や取組の実態を整理することを目的として、全国の計画相談事業所・障害児相談支援事業所・基幹相談支援センターを対象にアンケート調査を実施する。
2	ヒアリング調査	地域において後方支援や地域づくり等の本来的役割を果たしている基幹相談支援センターの実態を把握し、効果的な在り方を検討することを目的として、基幹相談支援センターと自治体を対象にヒアリング調査を実施する。
3	検討委員会とワーキンググループの設置・運営	検討委員会の設置：事業全体にかかる調査設計の検討を行う。 調査の結果をもとに相談支援の充実・強化に向けた課題を整理し、とりまとめの内容を検討する。 ワーキンググループの設置：ヒアリング調査、アンケート調査の具体的な項目の検討を行う。 ワーキンググループ 1 相談支援人材の確保・定着 ワーキンググループ 2 地域の相談支援体制の充実・強化

図表 2-2 調査内容と実施事項の構成



2. 事業の実施体制

本事業では検討委員会を設置するとともに、調査研究についてより詳しい議論ができるよう、「相談支援人材の確保・定着」「地域の相談支援体制の充実・強化」のテーマごとにワーキンググループを設置した。会議体の委員は、相談支援について幅広い視点から意見を収集できるよう、学識経験者や職能団体、自治体、指定特定相談支援事業所、基幹相談支援センター等によって構成した。検討委員会は令和7年7月から令和8年3月にかけて全4回、ワーキンググループはそれぞれ全2回開催した。

図表 2-3 検討委員会の委員構成

氏名	所属
石山 麗子	国際医療福祉大学大学院 教授
○小澤 温	筑波大学 名誉教授
鈴木 敏彦	淑徳大学 副学長・教授
相馬 大祐	長野大学 社会福祉学部 准教授
菅 祥明	大阪府 福祉部 障がい福祉室 地域生活支援課 課長補佐
吉田 剛	神奈川県 障害福祉課 企画グループ グループリーダー
吉田 展章	特定非営利活動法人 日本相談支援専門員協会 事務局長

(五十音順・敬称略、○委員長)

図表 2-4 ワーキンググループ（相談支援人材の確保・定着）の委員構成

氏名	所属
○相馬 大祐	長野大学 社会福祉学部 准教授
徳山 勝	社会福祉法人半田市社会福祉協議会 半田市障がい者相談支援センター 副センター長
原 恵	上田市 福祉部 障がい者支援課 課長補佐
吉田 剛	神奈川県 障害福祉課 企画グループ グループリーダー

(五十音順・敬称略、○座長)

図表 2-5 ワーキンググループ（地域の相談支援体制の充実・強化）の委員構成

氏名	所属
菅 祥明	大阪府 福祉部 障がい福祉室 地域生活支援課 課長補佐
○鈴木 敏彦	淑徳大学 副学長・教授
瀧本 遼	半田市 福祉部 地域福祉課 主事
野崎 陽弘	埼玉県発達障害者支援センター「まほろば」 障害者相談・地域支援センター「けやき」センター長

(五十音順・敬称略、○座長)

図表 2-6 開催経緯

回※	日時	内容
第 1 回検討委員会	令和 7 年 7 月 24 日 15 時～17 時	・ 事業の概要の検討 ・ 調査内容の検討
第 1 回 WG1	令和 7 年 8 月 6 日 13 時～15 時	・ 各調査の位置づけの確認 ・ アンケート調査の検討
第 1 回 WG2	令和 7 年 8 月 20 日 17 時～19 時	・ 各調査の位置づけの確認 ・ ヒアリング調査の検討
第 2 回検討委員会	令和 7 年 8 月 28 日 10 時～12 時	・ アンケート調査の検討 ・ ヒアリング調査の検討
第 2 回 WG1	令和 8 年 2 月 3 日 16 時～18 時	・ アンケート調査結果の検討 ・ ヒアリング調査結果の検討
第 2 回 WG2	令和 8 年 2 月 5 日 15 時～17 時	・ アンケート調査結果の検討 ・ ヒアリング調査結果の検討
第 3 回検討委員会	令和 8 年 2 月 9 日 10 時～12 時	・ アンケート調査結果の検討 ・ ヒアリング調査結果の検討
第 4 回検討委員会	令和 8 年 3 月 2 日 10 時～12 時	・ 事業のとりまとめ（案）の検討

※WG1：相談支援人材の確保・定着ワーキンググループ

WG2：地域の相談支援体制の充実・強化ワーキンググループ

第3章. アンケート調査の結果

1. 調査概要

(1) 調査の目的

相談支援人材の確保・定着に関する状況および地域の相談支援体制の充実・強化に関する状況について全国的に把握し、現状の課題や取組の実態を整理することを目的としてアンケート調査を実施した。

(2) 調査の方法

特定相談事業所・障害児相談支援事業所・基幹相談支援センターを対象に調査を実施した。特定相談支援事業所、障害児相談支援事業所については、それぞれ合計 1,000 件となるよう無作為に抽出し、基幹相談支援センターについては悉皆で調査を実施した。

図表 3-1 調査の方法

項目	内容
目的	相談支援人材の確保・定着に関する状況および地域の相談支援体制の充実・強化に関する状況について全国的に把握し、現状の課題や取組の実態を整理することを目的とする。
調査対象	特定相談支援事業所 1,000 件、障害児相談支援事業所 1,000 件 基幹相談支援センター約 1,300 件
悉皆・抽出	特定相談支援事業所、障害児相談支援事業所については抽出、基幹相談支援センターについては悉皆で調査を依頼した。
調査方法	Web アンケートフォームによるアンケート調査を実施した。 特定相談支援事業所、障害児相談支援事業所については、対象事業所へ案内文書を郵送して回答を依頼した。基幹相談支援センターについては、市町村を介してメールによって回答を依頼した。
主な調査項目	テーマ①-1 専門性の高い相談支援人材の配置に関する状況（主任相談支援専門員） テーマ①-2 専門性の高い相談支援人材の配置に関する状況（相談支援員） テーマ② 相談支援人材の処遇の改善に関する状況 テーマ③ 各相談機関の運営状況

(3) 調査の留意点

- ・ 特定相談支援事業所、障害児相談支援事業所の抽出にあたっては、地域分布に留意して実施した。具体的には、特定相談支援事業所、障害児相談支援事業所ごとに、地方（北海道、東北、関東、中部、近畿、中国、四国、九州）と人口規模（政令指定都市・特別区、中核市、その他の市、町村）ごとに所在する事業所数に応じて 1,000 件を配分し、ブロックごとに事業所を無作為に抽出した。端数が生じた場合、最も配分の大きい区分で調整を行った。

2. 調査結果

(1) 調査の回収状況

令和7年11月27日から令和8年1月31日まで調査を実施し、特定相談支援事業所の65.7%、障害児相談支援事業所の33.1%、基幹相談支援センターの45.1%から回答を得た。

図表 3-2 調査の回収状況

対象	配布数	回収数	回収率
特定相談支援事業所	1,000	657	65.7%
障害児相談支援事業所	1,000	331	33.1%
基幹相談支援センター	1,309 (令和6年時点)	591	45.1%

※以降、特定計画相談支援事業所を「計画相談」、障害児相談支援事業所を「障害児相談」と記載する。また、主任相談支援専門員を「主任」と省略して記載している箇所がある。

(2) 調査結果のまとめ

調査結果について、テーマごとに調査を通じて明らかとなった結果を示す。

テーマ①-1 専門性の高い相談支援人材の配置（主任相談支援専門員）

専門性の高い相談支援人材の配置のうち主任相談支援専門員について、主任相談支援専門員の配置による業務上の効果、報酬加算要件との整合性、配置状況の充足度および不足要因、ならびに事業所における主任の役割認識の観点から、調査結果を整理した。

図表 3-3 専門性の高い相談支援人材の配置（主任相談支援専門員） 調査結果のまとめ

明らかにしたいこと	調査結果
主任相談支援専門員の配置有無によって、事業所の業務内容に違いがあるか。事業所において主任相談支援専門員はどのような役割（業務）を担っているか。（配置の効果）	<ul style="list-style-type: none"> 主任相談支援専門員が配置されているのは、計画相談と障害児相談の約2～3割、基幹相談支援センターの約6割であった。 主任相談支援専門員配置加算を取得しているのは、計画相談と障害児相談ともに約2割であった。 主任相談支援専門員を配置している事業所は配置していない事業所よりも、地域づくり、地域との連携、人材育成の取組を多く実施していた。 主任相談支援専門員を配置している事業所は配置していない事業所よりも、ヤングケアラーや身寄りのない障害者等への配慮を盛り込んだケースを実施していた。 相談支援業務の実施に関する課題について、主任相談支援専門員を配置していない事業所の方が「特に課題はない」と回答した割合が高かった。

	<ul style="list-style-type: none"> 主任相談支援専門員を配置している事業所は、配置によって事業所の経営改善、相談支援人材のスキルアップ、地域との連携強化などの効果・メリットを感じていた。
報酬上の加算区分（Ⅰ・Ⅱ）の要件は主任の業務実態を反映できているか。	<ul style="list-style-type: none"> 加算区分Ⅰの事業所は、Ⅱの事業所よりも、地域づくり・地域連携・人材育成の取組の実施件数が多かった。
現在の主任相談支援専門員の配置は、相談支援のニーズに対して充足しているか。	<ul style="list-style-type: none"> 主任相談支援専門員の配置を希望している割合は、計画相談と障害児相談で約3割、基幹相談支援センターで約5割であった。 主任相談支援専門員の配置を希望しているにもかかわらず、今後の配置予定がない事業所が全体の1～2割であった。
現在の主任相談支援専門員の配置が不足している場合、その背景にある要因は何か。	<ul style="list-style-type: none"> 主任相談支援専門員の配置を希望しているにもかかわらず配置予定がない理由は、「事業所内に要件を満たす人材がないこと」であった。具体内容として、配置要件の厳しさや自治体から研修受講のための推薦を受けられないことなどが挙げられた。
事業所が主任相談支援専門員の役割と必要性をどの程度意識しているか。	<ul style="list-style-type: none"> 配置を予定（検討）していない事業所のうち、主任相談支援専門員を配置する必要性を感じない回答した事業所は計画相談で26.4%、障害児相談の13.7%、基幹相談支援センターの11.6%であった。

テーマ①-2 専門性の高い相談支援人材の配置（相談支援員）

専門性の高い相談支援人材の配置のうち相談支援員について、配置状況の変化および、配置が進んでいない場合の背景要因の観点から、調査結果を整理した。

図表 3-4 専門性の高い相談支援人材の配置（相談支援員） 調査結果のまとめ

明らかにしたいこと	調査結果
創設から1年が経過し、相談支援員の配置状況は変化したか。	<ul style="list-style-type: none"> 相談支援員を配置している事業所は、計画相談の7.3%、障害児相談の7.7%であった。参考として、令和6年度障害福祉サービス等報酬改定検証調査では7.6%であった。 採用経緯は、計画相談、障害児相談ともに「法人内での異動」が最も多かった。 配置によって、事業所には「将来的な相談支援員の人材確保ができる」「対応できるケース人数が増えた」「相談支援員と役割を分担することで効率的に業務を実施できる」効果やメリットがあった。 配置を希望している事業所は約3割であった。相談支援員の配置要件を満たしている計画相談では、配置を希望している事業所は約4割であった。 相談支援員の担当業務は、令和6年度調査と比べて、単独で実施する割合が増えていた。

<p>相談支援員の配置が進んでいない場合、その背景にある要因は何か。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 配置を希望しているが配置予定がない割合は、計画相談の 17.1%、障害児相談の 17.8%であった。配置にあたっては、要件を満たす人材がいないこと、求人しても応募がないこと、配置による経済的見通しが立たないことがネックになっていた。 相談支援員の配置を予定（検討）していない事業所は計画相談の 70.9%、障害児相談の 72.5%であった。配置を予定（検討）していない理由は、主任の配置を含む人材の確保の難しさや、報酬体系が人件費に見合わないことであった。相談支援員よりも相談支援専門員の確保を優先する意見もあった。
--	---

テーマ② 相談支援人材の処遇の改善

相談支援人材の処遇の改善について、人材の確保・定着が進んでいる事業所の特徴および、事業所の状況による相談支援専門員の給与等の処遇の違いの観点から、調査結果を整理した。

図表 3-5 相談支援人材の処遇の改善 調査結果のまとめ

明らかにしたいこと	調査結果
<p>どのような事業所において、人材の確保・定着が進んでいるか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 人材の充足状況について、相談支援事業所の約半数が「不足はしていないが余裕はない」状況であった。充足している事業所は全体の 1～2 割、不足している事業所は 3～4 割であった。不足している人材は、相談支援専門員が多かった。 人材の確保・定着に向けた取組（採用活動・情報発信・魅力発信・職場環境の改善・給与の引き上げ）の多くで、人材が不足している事業所の方が、充足している事業所よりも実施件数が多かった。 令和 6 年度報酬改定で新たに取得した加算について、人材の充足状況による傾向の違いは見られなかったが、主任相談支援専門員を配置している事業所の方が配置していない事業所よりも加算を取得している割合が高かった。多くの事業所が、新たに取得した加算を赤字・収支差分の補填に使っていた。一方で、人材が不足している事業所の方が、充足している事業所よりも、加算の算定要件を満たしているにもかかわらず算定を控えていた。 経営に関する課題について、人材が不足している事業所は充足している事業所よりも、「人材確保のための手間や費用の負担が大きい」ことや、「十分な人材育成ができない」ことに課題を感じていた。 人材の定着が進まない要因としては、利用者対応における精神的負担、休日や緊急時の対応の多さ、事務業務の煩雑さなどがあつた。
<p>相談支援業務の実施に関する課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> 全事業所の約半数で、定期昇給での給与の引き上げを行っていた。 主任相談支援専門員配置加算を算定している事業所の方が、算定していない事業所よりも、給与の引き上げを行っていた。 主任相談支援専門員を配置している事業所の方が、配置していない事業所よりも、給与の引き上げを行っていた。 法人種別では、社会福祉協議会や社会福祉法人では引き上げを行っている割合が高いが、営利法人では割合が低かった。

	<ul style="list-style-type: none"> 法人規模（事業所の所属人数）が大きいほど引き上げを行っている割合が高かった。
--	--

テーマ③ 各相談機関の運営状況

各相談機関の運営状況について、調査対象の基本情報、相談支援業務の実施に関する課題、直近期（令和 6 年度）の経営状況・経営に関する課題・今後の事業拡充方針の観点から、調査結果を整理した。

図表 3-6 各相談機関の運営状況 調査結果のまとめ

項目	調査結果
基本情報	<ul style="list-style-type: none"> 本調査に回答した事業所の主な法人種別は、計画相談と障害児相談は、社会福祉法人（社会福祉協議会以外）と営利法人であった。基幹相談支援センターは、社会福祉法人（社会福祉協議会以外）と地方公共団体であった。 法人の指定等の状況について特定相談では、障害児相談支援を約 7 割、地域移行支援・地域定着支援を約 3 割の事業所が指定を取っていた。障害児相談では、特定相談支援を約 9 割、地域移行支援・地域定着支援を約 3 割の事業所が指定を取っていた。基幹相談支援センターでは、指定特定相談支援を約 7 割、指定障害児相談支援を約 6 割のセンターが指定を取っていた。計画相談・障害児相談と比べると、基幹相談支援センターは多くの項目で指定等を取っている割合が高かった。 法人で運営しているサービスについて、計画相談では就労継続支援（B 型）、生活介護、共同生活援助、障害児相談では就労継続支援（B 型）、児童発達支援、放課後等デイサービス等が、同一法人内で運営されていることが多かった。 機能強化型の届出をしているのは、計画相談・障害児相談ともに約 4 割であった。 計画相談と障害児相談のうち事業所に在籍する職員が 1 人の事業所は、計画相談では 24.2%、障害児相談では 22.3%であった。
相談支援業務の実施に関する課題	<ul style="list-style-type: none"> 相談支援業務の実施にあたって、「相談支援業務に従事する人材の確保」が最も多い課題であった。 人材確保が困難な理由は、求められる要件に対して報酬が低いこと、基幹相談支援センターの場合は、業務の専門性の高さや、委託など運営上の制約などであった。
直近期（令和 6 年度）の経営状況・経営に関する課題・今後の事業拡充方針	<ul style="list-style-type: none"> 直近期（令和 6 年度）の経営状況について、事業所の規模が小さいほど赤字の割合が高い傾向があった。また、令和 6 年度の報酬改定前後で経営状況が「改善していない」事業所が約 7 割であった。 経営の課題としては、「収入に対する人件費の負担が大きい」ことが最も多かった。具体的には報酬単価の低さから人件費が収入を上回る状況が挙げられた。 赤字の事業所は、黒字の事業所と比べ「収支に対する人件費の負担が大きい」「収入に対する事業所経費の負担が大きい」と回答した割合が大きかった。また、黒字の事業所の課題は、「収入に対する人件費の負担が大きい」、「人材確保のための手間や費用の負担が大きい」、「十分な人材育成ができない」、「利用者ニーズに十分対応できないことが多い」や「物価高騰により経費負担が大きくなっている」等であった。

	<ul style="list-style-type: none"> 直近期の経営が黒字の事業所ほど、主任相談支援専門員を配置している割合が高かった。 今後の拡充方針について、事業所に裁量がある場合は、現状規模を維持する方針が多かった。事業所の縮小または廃止の可能性がある事業所の不安や課題としては、人材確保・定着の困難さなどが挙げられた。
--	--

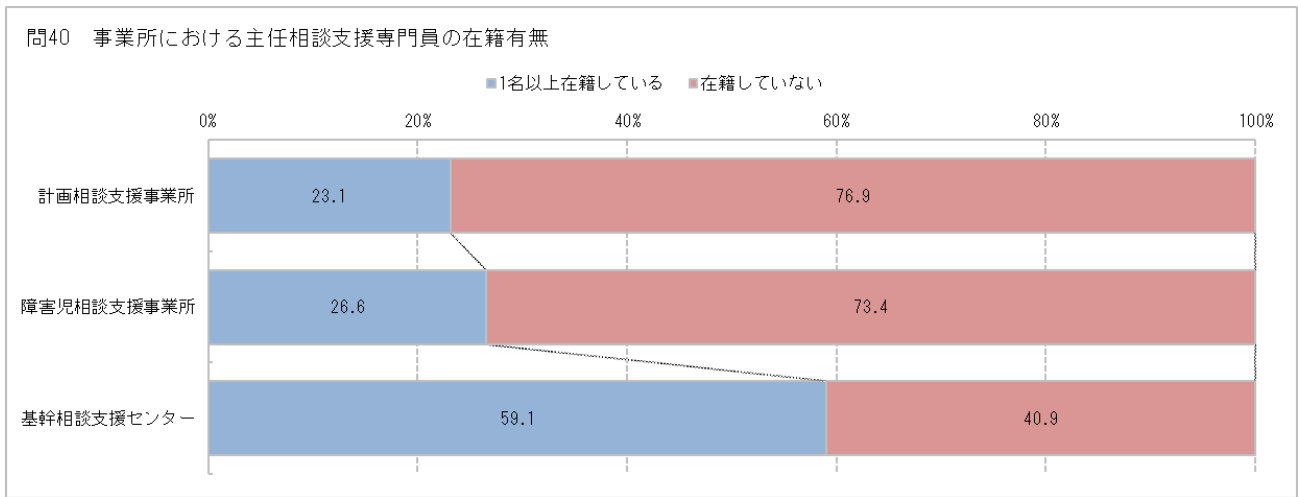
(3) 調査結果の詳細

以下に調査結果の詳細を示す。なお、各調査項目の母数について、特記がない場合は、計画相談支援事業所（n=657）、障害児相談支援事業所（n=331）、基幹相談支援センター（n=591）で集計している。

テーマ①-1 専門性の高い相談支援人材の配置（主任相談支援専門員）

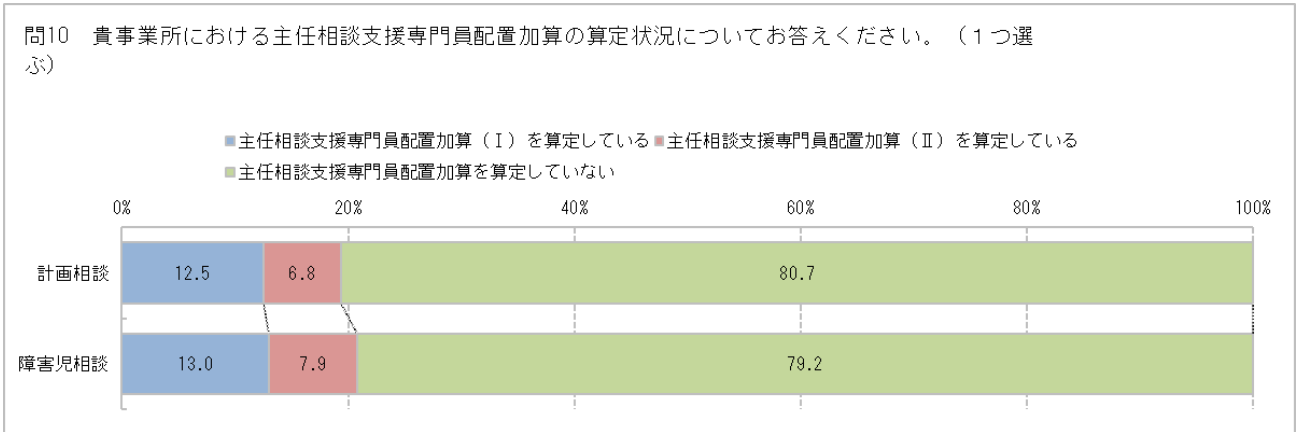
主任相談支援専門員の配置について、主任相談支援専門員が1名以上在籍している事業所は、計画相談支援の23.1%、障害児相談の26.6%、基幹相談支援センターの59.1%であった。

図表 3-7 主任相談支援専門員の配置



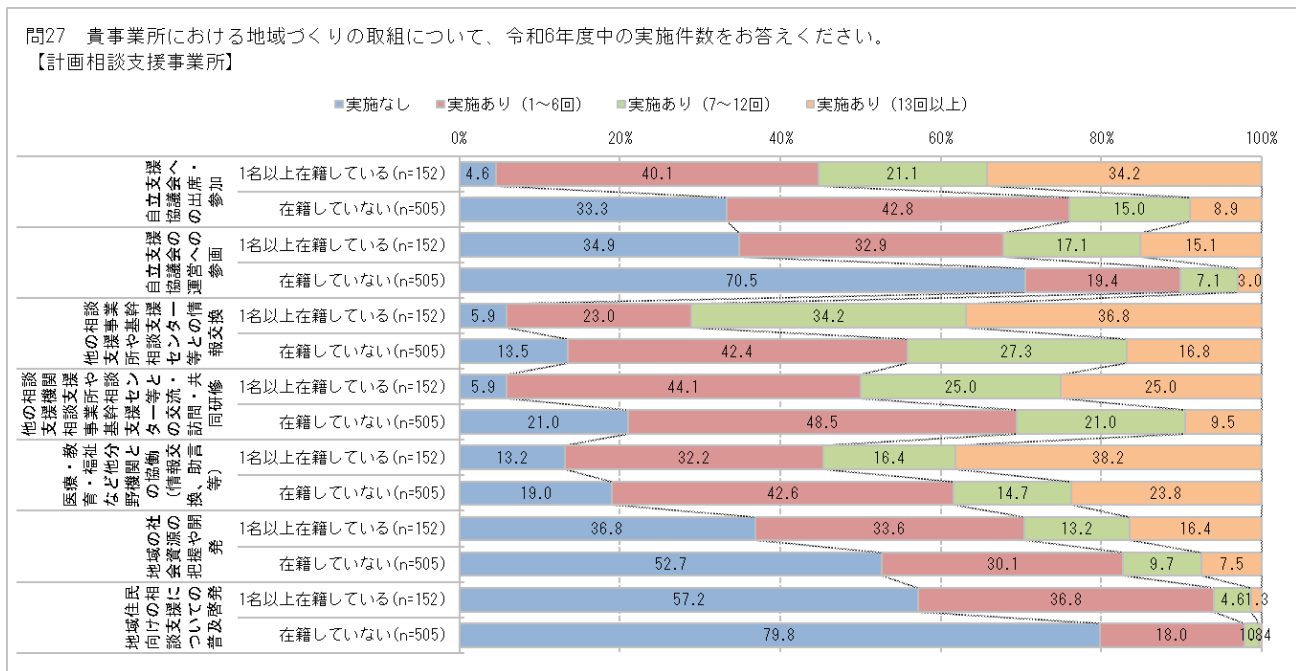
主任相談支援専門員配置加算の算定状況について、計画相談では、加算（Ⅰ）を算定している事業所が12.5%、（Ⅱ）を算定している事業所が6.8%、算定していない事業所が80.7%であった。障害児相談では、加算（Ⅰ）を算定している事業所が13.0%、（Ⅱ）を算定している事業所が7.9%、算定していない事業所が79.2%であった。

図表 3-8 主任相談支援専門員配置加算の算定状況

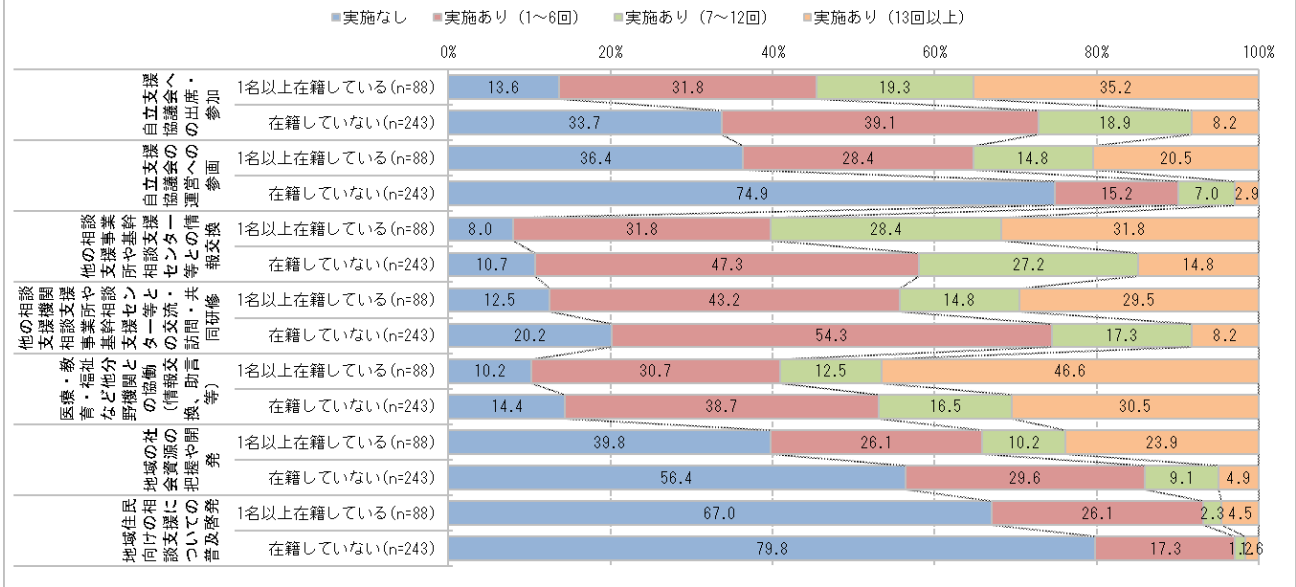


地域づくりの取組について、主任相談支援専門員を配置している事業所は、配置していない事業所と比べ、全ての項目で実施している割合が大きかった。

図表 3-9 地域づくりの取組 (主任の配置有無別)

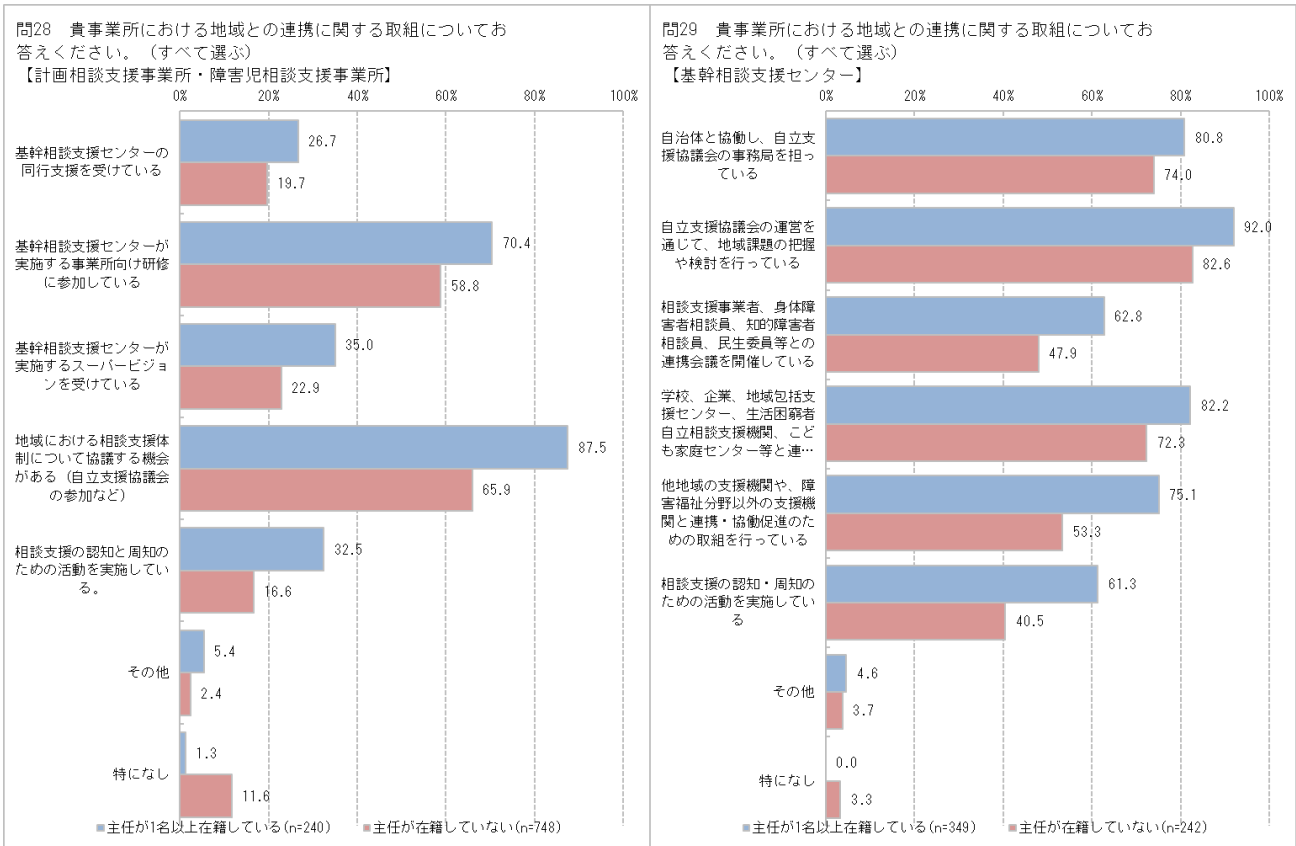


問27 貴事業所における地域づくりの取組について、令和6年度中の実施件数をお答えください。
【障害児相談支援事業所】



地域との連携に関する取組について、主任相談支援専門員を配置している事業所は、配置していない事業所と比べ、全ての項目で実施している割合が高かった。

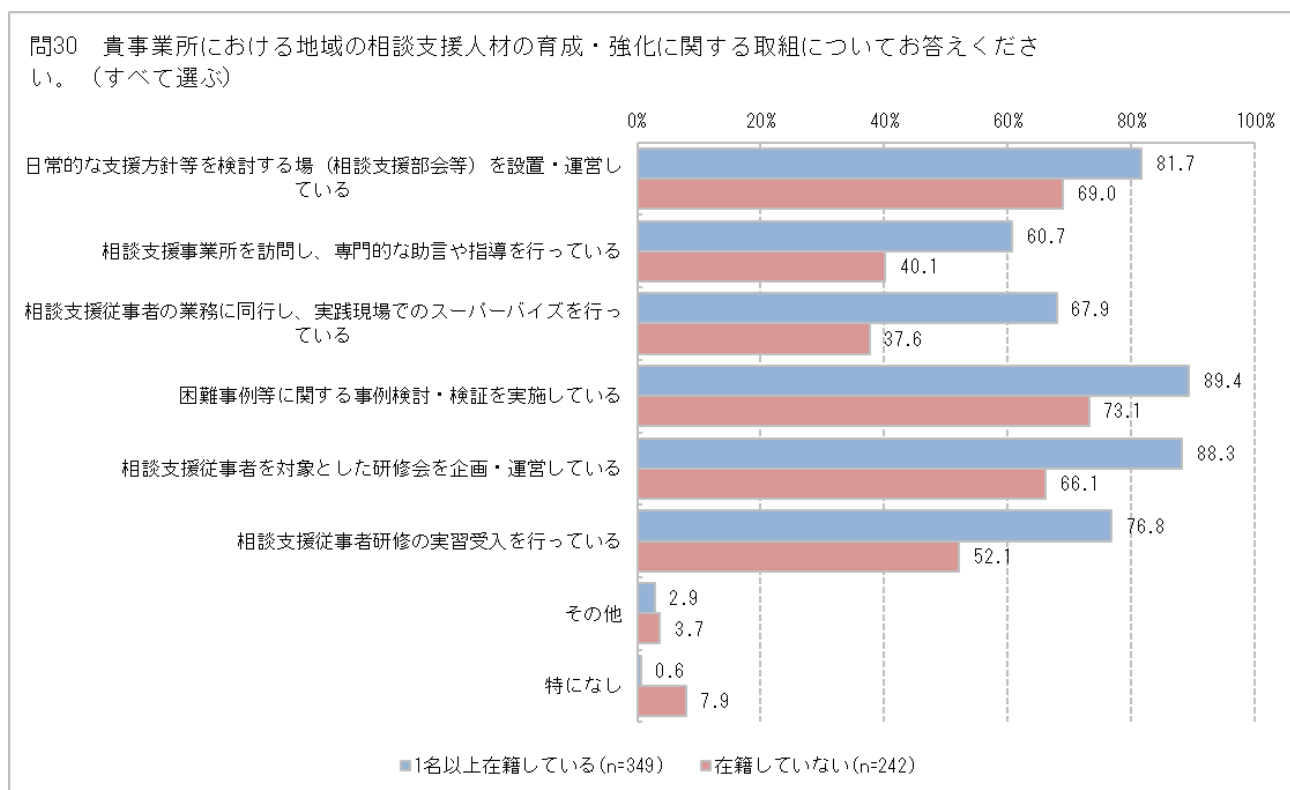
図表 3-10 地域との連携に関する取組（主任の配置有無別）



地域の相談支援人材の育成・強化に関する取組について、主任相談支援専門員を配置している基幹相談支援セ

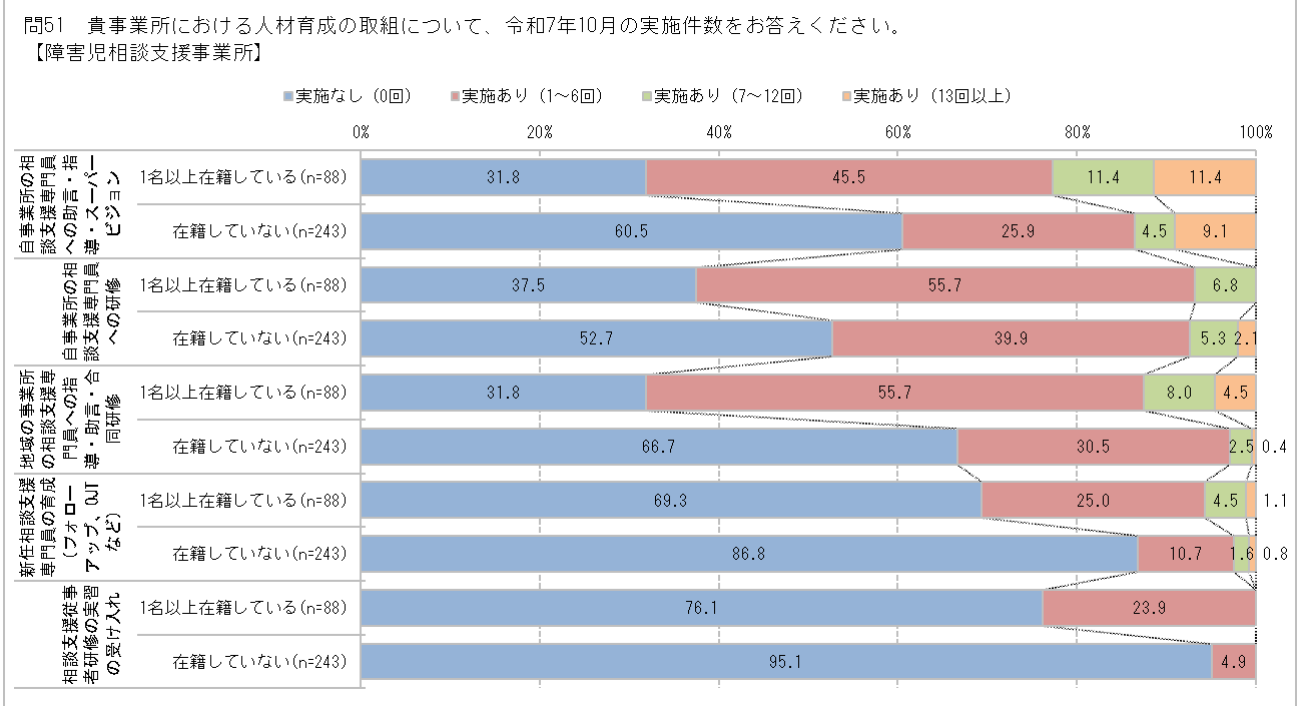
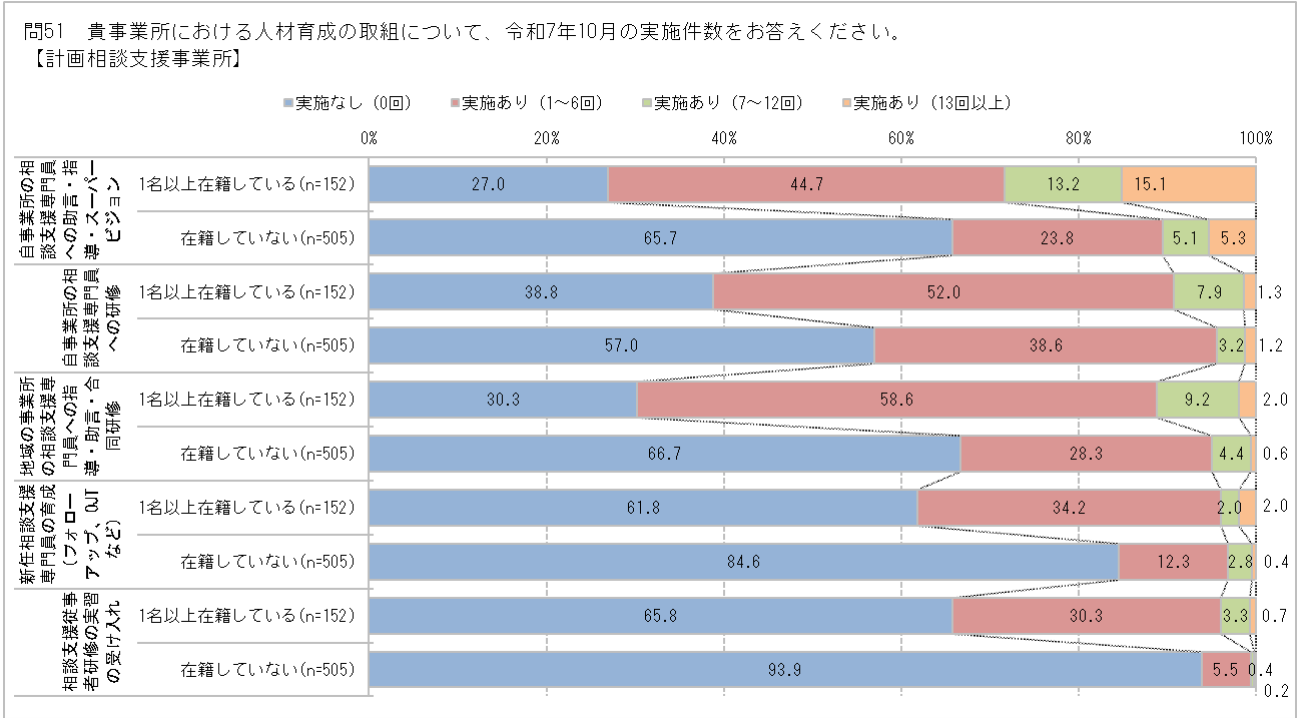
ンターは、配置していないセンターと比べ、全ての項目で実施割合が高かった。主任を配置していないセンターでは、「特になし」が3.6%であった。

