

配信講義2

サービス担当者会議等における サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の役割

一般社団法人たけのこ
焼津市基幹相談支援センターCOCO 富永直樹

本講義の概要と獲得目標

【概要】

1. サービス担当者会議とは何か
2. サービス担当者会議の実際
3. サービス担当者会議における留意点

【獲得目標】

1. サービス担当者会議のイメージを持つ
2. サービス担当者会議のなかでのサービス管理責任者・児童発達管理責任者（以下、サビ児菅）としての役割をイメージする

1. サービス担当者会議とは何か

1. サービス担当者会議とは何か

「サービス担当者会議」と「個別支援会議」の役割をおさえよう

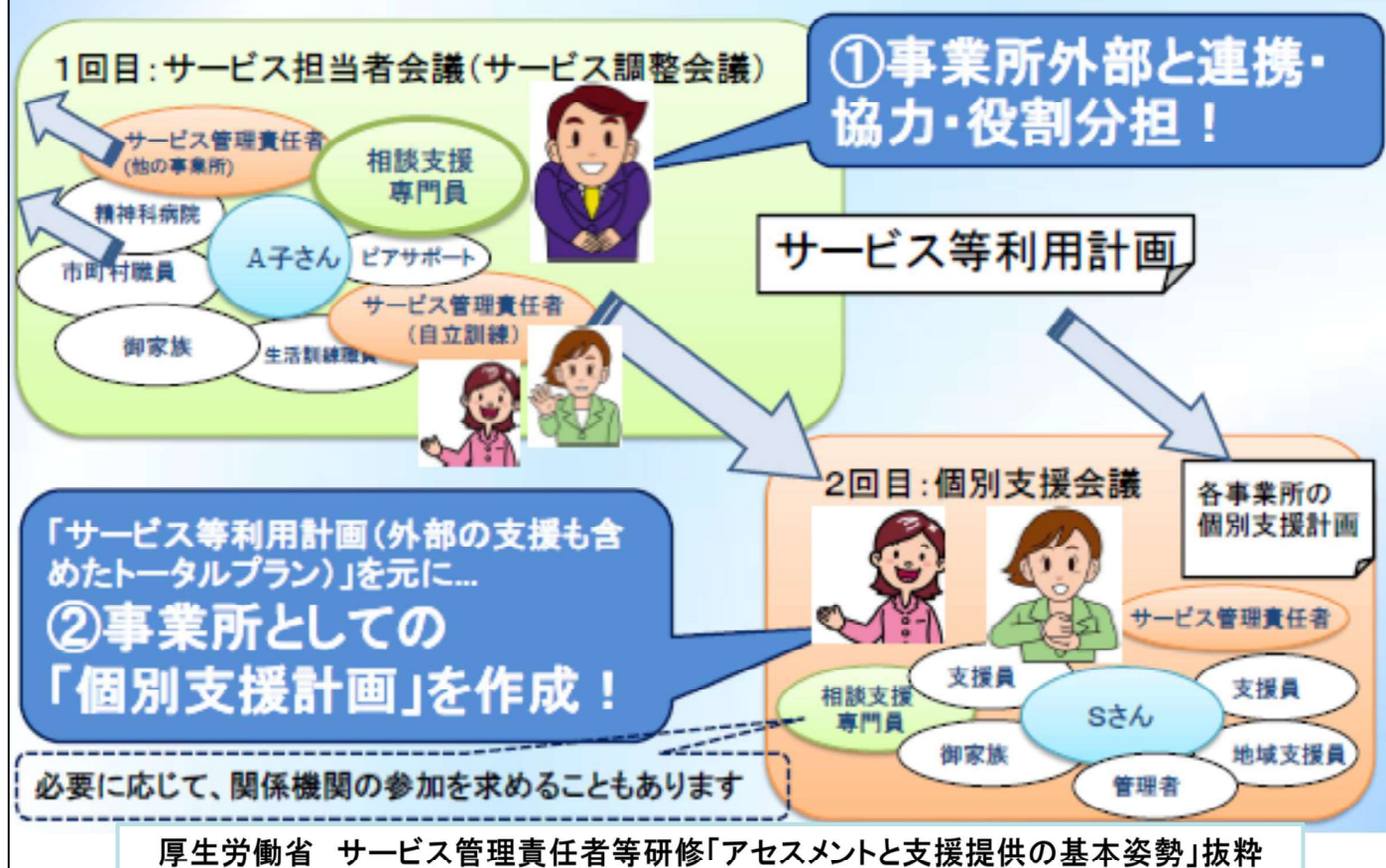
●サービス担当者会議

相談支援専門員は、支給決定を受け、①サービス等利用計画案の変更を行い、②障害福祉サービス事業者等との連絡調整を行なうと共に、③サービス担当者会議の開催等により、サービス等利用計画案の内容について説明を行ない、サービス等の担当者に専門的な見地から意見を求めなければならない。（指定計画相談支援の事業の人員及び運営に関する基準 第15条第2項第10、11号）

