

### Ⅲ. 知的障害分野におけるマンパワーと「養成研修」の実態と課題

#### 1. はじめに ―福祉領域における「マンパワー」の意味―

本研究の基本テーマに関わって、まず「専門職と関連職種」の設定について整理しておきたい。本研究では、都道府県・指定都市を対象に行った「障害者の保健福祉における専門職員及び関連職員の養成・研修の実施状況に関する調査」に見られるように、いわゆる3障害を対象にした施設、地域、相談の各事業に携わる51職種に及ぶ広範な範囲の職員を対象にしている。しかし、知的障害分野では、援助業務における「専門性」及び全体としてのマンパワーに関する問題意識から、入所施設を中心に独自の調査等を行った。この経過を踏まえ、この小論では施設を基本としたマンパワーの活用を基本に、そこでの実態と「養成研修」に関わる課題をテーマとする。

ここで意味するマンパワーとは、労働力と人材と言う量と質を示している。「施設」の業務を中心としたマンパワーの構成は、およそ次のように区分できる。

- a. 管理運営業務…管理職、事務職等。
- b. 直接援助業務…指導員、保母、看護婦等。
- c. 間接援助業務…栄養士、調理員、用務員（洗濯、清掃等）等。

これらのマンパワーの量と質は、法的・制度的規定を前提としつつ、事業主体の性格や規模、運営体制と方針、事業内容と方法、さらには地域性等によって大きく変化する。

#### 2. マンパワーと研修の実態

ここでは、前章で示された独自調査（専門職等の養成に関する調査）の結果を含め、知的障害分野におけるマンパワーの状況と研修関連について、それぞれ実態を分析したい。

##### (1) マンパワーの確保と活用

- ① 民立・民営施設で80%、公立・公営施設でも70%以上が職員定数を超える職員配置を行っている実態は、職員定数の枠組み自体の現実的な破綻と対人援助サービスが中心となる福祉現場におけるマンパワーの量的確保の重要性を示している。
- ② 施設の管理運営責任者としての施設長については、現施設勤務経験年数と施設長歴との相関から、次のような問題を垣間見ることができる。

##### ア) 短期サイクルの「天下り」傾向

施設長歴1年のうち、現施設勤務経験1～2年が41%、施設長歴2年では33%となり、4年以上の施設長歴と比較すると現施設勤務年数が少ない。この点と施設長選任規定「無し」の状況から、即断はできないが、一定にいわゆる「天下り」傾向が窺える。

##### イ) 長期化＝高齢化傾向

一方で、勤務年数11年以上から21年以上に至るまでの50%前後が施設長歴10年以上となっていることと、民立・民営における定年制の規定「無し」が35%ある状況と合わせて、長期化による高齢施設長の存在も窺える。

- ③ 複数施設運営や施設規模の大きさに比例して諸規定の整備等、組織的な管理体制が確立される傾向がある。また公立・公営施設における施設長選任規定「無し」が80%を超える事実と定年制（100%が規定あり）等の他の諸規定に関する整備状況等の関係から、公立・公営においては組織的完成度の高さに比して、事業体の運営者とし

ての施設長の位置付けの稀薄さも感じられる。

④ 職員採用時にもっとも重視する事項として自由回答の中では、人柄、人格、人間性等の内容が圧倒的に多い。また少数ではあるが職員採用試験を行わない施設があることは注目される。

## (2) 研修関連

① 90%以上の高率で研修が実施されている。

② しかし、その効果として意識に影響は与えるものの、具体的な事業内容の変化に結びつくのは23%となっている。

③ 内容・方法の点では、職場の内外とも集合研修が多く、特に他施設への視察・派が半数前後を占めている。

## (3) 実態が示すもの

平成9年度の社会福祉施設等調査によると、全体の職種別従事者の構成割合では、保母・児童生活支援員(30.9%)と寮母(14.7%)で約半数を占めている。また知的障害者援護施設では、生活指導員(41.9%)と作業指導員(17.4%)で約6割を占める。これらは福祉現場における主たるマンパワーが、いわゆる「ケアワーカー」で占められていることを示している。このことは、職員採用における「人柄」重視の状況にも反映されている。すなわち、現状における福祉マンパワーの労働条件や賃金等の実態をベースにした社会的評価は、特化された「専門職」を志向するマンパワーではなく、「介助者」等の直接的対人援助に関わる労働力の供給として受け止められている、ということである。そのため、「専門性」の確保は一定の範囲で行う研修に依存することになる。しかし、現実的な制約により継続性や一貫性を確保できない状況にある。

## 3.マンパワーの活用と養成研修の課題

福祉領域において「専門性」が必要であることは、一般的な意味だけでなく、その社会的な役割やニーズからも明らかである。しかし、施設職員を例にとると、PT・OT等の技術職や医療・調理関係の資格職を別にすると、中心である「援助職」(保母、指導員等)の「専門性」が確立されていないのが現実である。

それは一つにはソーシャルワークとケアワークの業務分化が確立されていないためであり、二つには現行の福祉士制度が「職員配置基準」等の枠組みと統合されていないために社会的承認が確立されないことが要因として考えられる。このことは、福祉労働(=対人援助サービス)の持つ「一般性」(家事援助や生活介助等の持つ関係性を確保すれば「誰でもできる」と言う側面)と現場における労働力としてのマンパワー確保の必要性から、必然的に安価な労働力の供給(非常勤・パート雇用)を生み出す。これらは事業体の経営努力としての面でもあるが、同時に質的確保の課題を提示している。

マンパワーの質的確保は、経営責任を担う理事会の経営方針や管理運営責任者としての施設長の持つ役割が大きい。それは業務の専門性が、個人的な技術よりも組織的な理念の共有と方法の提示によって確保されるからである。既に見たように、現状ではこの点に問題の一端があると思われる。

一方、研修の観点からは、客観的評価と相互研鑽が伴う人事考課制度等の導入によるOJTの充実が急務と言える。これは基礎構造改革における契約型のサービス提供事業者に求められる経営上の必須項目ではないだろうか。業務の自己点検と相互批判による人材の活

用自体が、社会化に対応した経営管理の手法と言える。

また、個別の技術・方法の習得には、実践の場と検証の機会が設定される必要である。単なる対症療法としての技術・方法ではなく、一般化できる内容を持つためには、その前提として、やはり明確な方針の提示と事業展開が求められる。その内容が共有される過程が一つの職場内研修となる。

#### 4. おわりに―「社会サービス」としての確立―

福祉が「社会サービス」として再構築されつつある現在、情報提供やサービス評価、苦情処理システムなどが制度的にも確立されようとしている。そして契約によるサービス提供は、改めてマンパワーの量的確保と質的担保の問題を提起している。それは換言すれば専門分化と多様な人材確保というテーマの提起でもある。サービスの個別化と地域生活支援と言う方向性を具体化するためには、このテーマにどう応えるかが大きな課題と言える。

(上田 晴男)

## IV 地域生活支援に向けての研修意識と課題

障害者の地域生活支援事業については、昨今の施策動向も相まって関係機関での関心が非常に高いことが、今回の調査においても確認することができた。

が、実際に事業化を推進し、具体的な展開を行うにあたっては、そのための専門的マンパワーの養成と確保が大きな課題となっている。ここではとくに「地域生活支援」という視点を踏まえた障害者領域での人材養成としての研修のあり方と、そこでの課題について考察を試みた。

