

障害相談支援専門員とサービス管理責任者との 連携に関する調査研究

A study of collaboration between guidance officers and service management officers concerning welfare for persons with disabilities

本名 靖* 久田 はづき** 山中 幸***
HONNA Yasushi, HISATA Hazuki, YAMANAKA Sati

はじめに

我国の障害福祉サービス提供の特徴は、障害相談支援専門員がサービス等利用計画を作成し、各サービス事業所にサービス管理責任者が配置され、個別の支援計画を作成し、実施するところにある。サービス等利用計画は障害当事者の生活を充実させるために、フォーマル、インフォーマルの幅広いサービスを組み合わせ、より良い生活を構築する。サービス毎にサービス管理責任者が配置され、個別の支援計画を作成することが法的に定められている。

従って、サービス管理責任者になるには、国で決められた要件を満たし、さらに、決められた研修を受けなければならないとされている。現行の研修内容は表1の内容である。

表1 サービス管理責任者研修事業の実施について（障発第0830004号 厚生労働省社会・援護局 障害保健福祉部長通知）

科目	区分	内容	時間数
1 サービス管理責任者の役割に関する講義（6時間）			
障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律とサービス管理責任者の役割及び児童福祉法と児童発達支援管理責任者の役割	共通	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律における各事業の機能とサービス内容、サービスの質を確保するために必要なサービス管理責任者の基本的な役割及び児童福祉法における障害児支援制度や支援内容、支援の質を確保するために必要な児童発達支援管理責任者の基本的な役割等について解説	2
サービス提供及び支援提供のプロセスと管理	共通	サービス提供及び支援提供のプロセス全体を解説するとともに、サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者がそのプロセスにどのように係わるかを具体的に解説	2
サービス提供者と関係機関の連携及び支援提供職員と関係機関の連携	共通	実際のサービス提供現場における、事業者又はサービス提供職員とそれを取り巻く様々な関係機関等とのネットワーク構築及び支援提供現場における、事業者又は支援提供職員と各関係機関等とのネットワーク構築の事例解説	2
2 アセスメントやモニタリングの手法に関する講義（3時間）			
アセスメントとサービス提供の基本姿勢	分野別	アセスメント技法や特に配慮しなければならないポイントについて解説	3
3 サービス提供プロセスの管理に関する演習（10時間）			
「サービス提供プロセスの管理の実際事例研究①」（アセスメント編）	分野別	標準的なサービス提供のプロセスに沿って支援が実施された事例に基づき、支援方針の基本的な方向性やサービス内容を左右する利用者像の把握や目標設定などの事項に重点を置いて演習を展開する。	4
「サービス提供プロセスの管理の実際事例研究②」（個別支援計画編）	分野別	事例研究①と同様に、障害内容等の異なるより困難な事例を用いて、アセスメント結果がすでに明らかとなっている状況から正確な個別支援計画書を作成・修正できるかと言った観点から演習を展開する	3
サービス内容のチェックとマネジメントの実際（模擬会議）	分野別	個別支援計画の作成に係る会議をシミュレーションし、サービス管理責任者としてサービス提供者が展開する様々なサービス内容をチェックし、支援チームに対するマネジメントの方法について演習する。	3
合計			19

*東洋大学ライフデザイン学部

**目白大学人間福祉学部助教

***福祉社会デザイン研究科博士前期課程

筆者は神奈川県相談支援専門員研修、サービス管理責任者研修に長年携わり、研修内容の整理が必要であることを感じていた。この点に関しては、2016年度からサービス管理責任者研修の研修体系を改訂し、標準化するためのモデル研修を千葉県、志賀県で開始している。新しい研修体系のモデルは図1の通りである。

