

令和7年度相談支援従事者現任研修

# 多職種連携とチームアプローチの 理論と実践

有限会社あいの手介護サービス  
ケアプランセンターあいの手  
主任相談支援専門員 小林 幸夫

令和7年度相談支援専門員現任研修

1

## 【現任研修における獲得目標】

※初任者研修で獲得した価値・知識・技術をスキルアップ

- ① 相談支援の基本を再確認し、個別の相談援助技術と地域援助技術の役割と繋がりについて理解する。
- ② チームアプローチ(多職種連携)の理論と方法を理解し実践することができる。
- ③ コミュニティワーク(地域との繋がりやインフォーマルの活用等)の理論と方法を理解し、実践することができる。

令和7年度相談支援専門員現任研修

2

## 本科目のねらい

- ①本人を中心とした個別支援において、医療・保健・福祉・介護・教育・保育・労働・法曹・行政や地域組織等の**多職種連携（チームアプローチ）**の必要性について、理解を深め実践できる。
- ②地域や関係機関と好循環な関係を創り上げ、**多職種連携（チームアプローチ）**が円滑に機能するための技術向上を図り、本人中心の個別支援の質の向上に繋がることを理解する。
- ③地域を基盤としたソーシャルワークの大切さや関わり方を再確認し、**コミュニティワーク**を基本とした地域資源の活用を図り、個別支援との連動をイメージできる。

## 多職種連携（チームアプローチ）とは

保健医療・介護・福祉に関わる様々な専門職種が**互いの専門性**を活かし、**一つのチーム**として地域に働きかけることをいいます。

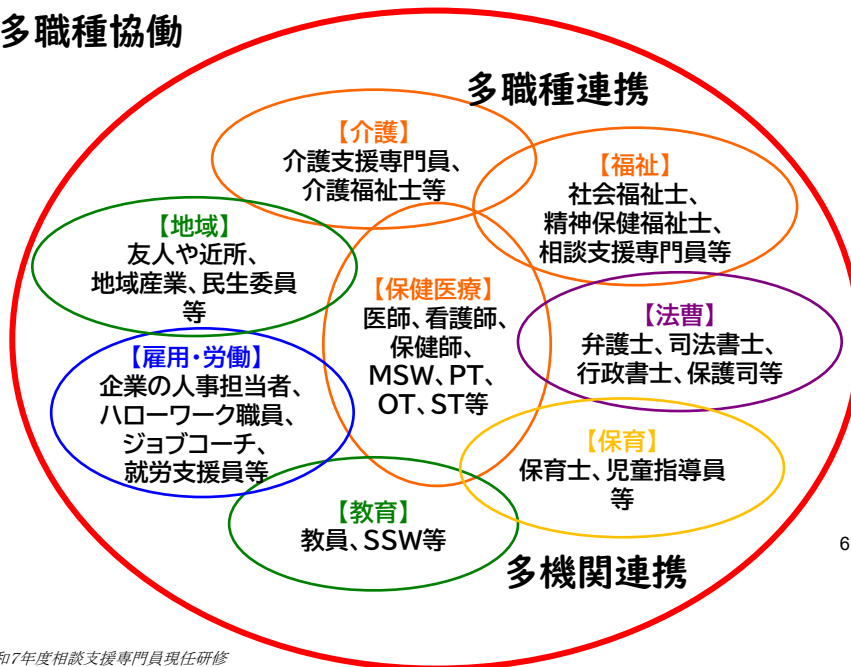
地域の方々が必要とされる支援について、**情報を共有**し、解決すべき課題を見つけ、解決に向けて**アプローチ**します。職種ごとにその専門性が活かせるよう業務を分担しつつ、多方面から包括的に地域の方々を支援します。

## 多職種協働とは

いろいろな文化をもつ人々が、お互いの文化の違いを認めあい、対等な関係を築こうとしながら、  
ともに生きていく『**多文化共生**』

医療・保健・介護・福祉・教育・保育・雇用・法曹等の  
多機関による、違文化を尊重しながら共生していくべき  
各職種が目標を共有し、ともに力を合わせて活動する  
ことを“**多職種協働**”という

