

# 拠点が担う多職種合同カンファレンス 継続開催の意義

○中里和弘、天野博、片山 史絵、  
丹野 直子、川越 正平

あおぞら診療所

# 多職種合同カンファレンスの重要性

- 地域を“1つの単位”として捉え、在宅医療に取り組むためには、多職種が所属の枠を超えた仲間、“チーム”として臨床に携わる必要がある
- 地域の中の医療福祉従事者が連携を取るには、顔の見える関係づくりが重要である




多職種が一堂に会する場（多職種合同カンファレンス）

 カンファレンスは効果があるのか？

 参加者の満足度の高いカンファレンス（条件）とは？

評価しづらい要素を明らかにすることの必要性



# カンファレンスの内容

- 第1回（6月29日）

**KJ法を用いた「松戸市の在宅医療にまつわる課題の抽出」**

- 第2回（9月3日）

**抽出課題から選ぶ最重要課題の検討**

（落語家 樋口強 氏の講演・独演会を合わせた企画）

- 第3回（11月29日）

**多職種が関わる患者の事例検討**

- 第4回（2月29日）

**重要テーマに関する解決策の検討**

「A. 専門職間の連携」「H. 在宅医療を支える地域資源」

「F. 在宅医療を支える医療資源」



# カンファレンスの参加者

職種	第1回	第2回	第3回	第4回
医師	23	7	17	14
歯科医師・歯科衛生士	10	10	14	11
看護師（病院・診療所／ST）	40	15	31	23
薬剤師	23	19	18	16
PT・OT	5	6	6	8
ソーシャルワーカー	21	14	10	13
ケアマネジャー	38	23	23	16
在介・包括職員／市役所職員	4	12	13	1
居宅系施設職員	—	8	3	1
合計	164	114	135	103
申し込み済み／キャンセル	5	14	37	42
人数の関係からお断りした方	—	—	11	—
総申込者	169	128	183	145



# 当院カンファレンスの特徴

- 1) 各回のテーマを明確に設定、課題抽出から解決策への方向性を示すことで、カンファレンスの目的・意義を意識化
- 2) 第1回で参加者が挙げた課題を改めて整理・概念化し、地域における在宅医療の課題を視覚化
- 3) 多くの参加者と意見交換・交流を促す時間を設定  
(名刺交換タイム、作戦タイム 等)
- 4) 参加者を6～7職種からなる小グループに配置し、多職種との意見交換・討論を実施
- 5) 全体討論で各職種からの発言を促し、他機関・他施設の特  
性、他職種の専門性、多職種連携の意義について理解を  
図った点

