

令和7年度文部科学省委託事業 いじめ対策・不登校支援等推進事業
いじめ・不登校等の未然防止等に向けた魅力ある学校づくりに関する調査研究

福祉に関する教職員向けの研修

第4科目

連携・協働の理論とチーム学校

講師 氏名

講師 所属・役職

■ 研修テキスト執筆・講義用資料作成 ■

第1節・第2節 山中京子(コラボレーション実践研究所所長・大阪府立大学名誉教授)

第3節 山野則子(大阪公立大学現代システム科学研究科 / 現代システム科学域教育福祉学類 教授)

0.はじめに

多領域、多職種、多機関による連携・協働への現場の気持ち

- 「連携・協働という言葉を知ることが実際どうやったらいいかわからない。」
- 「連携・協働という言葉を知ることがやったことはない。どういうもの？」
- 「連携・協働、やり方なんて習ってないよね。」
- 「やってみたらうまくいかなかった。あまりやりたくないなあ」
- 「やってみたら、楽になった」
- 「やってみたら、支援全体がうまくいった。」

0. はじめに

なぜ多領域、多職種、多機関による支援が必要なのか

- 児童生徒の問題の全体像を包括的に理解し、複合的な支援を展開するためには、一つの領域、一つの職種による分析や支援の展開では限界があるのは明らか
- 児童生徒が示す多岐にわたる問題を把握し、分析し、統合的な支援を可能にするためには、多領域、多職種、多機関による支援が必須
- 学校における多領域、多職種、多機関の連携・協働の支援について、基礎的な知識を提供し、その知識を踏まえて連携・協働を行う際により実践的な態度やスキルについて説明

本科目における参加者の達成目標

- 学校における多領域、多職種、多機関の連携・協働の支援について、基礎的な知識を獲得する。
- その知識を踏まえて連携・協働を行う際のより実践的な態度やスキルについて学ぶ。

1. コラボレーション

(1) 連携・協働に関する様々な用語

○多領域、多職種、多機関が、ある一人の対象者に対して、お互いに情報を交換し合い、お互いの支援を意識しながら、各自が各自の立場で最善の支援を行ない、それらを統合することで質の高い支援を実現するという支援のあり方に関して多くの用語がある

○用語の共通理解を持たなければ、ボタンの掛け違いも生じる

- 連携
- 協力
- 協働
- チームワーク

○用語を以下のように定めて、講義を進めたい

1. コラボレーション

①**連携(linkage)**: 連携とは、元々何かと何かのつながりや結合を示す言葉である。そのために支援領域で用いられる場合、この言葉は、一つの領域・職種・一人の支援者と、別の一つの領域・職種・一人の支援者がつながることを示している。具体的には、ある領域の支援者が別の領域の支援者に何らかの方法(電話、メール、ICT を利活用した情報提供、直接の訪問など)で連絡し、お互いの持っている情報や判断、考え方を伝え合う行為を示す。

②**協力(cooperation)**: この言葉も多領域、多職種、多機関の連携・協働を語る時によく使われる言葉である。一つの領域・職種・一人の支援者と、別の領域・職種・一人の支援者がお互いの持っている情報や判断、考え方を伝え合うだけでなく、その関係を発展させ、両者間に助け合い、補い合うという、お互いにとってプラスの相互作用がある状態を示す。

1. コラボレーション

③協働(collaboration): お互いに助け合い、補う合う良い関係にある2つ以上の異なる領域、職種の支援者がその関係をベースにお互いの支援を意識し、理解しながら対象者のために共に働く状態を示す。

④チームワーク(team work): 共に働く協働の状態が常に維持されていて、すべての対象者に対して多領域、多職種、多機関で構成される支援者の小集団で動くことを示す。

= 多領域、多職種、多機関の連携・協働という言葉が示す状態は、一つの領域・職種や一人の支援者が別の領域・職種や支援者とつながり合う一歩から始まり、協力的な関係を作り出し、対象者を巡ってお互いの支援を意識しながら共に働き、その働き方がどの対象者に対しても適用されるチームワークの状態にまで発展するプロセス

1. コラボレーション

連携・協働とは発展するプロセス

○多領域、多職種、多機関の連携・協働という言葉が示す状態とは……

一つの領域・職種や一人の支援者が、別の領域・職種や支援者とつながり合う一歩から始まり、協力的な関係を作り出し、対象者を巡ってお互いの支援を意識しながら共に働き、その働き方がどの対象者に対しても適用されるチームワークの状態にまで発展するプロセスである。