### 多職種協働



## 多職種協働をするのは・・・

- ・ 医療・保健・福祉・介護・教育・保育・労働・法曹
- ・ 商業・工業・農業などの地域産業
- ・ 地域住民 など

福祉分野の垣根を超えて  
当事者の生活を取り巻いている  
『 全ての関係者 』  
が対象

初任

### 多職種連携

～地域生活を支援するということは～

- ・ 保健・医療・福祉・教育・司法など、多職種がかかわることが多い。しかし、受けてきた教育や主たる実践手法が違うことから、ニーズの捉え方、支援の方法が異なる。
- ・ 通所、ホームヘルプ、短期入所、GHなど、複数の事業所がかかわる。しかし、支援に対する価値観（課題への見方）が異なる。
- ・ ニーズの捉え方、支援の方法、価値観が違うことを認めたくて、チームでかかわることの必要性を理解する（チームアプローチ）

## なぜ多職種連携（チームアプローチ）が必要なのか？

- 相談支援は基本的にマネジメントに徹すべき  
（直接支援を要する場合もある。直接サービスを提供する為に連携は不可欠。）
  - サービス等利用計画書・個別支援計画書に「実現できなかったニーズ」、「反映できなかったニーズ」がある場合。
  - 事業所としての関わりが部分的で、生活の全体像が見えない場合。
  - 複数のサービスを使い分けて、生活している利用者の場合。
  - 早急に対応が必要なニーズと、時間を掛けて結果を出すニーズを混同している場合。
  - 複合的なニーズを有し、サービスが有効かつ効果的に使われていない場合。
  - 意思疎通やニーズ表出が難しく、ベストインタレスト（最善の利益を生み出す決定）を、追求し難い場合。
  - 専門的なアセスメントが必要な場合。（医療・保健・教育など）
- ★相談支援専門員が、新しい気づきを得て、より良い支援を提供するため。

令和7年度相談支援専門員現任研修

9

## なぜ多職種連携（チームアプローチ）が必要なのか？

### 多職種連携・チーム支援の重要性の5つの認識

1. 多元性：多様な「ニーズ」や「社会情勢」の変化に対応するため
2. 限界性：1人の相談や一つの機関でできることには限りがある
3. 可能性：連携やチームでの対応により、できることやアイデアが広がる
4. 補完性：得手・不得手、過不足を相互にカバーし補完し合える
5. 付加性：自分や事業所、連携各機関の実践力や質の向上につながる

令和7年度相談支援専門員現任研修

## なぜ多職種連携に困難さを感じるのか？

相手のことを知らない？ 知ろうとしていない？

相談支援専門員自身が自分のことを解かっている？

お互いが、お互いを、伝えられていない？

☆仕事や業務内容 ☆できること・出来ないこと

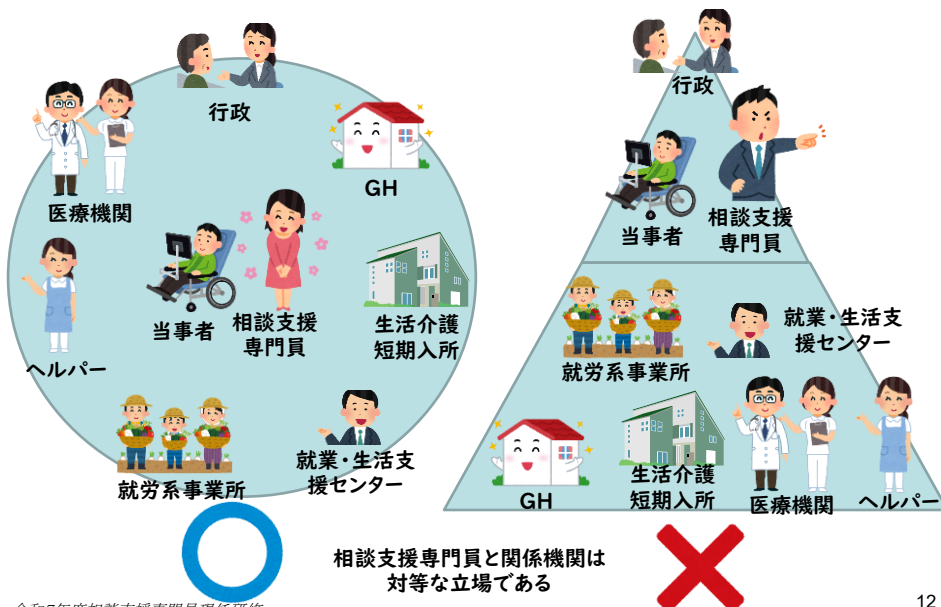
☆得意なこと・苦手なこと... などなど

意外と知られていない・・・

相談支援専門員という名称や仕事内容  
(どこにいるの？ 何をしてくれる人？)



