

第2章 都道府県自立支援協議会の機能と役割

第1節 地域の実態把握、情報の共有機能

- ・ 都道府県による地域の調査（アンケートなど）が実態把握の第一歩
- ・ 「アドバイザー」は都道府県と地域を結ぶパイプ役。重要なのは、アドバイザーの計画的配置とアドバイザー部会を作ること
- ・ 広域連携の常設会議（ネットワーク会議）で情報共有を

都道府県の自立支援協議会は障害者自立支援法第78条（都道府県地域生活支援事業）を受け、障害者自立支援法施行規則第65条の15で、都道府県の行う事業として「都道府県の区域内における相談支援の体制に関する協議を行うための会議の設置」として位置づけられています。

都道府県自立支援協議会は①地域自立支援協議会単位（圏域・市町村・広域等ごと）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。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）を役割とした会議となっています。この都道府県自立支援協議会は平成21年度に全ての都道府県に設置されました。しかし、都道府県の具体的活動には未だばらつきがあるのが実際のおようです。そのため都道府県の役割である地域自立支援協議会の実態把握・評価の体制にもいろいろなやり方があり、未だ取り組めていない現実もあるおようです。ここでは、一般的な都道府県の取り組める方法について示したいとおいます。

地域の実態を把握するということは、地域自立支援協議会のありおようが基本となります。自立支援協議会を始めて3年を過ぎた人口20万に満たない某市のおように、毎月個別支援会議が開かれ、誰もが参加できる定例会が開かれ続け、それぞれの参加者が日常活動についての報告や課題提起を行っているとお、それぞれの参加者が新しい情報を得られ、サービス事業者は切磋琢磨してサービスの質の向上となり、相談支援事業者は利用者により良いサービスを紹介できる情報を知り、利用者にも多様な選択肢を提示できるとおった利点を経験することから、会議参加の意欲が高まるとおった活性化が図られているとおいます。

このような地域自立支援協議会が開かれ続けているとお、都道府県が地域実情を知ることも容易なこととおいます。しかし、現実には地域自立支援協議会の設置は79%であり、運営に至っては形骸化しているところもあるとおわれているおように、まだまだ活動的とはいえません。そうすると都道府県として地域からの報告を待っていたのでは地域の実態把握は困難であり、都道府県から地域への働きかけ方を工夫しなければ実情を知ることはできません。知ることができなければ方針を立てられず、最新の情報を提供しても地域に広く知らしめて障害者や家族、住民に共有化される可能性も低くなり、行政間でのやりとりで終始する従来の障害福祉のあり方となってしまいます。

国は全国1,798市町村に対して地域自立支援協議会の設置状況、相談支援体制、相談支援専門員の研修実績と育成実態などを平成21年夏に調査し、その結果が平成22年2月22日に公表されました。都道府県にとっても実情を知る上で大いに参考となる調査報告となっています。このような調査を都道府県も独自に継続的に行い、都道府県自立支援協議会で調査結果を協議することは整備方策を出すための一つの方法です。このおようにアンケートなどを含む調査方法は、地域実態を把握する上でまず第一歩ですので、調査機能を都道府県自立支援協議会は持つことが必要とお考えます。結果については当然市町村に返すことによつて情報の共有化にもなり、加えて市町村は他と比較することをしてお今後の課題に気づくこととなり、今後の取り組み方の示唆を受けられることとなります。

次に、都道府県自立支援協議会が責任を持つべきこととして市町村において活動する相談支援専門員の人材育成は最重要課題です。加えて地域ごとに相談支援専門員が受けられるスーパービジョン体制作りとスーパー

バイザーの養成も合わせて行うことが必要です。研修だけで質の担保は困難であり、地方において事例検討を繰り返しスーパービジョンを受けることによって、OJTによる人材育成が図られ、よりよい相談支援体制がつくられることとなります。

もう一つ重要なことは国が事業化している都道府県相談支援体制整備事業（アドバイザー派遣事業／国1/2都道府県1/2）のアドバイザーの計画的配置と都道府県自立支援協議会にアドバイザー部会を作ることです。アドバイザーは都道府県と地方を結ぶパイプ役としての役割が重要です。広域であったり人口の多い地域では、特に人口割りと面積割りによってアドバイザーの配置を考えることが必要です。

以上の調査・人材育成・アドバイザー配置の三点は都道府県自立支援協議会の共通した体制として整備することが望まれます。加えて市町村を中心とする地域評価は大きな課題であり、評価方法や評価尺度を示すことも都道府県の役割と考えられます。

