

多機関との連携のあり方

---講義の位置づけと目的---



社会福祉法人 聖隷福祉事業団

浜松市生活自立相談支援センターつながり

上原 久

この講義の位置づけ

学びの見取り図

科目	きちんと	ずっと	みんなで	つながる・つくる
：	：	：	：	：
：	：	：	：	：
：	：	：	：	：
多機関との・・・			○ ○ ○	○ ○ ○

この講義の目的

【目的】

「連携」というキーワードは頻繁に使われる言葉です。
しかし、その概念は曖昧で、様々な形で、様々な場面で用いられているのが実情です。

このセッションは、「連携のあり方」について学ぶことを目的としています。
学びを深めるために…

- ①「連携」に関する実践報告を受けながら
- ②「連携する上での諸課題」について整理し
- ③「連携の概念とは何か」を概観し
- ④「明日から使える連携手法」を皆さんとともに考える

…という実践的な内容にしていきたいと思います。

多機関との連携のあり方

--- 講義 ---



社会福祉法人 聖隷福祉事業団

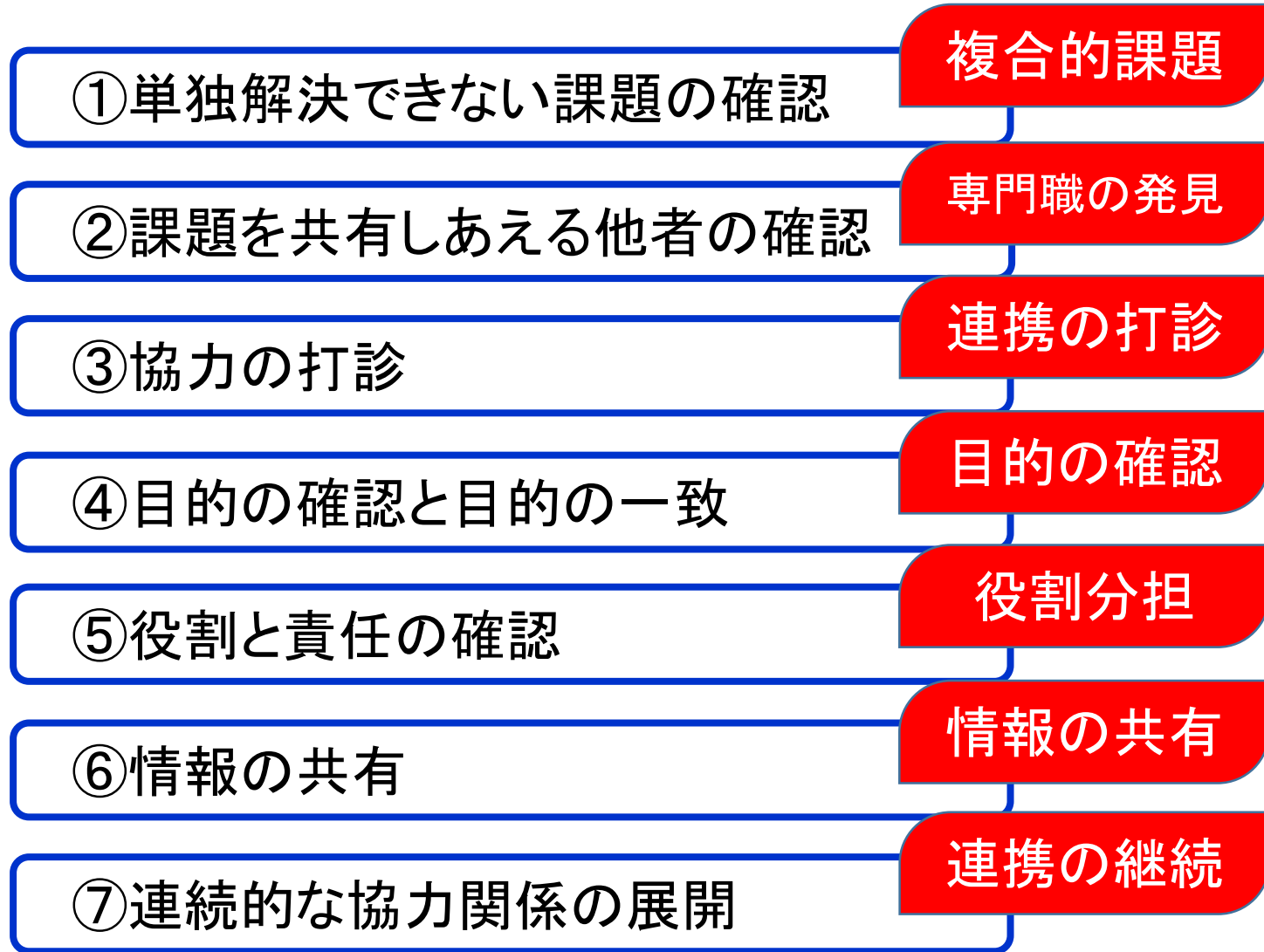
浜松市生活自立相談支援センターつながり

上原 久

連携とは...