## そもそも立ち位置を誤解していないか？



## なぜ多職種連携に困難さを感じるのか？

### ○職種による違い

歴史・文化・教育背景やキャリア・アイデンティティ  
個人で大切にしている倫理・価値観等  
言語の違いや表現の違いもある

相談支援専門員自体も基礎資格としては多様な文化をもっている

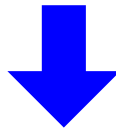
### ○法人による違い

理念や方針・目的や目標・職務規程や職務権限・  
倫理規程・社風や価値観・人材育成ビジョン等・・・

それぞれの分野に独特の世界観がある

一般的に人は...

- ・自分が想像している範疇を超えること
- ・自分なりの正義を貫けなくなること
- ・自分の慣例を崩されること



抵抗・否定・拒否・除外・混乱・矯正

# 職種や立場による違和感を解消

違和感＝視点や価値観の違い



お互いを知ろうとすることから...

ポジティブシンキングでの意見交換や交流

批判からは決して何も生まれない

- ・相手をまず受け入れる度量をもつこと
- ・得意技にも『違い』があることを意識すること
  - ⇒相手の得意技を活用する気持ち
  - ⇒自分の得意技を活用して頂く気持ち

お互いの役割分担が出来る

令和7年度相談支援専門員現任研修

15

自分と違うと、  
違和感を感じる...  
戸惑うことも...

