

多職種連携に関する用語の定義と特徴 ーリフレクティングの活用によるフィージビリティスタディに向けてー

岡美智代¹, 上杉裕子², 川村千恵子³, 木村聡子⁴, 小坂素子⁵, 瀬在泉⁶,
二瓶映美⁷, 野呂瀬崇彦⁸, 樋口倫子⁹, 松本光寛¹, 吉野亮子¹⁰

1. 群馬大学大学院 2. 金城学院大学 3. 甲南女子大学 4. 京都光華女子大学
5. 神戸女子大学 6. 防衛医科大学校 7. 秀明大学 8. 帝京大学
9. 明海大学 10. 関西医療大学

Definitions and Characteristics of Terminology Related to Healthcare Teams: Toward a Feasibility Study Using Reflecting

Michiyo Oka, RN, PhD¹, Yuko Uesugi, RN, PhD², Chieko Kawamura, RN, MW, PhD³,
Satoko Kimura, RN, MA⁴, Motoko Kosaka, RN, PHN, PhD⁵, Izumi Sezai, RN, PHN, PhD⁶,
Emi Nihei, RN, PHN, PhD⁷, Takahiko Norose, RPh, MBA, EdD⁸, Noriko Higuchi, PhD⁹,
Mitsuhiro Matsumoto, RN, CNS, MSN¹, Ryoko Yoshino, LAc, PhD¹⁰

¹Gunma University, Graduate School of Health Sciences, ²Kinjo Gakuin University,

³Konan Women's University ⁴Kyoto Koka Women's University

⁵Kobe Women's University ⁶National Defense Medical College

⁷Shumei University ⁸Teikyo University,

⁹Meikai University ¹⁰Kansai University of Health Sciences

キーワード
多職種連携

unidisciplinary
multidisciplinary
interprofessional
transdisciplinary
hybrid teams

用語

terminology

フィージビリティスタディ

feasibility study

I. 日本保健医療行動科学会と多職種連携

日本保健医療行動科学会 (Japan Academy for Health Behavioral Science: 以下 JAHBS) は 1986 年に発足しているが、発足当初から、多職種による学術連携を行ってきた。JAHBS 学会員の学術領域を、第 13 期役員 (任期 2022 年 6 月 1 日～2025 年 5 月 31 日) からみると、社会学、看護学、心理・福祉学、健康科学、医学、歯学など、多岐にわたっている。国家資格のある職種も、医師、歯科医師、看護師、保健師、助産師、薬剤師、理学療法士、言

語聴覚士、臨床工学技士など、多くの職種が会員として活動している。

本学会には企画運営委員会という、JAHBS の発展のために新しい企画を立案して検討する委員会がある。筆者の岡は、この委員のメンバーとして、各職種がどのように患者に対してアプローチしているのか、各職種がどのようにお互いを理解しているかの相違について、明らかにしたいとかねてから考えてきた。そこで、委員会企画として、本学会の学会員の皆様と共同研究を行うことを計画した。

学会内での検討後、2020年12月14日に事務局から学会員全員に共同研究者の募集をさせていただいた。募集期間は10日間であったが、13名の方がご応募して下さった。予想以上の多さで、望外の喜びであった。当初は全員の方にご参加いただいていたが、2022年の10月からは7名体制となっている。

前述の通り、JAHBSは、多くの学問領域の研究者が参加している学会であり、多職種による学際性を有しているところが特長である。学際的な職種間の連携は、Covid-19の影響による医療のひっ迫も相まって益々重要となってきている。例えば、医師と看護師だけではワクチン接種の担い手不足になり、厚生労働省は、歯科医師、臨床検査技師、救急救命士の3職種に加え、診療放射線技師、臨床工学技士の合計5職種を人体への注射の担い手として適当であると報告している¹⁾これは、パンデミックという特殊な状況による業務拡大という対処かもしれないが、接種のための研修は医師が行うなど、実際には多職種による学際的な協力が行われている。