共有化された目的を持つ複数の人及び機関
(非専門職も含む)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、
目的達成に向けて取り組む相互関係の過程。

連携の展開過程（7つのプロセス）



「顔の見える関係」とは…

促進要因:「話す機会がある」

日常的な会話や患者を一緒に見ることを通して、
性格、長所・短所、仕事のやり方、人となりが分かる

信頼できる関係

顔の向こう側が見える関係
(人となりが分かる関係)

顔が分かる関係

顔が分かる関係	会ったこともない人たちの顔がとりあえず分かるようになること
顔の向こう側が見える関係 (人となりが分かる関係)	どういう考え方をする人で、どういう人となりが分かるようになること
顔を通り越えて信頼できる関係	信頼感をもって一緒に仕事ができるようになること

連携を通して観ているもの（表層）

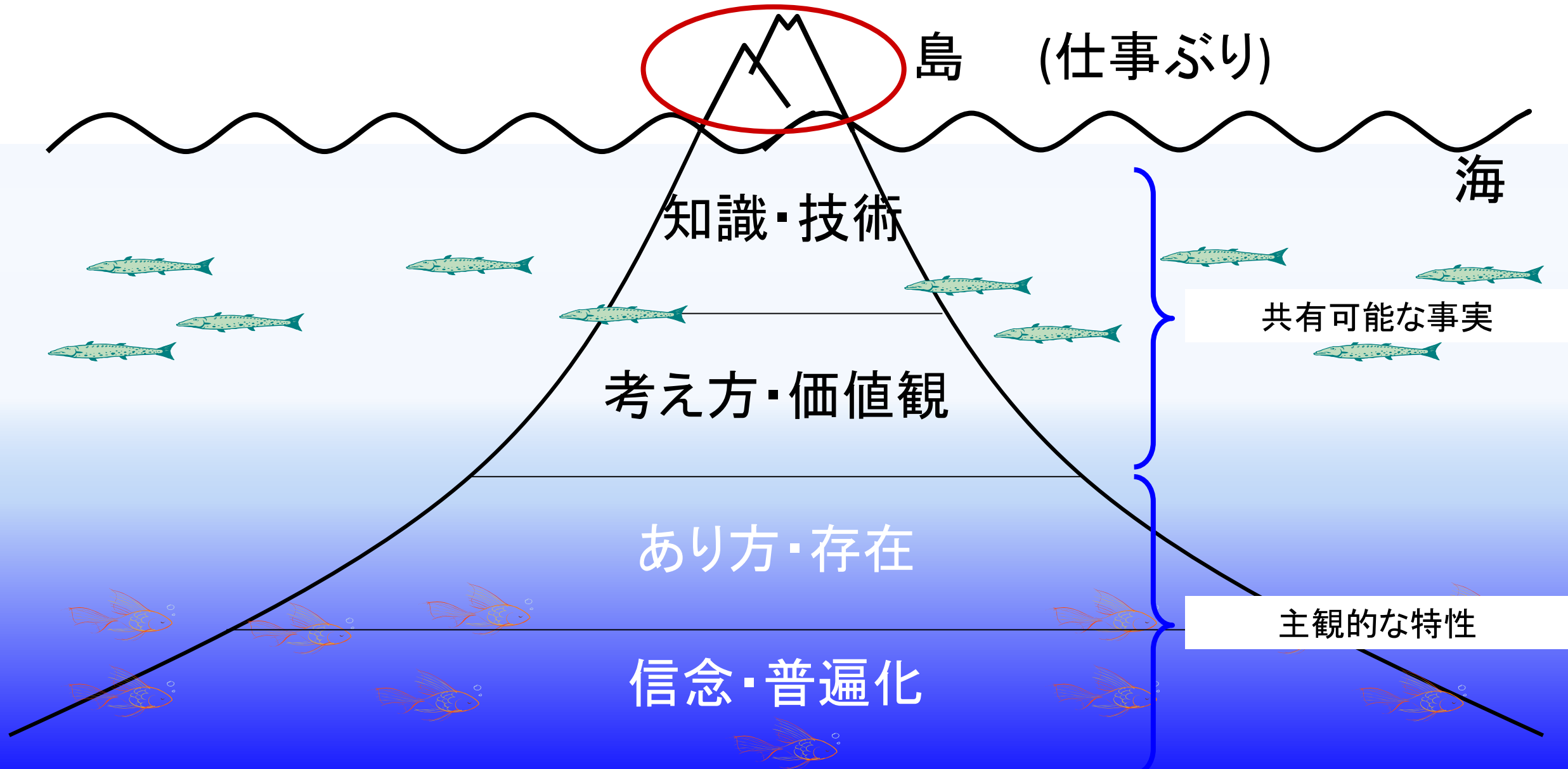


島（仕事ぶり）

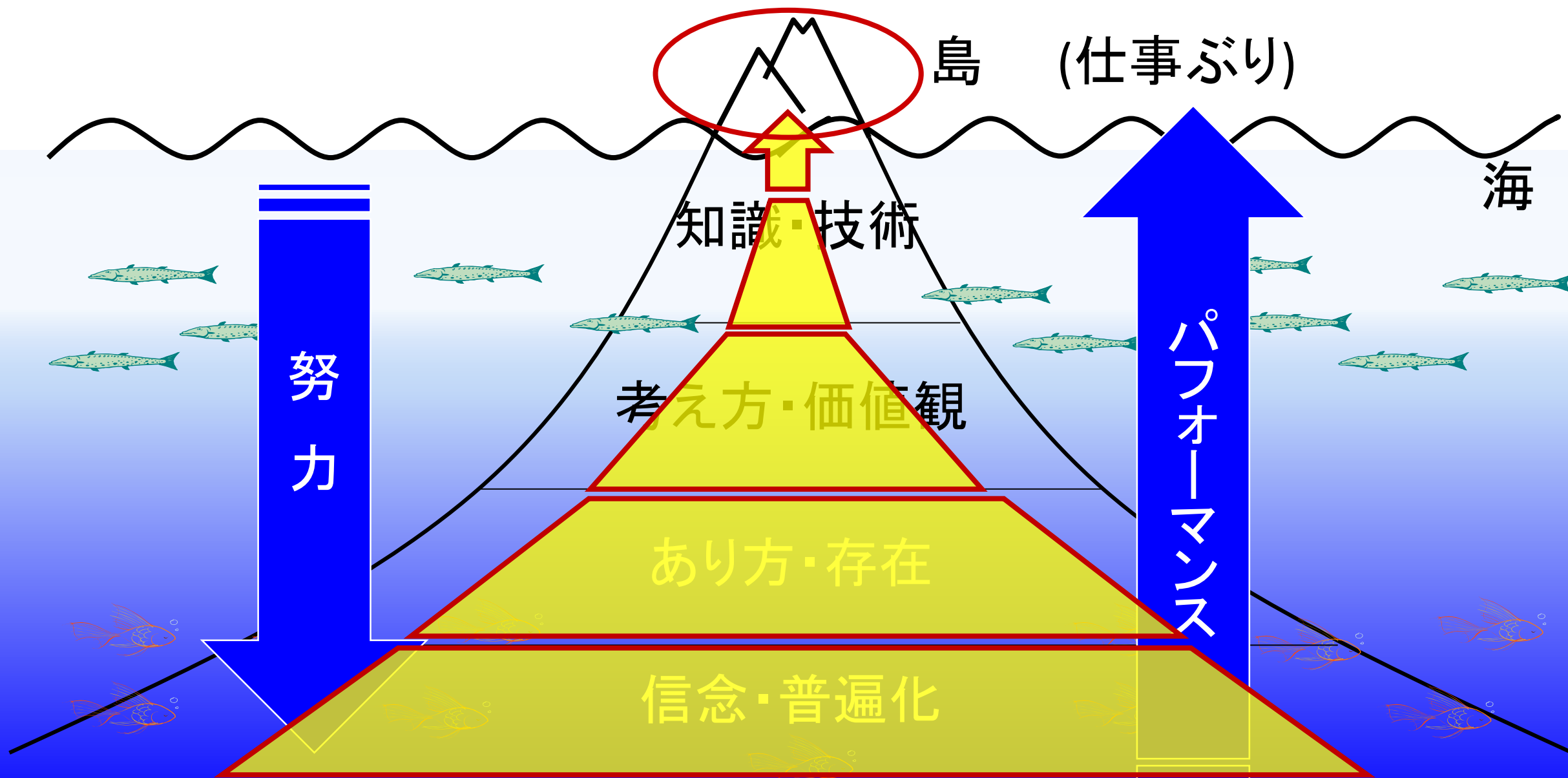


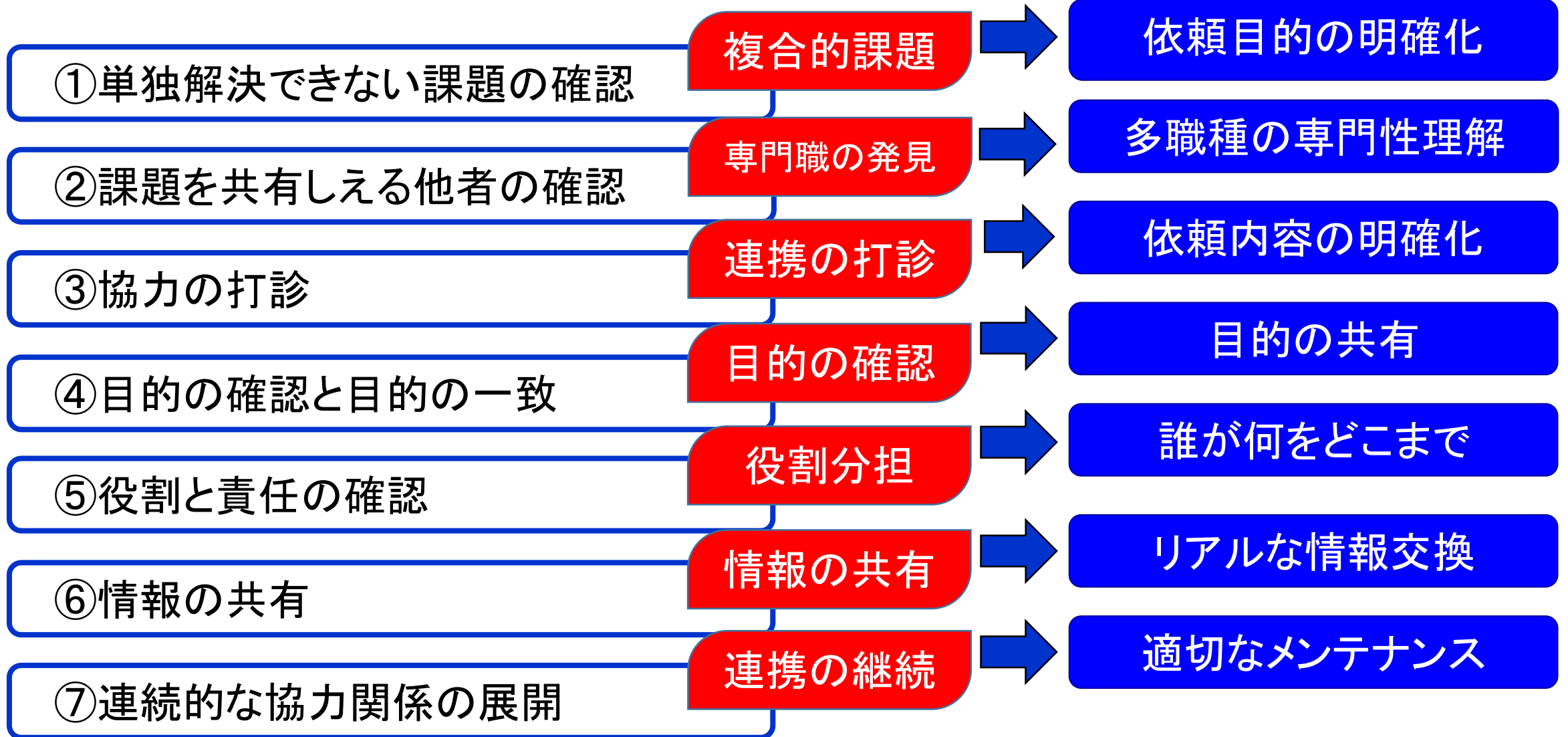
海

連携を通して観ているもの（裾野）

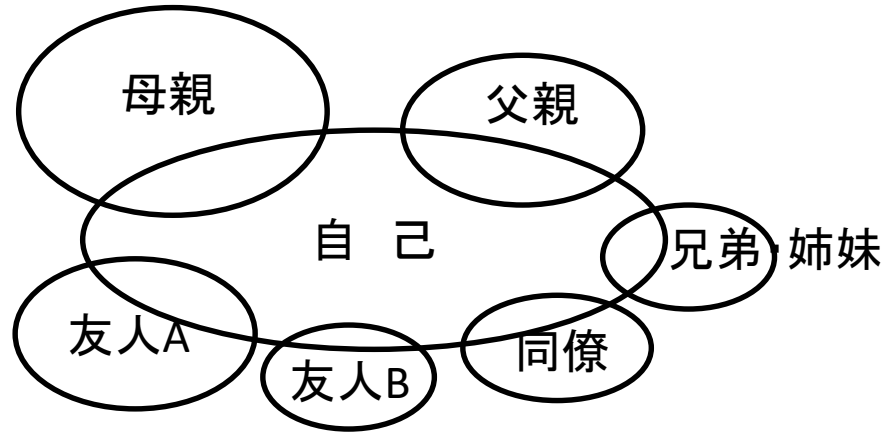


連携を通して観(られ)ているもの (努力とパフォーマンス(一貫性))





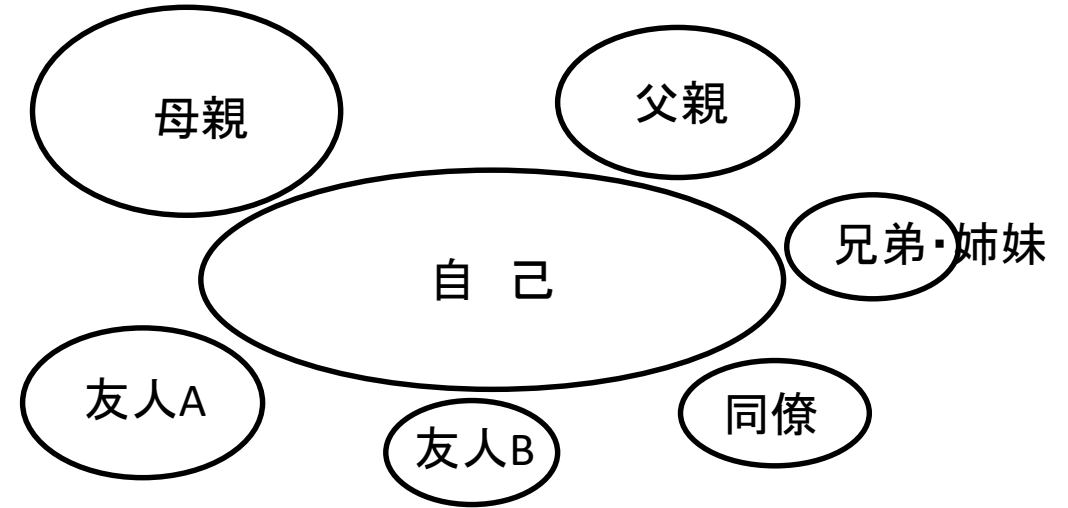
「連携」の阻害要因：文化的自己感



【東洋】相互協調的自己観
Interdependent View of Self

- ・「自己=他者と根元的に結びついているもの」
- ・他者と関係を結び、社会的関係の中で意味ある位置を占めることにより、自己が形成される。
- ・「考え」は、明示的な表現がなくても知ることができるもの(以心伝心)。

解り合えると思っている



【西洋】相互独立的自己観
Independent View of Self

- ・「自己=他者から切り離されたもの」
- ・自分自身の中に確固とした属性を見出し、それを外に表現することで自己が形成される。
- ・「考え」は、明示的に表現されて初めて相手に伝わるもの。