# 第1回カンファレンス

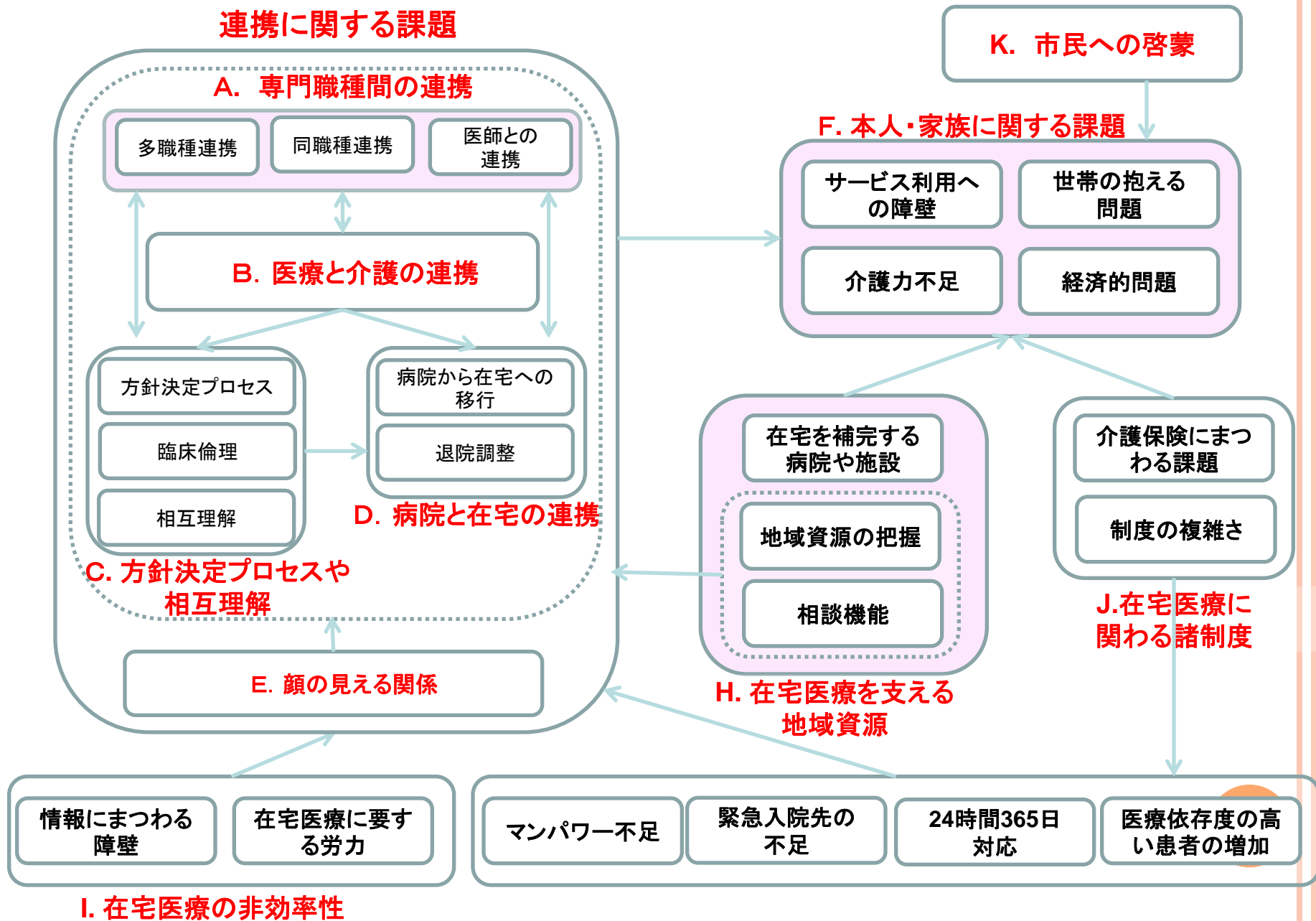
## 2) 第1回で参加者が挙げた課題を改めて整理・概念化し、当地域における在宅医療の課題を視覚化



# 松戸市の「在宅医療の課題」に関する概念図

(n=166, Pn= 611)

## 連携に関する課題





# 第4回カンファレンス





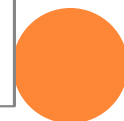
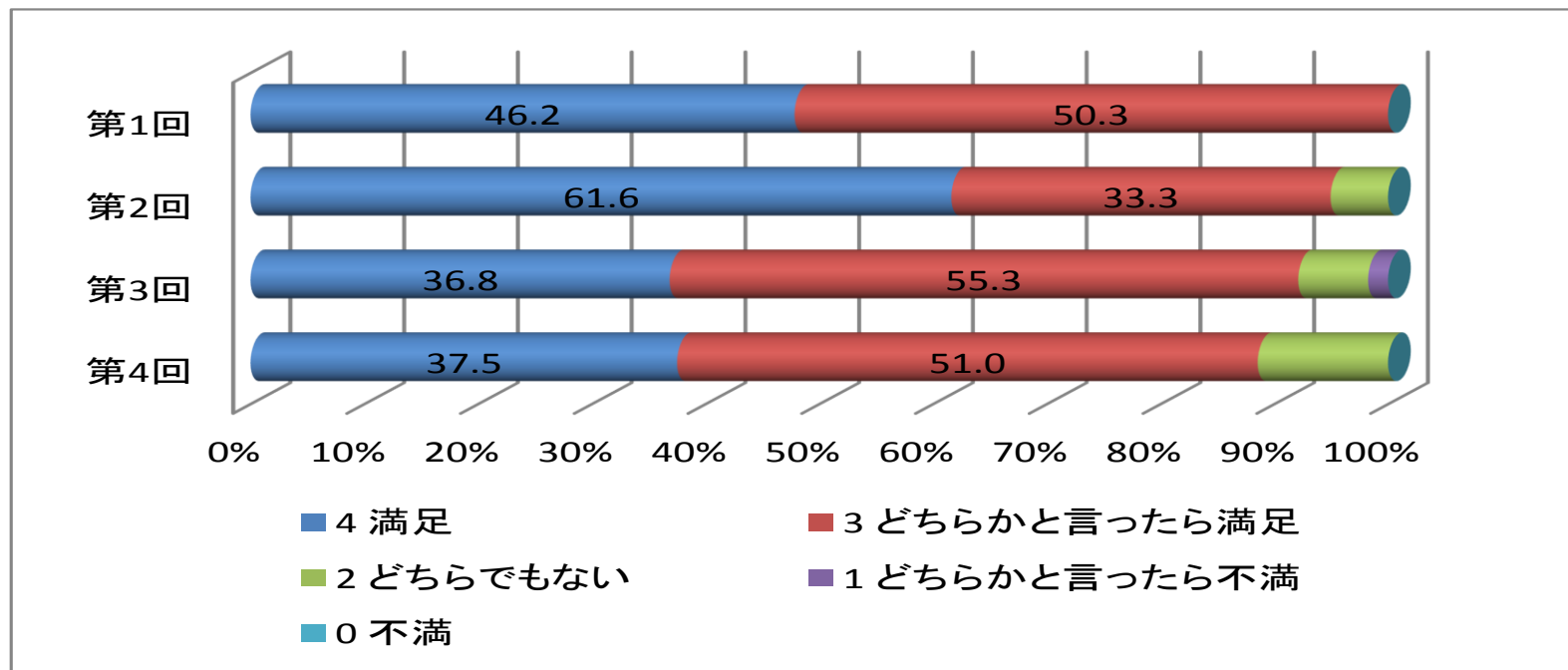
# 第3回カンファレンス

