

多職種連携協働の今日的意義と グループワークの進め方

東京ふれあい医療生活協同組合
梶原診療所 在宅サポートセンター
平原佐斗司

この講義では、地域リーダーが地域での多職種研修を行う際に必要な、多職種協働 (IPW) の考え方とワークショップの基本となるグループワークの進め方について解説する。

在宅医療を普及させるための、医師、訪問看護師、介護職、ケアマネジャーなど職種別の教育機会は増加してきたが、専門職がお互いに学び合うような連携教育は十分展開されているとは言えない。

今後、各地域で行われる多職種研修は、単に多くの職種と一緒に在宅医療や在宅ケアを学ぶ場にとどまらず、多職種参加型の研修を通じて、専門職どおしの学び合いを促進し、地域の連携の形を構築していく効果が期待されている。

この講義では、最初に多職種の学際的チームアプローチについて解説し、後半に多職種ワークショップにおけるグループワークについて解説する。

尚、本講義ではInter professional work (IPW)、Interdisciplinary care (IDC)、チームアプローチはほぼ同じ意味で用いている。

チームとは？

- ✦ 「ヘルsteamとは、健康に関するコミュニティのニーズによって決定された**共通のゴール・目的**をもち、**ゴール達成に向かってメンバー各自が自己の能力と技能を発揮し、かつ他者のもつ機能と調整しながら寄与していくグループ**である

(Inter-professional work におけるHealth Teamの定義;:WHO1984)

- ✦ チームとは、**一致した共通の目標や規範**をもち、**協働で仕事をする一団の人の事**を指す。チームには、**明確な目標、リーダー、そして円滑なコミュニケーション**(五感と言葉を通して、「思考」と「感情」を共有するプロセス)が必要である。

(ルースキャンベル)

最初に、ヘルsteamにおける「チーム」とは何だろうか？

WHOは、ヘルsteamを、「健康に関するコミュニティのニーズによって決定された共通の目的をもち、ゴール達成に向かってメンバー各自が自己の能力と技能を発揮し、かつ他者のもつ機能と調整しながら寄与していくグループである」と定義している。

また、ルースキャンベルは、「チームとは、一致した共通の目標や規範をもち、協働で仕事をする一団の人の事を指す。」とし、「チームには、明確な目標、リーダー、そして円滑なコミュニケーション(五感と言葉を通して、「思考」と「感情」を共有するプロセス)が必要だ」とも述べている。

Interdisciplinary careに関する 米国老年医学会の立場宣言

2005.1

- 1 IDCは、複雑な併有疾患を有する高齢患者の多様なニーズに対応する。
- 2 IDCは、老年症候群に対する医療の過程と結果を改善する。
- 3 IDCは、医療システムの改善と介護者の負担軽減に寄与する。
- 4 IDCの研修と教育は、高齢者の医療ケアに当たる者に有効である。

Geriatrics Interdisciplinary Advisory Group American Geriatrics Society Position Statement
Interdisciplinary Care for Older Adults with Complex Needs

