

支援の検証の取組等の実施を 推進するために

和泉短期大学教授・社会福祉士
鈴木 敏彦

支援の検証の取組等の実施について

各相談支援事業所の質の向上、公正・中立性を高めるほか、地域全体で支援者支援の体制を構築するためには、第6期障害福祉計画・第2期障害児福祉計画（基本指針）における成果目標⑥相談支援体制の充実・強化等に関する目標のうち、地域の相談支援体制の強化の活動指標に掲げる項目に着実に取り組むことが重要である。

具体的には、例えば第三の2の(4)においてモニタリング頻度を標準期間より短縮することを検討すべきとして例示した者をはじめ支援方針の検討や支援の進捗管理を共同で実施することが望ましい利用者の支援を検討・検証することや、市町村等で業務に従事する相談支援専門員が自らの支援を開示し、振り返る場を地域の中に設置運営することが求められる。この場においては、第四の2の(3)にある市町村が提出を受けたモニタリング報告の検証も含めて行われることが効果的かつ効率的である。

支援の検証の取組等の実施について（つづき）

なお、検証についてはあくまで支援者支援の視点をもって実施されることが重要であることに留意すること。

※本取組等の効果的な実施のため、「基幹相談支援センター等における市町村によるモニタリング結果の検証手法等に関する手引き」を作成したので活用されたい。また、令和2年度厚生労働科学研究において、本取組等に従事する者を含む実地教育に従事する者の育成に係るプログラムを開発したほか、令和3年度からの2か年でその評価方法の開発研究を実施する予定である。

※「計画相談支援等に係る令和3年度報酬改定の内容等及び地域の相談支援体制の充実・強化に向けた取組について」（令和3年3月31日／障発0331第7号）

次頁からは「基幹相談支援センター等における市町村によるモニタリング結果の検証手法等に関する手引き」の概要を紹介します。

モニタリング結果の検証の基本的な考え方

モニタリング結果の検証は…

- ・相談支援専門員が行う計画相談支援におけるケアマネジメントプロセス全体の検証である
- ・利用者支援の充実に向け、相談支援専門員の行動変容を促すものである
- ・モニタリング報告書やサービス等利用計画等に関する書類の検証ではなく、書類を素材として活用した業務全体の検証である
- ・改善事項の洗い出し等のみに拘泥することなく、相談支援専門員が支援の欠点の指摘や支援の否定・非難と捉え、モチベーションの低下につながらないように配慮しなければならない

モニタリング結果の検証の方法について

- モニタリング結果の検証が有効になされ、相談支援事業所の質の向上、公正・中立性を高め、本人中心の障害ケアマネジメントの実施に結びつけるためには、その手法が重視されなければならない。
- 形式的で形骸化したモニタリング結果の検証は、検証に関わる市町村、基幹相談支援センター、相談支援事業所の多忙・疲弊等を招くこととなるばかりではなく、障害者の地域社会での自立した生活を遠ざけるものになりかねない。地域の特性に相応しい方法を自立支援協議会等での議論を通じて構築し、適切な検証を実施することが肝要である。

モニタリング結果の検証方法の二つのモデル

	事業所型検証モデル (個別モデル)	地域型検証モデル (集団モデル)
対象	個々の相談支援事業所	複数の相談支援事業所
特徴	<ul style="list-style-type: none">○ 事業所支援○ 個別のケース支援○ 個々の相談支援専門員の力量に合わせた支援 等	<ul style="list-style-type: none">○ 地域の相談支援体制の強化○ 地域におけるケース共有（地域課題化）○ 地域における相談支援専門員相互の研鑽 等
手法	基幹相談支援センター（市町村）によるケース点検／同行／事業所訪問 等	基幹相談支援センター（市町村）が中心となり、地域の関係者が集まった場での事例レビュー、GSV等
留意点	「モニタリング支援」と「モニタリング検証」に一定の線引きが必要	「事例検討会」や「研修」等と「モニタリング検証」が混同されないこと