このように、従前からJAHBSが行ってきた多職種による学際的な協力は、近年ではますます重要性が増している。多職種連携の利点は、患者の転帰と満足度の向上、スタッフの時間の有効活用、スタッフの満足度の向上、経済的効果など、多く挙げられる²⁾ことから、今後はさらに需要が高まると思われる。

しかし、多職種連携については、多くの用語が使われている。医療チームを表す際に学際的という意味で使われる言葉には、unidisciplinary, uniprofessional, intradisciplinary, intraprofessional, multidisciplinary, multiagency, interdisciplinary, interprofessional, interprofessional collaboration, cross-disciplinary, transdisciplinary, transprofessional, supra-disciplinary などがあると言われている³⁾。さらにMartinら³⁾は、医療チームは動的であることからhybrid teamsという言葉も提案している。このように、多職種連携に関する言葉は、多様化しながら拡大しているため、多職種に関する用語について整理する必要があると考えた。そこで、本稿では多職種連携に関する用語と定義を整理し、その用語についてケースビネットを用いて

具体例を示すとともに、多職種連携を深化させる方略ビジョンについて紹介する。

II. 多職種連携の用語と定義について

多職種による学際性に関する用語については、Martinら³⁾の報告にわかりやすく紹介されている。そのため、本稿では、Martinら³⁾の研究を中心に紹介する。Martinら³⁾は、前述の多職種連携の用語の中でも、特によく使われるunidisciplinary, multidisciplinary, interprofessional, transdisciplinaryについて、表にまとめている。そのため、その表を引用しつつ、それにhybrid teamsも加えて、筆者なりに多職種連携に関する用語についてまとめてみた(表)。

なお、対象者の状況や抱える問題において、適切な多職種連携の形態は変化するため、これらの多職種連携の形態には優劣をつけることはできないことをお断りしておく。

1. unidisciplinary

unidisciplinaryとは、一人の専門職が自分の役割範囲内でのみ医療を提供することである。基本的には一人の専門職が患者ケアのすべての側面に責任を持つが、同じ専門職とコミュニケーションをとることもある。

2. multidisciplinary

multidisciplinaryは、複数の専門分野からなる専門職で構成され、独立して作業し、専門分野特有のアセスメントと治療を行い、患者目標を達成するための活動を行う。各専門職は、医師に連絡をするが、職種間の直接的なコミュニケーションはあまり行われない。

3. interprofessional

Interprofessionalという言葉は、教育分野で多職種連携教育を推進する活動と並行して広がっている。この活動では、必ずしも医師がリーダーをとるとは限らず、ケアの統括役としてリーダーが指名される。interprofessionalによるアウトプットは、単一の専門職によるものではなく、interprofessional teamによるものと呼ぶのがふさわしい。

4. transdisciplinary

transdisciplinaryは、文献で頻繁に見られる用語

表 医療チームに関する各用語と特徴

Martin ら³⁾をもとに、筆者一部改変

	Unidisciplinary	Multidisciplinary	Interprofessional	Transdisciplinary	Hybrid team
別名	Uniprofessional, intradisciplinary, intraprofessional	Multiagency	Interdisciplinary, interprofessional collaboration, cross-disciplinary	Transprofessional, supra-professional	
チームメンバー	一人の専門職	複数領域の専門職	複数領域の専門職, 患者中心	複数領域の専門職, 患者中心	一人の専門職のこともあれば, 複数領域の専門職のこともある
コミュニケーション	同僚とコミュニケーションをとることがある	リーダーを介したコミュニケーション	頻繁なコミュニケーション	頻繁なコミュニケーション	左の4つの定義の間を, 流動的に移動したり, 2つ以上の定義の特性が融合したりする
コラボレーション	担当専門職が独自に働く	担当専門職が独自に働く	各専門職は相互依存的に働く, 意思決定は共有する	各専門職は役割, スキル, タスク, 意思決定を共有する	
リーダーシップ	一人の専門職がケアを指揮する	リーダーは最高位の専門職であり, 通常は医師である	・メンバーは同等の立場 ・リーダーはケアを統括する人として指名される	・メンバーは責任を分担する ・ケアを監督するリーダーを指名することもできる	
専門職の境界線	厳密な専門職の境界線がある	厳密な専門職の境界線がある	・専門職としての境界線は維持する ・他者の役割を率先して理解する	・専門職の境界は曖昧(知識・技術の共有) ・他者の役割を率先して理解する	
患者のアセスメント, 治療, 目標	領域別評価	・領域別評価 ・患者の目標は相反する可能性がある	・領域別のアセスメントと治療 ・協調した治療計画 ・目標は共有する	・アセスメントと治療の統合 ・統一された計画 ・目標は共有する	

