

# 協議会の機能と役割を検証する

——東京都自立支援協議会における5年間の活動を通して——

沖 倉 智 美

## I . 研究の背景

筆者は、平成24年度（以下、平成を略す）より東京都自立支援協議会（以下、都協議会）会長を2期務め、29年3月までの任期を間もなく終えようとしている。第二期までの東京都障害者施策推進部（以下、施策推進部）地域生活支援課から、東京都心身障害者福祉センター（以下、身障センター）地域支援課事業担当への事務局移転に伴い、新しく組織された協議会の会長となった。

厚生労働省が28年12月に発表した「障害者相談支援事業の実施状況等の調査結果について」によると、都道府県自立支援協議会（以下、都道府県協議会）は28年4月1日現在、47都道府県で設置済みで、1協議会が委託の他はすべて直営であった。協議会の開催回数は年2回が47%で、1回34%、3回13%と続く。87%が相談支援や人材育成等関連の部会を設置し、都道府県障害者福祉計画の作成・具体化に向けた協議や圏域ごとの相談支援状況を把握・評価し、整備方策を助言する活動を行っている。協議会の活性化に向けては、79%（37都道府県）の協議会がアドバイザーを配置し、相談支援体制の充実に向けた支援を行い、圏域調整会議や協議会等を設置し、地域の状況把握に努める工夫をしている。課題としては、予算の確保が困難であることや、市町村や地域協議会との連携方法がわからないことが挙げられている。

都協議会は「東京都自立支援協議会設置要綱」に基づき、障害者総合支援法第 89 条の 3（協議会の設置）に定められた、相談支援体制をはじめとする障害保健福祉に関する方策を協議する場として、東京都が 19 年度から設置している。委員は、学識経験者、保健・医療関係者、相談支援事業・障害福祉サービス事業関係者（当事者含む）及び区市町村障害福祉担当者等、18 名（第三期以降）で構成されている。第二期までは、地域自立支援協議会（以下、地域協議会）未設置の自治体が多数ある状況で、その必要性を伝え、設置を勧奨するための活動が中心だったが、第三期からは地域協議会との緊密な連携を図りながら、広域的課題を明確化しつつ、その解決に向けた方策を検討していくための活動を強化、展開した。

本稿においては、5 年間の取り組みを振り返り、得られた成果と残された課題を検証する。なお執筆にあたっては、都協議会事務局と副会長を中心とした主たる委員に、協議会活動を公表することに関する同意を得ていることを記しておく。

## Ⅱ．協議会に関する研究と実践の蓄積

都協議会活動の検討に先立ち、協議会に関する先行研究や実践報告を概観する。

日本障害者リハビリテーション協会が発行した報告書（以下、リハ協）（2008）では、地域協議会の具体的な運営方法を整理し、リハ協（2009）では、地域協議会の活動を支援する都道府県アドバイザーの有効性を明らかにしている。実践例は、本稿で紹介する各種報告書に多数収録されている。

一方で、協議会活動の困難性や課題に関して、笠原（2010）は、地域協議会に関して協議の進展につれ各事業所が困難ケースを互いに「なすりつけあう」ことや、理解不足が不信感につながる可能性を示唆しており、「責任の所在と権限移譲」、「施策への反映と財政的問題」が障壁で、協議会の意見を生かしきれない市町村の戸惑いも紹介している。同様に、竹端（2016）は、政策と実践をつなげる 3 つの壁として、「協議会が、当事者のエンパ

ワメントに資する形態・方向性をもったものになっていないこと」、「自治体の担当者が変わると継続性が担保できないこと」、「地域課題が明らかになってもその解決に予算が伴うと具現化されないこと」を挙げている。

リハ協（2010）は、都道府県協議会に焦点を当てた唯一の調査報告書であり、滋賀県や長野県等の先駆的な実践が紹介されている。これによると、都道府県協議会は①地域協議会単位（圏域・市町村・広域等ごと）の相談支援体制の状況を把握・評価し、整備方策を助言する、②相談支援従事者の研修のあり方を協議する、③専門的分野における支援方策について情報や知見を共有し普及する、④その他（都道府県障害福祉計画の作成・具体化に向けた協議、権利擁護の普及に関することなど）を役割とした会議であると述べている（リハ協 2010；16）。さらにこの第2章では、①地域の実態把握、情報の共有機能、②地域の相談支援体制のバックアップ機能、③全都道府県の課題の抽出（整理）機能、④広域・専門的相談支援の調整機能、⑤人材育成機能の5つを役割機能として挙げている。本稿では、この機能を再編した枠組みを用い、都協議会活動の評価を試みる。

### Ⅲ．活動の実際

それでは、都協議会の活動を紹介したい。図表1に整理した。主たる活動は、①本会議、②地域自立支援協議会交流会（以下、交流会）、③自立支援協議会セミナー（以下、セミナー）の開催、④『地域自立支援協議会の動向』（以下、動向集）の発行である。ここでは紙幅の関係から、本会議でのグループ討議についてのみ概説する。

#### (1) 第三期（24年9月から27年3月まで）

障害福祉の特徴として、障害が先天的に、あるいは発達期に既に発現し、生涯にわたって継続的な生活課題が存在するため、長期にわたり持続的な支援が必要となる。障害のある人に対する支援は、ライフステージを大きくまたぎ、また課題やニーズが多様であることから、関与する支援者が複数になる。

そこで25年度は、障害のある人のライフステージにおける課題と相談支

図表 1 東京都自立支援協議会 第三期・第四期活動（沖倉作成）

（1）第三期（平成24年9月から平成27年3月まで）「障害者総合支援法における相談支援の仕組みを東京都で実のものへ、その課題を考える」

障害者のライフステージにおける課題とそれに対する支援を見直し、保健・医療、福祉、教育、雇用・就労等が提供する支援をマネジメントする、相談支援専門員の役割を検討した上で、地域における支援ネットワークの充実に向けた課題を明らかにする。