## 3) 多くの参加者と意見交換・交流を促す時間を設定(名刺交換タイム、作戦タイム)



# アンケート結果（参加者満足度）

	第1回	第2回	第3回	第4回
4 満足	46.2	61.6	36.8	37.5
3 どちらかと言ったら満足	50.3	33.3	55.3	51.0
2 どちらでもない	.0	5.1	6.1	11.5
1 どちらかと言ったら不満	.0	.0	1.8	.0
0 不満	.0	.0	.0	.0
合計	100.0	100.0	100.0	100.0

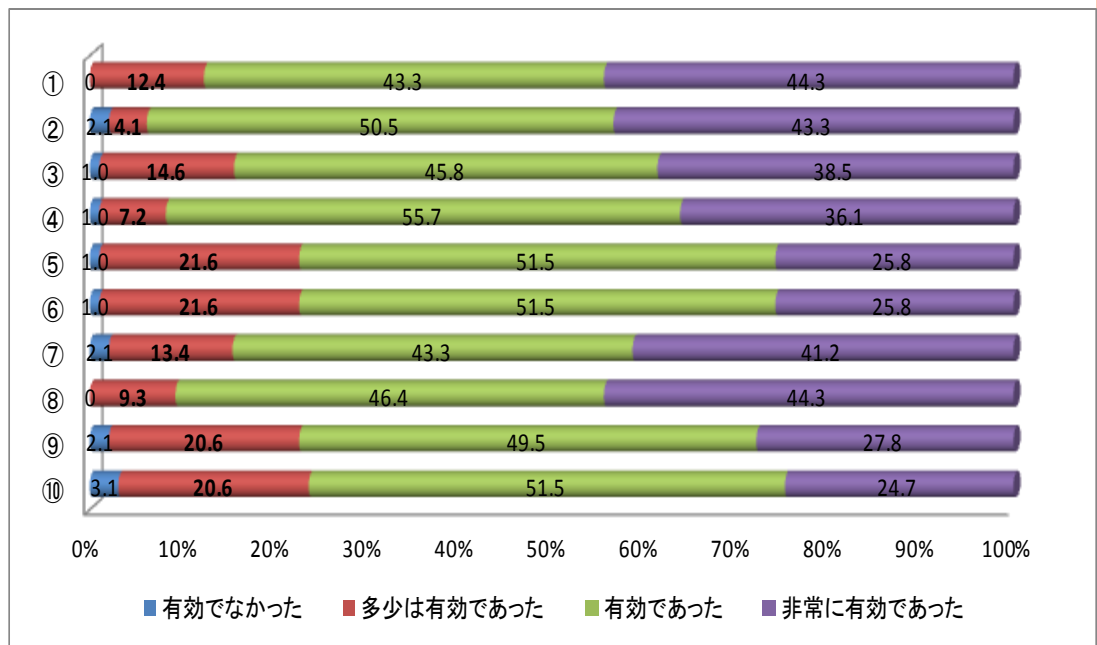
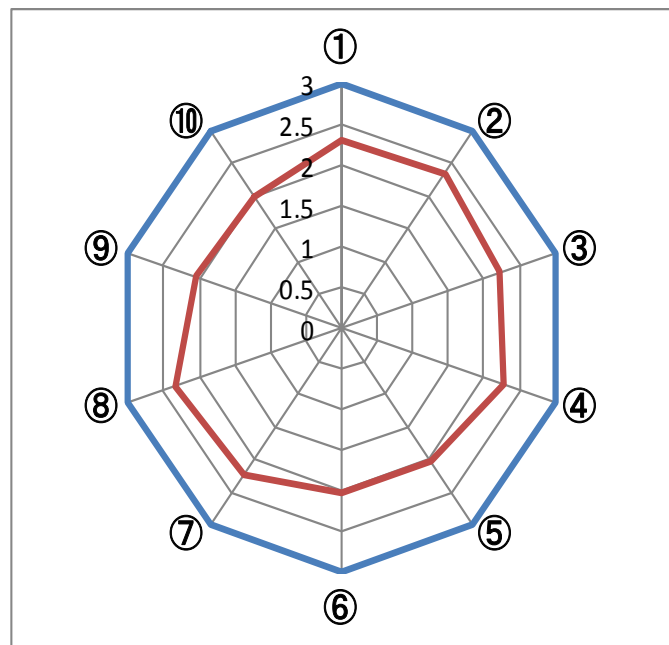


