



メディカル・コミュニケーション ジャーナル
Medical Communication Journal

MC-No.001 2026 年 08 月号

多職種連携でわかりあえるのか

連携の前に、互いの世界観・文化を
知ることからはじめる



多職種連携でわかりあえるのか

連携の前に、互いの世界観・文化を知ることからはじめる

MC-No.001 2026 年 08 月号

多職種連携、医療安全や患者満足、国際化など、医療を取り巻く変化は著しいものがあります。これらのキーとなるのは「人間の思考」です。ここでは多職種連携によるチーム医療のパフォーマンスを高めるためのコミュニケーションについて、「思考スキーム」という観点から述べたいと思います。

1. 「職種」で異なる世界観

医療の高度化と専門化が進む一方で、希薄になっているものは何でしょうか。それは医療スタッフ間の関係性です。

「飲みニケーション」や「同じ釜の飯」という表現があったように、かつては職場にウェットなコミュニケーションがありました。これらは勤務時間外に多くの時間が必要ですし、同じ職場に同じメンバーが長年勤務することが前提です。医療現場に特有のことではないかもしれませんが、仕事と生活の両立が叫ばれ、人材の流動性が高くなった今日の職場では、ウェットなコミュニケーションがとりにくくなっています。ドライなコミュニケーションで組織を維持し、運営していくためには相応のコミュニケーション・マネジメントが必要とされているのです。

スタッフ間のつながりが希薄になる背景には、専門化・医療のモジュール化があります。高度に発展した現代社会は、様々な専門家集団によって支えられています。専門家集団はそれぞれの専門性を追求する傾向にあります。専門家集団が持っている固有の世界観・文化は、構成員であるスタッフ一人一人にも受け継がれます。医療現場は、専門家集団が結集した場の際たるものです。医療福祉分野の職能団体の倫理綱領には「他職種の尊重と連携」という項目があります。連携は重要ですが、別の見方をすれば、「倫理綱領で定めなければならないほど、自然に任せておけば専門職集団のモチベーションは自らの専門性の追求に向かう」ということです。専門性の追求が進むほど、職種間にはコミュニケーションギャップが生じやすくなります。だからこそ、意識してコミュニケーションをマネジメントする必要があるのです。

筆者は、異なる職種が互いにわかりあうということは難しいと考えています。そもそも

専門家集団は、他の集団が持つ世界観・文化と共感・同調することが難しく、自然に任せておけば互いに排除しあいます。互いにわかりあえないことを前提に、コミュニケーションを工夫し、業務を確実にし、新しい価値を創造していくためにはどうしたらよいかを探るのが現実的です。

2. 思考スキームでコミュニケーションする

筆者は異なる世界観・文化を持つ専門職間のコミュニケーション法を研究しています。そのテーマの一つが、人の考え方を共通の枠組みに入れる方法についてです。その枠組みを「思考スキーム」と呼びます。思考スキームは「事実」「根拠」「行動」という三つから成り立ちます。事実とは自分が「何を見たか」ということ、行動は「見たこと（事実）に対してどのように働きかけるか」、根拠は「事実から行動を判断するための価値基準（理由）」です。

考え方や専門性が違う人が協働する際には、「根拠」をしっかりと共有することが大切です。例えば、同じ場面に看護師と理学療法士がいて、アクシデントに遭遇したとします。彼らの行動が同じであっても、同じ根拠から行動しているとは限りません。異なる根拠から行動している場合、ケアが進行する中で、両者の行き違いが目に見えるようになるでしょう。

	同じ根拠を持つ	異なる根拠を持つ
同じ行動	協働するための共通基盤を持っている (ただし、この場面についてのみ)	一見、協働できているが、後になって行違いが起きる可能性がある
異なる行動	根拠と行動を結びつける知識スキルの違いがある	基本的な視点も知識スキルも違いがある

【図表 1】根拠と行動のコミュニケーション・マトリクス（初出）

思考スキームは各専門家集団の世界観・文化のあり様の一端なのです。日常、私たちが業務上であれ、他者とコミュニケーションするとき、根拠まで説明することは少ないでしょう。プライベートな付き合いであれば、「以心伝心」で済むことかもしれません。しか

し、多職種連携のように明確に異なる専門性を持っている者同士が協働する場合には、「自分は何を見て（事実）、どう考え（根拠）、行動する」という、いわば多職種連携の「構文」に従ってコミュニケーションすることが望ましいわけです。

筆者は、思考スキームに基づいたコミュニケーション・トレーニングを、医療福祉職を対象に行ってきました。実務者対象の実験から筆者が得た知見は、以下のようなものです。

- 思考スキームに影響を与えるのは、職種ばかりではない（教育、年齢、性別なども影響する）
- 連携するメンバーが異なると、同じ人間でも異なる思考スキームを持つことがある
- 思考スキームは動的に変化する（固定的なものではない）

思考スキームに基づいて多職種連携を分析すると、実は職種の壁ばかりではなく、様々な壁を超える必要があることがわかります。それらの壁を、かつては飲みニケーションで超えていたのかもしれませんが。ドライなコミュニケーション環境にある今日、飲みニケーションと同じ効果を現場で簡単に実現する方法として、思考スキームが役立つことを願っています。

神山 資将（一般社団法人知識環境研究会）