

## 協働スキル研修プログラムの開発と効果評価（その1）

### －高齢者虐待対応における実践的研修の開発－

○ 田園調布学園大学 松本葉子（7934）

長沼葉月（首都大学東京・7246）、副田あけみ（関東学院大学・417）、土屋典子（立正大学・4474）

キーワード：高齢者虐待、協働スキル、研修プログラム

### 1. 研究目的

私たちは高齢者虐待に対応する「安心づくり安全探しアプローチ」を開発し、その有用性を検証してきた（副田ら2012,2013）。その検証作業をする中で、組織内・組織間での協働に苦慮している現場の声を知り、高齢者虐待における協働の手法・技法について具体的に論じているものを検索したが管見の限りはなかった。副田ら（2014）は、協働システム構築スキル群、協働システム運営スキル群、協働システム下のコミュニケーションスキル群にまとめ、行政と包括との協働は、協働のシステム整備だけでなくその運用とマネジメントのスキルが、また包括とケアマネジャー、保健所等との協働はツール活用やコミュニケーションスキルなどがポイントになることを明らかにした。

そこで本研究では、援助職支援を目的とし、協働スキルを身につける研修プログラムの開発を行った。今回は、研修プログラムのデザインと行政および包括、ケアマネジャー等の現場職員を対象にした研修の実施評価について途中経過を報告することとする。

### 2. 研究の視点および方法

昨年度の研究から引き続き、芝野らによって開発された M-D&D（修正版デザインと開発）の手法を採用し、フェーズⅠ：問題把握と分析、フェーズⅡ：たたき台のデザイン、フェーズⅢ：試行と改良、フェーズⅣ：普及と詠えという手順に則って進める。

具体的な手順として、フェーズⅠでは、2012～2013 年度に行った 9 回のインタビュー分析と文献研究、フェーズⅡでは、それらに基づきトライアル用の協働システム・協働スキル研修プログラムを開発、フェーズⅢでは、我々主催でトライアルの協働研修を行なった。そして研修 2 ヶ月後にフォーカスグループインタビューをし、その後の業務の中でこれらのスキルを使用しているのか、使用した結果がどうであったかを聞きとり、改良を重ねている。この研修受講者にはすでに 6 ヶ月後のアンケートも実施した。その後の自治体主催の協働研修でも研修前・研修後のアンケート調査を実施しているところである。本報告では、フェーズⅡとⅢの一部分に焦点を当てる。

### 3. 倫理的配慮

アンケート調査およびフォーカスグループインタビューは、研修前に目的・内容等を明記した依頼文を配布し、口頭で説明を行い、同意を得られた受講者のみに参加してもらった。データ収集、処理についてはプライバシーを保護し、調査結果は個人が特定されないような統計的処理を行った。なお、本調査は、首都大学東京倫理委員会による承認を得て

おり、日本社会福祉学会研究倫理指針にも則っている。

#### 4. 研究結果

フェーズⅡ：たたき台のデザイン

フェーズⅠで得られた結果をもとに、多機関協働による効果的な援助の条件は、協働システム構築スキル（必要条件）、運営スキル・コミュニケーションスキル（十分条件）これらがすべてあることで、多機関協働による効果的な援助の条件を満たすことがわかった。とくに、コミュニケーションは協働のベースにあり、通常のコミュニケーションではなく、協働において特に気をつけたり、意識したりすることで円滑に進む方法があることがわかり、文献研究や研究会メンバーとの話し合いを重ねた。協働に対する姿勢は、The Geriatric Interdisciplinary Team Training (GITT) Program を参考にし、デイヴィッド・ボームやダニエル・キム等の対話重視の視点、組織変革や組織の創造性を高めるという視点、そして問題に焦点化するのではなく解決策を目指す解決志向アプローチの視点、さらに協働場面では全員がファシリテーションの視点をもつこと等が大事であることがわかった。そこで、多職種協働場面で具体的に使える体験型中心の研修プログラムを開発した。内容としては、高齢者虐待対応のための多機関ネットワークとシステムについての講義、多機関協働における姿勢の講義、多機関協働のためのコミュニケーションスキル習得のための言葉の使い方のワーク、事実と解釈を分けて考えるワーク、さらに相手を理解するということ、効率よく「伝える」伝え方のワーク、他機関に協力依頼をする方法等で構成している。

フェーズⅢ：試行と改良

研修実施の際は、研修前、研修後、研修6か月後にアンケートをとり、現在プログラムの改良を重ねているところである。アンケートの内容は、現状で行っている一般的な連携状況について、筒井の保健医療福祉職における連携活動評価尺度を参考に8項目、本研修で学ぶ協働スキルについて自己効力感を問う14項目、その他基本属性を設定した。現在分析が終了している4研修の満足度を比較したところ、研修直後の評価は「良くなかった」はなく、「大変良かった」が6割強を占めている。また、研修6ヶ月後のアンケートでは、援助職の変化を問う質問項目（悪化、不変、改善）を12項目追加した。現段階では我々主催のトライアル研修受講者への調査分析しか終わっていないが、各項目「悪化」はなく、良い方向へ改善した項目が多かった。とくに、研修で具体的なスキルを体験的に学んだ項目が改善していた。当日は、研修内容と絡めて具体的に報告する。

#### 5. 考察

協働では、パワーゲームをしない姿勢、相互に認めあう/肯定的に評価しあう関係性が援助者の徒労感をおさえ、相互の関係性を円滑にし、効果的な協働を行えることがわかった。今後は、精査をしてさらに具体的な協働スキルの研修プログラムを作っていきたい。