1. コラボレーション

ただし・・・

- 連携・協働においては、連携・協働の最も発展した形態であるチームワークの成立を常に目指すとは限らない
- その対象者の状況やニーズによって、前述のどの段階の関わりが必要なのかを判断して、その段階の関わりの達成に取り組む必要がある。
- チームワークには連携、協力、協働のすべての活動が内包されている

1. コラボレーション

(2) 連携・協働の定義

ジャーメイン(1984):「連携・協働とは、2つあるいはそれ以上の分野(中略)で関連するコミュニケーション、計画、行動を交換する協力的なプロセスである。その目的は単独の分野(あるいは個人)だけでは達成できないあるいは十分には達成できないヘルスケアに関する目標や課題を達成することである」

本節では「多領域、多職種、多機関の連携・協働とは、支援において異なった分野、領域、職種に属する複数の支援者(専門職や非専門的な支助者を含む)が、単独では達成できない、共有された目標を達成するために、互いにつながりあい、協力的関係を構築し、その関係の中で相互に促進的な効果を持つ行為や活動を展開し合うプロセスである。」と定義

(3) 連携・協働の基本的機能

「連携・協働を実現するには必要なものはいろいろあると思う。それらを全て身につける必要があるのか。最小必要限度の要素とは何か？」

4つの核となる基本的な機能

- ① 支援者自身の限界性を認識する機能
- ② 支援のための目標を達成する機能
- ③ 支援のための知識、判断、方法を交換する機能
- ④ 支援のための協力的関係を形成し維持する機能

以後、4機能の考え方を踏まえて、その機能を高め、効果的な多領域、多職種、多機関の連携・協働を実現するために支援者が持つべき態度とスキルについて説明する

1. コラボレーション

(4) 連携・協働において支援者が持つべき態度

① 自らの限界を認識する内省的態度

他者に支援を要請することは自分の責任の放棄ではない。

② 対象者にとって最善の支援を達成することを最優先する態度

究極の支援の目標は何かを意識する。組織、領域の都合を達成することが優先されていないかをチェックする。

③ 自分の専門性を明確に認識する態度

みんなが同じになることが求められているのではない。それぞれの専門性が際立ち、それらの総和である質の高い支援を実現することが必要。

④ 支援全体の中で、自分の専門性を調整しかつ他の専門性との調整に働きかける態度

他の支援者の動きを見つつ、自分の活動を調整する。自分の活動を知ってもらい、他の支援者の動きを調整してもらう。

1. コラボレーション

(5) 連携・協働において支援者が持つべきスキル

- ① 自らの専門性を異なる領域・職種の支援者に説明できるコミュニケーションスキル
- ② 相手の専門性を理解するためのコミュニケーションスキル
- ③ 支援者間の活発なやり取りを促進するコミュニケーションスキル
- ④ 判断・方針の対立・葛藤を解決するコミュニケーションスキル

1. コラボレーション

対立・葛藤にうまく対処し、関係の悪化・関係の決裂ではなく、合意に至る話し合いのための基本的態度や効果的なスキル

1. 対立や葛藤を隠さず支援者間でそのことを明らかにする
2. 対立・葛藤する二つの方針や判断の両者に対等に説明の機会を与える
3. 話し合う際には、個人と意見を切り離す。
4. 説明の際に立場の違う人にも理解しやすいように論理的にそして具体的なエビデンスを示しながら自分の考えを説明する。
5. 説明を聞く際は相手の方針・判断の背景にある事柄を理解するように努める。
6. 方針・判断は異なるが、その方針・判断に至る過程での考え方で共通していること・共有できることを互いに見つけ出す。
7. 思考を柔軟にし、可能性のあるすべての方針・判断を考えてみる。
8. 双方の考え方の一部を生かしつつ、それらを統合するような第三の方針・判断を創出する。

2. チームアプローチ

チームアプローチ:

チームワークという活動の仕方、対象者に支援を行うこと

(1) チームアプローチの種類

① マルチディシプリナリーモデル(multi-disciplinary model)

- マルチモデルでは、チーム内に特定のリーダーがおり、そのリーダーが一定の権限と決定権を持つ
- リーダーからの指示によって各メンバーがそれぞれ支援における役割を遂行し、総和で対象者の求める支援全体の目的を達成

