

# 多職種合同カンファレンス（全体評価） 1

## I. 申込者／参加者

天候や業務の関係から、毎回キャンセル者があったものの、100人から150人規模で実施した（平均参加者129人、平均参加申し込み者156人）。

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

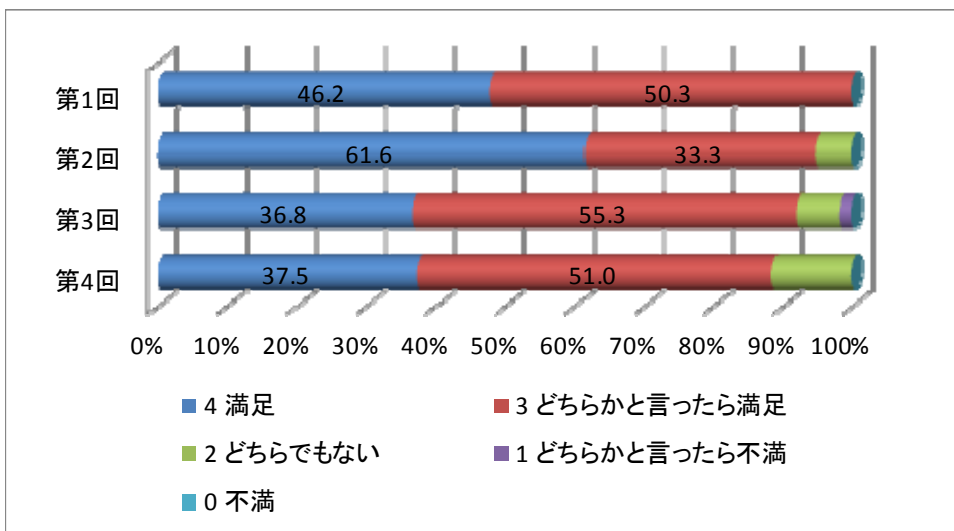
## アンケート結果

### ①各カンファレンスごとの参加者の満足度

満足群（「満足」又は「どちらかと言ったら満足」と回答）の割合は以下の通りであった。

第1回：96.5% 第2回：94.9% 第3回 92.1% 第4回 88.5%

	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



## ② 各カンファレンスごとの感想

各カンファレンスごとに参加者の感想（自由記述）を分類したところ、以下の16カテゴリーに分類された。

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 時間に関しての要望 (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

## ③参加したカンファレンス全体の評価

第4回多職種カンファレンス参加者110名中、アンケートの回答が得られた98名（回収率：89.1%）を対象に参加したカンファレンス全体の評価について回答を求めた。

回答者の基本属性

性別・・・男性：38名（39.2%）、女性59名（60.2%）【無記名1名】

年齢・・・45.3歳（SD=10.8歳）R=26歳～66歳

経年年数・・・平均値14.4年（SD=10.5年）、中央値12.0年、R=1年～40年

### ③-1. カンファレンスの有効性

参加したカンファレンスが「1. 多（他）職種と交流を深める場」～「10. 知識や学習の場」として、“有効でなかった”～“非常に有効であった”について回答を求めた。表1、図1が各項目の平均値・回答割合、図2が各項目の平均値をレーダー化したものである。結果、項目10「知識や学習の場」以外で平均値が2点を越えており、平均して全項目内容に関して、カンファレンスが有効であったと評価されていた。