市町村の相談支援専門員は相談体制と地域自立支援協議会の実態把握を継時的に行い、協議を重ねることが望まれます。

一方、情報の共有については文書、IT活用による都道府県から市町村への伝達は、具体的返信を求めるもの以外は、共有化にばらつきがあるのが実態とされています。一つには、最近の繰り返される制度改正による情報量の多さと市町村における少ない人員配置の現実が、情報の共有に困難をきたしていると考えられます。地域の様々な会議などによって情報の存在にはじめて気づくといった光景は珍しいことではありません。情報は受信しているが内容まで共有されていないといった事態が起こっており、共有化を促すためには情報交換機能を持つ広域連携の常設会議（ネットワーク会議のような）が有効と考えています。この会議の主催を都道府県が派遣するアドバイザーが行うということが課題と考えられます。

このような一般的実態を背景としつつ、都道府県自立支援協議会はアドバイザーの配置と活用を考えることが重要です。圏域ごとに配置されたアドバイザーによって地域実態を把握し、国や都道府県の情報を直接届けることによって共有化を促すことができます。このアドバイザーは都道府県自立支援協議会に属し、圏域ごとに計画的配置を行い、圏域市町村に対する日常的関わりを深めることが重要と考えています。アドバイザーは市町村ないし広域に相談支援体制が整備されることを支援し、地域自立支援協議会がよりよく機能することを応援し、必要に応じていわゆる困難事例について協働支援することにより、地域課題を個別事例から把握することも可能となります。また、アドバイザーは地域で育っていないスーパーバイザーの役割を担いつつ、モデリングとして地域スーパーバイザーを育成する役割も可能です。加えてアドバイザーによっていくつかの市町村を含めた広域連携の地域ネットワーク会議などを主催することにより、情報の共有化と地域課題の掘り起こしと共有化も行われることができます。アドバイザーはこれらの活動報告として都道府県に情報を集約することにより、調査だけでは見えない実態の把握と課題認識及び情報の共有化が図られると考えられます。

このアドバイザーの役割が地域の実態を把握する役割ももち、国及び都道府県から発せられる政策や制度の情報を各市町村に届けることと同時に、隣接する圏域内市町村の動向などについて提供することにより情報の共有が図られることも可能となります。

地域課題を把握することは、障害のある住民が、どこに暮らしていても困ることなく相談ができ、本人の望む地域での暮らしが安定して継続できるためのサービスが公平に利用でき、支援される体制の整備がなされることを最終目標としています。しかし、我が国の今までの長い障害者福祉の施策によって地域間格差はきわめて大きく、公平性が担保されるには大変時間のかかることのように感じられます。相談体制についての必要性についても市町村間に大きな格差が認められているのが実情です。これらの実態と課題を都道府県自立支援協議会が共通認識されることが当面の課題でしょう。その実態把握の結果として計画的に地域の整備が進められることを都道府県が取り組むよう期待しています。

第2節 地域の相談支援体制のバックアップ機能

- ・ まずは、都道府県のビジョンを明確に
- ・ その都道府県ビジョンが、「アドバイザー活動の指針」にも「地域自立支援協議会の評価基準」にもなる
- ・ 地域で解決できない課題の「受け皿」を都道府県は用意する

障害者自立支援法の施行以後、全国各地で障害のある方の地域生活支援の中核を担うべき機関である地域自立支援協議会の設置が進んでいます。しかしながら、国及び県からのスキームありきで立ち上がったケースにおいては、地域自立支援協議会の果たすべき機能を見出せず、形骸化している状況が見受けられます。

都道府県自立支援協議会の役割として、地域自立支援協議会が有効に機能するよう積極的に支援していく必要があります。

1. 都道府県アドバイザーの活用

地域自立支援協議会の活動に対する都道府県自立支援協議会の関わり方として、地域生活支援事業の「都道府県相談支援体制整備事業」による都道府県アドバイザーの活用が挙げられます。

アドバイザーについては、配置型もしくは派遣型が考えられますが、いずれの形態をとっているにせよ、地域自立支援協議会の活動が本来の機能を果たすようになるまでは、都道府県から積極的に関わっていくことが必要となると考えます。