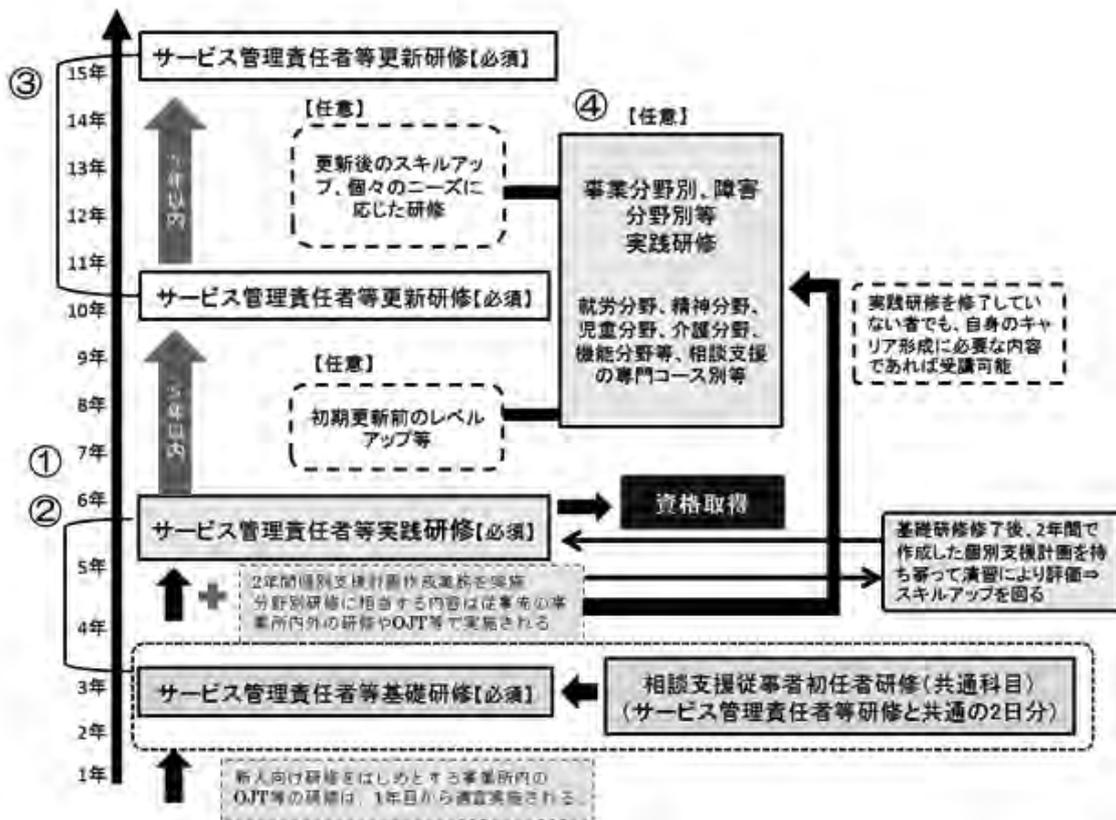


図1 研修体系（素案）の概要

現行の研修体系からの変更点は以下の4点である。

- ①現行のサービス管理責任者等研修を基礎研修と実践研修に分けること【必須】
- ②現行の分野別研修は現行のサービス管理責任者等研修から分離して別途実施すること【任意】
- ③更新研修の新設（サービス管理責任者等取得後5年以内毎に受講）【必須】
- ④事業分野別、障害分野別等実践研修を新設し、受講者個々の必要性に応じて選択・受講できる形態とする【任意】

上記体系に従い、現在までに2016年に千葉県と滋賀県で基礎研修のモデル事業を実施し、2017年10月に千葉県、2018年2月に志賀県で実践研修のモデル事業を実施し、その結果で新たな研修体系を位置づける予定である。

しかし、相談支援専門員とサービス管理責任者の研修体系が改訂され、内容が充実するだけではサービスを受ける障害当事者の生活が豊かになるとは考えられない。その理由は、相談支援専門員の作成するサービス等利用計画とサービス管理責任者が作成する個別支援計画が連動し、相互に情報を

密に取り合い、協働する体制が必要であると考えているからである。それがなければ、障害当事者の生活は豊かにはならない。特に、相談支援専門員がサービス管理責任者と連携しなければ相互の作成した利用計画が単なる計画になり、実効性が疑われるからである。

I. 研究目的

本調査は「サービス管理責任者研修」の改訂を目途として、相談支援専門員の業務実態とサービス管理責任者との連携を調査するものである。サービス利用者のより充実した生活を支えるために相談支援専門員がサービス管理責任者にどのようなことを望んでいるのか、またどのように連携しようと考えているのかを明らかにし、相談支援専門員とサービス管理責任者の連携をより確かなものにして、サービス利用者の生活が充実することを目的とする。

II. 研究方法

1. 研究対象

神奈川県指定相談支援事業所478カ所

2. 研究方法

調査は郵送によるアンケート調査

3. 調査期間

平成29年3月20日（月）～4月9日（日）

4. 調査内容

- (1) 相談支援事業所の概要
- (2) 相談支援事業所の業務内容
- (3) サービス管理責任者との連携
- (4) 相談支援事業所の現状と課題
- (5) 回答者の属性

(倫理面への配慮)

この調査は東洋大学ライフデザイン学部研究倫理委員会の承認を得て実施した。

III. 研究結果

本調査は神奈川県を対象とし、神奈川県のHPで紹介されていた487カ所を対象に実施した。住所変更などで返送された23の調査票を除くと実施数464事業所である。107事業所から回答があり、回収率