年度	活動実績	概要	得られた成果	残された課題
平成24年度	①本会議	①「第三期運営方針、平成24年度事業計画について」「地域相談支援体制の現状について」	①②③地域協議会の活動に関する情報提供としての意義はあった。	①年1回しか持つことができなかった。議題が不明確で、審議会方式では、委員18名が一堂に会し、順番に一言ずつ発言してもらうことしかできなかった。
	②自立支援協議会セミナー	②東京都相談支援専門官講演「地域特性を踏まえた相談支援事業のあり方」と都協議会相談支援専門員委員と当事者委員、行政職員によるシンポジウム「わたしたちの地域 東京」		②質疑応答の時間を設定できず、参加者は受け身的に話を聴くことしかできなかった。
	③多摩地域自立支援協議会交流会	③多摩地域において先進的な取り組みを進めている3自治体の「行政」「民間事業所による事務局」「民間委員」による、取り組み内容や運営の工夫、今後の課題等の報告とテーマ別グループディスカッション（事務局活動、相談支援、子ども、地域移行、権利擁護、就労支援）		③議論の焦点を絞り切れず、会場の問題もあり、議論が混乱した。
平成25年度	①第一回本会議	①「平成24年度東京都自立支援協議会活動のまとめ」「平成25年度の活動計画」「障害者虐待防止」「情報提供」「今後の議論の進め方」「検討事項——障害者総合支援法における相談支援のしくみを見直すものにしていくための課題等を考える——」	①②⑤委員一人ひとりにより積極的な発言を求めるため、分科会方式で2グループに分かれてテーマに沿って討議、ワークシートを作成した。ライフステージごとの課題はある程度見えてきた。	①②③課題を解決するに当たって重要となる、移行期における支援内容や課題が曖昧なままだった。
	②第二回本会議	②「全体会1：資料説明、会議進行説明、グループ討議の進め方等」「グループ討議：検討課題「相談支援のしくみと人材（育成）」」「全体会2：グループ討議の内容報告・質疑、協議事項、連絡事項等」		
	③自立支援協議会セミナー	③「都協議会の検討内容報告」「障害児・身体・精神・高齢化」司法院域からの指定発言」「都協議会三役によるパネルディスカッション」	③④都協議会の議論の経過を報告しつつ、事前通信欄や当日のアンケート等を通して、参加者からも意見収集ができた。	③ライフステージを網羅しようとする、解決まで議論が深まらなかった。
	④多摩地域自立支援協議会交流会	④多摩地域の協議会長と事務局としての行政職員による話題提供「障害者総合支援法の相談支援と地域自立支援協議会に期待すること」とテーマ別交流会（計画相談、社会資源、地域移行・定着）		④各地域協議会の活動紹介はし合わせても、議論としての深まりに欠けた。
	⑤第三回本会議	⑤「全体会1：資料説明、多摩地域自立支援協議会交流会実施報告、会議進行説明、グループ討議の進め方等」「グループ討議「第三期（平成25年度まで）議論のまとめ」に向けた補足討議」「全体会2：グループ討議の内容報告・質疑、協議事項、連絡事項等」	①②③委員一人ひとりにより積極的な発言を求めるため、分科会方式で2グループに分かれてテーマに沿って討議、ワークシートを作成した。ライフステージごとの課題はある程度見えてきた。	⑥もう少し具体的な活動内容や工夫、課題が見えるものになるとよかった。
	⑥動向集作成	⑥各地域協議会事務局に回答を求め、冊子として配布	⑥立ち上げたばかりの協議会にとっては必要な、各地域協議会の活動名や委員・部会構成等が把握できた。	

協議会の機能と役割を検証する

平成 26 年度	①第一回本会議	①「全体会」：「第三期東京都自立支援協議会討議のまとめ(案)」について、平成 26 年度の事業計画について、第四期運営方針案について、報告事項「グループ討議」；平成 26 年度地域自立支援協議会交流会の企画・運営等」「全体会 2；グループ討議の報告・質疑」	②参加者は多摩地域に限定せずに、23 区と多摩地域で各 1 回で開催することで、より情報収集に力点を置くことができた。話題提供者を置かなかつたことで、議論に割く時間を増やすことができた。動向集の活用することで、各地域の基本情報の共有に割く時間を減らすことができた。事前通信欄を記述式にしたことで、議論の前提と各地域の考え方の共有に割く時間を減らすことができた。議論をしたままではなく、報告の時間を設定することで、他のグループの議論の概要も知ることができ、参加者の満足度は向上した。	①サービス等利用計画の作成に引きずられ、議論に広がりが出なかった。他方で、課題山積の時期のため、議論の柱が定まらず苦心した。
	②第一回 地域自立支援協議会交流会 第二回 地域自立支援協議会交流会	②グループ討議「相談支援を担う人材」「地域移行・地域定着の促進」「権利擁護」；「全体会」；各グループのファシリテーターからの討議の概要の報告とコーディネーターによるまとめ		②事前通信欄を記述式にしたことで、参加者の負担が増えたのか、参加者が減少した。
	③自立支援協議会セミナー	③日本相談支援専門員協会副代表講演「障害者ケアマネジメントの原点」、障害児・地域移行・基幹相談支援センターに関するシンポジウム「相談支援充実のための論点」		④結局「基本相談」「地域移行・地域定着」等に関する議論は深まらなかった。
	④第二回本会議	④「全体会 1」：東京都自立支援協議会セミナー実施報告、地域自立支援交流会実施報告、都内における障害者虐待の状況、情報提供「グループ討議」；第三期東京都自立支援協議会活動の振り返り、第四期東京都自立支援協議会活動について、「全体会 2；グループ討議の報告・質疑、事務連絡等」	②③ ②を情報収集（ディスカッション）型、③を情報発信（レクチャー）型として明確に位置づけて実施したため、参加者の参加に当たっての意見集約等事前準備に関する動機づけが変化した。	⑤時間の関係で前年度を踏襲した結果となった。事務局に配布しても地域協議会委員の手に渡っていない可能性が高い。
	⑤動向集作成	⑤前年度に引き続き、各地域協議会事務局に回答を求め、冊子として配布		

(2) 第四期（平成 27 年 4 月から平成 29 年 3 月まで）「相談支援専門員を中心とした地域の相談支援体制を考える」

相談支援専門員を中心とした相談支援に従事する人材に焦点を当て、支援に必要な知識や技術の明確化とその質の向上を支える研修体系等の検討を行う。

年度	活動実績	概要	得られた成果	残された課題
平成 27 年度	①第一回本会議	①「全体会 1」：第三期東京都自立支援協議会概況、第四期東京都自立支援協議会活動方針、平成 27 年度事業計画、平成 27 年度地域自立支援協議会交流会について、情報提供「グループ討議」；障害者（児）相談支援を担う人材について「全体会 2；グループ討議の報告」	①～⑤自分たちの実践していることの言語化（可視化）の重要性を認識できたことには意義があった。	①③⑤抽象度の高い視点が出ず、具体的な行動まで自分たちの実践していることを言語化することができなかった。ワークシートの形式や議論の枠組みにも迷いがあり、調整に変更を余儀なくされた。しかし本ワークが多様な視点を求める内容だったため、協議会委員の大きな変更がないため、これ以上の議論の深まりは期待できなかった。
	②地域自立支援協議会交流会	②「話題提供」；基幹相談支援センターにおける人材育成、「グループ討議」；相談支援を担う人材として求められることとは何か「全体会」；各グループのファシリテーターからの討議の概要の報告とコーディネーターによるまとめ		
	③第二回本会議	③「全体会 1」：本日のグループ討議の進め方について「グループ討議」；「障害者（児）相談支援を担う人材について～モニタリング・エンパワメント・ネットワーク（連携）を中心に～」；「全体会 2；グループ討議の報告・質疑、事務連絡等」		②参加者に論点やワークの方法を適切に説明することができなかった。