事業所型検証モデル（個別モデル）

(1) ケース 点検	指定特定相談支援事業所等によるモニタリング結果について、基幹相談支援センター（市町村）が書面により、その点検を行うこと。
(2) 事業所 訪問	指定特定相談支援事業所等によるモニタリング結果について、基幹相談支援センター（市町村）が事業所を訪問し、その点検を行うこと。事業所訪問は、計画相談の後方支援機能である事業所支援と関連付けられる。
(3) 同行	指定特定相談支援事業所等によるモニタリング結果について、基幹相談支援センター（市町村）が事業所とともに支援の場に第三者として同行し、客観的・専門的な立場から点検を行うこと。同行は、事業所訪問と並び、計画相談の後方支援機能である事業所支援と関連付けられる。

地域型検証モデル（集団モデル）

(4) 事例 レビュー	指定特定相談支援事業所等によるモニタリング結果について、基幹相談支援センター（市町村）が中心となって、地域（自立支援）協議会等の場を活用し、複数の相談支援事業所等が参画しながら、事例レビューの手法を用いて点検を行うこと。
(5) グループ スーパー ビジョン	指定特定相談支援事業所等によるモニタリング結果について、基幹相談支援センター（市町村）が中心となって、地域（自立支援）協議会等の場を活用し、複数の相談支援事業所等が参画しながら、グループスーパービジョンの手法を用いて点検を行うこと。

モニタリング結果の検証のための指標の必要性

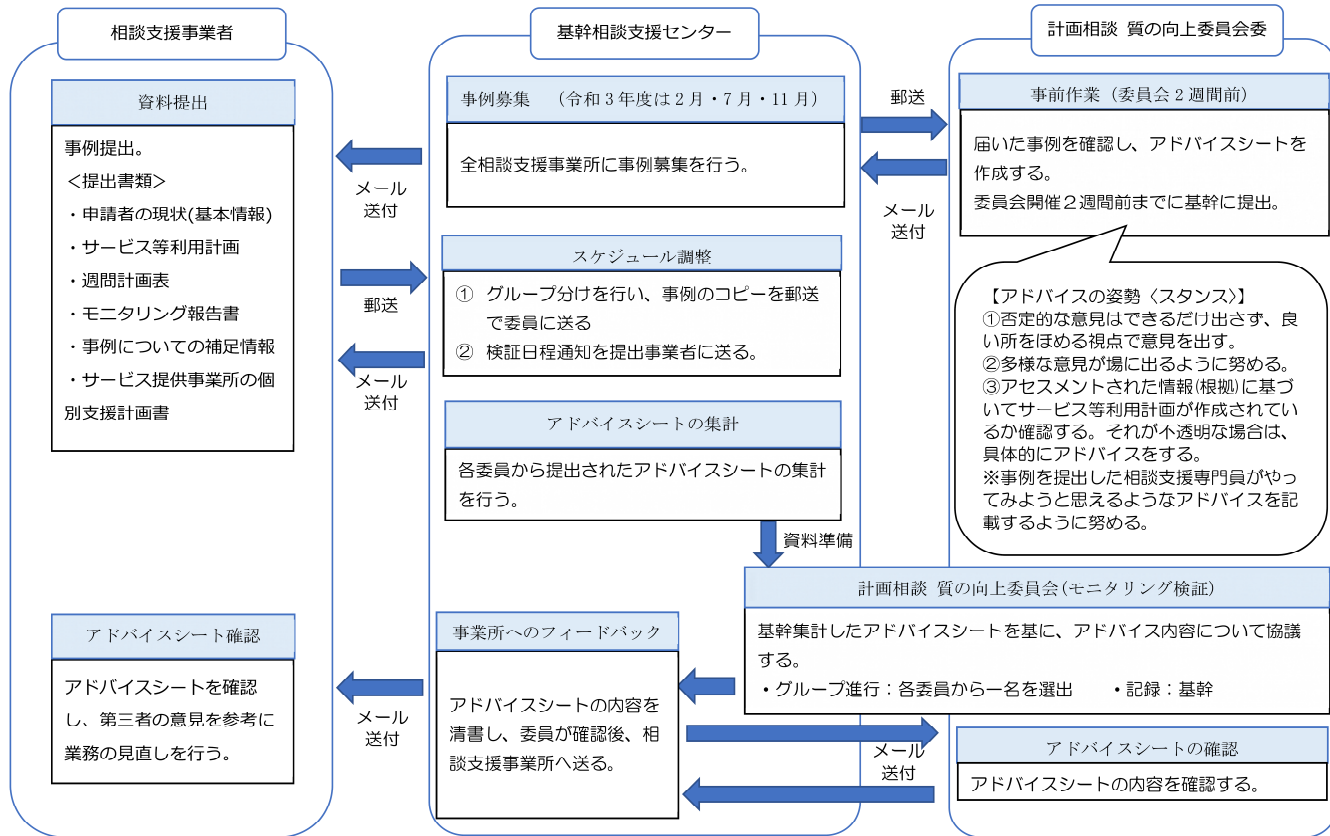
- モニタリング結果の検証を実施するためには、「方法」とともに、「指標」の設定が欠かせない。地域の特性に応じた方法が定まったとしても、具体的にどのような指標を用いて検証していくのかについて、一定の「もの差し」がないなかでは、検証の意味をなさない。モニタリング結果の検証に際しては、客観的な視点に基づいて障害ケアマネジメントを評価する指標を用いることで、検証の信頼性が担保される。
- 検証の目的を損なわない限り、指標はどのようなものを用いるかは、それぞれの地域に委ねられている。指標の作成や、既存の指標の活用など、どのような指標を用いてわがまちの検証を行うのか、自立支援協議会等での議論が求められる。