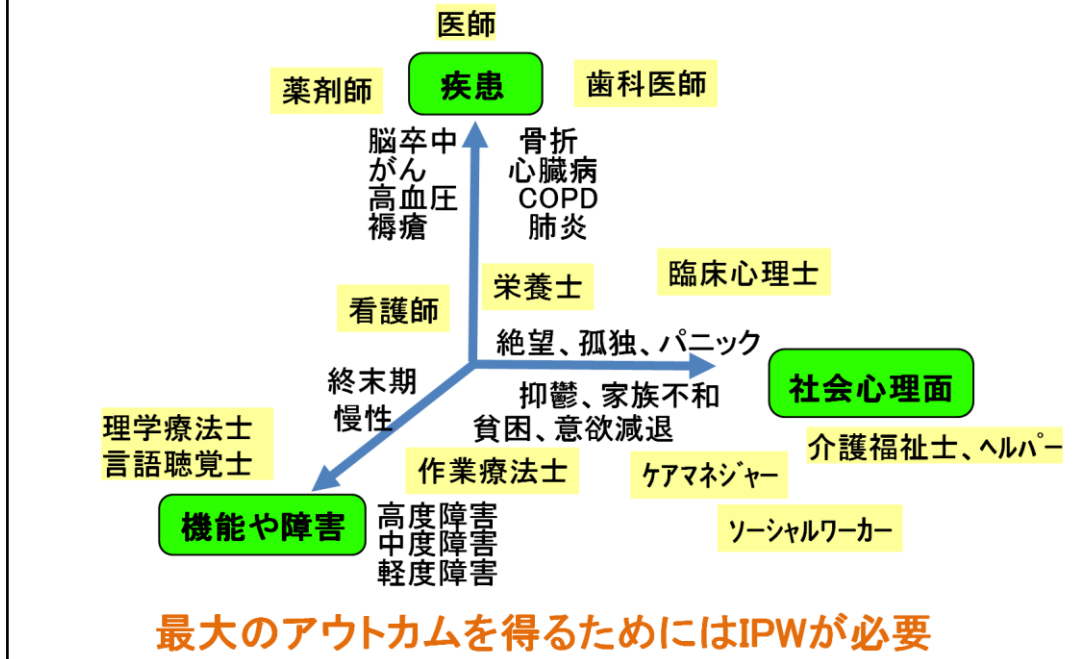
高齢者ケアにおけるIDCの有効性については、多くのエビデンスがあり、Interdisciplinary care(IDC)に関する米国老年医学会の立場宣言でも、高齢者ケアにおける学際的チームアプローチの有用性をスライドのように示している。

つまり、老年医学の分野でチームアプローチが推奨される理由は、チームアプローチによって、高齢者と家族の医療的・社会的・心理的ニーズによりよく対応できるようになり、その結果、高齢者の健康及びQOLの向上と介護者の介護負担の軽減に寄与することにある。

そして、チームアプローチの研修と教育は高齢者の医療・ケアに当たる者に有効であると記されている。

このことは、むしろ高齢者ケアのみならず、緩和ケアや在宅医療においてもあてはまる。

在宅ケアの多面性と IPWの有効性



在宅高齢者の病や身体的問題は、何等かの障害を引き起こす。そして、それが心理的な問題に影響する。また、心身の障害が生活障害をきたし、場合によっては虐待などの社会的問題を引き起こす。

つまり、在宅患者の問題は、身体—心理—社会的な問題が混然一体となって横たわっているのが普通である。

例えば、医師が疾患の病態だけにアプローチしても問題が解決されない場合がほとんどである。医師に限らず、どのようなすぐれた専門職も一人ではこの問題を解決できないのは自明のことなのだ。

つまり、患者と家族にとっての最善を保証し、最大のアウトカムを得るためには、多職種によるチームアプローチが不可欠なのである。

在宅ケアで多職種連携が 推奨される理由

- 1 チームで対応することによって、在宅患者の身体的、心理的、社会的な問題、及び家族も含めた複雑なニーズにより良く対応でき、それによって彼らの健康とQOLの向上に寄与する。
- 2 多職種間で、知識と技能を分かち合うことによって、各専門職に求められているものが明確となり、その結果各職種の専門性を強化することになる。
- 3 患者や家族に必要なケアや地域に必要なシステムなどについてより俯瞰的にみる視点が養われる。
- 4 在宅ケアに関わる仕事をより豊かで、興味深いものにする。

近年、医療やケアのほとんどの分野で、チームアプローチ、多職種協働の重要性は増しており、21世紀はまさしくチームアプローチの時代であるとも言われている。

中でも在宅医療においてチームアプローチが推奨される積極的理由はいくつかある。

第一に、チームで対応することによって、在宅患者の身体的、心理的、社会的な問題、及び家族も含めた複雑なニーズにより良く対応できるようになり、それによって彼らの健康とQOLの向上に寄与することができるからである。

