

多職種連携及びチームアプローチ

研修テキストP84～P108

広島県発達障害者支援センター

大森寛和

R5年度広島県障害者相談支援現任研修

2

この時間の内容と達成目標

相談支援におけるチームアプローチ、多職種連携の基本事項と必要性を再確認する

- ・この仕事をしているみなさんは、普段から「連携」「チーム支援」を行っていると思います。
- ・ただ、その重要性、目的、連携の仕組み・プロセスなど毎回確認しながら（振り返りながら）はできない事も
- ・あらためて、自身の仕事を振り返りながら点検する。

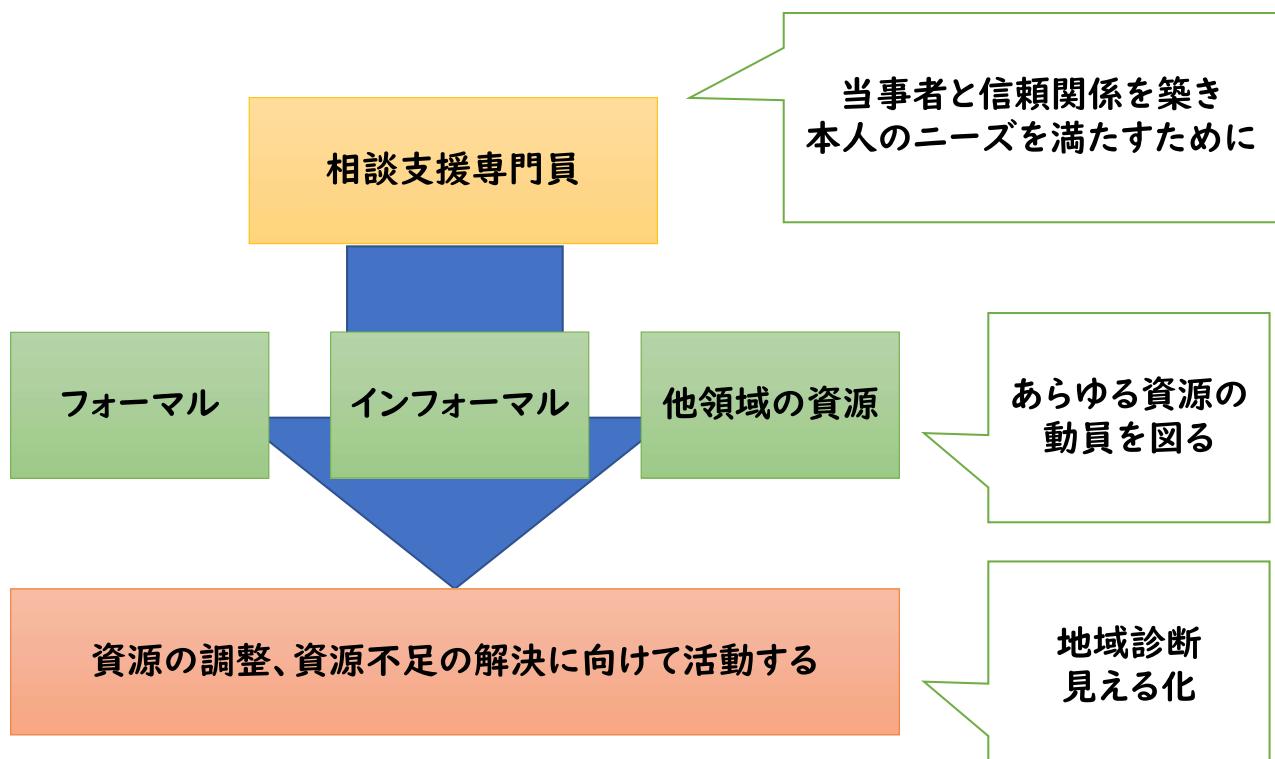
R5年度広島県障害者相談支援現任研修

この時間の話

1. 多職種連携及びチームアプローチについて
2. 多職種連携及びチームアプローチとケアマネジメントプロセス
3. 実践と展開
4. 課題と促進方法
5. Q-SACCSの取り組み紹介
6. まとめ

