

## パーソナル・サポート・サービス検討委員会第6回会合（概要）

日時：平成22年12月27日（月）13：00～14：50

場所：合同庁舎4号館1214特別会議室

出席者：宇都宮座長、猪股構成員、岩間構成員、奥田構成員（代理出席・森松NPO法人北九州ホームレス支援機構常務理事）、工藤構成員、本田構成員、野中構成員、鈴木構成員、高沢構成員、玉城構成員、日置構成員、山口構成員、湯浅構成員、切通社団法人北海道総合研究調査会研究員

### 【概要】

- 事務局より、今後のパーソナル・サポート・サービスの検討の進め方について説明。
- 社団法人北海道総合研究調査会より、本年度パーソナル・サポート・サービスの制度化に関する調査について資料2に沿って中間報告。

<切通社団法人北海道総合研究調査会研究員>

- ・ パーソナル・サポート・サービスの制度化に関する調査は、検討委員会と並行し、モデル・プロジェクトの実施団体の協力を得て、パーソナル・サポート・サービスの概念整理、各種制度等との関連性、必要性を明らかにするというのが主な目的になっている。具体的にいえば、類似事例の調査や担当者の調査、あるいはサービス機能の抽出等を行い、制度化に関しての調査の、あるいは制度化に向けての概念整理の手伝いをさせていただくというような立場をとっている。
- ・ 実際にヒアリングを5地区に訪問して実施した。ヒアリング対応としては、PSの類似事例を各団体5事例ずつ聞いたということと、それぞれの担当の方のヒアリングとして、どのようなプロフィールであったか、どういう支援技術を持っているかということでヒアリングした。大体1名につき2時間を超えるヒアリングになったが、大変暖かくご協力いただき、この場を借りて御礼を申し上げたい。
- ・ 今回の調査結果の概要をお話しさせていただく。各地区5事例ずつ、25事例を整理した。事例によっては兄弟であったり親子であったりしたので、実際には27名であるが、25事例を一つのくくりとしている。話を聞きながらいろいろ整理、まとめる視点として、まずその当事者の方のプロフィール、そしてインテークまでの流れ、どういう形でキャッチをしたかということ、そして本人の状況がどのように変化していったか、それに対してどのような判断、アセスメントを行ったか、それについての支援策、ミクロレベル、メゾレベル、様々な支援策があった。それについて整理し、事務局対応、組織的にどういう対応をしたかということについて、そういう視点を持って、各事例を見た。
- ・ どの事例も一般的な支援の流れとしては、インテークがあってそれを受けてアセス

メント判断を行い、具体的な支援を行っている。評価を行い、またアセスメントを行って支援を行ってという繰り返しが行われているのが一般的な流れであった。そうした流れについて、事務局機能、あるいは支援者の基本的な資質能力というものが下支えをしているというように見た。

- ・ 主な対象者の変化として、支援前であれば非常に危機的な状況であり、たとえば自宅に住むことができないというような状況であったりとか、家族のサポートが得られないというような状況でありながらも、今回支援をすることによって自立に向けて着々と1歩ずつ進んでいるという話であったり、あるいは精神的な安定があって人に役立つ仕事をしようという、そういう意欲が生まれてきたりと、そういう変化も見られているのがほとんどの事例であった。
- ・ 3ページ目以降、支援の一般的な流れ、インテークやアセスメント判断の流れについて個別にどういう視点があったのか簡単に説明する。
- ・ 今回のヒアリング調査から得られた結果から、インテークの内容としては、大きく3つほどに分類できるかと考えている。1つは他機関、関係者からの相談ということで、これは非常に多いパターンではあったが、たとえば福祉事務所あるいは障害者支援センター、児童相談所など、そういった行政機関からの相談、紹介ということで支援が始まったということ、あるいは支援者のネットワークで、県外であろうがソーシャルワーカーの普段からのつながりでこういう人がいるということ、あるいは知人である保健師等の普段連携している支援団体からの相談、そういったことでインテーク、支援が始まるというところまでいくところがあった。それとは別に、アウトリーチ型と仮にするが、炊き出しや巡回パトロールでの相談でキャッチするというような情報もあった。また、当事者からチラシやウェブサイトを見て直接電話や来訪するという事例もあった。
- ・ 続いて、アセスメント・判断について、これも調査の中から得られた結果ではあるが、アセスメントの項目とアセスメントの方法という2つがあると考えている。
- ・ まず身体の状態健康状態でいうと、体調が悪くないかとか痛みはないかとか、難聴なのかどうか、受診しているかどうか、そういったことの確認でアセスメントしていた。精神状態であれば物事への押し込み、執着、あるいは楽観的・悲観的、自殺念慮があるかどうか、そういったことで確認をしているというところであった。
- ・ また、当然衣食住の状況も確認している。衣服が季節にあっているのかどうか、食事はしっかりとれているかどうか、住環境が適切か、例えば非常に荒れているかというところも一つのアセスメントであった。成育歴でいえば、どういう生い立ちできたのか、それに対してどう思っているのか。社会との関わりでいえば、家族あるいは仕事との関係がどのようなことになっているのか等々を見ることが一般的であると感じた。アセスメントの方法とすると、本人から話を聞くということだけでなく、保健師からの紹介があれば保健師からの情報であったり、衣食住の住の環境を見て、そうい

ったところから支援者が判断する、そういった状況もわかった。

- ・ 具体的な支援内容については、どのような支援策をとったのかということを整理した。事務局との打ち合わせも踏まえ、支援策ということで支援モジュールという名前を使うこととした。支援モジュール、特定の目標を達成するために用いられる一連の支援方策群ということで、支援モジュールをいかに提供していくかということから、今回の支援としてどういうところでどういうタイミングで行ったのかということも聞いた。もちろん現実の支援についてはこれよりも更に幅広く、多様な支援モジュールが存在すると思うが、これを豊かに持つことができるほど、個別性・包括性の高い支援の可能性が高まると思っている。
- ・ 大きく分けて健康確保支援、生活基礎支援、制度支援へのつなぎ、就労支援、社会性醸成支援、そういったことにある程度カテゴリーを付けた。健康確保支援でいえば、健康状態の確認はもちろんだが、療養支援、通院・入院のしつうや服薬管理、これは看護師が訪問看護でやることもあるし、支援者が見ることもあった。食の支援ということで食事の提供、買物支援等がある。生活基礎支援でいえば、一番大事なのはやはり住まいの提供ではないか。一時的な中間支援施設があるところ、シェルターがあるところ、あるいはアパートの転貸物件があるところ、転居初期費用をサポートするところ、そういった様々な支援モジュールがこの住まいの提供では特に多いように思われる。細かいところでは、料理の仕方を覚えたり、銀行の口座をサポートしたり、そういったサポートもあった。
- ・ 制度支援へのつなぎというと、障害者手帳であれば手帳の取得の支援、介護保険が必要であればその介護保険制度へのつなぎ、あるいはそれ以外の他の支援機関へのつなぎをするということ、若者サポートステーションやフリースクール等へのつなぎをするということも支援モジュールとして見ることができた。
- ・ 就労支援については、求職活動のサポートということで相談からハローワークの付き添い、履歴書の作成、適性診断等を一緒に行ったりする事例もあった。また、実地研修の職業体験プログラムでいえば、そもそも社会的にまだコミュニケーションが不十分という方についてはインターンシップ等である程度社会性を学んでいただくなどもあった。
- ・ 就労移行支援や就労継続支援など、障害認定された方の一つの出口としてそういうところを準備している、あるいは調整・コーディネートするというパターンもあった。
- ・ 社会性醸成支援を見ると、社会参加の支援、これはボランティア体験あるいはそういったこと等とで社会に出て行くことを支援したり、音信不通の家族との連絡を取り合うという支援もあった。
- ・ 社会的トラブルでいえば、警察対応、鑑別所対応、刑務所、更正施設から出た方のそのような立場をどうサポートするかことも対応としてあった。
- ・ 以上のように、大分類で 20 弱ぐらいの支援モジュール、中分類で 40 弱ぐらいの支

