

## 4

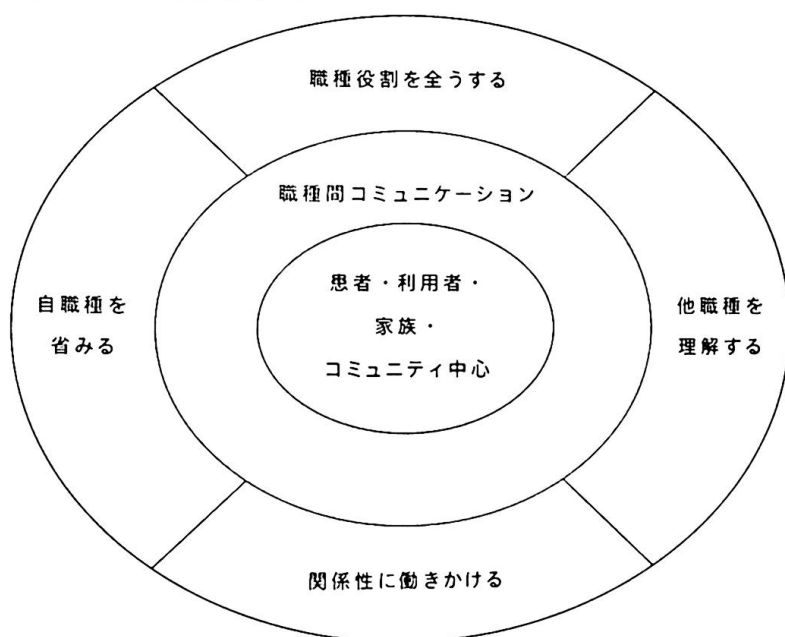
## チームアプローチの方法

## ■ 多職種連携のためのコンピテンシー

タックマン (Tuckman, B. W.) によると、チームがつくられるには、形成期 (チームメンバーをお互いに知り、課題を理解する)、嵐の段階 (中心的課題に取り組み、小さな対立や挑戦が起こる) を経て、定着段階 (役割、責任、課題について明確に理解し、団結してゴールに向かうモードになる) に至る過程があるという<sup>2)</sup>。

チームが有効に機能するためにチームメンバーには、個々の専門的能力とチーム形成のための能力が求められる。日本医学教育学会を中心として、多数の医療保健福祉の団体・協会が協力し、2016 (平成 28) 年に日本の「多職種連携コンピテンシー」が示されたが、そこでは複数の専門職種が連携協働するために必要な能力が挙げられている (図 3-4)。

図3-4 日本の多職種連携コンピテンシー



出典：多職種連携コンピテンシー開発チーム「医療保健福祉分野の多職種連携コンピテンシー」2016.  
[http://www.hosp.tsukuba.ac.jp/mirai\\_iryō/pdf/Interprofessional\\_Competency\\_in\\_Japan\\_ver15.pdf](http://www.hosp.tsukuba.ac.jp/mirai_iryō/pdf/Interprofessional_Competency_in_Japan_ver15.pdf)

## ①患者・利用者・家族・コミュニティを中心に連携する

中心には、「患者・利用者・家族・コミュニティ中心」が置かれ、各専門職の掲げる目標設定ではなく、当事者を真ん中にして、当事者の関心事や課題に焦点を合わせて、共通の目標を設定することが示されている。さらにもう一つ、「職種間コミュニケーション」が中核に置かれ、チームメンバーが相互に職種としての役割、知識、意見、価値観を伝えあう能力を重視している。

そして図3-4では、この二つを支える四つの領域として、「職種役割を全うする」「関係性に働きかける」「自職種を省みる」「他職種を理解する」が置かれている。自らの役割を伝え他者の役割を理解し、互いの知識・技術を活かしあう。チームメンバーの関係が対等になるようにし、複数の職種との関係性の構築・維持・成長を志向する。意見の相違にも、肯定的・建設的に対処し、積極的に自己と他者の折り合いをつける。多職種のなかでの自職種の強みと弱みを理解し、憤りや抵抗を感じる自分を俯瞰し、自分の感情に気づき、他者への行為を統制する。ほかの職種の思考、行為、感情、価値観を理解し、連携協働に活かす。

## ②相互の理解と尊重

当事者を中心として、精神科医療機関におけるチームの構成メンバーは、主に精神科医、看護師、作業療法士、心理技術者、精神保健福祉士であるが、薬剤師や管理栄養士、相談支援専門員や地域の施設職員、介護専門職など多様な専門職が、当事者の生活ニーズを満たすため必要に応じて動員される。地域の事業所においては、就労支援員や相談支援専門員、無資格の職員とのチームアプローチが想定され、地域自立支援協議会（協議会）などでは、行政、医療機関、相談支援事業所、地域活動支援センター等の事業所、当事者団体といった地域の多機関がチームメンバーになる。そうした多様な関係者が、相互に理解と尊重をもって、それぞれの能力を十分に発揮する必要がある。そのためには、①共通の目標をもち、たえずそれを確認しながら進めること、②それぞれの役割や専門性を相互に理解し尊重すること、③情報の共有と当事者に関する共通理解、④支援方針の共有とそれぞれの役割の明確化、⑤モニタリングと評価の共有が重要である。

そして、これらの要件を満たすためには、①明確で単純な言葉を使い、お互いによく聞き合うこと、②日常的コミュニケーションを通じて信頼関係を育てること、③対等性を守り、違いを認めて侵食しようとしなこと（役割や業務、学問的基盤、職業アイデンティティなど、互いの専