●個別支援会議

サビ児管が、サービス提供のプロセスの個別支援計画の作成のためのアセスメント、計画案作成、計画作成、計画の実施、モニタリングといった流れの中で、必要に応じて実施する会議〔主として個別支援計画の原案作成段階〕（指定障害福祉サービスの事業等の人員及び運営に関する基準 第58条第5項、第134条第2項）

外部とつながる「サービス担当者会議」と 内部で深める「個別支援会議」



会議の場を活用した連携

サービス管理責任者のつながる支援と深める支援

サービス担当者会議



つながる支援

・サービス管理責任者は、相談支援専門員等と連携して、個別支援の課題を解決するためのチームをつくり、地域でサポートするためのネットワークを組織する。相談支援専門員によるサービス担当者会議に参加する。

相談支援専門員によるサービス利用計画は、トータルプラン

深める支援

・サービス管理責任者は、サービス利用計画をもとに、事業所内で個別支援会議を開き、個別支援計画（生活プラン）を作成する。

個別支援会議



サービス管理責任者による個別支援計画、生活プラン

1. サービス担当者会議とは何か

「サービス担当者会議」はどのような場・機会？

1. 利用者の視点

サービス等利用計画案に対して、実際にサービスを提供してくれる事業者と確認ができる**「共有の機会」**

2. 相談支援専門員の視点

ご利用者と実際にサービスを提供しているサービス担当者から、専門的・現実的な**「情報が得られる機会」**

3. サービス担当者の視点

それぞれの専門的立場から意見を述べ、サービス等利用計画案を**「更によいものにする機会」**

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 「相談支援の手引き」抜粋

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の業務 （自らの業務からサービス担当者会議を考えてみよう）

1. 個別支援計画の作成に関する業務

2. 利用者に対するアセスメント

3. 利用者との面接

4. 個別支援計画作成に係る会議の運営

5. 利用者・家族に対する個別支援計画の説明と交付

6. 個別支援計画の実施状況の把握（モニタリング）

7. 定期的なモニタリング結果の記録

8. 個別支援計画の変更及び修正

9. 支援内容に関連する関係機関との連絡調整

10. サービス提供職員に対する技術的な指導と助言

11. 自立した日常生活が可能と認められる利用者への必要な援助

「指定障害福祉サービス事業者の人員、設備及び運営に関する基準」抜粋

1. サービス担当者会議とは何か

「サービス担当者会議」が適切に実施できていないと・・・

- ・利用者個々の状態や強みに合わせた支援が提供できない
⇒事業所で提供できる支援内容はあらかじめ決まっており、その支援内容を提供しがち。
- ・「健康に留意」「安定した暮らし」「他利用者と仲良く」「作業に集中」「ルールを守る」「迷惑なことをしない」等の支援目標を繰り返す
⇒他の機関との連携に乏しく、適切かつ具体的な支援目標を見いだせない。利用者も主体的に取り組めない。
- ・新たな視点で支援内容を見直していくことが少なく、支援内容が何年も同じのままである
- ・事業所以外の暮らしについての情報を持ち合わせないままの支援を継続している
⇒事業所利用時の場面の情報だけで個別支援計画を作成しがち。

1. サービス担当者会議とは何か

「サービス担当者会議」実施による効果・メリットは？

アセスメントにおいて、支援者自身の「主観的な視点」に気づき、見直していくことにつながる。

個別支援計画を説明する際の「根拠・動機」などを、よりわかりやすく示すことができる。（利用者と家族は、様々な立場の意見を聞くことにより、納得できる支援目標が増える）

モニタリング後、結果として、個別支援計画の変更や修正を行なうことは多くなる。（抽象的ではなく、いつまでも同じ目標ではない）

サービス提供職員に対する技術的な指導と助言を実施する機会が多くなる。（適切な指導を受けるほどに、スタッフは根拠をもって仕事に臨み、仕事へのやりがい・支援者としての役割を感じる）

2. サービス担当者会議の実際

- ① 幼少期のケース（Yさん、軽度の脳性麻痺）
- ② 学童期のケース（A君、自閉症）
- ③ 青年期のケース（Sさん、不安障がい）
- ④ 壮年期のケース（Nさん、ダウン症）