モニタリング結果の検証のための指標例

- 「サービス等利用計画評価サポートブック」（特定非営利活動法人日本相談支援専門員協会）
- 秋田県由利本荘市「サービス利用計画（案）チェックシート」
- 群馬県前橋市「サービス利用計画案・障害児支援利用計画案点検チェックリスト」
- 群馬県高崎市「サービス利用計画案・障害児支援利用計画案点検チェックリスト」
- 千葉県松戸市「松戸市計画相談支援等しおり：相談支援専門員用」
- 東京都武蔵野市「武蔵野市相談支援専門員ガイドライン」
- 神奈川県横浜市「横浜市における指定特定相談支援事業（計画相談支援）業務ガイドライン」
- 大阪府「大阪府サービス等利用計画サポートツール：相談支援の質の向上に向けて」
- 沖縄県うるま市「サービス等利用計画・障害児支援利用計画作成時のチェックポイント」

事例紹介：東京都世田谷区

世田谷区 計画相談 質の向上委員会(モニタリング検証)実施の流れ



事例紹介：東京都世田谷区

【基本となる指標】

「サービス等利用計画評価サポートブック」(日本相談支援専門員協会)

【独自：障害特性等で留意すべき視点】

- ① **児童**：家庭の安心、安全、安定が児の健全な成長の大前提にある中で、保護者支援・保護者の希望の視点が反映されている。
- ② **精神障害のある方**：医療状況(受診・服薬等)について十分にアセスメントできているか。医療関係者と連携が取れているか。また、体調の波に配慮し、良い時・悪い時双方の評価がされているか。
- ③ **発達障害のある方**：本人の特性に配慮し、先の見通しが持てるなど分かりやすい計画となっているか。
- ④ **知的障害のある方**：家族の希望ではなく、本人の希望が優先され、本人が分かりやすい計画となっているか。また、年齢相応への配慮がされているか。
- ⑤ **身体障害のある方**：ご本人の障害受容と精神状態、本人の生活における困難さの起因をアセスメントできているか。また、セルフネグレクト防止の視点が盛り込まれているか。
- ⑥ **難病のある方**：疾病によって本人の行動等を制限する要因がアセスメントされており、生活上の困りごと、生きづらさ、病状の進行を予測した計画となっているか。また、関係者が共通理解を得られるプランとなっているか。
- ⑦ **医療的ケアを要する方**：医療的ケアに焦点化したプランでは無く、生活を包括的に捉えた計画となっているか。(本人、家族が医療的ケアと共により良い人生を送る為の計画となっているか。)また、体調が大きく崩れていない事への評価がされているか。