	④ 自立支援協議会セミナー	④ 「元相談支援従事者現任研修検討会委員や地域協議会当事者部会委員長による話題提供」「厚労省相談支援専門官と都協議会会長による対談」		④ シンポジストにも論点を適切に説明することができず、その結果参加者も混乱した。
	⑤ 第三回本会議	⑤ 「全体会1；報告事項、グループ討論の進め方について」「グループ討論：「障害者（児）相談支援等を担う人材について」これまでの議論を整理したワークシートを基に補足討論を行う」「全体会2；グループ討論の報告・質疑、事務連絡等」		
平成28年度	① 第一回本会議	① 「全体会1；ワークシートについて、平成28年度東京都自立支援協議会活動計画について、情報提供」「グループ討論：相談支援専門員の人材育成に関する地域の取組」「全体会2；グループ討論の報告、事務連絡等」	① 分科会方式を継続したことで、テーマに沿って情報共有をする本会議が定着した。	① 全体会ではなかなか意見が出てこない。昨年度の議論が深まっていない結果として、どのような人材を育てるのが不明確なため、具体的な研修方法の検討までにはたどり着けなかった。
	② 動向集の作成	② より具体的な記述を求め、各地域の活動内容や人材育成に関する取り組みが見逃せるようにした	② 冊子だけでなく、概要版をHPに掲載することができ、広く情報提供をすることが可能となった。	② より詳細な情報を収集、掲載しようとする。記述が薄くなる自治体が出てきて、HP上には従来の基礎データしか公開できなかった。
	③ 地域自立支援協議会交流会	③ 「話題提供；基幹相談支援センターにおける人材育成」、「グループ討論；相談支援を担う人材として求められることは何か（少数職場におけるOJT、参加しやすく効果的なOFFERT）、相談支援専門員同士のネットワーク、他職種連携、他分野との連携」、「全体会；各グループのファシリテーターからの討論の概要の報告とコーディネーターによるまとめ」	③ 参加者に進行を託したことで、より自由な雰囲気で見聞が収集できた。これまであまり参加して来なかった地域の参加者が多く、参加者同士が、今後の継続的な情報交換や連携が始まるきっかけになった。各地域で抱える課題が共通であることを実感する機会となった。	
	④ 自立支援協議会セミナー	④ 「人をつくる・地域をつくる一障害者（児）相談支援の充実のために」をテーマに、区部、市部協議会委員各1名と都協議会会長からの話題提供、「都協議会会長による第三期・第四期の活動の総括」	④ 資料作成や当日の報告の柱を明確化したため、人材育成における各自治体の工夫や協議会の意義が理解しやすい実践報告となった。会長講演を通して都協議会のこれまでの活動の意図と地域協議会との関係性が共有できた。	③ 参加者に進行を託したことで、議論が拡散する場面も多く、グループ間で差が出た。「現状」「課題」「対応策」の枠組みで議論してもらったが、対応策まで話し合うには時間が足りなかった。
	⑤ 第二回本会議	⑤ 「全体会1；地域自立支援協議会交流会・自立支援協議会セミナー実施報告、事務連絡等」「グループ討論；第四期東京都自立支援協議会の活動を振り返って」「全体会2；第三期・第四期東京都自立支援協議会活動のまとめ（案）について」	⑤ 最後のグループ討論として、第4期の活動の成果と課題を共有できたことで、次期への引継ぎ事項を確認する機会となった。	

援のあり方をテーマに、保健・医療、福祉、教育、雇用・就労等の各領域が提供する支援をマネジメントする相談支援専門員（以下、専門員）の役割を確認した上で、地域協議会を中心とした支援ネットワークの充実に向けた課題を明らかにしていくことにした。沖倉（2013）の図表を改変し作成した（ライフステージに沿った）課題抽出シートに、各委員の専門領域や日々

の実践・体験等から、具体の事例を挙げつつ考察した課題や、その解決策を事前に記入した上で、本会議で共有、整理、そして討議をした。26年度は、前年度に議論が不足していた「障害児支援」「地域移行・地域定着支援」「権利擁護」「基幹相談支援センター（以下、基幹センター）」に限定して、集中的に検討した。

## (2) 第四期（27年4月から29年3月まで）

27年に施策推進部計画課から出された『東京都障害者計画・第4期東京都障害福祉計画』（以下、障害者計画）には、施策目標はあるものの、抽象度が高い。例えば目標達成のための取組の方向性として、協議会に関しては、「区市町村の自立支援協議会の活性化を図り、相談支援体制等の整備につなげるため、先進的取組事例の紹介や協議会委員等の交流機会の提供を行います」、人材育成に関しては、「サービス等利用計画、障害児支援利用計画が適切に作成される体制を整備するとともに、障害者等の意思決定支援に配慮し、多様な障害特性やライフステージに応じた相談支援が提供されるよう、着実に相談支援専門員の養成研修を実施します」とある。これらを実効性のあるものにするためには、より具体的な方法にまで掘り下げて検討する必要がある。

そこで27年度では、「どのような人材を育てていくのか（相談支援専門員等の持つべき力量）」をテーマに、委員は各々の立場で、専門員・サービス管理責任者・行政が、相談支援に携わる際にもつべき視点と行動の実際を、当事者委員は各々の専門職にしてもらってうれしかったこと、してほしくなかったことを挙げ、その結果をケアマネジメント過程に沿って整理するシートに落とし込んだ。時期を特定、分類できない「連携」や「地域づくり」等を、「支援の前提となるもの」として欄外にまとめた。挙がってくる行動の抽象度が高かったため、「エンパワメント」「モニタリング」「ネットワーク」等のカタカナ語を使わずに、具体的な行動として説明することにも挑戦した。28年度は、前年度の作業を念頭に置きつつ、「どのように人材を育てていくのか（育成方法やスーパービジョン体制）」、「どのように支え合っていくのか（地域の総合相談支援体制）」をテーマに、現状に対する課題やその解決策を議論した。

## IV. 活動の成果と意義

筆者は会長として、年度の活動報告を身障センターのホームページに掲載している。ここではその内容をベースに、Ⅱで紹介した協議会の役割機能を、機能間の関係性に考慮して「地域の実態把握による全都的課題の抽出」「地域の相談支援体制のバックアップ」「人材育成」の3つに再編したものを分析枠組みとし、5年間の活動を通して都協議会が果たすことができた機能を考察する。

### (1) 地域の実態把握による全都的課題の抽出機能

この機能は、地域の相談支援体制の状況を把握し、相談支援事業及び地域協議会事務局のネットワーク化に取り組むこと、課題の抽出や優先順位の整理と、全都的課題に対する検討、施策提言をすることである。

27年度版動向集によると、28年3月末日現在の地域協議会の設置状況は、18年3月を皮切りに26年5月までに、56市区町村（90.3%）で設置され、残すところ6自治体までになった。多種多様な地域協議会が存在する東京都において、各地域の実態把握と情報共有を行うことは至難の業だった。

その方法の1つに動向集の発行がある。各地域の協議会事務局にアンケートを配布し、その回答をもとに冊子を作成した。25・26年度版は、立ち上げたばかりの協議会にとっては必要な、各地域協議会の委員名簿や会議の日程とテーマ、事務局や相談支援体制の整備状況等の基本情報のみの掲載で、未回答の自治体もあった。しかも動向集は事務局を通して各地域に配布したが、委員に回覧されていないことが多いことが判明した。そのため27年度版は、具体的な活動内容や人材育成に関する取り組みにおける工夫、課題等を記述してもらえるよう項目を見直し、概要版をホームページ上に掲載することで、関係者以外の人たちにも情報提供することを可能にした。