地域のネットワーク構築の調整、広域的・専門的課題への助言等アドバイザーが果たす役割は様々なことが想定されます。都道府県自立支援協議会の機能・役割の中で、「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. 全都道府県的課題の抽出（整理）機能」については密接なつながりがあり、いずれについても都道府県アドバイザーが関わることとなります。

実際、相談支援の現場において、都道府県職員が直接関わることはスキルの的に困難であるため、必然的にアドバイザーの役割が重要になるのですが、その際留意しなければいけないこととして、アドバイザーに「丸投げ」にならないようにするということです。相談支援等に対する経験が豊富な人がアドバイザーに就任するケースが多いと思われそうですが、その人のスキルのみを頼った活動になりがちです。その場合、活動の中立性という点が不明確になる恐れがあり、それがひいてはアドバイザーの活動の障害になってしまう危険性があります。

次に述べる評価とも関連するのですが、まずは相談支援体制についての都道府県のビジョンを明確にし、それに基づいてアドバイザーが各地域で支援をしていくという体制づくりが必要です。それにより、アドバイザーも、個人ではなく都道府県自立支援協議会の一員として活動しているという意識を持つことができるとともに、地域にも都道府県自立支援協議会の支援を受けているという認識を与えることができると考えます。

なお、都道府県ビジョンについては、岩手県のように「地域移行」を自立支援協議会の取り組むべき事項として設定しているケースや、北海道のように「北海道障がい者条例」として地域づくりガイドラインを策定し、地域に対して明確に示す予定のケースもあります。

2. 地域自立支援協議会（相談支援体制）の評価

地域自立支援協議会の活動について、都道府県自立支援協議会が評価することも重要な役割です。地域自立支援協議会はそれぞれで活動しているため、自分たちの活動内容が果たして正しい方向性なのかどうか等、手探りで活動している状況だと思います。そこで、都道府県全域の地域自立支援協議会の活動状況を把握できる都道府県自立支援協議会が評価をすることにより、自分たちの自立支援協議会が今どの段階にあるのかを認識できるとともに、今後の活動のあり方について検討するよい機会となります。また、都道府県としても、今後どの部分に取り組んでいくべきかを図る指針になります。

評価の基準ですが、相談支援は正解というものがある分野ではないため、評価の基準というものを設定しに

くいこともあり、これが一番悩ましい点ではないかと思えます。しかしながら、1の都道府県アドバイザーの活用で述べたように、都道府県自立支援協議会が地域の相談支援体制を支援するにあたり、その都道府県の方向性（ビジョン）を打ち出す必要があります、このビジョンの中身が、すなわち評価の基準につながっていくものとなります。

自治体の中には、評価基準作成の手段として、基礎データ取得のための相談支援の集計ソフトを導入する動きもでてきています。全県統一の基準でデータを収集することにより、地域ごとの状況について同一基準で比較できるほか、その集計結果を分析することにより、その地域の弱い点、また都道府県としての弱い点等も把握できるメリットがあります。そこから、今後都道府県として取り組んでいくべき方向性を見定めるというのも一つの手法ではないかと考えます。

なお、一般的な評価基準を作成することが難しい場合は、分野に特化した基準（例えば障害福祉計画における地域移行や就労移行など）を設定し、地域に取り組んでみてもらう方法もあります。

3. 地域自立支援協議会に対する支援

地域自立支援協議会の活動が活発な地域は、現場で実際に支援に携わっている相談支援専門員や生活支援員等関係者が、みんなで当事者意識を持って課題を持ち寄り、協議し、解決しています。中には、そこから新たな施策まで結びつけた地域もあります。

今後、その地域だけでは解決できない課題が出てきた（実際にもう出てきている？）際に、それを受け止める場所を都道府県は用意する必要があります。その場があるかないかで、地域で活動している人たちのモチベーションは変わってきます。

現実として、都道府県自立支援協議会まで上がってくる課題は難しい事項が多いため、すぐに対応できるような事例は少ないでしょう。しかしながら、そこから一つでも新たな支援策につなぐことができれば、地域自立支援協議会の活動を活発化させる最大の後押しになると思えます。

第3節 全都道府県の課題の抽出（整理）機能

- ・ 全都道府県の課題の抽出は「ボトムアップ方式」で行う
- ・ 様々な課題に対しては、都道府県として優先順位をつける
- ・ 課題へのアプローチの方策は、都道府県自立支援協議会の組織のあり方がカギ（検討会、部会、プロジェクト会議を設置する）