# 参加者の感想の分類

カテゴリー		記述数			
		第1回	第2回	第3回	第4回
1	多職種との意見交換・グループディスカッションに対する肯定的評価 (多職種の意見が聞けて良かった、グループディスカッションが良かった)	25	28	30	20
2	カンファレンス全体に対する肯定的評価 (楽しかった、勉強になった、楽しかった)	24	13	3	5
3	時間に関する要望 (もう少し時間がほしかった、もっと議論したかった)	19	6	3	6
4	多職種との交流・情報共有	15	0	0	6
5	大人数の参加者に対する驚きと希望	11	0	0	1
6	顔の見える関係づくり	9	3	4	3
6	今後の企画について	9	0	0	1
8	多職種連携の重要性の認識	8	11	2	1
9	運営についての肯定的評価	7	0	11	3
9	自己の気づき (自己の気づきや今後に向けて自分ができること、できないこと)	7	4	12	9
11	参加者のグループ分けに対する肯定的評価 (多職種のグループ分けが良かった)	6	1	0	0
12	他職種の考え方の認識 (職種での意見など、今まで気づけなかったことを再発見できた)	4	4	23	4
13	継続開催の希望	—	7	2	0
14	症例について	—	—	6	0
15	解決策を話し合えたことの肯定的評価(話し合えてよかった)	—	—	—	5
16	課題の解決策の提案	—	—	—	5
	その他	4	0	4	4
	合計	144	77	100	73

# 多職種カンファレンスの有効性評価

内容	平均点	有効でなかった(0点)	多少は有効であった(1点)	有効であった(2点)	非常に有効であった(3点)
① 多(他)職種と交流を深める場	2.32	0	12.4	43.3	44.3
② 多(他)職種と意見交換を行う場	2.35	2.1	4.1	50.5	43.3
③ 他職種の視点や専門性、他職種の役割を知る場	2.22	1.0	14.6	45.8	38.5
④ 職種が違って共通した視点や考え方を知る場	2.27	1.0	7.2	55.7	36.1
⑤ 自分の仕事や自分の職種に求められている役割を再認識する場	2.03	1.0	21.6	51.5	25.8
⑥ 情報共有の場	2.02	1.0	21.6	51.5	25.8
⑦ 顔の見える関係づくりの場	2.24	2.1	13.4	43.3	41.2
⑧ 多職種連携の重要性を認識する場	2.35	0	9.3	46.4	44.3
⑨ 地域の現状や問題を知る場	2.03	2.1	20.6	49.5	27.8
⑩ 知識や学習の場	1.98	3.1	20.6	51.5	24.7



