

令和5年度 職能局研修会 活動報告

開催概要

日 時：令和5年9月24日（日）13時～16時

会 場：山形医療技術専門学校 および マリカ東館第2研修室（鶴岡）

両会場を Zoom にて連携

参加者：29名（内訳：山形医療技術専門学校18名、マリカ東館11名）

目 的：施設間の連携および職場機能強化の促進

テーマ：「連携のリンケージ～連携の形は1つじゃない。でもつながっている～」

内 容：連携を5つのテーマに分け、講義およびディスカッションを行う

- ・コミュニケーションと連携：芦埜達哉
- ・リハビリ専門職と連携：中川悠介
- ・他職種と連携：井上由香
- ・他施設・事業所と連携：井上由香
- ・教育と連携：田中秀典

報告事項

「総評」

今回は、「連携」を5つの視点からそれぞれの在り方、進め方について情報提供をいただき討議を行った。テーマを分けた事でより具体的な話し合いが行え、どの視点の連携もすべて日常的に臨床で行っていると同時に、円滑な連携と事業のためにはすべて欠かすことはできない大切な要素であることを再認識する会となった。

討議ではテーマ毎に様々な現状が共有され、「連携する相手を軸にしたコミュニケーション」が連携の推進に必要な要素であり、その量や質が連携の良し悪しに大きく影響している状況が伺えた。量の担保には機会を設けること、質の担保には伝え方、受取り方の工夫と情報格差や齟齬を少なくし、双方で意識的に相互理解を促していく重要性が伺えた。

我々理学療法士間の職場内外いずれの連携においても同様であり、この数年の職場環境の変化（勤務形態・内容の多様化、配置人数の適正化など）により、業務の煩雑さや教育機会の制約・減少など連携推進にとっては厳しい現状も散見されるが、理学療法士としての基礎の担保や資質の向上のための機会の確保、情報のシームレス化などを進めていく取り組みを当会、協会で行っていき、事が今後も必要と思われる。

また、本研修会は2会場同時開催とし、各会場は近隣地域の理学療法士が集う会となった。共通のツールや連携先など、より具体的且つ実践的な話し合いが行える環境を共有できたことは相互理解の深化、顔の見える関係性作りを推進する上で、前向きな会となったと捉える。ただ、例年同様、少数参加者となり全体に周知・共有するには十分とはいえず引き続き、強化・継続していく。

「今後の課題と必要な取り組み」

1. 課題 ●相互理解の促進
●顔の見える関係作りの促進
取組み ○職能局研修会等で他分野の現状と役割、
課題の共有との交流機会を設定
2. 課題 ●情報の齟齬、格差の是正
取組み ○上記研修会での共有や受け取りやすい情報ツールの運用
3. 課題 ●人材育成の促進
取組み ○コミュニケーション手法や人材育成の必要性についての研修会

「テーマ毎のまとめ（討議内容）」

コミュニケーションと連携では、言語的、準言語的、非言語的な要素、伝える力、聴く力などを学びながら「相手に情報を伝える時工夫していること」「情報を受け取るとき工夫していること」について討議を行った。「連携」の基盤となる「コミュニケーション」について、その手法や内容は様々あるものの多くの職場で悩んでいることが多いようであった。特にコロナ禍を経て、近い存在であろう同部署・同職種内でも、何気ない日常の会話も乏しくなり、“人間性”や“人となり”を知る・教える・伝える場と共に関係性も希薄となっている状況が伺えた。職員間においても（特に中堅・ベテラン／若手職員間において）、共通意識・理解の齟齬や考え方の違いから生まれるすれ違いが生じやすいようであった。

同職種の連携では、業務量の増加や人員増加に伴う交流機会の減少、教育機会の減少や質の低下などの課題提起をいただきながら「施設内およびリハ専門職との連携」の実態について討議していただいた。施設内の連携では、勤務形態によっては直接会えない日が続くこともあり、紙面上で情報交換を行っている職場や、双方で予定を合わせ話し合う時間を設ける事ができている職場など実態に大きな差がみられた。施設外の連携では、感染対策も緩和され、担当者会議等の対面の場で情報交換することが増えてきているものの、電話等の非対面形式でのやり取りが主な現状が伺えた。これらは各職場で対応が異なるため同法人はある程度共通の対応となる傾向にあった。

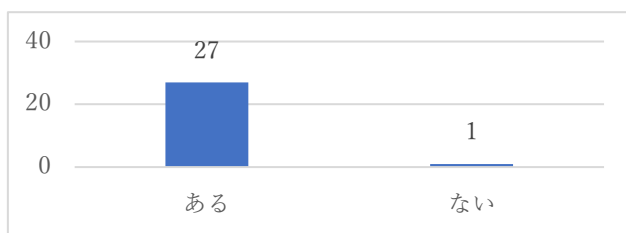
他職種と連携では、他職種連携と多職種連携の違いや共有・実践する内容について情報提供いただき、「他・多職種と課題を共有しているか」「他・多職種の行動パターンは理解しているか」について討議を行った。課題の共有については、職種によってみている課題が異なり共有までは難しいと思うこともあるとの意見や、外部となると共有している範囲がケアマネなど限定した職種にとどまっている意見が多かった。行動パターンについては、職種や役割がある程度整理されている職場は理解しているとの意見もあったが、理解していても職種による立場の関係性によりリハ職として強く情報提供しにくい事など、連携や共有にうまく活かしきれていない現状の職場もあった。急性期など生命に直結する職場では看護師や医師を中心に密な連携が図られている状況が伺えた。