図表 3-11 地域の相談支援人材の育成・強化に関する取組（主任の配置有無別・基幹のみ）

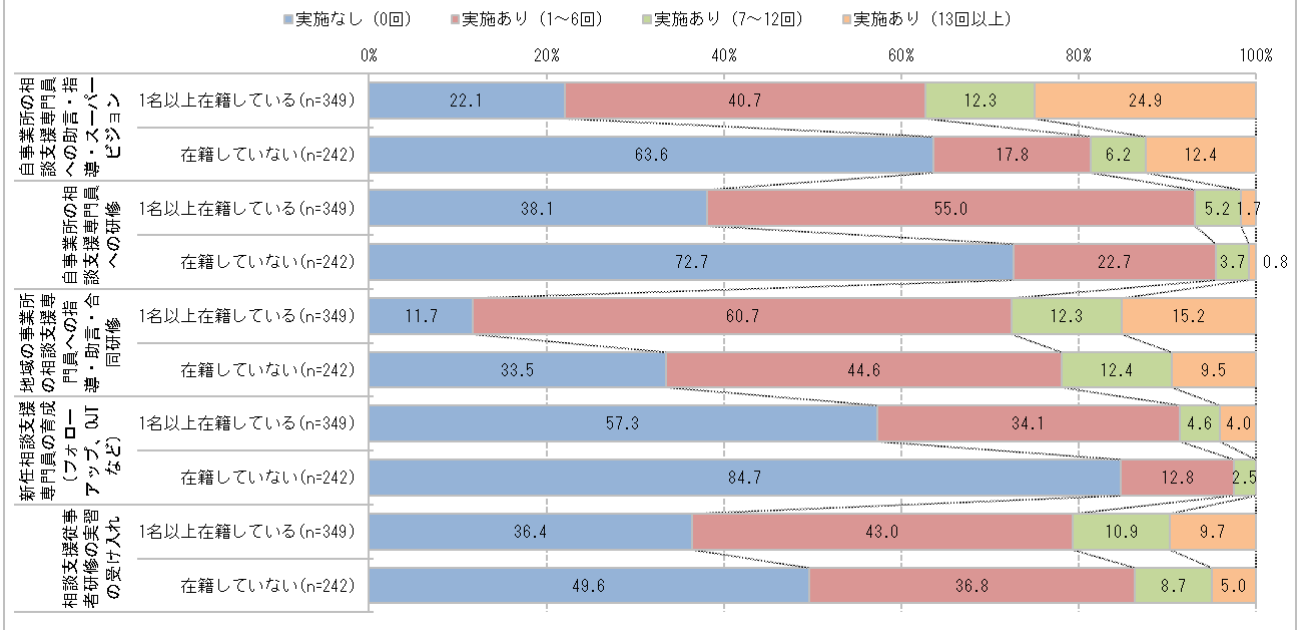


事業所における人材育成の取組について、主任相談支援専門員を配置している事業所は、配置していない事業所と比べ、全ての項目で実施している割合が大きかった。また、主任相談支援専門員を配置している基幹相談支援センターは、配置していないセンターと比べ、全ての項目で実施している割合が大きかった。

図表 3-12 事業所における人材育成の取組（主任の配置有無別）

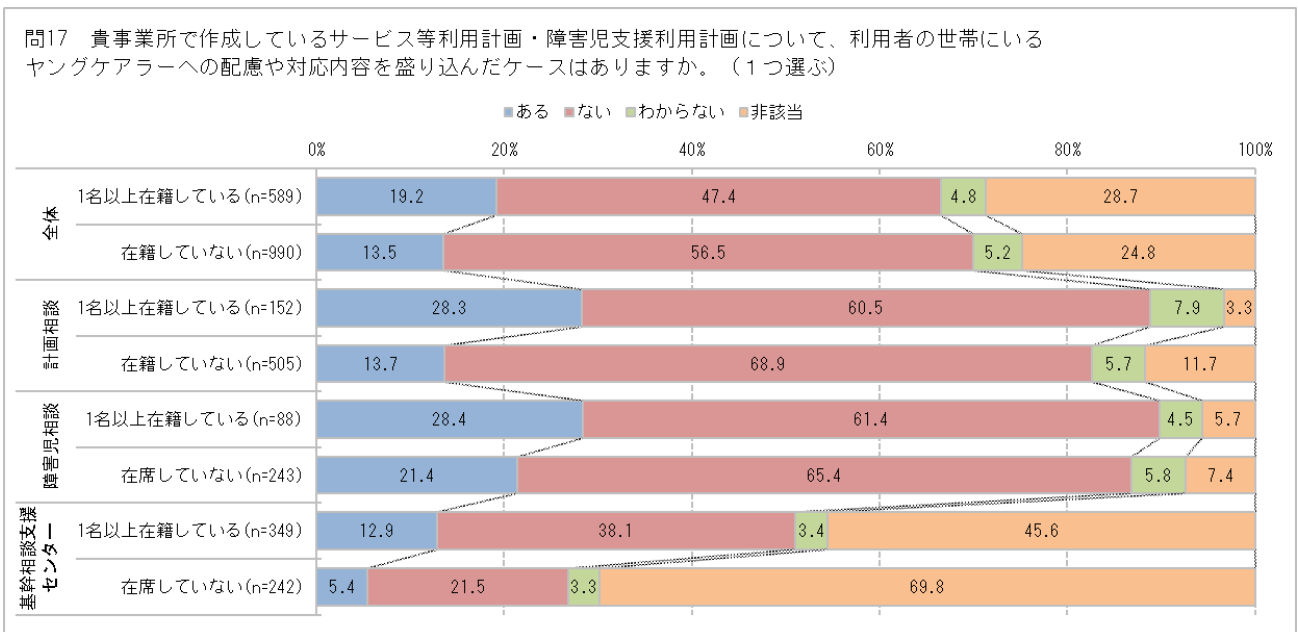


問51 貴事業所における人材育成の取組について、令和7年10月の実施件数をお答えください。
【基幹相談支援センター】



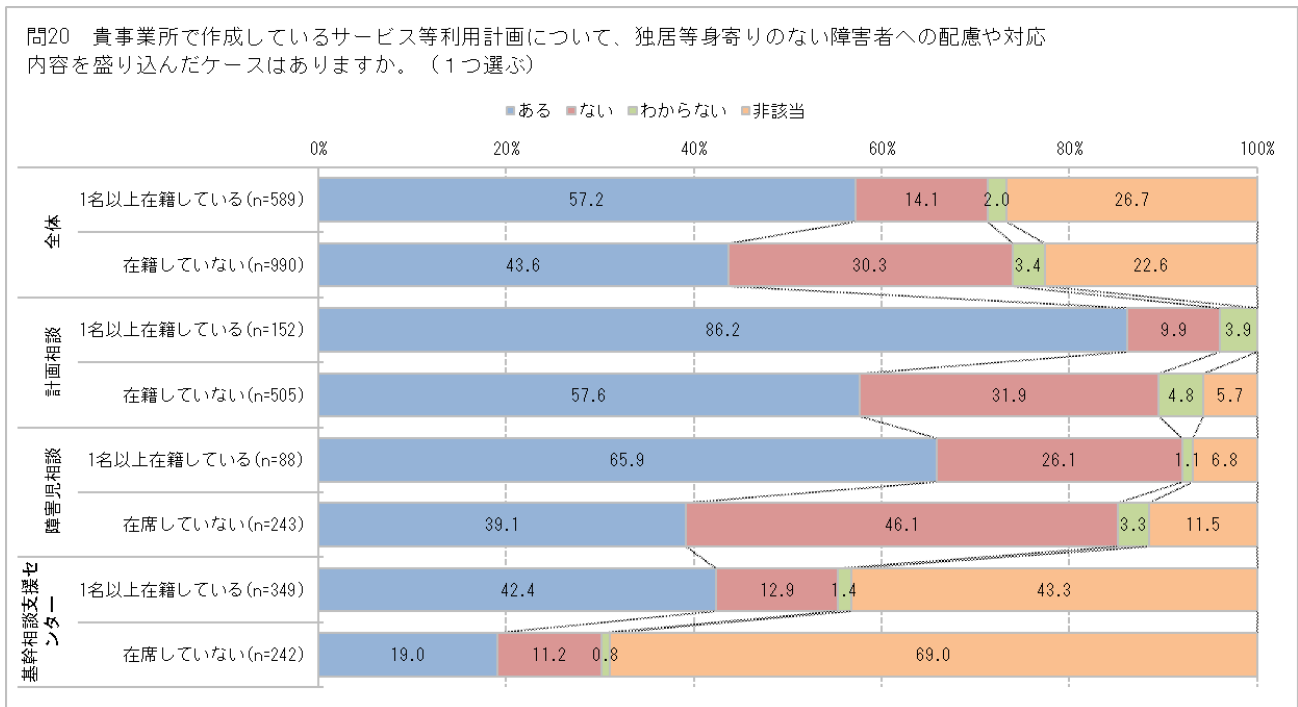
事業所で作成しているサービス等利用計画・障害児支援利用計画について、利用者の世帯にいるヤングケアラーへの配慮や対応内容を盛り込んだケースがある事業所の割合は、主任を配置している事業所の 19.2%、配置していない事業所の 13.5%であった。

図表 3-13 利用者の世帯にいるヤングケアラーへの配慮や対応内容を盛り込んだケース



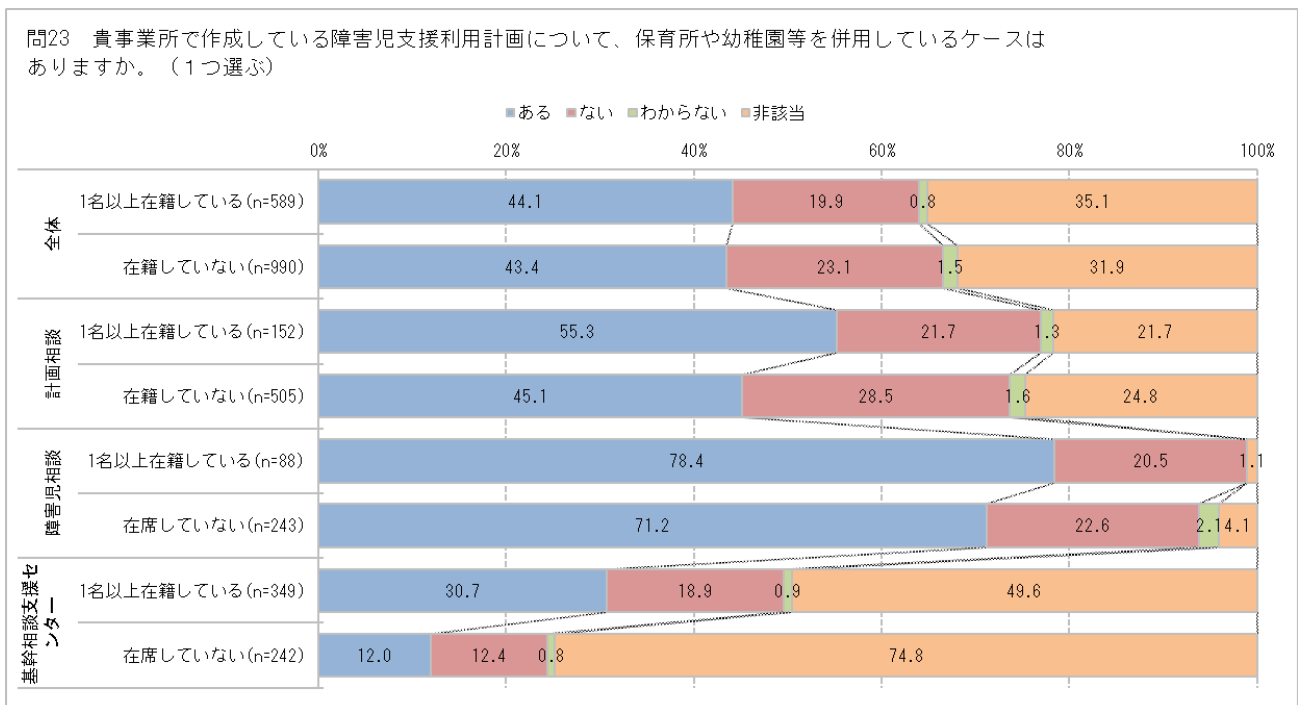
作成しているサービス等利用計画について、独居等身寄りのない障害者への配慮や対応内容を盛り込んだケースがある事業所の割合は、主任を配置している事業所の 57.2%、配置していない事業所の 43.6%であった。

図表 3-14 独居等身寄りのない障害者への配慮や対応内容を盛り込んだケース



作成している障害児支援利用計画について、保育所や幼稚園等を併用しているケースがある事業所の割合は、主任を配置している事業所の 44.1%、配置していない事業所の 43.4%であった。

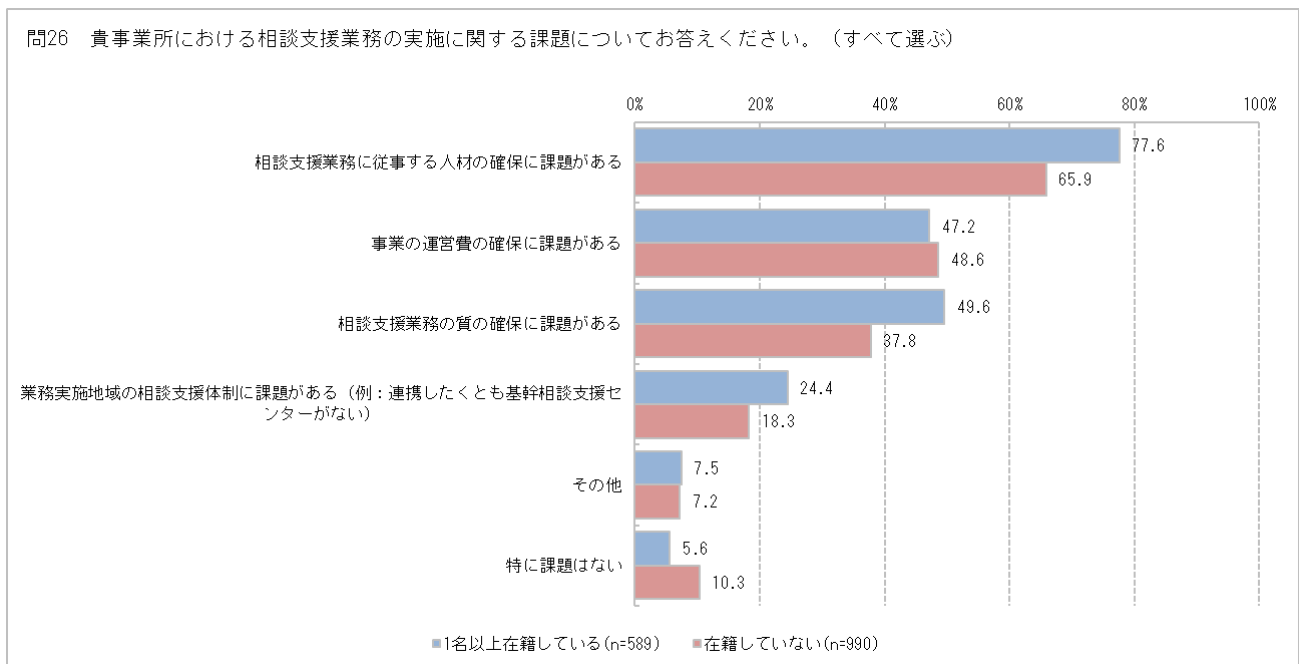
図表 3-15 保育所や幼稚園等を併用しているケース



相談支援業務の実施に関する課題について、「相談支援業務に従事する人材の確保に課題がある」を回答した割合は、配置している事業所の 77.6%、配置していない事業所の 65.9%であった。「相談支援業務の質の確保に課題

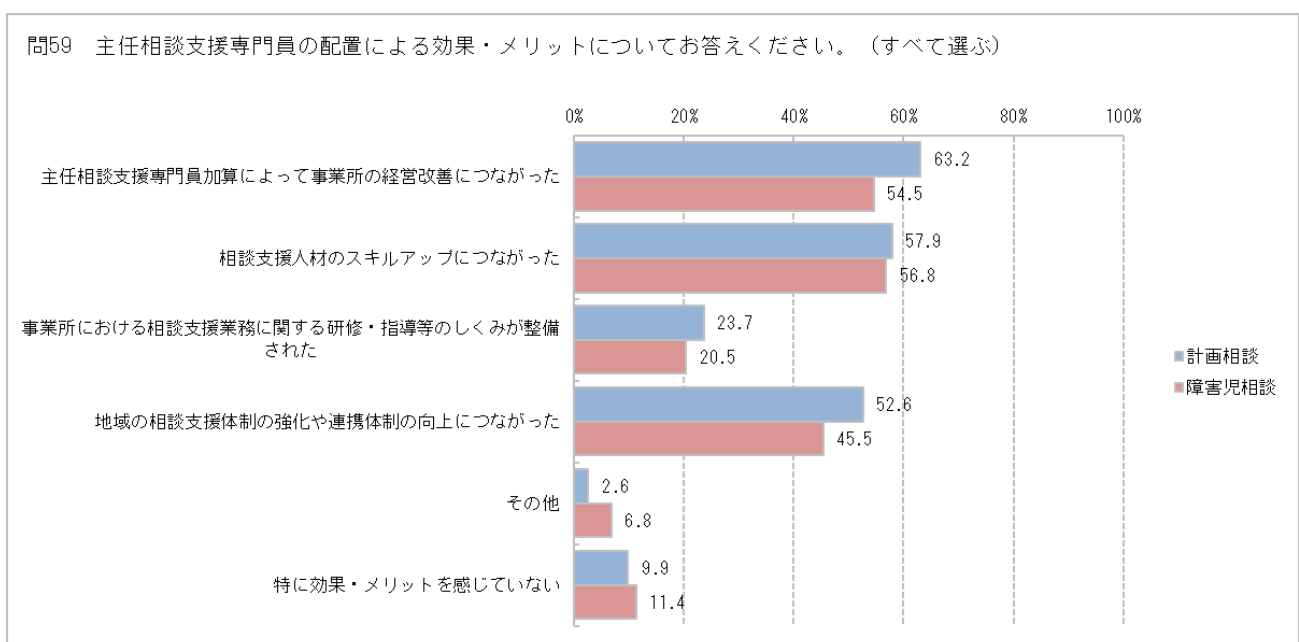
がある」を回答した割合は、配置している事業所の49.6%、配置していない事業所の37.8%であった。一方で、「特に課題はない」を回答した割合は、配置している事業所の5.6%、配置していない事業所の10.3%であった。

図表 3-16 相談支援業務の実施に関する課題（主任の配置有無別）



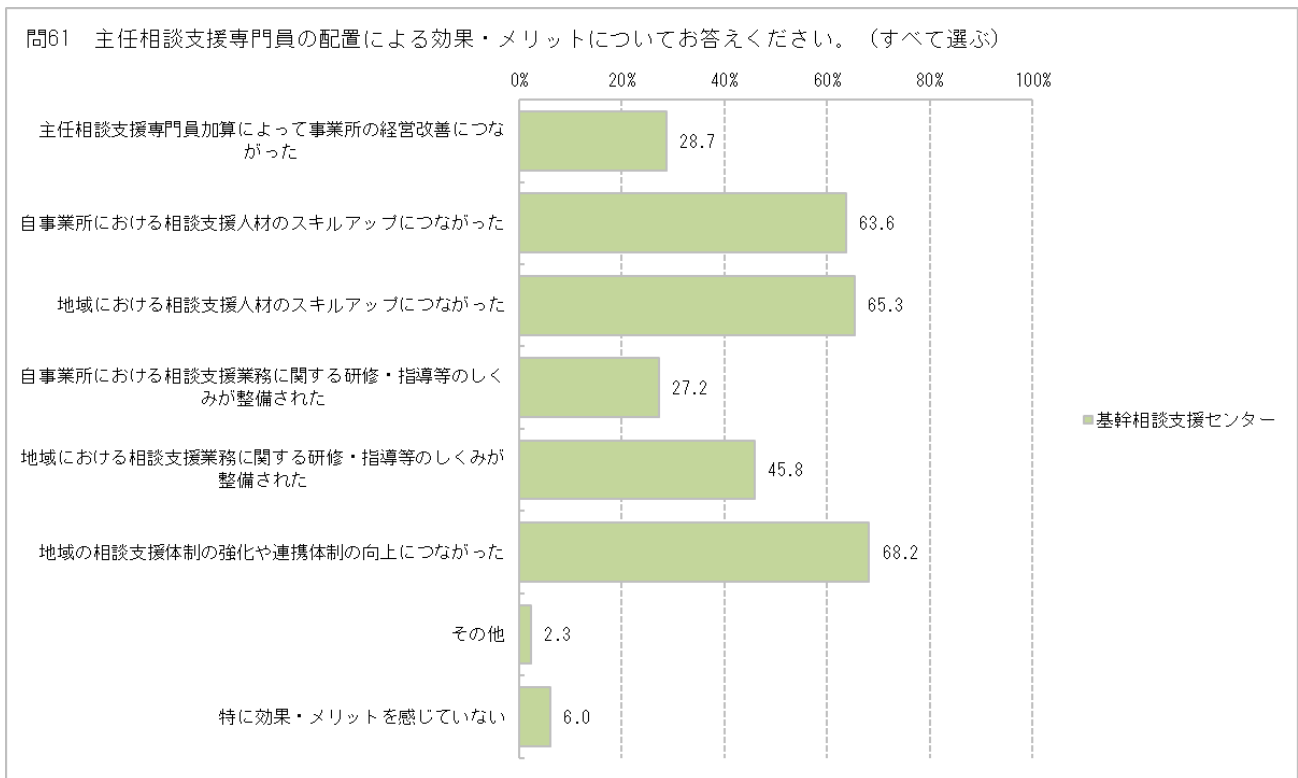
主任の配置による効果・メリットについて、計画相談・障害児相談では、「事業所の経営改善につながった」「相談支援人材のスキルアップにつながった」、「地域の相談支援体制の強化や連携体制の向上につながった」が多かった。基幹相談支援センターでは、「地域の相談支援体制の強化や連携体制の向上につながった」「自事業所における相談支援人材のスキルアップ」「地域における相談支援人材のスキルアップ」が多かった。

図表 3-17 主任の配置による効果・メリット



※主任相談支援専門員が1人以上在籍している計画相談支援事業所（n=152）、障害児相談支援事業所

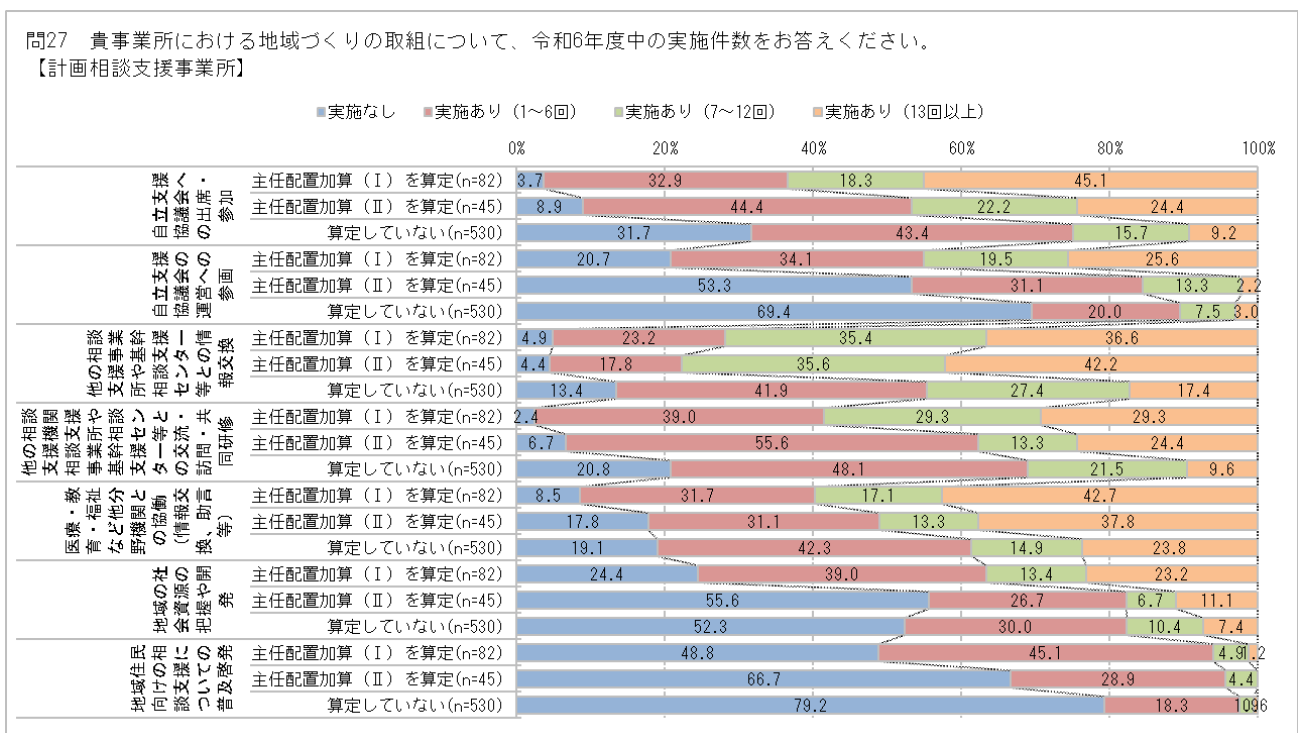
(n=88) で集計。



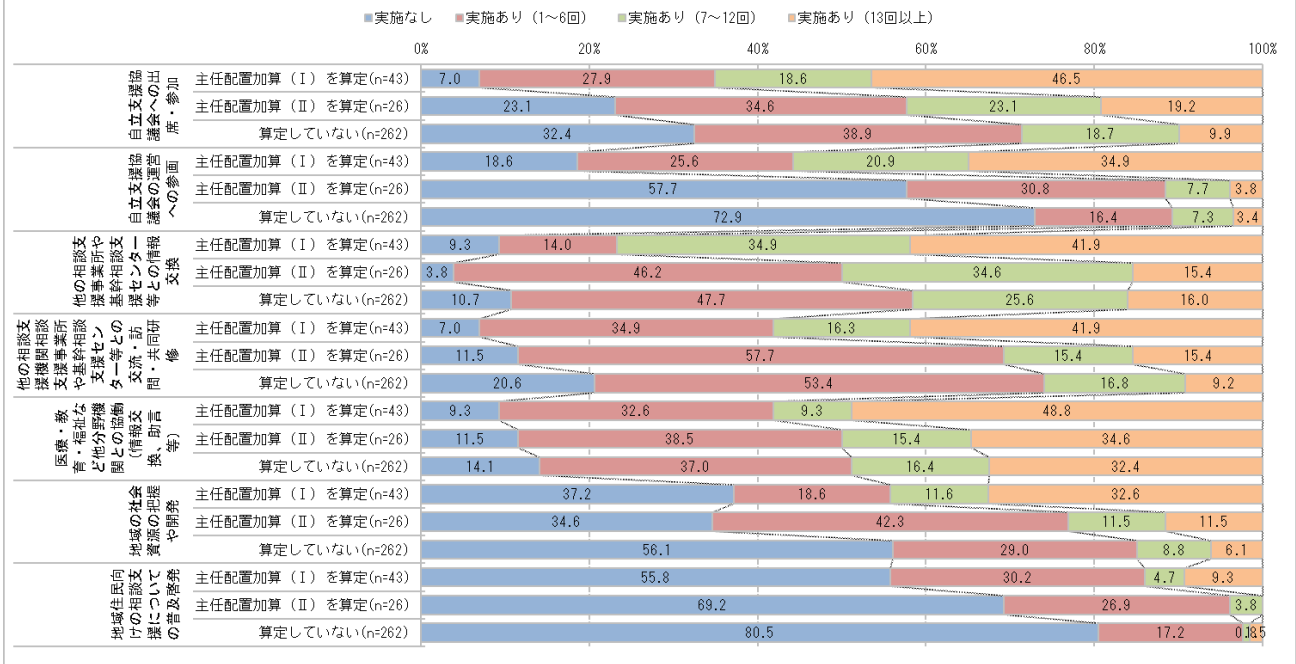
※主任相談支援専門員が1人以上在籍している基幹相談支援センター (n=349) で集計。

地域づくりの取組について、主任加算 (I) を算定している事業所は、(II) を算定している事業所と比べて、多くの項目で実施件数が多かった。

図表 3-18 地域づくりの取組 (主任配置加算別)

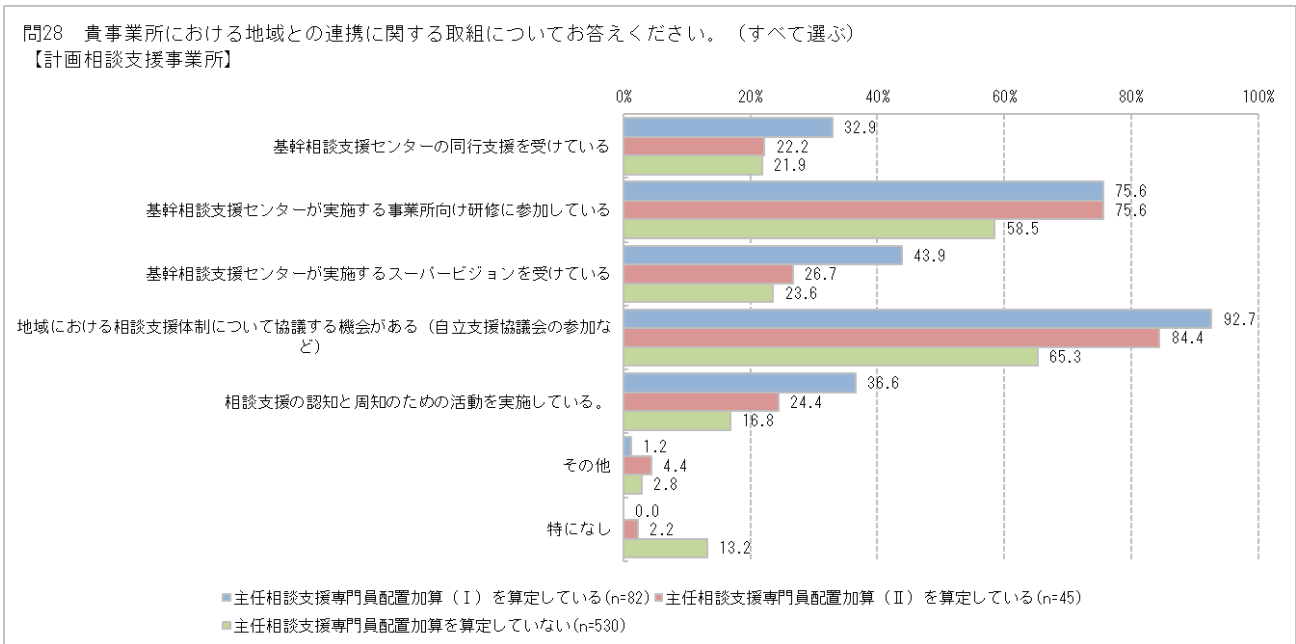


問27 貴事業所における地域づくりの取組について、令和6年度中の実施件数をお答えください。
【障害児相談支援事業所】

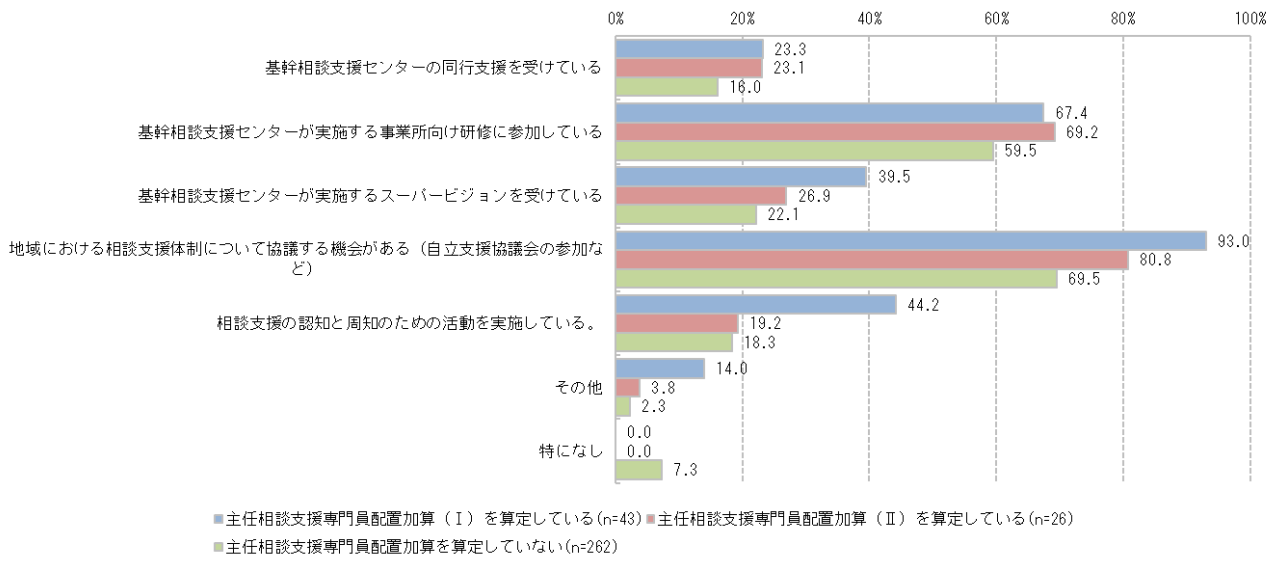


地域との連携に関する取組について、主任加算（I）を算定している事業所は、（II）を算定している事業所と比べて、多くの項目で実施している割合が高かった。主任加算（I）を算定している事業所が（II）を算定している事業所と比べて取組を実施している割合が低い項目は、障害児相談における「基幹相談支援センターが実施する事業所向け研修に参加している」であった。