効果的な人材育成の展開方法について

2021年度相談支援従事者指導者養成研修

日時：2021年9月15日

福井県立大学 相馬大祐

お話し内容

1. 2020年度厚労科研の概要
2. 実地教育従事者のコンピテンシー
3. 実地教育従事者のコンピテンシー習得のための養成研修
4. おわりに

2020年度厚労科研について①

□ タイトル

相談支援専門員に対する実地教育の実施方法及び実地教育に従事する指導者養成カリキュラム開発についての調査研究

□ 研究の目的

主任相談支援専門員等が行う実地教育のコンピテンシー（専門的力量）を明らかにし、それを伝達する手段としてのカリキュラム及び教材等を開発することを目的とする。

2020年度厚労科研について②

□ 研究の方法

① 実地教育を行う基幹相談支援センター等へのインタビュー調査
→実地教育の要素の抽出（実地教育のコンピテンシーの作成）

② 基幹相談支援センター等における実地教育のカリキュラムの効果検証

→抽出した実地教育の要素の検証

③ カリキュラム及び教材の開発

→検証された要素の整理及び伝達方法の検討

実地教育とは？

令和元年度主任相談支援専門員養成研修における「人材育成の意義と必要性」では、「実践知を養い熟達化するための実務・実践場面での取り組みについて、本研修では実地教育（OJT）と定義する」としている。また、業務実施地域で行われるスーパービジョンや業務内で行われる研修についても実地教育としている。本研究ではこの定義を参考にして、基幹相談支援センター等が行う実践知を養い熟達化するための実務・実践場面での取り組みを実地教育とする。具体的な手法としては、上記にあげられているスーパービジョンや研修があげられるが、より具体的には、個別にて行うか、集団に手行うか、訪問、同行といった点の相違も想定される。