本会議では、グループ討議での委員の意見交換に基づきシートのたたき台を作り、この議論を都協議会内だけのものにしないうえにも、交流会やセミナーにおいて都協議会委員が議論の途中経過を報告し、地域協議会委員や地域生活支援に携わっている支援者からの話題提供と、参加者からの事前事後アンケートにより意見収集した。これらを踏まえ、本会議でさらに検討を加え図表に整



理し、活動報告として、その解説と併せてホームページ上で公表した。

例えば、第三期のまとめを図表2に示した。各ライフステージで行われている相談支援や関連制度・サービスに関する議論は深まったが、ライフステージごとに多様な支援が不連続に提供されていることによる弊害が明らかになった。①保健・保育・療育と教育との連携に課題が生じる「乳幼児期から学齢期（around 6 問題）」、②児童福祉法から障害者総合支援法への移行や教育と住まい・就労・日中活動等、福祉サービスとの連携に課題が生じる「学齢期から青年期（around 18 問題）」、③成年後見制度や権利擁護に関する対応が求められる「親なき後（around 40 問題）」、④障害者総合支援法から介護保険法への移行に課題が生じる「壮年期から高齢期（around 65 問題）」等、ライフステージ間の移行期では特に、専門領域・専門職間で支援の分断が起きていることもわかった。

行政と民間との役割分担と連携に関しても、課題は山積している。これらの谷間や溝をいかに少なくし、齟齬をどのように解消していくのかが、次なる課題として浮上してきた。また、一般施策と社会福祉施策との分断にも気づかされた。障害者権利条約に示されたインクルーシブな支援を考慮するならば、「所得保障」、「消費者としての利用者保護」、「司法手続きにおける配慮」、「矯正施設退所者への社会復帰に対する支援」、「防犯に関する支援」、「障害理解の促進」、「防災に関する支援」等において、障害のある人たちへのサービスを一般施策に組み込んでいく方法を検討することが、今後の方向性として確認できた。

加えて、地域生活支援と入所施設支援の分断も見えてきた。地域移行・定着支援に関しては、交流会において「施設や病院の地域偏在があり、地域移行は、一自治体で解決する問題ではなく、広域的な支援が必要」、「地域移行の対象者の人数等を把握し、それを前提に地域協議会で議論することが大事」、「当事者に事業を普及啓発するためにも、専門員が施設や病院にアプローチしていくことが大切」との意見が出され、支援の鍵となる地域協議会や専門員の役割を再認識できた。

権利擁護に関しては、「当事者と社会との接点で、相互交流を促していくこと。障害理解を進めていくことが必要」、「地域協議会で草の根的な当事者

図表 2 「障害者総合支援法を中心とした相談支援、関連制度・サービス等の課題整理  
—ライフステージを軸として—」(第三期東京都自立支援協議会 討議のまとめ(～25年度))

協議会の機能と役割を検証する

	6歳	18歳	20歳	40歳	65歳	
	乳幼児期 保護者・養育者 の教育	学童期 養育者・保護者	青年期 自立した教育・中活動	成年・壮年期 就業・社会生活	高齢期 障害者サービス の提供	
討議内容	<b>医療・保健</b> <b>【難治性重症後遺症支援の課題】</b> ◎難治性・重症後遺症の増加による生活支援ニーズの増加 ⇒医療費の増大、長期療養の必要性 ◎重症後遺症の増加に伴って生活支援ニーズの増加 ⇒医療費の増大、長期療養の必要性 <b>【難治性ケアが必要な子どもの支援に必要なこと、課題】</b> ◎医療・介護・福祉の連携が不可欠 ◎医療費・介護費・福祉費の負担が大きい ◎生活費の確保が困難	<b>【人権的配慮】</b> ◎障害者差別解消法の趣旨を踏まえ、完全な差別をなくすこと ◎障害者差別解消法の趣旨を踏まえ、完全な差別をなくすこと	<b>【生活・就業】</b> ◎生活・就業の両面での支援が必要 ◎生活・就業の両面での支援が必要	<b>【介護保険】</b> ◎介護保険制度の活用が促進される ◎介護保険制度の活用が促進される	<b>【高齢期】</b> ◎高齢期の障害者の増加 ◎高齢期の障害者の増加	<b>【高齢期】</b> ◎高齢期の障害者の増加 ◎高齢期の障害者の増加
	<b>【教育・発達】</b> ◎発達障害の増加 ◎発達障害の増加	<b>【教育・発達】</b> ◎発達障害の増加 ◎発達障害の増加	<b>【教育・発達】</b> ◎発達障害の増加 ◎発達障害の増加	<b>【教育・発達】</b> ◎発達障害の増加 ◎発達障害の増加	<b>【教育・発達】</b> ◎発達障害の増加 ◎発達障害の増加	<b>【教育・発達】</b> ◎発達障害の増加 ◎発達障害の増加
	<b>【職業訓練】</b> ◎職業訓練の必要性 ◎職業訓練の必要性	<b>【職業訓練】</b> ◎職業訓練の必要性 ◎職業訓練の必要性	<b>【職業訓練】</b> ◎職業訓練の必要性 ◎職業訓練の必要性	<b>【職業訓練】</b> ◎職業訓練の必要性 ◎職業訓練の必要性	<b>【職業訓練】</b> ◎職業訓練の必要性 ◎職業訓練の必要性	<b>【職業訓練】</b> ◎職業訓練の必要性 ◎職業訓練の必要性
	<b>【生活支援】</b> ◎生活支援の必要性 ◎生活支援の必要性	<b>【生活支援】</b> ◎生活支援の必要性 ◎生活支援の必要性	<b>【生活支援】</b> ◎生活支援の必要性 ◎生活支援の必要性	<b>【生活支援】</b> ◎生活支援の必要性 ◎生活支援の必要性	<b>【生活支援】</b> ◎生活支援の必要性 ◎生活支援の必要性	<b>【生活支援】</b> ◎生活支援の必要性 ◎生活支援の必要性
	<b>【福祉・介護】</b> ◎福祉・介護の連携 ◎福祉・介護の連携	<b>【福祉・介護】</b> ◎福祉・介護の連携 ◎福祉・介護の連携	<b>【福祉・介護】</b> ◎福祉・介護の連携 ◎福祉・介護の連携	<b>【福祉・介護】</b> ◎福祉・介護の連携 ◎福祉・介護の連携	<b>【福祉・介護】</b> ◎福祉・介護の連携 ◎福祉・介護の連携	<b>【福祉・介護】</b> ◎福祉・介護の連携 ◎福祉・介護の連携
	<b>【就業・就労】</b> ◎就業・就労の促進 ◎就業・就労の促進	<b>【就業・就労】</b> ◎就業・就労の促進 ◎就業・就労の促進	<b>【就業・就労】</b> ◎就業・就労の促進 ◎就業・就労の促進	<b>【就業・就労】</b> ◎就業・就労の促進 ◎就業・就労の促進	<b>【就業・就労】</b> ◎就業・就労の促進 ◎就業・就労の促進	<b>【就業・就労】</b> ◎就業・就労の促進 ◎就業・就労の促進
	<b>【生活・就業】</b> ◎生活・就業の両面での支援 ◎生活・就業の両面での支援	<b>【生活・就業】</b> ◎生活・就業の両面での支援 ◎生活・就業の両面での支援	<b>【生活・就業】</b> ◎生活・就業の両面での支援 ◎生活・就業の両面での支援	<b>【生活・就業】</b> ◎生活・就業の両面での支援 ◎生活・就業の両面での支援	<b>【生活・就業】</b> ◎生活・就業の両面での支援 ◎生活・就業の両面での支援	<b>【生活・就業】</b> ◎生活・就業の両面での支援 ◎生活・就業の両面での支援
	<b>【生活・就業】</b> ◎生活・就業の両面での支援 ◎生活・就業の両面での支援	<b>【生活・就業】</b> ◎生活・就業の両面での支援 ◎生活・就業の両面での支援	<b>【生活・就業】</b> ◎生活・就業の両面での支援 ◎生活・就業の両面での支援	<b>【生活・就業】</b> ◎生活・就業の両面での支援 ◎生活・就業の両面での支援	<b>【生活・就業】</b> ◎生活・就業の両面での支援 ◎生活・就業の両面での支援	<b>【生活・就業】</b> ◎生活・就業の両面での支援 ◎生活・就業の両面での支援
	<b>【生活・就業】</b> ◎生活・就業の両面での支援 ◎生活・就業の両面での支援	<b>【生活・就業】</b> ◎生活・就業の両面での支援 ◎生活・就業の両面での支援	<b>【生活・就業】</b> ◎生活・就業の両面での支援 ◎生活・就業の両面での支援	<b>【生活・就業】</b> ◎生活・就業の両面での支援 ◎生活・就業の両面での支援	<b>【生活・就業】</b> ◎生活・就業の両面での支援 ◎生活・就業の両面での支援	<b>【生活・就業】</b> ◎生活・就業の両面での支援 ◎生活・就業の両面での支援
	<b>【生活・就業】</b> ◎生活・就業の両面での支援 ◎生活・就業の両面での支援	<b>【生活・就業】</b> ◎生活・就業の両面での支援 ◎生活・就業の両面での支援	<b>【生活・就業】</b> ◎生活・就業の両面での支援 ◎生活・就業の両面での支援	<b>【生活・就業】</b> ◎生活・就業の両面での支援 ◎生活・就業の両面での支援	<b>【生活・就業】</b> ◎生活・就業の両面での支援 ◎生活・就業の両面での支援	<b>【生活・就業】</b> ◎生活・就業の両面での支援 ◎生活・就業の両面での支援