援モジュールがあった。こういったものを駆使して支援を行っているという状況があった。もちろんこれがすべてではなくいろいろあると思う。今回のヒアリング結果としてこういった支援モジュールがつけられたというところをご理解いただきたい。

- ・ 評価については、評価の内容、評価の形式、評価のタイミングについて整理した。
- ・ 評価の内容としては、目標に対しての達成度の確認というところを、ケア、ソーシャルワーク等でもよくある話であるが掲げている。たとえば最初の時点でなかなか落ち着きがないLDの方がいらっしゃる場合、その方たちにできるだけ自信を付けさせていきたいという目標を設定した事例もあった。自信を付けていただくためにいろいろな支援モジュールを提供、駆使してやっていくが、1年経って徐々に教室に入るようになったとか、更にもう少し自信を付けてもらおうという、そういう評価の繰り返しを行っているという事例もあった。
- ・ 当然ではあるが、適切な支援がされているか、スタッフ、関係者の役割はどうかというところについて、主にスタッフミーティングという形で情報の共有化をして評価を行っているという事例もあった。
- ・ 評価の形式については、関係者会議ということで、本人がいる場合、いない場合があるが、ケースカンファレンス、ケース会議等で関係者が集まって話をしたり、毎朝あるいは週1回などの頻度で定例スタッフミーティングを行ったり、研修を活用し、そこでケース検討会議で評価を行うという事例もあった。
- ・ 評価のタイミングについては、定期的にする場合もあるが、どちらかというと当事者の出産、引越、転居、転職などのターニングポイントで話をしたり、何か危機的な状況などが行われたときに話をしたりしている。
- ・ 6ページ目、事務局機能ということについていくつか整理ができている。これもヒアリング結果から得られたものにとどまるが、事務局機能、つまり組織的にどういう対応をしたかというところでいくつかあった。まず、初見情報収集ということで、とにかく接点を確保すること。これは個人でやっている方もいるが、組織としてやっている場合も多々あった。それから、本人等との面談をしたり、申し送り事項の確認、他の支援機関からの引継ということで、個人情報もある場合もあるので、そういったところを慎重になりながら情報を引き継ぐということ。あるいは方向性や方針の決定ということで、こういう支援モジュール、支援策でいいのかどうかという決定、検討、面談、相談、アセスメント・判断などを事務局で行っている。もちろん、それ以外にも継続支援、フォローアップ、見守りの点について組織全体で実施したり、組織全体で情報の共有化、人材育成、研修等を行うという事例もあった。
- ・ 伴走支援に必要な「基本的な資質・能力」については、支援者から話を伺わせていただき、どういったところが共通点かというところを1から7にまとめている。当事者との信頼関係の構築ということでいえば、一緒に同行するあるいは共通体験する、みんなで支えているということを行動で示すことが信頼関係につながる。たとえば、

自殺をすると宣言された方を組織全体で可能な限り探すということもあった。それから、当事者の話を聞くということが非常に重要だという意見があった。それによって信頼関係を構築する。これはほとんどの支援者から同じような話をいただいた。とにかく丁寧に話を聞くということ、そのことが本人の意思を尊重することにつながるというふうにまとめられるかと思う。

- ・ 2番目としては情報収集能力ということで、これも聞くということにつながるが、面談を通じて過去の経緯、意向等をストレートに聞くのではなく、行間を読み解きながらその背景にあるものを探るということについて皆長けた能力を持っており、そういうところが特に基本的な資質・能力として必要ではないかと感じている。
- ・ 3番目、強み（できること）へのフォーカスということで、できないことに触れるのではなく、できることを伸ばそうというのが、たとえばLDの方の支援であったり、野宿生活者の支援、DV被害者の支援者、それぞれの方から同じような言葉が聞かれた。違う危機的な状況でありながらも同じような支援策、支援の基本的な資質ではあると感じた。
- ・ 4番目、自己肯定感の支援という点、これも信頼関係があつてのことであるが、自分が支えられているという意識の確認であったり、伴走しているというメッセージを送り続けるということが各事例に見られた。
- ・ 情報の共有化については、組織レベルでも話したが、スムーズな支援を円滑にするために必要かと思われる。
- ・ 6番目、本人の意志を第一にするということであるが、できるだけ本人の自己決定を重視するという点、あるいは支援者が当事者を指示せず提案しない。選択肢を色々考えているという事例はあるが、こうしなさい、ああしなさいというのは皆極力いわないようにしていると感じた。できるだけ支配しないようにして、当事者の自己決定を大事にするという姿勢をすべての事例から読み取ることができた。
- ・ 地域資源の把握と活用ということについて、パーソナル・サポート・サービスが活用しうる地域にある様々な社会資源のリアルタイムの把握とネットワークの構築・確保、及びそれを使いこなすスキルということで、それぞれの地域にある資源を的確にうまく使いこなすということが今回の25事例すべてにおいて言えると感じている。
- ・ ⑥で触れたことは、既に議論されているが、第2回の検討委員会で提示されているパーソナル・サポーターの必要な実践力というところについて書いてあるコメントと等も同じようなことが言えるのではないか。そういったところから今回の事例からも引き出せたというふうと感じている。

○ 事務局より、パーソナル・サポート・サービスに求められる機能（議論のためのたたき台）について資料3に沿って説明。

- ・ 調査の状況について中間報告を受けたが、ここで議論をしなければいけないのは、

パーソナル・サポート・サービスを社会の仕組みとして確立するために欠かさざるべき要素はなにかということができるだけ明らかにし、それぞれの事業をやっていただくときの要件・必要要素をあぶり出せるかということであり、そういう視点でたたき台資料を作成した。