R5年度広島県障害者相談支援現任研修

求められる「連携」「チームアプローチ」



R5年度広島県障害者相談支援現任研修

多職種連携 と チームアプローチ

- **多職種連携**
- 様々な専門性や地域の関係者が互いに連絡をとり、協力し合う事

- **チームアプローチ**
- 集団で共同して支援を行うこと

利用者のニーズを充足させるためには、多職種で連携し、
チームでアプローチしていく視点が求められる

R5年度広島県障害者相談支援現任研修

連携とは

- **共有化された目的を持つ複数の人及び機関が、単独では解決できない課題に対して、主体的に協力関係を構築して、目的達成に向けて取り組む相互関係の過程**

■協力

- ある目的のため心を合わせて協力する事
- 同じ事を一緒にするが、目的が必ず一緒ではない。

■連携

- 同じ目的を持つものが互いに連絡をとりあって物後を行う
- それぞれ独自（違う）の事をするが、目的は同じ

R5年度広島県障害者相談支援現任研修

連携を身近な事で考えると

【スポーツだと】

例えばサッカーで考えると

- 様々な役割(FW・DF・GK・監督・オーナー・通訳・・・)を持つ人が
- 同じ目標(相手より多く得点を取り勝つ⇒そして優勝する⇒地域貢献する)に向かって協力する。

【家庭だと】

- 父親・母親・兄・弟・姉・妹・祖父母など 家庭内でそれぞれの役割がある人で構成され
- 同じ目標(家庭の幸せ)に向かって生活を送る。

R5年度広島県障害者相談支援現任研修

連携、チームアプローチで押さえておくポイント

■ 多元性

- ・ 多様なニーズや社会情勢の変化に対応するため、多様なチーム構成。

■ 限界性

- ・ 一人の相談支援従業者や、一つの事業所でできる事には限りがある。

■ 可能性の拡大

- ・ 連携やチームでの対応により、できる事やアイデアがひろがる。

■ 補完性

- ・ 得手・不得手、過不足、を相互に補完しあえる。

■ 付加性

- ・ 支援者のスキルアップや事業所・機関の質の向上。

R5年度広島県障害者相談支援現任研修

連携の展開過程

連携の展開過程

- ・主体的に協力関係を構築し
- ・目的達成に向けて取り組む
- ・相互関係の過程

- ・7つのステップを踏んでいない場合にトラブルにつながる
- ✓ 丸投げされた
- ✓ 頼んだ後連絡とれない
- ✓ 打診もなく事例がくる
- ✓ 連携先と連携元の情報共有がこまめになされていない

単独解決できない課題の確認

課題を共有できる他者の確認

協力の打診

目的の確認と目的の一一致

役割と責任の確認

情報の共有

連続的な協力関係の展開

R5年度広島県障害者相談支援現任研修

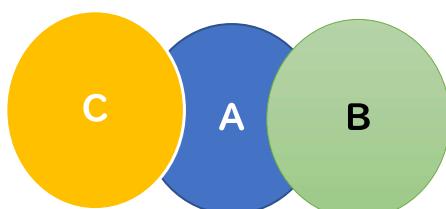
連携の阻害要因

価値観(文化)の違い

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・(東洋的)相互協調的自己感 ・自分と他者とは根源的に結びついているものだという感覚を持つ ・発言の意図の責任は受け手 | <ul style="list-style-type: none"> ・(西洋的)相互独立的自己感 ・自己と他者は切り離されたものだ ・発言の意図の責任は話者 |
|---|--|

