

令和5年度 福岡県相談支援従事者現任研修  
【基幹・委託・指定コース】

研修テキスト 演習②

講義資料（3日目）

A日程：1/24（水）

B日程：1/29（月）

一般財団法人保健福祉振興財団

# 研修3日目・講義

【事例に基づく演習への導入講義】

---

相談援助に求められる多職種連携  
及びチームアプローチ

# 本科目のねらいとポイント

---

## 【科目のねらい】

- 他の多様な職種に対する理解・尊重に基づいてチームを組織し、円滑に機能させるための技術の向上を図る

## 【ポイント】

- 知識と実践(事例)の結び付け
  - ① 多職種連携及びチームアプローチ
  - ② ケアマネジメントプロセスとの関係
  - ③ チームによる支援
  - ④ 地域の社会資源へ

# 多職種連携

～違いがあつてあたりまえ～

# なぜ多職種連携が必要なのでしょう...

---

- 障がいの有無に関係なく、私たちの生活課題は多様で複雑化している
- 1人の専門職、一つの機関だけでは対応することが難しい
- ライフステージの中で生じる様々なニーズや課題は、福祉に限らず、医療や教育などの専門職、時にはインフォーマルサービスも含めて、本人を取り巻く関係者が連携する事が強く求められている

# 多職種連携のメリット・デメリット

---

## 【メリット】

- 利用者の問題解決
  - ・適切な計画 ・迅速な実施
  - ・創造的解決 ・質の向上
- 効率性
  - ・より多くの資源を最大限に活用できる
- 専門職の利益
  - ・能力向上 ・人格発達
  - ・情緒的支援

## 【デメリット】

- 利用者の不利益
  - ・依存性を増やす可能性
  - ・個人情報が増えやすい
- 非効率性
  - ・意見調整に時間がかかる
- 専門職の不利益
  - ・役割混乱や葛藤の出現
  - ・意見の斉一性から圧力

## 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事には限りがあるため

### 3) 可能性

連携やチームでの対応により、できる事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、連携機関含め地域支援力の向上につながる

# あなたも私も

～アサーティブな関係づくり～

□ 職種の違い・専門性の違い(それぞれの背景や役割)

\* 自己理解と他者理解

□ アセスメントの共有(本人を多面的に捉える)