は23.1%であった。このうち、回答が不備なものを除き105事業所を分析対象とした。

調査票は1事業所1票を郵送し、事業所内の一人に回答を求めた。回答者の属性についても調査項目とした。

1. 調査結果概要

1) 相談支援の種類

表1 相談事業の種類別

n = 105

	指定特定相談支援事業 (計画相談支援)	指定一般相談支援事業 (地域移行支援)	指定一般相談支援事業 (地域定着支援)	指定障害児相談支援事業 (障害児相談支援)	基幹相談支援センター	市区町村委託による相談支援センター
事業所数	101	34	25	53	7	12
%	96.2	32.4	23.8	50.5	6.7	11.4

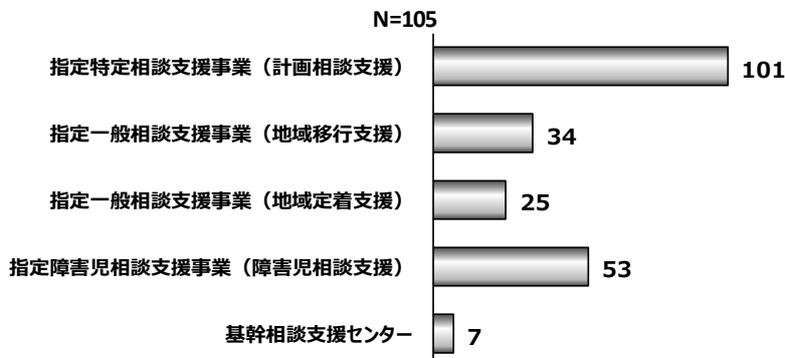


図2 相談支援事業種別

調査対象の105箇所の相談支援事業所が実施している相談内容では、計画相談支援が101 (96.2%) 箇所と最も多く、次いで、障害児相談支援が53 (50.5%) 箇所であった。地域移行支援は約3割の事業所が実施していた。地域定着支援は2割強の事業所が実施しているだけである。

2) 事業所の開設年と事業所の場所

表2 開設年の二分

開設年	事業所数	%	有効%	累積%
2011年まで	17	16.2	16.7	16.7
2012年以降	85	81.0	83.3	100.0
合計	102	97.1	100.0	
無回答	3	2.9		
合計	105	100.0		

障害児・者がサービスを利用する際には、サービス等利用計画の作成が義務化されたのが2012年4月からである。2011年までは市町村の委託事業として相談支援事業が実施されていた。2012年4月から個別給付として実施されたことが、相談支援事業所の数を増やす要因ではないのかと推測される。

表3 相談支援事業所の設置場所

事業所の場所	市町村 庁舎内	地域の 公共施設	法人所有 施設内	賃貸 事務所	その他	合計
事業所数	1	6	50	45	3	105
%	1.0	5.7	47.6	42.9	2.9	100.0

表3が事業所の設置場所である。市町村の庁舎内、地域の公共施設などに設置されている事業所は7（6.7%）箇所ではない。法人の所有施設内が最も多く50（47.6%）箇所であり、次いで賃貸事務所が45（42.9%）箇所となっている。サービス利用希望者が訪れやすい場所に法人の施設があれば、気軽に相談できると思われる。しかし、施設が街中にあるとは考えにくいので、職員がアウトリーチすることで対応しているのではないかと推測される。

表4 開設年の二分と貴事業所の設置場所のクロス表

		市町村 庁舎内	地域の 公共施設	法人所有 施設内	賃貸 事務所	その他	合計
2011年まで	度数 %	0 0.0%	5 29.4%	9 52.9%	3 17.6%	0 0.0%	17 100.0%
2012年以降	度数 %	1 1.2%	1 1.2%	41 48.2%	40 47.1%	2 2.4%	85 100.0%
合計	度数 %	1 1.0%	6 5.9%	50 49.0%	43 42.2%	2 2.0%	102 100.0%

表4から2011年までに設置された相談支援事業所は市町村の庁舎内、地域の好況施設等設置された割合が高くなっている。一方、2012年以降に設置された相談支援事業所は賃貸事務所に設置される割合が高くなっている。賃貸で場所を借りても、事業が成り立つとの判断が事業所にあったのだと思われる。

3) 回答者の年代と性別と経験年数

表5 回答者の年代

年代	20代	30代	40代	50代	60代以上	無回答	合計
人数	1	16	40	25	17	6	105
%	1.0	15.2	38.1	23.8	16.2	5.7	100

回答者の年齢の平均値は49歳、中央値が47歳で全体的に高年齢層が多い事がわかる。中央値より平均値が高いということから、年齢層では中央値より上の年齢層が多く、平均値を押し上げていることになる。年代別にみたものが表5である。年代をみると、40代が40名（38.1%）と一番多い割合を占めた。次に、50代が25名（23.8%）であった。

この年齢層をどのようにみれば良いのであろうか。一般企業で実務に関する研修を受けるのは、若年層である。40代、50代になれば、管理者研修と研修の質も違ってくるのが普通である。40・50代になっても、初任者研修、実務者研修を受けている現実をどのように考えればよいのか。障害福祉の基幹となる相談支援専門員の年齢的な蓄積がないことを示している。