事例報告の前に…、事例に出てくる法定障害福祉サービスについて

こういう機会に抑えておこう

サービス名	対象者	サービス内容	例えば・・・
児童発達支援	未就学児 (0～6歳)	日常生活における基本的な動作の指導、知識技能の付与、集団生活への適応訓練、その他必要な支援を行う	・事業所に週1～5日通う（単独通園または並行通園） ・療育グループ（訓練）に通う ・個別療育と集団療育がある ※人員配置が保育園より手厚い
放課後等デイ	7～18歳	授業の終了後または休業日に、生活能力の向上のために必要な訓練、社会との交流の促進、その他必要な支援を行う	放課後児童会 放課後 クラブのようなもの 療育の場 ・学校や家庭とは異なる環境や体験等を通じた発達支援
生活介護	支援区分3以上 (50歳以上は区分2以上)	介助を必要とする人に、昼間、入浴、排泄、食事等の介護等を行うとともに、創作的活動または生産活動の機会を提供する	・デイサービスのようなもの ・なかには、作業を行うことで工賃（作業における対価）をもらえる事業所もある
居宅介護 (身体介護) (家事援助) (通院等介助)	支援区分1以上 (通院等介助は区分2以上で移動等に見守り等の支援が必要な人)	居宅において入浴、排泄及び食事等の介護、調理、洗濯及び掃除等の家事並びに生活等に関する相談及び助言その他の生活全般にわたる援助を行う	・身体介護：入浴、排泄の支援 ・家事援助：調理、洗濯、掃除 ・通院等介助：病院内での付添