図表 3-19 地域との連携に関する取組（主任配置加算別）

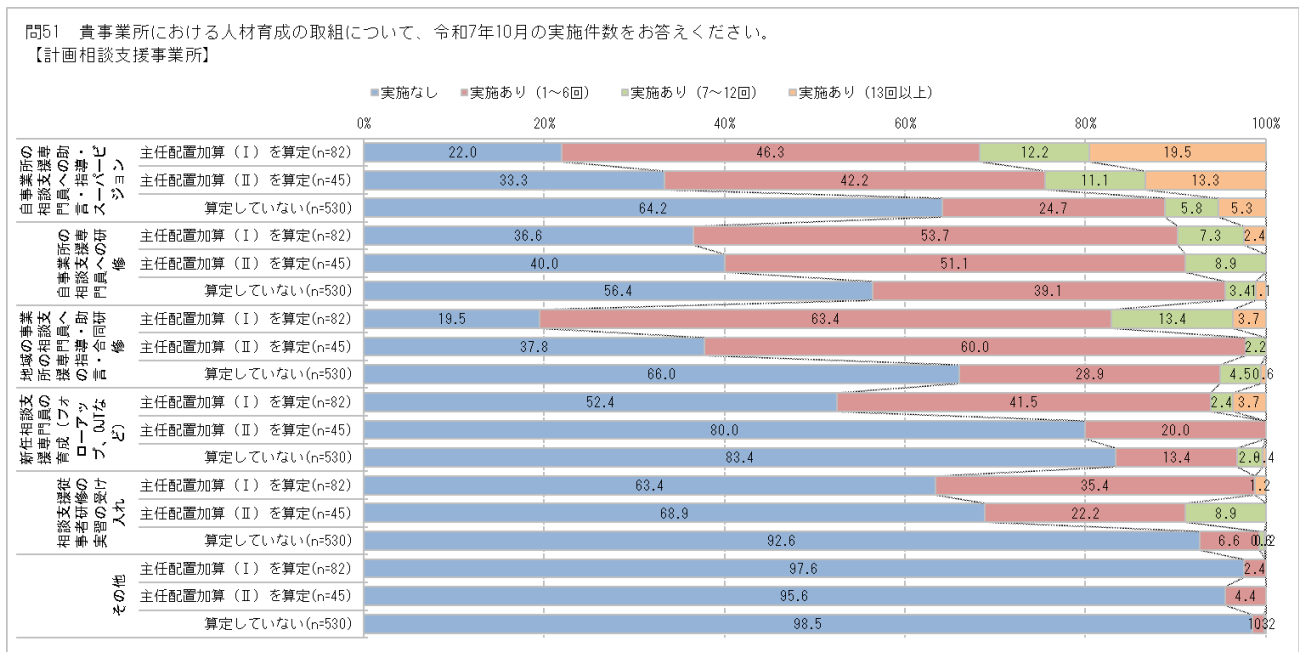


問28 貴事業所における地域との連携に関する取組についてお答えください。（すべて選ぶ）
【障害児相談支援事業所】

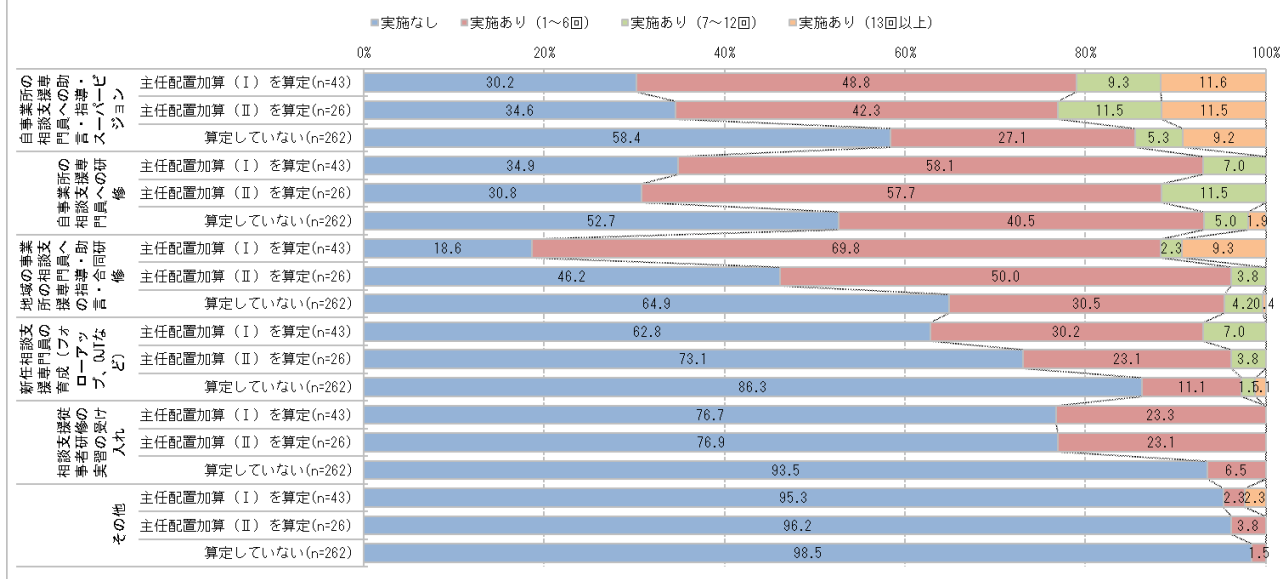


人材育成の取組について、主任加算（Ⅰ）を算定している事業所は、（Ⅱ）を算定している事業所と比べて、多くの項目で実施件数が多かった。

図表 3-20 人材育成の取組（主任配置加算別）

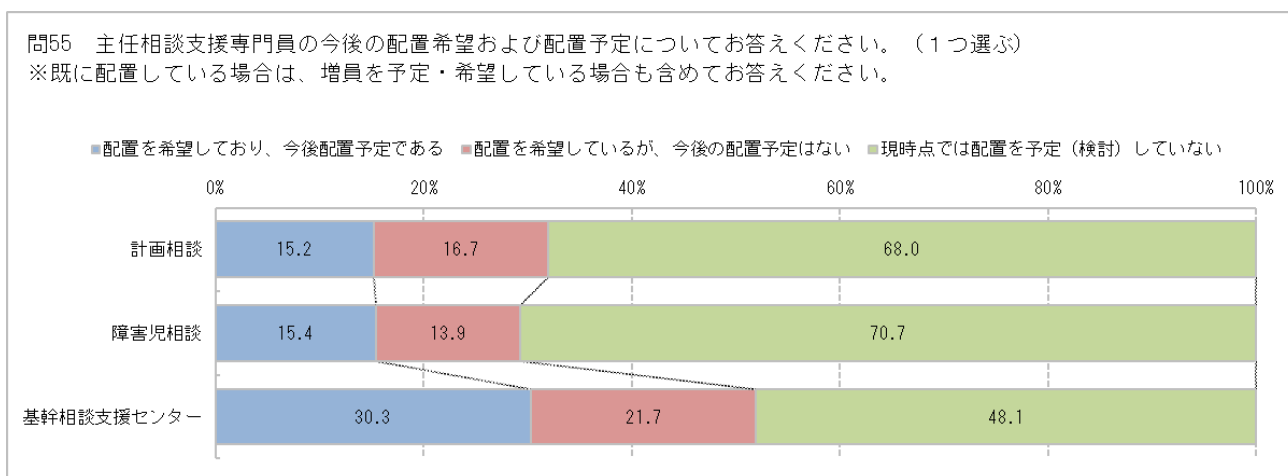


問51 貴事業所における人材育成の取組について、令和7年10月の実施件数をお答えください。
【障害児相談支援事業所】



主任の今後の配置希望および配置予定について、主任の配置を「希望」している割合は、計画相談で 31.9%、障害児相談で 29.3%、基幹相談支援センターで 52.0%であった。主任の配置を「予定」している割合は、計画相談で 15.2%、障害児相談で 14.4%、基幹相談支援センターで 30.3%であった。

図表 3-21 主任の今後の配置希望および配置予定

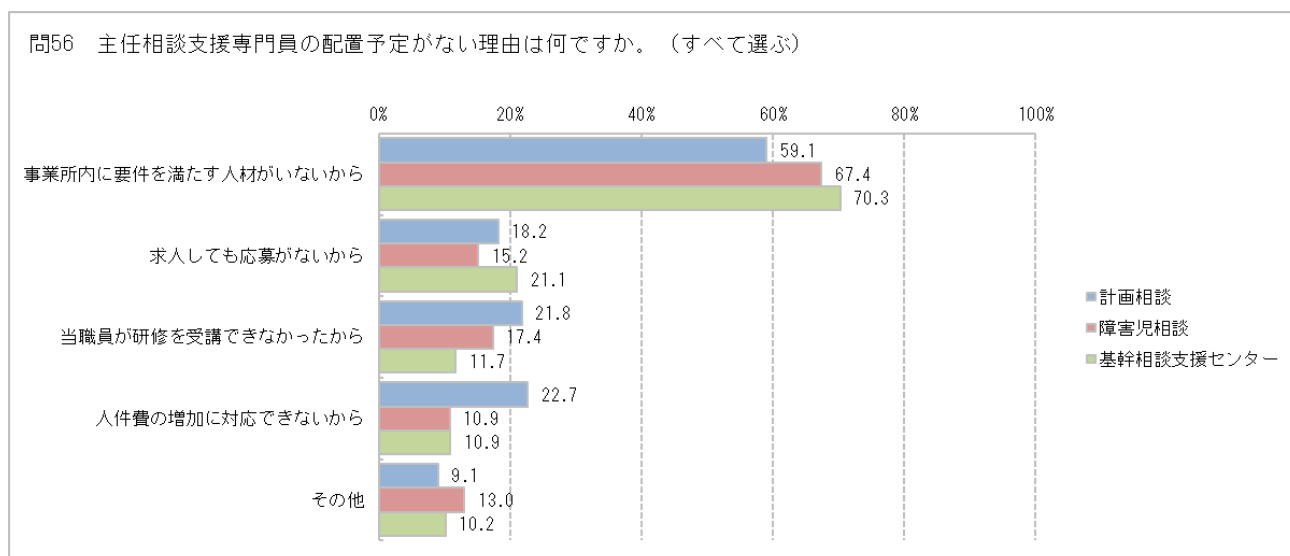


※主任の配置を「希望」している割合は、「配置を希望しており、今後配置予定である」と「配置を希望しているが、今後の配置予定はない」の合計で算出している。

主任の配置を希望しているにもかかわらず配置予定がない理由について、計画相談、障害児相談、基幹相談支援センターとも「事業所内に要件を満たす人材がないから」が最も多かった。「その他」に、「既に配置されている」「法人の理解が得られない」「所属自治体の方針」が挙げられた。

「事業所内に要件を満たす人材がないから」の具体内容として、配置要件の厳しさや必要な実務経験年数、研修・推薦の要件、行政直営における人事異動や事務負担などが挙げられた。

図表 3-22 主任の配置を希望しているにもかかわらず配置予定がない理由



※主任の今後の配置希望および配置予定について「配置を希望しているが、今後の配置予定はない」を選択した計画相談支援事業所（n=110）、障害児相談支援事業所（n=46）、基幹相談支援センター（n=128）で集計。

図表 3-23 「その他」の内容（抜粋）

分類	回答内容
計画相談	<ul style="list-style-type: none"> 所属自治体においては、基幹相談支援センター以外では主任相談支援専門員の取得ができないため。 法人の理解が得られないから。／法人が配置に特段メリットを感じていない。
障害児相談	<ul style="list-style-type: none"> 兼務のため。 会社が決める事なのでわからない。
基幹相談支援センター	<ul style="list-style-type: none"> 市の人事異動によるため、予測できない。／自治体のため担当課の裁量で人材を確保できない。（事務局注：自治体の直営で運営されるセンターからの回答） 地域の特定相談支援事業所を優先的に受講させたいため。 人事異動により主任相談支援専門員となれる配属年数を超えないため。 要件を満たす人材は居るが、研修を受講する余力がない。

図表 3-24 「事業所内に要件を満たす人材がないから」の具体内容（抜粋）

分類	回答内容
計画相談	<ul style="list-style-type: none"> 地域の相談支援の中核を担う機関として市に認められていない。 配置加算の要件が厳しい。 主任相談支援専門員の資格を取得したくても、市町村枠に入れない。 主任専門員研修対象者となる市から選任される対象職員がない。 研修対象となる市から選任される相談支援専門員は、市の相談支援体制における限定的な立場の人であり、相談支援経験（年数）は加味されない形となっている。当法人は規模が大きくなく、人材に余裕がないので、その対象となるべく職員をだすことはそもそも難しい現状である。

障害児相談	<ul style="list-style-type: none"> ・ 委託・基幹など余力ある人員配置ができないことから、市町村の推薦を受けられる条件が整わない。 ・ 現任研修修了後、3年間の実務経験が必要の部分がまたクリアできないため。 ・ 県内で研修の実施がないため。
基幹相談支援センター	<ul style="list-style-type: none"> ・ 行政直営センターのため、定期的な異動があり要件を充たさない。／法人内の定期的な人事異動が繰り返されるため受講できるほどの経験を積むことが叶わない。 ・ 主任要件を満たすまで年数がかかるため。 ・ 算定要件を満たしている場合も、その証明となる書類の準備などが煩雑。算定後、要件を満たさなくなった場合の届出の手間と過誤請求になった場合の事務負担。 ・ 法人内に主任資格保持者はいるが、他部署の中核人材であるため、基幹相談支援センターへの異動が容易ではない。

図表 3-25 「当職員が研修を受講できなかったから」の具体内容（抜粋）

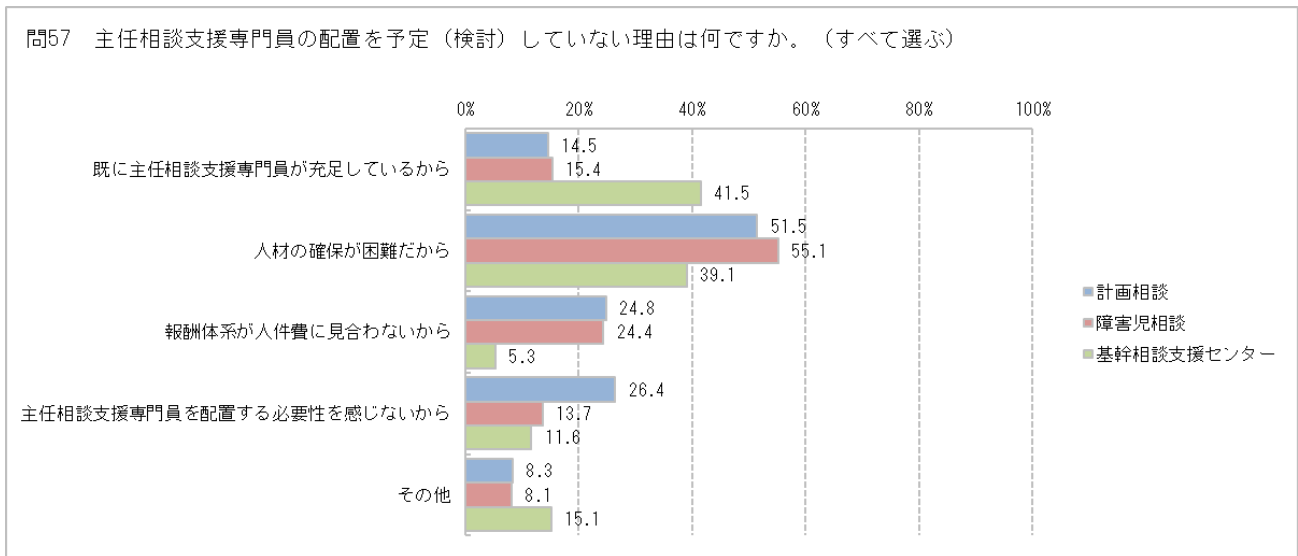
分類	回答内容
計画相談	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県では主任研修が実施されておらず、長期の県外出張を余儀なくされるが、日程調整をする事が出来ず不参加となっている。 ・ 役所に推薦を依頼しても、基幹や委託事業所が優先して受講するために要件を満たしても断られる。 ・ 受講要件を満たせなかった。
障害児相談	<ul style="list-style-type: none"> ・ 行政の推薦が他の事業所の研修希望者がいて、得られなかった。今年は日程の確保ができなかった。 ・ 県内で研修の実施がないため。
基幹相談支援センター	<ul style="list-style-type: none"> ・ 市町村から推薦がないため。 ・ 県として主任相談支援専門員受講の推薦等を行っており、主任相談専門員不在事業所や少ない地域を優先して受講者選定を行っている現状がある。 ・ 受講する時間が取れないため。

主任の配置を予定（検討）していない理由について、「人材の確保が困難だから」が計画相談では 51.5%、障害児相談では 55.1%、基幹相談支援センターは 39.1%であった。基幹相談支援センターは「既に充足しているから」が 41.5%あった。「その他」に、計画相談・障害児相談では「研修対象にならない」「1 人事業所のため」、基幹相談支援センターでは「予算確保が困難」が挙げられた。

「主任相談支援専門員を配置する必要性を感じないから」を回答した事業所は、計画相談で 26.4%、障害児相談の 13.7%、基幹相談支援センターの 11.6%であった。

「人材の確保が困難だから」の具体内容としては、計画相談、障害児相談、基幹相談支援センターに共通して、人員体制の不足や業務負担の大きさ、要件を満たす人材がいらないこと、新規人材の確保や育成に時間を要することが挙げられた。また、計画相談では一人体制や配置・推薦の必要性が低いこと、障害児相談では既存職員の兼務、基幹相談支援センターでは定期的な人事異動や研修時間・財源確保の難しさが挙げられた。

図表 3-26 主任の配置を予定（検討）していない理由



※主任の今後の配置希望および配置予定について「現時点では配置を予定（検討）していない」を選択した計画相談支援事業所（n=447）、障害児相談支援事業所（n=234）、基幹相談支援センター（n=284）で集計。

図表 3-27 「人材の確保が困難だから」の具体内容（抜粋）

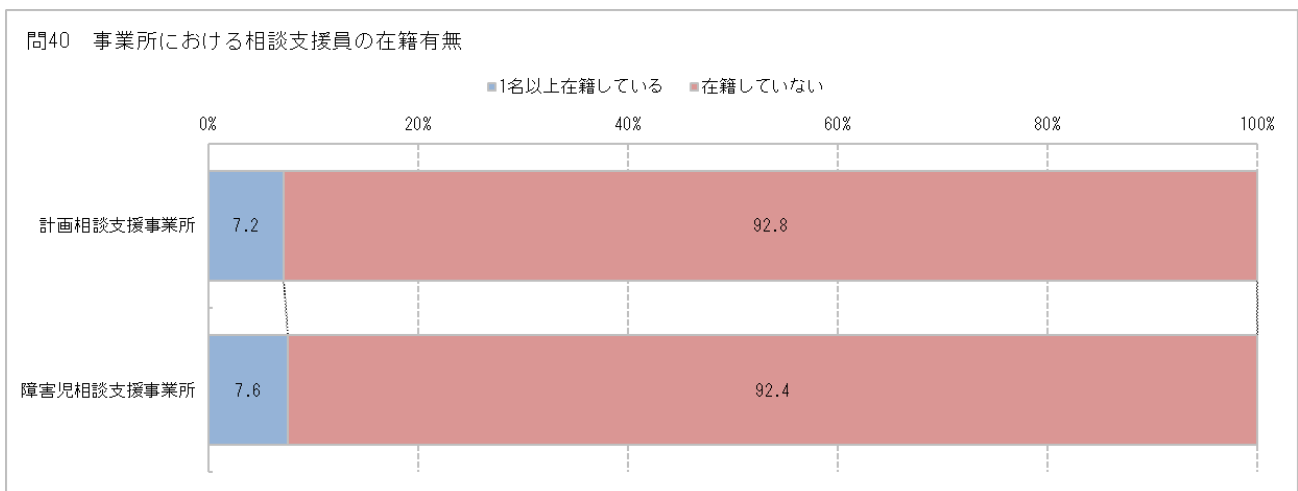
分類	回答内容
計画相談	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の異動があるため。 ・ 一人体制で人材確保が難しく、研修を受講したり、主任相談支援専門員としての役割を果たす余裕がない。 ・ 共同体で機能強化型体制がとれているので配置する必要性がない。 ・ 法人内で条件を満たす職員が不在。 ・ 兼務の為、研修を修了すること、その後の主任相談員としての地域業務に携わる事が困難なため。 ・ 多数の主任相談支援専門員を配置することで地域にとられる人員が増え、事業所の相談利用者数に負担となるため。 ・ そもそも、主任相談支援専門員の資格要件を満たしておらず、仮に満たしていたとしても市の推薦となるため、いつ主任相談支援専門員が当事業所に配置できるかはわからない。 ・ 主任相談員に期待される役割が一事業所に求められるものとしては過大だと感じるから。 ・ 普段の業務で忙殺され、研修等を受ける時間的余裕がないから。 ・ 地域に求職者がいない。
障害児相談	<ul style="list-style-type: none"> ・ 既に主任相談支援専門員がいるが、非常勤職員であるため、加算計上ができないことが課題。 ・ 法人外部からの人材採用について現在は考えていないため。 ・ 今現在のスタッフは高齢であるので、新たな人材が主任になるまでには、時間がかかる。 ・ 人件費を増やすことなどできない。
基幹相談支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 増員を希望しているが、要件を満たす人材確保が出来ていない。

センター	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定期的に人事異動があり、資格取得が難しい。 ・ 行政から打診がない。更新研修等考えると時間をとりづらい。 ・ 委託料のみの運営のためこれ以上の雇用が不可能だという現実がある。 ・ 基幹相談支援センターの為、配置をしても特段のメリットはなく、配置基準の視点というよりも個人の自己研鑽の為に受講を希望している。 ・ 現状の研修制度だと、一度他サービス事業所等に異動となると主任相談支援専門員まで育成することが難しい（研修を受けられずに再度初任者研修を受ける者もいる）。
------	--

テーマ①-2 専門性の高い相談支援人材の配置（相談支援員）

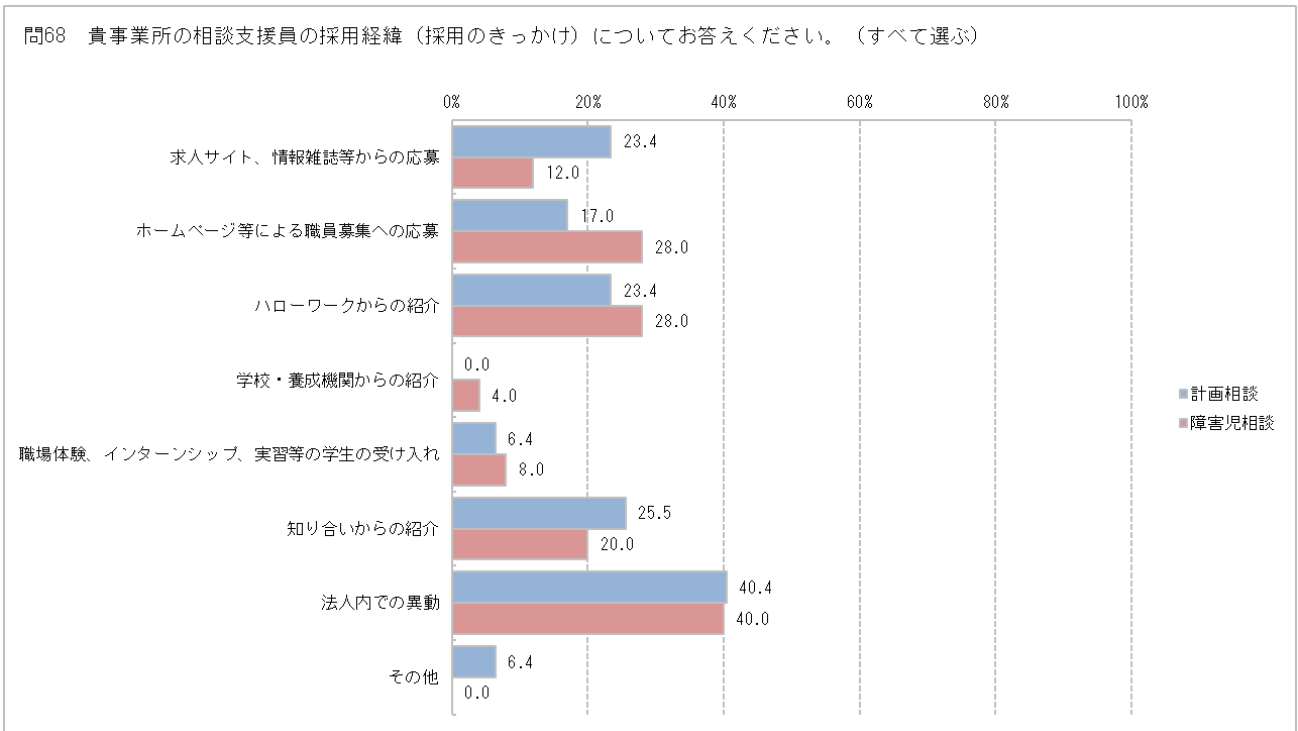
相談支援員の配置状況について、相談支援員は、計画相談の 7.2%、障害児相談の 7.6%で配置されていた。

図表 3-28 相談支援員の配置状況



相談支援員の採用経緯（採用のきっかけ）について、計画相談、障害児相談ともに「法人内での異動」が最も多かった。次いで、計画相談では「知り合いからの紹介」「求人サイト、情報雑誌等からの応募」「ハローワークからの紹介」が多く、障害児相談では「ホームページ等による職員募集への応募」「ハローワークからの紹介」「知り合いからの紹介」が多かった。計画相談について令和 6 年度調査と比べると、令和 6 年度調査時点では「ハローワークからの紹介」が主な採用経路であったのに対し、今回調査では採用経緯が多様であった。

図表 3-29 相談支援員の採用経緯（採用のきっかけ）



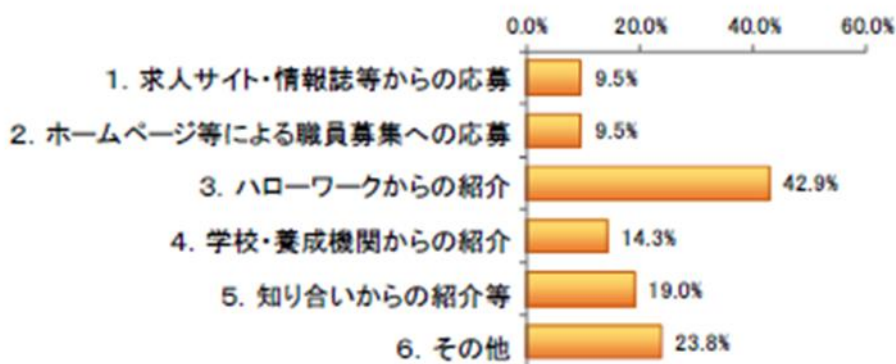
※相談支援員が1名以上在籍している計画相談支援事業所計画相談支援事業所（n=47）、障害児相談支援事業所（n=25）で集計。

図表 3-30 令和6年度における相談支援員として配置した職員の採用方法

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からの回答）

「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。

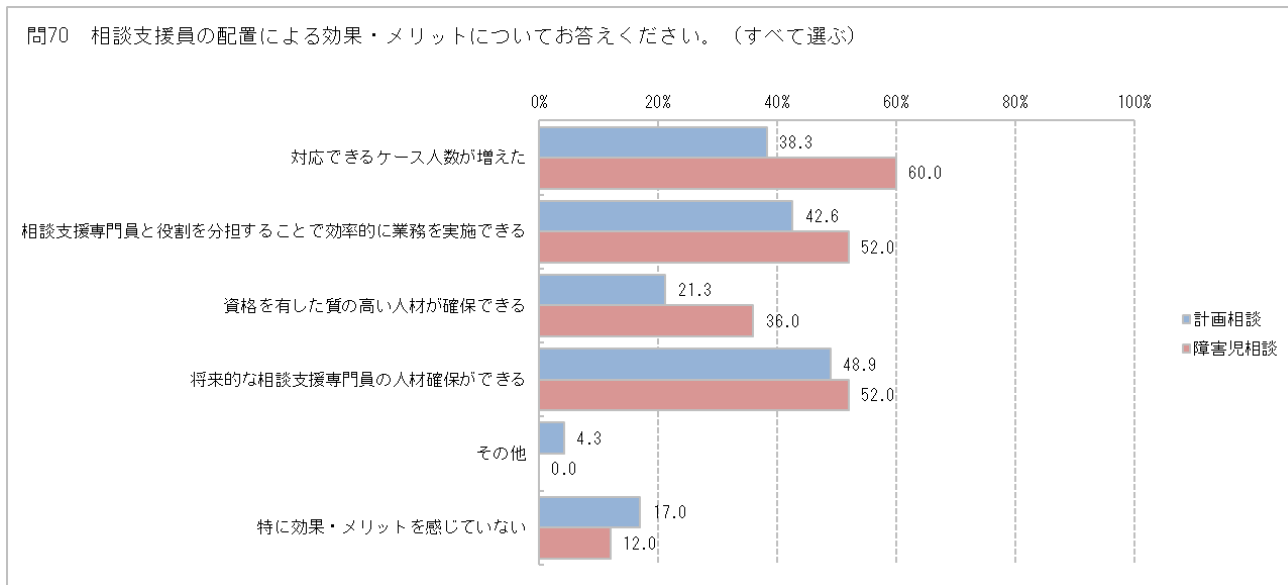
図表Ⅲ-2-15 相談支援員として配置した職員の採用方法



出所：一般社団法人北海道総合研究調査会「相談支援員の配置促進のための調査研究」（令和7年3月）

相談支援員の配置による効果・メリットについて、計画相談、障害児相談ともに「将来的な相談支援員の人材確保ができる」「対応できるケース人数が増えた」「相談支援員と役割を分担することで効率的に業務を実施できる」が多かった。

図表 3-31 相談支援員の配置による効果・メリット

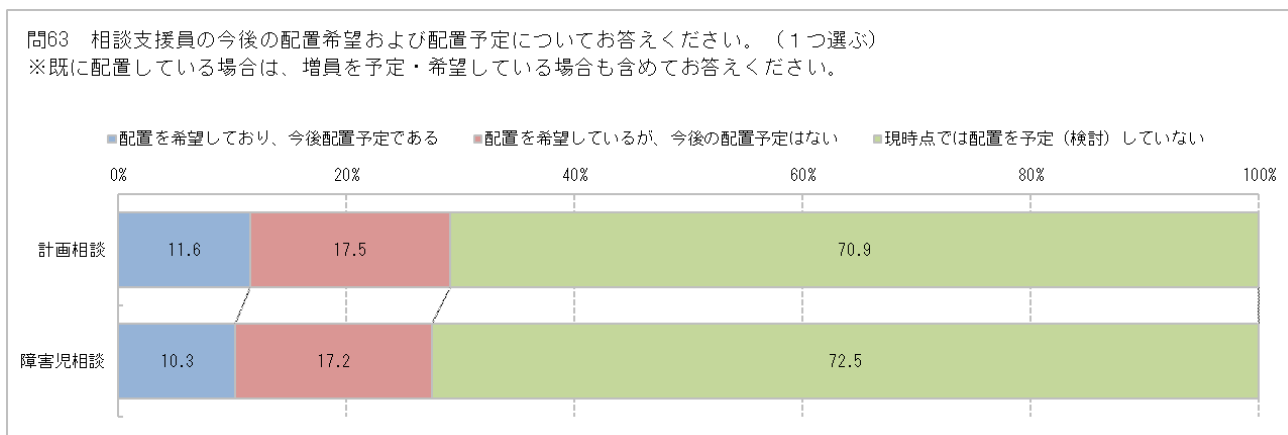


※相談支援員が1名以上在籍している計画相談支援事業所計画相談支援事業所（n=47）、障害児相談支援事業所（n=25）で集計。

相談支援員の今後の配置希望および配置予定について、相談支援員の配置を「希望」している割合は、計画相談で29.1%、障害児相談で27.5%であった。そのうち、相談支援員の配置を「配置を希望しており、今後配置予定がある」割合は、計画相談で11.6%、障害児相談で10.3%であった。

相談支援員の配置要件を満たしている計画相談に絞ると、「配置を希望しており、今後配置予定である」が18.5%、「配置を希望しているが、今後の配置予定はない」が22.3%、「現時点では配置を予定（検討）していない」が59.2%であり、約4割の事業所が相談支援員の配置を希望していた。

図表 3-32 相談支援員の今後の配置希望および配置予定



※相談支援員の配置を「希望」している割合は、「配置を希望しており、今後配置予定である」と「配置を希望しているが、今後の配置予定はない」の合計で算出。

図表 3-33 相談支援員の今後の配置希望および配置予定
(相談支援員の配置要件を満たしている計画相談のみ)

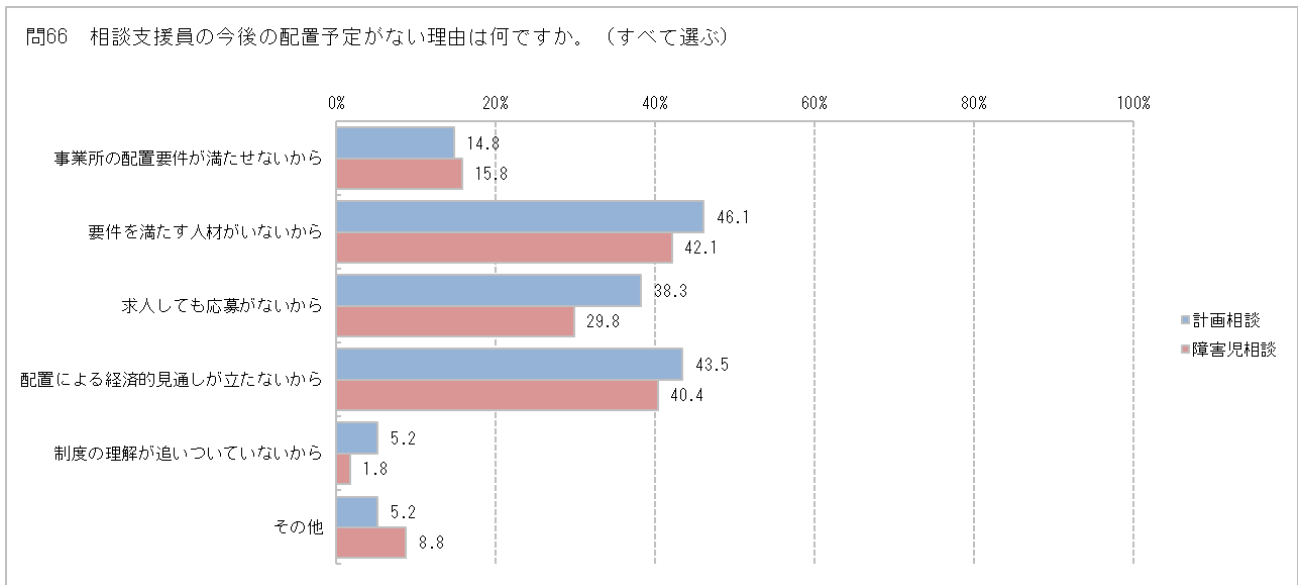
Q332 問63 相談支援員の今後の配置希望および配置予定についてお答えください。(1つ選ぶ)
※既に配置している場合は、増員を予定・希望している場合も含めてお答えください。

		全体	配置を希望しており、今後配置予定である	配置を希望しているが、今後の配置予定はない	現時点では配置を予定(検討)していない
全体		(1579)	188 11.9	250 15.8	1141 72.3
Q1 問1 事業所種別 x Q11 問11 貴事業所は相談支援員の配置要件(※)を満たしていますか。(1つ選ぶ) ※相談支援員の配置要件 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	計画相談支援事業所	(657)	76 11.6	115 17.5	466 70.9
	1. はい	(238)	44 18.5	53 22.3	141 59.2
	2. いいえ	(419)	32 7.6	62 14.8	325 77.6
	障害児相談支援事業所	(331)	34 10.3	57 17.2	240 72.5
	1. はい	(119)	18 15.1	24 20.2	77 64.7
	2. いいえ	(212)	16 7.5	33 15.6	163 76.9
	基幹相談支援センター	(591)	78 13.2	78 13.2	435 73.6
	1. はい	(205)	44 21.5	41 20.0	120 58.5
	2. いいえ	(386)	34 8.8	37 9.6	315 81.6

相談支援員の配置を希望しているにもかかわらず配置予定がない理由について、「要件を満たす人材がないから」「求人しても応募がないから」「配置による経済的見通しが立たないから」が多かった。「その他」の具体内容として、人材確保が後回しになっていることや、給与体系などを改善する必要があることが挙げられた。

「要件を満たす人材がない」の具体内容として、計画相談では、機能強化型や主任相談支援専門員の確保が難しい、地域に有資格者が少ないことが挙げられた。「配置による経済的見通しが立たない」の具体内容として、計画相談・障害児相談ともに、人件費や経費の高騰、単価の低さや赤字経営により、新たな人材を雇用・継続するだけの収支の見通しが立たないことなどが挙げられた。

図表 3-34 相談支援員の配置を希望しているにもかかわらず配置予定がない理由



※相談支援員の今後の配置希望および配置予定について「配置を希望しているが、今後の配置予定はない」を選択した計画相談支援事業所（n=115）、障害児相談支援事業所（n=57）で集計。

図表 3-35 「その他」の具体内容（抜粋）

分類	回答内容
計画相談	(回答なし)
障害児相談	<ul style="list-style-type: none"> 支援現場職員の人手不足により、相談支援に係る人員確保が後回しとなっている。 こちらからから勧めたり、応募してくれるようにするために、法人の給与体系や仕組みを改善する必要がある。

図表 3-36 「要件を満たす人材がないから」の具体内容（抜粋）

分類	回答内容
計画相談	<ul style="list-style-type: none"> 既に 1 名配置している。要件を満たす人材が配置されれば積極的に相談支援員として登録したい。 法人全体で職員配置を考えていることから。 機能強化型や主任相談支援専門員の確保が難しい。 (配置要件の一つである) 機能強化型加算が取れない。 地域に有資格者が少ない。
障害児相談	(回答なし)

図表 3-37 「配置による経済的見通しが立たないから」の具体内容（抜粋）

分類	回答内容
計画相談	<ul style="list-style-type: none"> 人件費や経費が高騰してきており、運営が成り立たない。／現状の収支では、新規のスタッフを雇う余裕はない。／赤字経営のため。 継続して雇用するための収入の見込みがない。 人件費に対する単価の収益性が乏しい。

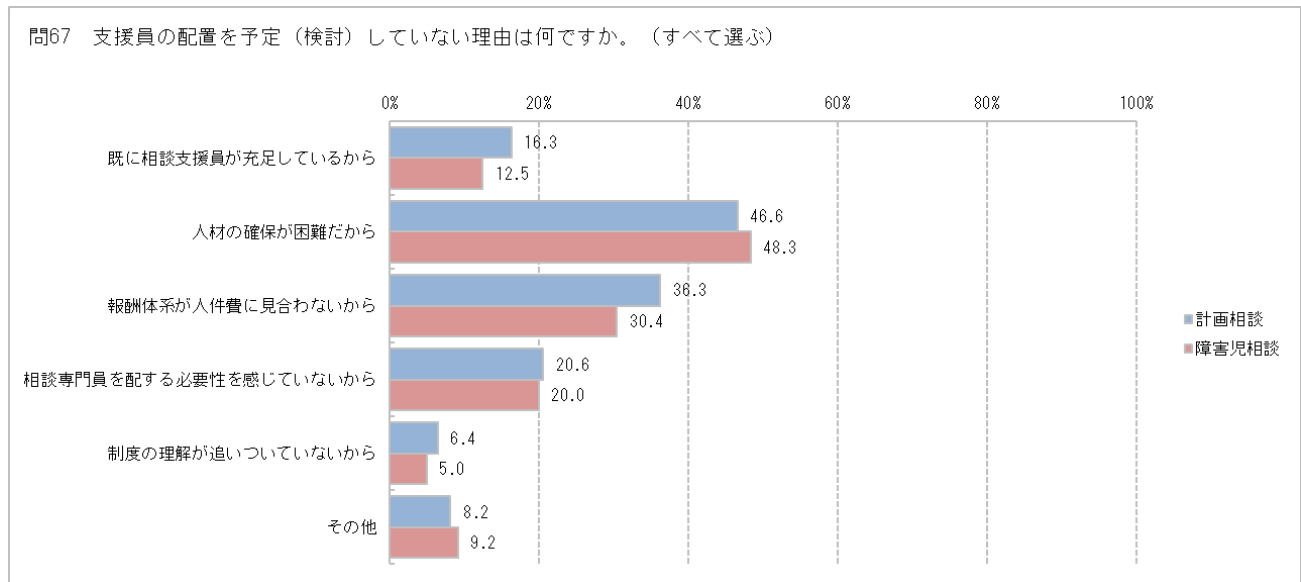
障害児相談	<ul style="list-style-type: none"> 相談支援単体では赤字であること、賃金が低いとそもそも求人目止める人は少ない。 人材確保に伴う売上がないから。 人件費が捻出できない。
-------	--