活動が活発化していることが重要、「地域協議会を福祉関係者にだけではなく、他領域や外部に開かれたものにしなさいといけない」、「権利条約や差別解消法の名称の頭に『障害者』と付くが、これらの法律は障害者のためだけのものではない。趣旨は差異や多様性を認め合う共生（インクルーシブ）社会を作っていくということ」との発言が、当事者委員や交流会に参加した当事者からあり、検討過程への当事者参画の重要性を確認できた。

(2) 地域の相談支援体制のバックアップ機能

この機能には、地域の相談支援体制の充実強化に関する協議と、相談支援や地域協議会等の評価と具体的支援方策を検討すること、広域的対応を必要とする、発達障害・就労支援・高次脳機能障害・地域移行支援等の各専門的領域における情報や知見の共有とネットワーク化、その普及のための具体的な検討をすることをも含んで考える。

地域協議会に対する支援策として、国は都道府県相談支援体制整備事業で

アドバイザー派遣による広域的支援（以下、アドバイザー事業）を用意しているが、都では実績がない。都は、市町村地域生活支援事業の基幹相談支援センター等機能強化事業により、特に必要と認められる能力を有する専門的職員を配置する方法で、地域の体制強化を支援していることを確認した。

また第三期は特に、計画相談支援（サービス等利用計画作成）に大きく影響を受けた時期だった。言うまでもないが、計画相談支援は、計画そのものを作るだけでなく、作成に当たってのアセスメント、計画に基づくサービス提供、そしてサービス提供によって変化する当事者自身の力や周囲の環境のモニタリングを行うケアマネジメントの一連のプロセスである。中でも計画作成後の継続サービス利用支援・継続障害児支援利用援助が今後より重要になってくるが、このモニタリングの具体的な実施内容や適正な頻度等が明確化されているとは言い難い。同時に計画の質を担保するために、その評価を誰がどのように行っていくかを検討する必要があることも確認できた。

加えて、5年間を通じてのキーワードは、「連携」であった。第三期では、移行期において当事者が不要な戸惑いや不安を感じることなく、次の段階や新たな環境に適応できるためには、当事者の意思を中心とした支援者間の協働により、安定した生活の実現に向けた支援を提供する方法を、第四期では、相談支援従事者養成研修への参加希望者が多く、研修内容の決定や運営を、都が一括で実施することに限界が来ており、地域ごとに関係者が協働して人材育成を行っていく方法を検討する必要性が明らかになった。

### (3) 人材育成機能

この機能は、地域の相談支援体制を担う人材の養成のあり方を検討することである。

第三期までの議論を通して、専門員とは、個人で当事者の多様なニーズのすべてに対応できる「スーパーマン」ではなく、当事者の意思を中心として、その実現に向けて地域に存在する人材と協働することができる「コーディネーター（マネジャー）」であることが求められていることが確認できた。

沖倉（2015）でも述べたが、専門員に求められる実践力とは、目の前で起きている出来事に向き合いながらも、当事者の実像とこれまでの人生を踏まえた「先見性」に基づく「移行期におけるつながる支援（縦のマネジメント）」

と、当事者の持ち得る人間関係や生活環境を視野に入れた「俯瞰性」に基づく「関係者の協働による支援ネットワークの構築（横のマネジメント）」とに組み込むことである。基本相談支援を大切にしながら個別支援だけではなく、地域協議会活動を核とした地域づくりに関して、連続性と整合性をもって取り組むことができる人材であり、地域を基盤とした実践を展開するソーシャルワーカーであることが求められている。そしていずれの場面においても、その中核には当事者と専門員とが位置していることが重要であることが明らかになった。

27年度の本会議では、相談支援従事者が具体的にどのような方法で支援することが求められているのかを明らかにするための議論を行い、暫定的な結果を、図表3の専門員等の持つべき力量を具体的な視点や行動として整理した。全体的な傾向として、ケアマネジメント過程において鍵となるのはアセスメントとモニタリングであり、その原動力となる両輪は、当事者のエンパワメント支援と関係者との連携による地域づくりであることが把握できた。議論を始めた当初、専門員が計画実施に当たって行うべき支援が空欄となり、計画が出来上がるとモニタリングの時期まで当事者との関わりが薄い状態像が浮かび上がってきた。モニタリングは制度で決められた時期に定期的に行うことにはなるが、サービスが提供されている間も随時、関係機関と情報交換をしつつ、当事者の変化やサービスの提供状況を注意深く見守っていく必要があり、途中図表の枠組みを修正しつつ、委員や交流会やセミナー参加者に注意喚起した。