- ・ いろいろな要素をどう組み立てるとパーソナル・サポートたりうるかということについて、2ページの図の下の方から見ていくと、パーソナル・サポート・サービスというのはそもそも何であったかということ、困難を抱える当事者本意の個別的・包括的・継続的な支援ということであるが、そこを要素的にブレークダウンしてみると、この5つでいいかどうかということも議論があるかと思うが、特に個別性や包括性ということを保証する上では、きちんと本人と向き合う、本人の抱えている問題というものを全体的に受け止めて信頼関係を構築し、本人の力を引き出すような、そういう支援が必要である。また、そういうことを実際にやっていると、②の本人の個別状況にあった支援、オーダーメイドの支援、現実的には制度に引っ張られた支援になりがちなところを、徹底的にオーダーメイドを追求することが必要になってくる。それから、色々な支援の段階を通じてずっと伴走した継続的な支援というものがやはり欠かさざる要素であるのではないか。また、問題が起こってからではなく、できればその人に予想される問題が起こる前に、起こらないような形で関わりを持てるということが必要であろう。最後、パーソナルというのは、個別性というところに焦点を当てているが、オーダーメイドの支援を追求していこうとなると、どうしても個人だけに着目しているだけではなく、個人を取り巻いている周りの環境というものに働きかけ、その個人が一番必要とするものを地域の中に作り出していく、そういう力も必要であろう、個人を取り巻く環境への働きかけという言葉を使ったが、こういったことも実現できるような形で、対人支援に構成される様々な要素をどう組み立てていくのがポイントになるかということで、まずその理念の方から説明させていただいた。
- ・ 実際に社会の機能として具現化していくときの形についてのたたき台を矢印の上の方に提示している。便宜上、通常よく使われるインテークの段階、アセスメントの段階、支援を実施している段階、評価をしている段階としており、評価を踏まえまたアセスメントをやってというように何度も繰り返しになる。そういう段階に応じ、中間報告にあった実際の事例の中から、やっていた機能をこの中に分類してみた。一つ一つは既に色々な領域で議論されてきたことだと思うが、導入段階で分野を限定せず、特に複合リスクを抱えた人をきちんと受け止めるということであれば、たとえばいろんな問題を重なって持っておりどこの支援機関からもはじかれていたり、漏れていたり、自分からは動けなくなっていたりする方の存在というものをどのように掴み、それをどうキャッチをするかという機能が重要であると思われるし、そういったことを捉えた上でパーソナル・サポート・サービスが必要かどうかということを経験として判断をする、あるいは、色々な支援機関からある意味で排除されていた人ときちんと

信頼関係を結ぶということが、パーソナル・サポートの機能としては重要かと考えている。

- ・ アセスメント、支援実施、評価という流れは通常色々な支援体制で構築されていることだと思うが、色々な問題が重なっているということを考えると、支援モジュールという定義をしたが、領域としては幅広く、手段としては多様に、それから支援と支援の隙間をできるだけ埋めるような形で、ここを充実していくというベクトルを持っているということがこの活動にとっては重要なことではないかと考えている。
- ・ 事務局機能というちょっと耳慣れない言葉であるが、ケースカンファレンスの開催やスーパービジョンなどを通じて問題の全体像をきちんと捉えた支援になっているか、当事者本位のオーダーメイドの支援になっているか、必要な社会資源を、自団体が持っているツールだけではなく外部のものも含めて活用ができていないか、具体的に使える支援策というものに引っ張られ問題の一部分に目をつぶったり背けたりしていないか、きちんとチェックする機能をそれぞれの地域の中で持つといったことが必要である。また、事務局機能の一番下のところに通して書いてあるが、たとえば支援モジュールの幅を広げるようなことについて、一人一人の支援者がそれをやろうということも難しいということになると、どう組織的に対応できるか、あるいは色々な人をきちんと拾い出すということも含め、ネットワークをどう拡大できるかなど、そういった全体を通じた機能という問題もあるし、最終的にはこういうことが必要だときちんと世の中の人に理解していただくためには、活動全体をマクロとしてどう評価をするかという点、1件1件のケースの評価とともに、この活動全体を通じたマクロの評価というものも必要になってくると、このような形で整理をしてみた。これはたたき台であるので、ご意見を頂戴したい。
- ・ 今申し上げたような視点で考え、色々な現場での意見交流等を踏まえ、どういった検討課題があるかということについてたたき台で4項目ほど示している。実際の支援事例を蓄積することで、支援モジュールというものをできるだけ充実したい。あるいはある程度の類型化ができればいいと思っており、また、エビデンスベースドアプローチという意味でいうと、支援モジュールの有効性、こういう方法よりはこういう方法がいいということが明らかになっている場合にそちらを採用するといったことが必要かと考えている。
- ・ 2点目、今申し上げたように、一人一人の支援者をバックでサポートする事務局機能、特に困難を抱える当事者と接点を豊かに持つということや、オーダーメイドの支援を追求するということをきちんと担保できる事務局体制をどのように作るかが問題だと思われる。夏の段階でパーソナル・サポート・サービスの理念型を示させていただいているが、色々な場所に所属をする方と業務遂行体制をどのように作っていくかということについては、現場でも課題になっており、そういったことも含め、こういう体制をどのように現実に地域で作っていくかということのあり方というもの一つ課

題であると考えている。

- ・ これからこの取組を拡大させていく上で、こういった機能がきちんと発揮されているのかどうかということを確認する上でも、強制的なものではないが、こういう要素をきちんと確実に記録をしておいてほしいという、ある種の要記録事項、記録フォーマットのようなものは整理する必要があるのではないかと。
- ・ 最後は大変難しい課題であるが、マクロの評価をしていくことになる。ある程度この支援の効果というものを可視化するということが必要だということで、そのための評価の尺度をどのように考えるか、あるいは、単純化はできないかもしれないが、何段階かにステップを刻み、何段階目から何段階目まで行ったとか、そのようなことが可能なのか、適当なのか、どのように支援の効果というものを世の中に可視化していきけるかということのあり方というものも検討になってくる。こういったことについて結論までは得られないかもしれないが、ある程度の整理が年度内に打ち出すことができないかと問題提起をさせていただいた。

○ 構成員より発言。

<湯浅構成員>

- ・ 資料2の4ページに制度支援のつなぎというものがあるが、なかなか境界線の作り方が難しいが、例えば生活基礎支援のところと生活保護の申請支援というのがあるが、これも制度支援へのつなぎといえそうである。医療のつなぎというのは医療サービスへのつなぎでもあったり、その各種サービスや制度へのつなぎというのは、健康確保支援や生活基礎支援というところと重複してしまうというか、それをやるためには何らかのサービスにつなげなければいけないといった面があり、実際に紹介だけにとどまるのか同行するのかといったレベルでの違いというのは手間暇のところも含めてあると思うが、その仕分けをどうすればよいのかと思った。解答が今ある訳ではないが。
- ・ それから、普段自分がやっているときはあまりこのような一覧を思い浮かべながらやっている訳ではないので、報告を聞いていてなるほどと思ったが、実際に支援を行っているときに、もう一つ全然別の頭の動かし方をしている面もあるということを出した。それは事務局から報告のあった理念の⑤や、どちらかという事務局機能に関わると思うが、本人を取り巻く環境への働きかけということについてである。私たちが相談を受けながら自然に考えているのは、どういう医療を受けさせるか、住居どうするか、生活をどうするか、年金をもらえるのかどうかといったことと同時に、どこにつなげるかということを考えている。それには公的な制度もあれば、いわゆる制度化されていない諸サービス、ホームレス関係ではそういうものが多いが、そのような制度化はされていないが公的なサービス、それから私的、民間団体が独自にやっている様々なサービス。そういうものが少なくとも自分たちの周りになにもないとき