相談支援員の配置を予定（検討）していない理由について、「人材の確保が困難だから」「報酬体系が人件費に見合わないから」が多かった。「その他」の具体内容として、配置要件を満たさないこと、事務員や相談支援員を優先して採用したいことなどが挙げられた。

「相談支援員を配置する必要性を感じていない」は、計画相談の 20.6%、障害児相談の 20.0%であった。

「人材の確保が困難だから」の具体内容として、主任の確保が困難、相談支援専門員の確保が優先などの回答があった。「報酬体系が人件費に見合わないから」の具体内容としては、業務範囲が限られており割に合わないなどの回答があった。

図表 3-38 相談支援員の配置を予定（検討）していない理由



※相談支援員の今後の配置希望および配置予定について「配置を予定（検討）していない」を選択した計画相談支援事業所（n=466）、障害児相談支援事業所（n=240）で集計。

図表 3-39 「その他」の内容（抜粋）

分類	回答内容
計画相談	<ul style="list-style-type: none"> 現時点では、相談支援専門員が充足しているから。 事業所の配置要件を満たしていない（機能強化型サービス利用費を算定していない／主任相談支援専門員が在籍していない）。 支援員より事務員や相談支援専門員が採用したいです。 人を採用することにコストしか感じていないから。
障害児相談	<ul style="list-style-type: none"> 配置要件を満たさないから

図表 3-40 「人材の確保が困難だから」の具体内容（抜粋）

分類	回答内容
----	------

計画相談	<ul style="list-style-type: none"> 主任相談支援員の確保が困難なため。 志があっても給与面で満足してもらえないと、より好条件の仕事を選ばれてしまう。 法人全体での職員配置に余裕がなく、特定相談へ回す人材の確保が難しい。 相談支援員は担当ケースを相談支援専門員と共有しなければいけない為、得られる報酬1件に対してかかる人件費が2倍程度に増大してしまう為、事業モデルに組み込みにくい。／育成の時間確保が難しい。 難しい人との関わり方の経験値もなく、人との対話能力のある方があまり居ないと感じている。 相談支援専門員として業務に携われる人材を探すことが優先であるため。 法人内でも同支援員の理解が浅く、それ用の求人を検討していない。
障害児相談	<ul style="list-style-type: none"> 人件費、机（スペース）等の環境整確保、パソコン等の機器の整備にも費用が生じ、運営状況が改善するとは思えない。 それよりも、相談支援専門員が必要です。 結局専門職になるので、人経費と報酬のつり合いが取れないのと、相談員の育成にかかるプロセスと大きく変わりはない。採用の際にその人材がたまたま相談支援員の対象であった場合には、採用配置はあり得るが、採用要件にさほど影響はしない。 社会福祉士か精神保健福祉士という要件を満たす人材を見つけるのが困難。 相談支援員を配置するよりは常勤の相談支援専門員を配置した方が強化型の要件を満たせるので考えていない。 相談支援員の業務について相談支援専門員より業務の制限がある為、採用するメリットを感じない。

図表 3-41 「報酬体系が人件費に見合わないから」の具体内容（抜粋）

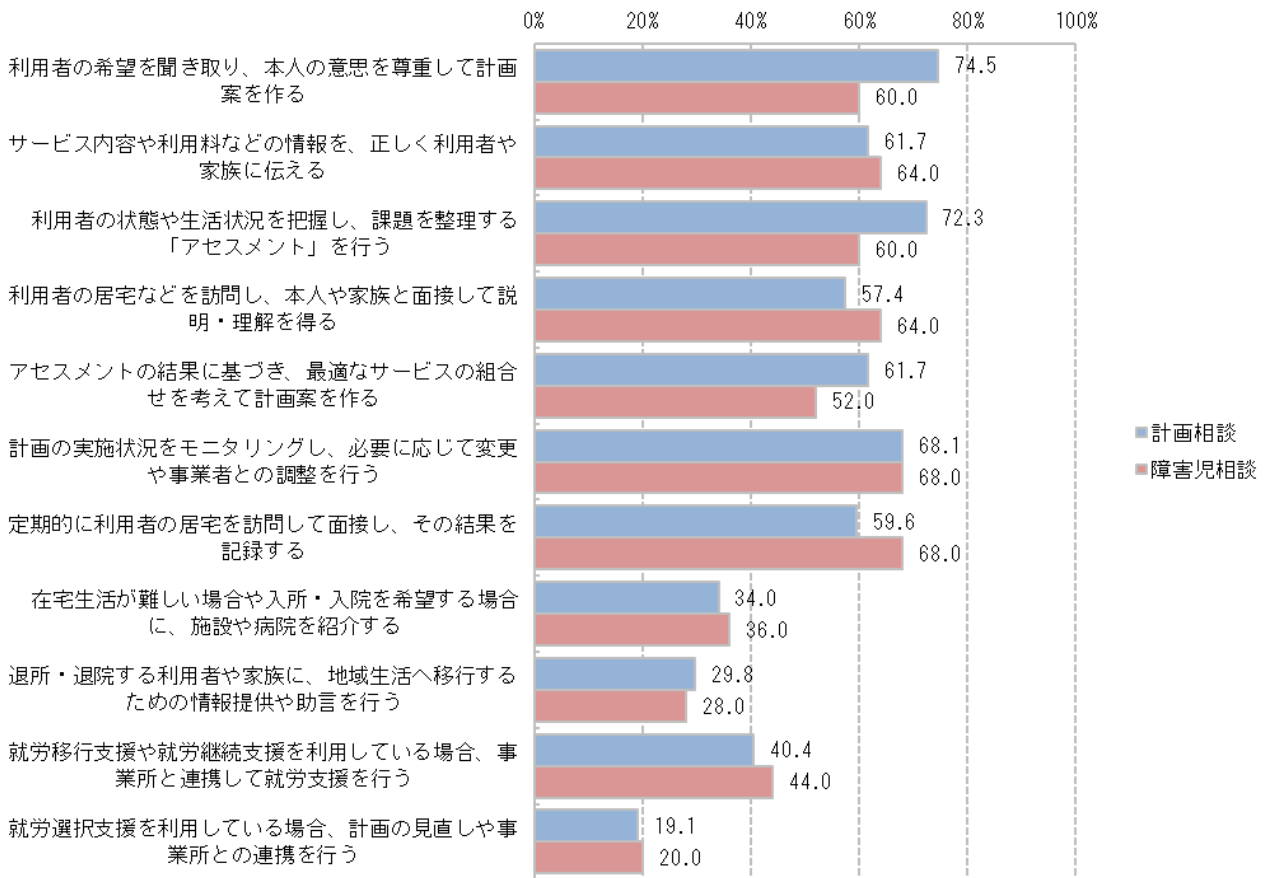
分類	回答内容
計画相談	<ul style="list-style-type: none"> 一人増やすための人件費を確保するためには何件増やさないといけないか。今の報酬体制では現実的ではなく、赤字が増えるだけ。 報酬を支払うためには150件のケースをこなしてほしいが、それをこなせる人材を探すことが困難なため。 報酬が安い。割に合わない。 業務範囲が限られており、配置する必要性を感じられないから。
障害児相談	<ul style="list-style-type: none"> できる仕事に限られすぎている。 相談支援事業は、やればやるだけ赤字のシステムになっている、月額定額報酬費ではない。改善が必要。 その月によって請求件数が変動し人材確保が難しいため。

相談支援員の業務の実施状況について、令和6年度調査と比べて、相談支援員が単独で実施している業務の割合が高かった。相談支援員が主任相談支援専門員の同行のもとで実施している主な業務は、「利用者の希望を聴きとり、本人の意思を尊重して計画案を作る」であった。主任の同行のもとで実施している業務の割合は、令和6年度調査と比べて下がった。

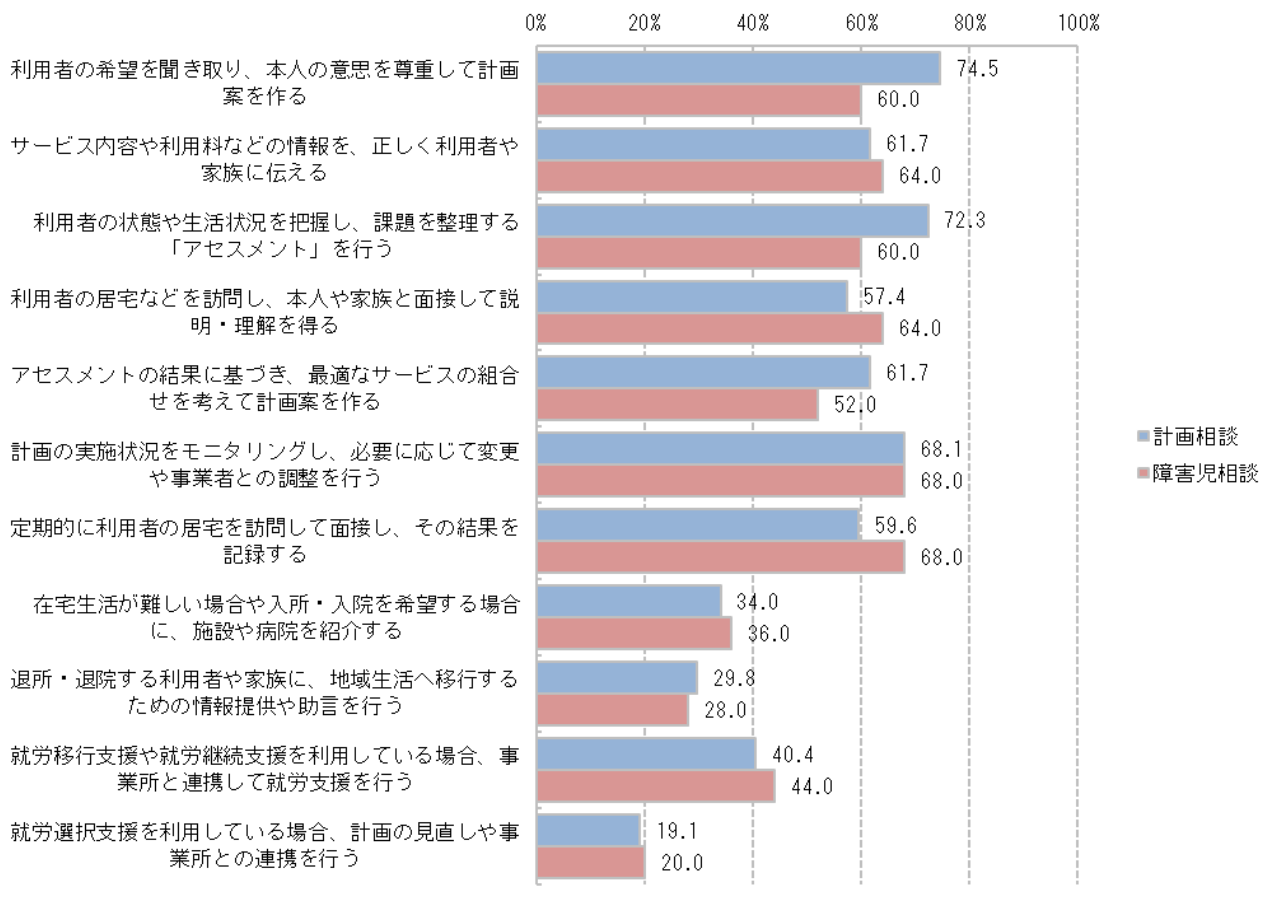
図表 3-42 専門性の高い相談支援人材の配置に関する状況（相談支援員）

問69 相談支援員としての業務の実施状況についてお聞きします。貴事業所において、以下の①～③にあてはまる業務をお答えください。

① 相談支援員が単独で実施している業務（すべて選ぶ）

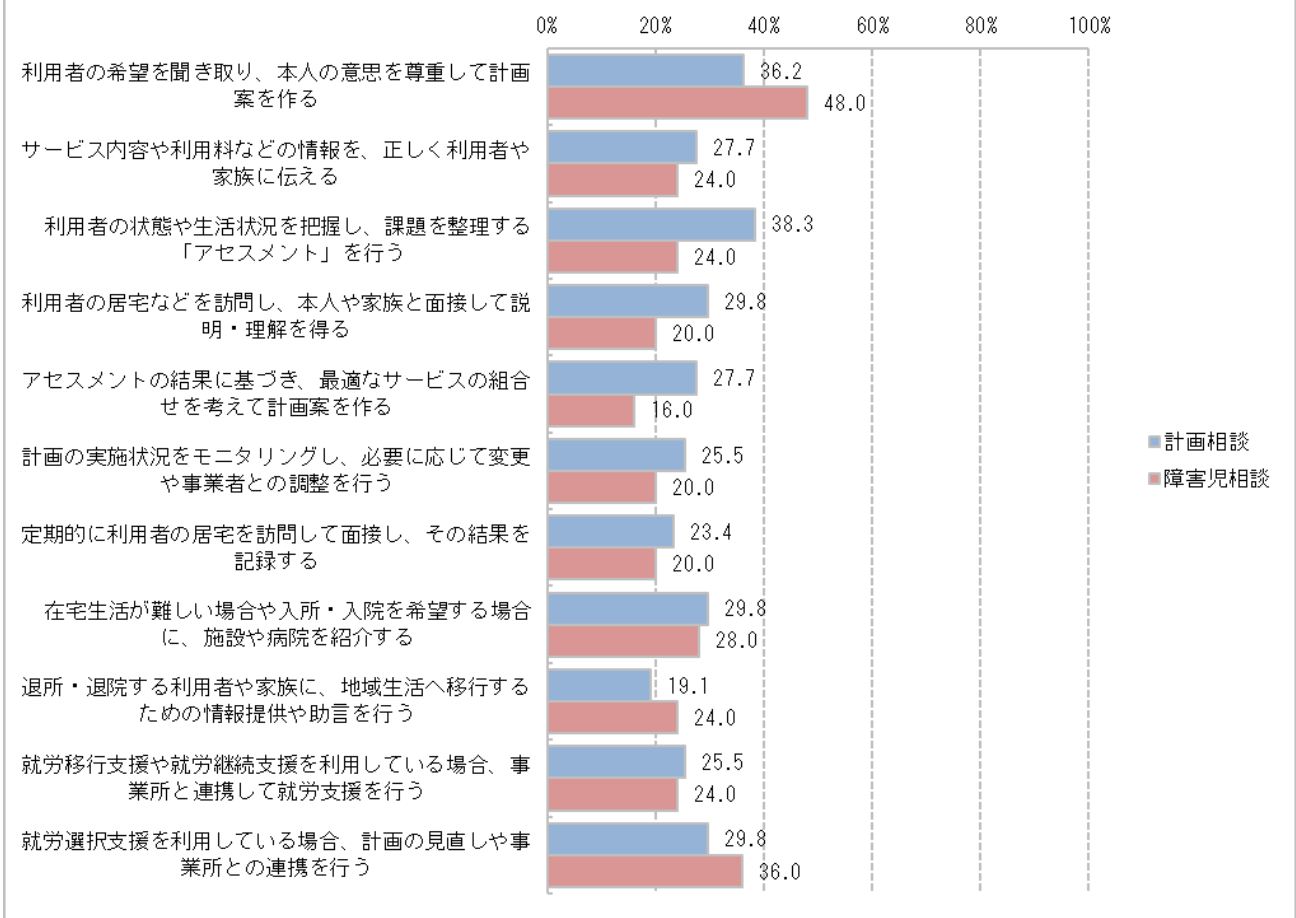


問69 相談支援員としての業務の実施状況についてお聞きします。貴事業所において、以下の①～③にあてはまる業務をお答えください。
 ②主任相談支援専門員の同行のもとで実施している業務



問69 相談支援員としての業務の実施状況についてお聞きします。貴事業所において、以下の①～③にあてはまる業務をお答えください。

③今後新たに実施予定の業務（すべて選ぶ）



※相談支援員が1名以上在籍している計画相談支援事業所（n=47）、障害児相談支援事業所（n=25）で集計。

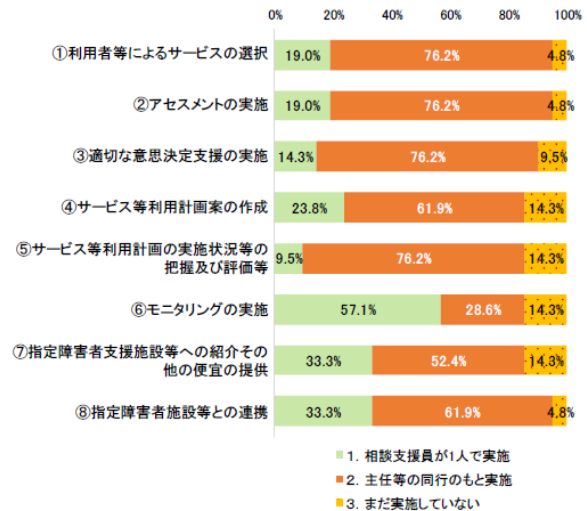
図表 3-43 令和6年度における相談支援員の業務の実施状況

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）

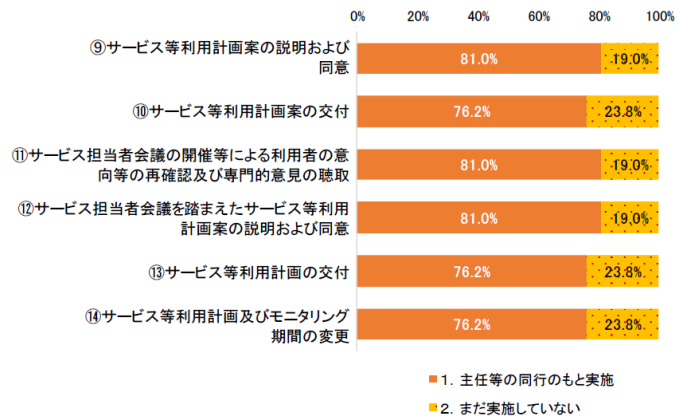
配置した相談支援員の業務の実施状況については、「⑥モニタリングの実施」において「相談支援員が1人で実施」の割合が57.1%と最も高くなっていた。それ以外の業務については、「主任等の同行のもと実施」の割合が高くなっていた。

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%



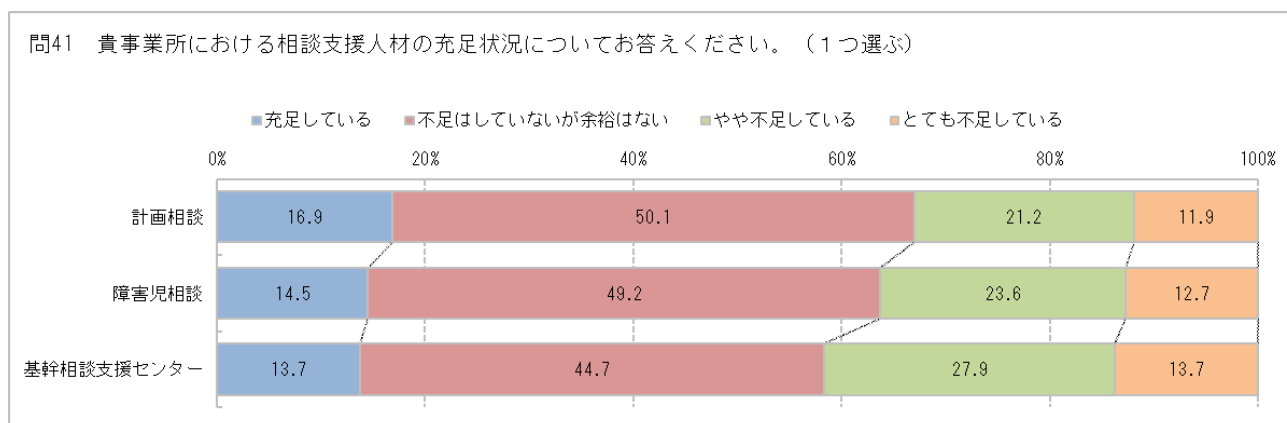
出所：一般社団法人北海道総合研究調査会「相談支援員の配置促進のための調査研究」（令和7年3月）

テーマ② 相談支援人材の処遇の改善

相談支援人材の充足状況について、計画相談、障害児相談、基幹相談支援センターとも「不足はしていないが余裕はない」が最も多く、計画相談の50.1%、障害児相談の49.2%、基幹相談支援センターの44.7%であった。「充足している」事業所は、計画相談の16.9%、障害児相談の14.5%、基幹相談支援センターの13.7%であった。「やや不足している」または「とても不足している」事業所は、計画相談の33.1%、障害児相談の36.3%、基幹相談支援

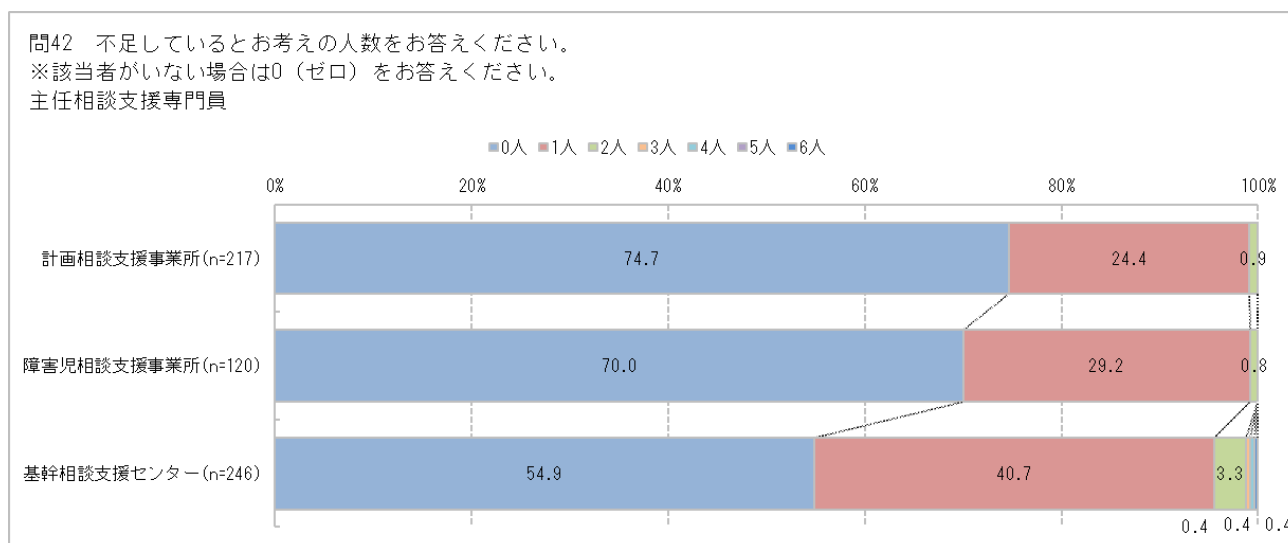
センターの41.6%であった。

図表 3-44 相談支援人材の充足状況



主任相談支援専門員の充足状況について、主任相談支援専門員が1名以上不足している事業所¹は、計画相談の25.3%、障害児相談の30.0%、基幹相談支援センターの45.1%であった。不足している場合の人数は、計画相談、障害児相談、基幹相談支援センターともに「1人」が最も多かった。

図表 3-45 主任相談支援専門員の充足状況

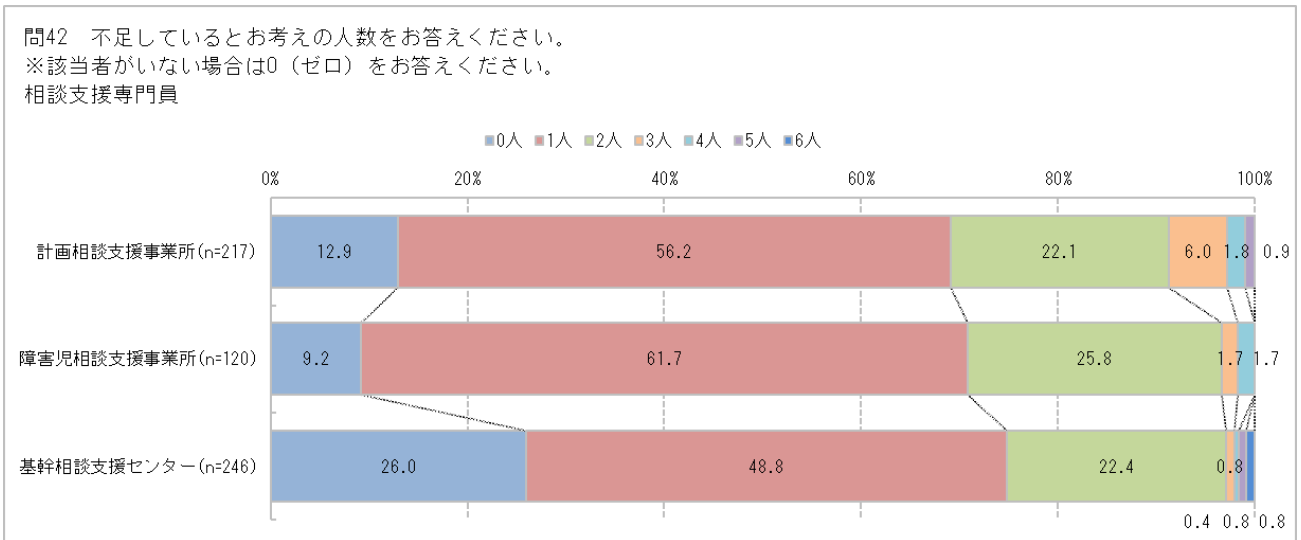


相談支援専門員の充足状況について、相談支援専門員が1名以上不足している事業所²は、計画相談の87.1%、障害児相談の90.8%、基幹相談支援センターの74.0%であった。不足している場合の人数は、計画相談、障害児相談、基幹相談支援センターともに「1人」が最も多かった。

¹ 問41で人材の充足状況について「やや不足している」または「不足している」と回答した事業所で、問42で主任相談支援専門員の不足している人数を1人以上と回答した件数。

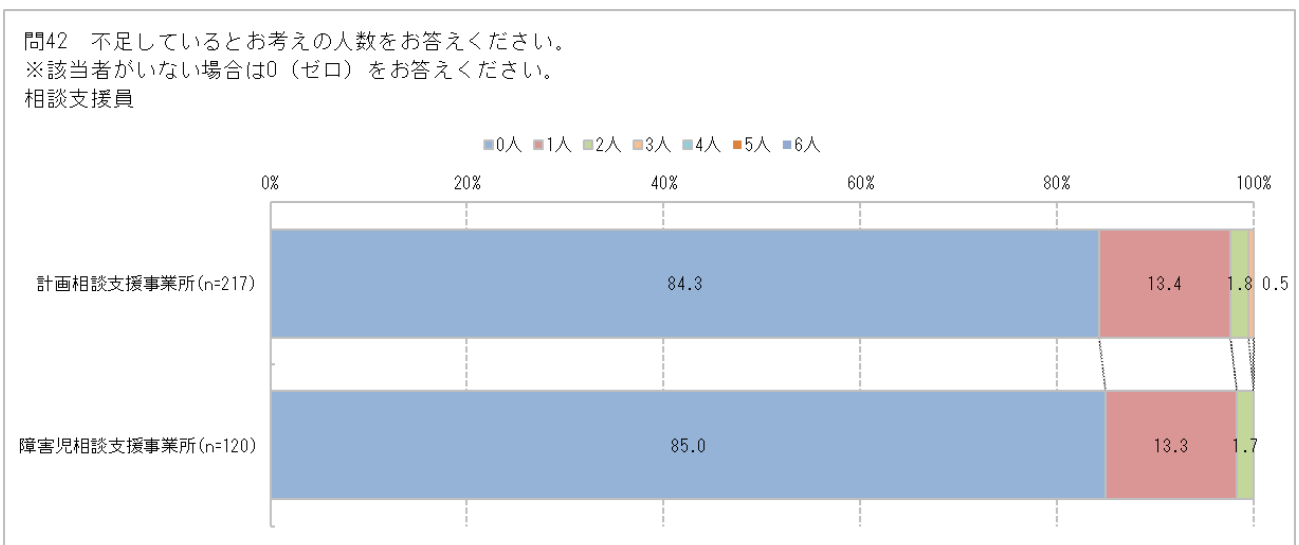
² 問41で人材の充足状況について「やや不足している」または「不足している」と回答した事業所で、問42で相談支援専門員の不足している人数を1人以上と回答した件数。

図表 3-46 相談支援専門員の充足状況



相談支援員の充足状況について、相談支援員が1名以上不足している事業所³は、計画相談の15.7%、障害児相談の15.0%であった。不足している場合の人数は、計画相談、障害児相談ともに「1人」が最も多かった。

図表 3-47 相談支援員の充足状況

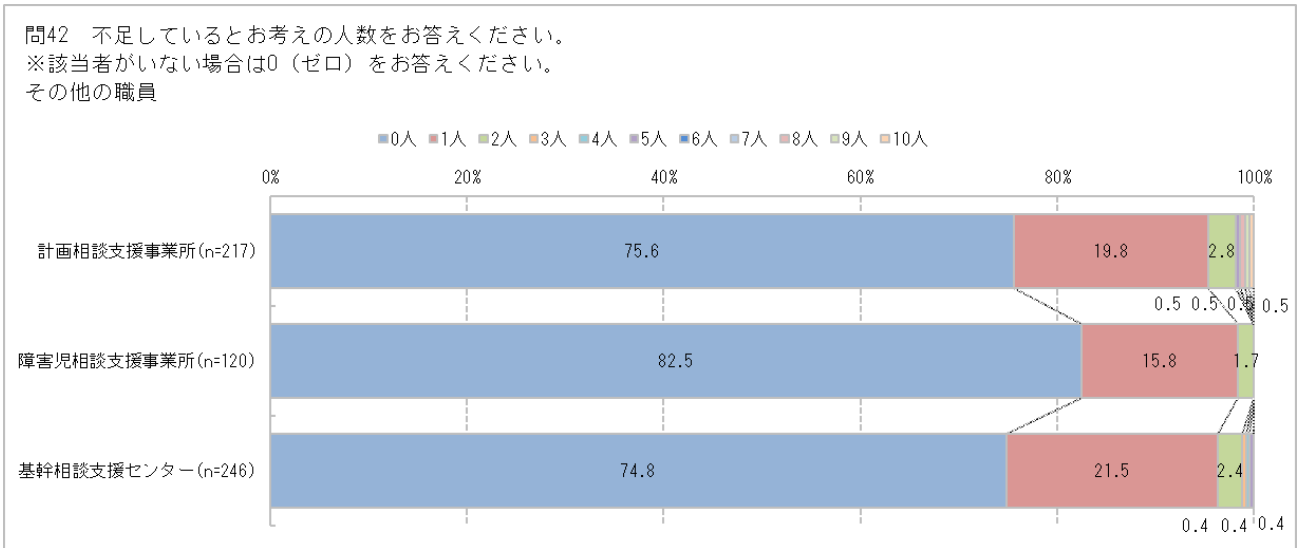


その他の職員の充足状況について、相談支援員が1名以上不足している事業所⁴は、計画相談の24.4%、障害児相談の17.5%、基幹相談支援センターの25.2%であった。不足している場合の人数は、計画相談、障害児相談、基幹相談支援センターともに「1人」が最も多かった。

³ 問41で人材の充足状況について「やや不足している」または「不足している」と回答した事業所で、問42で相談支援員の不足している人数を1人以上と回答した件数。

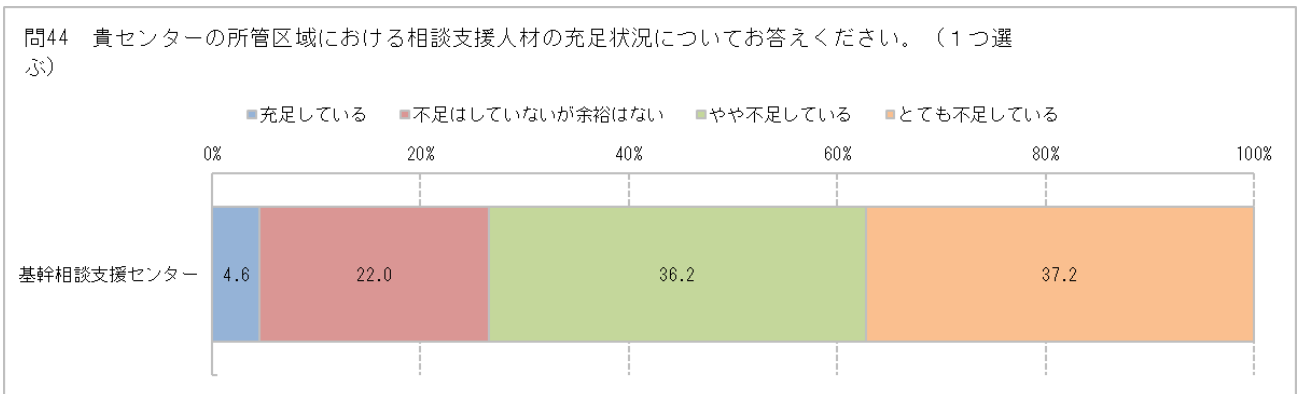
⁴ 問41で人材の充足状況について「やや不足している」または「不足している」と回答した事業所で、問42で相談支援専門員の不足している人数を1人以上と回答した件数。

図表 3-48 その他の職員の充足状況

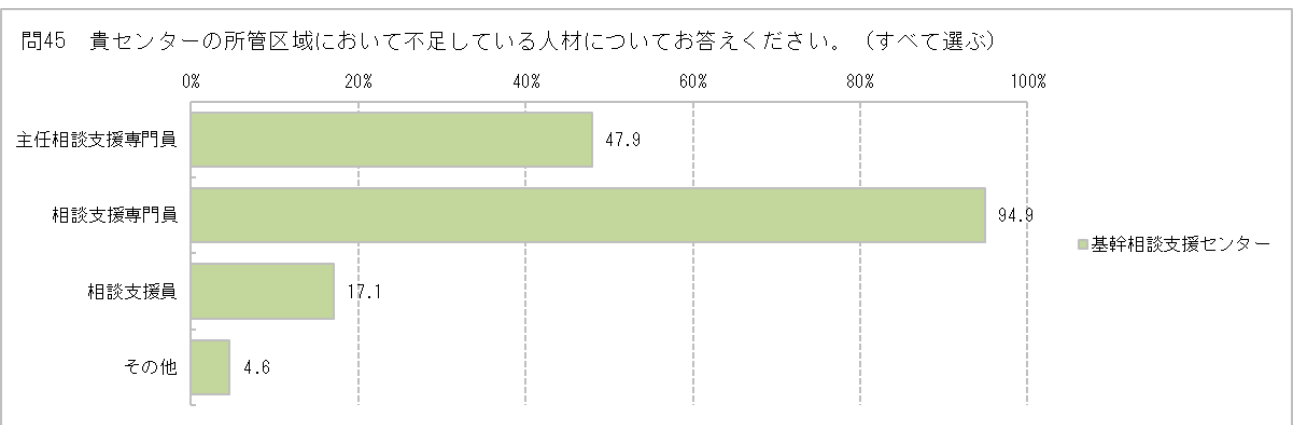


基幹相談支援センターの所管区域⁵における相談支援人材の充足状況について、「やや不足している」または「不足している」センターが73.4%であった。不足している人材としては、相談支援専門員が最も多く挙げられた。

図表 3-49 所管区域における相談支援人材の充足状況



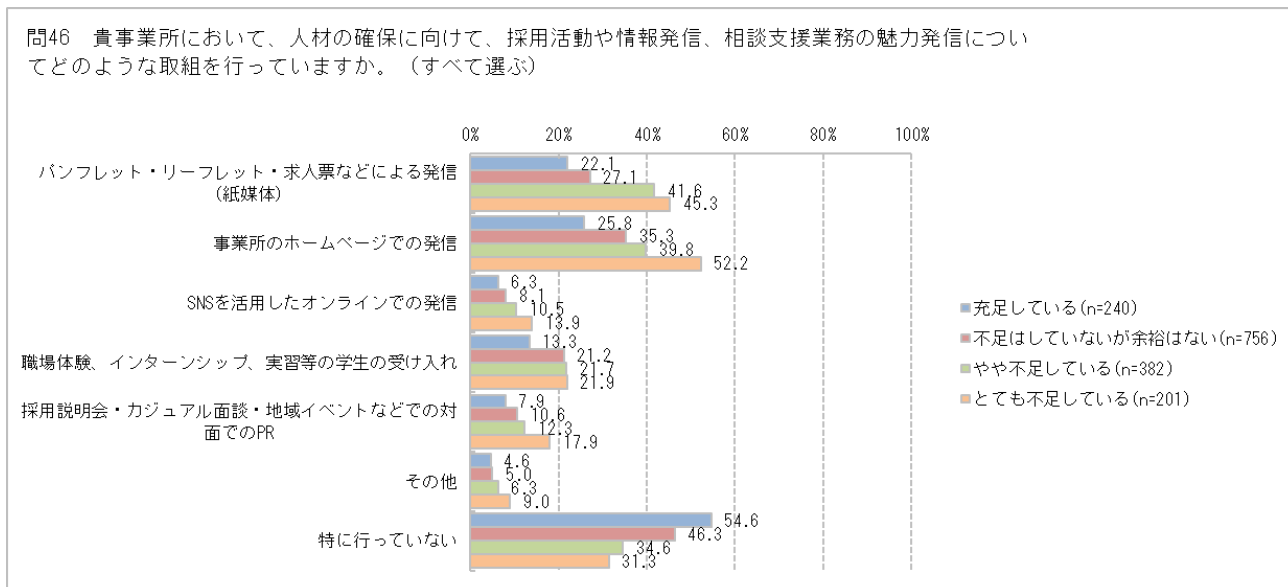
図表 3-50 所管区域において不足している人材



⁵ 基幹相談支援センターが相談支援体制の整備・支援を担う範囲を指す。

人材の確保に向けた採用活動や情報発信、相談支援業務の魅力発信の取組について、取組を1つ以上行った事業所（「特に行っていない」以外を選択した事業所）は、相談支援人材が「充足している」事業所の45.4%、「不足はしていないが余裕はない」事業所の53.7%、「やや不足している」事業所の65.4%、「不足している」事業所の68.7%であった。取組内容は、「パンフレット・リーフレット・求人票などによる発信（紙媒体）」や「事業所のホームページでの発信」が多かった。