専門職の言動には必ず意図があり、それを求めに応じて説明できることが重要で、この作業を通して各々の専門職が自らの日常業務を振り返り、言語化した行動を確実にとることで、支援の質を担保することが可能になると考えて取り組んだ。専門員等の人物像や基本的姿勢は、抽象的ではあるが「利用者のニーズ把握ができる人」や「信頼関係を作ることができる人」、「関係者と連携できる人」等が挙がり、実践を言語化（可視化）することの重要性は認識できたが、具体的な行動は挙がっては来ず、専門員とサービス管理責任者、行政との役割分担と連携に関しても議論が深まらなかった。

28年度は、専門員が力量をつけるための環境を整備することも必要であ

図表3 障害者（児）ケアマネジメントの過程における  
相談支援専門員等に求められる視点、行動（28.05.11 東京都自立支援協議会）

図表3 (児)ケアマネジメントの過程における相談支援専門員等に求められる視点、行動 (28.05.11 東京都自立支援協議会)

支援計画作成のための 視点・実践	プロセス				結果・振り返り (評価)・実践
	インテーク	アセスメント	ケア計画策定	モニタリング	
<p>本人の意向・生活状況 本人の意向・生活状況 本人の意向・生活状況</p>	<p>相談者のニーズ 相談者のニーズ 相談者のニーズ</p>	<p>本人の意向・生活状況 本人の意向・生活状況 本人の意向・生活状況</p>	<p>本人の意向・生活状況 本人の意向・生活状況 本人の意向・生活状況</p>	<p>本人の意向・生活状況 本人の意向・生活状況 本人の意向・生活状況</p>	<p>本人の意向・生活状況 本人の意向・生活状況 本人の意向・生活状況</p>
<p>本人の意向・生活状況 本人の意向・生活状況 本人の意向・生活状況</p>	<p>本人の意向・生活状況 本人の意向・生活状況 本人の意向・生活状況</p>	<p>本人の意向・生活状況 本人の意向・生活状況 本人の意向・生活状況</p>	<p>本人の意向・生活状況 本人の意向・生活状況 本人の意向・生活状況</p>	<p>本人の意向・生活状況 本人の意向・生活状況 本人の意向・生活状況</p>	<p>本人の意向・生活状況 本人の意向・生活状況 本人の意向・生活状況</p>

ると考え、以下の5つをグループ討議のテーマとして、その「現状」「課題」「対応策」等を議論した。『少数職場におけるOJT』に関しては「情報共有しやすい、議論しやすい雰囲気を相談支援事業所（以下、事業所）内に醸成することが重要」、『参加しやすく効果的なOFF-JT』に関しては「都や市区町村に任せるだけでなく、協議会や有志で企画運営をする必要がある」、『専門員同士のネットワーク』に関しては「ネットワークの推進力が低下しており、行政主体だと参加のモチベーションが持続しない」、「情報交換の先に課題解決に至る道筋（成果）が見えることが大事」、「専門員の経験年数が多様化しており、力量に応じた多様なネットワークがないと参加しにくい」、『他職種連携』に関しては「個別支援会議の場面で、専門性や立場の違いで意見が擦り合わせられないと、計画が実行されにくい現状がある」、「個人の課題を地域全体の課題としていく手立てがわからず取り組めない」、「迷ったら、当事者がどうしたいのかに立ち返ることを心掛けている」、『他分野との

連携』に関しては「地域で多問題家族の存在がクローズアップされるようになり、行政の縦割りを越えて家族システムをどう支援していくのかを考えられるのも協議会かもしれない」「共通言語が乏しいが、手間を惜しまず互いを理解し合うことから始めるしかない」等の意見が出された。

各事業所の運営の安定化は言うまでもないが、同時に地域全体の相談支援体制整備のための、基幹センターのあり方が問われている。基幹センターはたとえ設置されていたとしても、機能の具体的なイメージができていないため、残念ながら十分に機能していないところが多い。長野県相談支援専門員協会(2014)では、「専従職員の未配置と異動等による、継続的な支援の困難性」、「法人内の他業務との分離ができない」、「困難事例の専門相談に対応できない」、「サービス等利用計画の評価をしている割合が少ない」、「地域移行・定着のネットワーク作りに取り組んでいる事業所が少ない」、「権利擁護に関する地域の実態把握、普及啓発を実施できていない」、「事業所へのスーパービジョン、研修の企画および実施、協議会の運営が十分に行われていない」等の実態があることが指摘されており、都協議会本会議でも同様の意見が出されている。

都の設置状況は、27年度版動向集によると、28年3月末日現在、19の自治体で設置済み、43自治体が未設置の状態である。未設置の自治体が多い現状では、地域協議会において基幹センターにどのような役割機能を期待するのかを十分に議論することが重要である。基幹センターに期待をしつつも、基幹センターにのみ依存し過ぎない取り組みも必要であり、地域協議会の活動を通して基幹センターの機能を補強、バックアップすることの必要性が確認できた。人材育成に関しても、地域協議会の人材育成部会等において、どのような支援やサービスが必要とされ、それをどのような人材に担ってもらえるのかを考えながら、地域性に配慮した人材育成をしていくことが重要であることが共有できた。

## V. 今後の課題と提案

会長の任を終えるに当たり、残された課題と併せ、今後の都協議会に期待する点を挙げる。

### (1) 地域協議会との連携の強化

会長在任中に言い続けていることとして、「都協議会は委員や事務局だけのものではない。委員は便宜上一部の人間が担っているが、都協議会の活動基盤となるのは、各区市町村で取り込まれている日々の障害福祉実践そのものである。都協議会への期待を真摯に受け止めつつも、地域協議会の協力なくしては都協議会活動の成果を上げることは困難であり、地域協議会と都協議会との双方向性を高めるための取り組みを継続していきたい」がある。先に紹介した通り、アドバイザー事業は活用されていないが、都協議会委員が地域協議会を視察に行く「アウトリーチ型」の方法が考えられてよい。逆に、本会議の運営やグループ討議の進行、当事者委員への配慮等を、臨場感を伴って確認してもらうために、地域協議会委員や事務局に、都協議会本会議を傍聴してもらう「モニター型」の方法を今後さらに奨励したい。これらは、地域協議会の自発的な活動を制約するものでは決してないし、区市町村格差は是正しつつ、地域の特性を活かし、差別化を図ることはむしろ歓迎すべきである。

26年3月、都協議会宛に世田谷区地域協議会から「指定特定相談支援事業に関する提案書」が提出された。区内の特定相談支援事業所を対象に行ったアンケート調査の結果を踏まえ、「基本相談支援の報酬化」、「新規利用者に対する計画作成報酬の加算」「事業所開設時の初期費用の補助」の3つを提案している。詳細は区のホームページを参照されたいが、都協議会においても議論の俎上に載った事項であり、世田谷区の提案を視野に入れつつ、今後も継続的に検討していくことを望む。また他の地域からの積極的な意見書の提出にも期待したい。

残された大きな課題として、重層的な部会の設置と地域協議会会長会の定期開催が挙げられる。協議会の構造として、例えば近隣県では、神奈川県協議会で5つの障害保健福祉圏域協議会を設置しているし、千葉県協議会で障害者計画推進作業部会と協議会とを統合し、本部会として一体的に運営して

