

多職種及び地域連携に関する講義①

サービス担当者会議等におけるサビ見管の役割
(多職種連携や地域連携の実践事例～サービス担当者会議のポイント)

児童期 事例

本事例で確認する内容

●最も身近な児童発達支援管理責任者の役割と、つながりを作るコツ

●連携先(人)との信頼関係・役割の確認と心得 尊重とリスペクト

●ご家族への寄り添い

●各連携で算定できる加算

●地域資源の活用。地域課題としての認識、自立支援協議会とのかかわり

- 本人(子ども)・家族
- 幼稚園(園長・クラス担任・副担任)
- 相談支援事業所(相談支援専門員)
- 児童発達支援センター(児童発達支援管理責任者・保育士・児童指導員・作業療法士・言語聴覚士・心理師・栄養士・看護師・嘱託医)
- 保健福祉センター(保健師・心理職)
- 医療機関(小児科医師・精神科医師・心理師)
- 教育委員会(特別支援教育指導員・就学前相談員)
- 小学校(教頭・特別支援教育コーディネーター・特別支援学級担任・交流学級担任・養護教諭・スクールカウンセラー)
- 民間託児施設・放課後学童クラブ
- 放課後等デイサービス(児童発達支援管理責任者)
- 地域のスポーツクラブ(指導者)

児童期 事例

背景と幼少期 連携の始まり

現在 小学4年 男児 基礎疾患:ASD 注意欠如/多動症
家族構成:父・母・妹 精神障害者手帳 強度行動障害



2歳～3歳

地域の幼稚園に入園するも、集団の活動に適応することが難しくトラブルが絶えない。この時点で個人情報伏せの形で幼稚園より相談あり。

➡**連携①** 家族へ本児の困難な様子を伝えるには…幼稚園は模索し、地域の児童発達支援センターに相談。家族へ日常生活の困難さを相談できる場所があることを伝える。

➡**連携②** 保健福祉センターの心理士にも相談が入り、医療機関や児童発達支援センター、相談支援専門員とつながり、具体的な支援が開始となる。3か月余りで幼稚園から、児童発達支援センター〇〇園へ転園。当時実施の発達検査は計測不可能

児童期 事例

介入開始～就学前 混迷期



4歳～6歳

〇〇園に転園後しばらくは落ち着いて生活を送っていたが、5歳半を過ぎたころから感情のコントロールへの苦手さ、他者への攻撃的な言動、衝動性の強さがより顕著となり、家族の困り感が増す。同時期にペアレントトレーニング（家族支援）も実施し、家庭生活のフォローアップ体制を整えるものの、兄妹児の刺激、家庭環境の変化等に伴い、衝動性の強さ、情緒の乱れ、攻撃性の高まりなどが確認される。

➡連携③ 緊急に相談支援専門員を招き、対応について協議。同意を得て保健福祉センター保健師・心理師と共有。母親自身の心の不調も伝えられたことから、母子ともに診察してもらえるメンタルクリニックの心理師（関係機関連携Ⅲ）へつなぐ。

その後、医師の診察を経て服薬が開始となる。診察に際して、児童発達支援センターより、家族の承諾のもと心理師を介し『日常生活の様子・行動の観察記録』を提供した。細かな状況の変化を確認するために、定期的に、家族・相談支援専門員・児童発達支援管理責任者の3者で会議（面談）を行った。精神障害者手帳交付（IQが高く療育手帳は対象とされない）

児童期 事例

入学～現在 関係機関連携・保育所等訪問支援の活用



➡**連携④** 年長の春より、就学に関する相談。

入学予定の小学校、特別支援教育コーディネーターとの連携開始。

日中生活、行動観察。情報共有。個別の教育支援計画作成。引き継ぎを行った（**関係機関連携Ⅳ**）。この時、相談支援専門員、メンタルクリニック医師・心理師（**関係機関連携Ⅲ**）との情報共有も実施することで、本児の特性をより明確に就学先へ伝えることができた。

➡**連携⑤** 小学校（特別支援学級）入学後、家族より連携継続の希望を伝えられ、**保育所等訪問支援**を利用して、児童発達支援センターと小学校との定期的な担当者会議を実施。支援学級担任、交流級担任、養護教諭との情報共有、支援方針のすり合わせ、役割の確認、行動観察を行った。協働して視覚支援教材を作成し活用、効果測定を行った。スクールカウンセラーとの特別な時間（対話の時間）も確保され、訪問の折に状況を確認し、児童発達支援センター放課後デイサービスでの支援に活かすことができた。