には、自分たちでこれを作れるかといったことを考え、必要に応じ何かしら作ってきたりしていた。それはこの分類でいうと事務局機能ということになるが、当然ながら事務局機能と支援者機能というのは人においては重なっているので、一人の人の頭の中で同時に行われたりすると思うが、その働きかけという時の、様々な公的や私的や制度やサービスというようなことと、それが無かったときにどうしたらよいか、色々なものを作った知恵をそれぞれの分野やそれぞれの活動の中で支援者の皆さんが持っていると思うので、そういうものをどのように作ってきたかということが、実はそれがおもしろくて支援活動やっているような面がある。そういう意味でいうと、そういうのをどのように作ってきたかといったところも支援モジュールとして何か出てくるとおもしろいかもしれないと考えた。さらに、それを作るというときに、自分たちだけで作るというだけではなく作らせる、これは政策提言とか行政に働きかけといった、そういうものもやはり広い意味でいうと環境への働きかけということになる。

- ・ 個別支援と完全に切り離されて行われているわけではないので、そのような動きがこのモジュール例の中に並列されて置かれるのがいいのか、別の分類を立てた方がいいのかよくわからないが、そういうということが位置づけられていくと、より現実に入々のやっている支援の行動のあり方に近づいていく感じがした。

#### <猪股構成員>

- ・ 4ページの支援モジュールの関係だが、こういう形でカテゴリ分けをして整理していく作業も必要だと思うが、これを見ると、何が入っていて何が漏れているのかというところが見えにくい感じがするので、やはり隙間のない支援という理念にあわせて支援モジュールを充実していこうと思った場合、ある程度支援の対象者を類型化した上で、その類型の人についてどういう支援が必要なのか、支援の流れに従って整理していく方が漏れが無くなるのではないかと。たとえば、生活に困窮している人の場合に、もう5日何も食べていない、住まいがない、所持金が全くない、それからそこに至る前の段階で、借金をたくさん作ってしまっている、こういう人が相当数いるが、こういう人を考えた場合に、まず初動段階の緊急時の対応として、生活保護の申請につなぎ、所持金がないので社会福祉協議会と一緒にいってつなぎ資金を借り、それから家がないので緊急一時宿泊場所につなぎ、さらにアパート探しに着手するといったようなことが必要になり、とりあえずアパートに入居できて一休みできたくらいの段階で、今度は借金の整理に着手すると。そういったことをやってその次の段階で今度は孤立化を防ぐためのアフターフォローや就労につなぐための支援や、そういう形で進んでいくと思うが、この一覧表を見ると、今発言した中のつなぎ資金がどこに入るのか。生活基礎支援のカテゴリの中の金銭管理の中の緊急時支援に位置づけられるのかもしれないが、社協を使ってのつなぎ資金の借り入れというところまではっきり見えていない。

- ・ 借金の整理についていうと、金銭管理の下に借金返済支援というのがあるが、生活に困窮した方の多くの場合は、借金の返済の支援をするというよりも、大方は自己破産で借金の返済はしないということになるので、借金返済支援というよりも債務整理の支援という方が適切な言い方になる気がするが、そういった形で支援の具体的多流れをイメージしながら拾っていかないと漏れが出てしまう。漏れがあるかどうかをチェックするために、類型ごとの一覧表のようなものがあつた方がいいのではないか。
- ・ もう一点は、湯浅構成員の発言でも、概念整理の段階でパーソナル・サポート・サービスの一つの役割として現在の支援制度の不備や不十分な点、問題点を明らかにしていくという、そういう役割も期待できるという話があつたが、事務局の機能として様々な事例の中から制度の不備、問題点を明らかにし、整理していき、それを踏まえて様々な関係機関との調整や検討を進めていくということが事務局の機能の中に一つ重要な機能として入ってくるのではないか。

#### <切通研究員>

- ・ この整理の仕方も力づくでやったところがあり、ご指摘はごもっともな部分もあるかと思う。今回皆様に貴重な時間を拝借してヒアリング調査した結果から得られるものが、その一部分がこういった場面であるということをご理解いただきたい。

#### <野中構成員>

- ・ よくできていると思うが、一般的な障害者のケアマネジメントのプロセスと比べてみると、実施段階としてケアプランを作ったり、それにどう計画して介入してモニタリングをしてというようなプロセスが入るが、それをやっている暇はないだろう。次々と新しい情報に対応していつ今日と明日は変わっていくというような活動であると考え、その活動全体はリスクマネジメントである。本当に危ないところだけを助けていき、だんだん安定していくと次の段階に入っていく、猪股構成員が発言されたように、1日ごとにレベルが変わる。そうすると、評価の話としてリスクの度合いというものを想定し、生命の危機のリスクなのか生活の質のリスクなのか、もう少し絆を再建するような程度のリスクなのか、そのリスク度を評価しておき、それが少しでも上がれば評価するというように考えると評価項目ができてくるのではないか。
- ・ もう一点は、地域診断、サービス診断はどうしても必要であり、フィフティフィフティぐらいで入っていいと考える。サービス診断、コミュニティワークはどの程度されているのか、その地域はどのくらいのサービスレベルにあるのかということ項目立てていき、それを評価サンプルにあわせて、少しレベルが上がると介入がよかつたというふうにいえるのではないか。
- ・ 3番目に、それをどうつなげたか、本人のニーズとサービスをうまくつなげたらプラス1点というように、要するにつながり度という尺度を作ると3つ合わせていい形

になるのではないか。

#### <森松代理>

- ・ リスクマネジメントという話が出て、何か起こったときの対応策として支援モジュールがあるというのは非常によくわかるが、一方で何もなかったときの、たとえば暑中見舞いを出した、お正月の年賀状を出した、誕生日の日に電話した、それから北九州ではゴーイングホームデイという日をわざわざ設定しみんなが集まる日にしていたり、一緒にバスハイクの旅行をした、あるいは葬式をするなどといった日常的な、特にリスクマネジメントではないが、何かを共有しているというものがあってリスクのキャッチ度が高まるということが非常にあると思う。そのあたりももう少し大事にしたい。実際北九州でも、相談に来る人や、あるいは問題が起こったときに助けを求める友達がおりに、本人が助けてくれと言っているという情報が入ってくる人はケアすることはできるが、一番難しいのは、本人が来ない、炊き出しにも来ない、相談にも来ない、顔も見せないといったときに、その人が最近来ていないということをキャッチし、こちらからアウトリーチをかけていくことが重要であり、そのあたりがもう少し入るのかと考えている。

#### <湯浅構成員>

- ・ それは先ほど野中構成員も絆レベルのサポートと発言したような、それがぐるっと回って生命レベルのサポートにつながるという話である。確かにそういうことがある。そのつながり具合がうまく全体像として描けるとよい。

#### <鈴木構成員>

- ・ 支援モジュールについて、本当にこういうものが必要であるとか、成果の指標が必要であるということでもいいものができるといいという点で挙げると、自分たちが現場でやっていることとして、以前から出ている直接的な支援、直接自前で持っているサービスがあり、横浜では就労支援のところで履歴書の書き方や、年末などに本人に対して電話してみるといったことをしている。それから本人の気持ちに働きかける部分と同時に、もう一つ環境を整えるためにいろんな制度につなげていくとか、そういったようなことをやっている。
- ・ さらに、どこにもないサービス、制度的な有無だけではなく、制度的にあるように見えて実質はない、たとえば作業所では現在三障害一緒ということだが、精神障害とか発達障害の方が行って受け入れてもらえるのは実質的にはゼロであるといった、そういうことが地域では起こっており、公式にも非公式にも地域に足りないリソースがあるということ、あるいは制度として足りないところがあるということの両方があると思っている。そこを抜いてしまうと、エビデンスを見ていくときにどこかで定義

