

# 令和8年度 北部地域自立支援協議会 相談・就労合同支援部会

グループワーク質疑応答・意見交換まとめ

| グループ  | テーマ / 課題・質問      | 立場             | 意見・回答・提案内容                                                                         |
|-------|------------------|----------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| グループA | 連絡タイミング・手段の気遣い   | 相談事業所<br>就労事業所 | 互いに多忙なため連絡のタイミングに気を遣ってしまう。                                                         |
|       |                  | 相談事業所<br>就労事業所 | LINE等のツールの活用案も出た。実際には「いつでも連絡を取り合って問題ない」と共通認識を持てた。                                  |
|       | 担当件数の偏りと対応限界     | 相談事業所          | 担当件数は月15名～50名とばらつきが大きく、手が届きにくい方への対応に課題がある。                                         |
|       | 介入・調整のタイミング      | 相談事業所          | トラブルや契約変更・導入時どこまで介入すべきか悩み、関係者を集めてサービス担当者会議を設定している。                                 |
|       | 複数事業所利用時の相談先     | 保護者            | サービスを2ヶ所利用しているが、トラブル時は事業所と相談のどちらに相談したらよいか迷う。                                       |
|       | 意思疎通が難しい方への支援    | 就労事業所          | 聴覚障害や発語が難しい方にも、表情を捉えるなどの工夫で楽しく通えるよう支援している。                                         |
| グループB | 業務要求・納期と能力のギャップ  | 相談事業所          | 利用者本人の能力と事業所が求める納期・業務内容との間に生じるギャップにどう対応しているか？                                      |
|       |                  | 就労事業所          | 能力がそぐわない場合B型への移行を提案することもあるが、即時ではなく状態回復を待つ等の配慮を行う。知的障害等で解決が難しい場合は家族介入や会議（相談員同席）を設定。 |
|       | 18歳成人移行期の支援の悩み   | 相談事業所          | 18歳となり児童から成人・就労へ移行する際、法的な利用枠や面談設定などで困っている。                                         |
|       |                  | 就労事業所          | 本会議に参加している多くの就労事業所の情報を集めて活用するようアドバイス。                                              |
|       | 能力と希望の不一致（事例）    | 就労事業所          | 基準に達しない自動車学校に通い続け、直接学校から連絡が入った事例を共有。本人希望と定着能力のギャップへの懸念。                            |
| グループC | 相談員からの紹介数の偏り     | 就労事業所          | 相談員からの就労先紹介において、事業所ごとに紹介数の偏りがあるように感じる。                                             |
|       |                  | 相談事業所          | 本人の仕事希望や居住地からの送迎範囲を基に選定し、最終的には本人が見学して判断している。                                       |
|       | 支援の役割分担の境界       | 就労事業所          | 仕事面はサポートできるが家庭等での生活支援は難しい。どこまで頼ってよいか判断に迷う。                                         |
|       |                  | 相談事業所          | その都度の情報共有や、課題に応じた家族とのケース会議を通じて問題把握・解決策を検討する。                                       |
|       | 自己表現が苦手な人への対応    | 相談事業所          | 自分の意見や本心を伝えられない利用者への対応方法は？                                                         |
|       |                  | 就労事業所          | 二者択一で答えやすい質問をしたり、紙に書き出してもらおう等の工夫で課題を特定できた成功例がある。                                   |
|       | 高齢化・持病（糖尿病等）への対応 | 就労事業所          | 持病のある方の昼食提供について、主食（米）を減らすなどできる範囲内で工夫・対応している。                                       |
|       | 一般就労への移行タイミング    | 相談事業所<br>就労事業所 | 一般就労を目指す方を「ルート（障害者就業・生活支援センター）」へ繋ぐタイミングについて情報共有した。                                 |