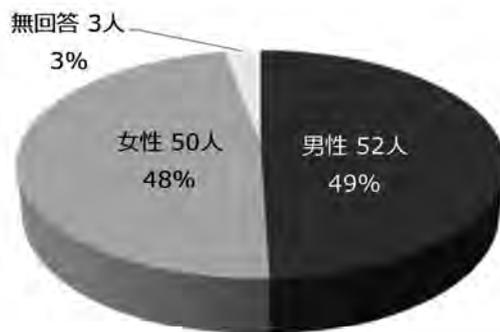


図3 回答者の性別

性別ではほぼ同数であり、ともに50%弱であった。経験年数では、相談支援を始めたばかりの人から30年の経験がある人まで広汎な経験年数であった。平均経験年数は7.4年であり、中央値は5年であった。経験年数の長い人が全体の平均値を押し上げていることがわかる。

表6 性別と経験年数階層のクロス表

		0-3年	4-6年	7-9年	10-12年	13-15年	16-18年	19年以上	合計
男性	人数	15	13	2	5	5	5	5	50
	%	30.0%	26.0%	4.0%	10.0%	10.0%	10.0%	10.0%	100.0%
女性	人数	25	6	9	3	2	2	2	49
	%	51.0%	12.2%	18.4%	6.1%	4.1%	4.1%	4.1%	100.0%
合計	人数	40	19	11	8	7	7	7	99
	%	40.4%	19.2%	11.1%	8.1%	7.1%	7.1%	7.1%	100.0%

性別と経験年数をクロス集計した結果が表6である。経験年数3年以下の人では、女性が25名(51.0%)であり、男性は15名(30.0%)である。3年未満の経験年数者では、女性が全体の半数以上占めていることがわかる。

事業所の開所では2012年から事業所数が増えていた。当然、0-6年の経験を持つ相談支援専門員が多いことになる。男性が28名(56%)、女性が31名(63.2%)であった。全体で見れば、60%が経験年数6年以下ということになる。事業が普及しても、経験のある職員が育っていないというのが実情であると判断される。

4) 回答者の取得資格、受講研修、職責等

表7 取得資格と職責

N=103

	社会福祉士	精神保健福祉士	介護福祉士	介護支援専門員	社会福祉主事	その他
人数	45	28	39	41	35	19
%	43.7	27.2	37.9	39.8	34.0	18.4

回答者の取得資格については、社会福祉士が最も多く45名(43.7%)、介護支援専門員が41(39.8%)

人となっている。障害福祉サービスと介護保険の資格取得をしていることがわかる。精神保健福祉士の資格取得者は28名（27.2%）と最も少ないという結果であった。

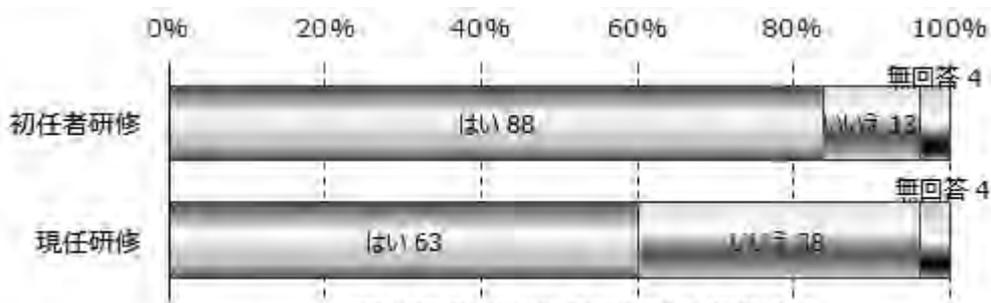


図4 初任者研修・現任研修の受講状況

初任者研修の受講者が88名（83.8%）、現任研修の受講者が63（60.0%）名である。

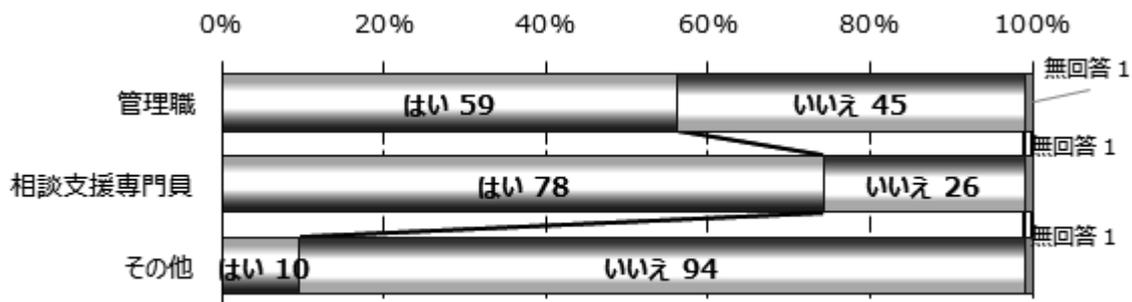


図5 回答者の職責

職責では管理者が59（56.2%）名と半数を越えている。59名のうち相談支援専門員を兼ねている人は36（61.0%）名であり、管理職の半数以上が相談支援専門員としての職務と管理職の職務を行っている。