### 1 地域生活支援での人材

地域生活支援の先駆的実践地での聞き取りにより、既存の施設サービス提供の枠組みでの人的配置では、量的また質的にも地域支援を担うことが難しいことが判った。

知的障害者を地域社会に点在させ、個々人に相応しい生活スタイルを構築しながら、眷属・展開していけるよう支援するための人材が求められている。それは「生活をする」うえで必要な知識や技術、生活に則して表現すると“知恵や暮らし方”を対象者の特性に合わせて適切に伝え・数えることのできる者である。とくに、知的障害者の能力障害（日常生活の仕方や方法を習得するには弱さや脆さがある）という特性を理解し、配慮しながらの工夫や努力を伴っての対応（示す、経験させる、補う、身守るなど）ができることが要件である。日々の生活に関する事柄であるからこそ、対象者の特性を考えると、社会的弱者としての権利養護の視点や、固有の援助方法が不可欠となり、それらの諸要件から福祉専門職を基礎に必要な研修教育を課して養成することが望まれる。

### 2 人材養成としての研修のあり方と課題

地域生活支援者としての人材養成では、以下のようないくつかの留意点と課題がある。

(1) 研修方法は、主に職務を通じての研修（OJT）を基本に行う。

実際の生活感覚を保有していないことには、地域生活を担う援助ができないため、生活体験を通じて支援者としての“気づきや配慮”を習得する。また、併せて支援に必要な態度や価値観、知識・情報、技術技能も学ぶ。組織とし研修全体が認知され、計画的・組織的に実施されること。施設（集団生活）中心での援助体制では、どのように生活感覚を育成する OJT を実施できるか。

(2) 「生活支援」についての内容をよく検討し、明確にしておく。

「生活」というキーワードでの研修は、生活の内容範囲が不明瞭、漠然とした領域でもある。成人として普通に地域社会での個人生活をする、小集団での生活を営むための必須要件や重要項目を洗い出し、整理し、共通と個別での対応などをも検討しないようとして明確化する。(資料3参照)

(3) 講師と研修場所の工夫

「生活支援」ならではの講師や研修場所（適切な箇所への派遣というスタイルでの職務研修）があるのが特徴。まずは対象者の生活を知り、実際に寝食を共にすることが基本、又、実際に地域在宅生活をしている家庭や昼間過ごしている場所への訪問、見学、参加などの経験から学ぶ。衣食住という生活更生要因については、市井の人材から習得、また、ヘルパー業務への同行などの工夫も研修方法としては一考である。暮らしを見る視点や生

活感覚を育てることを、どのように（誰が、どこで）行うかが課題である。

（成田 すみれ）

## V 職能団体における研修の課題について

知的障害者援護施設は、全国で 2,590 か所、関係職員は、知的障害者と直接かかわりを持つ処遇専門職員として、生活指導員が 25,959 人、作業指導員 10,773 人、職業指導員 1,103 人、セラピスト 118 人、看護婦 1,757 人となっており、他の栄養管理、調理、事務職員を含めると、約 6 万 2 千人の職員が勤務している。（平成 9 年 10 月 1 日現在）政府は、障害者プランにおける知的障害関係施設整備等の目標として、平成 14 年度末においては、更生施設 95,600 人分、グループホームが 10,800 人、授産（通所）施設として 48,800 人分等の整備が計画されている。

また、障害者プランによる施設整備等に併せ、国や都道府県は、知的障害の特性に応じた専門職員の確保とともに職員の質的向上を目指し、統一した指導指針とプログラムによる職員養成・研修の実施が必要である。

このため、民間職能団体が国の補完的事業として実施する職員の養成・研修事業に対し、国は相応の援助、充実を図ることが緊急の課題である。

### 1 国立機関等が実施する施設職員の養成について

まず、知的障害関係施設等の職員養成は、国立秩父学園附属保護指導職員養成所において、4 年制大学卒業者を対象に児童指導員科、保母資格を有する者を対象に保母専修科がある。また民間職能団体では、（財）日本知的障害者愛護協会（以下「協会」という。）が、国の助成を得て知的障害施設職員通信教育事業を実施している。

協会が実施する通信教育事業は、知的障害関係福祉施設に働く職員の量的確保とともに職員の質の向上を目指すもので、昭和 45 年以来 30 年にわたり、施設に勤務する職員を中心に毎年 750 人を対象に、1 年間の通信教育による養成を行うもので、知的障害福祉概論から教育、医学、労働、またリハビリテーションにかかる基礎的な理論等について、テキストによる専門的知識・技術の習得とレポート提出・添削、あるいは面接（夏期スクーリング）と年末には終了テストがあり、修了者には協会独自の「治療教育士」として認定している。

### 2 職能団体が実施する職員研修について

知的障害福祉関係の職員研修は、国立秩父学園において、指導員、保母、看護婦及び施設長を対象に、全国社会福祉協議会では、生涯研修支援事業として、新任職員、指導職員あるいは管理職員等を対象にした研修事業等があり、また協会が実施するものとしては、全国レベル、地区別（あるいは都道府県別）の主に直接処遇職員等職種別職員研修等があるなど選択肢は多い。

今回実施した知的障害者援護施設におけるアンケート調査では、平成 9 年度の研修実績として、研修計画を有りとした施設が 94%、うち職場外研修が 84.1%、職場内研修が 80.2%となっている。また実施区分として、初任者研修が 87.3%、中堅職員 89.4%、指導職員 76.7%、施設長研修は、78.8%となっており、職種別では、直接処遇職員を対象と

するものが93.6%となっており、職員研修の受講の機会は改善されている。

また、研修期間は7日以内が圧倒的に多く、研修内容は福祉理論、援助技術等専門的な研修が85.5%、時事問題等一般的教養研修が33.9%となっている。外部研修を受講した者は、施設内の研修会において、その研修内容が報告されている。

近年、知的障害者の重度化、高齢化傾向から知的障害特有の課題を抱える中で、まず施設職員に求められるのは、経験豊富な日常生活援助技術である。当然、職務に必要な能力の開発と学習による知識を習得し、またリハビリテーションを主体とする専門的な援助技術研修、あるいは生きがい等日常生活上の期待に応える研修、施設内外における障害者の社会参加を通じた生活の質的向上を目指す現任訓練を中心とした研修が行われており、今回のアンケート調査において、7.職員等の意識の向上や改善、イ.事業内容に変化をもたらす、あるいはウ.新規事業等の創出、といった効果があったことについても報告されている。

### 3 職員養成・研修等における課題

昨今、知的障害関係施設における人権侵害等に関する事故等が報告され、倫理、また権利擁護問題に多くの課題を残している。職員自体はもとより施設全体を掌握すべき立場にある指導者、施設長の研修が強く望まれている。

しかし、協会が実施する研修のほか、各職能団体においても施設長・職員（以下「職員等」という。）の養成・研修が定期的に計画されているものの、職員等の勤務状況、派遣旅費の負担等に制約があり、必ずしも職員等が自由に選択し参加するまでには至っていないのが現状である。