家族の話を受け、所属のスポーツクラブのコーチが支援の様子を見学。同じく困り感を抱えている子どもが多いことや、支援方法に悩む指導者がいることなど、地域情報が寄せられた。

児童期 事例

入学後のある出来事より

- 学校でトラブルが絶えない。
- 毎日お友達にけがをさせ、そのたび叱られ、居残り指導を受けているが、改善はなくエスカレートする一方。



生真面目だからチャイムと同時に次の行動に移ることができている。
なのに・・・昇降口の狭い下駄箱空間でもみくちゃ。
不必要に身体接触。・・・でケンカ!

★**感覚の過敏。予期しない身体接触NG。**(防衛反応)

★**居残り指導で、イライラ増幅**

対応

- ➔下駄箱は一番手前に変更。
- ➔全児童が広くゆとりをもって使用できるように変更。
- ➔居残り指導を停止。

結果

無用なトラブル減。

時間通りの動きを褒められ、一部症状改善。



児童期 事例 ポイント①



- 関わる機関が多岐にわたる。関係者がご本人を取り巻くチームメイトとして同じ方向を向いていることが重要。(それぞれの立場や事情への配慮、尊重、リスペクト)
 - 日々成長著しい児童期は、短いスパンで必要な支援が変化していく。こまめなモニタリングを担当者が共有しなければ、支援の方向性にばらつきが生じやすい。子どもの発達の段階、ライフステージの変化に注意を向け対応していく必要がある。
 - 保育所等訪問支援・家族支援・関係機関連携等の制度の活用が可能。一方で、事業者には一定のルールを遵守し、本来の発達支援のあるべき姿に基づく運用が求められる。(倫理)
 - 地域資源の情報収集。地域の協議会とのつながりを作る。必要に応じて、地域とのかかわりや社会資源を活用しながら問題解決につなげる。(インクルージョン推進、家族や地域のエンパワメント)
- 上手くいかない場合のあるある…見立てが違う。意見が合わない。時間がない。介入されたくない。➡支援の中心はこどもとご家族。一度の失敗や苦い体験にめげることなく、角度を変えながら良いアプローチ方法を探ろう!

児童期 事例 ポイント② 家族から寄せられた声

担任の先生に環境面の助言をしてもらえたことがとても良かった。担任の先生は困っていてもなかなか周囲に相談できないようだったので。

担任の先生は、発達支援センターの提案を受けても、それを実施してよいかどうか、悩むところがあったようだ。そんな時、教頭先生が『やっていいんだよ』と伝えて下さったことで、実行できたと言っていた。この訪問をきっかけに、状況が良い方向に変わったことは嬉しかった。これからも、訪問の立場や利用している制度について、発達支援事業者側からも丁寧に説明して、分かってもらう必要があると思った。

現在4年。支援センターとの連携後、授業中に集中が難しい時は自由帳の使用を認めてもらえた。絵やお気に入りのフレーズを書いて過ごしていた。勉強に遅れを取ることは多かったが、絵や文字がとても上手になった。それも良しとして過ごす姿にも成長を感じる。特定の教科への興味関心は広がっている。

周りを見ると、ここへきて学校生活に困難が生じている子どもが多い。幼少期からの支援や連携が、わが子の今の落ち着きを作ってくれたのではないかと感じている。

年長の時に紹介してもらったクリニックとつながっており、服薬も続けている。子どもは、自分自身の心を落ち着けてくれるものと認識しているので、忘れずに飲むことができている。最近息子が、困りごとがあると、『支援センターの先生に相談してみようかな…』と口にするようになった。

悩みはまだたくさんありますが…私自身のところは安定しています。



青年期 事例

本事例で確認される連携

- ご本人の意思決定に基づいた計画と連携（支援）体制の構築
- 相談支援専門員が核となり、ご本人の状況や成長に合わせた各サービスとのマッチング（新たな連携の始まり）
- 連携先との信頼関係・役割の確認

- ご本人
- ご家族
- 相談支援専門員
- 生活介護事業所（サビ管・支援員）
- 自立訓練（生活訓練）事業所（サビ管・支援員）
- 就労移行支援事業所（サビ管・支援員）
- 障害者就業・生活支援センター（支援ワーカー）
- 公共職業安定所（ハローワーク）
- 就労先企業（特例子会社）
- 共同生活援助事業所（グループホーム）