2. サービス管理責任者との連携

1) サービス等利用計画と個別支援計画の整合性について

表8 サービス等利用計画と個別支援計画の整合性

	すべて確認している	ある程度確認している	あまり確認していない	まったく確認していない	無回答	合計
事業所数	13	62	23	5	2	105
%	12.4	59.0	21.9	4.8	1.9	100.0

表8がサービス等利用計画と個別支援計画の整合性を確認しているかどうかを問うた結果である。「すべて確認している」、「ある程度確認している」を合わせると75（71.4%）事業所が確認していると回答している。28事業所（30%弱）では「確認していない」と回答している。

表9 個別支援計画作成への助言・スーパーバイズ

	実施している	ある程度実施している	あまり実施していない	実施していない	無回答	合計
事業所数	8	25	41	28	3	105
%	7.6	23.8	39.0	26.7	2.9	100.0

同様に、個別支援計画作成に対してアドバイスやスーパーバイズしているかどうかを問うた結果が表9である。「実施している」、「ある程度実施している」と回答した事業所は33 (31.4%) 箇所しかない。

表10 整合性の確認二分と助言の二分のクロス表

		助言の実施		合計
		実施している	実施していない	
整合性を確認している	事業所 %	7 9.6%	66 90.4%	73 100.0%
整合性を確認していない	事業所 %	1 3.6%	27 96.4%	28 100.0%
合計	事業所 %	8 7.9%	93 92.1%	101 100.0%

サービス等利用計画と個別支援計画の整合性を確認していると回答した73事業所の内、個別支援計画作成への助言やスーパーバイズを実施している事業所は7事業所 (9.6%) しかない。90%以上の事業所が確認していても助言やスーパーバイズを実施していないことがわかる。

個別支援計画がとても良く考えられ、助言やスーパーバイズの必要性がないとは推測しがたい。この結果からだけ判断すれば、相談支援事業所と各サービス提供事業所との連携がとれていないし、相談支援専門員とサービス管理責任者の連携がとれていないことが容易に想像できる。

助言やスーパーバイズを行っている事業所が具体的にどのようなことを実施しているのかを表11にまとめた。

表11 助言やスーパーバイズの具体的な内容

カンファレンス (計画相談の記録の一部) を明示している。
ケア会議の場面で、個別支援計画とサービス等利用計画を照らし合わせる。
ケア会議等で確認している。
サービス提供者会議やモニタリング時に個別支援計画の内容について計画相談の視点から話し合いを行うことがある。
スーパーバイズや個別ケース対応において実施している。
モニタリング等で状況確認した際、個別支援計画の内容を確認し、サビ管と意見交換をしている。
以前は実施していたが、法人外事業所であると拒絶されてしまうため実施できない。
基幹相談支援センターが定期的開催しているものに参加している。
基幹相談支援センターのスーパーバイズ担当者や区のCW、MSW等に計画案等作成のアドバイスをうけ、個別支援会議の内容を報告している。
基幹相談支援センターに区役所に行っている。

計画作成会議への参加している。
計画作成時の担当者会議にて助言等をしている。
月に一回有識者によるスーパーバイズを実施してきた。
個々、具体的な個別支援計画と実施状況を聞き、それらの実際の良い点、問題点を把握する。
個別支援計画作成への助言。実施状況を訪問などにより確認、必要時は提案、助言を行う。
支援計画会議に出席し、一緒に内容を検討している。
支援調整会議に参加し、意向について再確認している。
視覚障害者に特化した助言、アドバイス。利用できる法制度のアドバイスや利用方法の助言している。
事業所への訪問、ケース宅同行訪問等を実施している。
助言というより、サービス等利用計画に基づき、施設支援の中でできること、役割分担等、サービス管理責任者、支援担当者等より、状況確認の中で支援計画にも反映していただけるよう意見交換を行う。
数が少ないので、定例会議の中で個別事例を取り上げて話し合っている。
全体像を示すことが結果的に個別支援計画の参考になることを期待する程度。現状ではそこまで成熟した関係性には至っていないと思われる。
多くが自分の事業所の利用者でやりやすい。
法人外の事業所（居宅介護、移動支援、グループホーム、日中一時、介護保険サービス等）を本人が利用するにあたり、相談支援が本人、事業所に代わって利用登録をし、新しいサービスを入れる際に情報提供を行う。
法人内の事業所での契約であれば連携できる。他法人は連携できない。
法人内の身近な事業所ではサービス等利用計画の総合的な方針をそのまま個別支援計画に用いている。年度区切りで受給者証更新のタイミングで個別支援計画も連動して作られる流れに移行している。