言語化しないと解り合えない

「連携」の阻害要因：情報処理様式

	東 洋	西 洋
自己観	相互協調	相互独立
社会・文化規範	集団主義【1】	個人主義【1】
コミュニケーション形態	高コンテクスト【2】	低コンテクスト【3】
コミュニケーション機能	関係性の維持【4】	情報伝達【5】
情報処理様式	文脈重視・包括的【6】	言語の意味内容重視・分析的【7】

- (1) 個と集団の目標や利害が対立した場合、個人主義文化は個を、集団主義文化は集団を優先する。
- (2) 言語コミュニケーションは、基本的に他者と共有されているものとして「情報」が位置づけられる。
話者は正確に他者に情報を伝達する必要はなく、コミュニケーションの受け手が文脈的な情報に注意を向け、発話意図を察する。
- (3) 正確に他者に情報を伝達しない限り、それを他者と共有することはできない。発話意図の伝達は話者の責任。
- (4) 関係性がすでに存在しているという文化的前提のために、明示的なコミュニケーションなしに達成。
- (5) 重要な事柄は、言語的に明瞭に伝えることが重要であり、それが達成されない者は注意に値しない。
- (6) 対象やその要素に注目するのではなく、それらの相互関係や全体的な布置を非直線的、かつ弁証法的に定式化する傾向。
- (7) 対象や要素を同定し、それらの間の理論的、かつ直線的な関係を定式化する傾向。

「連携」の阻害要因と促進要因

【阻害要因】

- 1.異なる職種に属するメンバーは、理解不足のため対立しやすい
- 2.「同質的なメンバーの方が仕事の効率が低い」という意識

【促進要因】

- 1.「これまでのやり方では限界がある」という危機意識
- 2.継続的な「場」の設定（連携のきっかけ作り）
- 3.継続的な学習（連携が進む水準に必要な知識の獲得）
- 4.小さくてもやりやすいところからはじめる（small start with BIG picture）
危機意識を共有できる少人数→大きな方向性の共有→大がかりな連携へ展開