有効な場面: 対象者が直面している問題が生命や身体の安全に関わる深刻である場面、緊急の対応が求められる場面

= 典型例として、救命救急、手術時、災害発生時、事故発生時など

2. チームアプローチ

② インターディシプリナリーモデル(inter-disciplinary model)

- メンバーはお互いの支援内容や役割を話し合いながら決定し、その決定を踏まえて各々自らの専門性を十分に発揮して支援を遂行し、チーム全体で対象者の支援全体の目的を達成（共同の決定権）
- メンバーが話し合っ（あるいは対面での話し合いが不可能な場合にはメールなどでの意見交換をそれに代えることも可能）決めていけるような一定の時間的余裕が必要

有効な場面：支援の緊急性がそれほど高くなく、継続的な支援場面で有効。学校での支援例では多くがこのような場面と考えられる。

③ トランスディシプリナリーモデル(trans-disciplinary model)

- 一定の期間にわたって既にインターモデルとして活動してきており、その過程を通じて、自分の本来の専門領域以外で他領域や他職種が持っている知識、技術、役割を他領域や他職種の支援者から学び、それを一定修得した結果、場面に応じてお互いが本来の知識、技術、役割と後になって獲得した知識、技術、役割を柔軟に出し合いながら、役割を交換しながら、支援を行うことができる状態。
- このような状態を役割解放の状態にあると呼ぶ。

2. チームアプローチ

- 支援の場面場面によって、有効なモデルを選んで実施されることが望ましい。
- 学校でのチームアプローチを考えた場合、常に生命・身体の安全に関わる緊急な場面に向き合うというよりも中長期的な関わりの中で包括的な支援をチームで行い、その対象者の問題解決にあたることの方が多いと想定されるので、インターモデルを第一の選択モデルと考え、状況に応じてマルチモデルを検討する方が現実的
- このような基盤を作るためには、様々なコミュニケーションスキルを駆使することが求められる。

2. チームアプローチ

(2) チームアプローチでの留意点

① 支援の重なりを生かす

チームアプローチでは、各領域・職種・機関が各々独自の専門性を発揮し、その領域・職種・機関ならではの支援を展開する側面と、同じ支援の方法や専門性であっても、それを重ねることで当事者にとってメリットがある支援が展開できる側面がある。

② チームアプローチが内包する対極の特性(凝集性と集団志向性 VS 多様性と個別志向性)を両立させる

チームの凝集性、集団志向性が同調圧力、意見の抑制を起こすことも。チームの力を活かしつつ、多様性・自由な意見・考えがでること、その両立を目指す。

3. 学校におけるチーム形成とソーシャルワーク

(1) 学校組織の特徴

すべての子どもたちに**教育を平等に提供する**ために、すべての地域に学校を設置することが重視され、さまざまな課題があったにも関わらず、その時代時代の多様な難解な課題に、**背景を見ずに、教師の力のみ**が問われ続けてきた経緯があった。→支える学校文化、つまり同僚性や教師同士の協働を作る、子どもを教育する職種に差をつけない理念が存在した。

→**教育の現場はそう簡単には変化しない。仕事量が多いからどこかに移管するという単純な方法では解決しない。**

これまで行われてきた教育改革においては、フラットな鍋蓋組織からヒエラルヒーを持つ官僚組織へと再編成され、教師の学校業務上の役割分担が明確化されるようになった(油布・紅林2011)。

しかし、問題が多様で複雑化している今日、学校はすでに聖域ではなく、社会問題が降ってこないことはない。そのなかで学校だけがピラミッド組織でなく、鍋蓋組織のままで耐えうるのか。

同職種の同僚性が重視され、きちんとした指揮系統のラインがないなかでは、**教師1人で無防備にさらされる、組織として守られない方向**となる。もしも1人の教師が子どもや家庭の課題を抱えたときに、「報告する」文化がなく、どこに報告していいか、こんなレベルで話していいか指揮系統がないということは報告ラインもない、という状況ではないか。結果、**教師を守り切れない組織**となっている。

フィンランド「教師は、教師の懸念を共有する権利がある」(つなぎ人)

