

# 相談支援(障害者ケアマネジメント)にかかわる現場における 問題と今後の実践的課題に向けた一考察

— 障害者ケアマネジメント構築に向けての取り組みから —

植 木 是

## 1. はじめに

今世紀に入り社会福祉基礎構造改革が急進行し、契約制度の導入以後、とりわけ2005年の障害者自立支援法以降、制度に振り回され混乱する障害者福祉の現場であるが、2012年度から、計画相談、指定特定相談事業が開始され、いわゆる3年間程度の移行期間を含めて、我が国においても少しずつ障害者ケアマネジメントの実践が各現場で試行錯誤をしながら開始されようとしている。

混乱する臨床現場の問題（『相談支援事業』の混乱）（木全、2007）については、先にも見てきた（『相談支援』現場からの一考察）（植木、2003）ところであるが、良い面でも悪い面でも「障害者ケアマネジメント」の普及に伴い、かつて、そして、これまでも介護保険の現場でもいわれ続けてきた「ケアマネジメントによる給付管理の仕組み」や「ケアマネジメントの技術的な部分」のみが独り歩きし、これまで培ってきた「当事者性…当事者中心、本人主体」であったり、各臨床現場が育ててきた「現場…（翻訳力・代弁力の）専門性≒生活支援、就労支援、相談支援…等」が置き去りにされる不安や懸念が当事者・家族、そして現場の声として、それぞれに挙がってきている実情がある。

本稿では、今なお引き続き混乱する臨床現場における「相談支援」「障害者ケアマネジメント」にかかわる実践に焦点をあてつつ、今後の障害者福祉領域における社会福祉実践の発展のため、現場と支援に関わる問題意識を（実際の「現場の声」などを参照にしながら）実践現場の取り組みの中から明らかにしていくことを目的とする。そして、（人材育成＝相談支援従事者研修〈初任者研修、現任者研修、分野別研修、専門研修、など〉をソーシャルワークの変化の可能性へと働きかけ得る対象の一つとしての可能性を含めて、）本来的には現場支援や本人支援の向上と地域住民のQOLの向上のためにある「ソーシャルアクション」の視点につなげていくためにも、相談支援にかかわる臨床現場での問題点と課題を、制度に翻弄されながらも当事者と真摯に向き合う臨床現場、現場職員の実践の中から見つけ出し、今後のあり方について検

討し、今後の実践的課題へとつなげていく試みとしたい。

## 2. 障害者ケアマネジメントとは何か

### 1). ケアマネジメントの源流：障害者ケアマネジメントの具体化とそれ以前

ケアマネジメントの源流としては、1970年代のアメリカにおける精神科病院での長期入院解消と脱施設化、大規模施設の縮小・解体のムーブメントが知られている。そこでは、地域で生活するには、生活の場の確保や所得の保障、医療的支援などが必要とされ、それらをつなぎあわせ生活全体に関わる支援を継続していく環が求められてきた。これがケアマネジメントとして、やがて体系化されていく大きな流れのひとつである。

それでは、我が国のばあいではどうであろうか。障害者についていえば、2000年の介護保険制度の導入に伴い、介護保険優先の考え方に沿って介護保険サービスを利用する障害者については、介護支援計画（ケアプラン）を介護支援専門員（ケアマネジャー）に作成担当してもらい、介護保険サービスを利用してきたいきさつがある。とりわけ障害者福祉の現場ではどうであろうか。

地域活動支援や地域療育等支援事業などのほか、施設や作業所における地域づくり運動やその支援にかかわる活動、また各障害福祉圏域による草の根での支援、活動までもを含めてまとめてゆくことができると思われるが、こういったものを著者は「障害者ケアマネジメント前史」なるものとして、今後、次の機会以降にまとめて示していきたい。ここでは「障害者ケアマネジメントの具体化策」についてを以下、まとめてみる（表1）。