具体的な内容が多かったのが、「個別支援会議への参加で整合性を確認している」、「支援協議会、基幹相談支援センターから助言を受けている」等であった。個別支援会議に出席することで、整合性がとれていると判断している。また、「多くが自分の事業所の利用者で、連携がとりやすい」との回答もみられた。

表12 サービス管理責任者との連携の工夫

	実施している	ある程度実施している	あまり実施していない	実施していない	無回答	合計
事業所数	18	43	31	11	2	105
%	17.1	41.0	29.5	10.5	1.9	100.0

表12はサービス管理責任者との連携をとるための工夫をしているかどうかをきいたものである。「実施している」、「ある程度実施している」が61（58.1%）事業所であった。連携の工夫を相談支援事業所が模索していることがわかる。具体的な内容を表13に示した。

表13 連携の工夫の抜粋

会って話す時間を持つ。
ケア会議の参加を依頼する。
ケース会議等へ参加する。

サービス担当者会議を通して支援内容の共有を図る。
サービス担当者会議以外でも、日頃から事業所や支援の現場でのご本人の様子を直接確認することで得た「気づき」等も、サービス管理責任者と共有する。
サービス担当者会議時やモニタリング時に情報交換や意見交換を行っている。
サービス提供事業所との密な連絡、相談をする。
サービス利用計画作成、モニタリング時に情報収集する。
メールや指示書、計画書の確認。内容についてはTELでも確認する。
モニタリングの際、必ず書面、電話、面談で話をして情報交換する。計画の時は担会にて顔を合わせる。
モニタリングの際に事業所に訪問し本人の様子を確認しながら、情報共有を行っている。お互いの気になることを気軽に聞けるようにモニタリングの時期だけではなく、こまめに連絡をとるようにしている。利用者が実際にどのようなプログラムや日課を過ごしているのか知るために利用事業所で1日ないし、半日過ごさせてもらい実際に本人やサービス提供事業所の困り感を共有し、距離を縮めるよう努力している。
モニタリングは、サービス事業者からの意見と、利用者の意見とのマッチングがなされるもの。本来、6か月も期間があくこと自体、この制度の不十分さが伺われる。
モニタリング時に情報共有や、何かあった時に連絡を取り合っている。しかしサビ管ではなく本人の担当者という場合も多い。
モニタリング時に連絡し、訪問して聞き取りを行うようにしている。
モニタリング等での話し合いをしている。
モニタリング報告書の送付。相談を受けた時の助言をしている。
一部グループホーム入居者に関しては、連携のとり方について当該事業所サビ管と話し合いを行った。

この内容を精査すると特別な工夫ではなく、相談支援の通常業務として、本来的にしなければならない内容であると思われたい。会議への相互の参加、電話での連絡、顔の見える関係等、相談支援専門員としてしなければならない内容である。この内容が特別な工夫と捉えている相談支援専門員の質が問われる内容である。

表14 サービス管理責任者研修の内容について

	よく把握している	ある程度把握している	あまり把握していない	把握していない	無回答	合計
事業所数	26	39	29	10	1	105
%	24.8	37.1	27.6	9.5	1.0	100.0

表14はサービス管理責任者研修の内容を知っているかどうか訪ねたものである。「よく把握している」、「ある程度把握している」が65 (61.9%) 事業所であり、半数以上の事業所が把握していることがわかる。表15が研修内容を深めた方が良いと回答した内容である。

表15 サービス提供責任者との連携

	よく連携している	ある程度連携している	あまり連携していない	連携していない	無回答	合計
事業所数	39	34	24	5	3	105
%	37.1	32.4	22.9	4.8	2.8	100.0

サービス提供責任者・居宅介護事業所との連携が図れているのかを問うた内容が表16である。「良く連携している」、「ある程度連携している」と73（69.5%）事業所が回答している。3割の事業所は連携がとれていないと回答している。居宅介護事業所は障害者の在宅生活を支える重要な役割を担っている。サービス提供責任者・居宅介護事業所と相談支援専門員が連携して、在宅生活が可能となる場合も多いと思われる。どのようなことで連携を図っているのか、具体的な内容を聞いた結果が表17である。