表 1. 各項目の平均値・回答割合

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

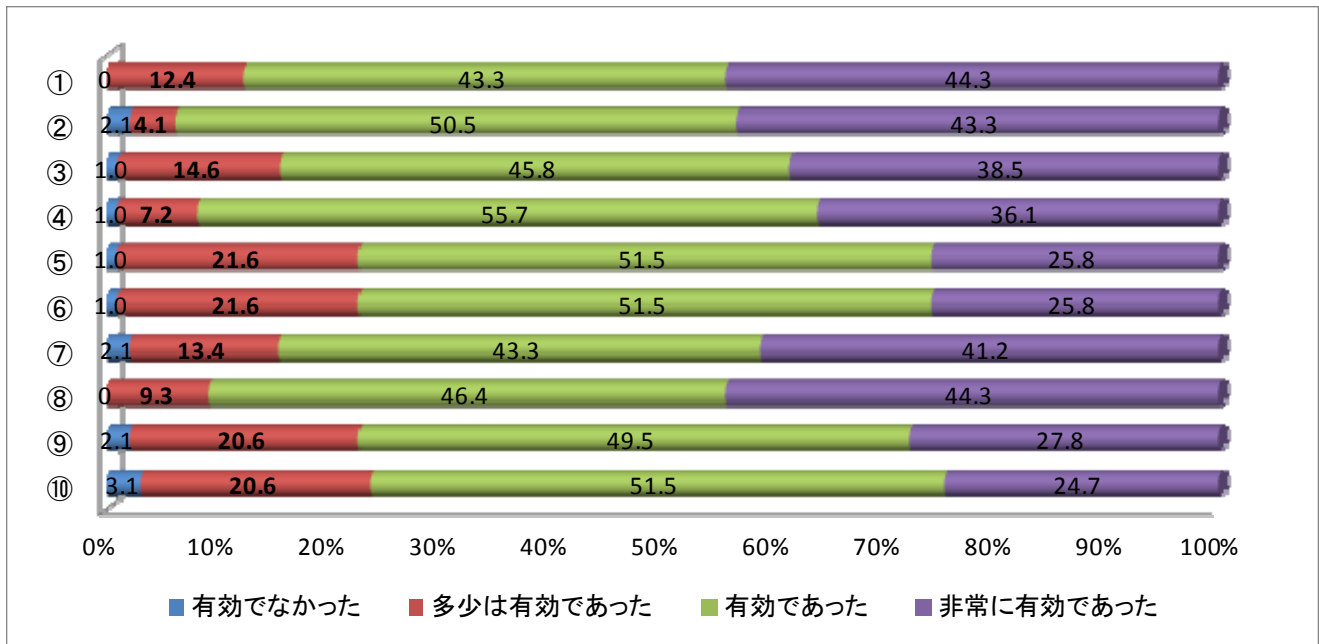


図 1. 各項目の回答割合

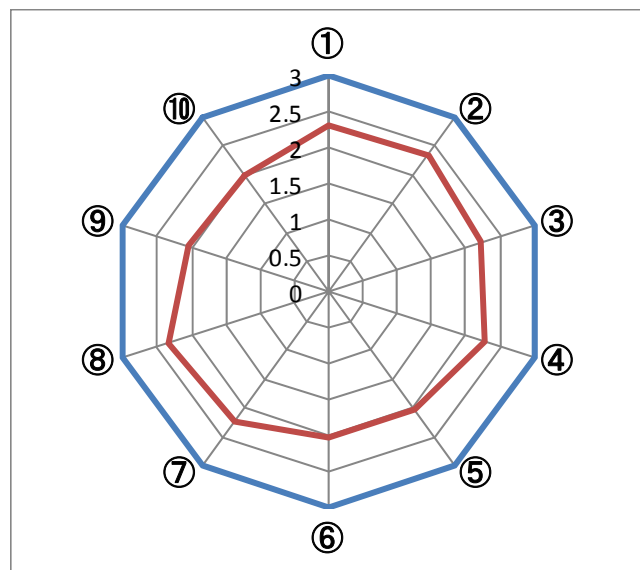


図 2. 各項目の平均値

### ③-2. 有効性の評価と参加回数との関連

③-1 のカンファレンスの有効性に関する全 10 項目の合計得点と参加回数との関係を検討したところ、有意な相関が認められた [ $r=.218(p=.034)$ : spearman 相関分析]。参加回数が多い人ほど得点が高く、カンファレンスが有効であったと評価をしていた。