表1:「日本での障害者ケアマネジメントにかかる具体化策の歴史」

1995年度	「障害者に係る介護者等サービスの提供の方法及び評価に関する検討会」
1998年度	「知的障害者介護等支援専門員養成指導者研修会」三重県で実施
1999年度	「平成11年度身体障害者介護等支援専門員養成指導者研修及び知的障害者介護等支援専門員養成指導者研修」横浜市で実施
2000年度	「平成12年度身体障害者ケアマネジャー養成指導者研修及び知的障害者ケアマネジャー養成指導者研修」名古屋市で実施 「平成12年度障害者ケアマネジメント体制整備推進事業」(～平成14年度まで)
2001年度	「平成13年度知的障害者ケアマネジメント従事者養成指導者研修」 「平成13年度身体障害者ケアマネジメント従事者養成指導者研修」合同開催 ロフォス湘南で実施(～平成15年度まで)
2002年度	試行的事業終了
2003年度～	支援費制度スタート ・障害者ケアマネジメントの本格実施に向けた「障害者ケアマネジメント体制支援事業」 ・「障害者ケアマネジメント従事者研修」等が各地で整備され始める
2006年度～	障害者自立支援法スタート ・相談支援従事者初任者研修開始
2010年度～	・相談支援従事者現任者研修開始

(\*「全国コーディネーター事業研修会」、「相談支援従事者研修」資料等を参照にて、著者作成)

## 2). 障害者ケアマネジメントの定義

我が国において障害者ケアマネジメントとは何か、各現場や専門職により、様々に提起がなされてきている。ここでは、都道府県主催の「相談支援従事者初任者研修」により「相談支援専門員」が養成されていることから、障害者にかかわる相談支援とケアマネジメントの担い手養成課程ではどのように捉えられているのかを、以下で確認しておきたい(表2)。

表2:「障害者ケアマネジメントとは」

「障害者ケアマネジメントとは、障害者の地域における生活を支援するために、ケアマネジメントを希望する者の意向を踏まえて、福祉・保健医療のほか、教育・就労などの幅広いニーズと、様々な地域の社会資源の間に立って、複数のサービスを適切に結び付け調整を図るとともに総合的かつ継続的なサービスの供給を確保し、さらには社会資源の改善及び開発を推進する方法である。」

(\*「相談支援従事者初任者研修」資料(厚生労働省)から、筆者作成)

また、「障害者ケアマネジメントの基本的な考え方」と「障害者ケアマネジメントの基本理念」については、以下のように整理できる(表3,表4)。

表3:「障害者ケアマネジメントの基本的な考え方」

①	障害者の地域生活を支援する
②	ケアマネジメントを希望する人の意向を尊重する
③	利用者の幅広い「ニーズ」を把握する
④	様々な地域の「社会資源」を「ニーズ」に結び付ける
⑤	総合的かつ継続的なサービスの供給を確保する
⑥	「社会資源」の改善及び開発を推進する

(\*「相談支援従事者初任者研修」資料(厚生労働省)から、筆者作成)

表4:「障害者ケアマネジメントの基本理念」

①	ノーマライゼーションの実現に向けた支援
②	自立と社会参加の支援
③	主体性、自己決定の尊重・支援
④	地域における生活の個別支援
⑤	エンパワメントの視点による支援

(\*「相談支援従事者初任者研修」資料(厚生労働省)から、筆者作成)

### 3. 障害(児)者福祉領域における「相談支援・ケアマネジメント」について

～筆者による聴き取り経過の中から

#### 1). 「相談支援・ケアマネジメントについて」：聴き取り経過の中から

筆者による聴き取り経過の事例の抜粋の中から、若干の考察をしてみたい。なお、抜粋化された聴き取り事例の後段には聴き取り経過の内容を概観する中から、必要と思われる「ソーシャルワーク」の視点に照らして状況を要約化し、その中から、「相談支援・ケアマネジメント」に関する課題を抽出してみた。