|       |                     |                |                                                            |
|-------|---------------------|----------------|------------------------------------------------------------|
| グループD | 紹介時の情報提供の範囲         | 相談事業所          | 就労事業所へ利用者を紹介する際、どこまでの情報をどのタイミングで提供すべきか悩む。                  |
|       | サビ管のモニタリング同席の是非     | 就労事業所          | 【メリット】利用者の状況や第三者的な意見をしっかり聞くことができる。                         |
|       |                     | 相談事業所          | 【デメリット】事業所に対する不満や本音を利用者が話しづらくなる懸念がある。                      |
|       | 事業所・相談員変更時の不一致      | 相談事業所<br>就労事業所 | 利用者が事業所や相談員と合わずに変更したい場合、伝え方に困る。                            |
| グループE | 相談員の多忙と連絡課題         | 相談事業所          | 担当件数が多く（3名で300件等）多忙。勤務時間外対応や、電話だけでは本人・保護者に意図が伝わりにくい。       |
|       | サビ管と相談員の仕事内容明確化     | 就労事業所          | サビ管の役割（個別支援計画作成、マニュアル整備、現場指示・指導、運営管理等）を質問を通じて明確化。          |
|       | 経営上の工夫・人間関係調整       | 就労事業所          | 対人関係に課題がある利用者の配置工夫や、働き方の違い・同一賃金による不満を防ぐ採配を行っている。           |
|       | 利用者の高齢化・制度の狭間       | 就労事業所          | 長く働きたい本人の希望を尊重しつつ現実を伝える難しさがある。65歳定年後手帳なしでの利用希望等、将来的な課題を提起。 |
| グループF | 不調時の相談範囲・基本情報       | 相談事業所          | 情緒面・生活面が不安定になった際の相談範囲や、相談員から提供される基本情報が十分かを議論。              |
|       | 計画の方向性の一致と活用        | 相談事業所          | サービス等利用計画と個別支援計画の方向性が合致しているか検証。                            |
|       |                     | 就労事業所          | 作成された個別支援計画が、日々の業務や月次の中で定期的に確認・活用されているかに着目。                |
|       | 支援の役割分担と連携軸         | 保護者            | 保護者を中心として、各々が役割分担をしながら連携していくことが最善であるとまとめた。                 |
| グループG | 事業所から相談員への連絡タイミング   | 就労事業所          | 頻繁に連絡してよいか、モニタリング時が良いか悩む。現在は医療・健康面の変化や無断欠勤時のフォローの際に連絡。     |
|       |                     | 相談事業所          | 「変化があった際にはいつでも教えてほしい」と回答。                                  |
|       | モニタリング日程調整の負担       | 相談事業所          | 日程調整で事業所に負担をかけていないか懸念。                                     |
|       |                     | 就労事業所          | 日程調整に支障はないと回答。電話やLINE等のツールも活用されている。                        |
| グループH | モニタリング訪問の受け入れ時間・対応者 | 相談事業所          | モニタリング訪問の時間や対応者について質問。                                     |
|       |                     | 就労事業所          | 訪問は歓迎であり他事業所の様子も知れる良い機会。必ずしもサビ管でなく他の支援員での対応でも問題ない。         |
|       | 相談支援の家族・関係機関との関わり   | 就労事業所          | 相談支援側がどのように家族や関係機関と関わっているか質問。                              |
|       |                     | 相談事業所          | よほどの理由があれば家族に連絡・相談する。精神疾患がある方の場合には病院とも連携を図り進めている。          |

## <要点まとめ>

| 区分・立場   | 意見・議題数 | 主な関心・議論の傾向                                    |
|---------|--------|-----------------------------------------------|
| 就労事業所   | 17 件   | 現場の個別支援、サビ管の役割、利用者の高齢化・能力ギャップ、連絡のタイミング        |
| 相談事業所   | 16 件   | 高負担な担当件数(15～50 件/人)、情報提供の範囲、モニタリング調整、介入のタイミング |
| 相談・就労合同 | 4 件    | 双方の連絡手段(LINE 等)の共有、事業所・担当者変更時の伝え方             |
| 保護者     | 2 件    | 複数事業所利用時の相談先迷い、保護者を軸とした関係機関の役割分担              |

①連絡手段とタイミング: LINE 等の活用が提案され、連絡タイミングは柔軟でよいとの認識で一致。相談員へは「変化がある時」の連絡が望ましいとされた。

②情報共有と計画の整合性: 紹介時の情報提供範囲やモニタリングへのサビ管同席の是非(情報共有にはメリットがあるが、話しにくさも半面あり)が議論された。サービス利用計画と個別支援計画の方向性を合わせ、定期的に見直す重要性が確認された。

③支援の範囲と課題:

○能力差への対応: 本人の能力と事業所の要求とのギャップに対し、A 型・B 型の選択や個別配慮で対応。

○家族・生活面の介入: 家族が関わるケースでは相談員を交えた会議で対応。事業所が家庭の生活面まで支援する範囲の線引きが課題。

○高齢化・健康問題: 利用者の高齢化、認知症、持病増加に伴う昼食提供や就労継続の難しさが共有された。特に 65 歳以降の就労希望者への支援について課題が指摘された。

④業務負担: 相談支援専門員の担当件数の多さや勤務時間外対応の課題が共有された。