第二に、多職種間で、知識と技能を分かち合うことによって、各専門職に求められているものが明確となり、その結果各職種の専門性を強化することになるからである。

さらには、患者や家族に必要なケアや地域に必要なシステムなどについてより俯瞰的に、大局的にみる視点が養われるからである。

最後に、チームアプローチによって在宅ケアに関わる仕事をより豊かで、興味深いものにするからである。

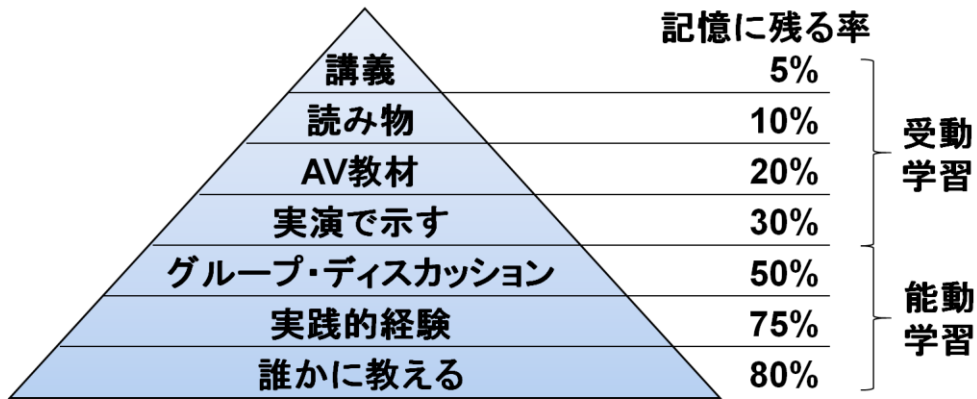
我が国では、介護保険開始後、多職種協働の必要性を誰もが感じるようになった。しかし、実際の連携のための教育はほとんどされてこなかった。

同じ地域で専門職として働く多職種が、ともに学ぶ機会を提供し、地域毎の実践の舞台で多職種連携をすすめることは非常に意味があることであろう。

ワークショップとグループワーク の進め方

次に、地域リーダーが各地域で行う多職種研修の具体的な方法の一つである、ワークショップとグループワークの進め方について解説する。

学んだ内容は どの程度記憶に残るか



National Training Laboratories, Bethel, Maine, USA

スライドのように、講義や読み物などの受動的学習に比べて、グループ・ディスカッションや実践経験、人に教えることははるかに教育効果が高いことが言われている。

地域で多職種による研修を行う場合、従来の講演形式の学習会だけでなく、ワークショップやグループ・ディスカッション、実習を取り入れるなど、参加型の、能動的な学習スタイルを取り入れることは、単純に学習効率を高めるという点でも重要である。

これに加え、多職種でのグループ・ディスカッションを行うことで、職種間の相互作用の中での学び合いが期待される。

ワークショップとは？

- ワークショップ = 参加・体験型の学習・対話の手法
 - 参加者が討論・創作して(work)、発表・提案する(shop)
 - ワークショップの標準的な流れ
 - ・ **グループワーク** ⇒ **全体で発表** ⇒ **相互評価**
- ワークショップの工夫
 - 話やすい**小グループ**に分かれて討論する
 - 付箋にアイデアを書き出し、整理する(KJ法など)
 - 意見を板書して整理する
 - 現場・現地を調査して、議論する(インタビューなど)
 - 寸劇をつくる(ロールプレイなど)

ワークショップとは、「一方通行的な知や技術の伝達でなく、参加者が自ら参加・体験し、グループの相互作用の中で何かを学びあったり、創り出したりする、双方向的な学びと創造のスタイル」の学習法である。

ワークショップはその言葉のとおり、参加者が討論・制作(ワーク)して、発表、提案(ショップ)することであり、少人数のグループワークで十分な討論を行い、それを全体で発表し、共有するというプロセスを踏むことを基本とする。

ワークショップを成功させるためには様々な工夫が必要である。

何よりも、グループワークでは、1グループあたりの人数を6～8名とすることが重要である。さらに、全体でも数十人の規模がワークショップの適正数であろう。今回のように、これを超えるグループや全体数になるのであれば、相当の工夫が必要となると言われている。

グループワークの一つの手法として、幅広く、様々な意見を拾い上げるために、思いついたことを自由に書くKJ法が用いられることもある。(今回のグループワーク2ではKJ法を用いるため、後で簡単に解説する。)