#### 2). 倫理的配慮

事例に関するデータの管理は、十分な秘密保持の配慮を行った。また、事例使用にあたっては、「社団法人日本社会福祉士会倫理綱領」および「社団法人日本社会福祉士会事例を取り扱う際のガイドライン」に基づき、事例の内容について、その本質や分析の焦点が損なわれない範囲において特定の事例として判別できないように大幅に修正もしくは改変し、また、リアリティを損ねない範囲で匿名化し、本人及び所属関連機関に了承を得たうえで、加工したものである。

【調査対象期間：2012年X月～2014年X月；約1年半】

【聴き取り調査：障害者福祉現場で働く職員へのインタビュー「相談支援・ケアマネジメントについて」】

(表5～表8. 参照)

#### 3). 「聴き取り経過の事例」から

表5：事例A) 児童発達支援センター職員：30代前半、女性、保育士、臨床経験8年

「この地域の相談支援センターが何をしているのかは、連携していないのでわからない。連携先、特に学校からの情報では不足していたり、一方的なもので、本当の利用者さんの様子がわからない。

親からの情報が頼りであるが、親支援もしながら、利用者さんの育ちも見えていかないといけないので、そういった意味では、(相談支援として、または計画相談の作成担当者として) が担当する人がしっかりと出てくるのは期待もしている。が、実際は、どんなふうになっていくのかは、わからない。

いまのサービス管理責任者(サービス利用者が利用する事業所での支援計画の作成担当責任者。施設現場でのコーディネート業務(相談支援)に携わるもの。)の仕事についても、サビ管が他と兼務のため、現場がやっているから、忙しくなるだけかもしれない。」

・・・近頃の現場が制度先行型の支援になっていることに、共鳴している様子。  
⇒『相談支援専門員』業務への「連携」に関する期待と不安。

表6：事例B) 生活介護事業所職員：20代前半、女性、介護福祉士、臨床経験1年

「まだこの仕事について浅いので、利用者についても支援についても家族についても色々わからないことが多い。

事業所内の引継ぎだけで精一杯で、毎日の子どもたちへの支援と親への対応で、何がどうなっているのかよくわからないけど、がんばって支援をしていきたいとは思って一生懸命やっている。

困っているからもっとよくしようとか、みんなで集まって考えたり、勉強したり、支援について深めていきたいと思っているので、そういうことができると思う。」

・・・場当たり的に支援をしていることについて疑問を感じている様子ではあるが、先輩と悩みを共有しているとのこと

⇒「アセスメントシート」や「モニタリング」を通じて、情報共有と再確認のプロセスでしっかりと「支援」をしていきたいという意気込みがある。

⇒「ケース会議」、「サービス担当者会議」、「サービス向上・人材育成支援」への期待。

表7：事例C) 障害者支援施設職員：30代後半、男性、社会福祉士(サービス管理責任者・相談支援従事者現任研修修了)、臨床経験15年

「自分のところの利用者さんが、すべて自分のところの法人で支援計画を立てることができるという事については、そうなのか、じゃあ、うちもそうしよう、ということになっていくけど・・・。