# 多職種カンファレンスの有効性評価×参加回数

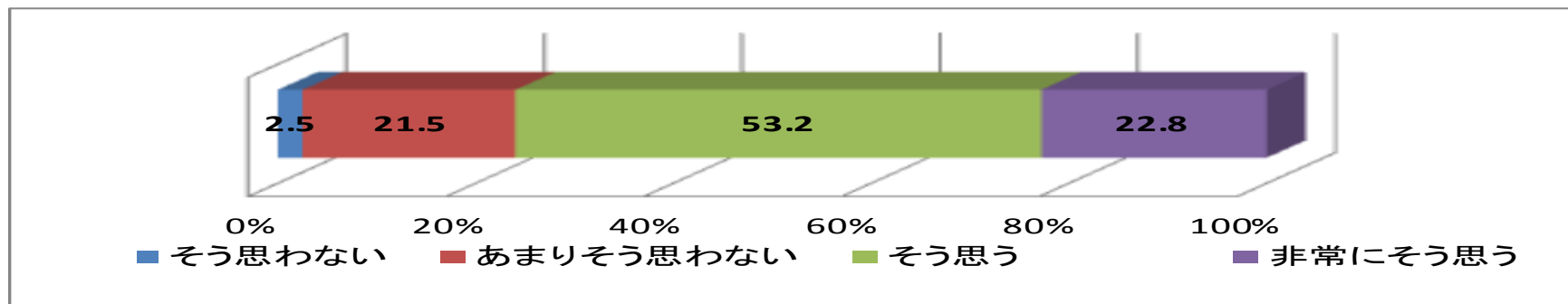
参加回数	1回	2回	3回	4回	全参加者
平均得点(30点満点)	20.63	20.41	21.43	23.11	21.69
SD	5.818	5.861	4.697	4.898	5.298
n	16	22	21	36	95

無記入3名を除く

Spearman 相関係数 (有効性合計得点×参加回数)  $r=.218$  ( $p=.034$ )

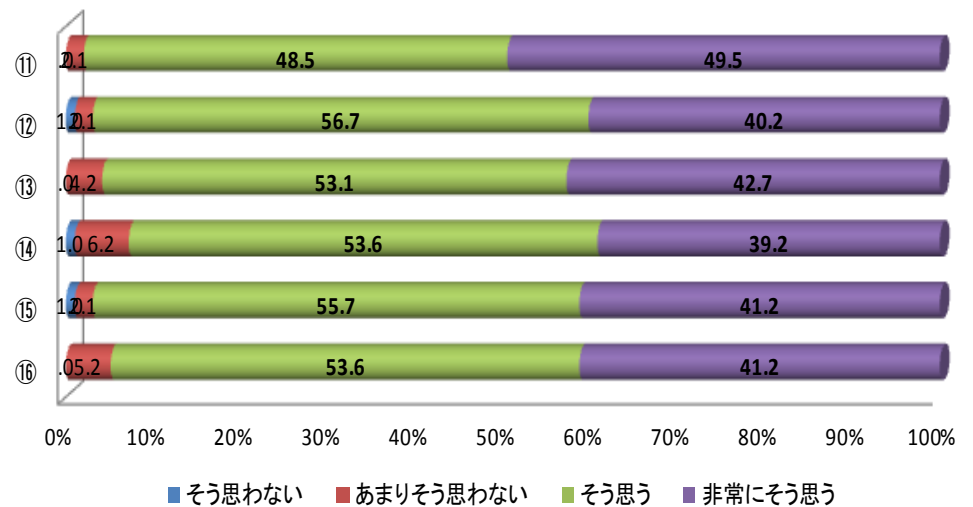
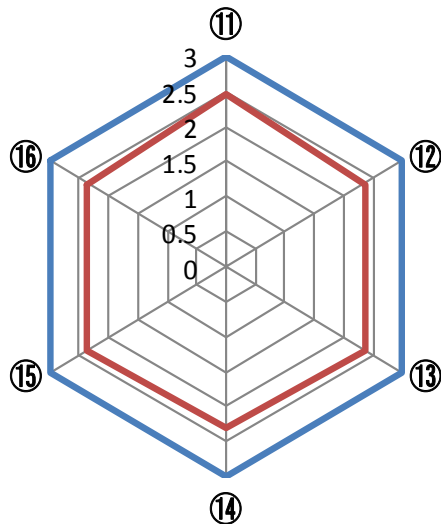
# 多職種カンファレンスの参加×日常の連携