1. 課題の抽出、優先課題の整理の必要性

地域自立支援協議会の活動が活性化していけば、地域課題が整理され、地域で解決できる課題とできない課題が鮮明になっていきます。都道府県自立支援協議会はそれら地域で解決できていない課題を集約し、全都道府県的な課題として抽出していく機能が求められていきます。抽出の方策としては

- (1) 都道府県アドバイザーの巡回支援等による地域課題の抽出
- (2) 都道府県自立支援協議会の組織の中に課題吸い上げ機能として、各地域の自立支援協議会の中核を担っている相談支援専門員を組織化することによる地域課題の抽出
- (3) 各地域自立支援協議会の事務局機能を担っている市町村行政（一部都道府県行政や委託相談事業の地域もあり）を組織化することによる地域課題の抽出
- (4) 都道府県自立支援協議会から地域自立支援協議会に対するアンケート等、実態調査の実施による地域課題の抽出

などが考えられます。いずれの方法も地域自立支援協議会の実態を把握し、その上で全都道府県の課題を抽出する方策であり、トップダウン方式ではなくボトムアップ方式です。地域自立支援協議会においては、相談支援事業者を中心に、個別支援会議等を通じた個々のニーズへの対応の中で、地域課題が鮮明にされていく過程があり、地域課題のベースには、必然的に個別課題ありきとなっていきます。したがってこの個別課題に対応する地域自立支援協議会の対応の限界が、地域課題として浮上してくるのです。いわゆる困難事例といわれている事例が地域対応の限界といわれる事例であり、困難事例は地域の弱点を鮮明にあぶり出す、地域にとっては事例から地域対応の評価を知りうる、大切なツールとなります。

こうした地域での対応が困難な課題に対して、都道府県自立支援協議会はその実態把握と同時に、優先順位を考慮する必要があります。いくつもの困難な課題を全て解決することは、一朝一夕でできることはありません。例えば今日的な課題で考えると、発達障害の課題、高次脳機能障害の課題、行動障害の課題、重症心身障害者の課題、地域移行の課題、障害者雇用の課題、住居の課題、高齢障害者の課題等々、地域課題は止まる場所がないのが現状です。

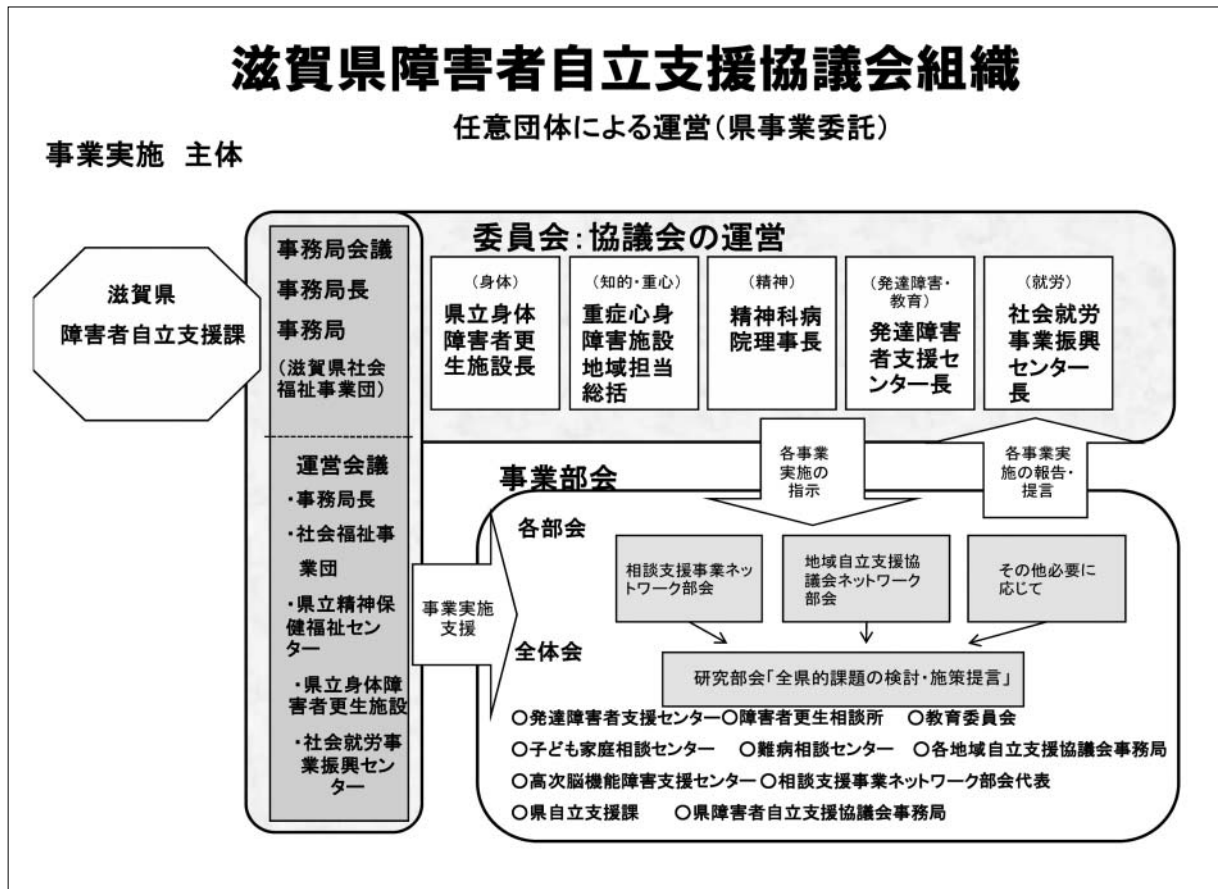
これら様々な課題に対して、都道府県としてとり組んで行くべく順位付けをしていかなければ、結果として全ての課題への対応が中途半端に終わってしまうこともよくあるパターンです。様々な課題の中で都道府県として特に重点施策として取りあげる課題は、あるいは緊急度の高い課題はどの課題から考慮すべきか、しっかりと優先順位をつけた中で施策化に向かう取り組みが求められているのです。