かと思えば、じゃあ、誰がするのってなったら、じゃあ、うちはしません、わたしはそんなのしりません、そういう現場ってどうなのかなあって思ってしまう。

相談して計画立てると生活支援するのが全部おんなじ法人だから、利益相反だから、おかしいよとか、そんななんでもなくて・・・。

業務量が多い少ない、難しい、忙しい、簡単、楽で判断してしまうのが現状だ。

この先、制度ではどうなっていくのかを行政がどうやっていくのかを、忙しい現場ではいつも何が起きているのかもよくわからないし・・・。」

・・・制度先行型の業務に振り回され、職員研修もままならないまま、制度ありきの支援に疑問を呈している様子。

⇒「公正中立性」の視点から、考えようによっては利用者を丸抱えできる「支援システム」について、疑問点が出てきている。

表8：事例D) 障害者支援施設・相談支援事業所・障害児デイサービス職員：60代前半、男性、サービス管理責任者・相談支援従事者現任研修修了、臨床経験35年

<p>「伝統とか、老舗とか(言いながら、閉鎖的で、古いだけで安定しているようで、)間違っていることを続けているところ(支援内容、施設環境、支援・指導方針など)も多い。</p> <p>言いたいけど、言えない、だからやめるなんていうこともあるだろう。</p> <p>なんかおかしいなと新人さんや後から入ってきた人がいえるようなものがあるといい。</p> <p>(やり方や考え方についても)教条主義的になってしまわないように。(新しい声が生きるようなものがあるといい。)」</p>
<p>・・・支援システムとして、古いしがらみから解放された透明性が保たれる何かが必要と感じている様子。</p> <p>⇒システムとして「第三者的」に当事者性を保障する「代弁機能を担う支援」が必要。</p>

#### 4)、「聴き取り経過の事例」とそれに関わる現場からの考察

それでは「相談支援・ケアマネジメントについて」、現場の実践に必要とされているものとは何であろうか。筆者による「聴き取り経過の事例」の中からも見えてきたものから一部伺えるものでもあるが、そして、また逆説的な言い方にもなるが、《①『支援』を深める」ためには⇒②「相談支援・障害者ケアマネジメントが必要》、といったいわば当然ともいえる実践的な流れが、当事者と向き合う最前線の各現場から強く出てこない、真に利用者、家族、所属関連諸機関から必要とされている支援システムが、地域に根付いていかないのではないかと、ということが実際の現場や当事者、家族からの声としてもよく聞かれるものでもある。

当事者の代弁者として、また支援の仲介人としての役割機能が求められている一方で、しかしその一方では「公正中立性」の視点からは、介護保険のように、同一法人の居宅介護支援事業所では過半数を超えてはならないとするようないわば健全な「規制」も出現していないし、それどころかサービス利用者に必要な支援計画を作成するための「計画相談」を引き受ける相談支援事業所と相談支援専門員(「相談支援従事者初任者研修」修了者の事業所配置)が不足しているのが各圏域・各地域での実情であり、また1件あたりの支援活動(支援量・支援時間)の実際とそれに対応する報酬単価の低さ(サービス利用支援費(1,600単位/月)、継続サービス利用支援費(1,300単位/月))が、実際に計画相談の達成率や必要性としての広がりを見せないでいる背景としても伺

える悩みの種でもある(適切な専門性の評価とシステム化に関する課題)。これについては、

・「基礎資格を問わない、ただの研修付与資格であるのだから、専門性の評価の仕様もないのではないか。」(30代、女性、社会福祉士)

などの痛烈な意見も聞かれるところではあるが、「相談支援に係る業務実態調査報告書」(日本相談支援専門員協会、平成25年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業、2014年3月)にある「行政の立場から」では「計画の作成そのものにも報酬が支払われていることから、一定の質のサービス等利用計画を確保することは行政の使命である。また、エビデンス(根拠)に基づいた相談支援事業所への公金の支出は、市民に対する説明責任を果たすであろう」としている。これに関して現場の立場からは、

・「質の向上、人材育成、事業者育成と言いながら、研修付与資格であるから安上がり報酬単価でも仕方がないとあきらめさせる、思い惑わせる、そういう風にいつもわざと思わせるような構造を作り出してきているように感じる。これでは現場の怒りとしても声をあげられない、現場矛盾の構造をわざとつくって現場に押し付け続けてきているのではないかとさえ、いや、そうとしか、感じざるを得ない。質の向上、質の向上、と言いながら、(国家資格有資格者からすれば)国家資格では習ったような基礎的な研修ばかりが繰り返されてばかりである。では、じゃあ、専門研修を研修付与資格者が理解できるのか?といったときには、福祉の仕事とは、資格ばかりではないということで、都合の良いときだけ、ごまかす。本当に質の向上に向けた意味での人材不足というのなら、本当に質・量ともに人材不足を補い合うためにも研修付与資格者といっしょにチームとして働く国家資格有資格者の相談支援従事者には加算をつけるなどして、事業者側にも雇用メリットを付加しない限り、現場の人間同士での無駄で不毛な言い争いを、これからは煽りだけである。」(D:30代、男性、社会福祉士)