をしていく、今回であれば支援のモジュールができたり指標ができたりといった中で、必ず底の外に出てくるものが必ず漏れてくるものがあり、そこを埋めていくとパーソナル・サポートが必要なくなるという話になると思うが、やはり指標外、モジュール外というのは、いかにいい事例を積み重ねていっても時代が変わったり問題が変わったり地域が変わったりすると必ず出てくるので、その指標外、モジュール外のものをやらなくならないように、その点をどう評価していくのか、どう組み込んでいくのかというのは重要であると考えている。

- ・ その上で、横浜での課題ということになるが、以前資料で出てきたような理念型の体制でやっていこうとした際に、事務局の機能は重要であるが、現実的には、例えば横浜では若者のパーソナル・サポートなので若者支援やってきた団体でない事務局はやるべきでないといったことを自治体から言われたり、あるいは色々な団体から入ってきて事務局を構成できるようにしようと思っても、事業スキーム的に難しいといったようなことが生じたり、地域での事業立てが細分化されているので、そこで連合して事務局を地域に作るということが実質的にはかなり難しい。これは自治体の事情や規模などにもよってくるのだらうし、事業の立て方や担当部署など色々な要因によって成立が困難になる。横浜では若者と言ってしまったので、若者と名前の付いたところとは連合しやすかった一方、それ以外のところとは連合しにくい。高齢、野宿者、母子といったところは若者と違うという話になり、全部の問題は一緒なので一緒にやりましょうということが地域や、担当によっては理解してもらいにくいところがある。
- ・ また、そういった事務局で各地域の色々な機関にパーソナル・サポーターがいるという理想型を作っていくためには現在2つ課題があり、それぞれの支援機関はそれぞれの制度に引っ張られた枠組みを持っており、その枠組みの中でパーソナル・サポート的な、こうした支援モジュールで出てきたようなものを十二分にやれるような支援の体制を各支援機関で作っていくのがかなり困難だろうということと、たとえば事務局の方で予算を各現場のパーソナル・サポーターの職能に給与を流していくということが事業スキーム上難しく、あるいは業務委託ということでパーソナル・サポートもやってくださいといっても元々持っている事業スキームに外れてしまうので両立しないといった問題など、いろんな問題が出てきてしまうので、地域全体にパーソナル・サポーターが様々な機関にいるという状態にしていくには、制度として様々な分野の制度との整合性を考えていかないと難しいと考えている。

#### <工藤構成員>

- ・ 先ほど段階的な評価を作るべきか作らないべきかという議論があり、野中構成員からリスク度という発言もあったが、他の事業でも同じように、就職以外の0と1のステップは入るが、ステップ以降の重要度を外に示すことができる尺度が上から降りて

こないが故に、周りからなぜ家から出て皆とつながれたことがポイントになるのかという、指標がない中でただ主観的な判断により段階を上げていってくださいますといったものが降りてきたりする。そういう意味でいろいろと作るのはいいが、なぜそれが大事なのかということ各現場が判断して勝手に解釈して外に伝えるというよりは、せっかく大きな枠組みでやっているの、その段階がそれぞれ重要であり、それが無いとどうなるのかといった尺度の説明をまず作らないと、おそらく現場の各個人が大変な思い、あとは自分で思った解釈で外に出さざるを得なくなってしまう。

- ・ うまくいった事例というのは外に出しやすいが、湯浅構成員が発言したように、足りないものが多くある中で、不足しているもの、不十分なもの、うまくいかなかったものというものはある程度できる範囲で社会に開示・顕在化することにより、行政に作らせるというのも手段の一つであるが、どんどん起業家も出てきている中で、そんなに足りないのであれば自分たちでやるといった人もこれから出てくるような社会になると考えている。その意味で、不足、不十分というものを可能な範囲でちゃんと整理し開示して、今日本社会にここが足りないということを表に出し、行政もやらなければならないが、そこを解決したいというような人材も日本でどんどん輩出してくると思うので、好事例のみならず、限界例、うまくいかないものを外に出すような、そういうことをやっていけると、広い意味での限られたメンバーだけでこの問題を解決するのではなく、より社会に一般化していくということが促進されるのではないかと。

#### <本田構成員>

- ・ パーソナル・サポートの本来の枠組みは、個人としっかり向きあい、個人の個別的な状況に即したオーダーメイドの支援ということで、非常にメリットがある一方、パーソナル・サポート側が一定のチームで動いたりすることもあると思うが、ターゲットが個人になってしまう。必ず個人に対する対処であるということがデメリットになることもあるかもしれないということが少し気になっている。というのは、色々な、たとえば障害者の方であるとか精神障害を持つ方たちの自立に向けてのこれまでの試みなどを見ていると、ピア同士で自分たちの苦難を共有するとか、同じ困難を抱える人たちの間で話し合うことにより自分たちの問題の解決に至るとか、対象となっている方の個々の点であるのではなく、その方たち同士同士のピアサポートというものが有効であるということはこれまで多数の指摘がある。しかし、パーソナル・サポート・サービスにはそういう観点というのは割とないので、どこか別のパーソナル・サポートからそういうピアサポート的な場を持つところにつなぐことができ、その資源を活用できた場合にはそこにある種の属するコミュニティみたいなものがあり、そこにおいてお互いの信頼関係などが形成される場合はいいと思うが、それが保証されていないということにより、あくまで対象者に対して個別の抱えている困難をつぶしていくといったような目的合理的というか機能主義的な発想になり、解決が難しいような場

合もあるかもしれない。それは先程から指摘のある、本人を取り巻く環境や絆レベルというような指摘ともつながることでもあるが、そういう観点をどうこの中にしっかり組み込んでいくことができるのかということが気になっている。

- ・ もう一つは地域資源の把握・開発ということにも関わるが、今きわめて困難を抱えているわけでもない若者、あるいは個人でも、仕事が難しい状況がある。生活保護をとらせていったん生活を安定してもらい、そのあとじっくりと仕事の場を、個人の方にできる範囲で探していただくというのはいいが、緊急雇用創出の財源を使っている事業ということで就労ということはある程度気にせざるを得ないということになったときに、その出口としての就労というものに切り立ったバリアがあるのではないかとすることがあらかじめ見えている。その場合に、地域資源の中で不十分なもの、無いものは働きかけて作っていく必要があるという指摘もあったが、就労の場が足りない、ないということについて既にわかっているということを考えれば、先取りして、たとえば中間的な就労の場であるとかを行政主導で、あるいは公設民営のような形で確保しておくということを並行して進める必要があるのではないかとということも気になっている。今回の枠組みの外にあるような課題かもしれないが申し上げておきたい。