また、職員等として利用者サイドの期待に応えているのか、職員一人ひとりそれぞれが専門職員として対応することもあるだろうが、チームとして取り組まなければならない課題が多い。

特に、知的障害関係施設における障害者の重度、高齢化傾向が続く中で、健康保持や疾病等の医療管理には十分な配慮を必要としているが、いま関係施設では、生活指導員等、福祉系職員が圧倒的に多く、限られた職務体系、勤務体制からその職務には負担が重く、是非とも看護婦・保健婦等医療系専門職員の確保を急がなければならないが、また、既に配置されている看護婦等を対象に専門的分野での研修を欠かすことはできない。

職員等が豊かなビジョン、勇気、行動力をもった職務遂行には、さまざまな情報を得る中で、まず研修に参加しやすい環境を整備することが急務であろう。

また、国や地方公共団体の責務として、知的障害者に対する更生の援助と必要な保護の実施を目指した福祉施策を展開するのであれば、その範囲において職員の量的な確保とともに人材育成に関しても公の責任を免れることはできない。

このため、国や地方公共団体は、人材育成について法令等に明確にするとともに、各職能団体が実施する養成・研修にあたり、指導指針の策定あるいは情報提供はもとより財政負担についても、これまで以上に積極的な対応が必要である。

(玉井弘之)

### 第3章 知的障害者の地域生活支援と専門職及び関連職種の間わり についての考察

#### はじめに

平成11年1月25日、中央児童福祉審議会は社会福祉基礎構造改革に呼応して、「今後の知的障害者・障害児施策の在り方について」を発表した。この基本的理念として、①障害者の自立と社会経済活動への参画の支援、②主体性・選択性の尊重、③地域での支え合いが掲げられており、その具体的内容として、「重度の人も含め、障害のあらゆる段階において、自立した生活を目指し、社会経済活動へ積極的な支援を行うこと」「可能な限り本人の意思を尊重した社会的活動が重要であること」「地域での生活支援の充実を図るとともに、家族への支援を強化していくことが重要であること」といった、本人の意思の尊重と地域での生活の支援が強調されている。

こうした制度の改革によって、今後障害の重い人や高齢の人も含めて、知的障害をもつ人たちが地域の中で生きていける仕組みができていくのであろうか。現状では障害をもつ人たちが地域に暮らそうとしても、生活の場も、就労の場も、余暇活動の場も、そして支援の仕組みも、ほとんど皆無といった地域も多い。特に日々の暮らしを支える人的資源については、これまでの入所施設中心の施策の中でほとんどが施設に配置されており、地域生活支援については質的にも、量的にも極めて不十分な実態となっている。

施設中心型福祉から地域福祉へという時代の流れの中で、今後障害をもつ人たちの自立と社会参加をめざして本格的に地域生活支援や地域リハビリテーションを進めていこうとするならば、その推進役となる専門職及び関連職種の整備が最も重要になるであろう。

本稿では、以上のような状況を踏まえて、北海道伊達市の地域生活支援の実態を事例として紹介しながら、地域生活支援施策を進めていくための支援内容とサービスシステム、そしてそれらを支える職員の専門性と関連職種の確保、さらに拠点施設の役割などについて考察する。

#### 1 施設から町の中へ

伊達市は北海道の太平洋岸に位置し、鉄の町室蘭市と景勝の地洞爺湖・昭和新山に囲まれた、野菜の生産とホタテの養殖を基幹産業とする静かな町である。この人口約3万5千人の田舎の町に、現在約234人の知的障害をもつ人たちが、町の中の普通の家に住み、仕事もち、地域に溶け込んで暮らしている。中には結婚し、家庭をもっている人たちもいる。

この小さな町に、なぜこんなにもたくさんの障害をもつ人たちが住んでいるのであろうか。それは今から約30年前の昭和43年、伊達市の東山の中腹に入所定員400人の知的障害者総合援護施設「北海道立太陽の園」(以下太陽の園)が誕生したことから始まる。太陽の園はコロニーブームともいうべき時代の流れの中で、児童から成人までの一環処遇を目指す知的障害者の総合援護施設として、全国に先駆けて開設された。当時入所施設はまだ不足しており、特に成人の施設は少なく、児童施設に入所している人たちは大人になると行き場がなくなるという深刻な状況であった。だから定員400人という大規模施設で、必要であれば一生にわたって入所を継続できる太陽の園の誕生は、関係者にとって極めて大きな意味をもっていた。狭き門を突破して太陽の園に入所できた親たちは、「これでこの子を残して安心して死ねる」と喜んだ。しかしこのような親の思いとは裏腹に、施設に入所した本人達からは「一日も早く施設を出て、町の中で普通に暮らしたい」と言う声が多く聞かれるようになった。

こうした本人達の願いにこたえるため、太陽の園は開設以来一貫して入所者の「社会自立」に取り組む、これまで300人を越える人たちを地域社会へと送り出した。施設から地域社会に移るに当たって、本来であれば施設入所以前に住んでいた親・家族のもとに戻るのが当然であると思わ

れるが、実際にはほとんどの場合出身地に受け入れ体制が整っておらず、結果的に見て3人に2人は施設所在地の伊達市及び周辺地域に就労の場や生活の場を求めることとなり、30年を経過する中でその数も飛躍的に増大していった。

これら地域に暮らす人たちの生活基盤を確立するため、昭和48年6月、伊達市は太陽の園の意向を受けて、施設生活から地域生活移行への中継基地として、「伊達市立通勤センター旭寮」（現伊達市地域生活支援センター）を開設した。このことにより地域生活者の支援拠点ができ、資料－1「伊達市地域生活支援センター・太陽の園が支援する地域住居一覧」の通り、今では234人が、一般企業や地域共同作業所、通所授産施設等に通いながら、市内79戸の生活寮、グループホーム、民間ホーム、アパートなどで暮らすまでになっているが、そのうち16人を太陽の園がアフターケア、218人をセンターが支援している。

## II 地域生活支援の拠点「伊達市地域生活支援センター」

知的障害をもつ人たちが安心して地域生活を継続していくためには、「生涯にわたる支援の仕組み」が必要となる。ところが、「どこ」の「だれ」が「どういう支援」を行っていくかということになると、ほとんど支援の仕組みがなかったり、あっても福祉、教育、労働、医療、行政などの連携がばらばらで、支援を求める人たちに対して十分なサービスを提供できないという場合が多い。

太陽の園と通勤センター旭寮では、これまで多くの人たちを、施設から地域社会へと送り出してきた。しかしその時いつも問題になるのは、「卒園後だれが面倒をみるのか」ということである。もし何の支援も受けられないとしたら、多くの人たちは地域の中で孤立し、失敗して再び施設に戻ることになりかねない。こうした地域生活者の相談援助については、制度的には所管の福祉事務所が担うことになっているが、ひとりひとりに合わせたきめ細かな支援を期待することはほとんど不可能であり、実際的には卒園後も施設側がアフターケアという形で支援を継続することになる。こうして入所者の地域生活移行に積極的に取り組めば取り組むほどアフターケア対象者が増大していき、施設及び職員の負担が大きくなっていくという悪循環を繰り返すことになる。

