

Y 大学病院におけるコメディカル間の連携に対する認識 看護師・薬剤師・理学療法士・栄養士の比較

The Recognition of Collaboration with Co-medical at the Y University Hospital:
The Difference among Nurses, Pharmacists, Physical Therapists, and Dieticians

尾形 綾子¹⁾, 伊達久美子²⁾

OGATA Ayako, DATE kumiko

要 旨

臨床場面では医療者間の連携の必要性が叫ばれながらも、情報の流れが上手く進まず、連携についてのシステム化もなかなか進んで行かない現状がある。本研究はコメディカル間の連携に対する認識を調査し、職種や年齢による特徴や相違を考察し、課題を探ることを目的に行った。Y大学医学部附属病院に勤務する看護師、薬剤師、理学療法士、栄養士、計64名に対して調査を実施した。その結果、連携に対するイメージとして、看護師は“業務連絡”、“会議の調整”を連携と捉えている割合が他の職種より多く、看護師以外の職種では“目標・計画・評価の共有化”を連携として捉えている割合が80%を超えて高かった。また、4職種の中で栄養士は他職種に比べて連携に対して自信を持っている傾向がみられた。その理由として他職種の人とコミュニケーションが取れ、信頼できる友人がおり、これらが連携に対する自信につながると考えられた。年齢による比較においては、年齢の低い群は高い群より、他職種の人との連携に対する苦手意識や自信のなさ、さらに自己の評価に対する満足感が得られていない傾向がみられ、他職種との連携に対する自信へとつなげて行くためのシステム作り等の方略を模索する必要性が課題として明らかになった。

キーワード コメディカル、連携、看護師、薬剤師、理学療法士、栄養士
Key Words Co-medical, Collaboration, Nurse, Pharmacist, PT, Dietician

はじめに

近年、少子高齢化による疾病構造の変化に伴い疾病の慢性化・長期化がみられる。さらに医療の高度化が加わり、医療費の高騰が起きており、疾病構造の変化という点から相反する入院日数の短縮化という政策がとられるようになった。医療従事者は、医療の効率という点と医療に対するニーズの多様化という点の両面からチームアプローチに取り組むことが求められるようになってきた。また、高齢者に対するケアの分野を中心に、医師・看護

師・ソーシャルワーカーといった多職種間での協働、連携、あるいはチーム医療、チームアプローチに対する関心が高まっている¹⁾。このような背景の中、臨床場面では医療者間の連携の必要性が叫ばれながらも、情報の流れが上手く進まず、連携についてのシステム化もなかなか進んで行かない現状がある。その理由として看護師と他職種では看護師が認識している役割と他職種が看護師に期待する役割が異なっているということ²⁾や、異業種間でのコミュニケーションが上手く図れていないという問題が生じている³⁾という報告があるが、コメディカルの看護師・薬剤師・理学療法士・栄養士の各職種を対象に連携をどのように捉えているのかといった認識を比較検討した報告はなく、明らかにすることの必要性を感じ調査を実施した。

受理日：2004年7月2日

1) 元山梨医科大学医学部看護学科：School of Nursing, Yamanashi Medicial University

2) 山梨大学大学院医学工学総合研究部(臨床看護学)：Interdisciplinary Graduate School of Medicine and Engineering(Clinical Nursing) University of Yamanashi

・研究目的

看護師・薬剤師・理学療法士・栄養士が抱くコミディカル間の連携に対する認識を明らかにする。さらに職種による特徴や差異を考察し、今後の課題を明らかにすることを目的とした。

・方法

1. 対象

調査対象者は、Y大学医学部附属病院(以下、Y病院とする)に勤務する看護師、薬剤師、理学療法士、栄養士を対象とした。性別や役職の有無、経験年数を問わずに行なった。

2. 調査期間

調査は平成15年8月～9月に実施した。自己記入式質問用紙は20日間の留め置き期間を設けた。

3. 研究方法

1) 調査方法

コミディカル間の連携に対する認識に関する自記式質問用紙を独自に作成し、16名の看護師、薬剤師等にプレテストを実施し、修正の後、調査に用いた。

2) 調査内容

職業・年齢・性別・経験年数・勤続年数・教育課程等の基本的属性のほか、連携に関する質問項目を作成した。連携に関する質問項目は、福島⁴⁾の連携の構造に関する研究と、菊地⁵⁾の職場内の人間関係の質問項目を参考に連携の要素を抽出した。質問はフォーマルとインフォーマルの人間関係に関して分け、フォーマルについては「連携の基本単位」、「連携方法」、「連携の促進要因」に分けた。「連携の基本単位」に関する質問20項目、「連携方法」に関する質問13項目、「連携の促進要因」に関する質問20項目とした。そしてインフォーマルに関する質問13項目で質問票を作成した。質問は「とてもそう思う」から「全く思わない」の4段階の順序尺度を用いて構成した。なお、ここではフォーマルな連携に関する調査結果について述べる。