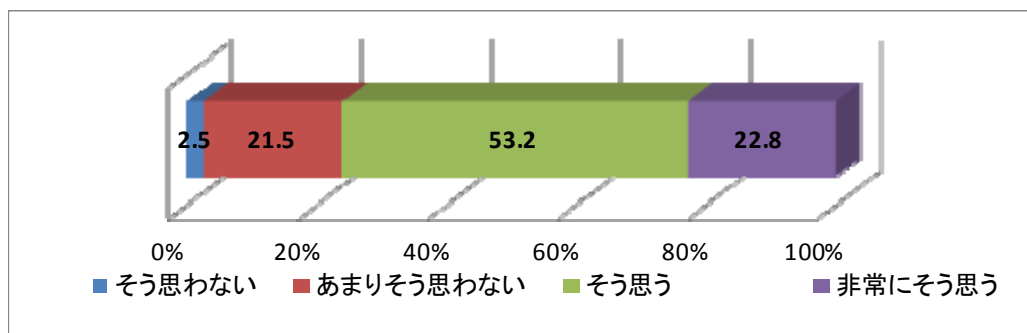
参加回数	1回	2回	3回	4回	全参加者
平均得点(30点満点)	20.63	20.41	21.43	23.11	21.69
SD	5.818	5.861	4.697	4.898	5.298
n	16	22	21	36	95

無記入3名を除く

### ③-3. 日常の連携への変化

カンファレンスに参加したことで「日常の連携に繋がったり、他職種との繋がりが広がったか」に関しては、約 76%の人が“そう思う”あるいは“非常にそう思う”と回答していた。主観的な評価であるものの、多職種合同カンファレンスが日常の連携促進に繋がる可能性が考えられた。

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



### ③-4. カンファレンスの運営側要因・参加者感情要因の評価

運営側の要因（例：カンファレンスのグループが多職種で構成されていて良かった）や参加者感情の要因（例：カンファレンスに参加できて楽しかった）について回答を求めたところ、全ての項目の得点で平均値が 2.3 以上であり高い評価を得た。表 2、図 3 が各項目の平均値・回答割合、図 4 が各項目の平均値をレーダー化したものである。

表 2. 各項目の平均値・回答割合

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)
⑪ 各グループが多職種のメンバーで構成されていて良かった	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
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った）	2.36	.0	5.2	53.6	41.2