相手を知る  
相手に自分を知ってもらう  
お互いを知ること



円滑な連携体制がつくれ、ひとつのカタチが形成される

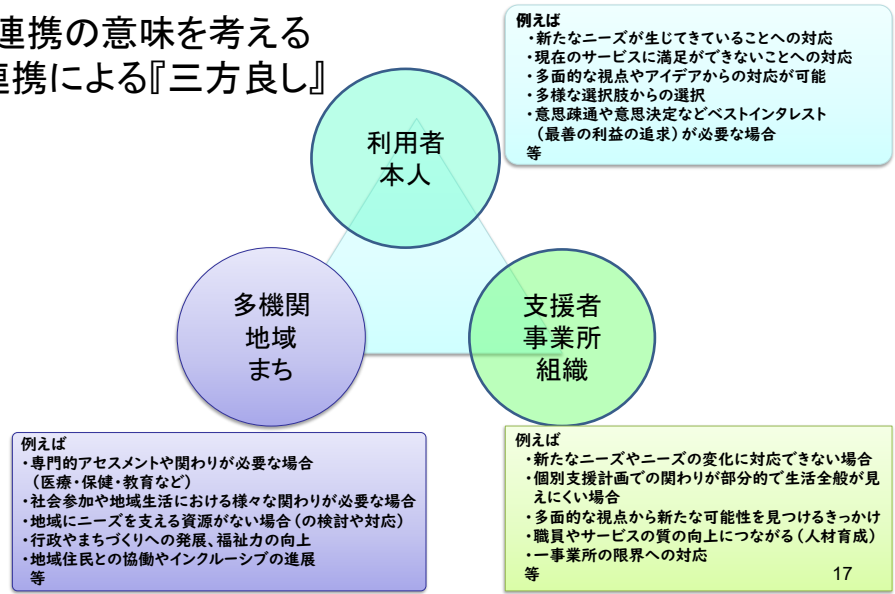
令和7年度相談支援専門員現任研修

16



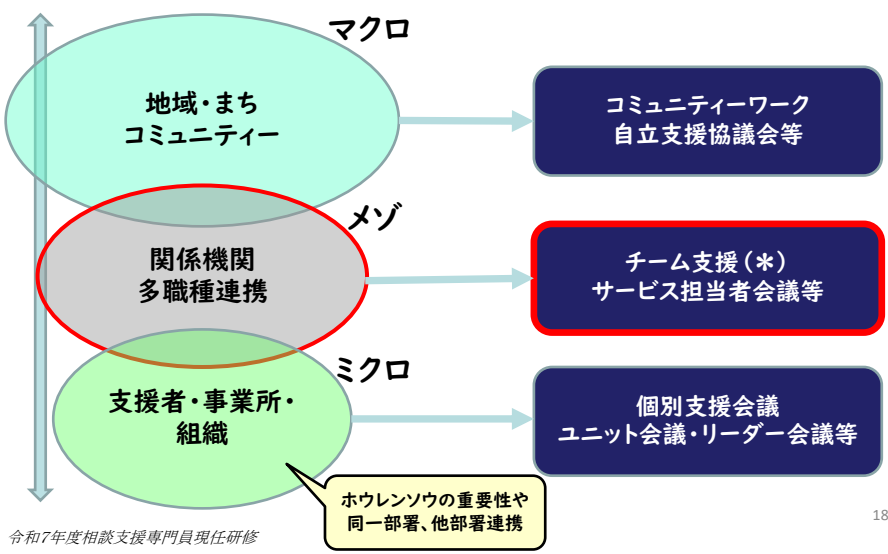
# なぜ多職種連携（チームアプローチ）が必要なのか？

連携の意味を考える  
連携による『三方良し』

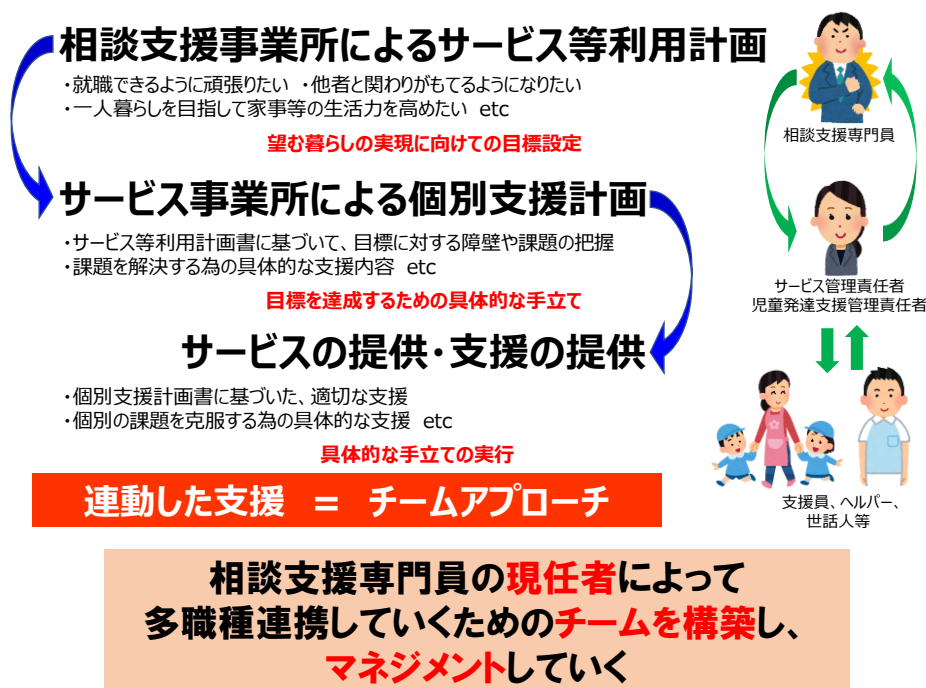


令和7年度相談支援専門員現任研修

## 多職種連携（チームアプローチ）の範囲（段階）



令和7年度相談支援専門員現任研修



## 多職種連携（チームアプローチ）の留意点



- ① 連携・協働の前提として自らの専門性を身につける
- ② 連携・協働のための高いコミュニケーション力をつける
- ③ 自己理解と他者理解
- ④ 専門職の理解と関係機関の理解をする
- ⑤ チームをコーディネートする力を身につける
  - ・相談支援専門員は上下関係のないチームアプローチの舵取り役
- ⑥ 専門性とチーム力を高める
  - ・連携によりグループを作るのではなく本人を支援するチーム作ることが必要
- ⑦ チーム（アプローチ）に必要な三つの条件を維持する
  - ・共通の目標があること
  - ・ルールや決まり事があること
  - ・目的や目標を成し遂げられる人材が揃っていること