である。transdisciplinary は, interprofessional 同様, 各専門職同士が頻繁なコミュニケーションをとって, 複数領域の専門職が協力して意思決定を共有する。ただし, interprofessional よりも, 役割, タスクなども共有しながら活動するため, その専門職間の境界はあいまいである。

5. hybrid teams

実際の病院や地域での医療では, 対象者のさまざまな段階に合わせて, 医療チームはダイナミックかつ繊細に変化することがある。そのため, unidisciplinary, multidisciplinary, interprofessional, transdisciplinary の定義に応じた医療チームが, 対象者の各状況に応じて出現したり, 変化したりしながら編成されることもある。そのため, Martin ら³⁾は, このように変化する医療チームを表現する言葉として, hybrid teams という言葉を提唱している。

hybrid teams は, 4つの各用語の定義の間を,

流動的に移動することがある。例えば, 交通事故のため救急車で搬送されている間, 救命救急士は医師に電話や無線で連絡を取ることもあるが, 車内では救命救急士という単一職種で患者に対応する。これは, unidisciplinary の形態といえる。しかし, その患者が急性期を脱し, リハビリテーション期になれば, 医師よりも理学療法士がケア統括者としてリーダーになることがある。その際には, ソーシャルワーカーや介護関係者も他の医療専門職と同等の立場をとる。これは, interprofessional team という事であり, 当初の unidisciplinary という形態から, 対象者の時間的経過により流動的に変化していると言える。

また, hybrid teams は, 2つ以上の用語の定義の特性を融合できるとされている。例えば, 病棟で患者が急に心停止を起こした場合, multidisciplinary のように医師をチームリーダーと

しながらも、医師と看護師が協働で患者の気道確保、胸骨圧迫などを行うことがある。この場合、専門職の境界は曖昧で、両職種が役割、スキルを共有するという、transdisciplinary の定義に該当する活動と言える。

このように hybrid teams は、定義にとらわれず適宜変化する医療チームを表現するのにふさわしい用語といえよう。

Ⅲ. ケースビネットを用いた多職種連携の例

Martin ら³⁾ は、unidisciplinary, multidisciplinary, interprofessional, transdisciplinary, hybrid teams の定義に沿った事例を紹介している。各用語を理解するのに大変わかりやすいため、本稿でも Martin ら³⁾ の例を参考にしながら架空のケースビネットを通して各用語について考えてみる。

ケースビネット

A 氏、50 歳代、一人暮らしの男性。20 歳代から喫煙しており、現在も 1 箱 / 日喫煙している。腹囲は 90cm で、BMI は 26 である。今回は職場の定期健康診断でメタボリックシンドロームを指摘され、保健師から個別支援を受けることになった。

1. unidisciplinary の例

担当保健師は、A 氏の食生活や運動習慣について聴取しアセスメントを行い、A 氏の生活習慣に合った目標を設定し、実行に移せるように支援を行う。ここでは、保健師は他の職種とほとんどコミュニケーションをとることなく、独自に活動しているため、unidisciplinary の例といえよう。