他にも、意見を板書しながら、グループワークをファシリテートすることは、話の流れを見えやすくし、要旨をまとめながら議論を進めることが容易になる。

また、様々な視点や様々な立場からの考え方を討論の中に反映したい場合は、事前に関係者へのインタビューを企画するとよい。

ロールプレイは、事例を使って疑似体験させ、役柄の気持ちを深く理解したり、理想的な行動に導くという効果が期待できる。

グループワークの意義

1. 能動的に参加する中で学ぶため、学習者の意欲や集中力を高め、学習効率を高める
2. 現場にある実践的な課題を、仮想チームの中で解決しながら学ぶため、実践的な学習になる。
3. 自分の考えや知識を他の専門職と共有しながら学ぶことができるとともに、他の専門職から自分の専門性に求められていることを理解することで、専門職としての学習意欲ややりがいを高める。

ワークショップの中では、必ず小グループでのディスカッション(グループワーク)が行われる。

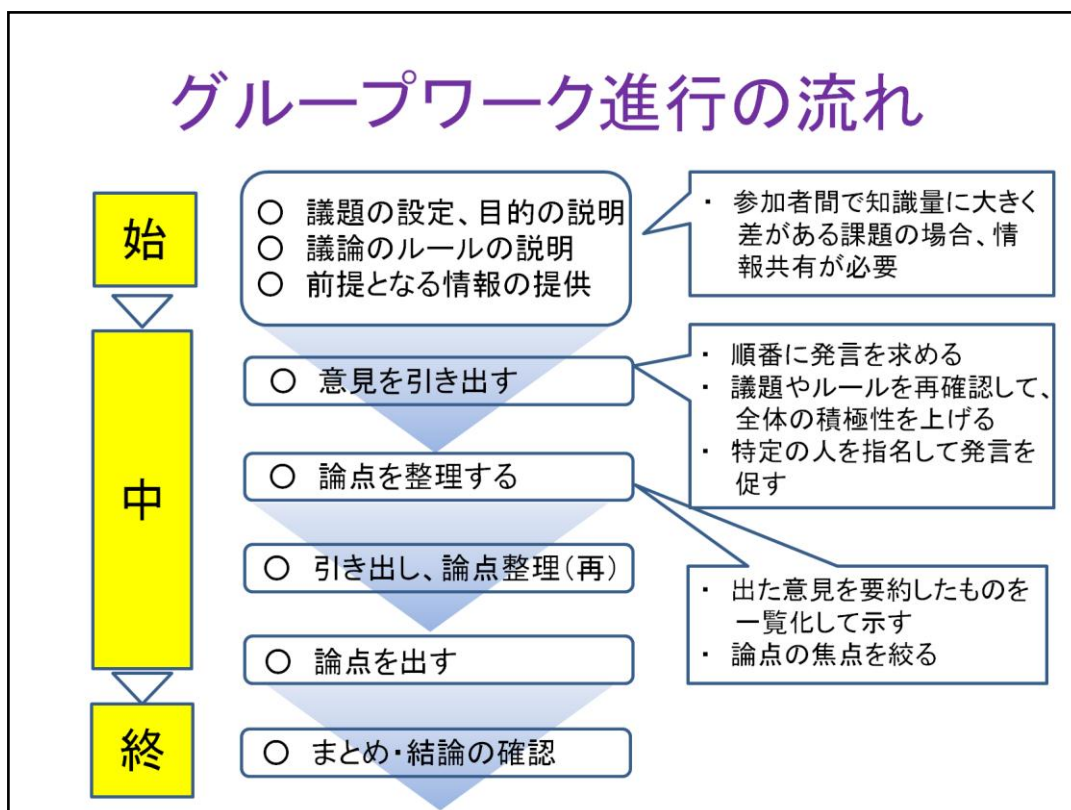
小グループのグループワークの中で学ぶ意義とその効果については、以下のように整理できる。

まず、最初にグループワークは、能動的に参加する中で学ぶため、学習者の意欲や集中力を高め、学習効率を高めることができる。

二点目に、現場にある実践的な課題を、仮想チームの中で解決しながら学ぶため、実践的な学習になる。

三点目に、自分の考えや知識を他の専門職と共有しながら学ぶことができるとともに、他の専門職から自分の専門性に求められていることを理解することで、専門職としての学習意欲ややりがいを高めることができるという効果がある。