2019年度研究（モニタリング結果検証研究）

それぞれの地域でどのような方法でモニタリング検証を含めた実地教育が行われているか？

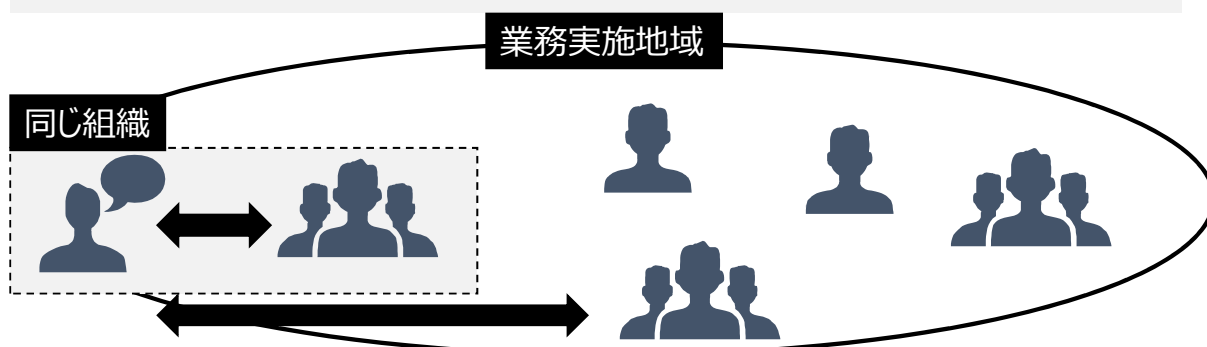


2020年度研究（実地教育研究）

モニタリング検証を含めた実地教育の場で相談支援専門員はどのように振舞うか？

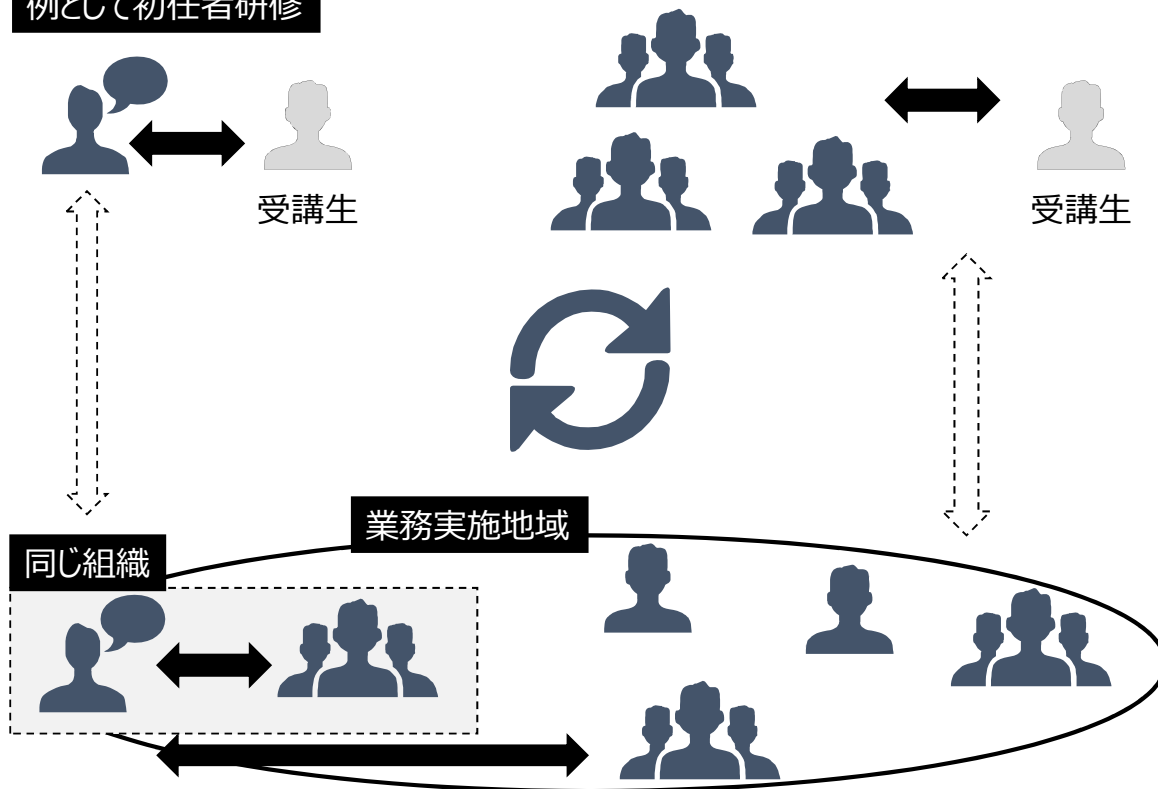
業務実施地域における実地教育の例

- 地域の相談員による電話やメール等の相談への対応
- 地域の相談員が行う会議や面談等への同行
- 委託・特定相談支援事業所に訪問して相談を受ける
- スーパービジョン（グループスーパービジョン含む）の実施
- 事例検討会の開催
- 研修会の開催



それぞれの実地教育の連動

例として初任者研修



法定研修版

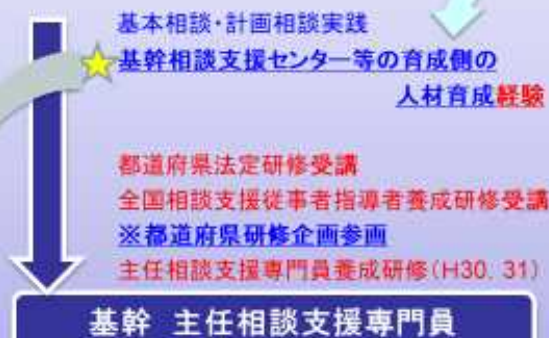
地域の人材育成を担う側の育成と事務局機能

基幹相談支援センター等
(主任相談支援専門員)