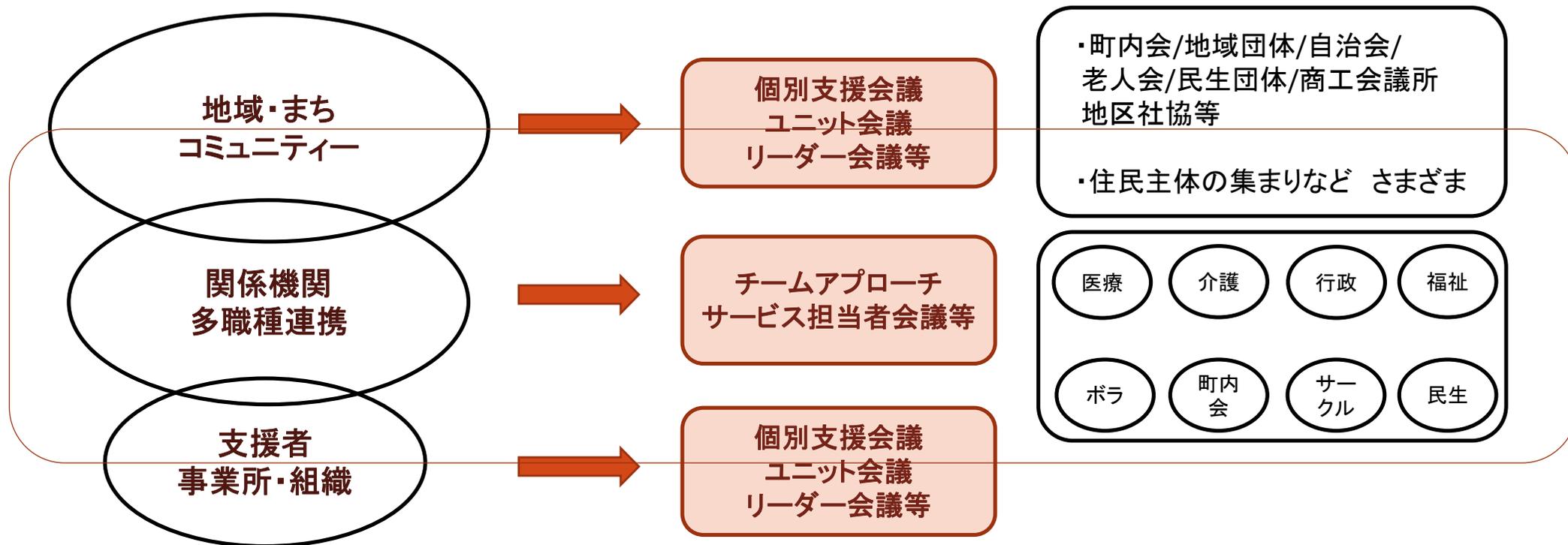
□ 本人中心の支援へと結びつけるチーム作り

\* 単なる「連携」ではない



チームによる支援から地域へ

# 範囲から見たチームアプローチ



# チームで何をを目指すのか？～どんな会議が好きですか？～

## □会議の準備

- \* 本人との丁寧な打ち合わせ
- \* 事前調整(日程や場所など)における配慮
- \* 多職種チームの一員である事の意識づけ

## □会議のポイント

- \* 会議の目的やルールの確認
- \* 会議の進行レジュメの事前配布
- \* 内容・目的によって参加者を選定
- \* 共通理解するためのツール

少しだけ相手の事を思い、  
お互い様の関係である事を忘れずに...  
スムーズな会議ができる工夫を...



# チームで大切にすべきこと

---

## □ 本人が思い描く生活とは

- \* 「総合的な支援の方針」の中身

- \* 前提として共有する事で、「中立性」の担保と「本人中心」支援の成立

## □ 共有と落とし込み

- \* サービス管理責任者や他支援者と共有し、実行に移せるか

- \* 「目指すところ」を意識へ落とし込む→各個別支援計画への反映



本人を含めたチーム全体が、同じ方向を向いている事が大切

# モニタリングの大切さ

---

## □ チームで点検すること

\* 現状の支援と進捗の再確認→「本人の権利を守る」

## □ 「めざすところ」の次のステップへ

\* 生活状況の変化や、十分にエンパワメントされている事が確認された場合

## □ 中立的、客観的な視点を持ちつつの連携

\* サービスや支援の一定の定着は必要...

でも、「漫然」や「抱え込み」とならないように...



# 支え合いながらのチームアプローチ

---

□ 個別支援から地域連携へ...そして「地域の中での仕組みづくり」へ

\* 個別支援を通して、チームとしての組織化...そして地域へ

\* 相談支援専門員は、個別レベル・組織レベル・

地域レベルの次元を行き来する

□ 単独では成しえないからこそその多職種連携

\* 公私を問わず、日頃から「顔が見える関係性」の構築を



私(支援者)を支えてくれるネットワーク=本人を支えてくれるネットワーク

# 改めて... ～地域生活を支援するということは～

---

- 視点の違いを活かしながら...
- 俯瞰的に本人の生活全体を掌握しながら...
- チームで関わる事の必要性を大切にしましょう

地域での(あるいは入所施設であっても)本人さんの生活ぶりを地域へどのように伝えるか...



