

協働スキル研修プログラムの開発と効果評価（その2）

－研修前後の効果評価の視点から－

○ 首都大学東京 長沼葉月（7246）

松本葉子（田園調布学園大学・7934）、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3つ：高齢者虐待、協働スキル、研修効果評価

1. 研究目的

高齢者虐待防止法施行後、高齢者虐待報告件数は増加し続けている。高齢者虐待事例への対応に際しては、多数の機関で協働して対応することが原則とされており、ネットワーク構築とチームアプローチの重要性が指摘されている（日本社会福祉士会,2010）。保健医療福祉における専門職連携（Inter-professional Work: IPW）の重要性は広くうたわれるようになっており、情報共有と目標の設定を同時に行うことで連携を進めることができるとされているが、日常的な実践における連携の困難感に即応したものではない。

われわれは「安心づくり安全探シアプローチ研究会」を組織し、高齢者虐待事例への対応について検討を重ねてきた。そして第一報で報告したように、高齢者虐待における協働を円滑に進めていく上での具体的な方法論の開発を目指し、研究調査に基づいて研修プログラムを開発した。本報告では、研修参加者を対象に行った自記式質問紙調査の結果に基づいて、研修の前後比較と研修後6ヶ月のデータの一部を用いて研修成果を検討することを目的とする。

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てきており、本報告はフェーズⅢの試行を踏まえた検討の段階にあてはまる。

調査分析対象者は、我々の行った「協働スキルプログラム」研修への参加者である。研修は2013年9月から2014年2月までに行われており、我々主催の研修が1箇所、自治体主催の研修が3箇所である。1回辺りのプログラムは3時間程度であり、養護者との面接技法等他のプログラムと同時開催されることもあった。研修の前後に自己記入式質問紙を配布し、IDで個人が連結可能な形式で回答してもらった。IDは6ヶ月後調査のためであり、随時研修6ヶ月後調査を郵送配票・回収法にて実施している。調査の実施に際しては研修実施自治体に依頼し協力を仰いだ。

調査内容は以下のとおりである。

連携活動度：筒井らによる「保健医療福祉職における連携活動評価尺度」を元に8項目を抜粋した。筒井らの尺度では「情報共有」3項目、「業務協力」3項目、「関係職種との交流」6項目、「連携業務の処理と管理」3項目の4領域15項目からなっていたが、回答

者の属性や回答負担を考慮し、各領域から最低1項目以上の8項目を抜粋した。選択肢も簡素化し、全設問について「いつもしている」から「全くしていない」の4段階とした。

協働スキル自己効力感：副田ら(2014)による機関間協働スキルと、第一報で報告した文献的検討から抽出されたコミュニケーションスキルを15項目の設問文として設定した。これらの自己効力感を測定するため、選択肢を「できる」から「できない」までの4段階として評価してもらった。

基本属性：所属機関、保持資格、経験年数を尋ねた。

研修前には基本属性、連携活動度、協働スキル自己効力感を、研修後には協働スキル自己効力感と研修満足度(第一報で報告済み)、協働スキル自己効力感、研修後の変化(第一報で報告済み)を調査した。本報告では特に連携スキル自己効力感の変化に焦点を当てて報告する。分析はSPSS18.0日本語版を用いて行った。なお欠損値は単項目の比較に際しては設問ごとに欠損とし、尺度得点の場合には欠損項目が少ない場合のみ平均値を代入して算出した。欠損値が多いケースは無効票とした。

3. 倫理的配慮

本研究の実施については首都大学東京の研究安全倫理審査委員会の承認を得ておこなった。自己記入式質問紙は無記名式であり、研究の趣旨に同意を得られた場合にのみ回答を得る方式で調査を実施した。

4. 研究結果

研修前 N=160、研修後 N=150 の回収を得た。項目別の単純な前後比較を行ったところ、協働スキル自己効力感の項目のうち、「担当事例にかんする情報を同僚や上司と共有する」「他機関に相談したり介入を求める際には、事前に自組織内で検討し組織としての支援方針を立てておく」「多機関からなるチームに参加し、支援方針等を決める際に意見を言う」「事例対応における役割分担は機関や職種の役割を理解した上で行う」「利用者・家族が語った他機関への感謝やよいことを当該機関に報告する」では研修前後では有意な差がみられなかったが、「他機関の職員の活動の根拠となる法や制度、機能、役割を理解する」「多機関によるケースカンファレンスの会議録を作成し参加者に配布する」「援助のプランに抜けているところがないか、他機関職員と確認する」「他機関に協力を依頼する場合は、ワンダウン・ポジションを意識する」「相手のリソースを活用するために、他機関の職員の能力やストレングスのアセスメントをする」「利用者に関する情報を、登場人物、状況、視点、ストーリーなどに整理することができる」等の具体的なコミュニケーションスキル群の項目では有意な変化がみられた。当日は他の項目との関連も含めて報告する。

5. 考察

多機関協働において「やるべきこと」は理解されていても、人材養成システムが不十分な中では運用のための技能的なスキルが不足し連携困難につながっている可能性がある。技能を分かりやすく提示する研修には、一定の有効性があると考えられた。