3) 分析方法

連携に対する認識について、職種による差、年齢が低い群(30歳未満)、高い群(30歳以上)に分けた群間の差、看護師内の経験年数を4年未満、4年～10年、11年以上と3群間の差、看護師の内科病棟と外科病棟の差はMann-WhitneyのU検定を用いて分析した。データ分析はSPSS 10 for Windowsを使用した。

4) 倫理的配慮

対象者に研究の目的、方法について文書で説明し承諾

を得た後、本人の自由意志によって行った。また調査は匿名で行い、個人と特定できないようにする等プライバシーの保護に努めた。

・結果

1. 対象者の特性

Y病院に勤務する看護師・薬剤師・理学療法士・栄養士の合計67人に配布し、64人(回収率94.7%)の協力が得られた。内訳は看護師40人(62.5%)、薬剤師14人(21.9%)、理学療法士5人(7.8%)、栄養士5人(7.8%)であった。

対象者の性別は、男性13人(20.3%)、女性51人(79.7%)であり、女性が全体の約8割という結果となった。看護師の女性の割合が97.5%と高かったが、他の3職種は、男性・女性ともに約半数ずつであった。全体の平均年齢は29.8±7.6歳であり、各々の職種の平均年齢は、看護師28.2±6.4歳、薬剤師29.8±7.2歳、理学療法士37.0±11.5歳、栄養士35.0±8.3歳であった。経験年数は、1年～3年、4年～10年、11年以上に分けてみると、看護師は10年以内が最も多く、約7割を占めていた。薬剤師も10年以内が8割以上を占めていた。理学療法士は経験年数のばらつきはみられなかった。栄養士は3年未満の人は全くおらず、4年～10年、11年以上が約半数ずついた。教育課程では、看護師の最終学歴は高校卒2.5%、専門学校卒70%、短期大学卒10%、大学卒17.5%であり、専門学校卒が大半を占めていた。薬剤師は大学卒42.9%、大学院修士課程修了57.1%であり、高学歴者の多い集団であった。理学療法士と栄養士は専門学校卒、短期大学卒、大学卒と特に最終学歴のばらつきはなかった。

2. 連携に対する認識

1) コメディカル間の連携に対するイメージ

コミディカル間の連携に対するイメージを把握するために「連携とは何か」という質問を行った(図1)。「目標・計画・評価の共有化」を連携として捉えている割合が80%を超えて高かったのは、看護師以外の3職種であった。「医療チームによるアプローチ」は栄養士以外の3職種で70%以上の高い割合を示した。一方、看護師は「業務連絡」、「会議の調整」を連携と捉えている割合が他の職種と比べて多かった。

2) 連携に対する認識～職種による比較～

連携に対する認識に関する質問のうち、職種間で有意差が認められた9項目を表1に示した。「他職種の人がほしいと思っている情報を伝えられている」は、栄養士が最も高く、看護師、薬剤師、理学療法士との間に有意差があった。「自分の職種から他職種の人に対して連絡をとることが多い」、「他職種の専門性を尊重している」、「他職種の人は、自分の仕事を理解している」は、4職種の中