表16 連携している具体的な内容の抜粋

ガイドヘルパーや居宅介護をGHで使っている。そこは特権を持っている法人のため、そこの経営者と連携している。ホームから特権のルートを作っている。
ケア会議、担当者会議等で連携
ケース会、サービス提供者会議、モニタリング等で情報共有に努めている。
サービスの調整と支援内容について情報共有
サービスを利用する前後や定期的にモニタリングをする時に連携を図っている。
サービス提供者会議に出席。介護保険併用または移行などの相談や提案。本調査事業利用者家族の介護相談、要介護認定調査、サービス内容の問い合わせなどが多くあり、必要時紹介を行う。
サービス内容の確認、環境が変わった際の調整等
サービス利用時間数の相談、個別支援会議やモニタリング前に提供されるサービスの共有
モニタリングやケア会議で支援の状況・方向性を確認している。状況の変化に伴う、サービスの調整を随時行っている。
モニタリング等、なるべく細かに近況報告をもらうように、連絡をとりあっている。個別支援会議の議事録や会議のレジメ、調査資料などの書類を送っていることなど、連携していく為の意識づけを積極的に行っている。
よくできている所とあまりできていない所が分かれている。自宅や通院、余暇などの情報を良く持っているのでヘルパーから情報もらう。
家事援助・利用者からの移動支援の新規申し込みがあった場合のやりとり等で連携している。
介護保険が専門のため。
介護保険制度はある程度成熟している。介護支援専門員との連携も義務化されている事も多く、時間もかからないし、お互い義務として成り立っている。残念ながら、相談支援は制度が未熟。義務化されていないから、事業者への報告連絡もほとんどない。
契約の有無に関わらず、かけこみ的に相談が受付できること。他事業（介護、障害居宅、地域支援事業、児童通所）を法人運営しているため、ひとまずオールインワンで話がすませられること。
支援状況等を定期的に確認している。また、事業所側から支援についての連携の必要性を指摘いただくこともある（担当者会議の実施等）。
実際の本人支援について、基幹相談支援センターの研修で連携している。
常にコミュニケーションを取るようにしている。
相談すべき事項が発生したら直ちに連絡相談。定期的な情報交換
相談支援部会に出席し、情報交換している。
窓口として継続したやりとりをしている。個別支援会議を繰り返し行い、互いの協力や参加、共有が継続的にある。
対応やスケジュール、自宅で起きたことの報告等
担当会議やケア会議への声掛けを行っている。
電話や事業所に直接伺い、利用時の様子や課題等について確認している。

電話番号やFAX番号などの情報の交換、個別カンファレンス、毎日のミーティング等
同法人内のため、サービス提供責任者とは連携が取れている。居宅介護支援事業所とは必要に応じて連絡調整会議等で連携している。
日常的な利用者様の様子確認や、ケースカンファレンスの実施などについて。
日常的に連絡を取り合い情報共有する等
必要に応じて、面談に同席、カンファレンスの実施を行っている。
併設してサービス提供している居宅介護事業所からは、日々の状況が責任者を通して連絡してもらえるため、利用者の変化が分かる。
閉ざされた空間での支援になりがちなので、支援と一緒に入ったりする事で安心感につなげられるよう心掛けている。
利用者が高齢化してきており、介護保険サービスと障害サービスを併用して利用することがある。