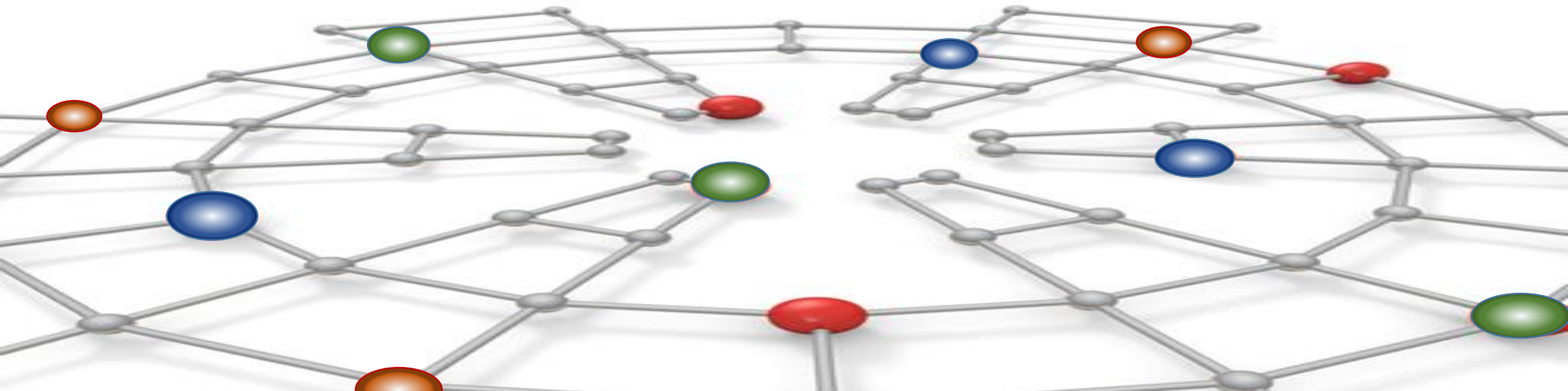
多様性のマネジメント

個別支援「点」

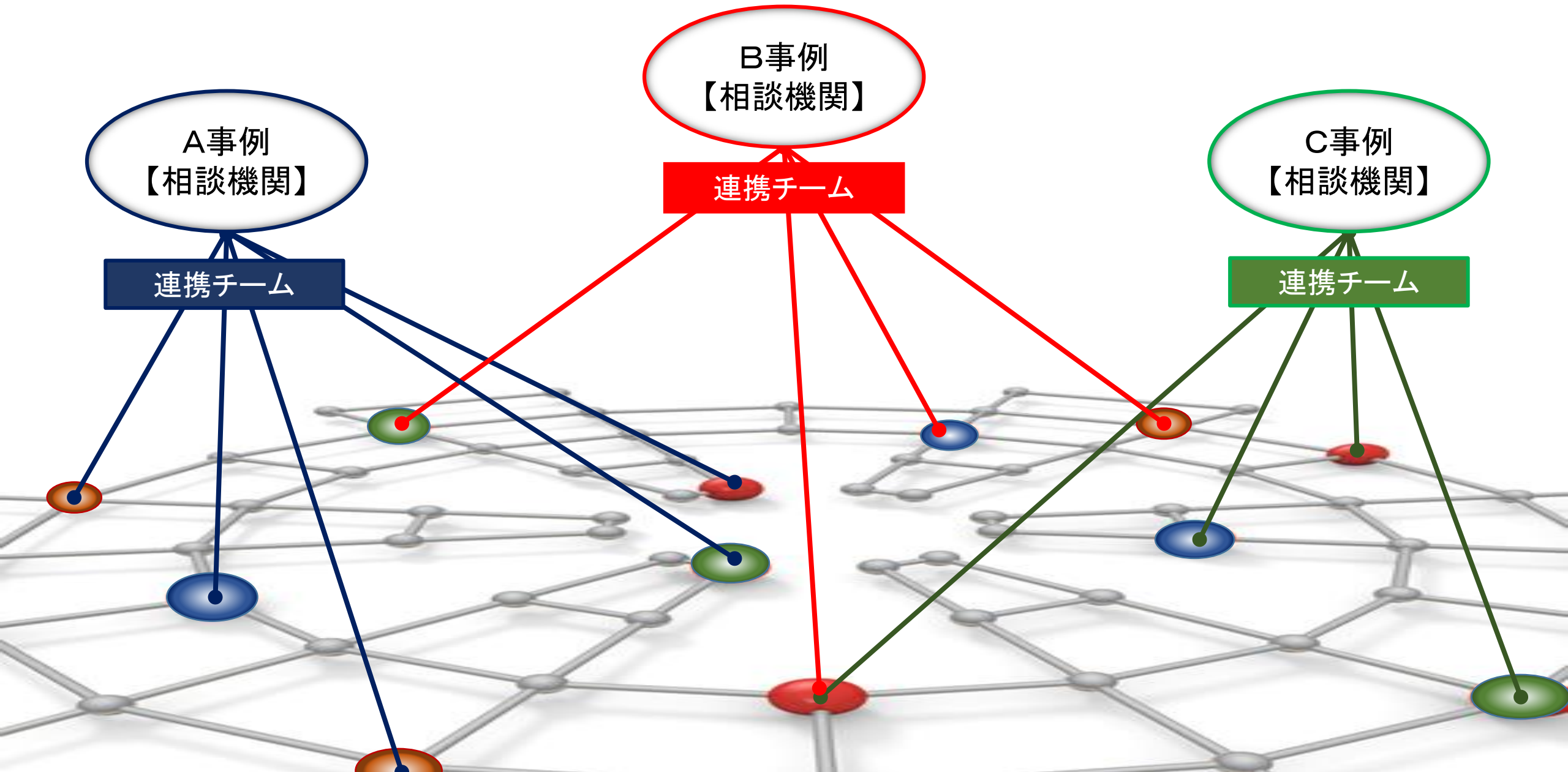
A事例
【相談機関】

B事例
【相談機関】

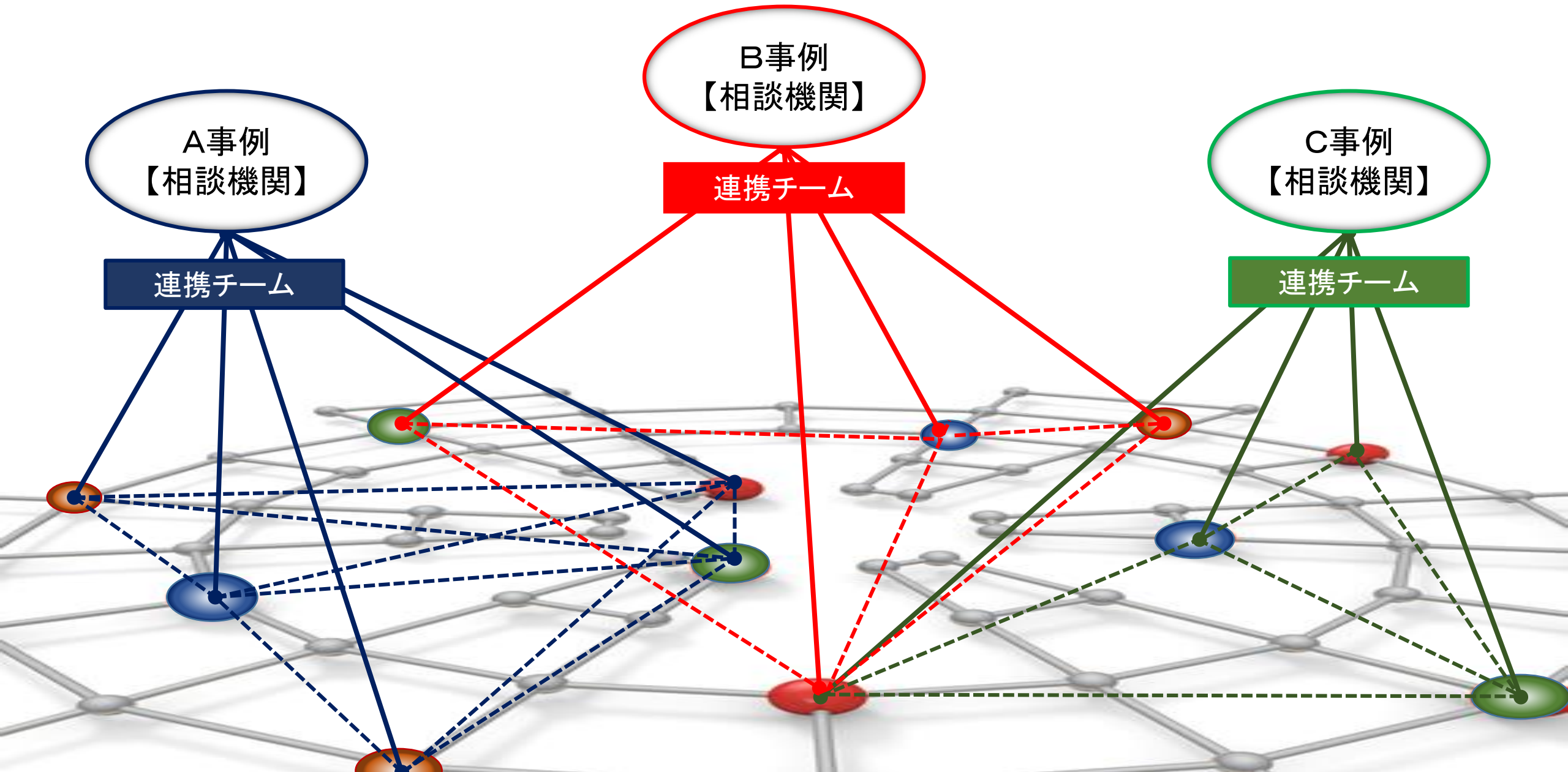
C事例
【相談機関】



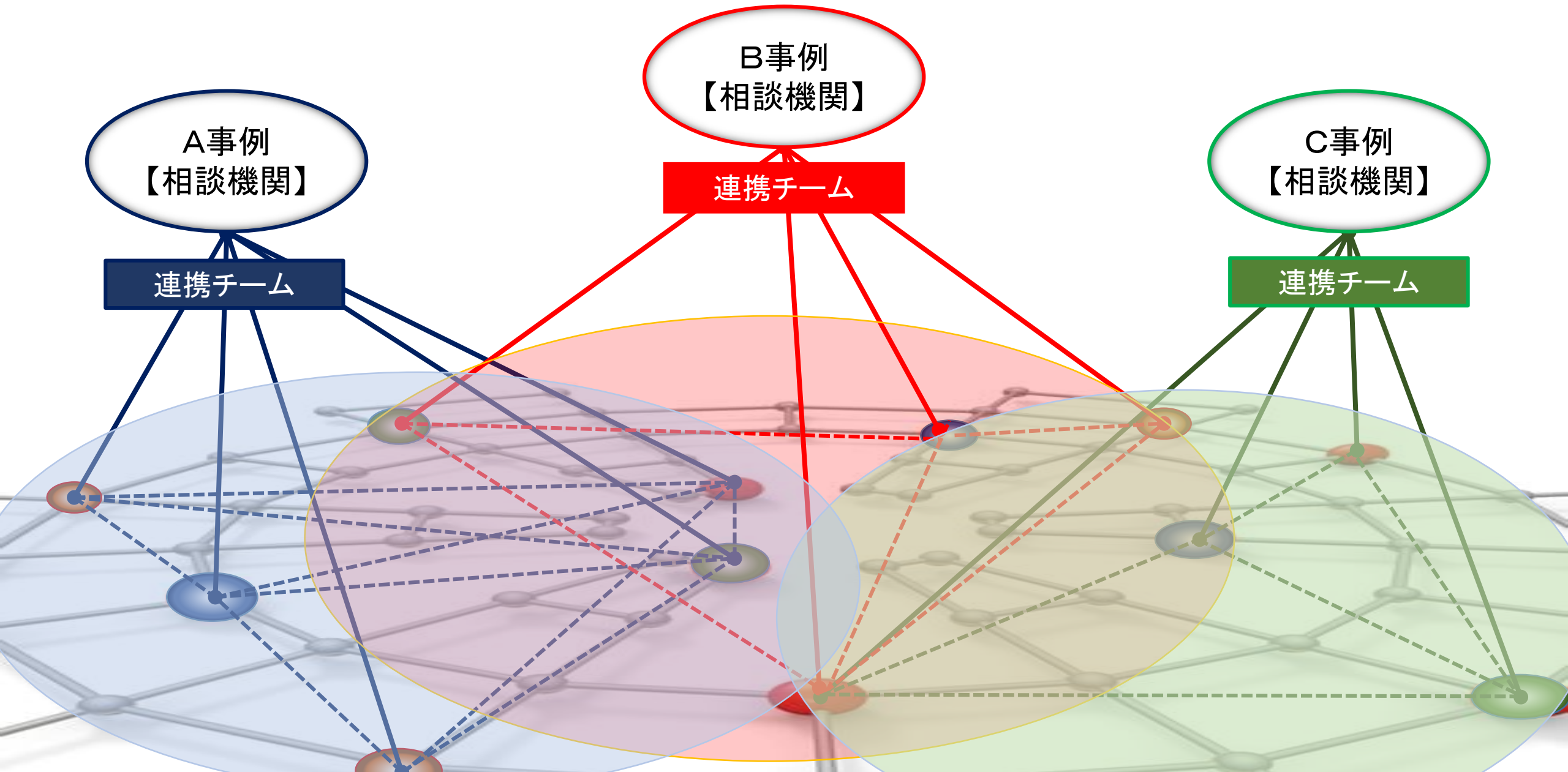
個別支援 → 連携 「点」から「線」へ①



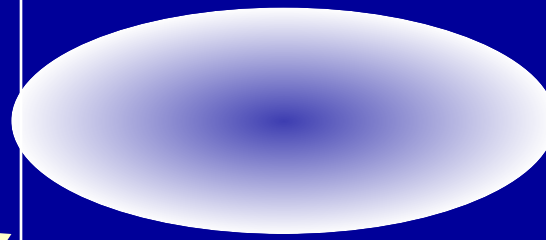
個別支援 → 連携 「点」から「線」へ②