2. multidisciplinary の例

1 年後、A 氏は浴室で転倒して骨折したため入院となった。腹囲や BMI、喫煙状況は 1 年前からあまり改善していなかった。入院後、看護師は医師から安静度や治療内容の指示を受け、それに対して必要な看護を行い、適宜医師に報告を行った。また、理学療法士も医師からの指示を受け、必要なりハビリテーションを理学療法室で行った。つまり看護師と理学療法士が、医師をリーダーとして指示受け報告を行い、各職種間で独自に活動を行った。

ここでは、医師にリーダーシップを任せており、

複数の専門職がかかわりながらも、各専門職が独自に働いているため、この場合は multidisciplinary の例といえよう。

3. interprofessional の例

看護師は A 氏に対して、禁煙やダイエットが必要と考え、看護チームで禁煙とダイエット指導を立案した。その際に A 氏の希望を聞き、できそうな目標から始めることにした。また、医師に食事療法と運動療法の必要性を伝え、管理栄養士と理学療法士にも指導してもらうことにした。運動療法についても、理学療法士に確認して、病棟で実施できる運動を行うことにした。また、これらの看護方針を各職種にも伝え、共有するようにした。しかし、管理栄養士や理学療法士が立てた患者の目標は、各職種に任すことにした。

禁煙とダイエット指導は看護師主導で行うものの、食事指導は管理栄養士に委託しているため相互依存的な関係といえよう。また、患者の意向を聴きながら患者中心で複数領域の専門職が、チームメンバーとしてかかわっていたり、看護師はケアを統括する人としてリーダーシップを発揮したりしている。しかし、患者の療養計画と目標は、各領域に任せている。このような点から、これは interprofessional なかわりと見えよう。

4. transdisciplinary の例

看護師は A 氏に対して、管理栄養士と理学療法士と頻繁なコミュニケーションをとり、A 氏の退院に向けた療養計画を両職種とともに立案した。食事に関しては、A 氏のベッドサイドに運ばれる病院食を見ながら、看護師が A 氏に食事指導を行うこともあった。A 氏からは、「病院食を参考にすると、具体的なメニューや味付けも理解できるので、退院後の食事の参考になる」という言葉が聞かれた。また、運動療法については、病棟でも看護師がベッドサイドで一緒に行ったところ、改善がみられてきた。そのため、看護師が理学療法士に伝えたところ、理学療法士が運動強度を上げるようにした。看護師は、これらの患者の変化を医師や管理栄養士、理学療法士に伝え、A 氏の退院後の生活に向けて、4 職種が統一した目標を立てることにした。

管理栄養士や理学療法士は、このような A 氏の

良好な変化を、チームカンファレンスの時に情報を得て、栄養指導やリハビリテーションの時に、A氏の成長を称賛するような声掛けをして心理的支援を行った。

transdisciplinary の場合は、interprofessional よりも、役割、タスクなども共有しながら活動するため、専門職間の境界はあいまいとなり、患者の目標も統一した計画となる。そのため、このように各職種が他職種の役割も担ったり、患者の目標も各職種間で統一したものにするとはいえるかかわり方は、transdisciplinary 的な関係性といえよう。

5. hybrid teams の例

hybrid teams は、4つの各用語の定義の間を、流動的に移動することがある。例えば、前述の通り、当初は保健師がA氏に対して、unidisciplinary の形態でかかわっていた。しかし、その後、時間的経過やA氏に関わる療養環境の変化（在宅から病院への変化）から、interdisciplinary や transdisciplinary のかかわりに移行していた。

また、hybrid teams は、2つ以上の用語の定義の特性を融合できるとされている。わが国の場合、診療報酬請求が医師の指示のもとに行われることが多いため、前述の multidisciplinary のように、医師をリーダーとしながら、医師から看護師、管理栄養士、理学療法士など各職種への依頼をすることが多い。しかし、実際は医師からの正式な依頼がなされる前に各職種間で情報共有を行い、各職種が役割やスキルを共有するという、transdisciplinary の定義に該当する活動を行っていることもある。そのため、multidisciplinary と transdisciplinary の特性を融合したようなチーム医療を行っている場合、hybrid teams としての活動といえよう。