#### <湯浅構成員>

- ・ ピアサポート的なものも含めて理念の5番だということは何度か確認してきたと考えている。それが無い場合には作っていくといいながら、ある種の創造性のようなものが、個別支援ということを徹底していくと必要になってくるので、そこが何らかの形でよりわかるようなものがあると、パーソナル・サポート・サービスという名前が付いているだけに、どうしてもその人しか見ないというような誤解や懸念を抱かれがちであるので、十分にそういうのがないような出し方をしていく必要があるということとは指摘のとおりであると考えている。
- ・ 中間的な仕事づくりや、就労に切り立った崖があるというのは指摘のとおりであり、仕事づくりを今回の事業の枠組みの中に入れられるかどうかということも最初の段階で検討したが、緊急雇用のお金ではそれに予算付けすることはできないということであり、その部分は重点雇用や行政のやっている別のサービスを自治体レベルで組み合わせていくしかないということになる。この事業の中ではその部分が完結しないので、そこはそれぞれの国の事業や自治体の事業の様々な雇用創出関係をうまく組み合わせていくということが必要になっており、それは誰の仕事かという問題もあるが、そうした社会資源、行政サービスをどう組み合わせていくかということも社会資源づくりの一環ということになるのではないかと考えている。

#### <事務局>

- ・ この事業の予算でできるのは、ある意味では職場研修的なものに対する謝金のとこ

ろまでであり、実際に人を雇い上げて給料を渡すというところまではできない。ただし、同じ事業費の中で緊急雇用創出事業、重点分野雇用創造事業という公が仕事を作り出すような事業を並行してやっているの、それらをうまく組み合わせてほしいということは申し上げており、地域によってはそういうことができるようになっている状況である。

#### <山口構成員>

- ・ 京都の場合は行政主体で始めたが、既に先ほどから出ているとおり、本人を取り巻く環境への働きかけとして、制度が現在必ずしも就労意欲を喚起する制度になっていない。現在生活保護制度と雇用とに谷間があり、その谷間をどう埋めていくということがテーマになってきており、今月23日に、学識経験者や、NPO支援団体、貧困ネットワークの方など、行政、生活と就労の一体型支援の政策検討研究会を作り、生活保護制度の見直しとパーソナル・サポートの事業をどのように結び付けていくのか具体的に提案していきたいと考えている。というのは、数多く支援モジュールがあるが、決定的に就労支援に結び付ける有効なモジュールと基礎的なモジュールというのがあり、どうしても決定的に支援に結びつくモジュールというのは中間就労をどう作っていくか、生活保護制度の色々な見直しを含め、例えば特区申請をする中で実現していくといったことを具体的に、今年度内にできたら一定の中間まとめもしたいと考えている。
- ・ あわせて、いわゆるボーダーライン層の方に対しての、第2のセーフティネットをどうしていくのかということや国に政策提言していくことを考えている。11月29日にライフ&ジョブカフェを開設したが、その中で現行の制度のひずみの中で具体的に支援に結びつかないケースも浮き彫りになっており、そういうところも今回の支援モジュールの中で、こういう検討の中でプライオリティをつけていく中で、もう少し具体的に方策が効果的であるといったことが提言されれば、2次のモデル・プロジェクトの実施団体にも有効な手段になってくると考えている。検討している最中であるので情報提供させていただく。

#### <玉城構成員>

- ・ 山口構成員が発言した内容でできればいいと我々も模索中である。もともと出口戦略をどうしていくのかが一番大きい課題だと認識している。最初の事業計画でも、そこに予算をつけて提案したが削られた。他の団体でも、そうであっても予算がなくてもやれる方法というのがいくつもあってそれぞれやっていると思う。我々も中間就労、我々はつなぎ就労という言い方をしているが、いわゆるNPOと一緒にあって、具体例でいうと高齢者の家事支援援助、いわゆる介護保険が適用されない部分で実際重要な部分が相当ある、それから子育てでも、自分たちで緊急サポートをやっているの、

そういった部分が継続的にあるわけではないが、この人が仕事をやっていこうと意欲を高める上で、あるいはまた臨時的収入を得るということで、いろんなところでいろんな方法でやっていると思う。もう少し知恵を働かせていろんな制度を活用できればもうちょっとうまくいくのではないかと、現在農業の方で様々な工夫をしながら進めていこうとしている。

#### <岩間構成員>

- ・ 総論的な話と各論的な話とを分けてお話ししたい。一つは、今回はモデル事業なので、使命としてこの事業の普遍化ないしは持続可能な制度としてどのようにつないでいくのかという視点が重要であろう。たたき台で示された理念と実践をどうつないでいくのかという確認を絶えずやっていくことと、その次に理念と実践だけではなく、理論と実践をどうつないでいくのかということをやより一歩近づけていくという作業が必要だと考えている。一つの器として今回示されたものをベースとしながら、実践を蓄積していくということと、多領域の知見を援用しながら実践を重ねていくという作業が今年度、来年度に向けて必要であると考えている。
- ・ 各論の部分では、一つは支援モジュールのことである。就労まで距離がある人という非常に広い概念で対象化を図っているので、一つのポイントとしては支援モジュールの多様化とそれをどのように組み合わせていくのかという視点が重要になっていく。ただし、指摘があったように注意しなくてはいけないのは、支援モジュールに合わせた援助をしてしまうと何のために作ったのか分からなくなってしまうので、理念の1つ目にあったように、本人と向き合う援助の文脈の中でこの支援モジュールをどの順番の中でステップを踏みながら、モジュールを使っていくのかという視点が、これは対人援助の視点をというものも不可欠になってくる。
- ・ もう一点は評価のことであり、今日の議論の一つのテーマであると思うが、非常に難しいテーマであって、就労まで距離のある人をどのように評価をしていくのかについては難しい段階を超えて、何らかの指標化なり、尺度化を図っていかなくてはならないだろう。この部分については今年度だけでは難しいので、もう少しプロジェクト化して色々な角度から意見収集ないし調査を重ねていく中で一つの仮の評価スケールを作っていくなり、非常にボリュームのある準備、作業が必要な印象を持っている。

#### <高沢構成員>

- ・ 評価その他に関しては総論でいうと、そもそも論で言うところの相当どうしようかなということが多くある。オーダーメイドのサービスというのは本当にその通りだと思っているが、例えば困窮者対策というのは生活保護が、最後のセーフティネットでありながら唯一のセーフティネットになっている。ここにうまく流し込めないと結局使えないという方が出てきてしまう。理念として本人と向かい合ってそういう困窮者対策を使



い、権利として生活保護を使う権利があるということをお話していくことは重要だと思うが、そもそもオーダーメイドに対応できるほど行政施策があるのかということである。実はそういう課題がいっぱいあるということをお話までに出したいというのが自分の願いである。例えば生活保護の問題があればそこを出す。アパート転居の問題とかいろいろ書いてあるが、そもそも保証人を取らなければアパートに転居できない中で、そもそも論がきつい。本来生活保護でも原則居宅保護を必要とすると書いてあるが、アパートまでの距離が遠いことがあったりするんで、そういう課題を洗い出したい。特に今回皆さんが発言しているとおりでありますが、就労までの時間がかかる、距離がある方に対応するというので、このようにモジュールに落としてしまうとなかなか出てこない。実は伏し目がちで目を合わせて話せない青年がいっぱいいる、そういう方が目を合わせて話せるとか顔が上がってくるとか、挨拶ができるとか、これは一般的だが、そういうところも含めて1年半の実践で笑顔が増えたということはすごいことである。そういうものを受け止められるような支援指標を是非作りたい。オーダーメイドであれば本当はそういうものを理念にしたいと強く思っている。これをどう作るかと言われても自分も提案できないが。イメージとしてオーダーメイドという以上、そういう顔が上がってきた、笑顔が増えたということを受け止めていけるような評価指標が欲しい。