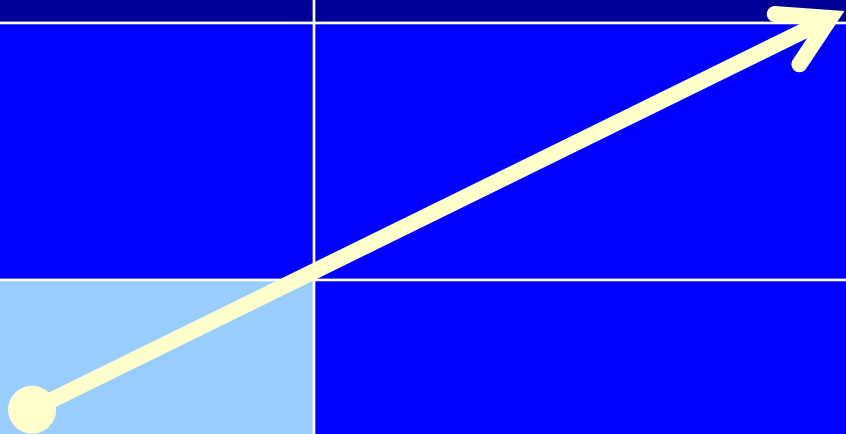


個別事例 → 連携 → 地域づくり 「線」から「面」へ



連携のタイプとレベル：「連携の未来図①」

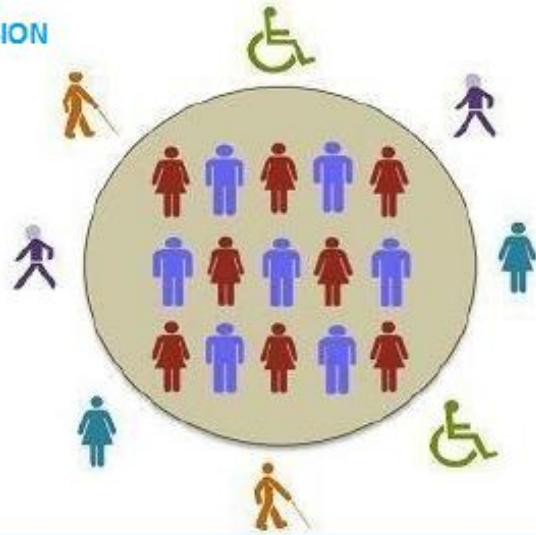
レベル3	創発的なコラボレーション				
	知的な相互刺激、情報の練り上げ				
レベル2	役割を超えた活動				
	役割外(extra-role)行動、新規行動				
レベル1	メンバーの円滑な連携・協力				
	ハウレンソウ、情報共有、円満な人間関係				
チームワークのレベル		I 連絡	II 連携	III 統合	
		別個の組織	異なる組織	一つの組織(地域)	