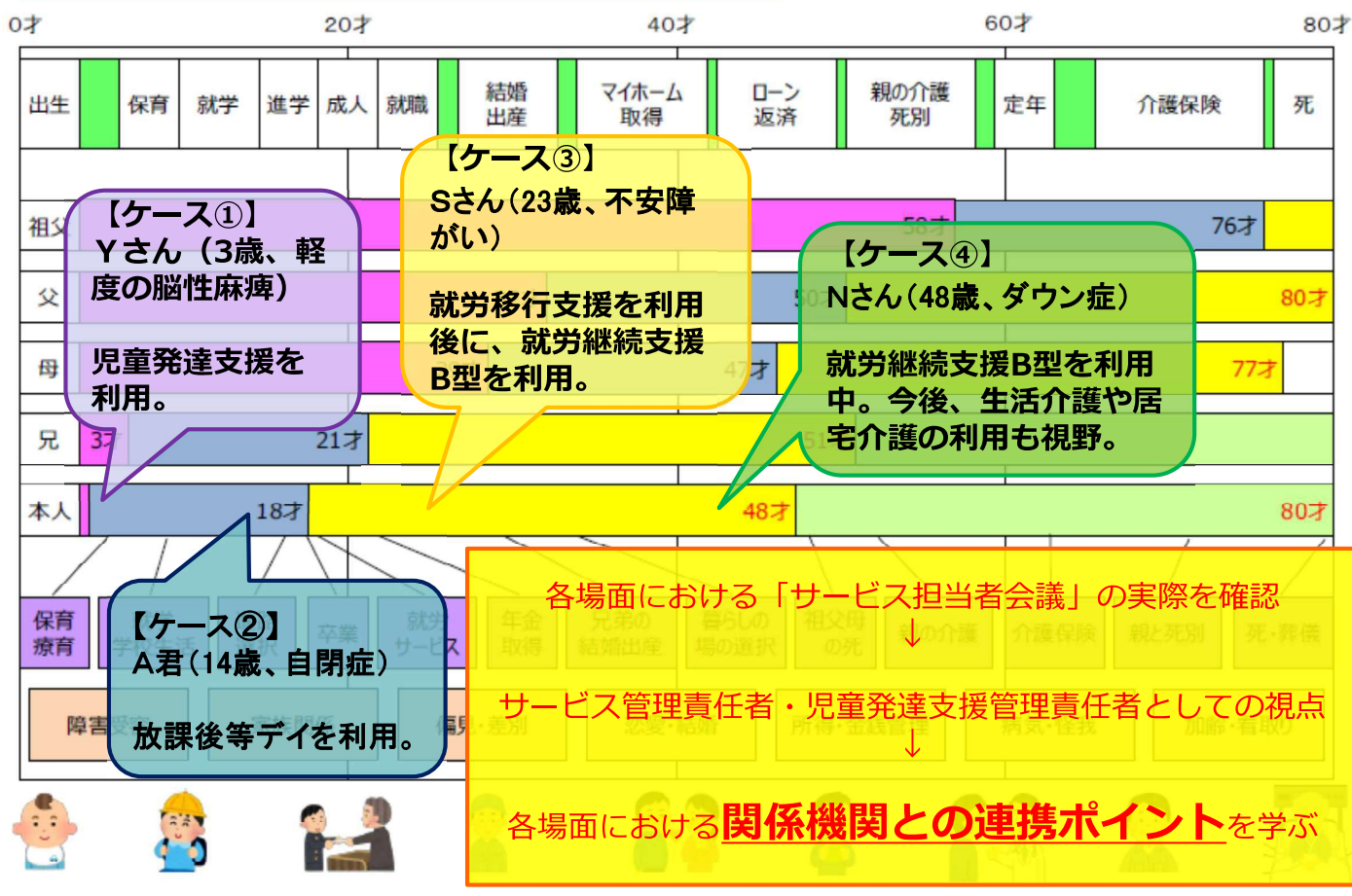
事例報告の前に…、事例に出てくる法定障害福祉サービスについて

こういう機会に抑えておこう

サービス名	対象者	サービス内容	例えば・・・
就労移行支援	支援区分不問 一般就労を希望する65歳未満の方	一般就労等への移行に向けて、事業所内や企業における作業や実習、適正にあった職場探し、就労後の職場定着のための支援を行う	・利用は2年間の有期限 ・農業、製造業、事務（PC操作）などの就労に必要な訓練を行っている事業所あり ・就労後（施設退所後）は6か月の職場定着の支援あり
就労継続支援（A型・B型）	支援区分不問 A型：利用開始時に65歳未満の方 B型：就労経験があるが年齢や体力面で一般就労が困難となった方。就労移行支援等を利用したがB型の利用が適当と判断された方。	一般企業等での就労が困難な人に、就労する機会を提供するとともに、能力向上のために必要な訓練を行う	A型：雇用契約も結ぶ 最低賃金（給与）の支払 ※参考 前年より、50円UP ●2024年10月～最低賃金 国…1,055円/時間 県…1,034円/時間 ●2022年度の平均賃金 国…83,551円/月 県…81,776円/月 前年より、1,000円UP B型：非雇用型（雇用契約なし） 工賃の支給 ※参考 ●2022年度の平均工賃額 国…17,031円/月 県…16,866円/月 前年より、200円UP

野崎貴詞氏（愛知県相談支援専門員協会理事 榎の木福祉会 かしの木の里）作成資料

ライフステージごとの生活課題や相談内容



2. サービス担当者会議の実際【①幼少期】

事例の概要：幼稚園と児童発達支援事業所へ並行通園するなかでの相互理解

- ・現在、Yさんは幼稚園の年少児（3歳11か月）。幼稚園入園の5か月前から児童発達支援事業所Aに通い、年少時は幼稚園（週3日）と事業所A（週2日）の並行通園。併行通園を開始して、1年4か月になる。軽度の脳性麻痺あり、歩行不安定、身体面の発達が2年程遅れあり、また3/31生まれで出生時体重が1,100gであった。
- ・事業所Aでは、Yさんの特性理解に加えて、職員配置が手厚いことから活動や生活面のサポートがされていたため、特に目立って困ることはなかった。保護者として、送迎は大変であったが、支援内容等には満足であった。
- ・幼稚園では、園児の数が多く、身体を動かすことに力を入れている園であることからYさんの身体面・生活面の遅れが気になっていた。また、Yさんの特性から、リスクへの不安が強く、他児との外遊びの機会は少なく、付き添う先生を1名確保し一緒に過ごしていた。その先生の出勤時間が10時からということもあり、朝は送迎バスの利用ではなく、保護者が送迎していた。
- ・Yさんとして、幼稚園と事業所Aでの行事や活動は楽しく感じていた。一方で、幼稚園で他児のように外遊びできないこと、他児のようにできない（遅れている）ことから、時折「つまらない」「行きたくない」との発言があった。

会議の目的

- 児発管が相談支援専門員に、自事業所の様子も踏まえて、本児の特性や支援方法についての情報共有の場を依頼した。

- ① 本児の発達状況、リハビリ状況
- ② 食事、排泄、移動時における配慮
- ③ 活動・作業への積極的参加（参加による成長）

会議の参加者

- ・児童発達支援管理責任者、担当
- ・幼稚園の園長、担任
- ・かかりつけの主治医
- ・リハスタッフ（PT、OT）
- ・相談支援専門員

計8名

家族は、事業所Aの児発管へ相談。その後、児発管は幼稚園へ出向き、本児の園での様子を確認した。

会議の成果

- ・幼稚園と事業所AでのYさんの関わり方・支援方法を共有できた（食事を摂る際には足台を置いて姿勢を整える、排尿感覚あるが自ら訴えないため声掛けする、移動時には右手をつなぐ等）
- ・本児の状況を理解することができ、利用計画作成に反映していった。
- ・Yさんが、周りの子どもたちの様子をよく観て、自分の思いを持ったり、成長に合わせてできることが増えたりしていることが確認できた。
- ・保護者の考えも、幼稚園の職員の考えも対立するものではなく、必要に応じ双方の考えを実践に活かしていけば良いことを確認できた。⇒必要時は都度話し合いを！