# 事例からみる多職種連携及びチームアプローチ

# 出会い

---

GH管理者

就労移行

職場

はるかさん

就業・生活支援センター

相談支援専門員(委託)

お顔合わせ

- ・本人
- ・GH管理者
- ・就労移行
- ・委託

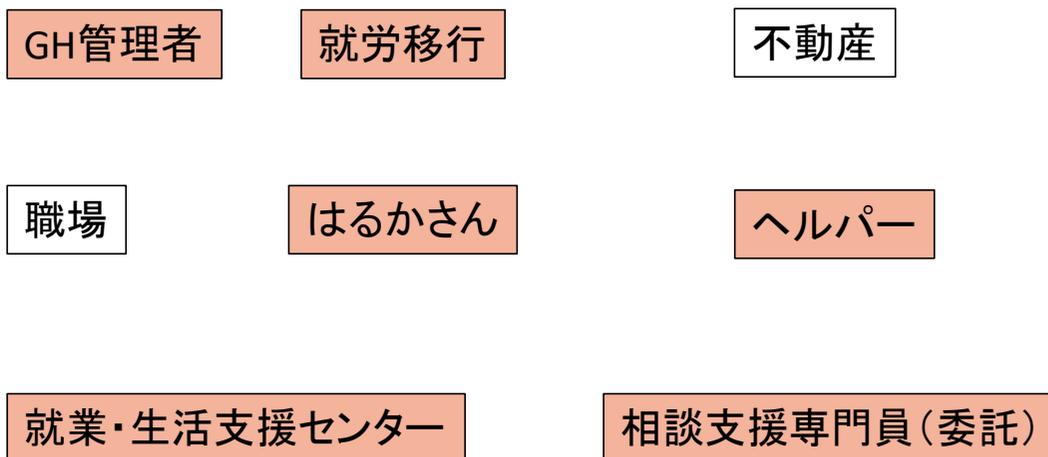
【ポイント】

- ・相談支援専門員にスムーズにつながる連携が重要

【会議の視点から】

- ・本人さんの意思確認
- ・今後の生活に必要な支援や動きについて情報提供

# 相談開始



## ケース会議

- ・本人
- ・ヘルパー
- ・GH管理者
- ・就業生活支援センター
- ・就労移行
- ・委託

## 【ポイント】

- ・どこと連携したらよいのか？
- ・本人を中心としたサービス担当者会議の実施
- ・丁寧なアセスメントの共有

## 【会議の視点から】

- ・より具体的な本人の生活支援における役割や責任の相互確認
- ・本人との信頼関係の構築

# 具体的支援①

GH管理者

就労移行

不動産

職場

はるかさん

ヘルパー

就業・生活支援センター

相談支援専門員(委託)