という痛烈な声もある。これまで培ってきた現場の実践を政策筋側からいわば丸投げや押し付けのような形で、現場や当事者、家族の声からはかけ離れてきたような次元で語られる報酬管理システムのような制度を持ち出し続けられてきた結果ではないだろうか。

いや、結果としてあきらめるのではなく、現場の実践は、いよいよこれからが真価が問われる発達過程にあるのではないだろうか。もっといえば当事者負担や現場負

担を強いることばかりに力を注ぐ、支援する側と支援を必要とする側が分断させられ、お互いに裏切られてきたような思いをしてしまうような現在の「社会福祉構造改革路線」制度にすり合わせせざるをえないのではなく、これまで当事者の声から創り上げてきた必要な実践から制度を創り、今ある実践から必要な実践へと深めていくための制度へと創り変えていく視点で言えば、地域現場で草の根の活動を展開していくことが求められてきた社会福祉活動家（ソーシャルワーカー＝社会福祉士）の実践は、今後、より一層期待される場所が大きいのではないだろうか。

#### 4. 今後の実践と研究・システム構築に向けて

##### 1). 分析の視点「ソーシャルワーク専門職化へあつての課題提起」をヒントに

それでは、障害者福祉への貢献にあつて、「相談支援・障害者ケアマネジメント」には何ができるのだろうか。日本相談支援専門員協会は、「相談支援に係る業務実態調査報告書」（平成25年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業、2014年3月）において、「相談支援の3要素」として、「①相談支援専門員、②相談支援体制、③相談支援体制」の3つの構成要素から成立しており、それぞれに行政が関与する必要がある、としている。また、その中から業務実態を考えていくうえでのイメージとして、「①相談支援専門員の観点から、②相談支援事業者の立場から、③行政の立場から」として目指されるべきものが示されてきているが、全てに共通していることは「質の向上」であり、すなわち「専門性の向上」、「人材育成（事業者育成）」ということばに示されている。それに加えて、「④に地域全体の立場から」という視点で地域全体の相談支援の質の向上というねらいがあり、すべてが「その人らしい地域での暮らし」を支えるものである、という提案である。

これらを踏まえたうえで、もう少しここで踏み込んで、「当事者性」と「専門性」との関係について考えてみたい。ケアマネジメントの先駆的現場である介護保険の領域現場よりも、支援する側と支援を必要とする側が、お互いの関係性は相反するものとしても捉えられる一面がひとつの傾向としてはあるといわれてきた障害者福祉の領域現場ではある（例えば、「施設解体」運動や「脱施設化」政策実現化ムーブメントなどの潮流の中では、「福祉労働者は障害者の敵である」という旨の当事者側からの主張・言説、あるいは問題提起も歴史としては確認されてきている）。実際にそれらの様々な矛盾を乗り越え、また、

真の意味において当事者の最善の利益へと高めてゆけるようなものには、どういったものがあるのだろうか。

真田（1971）は来たるべきソーシャルワーク専門職の確立とその実践にあつての方法論のあり方に関連して、当時このように示唆している（表9）。以下、分析の視点「ソーシャルワーク専門職化へあつての課題提起」（表9）を参照しながら、要点抜粋にて必要箇所を抽出していき、現場の聴き取り経過に照らしてみよう。

表9：分析の視点「ソーシャルワーク専門職化へあつての課題提起」

- |  |
|--|
| ①「反省点・疑問点は、専門分化型そのものというよりも、これが専門閉鎖型になりやすいことについてである。」（真田、1971）  |
| ②「社会福祉労働の専門性は、労働過程で求められるものを基として作られるが、この専門性が固有性ということで閉鎖型に転身すると命取りになり、将来に向けての展開も実のあるものにならない。」（真田、1971） |
| ③「社会福祉の専門性は、いわば開かれた専門性でなければならない。」（真田、1971）   |