青年期 事例 「離職」から「福祉サービス」へ

22歳男性（相談支援専門員との初期アセスメント時）
基礎疾患：知的障がいB-1 てんかん
家族構成：父・母・兄



学校の勧めもあり、特別支援学校卒業後に清掃業務に勤務するも約1年半で離職となる。その後、別社の清掃業務に再就職するも同じく短期間で離職。

➡**連携①** 地元の**相談支援事業所**と契約。キーパーソンとなる**相談支援専門員**との出会い。これまでの2度にわたる離職経験等を踏まえ、精神面でのケアと今後に向けての詳細なアセスメント（適性等）を目的に一旦は相談支援事業所を運営する同法人の**生活介護事業所**に通うこととなる。



➡**連携②** **生活介護事業**の利用（約1年）。

ご本人の「また、就職したい」という就労意欲の回復が伺えたため、**相談支援専門員**と**生活介護事業のサービス管理責任者**により、改めてのご本人の意向確認と現在の状態、適性等を勘案し、生活介護ではない他のサービスの利用が望ましいとの見立て。

青年期 事例 ニーズにもとづいた「見立て(評価)」、「提案」

就職に向けては一定の訓練と環境が求められ、**自法人のサービス、環境ではニーズの達成が困難**と判断、他法人の就労移行支援事業の利用が**適当との相談支援専門員の見立て**。

- ➡**連携③ 他法人の就労移行支援事業所**での就労アセスメント(体験利用)を実施。
結果、①時間の意識の弱さ(流れから遅れる) ②気持ちの切り替えの難しさ
③強い緊張(経験不足) ④対人スキル(言葉づかい等) 等の課題が挙げられた。

就労移行支援事業のサビ管による評価を踏まえ、**相談支援専門員**としては
長期職場定着には生活面(スキル)を整えることを優先すべき、と
当初の見立てを見直す。



- ➡**連携④ ご本人・ご家族への提案(方向性を見直し)**

ご本人の早期の再就職の希望もあったが、今後の長期企業就労に向けては生活スキルの強化や少し時間をかけて成功体験の積み重ね(自信の回復)等が必要であることを説明し、就労アセスメントを実施した法人の**自立訓練(生活訓練)事業**において、再就職に向けての基礎的訓練を受けることを提案し、ご本人とご家族の同意を得る。

青年期 事例 「職業準備訓練」と「就職活動」

➡連携⑤ 自立訓練事業での生活訓練がスタート

相談支援専門員と自立訓練事業(サビ管、生活支援員)、家族との密な連携が開始。一日の生活を通して、自分の事は自分で行う事を基本姿勢として求め、対人マナーや整容面、時間等の日々の確認を通じて少しずつ「良い生活習慣」の定着が図られてきた。併せて約2年間の様々な作業体験を通し、意欲的な発言も増え「就職して、お金を稼ぎ、グループホームで生活したい」という具体的な目標もご本人の口から聞かれるようになった。**就労移行支援事業の年限である2年内での企業就労が可能と判断。**同法人の就労移行支援事業に事業を変更し、(再)就職活動を本格的に開始することに。



➡連携⑥ 就労移行支援事業での就職活動の開始

施設外就労や企業実習等を通し、企業で求められる基本的労働習慣の定着を図りつつ、**障害者就業・生活支援センターに登録し、ハローワークや就労移行支援事業と連携し、約1年の就職活動を経て特例子会社への採用が決まる。**

青年期 事例 企業就労の(再)スタート、そして長期職場定着を目指して

➡連携⑦ 特例子会社での勤務が開始

就労移行支援事業と就業・生活支援センターが中心となり、職場定着支援を実施。定期的な職場訪問や休日の余暇支援、就職者の保護者会等を通じて、ご本人、ご家族、就労先企業、支援機関による「顔の見える関係」を維持。

➡連携⑧ 次なる目標に向けて

比較的離職率の高いとされる採用後3年の山を乗り越え、安定的に就労を継続。その後、本人が希望していた「就職して、お金を稼ぎ、グループホームで生活したい」という希望に沿い、契約している相談支援の法人が運営するグループホームへ入居。