ケース会議

- ・本人 ・ヘルパー
- ・就業・生活支援センター
- ・GH管理者 ・就労移行
- ・不動産 ・委託

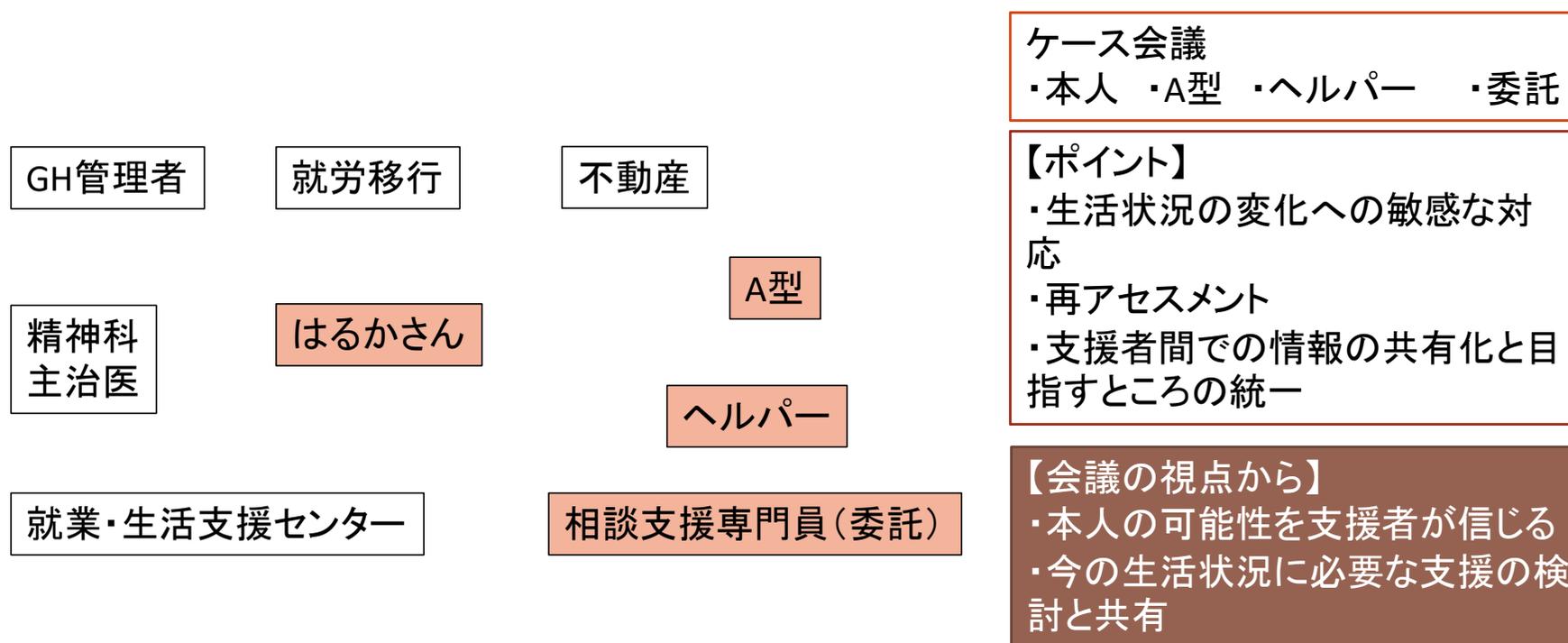
【ポイント】

- ・支援者から本人さんの様子について適宜連絡の入る関係性づくり
- ・自宅での様子や、支援者間での情報の共有化

【会議の視点から】

- ・本人が本音を言える雰囲気(関係)づくり
- ・課題の共有や、解決に向けての方向性の統一

# 具体的支援②



## 新たに訪問看護と連携する事になりました...

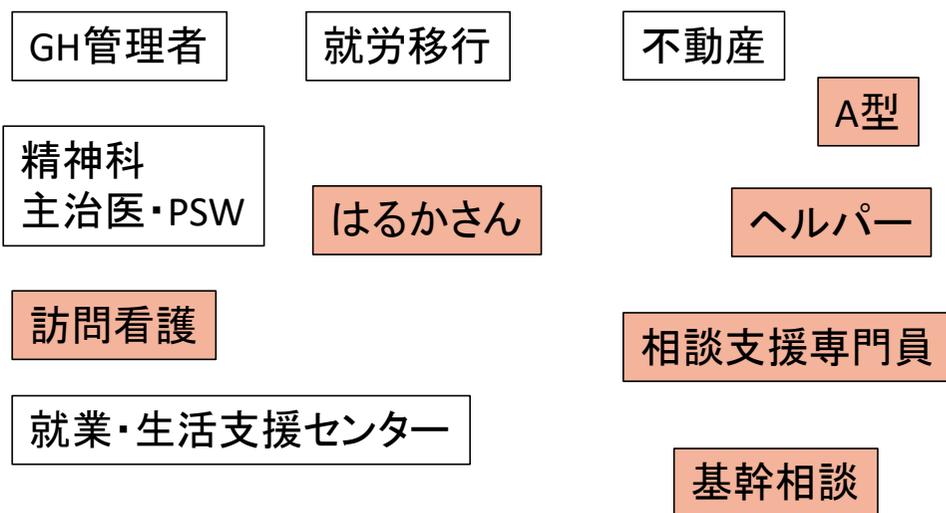
---

\* 医療機関への相談方法(日頃どのように行っていますか?)

\* 医療分野との連携で心掛けている事や工夫していること

(ちょっとした配慮など...)