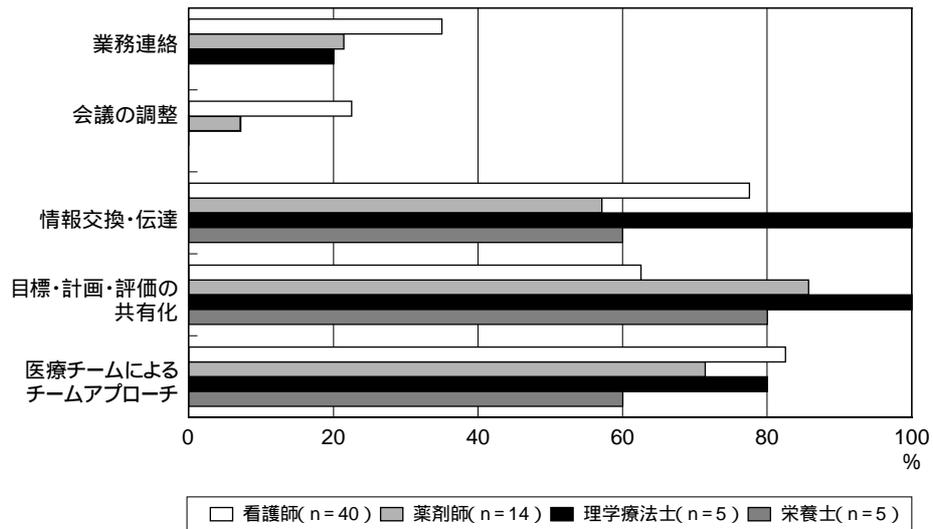


図1 連携に対するイメージ

表1 コメディカル間の連携に対する認識～職種による比較～

項目	小項目	質問項目	看護師 (n=40)		薬剤師 (n=14)		理学療法士 (n=5)		栄養士 (n=5)		有意差
			Me	Mean ± SD	Me	Mean ± SD	Me	Mean ± SD	Me	Mean ± SD	
連携の基本単位	<情報の適切さ>	他職種の人がほしいと思っている情報を伝えられている。	2.0	2.4 ± 0.5	2.0	2.1 ± 0.3	2.0	2.0 ± 0.0	3.0	3.0 ± 0.0	1) 3) 5) ** 6) *
	<情報提供の流れ>	自分の職種から他職種の人に対して連絡をとることが多い。	3.0	2.9 ± 0.7	2.0	2.4 ± 0.8	2.0	2.2 ± 0.4	3.0	3.0 ± 0.7	2) *
	<チームアプローチの力量形成>	他職種の専門性を尊重している。	3.0	3.2 ± 0.5	3.5	3.4 ± 0.6	3.0	2.8 ± 0.4	3.0	3.4 ± 0.5	2) 6) *
		他職種の人は、自分の仕事を理解している。	3.0	2.6 ± 0.5	2.0	2.2 ± 0.7	2.0	2.0 ± 0.0	3.0	2.8 ± 0.4	2) *
連携の促進要因	<理念・目的を共有>	他職種の人は連携の必要性を理解している。	3.0	2.6 ± 0.6	3.0	2.6 ± 0.8	2.5	2.5 ± 0.6	3.0	3.2 ± 0.4	3) *
	<コミュニケーション>	他職種の人とコミュニケーションが取れている。	3.0	2.5 ± 0.6	3.0	2.6 ± 0.5	2.0	2.2 ± 0.4	3.0	3.2 ± 0.8	3) *
		同職種の先輩・後輩との意思疎通は難しい。(逆転項目)	3.0	2.6 ± 0.6	3.0	3.1 ± 0.8	3.0	3.0 ± 0.0	3.0	3.4 ± 0.5	1) 3) *
	<人間関係>	他職種の人の中に心から信頼できる友人がいる。	2.0	1.9 ± 0.9	2.5	2.4 ± 0.9	2.0	2.2 ± 0.8	3.0	2.8 ± 0.4	3) *
		私は同僚のバーンアウトに対するケアができていない。	2.0	2.3 ± 0.5	2.0	1.8 ± 0.6	2.0	2.0 ± 0.0	2.0	2.0 ± 0.7	1) *

1=全く思わない 2=あまり思わない 3=そう思う 4=とてもそう思うで回答を求めた。

検定はMann-WhitneyのU検定を用いた。Meは中央値 Mean±SDは参考値である。*P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001を示す。

1)看護師と薬剤師 2)看護師と理学療法士 3)看護師と栄養士 4)薬剤師と理学療法士 5)薬剤師と栄養士 6)理学療法士と栄養士 それぞれの比較を示す。

表2 連携に対する認識の年齢による比較

項目	小項目	質問項目	全体(n=64)		21歳~30歳(n=44)		31歳以上(n=20)		有意差
			Me	Mean ± SD	Me	Mean ± SD	Me	Mean ± SD	
連携の促進要因	< 縦割り・縄張り意識 >	他職種との間には壁がある。(逆転項目)	2.0	2.5 ± 0.5	2.0	2.4 ± 0.6	3.0	2.7 ± 0.5	*
	< 人間関係 >	他職種の人の中に心から信頼できる友人がいる。	2.0	2.1 ± 0.9	2.0	1.9 ± 0.8	3.0	2.6 ± 0.6	*
	< ハードウェアの充実 >	同僚・上司は 私の能力を正しく評価してくれる。	3.0	2.8 ± 0.6	3.0	2.7 ± 0.6	3.0	3.0 ± 0.4	*
	< 役割期待 >	他職種の人が自分の職種に期待している役割を果たしている。	2.0	2.4 ± 0.6	2.0	2.3 ± 0.6	3.0	2.6 ± 0.5	*
	< 役割期待 >	他職種と話し合うための会議室・施設などが利用しやすい。	2.0	2.2 ± 0.7	2.0	2.1 ± 0.7	3.0	2.5 ± 0.6	*