##### 2). 「聴き取り経過」と「現場の実践過程」に照らしてみ

筆者による聴き取り経過によれば、介護保険法における「介護支援専門員」と同じように、障害者総合支援法における「相談支援専門員」を研修修了のみで付与する研修資格ではなくて、資格試験合格⇒研修修了認定⇒資格付与される（資格試験合格－研修修了認定資格、つまり研修付与資格ではなく、公的資格あるいは国家資格）イメージで「専門員」養成の流れをつくりたいという意見もあるが、なかなか、障害当事者（＝当事者性）やこれまで実務についてきた従事者（＝現場性）との関連からは、進めてゆくには根強い抵抗があるともいわれている。

その背景のひとつには、真田氏のような専門閉鎖型である「現場性」と、(表面的には、あるいは形式的には)「開かれた専門性」とされている実態について、猜疑心を根強く抱く「当事者性」や「現場性」があるからではないかという言説も一考に価されるのではないだろうか。もちろん、ここで問題にされるのは、(表面的には、あるいは形式的には)「開かれた専門性」とされている実態について、であると考え。

しかし、

・「『開かれた専門性』と一口にいても、どうすればいいのかわからない。」(E:20代、男性、相談援助職、社会福祉士)

という声も繰り返しあげられるところではある。堅い扉で入り口が閉ざされたような思いやもどかしさを感じながら実践しているのは同じ現場のソーシャルワーカーなら感じたことがある体験かもしれないが、ひとつの切り口には、「社会福祉士会」や「相談支援専門員協会」といった専門職能団体、職能団体での集まりやつながりをもって、仲間とともに学びあい育ちあい、研鑽しあい、知識・技術の向上や支援システムの構築、そして人材育成にも関わりながら、地域へ還元していくようなやり方を伸ばしていくことが、お互いに自分たちの足元を確認しあって、その足場を少しずつ確かなものへとつくっていくひとつのきっかけにもあるのではないだろうか。

そのためにもまず、障害者ケアマネジメントに従事する相談支援専門員とは「社会福祉従事者であることを自覚すること」が必要不可欠である。もっといえば、「社会福祉専門職であること＝福祉サービス実践に責任をもつこと」を人材育成マネジメントしていく必要があるのではないだろうか。それが、先に述べた真に利用者、家族、所属関連諸機関から必要とされている支援システムを地域に根付かせていくためには《①『支援』を深める」ためには⇒②「相談支援・障害者ケアマネジメントが必要》、といったいわば当然ともいえる実践的な流れが、当事者と向き合う最前線の各現場から強く出てくることに向けての仕掛けづくりのひとつでもある、といえよう。その系統的かつ継続的な学びや育ちを支えあうシステム(人材育成)と、それらを支える視点(マネジ

メント)は極めて重要な課題である、といえよう。もちろん、制度に実践を合わせていくのではなくて実践の中から必要とされてきた利用者の最善の利益の実現に向けた取り組み—当事者のリアルな声から生まれてきた、現場への支援技術の開発要求—から深められてきたものが前提となっていて、しかも、「支援を展開していく活動」として、国や都道府県、市町村へも提言していけるだけの行動力が求められてのものである、といえよう。

### 5. 相談支援事業所で働く「相談支援専門員」として～「社会福祉士」に期待されるものとは何か【実践的課題「相談支援事業所における『相談支援専門員』としての社会福祉士の活動モデル」(仮説)】の提案

これらを踏まえて、相談支援専門員の実践活動の基盤がソーシャルワークにもあることをベースに考えたばあい、どのような活動が期待されるであろうか。

「開かれた専門性」を意識して、相談支援専門員として実践していく活動モデルとは何かを考えたばあい、政策主体へ働きかける原動力として、当事者・家族、支援現場からはどういった活動が期待されてきているのだろうか。