- ・ 鈴木構成員から横浜の課題についての発言があったが、少し補足すると、理念型で各団体からパーソナル・サポーターを出してやろうとすると労働局の方から労働法違反であるといわれてしまう。このような形を取るには、各団体が労働者派遣の登録を取る必要があると言われてしまい、実際には実現は困難である。私自身も自分の働いている職場や行政と調整して、パーソナル・サポーターをやっているが、そういうことも含めてやらないと内閣府の検討委員をやっている自分ですらなかなかパーソナル・サポーターに協力できない。これからネットワークを作っていくということは、色んなところで経験を積んだ様々な人が関わってくることなので、特区なのか法的な整備なのかかわからないが、気軽にみんなの参加が担保できるようなものも同時に作ってもらい、地域のみんなで力を合わせて、今までできなかったことをみんなでやろうよという形を実現していきたい。しんどい人はみんなで支え合おうよ、誰も孤立させないんだよという理念、メッセージを送る、街づくりの一環としてやれるような形をどうにかできないかと、それも含めて一緒に考えていただけるとありがたい。

#### <日置構成員>

- ・ おそらくパーソナル・サポート・サービスというのはこれまでの制度の隙間を何とかしようというのが原点であり、今までの制度の作りだと救えないことをやろうとしているのだろうと聞いていて感じたので、支援モジュールを見たときに、確かにこうだろうと思うが、湯浅構成員が発言したように、何かが足りないというか、何か

こうではないと、まとめればまとめるほど違った気持ちになる。おそらく2次元では整理ができず、支援モジュールというのは継続的であり、色々な対象者がいてやる支援なので、対象ごとにモジュールが違う、あるいは対象の局面ごとにモジュールが違う、あるいは地域の事情が違うので地域ごとにモジュールが違う。だからそれを並べてしまうとやはりフィットしない部分があるので、それをどうまとめればみんながなるほどと思えるものになるか、今は思いつかないがこれから考えたい。

- ・ 今日出ている論点の中では、事務局という名前がいいのかは分からないが、事務局機能を位置づけたというのは重要である。対人援助の部分だけではなく、地域づくりや制度をどう見るのかということと仕事を一つとしてやっていくということをちゃんと位置づけた方がいいだろう。それと個々と向き合うこととがどのように連動していくのかという整理の仕方は今後も必要なのではないか。
- ・ 釧路のことだけで限定すると、自立支援プログラムを5年やってきて現在検証をしている最中であるが、検証してある程度自立支援プログラムや生活保護というところで限界が見えて、検証のワーキングの中でも今度提案するが、中間的な支援を行う何かが必要があるだろうということと、パーソナル・サポーターの動きをどう結び付けるのかということとを釧路では考えている。おそらくパーソナル・サポート・サービスをどのように使うかという視点が各地で違っており、その中の普遍性みたいなものもあるはずなので、その辺にどう迫るかも重要かと考えている。就労にしても、釧路では、先ほど沖縄から出たつなぎ就労という話があるが、おそらくつなぎだけではできない。仕事自体がないのでつなぎだけではなく、産業おこしのようなものにつながらないと釧路自体が駄目になってしまう気がしているので、産業政策も含め、産業化をしていくような動きまでしないと駄目だろうと考えているので、そこまで意識した上でパーソナル・サポーターをどう位置付けるかという辺りが難しいというのが感想である。

#### <玉城構成員>

- ・ 評価については全体でやろうとしているのか。既に沖縄では、例えば挨拶とか身だしなみとか、コミュニケーション能力とか、それが上がればポイントが1つ加わっていき、ポイントが高ければ高いほど自立に近づいていくという、例えば、生活であれば50歳以上であればポイントが低いとか、あるいは病気をいくつ持っているかとか、お酒、ギャンブルとか、一人親世帯とか、債務があるとか、食料が自分で調達できるものかなどについて、これにポイントを付けて、積み上げて自立に近づける。そうすると入ってきた時点で平均からみてマイナスからスタートしたとしても、3か月ごとにチェックをしながら、その人がプラス加点したという、場合によってはマイナスになることもあるが、そういうことが繰り返しあってもいいと思うが、そのようなことをやっている。全体で作るのであれば、自分たちがやることをやらなくていいの

か、それともそれぞれがやりながら情報を集めて作っていけばいいのか。

#### <湯浅構成員>

- ・ 今HITにやっていただいているのは支援する側のモジュールづくりであり、これはこれで進めていかななくてはならないが、当面の目論見ではその後に支援される側の、当事者の変化という話が着手される予定である。やはり1次モデル・プロジェクトも始まっているので、何らかの暫定版でもいいので、それぞれが持っていて現場である程度共通、もちろん独自のものがあるが、共通はここまでといったものがあった方がいいだろうと思っており、その作業をワーキングチームでやれたらと思っており、誰かひな形を作ってくれたらなと思っていて。沖縄が既に着手していただいているのであれば、それをひな形にする形で皆の意見をまとめて暫定版を作ればよいと思う。

#### <野中構成員>

- ・ そのような評価は作業療法の世界が一番進んでいるようで、笑顔評価というものがある。どのくらい笑顔が出てきたのかを評価尺度にしている、精神障害者だとそういうレベルの話である。そういう笑顔評価とか就労能力にどれくらい近づいているかという評価尺度は随分できているので、そういうのを使っていただくといいのではないか。沖縄は作業療法士がいるので引っ張り込んで入れると、それなりの評価尺度を持ってこられるのではないか。
- ・ モジュールの話は、エキスパートにとっては無駄というか邪魔なものである。しかし初心者にとっては、アシスタント・パーソナル・サポーターや福祉系の大学を卒業してすぐの人には、どうやっていいか皆目見当がつかないときにこのモジュールがあると非常に役に立つというのであって、レベルによって使い分けをしなければならない。エキスパートにはこんなレベルでエキスパートがやっていたらしょうがない話だが、初心者レベルにとってはこういうものが役に立つ、普遍化するのに役に立つのではないか。

#### <森松代理>

- ・ 評価でいうと福岡では別のものである。住居が不安定なのがマイナスで、就労が安定していない人がまたマイナスでという形で、点数が低い人ほど危険でその人たちと密に連絡を取るとか、生活保護で安定している人は月1回の電話でいいとか、そういうのはある。
- ・ 違う話になるが、パーソナル・サポート・サービスの評価をどこにするのかというのは非常に微妙だが、モジュールというのはある意味受け皿である。つまり、パーソナル・サポーターがどこにつないでいくかという話である。例えば就労を目指すということにおいては笑顔評価というのは意味があるし、あるいは何か目標があってそこ