2. サービス担当者会議の実際【①幼少期】

サービス担当者会議において、児発管が**幼少期に大切にしたい視点**

1. 会議への積極的参加

個人情報の取り扱いについて、特に細心の注意が必要である。そのなかでも、何が個人情報であり、どこまで子どもの発達のために必要な情報共有であるかを、ケースごとに検討する。

2. 支援者同士の考え（方針）を認め、支援内容を整理

それぞれの機関・専門家が、子どもの成長のために良かれと考え、支援方針が分かれ、子どもや保護者の戸惑いにつながる場合がある。会議では、グランドルール（認め合う、子どもと保護者のためにできることを整理する機会）を理解して、参加する。

3. 最新の情報を、わかりやすく丁寧に提示

特に、就学を前にした保護者は大きな不安を感じていることが多い。そのため、保護者が必要なだけ、機会（会議等）を設定する。

2. サービス担当者会議の実際【①幼少期】

幼児期における関係機関との連携のポイント

- ①子どもを「地域で育て」ていく
- ②それぞれの“場面”や“場所”、“関わる人”によって子どもは「違った表情や行動」を見せている



- ・子どもが誰と・どこで・どのような関わりを持っているか知っておき、必要なときに集まる・連絡をとることができる
- ・子どもの新たな一面（成長・関心ごと）をキャッチし、それらに関係者で共有する ⇒ すぐにできる・明日からできるキッカケへ

2. サービス担当者会議の実際【②学齢期】

事例の概要：特別支援学校や放課後等デイサービス事業所で困ったことが起きた

- ・A君は、特別支援学校の中部2年生。自閉症で、両親、妹（9歳年下、下肢障がいあり）の4人暮らし。
- ・学校終了後、事業所Kの迎いで放課後等デイを週4日利用。帰りは母親の迎え。
- ・健康面は良好。ほぼ欠席なく学校、事業所Kに通っている。
- ・事業所Kでは、扇風機や机を倒し、壊してしまうことがあった。
- ・事業所Kでは、思春期に入り気持ちが落ち着かないなかでの行動と解釈した。やってはいけないことについて、レッドカードを示し、注意を促す声かけについて統一して関わることにしたが、こうした関わりで良いのか不安になった。
- ・学校でも、2階の教室の窓から椅子を投げて、駐車してあった車を壊してしまったことがあった。

会議の目的

- ・A君の様子について、家庭や学校等の関係機関ではどうか。さらに、困ったときの実際の対応について知りたい。
- ・A君の行動について、どう関わっていくことがよりベターなのか事業所K内で検討したいため、情報を集めたい。

会議の参加者

- ・児童発達支援管理責任者
 - ・かかりつけの医療機関の心理士
 - ・特別支援学校の担任
 - ・相談支援専門員
 - ・両親
- 計6名

事業所Kの児発管は、相談支援専門員へ会議の開催を依頼した。

会議の成果

- ・事業所Kの職員は思春期による気持ちや行動面の乱れと思い込んでいたが、両親の妹を可愛がることへの嫉妬心と、自分に対しては注意や干渉が多いことへの不安・ストレスから生じている面もあり、そのような背景を踏まえた関わり方が必要であることがわかった。
- ・事業所K、学校、家庭でできることについて、それぞれ役割の分担を検討し、特にA君の興味に合わせた具体的な関わりについて話し合うことができた。（両親の負担や悩み、さらには妹も含めた家庭状況についても知る・情報共有することができた）

2. サービス担当者会議の実際【②学齢期】

サービス担当者会議において、児発管が**学齢期に大切にしたい視点**

1. 場面・場所、相手によって態度や行動が変わる前提

児童期ではこれを前提として、検討！「うちではそんな行動は見られません」と検討したい状態を問題視しないことは避ける。

2. 細かく・多くの、子どもの興味・関心のある情報提示

単に、「思春期だから…」という発想で、その子の評価をまとめないようにする。その子の“チャンネル”に合わせて会議することに意味がある。

3. 「色々な人が、わが子のために」を、保護者が体感

子どもの進路や将来のことは、保護者として不安がある。その不安を少しでも和らげていくために、各機関がそれぞれに面談を重ねていくことが有効である。

2. サービス担当者会議の実際【②学齢期】

学齢期における関係機関との連携のポイント

①相談支援専門員の「つなぐ支援」に期待する

②子どもの日中活動の中心は学校であり、学校での子どもの状態の把握なくして、事例の検討は深まらない



- ・相談支援専門員と綿密に連絡をとり、保護者・教育関係者・医療機関との調整を行う(関係者間での日程調整が難しいため)
- ・それぞれの機関の文化や価値観の違い、そして自事業所の役割を理解したうえで、チームとして関わる