いる例もある。次期協議会での検討に託したい。

また協議会活動の評価に関しては、北海道地域ケアマネジメントネットワーク（2011）では、協議会の形骸化を防ぐために、現状認識と今後の発展段階を示す視点として『地域自立支援協議会の運営評価指標』を提案している。これを参照しつつも、（2）で述べる地域課題の把握と同様、委員たちの力で評価軸を生み出していくことに意義があると考ええる。

さらに加えるならば、生活課題の複雑化・多様化に伴い、また一般施策との関連で、さらには障害当事者の家族が複合的な課題を抱えていることが多いことを踏まえ、その対応には法制度や領域の垣根を超えた連携が必須となる。障害者差別解消支援地域協議会はもちろんのこと、要保護児童対策地域協議会、地域包括支援センターや地域包括ケアシステム、生活困窮者支援等、地域を基盤とした他分野・領域の支援体制との協働が検討されなければならないだろう。

## （2）地域課題の抽出の深化

委員が持ち込む個別の支援課題は本会議で共有・集積され、交流会やセミナーを通して全都の課題として認識されつつあるが、専門部会等で議論し、施策化するまでには至っていない。協議会は、国が定めた活動に関する具体的な要項や指針はなく、部会の設置や議論を必要とするテーマを自治体ごとに決めることができるオーダーメイド型の活動である。そのため委員が主体的に活動に関与しなくては成立しないが、本会議で分科会方式を継続したことで、委員個人がテーマに沿って情報共有や意見交換をする形式が定着してきた。

地域の生活課題や相談支援体制を把握する取り組みは、地域診断につながる。都協議会では、その枠組みとしてのワークシートを提示した。これを埋めることで成果物として地域の状況や専門員等の仕事が可視化されることも重要だが、作成過程での討議は、当事者委員の声を丁寧に聴き、それに応えるための方策を委員たちが協働で模索し、立場の違いを越えて共通言語を生み出していく意義もあった。各地域協議会でもワークシートを用いて同様の議論をし、その結果を都協議会にフィードバックしてもらいたい。埼玉県相談支援専門員協会（2010）では、地域特性に配慮した、相談支援事業に関



する統一したルールや目標を「ローカルルール」と呼んでいるが、ワークシートの提供は、各地域協議会が何を目指して活動していくのかを明確化するために、都協議会ができる支援の1つと考えている。この作業は一度行っただけから終わりではなく、変わりゆく地域を随時モニターし続けることが重要であることは言うまでもない。このある意味煩雑な検討作業が、結果として人や地域を育てていくことになる。

さらに、議論によって明らかになった個人が抱える生活課題や地域の共通課題の解決に取り組むことが必要だが、このことに着手するには、5年という任期は短かった。検討が十分にできなかった課題として、すべての支援の基盤は基本相談支援にあることを再確認することはできたが、その射程範囲が広いため、具体的な内容を十分に吟味できたとは言えない。射程を見定め、持続可能な制度として確立するためにも、不十分ではあるが、図表2が基本相談の全容を明らかにする一助となればと考えている。同様に、地域移行・定着支援に関しても、業務内容の明確化と支援提供過程のルール化は、今後の報酬体系への反映のためにも必須の検討課題である。

### (3) 委員の参画の多様化

会長に就任した最初の本会議では、審議会形式であることもあって、行政からの報告と委員からの要望陳情的発言が中心となる傾向にあったが、分科会形式を採用したことで、協議会の目的や役割についての共通理解が図られてきた。グループ内で委員は、各地域の個別事例の共有を通して、全都の相談支援の状況について理解し、活発な質疑や課題提起を行うようになってきている。しかし未だ全体会での発言や提案は少なく、委員が選出地域や母体の代表として、テーマに対し実現可能性の高い提案を行うまでには至っていない。

身体・知的・精神の各障害当事者委員の参画と、それによるエンパワメントには丁寧に取り組んできた。本会議への参加支援として、事務局職員による事前説明や意見聴取、当日発言用のメモの作成、参加しやすいテーマ設定の工夫、知的障害のある委員には本会議当日の支援者配置等を行ってきた。分科会方式を採用したことで、少人数で当事者委員の発言に真摯に耳を傾ける姿勢が、協議会委員の中に出て上がってきている。但し、どうしても障害が軽いとされる当事者を委員に選ぶ傾向があると、当該委員が相談支援事業

やサービスの利用経験がない場合も多く、選出おける代表性をどのように考えるのかは今後の課題である。関連して、一般公募委員の募集・受入れにも挑戦してほしい。

都協議会活動への地域協議会委員の参画方法の1つとして、5年間で区部・市部両方を視野に入れ、1つでも多くの地域協議会の委員等に話題提供をしてもらうよう心掛けた。しかし、実践報告の方法として、今日までの過程で直面した壁や苦勞の共有と、それを乗り越えるための工夫や取り組みの意図等を伝達するには至っておらず、結果としての現状（出来事や事実）の説明に終始してしまう傾向を変えていく方法を検討しなければならない。

#### (4) 事務局への期待

事務局を担っている身障センター地域支援課には、他の業務と兼任ではあるが、5名の担当職員がいる。定例の事務局会議は設定していないが、本会議やセミナー、交流会の打ち合わせの位置づけで、その開催前後に、正副会長と職員とで会議を行っている。本会議は、一方的に委員が事務局からの情報提供や説明を聴くだけ、逆に事務局である行政が委員からの要望を聴くだけではなく、同じテーブルに着き、各地域の課題を踏まえて、全都的課題を明確化し、その解決に向けて協働する場として成立する必要がある。ともに学び、ともに考える雰囲気をついに醸成するかに双方が努力しなければならない。

議論によって明らかになった課題の解決に向けては、東京都障害者施策推進協議会との連動を推進していく必要がある。現状では、不定期に議論のまとめを提出することで活動報告をしているが、課題解決に当たって予算化が必要な事案が非常に多いことを鑑みると、都協議会の障害者計画策定に関する提言機能を発揮する方法の1つとして、障害者施策推進協議会への実質的な参画が今後より必要になってくる。協議会で明らかになった地域課題を解決するために、都には協議会活動の重要性を今後より一層認識し、施策の立案および推進機関として、協議会での議論を施策に反映するとともに、必要な予算等の確保に尽力してほしい。

#### (5) 人材育成の展望

人材育成には、育成指針（ビジョン）と育成体制の検討が求められる。先にも述べた通り、27年度のグループ討議では、抽象度の高い人材像や基本

姿勢は出てきたが、具体的な行動が挙がってこなかった。1つの要因として、ワークシートの形式や議論の枠組みに迷いがあり、頻繁に変更を余儀なくされ、作業方法も適切に説明することができなかったことがある。専門員の役割機能の明確化に、実証的に取り組んだ研究には、経験が1年目から3年目の若手専門員12名へのインタビュー調査から、専門職の指標としてワークインデックスを使用しつつ、本人のキャリアデザインの形成過程を検証した木全ら（2010・2011・2012）や、ベテランの専門員6名へのインタビューデータを、修正版グラウンデッド・セオリーアプローチを用いて分析し、専門員の成長段階に応じた役割の獲得機序を明らかにした塩満（2016）がある。これらを視野に入れつつも、委員たちの力で実践指針を策定していく過程こそが重要であり、国や都協議会等から与えられた「トップダウン型」ではなく、地域協議会活動における多様な実践例の蓄積から作り出す「ボトムアップ型」であることに協議会活動の意義があると考えて取り組んできた。しかし十分な成果を出すことができなかったこともあり、北海道協議会や山梨県協議会等の先駆的な実践を視野に入れつつ、今後は先行して都としての人材育成ビジョンを策定し、地域協議会と共有する方法を採用する必要もあるのだろう。