こうした問題を解決するため、通勤センター旭寮は、専任で地域生活者の支援に当たる「地域生活支援センター」を構想して、その設置について再三にわたって関係者に要望を重ねていたが、平成3年度に北海道より「知的障害者地域援助センター活動事業」の指定を受け、平成5年度には国の「知的障害者生活支援事業」が付加された。さらに平成10年4月に、伊達市の英断によって地域生活者の支援拠点となる「地域援助センターらいむ」が開設された。

従来の通勤センター旭寮にあわせて新たに地域援助センターらいむが併設されたことによって、2つのセンターを総称して「伊達市地域生活支援センター」に名称も変更された。当初入寮定員20人の通勤寮としてスタートした旭寮も、開設以来25年の歳月を経て、名実ともに「伊達に住む障害をもつ人たちの支援拠点」となり、全国でも類のない本格的な地域生活支援センターとして新たなスタートを切ることとなった。

## III 地域生活支援センターの機能と支援内容

資料－2は、「伊達市地域生活支援センターの機能と支援システム」である。大きく分けて、障害をもつ人たちを直接援助する「地域生活者支援機能」と、障害をもつ人たちの暮らしやすい町づくりを進める「支援ネットワーク推進機能」の2つの役割を担っている。

### 1 地域生活者支援機能－本人支援－

伊達市地域生活支援センターは、指導部門「通勤センター旭寮」と地域生活支援部門「地域援助センターらいむ」の2つの部門をもっている。

通勤センター旭寮は、入寮定員20人で、「入寮者に対して、身辺・調理・金銭・余暇・健康管理・対人関係の調整等、独立自活に必要な指導や援助を行い、社会適応能力を高めて地域生活の実現を図る」ことを目的としている。

また地域援助センターらいむは、「自立した暮らしを望む地域生活者に対して、求めに応じて生活支援、就労支援、財産管理、当事者活動等の各種支援を行い、地域生活の継続と社会参加の促進を図る」ことを目的としている。

地域に暮らす人たちの支援には4つのタイプがある。グループホームなどで共同生活している人への支援、アパートなどで単身生活している人への支援、結婚してカップルで生活している人への支援、そして家族と生活している人への支援である。

地域生活者に対する支援の内容については、資料-3「地域生活支援内容」の通りである。伊達に在る限り、どこで、だれと、どのように暮らしても、一生涯にわたって支援を継続していく、ということを支援センターの基本理念としている。

## 2 支援ネットワーク推進機能-町づくり-

よく人生は綱渡りと言われるが、障害をもつ人たちの地域生活はまさに綱渡りの連続である。働いていた仕事が駄目になった、病気になった、一緒に住んでいた親が倒れたなど、さまざまな事情で地域生活の継続が困難になる。こうした時の受け皿として、最も現実的な方法が施設入所であるが、しかし一度施設に入所するともうほとんどの人たちは、再び地域や家庭に戻れなくなってしまう。これでは危なっかしくて、とても地域の中で安心して暮らしていくことはできない。

知的障害をもつ人たちが地域で安心して暮らしていくためには、何よりも安定した支援の仕組みが必要となる。そのためには、本人を中心として家族、学校、施設、事業主、住宅提供者、行政などが一致協力して、きめ細かな支援のシステムを築き上げて行くことが必要である。

伊達市では、各分野が密接に連携しあい「地域生活推進連絡会議」「伊達市障害者団体連絡協議会」「西胆振心身障害者職親会」などを組織し、障害をもつ人たちが決して支援の網の目からこぼれることのないよう、支援ネットワークづくりを進めている。支援センターはこれらの組織のコーディネーターとして、さまざまな団体の事務局を担当し、支援システムの中核となって活動を推進している。

## IV 地域生活支援に関わる専門職及び関連職種

伊達市地域生活支援センターは、グループホームなどで暮らす共同生活者116人、アパートなどで暮らす単身生活者48人、カップルで暮らす結婚生活者14人、親・家族と暮らす在宅者20人、それに通勤寮入寮者20人を合わせて218人(男122人、女96人)の地域生活者を、61人の関係スタッフで支援している。

昭和48年支援センターは、太陽の園入所者の社会自立を実現するための通勤寮として、指導員3、臨時調理員2の計6人で、家庭的な雰囲気の中でのスタートした。それから25年が経過し、今は支援対象者も職員数も10倍を越える大所帯となった。また質的にも太陽の園の中間施設から、伊達市の障害者支援センターへと、大きな変化を遂げた。

資料-4は「伊達市地域生活支援センター関係スタッフ」である。スタッフ総数61人で、このうちセンターの運営主体である北海道社会福祉事業団の職員は41人となっている。しかしその内訳を見ると、正規職員は所長、地域援助主査(生活支援ワーカー)、主任指導員、就労支援ワーカーの4人のみで、開設当初と同じである。他の指導員、宿直員、調理員、暮らしの相談員、グループホーム世話人等の37人は臨時、委託、嘱託等の身分で働いている。

さらに経理員、ホーム世話人、給食センター調理員等の家族の会の職員が13人、西胆振心身

障害者職親会が委託する職場適応奉仕員が7人、あわせて20人の職員がいるが、これらの団体の事務局は支援センターにあり、同じスタッフとして一体となって業務を進めている。

## 1 ソーシャルワーカーとしての専門職の役割

地域で暮らす人たちへの支援は、施設と違って集团的、画一的なやり方では通用しない。また本人の意思を無視した指示的、管理的支援は極力排除する必要がある。あくまでも本人を中心としながら、ニーズを的確に把握し、きめ細かな援助メニューを提供して行くことが重要である。地域生活支援の善し悪しは、専門職員の資質によって決定づけられるといっても、決して言い過ぎではない。

これまでも述べてきたが伊達市地域生活支援センターの関係職員は総勢61人を数えるが、これらを統括し中核的存在としてリーダーシップを発揮しているのが所長、生活支援ワーカー、就労支援ワーカー、旭寮主任指導員の4人の正規職員である。これら正規職員は、障害をもつ人たちと地域社会をつなぐソーシャルワーカーとして、また日々の暮らしや就労を支えるケアワーカーとして、地域社会の中でさまざまな活動を展開している。

所長は、指導部門「通勤センター旭寮」と地域生活支援部門「地域援助センターらいむ」の責任者として全体を統括するとともに、「地域生活推進会議」「伊達市障害者団体連絡協議会」「西胆振心身障害者職親会」等のさまざまな団体をつなぐコーディネーターとして、「障害をもつ人もたない人もともに生きる町づくり」を統合的に進めている。

地域援助主査は、地域生活支援部門「地域援助センターらいむ」の執行責任者として所長を補佐するとともに、生活支援ワーカーとして、直接地域生活者の支援にあたっている暮らしの相談員やグループホーム世話人等をスーパーバイズし、対象者のニーズの把握や相談活動など、さまざまな支援業務の企画調整を担当している。

主任指導員は、指導部門「通勤センター旭寮」の執行責任者として、指導員や宿直員、調理員など関係スタッフをリードし、入寮者に対して独立自活に必要な指導や援助を行って地域生活の推進を図っている。