2. 全都道府県の課題に対する対応の方策

次に優先順位がつけられた全都道府県の課題へのアプローチの方策ですが、都道府県自立支援協議会の組織のあり方が鍵になりそうです。一般的にありがちな年に一、二回程度の都道府県自立支援協議会を実施しているところでは、全都道府県の課題への対応は不可能となるでしょう。まず必要なのは整理された課題に、対応出来る組織を作ることが優先されるべきだと考えます。ではどのような組織がよいのでしょうか。

この方策は地域自立支援協議会の方策と全く同様だと考えれば、以外にスムーズに組織化ができると思います。地域自立支援協議会では、地域課題を抽出した後に課題別検討会やプロジェクトを設置して、地域課題の解決に向けているところが多く見受けられます。この方法に準じて都道府県自立支援協議会においても、全都

道府県の課題に対する検討会、部会、プロジェクト会議を設置すればよいのです。当然課題により構成メンバーや開催頻度は変化するのですが、筆者の県では課題検討の場である研究部会は隔月に実施されているという実態があります。課題によっては2年越しで同一課題に対するテーマで検討されている課題もあります。参考までに滋賀県の自立支援協議会の組織を掲示しておきます。



上記の組織図で説明すると、課題別検討の場は研究部会ということになります。特に相談支援事業ネットワーク部会及び、地域自立支援協議会事務局ネットワーク部会から上げられてくる各地域の課題を研究部会が受け止め、一、二年かけて協議・検討し、最終的には現場の課題の集約として施策提言するという形をとっています。研究部会員は相談支援事業と事務局機能を担っている運営会議のメンバーが中心となります。

都道府県自立支援協議会を地域自立支援協議会と同じく、実効性のある協議会にしていくには、このような重層的なしくみを組織として立ち上げていかなければ、形骸化した自立支援協議会になる恐れがあります。またこのときに留意すべきは自立支援協議会の運営費の問題です。これだけの重層的な組織で多くのマンパワーが活動すると、多額の財源が必要と思われませんが、滋賀県の場合それ程多額の財源は確保されていません。運営費をかけないでも協議の機会がつけられる組織、そのことは日常活動から都道府県の課題に対する協議の機会の必要性を感じているマンパワーの意識が存在するから、参集するモチベーションにつながっているのかもしれない。誰もが参画したくなる意義のある都道府県自立支援協議会にしていきたいものです。

第4節 広域・専門的相談支援の調整機能

- ・「都道府県自立支援協議会」は組織の統合化・横断化を進めるための「エンジン」
- ・部局をこえた課題検討で統一的・横断的組織化を図る
- ・各部局でばらばらに検討されている課題を「都道府県自立支援協議会」が共有化、ネットワーク化していく
- ・困難事例に対しては、日常的なチームアプローチで様々な検討会議を有機的に動かす