IV. リフレクティングを活用したフィージビリティスタディに向けて

JAHBS の企画委員による共同研究班では、各医療職が患者に対してどのような言葉を使っているのかについて、コミュニケーション分析の手法の1つである Roter Method of Interaction Process Analysis System (RIAS) を使った先行研究から明らかにする試みを行っており、今回の特集記事でも紹介して

いる。

また、本稿でも架空の事例を想定するというケースビネットを用いて、多職種連携の様々な形態について論じたが、ケースビネットを用いることで、実臨床に近い設定で多職種連携について検討することができる考えた。そのため、今回の特集でも、JAHBS の企画委員による共同研究班の成果として、ケースビネットの定義や意義について明らかにした研究を紹介している。

JAHBS の企画委員による共同研究班では、リフレクティングが多職種連携を深化させるのではないかと考えている。リフレクティングは、オープンダイアログや家族療法などの治療的な目的から、会議や地域座談会などのナラティブ・コミュニティ・ワーク、質的研究まで幅広く活用されている方法である⁴⁾。多職種連携を深化させるには、特にナラティブ・コミュニティ・ワークによって自職種を他職種がどのようにとらえているかというメタな視点を取り入れることで、各職種間のコミュニケーションの相違点が浮かび上がってくると考えられる。

そのため、今後はリフレクティングを取り入れた、多職種間のナラティブ・コミュニティ・ワークを行い、多職種連携の深化が可能かどうか検討したいと考えている。これはリフレクティングという方法を活用した介入研究になるが、その際に、リフレクティングが多職種間で実際に活用可能なのか、実行可能性、つまりフィージビリティについて確認する必要があると考えている。

フィージビリティスタディとは大規模介入研究の前に実施する実行可能性研究を意味する⁵⁾。フィージビリティスタディを行う意義は、大規模介入研究が本当に実行可能か否か、さらにその大規模介入研究を行った後も、そのプログラムや介入内容は臨床でも継続可能かどうかということを確認することにある。JAHBS の企画委員による共同研究班としては、今後、リフレクティングを取り入れた、多職種間の深化を進めるために、まずはフィージビリティスタディを行い、リフレクティングの潜在的な可能性を確認したいと考えている。

V. おわりに

JAHBSの企画委員による共同研究は、本学会の特徴でもある多職種による学術交流という利点を生かす活動でもあり、本学会の存在価値を高めることにもつながると考えている。今後も本委員会で行っている研究により、職種間の相互理解、ならびに効果的な多職種連携を行うための示唆が得られるよう進めて、会員の皆様に還元していきたい。

利益相反

利益相反はない。

引用文献

- 1) 厚生労働省, 新型コロナウイルス感染症の対応を踏まえたワクチン接種・検体採取の担い手を確保するための対応の在り方等に関する検討会報告書, 令和4年9月2日 <https://www.mhlw.go.jp/content/10803000/000985074.pdf> (検索日: 2022年10月2日)
- 2) Reeves S, Pelone F, Harrison R, Goldman J, Zwarenstein M: Interprofessional collaboration to improve professional practice and healthcare outcomes, *Cochrane Database Syst Rev.* 2017; 6: 6. doi:10.1002/14651858.CD000072.pub3
- 3) Martin AK, Green TL, McCarthy AL, Sowa PM, Laakso EL: Healthcare Teams: Terminology, Confusion, and Ramifications, *J Multidiscip Healthc*, 15: 765-772, 2022 (<https://doi.org/10.2147/JMDH.S342197>)
- 4) 矢原隆行: リフレクティブ会話についての会話という方法, ナカニシヤ出版, 京都, 2016
- 5) 岡美智代, 高橋さつき, 松本光寛, フィージビリティスタディ(実行可能性研究)を中心とした介入研究と行動科学, *日本保健医療行動科学会雑誌*, 37(1): 7-13, 2022