門職を尊重し合うこと)、④それぞれの専門職が独自性・主体性・自律性を発揮すること(自らの職種優先主義は払拭しつつ、自らの専門性を活用して他職種と協力し、チームに貢献すること)、⑤自分の果たすべき役割と責任の範囲を明確にし、そのうえで柔軟に役割を担うことができること、⑥チームアプローチの知識と技術の教育研修を取り入れること、⑦専門職も学び合い、成長するプロセスと、チームによって目標を達成する喜びを経験することなどが必要である。

### ④ ソーシャルワークスキルを活用する

教育訓練において、チームワークの特別なスキルが取り上げられるようになったのは最近である。しかし、傾聴、「利用者のいるところから始めること」、差異の尊重、非審判的態度の維持、共感的コミュニケーション、グループダイナミクスの活用など、チームのなかで働くうえで採用できるソーシャルワークスキルは多くある。

精神保健福祉士は、チームの協力、協働、相互支援の空気、信頼、グループの凝集性を創るために貢献する必要がある。心理社会的な捉え方、エコ・システム論的視点も組織的要素を評価するのに役立つだろう。多職種の異なるアプローチは、相互に排他的ではなく、多様な知識と理解を利用するチャンスになる。個人の置かれている状況に対する全体的で、最大限に深い見解を得ることが最も重要である。

精神保健福祉士は、すべての可能性のある見方が大切にされ、チームのなかに取り入れられるよう、異なる見方を表明しあえるチームづくりに寄与する。

#### ★エコ・システム論

一般システムの理論枠組みを用い、生態学的な視点で人と社会環境との間の適応的均衡に注目する。「環境のなかの人」という捉え方をし、人も環境も含めた多様なシステムの相互作用を視野に入れる。

## 【2】当事者参加

当事者はチーム活動の中心人物で、自分のニーズに関する専門家としてみなされるべき存在である。自身の経験のエキスパートであるだけでなく、特別なニーズやサービス提供の知識を広くもっている可能性がある。当事者は、制度政策のエンドユーザーとして生きた経験に基づく知識をもつからである。

家族もリハビリテーションを担うチームメンバーと捉える。専門職が当事者にかかわれるのは人生のほんの短い期間であるが、家族は違う。精神症状の処置や家庭における危機回避の方法について専門職は学び、当事者・家族も症状や障害について学び、充実した生活のための技術を身につける。

すべてのチームメンバーにとって意味のある参加にするために、専門

職と当事者と家族は、ゴールを定め、それに向けた進め方の決定、評価のプロセスにおいて合同で携わる。当事者の意見を取り入れることで、支援は実行可能なものになり、受け入れられやすくなる。ソーシャルワーカーは、確実に当事者と家族がチームミーティングのなかで声を出せるよう保証する。

当事者との協力関係においては、信頼と共有が重要である。多職種が効果的にサービスを提供しているとき、当事者は参加も貢献もできていないと感じ、無力化させられているかもしれない。そうさせないためには、情報にアクセスできること、自らの希望やニーズを表明する機会があること、自らにかかわる何事かが決定される会議に参加する機会があること、支援内容の説明を十分に受け、それらを選択し、望まないサービスを拒否する機会や不服申立ての方法があること、サービスの満足度を表明する機会をもっていることなどが大切である。

当事者の選択、価値観、見方は専門職のそれと異なる。専門職のほうが集団で力が強い。この力の不均衡を認識し、当事者にパワーが移譲されるよう努めることが期待される。ただし、支援計画への押印、組織の運営会議に委員として参加、提示された選択肢から一つを選択することなど、機関や専門職によって「参加」の捉え方、進め方が異なる。チームへの当事者参加を促すためには、協働の目的を明確にして合意形成することが必要である。また、当事者が急性期の場合や子どもの場合は、参加には限界があるため、可能な限り本人の声を反映できるような仕組みの準備が求められる。

## **B** チームワークの倫理的事項

守秘義務の問題は大きい。当事者は、カンファレンスで自分のことがどのように議論されるか、どの専門職が参加するか理解しているだろうか。そしてそれらに納得しているだろうか。その議論は当事者が落ちていて聞いていられる内容だろうか。

近年、カンファレンスへの当事者参加が進んできているが、当事者の尊厳を守り、本人の意向に沿った検討を遂行するためにも重要である。当事者には、チームアプローチの必要性、守秘義務の維持の方法、当事者の情報がどこまでどの専門職や機関に開示されるのか、その意図と方法について説明されなければならない。

## 5

## チームアプローチの課題

第一に、多職種連携教育である。多職種連携のスキルは自然と身につくものではなく、効果的な方法、技術、対処方法、必要とされる能力について特別な学習が必要とされており、それは専門職資格付与以前の養成教育において養われる。階層性のないチームメンバー同士の関係構築や、当事者の情報共有への倫理的意識の醸成も含め、チームの一員としてのコンピテンシーを高める教育が求められる。

第二に、チームアプローチを下支えする仕組みである。カンファレンスや共同指導等の連携に診療報酬が認められるようになっている。しかし、その内実にまで踏み込んで連携の質を担保するものとしては不十分である。さらに、多職種、多機関連携を促進する制度的裏づけが期待される。

第三に、チームアプローチの効果に関する調査研究である。多様な要素がからむため、比較も検証も困難であるが、効果があるという報告もある。さらなる研究によって、より効果的なチームアプローチのあり方、チームメンバーである専門職のコンピテンシー、その教育方法が明らかにされることが待たれる。

## Active Learning

日本でも多職種連携教育が行われてきていますが、実際に教育機関等で実施されている多職種連携教育について調べてみましょう。

## ◇引用文献

- 1) 菊地和則「多職種チームの3つのモデル——チーム研究のための基本的概念整理」『社会福祉学』第39巻第2号, pp.273-290, 1999.
- 2) Tuckman, B. W., 'Developmental sequence in small groups', *Psychological Bulletin*, 36(6), pp.384-399, 1965.