就労支援ワーカーは、通勤寮生や地域生活者の就労全般の執行責任者として、旭寮の指導員や暮らしの相談員、職場適応奉仕員などをリードし、新規就職や就労継続のための相談など、職業生活の安定を図っている。またハローワークや障害者職業センターなどと連携しながら、職場実習や求職相談、職場開拓などを実施し、養護学校生や施設入所者の社会参加を促進している。

地域生活者の支援は、本人や家族、職場や地域の人たちなど、あらゆる人たちとの信頼関係が基本となる。従って地域の中で起こるさまざまな問題に対しては、事が大きくならないうちにいち早く解決することが大切となる。もし何かトラブルが起こっても、「支援センターが速やかに解決してくれる」という前提があって初めて信頼感が成立し、地域の人たちも障害をもつ人たちを隣人として迎え入れてくれる。

そういった意味においては、地域生活支援の中核となる生活支援ワーカーや就労支援ワーカーは、一人一人のニーズと地域の社会資源をつなぎ、人と人の関わりをひとつひとつ紡いでいく、まさにソーシャルワーカーとしての「専門性」を身をもって体現していると言えよう。

## 2 地域生活を支える多様な関連職種

障害をもつ人たちの地域生活を支えていくためには、核となって活動を進める支援ワーカーなどの専門職が必要なことは言うまでもないが、一方では直接支援に当たる多様な職種が必要になってくる。伊達市地域生活支援センターでは、4人の専門職の他に7職種57人の人たちがス

スタッフとして直接支援にあたったが、これらの人たちは主婦や定年退職者などのごく普通の市民の方々であり、臨時、委託、嘱託、パートといった身分で働いている。伊達市における地域生活支援は、こうした多くの市民の方々の理解と協力によってなっている。

#### (1) 世話人

グループホームが制度化されて10年、ホームの直接支援にあたる「世話人」という職種は今や揺るぎないものとなった。現在センターでは23名の世話人が活躍しているが、採用要件や業務内容について、次の3つの特徴をもっている。

1点目は、世話人のほとんどが障害福祉の仕事に全く関わったことのない、ごく普通の主婦の人たちである、ということである。世話人について、障害福祉の経験をもっている人が望ましいという意見もあるが、伊達では最初から素人の専業主婦に焦点を当てて採用してきた。なぜなら、地域生活では食事や健康面の支援が最も大切であると考えたこと、グループホームを普通の家庭と同じようにしたいと考えたからである。そう考えれば専業主婦の多くはその道のプロであり、豊かな子育ての経験者なのである。

2点目は、ほとんどの世話人が「同居型」ではなく、「通勤型」で働いている。その理由として、3つのことがあげられる。

- ・同居となれば、世話人も住めるような大きな家が必要であるが、そのような家はなかなか確保できない。

- ・世話人にも家庭がある。従って家庭の主婦と両立できるようにパートタイマー的要素をとり入れなければ、多くの世話人を確保することができない。

- ・この仕事のプロになってもらうために、出来る限り長期にこの仕事を続けてほしい。

そのため余り負担にならないような就労形態にしていく。

3点目は、世話人の仕事は主として食事提供と生活環境の美化を中心とした業務とし、その他は入居者に対する簡単な面談や連絡、健康面の配慮程度の内容にしていく、ということである。グループホームの「マニュアル」では、世話人の業務は多岐にわたっているが、朝2時間、夕方4時間、計6時間程度の委託契約ではそう多くを望むのは困難であり、大部分はバックアップ施設で補完しているというのが実態である。従って報酬も基準の2分の1とし、残りの半分は、陰の世話人とも言うべき「暮らしの相談員」に支払っている。

#### (2) 暮らしの相談員

支援センターでは、平成元年度より専門職や世話人の業務を補完することを目的に「暮らしの相談員」制度をスタートさせ、現在16人の相談員が生活支援や就労支援など、さまざまな支援活動を行っている。

平成元年度には、伊達に暮らす地域生活者は既に100人を越えていた。当時はまだグループホーム制度や生活支援事業もなく、太陽の園や旭寮の職員は入所者のための本来業務をもちながら、あわせて地域生活者の支援も行ってた。従って支援の手も十分に行き届かず、また職員も慢性的なオーバーワークに苦しめられていた。

そんな時に、グループホームが制度化された。それまで地域生活者を支援するための制度はなく、施設職員がオーバーワークで行うのがあたり前と考えられていた。しかしせっかく地域生活者の支援制度が新たにスタートしたのであるから、この制度を使って何とか支援職員不足を解消できないか、と言うことが検討された。こうした議論の経過の中で、「世話人を2人にしてはどうか」という意見が出された。国の基準では世話人は1人に限定していないし、基準の報酬を半分づつにして従来の世話人は食事提供やハウスキーピングを中心に、他の1人はグループホームに暮らしている

以外の人たちも含めて、これまで職員が行っていた業務を補完し、日々の暮らしの相談や就労支援などを行うというものである。

こうして伊達独特の「暮らしの相談員」制度が誕生した。現在支援センターでは、13戸54名の国制度のグループホームをバックアップしている。入居者54名のうち25人は重度加算の対象であり、この重度加算の活用によって現在16人の相談員を配置している。相談員は1人で、グループホーム生活者、単身生活者、結婚生活者、在宅者などの地域生活者を10人から20人担当し、日々の支援活動を行っている。

相談員の具体的な業務については、夜は担当住居をたずねて、本人達や世話人から話を聞いてアドバイスしたり、調整したりする。日中は職場や作業所を訪ねて働いている様子を見ながら励ましたり、雇用主から話を聞いて連絡調整にあたる。その他、通院や買い物の同伴、余暇活動や当事者活動の支援など、暮らしの相談員は地域生活支援の最前線の役割を果たしている。

### (3) 単身者のための「給食センター調理員」

支援センターでは、現在男性25人、女性23人、あわせて48人の単身生活者を支援している。アパート生活の基本は自炊であることは言うまでもないが、しかし実際問題として食事を作ることは技術的に難しく、また仕事に疲れて帰ってきてからの炊事は大変で、結果的にコンビニの弁当や外食になってしまいがちとなる。

かといってアパート生活者一人一人に世話人を配置することは困難である。このため支援センターでは、地域援助センターらむの食堂を活用し、単身者を対象とした「給食センター」を設置して、朝、夕、弁当の3食を提供している。現在利用者は16人で、雇用されている2人の調理員の人件費は本人達が負担し、伊達市地域生活支援センター家族の会(以下家族の会)が運営主体となっている。

### (4) 日々の金銭の出納と財産管理を担当する「経理員」

家族の会は、生活寮等運営事業、住宅提供事業、給食サービス事業、財産管理事業、訪問サービス・外出アシスト事業など5種類の「地域生活支援事業」を実施して、道制度の生活寮や無認可ホームの世話人9人、給食センター調理員2人、財産管理経理員2人、あわせて13人の職員を配置しているが、事務局は支援センターにおかれているので、同じスタッフとして一緒に活動している。

経理員は、銀行とタイアップして地域生活者の財産管理を行うとともに、日々の金銭出納や保険料の支払いから確定申告の事務処理まで、金銭に関わるさまざまな支援を実施している。この事業は家族の会が実施主体となっているが、経理員の人件費については、サービス内容に応じて本人達が応分の負担をしている。