# 地域での生活を支える



## ケース会議

- ・本人 ・A型 ・ヘルパー
- ・訪問看護 ・計画相談
- ・基幹相談

## 【ポイント】

- ・丁寧なアセスメントとモニタリングの繰り返し
- ・安心と安全の担保
- ・本人の居場所や生きがい

## 【会議の視点から】

- ・地域での生活を具体的にイメージしながら
- ・本人の可能性と課題の共有
- ・随時、本人の状況や環境の変化を共有していく場として継続

# 本人が望む暮らしの実現

---

- アパートで生活しながら、またチャンスがあれば一般就労にチャレンジしたい
- 障害を持っていない人との関わりがほしい(軽スポーツのサークルに興味あり)
- 1人の時間が寂しいので習い事をしてみたい
- 成人式に着物が着れなかったから着てみたい
- 大雨の災害の時怖かった 避難する時、心細い
- お金の管理が自分で負担になってきたら、誰かに手伝ってもらいたい
- 貯金して、新車を買いたい

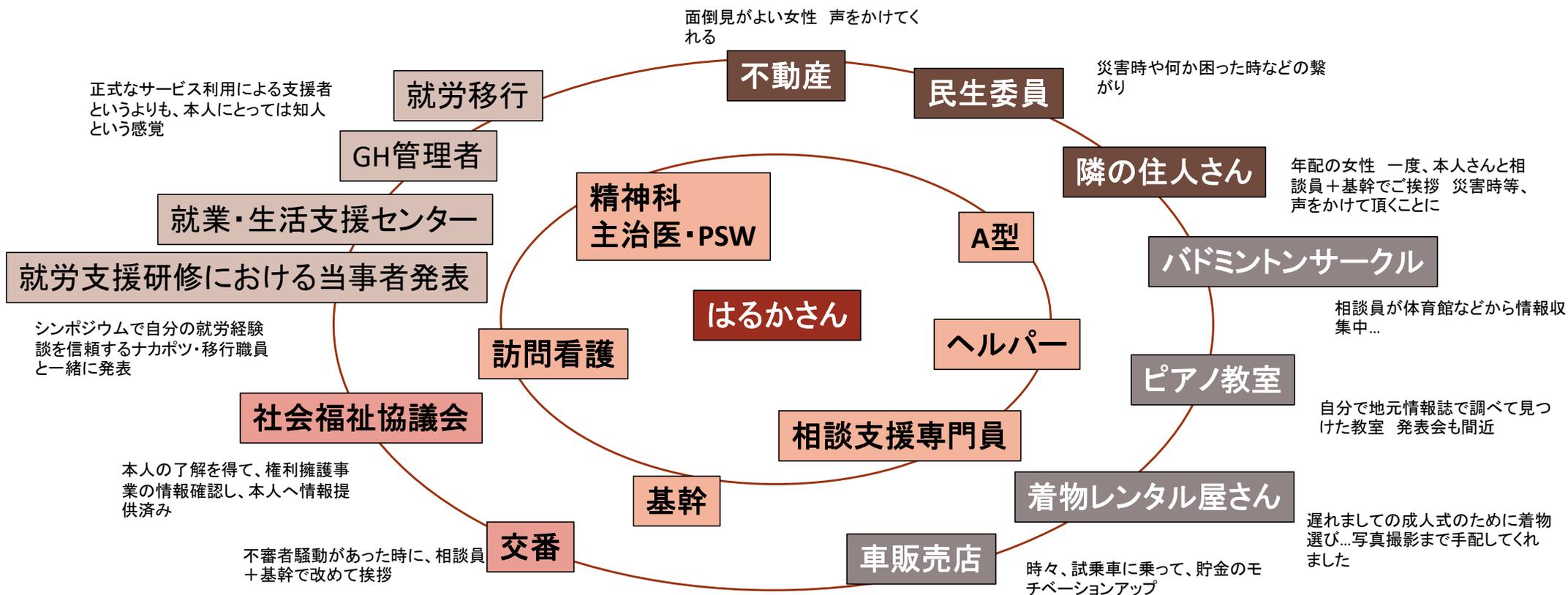