筆者はこれまでの実践と経験運動から、またこれまでの聴き取り経過の中から明らかになってきていることなどを踏まえて、今後の課題として、以下の活動モデル(図1)【実践的課題「相談支援事業所における『相談支援

【社会的使命】 「相談支援事業所における相談支援専門員としての社会福祉士は、真に当事者の『代弁者』たるにふさわしい『社会福祉専門員』として、真に『社会正義』の実現へ向け、常に『社会変革』の視点を持って活動していく。												
① 専門職倫理	② 本人主体	③ 人権	1. 価値 『社会正義』 『社会変革』			① 法制度	② 援助制度	③ 対象理解	2. 知識 『社会福祉専門員』			3. 技術 (相談支援従事者基礎力) (各地域の実情と現場に合わせて) 『代弁者』 『仲介人』 『相談支援専門員』 『社会福祉実践者』
			人間の尊厳	ストレングス	ソーシャル・インクルージョン、				権利擁護、地域定着	ケアマネジメント技法、	価値と技術をつなぐ力	
【支援力】 ソーシャルワーカーとしての役割機能												

(\*「人材育成 みえモデル」『障がい者相談支援従事者養成検討プロジェクト』検討資料及び討議内容(～2013.4)をたたき台に著者作成(筆者が委員として参加))

図1: 【実践的課題「相談支援事業所における相談支援専門員」としての社会福祉士の活動モデル」(仮説)】

専門員』としての社会福祉士の活動モデル」(仮説)】を提案しておきたい(図1)。

## 6. おわりに

本稿では、障害者ケアマネジメント構築に向けて、相談支援にかかわる現場の取り組みから考察を深めてきた。その中で、とりわけ相談支援事業所等で活動する相談支援専門員の支援にはソーシャルワークにもその実践活動の基盤があるということから、今後の活動モデルに向けて若干の課題検討を試みてきた。今なお引き続き混乱する現場には、残された課題が山積していることが、「聴き取り経過の事例」にもあるように、現場の憂いや不安として挙がってきていることから明らかとなってきた。ソーシャルワークの専門性を語るうえで最も大切とされる当事者性との関連でいえば、先にも見てきた(『相談支援』現場からの一考察)(植木、2013)が、実際に障害当事者や家族が相談支援員・ピアカウンセラーとして支援活動をしたり、職業人としての働き・活躍が地域にも認められてきている現場の歴史がある。このように、障害者生活支援＝「ソーシャルワーク専門職」支援としては一括りに説明できない実態についても、支援動向と支援ニーズを継続的にみていきながら、今後は更なる混乱を招かないためにも、相互の十分な関連付けと実践論としての整理化・統合化が深められることが、障害者生活支援、とりわけ相談支援のシステム構築の過程では、継続的に求められてくるものと思われる。

今後の研究課題としても、当事者とその生活を支える現場とつながって課題意識を共有し、実のある実践へとつなげていきたい。そして、相談支援やケアマネジメントの枠に捉われないことなく、活動の幅を広く持ちつつ支援の質の奥深くつなぎ編み出していくソーシャルワーク実践の定着(いわゆる「ジェネラル・ソーシャルワーク」といわれるようなものを基盤としつつも、「当事者こそがスペシャリストである」とでもいえるような(「当事者性」をも含めた「現場性」と「専門性」の開拓—新たなスペシフィック・ソーシャルワークとでもいえるような途の開拓—)

・「当事者、家族とともに創る、草の根での『泥臭い社会福祉実践』活動」(F:60代、男性、臨床経験40年)

という声からにじみ出てくるような日々の当事者の生活とともに向き合う現場を大切に活動そのものが、当事者、家族、現場、そして地域社会への貢献へとつながってゆくことを願いながら、日々の実践と活動研究との協働を、お互いにそれぞれの現場性を大切に尊重し合って、