その後も就労面は就業・生活支援センターが、生活面はグループホームと家庭で、役割分担をしながら、就労生活を継続中（現在10年目

加えて、「もっとお金を貯めて、自分で設計したホーム(部屋)に住みたい」という更なる願いが実現一歩手前まで進んできたそうです。



青年期 事例 ポイント

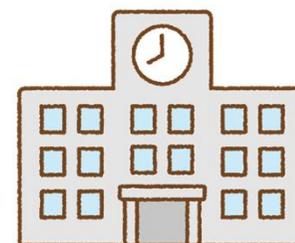
- 意思決定の中心は保護者（児童期）から本人（青年期）へ
- 支援者の「自法人で抱え込まない」勇気。ご本人の「ニーズの達成」を最優先に。
- 支援のキーパーソンを中心に、日頃からの情報共有の心がけ
- 支援機関同士の互いのリスペクトとフォロー体制（信頼関係）
- 支援者単体（相談支援専門員、サビ管等）ではなく、第三者による評価や視点の大切さ
- ご本人の成長や変化に合わせての「適宜」のサービス担当者会議（マッチングの検証）
- ニーズとは異なる提案に向けた合意形成（納得のできる）の為の「取り組み」と「説明」
- トライ&エラーの仕組み（失敗しても元に戻れる、再挑戦できる）
- 支援機関同士の明確な役割分担
- 一つの目標を達成した後の「新たな目標、ニーズの引き出し支援」



事例を受けて

児童期と青年期の事例
で確認される連携

- ご本人(子ども)・ご家族
- 保育園・幼稚園・小学校・中学校・高校・教育委員会
- 相談支援事業所
- 児童発達支援センター
- 保健福祉センター・医療機関
- 民間託児施設・放課後学童クラブ
- 放課後等デイサービス
- 地域のスポーツクラブ
- 生活介護事業所
- 自立訓練(生活訓練)事業所
- 就労移行支援事業所
- 障害者就業・生活支援センター
- 公共職業安定所(ハローワーク)
- 就労先企業(特例子会社)
- 共同生活援助事業所(グループホーム)



児童期 事例

- ・家庭における早期発見（気づき）
- ・ペアレントトレーニング
- ・ペアレントメンター
- ・家族支援・・・受容、前向き、特性の分析
- ・様々な専門機関との関わり
- ・成長発達・・・次々と変わる通園・通学の場
- ・児童期から青年期へのトランジション問題
- ・老年期まで見据えた関わり
- ・情報共有の安心感



青年期 事例

- ・児童期から相談支援専門員との関わり
放課後デイのみの利用だったとしても、児童期を知る相談支援専門員の存在は重要
- ・最初の就職・・・一般就労だけが目的だとうまくいかない
障害特性を踏まえた就労アセスメント
- ・就労を軸としたときにも様々な専門機関が関わる
- ・自信や自己肯定感を育てる支援
- ・より高い目標設定、自己実現へ



サービス担当者会議のポイント

- ・それぞれのサービス担当者が、専門的な立場から意見を出し合い、原案をさらによいものにする機会となるもの。
- ・利用者と各サービス事業者が一堂に会し、どのような考え方でどのようなサービスを提供していただけるのかを確認する機会となるもの。
- ・他者の視点や見立てを取り入れ、一定の方針を決定し、本人も含めたチームが同じ方向を向いて進む土台をつくるもの。(自分の見立てを修正する勇気を持つ)
- ・そのうえで、役割分担をどうするか。
- ・ご本人の生活全体、人生全体を知ることから見えてくるものがある。



サービス担当者会議のポイント

- ・サービス（支援）開始後のニーズや状況の変化は、サービス（支援）提供事業者が、最初に気づくはず・・・相談支援専門員と連携し、必要に応じてサービス担当者会議の開催へ
- ・サビ児管は「情報の発信源」となり、相談支援専門員をはじめ、関係機関を置いてきぼりにしない。連携先へのリスペクトが信頼関係構築につながり、常に同じ方向を向くチームとして機能する。
- ・何人ものサービス担当者会議を重ねると、地域課題がみえてくることがある。
・・・自立支援協議会へ
- ・良いサービス担当者会議は、サービスの質の向上、人材育成につながる。ファシリテーションのスキルが必要。



事例を受けて～まとめ～

- 出生から逝去されるまでの人生を歩む「ご本人」を中心に据えることでしか、連携はできない
- 相談支援専門員がコーディネート役となるが、専門機関からの助言を受けながら、チームの方針を全員で決定
- 家族支援の視点は児童期も青年期以降も必要
- 児童期支援者から青年期支援者への情報のつなぎ
- 事例を積み重ねることで地域課題の発見へ（次の講義で詳しくお話しします）

