

1 ケアマネジメント評価会議委員（以下「委員」）から見た相談支援

（1）相談支援専門員・相談支援事業所への期待と現状

- ① 期待⇒「計画を立てるだけ」ではない
事業所探しをしてくれる、緊急事態が発生した時も頼りになる
- ② 現状⇒ 十分な事業所がある一方で、緊急事態等頼りにできない事業所もある
「計画を立てるだけ」と言われる

（2）相談支援を取り巻く状況

- ① 相談支援専門員の人数が不足し、また事業所の偏在により、利用できない地域がある
- ② 相談支援専門員の相互の学びや育ちについて工夫の余地があるのではないか

2 モニタリング結果の検証について

（1）“評価表”“アドバイスシート”による検証を試行した主任相談支援専門員（以下、「主任」）の感想

- ① 点数付けや、受け取る側を意識した文章の作成が難しく、かなりの時間を要した
- ② 「モニタリング結果の検証で全てがうまくいく」というものでもないが、人材育成には効果があると感じられた
- ③ 指導ではなく互いに質の向上を目指していく機会だと捉えている
- ④ 点数化する評価ではなく、相談員自身の気づきの参考としてもらえる内容にしたい

（2）委員からの意見

- ① 評価はあったほうが良いと思う
- ② できているところとそうでないところを気付かせてもらえる場があると専門員としての成長につながる。
- ③ 相談支援の質の担保、「相談支援の土台」が出来ていくように感じた
- ④ 初任者研修受講後から現任研修までは作成した利用計画等について公式にSVを受ける機会がないため、この取り組みを通して主任と繋がれる機会があるとよい
- ⑤ “評価表”によりチェックの視点を示すことで、より良いサービスにつながっていくのであれば良いと思う
- ⑥ “評価表”等を一つのツールとして上手く活用することが大切。検証することだけでなく育成につなげていく。

（3）「検証」の対象・ターゲットについて

- ① 全件実施するのか？抽出する場合の選定方法はどうか
- ② 事業所自ら出す場合は、自信が十分あるものや極めて困難なケースでは意味がない、自己評価、40～70%のものではどうか
- ③ “ネットワーク”に参加しにくい小規模事業所にアプローチしてはどうか

3 今後の進め方について

- ① “検証”は、サポート型なかわりを重視する（行政による「指導」「点検」とは違う）
- ② 指標の“6つの視点”による評価軸をセルフチェックの意味も含め各事業所に伝えていく
- ③ “6つの視点”を柱に、ケアマネジメント評価会議、自立支援協議会（相談支援部会）、相談支援事業所ネットワーク等において継続した取り組みを考えていく

評価会議での主な意見

相談支援の質に
バラつきがある

小規模の事業所等の
情報取得やネットワークづくり、
人材育成の課題の解消が必要

点数・評価より
成長や気づきへの支援

共通の視点・指標は大切
学び合いやセルフチェックの
ツールとして活用

主任によるSVを通した育成、
繋がりやネットワークによる
知識や技能の取得によって、
より良い相談やサービス
になっていく

足立区では相談支援
1000件/月 以上
事業所 31箇所
どこにフォーカスを当て
取り組むかを整理

モニタリング結果の「検証・
点検」という名称を変えて
いくことを検討

各会議体やネットワーク
基幹や主任でできる
取り組みを再構築
（セルフチェック、相互チェ
ック、個別SV・GSV・・・）

取り組みの全体像と展望 “イメージ”

ケアマネジメント評価会議

地域の視点で実践を評価、 方向性を確認

- ① 相談支援の質の向上の取り組みの
進捗確認
- ② “モニタリング結果の検証”の振り返り
- ③ 相談の実践に基づく地域課題の抽出

自立支援
協議会
本会議

自立支援協議会相談支援部会

主任を含む部会員による協議 と作業（ワーキング）

- ① 相談支援専門員の資質向上、人材
育成の仕組みづくり
- ② 情報の集積と発信
- ③ 相談支援の指針や指標の策定
- ④ “モニタリング結果の検証” の効果的
な方法、スキームの検討

公開SV
事例レビュー

相談支援事業所ネットワーク

相互の気づきと学びの場

- ① 情報共有
- ② 研修・講座
- ③ GSV
- ④ 事例検討
- ⑤ 完成した指標等の普及⇒セルフチェック

主任と基幹相談による 事業所訪問

個々の事業所へのアプローチ

- ① 悩み事相談
- ② 主任によるSV
- ③ ケース相談
- ④ 計画作成に関する相談