## 多職種連携（チームアプローチ）の実践

- ・ 相互の良いところを出し合い最善の支援を実施する。
- ・ 抱え込みや過剰な支援が無い等、相互にチェックが行える体制作り。
- ・ 相互の文化や価値観の違いを認めながらも、本人中心支援に向けたチームアプローチの必要性を理解する。
- ・ 連携（チームアプローチ）の5つの認識を共有する。

### ★現任者にとって重要なこと★

現在、サービス担当者会議やチームアプローチができていない場合、本人にとって、最善の対応ができていない可能性があるという視点。



## 思いやりの気持ちで

連携のコツは・・・相手の特徴を知ることから

例えば勤務日時・職場の特徴・人となり



＊一緒に企画運営や個別支援をしながら関係が深まる

＊相談支援専門員が困っていることに力を貸してもらう

他職種が困っていることに力を貸すこと・・・

この両面から考え実践していく



## 例えば、医療機関と連携する場合

- ・ 診療日の診療時間は、どうなっているか？入院患者回診やカンファレンスの時間など相手のスケジュールを知る。
- ・ 障害者福祉や地域に関心があるか。外部業務をどんな形で受けているか？（認定審査委員等）
- ・ どういった学会に属して、どんな内容が専門か？
- ・ 内部のコメディカルの評価は？
- ・ 患者・家族の評判は？
- ・ 上手く連携をする、コミュニケーションを取る、関係を築く方法を考える。
- ・ 時間を取っていただき、相談させてもらう。
- ・ 困っている事実を共有化し、同じ目線作りに努める。
- ・ 事例（ケース）を通じた構築と、制度を含めた構築。

## なぜ多職種連携（チームアプローチ）が必要なのか？

ひとりの当事者を地域で支える為に連携は必然！！



ひとりひとり歩んできた道程が違う  
ひとりひとり置かれている環境が違う  
ひとりひとり価値観や趣味趣向が違う  
ひとりひとり困り事や望む暮らしが違う

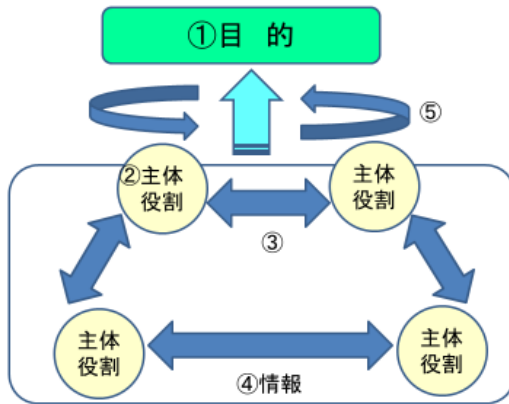


とてもシンプルなこと！

専門的視点での**情報を共有**し、相互に**実践知**を出し合う  
支援者それぞれの**専門的役割を認識**して支援する  
**当事者が中心**となって、共に喜び合える関係性が出る

より良い環境が整い、当事者の望む暮らしに繋がる

## 多職種連携におけるサービス担当者会議 (留意点や技術など)



### ①目的の一致

連携や支援の目的を丁寧にすりあわせ一致させる。

### ②複数の主体と役割

それぞれの、役割と責任を相互に確認する。

### ③役割と責任の相互確認

各事業所の得意分野を生かし、負担感や過負荷等、一つの事業所への重さを考慮する。共同チーム感。

### ④情報の共有

アセスメント情報、現状、ストレングスや配慮事項、進捗状況など

### ⑤連続的な協力関係過程

継続的な担当者会議等の実施  
(ビフォーアフター、達成感など)