お互いに分かりあえると思っている

言語化しないと分かり合えない



R5年度広島県障害者相談支援現任研修

東洋的→西洋的→コンテクスト

異なる職種(価値観)の機関・人との連携

- 同じ組織、同じ文化では、共通の言語でやりとりし、意見が通りやすい、仕事の効率が高い
- 異なる職種ではかみ合わない
- 東洋的自己感で関わり、相手に責任を押し付けている事を意識
- 重要な事柄は、発信意図を明確に、明示的なコミュニケーションで、伝わらないのは話者の責任

西洋的コミュニケーション
正確に他者に情報を伝達

東洋的コミュニケーション
相手の価値観を理解し共通言語
でやりとりできる

高コンテクスト
信頼関係のあるツーカーの関係

(*)一から十まで言葉にしなくとも、お互い理解できる(以心伝心)

相手との関係性や状況に応じて、コミュニケーションスタイルを使い分けながら連携強化を

R5年度広島県障害者相談支援現任研修

連携の促進要因

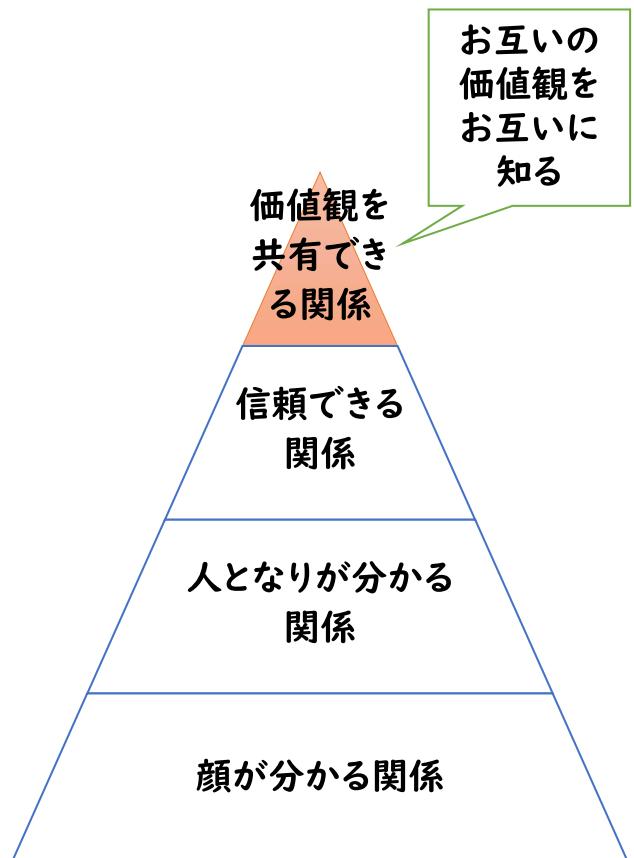
12

顔の見える関係

3層構造がある

- ①顔が分かる関係
 - とおりあえず顔が分かるようになる
- ②人となりが分か関係
 - どういう考え方の人かわかる
- ③信頼できる関係
 - 信頼関係をもって一緒にできる