2. サービス担当者会議の実際【③青年期】

事例の概要: 就労継続支援B型事業所へ通って3年経過した時期

- ・Sさんは、現在23歳。特別支援学校高等部を卒業後、就労移行支援事業を2年利用し、20歳から就労継続支援B型事業所Hへ通っている。事業所への通所は、母親が送り迎えしている。
- ・Sさんは発達障がい（コミュニケーションが苦手）があり、事業所Hへ通い始めてから、他利用者や職員との関係から、不安障がいの診断も受け、2年間は毎日通っていたが、この半年間は週1日程度の通所である。
- ・事業所Hでは、パン作り・販売をしており、パン作りの作業自体は好きであるし、手先も器用である。
- ・事業所へ通うのは休んでも、母親にCDショップや古本屋へ行くこと、さらに大好きな男性アイドルグループのCDを買うことを要求する。母親は、つつい買ってしまふという日々を送っている。
- ・事業所Hとして、SさんとSさんの母親と連絡をとりながら、通所を促すも状況は改善していない。

会議の目的

事業所Hのサビ管は、相談支援専門員へ会議の合同開催を依頼した。

- ・サービス担当者会議と個別支援計画の見直し・修正のための所内会議を合同で実施。
- ・なかなか通所が安定しないため、サービス管理責任者としては、支援の方向性を一度全員で検討する必要性を感じていた。

會議の成果

- ・本人が不安に思っていること、こうしたいと思っていることを再確認することができた。通所のこと以外にも、日常生活の様子、大好きな男性アイドルグループについての話が多かった。
- ・朝起きれないことで、より通所することへの気持ちがいよいよ遠のいていることの確認ができた。そのため、通所時間を午後からに調整することとした。また、通所日数も、まずは週3日を目指すことで相互理解した。
- ・静かな環境で、1人での作業することの希望あり、作業担当と作業場所を変更することとした。

会議の参加者

- ・サービス管理責任者
 - ・本人、母親
 - ・事業所H職員(担当、本人の話しやすい職員)
 - ・相談支援専門員
- 計6名

2. サービス担当者会議の実際【③青年期】

サービス担当者会議において、サビ管が**青年期に大切にしたい視点**

1. 大切な「移行期」と考えて、支援の方向性を見直す

新たな生活に慣れてきた頃より、それまでに見られなかった姿が見られ始めることがある。学校を卒業して数年経った時期は、その人の人生の「隠れた移行期」として捉える。

2. 本人の趣味や嗜好に着目した、サービスの提供

趣味の広がりや、新たな嗜好の発見は、中年期、高齢期の生活の幅に直結していくものである。

3. 自・他事業所の役割を踏まえた、「通過型機能」

精一杯自事業所が提供できるサービスを考え、工夫をしているが、新たな生活や社会体験を経験してもらいたいといった発想をもって支援してほしい。

2. サービス担当者会議の実際【③青年期】

青年期における関係機関との連携のポイント

- ①生活全体を見渡しながらか、支援の方向性を考えていくための「相談支援専門員との連携」
- ②関係機関や担当者の変更、警察や司法と日常的につながっておくことへの理解



- ・就労(生活)の支援に限らず、就労(生活)継続のために、休養とリフレッシュ(余暇)の充実にも目を向ける
- ・新たな関係機関・者との、スムーズな関係構築およびチーム作り

2. サービス担当者会議の実際【④壮年期】

事例の概要: 体力や身体機能の衰えが見え始めた時期

- ・Nさんは、現在48歳(ダウン症)、就労継続支援B型事業所Mへ通所。30代の頃には、いろんな作業に取り組めるようになり、自主的に挑戦する姿が見られていた。しかし、ここ数年、徐々にボーっとしたり、椅子に座ったまま遠くを見つめていたり、するような姿が増えてきた。
- ・事業所Mで過ごしていると、トイレに間に合わず衣類を汚す姿も週1回程度見受けられるようになってきたり、タイムカードの押し忘れもたまに見られるようになってきた。
- ・事業所Mの職員としては、体調が良くないのだろうかと感じることもあるが、時折以前通り張り切って活発に行動する姿も見られるので、考えすぎなのかもと感じている様子。
- ・両親は、父親は2年前になくなり、兄弟は他県在住。70代の母親と2人暮らし。