他施設と連携では、主に介護施設での実情について情報提供していただき、「誰と連携しているか」「どのような内容で連携を取るか」について討議していただいた。理学療法士が連携をとる先は医療施設ではMSW、介護施設ではケアマネが主であり、患者・利用者の心身状態と生活動作能力などを伝達する事が多いようであった。職場によっては介護職などのリーダー役が窓口になり仲介し外部への情報伝達を行っていたり、担当のリハ職が全般的に連携役となり活動していたりと、リハ職の直接的な連携先の違いが業務量、労働環境の差につながっている可能性が伺えた。

人材育成と連携では、人材育成の意味付けと連携との関連性について情報提供いただきながら「理学療法士の部分最適と全体最適」について討議を行った。俯瞰視して理学療法士としての自身の取り組みが周囲にどう影響を与え関与しているかについて考える機会になったと思われる。職場や年代などによって仕事への意識も異なる職場や、配属先や経験者、中途採用者への教育機会が乏しいなど職場によって実態の多様性が伺えた。部分最適と全体最適の重要な基準となる事業方針や行動計画について適当に周知・共有されていない職場が多いようであった。教育を行う時間や余裕がない状況も各所に聴かれ、人材育成の本質が十分に理解されていない状況が伺えた。

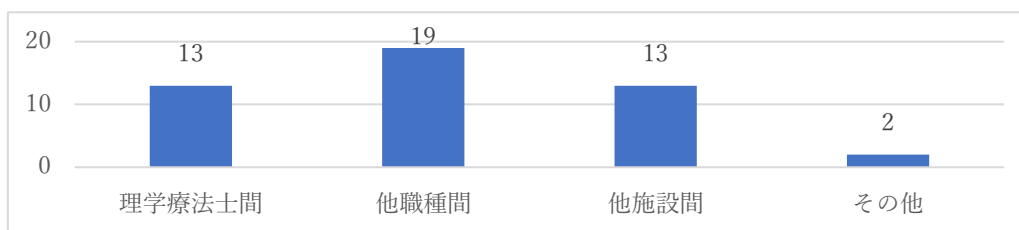
「研修後アンケート結果」

問1. 連携について悩む事がありますか。

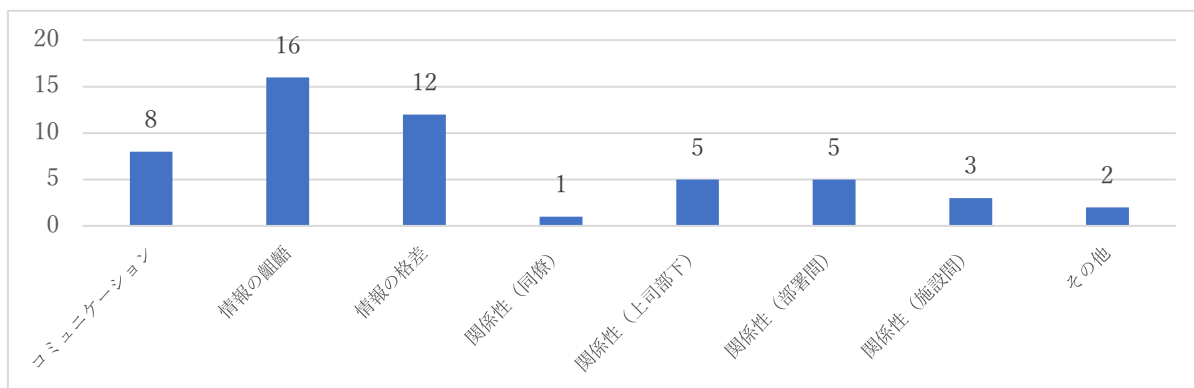


問2. 連携について悩むに「ある」の方へ

どの連携について悩む事が多いですか。※選択は2つまで



問3. 現環境で連携を阻害しているより強い要因は何ですか。



問4. 理学療法士が発展していくにあたり、当会にどのような取り組みを望みますか。

- 各領域における理学療法士の役割を再定義し、必要十分な状態がどのような形かを周知していただきたい。常に不安と不満に駆られ疲弊している PT が増えている印象を受ける。
- コミュニケーションの方法・実践についてもっと学習したい。 ○専門性を高める研修会なども必要と思いますが、総合力を高める為の研修会などもあるといいなと思います。
- 職域や地域の特色なども踏まえてセラピストとして何を求められているのかなどの研修なども大切だと思います。 ○参加すると学びになります。継続、発信していくことが大切になるのでしょうか。 ○研修会など自己研鑽出来ることが習慣化できるような働きかけ。
- 細やかな情報発信。○他事業所を巻き込んだ研修会の開催。 ○入会しているメリットを感じさせてくれる取り組み。 ○新人教育の指針。 ○対面での研修会がたくさんあると顔が知れていいと思います。 ○ディスカッションのある研修会で横の繋がりが持てる機会があるといい。 ○プレゼンテーション、コミュニケーション能力向上になる企画をお願いします。

文責：田中秀典