		随時の情報交換	定期的な業務提携	恒常的なつながり	
		点	線	面	
		コミュニケーション	コーディネーション	インテグレーション	
		連携のタイプ			



連携：「我がこと・丸ごと」にひきよせて…「連携の未来図②」

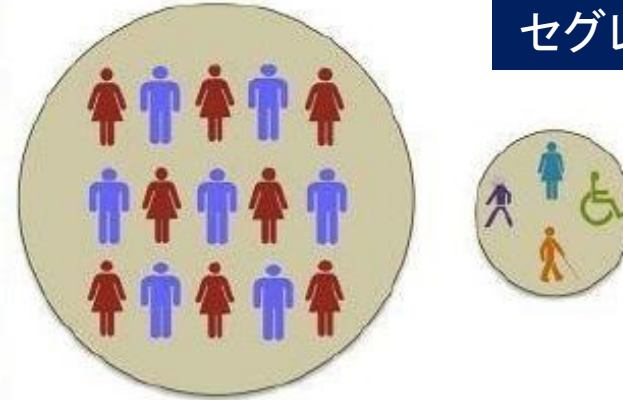
EXCLUSION

エクスクルージョン(排除)



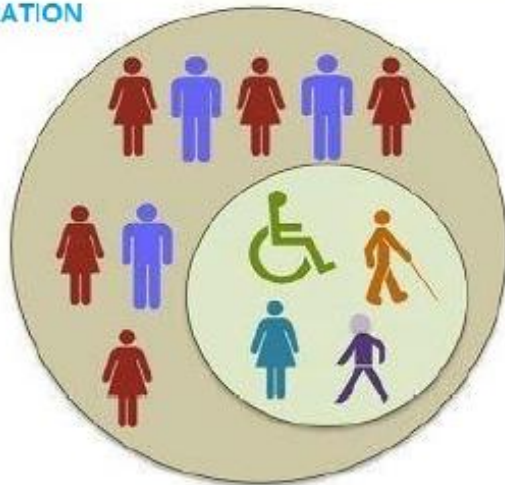
SÉGRÉGATION

セグレゲーション(隔離・分離)



INTÉGRATION

インテグレーション(統合)



INCLUSION

インクルージョン(包摂)