令和7年度相談支援専門員現任研修

25

## サービス担当者会議に見られる機能

① 利用者の「個別課題解決機能」

② 支援者の「ネットワーク構築機能」

③ 地域の「地域課題発見機能」

令和7年度相談支援専門員現任研修

26

## 多職種連携での会議での技術

### 【属性ごとの特徴を読み取る（配慮する）力】

- ① 能力・経験  
発言力、洞察力、構築力、語彙力、現場感覚など
- ② 思考・性格  
ポジティブ系、ネガティブ系
- ③ 立場  
専門性、組織のポジション、家族関係等
- ④ 専門性  
医療、看護、リハ、福祉、介護、行政等
- ⑤ 世代
- ⑥ 性別

高室成幸:『ケアマネジャーの会議力』(中央法規出版) p.40 27

令和7年度相談支援専門員現任研修

## 多職種連携での会議での技術

- 1.『顔ぶれ』をしっかり意識する
- 2.『フラットな関係』を意識する
- 3.進行は『バランス』重視で進める
- 4.発言は『公的発言と私的発言』の区別をつける

高室成幸:『ケアマネジャーの会議力』(中央法規出版) p.40

28

令和7年度相談支援専門員現任研修

## 多職種連携での課題や促進方法（要因） を知る、解決する

具体的に多職種連携やチームアプローチが  
「上手くいっている」「上手くいっていない」  
理由を整理し、解決に向けた対応について、  
自ら、あるいはチームで考え解決方法を検討  
し実戦につなげる。

## なぜ部門間の協力がうまく進まないのか

私たちが働く会社の中にも、組織の壁がたくさんあります。お互いに協力したいという  
気持ちはあっても、知らず知らずのうちに壁ができてしまうのです。  
このような壁は、なぜ生じてしまうのでしょうか。  
また、その壁を乗り越えて協力し合うためには、何をすべきかを考えます。

### 組織の壁を形成する5つの要因

- ①「相互の方針のずれ」  
相手部門と方針や関心がずれていること。
- ②「相手部門の能力・人手不足」  
期待する能力が相手部門になかったり、あったとしても忙しくて余裕がないこと。
- ③「自己の連携構築力不足」  
自分自身のことで、連携をマネジメントする能力が足りないこと。
- ④「部門重視の制度」  
評価制度等の各種制度が部分最適を助長するものになってしまっていること。
- ⑤「心理的なわだかまり」…感情面のこと

## これを私たちの実践で考えて見ると

組織の壁を形成する 5つの要因	連携・チームアプローチの壁を形成する 5つの要因
①「相互の方針のずれ」 相手部門と方針や関心がずれていること。	①ニーズの捉え方のずれ、優先順位のずれ、 支援の価値観のずれ、そこに時間をかける 必要性の認識等
②「相手部門の能力・人手不足」 期待する能力が相手部門に無かったり、有っ たとしても忙しくて余裕が無いことです。	②忙しくて時間が取れない、手が回らない、 言っていることや、やっていることが良く分か らない等
③「自己の連携構築力不足」 自分自身のことで、連携をマネジメントする 能力が足りないこと。	③コミュニケーション不足、相手の土俵の理 解不足、準備不足、ネットワークを組む価値 不足（知識・技術・理解促進不足）
④「部門重視の制度」 評価制度等の各種制度が部分最適を助長 するものになってしまっていること。	④制度等により報酬等に反映されない やっても評価されない。
⑤「心理的なわだかまり」 感情面のこと	⑤苦手意識、怒られたり、断られた経験があ る等

令和7年度相談支援専門員現任研修

31

## チームアプローチの重要性 (さまざまな会議の活用)

- ・ 利用者のニーズを充足するために、連携の視点と軸を整理していくと、支援者・事業所・組織及び関係機関・地域・まちの軸の中で、連携をしていくための場の設定と実践が重要（不可欠）となる。
- ・ また、この『場』は、双方における連携を強化するとともに、それぞれの人材育成やサービスの質の向上、地域の活性化にもつながるものである。
- ・ 職場では、朝会（ミーティング）、グループ会議、QC活動等々様々な会議がある中に、「個別支援計画作成会議」が含まれる。
- ・ また、本人（利用者）を通した関係機関との連携実践は、「サービス担当者会議」となる。
- ・ 次のステップとして基幹相談支援センターや（自立支援）協議会等を利用した検討・会議などが、地域づくりやまちづくりへとつながるものとなる。