1=全く思わない 2=あまり思わない 3=そう思う 4=とてもそう思う で回答を求めた。
 検定はMann-WhitneyのU検定を用いた。Meは中央値 Mean±SDは参考値である。*p < 0.05

表3 連携に対する認識の看護師の経験年数による比較

項目	小項目	質問項目	4年未満(n=16)		4年~10年(n=15)		11年以上(n=9)		有意差
			Me	Mean ± SD	Me	Mean ± SD	Me	Mean ± SD	
連携の基本単位	< ケア基盤の共有 >	同職種の間では 患者の情報の共有化がはかられている。	3.0	3.1 ± 0.5	3.0	2.6 ± 0.5	3.0	3.0 ± 0.7	1) *
	< チームアプローチの力量形成 >	自分の所属する看護師チーム内で チーム能力を高める取り組みが行われている。	3.0	2.6 ± 0.5	3.0	2.9 ± 0.7	3.0	2.9 ± 0.8	2) *
連携方法	< 他職種間での連携 >	他職種と関わっていくのが大変だ。(逆転項目)	2.0	1.8 ± 0.7	2.0	2.3 ± 0.5	2.0	2 ± 0.5	1) *
	< 部署間の連携 >	他病棟の看護師と連携しやすい状況である。	2.0	2.3 ± 0.7	2.0	2.3 ± 0.5	3.0	2.8 ± 0.8	3) *
	< 個々の連携 >	他職種の人のとの連携の現状は組織的に動いているというより 担当者の力量に任せられているところが大きい。(逆転項目)	2.0	1.9 ± 0.4	2.0	2.4 ± 0.6	2.0	2.2 ± 0.4	1) *
	< 縦割り・縄張り意識 >	他職種との間には壁がある。(逆転項目)	2.0	2.2 ± 0.6	3.0	2.6 ± 0.5	3.0	2.7 ± 0.5	2) *
連携の促進要因	< 人間関係 >	当院の組織は縦割りだと感じる。(逆転項目)	2.0	2.4 ± 0.6	3.0	2.8 ± 0.7	2.0	2.2 ± 0.4	3) *
	< 人間関係 >	他職種の人の中に心から信頼できる友人がいる。	1.0	1.7 ± 0.8	2.0	1.7 ± 0.7	3.0	2.6 ± 0.9	2) 3) *
	< 役割分担 >	他職種の人が自分の職種に期待している役割を果たしている。	2.0	2.3 ± 0.7	2.0	2.2 ± 0.4	3.0	2.7 ± 0.5	3) *

1=全く思わない 2=あまり思わない 3=そう思う 4=とてもそう思う で回答を求めた。
 検定はMann-WhitneyのU検定を用いた。Meは中央値 Mean±SDは参考値である。*P < 0.05
 1) 4年未満と4年~10年 2) 4年未満と11年以上 3) 4年~10年と11年以上 それぞれの比較を示す。

で理学療法士が最も低く、看護師との間で有意差を認めた。これらはいずれも連携の基本単位に関する質問であった。また連携の促進要因に関する質問項目のうち、「他職種の方は、連携の必要性を理解している」、「他職種の方とコミュニケーションが取れている」、「同職種の先輩・後輩との意思疎通は難しい(逆転項目)」、「他職種の方の中に心から信頼できる友人がいる」は、4職種の中で栄養士が最も高く、看護師との間で有意差を認めた。また「私は同僚のバーンアウトに対するケアができています」は、看護師が薬剤師より有意に高値であった。

3) 連携に対する認識～年齢による比較～

年齢は21～30歳(年齢の低い群)と30歳以上(年齢の高い群)の2群に分け、連携に対する認識について比較検討した(表2)。「他職種との間には壁がある(逆転項目)」、「他職種の方の中に心から信頼できる友人がいる」、「同僚・上司は、私の能力を正しく評価してくれる」、「他職種と話し合うための会議室・施設などが利用しやすい」、「他職種の方が自分の職種に期待している役割を果たしている」の5項目は、すべて連携の促進要因に関する質問であり、年齢の低い群の方が高い群より、有意に得点が低かった。