図表 3-51 人材の確保に向けた取組（人材の充足状況別）

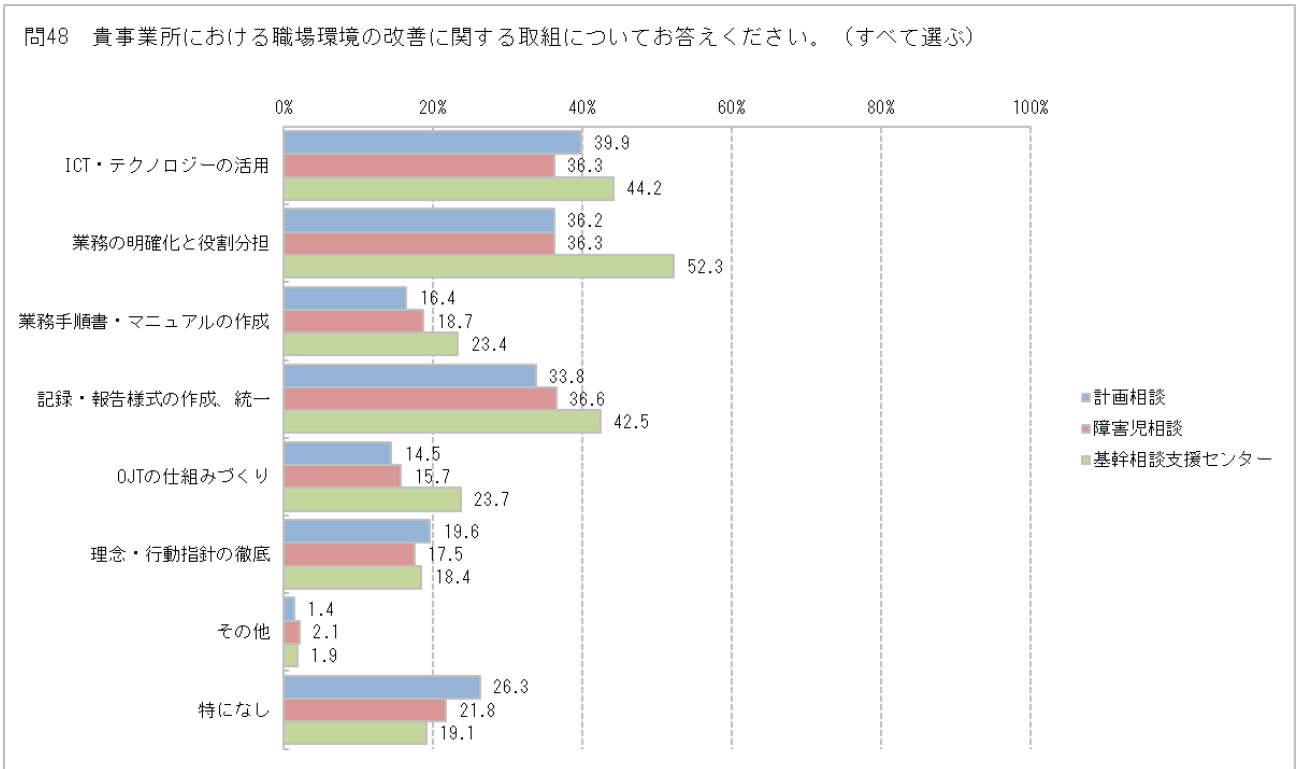


職場環境等の改善について、「ICT・テクノロジーの活用」「業務の明確化と役割分担」「記録・報告様式の作成、統一」に取り組まれている割合が40%前後であった。

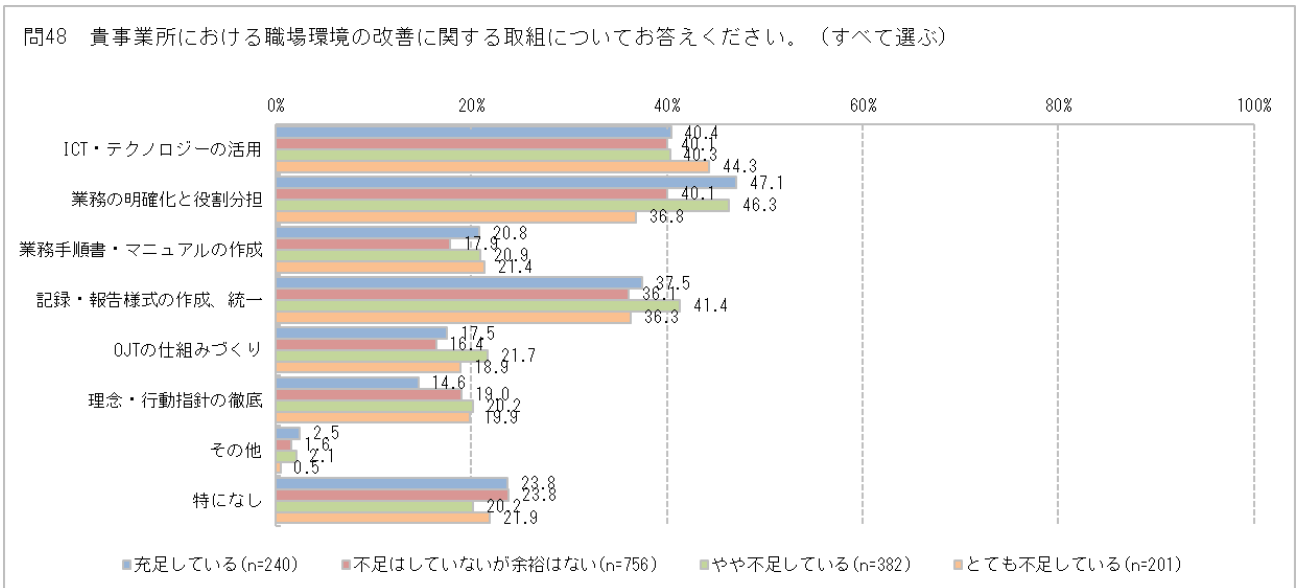
人材の充足状況別にみると、職場環境等の改善の取組を1つ以上行った事業所（「特に行っていない」以外を選択した事業所）は、相談支援人材が「充足している」事業所の76.3%、「不足はしていないが余裕はない」事業所の76.2%、「やや不足している」事業所の79.8%、「不足している」事業所の78.1%であった。

ICTの活用について、取組を1つ以上行った事業所（「特に行っていない」以外を選択した事業所）は、相談支援人材が「充足している」事業所の73.8%、「不足はしていないが余裕はない」事業所の72.9%、「やや不足している」事業所の75.9%、「不足している」事業所の77.1%であった。

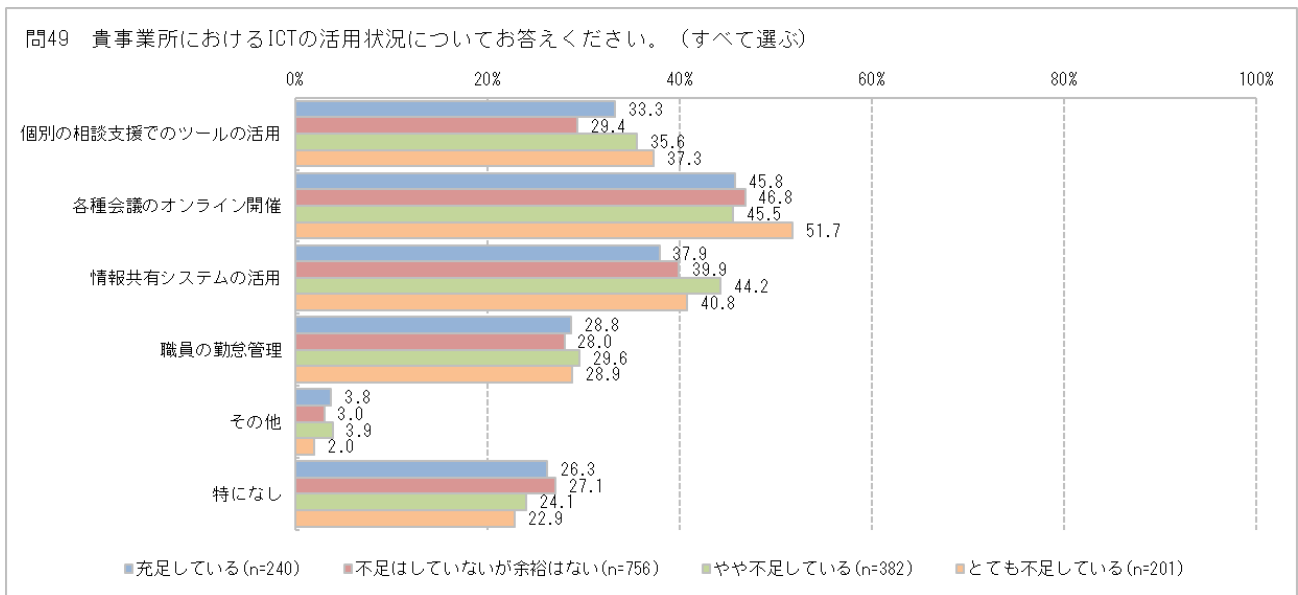
図表 3-52 職場環境等の改善の取組



図表 3-53 職場環境等の改善の取組（人材の充足状況別）



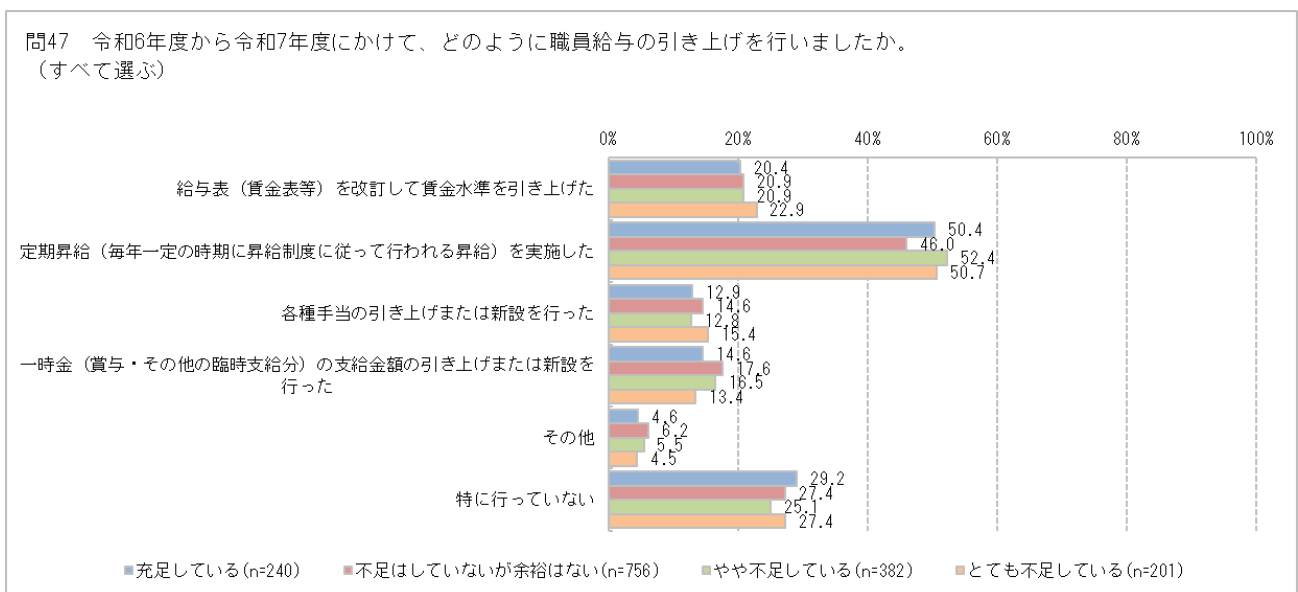
図表 3-54 ICTの活用状況（人材の充足状況別）



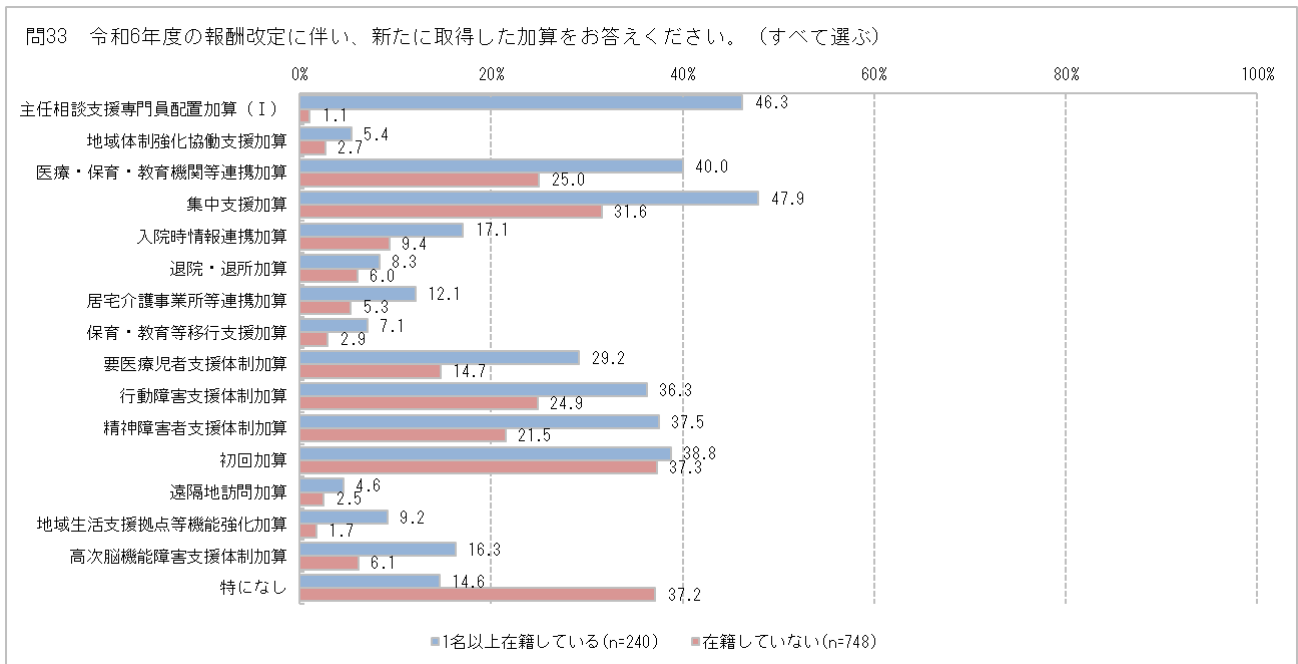
令和6年度から令和7年度にかけて職員給与の引き上げについて、引き上げを行った事業所（「特に行っていない」以外を選択した事業所）は、相談支援人材が「充足している」事業所の70.8%、「不足はしていないが余裕はない」事業所の72.6%、「やや不足している」事業所の74.9%、「とても不足している」事業所の72.6%であった。職員給与の引き上げ方法は、人材の充足状況にかかわらず、「定期昇給（毎年一定の時期に昇給制度に従って行われる昇給）を実施した」が最も多かった。

主任相談支援員の配置有無別に見ると、主任相談支援専門員が配置されている事業所は配置されていない事業所と比べて、全項目で取得した割合が高かった。

図表 3-55 職員給与の引き上げ（人材の充足状況別）

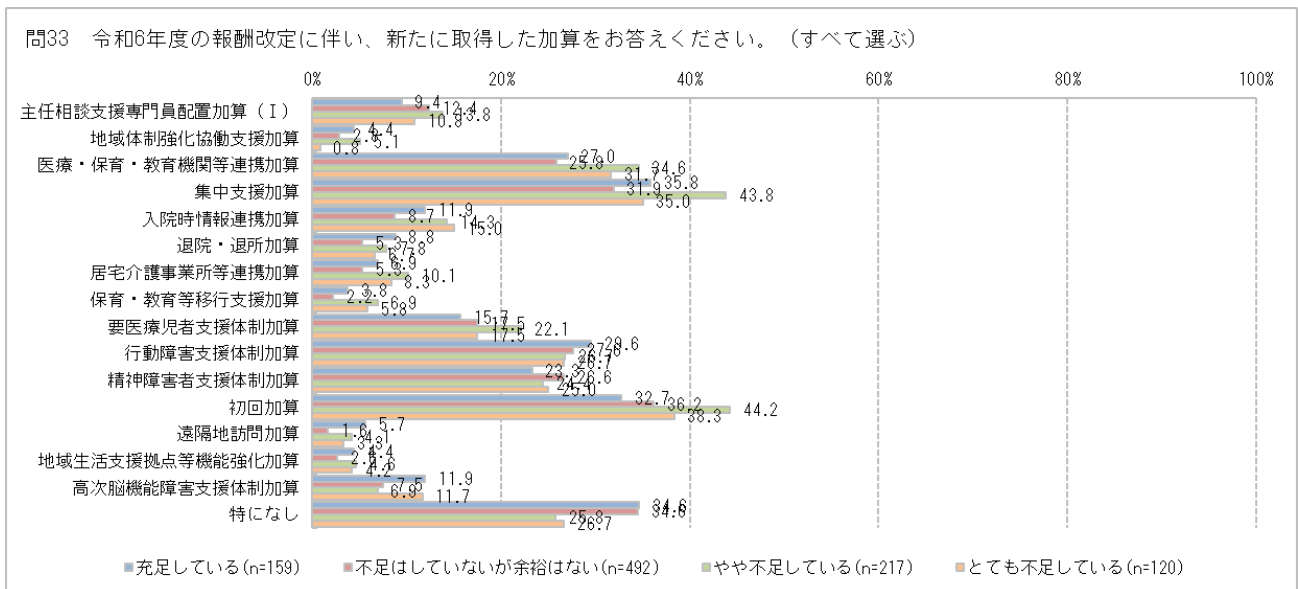


図表 3-56 令和 6 年度の報酬改定に伴い新たに取得した加算（主任の配置有無別）



令和 6 年度の報酬改定に伴い新たに取得した加算について、1 つ以上取得した割合（「特になし」以外を選択した割合）は、相談支援人材が「充足している」事業所の 65.4%、「不足はしていないが余裕はない」事業所の 65.4%、「やや不足している」事業所は 74.2%、「不足している」事業所は 73.3%であった。

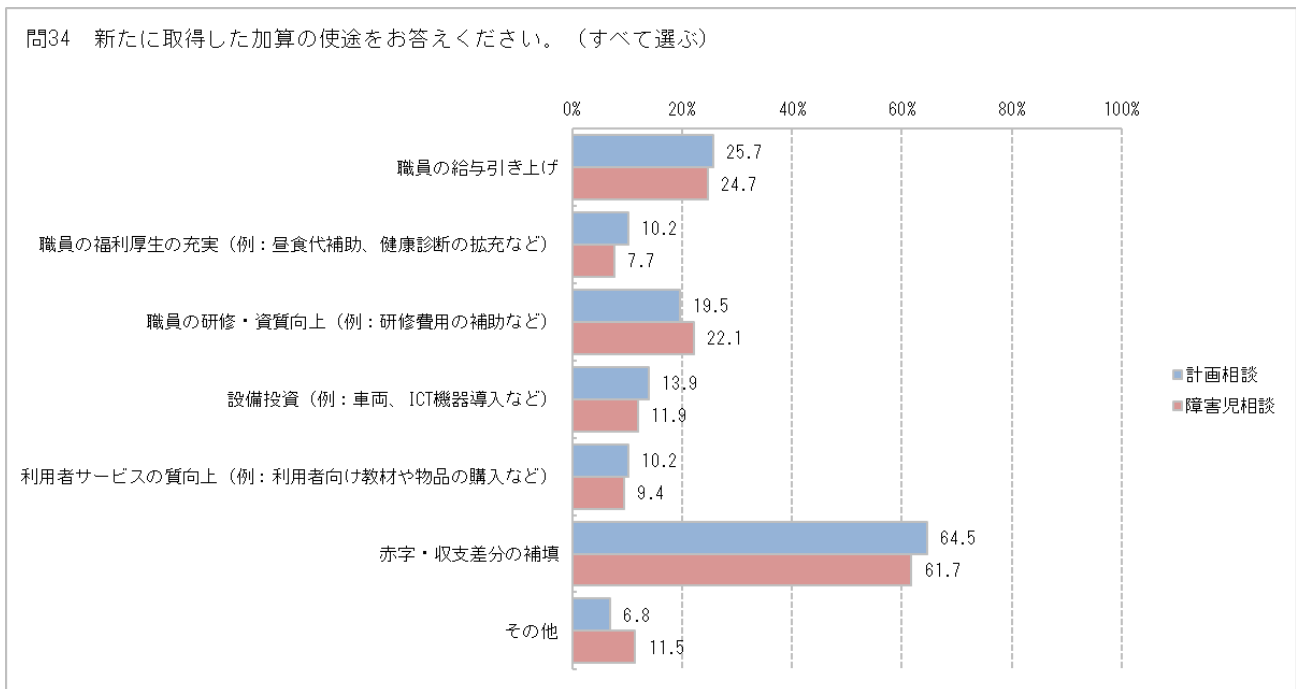
図表 3-57 新たな加算の取得状況（人材の充足状況別）



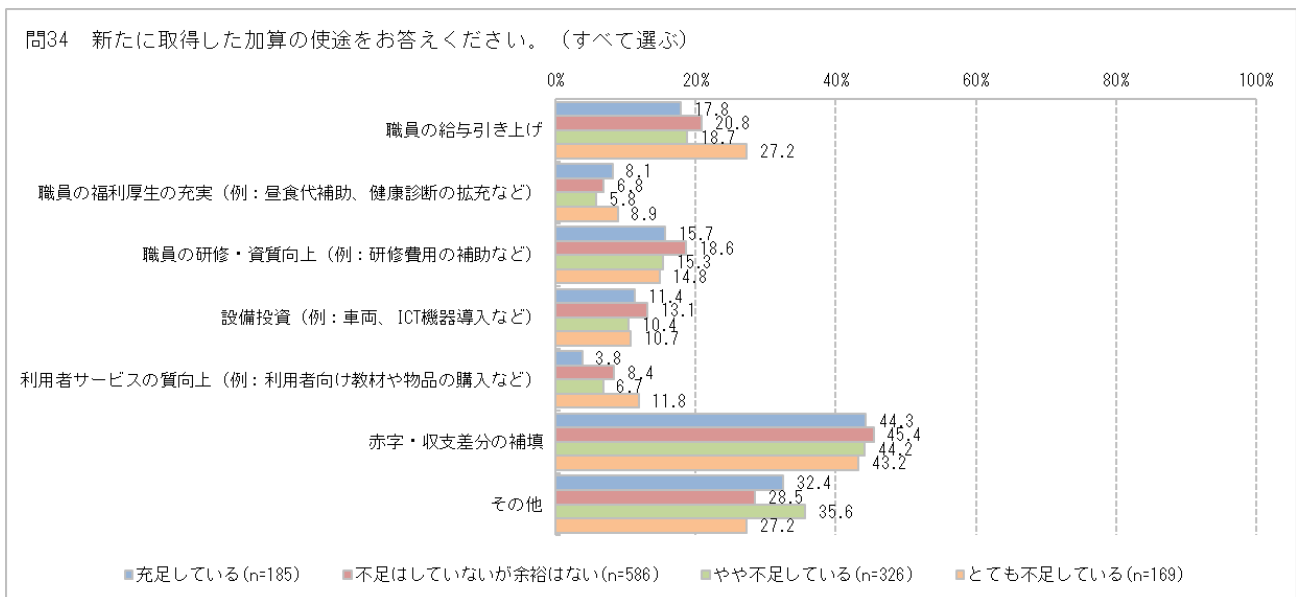
新たに取得した加算の用途について、人材の充足状況にかかわらず「赤字・収支差分の補填」が最も多かった。

新たに取得した加算を「職員の給与引き上げ」に活用した事業所の割合は、相談支援人材が「充足している」事業所の 17.8%、「不足はしていないが余裕はない」事業所の 20.8%、「やや不足している」事業所は 18.7%、「不足している」事業所は 27.2%であった。

図表 3-58 新たに取得した加算の使途

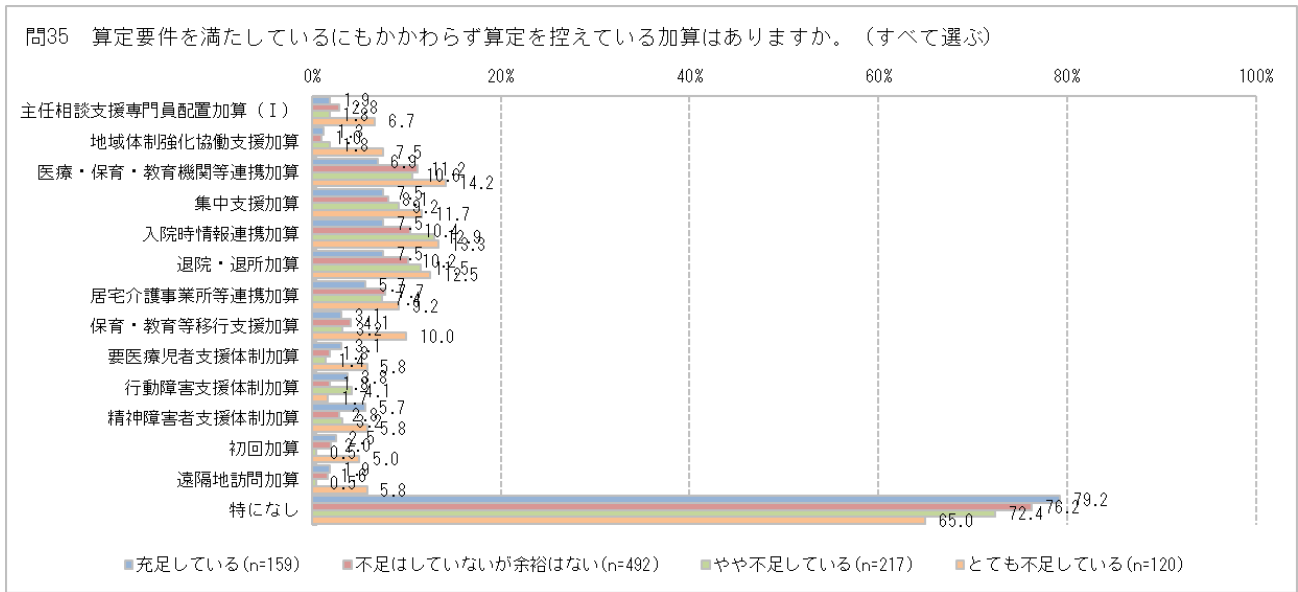


図表 3-59 新たに取得した加算の使途（人材の充足状況別）



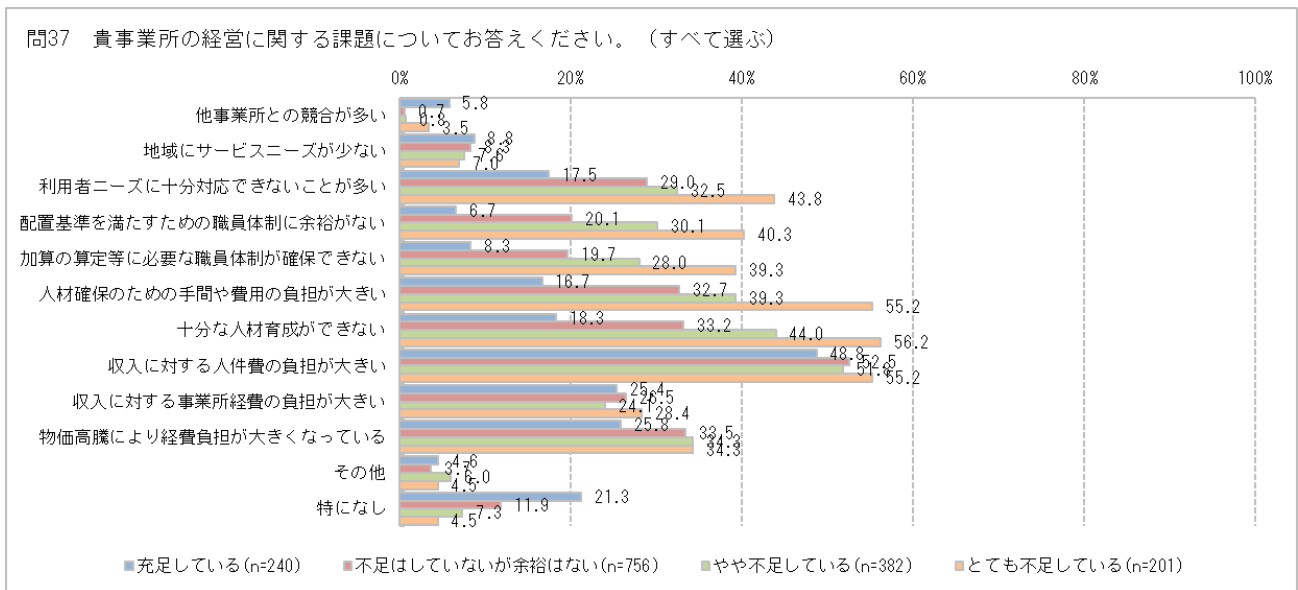
算定要件を満たしているにもかかわらず算定を控えている加算について、1 つ以上ある割合（特になし以外を選択した割合）は、相談支援人材が「充足している」事業所の 20.8%、「不足はしていないが余裕はない」事業所の 23.8%、「やや不足している」事業所は 27.6%、「不足している」事業所は 35.0%であった。

図表 3-60 算定を控えている加算の有無（人材の充足状況別）



経営に関する課題について、課題が1つ以上ある（特になし以外を選択した割合）割合は、相談支援人材が「充足している」事業所の78.8%、「不足はしていないが余裕はない」事業所の88.1%、「やや不足している」事業所は92.7%、「不足している」事業所は95.5%であった。

図表 3-61 経営に関する課題（人材の充足状況別）



離職者の離職理由について、職場環境や働き方に関する理由としては、利用者対応における精神的負担や、休日や緊急時の対応が多い、事務業務の煩雑さなどの回答があった。基幹相談支援センターでは、特定相談に携わりたい、基幹業務へのプレッシャーのような回答もあった。

図表 3-62 問 43 「離職者について、離職理由をお答えください」の内容
(職場の環境や働き方に関する理由抜粋)

分類	回答内容
計画相談	<ul style="list-style-type: none"> ・ 苦情対応でメンタルに不調をきたした。苦情は他の相談支援専門員に関するものであったが、代表者であったため、協働で苦情対応に当たっていたが、相談者や複数の事業所からの不満に対応する中で、20年以上相談支援をやってきたものでも精神的に病んで退職に追い込まれた。 ・ 給与面、カスハラ、休みの日にも連絡が来る、緊急の動きが多い。
障害児相談	<ul style="list-style-type: none"> ・ 児童分野の経験がない。バーンアウト。思うような支援ができない（ジレンマ）。 ・ 事務的な業務が煩雑で難しいとの事でした。 ・ 利用者の相談内容・対応などで、うつ病になりました。
基幹相談支援センター	<ul style="list-style-type: none"> ・ パート勤務の職員であったが、休みが続くと相談内容が変わっていき追いつくのが大変との話があった。週3日くらいの勤務だとケースが追えないとのこと。子育て中は別の仕事をするとの話であった。 ・ 他の業種への転職（基幹相談支援センター業務に魅力がない。以前は委託相談だったため、個別支援のできる業務が良かった）。／基幹に特定相談の機能がないため、相談専門員としてのキャリアアップのために退職した。 ・ 基幹相談支援センターのプレッシャー。 ・ 事務を担当していた職員であったが、業務が多岐にわたり負担感を感じ、入職1ヶ月で退職となった。

※その他に転居、結婚、妊娠、介護、法人内の異動、定年などがあげられていた

令和6年度から令和7年度にかけての職員給与の引き上げ状況について、引き上げの方法としては、計画相談、障害児相談、基幹相談支援センターとも「定期昇給の実施」が最も多かった。一方で、「特に行っていない」も、計画相談の30.9%、障害児相談の27.2%、基幹相談支援センターの22.8%で回答された。

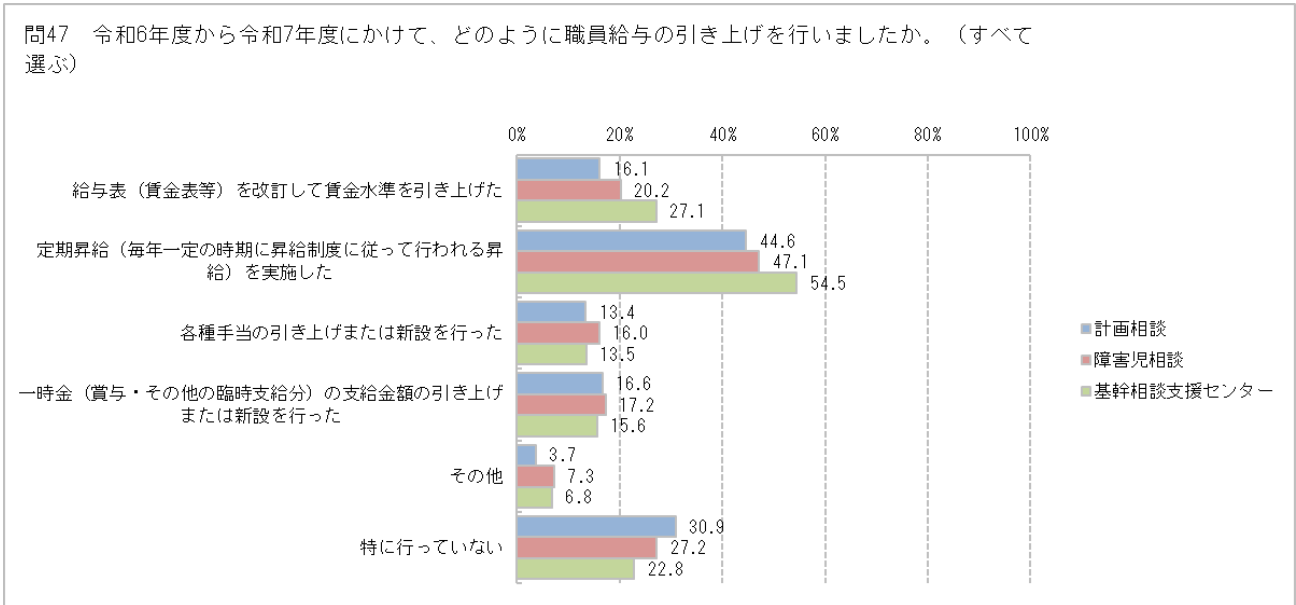
主任配置加算別にみると、職員給与の引き上げを「特に行っていない」割合は、主任配置加算Ⅰを算定している事業所で16.3%、Ⅱを算定している事業所で14.1%であったのに対し、加算を算定していない事業所は30.3%であった。

主任の配置有無別にみると、職員給与の引き上げを「特に行っていない」割合は、主任が1名以上在籍している事業所で19.2%であったのに対し、主任が在籍していない事業所で31.8%であった。

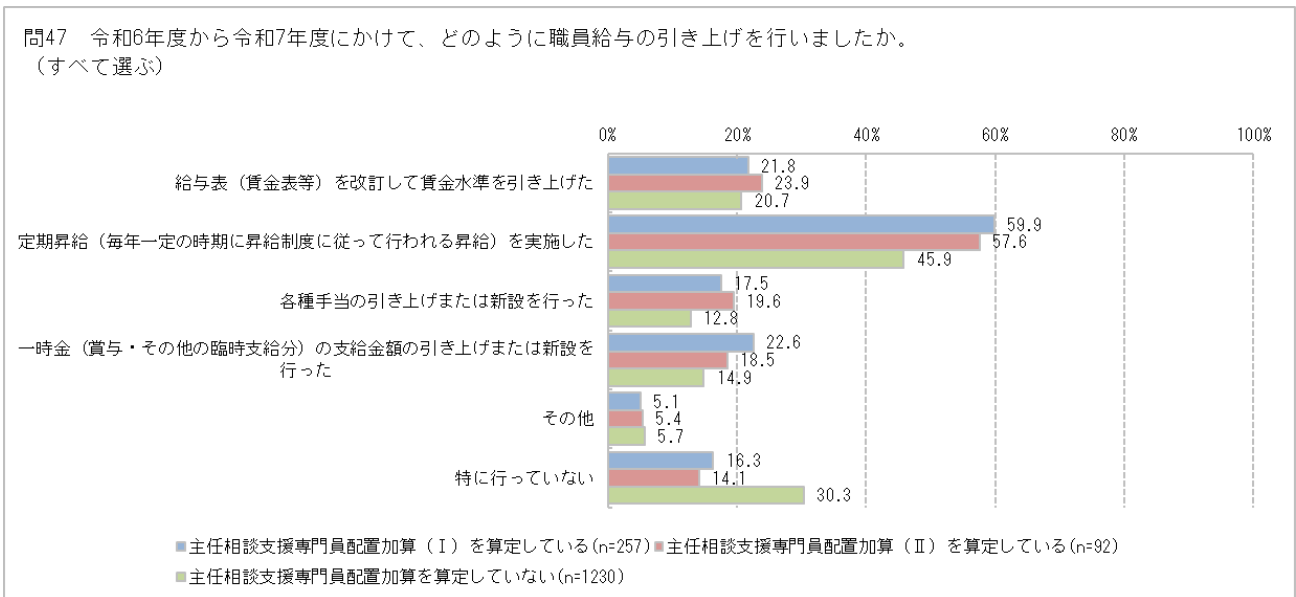
法人種別別にみると、職員給与の引き上げを「特に行っていない」割合は、社会福祉協議会で16.8%、社会福祉法人（社会福祉協議会以外）で15.0%であったのに対し、営利法人で45.2%であった。

事業所規模（事業所の所属人数）別にみると、職員給与の引き上げを「特に行っていない」割合は、職員人数が1人の事業所では48.9%なのに対し、10人以上の事業所では10.0%であり、事業所規模が小さい程高い傾向があった。給与の引き上げ方法は「定期昇給（毎年一定の時期に昇給制度に従って行われる昇給）を実施した」が最も多かった。