1. 縦割りの組織から横断的組織へ

発達障害・就労支援・高次脳機能障害、あるいは、入所施設や精神病院からの地域生活移行・退院促進などの課題については、都道府県の単一部局の取り組みでは解決困難であり、多くの関連する部局がばらばらに検討や取り組みを行うのではなく、横断的・一体的に取り組む時に、真にその効果が生まれます。

ある意味では、他領域にわたる課題に対して、どれだけ、統一的・横断的組織化ができるかが、都道府県における施策遂行の際の分岐点になるのではないかと思います。

以下の表はある県での、こうした課題に対する対応の役割分担です。

施策課題	主たる担当部局	関連する部局	中心となる実施機関	検討会議・審議会
発達障害	・保健衛生課	・障害福祉課 ・特別支援教育課 ・青少年家庭課	・精神保健福祉センター ・自閉症発達障害者支援センター	・発達障害対策委員会 ・特別支援教育連携協議会
就労支援	・労働局	・障害福祉課 ・商工観光課	・障害者職業センター	・就業・生活支援センター連絡協議会
高次脳機能障害	・障害福祉課	・保健衛生課 ・医療保険課	・リハビリテーションセンター	・高次脳機能障害対策委員会
施設・病院からの地域生活移行	・障害福祉課	・保健衛生課 ・医療保険課		・県立コロニー及び県立病院のあり方検討会

それぞれの部局では、それぞれにこうした課題に対し真剣に検討し、事業実施を進めようとしています。

しかし、対応部局の連携が十分でなく、各種の検討委員会に、同じような構成メンバーが、何回も参加し、さまざまな検討委員会の場で、同じような意見を交換している風景がよく見られます。

また、縦割りではうまくいかないと感じた職員が、各部局の担当者として、階段を昇り降りしながら、検討のすり合わせをしたり、調整をするなど、非効率な動きの中で、逆に、ぎくしゃくしていく風景も見られます。

しかし、市町村においては、その多くは、保健師に一任化されていたり、多くの部署にかかわる非効率さに気付いた自治体では、教育・子育ての組織を横断化して「こども部」を創設したり、就学相談担当者と家庭児童相談員、また、保健師を同じフロアに集める工夫を試みたりします。

また、相談支援のレベルでは、既に、基幹型・拠点型総合相談の体制を志向しながら、三障害一般相談に療育等支援コーディネーターや、退院促進コーディネーター、就業・生活支援センターを組織的に一体化する動きもみられています。

地域における相談支援の現場や市町村の現場においては、相談に訪れる方たちは決して、単一障害や単一の困りごとで相談機関に向かっているのではなく、発達障害の課題と教育の課題、更には、就職に向けての課題を一体的に抱え込んで相談に訪れていることを想定すれば、組織の一体化・横断化は必然の成り行きです。

こうした地域の実情を踏まえて、日々、検討されている支援会議や「地域自立支援協議会」の各部会での検

討が、都道府県レベルにスムーズに持ち上げられていくためには、「都道府県自立支援協議会」が、都道府県の各部署でそれぞれに検討されている課題を共有化し、ネットワーク化していく役割が強く求められています。

2. 他領域にまたがる協議会の有機的連携作りを促進するバックアップ機能の必要性

相談の困難事例には、家族全てが困難を抱えている事例が多く見られます。

祖父母が認知症で介護保険のサービスを受け、父親が精神疾患を持ち、特別支援学級に通う子供は発達障害の疑いがあり、お母さんも、子育てのストレスからネグレクトの兆候がみられる。

こうした困難家庭へのアプローチの際には、単独の相談支援や一保健師の対応では展望が開けず、むしろ、相談支援者や保健師の疲労感や徒労感を生み出すだけの結果になってしまうこともあります。

こうした困難事例に対しては、高齢分野での地域包括支援センターの主任ケアマネと一般相談の相談支援専門員、また、子供さんとお母さんにかかわっている家庭児童相談員と保健師、また、特別支援教育コーディネーターや療育等支援コーディネーターなどがチームで一体的にかかわることで、展望が開けてきます。

こうした日常的なチームアプローチや多くの関係機関が一緒になって検討を進める支援会議が頻繁に行われることによって、地域の課題を解決するためには、様々な検討会議が有機的に連携していくことの必要性に多くの関係者は気づいていきます。