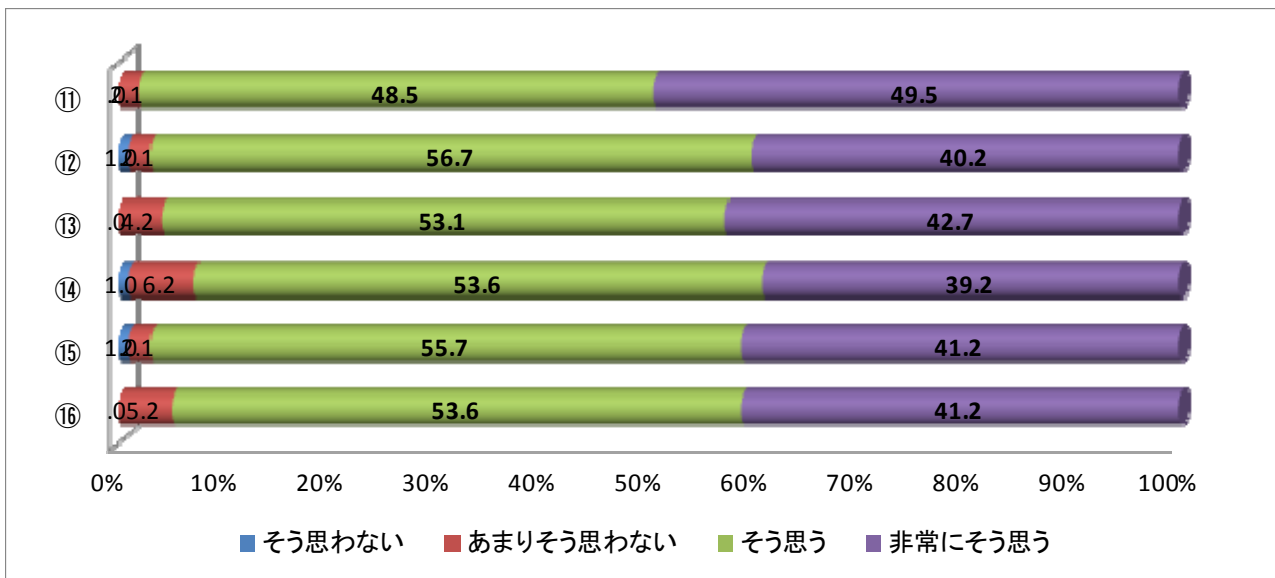


図 3. 各項目の回答割合

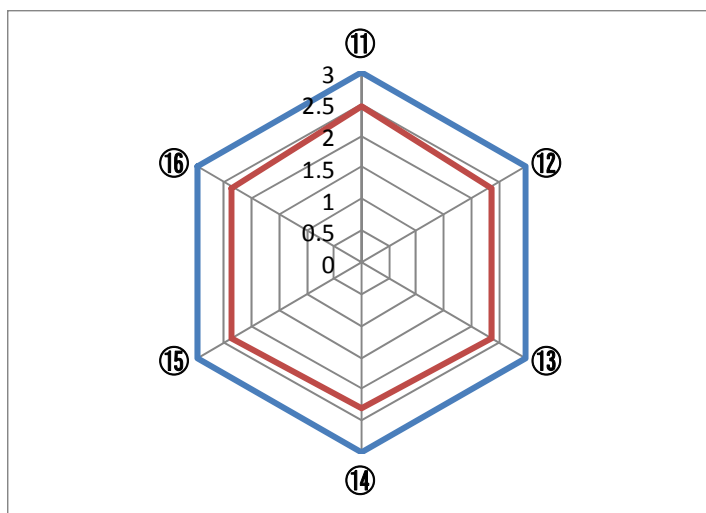


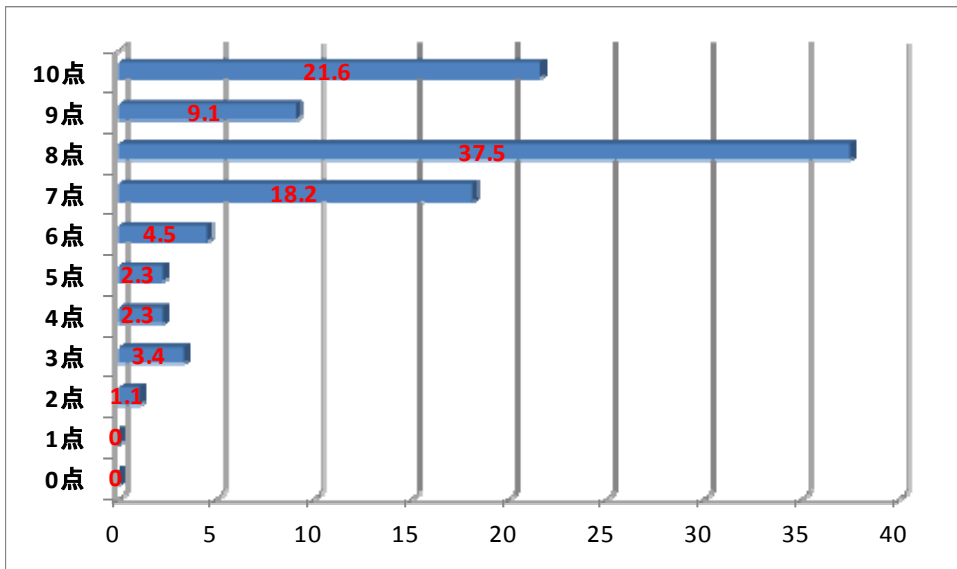
図 4. 各項目の平均値

### ③-5. 多職種合同カンファレンスの満足度

参加したカンファレンスについて、①カンファレンスの内容、②総体的な満足度について回答を求めた。両方とも、10点満点中8点と回答した人が最も多く、平均値でも①、②ともに7.9点と高い評価が得られた。