想定される人材育成エリアでの実践

1. 主任相談支援専門員の育成
《対象: 育成する側》

3. OJTと実地教育機能
《対象: 初任者・現任者》



2. 都道府県相談支援従事者養成研修
★ 企画運営経験

コンピテンシーとは？

〈コンピテンシーの定義〉

ある職務または状況に対し、基準に照らして効果的、あるいは卓越した業績を生む原因として関わっている個人の根源的特性

〈根源的特性の5つのタイプ〉

- ① 動因：行動を起こす際の要因
- ② 特性：身体的特徴や反応
- ③ 態度・価値観
- ④ 知識
- ⑤ 技術

知識
技術

態度・価値観
特性
動因



実地教育従事者のコンピテンシーとは

カテゴリー	サブカテゴリー	具体的な行動の例
態度・価値観	地域の相談員を尊重する	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の相談員に対して、敬意を持った姿勢で接することができる ・地域の相談員に対して、共感する姿勢を持つことができる
	地域の相談員の状況を理解する	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の相談員の業務量を理解する姿勢を持つことができる ・地域の相談員の所属する法人や事業所の視点を含めて理解する姿勢を持つことができる ・地域の相談員の経歴を理解する姿勢を持つことができる
	メンターとしての役割を意識する	<ul style="list-style-type: none"> ・困ったことを相談できる関係性の構築を意識できる ・今、困っていることを理解して話を聞く姿勢を持つことができる ・意思決定支援を実践できる
知識・技術	ミクロ・メゾ・マクロの相談支援の知識と技術	<ul style="list-style-type: none"> ・フォーマル、インフォーマルな資源を活用できる ・協議会等を活用して、社会資源の開発等ができる
	地域の特性の知識	<ul style="list-style-type: none"> ・地域のフォーマル、インフォーマルな資源を活用できる ・地域の相談支援体制における主要な機関について把握している ・地域の人口や資源数等を把握している
	事業所運営の知識	<ul style="list-style-type: none"> ・人事管理、経営管理の知識がある ・相談支援事業におけるリスクマネジメントに関する知識がある ・コンサルテーションを行うことができる
	スーパービジョンの知識と技術	<ul style="list-style-type: none"> ・スーパービジョンの知識がある ・スーパーバイザー、スーパーバイジーの経験がある
	個別での対応の知識と技術	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の相談員の状況や能力に応じたフィードバックを行うことができる ・進捗のモニタリングができる ・地域の相談員の課題や特性をアセスメントできる
	集団での対応の知識と技術	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の相談員の特性や課題を把握する機会を設けることができる ・ファシリテーションを行うことができる
	人材育成の研修の企画	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成に関する研修等の企画ができる

実地教育従事者のコンピテンシーにおける態度・価値観

カテゴリー	サブカテゴリー	具体的な行動の例
態度・ 価値観	地域の相談員を尊重する	▶ 地域の相談員に対して、敬意を持った姿勢で接することができる。
		▶ 地域の相談員に対して、共感する姿勢を持つことができる。
	地域の相談員の状況を理解する	▶ 地域の相談員の業務量を理解する姿勢を持つことができる。
		▶ 地域の相談員の所属する法人や事業所の視点を含めて理解する姿勢を持つことができる。
		▶ 地域の相談員の経歴を理解する姿勢を持つことができる。
	メンターとしての役割を意識する	▶ 困ったことを相談できる関係性の構築を意識できる。
▶ 今、困っていることを理解して話を聞く姿勢を持つことができる。		

実地教育従事者のコンピテンシーにおける知識・技術

カテゴリー	サブカテゴリー	具体的な行動の例
知識・ 技術	ミクロ・メゾ・マクロの相談支援の知識と技術	▶ 意思決定支援を実践できる
		▶ フォーマル、インフォーマルな資源を活用できる
		▶ 協議会等を活用して、社会資源の開発等ができる
	地域の特性の知識	▶ 地域のフォーマル、インフォーマルな資源を活用できる
		▶ 地域の相談支援体制における主要な機関について把握している
		▶ 地域の人口や資源数等を把握している
	事業所運営の知識	▶ 人事管理、経営管理の知識がある
		▶ 相談支援事業におけるリスクマネジメントに関する知識がある
		▶ コンサルテーションを行うことができる
	スーパービジョンの知識と技術	▶ スーパービジョンの知識がある
		▶ スーパーバイザー、スーパーバイジーの経験がある
	個別での対応の知識と技術	▶ 地域の相談員の状況や能力に応じたフィードバックを行うことができる
		▶ 進捗のモニタリングができる
		▶ 地域の相談員の課題や特性をアセスメントできる
集団での対応の知識と技術	▶ 地域の相談員の特性や課題を把握する機会を設けることができる	
	▶ ファシリテーションを行うことができる	
人材育成の研修の企画	▶ 人材育成に関する研修等の企画ができる	