深めて続けてゆきたいものである。

## 引用・参考文献

- ・木全和巳『『障害者自立支援法』における『相談支援事業』の現状と課題』『日本福祉大学社会福祉論集』第117号、2007
- ・木全和巳、高山京子、長谷川忍「相談支援事業従事者からみた相談支援事業実践の課題—愛知県知多圏域の相談支援事業従事者の聴き取りを通して—」『日本福祉大学社会福祉論集』第121号、2009
- ・門屋充郎「今後の相談支援事業と自立支援協議会に期待するもの」2012、講演資料；NPO法人十勝障がい者支援センター
- ・門屋充郎「障害者相談支援の現状と今後の方向性」2012、講演資料；平成24年度全国知的障害関係施設長等会議
- ・中野敏子、成田すみれ、浅沼太郎「障害者福祉における『相談支援』形成過程の研究—障害児者「相談」実践の聞き取り—」2012、明治学院大学社会学部附属研究所年報42号
- ・三重県自立支援協議会代表者会議参考資料集、2013、2
- ・三重県社会福祉士会相談支援専門員協会支援委員会参考資料、2013、2
- ・植木是「障害者のための権利擁護セミナー」報告資料、三重県社会福祉士会、2013、2
- ・萩原浩史「精神障害者と相談支援—精神障害者地域生活支援センターの事業化の経緯に着目して—」立命館大学 Core Ethics Vol. 8、2012
- ・「障害者相談支援専門員の継続研修の必要性とプログラム構築に関する研究事業報告書」、2008
- ・「名張育成会実践報告・ミニ学会資料集」名張育成会、2009、2010、2011、2012
- ・加藤直樹「障害者の自立と発達保障」全障研出版、1997
- ・厚生労働省「障害者相談支援調査資料」2012、2013
- ・植田章、加藤園子、垣内国光編著「社会福祉労働の専門性と現実」真田是監修『講座・21世紀の社会福祉③』、かもがわ出版、2002
- ・三重県社会福祉士会相談支援専門員協会支援委員会「人材育成みえモデル」『障がい者相談支援従事者養成検討プロジェクト』参考資料、2013年4月
- ・「第四回障害者の権利擁護セミナー」参考資料、三重県社会福祉士会、2013、2
- ・「自閉症施設研究会」検討資料、2012、2013
- ・真田是「真田是著作集Ⅲ『社会福祉論』」総合社会福祉研究所、2012
- ・柳誠二郎「シンポジウムⅠ『支援』ばやりこれで大丈夫か」「発題Ⅰ施設から『支援』を考える」『社会臨床雑誌第11号2巻』社会臨床学会、2004
- ・柳誠二郎「障害者の地域生活移行、相談支援員に期待するもの(知的障害)」三重県障害者総合相談支援センター事業「相談支援員」研修会、2007年3月28日
- ・植木是「『相談支援事業所』における相談支援専門員としての『社会福祉士』の役割と課題～「相談支援」現場の実践からの一考察～」東海学院大学紀要7号(通巻33号)、2013
- ・谷中輝雄ほか「生活支援Ⅱ 生活支援活動を創り上げていく過程」やどかり出版、1999
- ・坪上宏「援助関係論を目指して 坪上宏の世界」やどかり出版、1998
- ・藤井克徳「見えないけれど観えるもの」やどかり出版、2010
- ・柳誠二郎「痴呆も自閉もかわりは一緒やと思った」小澤勲・

- 土本亜理子『物語としての痴呆ケア』三輪書店、2004
- ・平成 25 年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業「相談支援に係る業務実態調査報告書」日本相談支援専門員協会、2014 年 3 月
  - ・立石真也「自閉症連続体の時代」みすず書房、2014
  - ・滝川一廣『『こころ』の本質とは何か―統合失調症・自閉症・不登校のふしぎ』ちくま新書、2004