職種によってお互い違う **価値観を共有できる関係**にもっていく事が理想
そのためには…
相手を理解し、自分も理解してもらう



R5年度広島県障害者相談支援現任研修

連携の促進要因

目的・目標が共有されている

- 目的、目標が共有されていなければ、個々の技術があっても効果を生み出さない。

- 実践の中で…

■ 目的とは

- 何のために行動するか方向性を示すもの
- 抽象的で長期的な目線に立ったもの

■ 目標とは

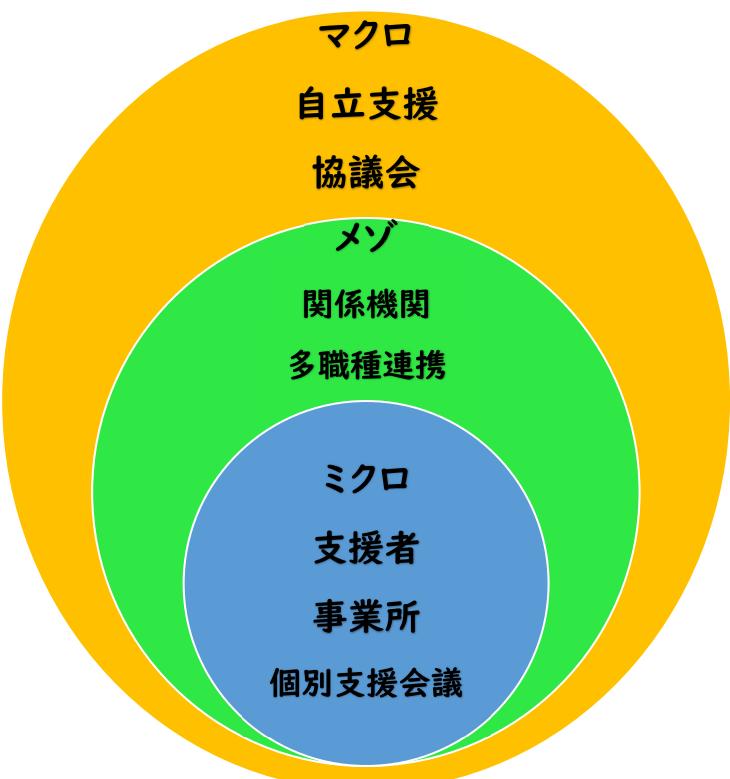
- 目的に沿って当面に目指す事柄で達成可能なもの

- 目的は見えにくく、見失いやすい
- 常に認識する必要がある
- 目標は、目的を意識したうえで常に軌道修正できる仕組みづくり(連携)が求められる

R5年度広島県障害者相談支援現任研修

多職種連携やチームアプローチの範囲(段階)

- 相談支援専門員は、**個別事象から社会課題を見出し、環境へ働き掛けていく視点を持つ事が重要**
- 多職種連携、チームアプローチを行っていく際に、**どの段階で誰にアプローチを行っているか意識することで、効果的な動きができる。**



R5年度広島県障害者相談支援現任研修

ケアマネジメントプロセスからみた多職種連携

- ・多職種連携やチームアプローチは、ケアマネジメントプロセス（展開過程）のそれぞれの場面において重要
- 目標や課題の整理・確認等を行い
- 様々な視点でのアセスメントを実施し
- アイデアを出し合い
- それぞれの役割を活かす。
- ・この継続的な繰り返しが、よりよいチームアプローチにつながる。