養成研修にて伝達するコンピテンシー

カテゴリー	サブカテゴリー	具体的な行動の例
知識・技術	ミクロ・メゾ・マクロの相談支援の知識と技術	<ul style="list-style-type: none"> 意思決定支援を実践できる フォーマル、インフォーマルな資源を活用できる 協議会等を活用して、社会資源の開発等ができる
	地域の特性の知識	<ul style="list-style-type: none"> 地域のフォーマル、インフォーマルな資源を活用できる 地域の相談支援体制における主要な機関について把握している 地域の人口や資源数等を把握している
	事業所運営の知識	<ul style="list-style-type: none"> 人事管理、経営管理の知識がある 相談支援事業におけるリスクマネジメントに関する知識がある コンサルテーションを行うことができる
	スーパービジョンの知識と技術	<ul style="list-style-type: none"> スーパービジョンの知識がある スーパーバイザー、スーパーバイジーの経験がある
	個別での対応の知識と技術	<ul style="list-style-type: none"> 地域の相談員の状況や能力に応じたフィードバックを行うことができる 進捗のモニタリングができる 地域の相談員の課題や特性をアセスメントできる
	集団での対応の知識と技術	<ul style="list-style-type: none"> 地域の相談員の特性や課題を把握する機会を設けることができる ファシリテーションを行うことができる
	人材育成の研修の企画	<ul style="list-style-type: none"> 人材育成に関する研修等の企画ができる

知識・技術を実践知（実践に関する知性）と知識・技術に分類し、実践知は経験による獲得や他の研修で学ぶとし、本養成研修ではこのほかのコンピテンシーを伝達する。

スーパービジョンに着目する

- 実地教育の方法は様々であるが・・・。
- 本養成研修ではスーパービジョンに着目する。



- 専門コース別研修にて「スーパービジョン・管理・面接技術」を実施している都道府県は35%にとどまる（高木2019）。
- 主任相談支援専門員養成研修、初任者研修、現任研修のカリキュラムの一部に位置づいている。
- 相談支援専門員はソーシャルワーク活動を行う専門職である（島村2020）とされ、ソーシャルワーカーの人材育成方法の1つ。
- スーパービジョンは多様な方法があり、実地教育に必要な多様な技術を習得する入口として、展開性がある。

養成研修の構造

第1回	研修の全体像、実地教育に関する講義 ・人材育成の意義と必要性、スーパービジョン概論など
第2回	講義と演習① ・スーパービジョンの準備、実際、振り返り
第2回 第3回 の間	実地での研修 ・スーパービジョンの準備、実際、振り返りの経験
第3回	講義と演習② ・実地での研修の振り返り
第3回 終了後	フォローアップ

業務実施地域で人材育成を展開するために

- どのような方法があるのか？
⇒基幹相談支援センター等における市町村によるモニタリング結果の検証手法等に関する手引き
- 従事者はどのような態度、知識、技術の修得が求められるのか？
⇒実地教育従事者のコンピテンシー
- 従事者はどのように態度、知識、技術を修得するのか？
⇒実地教育従事者養成研修
- 相談支援体制にどのように位置づけるのか？
⇒法定研修における実地教育、行政職員向けリーフレット

学び合う地域をつくる

人材育成の最終的な目的は、障害のある方々への支援に寄与することです。

言い換えると、地域の相談員個々の能力を最大限発揮してもらい、その能力を障害のある方々に還元してもらうためには、人材育成の取り組みは必須と言えます。

その中で、最も効率の良い方法は、学び合う地域をつくることだと思います。

誰かが一方的に教える、または教えられるといった関係性が固定化されるのではなく、教える者と教えられる者が入れ替わり、様々な視点で学び合うことのできる地域をつくることによって、地域の相談員の個々の持っている能力が最大限発揮できるのではないかと考えます。

参考文献

- ・ Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993) Competence at work (＝2011、梅津祐良・成田攻・横山哲夫訳、『コンピテンシーマネジメントの展開「完訳版」』生産性出版)
- ・ 高木憲司 (2019) 「相談支援専門員及びサービス管理責任者等の専門知識等の向上のための研究 (分担研究報告書 1)」『相談支援専門員及びサービス管理責任者等の専門知識等の向上並びに高齢化対応を含めた連携促進のための研究 平成30年度統括・分担研究報告書』
- ・ 島村聡 (2020) 「講義 1－3 相談支援に必要な技術」日本相談支援専門員協会監修・小澤 温編集『障害者相談支援従事者研修テキスト初任者研修編』中央法規