# 本人の望む暮らし

---

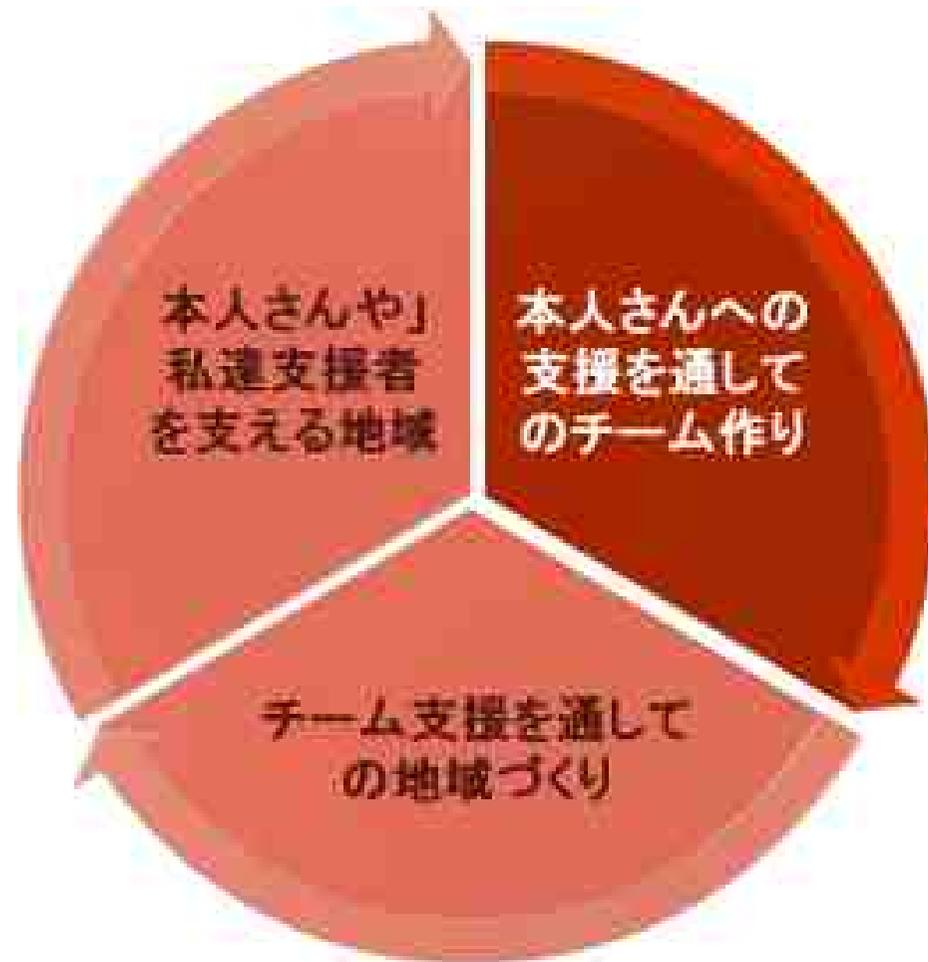
□もし担当の相談員だったら、

皆さんの地域の社会資源で活用できそうなものがありますか...？

# 今の暮らしぶり



最後に ~チームアプローチを通して~



- 一つ一つの出会いから
- 一緒に喜び、悩み、支えあいながら
- お互いに尊敬し、思いやりの気持ちを大切に
- 目の前の支援チームが、また新たなチームへつながり、地域へつながりますように…



御清聴ありがとうございました

# 参考・引用文献

---

○障害者相談支援従事者研修テキスト 現任研修編

日本相談支援専門員協会(中央法規)

○多職種連携の技術

野中 猛(中央法規)

○障がい者ケアマネジメントの基本／実践 障がい者ケアマネジメント

東 美奈子・大久保 薫・島村 聡 (中央法規)

○令和3年度 福岡県相談支援従事者現任研修資料

丹下優子・前田秀和