釧路管内の保健・医療・福祉領域における連携の実態と課題に関する調査

CCL(本音で地域連携のあり方を検討する会)の取り組みから

○　釧路町役場(地域包括支援センター)　竹田　匡（7851）

キーワード：多職種連携、コミュニケーション、人間性

１．研 究 目 的

去る平成 21 年 12 月に医療と介護の連携を目指して開催された研修会を契機として、CCL(本音で地域連携のあり方を検討する会)(以下、「CCL」という。)の発足に至る。その研修会において、介護支援専門員、ソーシャルワーカーをはじめとし、看護師、保健師及び医師等から語られた声としては、多職種との連携に対して、「課題又は不安等を抱えていること」や「連携がうまくいくと実践に対する動機づけが高まる」という声が聞かれた。

そこで、CCL では、釧路管内における多職種連携の実態把握及び課題分析を行い、連携における専門職の役割、連携を阻害又は促進させる要因等を明らかにすることを通して、多職種連携を促進させるための方法を提案し、もって、市民の生活の質の向上に資することを目的として調査を実施することとした。

２．研究の視点および方法

研究の視点としては、多職種連携の複雑さを数値化することが難しく、数値化すると一般化され、実態が見えなくなる可能性があると考え、「連携の促進・阻害要因」を明らかにするため、ミクロレベルでの調査・分析を目指すこととし、専門職個人の意識と機能に焦点をおくこととした。具体的には、連携に関する動機や課題、つながりや関係性、役割と専門性の相関性などを「釧路管内にいる専門職」の連携に関する実態を多角的に把握するための 18 問を設定した。

調査の方法は、CCL 内に調査を担当する班を設け、社会福祉士、介護支援専門員、医師等を含め９人から構成し、班内を３グループに分け、個々人の考えや経験をミクロの単位で聞き取るインタビュー調査を行ない､釧路管内における多職種連携の実態把握を行った。調査の実施期間は、平成 22 年８月～11 月の約３か月間とした。

調査の対象は、釧路管内において保健・医療・福祉領域において勤務する者とし、CCL 主催の研修会参加者 110 人に対して調査協力を要請し、６人が協力してくれることとなった。この６人をはじめとして、「日頃連携している人」を、職場（法人）内と、職場（法人）外でそれぞれ１人ずつ、計２人を紹介してもらうこととし、重複した場合、他者を紹介してもらうという方法をとった。その結果、41 人（以下、「協力者」という。）から回答を得ることができた。

３．倫理的配慮

インタビュー調査にあたっては、対象者には調査研究の意図を理解してもらった上で、同意書によって調査協力の確約を得た。また、データを一部加工し、協力者の氏名や所属等が特定できないよう配慮し、インタビューにおいても対象者が答えられる範囲での回答を保障し、協力者の自由と権利を侵害することのないよう、また、クライエントに関しても個人が特定できない程度の回答にとどめるなど、倫理的配慮に十分努めた。

４．研 究 結 果

普段の業務において連携している職種としては、看護師(58.5%)、医師(51.2%)、医療ソーシャルワーカー(48.8%)、介護支援専門員(46.3%)の順であるが、連携しやすい職種は、ソーシャルワーカー(34.1%)、介護支援専門員(24.4%)、看護師(22.0%)の順であり、連携しにくい職種は、医師(36.6%)、看護師(22.0%)という順になった。よく連携している職種であっても、連携の「しやすさ」又は「しにくさ」の意識とは一致しないことが明らかとなり、専門職としての関りや業務上の関りだけでは、連携「しやすい」意識を醸成させるわけではないことが明らかとなった。

その要因の１つとして、「コミュニケーション」を挙げることができる。具体的には相手の都合や業務時間を気遣った連絡、時間帯を配慮した手段による情報の伝達、謙虚な態度で接したり、要点を絞って伝えたり、想いを伝えることなどがあり、相手とつながれるかどうか、想いや考えを伝えられるかどうかなどコミュニケーションがうまくいかないことによって、不安の意識を生み出したり、連携のしやすさ、しづらさという意識につながったりしていることがわかった。

さらに、相手への気配りを中心とした工夫であり、そのことに苦心している実態が浮き彫りとなり、「職種」と連携するという意識よりも、「ヒト」と連携するという意識の方が強いことが明らかとなった。専門性を発揮するためにも“ヒト”と“ヒト”の関係性におけるコミュニケーションが重要であることが分った。

５．考 察

多職種で連携する過程において、職種の交互作業により多様性を高めることによって、支援の選択肢を広げることつながる。専門職一人ひとりが、“専門性”だけの関わり方では、コミュニケーション障害により不安の意識や葛藤という感情を生じさせる可能性があることから、不十分であり、“人間性”だけの関わり方では、多職種連携と呼ぶことができない。

多職種連携に携る専門職一人ひとりの“専門性”と“人間性”の相互作用により、多様性を高めることにつながり、支援における好循環を生み出すことにつながっているものと考えられる。故に、多職種連携における促進要因とは、“専門性”と“人間性”の相互作用であるという結論に至る。