

指定相談支援事業所協働相談支援体制について

※経過

- ・令和7年度第1回相談支援ワーキング（R7.5.30開催）において参集者から出された意見をもとに方向性を検討
- ・令和7年度第1回地域自立支援協議会全体会（R7.10.3開催）にて事業所を越えた相談支援専門員のスキルの共有や報酬単価を高くすることでの事業所の運営安定のため、協働支援体制を推進していく方向性として報告（新規事業所開設支援に向けた補助金制度の創設も検討したが、現在の地域の実情では新規事業所開設へつながらないことが分かったことから今回は見送り）。

1 体制に関する根拠法令

- (1) 障害者総合支援法に基づく指定計画相談支援に要する費用の額の算定に関する基準（平成24年厚生労働省告示第125号）別表の1の注1及び注2の厚生労働大臣が定める基準
- (2) 障害者総合支援法に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準等の制定に伴う実施上の留意事項について
- (3) 障害者総合支援法に基づく指定計画相談支援に要する費用の額の算定に関する基準に基づき厚生労働大臣が定める基準（平成27年厚生労働省告示第180号）の具体的運用方針

2 体制に関する情報共有

- (1) 協働が可能な事業所の要件
（以下の2点を満たす任意の相談支援事業所間で可）
 - ①同一地域の地域生活支援拠点等を構成する事業所間
 - ②全ての事業所が常勤専従の相談支援専門員を1名以上配置
- (2) 体制を協働することで機能強化型基本報酬の算定上確保が可能なこと
（地域生活支援拠点等を構成する複数の指定相談支援事業所全体で体制が確保されていることをもって要件を満たすこととする。）

①人員体制の確保

…各事業所の人員の通算を可能とする。(現任研修修了者である常勤専従の相談支援専門員が1名以上配置されていることが必須)

②24時間の連絡体制の確保

(3) 協同する事業所間で実施しなければならないこと

①協定の締結

②協同体制(協定の内容)が維持できているかどうかの確認(月1回)

③全職員参加するケース共有会議、事例検討会の開催(月2回以上)

(4) 機能強化型基本報酬の主な算定要件

- ・協働する各事業所において、常勤専従の相談支援専門員を1名以上配置していること
- ・協働を確保する事業所の体制において、現任者研修修了者を1名以上配置していること
- ・24時間体制の連絡体制を確保していること
- ・利用者に関する情報など伝達等を目的とした会議を定期的を開催していること
- ・新規採用した相談支援専門員に対し、現任研修修了者の同行による研修を実施していること
- ・困難事例に対しても指定計画相談支援を提供していること
- ・基幹相談支援センター等が実施する事例検討会に参加していること

〈参考〉

- ・「相談支援事業の複数事業所による協働モデル」(日本相談支援専門員協会作成)
- ・「指定特定相談支援事業所間一体的管理運営のための協定書(案)」(日本相談支援専門員協会作成)

3 先進事業所ヒアリング結果

(1) 経緯

- ・(協働体制を組む前)現任者級で構成する小規模の相談支援事業所と、初任者級で構成する中規模の相談支援事業所等で構成する体制だった。

- ・小規模の相談支援事業所はスキルはあるものの報酬が低いという課題があり、一方で中規模の相談支援事業所ではフォロー体制が乏しいことから職員が離脱しそうになるなど職員体制が安定しない状況があった。
- ・事業所の一つが崩れることで地域全体が崩れることにつながることから、地域の体制を立て直したいとの考えに至り協働体制の検討に入った。

(2) 体制を組むまでの作業

- ・中心となる相談支援事業所が協働体制について市内全事業所に発信し、現場を知る管理者以上の役職者へ体制の詳細を説明した。
- ・当時3事業所が手を挙げ、一つの協働体制を組んだ。
- ・協働体制を組むにあたっての主な事務作業
 - 協働の内容を事業所間で調整→協定書の作成
 - 理事会
 - 協定書の締結
 - 重要事項説明書に協働体制を明記
 - 契約している利用者へ重要事項説明書を再度締結

(3) 体制を組んだ後の動き

- ・月2回の勉強会（2時間/回、保健所や基幹も参加）
 - 困難ケース検討、緊急性のあるケース共有、事業所の体制状況確認 等
- ・初任者に対し協働を組む他事業所の現任者がケースに同行し助言

(4) 協働体制を組んだメリット

- ・地域全体での相談支援体制作りが可能
- ・計画相談について報酬アップ

(5) 感想

- ・月2回の勉強会に全員集合することに苦勞する。
- ・重要事項説明書の取り直しが大変ではある。

4 ワーキングで出た意見・今後の方向性案

(意見)

- ・協働の意味は報酬が増えること、事業所間でのスキルの共有。
- ・機能強化型Ⅰを取れていない事業所は協働した方が良いと思う。
- ・異動等で人数が減ることもあるため、職員の異動に関係なく報酬が担保されるのはメリット
- ・主任相談支援専門員は地域の人材育成をしようとしても他事業所へは入りにくいところがあった。協働体制が組めていると都度、サポートしたり話し合え

ることもあるため、細かな課題はあっても進めていった方が良いのではない
か。

- ・月2回の勉強会が難しいように感じた。
- ・重要事項説明書の取り直しが大変

(今後の方向性案)

- ・個々ではなく地域全体で検討を進めていきたい。
- ・意見を持ち帰り、協働体制について事業所内でまずは検討する。
- ・協働体制を実施している先進事業所から、直接詳細を聞く機会を設ける。
→来年度予定。管理者レベルの職員も対象とする。
- ・令和9年度春に体制を組むことを一先ずの目安に進めてはどうか。
- ・(行政主体ではなく)事業所主体で検討を進める。