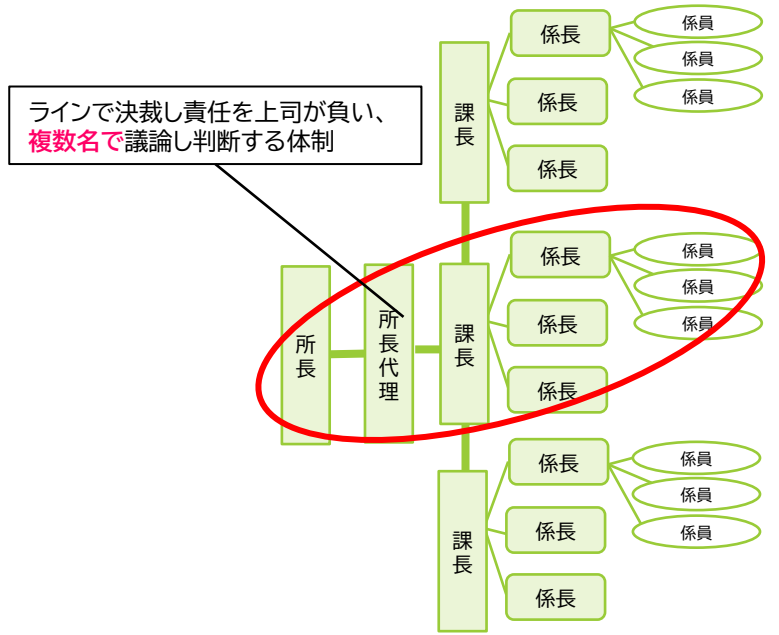
(1) 学校組織の特徴

現状の学校現場の組織体制は、教員個人での課題の抱え込みが生じやすい

福祉事務所・児童相談所等の組織体系

そもそも学校と福祉では組織の連携基盤が違う

記録を決済、係員のしんどさを把握、同行訪問等随時、上司から提案できる。家庭の変化をキャッチしたら伝える場がある。チーム体制取りやすい。方針決定する受理・判定会議などあり。

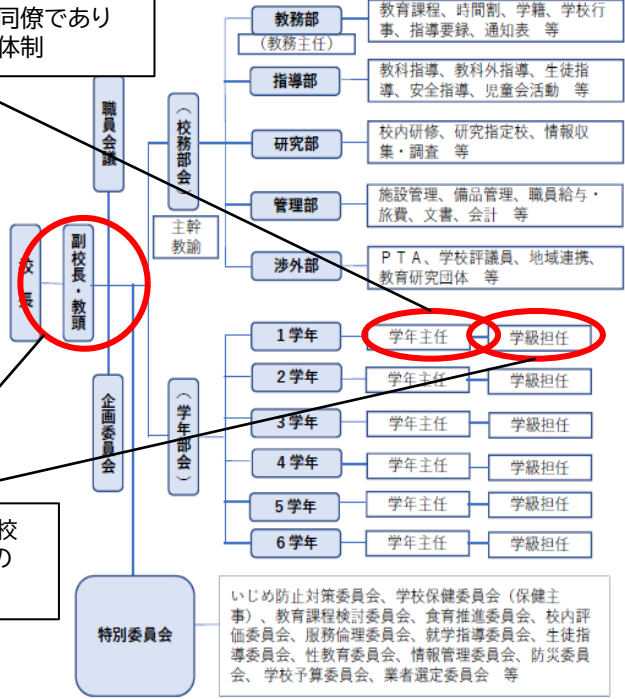


組織体制(小学校)