支援センターでは、地域生活支援の基本的なベースの整備拡充(例えばグループホーム制度や生活支援事業制度など)については公の責任であるが、その制度を利用したり、より以上のサービスを受ける場合には、受益者も適切な範囲で負担すべきと考えている。

### (5) 職場適応奉仕員

今伊達では毎日7人の職場適応奉仕員が、知的障害をもつ人たちを職場まで送り迎えしている。この事業の実施主体は西胆振心身障害者職親会であるが、この会も事務局がセンターにあるため、スタッフとして一緒に活動している。

この事業は、障害が重くて同伴の必要な人、職場がへんぴな所にあつて交通機関がない人、所得が低くて交通費を払うと生活が苦しくなる人、などを対象としており、現在20人が利用している。

奉仕員の採用に当たっては、朝夕合わせても2時間程度の軽微な仕事なので、生きがい対策も含めて高齢者を優先するようにしている。

#### (6) 通勤センター旭寮の「指導員」「宿直員」

支援センターは、当初入寮定員20人の通勤センターとして寮長1、指導員3、計4人の正規職員と臨時調理員2人の6人でスタートした。それから25年がたち、利用対象者も職員も10倍となったが、正規職員は未だに4人のままである。

現在の指導部門「通勤センター旭寮」のスタッフは、所長1、主任指導員1、就労支援ワーカー1の正規職員3人と指導員3、宿直員2、調理員2の臨時職員7人、あわせて10人となっている。しかし実態としては、所長はセンターの長としての対外業務が多く、就労支援ワーカーもセンター全体の就労支援の統括にあたっており、現実的には主任指導員1、指導員3、宿直員2、調理員2の正規職員1人と7人の臨時職員によって運営されている。

臨時指導員3については、センターの運営主体である事業団の正規職員ではないが、雇用契約を結んで、かつての通勤寮の指導員とほぼ同じ業務を行っている。

臨時宿直員は、夜の21時から翌朝9時までの宿直にあたる専任の職員である。これら宿直員が夜間勤務をすることによって、正規職員は夜勤を減らして日勤や遅勤を多くすることができ、地域生活支援業務に専念することができるようになった

これら開設当初にはなかった指導員と宿直員の人件費は、どうなっているのだろうか。平成3年度に北海道の単独事業である「地域援助センター活動事業」の指定を受けたことによって地域生活支援のための初めての補助金が付き、平成5年度には国の「生活支援事業」が付加されて予算が大幅に増額された。さらに平成10年度の地域援助センターらむの開設にともなって、伊達市より補助金が上乘せされた。

これら補助金の活用によって、正規職員は地域生活支援事業に専念し、その抜けた後を臨時職員で充当する、と言うのが支援センターのマンパワー対策の基本である。

こうした人事システムを進めるにあたって、最も懸念されたのが、利用者のサービス低下を招くのではないかと、言うことであった。新体制になるまでの通勤センターの職員は正規職員4人、臨時職員2人の6人であったのに対して、今は正規職員1人、臨時職員7人の8人である。職員数は多くなったが、問題は支援の質である。このため、指導員、宿直員の採用に当たっては、知的障害者の福祉や教育に関わったことのある人を最優先とし、また主任指導員を中心とする正規職員のスーパーバイズ体制を強化した。こうした努力が実ったのか、結果的には懸念されたサービスの低下も見られず、比較的スムーズに新体制に移行することができた。

### 3 関連職種の確保と採用基準

支援センターは4人の専門職と57人の関連職種によって成り立っている。逆に言えば、支援センターは多くの市民の方々の支援と協力なしには成り立たないシステムであると言える。支援センターに視察に訪れる多くの方々から、真っ先に聞かれるのは、「なぜこんなにも市民の方々が協力的なのか。そして、どのようにして地域生活支援にあたる職員を確保するのか」と言うことである。

支援センターで働きたいという人たちには、4つのタイプがあると思われる。

第1は、主婦の人たちである。結婚し子供が生まれて専業主婦となった人たちも、40歳前後になって子供の手がかからなくなると、再び働きに出たいと望む。しかし今の日本の雇用形態の中では、資格や職歴をもった人たちであっても、正雇用になることは殆ど不可能であり、従ってスーパーなどのパートでお茶を濁すことが多い。こうした主婦層にとって、これまでに培ってきた家事や育児の経験が生かせる世話人や暮らしの相談員という職種は、まさにうってつけの仕事と言える。またこう

した人たちの中には、以前に福祉や教育関係に携わっていたと言う人達も多く、40歳で再就職してもさらに20年以上働くことができる支援センターは魅力的な職場となっている。

第2は、定年退職者である。学校教員や福祉関係の職場の多くは60歳定年である。しかし伊達のような田舎では、高齢者の再就職先は少ない。伊達市には、知的障害者総合援護施設「北海道立太陽の園」や伊達高等養護学校などがあるが、定年後支援センターで働きたいという人は多い。

第3は、既存の施設職員などにあきたらずに、たとえ給与条件が悪くても、地域生活支援に携わってみたいという人たちである。これらの人達については、現実問題として生計を維持するに足る給料を支払うことができないので、採用は親元からの通勤可能な地元の人達に限定している。地域生活支援の制度が充実して、こうした関係の仕事につきたいと希望している人達が、将来に何の不安もなく働けるようにならなければ、支援の質の向上を図っていくことは困難であろう。

第4は、収入よりも、社会貢献や生きがいとして、支援センターの役に立ちたいという人達である。こうした人達については、短時間の世話人や職場適応奉仕員、また家族の会が運営する地域共同作業所などで働いてもらっている。

このように、支援センターには多様な経歴をもった人達が集まってくる。採用にあたって正規職員の専門性は徹底重視するが、関連職種の資格要件は問わない。敢えて関連職種の人達の基本的資質を求めるとすれば、障害をもつ人達を普通感覚でみることができる、意欲的である、みんなと一緒に物事を進めることができる、の3条件であろうか。

## V. まとめ—専門職と関連職種の関わりをめぐって—

知的障害をもつ人達の専門職には、どんな職種があるのでしょうか。平成8年10月現在の厚生省「社会福祉施設調査」によると、知的障害関係の施設数は入所、通所あわせて3,048カ所、在所者数155,174人、従事者数は86,664人となっている。

さらに従事者の職種をみると施設長、指導員、保母、セラピスト、栄養士、調理員、事務員等が並んでいるが、この中で圧倒的に多いのが指導員・保母であわせて49,343人、全体の56.8%を占めている。

これと比較して知的障害者の地域生活支援に関わる職種には、どんなものがあるでしょうか。専門職としては、通勤寮職員約500人、在宅者の援助に当たるコーディネーター200人、地域に暮らす単身者を支援する生活支援ワーカー50人、全部合わせて750人前後と言われている。さらに生活寮・グループホーム等の世話人約2000人、福祉ホーム管理人200人、ホームヘルパー1,000人等の関連職種を加えても、4,000人程度で、施設従事者の20分の1にも満たない。知的障害に関わる専門職はほとんど施設の人間であり、地域生活支援に携わる職員は極めて少数派であるといえよう。