H28サービス管理責任者指導者養成研修資料より加筆

令和7年度相談支援専門員現任研修

32



## 人材育成の視点から

結論：社会人の能力開発の70%以上は経験値  
業務経験を通じて成長するためには「他者」という触媒が欠かせない

社会人の能力開発の70%以上は「経験によって習得できる」といわれている。

単に業務を経験しさえすれば成長できる訳ではない。  
業務経験を通じて成長していくためにはどうすればいいのだろうか。

業務経験を本人の成長に結びつけるための重要な要素の一つとして、「他者との“かかわり”」が欠かせない

社会人は、他者からアドバイスを受けたり、他者と切磋琢磨したりして、あるいは他者をロールモデルとしたり、反面教師にしたりして、さまざまなことを学び取り、自己成長を遂げていくのである。

これは、様々な会議の中における、  
様々な「関係者との“かかわり”」に置き換えることができる。  
これこそ、サービス担当者会議であり、OJTである。

## 多職種連携するためにどう働きかけるか ～個別事例からの協働～

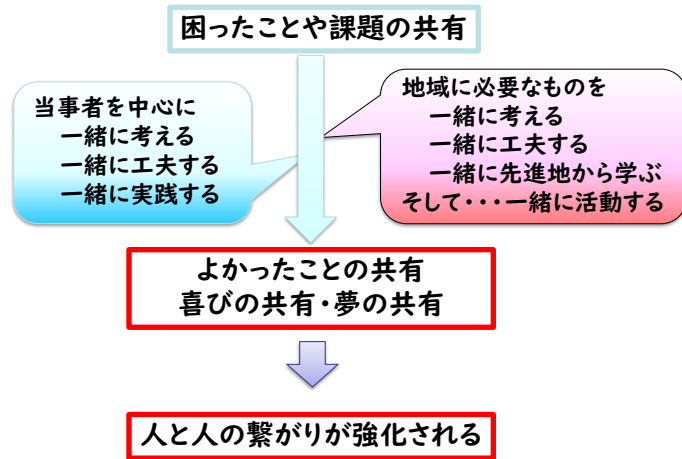
- なぜこの事例が困難事例なのか？  
本人（個人）の問題？ 環境（地域）の問題？
- どこが課題なのか？
- 困難事例にしているのは誰なのか？



困難事例を**共有**（困ったことの共有）から

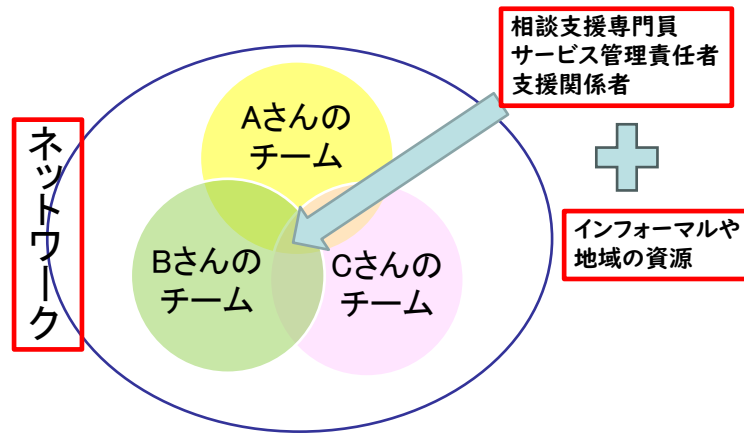
- ・活用できる地域資源の開拓や創出へ
- ・新たなニーズの発見へ

## 個別支援における繋がりから ネットワークや地域支援体制は強化される



- ① 初任者研修修了者  
「活動する地域の社会資源を知る」
- ② 現任者研修修了者  
「活動する地域の社会資源を活用する」
- ③ 主任研修修了者  
「活動する地域の社会資源を開発・創出する」

## 重なり合うチームからネットワークへ



## ネットワークをコミュニティーワークへ展開

- **地域に目を向けて、地域を知ることからはじめる**  
「地域で暮らしている人」「人々の暮らしぶり」「暮らしやすい社会資源」
- 誰もが暮らしやすい地域資源を活用する
- 地域を知るための留意点
  1. 対象地域の決定
  2. 社会資源の洗い出し
  3. 地域力を明らかにする（地域独自の活動等）
  4. 協力者を募る（みんなで頑張ろうという意欲喚起）
  5. 住民力を活用する