ある圏域では、「地域自立支援協議会」の「療育支援部会」と特別支援学校が主催する「特別支援教育連携協議会」を、課題とするテーマと、必要性に応じて、合同開催が要綱に盛り込まれるようになりました。

また、介護保険分野の地域包括支援センターの協議会と「地域自立支援協議会」の「在宅支援部会」の事務局担当者レベルでの情報交換の場づくりが行われています。

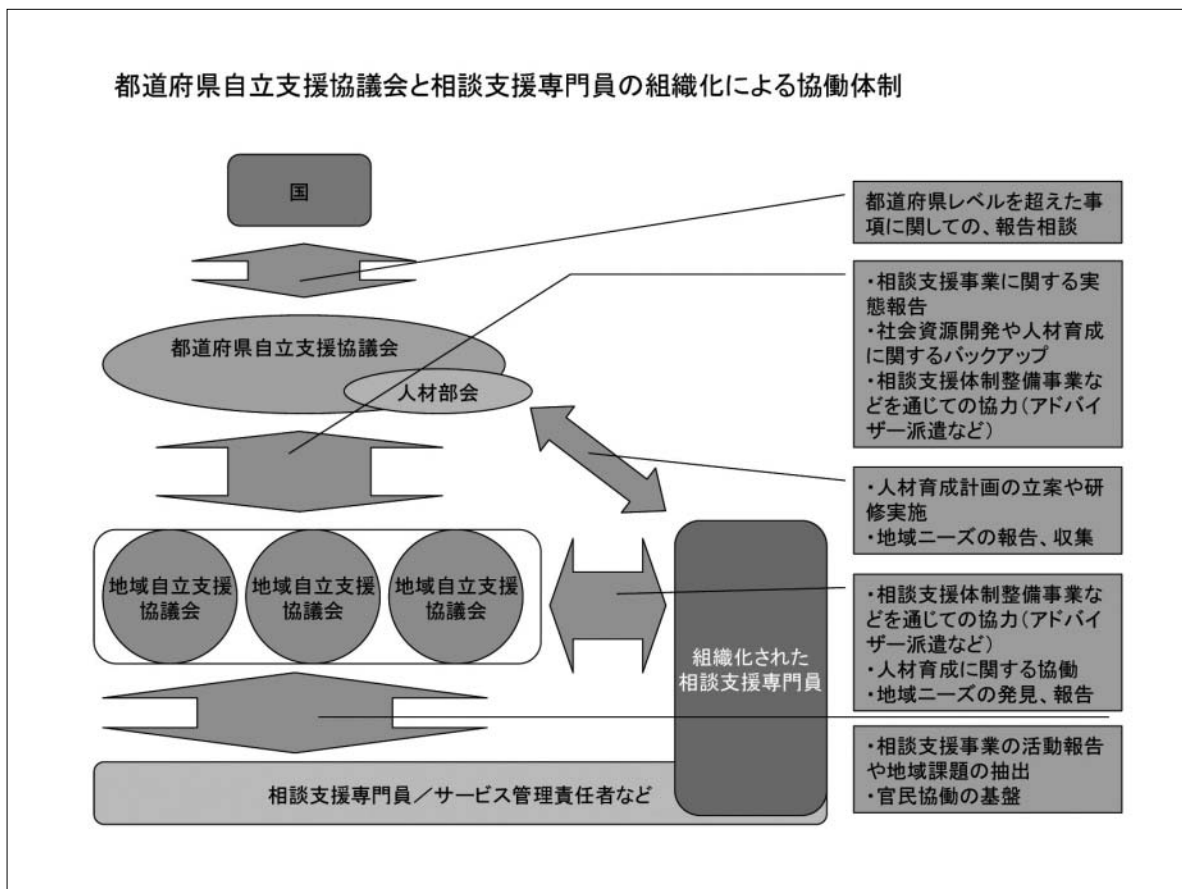
子供の分野においては、「地域自立支援協議会」の「こども部会」と「要保護・虐待対策協議会」を年数回、合同で開催する地域もみられています。

「都道府県自立支援協議会」はこうした、地域における、統合化・横断化された組織化の動きを全都道府県的に共有化しながら、各地域に広めつつ、一方で都道府県においての部局内での課題・テーマに応じての統合化・横断化の動きを進めていく、そのためのエンジンの役割を果たすことが求められています。