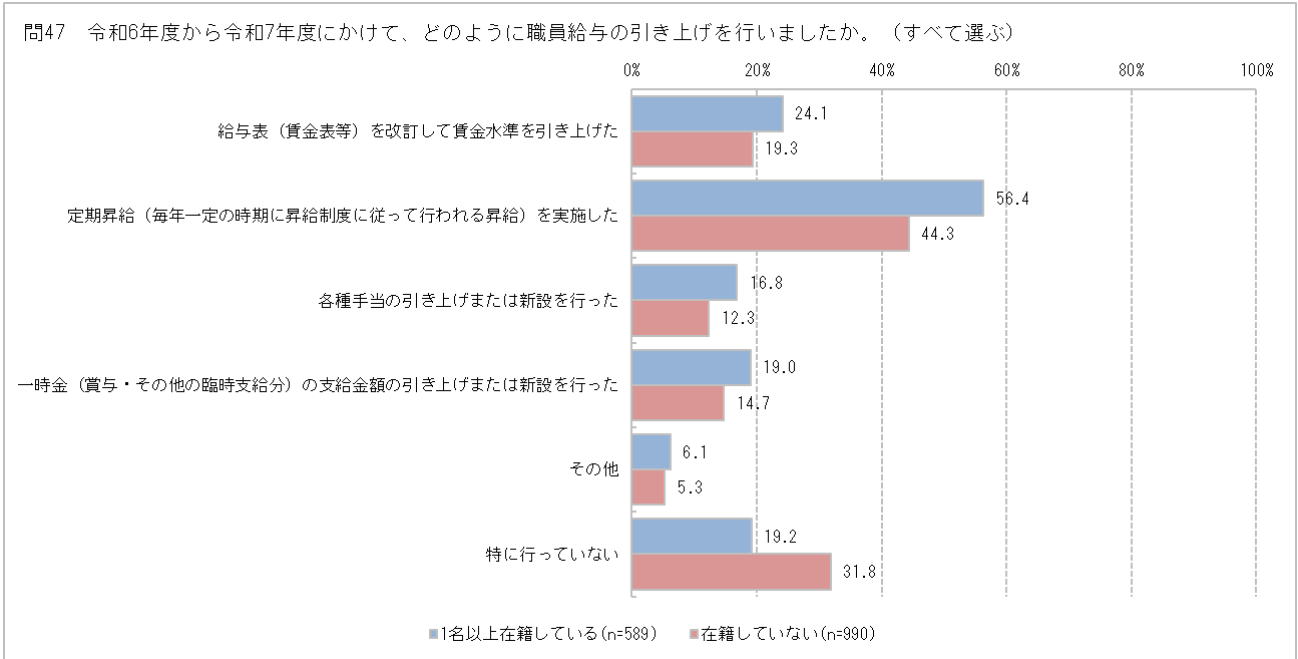
図表 3-63 職員給与の引き上げの状況



図表 3-64 職員給与の引き上げの状況（主任配置加算別）



図表 3-65 職員給与の引き上げの状況（主任の配置有無別）



図表 3-66 職員給与の引き上げの状況（法人種別別）

法人種別	n数	（％）					
		給与表（賃金表等）を改訂して賃金水準を引き上げた	定期昇給（毎年一定の時期に昇給制度に従って行われる昇給）を実施した	各種手当の引き上げまたは新設を行った	一時金（賞与・その他の臨時支給分）の支給金額の引き上げまたは新設を行った	その他	特に行っていない
都道府県、市区町村、広域連合、一部事務組合	(211)	26.5	34.1	3.8	8.5	12.8	37.0
社会福祉協議会	(155)	31.6	69.7	7.1	10.3	5.8	16.8
社会福祉法人（社会福祉協議会以外）	(592)	21.1	64.0	18.8	21.1	3.5	15.0
医療法人	(63)	7.9	44.4	11.1	6.3	9.5	34.9
営利法人（株式・合名・合資・合同会社）	(292)	16.8	26.0	14.7	16.1	4.1	45.2
社団法人・財団法人	(82)	19.5	32.9	18.3	13.4	4.9	37.8
特定非営利活動法人（NPO）	(154)	19.5	47.4	16.2	22.7	3.9	24.0
その他の法人	(30)	10.0	26.7	3.3	6.7	10.0	43.3

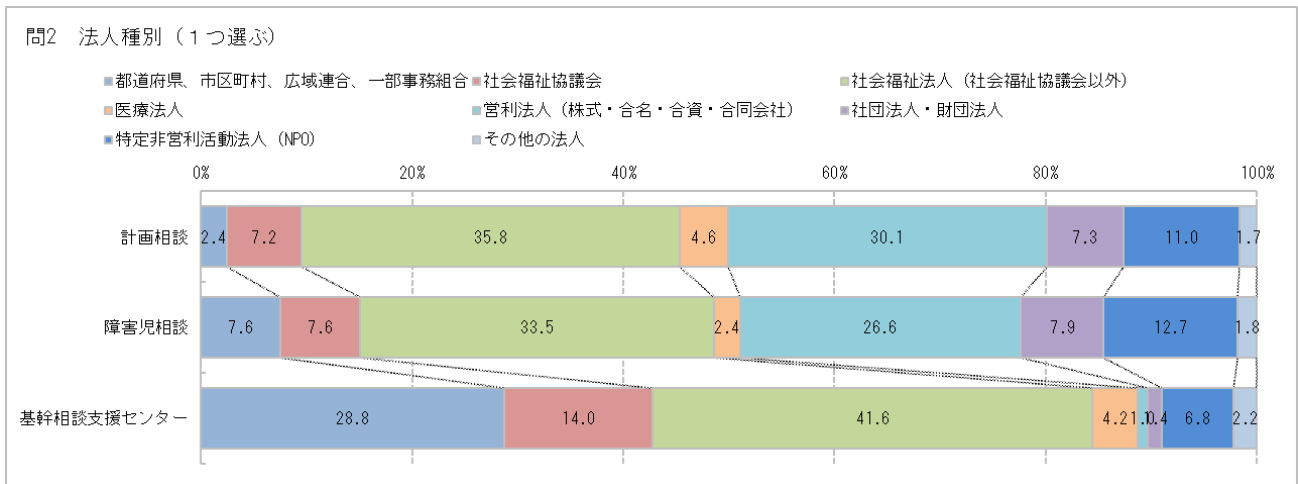
図表 3-67 職員給与の引き上げの状況（事業所規模別）

		(%)					
n数		給与表 （賃金表 等）を改 訂して賃 金水準を 引き上げ た	定期昇給 （毎年一 定の時期 に昇給制 度に従っ て行われ る昇給） を実施し た	各種手当 の引き上 げまたは 新設を行 った	一時金 （賞与・ その他の 臨時支給 分）の支 給金額の 引き上げ または新 設を行っ た	その他	特に行っ ていない
1人	(264)	10.6	31.4	8.3	10.6	4.5	48.9
2人	(338)	18.6	43.2	11.5	12.1	5.0	34.0
3人	(286)	22.0	57.0	15.4	17.1	4.5	22.0
4人	(192)	25.0	55.2	12.0	17.2	5.7	20.3
5人	(166)	28.9	57.8	17.5	22.3	6.0	15.7
6人	(109)	23.9	50.5	16.5	17.4	4.6	18.3
7人	(71)	22.5	57.7	16.9	18.3	8.5	15.5
8人	(49)	24.5	49.0	12.2	24.5	8.2	18.4
9人	(30)	30.0	43.3	23.3	23.3	20.0	10.0
10人以上	(60)	28.3	66.7	31.7	28.3	6.7	10.0

テーマ③ 各相談機関の運営状況

回答事業所の法人種別について、計画相談では、社会福祉法人（社会福祉協議会以外）が 35.8%、営利法人が 30.1%であった。障害児相談では、社会福祉法人（社会福祉協議会以外）が 33.5%、営利法人が 26.6%であった。基幹相談支援センターでは、社会福祉法人（社会福祉協議会以外）が 41.6%、都道府県、市区町村、広域連合、一部事務組合が 28.8%であった。

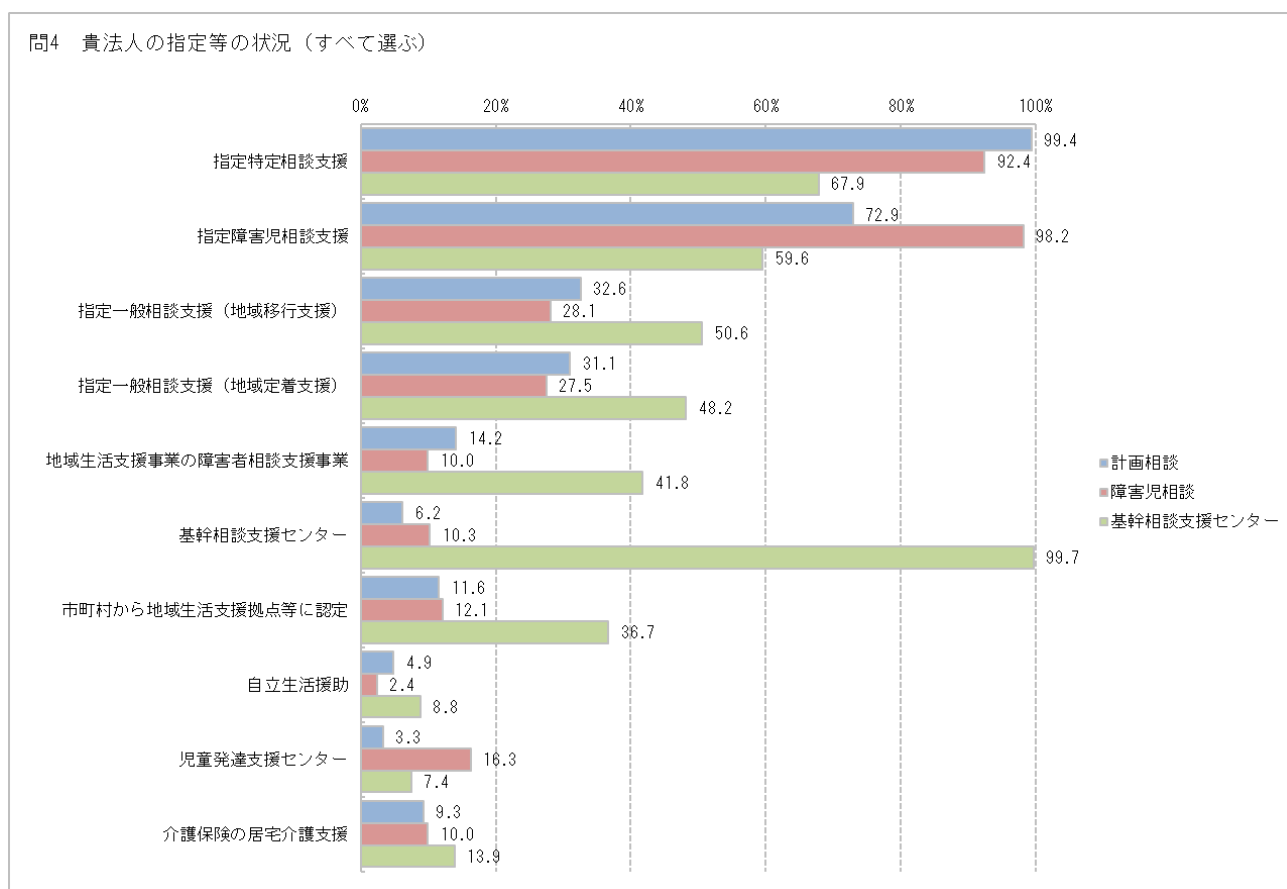
図表 3-68 回答事業所の法人種別



法人の指定等の状況について、計画相談では、指定特定相談支援を除くと、指定障害児相談支援 72.9%、地域移行支援 32.6%、地域定着支援 31.1%であった。障害児相談では、指定障害児相談支援を除くと、指定特定相談支援 92.4%、地域移行支援 28.1%、地域定着支援 27.5%であった。基幹相談支援センターでは、基幹相談支援センターを除くと、指定特定相談支援 67.9%、指定障害児相談支援 59.6%であった。計画相談・障害児相談と比べると、多くの項目で割合が高かった。

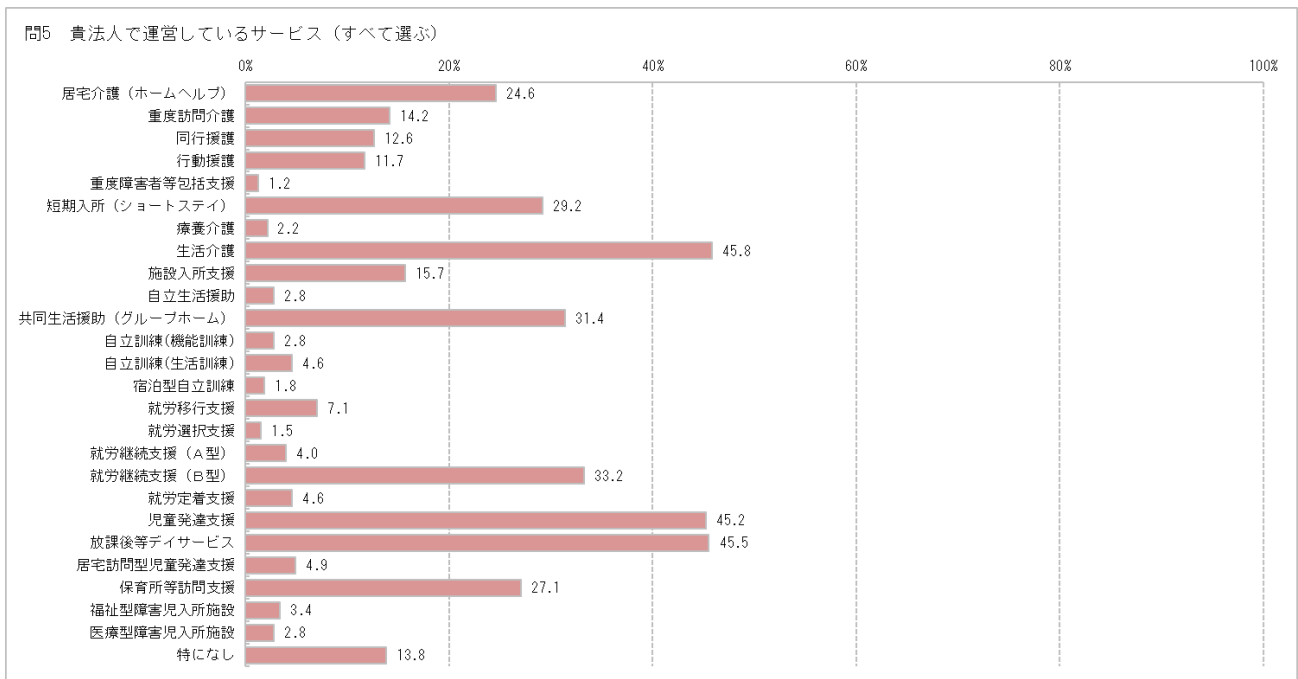
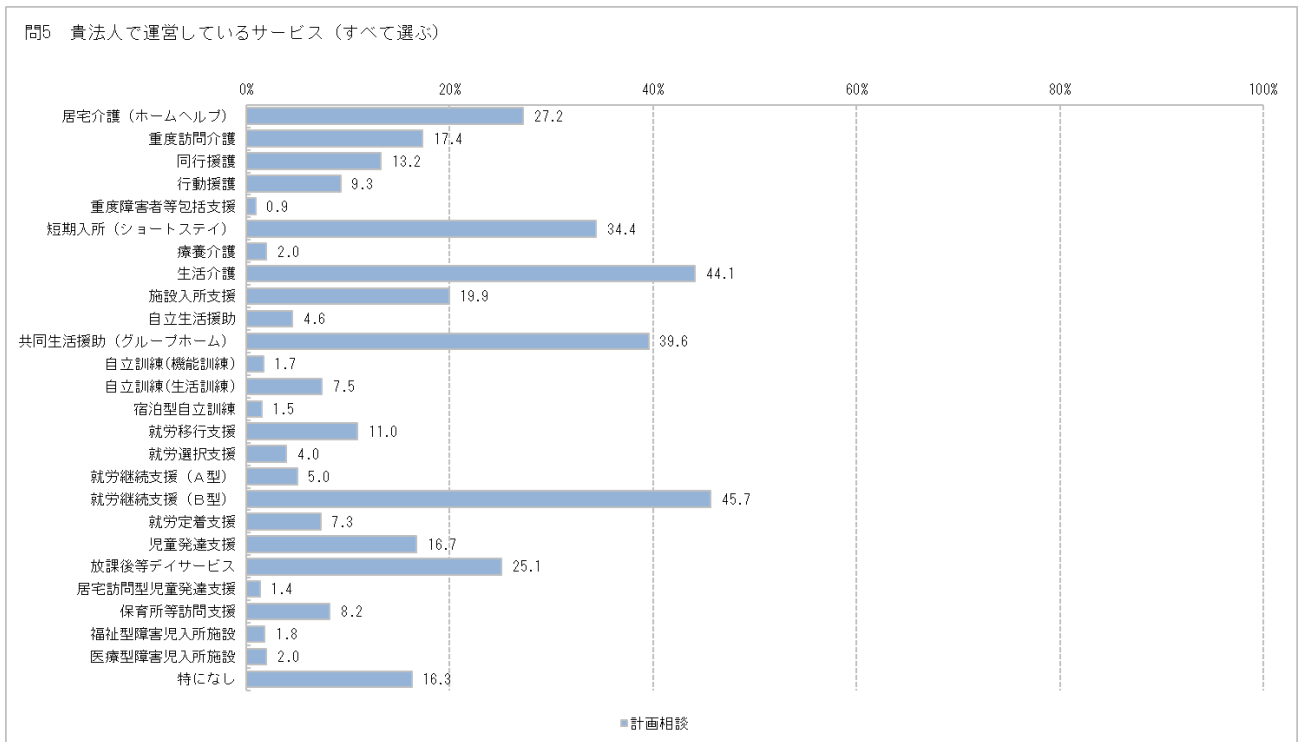
なお、計画相談支援事業所で、指定特定相談支援のみ指定を受けている事業所は 128 か所（19.5%）、障害児相談支援事業所で、指定障害児相談支援のみ指定を受けている事業所は 21 か所（6.3%）であった。

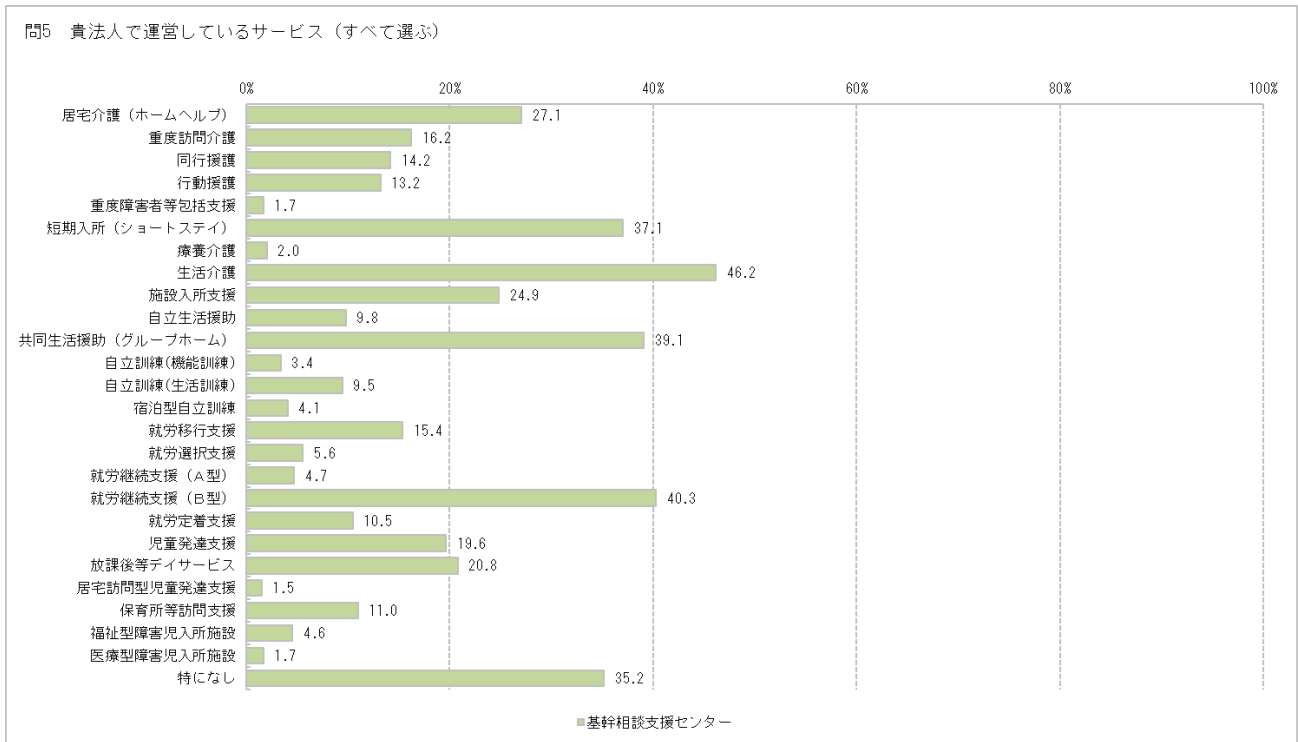
図表 3-69 法人の指定等の状況



法人で運営しているサービスについて、計画相談では、就労継続支援（B型）45.7%、生活介護 44.1%、共同生活援助（グループホーム）39.6%であった。障害児相談では、生活介護 46.5%、児童発達支援 45.3%、放課後等デイサービス 45.9%であった。基幹相談支援センターでは、生活介護 46.2%、就労継続支援（B型）40.3%、共同生活援助（グループホーム）39.1%であった。「特になし」が 35.2%であった。

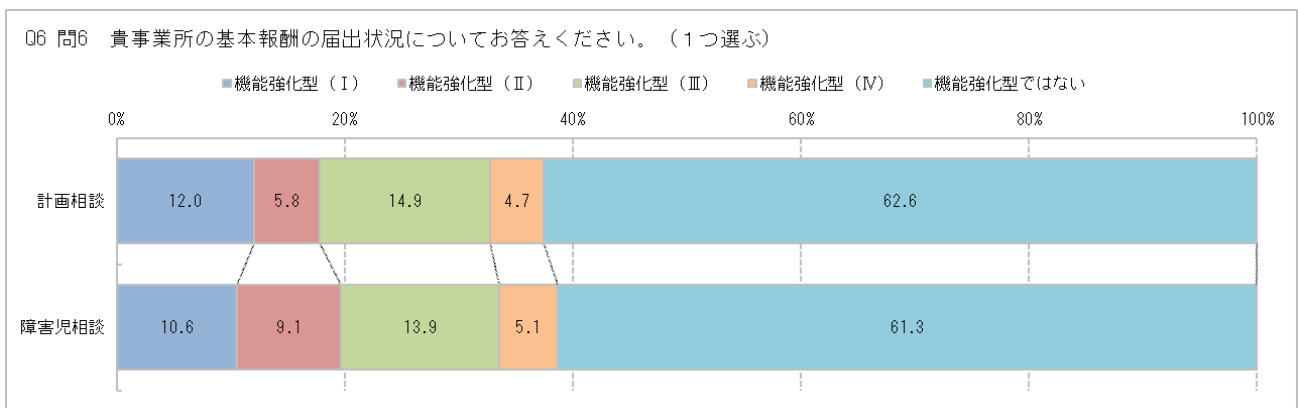
図表 3-70 法人で運営しているサービス





基本報酬の届出状況について、計画相談では、機能強化型（Ⅰ）12.0%、（Ⅱ）5.8%、（Ⅲ）14.9%、（Ⅳ）4.7%であった。機能強化型ではない事業所は 62.6%であった。障害児相談では、機能強化型（Ⅰ）10.6%、（Ⅱ）9.1%、（Ⅲ）13.9%、（Ⅳ）5.1%であった。機能強化型ではない事業所は 61.3%であった。

図表 3-71 基本報酬の届出状況



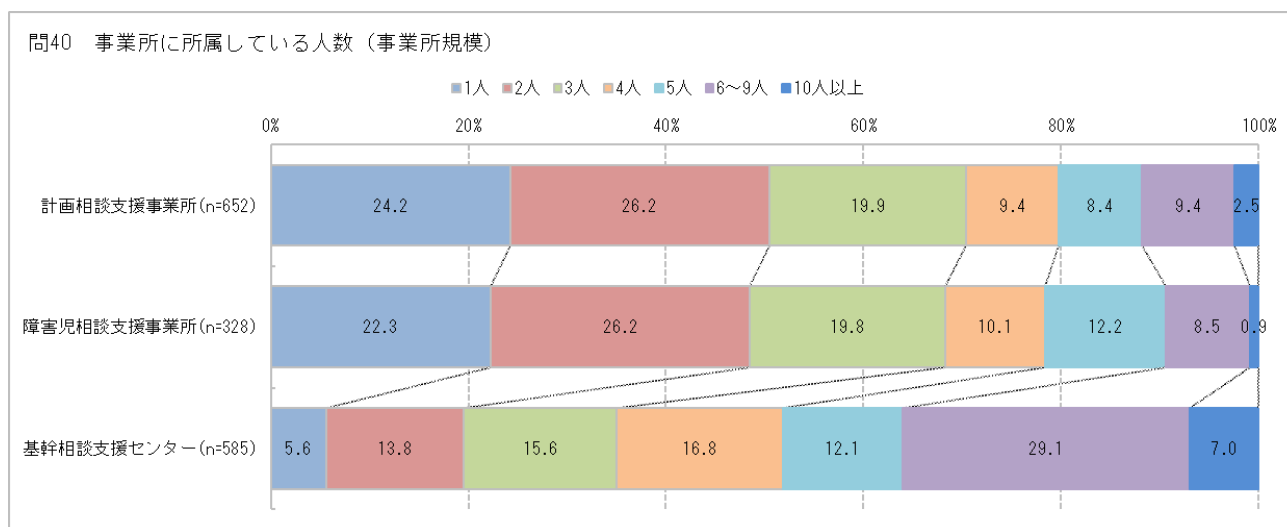
事業所規模（所属している職員数）について、所属している職員数⁶が1人の事業所が、計画相談では 24.2%、障害児相談では 22.3%であった。計画相談および障害児相談では、所属している職員数が3人以下の事業所⁷が、計画相談は 70.4%、障害児相談は 68.3%であり、比較的規模の小さい事業所の割合が高かった。基幹相談支援

⁶ 相談支援専門員、主任相談支援専門員、相談支援員、その他職員の実人数を回答いただき、その合計を算出した。

⁷ 所属している職員数が1人、2人、3人の事業所数の合計件数。

センターでは、所属している職員数が 6～9 人のセンターが 29.1%、10 人以上のセンターが 7.0%であり、比較的規模の大きい事業所の割合が高かった。

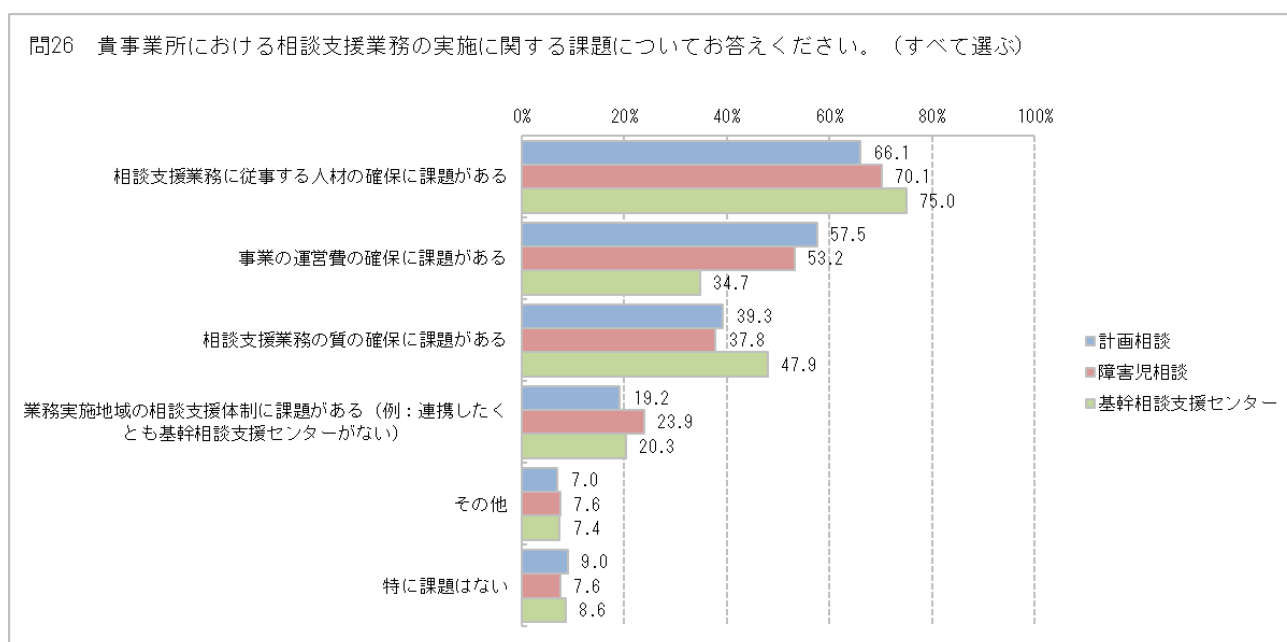
図表 3-72 事業所規模（所属している職員数）



相談支援業務の実施に関する課題について、計画相談、障害児相談、基幹相談支援センターとも「相談支援業務に従事する人材の確保」が最も多かった。次いで、計画相談と障害児相談では「事業の運営費の確保」、基幹相談支援センターでは「相談支援業務の質の確保」が多かった。

「相談支援業務に従事する人材の確保に課題がある」の具体内容として、計画相談、障害児相談、基幹相談支援センターに共通して、業務の負担や責任が大きい一方で、報酬水準や処遇面の厳しさ、経験要件の高さから、求人への応募や法人内の希望者が少ないことが挙げられた。基幹相談支援センターでは、業務の専門性やレベルの高さ、委託や共同事業体などの運営上の制約、人材の高齢化などが挙げられた。

図表 3-73 相談支援業務の実施に関する課題



図表 3-74 「相談支援業務に従事する人材の確保に課題がある」の具体内容（抜粋）

分類	回答内容
計画相談	<ul style="list-style-type: none"> ・ 求人を出しても反応がない。／事業所内でも相談支援業務は大変というイメージがあり、興味を持っている職員がいない。 ・ 雇っても続かない。 ・ 求められる支援内容に対して報酬が低すぎるため人材確保が難しい。 ・ 相談支援専門員を一人配置すると、その分法人内のサービス事業所から経験のあるスタッフが一人減ってしまう。／法人全体で人材配置を考えると現場優先となる。現場と給与格差がないため求人をだしても成り手がいない。
障害児相談	<ul style="list-style-type: none"> ・ 相談支援専門員を希望する職員がいるが、経験年数が足りていない。 ・ 現在、相談支援に従事するものは一人のみとなっており、後に継げる職員がいない。 ・ 初任者研修の実務経験要件として、学校教育関係の経歴の認められる範囲が狭く、受講のハードルが高い。
基幹相談支援センター	<ul style="list-style-type: none"> ・ 求人への申し込みがない。法人内での異動希望者がいない。 ・ 基幹センターについて業務の困難さがイメージ化されており抵抗感を感じる方が多いため人材が集まらない。 ・ 専門性と責任を求められる一方、業務量や待遇面の課題から人材の確保、定着が難しい。 ・ 新卒、中途採用等の新人職員にとって、相談・支援内容（例：多職種・他機関との協働、アウトリーチ支援等）がハードに感じられ、定着しにくい。 ・ 委託契約のため安定した人材確保が難しい。 ・ 共同事業体という形で運営されており、多方面の分野の対応ができていないというメリットは感じるが、各法人から人材を確保することが困難なこともしばしばある（元法人にとっても大事な人材を派遣することになり、人材確保が大変であるため。） ・ 人材の高齢化や流出も課題である。

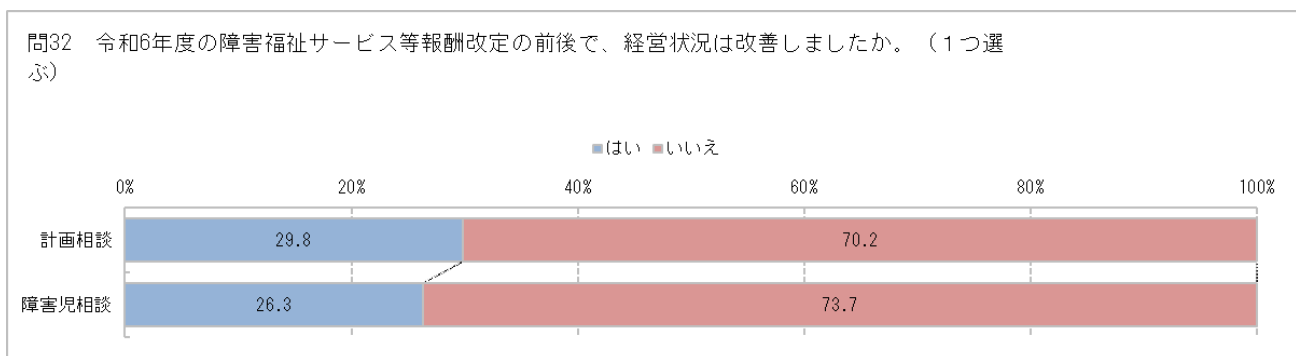
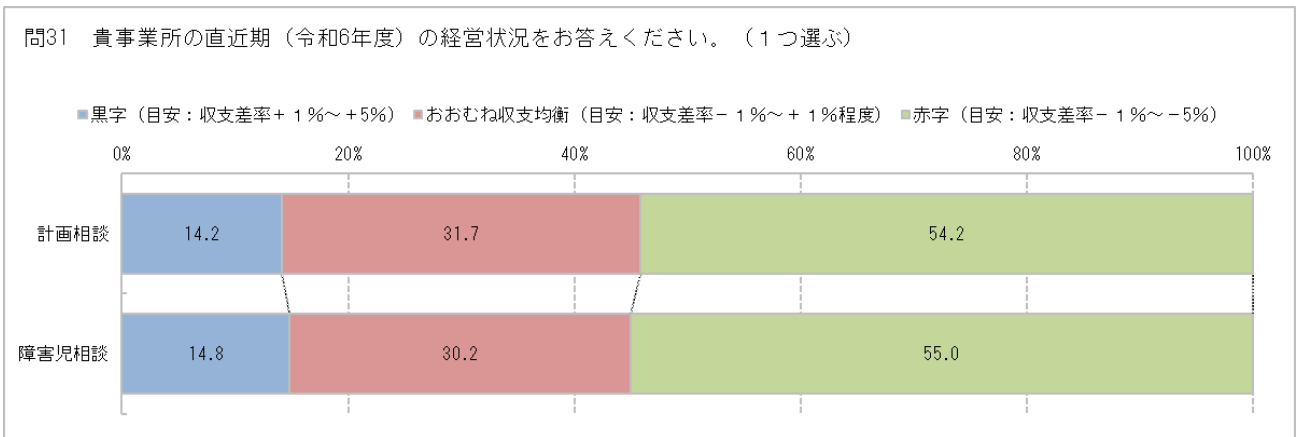
直近期（令和 6 年度）の経営状況について、「赤字」が計画相談の 54.2%、障害児相談の 55.0%であった。令和 6 年度の報酬改定前後の経営状況の改善は、「改善していない」が計画相談の 70.2%、障害児相談の 73.7%であった。

直近期（令和 6 年度）の経営状況について所属人数別にみると、計画相談で「赤字」の割合が最も高いのは「2 人」の事業所（67.3%）であり、最も低いのは「6 人以上」の事業所（35.1%）であった。障害児相談で「赤字」の割合が最も高いのは「2 人」の事業所（67.4%）であり、最も低いのは「6 人以上」の事業所（32.3%）であった。

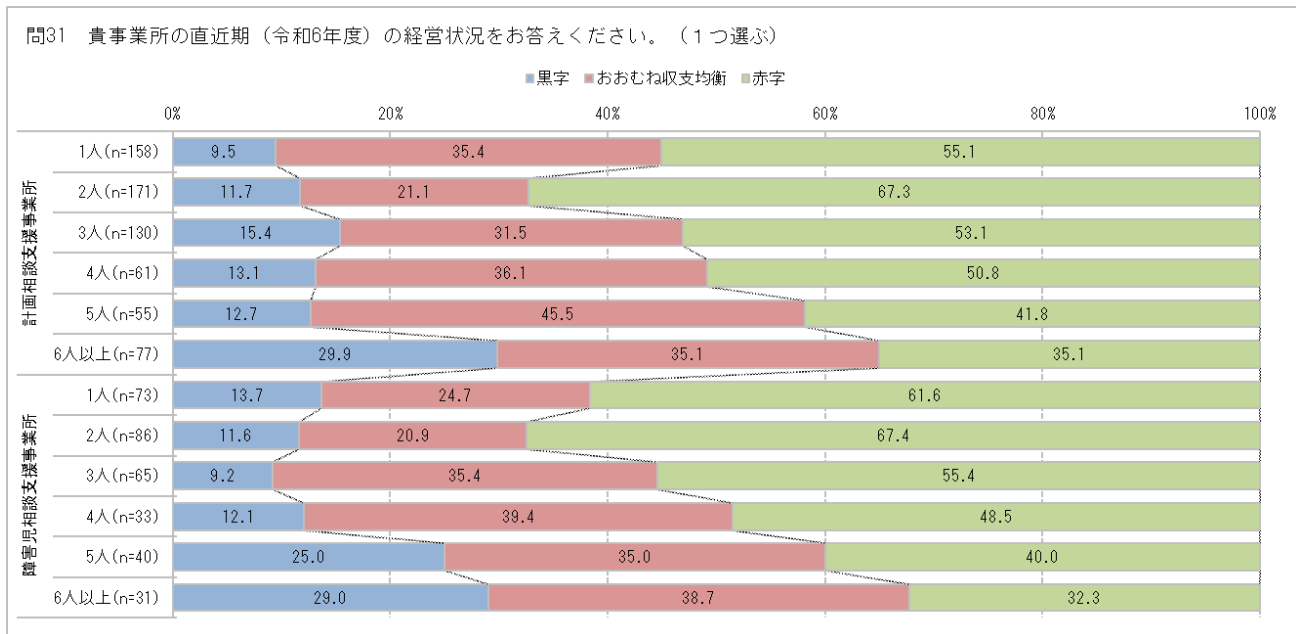
基本報酬の届出別にみると、計画相談で「赤字」の事業所は、機能強化型Ⅰの 32.9%、Ⅱの 36.8%、Ⅲの 44.9%、Ⅳの 67.7%、機能強化型でない事業所の 61.1%であった。障害児相談で「赤字」の事業所は、機能強化型Ⅰの 37.1%、Ⅱの 36.7%、Ⅲの 43.5%、Ⅳの 47.1%、機能強化型でない事業所の 64.0%であった。