会議の目的

- ・Nさんの様子から、元気ではない姿が見られることを外部の関係者も交えて評価していく。
- ・日中支援は、このまま就労継続支援B型の支援だけの提供でよいのか検討する。

会議の参加者

- ・サービス管理責任者
- ・本人、母親
- ・地域の知的障がい者相談員
- ・地域の身体障がい者相談員
- ・相談支援専門員

計6名

サービス担当者会議を実施する前に、サビ管から以下の内容も話し合っ
てほしいことを依頼した。

会議の成果

- ・Nさんはまだ40代なので、事業所Mの職員の頭になかったが、地域の知的障がい者相談員より、老化が進んでいる可能性があることを指摘され、今後医療関係者の意見も聞いていくことになった。
- ・介護予防としての視点を支援の中に取り入れていくこと、そのためにNさんにとって必要な支援であるならば、生活介護や居宅介護を視野に入れていくことについて共有できた。
- ・また、母親のサポートも含めた、地域での家庭への支援の必要性についても話が出た。

2. サービス担当者会議の実際【④壮年期】

サービス担当者会議において、サビ管が**壮年期に大切にしたい視点**

1. 成人期を青年期、中年期、壮年期、高齢前期、高齢後期と分けて考えていく

「働き盛り」「第二の人生」「仕事を取り除いた自分の社会的価値」といったことは、人生の大きなテーマであり、「壮年期」に注目。

2. ライフステージの移行が早まる可能性

障がいの状態や進行によって、ライフステージの移行が早まる。
(先ほどのNさんは年齢上では「中年期」であったが…)

3. 運動的、やりがいや達成感のある内容の支援を重視

以前できていたことが少しずつ難しくなるということを、本人が受け入れることはたやすいことではない。本人の尊厳には配慮しながら、負担のないようにしながら、支援していく。

2. サービス担当者会議の実際【④壮年期】

壮年期における関係機関との連携のポイント

- ①高齢期の暮らしに向けて、本人・家族の意向を受け止めるために相談支援専門員との十分な情報交換
- ②本人だけでなく、家族等の家庭状況も含めた支援体制を整えていく



- ・事業所で提供できるサービスの限界をスタッフ間で話し合っておき、その情報を相談支援専門員に明確に伝えていく
- ・介護予防、服薬管理等介入、災害時の支援体制について、検討や調整を始めていき、実施若しくは次の事業所へ確実に引継ぐ

3. サービス担当者会議における 留意点

3. サービス担当者会議における留意点

- ・ 情報の整理(5W1H)
「**誰が**」を一つ一つ確認。話の時系列を整理。
話の流れ、人間関係を整理。
- ・ その人の**生活全体**を知っているからこそ見えてくることがある。



生活全体を理解していくと、集められた情報の中で、話のつじつまが合わないところ、ある情報がある人の主観的な意見であること、その人の事業所外での意外な姿等に気づき、何を優先すればいいのか見えてくることがあります。

会議は参加者が気づきあう場であり、見方、視点を変える場です。

3. サービス担当者会議における留意点

- ・ それぞれが持っている情報を出し合い、ときには**支援の方向性が分かれていることを確認**する。
- ・ 支援の方向性が異なっていること、または定まっていないことが確認できたら、どのやり方がいいのかを話し合うのではなく、**どの場面で有効な手立てとなっていたのか**を、具体的に出し合っていく。
- ・ 自分の事業所の考えと明らかに違った意見が出てきた場合、**どういった場面で実践に取り組めそうか**をまず考えてみる。
- ・ **事業所や家族の悩みなのか、本人が困っていることなのか**は分けていくように努める。



- ・ 本人の立場、気持ちに少しでも近づこうとしながら話を進める。
- ・ 本人の様々な場面の笑顔に出会うことを大切にしていく。
- ・ そのためにも、本人が好きなこと、関心のあることを行っている場面を直接観させていただけよう努める。

3. サービス担当者会議における留意点

- ・ 相談したいこと、訴えたいことの中で、その人が悩んでいること、不安なことがどこにあるのかを探っていきながら、相談者の気持ちを整理していく。
- ・ **関係者間の役割分担**を提案し、それぞれが取り組むことについて確認していく。