グループワーク進行の流れ



次に、グループワークの一般的な流れについて解説する。

グループワークは、最初に議題の設定、目的の説明を行い、議論のルールを説明したり、前提となる情報の確認を行う。

次に、なるべく多くの議論を引き出し、メンバーが積極的に議論に加われるように配慮する。様々な論点で議論がでつくしたら、一旦意見を要約しながら、議題を再提示したしする。

残りの時間が数分になったところで、まとめと結論の確認を行う。

グループワークの進行役はこのような流れを意識して、グループワークの進行を行う。

意見を引き出すための具体的な方法

- 事前準備
 - 適正な人数・・6～8名の適切な人数のグループ分け
 - 皆が話せるテーマの設定
- 発言の方法
 - 同じ人が長く話さないように時間に気を配る。
 - 順番に発言したり、発言のない人に発言を促す。
- 工夫
 - いきなり発言を求めず、準備する時間をとる
 - 付箋に意見を書き出してもらおう(KJ法など)

グループワークでは、最初に議題の設定、目的の説明を行い、議論のルールを説明した後、グループメンバーの様々な意見を充分引き出すことが重要である。

グループワークの進行役の事をファシリテーターという。

ファシリテーターは、意見を引き出すための具体的な方法を知っておくとよい。

まずは、グループワークに先立っての事前準備が重要である。

6～8名の適切な人数のグループ分けや多職種が混じり合うようなグループ編成上の配慮は重要であろう。また、参加者全員が意見が言えるテーマを設定することも大切である。

ファシリテーターは、同じ人が長く話さないように時間に気を配ったり、一人ずつ順番に発言したり、発言のない人に発言を促し、全員が一度は発言できるように注意を払っておく。

また、いきなり発言を求めず、グループワークの最初に発言準備をする時間をとったり、KJ法のような付箋に意見を書き出してもらったりやり方もある。

グループワークの中で緊張が生じる時

- 安全性が保障されていない
 - 自分の発言が他人に誤解された
 - 人の発言を聞いて、他の参加者に対する敵意を感じた
- 論点がずれる
 - 今話題になっていることが重要でないと思う
 - これは、皆で話すべきことではない
- 議論が成り立っていない
 - 専門用語が多すぎてわからなかった
 - 難しくついていけない
- 進行速度
 - 進行が遅(速)すぎる。

ファシリテーターは、グループワークが活発で、創造的な論議になるよう、進行しなくてはならず、とりわけグループの中で緊張やストレスが生じないように注意を払う。

グループワークの中で緊張が生じるときは、例えば、自分の発言が誤解されたり、否定されたりするとき、他の参加者への敵意を感じたりするときは、参加者は安全性が保障されていないと感じる。

また、論点がずれ、重要でないことや皆で話すべきではないことが議題となったり、他の専門職が知らない専門用語を用いたり、難しくすることで議論がなりたたなかったり、進行速度が遅く、限られた時間の中で、議論がまとまらなと感じたりすることもストレスであろう。

グループワークを進める上で重要なこと

1. 「時間管理」: 時間を守って進行する
2. 「公平さ」: 公平に発言機会を提供する
3. 「編集力」: 議論を踏まえて、適切に論点を絞る

グループワークを進めるファシリテーターの役割として大切なのは、時間管理、公平さ、編集力の3つである。

時間管理では、最初に論点を俎上に載せて、時間配分を考えた上で、各論点について議論し、定められた時間を守って進行する。

公平さでは、最初に全員に意見を聞いた後、発言したい人を募ったり、その日最も重要なテーマについては、一回は発言の機会を与えるように心がける。

できるだけ多くの人に話をふることによって声の大きな人の発言を相対化する効果もある。

編集力では、途中で他の論点に議論が移ってしまわないよう舵取りをする。どんな意見とどんな意見が対立しているのか、時折整理して提示することが重要である。

多職種間の議論で注意すること

- 共通の目標をもって議論する
 - 患者と介護者のニーズにフォーカスをあてる
 - 「本人の幸せ」という共通の目標で議論する
- お互いの専門性を尊重する
 - お互いの専門分野のことを否定しない
- 専門性の背景(知識・文化)と専門用語に配慮する
 - 専門用語や略語は使わない
 - 基本的知識面での違いに配慮する
 - 多職種の役割を知るため、自己紹介の時間をとる