主任の配置有無別にみると、主任相談支援専門員を配置している事業所は、配置していない事業所と比べ、計画相談と障害児相談ともに「赤字」の割合が低かった。

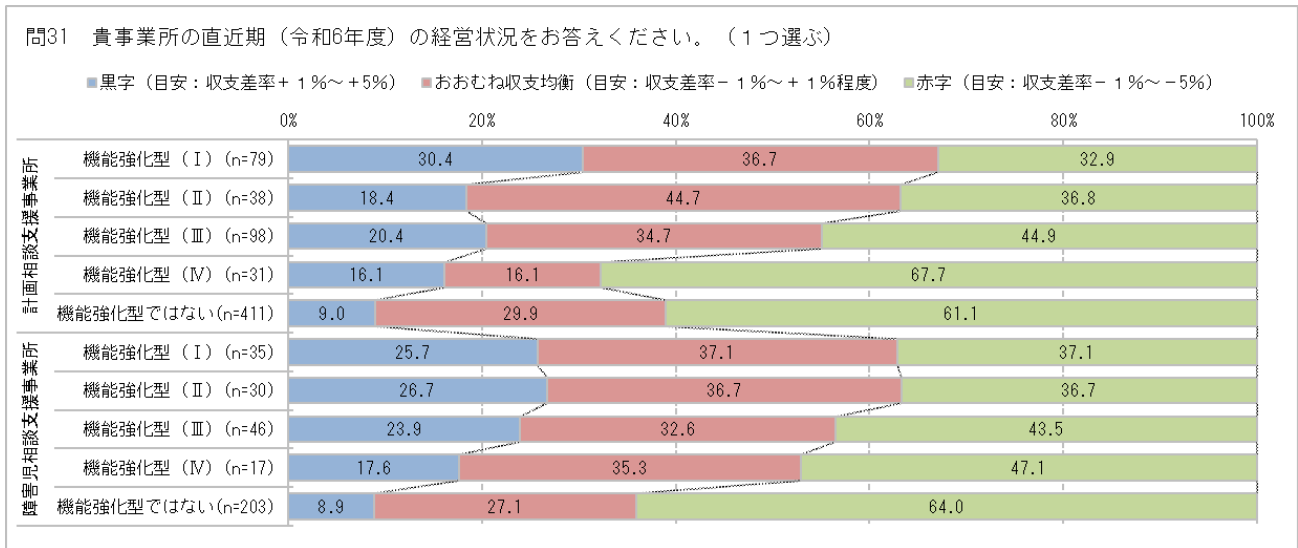
図表 3-75 直近期（令和6年度）の経営状況



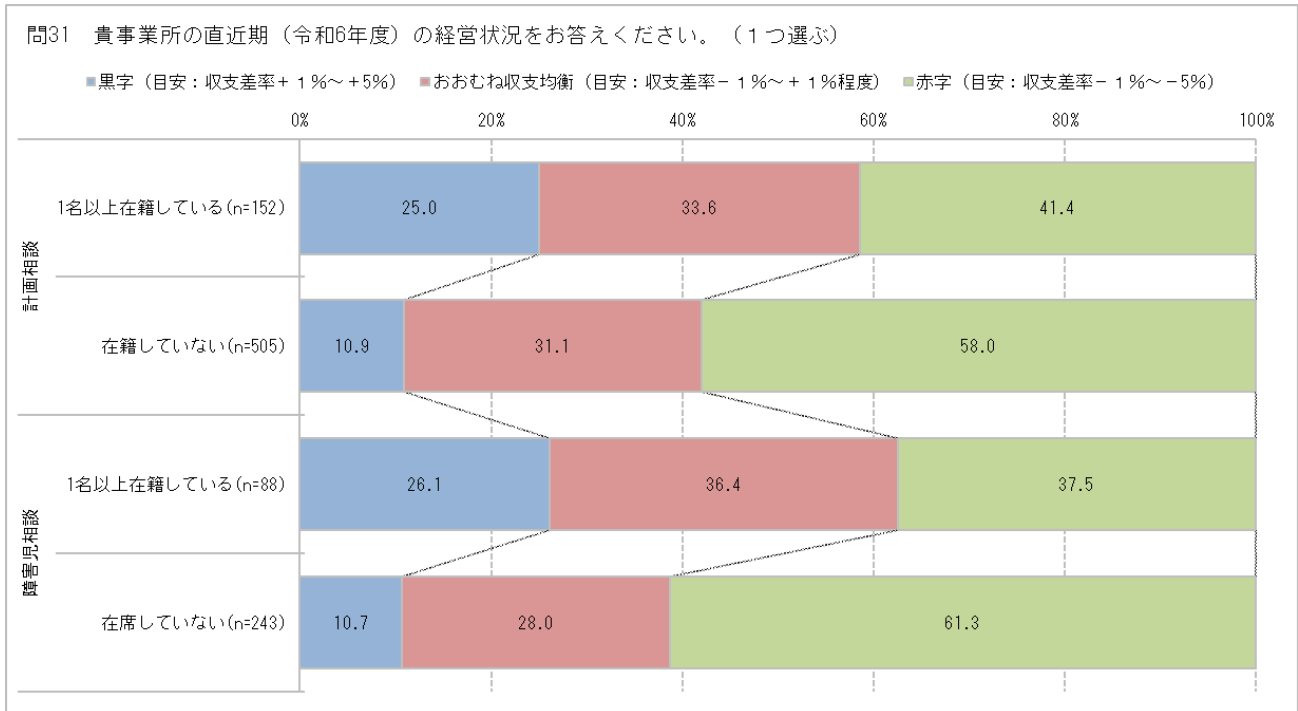
図表 3-76 直近期（令和6年度）の経営状況（所属人数別）



図表 3-77 直近期（令和6年度）の経営状況（基本報酬の届出別）



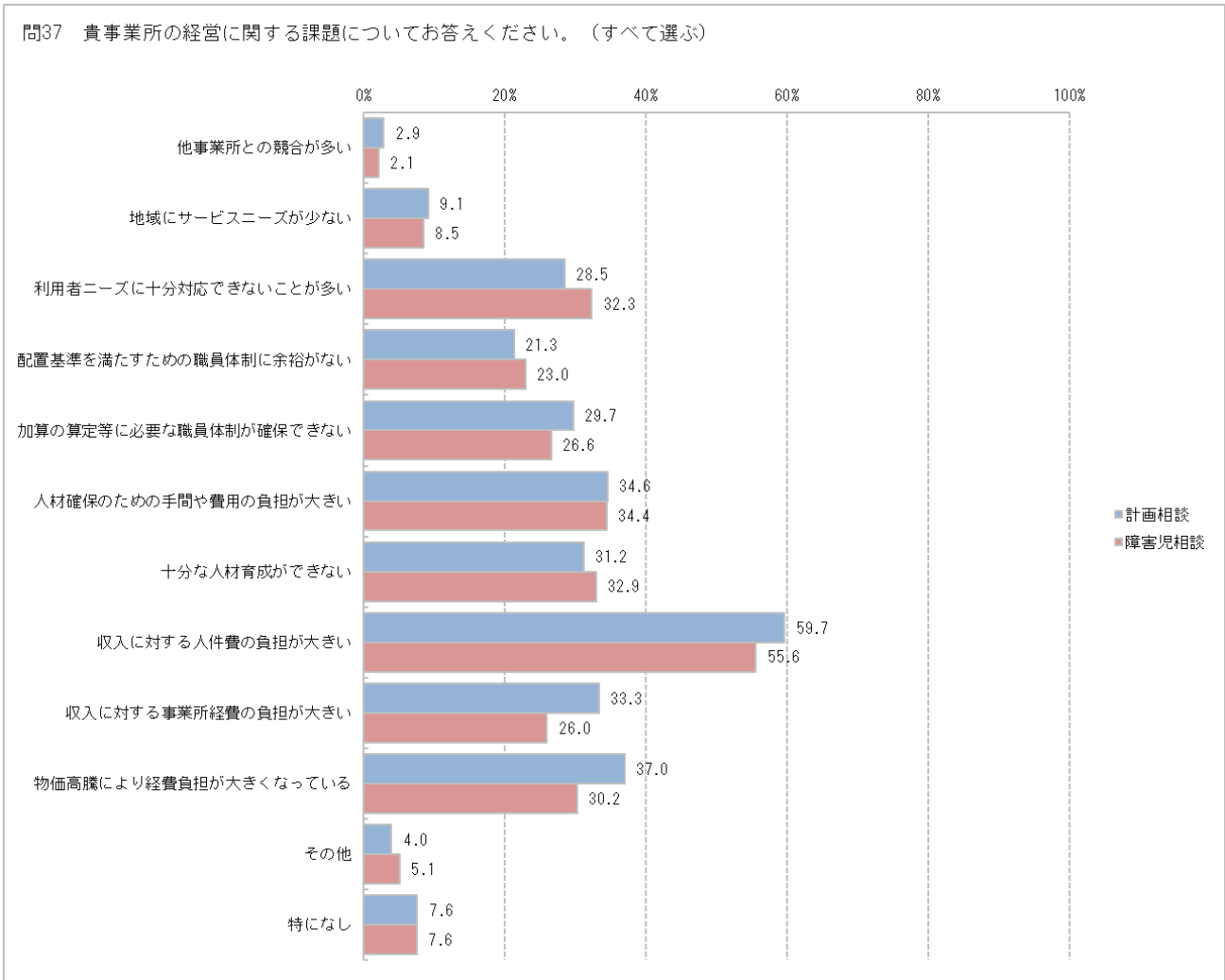
図表 3-78 直近期（令和6年度）の経営状況（主任の配置有無別）



経営に関する課題について、計画相談・障害児相談ともに「収入に対する人件費の負担が大きい」が最も多かった。「収入に対する人件費の負担が大きい」の具体内容には、相談支援業務は人手と時間を要する一方で報酬単価が低く対応件数を増やしても収入増に結びつきにくいいため、人件費が収入を上回り経営上の負担が大きいことが挙げられた。

経営に関する課題について、事業所の経営状況別にみると、赤字の事業所は、黒字の事業所と比べ「収支に対する人件費の負担が大きい」「収入に対する事業所経費の負担が大きい」と回答した割合が大きかった。また、黒字の事業所の課題は、「収入に対する人件費の負担が大きい」、「人材確保のための手間や費用の負担が大きい」、「十分な人材育成ができない」、「利用者ニーズに十分対応できないことが多い」や「物価高騰により経費負担が大きくなっている」等であった。

図表 3-79 経営に関する課題

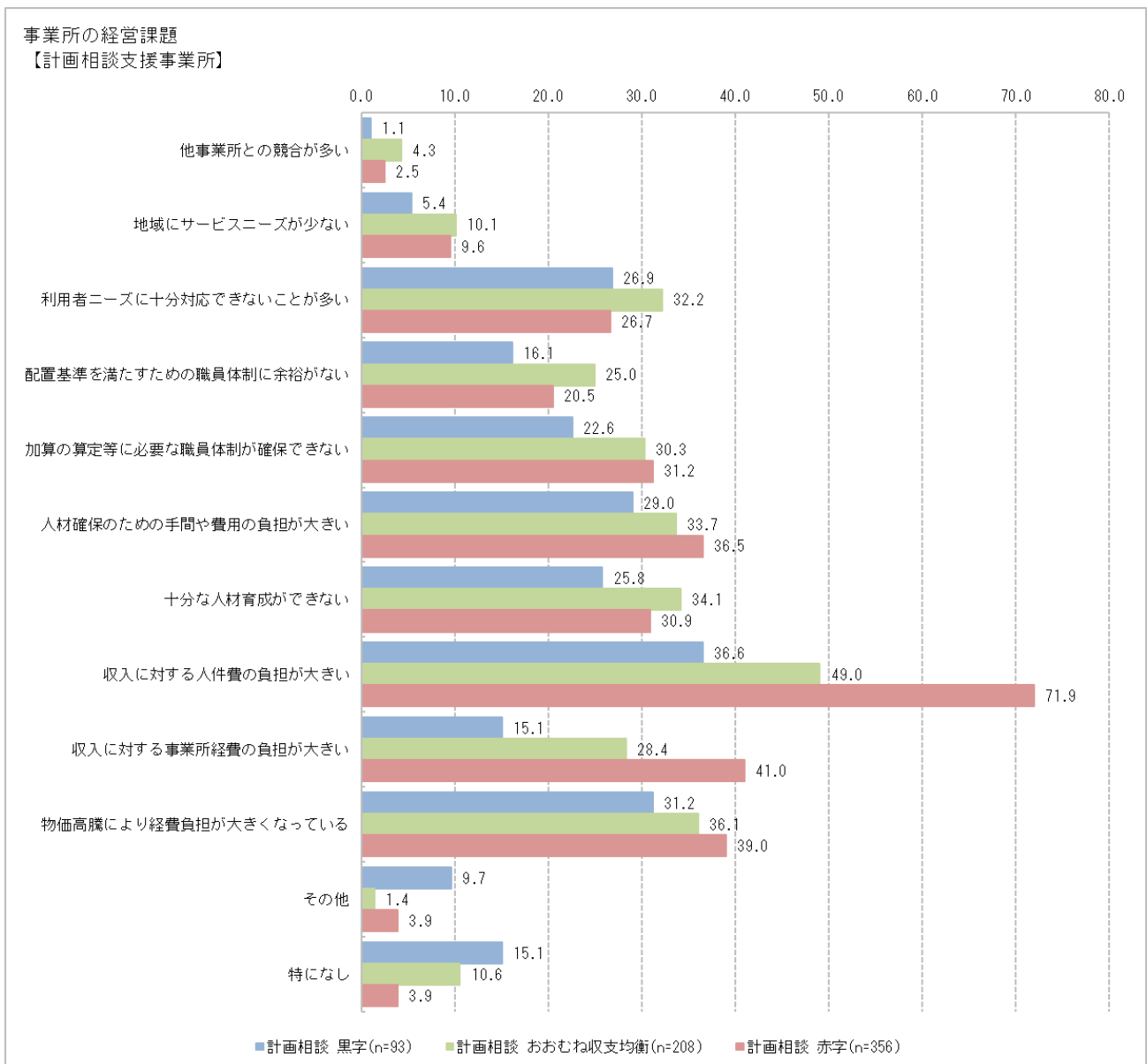


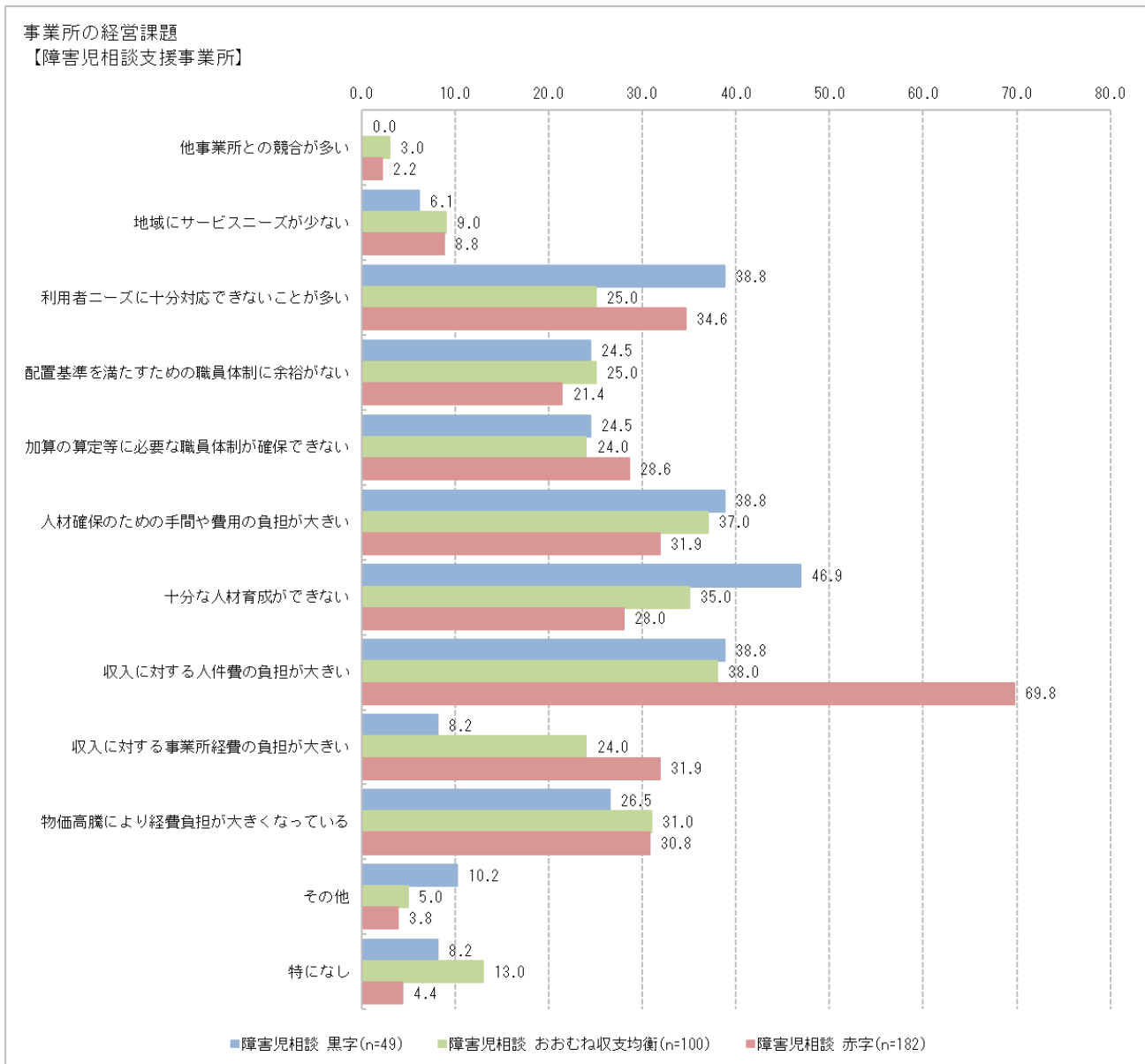
図表 3-80 「収入に対する人件費の負担が大きい」の具体内容（抜粋）

分類	回答内容
計画相談	<ul style="list-style-type: none"> ニーズはあるが、モニタリングが 3 ヶ月、6 ヶ月と基本報酬を担当人数の割に報酬を得る機会が少ない。雇っても続かない。 1 人の担当者の支援に時間と労力がかかるが収入が見合わない。 相談支援専門員として働ける人材の給与と収入差が埋まらない。 主任相談支援専門員として機能していると、その業務が増え、契約件数を増やせない。 利用者ニーズ等に十分に対応するために原則正規職員の配置を行っている為、人件費負担が大きい。 定められているモニタリング少なく相談員 1 人に対して 200 人くらいの利用者に対応しなければ採算は取れないが、実際はそこまでの人数を対応することはできない。 現在は収支トントンだが、定期昇給が毎年あるので赤字は免れない。 報酬が少なく人件費率が 200%近い。1 人の相談員が質を確保し、相談業務を行った場合、1 ヶ月にあげられる件数は 15 件がマックスだと考える。報酬単価が低すぎる。
障害児相談	<ul style="list-style-type: none"> ご利用事業所が多ければ、支援に時間がかかるのは当然であるが、その分、収入が増える訳で

	<p>はないので苦慮している。／丁寧にすればするほど労働に見合わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 相談支援自体の報酬体系が安価、求められる能力や専門性は高いが、その他の施設職員の方が給与水準が高い事も多く、相談支援を選択する人材が少ない。 ・ 基本単価が低いこと、障害児相談支援の取り組みでは、関係機関が多いこと、保護者の都合で時間の制約があることなどで、労力の割には報酬が安すぎるため、黒字経営にするには難しい。相談支援専門員も要件を満たすためには新卒ではできないため、スタート時の人件費も高く、年々上昇していく。 ・ 相談員 5 名の人件費で年間平均 500 万円の赤字。／単体事業として成り立たない。 ・ 処遇改善加算他障害福祉サービスは取得できるものの計画相談では取得できない加算があり、収入が低く抑えられている。 ・ 地域づくりや人材育成に関する取り組みに参画しているが、ほぼ無報酬で実施している。 ・ 収入の 80%以上が人件費となってしまう。
--	--

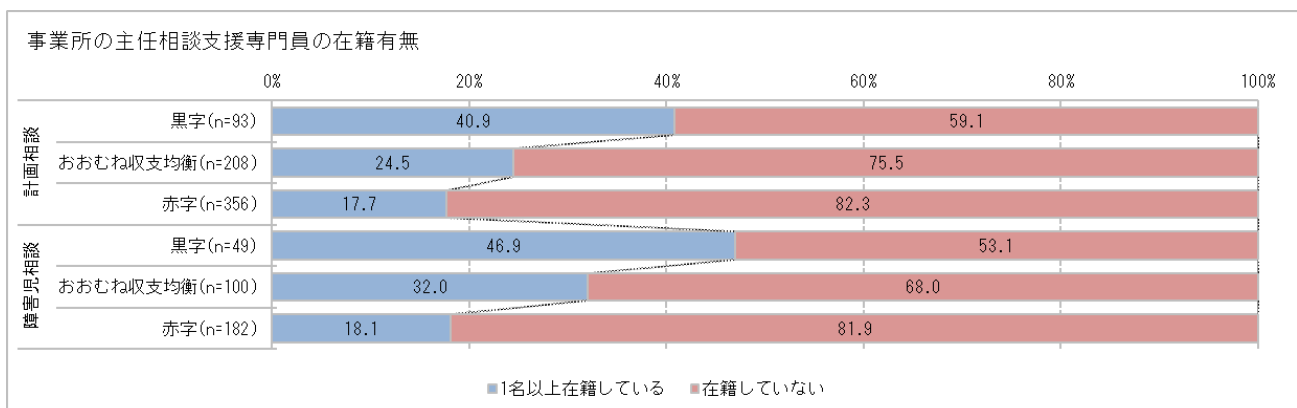
図表 3-81 事業所の経営に関する課題（経営状況別）





事業所の主任相談支援専門員の在籍有無について、事業所の経営状況別にみると、直近期の経営が黒字の事業所ほど、主任相談支援専門員を配置している割合が高かった。

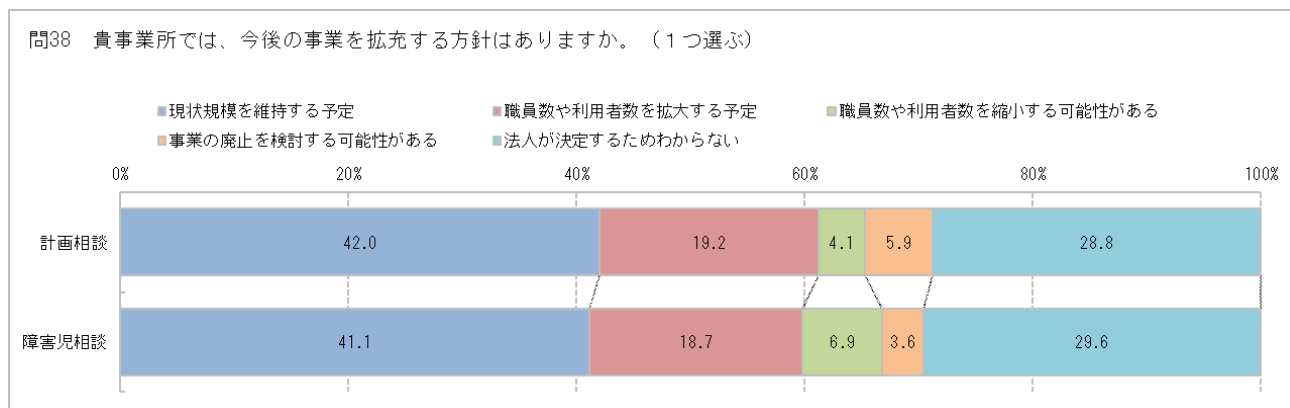
図表 3-82 主任相談支援専門員の在籍有無（経営状況別）



今後の事業を拡充する方針について、「現状規模を維持する予定」が最も多く、計画相談の42.0%、障害児相談の41.1%であった。「職員数や利用者数を拡大する予定」は、計画相談の19.2%、障害児相談の18.7%であった。

事業所の縮小または廃止の可能性のある事業所の不安や課題として、業務の専門性の高さとそれに対する報酬水準の低さによる人材確保・定着の困難さなどが挙げられた。

図表 3-83 今後の事業を拡充する方針



図表 3-84 今後、事業を拡充または維持していくうえで、不安に思う点や課題として想定していること（抜粋）

分類	回答内容
計画相談	<ul style="list-style-type: none"> 優秀な人材が必要な業種に対して報酬が低いため、人材の確保が難しい。社会福祉士の国家資格が報酬に反映されないため、資格保持者や希望者は他の業種に流れる。 基本的な報酬単価が低く、それに合わせた人件費となると一般的な平均収入より落とさざるを得ない。さらに、業務過多となると、相談支援専門員に魅力やモチベーションを保つことが難しく、結果的に事業拡充や維持が困難という判断となってしまう。 以前は介護保険の介護支援専門員として、施設及び居宅での経験の方が長いため、そちらと比較すると、各障がい分野の専門性は高く、ケースワークを行うにも多岐の分野に渡っており、困難事例が多い。また、特性を持った利用者が多いように感じられ、人自体の難しさがあり、支援者にスキルの高さが要求され、支援者自体が共依存等に陥りやすい傾向にあるように感じる。課題解決を行う途上に起こってくる、チームビルディングの時点で立ち行かなくなり、ケースワークを行うことに困難さを感じる。 計画案、モニタリング書類、紙ベースでの無意味な提出作業の業務負担を軽減してほしい。介護保険のケアプラン作成手順と合わせてほしい。 地域的に見れば人材が確保しきれなくなる可能性はある。縮小や休業の可能性は多くの事業者が抱えており、今後複数事業所での協働化なども検討しないと、地域のニーズに対応できなくなると思われる。しかしそうしたところで採算がとれるようにはならないので、あえて協働化を模索するよりも廃業を選択したほうが、法人の運営自体は改善するというのが現状である。
障害児相談	<ul style="list-style-type: none"> 財務状況によっては撤退せざるを得ない。他のサービス事業展開も視野に入れて検討中ではあるが、開設まで運営を維持していけるかわからない。 小規模の市町村では基幹相談がその他の相談（委託、計画）も同時に担っている事が多

	<p>く、小規模であるがゆえに労働人口が少ない為人材を確保出来ず計画相談の部分で人材不足となる事。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 相談支援事業とその他の福祉サービスとの守備範囲の線引きが不明確な部分が多いことと、制度の隙間にあるようなニーズに対して、相談支援専門員に掛かる負荷が大きく人材定着も難しい。 ・ 親が亡くなる若しくは介護保険で入所することで利用者が一人になってしまい、その利用者が居宅介護を利用しても自宅での生活維持が困難であるにも関わらず、入所施設も満床で利用できなかったり強度高度障害があるために入所を断られたりするケースも増えてきており、それも相談支援専門員に掛かる負荷を相当増大させている。上記の状況に対応するために予め相談支援専門員を増やしたくても給付費の構造的に赤字幅が増える一方になってできない。もはや根本的に制度設計を見直さないと相談支援という仕組みそのものを維持することができなくなると考える。
--	--

※今後の事業を拡充する方針について「職員数や利用者数を縮小する可能性がある」または「事業の廃止を検討する可能性がある」を選択した事業所の回答から抜粋。

第4章. ヒアリング調査の結果

1. 調査概要

(1) 調査の目的

地域において、後方支援や地域づくり等の本来の役割を担う基幹相談支援センターの実態を把握するとともに、その効果的な在り方を検討することを目的として、ヒアリング調査を実施した。

(2) 調査の方法

基幹相談支援センターおよび基幹相談支援センターを配置している自治体の9組（17件）を対象に、ヒアリング調査を実施した。対象先は、机上調査および委員からの推薦を踏まえて抽出した。

図表 4-1 調査の方法

項目	内容
目的	地域において後方支援や地域づくり等の本来の役割を果たしている基幹相談支援センターの実態を把握し、効果的な在り方を検討すること
調査対象	基幹相談支援センター・基幹相談支援センターを配置している自治体 9組（17件）
選定方法	<ul style="list-style-type: none">・ 検討委員会による推薦のほか、事前調査から先進的な取り組みを行っていると思われる基幹相談支援センターを事務局にて抽出することによって選定・ 基幹相談支援センターの本来の機能が地域でどのように構築・運用されているか多角的に把握するため、別途ヒアリングを実施
調査方法	オンラインにて聞き取り調査
調査の観点	<ul style="list-style-type: none">・ 好事例と言われる事業所では、どのようなことに取り組んでいるか・ 取り組みの結果、どのような効果を感じているか

また、基幹相談支援センターの本来的機能が地域においてどのように構築・運用されているかを多角的に把握するため、基幹相談支援センターと自治体にはそれぞれ個別にヒアリングを実施した。

図表 4-2 ヒアリング調査対象（基幹相談支援センター）

	自治体	機関名	人口規模
1	福島県郡山市	郡山市障がい者基幹相談支援センター	中核市
2	埼玉県比企圏域	比企地域基幹相談支援センター	圏域
3	埼玉県埼玉北地区	埼玉北地区基幹相談支援センタートロンコ	圏域
4	神奈川県藤沢市	ふじさわ基幹相談支援センターえぼめいく	一般市
5	福井県嶺南圏域	相談支援センター 若狭ねっと	圏域
6	長野県上小圏域	上小圏域基幹相談支援センター	圏域
7	静岡県浜松市	浜松市障がい者基幹相談支援センター	指定都市
8	愛知県半田市	半田市障がい者相談支援センター	一般市

図表 4-3 ヒアリング調査対象（自治体）

	自治体	部署名	人口規模
1	福島県郡山市	郡山市 保健福祉部 障がい福祉課 障がい福祉係	中核市
2	栃木県栃木市	栃木市 障がい福祉課 障がい児者相談支援センター係 栃木市障がい児者相談支援センター	一般市
3	埼玉県比企圏域	東松山市 健康福祉部 障害者福祉課	圏域
4	埼玉県埼玉北地区	白岡市 健康福祉部 福祉課	圏域
5	神奈川県藤沢市	藤沢市 障がい者支援課	一般市
6	福井県嶺南圏域	小浜市 生活福祉部 地域福祉課 障がい者支援室	圏域
7	長野県上小圏域	上田市 福祉部 障がい者支援課 課長補佐	圏域
8	静岡県浜松市	浜松市 健康福祉部 障害保健福祉課 地域生活支援グループ	指定都市
9	愛知県半田市	半田市 福祉部 地域福祉課 障がい者援護担当	一般市

自治体と基幹相談支援センターでは立場や役割が異なることから、それぞれの視点に応じたヒアリング項目を設定した。基幹相談支援センターは、センターの運営体制や自治体との連携、後方支援や地域づくりの具体的な取組内容とその効果、今後の課題や展望等について把握する観点から項目を設定した。

一方、自治体に対しては、基幹相談支援センターの設置・運営の背景や委託の考え方、センターとの連携状況、センター運営による効果や評価、今後の展望等について把握する観点から項目を設定した。

図表 4-4 ヒアリング調査項目（基幹相談支援センター）

項目	内容
1. 基本情報	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法人概要（法人の理念・目的） ・ センターを受託した経緯、受託年、受託にあたっての準備や課題 ・ 委託契約を踏まえた運営方針（対象地域、設置場所、自治体から求められている役割） ・ センターの主な業務内容、実績（事業内容、相談件数、対象者の傾向） ・ 職員体制（人数、勤務形態、資格・経験等） ・ 主任相談支援専門員の配置状況と役割、内部での位置づけ ・ センター職員に対する人材育成の取組（OJT、研修機会、評価制度など）
2. 自治体との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現在の委託元自治体 ・ 自治体との情報共有の方法（連絡体制、連絡頻度等） ・ 自治体との相談対応の標準化に向けた取組内容 ・ 自治体から求められている役割や成果 ・ 自治体との関係での課題・工夫
3. 機能ごとの取組と効果	<p><後方支援></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 主な対象 ・ 具体的な支援内容（同行、助言、会議参加、研修開催など） ・ 実施件数・頻度 ※具体的な支援内容ごとに ・ 対象事業所からの反応・評価 ・ 支援を通じて実感している効果や変化（例：職員の成長、支援の質向上） <p><地域づくり（協議会活動の推進）></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 協議会への参画状況（頻度、役割、内容） ・ 協議会を通じた地域課題の把握について（手法、把握内容） ・ 協議会を通じた地域資源の把握について（関係づくりの手法、実際に連携している関係機関） ・ 協議会以外の関係機関等との連携・ネットワーク（例：児童・高齢分野との連携）
4. 今後の展望	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現在抱えている課題（後方支援／地域づくりの機能ごと） ・ 今後強化したい取組や機能 ・ 地域から求められていると感じる役割や期待 ・ 自治体への要望

図表 4-5 ヒアリング調査項目（自治体）

項目	内容
1. 基本情報	<ul style="list-style-type: none"> 自治体概要（担当課の職員数、資格・経験） 基幹相談支援センターを委託した経緯、背景（地域ニーズ、制度背景） 委託先の選定理由、設置年等 運営形態（委託/直営）の理由 委託仕様書の内容（求める人員・機能、主任相談支援専門員の位置づけ） 基幹相談支援センターの施策上の位置付け（自治体の障害福祉政策との関係） 委託にあたって苦労したことや工夫
2. 基幹相談支援センターとの連携	<ul style="list-style-type: none"> 基幹相談支援センターとの日常的な連携方法と頻度（会議、調整、報告など） 委託先に求める役割（後方支援・地域づくりの具体内容） 基幹相談支援センター職員の育成支援（人材確保、研修支援など） 相談対応の標準化や質の向上に向けた取組 基幹相談支援センターから受けている運営に関する要望
3. 基幹相談支援センター運営による効果	<ul style="list-style-type: none"> （委託/直営）形態によって得られた効果 後方支援の効果（支援の質、相談支援専門員の成長等） 地域づくりにおける成果（ネットワーク強化、課題の共有等） 自治体内部への影響（業務負担軽減、相談の適正化等） 他地域・分野への波及効果（例：児童・高齢分野との連携）
4. 評価と今後について	<ul style="list-style-type: none"> 基幹相談支援センターの評価方法（自己評価、第三者評価の有無） 評価結果の活用（改善、報告など） 今後期待する役割（機能の拡充、政策への位置づけ） 将来的な展望や方針

（3） 調査の留意点

本調査は、基幹相談支援センターおよび自治体の担当職員へのヒアリングにより実施したものである。そのため、基幹相談支援センターの設置当初の状況について十分に反映されていない可能性がある。また、圏域を対象とする基幹相談支援センターについては、圏域を代表する自治体にヒアリングを実施しており、圏域内のすべての自治体の見解を網羅したものではない。さらに、本調査の対象は、事前調査および委員からの推薦を踏まえ、先進的な取組を行っていると考えられる基幹相談支援センターを中心に選定している。結果は全国の基幹相談支援センターの状況を網羅的に示すものではない。

2. 調査結果

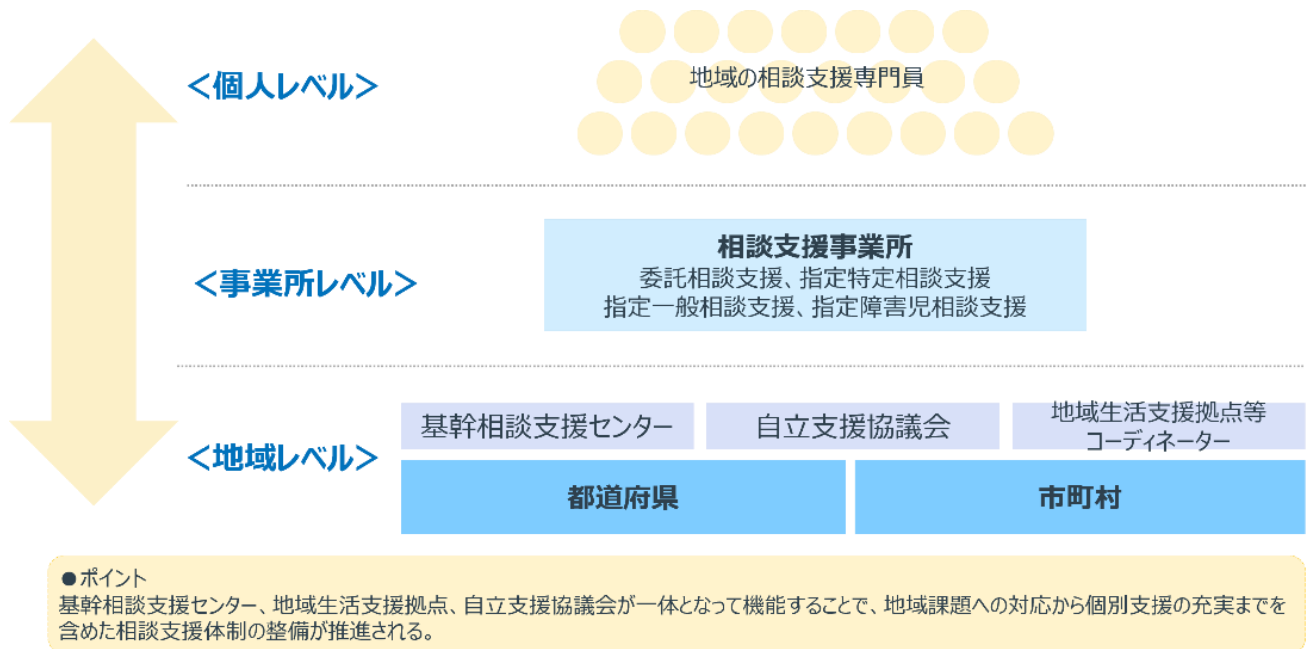
(1) 調査結果のまとめ

1) テーマ④基幹相談支援センターの中核的な役割に関する状況について

ヒアリングの結果、地域の相談支援体制は、地域・事業所・個人の各視点から関係者がそれぞれの役割を担い、相互に連携することで体制が強化されていることが確認された。

相談支援体制の土台となる地域レベルでは、基幹相談支援センターが協議会や地域生活支援拠点等コーディネーターと連携しながら、地域の相談支援事業所や相談支援専門員を支える役割を担っている。市町村は、基幹相談支援センターと協働しながら地域課題の把握や体制の評価を行い、相談支援体制の整備を進めている。また、都道府県は、市町村支援や相談支援専門員の広域的な育成等を担うことで、地域の取組を支えている。図表 4-6 では、このような相談支援体制の全体像について、地域・事業所・個人レベルから整理している。