に到達するというところで評価していくというのもよく分かるが、パーソナル・サポートというものは、ある時は就労して、ある時は仕事ができなくなって身体的な問題が出てきて、頑張ってまた就労することになって、しかし就労するまでに笑顔が出るのに時間がかかって、就労できるかと思ったらまた悪くなってといった過程の中で、パーソナル・サポートがどこで評価されるというのは、どこにつないだかということであり、つないだ先で何が結果として出たかということを経験していくということになると、それは社会福祉士でいいじゃないかということになる。パーソナル・サポートが求められているのは、課題がある人を漏れなく常に引き受けて、都度その人にあつたつなぎをすることができるという部分の評価であり、つないだ先で結果が出たということにあまり集中しすぎて、仕事ができ、生活保護が取れた、何か資格が取れたということがパーソナル・サポーターの評価基準になると違う気がする。就職ができたり、医療につないだり、介護保険につないだりするの1つであって、パーソナル・サポート・サービスのメインはそれを継続的に支え続けていくところの評価をしていかなないと、それぞれの社会資源が既にあるじゃないかということになる。そのときに一人では無理なので誰かが伴走的にやっていかなくてはいけないが、その伴走的にやっていかなくてはいけないということの評価の部分をもう少しすべきではないか。

#### <度山参事官>

- ・ 同じ「評価」という言葉なのでややこしいが、2つのディメンションがあると思っており、言葉としては使い分けてみたつもりである。自分自身が意識しているのは、資料3の1ページ目にあるそれぞれの機能がいかに果たされたかという意味での、ある種のこのプロセスが理念に沿った形で展開されたのかどうかという、プロセス評価というのはそういう意味ではないかと理解しているが、そういう意味での評価がまずきちんとなされるべきであろうと考えている。そういうことも含めてエビデンスベースな支援というものにつながっていくし、本当にオーダーメイドな支援になったかというところにつながっていくのではないかと思っている。それはそれで支援の中の世界では、また支援の有効性を高めるという意味では効くが、この事業をやってある意味で世の中がどこまでよくなったのかということについては別の見せ方をしなくてはいけないと思っており、2ページ目には「支援の効果を可視化するための評価」というちょっと別の尺度の切り口を見せたところである。支援としては最善を尽くしたけれども、結果としてはダウングレードになってしまったということはおそらく世の中にはあると思うので、それはそれできちんと受け止めていくという2つのディメンションが必要であると思っており、特に前者がないまま後者ばかりやっていると、森松構成員の懸念が現実になってしまう。あるいは雇用関連施策で就業率が何%だということを尺度にしていると危険だということの問題意識もあり、夏の議論の段階ではプロセス評価を重視するという、ここに書いてある機能が活動の中できちんと果た

されたのかということの評価する、その基礎に立って、実際に支援に関わった人のQOLがどこまで上がったのかというところを尺度化して、全体としては有効なサービスであると世の中にご理解いただくという手順なのかと考えている。

#### <工藤構成員>

- ・ 評価という言葉で混在しているところがあり、誰に対してどのような目的で評価をするのかというところが自分も誤解したところがある。サービス受益者へのサービスの質という問題も中に入っているが、自分もどちらかというところの事業がもし継続というものを目指す、または存続を目指すというのであれば、納税者への説明責任、またはもう何年やらせてほしいという意味での評価項目なのかと思い発言していた。評価にはいくつかのポイントがある中で、それぞれの評価は誰に対してどんな目的での評価なのか前提要因になっていない状況でそれぞれが評価の話をしており、自分も途中で混乱をしてしまったところがあるので、評価策定というか設計をしたことがないが、今議論されている評価というものが、それぞれ何個あって誰に対して何の目的で評価するのかというところを先に決めておかないと混乱したまま内容が進んでいくのではないか。

#### <湯浅構成員>

- ・ 大きく整理すると一つは支援をする側の評価、モジュールとして出てきているもの、どういう支援が必要かつ有効あるいはどこまでが必要条件でどこまでは十分条件で、あるいは類似のものがいくつかあるときにこちらの方が有効であるとかそういう意味での、支援する側の評価ということであると考えている。森松構成員の発言は、コーディネイトはどのように評価できるのかという話ではないか。何のためにやるのかという、パーソナル・サポート・サービスの支援の在り方の有効性を、社会的あるいは政治的に明らかにするためのものである。
- ・ もう一つは支援される側の変化の評価で、これも目的からいうと結局同じである。つまりパーソナル・サポート・サービスの支援の有効性というのは、最もどこで計られるというかは当事者の変化において計られるわけである。ある意味ではマスメディアを含めてそれ以外に関心を持たない。いろいろモジュールを作っても、それで本人はどうなったのかと聞かれる、結局そこに最大限映し出される。森松構成員が発言した難しさも結局そこに凝縮されており、支援の評価、効果や結果というのは本人に一番現れるが、本人にどうコーディネイトしたかは現れないので、就労できたとか、病気が治ったとかどうかは、ハローワークの成果であり、医療機関の成果であり、どここの成果であってパーソナル・サポート・サービスの成果という意味では本人に現れにくいということをお願いしたいのだと思う。言ってみればアマルティア・センの潜在能力というのはどうしたら指標ができるのかという話だと思う。そういうふうにして

潜在能力が増えていったということが本来の目的だと考えている。就労をしてもそこが削られてしまうことは現実にはあるが、それでは本当は意味がないということになる。どうしてもそこはそちらの尺度で計られやすいということだとは思うが。ただなるべく極力潜在能力とか「ため」と言っているが、そういうものを可能な限り反映できるような多様な変化が反映されるのが望ましく、できればそこにパーソナル・サポート・サービスのコーディネーター機能もどういう形で本人に反映されているのかを示すのは難しいが、何らかの形で示せるとよりよいと思う。どういう項目を立てればそれが示されるのかということは今はわからないが、是非とも追及していかないと各受け皿の機能に還元されきってしまうという懸念があると考えている。

#### <野中構成員>

- ・ 潜在能力の話まで来るといって量的にとらえることがなかなか難しく、ストーリー、質的にどうとらえていくことを重ねていって、共通するものを量的にとらえてやっていくと。今の段階では質的なレベルでどんな事例があって、どのように潜在能力を見込んだからこうやったからこうなったとストーリーの事例を重ねていくということが1つの評価ということだと考えている。

#### <本田構成員>

- ・ 横浜では自分も加わっていろいろ評価項目を作り始めているが、その中ではプロセス評価の方が少し遅れているが、対象者に現れた効果について非常に暫定的なものではあるが尺度を作って走りながら実践して直していくところがあったらそうしていこうと思って始めている。
- ・ もう一つ考えているのが、パーソナル・サポートの事業そのものに対する評価はやはり対象者にしてもらいたいということである。一定の年度末であるとか区切りになる期間において、パーソナル・サポーターの存在がどうであったかに対して、実際に対象になった方から何らかの形でインタビューになるのか、簡単な質問用紙になるのかは分からないが、是非ご意見をいただきたいと考えている。

#### <鈴木構成員>

- ・ 本田構成員から出たが、横浜の方も夏、秋ぐらいからそういった暫定的な指標を作りつつ、各地少しずつ何らかの形でやっていると思うので、それぞれ共有しながらプロジェクトとして進んでいけたらと考えている。先ほど岩間構成員の方から指標化のプロジェクトということもあったので、せっくなのでやれたらいいというのが現場の意見である。

#### <宇都宮座長>

- ・ 指標についてはもう少し現場で照らし合わせてやればよいと考えている。

(以上)