担任の抱え込みを把握できない。同僚がゆえに遠慮してSOS言いにくい。伝える場、方針決定する会議が明確でない。

学年主任は学級担任の同僚であり報告義務や責任はない体制

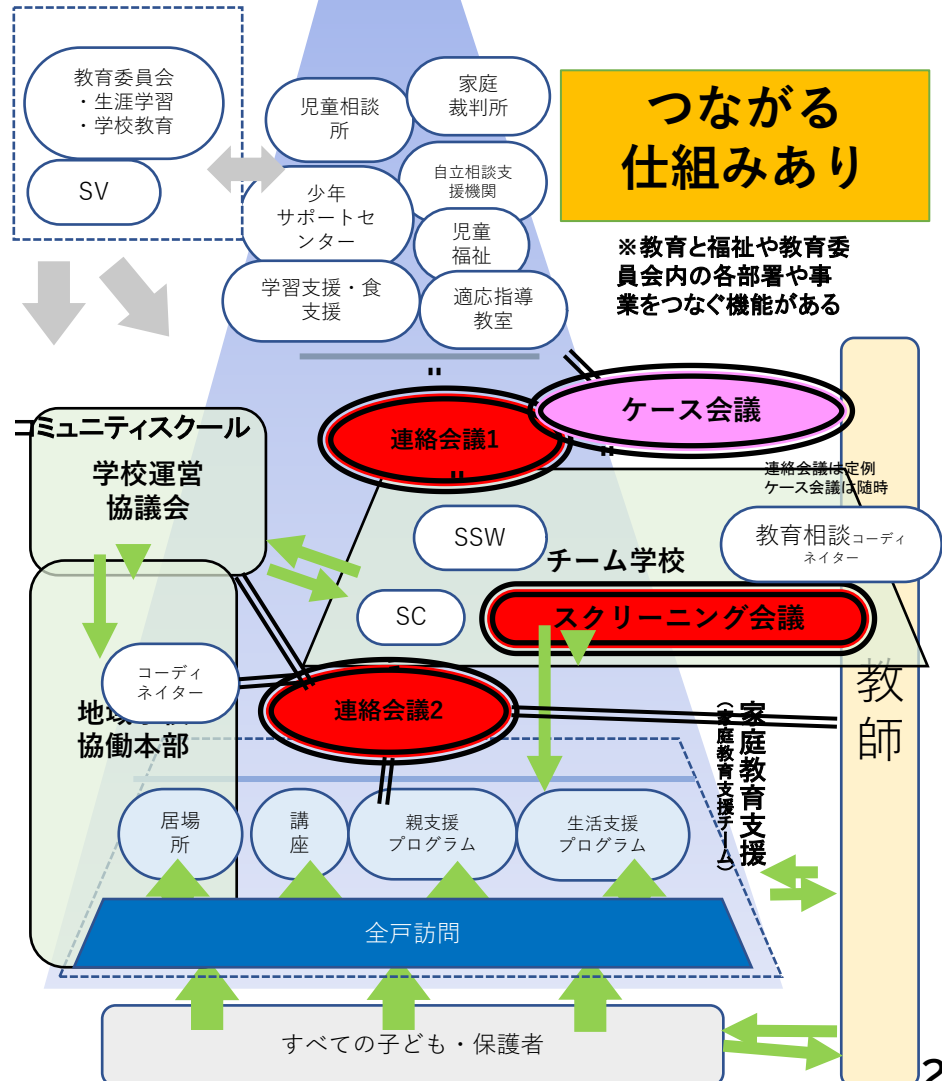
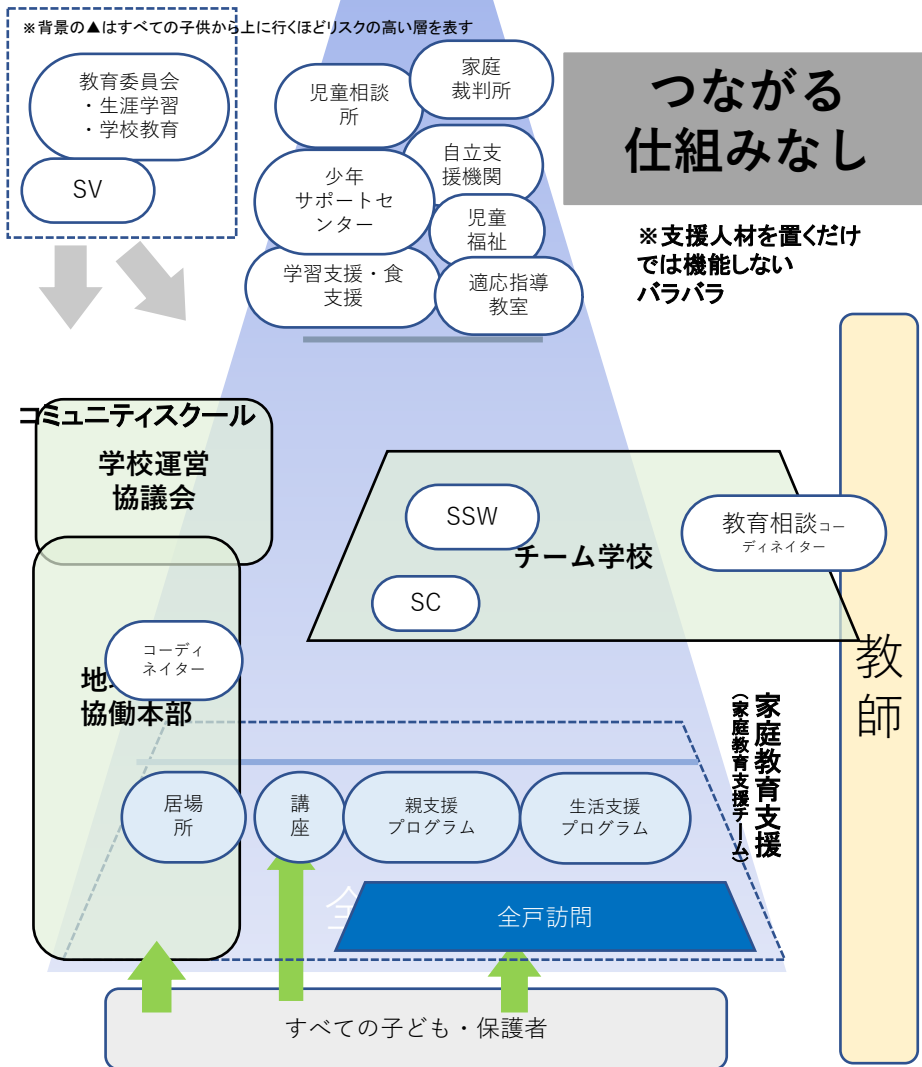
判断は管理職(校長/副校長・教頭)か学級担任かの単独で2パターン