第5節 人材育成機能

- ・ 都道府県自立支援協議会が中心となり、OFF-JTの体制づくりを
- ・ 「人材育成部会」などを設置して中長期的な展開が重要
- ・ 相談支援専門員と事業所の実態を把握したうえで、理念や目標を設定することが必要
- ・ 相談支援専門員の組織化はこれからの欠かせない取り組み

都道府県自立支援協議会が地域自立支援協議会に対し行えるバックアップ機能のひとつとして、「人材育成」があります（図参照）。現在の相談支援事業を取り巻く環境では、市町村単位での研修体制は非効率的になりがちで、特にOFF-JTの体制作りは、人口規模が小さな自治体では、相当な困難があると考えられます。よって、人材育成に関することは、政令市等の大都市以外の自治体では、都道府県単位で実施されることが有用と考えられます。



都道府県主導による人材育成

1. 育成体制の確立

現在、相談支援の体制整備に関する都道府県の実務として、相談支援専門員の養成及び現任者のための研修会があります。それらの実施方法はさまざまで、都道府県が直轄で行っているところ、事業団や社会福祉協議会に委託しているところなど、それぞれに一長一短があり、地域の特性に合わせて実施されているのが現状です。

そして、それらの都道府県が義務的に行っている研修会は、相談支援専門員の養成と、5年に一度の更新研修的な要素に重点が置かれ、自主的に知識や技術を高めようとするような、ブラッシュアップ目的の内容とはなっていません。よって、多くの相談支援専門員は情熱や向上心があっても、効果的な研修が受けられる環境からは、ほど遠い状況にあるといえます。

それゆえ、都道府県自立支援協議会においては、このような状況をフォローするためにも、養成・現任研修の義務的な研修の内容を向上させることは基より、ブラッシュアップのための研修体制も計画的に検討する、「人材育成部会」などを設置して、中長期的な方針を立てる必要があります。

2. 地域実態の把握

効果的な研修体制を構築していくためには、養成する相談支援専門員のどのような技術に着目し、どのような相談員像を目指すのかという、理想や目標を掲げなければなりません。その時に重要となることは、相談支援専門員と事業所の実態をどのように把握するかということになります。実態を掴まずに、研修内容や目標設定を行っても、効果的ではありません。

実態把握の方法はさまざまな方法があるものと思われませんが、相談支援体制整備事業などを活用し、アンケートによる調査やアドバイザーからの報告を合わせて行っていくことが有用と考えられます。この取り組みは、地域自立支援協議会を通じて、都道府県自立支援協議会としての、意見集約（市町村からの吸上げ）にも応用ができます。

3. 実態に基づいた育成方針

都道府県自立支援協議会は、上記のような実態調査などを根拠にして、人材育成のための検討を行います。上述したような、人材育成部会などを作り検討していくことも有用ですが、形にとらわれることはありません。育成方針を立てた後、どのように実施していくかという、実際の中身や継続性が問われることになるからです。

なぜならば、研修体制を構築しただけや一回の研修会実施だけでは、その効果はすぐに現れにくいからです。ですので、ゆっくりと時間をかけて積み上げ、繰り返されて、熟成していくようなイメージで、取り組むことが重要となります。また、都道府県自立支援協議会だけの責務とせず、その取り組みに多くの機関（相談支援専門員の団体や社会福祉協議会など）や人を巻き込み、協働しながら進めていくことが、効果的な人材育成につながるものと考えられます。

4. 相談員の組織化

都道府県自立支援協議会が、人材育成をしようとしたとき、個人や地域だけに任せておくだけでは課題が多く残ります。そこで、相談支援専門員との歩調を合わせ、協働体制を構築することは、人材育成と地域ニーズをキャッチするためには非常に有効と考えられます。そこで、相談支援専門員が自助努力できるような組織を、都道府県行政が応援したり、黒子的に関わっていくことも、人材育成には欠かせない取り組みといえます。自らが自らの力で育っていくということです。

現在、全国では相談支援専門員を組織化する活動が起こっています。また、日本相談支援専門員協会として、全国組織も結成され、自らの専門性向上を通じて、地域社会に貢献しようとする土台は出来上がっています。

福祉人材の育成に関して地方自治体は、自らの責務はしっかりと意識しながらも、民間を活用し「育てること」と「育つこと」を使い分け、都道府県自立支援協議会の活動を通じて、「陳情型の福祉」から「協働型の福祉」構築へ、大きく舵を切る時代を迎えているのではないのでしょうか。