多職種でのグループワークでの議論で注意すべきことがいくつかある。

まず、多職種が共通の目標をもって議論を進めることが重要である。

具体的には、患者と介護者のニーズにフォーカスをあて、「本人の幸せ」という共通の目標で多職種が議論することである。

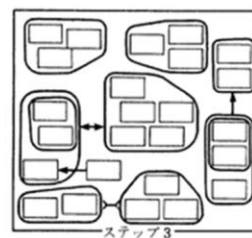
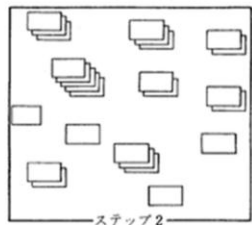
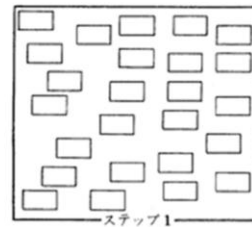
次に、お互いの専門性を尊重すること、特にお互いの専門分野のことを否定しないことが重要だ。

また、専門性の背景(知識・文化)と専門用語に配慮する必要がある。具体的には、専門用語や略語は使わないこと、基本的知識面での違いに配慮し、必要な場合は詳しい解説をつけるようにする。

また、多職種連携になれていないグループでは、お互いの役割を知るため、自己紹介の時間をとるなどの工夫を行うとよい。

KJ法の方法

- **第1段階**・・・考えなければならないテーマについて思いついた事をカードに書き出す。この時、1枚のカードには1つの事だけを書く(個人作業)
- **第2段階**・・・同じグループに入れなくなったカードごとにグループを形成する。グループが形成されたら、グループ全体を表わす一文を書いた表題を決めてラベルに書きこむ。
- **第3段階**・・・グループ化されたカードを1枚の大きな紙の上に配置して図解を作成する。近いと感じられたカード同志を近くに置く。そして、カードやグループの間の関係を示したい時には、それらの間に関係線を引く。



多様な意見をなるべくたくさんピックアップするグループワークの工夫の一つとして、KJ法が知られている。今回のグループワーク2では、KJ法を用いて、地域の課題を抽出する。

KJ法では、まず第1段階として、考えなければならないテーマについて思いついた事をカードに書き出す個人作業を行う。この時1枚のカードには1つの事だけを書く。

次に、第2段階として、同じグループに入れなくなったカードごとにグループを形成する。グループが形成されたら、グループ全体を表わす一文を書いた表題を決めてラベルに書きこむ。

第3段階として、グループ化されたカードを1枚の大きな紙の上に配置して図解を作成する。近いと感じられたカード同志を近くに置いたり、カードやグループの間の関係を示したい時には、それらの間に関係線を引いたりし、それぞれ島や島どおしの関連などについて論議する。

グループワークのまとめ

- 話されたことの確認を行う
 - 目的に対して、どういうことが話されたかを簡潔にまとめる
 - グループとして発表する内容を確認する
- 何らかの結論を出す必要がある場合
 - 結論について案を提示し、その理由の明示する
 - 結論を確認する 口頭で「この案でよろしいですか？」
 - 意見が分かれる場合は、各案の支持状況を確認し、どちらを支持するか決める

グループワークに与えられた時間があと数分となったら、ファシリテーターは議論をまとめるように促す。

グループワークの目的に対して、どういうことが話されたのか、グループとしての結論、全体発表する内容、その理由について、これでよいかを確認して、グループワークを終える。

まとめ

- 在宅医療では、身体—心理—社会的な問題が混然一体となって横たわっており、患者と家族にとっての最善を実現するためには、多職種によるチームアプローチが不可欠である。
- 地域での多職種研修では、ワークショップなどの参加型の、能動的な学習スタイルを取り入れる必要がある。
- ワークショップの標準的な流れは、「グループワーク」⇒「全体発表」⇒「相互評価」である。
- ファシリテーターは、グループワークの「議題の設定」⇒「意見の引き出し、論点整理の繰り返し」⇒「まとめ」という流れを意識して進行する。
- ファシリテーターは、全体のタイムキープを行いながら、すべてのグループメンバーの公平な参加を保障し、中立な姿勢で議論を編集する。また、議題の呈示、論点整理、緊張の緩和など話し合いの進行のための様々な配慮を行う。