4) 看護師の連携に対する認識～経験年数による比較～

看護職については対象者が40名と多かったため、4年未満、4年～10年、11年以上の3群に分けて比較分析することができた。その結果、9項目で有意差を認めた(表3)。「同職種(看護師)の間では、患者の情報の共有化がはかられている」は4年～10年群が4年未満群より低値、「当院の組織は縦割りだと感じる(逆転項目)」は、11年以上群が4年～10年群より低値であった以外は、いずれも年齢が高い群の方が低い群より高値であった。4年未満より4年～10年群が高値であった項目は、「他職種と関わっていくのが大変だ(逆転項目)」、「他職種の方との連携の現

状は組織的に動いているというより、担当者の力量に任せられているところが大きい(逆転項目)」の2項目、4年未満より11年以上群が高値であった項目は「自分の所属する看護師チーム内で、チーム能力を高める取り組みが行われている」、「他職種の間には壁がある」の2項目、4年～10年群より11年以上群が高値であった項目は、「他病棟の看護師と連携しやすい状況である」、「他職種の方が自分の職種に期待している役割を果たしている」の2項目、そして、「他職種の方の中に心から信頼できる友人がいる」は11年以上群が他の2群より有意に高値であった。

5) 看護師の連携に対する認識～病棟による比較～

調査に回答のあった看護師40名の内訳は、外科系病棟看護師20名、内科系病棟看護師20名であった。2病棟間で有意差があった質問項目のうち、有意差がみられたのは1項目であった。「同僚・上司は、私の能力を正しく評価してくれる」は内科系病棟が外科系病棟より有意に高値であった。

3. 連携が必要と考える職種と連携の多い職種の差異

連携の多い職種と連携が必要と考える職種を比較した図を2～5に示した。看護師は医師との連携が多く、また必要と考えている人が最も多かった。薬剤師は看護師との連携が多いにも関わらず、必要と考えている人は半数であった。理学療法士は医師との連携が多いと回答した人は40%であったが、全員が医師との連携が必要と考えていた。栄養士は、医師との連携が多いと回答した人は40%、看護師とは80%であったが、全員が医師、看護師との連携が必要であると認識していた。また、看護師は医師やコメディカル以外に事務員を含めて様々な職種を連携相手と捉えていることが分かった。