## “あったらいいな♪こんな資源”を実現する

1. 誰と一緒に考えるか？（誰を巻き込むか？）  
⇒個別支援における課題としての検討
2. 協力者と一緒に考える（5W1Hで）  
⇒地域課題としての整理になる
3. 地域住民を巻き込みながら  
⇒地域密着型の資源に育てる
4. 当事者の成長を促す関わり  
⇒当事者自身が資源になる
5. 活動を広げていく  
⇒新たな協力者を見つける  
（啓発にも繋がるし地域づくりにも繋がる）

共に活動すると  
相互理解が深まる

## 当事者が暮らしやすい地域像をイメージする

このような地域を創るために誰と連携するのかを考える

当事者自身が資源として地域で活躍できる

福祉に対する地域の意識が高くなる

インフォーマルな資源となった人達が満足する

当事者自身や支援者のエンパワメントが高まる

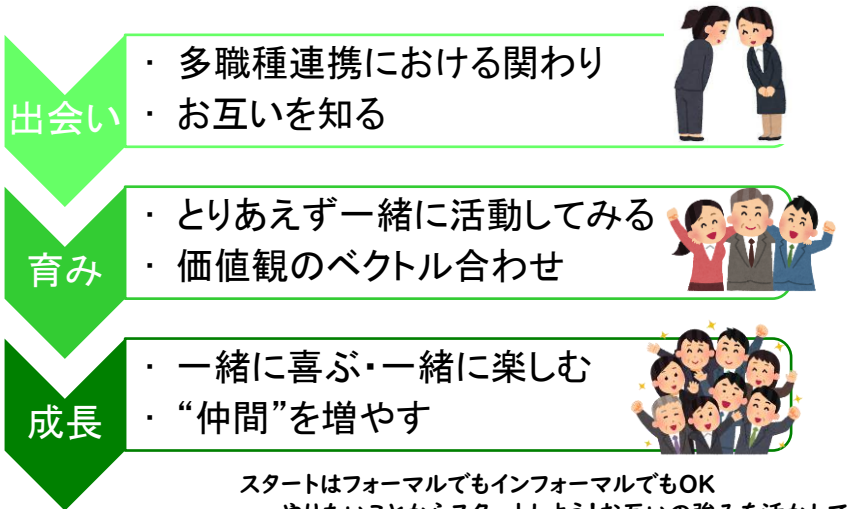
社会資源を柔軟に開発・活用

当事者が相談できる場所がある

当事者が暮らすために様々な障壁がある

地域の成熟度

# 連携システムをつくるために



令和7年度相談支援専門員現任研修

41

## 相談支援専門員（現任者）としてすべきこと

- ・ 個別の事例について自事業所の相談支援専門員が困っていないか？
- ・ 支援チームのサービス提供事業所等が困っていないか？

**しっかりとアンテナを張る**



**利用者が困っていないか？につながる**

**相談支援専門員のやりがいにつながるように（燃え尽きの防止）**

### 【実践例】

- ・ 自事業所内で日時を決めて個別相談（GSV）  
解決策よりも気づきを得てもらう、情報を共有する
- ・ 事例検討会や同行訪問・事業所訪問で情報収集 など

令和7年度相談支援専門員現任研修

42

## 相談支援専門員（現任者）として すべきこと

- ・地域課題の抽出・把握をして解決方法を**話し合う場**に参加する
- ・実際に地域で活動している相談支援専門員の意見を協議会等へ提唱し、地域全体で**考える仕組み**に参画する
- ・多機関が**繋がる場**へ参加する  
（点と点を線で繋ぎ、面的に整備していく）

## 相談支援専門員（現任者）として すべきこと

当事者の相談に応じ、福祉サービスを調整し、  
サービス等利用計画を作成し、モニタリングする  
だけではない！

- ・ケアマネジメントプロセスを実施する・・・だけではない
- ・目の前の計画相談をやっていればよい・・・訳ではない

- 人材育成を意識し、自事業所内でSVを実践していく！
- 支援に関わる様々な専門職と連携し、チームを構成していく！
- 自事業所の枠を超えて、地域へ視点を向けていく！