では圧倒的多くを占める施設職員の専門性とは何か。すぐ浮かんでくるのが、保護、指導、治療、訓練のイメージである。これまでの障害福祉は、障害をもつ人達を特別な人間と考え、そのために施設などの特別な環境を用意し、指導員という特別な資格をもった人達が、障害をもつ特別な人達を徹底して指導訓練して、健常者に近づけようとした。しかし知的障害をもつ人達をどんなに教育・訓練しても、残念ながらその障害が消えてなくなるということはなく、結果的に見てほとんどの人達が施設に滞留する結果となっている。

地域生活支援に携わる専門職の役割は、こうした施設職員の専門性のアンチテーゼである。障害をもつ人達を健常者に近づけるための指導や訓練をする専門家ではなく、「障害をもつ人達も同じ市民として、家庭や地域の中でその人らしい自立した生活が送れるように支援していく」、この

ことを具現化するための専門家なのである。そういった意味では、地域生活支援は先駆的実践をもって既存のシステムを作りかえていく、社会福祉リフォーマーの役割を担っていると言えよう。

地域生活支援の基本は、地域の中のあらゆる社会資源を活用して、徹底して普通の暮らしを作り上げていくことにある。地域の中の普通の家に住み、地域の中の普通の職場に通い、地域の中のごく普通の人達の支援を受け、同じ市民として隣り合わせて暮らす、こうした暮らしを実現していくことである。従って支援する人達についても、特別な人達ではなく、普通の市民であることが望ましい。

もちろん障害という特別なニーズに対しては、特別な知識や技術、いわゆる専門性が必要であることは言うまでもない。しかしこうした特別なニーズはあくまでその人の一部であって、入所施設のように一日24時間いつも指導員と呼ばれている専門職の支援を受けなければならないと言うことではない。話を聞いたり、病院に付き添ったり、買い物に同伴したり、一緒に散歩するなどの一日の暮らしのかなりの部分については、障害に対する専門的な知識がない人でも、十分に支援が可能であると思われる。

地域に暮らす人たちを専門家と言われる人達だけで支援することは不可能である。また本人達にとっても、それでは日々の暮らしが息苦しいものになってしまうであろう。

これまでの障害者施策は入所施設を中心に進められてきた。このため障害をもつ人たちを地域で支える仕組みは余りにも貧困で、日々の支援にあたる人的資源も一方的に施設にかたよっている。こうした施設の支援の中身をもう一度検証し、可能な部分を地域の社会資源や専門職以外の関連職種に移していけば、もっともっと地域生活を推進していくことが可能になるであろう。

「特別を強調してきた専門職」から「普通を創造する専門職」へ、発想の転換が求められている。

(小林 繁市)

### 資料3 地域生活支援内容

生 括 支 援	金銭の出納 財産の管理	日常の金銭出納事務及び保管、給与・年金等の預貯金、預貯金の有利な運用 各種保険の説明と加入手続き・支払い、確定申告と年末調整事務、障害基礎 年金の申請、遺産相続、不動産の保全、家賃・光熱水費等の支払い代行事務 生活用品の購入相談と同伴
	住宅の確保 ・改善	住居の斡旋、入居契約の同伴・代行、引越し(トラックの確保・荷造り・搬送)家 具調度品等の購入と配置、電気・ガス・水道・電話等の手続き、防災配慮、近隣 への挨拶と自治会加入、職場・家族への連絡、住宅設備(トイレ・浴室・台所)等 の適切な使用方法と維持・清掃・管理、同居人の調整、持物の整理と収納、快 適な心地よい住まいへの創意工夫
	食事の提供	自炊→調理技能上達の支援、調理設備・器具等の購入・用途と配置、食物の 衛生と保存、食器の購入と用途、栄養管理、季節・歳事記等を織り込んだ 食事への工夫 給食→食事手段の確保(世話人、ヘルパーの配置、食堂契約、給食センター)
	保健・衛生	通院の同伴と代理受薬、入院の対応、傷病の説明と管理助言、傷病の記録及 び保存、職場家族への連絡、各種健康診断の受診、健康保険及び利用制度 の手続き
	見繕い・身 だしなみ	清潔な身体の維持(理美容と整髪、洗髪・洗体・洗顔、爪、髭、口臭、着替え、 体臭、生理の処理)、好み・年齢・場にあった服装の保持と管理、衣類の選択、 寝具の保全と交換、清潔な住まいの維持
	余暇・休養	催し物の案内と情報提供、チケット等の確保や申し込み、各種余暇活動の同 伴、趣味の相談や助言、休暇調整や依頼、サークル活動の育成・相談・助言、 行事の開催

	交流・交際 人間関係	職場の上司や同僚・近隣住民・同居人・家族・親戚・友人・支援者と本人との良好な関係と交流の為の関係調整(相談、助言、連絡、代行、同伴等)
	異性との交際・結婚	性に関する悩み及び交際中の相談・助言、お見合いの設定や同伴、結婚に向けての家族との協議と準備、夫婦という人間関係の醸成、性生活の相談・助言(共感・衛生・ハウトゥ・避妊・妊娠)、妊娠と出産及び育児支援
	その他	当事者活動の支援、信仰の相談・助言、帰省(職場調整、旅券手配、送迎)モラル・マナーの助言、多領域にわたる事務援助
就労支援	就職	雇用条件の協議・調整、労働条件改善の交渉、職場訪問による就労状況の把握、事業主への保健・各種助成金制度の説明及び事務援助
	離・転職	相談・助言(離職理由や退職後の方向)、求職活動(職安・企業訪問)、失業保険受給の申請・同伴、職業紹介、求職面接の同伴、通勤方法の援助、定期券の購入、職場実習の依頼

資料4 伊達市地域生活支援センター関係スタッフ

平成11年4月1日現在

職種	所長	地域援助主査 (生活支援ワーカー)	主任 指導員	就労支援ワーカー	指導員	宿直員	調理員	暮らしの相談員	世話人	世話人	調理員	経理員	職場 適応 奉仕人	計
男性	1	1		1	1	2		5					6	17
女性			1		2		2	11	14	9	2	2	1	44
計	1	1	1	1	3	2	2	16	14	9	2	2	7	
関係	正規職員(4)				臨時職員(27)				委託職員(30)					
所属	北海道社会福祉事業団(41)									伊達市地域生活支援センター家族の会(13)		西胆振職親会(7)		61

## 第4章 知的障害者に係わる専門職および関連職種の養成研修のあり方に 関する研究のまとめと今後の課題

### I 研究結果と考察

#### 1 職員研修体制の実態と特徴

以上の知的障害者入所施設を対象とした「専門職員の養成研修に関するアンケート」調査結果から、以下の点が明らかになった。

- (1) ほぼ80%の施設で職場内研修計画があり、また同様な割合で職場外研修計画があった。また、研修担当の配置状況は約40%が担当者を配置していたが、20%は施設長の一任であった。また、年間一人当りの研修費は1万円以下から5万円以上と格差があった。
- (2) 研修内容では、理論、援助技術等の専門的研修が90%と最も高かった。また、研修事業の評価については、「昇給・昇任と連動したシステムがある」としたのは3.5%であった。一方、研修は必要だが勤務体制・費用に余裕がないと答えたところが16.3%であった。さらに、研修効果は意識向上改善という側面が重視され、事業内容の創設、改善への連動性は相対的に少ない。