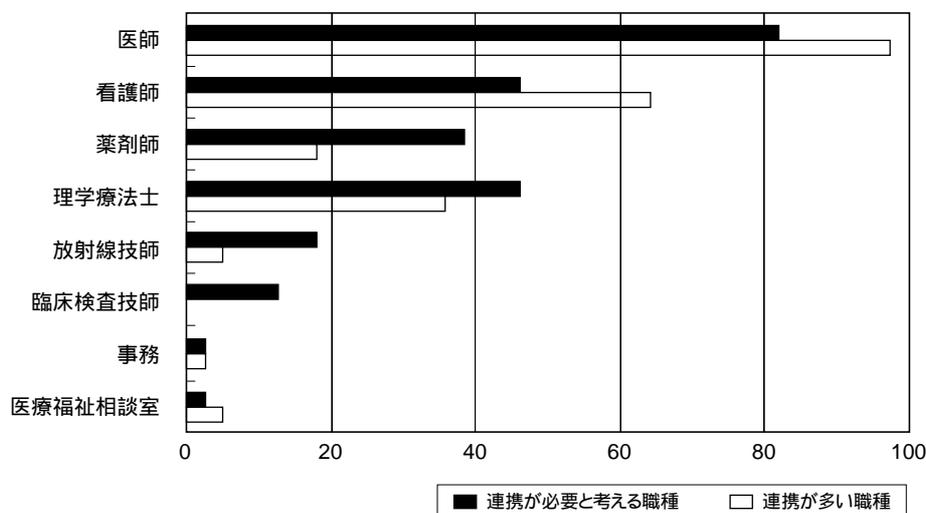


図2 連携が多いと思う職種と連携が必要と考える職種～看護師の認識～

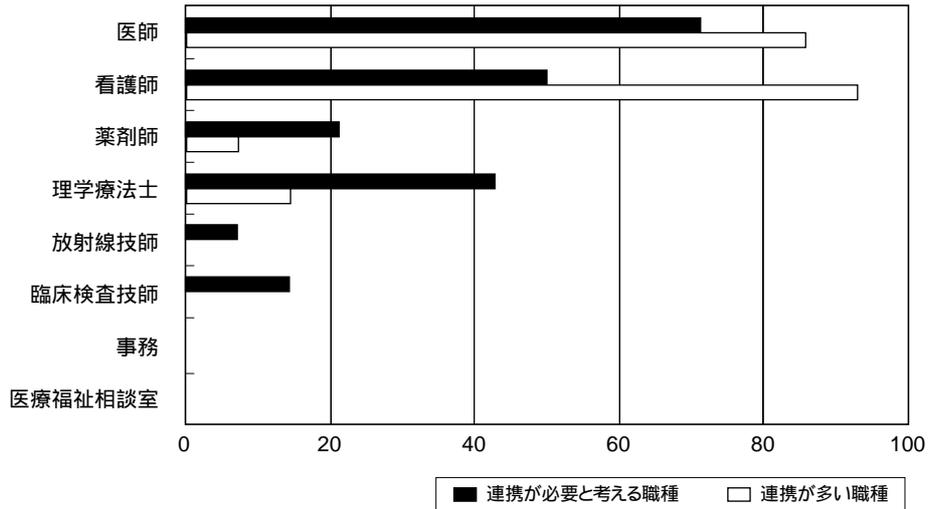


図3 連携が多いと思う職種と連携が必要と考える職種～薬剤師の認識～

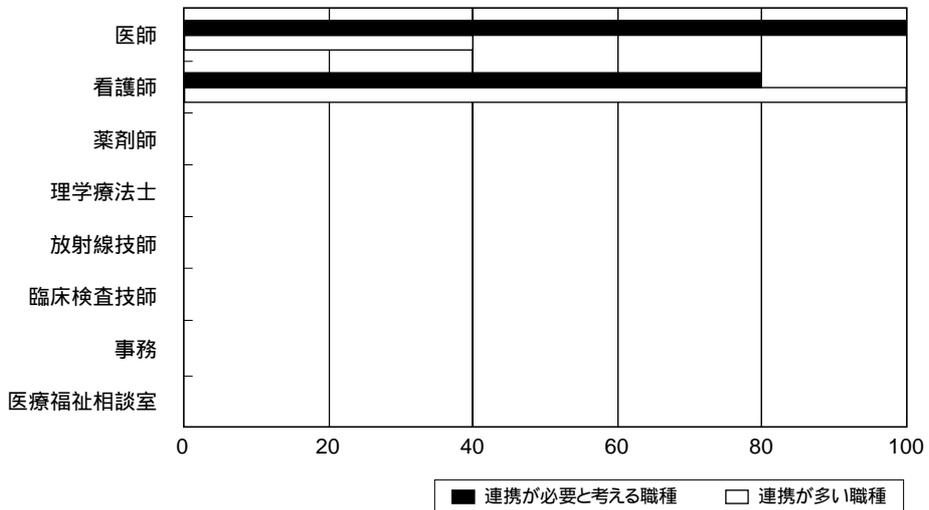


図4 連携が多いと思う職種と連携が必要と考える職種～理学療法士の認識～

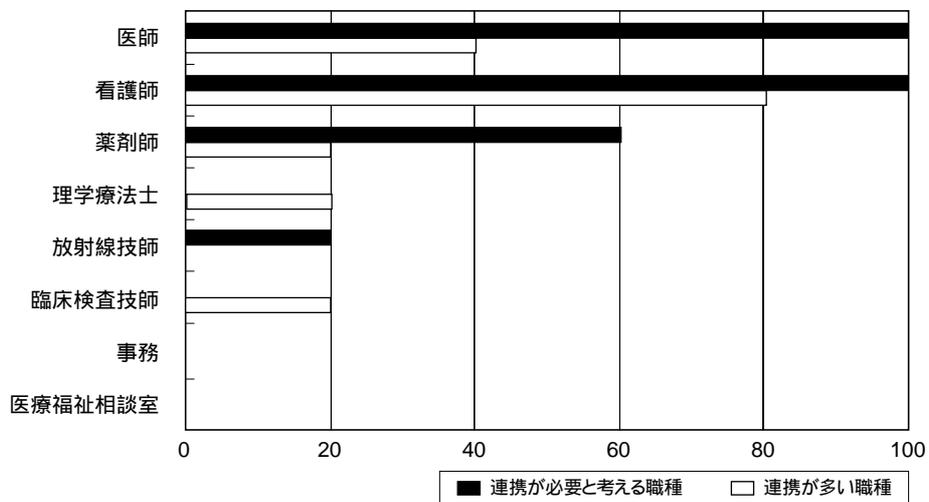


図5 連携が多いと思う職種と連携が必要と考える職種～栄養士の認識～

考察

1. 職種別の連携に対する認識傾向

看護師の傾向として、連携の促進要因に関する2つの質問項目、「他職種の人とコミュニケーションが取れている」、「他職種の人の中に、心から信頼できる友人がいる」に栄養士との間に有意差があり、看護師は栄養士に比べ、他職種の人に友人のいる人が少なく、コミュニケーションが取れていないと推察された。薬剤師の傾向として、連携の促進要因に関する2つの質問項目、「私は、同僚のバーンアウトに対するケアができていない」、「同職種の先輩・後輩との意思疎通は難しい」に看護師との間に有意差がみられ、看護師に比べ同職種との意思疎通は図れているが同僚との深い関わりには自信を持っていないという特徴がみられた。また、他職種との関係においても連携の基本単位に関する質問項目である「他職種の人が好きだと思う情報を伝えられている」に栄養士との間に有意差があり、栄養士に比べ自信がないことが伺えた。理学療法士の傾向として、連携の基本単位に関する質問項目である「他職種の人自分の仕事を理解している」に看護師と栄養士との間に有意差があり、看護師や栄養士に比べ、理学療法士は自分の仕事を他職種には理解されていないと認識していた。栄養士の傾向として、連携の基本単位に関する質問項目である「他職種の人欲しいと思っている情報を伝えられている」に看護師、薬剤師、理学療法士との間に有意差があり、栄養士は他の3職種に比べ他職種の人欲しいと思っている情報を伝えられていると認識していた。また、上記の看護師の特徴より、栄養士は看護師よりも他職種の人とコミュニケーションが取れ、信頼できる友人がおり、これらが連携に対する自信につながると考えられた。

2. 連携に対する苦手意識を生じさせる要因

1) 職種による要因