出典:http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/079/siryo/_icsFiles/afieldfile/2017/07/24/1388265_8.pdf に報告者が加筆

会議の位置づけ(2017年文科省報告書に例示)

文科省「児童生徒の教育相談の充実について」P28に掲載



スクリーニング会議

- すべての子どもについて検討し、ケース会議で検討対象とする児童生徒の有無を確認する。情報共有だけで終わらないことが重要。
- 開催方法の例として、学年会議のうち学期に一度または2か月に一度をスクリーニング会議として位置づける方法が考えれる。
- 可能であれば、すべての会議にSSWerが参加すると効果的。
- すべての子どもを検討の対象とすることで予防的対応の場ともなる。

※詳細は第6章「メゾ実践」参照

チーム会議

- スクリーニング会議でピックアップされた子どもたちについて、以下に示す校内のメンバーで当面の対応方針を検討し、決定する。
- 教育相談コーディネーター、SSWer、スクールカウンセラー、養護教諭、生徒指導担当教師、特別支援コーディネーターなど役割のある教職員が参加する。
- チーム会議は、校務分掌内の核となる会議(教育相談・不登校委員会や生徒指導委員会など)に位置付ける。なお、スクリーニングの一環として行うものであり、同会議の中で一括して行うことも多い。
- 必要に応じて関係機関の職員などが参加することもある。

※詳細は第6章「メゾ実践」参照

ケース会議

- 解決すべき問題や課題のある事例(事象)を個別に深く検討することによってその状況の理解を深め、対応策を考え、実行する。また、対応中の事例の状況確認やその後の対応の検討も行う。
- 学校内メンバーのみで行う「校内ケース会議」と関係機関も含めて行う「連携ケース会議」がある。
- 児童生徒本人や家族に関係する教員(過去にかかわりのあった教員も含む)、SSWerやスクールカウンセラーなどの校内支援者、きょうだいの担任が参加する。
- 連携ケース会議の場合は、学童保育指導員、家庭児童相談室や市町村児童相談機関、福祉課(生活保護ワーカー等)、きょうだい関係の幼稚園や保育所、中学校、高校など他校の教員、保健所や病院など、検討に必要なメンバーが加わる(ケースによる異なる)。

※詳細は第6章「メゾ実践」参照

(3) チーム形成とソーシャルワーク

①校内に持続可能な発見から支援までの流れを作る

例:以下の子どもをどこかに相談しますか？

ア給食のパンを毎日持って帰る子ども

イ最近急に学力が下がって、提出物も出さなくなった子ども

ウ授業中に居眠りばかりしている子ども

ワーク:あなたの学校はどうなっていますか？

②3つの会議のメンバー構成(図参照)

(3) チーム形成とソーシャルワーク

③限界を明らかにする

学校の強みと弱みは・・・

児童相談所の強みと弱みは・・・

保健センターの強みと弱みは・・・

警察の強みと弱みは・・・

子ども食堂の強みと弱みは・・・

④視点が違うことを大事にする/葛藤は当然である

・葛藤があって当然！

・そもそも同じではない！

・相手の話を聞くこと、感じたことを説明する、気づいたことを示す

・観点の相違点や類似点について話し合うこと

→価値のぶつかり合いのなかで違う価値を共存させる仕事→

・コラボレーション教育の必要性