

## 論文要旨

研究目的：日本のチーム医療における専門職間コンフリクトの内容と、コンフリクトが生じている医療チームに必要な支援を明らかにする。

方法：医学中央雑誌、J-Stage、CiNii、PubMed を用いて文献検索を行い、選択基準を満たした国内外 34 文献を分析対象とし文献レビューを行った。対象文献の概要を要約し、NVivo ソフトを用いて専門職間コンフリクトに関する記述内容を抽出し、情報を統合し整理した。

結果：専門職間コンフリクトの内容には、【個人の内省、自責、不全感】、【他職種との感情の行き違い、医療チーム内人間関係の不満】、【医療チーム内でのコミュニケーション不足：目標共有・状況共有・役割分担・相互理解】、【組織的サポートが得られないことへの困難（ライン部門からの支援が不十分・スタッフ部門からの専門的サポートが脆弱）】があった。専門職種コンフリクトへの対処には、【回避的・自己抑圧的対処】、【自己努力で適応する】、【チーム目標達成へ協働する、歩み寄る】、【コンフリクトを好機と捉える：コンフリクトを認識し、向き合う・コンフリクトの解決を模索し、行動する・相談や対話で、コンフリクトを乗り越えチームが成長する】があった。専門職間コンフリクトへの支援には、【教育的支援：効果的なコミュニケーションスキルの伝達・他職種理解と相互受容への啓蒙を行う】、【心理的支援：意見が表出出来るようにする・専門職が共に学び成長する教育機会の創生】、【組織的支援：組織によるサポート・組織内リソースの活用】があった。

考察・結論：専門職間コンフリクトの内容、対処、支援には関連性があり、個人内・チーム内・組織内においてコンフリクトは相互作用をもたらしていた。専門職同士が協働しチーム医療が推進される為には、まずコンフリクトに向き合う為の環境・心理的安全性の確保が重要であり、それが医療チームの土台となる。その上で、問題焦点型対処や目標達成思考で課題に取り組むことやその為の支援やマネジメントが必要となってくる。医療チームのコンフリクトは顕在化しにくい特徴があるが、心理的安全性の確保と目標達成思考、およびライン部門やスタッフ部門も加えたチームへのサポートにより、チームは共に学び成長しあう場となり、コンフリクトは多職種チームにとっても専門職個人にとってもチャンスとなり得ると考える。コンフリクトについての認識やチームビルディングの意識は、現状では一部の教育課程やマネジメントに関わる研修で扱われる段階でまだ馴染みが浅いため、今後はコンフリクトについての多職種での教育・研修機会の創生や、コンフリクトについての言及や研究活動を増やし、チーム医療や専門職間コンフリクトへの知見や技術が広く知られ職種や経験年数に限らず臨床の場でより効果的に実践されることが望ましいと考える。