インテーク

アセスメント

プランニング

計画の実施

モニタリング

再アセスメント

終結

R5年度広島県障害者相談支援現任研修

プロセスごとの連携のポイント

インテーク

【目的】

利用者のニーズを把握する

■利用者の基本情報収集において、関係機関との連携を視野に

プランニング

【目的】

ニーズを満たす支援を展開できる計画立案

■会議（各機関とのコミュニケーション）を通じて、支援目標を明確化、共有化できている

アセスメント

【目的】

ニーズを把握し、必要な情報収集をする

■総合的な情報収集、優先順位づけし、必要な機関によるアセスメントも視野に

計画の実施

【目的】

計画に沿った適切な実施

■個々の支援がチーム支援として有効に機能する調整ができるか

R5年度広島県障害者相談支援現任研修

プロセスごとの連携のポイント

モニタリング・再アセスメント

【目的】

実施状況の監視及びフォローアップ

- 適宜、連絡が入るような関係性
- 成果の分析とフィードバック
- 改善点の特定とプランの再評価
- 柔軟な対応とプランの修正

終結

【目的】

利用者の目標、意向にそって終了へのアプローチを行う。

- チームメンバーとの連携し、早い段階から、スムーズな移行につながるように取り組んでいく。

R5年度広島県障害者相談支援現任研修

実践と展開（事業所内や組織内）

実践のベースは自事業所から

- 近い価値観の組織内で連携やチームアプローチがうまくいかないとき、次の段階（多職種）連携もうまくいかない

【スタッフ間】

相互共有的コミュニケーションに依存しがちになる。意識して相手の事を知る。情報共有する

【組織として】

繰り返し相互独立的コミュニケーションをとる仕組みがある事で、コンテクストのあるチームに

R5年度広島県障害者相談支援現任研修

実践と展開（多職種間）

まずは難しさを理解する事から

- ・ 多職種連携の難しさを理解する事から
- ・ 分野、領域、組織、職種の違いは支援の方法、視点が異なる
 - 教育や背景が異なる
 - 優先順位が異なる
 - 考え方が異なる
 - 共通言語も異なる

適切な実践を展開できることで
「違い」が非常に大きなメリットに

【導入段階】

- 自分の事を伝え理解してもらう
- 相手の事を正しく理解する
- 場を共有し、顔の見える関係づくりを続ける

【実践段階】

- 役割と責任を相互に確認する
- 情報を共有し連携のメリットを共通理解する
- お互いの得意分野を活かし実践に結びつける

【フォローアクション】

- 情報を適宜集約、共有化する
- 適切なプロセス管理

R5年度広島県障害者相談支援現任研修

実践と展開（会議の運営）

良い会議は連携を強固に

- ・ 会議の準備や運営がチームを作り上げ、連携をより強固なものにする。
- ・ 会議や集まりが繰り返し実践され適切な運営が図られる事で連携やチームが醸成されていく。
- ・ 様々な立場の人たちの集まる場を適切にファシリテーションすることが肝になる

【会議連携の肝】

■ 参加者のアセスメント

- ・ 相手の職種による視点や優先順位、背負っているもの、組織内のポジションなど
- ・ アセスメントをもとに、会議の目的と参加者の役割を適切に設定する。

■ 配慮、調整する力

- ・ お互いの立ち位置や視点を尊重しあう
- ・ 異なる意見を包容しあえるように

■ フラットな関係性とバランスの重視

- ・ 参加者全員が自由に発言できる環境設定
- ・ 一つの大きな声に左右されないようにバランスを重視する

R5年度広島県障害者相談支援現任研修

チームにおける意思決定支援の展開

いつの間にか本人不在にならないように

- 実践していくなかで、関係者間のみで議論が展開し、結論に本人ニーズが抜けてしまうことが
- 支援者や家族の言葉が、いつの間にか本人の言葉になっている事も
- 意思決定支援は相談支援専門員の業務の根幹

【チームアプローチでの意思決定支援】
意思決定のための支援をチームとして共有する

- 必要な情報をわかりやすく整理して説明
- 実際に体験する機会をつくる
- 経験を積める計画をたてる

【チームアプローチでの権利擁護】
相談支援専門員は本人代弁者

- 家族や専門職がベターだと考える方向で決定されないように
- 代弁者として本人に寄り添い意思決定を支援する事

R5年度広島県障害者相談支援現任研修

他領域連携による地域支援体制のための地域診断

- 発達障害は早ければ乳児期から発達特性が顕在化し、**すべてのライフステージを通じて支援ニーズが持続します。**
- 一見症状が目立たない人も、周囲の人と自分との違いに悩む、誤解されて孤立するなどの問題が生じ二次的な問題を呈することがあります。
- 発達障害のある方を地域で支援するためには、**医療・保健・福祉・教育・労働など他領域のチームアプローチによる息の長い支援体制を作っていく**事が必要です。
- 支援に携わる様々な職種のひとたちにとっても、**自分が包括的な支援体制の中でどのような役割で仕事をしているか、他とどのように連携していくか**理解している事は重要です。
- 多職種連携、適切なチームアプローチのために**地域の支援体制を定期的に点検し、課題を把握しておく**必要があります。