#### ①合同カンファレンスは、どの程度あなたにとって役に立ちましたか？（カンファレンスの内容の評価）

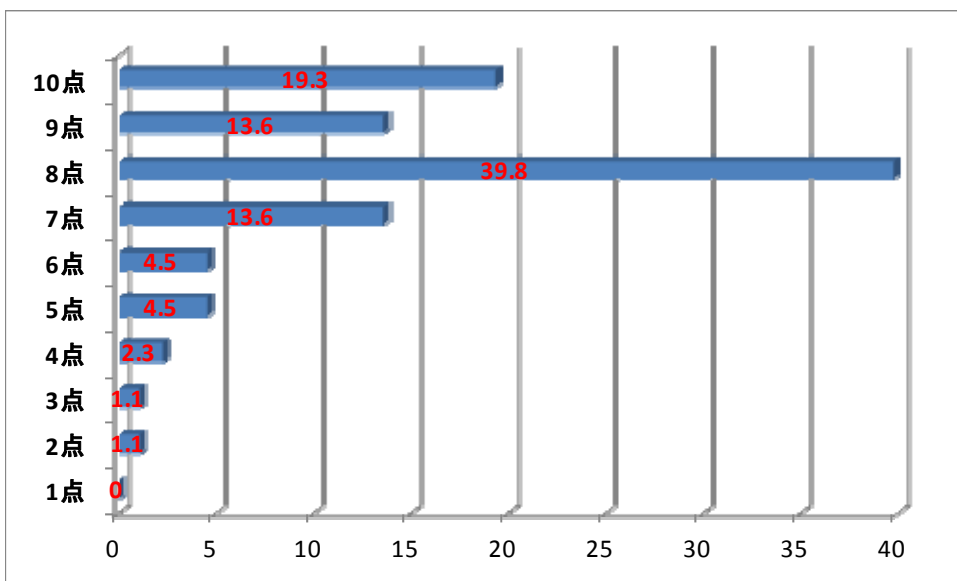
参加者平均点	0点	1点	2点	3点	4点	5点	6点	7点	8点	9点	10点
7.85±1.78	0	0	1.1	3.4	2.3	2.3	4.5	18.2	37.5	9.1	21.6
											(%)



②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）

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

(%)



③-6. 多職種合同カンファレンスの満足度と関連要因の検討

カンファレンスの総合的満足度(③-5-②)に何が関連するのかについて分析を行ったところ、有効性に関する全10項目の得点が高かった人（カンファレンスが有効であったと評価した人）ほど、運営側が工夫をしていると評価した人ほど、参加に伴うポジティブ感情が高い人ほど、満足度が高かった。

階層的重回帰分析結果

	$\beta$	
	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

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

③-7 まとめ

多職種合同カンファレンスの有効性について、アンケート結果から以下のことが考えられた。

1. カンファレンスは「他（多）職種と交流・意見交換を行う」ことで、「他職種の専門性や役割あるいは職種を越えた共通性を知り、多職種連携の重要性を知る」のに有効なツールである
2. カンファレンスは「他（多）職種と交流・意見交換を行う場」だけではなく、「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。
3. カンファレンスに参加することで、「日常の仕事上での連携につながったり、他職種との繋がり幅を広げる」効果が期待される。
4. 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（カンファレンスが有効であったと認識する）。
5. カンファレンスの満足度を高めるには、第1にカンファレンスが多面的な機能を要する内容であること、そしてこれらの“カンファレンスの要素”だけでなく、「グループが多職種で構成されている」等の“運営側の工夫”、参加者自身が「参加して楽しい、飽きずに参加できる、勇気づけられる」といったポジティブな感情を得られること“参加者の感情要因”も重要といえる。