都の相談支援従事者養成研修に関しては、都協議会事務局と同じ心身センター地域支援課内にある地域支援担当が、国の相談支援従事者指導者養成研修（以下、指導者養成研修）受講者や東京都立（総合）精神保健福祉センター研修担当部署等を構成メンバーとした「相談支援従事者初任者・現任者研修検討会」を設置し、企画運営を行っている。議論の過程で、都の研修が養成を目指す相談支援専門員像を、「基本姿勢」や「骨格提言における相談支援専門員の理念」、「相談支援専門員に必要とされるスキル」を柱に、「東京都相談支援従事者研修について Ver. 4」として提案している。都協議会が本研修検討会と連携しつつ、都の人材育成の核となる人材を地域協議会から推薦してもらい、指導者養成研修へ派遣していくことと、同研修修了者が各地域でその成果を還元できるように支援するという循環をいかに作っていくのかは今後の課題である。

沖倉（2015）でも述べたが、スーパービジョンに関しては、「所属組織内

での垂直的なスーパービジョン」と、「地域内での水平的なスーパービジョン」、そしてそれらの基盤となる「当事者からのフィードバックに基づくスーパービジョン」の3重構造で検討することが重要である。事業所への専門員配置が少数の現状にあっては、組織内での実施には限界があるため、地域協議会では事例検討やグループスーパービジョン等に取り組み始めている。学び合いを促進する前提として、互いの実践を率直に評価、助言し合う素地となる「同僚性」と、支援にまつわる価値を共有する「実践ガイドライン」とが、地域に構築されるべきである。専門員個人が研修を受講する重要性は言うまでもないが、そこで学べることは基礎知識、技術に限定される。それを応用していくためには、現場実践を積み重ねながら地域で育ち合うことが重要なのである。

同時に専門員の定着支援が求められている。都には相談支援専門員協会が未だ組織されていないが、相談支援活動を通して障がい者の自立した生活と権利擁護をめざすために、専門員間の相互交流を行う団体を立ち上げることも、今後検討されて良いだろう。

28年3月～7月に掛け、厚生労働省「相談支援の質の向上に向けた検討会」が全5回で開催され、筆者も構成員として参画する機会を得た。30年に予定されている相談支援従事者養成研修のカリキュラム改定や障害福祉サービス報酬改定を視野に入れ、相談支援体制のあり方に関する議論が積極的に行われた。詳細は「とりまとめ」に譲るが、本稿との関連で付記するならば、専門員の担う実践は、地域を基盤としたソーシャルワークであり、その過程において当事者に対する意思決定支援を着実に実践していく役割を持ち、その実効性を担保するためにも、専門員個々の実践を支える支援体制をいかに作っていくかを、各地域の実情に応じて検討していく必要性が改めて確認された。その一翼を担うべく、協議会には今後より大きな期待が寄せられることになるであろう。

### <文献・資料>

沖倉智美（2013）「知的障害当事者を支援する～個別性と継続性に焦点をあてて～」『実践成年後見』No.46 1-11

- 沖倉智美（2015）「論点社会福祉 ソーシャルワーカーの実践力を考える～相談支援専門員を中心として」『月刊福祉』2015.9（全国社会福祉協議会）50-51
- 笠原千絵（2010）「地域自立支援協議会とローカルガバナンス—全国調査からみる協議会の機能分析の結果から—」『日本の地域福祉』第23巻（日本地域福祉学会）142-153
- 木全和巳，高山京子，高橋義久（2010）「若手の相談支援専門員が必要としている研修の内容に関する基礎的研究——インタビュー調査とワークインデックスを利用して——」『日本福祉大学社会福祉論集』第123号 97-126
- 木全和巳，高山京子，高橋義久（2011）「若手の相談支援専門員が必要としている研修の内容に関する基礎的研究（その2）～2年目のインタビュー調査の結果から～」『日本福祉大学社会福祉論集』第125号 143-182
- 木全和巳，高山京子，高橋義久（2012）「若手の相談支援専門員が必要としている研修の内容に関する基礎的研究（その3）——3年目のインタビュー調査の結果から——」『日本福祉大学社会福祉論集』第127号 145-182
- 厚生労働省 社会・援護局障害保健福祉部（2016）「障害者相談支援事業の実施状況等の調査結果について」  
[http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokuyokushougaihokenfukushibu/0000069105\\_4.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokuyokushougaihokenfukushibu/0000069105_4.pdf)
- 埼玉県相談支援専門員協会（2010）『地域自立支援協議会における相談支援検証ガイドラインミラクルブック』
- 塩満卓（2016）「相談支援専門員の利用者に対する14の援助者役割とその獲得機序（第一報）：知的障害者領域における6名のベテラン相談支援専門員へのインタビューから」『福祉教育開発センター紀要』13（佛教大学福祉教育開発センター）161-178
- 世田谷区ホームページ  
<http://www.city.setagaya.lg.jp/kurashi/105/148/635/d00132027.html>
- 相談支援の質の向上に向けた検討会（2016）「相談支援の質の向上に向けた

検討会」における議論のとりまとめ

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000131631.html>

竹端寛（2016）「障害者自立支援協議会の役割と課題 政策と実践をつなぐ要石として」『月刊福祉』2016.3（全国社会福祉協議会）18-21

東京都心身障害者福祉センターホームページ

<http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/shinsho/jiritsushienkyougikai/index.html>

東京都心身障害者福祉センター地域支援課『東京都内の地域自立支援協議会の動向』平成24～27年度版

長野県相談支援専門員協会（2014）『厚生労働省平成25年度障害者総合福祉推進事業 基幹相談支援センターの実態と在り方に関する調査研究：報告書』

日本障害者リハビリテーション協会（2008）『自立支援協議会の運営マニュアル』

日本障害者リハビリテーション協会（2009）『自立支援協議会の活性化に向けて』

日本障害者リハビリテーション協会（2010）『自立支援協議会のあり方を探る』

日本相談支援専門員協会（2011）『厚生労働省平成22年度障害者総合福祉推進事業 障害者相談支援ガイドライン作成とその効果的な普及・活用方策のあり方検討事業：報告書』

北海道自立支援協議会会人材育成部会（2014）『北海道における障害福祉サービスに従事する人材の育成のあり方』

[http://www.pref.hokkaido.lg.jp/hf/shf/jiritusien-kyogikai/jinzai\\_arikata.pdf](http://www.pref.hokkaido.lg.jp/hf/shf/jiritusien-kyogikai/jinzai_arikata.pdf)

北海道地域ケアマネジメントネットワーク（2011）『地域自立支援協議会活性化のために事例集』

山梨県自立支援協議会相談支援・人材育成部会「山梨県障害福祉従事者人材育成ビジョン（平成27年度版）」

<https://www.pref.yamanashi.jp/shogai-fks/documents/jinzaiikuseivision.pdf>