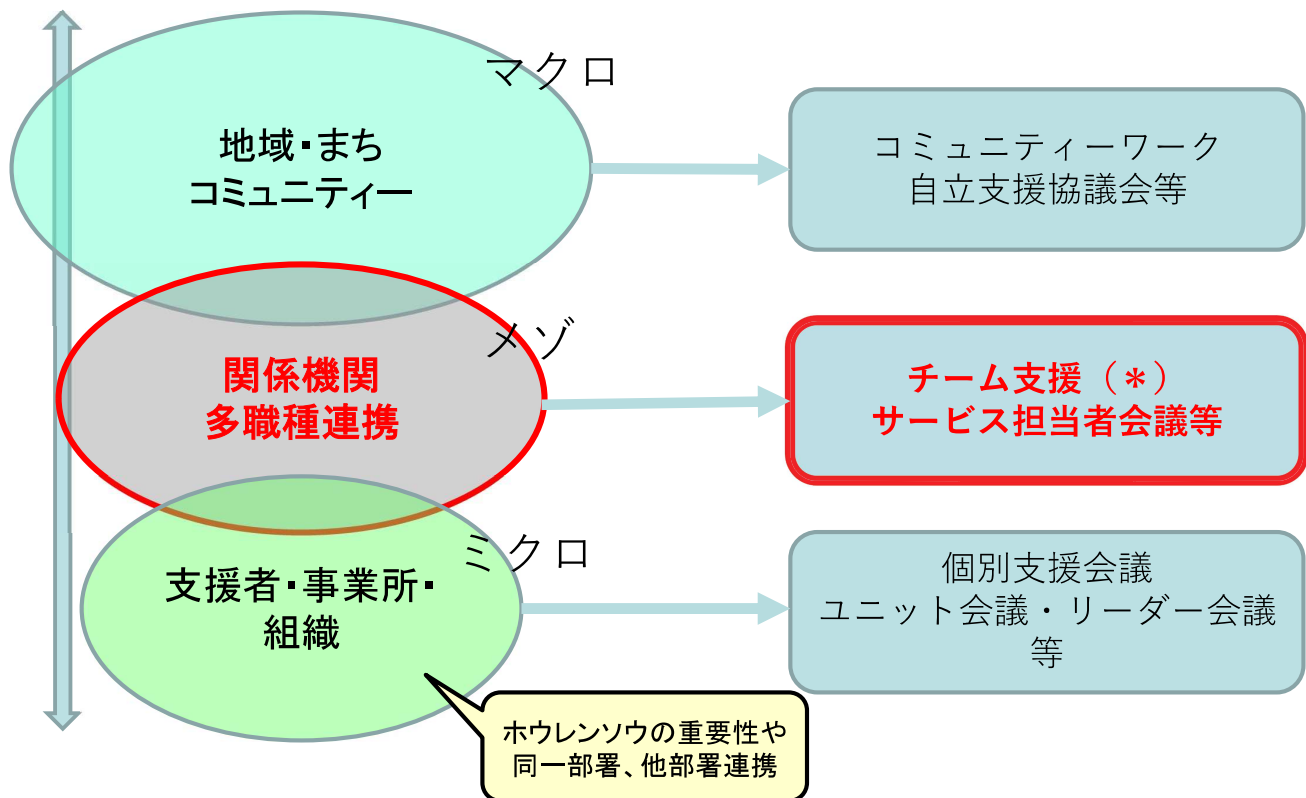
- ・ うまくいっていること、努力していることを抽出して評価する。
- ・ できている支援をこれからも引き続き提供していくことに注目する。
- ・ 解決策が見つかったとしても、本当にできることなのかをお互いの立場に立ってみながら、実施可能なのかどうかを親身に想像していく。解決策が見つかったとしても、できないことがあるということを認め合っていく。

4. まとめ

サービス担当者会議に参加することにより

- ・ 様々な情報が集まることで、正直、事業所としての力量や支援の限界がたくさん見えてくることあります。しかしながら、事業所がサービス担当者会議への参加を重視し、所内での個別支援会議と連動させていくことは、利用者の権利擁護に積極的であると言えます。
- ・ サービス担当者会議で解決できないニーズ等は、地域課題として捉え、相談支援専門員と共に、自立支援協議会に報告していきましょう。
- ・ サービス担当者会議に参加することで、事業所の支援の質は必ず高まり、職員の支援力が増していくことでしょう。

多職種連携やチーム支援の範囲（段階）



相談支援専門員との連携

ポイント 1

サービス担当者会議を利用して、様々な話題を提供し、検討していきたい話題を提案していくのは、サビ児管であることは多いと理解しましょう。

ポイント 2

自事業所でできるだけ対応するのではなく、他の事業所と一緒に取り組んでいくことで、支援が有効に機能していくことが多くあると考えていきましょう。連携の幅を広げるために相談支援専門員とつながっていきましょう。