図表 4-6 相談支援体制の全体像

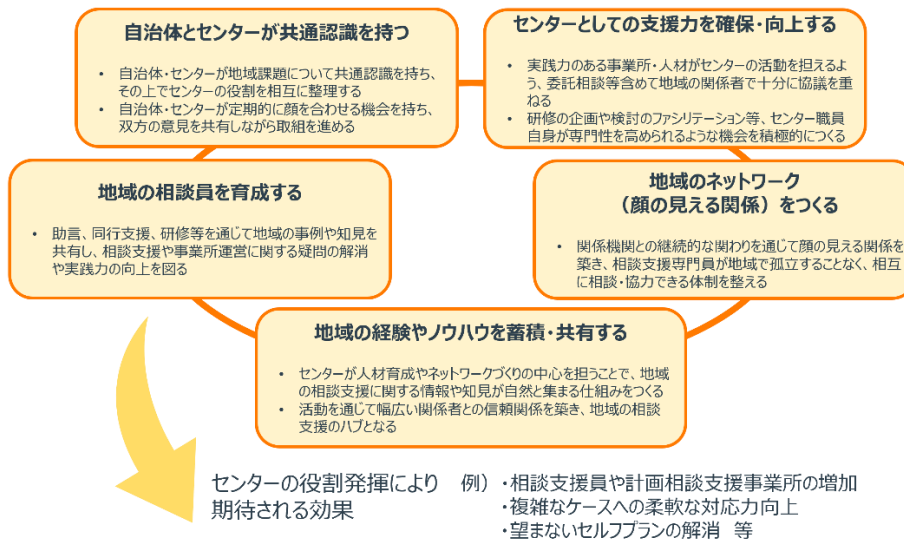


その中でも、基幹相談支援センターが地域における相談支援の中核的な役割を担うためには、以下の5つの視点が重要である。

- ① 自治体と基幹相談支援センターが共通認識を持つ
- ② 基幹相談支援センターとしての支援力を確保・向上する
- ③ 地域の相談専門員等を育成する
- ④ 地域のネットワーク（顔の見える関係）をつくる
- ⑤ 地域の経験やノウハウを蓄積・共有する

これらの取組を通じて基幹相談支援センターの役割が十分に発揮されることで、相談支援専門員や計画相談支援事業所の増加、複雑なケースへの対応力の向上、セルフプラン件数の減少等といった効果につながることを期待される。

図表 4-7 センターが効果的に機能するためのポイント



ヒアリングを実施した基幹相談支援センターでは、後方支援の取組として面接や訪問への同行、個別ケースへの専門的助言、研修・勉強会・事例検討会等の開催を実施していた。これにより、相談員の知識・対応力の向上だけでなく、困った時に相談できる関係性の構築にもつながっている。

また、地域づくりの取組として、協議会の運営、ネットワークの形成、地域課題の把握等を実施していた。これにより、自治体と基幹相談支援センターが定期的に意見を出し合う機会の確保や、地域の主任相談支援専門員の活躍の場の創出にもつながっている。

図表 4-8 後方支援、地域づくりの取組



基幹相談支援センターの設置に至った動機や経緯は地域によって様々であった。基幹相談支援センターが相談支援の中核的役割を担うにあたって、まずどの機能に重点的に取り組むかについては、地域の課題や既存の相談支援体制を踏まえながら、基幹相談支援センターと自治体が目指す方向性や役割分担について共通認識を持ち、協議を重ねながら決定していくことが効果的であると考えられる。

ヒアリングで聞かれたセンター立ち上げの動機・経緯の例としては、「地域課題を抽出したい」「全ての人へ相談支援を届けたい」「相談支援事業所をバックアップしたい」「協議会の議論を施策へ反映したい」等が挙げられた。

図表 4-9 センター立ち上げの動機・経緯（例）

■ センターの立ち上げの動機・経緯（例）

地域課題を抽出したい

地域課題の抽出を目的にセンターの設置を検討した。
国の補助事業へ手上げをして、自立支援協議会を立ち上げた後、センターを設置した。

相談支援事業所をバックアップしたい

地域の相談支援事業所から、「困っている時に誰に聞いたらよいかわからない」、「一人事業所の継続的な運営が厳しい状況である」等の声が挙げられた。
相談支援事業所へのバックアップを目的に、協議会から市へ基幹相談支援センター設置の提言を行った。

全ての人へ計画相談を届けたい

相談支援事業所の不足により、全ての人へ計画支援を届けることが困難な状況であった。
事業所の立ち上げを支援し、指導できる存在を作ることを目的にセンターを設置。既に設置していた委託相談とは異なる役割をセンターが担う方針とした。

協議会の議論を施策へ反映したい

委託相談支援事業所が協議会運営を担っていた。議論は活発であったものの、地域課題が施策に結びつきにくい状況が続いていた。
このような課題を踏まえ、委託相談との役割を分け、人材育成や地域づくりを主な目的とした基幹相談支援センターを新たに設置した。

また、基幹相談支援センターの設置にあたっては、地域の特性や社会資源に応じて、柔軟で実効性の高い運営形態を選択することが重要である。例えば、単独自治体や圏域での設置、委託もしくは直営による運営など、地域の実情に応じた形態が採用されている事例が確認された。

図表 4-10 地域の特性や資源を踏まえたセンターの運営形態

運営規模 (単独/広域)	運営方式 (委託/直営)	委託運営の形態 (単独法人/複数法人)
<p>地域の实情に応じて、単独設置による運営だけでなく、場合によっては広域的な設置も一つの選択肢となる。</p> <p>広域設置のメリット</p> <ul style="list-style-type: none"> 相談支援のノウハウ・経験を広域で共有できる 広域内の社会資源を共有できる 小規模自治体では運用が困難である機能を広域で補完でき、安定的な運営につながる 	<p>委託によるメリット</p> <ul style="list-style-type: none"> 委託先の専門性を活かせる 自治体の業務負担を軽減できる 自治体担当者の異動に左右されず、経験や知識を組織として蓄積しやすい <p>直営によるメリット</p> <ul style="list-style-type: none"> 自治体の施策との連携が図りやすい 地域課題を行政が直接把握し、迅速に対応方針へ反映できる センター機能をまちづくりや福祉施策全体の中で位置づけやすい 	<p>センターを委託で運営する場合、複数法人へ委託する方法も一つの選択肢となる。</p> <p>複数法人による運営のメリット</p> <ul style="list-style-type: none"> 各法人が持つ経験・知識をセンターに集約でき、専門性を高められる 地域内の複数法人が相談支援について共通の認識を持つことで、地域全体の相談支援体制の底上げにつながる

さらに、基幹相談支援センターが相談支援の中核的役割を果たすためには、（自立支援）協議会や地域生活支援拠点等と一体となって連携することが重要である。また、委託相談支援事業所や子ども・高齢・医療分野等の他分野との連携を進めることで、地域の関係者が持つ情報やネットワークを活用した相談支援体制の構築が可能となる。

図表 4-11 地域の社会資源や他分野との連携

	委託相談支援事業所	(自立支援) 協議会	地域生活支援拠点等コーディネーター	他分野
内容	<ul style="list-style-type: none"> 委託相談が市内の担当エリアを持ち、エリア内の地域資源や相談支援体制の実態を熟知する役割を目指している 	<ul style="list-style-type: none"> 協議会の相談支援部会では、圏域の全自治体が参加し、地域の相談支援体制について検討する場としている 	<ul style="list-style-type: none"> センターを運営する事業所内に拠点コーディネーターを配置することで、協議会への提言や行政との連携を円滑にしている 	<ul style="list-style-type: none"> 協議会に児童発達支援センターが参加しており、児童分野との連携を図っている 委託先法人が地域包括支援センターも受託しており、高齢分野の連携が取りやすい
連携による効果	<ul style="list-style-type: none"> 委託相談とセンターが連携することで、各役割が整理され、地域の資源を有効的に活用できる 	<ul style="list-style-type: none"> 協議会の事務局をセンターが担うことで、センターの活動に協議会のネットワークを役立てることができる センターの活動を通して得た気づきを、協議会への提言に繋げることができる 	<ul style="list-style-type: none"> 地域生活支援拠点等コーディネーターとセンターが連携することで、地域の相談状況や支援ニーズを共有しながら、円滑な相談支援体制を構築することができる 	<ul style="list-style-type: none"> 子ども、高齢、医療、虐待防止・権利擁護などの他分野との連携を行うことで、より切れ目のない支援体制の構築が可能となる

一方で、基幹相談支援センターが地域における相談支援の中核的な役割を担っていくためには、いくつかの課題も確認された。具体的には、予算の確保や運営上の体制強化、地域における相談支援人材の確保、基幹相談支援センターの活動の評価が挙げられる。

このような課題に対しては、自治体とセンターがそれぞれの得意分野を活かしながら協力・連携する体制を構築するとともに、地域全体で相談支援人材を育成・活用する視点を持つことが重要である。また、地域として目指す相談支援体制を共有した上で、その実現に向けた取組を評価し、改善につなげていくことが求められる。

図表 4-12 センターの今後の課題

課題	内容(センターや自治体の声)	課題に対する現場の工夫	対応策
予算の確保・運営上の体制強化	<ul style="list-style-type: none"> センター職員を増員したいが、予算の増額が容易ではない センターの本来的な役割以外(関係機関との連絡・調整等)に多くの時間を要している 	<ul style="list-style-type: none"> 開催通知や事務連絡等の業務は自治体が担い、センターは相談支援業務に注力 	<ul style="list-style-type: none"> 自治体とセンターの得意分野を活かした協力・連携体制の構築 センターの運営体制に応じた仕様書の柔軟な設計・見直し
地域の相談支援人材の確保	<ul style="list-style-type: none"> 地域における相談支援事業所が不足している 中核的役割を担うセンター職員が不足している 	<ul style="list-style-type: none"> センターが地域の相談を整理し、相談支援事業所へ振り分ける 相談支援事業所職員に対する研修・OJT等の教育機会を確保 相談支援事業所からセンターへ職員を派出 	<ul style="list-style-type: none"> 地域全体のリソースを活用した相談支援の対応 地域で協力して人材を育てる必要性を自治体・センターが周知 育成の中核を担う主任相談支援専門員の養成を地域で進める
センターの活動の評価	<ul style="list-style-type: none"> 評価指標の策定が難しい(例：相談件数の増減が必ずしも活動の成果や質を示すものではない) 	<ul style="list-style-type: none"> 協議会等の場でセンターの活動内容を報告し、関係者からフィードバックを得ている 	<ul style="list-style-type: none"> 地域として目指す相談支援体制およびセンターの役割の明確化 目指す姿と現状とのギャップを整理した評価指標の設定 協議会等の場を活用したセンター活動の評価・共有

(2) 調査結果の詳細

本章(1)では、ヒアリング調査結果をもとに、ヒアリング調査結果を整理し、基幹相談支援センターが効果的に機能するためのポイント、地域における相談支援体制の特徴、課題等について概要をまとめた。

各基幹相談支援センターおよび自治体へのヒアリング内容の詳細と概要については、参考資料3「ヒアリング調査 事例の概要」および参考資料4「ヒアリング調査 事例の詳細」として整理した。

第5章. 今後の方向性の検討

(1) アンケート調査のまとめ

計画相談支援事業所（以下、計画相談）、障害児相談支援事業所（以下、障害児相談）、基幹相談支援センターにアンケート調査を実施した。アンケート調査の結果のポイントは以下のとおりである。

人材の充足状況

- 所属している職員の人数が1人の事業所は、計画相談では24.2%、障害児相談では22.3%であった。（図表 3-72）
- 人材の充足状況について、「不足はしていないが余裕はない」が計画相談の50.1%、障害児相談の49.2%、基幹相談支援センターの44.7%、不足している事業所（やや不足+とても不足の計）は、計画相談の33.0%、障害児相談の36.3%、基幹相談支援センターの41.6%であった。（図表 3-44）
- 相談支援業務の実施に関する課題として、「相談支援業務に従事する人材の確保」が計画相談の66.1%、障害児相談の70.1%、基幹相談支援センターの75.0%であげられた。（図表 3-73）

職場環境の改善

- 職場環境等の改善について、「ICT・テクノロジーの活用」「業務の明確化と役割分担」「記録・報告様式の作成、統一」に取り組みされている割合が40%前後であった。（図表 3-52）

給与等の引き上げ

- 令和6年度から令和7年度にかけて定期昇給を実施した事業所は計画相談44.6%、障害児相談47.1%、基幹相談支援センター54.5%であった。（図表 3-63）
- 事業所の所属人数別にみると、人数が多い事業所のほうが、職員給与の引き上げを「特に行っていない」の割合が低く、何らかの形で給与等の引き上げを行っていた。（図表 3-67）
- 法人種別別にみると、「特に行っていない」割合は、社会福祉協議会16.8%、社会福祉法人15.0%であったのに対し、営利法人では45.2%、社団法人・財団法人37.8%と差があった。（図表 3-66）

経営状況

- 直近期（令和6年度）の経営状況は、「赤字」が計画相談では54.2%、障害児相談では55.0%であった。（図表 3-75）
- 所属人数別にみると、「赤字」の割合が最も高いのは所属人数が2人の事業所であり、最も低いのは6人以上の事業所であった。所属人数が小さい事業所ほど経営状況が赤字である傾向がみられる。（図表 3-76）
- 今後の事業の拡充方針として、「現状規模を維持」が計画相談では42.0%、障害児相談では41.1%、基幹相談支援センターでは57.9%であった。（図表 3-83）
- 経営の課題としては、「収入に対する人件費の負担が大きい」、「人材確保のための手間や費用の負担が大きい」「十分な人材育成ができない」「物価高騰により経費負担が大きくなっている」等であった。（図表 3-79）

- 人材が不足している事業所は、充足している事業所と比べ、経営の課題として「人材確保のための手間や費用の負担が大きい」、「十分な人材育成ができない」、「加算の算定等に必要な職員体制が確保できない」、「配置基準を満たすための職員体制に余裕がない」等を回答した割合が高かった。（図表 3-61）
- 赤字の事業所は、黒字の事業所と比べ「収支に対する人件費の負担が大きい」「収入に対する事業所経費の負担が大きい」と回答した割合が大きかった。（図表 3-81）

加算の取得

- 令和 6 年度の報酬改定に伴い新たに取得した加算の用途は、「赤字・収支差分の補填」が最も多く、計画相談の 64.5%、障害児相談の 61.7%であった。（図表 3-58）
- 人材が不足している事業所は、充足している事業所と比べ、加算の算定要件を満たしているにもかかわらず算定を控えている傾向があった。（図表 3-60）

主任相談支援専門員の配置

- 主任相談支援専門員を 1 名以上配置している事業所は、計画相談の 23.1%、障害児相談の 26.6%、基幹相談支援センターの 59.1%であった。（図表 3-7）
- 主任相談支援専門員の「配置を希望しており、今後配置予定」は計画相談 15.2%、障害児相談 15.4%、基幹相談支援センター 30.3%、「配置を希望しているが今後の配置予定はない」が計画相談 16.7%、障害児相談 13.9%、基幹相談支援センター 21.7%であった。（図表 3-21）
- 主任相談支援専門員を配置している事業所は、配置していない事業所と比べ、計画相談、障害児相談においても地域との連携に関する取り組んでいる割合が大きかった。また、ヤングケアラーや身寄りのない障害者等への配慮を盛り込んだケース、保育所や幼稚園等を併用しているケースを作成している割合が大きかった。（図表 3-10、図表 3-13、図表 3-14、図表 3-15）

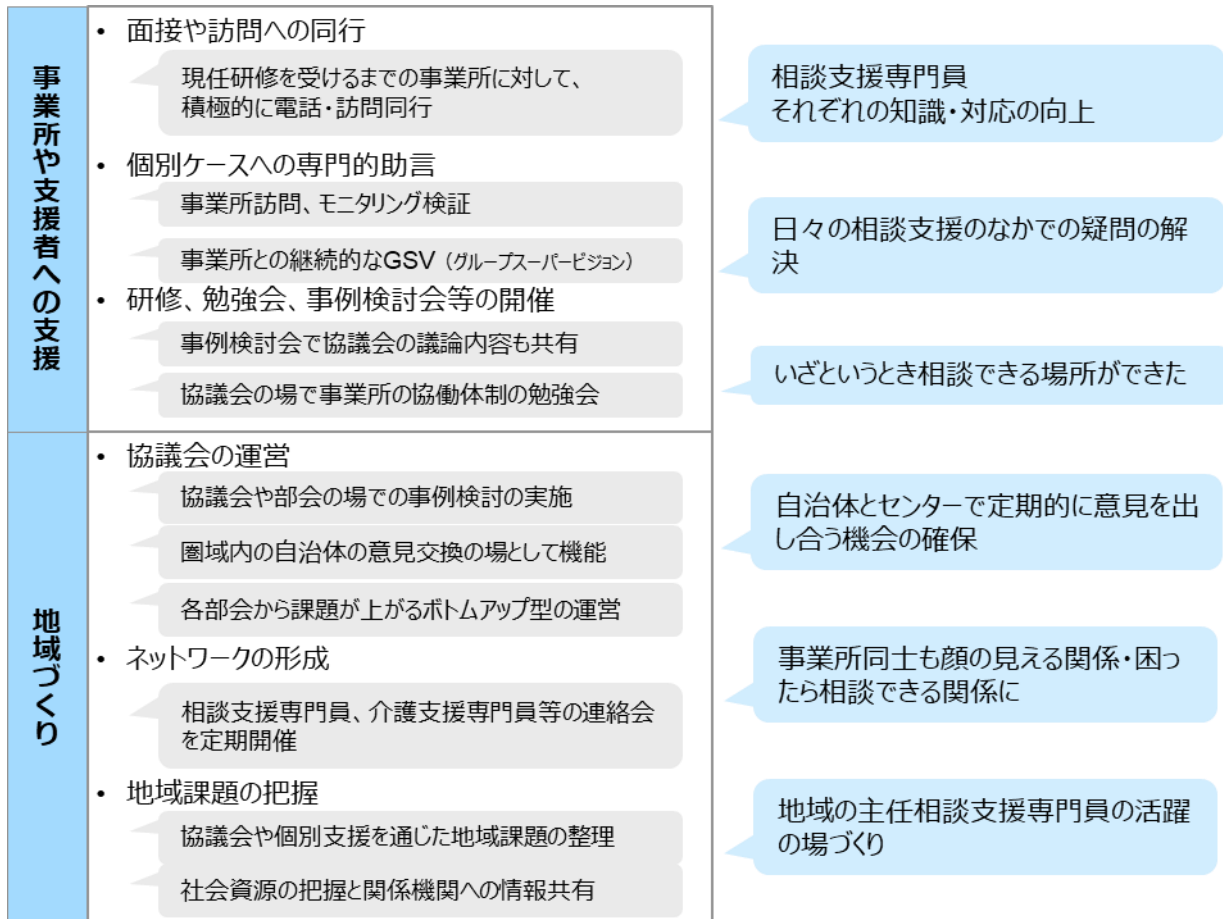
相談支援員の配置

- 相談支援員を 1 名以上配置している事業所は、計画相談の 7.2%、障害児相談の 7.6%であった。（図表 3-28）
- 相談支援員の「配置を希望しており、今後配置予定」は計画相談 11.6%、障害児相談 10.3%、「配置を希望しているが今後の配置予定はない」が計画相談で 17.5%、障害児相談で 17.2%あった。事業所の約 3 割が配置を希望しているが、うち半数以上は配置の予定が立っていない状況にある。（図表 3-32）

(2) ヒアリング調査のまとめ

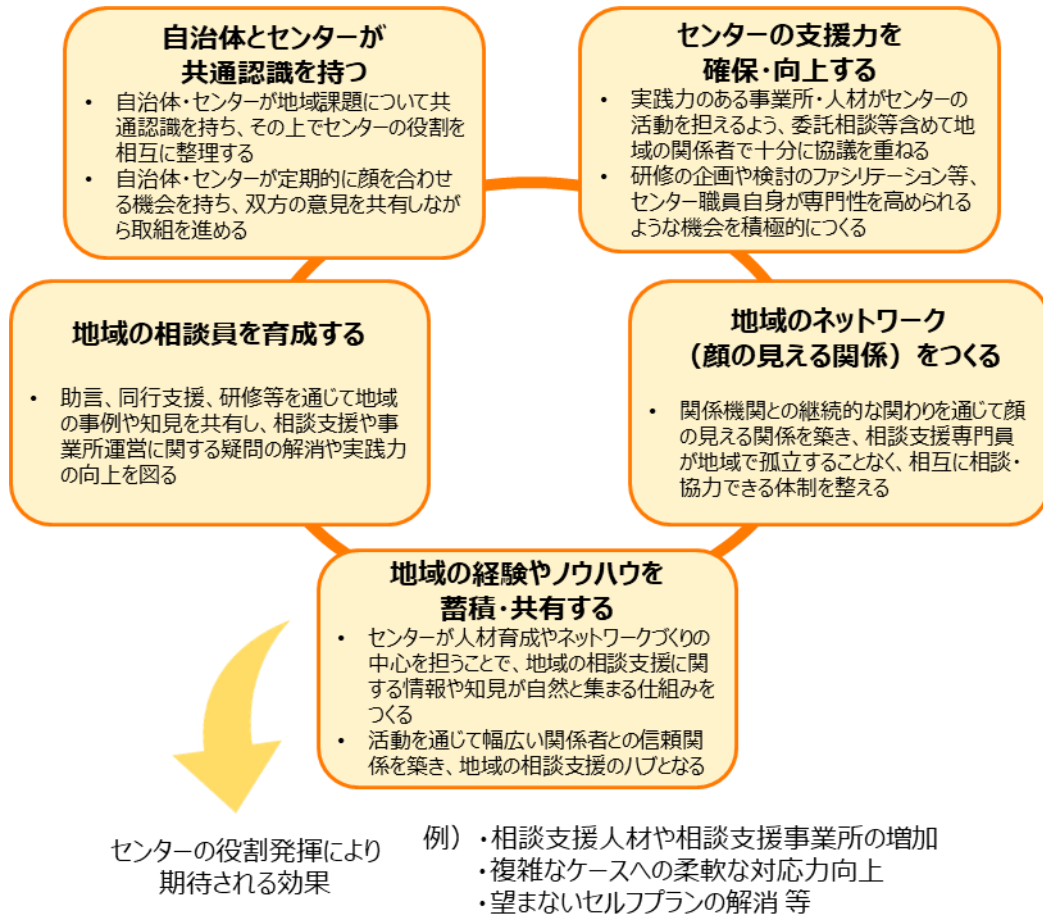
基幹相談支援センター・市町村 9 組へのヒアリングを実施したところ、基幹相談支援センターは、研修や個別ケースへの支援を通じて相談支援事業所等と顔の見える関係をつくり、相談しやすい地域をつくっていた。協議会等の会議体の運営を通じて、市町村と地域の課題等の認識を合わせているほか、会議体は事業所同士の関係を深める場になるよう運営されていた。

図表 5-1 事例で取り組まれていた事業所や支援者への支援と地域づくりの取組みと効果の例



また、基幹相談支援センターの中核的な役割を果たすために「自治体とセンターが共通認識を持つ」「センターの支援力を確保・向上する」「地域の相談員を育成する」「地域のネットワーク（顔の見える関係）をつくる」「地域の経験やノウハウを蓄積・共有する」5つの視点が重要であることが事例の共通点として見られた。

図表 5-2 センターが中核的な役割を果たすための 5 つの視点



(3) 今後の課題

1) 計画相談支援事業所、障害児相談支援事業所の経営状況

アンケート調査の結果、計画相談支援事業所、障害児相談支援事業所の約半数が赤字であった。赤字の事業所では、収入に対する人件費や事業所の経費の負担が経営の課題となっていた。また、黒字の事業所であっても、約 3～4 割が物価高騰による経費の負担を課題にあげていた。

令和 6 年度報酬改定による新たな加算で一部は赤字を補填しているものの、事業所によっては要件を満たしているにもかかわらず算定できていない等、加算を活用できていない場合もあった。

計画相談支援事業所、障害児相談支援事業所の経営の安定が今後の課題であると考えられる。

計画相談支援事業所、障害児相談支援事業所の経営の安定

相談支援体制の持続性を担保するためには、計画相談支援事業所、障害児相談支援事業所の経営の安定に向けた対策が急務である。例えば、次のような事項に取り組むことが望ましい。

- 要件を満たしているにもかかわらず算定できていない加算の取得支援【国に対して】
例) 加算についての周知、加算の整理や統合の検討、または基本報酬への統合、
計画相談支援事業所・障害児相談支援事業所における事務業務の効率化の推進 等
- 物価高騰・人件費上昇への対策への検討【国に対して】
例) 基本報酬への反映 等
- 事業所に対する経営力向上への支援【都道府県・市町村等の行政および基幹相談支援センターに対して】
例) 管理者のマネジメント力アップに向けた研修 等

2) 地域における相談支援専門員等の確保・定着

計画相談支援事業所、障害児相談支援事業所の8割以上は、相談支援人材の余裕がないか不足の状況にあった（「不足はしていないが余裕はない」が約5割、「やや不足している」「とても不足している」をあわせて3～4割）。黒字の事業所であっても、収入に対する人件費の負担や人材確保の手間・負担、十分な人材育成ができないことが経営の課題にあがっていた。人件費や採用に係る費用の捻出が難しく、また、人手不足のため採用や人材育成に時間をかけることが難しい状況が見られる。また、ヒアリング調査においても、今後の課題として地域の相談支援人材の確保があげられていた。

地域単位での相談支援専門員等の確保・定着の取組や基幹相談支援センターの中核的な機能の発揮に向けた支援、主任相談支援専門員の育成・活用が今後の課題であると考えられる。

地域単位での相談支援専門員等の確保・定着の取組

各事業所だけでなく、業界や地域として相談支援人材の確保・定着に取り組むことが必要である。例えば、次のような事項に取り組むことが考えられる。

- 小規模事業所の相談支援専門員等を孤立させない地域の体制の検討【市町村、基幹相談支援センターに対して】
例) 所属人数が1人の事業所の相談支援専門員等がケース対応等について定期的に相談できる場づくりや、その活用等
- 地域における24時間体制や日・祝日対応の体制の在り方の検討【市町村、基幹相談支援センターに対して】
例) 複数事業所の協働による体制の強化 等
- 地域の障害福祉サービス関係者を巻き込んだ相談支援専門員等の確保の推進【都道府県・市町村等の行政および基幹相談支援センターに対して】
例) 地域の障害福祉等サービスの運営法人等への計画相談支援事業・障害児相談支援事業の重要性についての認識共有 等
- 教育機関等と連携した将来の福祉人材への相談支援業務の魅力の発信【国・都道府県・市町村等の行政および基幹相談支援センターに対して】
例) 大学等における出前講義、学生の実習の受入れ、「相談支援」認知向上に向けた全国的なプロモーション 等

- 日本相談支援専門員協会等の職能団体との連携等【国に対して】
例) 上記の取組の実施にあたって協働した取組の検討 等

基幹相談支援センターの中核的な機能の発揮に向けた支援

基幹相談支援センターによる相談支援事業所や相談支援専門員等に対する支援や地域づくりの取組が地域の相談支援人材の育成に寄与することから、基幹相談支援センターの中核的な機能の発揮に向けた支援策が必要である。その際、市町村、基幹相談支援センター、都道府県といった関係する主体が協働する必要がある。例えば、次のような事項に取り組むことが考えられる。

- 基幹相談支援センター、市町村、都道府県への取組事例等の情報提供・研修【国に対して】
例) 障害者地域生活支援体制整備事業 等
- 地方交付税の拡充や基幹相談支援センター機能強化事業の活用推進【国、市町村に対して】
例) 令和7年度における障害者相談支援事業及び基幹相談支援センターに係る地方交付税の拡充や基幹相談支援センター機能強化事業の活用についての市町村への情報提供 等
- 基幹相談支援センター同士で情報共有・意見交換できる場の確保（横のつながり）【都道府県、市町村に対して】
例) 都道府県単位等での基幹相談支援センターを対象とした研修の実施 等
- 基幹相談支援センターの設置や運営に対する広域な支援の推進【都道府県に対して】
例) 都道府県体制整備事業の活用による基幹相談支援センターの設置及び運営に係る助言や技術指導 等
- （自立支援）協議会や地域生活支援拠点等コーディネーターとの連携体制の推進【国、都道府県、市町村、基幹相談支援センター、地域生活支援拠点等に対して】
例) 全国における連携状況の実態・事例の把握 等

主任相談支援専門員の育成・活用

主任相談支援専門員を配置する計画相談支援事業所、障害児相談支援事業所は、地域との連携に関する取組を実施している割合や、ヤングケアラーや身寄りのない障害者等への配慮を盛り込んだケース等へ対応している割合のほか、令和6年度報酬改定に伴い新たな加算を取得している割合が高かった。

基幹相談支援センターに所属する主任相談支援専門員が地域の相談支援の質の向上に寄与することが期待されるだけでなく、計画相談支援事業所、障害児相談支援事業所に所属する主任相談支援専門員も事業所の相談支援の質の向上、また事業所の経営にも寄与することが期待される。

地域における主任相談支援専門員の育成に向けた支援策が必要である。例えば、次のような事項に取り組むことが考えられる。

- 主任相談支援専門員を目指す人材が研修等の企画や講師としての経験を積む機会の創出【都道府県、市町村等の行政および基幹相談支援センターに対して】
例) 基幹相談支援センターや協議会における研修等への主任相談支援専門員を目指す人材の巻き込み 等

- 主任相談支援専門員を目指す人材が必要な研修を受講できる機会の創出【国、都道府県、市町村に対して】

例) 都道府県・市町村に対する主任相談支援専門員配置に対する重要性の共有 等

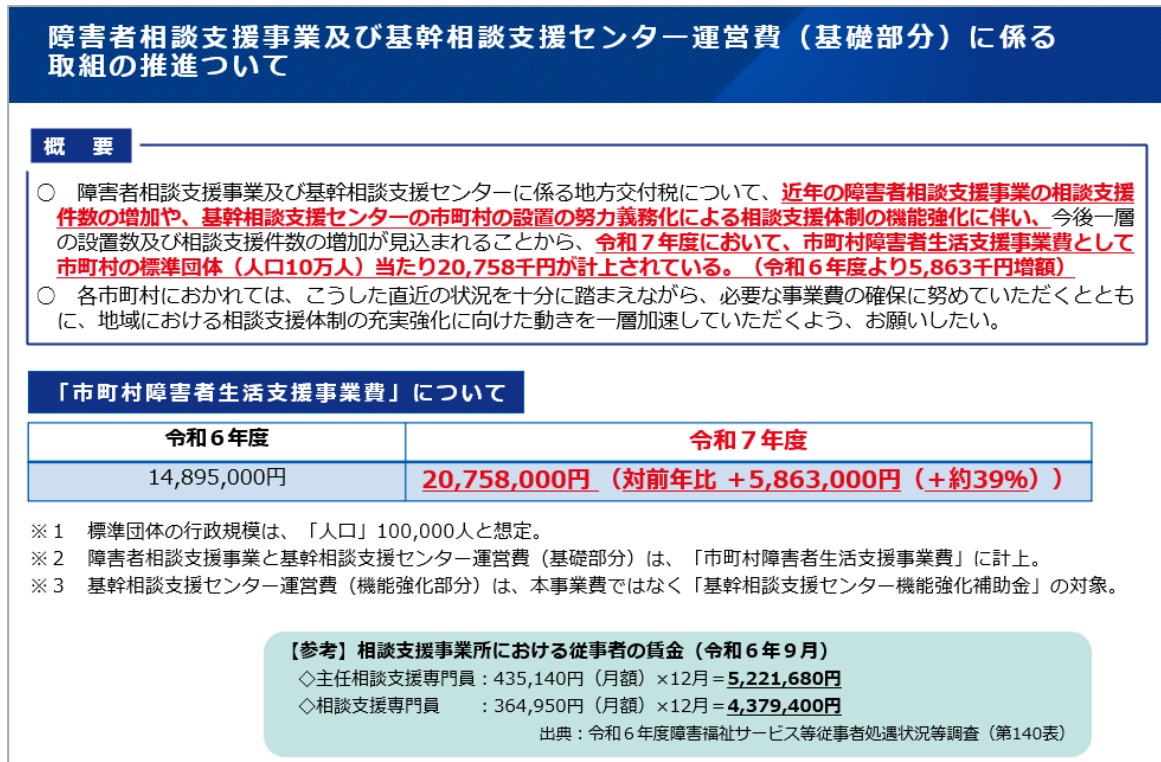
3) 今後の課題に対する検討委員会の意見

今後の課題について、検討委員会の中では次のような意見があった。

(計画相談支援事業所、障害児相談支援事業所の経営状況について)

- ・ 計画相談支援事業所、障害児相談支援事業所の経営力向上は、当該事業所の経営の改善を図るうえで不可欠な要素であるため、特に重要である。
- ・ 都道府県、市町村は、望まないセルフプランをゼロにするという方針のもと、地域に必要な事業所数・相談支援人材の数の予測をしたうえで、必要な対策を検討し、施策を展開する必要がある。
- ・ 国が障害福祉等サービス報酬をよりよい形で整備することは、計画相談支援事業所、障害児相談支援事業所の経営力の基盤強化が図られるとともに、都道府県、市町村においても、事業所への経済的な支援も選択肢に含めて主体的に地域の相談支援体制の充実について検討することが必要である。
- ・ 国においても、近年の障害者相談支援事業の相談支援件数の増加や、基幹相談支援センターの市町村の設置の努力義務化による相談支援体制の機能強化に伴い、自治体における相談支援体制の充実にかかる事業費の確保を推進※しており、自治体においてはこのような事業の積極的な活用が望まれる。
※障害者相談支援事業及び基幹相談支援センターに係る地方交付税について、令和7年度の市町村障害者生活支援事業費として市町村の標準団体（人口10万人）当たり20,758千円が計上されており、令和6年度より5,863千円増額されている。（以下図表参照）

図表 5-3 障害者相談支援事業及び基幹相談支援センター運営費（基礎部分）に係る取組の推進について



出所：厚生労働省 障害者地域生活支援体制整備事業 オンライン研修資料 資料4 p.39

（地域における相談支援専門員等の確保・定着について）

- ・ アンケート調査において人材の充足状況が明らかになったが、同じ「人材不足」の状況であっても、①事業所の運営継続の上で不足している、②事業所の運営上は足りているが、セルフプラン率の高さなど地域の事情に鑑みると不足している、③相談支援の質を向上するにあたって不足している、というように、回答者の状況が異なる可能性があることに留意が必要である。
- ・ 地域において望まないセルフプランの解消に向けて、地域の障害福祉等サービスの運営法人等へ計画相談支援事業・障害児相談支援事業の重要性についての認識を共有し、事業の運営や人材の確保に理解を得ること、大学等の教育機関と連携して相談支援業務の魅力を発信し、長期的な人材確保に取り組むことは、特に重要である。
- ・ 相談支援体制の整備は「人」と「場」の2つの観点で考える必要がある。「場」（プラットフォーム）である（自立支援）協議会についても、今後さらなる検討を進める必要がある。基幹相談支援センターと（自立支援）協議会とはほとんどの地域において連携している一方で、都道府県（自立支援）協議会と市町村（自立支援）協議会の結びつきが弱い場合、まずは都道府県と市町村の双方が課題を共有すること等が重要である。

（本調査研究事業全体について）

- ・ 今後取り組むべき課題は多々あるが、アンケート調査では主任相談支援専門員の果たしている役割が見え、また、ヒアリング調査では、基幹相談支援センターと自治体が協働しながら地域の相談支援に取り組んでいる事例が把握されるなど、ポジティブな結果も確認できた。
- ・ それぞれの地域の関係者が取り組んできた成果であり、今後とも都道府県、市町村、基幹相談支援センター、計

画相談支援事業所、障害児相談支援事業所、そして個々の相談支援専門員等が協働し、相談支援の充実に向けて前向きに取り組むことが期待される。

- ・ 本事業は、令和 9 年度の報酬改定に向け、現行の制度や体制を前提としつつ今後の課題を整理したものであるが、将来的には、制度そのものについて検討することも必要である。ただし、相談支援体制の充実・強化に向けては現在まさに推進されているところであり、当面は現行の制度に則って、地域の体制を整備するべきである。
- ・ 地域の相談支援体制を検討するにあたって、当事者の視点を含めることは重要である。本事業では、相談支援人材や各事業所の視点から検討を行ったが、各地域で具体的な体制を検討するにあたっては、人材等の制約がありつつも、地域における当事者のニーズを把握し、尊重する視点も重要である。

本事業の結果が、今後の令和 9 年度報酬改定の検討の基礎資料として活用されるとともに、都道府県、市町村、基幹相談支援センター、相談支援事業所等の関係者による協働体制が構築され、相談支援専門員の確保・定着と質の向上と相談支援の充実・強化が図られることが期待される。それにより、地域における障害児・障害者にとって、地域福祉の一層の推進が図られることが望まれる。

第6章. 成果の公表方法

株式会社 NTT データ経営研究所のホームページにて本報告書を公表する。

令和7年度障害者総合支援事業費補助金（障害者総合福祉推進事業）
障害福祉分野における相談支援の実態等に関する調査研究
報告書

令和8（2026）年3月
株式会社 NTT データ経営研究所
ライフ・バリュー・クリエイションユニット
〒102-0093 東京都千代田区平河町 2-7-9
JA 共済ビル 9 階
TEL： 03-5213-4110 FAX： 03-3221-7022

不許複製