連携に対する認識を調査した結果、看護師は様々な職種を連携相手と捉えているが他職種との関わりには自信のないことが表れていた。この原因として、他の3職種は“目標・計画・評価の共有化”を連携として捉えているのに対して、看護師は“業務連絡”、“会議の調整”を連携と捉えている割合が多くみられたことに一因があると考えた。このことは看護師がコーディネート役として他職種との関わりを持っていることが伺えると同時に、“目標・計画・評価の共有化”という看護の独自性・専門性を打ち出す活動を重要視していない傾向とも考えられ、他職種との関わりに自信のなさを生じさせる要因と推測できる。さらに職種特性、つまり、看護師以外の職種は、患者との関係は基本的に一対一であり、同僚集団による規制が少ないことに理由があると考えられる。石鍋⁶⁾は

看護師以外の他の専門職は訓練・指導を通して、短時間とはいえ密接に、集中した関係を患者と持つことができると述べている。しかし、看護師は3交替制やチームナースング制を取っていることが多い。本調査の対象病院はプライマリー看護体制を取っているとはいえ、3交替制やチームナースング制により、同時に複数の患者ケアを提供するため、病棟全体の集団を管理する視点が強くなる傾向があると推察でき、チームナースング制によって生まれるチームリーダーとメンバーの役割の違いがこれらの一因になっていると考えられる。このような組織的な相違から、より専門性が発揮しやすく自信を持ちやすい栄養士と比べて、看護職の自信が育ちにくいと推測した。

2) 年齢・経験年数による要因

年齢に関しては、促進要因に関する5項目において年齢の低い群が高い群より有意に低く、他職種との連携に対する苦手意識や自信のなさ、さらに自己の評価に対する満足感が得られていない傾向がみられた。藤井⁷⁾は新人職員は自己の職務をマスターすることが、職場での自分の立場を確立させる第一歩となり、精神健康の基本となると述べている。つまり、自己の職務にのみ目が行きやすい傾向が新人には出やすいと思われる。ましてや志岐⁸⁾は看護師がエキスパート性を発揮させるためには、その領域で6年以上の経験が必要であると述べている。本研究においては4職種の中で看護師の平均年齢が一番低く、経験年数も低い割合が多い看護師が他職種との連携に対して苦手意識を感じる理由となると思われる。しかし、近年、医療の効率化やニーズの多様化という側面から、クリティカルパスの導入や他職種参加のケースカンファレンスを行っている病院が増しており、医療職にとって連携が前提となってくる場合が少なくない。そのような中で、看護師は連携に対する職種間における認識の差や、互いの職種に期待する役割の認識に差が生じている可能性がある。看護職は看護の独自性・専門性をケースカンファレンス等で積極的に他職種に示していくことが、役割を深め、医療チーム内のコミュニケーションを上手く図ることへとつながると考える。一方、他職種の人と友人として対等な関係を築いていくことも大切であり、医療について率直な意見交換や仕事時間以外で関わる機会を持つ事なども苦手意識を生じにくくさせていく方法と考える。