IV. 考察

1) 協同する場面の設定

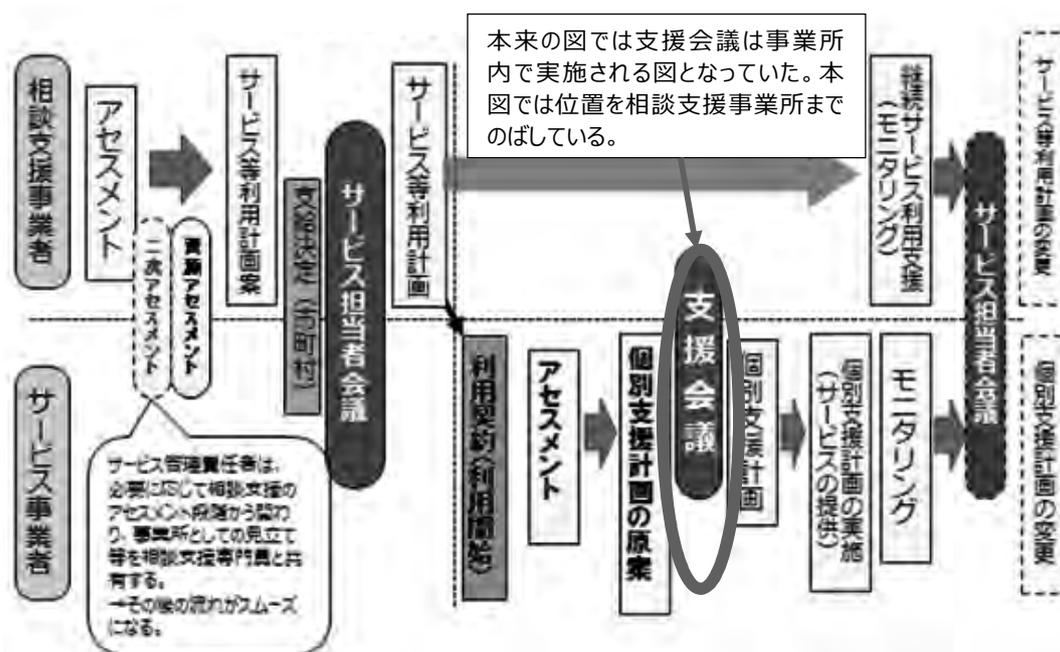


図6 相談事業者とサービス事業者との関係

相談支援専門員とサービス管理責任者の連携はサービス等利用計画と個別支援計画の整合性（目標や支援の方向性の一致等）を決める大きな要素である。サービス等利用計画に対して意見を表明する機会があるのは、担当者会議に出席するサービス管理責任者である。しかし、図6の指摘のように、厚生労働省が示した図では相談支援事業所のテリトリーまで支援会議が延びていない図であった。それでは、支援会議が事業所内に矮小化され、個別支援計画の検討に相談支援専門員が入らなくても良いことになる。計画の整合性、連携等を考慮すれば、支援会議に相談支援専門員が同席することが必要不可欠な条件とならなければならない。まず、この点が修正されるべきである。

更に、本調査からサービス等利用計画と個別支援計画の整合性を確認していない相談事業所が3割もあった。整合性を確認している事業者73箇所のうちでも、7事業所しか個別支援計画に対して助言を実施していない。確認はしていても、個別支援計画に助言やスーパーバイズまでは至っていないのが現状である。

サービス利用者にとってこの現状は良いことではない。前述の図が相談支援専門員とサービス管理責任者が協同して障害児者の生活を支える慣例図となることを期待したい。相談支援専門員とサービス管理責任者が連携する場面は「サービス担当者会議」と「支援会議」であることの明記が必要となる。

サービス等利用計画作成時には、事業者（サービス管理責任者）も参加することで、サービス等利用計画に事業者の意見が反映されることになる。同様に、支援会議には相談支援事業者（相談支援専門員）も参加することで、利用計画との整合性を確認することができる。

また、モニタリングの際にも相談支援専門員とサービス管理責任者が協働できる場面でもある。このような場面で、相互に意見を出し合える関係性の構築が求められている。サービス利用者にとっては、サービス等利用計画は、本人のニーズを実現する旗印となる。そのゴールに向かって具体的なサービスをどのように使うのか、どのように提供すればよいのかは、相談支援専門員とサービス管理責任者が協働しなければならないことは明白である。この協力関係を作るには、それぞれの専門性を尊重しつつも、話し合える場面をサービス提供過程の中に具体的に設定することが必要になる。

サービス担当者会議と支援会議には、相談支援専門員とサービス管理責任者が共に参加することを義務づける必要があると思われる。また、モニタリングの際にもできる限り一緒に実施することが求められている。

2) 連携の工夫

相談支援事業所がサービス提供事業所と連携をとる工夫をしているかどうか聞いた結果、実施していると回答した事業所は61（58.1%）箇所であった。具体的な工夫の内容では、顔の見える関係を作ろうとしていることがわかる。普段の電話での会話や担当者会議、個別のケース会議等で関係を作ろうとしている。しかし、これらの内容は相談支援事業所として当然の内容であり、しなければならない業務であると感じられる。相談支援事業所の本来業務を理解していない事業者が多いのではないかと危惧される。サービス等利用計画の作成だけが業務であると錯覚している事業者が多いのではないのかと思われる。利用者が適切なサービスを受けているかどうか管理するのも仕事のうちであり、モニタリングなどで実際に確認する作業が求められている。

しかし、一番の問題点は相談支援専門員が作成するサービス等利用計画の数である。多くの利用者を抱え、上記の内容はわかっているにもかかわらず十分な連携をとることが出来ないと感じている相談支援専門員が多いのではないのかと思われる。それでも、誰のために仕事をしているのか、サービス管理責任者との連携がない限り、利用者の豊かな生活は保障されないことを自覚すべきである。また、サービス等利用計画の作成が義務づけられたばかりで、国がこの制度を吟味する時間が不足していることも考えられる。そうであれば、適切な作成人数について、相談支援専門員協会がまとめ、国に提言するなどの作業が必要であると感じられる。

3) 相談支援専門員との連携

相談支援専門員との連携が十分にとれていないことが本調査から明らかになった。相談支援専門員研修でもサービス管理責任者との連携に関する視点を整理し、具体的な事例などを使った研修が望まれる。同様に、サービス管理責任者研修でも相談支援専門員研修と同じ事例を使い、どのように連携するのか、連携の視点と具体的な実施方法について研修する必要があることが本調査から明らかになった。

以上