全体としていえることは、

- ①職員の意識改善・向上を重視しながらも、集団的対応で留まっており、研修をサービス内容とシステムティックに連動させる側面が弱い。
- ②費用・勤務体制の手当てなどの点についても課題を残す。
- ③地域生活支援事業への関心が高いが、具体的な研修体制との連動性の課題認識を深めることは今後の課題といえる。

#### 2 聞き取り調査および地域生活支援実践の分析から

- ①これまでのサービス枠組みによる専門職種ではマンパワーを充足できないことが明らかである。
- ②養成研修の課題以前に、地域生活支援マンパワー配置の検証を深める必要がある。
- ③地域生活支援として地域特性を反映しやすい領域における養成研修の課題は普遍化できる部分と、特定される点があり、それを明確にしていく必要がある。

### II まとめと今後の課題

まとめとして、以下の点を今後の課題として提起しておく。

#### 1 サービス機能の明確化と「専門性」の認識の明確化

これまでの研修体制から、集団方式を主流としているが、実際は勤務体制の制約から個別対応を迫られている事実が明らかになった。その結果、採用時の求める要素が「自主的に研修を進める像」を連動させる「人柄」「やる気」などの要素が浮かび上がってきてい

る。相対的に後退している「専門性」「専門的知識」「専門技術」あるいはその体系としての「資格」の実態をどのように考えたらよいのだろうか。「施設に求められる機能とは何か」の論議から明確にしていく必要がある。生活指導員、保母、治療教育士など、それは、職種と機能の不明確な混在を許していることになっている。

## 2 個別研修への費用援助の必要性

前述の勤務形態の制約からくる個別対応への費用保障が必要である。また、研修費格差の課題も大きい。

## 3 OJT への志向と養成機関教育の在り方についての検討

今回の調査現任研修への期待が大きいこと、また、各種職能団体による研修機会の提供機能の拡大が明らかとなったが、一方で、養成機関教育とそれらがどのように連動していくのか、あるいは「資格」がどのようにそこに位置付けられていくのかの検証を深める必要がある。

## 4 地域生活支援にむかって、マンパワーの機能整理

地域生活支援に向かって、マンパワーとしては、資格者、非資格者の両者を視野に入れる必要があるが、その際、福祉専門職とは何か、理論的整理を含めて3障害分野にわたる共通した機能整理が必要である。

## 5 専門職種の特殊性への検証

今後の支援機能の展開を見通して、知的障害者に係わる専門職種の特殊性（保育士・生活指導員体制）への検証と地域生活支援のためのマンパワー配置の検討。

## 6 研修と採用体制、昇格の関連性等などについて研修効果との更なる検討。

## 7 3層構造研修積み上げの発想による研修体制の確立

今後の研修構造として、①基礎研修（社会福祉サービス）、②専門研修（児童から高齢にわたる障害者福祉）、③生活・活動・相談という実務を通しての研修（知的障害、身体障害、精神障害）の3層構造による研修の積み上げの発想が必要である。市町村、福祉圏域レベルでの研修と、地域特性との関連から一律に論議しにくい点があり今後の実践的検証が必要である。

最後に、本研究では、十分に3障害分野の横断的検証まで及ばなかった点は、今後の課題として残されている。これまでの縦割りによる専門職の確立志向は、急速に支援現場での3障害分野の連動を展開するためには、かなりの困難さを生んでいるといえる。当面は、各分野における課題状況を明確にしなが、相互にその認識を深める段階といえるかもしれない。

（中野 敏子）

## 第5部

### 精神障害者に係わる専門職員の養成研修

分担研究者 石川 到覚 (大正大学)

研究協力者 水野 雅文 (慶応大学)

坂本 智代枝 (やどかり研究所)

伊東 秀幸 (神奈川県藤沢保健福祉事務所)

熊沢 利和 (横浜国際福祉専門学校)

研究補助者 浅沼 太郎 (大正大学大学院)

鈴木 孝典 (大正大学大学院)

鈴木 久子 (大正大学大学院)

半澤 節子 (大正大学大学院)

## はじめに

少子高齢社会が急速に進行しつつあるわが国は、保健と医療と福祉の政策を転換させなければならぬという大きな課題を抱えている。なかでも、障害保健福祉の施策では、身体・知的・精神の三障害の各福祉法に則って展開されてきた。だが、これまでの三障害に対して共通に貫いた政策展開の方途が求められ、新たな施策の実施に向けた専門職員となる保健福祉人材を確保するための方策が急務となっている。そうした専門職員の養成研修の体系についても、既存の組み立て方を大幅に改編するよう求められ、養成および研修体系を再構築するための課題を負っている。とくに、社会福祉の基礎構造改革においては、三障害の施策展開を障害者の暮らす身近な市町村が担うよう求めている。その市町村は、障害保健福祉を具体的に実施する政策主体となるため、いわゆる、その担い手を確保するための人づくりが緊急の政策的な課題ともなっている。つまり、従来の国および都道府県で施策展開されていた保健福祉サービスが市町村で実施されるため、そこでの業務を行う専門職を確保するためには、質の高い人材を数多く配置しなければならない。

そこで、本研究では、三障害のなかでも精神障害者に係わる専門職員の養成および研修のあり方を研究課題にしている。ところが、精神保健福祉の領域は、保健・医療対策を重視して展開されてきたため、福祉施策が組み入れられたのは『障害者基本法』の成立を待つことになった、といった政策的な展開が遅れたため、人材養成における施策的な対応も遅延している状況にあった。よって、そうした人材養成研修の実態を把握し、問題点を明らかにすることが本研究班に課せられた中心的な課題である。そして、そこから導き出された課題を整理しながら、今後、望まれる養成研修あり方までを提言できるようにめざすものである。

## 第1章 研究成果の概要

### 1 研究の目的と方法

#### 1 研究の目的

本研究班は、「精神障害者に係わる専門職員の養成研修」をテーマに掲げて分担研究を進めることにした。本研究を進めることの問題意識は、次の3点課題に集約して検討を加えることの必要性からである。その第1には、1998年4月に『精神保健福祉士法』が成立したことに伴い、精神障害者福祉を推進する専門職である「精神保健福祉士」の専門性を保持するための新たな研修体制および体系的な展開のあり方を示すことが急務となっている点である。

第2には、従来の精神保健福祉に係わる保健・医療専門職員の養成研修体制を踏まえ、福祉専門職員の拡充策を推進するために、既存の障害保健福祉の研修体系を再構築すべき課題に迫られている点である。

第3には、『障害者基本法』で新たに障害者として加えられた精神障害者に対し、保健福祉サービスを提供する専門職が市町村圏域において確保される必要があり、障害保健福祉に共通する専門職員の養成研修のあり方が問われている点である。

したがって、本研究の目的は、従来の精神保健福祉領域における専門職の養成研修に関する現状を分析し、それに伴う問題と課題を提示した上で、新たな研修体系のあり方の提言をめざすことである。