西川⁹⁾は働きやすい職場の重要な条件と考えられているのは、対人関係、信頼、相互理解、チームワーク、あるいは意志疎通、さらに言えば和といった情緒的なつながりや連帯感の強化であると述べている。しかし、看護師内での経験年数による比較結果では、「他職種の人との連携の現状は組織的に動いているというより、担当者の力量に任せられているところが大きい」、「自分の所属する看護師チーム内で、チーム能力を高める取り組みが行

われている」で4年未満群が、4年～10年群より低い値であった。これらから、4年未満群は自信がないにもかかわらず連携を行い、それが力量に任せられていると感じている傾向がみられた。また、4年未満群はチーム能力を高める取り組みが行なわれていないと感じており、チームワークや連帯感を感じにくいという傾向がみられた。これらを改善するために、看護師は年齢・経験の低さからくる仕事の習熟・熟達という面での自信のなさをカバーし、同職種間の人間関係を作っていく必要がある。さらに、上司・先輩は、後輩を育てる上での配慮と能力が評価される必要がでてくる。何故ならば、指導者・プリセプターと新人職員の関係が築かれることで、新人職員は初歩的な連携づくりを学習し、それにより自信も生まれ、いずれは他職種との連携につながると考えられるからである。

まとめ

今回、看護師、薬剤師、理学療法士、栄養士のコメディカル間の連携に関する認識を比較検討した結果を以下にまとめた。

- 1) 連携に対するイメージは、看護師は「業務連絡」、会議の調整」を連携と捉えている割合が他の職種より多かった。また看護師以外の職種では「目標・計画・評価の共有化」を連携として捉えている割合が80%を超えて高かった。
- 2) 「連携の多い職種」と「連携が必要と考える職種」を比較したところ、看護師以外の3職種は、「連携が多い職種」を看護師と捉えていた。しかし看護師は「連携の多い職種」であり、かつ「連携が必要と考える職種」を医師と考えている人が最も多かった。
- 3) 連携に対する認識には職種による差異がみられた。看護師は栄養士に比べ他職種の人に友人がいる人が少なく、他職種の人とのコミュニケーションが取れていない傾向と、理学療法士と比べ他職種と関わっていくのが大変だと感じている傾向があった。薬剤師は看護師と比べ同職種との意思疎通は図れているが、同僚との深い関わりには自信を持っていないという傾向と、栄養士に比べ他職種との関係において自信がない傾向があった。理学療法士は看護師や栄養士に比べ自分の仕事を理解されていないと認識している傾向があった。栄養士は他の3職種に比べ他職種の人が欲しいと思っている情報を伝えられていると認識している傾向があり、さらに栄養士は看護師よりも他職種の人とコミュニケーションが取れ、信頼できる友人がおり、これらが連携に対する自信につながっていると示唆された。

謝辞

最後になりましたが、お忙しい業務の中、研究にご協力を頂きました看護師、薬剤師、理学療法士、栄養士の皆様に深謝いたします。

文献

- 1) 松岡千代, 他(2000)「チームワーク」認識に関する研究. 香川県立医療短期大学紀要, 2: 17-24.
- 2) 野々村典子, 他(1998)リハビリテーション領域における看護の役割・機能. 茨城県立医療大学・附属病院医誌, 17: 19-26.
- 3) 三井明美, 他(2002)医療現場における「チーム医療」の認識. 岡山大学医学部保健学科紀要, 13: 25-35.
- 4) 福島道子(1998)在宅ケアにおける連携の構造とその促進課題. 保健婦雑誌, 54(6): 485-491.
- 5) 菊地昭江(1999)看護専門職における自立性と職場環境および職務意識との関連. 看護研究, 32(2): 2-13.
- 6) 石鍋圭子(2001)リハビリテーション専門看護. 医歯薬出版, 東京, 77.
- 7) 藤井和久(2001)ライフサイクルから見た労働生活. 恒内出版, 69-74.
- 8) 志自岐康子, 他(1998)看護の専門職的自立性と関連する因子の分析. 東京都立医療技術短期大学紀要, 11: 75-82.
- 9) 西川一廉(1984)職務満足の心理学的研究. 勁草書房, 東京, 178.