R5年度広島県障害者相談支援現任研修

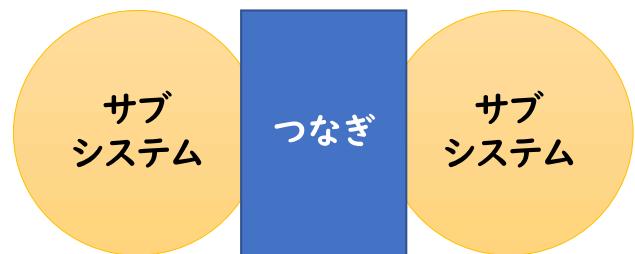
発達障害の地域支援システムの簡易評価

Q-SACCS

- ・ 発達障害の地域支援システムの簡易構造評価
- ・ (Quick Structural Assessment of Community Care System for neurodevelopmental disorders)
- ・ 自治体での支援体制を「みえる化」して、達成できている事や課題が残っている事を確認するツールとして開発された。

■各事業の役割の明確化

■事業と事業の「つなぎ」を見る化



R5年度広島県障害者相談支援現任研修

■Q-SACCS(青:事業化できている、赤:明確化が課題、緑:機能強化が課題)

<〇〇市> <人口:19万人> <年間出生: 1,400人>	0~3歳	継時的 インターフェイス (引き継ぎ) 5W1H	4~6歳	継時的 インターフェイス (引き継ぎ) 5W1H	7~15歳
レベルI (毎日) 日常生活水準	○乳幼児健診	△保育園・幼稚園・認定こども園 ○保健師引継ぎ	△保育園・幼稚園・認定こども園	○教育委員会就学相談 ○保幼小連携会議	△小学校・中学校
共時的 インターフェイス (情報共有、紹介等) 5W1H	○経過観察 ○個別相談 ○要経過観察児育児 教室	□保育循環相談 □保育士			○特別支援教育コー ディネーター ○専門学巡回相談 ○スクールカウンセ ラー ○保育所等巡回相談 事業
レベルII (定期的) 専門療育的支援	△基幹型相談支援セ ンター □児童発達支援セン ター □児童発達支援事業	△基幹型相談支援セ ンター □児童発達支援セン ター □児童発達支援事業	△基幹型相談支援セ ンター □児童発達支援セン ター □児童発達支援事業 △個別支援会議 ○就学支援シート	△基幹型相談支援セ ンター □児童発達支援セン ター □児童発達支援事業 △放課後等デイサー ビス	
共時的 インターフェイス (情報共有、紹介等) 5W1H	△基幹型相談支援セ ンター □児童発達支援セン ター □児童発達支援事業 ○個別相談	△基幹型相談支援セ ンター □児童発達支援セン ター □児童発達支援事業 ○個別相談			基幹型相談支援セン ター
レベルIII 医療的支援	(内) ○○こどもク リニック (外) △△療育セン ター	・・・継続・・・	(内) ○○こどもク リニック (外) △△療育セン ター	・・・継続・・・	(内) ○○こどもク リニック (外) △△療育セン ター

まとめ

このコマでお話したこと

- ・多職種連携やチームアプローチの意味や目的について。
- ・連携の展開過程や阻害要因 促進要因について。
- ・ケアマネジメントプロセスにおける多職種連携のポイントについて。
- ・多職種連携、チームアプローチの実践と展開について。
- ・発達障害の地域支援システムの簡易構造評価の紹介。

R5年度広島県障害者相談支援現任研修

参考 引用 資料

- 障害者相談支援従業者研修テキスト／現任研修
 - ・監修 日本相談支援専門員協会
- 地域特性に応じた発達障害児の他領域連携における支援体制整備に向けた研究
 - ・研究代表者 本田秀夫
- こころの科学 227 「発達障害の支援をつなぐ」
- 令和4年度重層的支援体制整備事業 連携のありかた 上原久

R5年度広島県障害者相談支援現任研修