内容	平均点	そう思わない (0点)	あまりそう思 わない(1点)	そう思う (2点)	非常にそう思 う(3点)
日常の仕事上での連携につながったり、他職種との繋がりの幅が広がった	1.96	2.5	21.5	53.2	22.8



# 多職種カンファレンスの評価 (運営側要因・参加者感情要因)

	内容	平均点	そう思わない(0点)	あまりそう思わない(1点)	そう思う(2点)	非常にそう思う(3点)
運営側 要因	⑪ 各グループが多職種のメンバーで構成されていてよかった	2.47	.0	2.1	48.5	49.5
	⑫ カンファレンスは主催者側から参加者側への一方向的なものではなく、参加者主体型の内容であった	2.36	1.0	2.1	56.7	40.2
	⑬ 主催者側は、各回の内容や進め方等を工夫していた	2.39	.0	4.2	53.1	42.7
参加者 感情 要因	⑭ カンファレンスに参加できて楽しかった	2.31	1.0	6.2	53.6	39.2
	⑮ カンファレンスに飽きずに参加することができた	2.37	1.0	2.1	55.7	41.2
	⑯ 多職種連携に興味のある参加者が多くいることに、勇気づけられた (前向きな気持ちになれた)	2.36	.0	5.2	53.6	41.2





# 全カンファレンスの総体的満足度×関連要因

合同カンファレンスの満足度（カンファレンスの内容に加え、運営の仕方や会場等を含めた総合的な評価）

0……1……2……3……4……5……6……7……8……9……10点  
 かなり不満 非常に満足

参加者平均点	1点	2点	3点	4点	5点	6点	7点	8点	9点	10点
7.94±1.65	0	1.1	1.1	2.3	4.5	4.5	13.6	39.8	13.6	19.3
										(%)

\* 階層的重回帰分析（従属変数：総体的満足度）

	$\beta$	
	Model 1	Model 2
参加回数	.071	.050
有効性評価	.357 **	.400 **
運営側評価	.296 **	.288 **
参加者感情要因	.216 †	.196 †
性別		-.189 **
年齢		-.025
経験		-.033
$R$	.795 **	.818 **
$R^2$	.632	.670

\*\*\*  $p < .001$  \*\*  $p < .01$  †  $p < .10$



## 実際に多職種合同カンファレンスは効果があるのか？

- 1 他（多）職種と交流・意見交換を行うことで、「他職種の専門性（視点や専門性、他職種の役割）、職種を越えた共通性（職種が違って共通した視点や考え方）を知り、多職種連携の重要性を知る」のに有効なツールである
- 2
  - 「顔の見える関係づくりの場」や「地域の現状や問題を  
知る場」としても有効であり、有効性は多面的である
  - 「日常の仕事上での連携につながったり、他職種との繋  
がりの幅を広げる」効果が期待される
- 3カンファレンスに継続的に参加することで、参加者にとって  
カンファレンスが有効に働く（参加者が有効性を実感する）

# 満足度の高い多職種合同カンファレンス（条件）とは？

## カンファレンスの要素

- 多（他）職種との交流を深める場
- 他職種の専門性を知る場
- 自分の仕事や職種の役割を再認識する場
- 顔の見える関係づくりの場
- 地域の現状を知る場
- 多（他）職種と意見交換を行う場
- 職種を越えた共通性を知る場
- 情報共有の場
- 多職種連携の重要性を知る場
- 知識や学習の場

満足感

## 運営側の要因

- グループが多職種で構成されている
- 内容や進め方の工夫
- 参加者主体型の内容である

## 参加者の感情要因

- 参加して楽しい・飽きずに参加できる
- 多職種連携に興味のある人が多くいることに、勇気づけられる（前向きな気持ちになれる）

## カンファレンスの要素

- 多（他）職種との交流を深める場
- 他職種の専門性を知る場
- 自分の仕事や職種の役割を再認識する場
- 顔の見える関係づくりの場
- 地域の現状を知る場
- 多（他）職種と意見交換を行う場
- 職種を越えた共通性を知る場
- 情報共有の場
- 多職種連携の重要性を知る場
- 知識や学習の場

満足感

## 運営側の要因

- グループが多職種で構成されている
- 内容や進め方の工夫
- 参加者主体型の内容である

## 参加者の感情要因

- 参加して楽しい・飽きずに参加できる
- 多職種連携に興味のある人が多くいることに、勇気づけられる（前向きな気持ちになれる）