

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－

長沼葉月(首都大学東京 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、研修効果評価をすすめる

1. 研究目的

- ・ 高齢者虐待においては連携が重要である¹。
- ・ そのため協働スキルに関する研修プログラムを開発した（第一報）これが実践者にどのような影響しているのか、役に立っているのか、研修の効果評価が必要である。
- ・ 研修参加者対象の自己質問紙調査法により、研修の成果を明らかにすることを目的とする。

2. 研究の視点および方法

調査概要

調査分析対象者：「協働スキルプログラム」研修への参加者

研修実施期間：2013年9月から2014年9月

研修開催回数：主催研修2回、自治体主催5回

調査方法：無記名自己記入式質問紙法による3時点での調査。

研修前（T1）、研修後（T2）は直接配布・回収、6ヶ月後（T3）は郵送法にて配布・回収。

なお研修実施時期の関係で、報告時点ではT3は4カ所が実施済み、3カ所は今後実施予定。

調査内容：以下の通り

【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」²を元に作成した。原典は「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項目から成る。本調査では回答負担を考慮し、各領域から1項目以上の8項目を抜粋、選択肢も簡素化し、「いつもしている（4点）」から「全くしていない（1点）」の4段階とした。

【協働スキル自己効力感】副田らによる機関間協働スキル³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項目にまとめた。これらの自己効力感を測定するため、選択肢を「できる（4点）」から「できない（1点）」までの4段階として評価した。

【基本属性】所属機関、保持資格、経験年数

分析はSPSS18.0日本語版を用いた。欠損値は分析ごとに除外して用いた。

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。

¹ 日本社会福祉士会編(2011)市町村・地域包括支援センター・都道府県のための養護者による高齢者虐待対応の手引き, 中央法規出版

² 筒井孝子(2004)地域保健サービスの担当職員における連携評価指標開発に関する統計的研究, 厚生労働科学研究費補助金平成15年度研究報告書.

³ 副田あけみ, 松本葉子, 長沼葉月, 土屋典子(2014)高齢者虐待対応における機関間協働スキル: 行政と地域包括支援センターの場合. 高齢者虐待防止研究 10(1), 95-105.

4. 研究結果

研修前 計7カ所 N=235

研修後 計7カ所 N=224

6ヶ月後 計4カ所 N=60

T1-T2 のマッチングができたケース N=221、T1-T2-T3 のマッチングができたケース N=51

1) 対象者の概要

まず T3 時点までの調査が終了した 4 カ所について欠損値バイアスの検討を行った

表 1 所属機関、資格、経験年数別にみたドロップアウト率

	全数 N	T2 脱落		T3 脱落		T1-T3 追跡		
		N or Mean	% or S. D.	N or Mean	% or S. D.	N or Mean	% or S. D.	
所属 組織	行政職員	35	1	2.9%	23	65.7%	11	31.4%
	地域包括支援センター	77	6	7.8%	48	62.3%	23	29.9%
	居宅介護支援事業所	29	1	3.4%	16	55.2%	12	41.4%
	その他	18	2	11.1%	11	61.1%	5	27.8%
資格	介護支援専門員	81	6	7.4%	48	59.3%	27	33.3%
	社会福祉士	16	1	6.3%	8	50.0%	7	43.8%
	保健師	77	4	5.2%	47	61.0%	26	33.8%
	介護福祉士	18	1	5.6%	13	72.2%	4	22.2%
	社会福祉主事	22	1	4.5%	13	59.1%	8	36.4%
	精神保健福祉士	11	0	0.0%	9	81.8%	2	18.2%
	看護師	35	3	8.6%	20	57.1%	12	34.3%
	経験年数		4.6	4.3	7.5	5.9	8.7	5.2

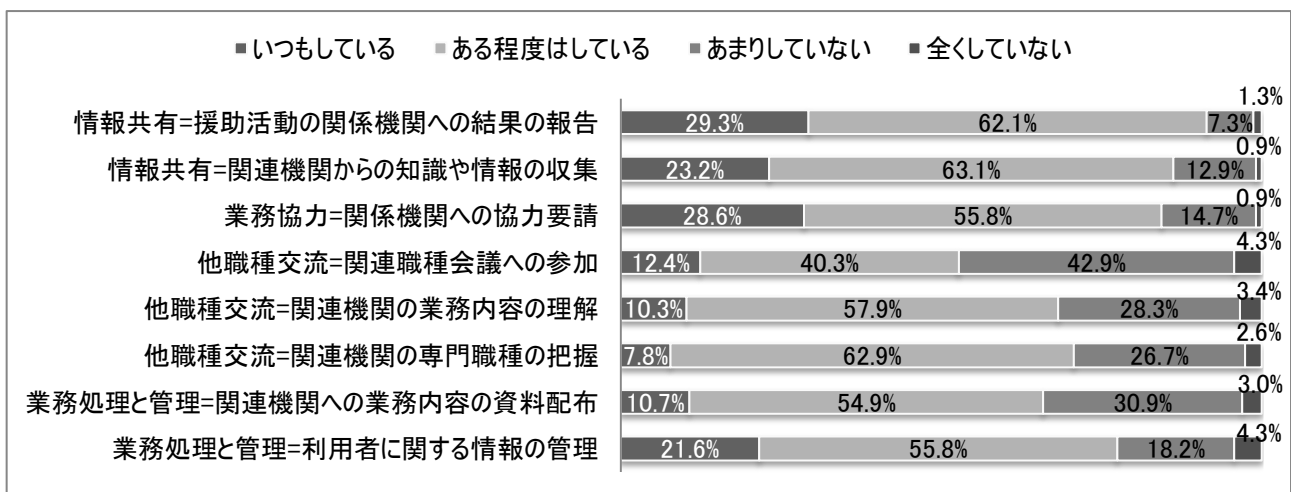
表 2 研修実施地域別にみたドロップアウト率

	全数	T2 脱落	T3 脱落	T1-T3 追跡
主催研修 A	58	9 (15.5)	27 (46.6)	22 (37.9)
自治体 B	51	0 (0.0)	40 (78.4)	11 (21.6)
自治体 C(AAA 面接技法研修とセット)	24	0 (0.0)	16 (66.7)	8 (33.3)
自治体 D(AAA 研修を過去複数回実施)	27	1 (3.7)	16 (59.3)	10 (37.0)
合計	160	10 (6.3)	99 (61.9)	51 (31.9)

カッコ内は%
 $\chi^2=20.125$,
 $p=0.003$

所属機関、資格、経験年数に統計的な有意差はない。研修場所別に差があり、参加動機づけの高い群や研修へ協力的な地域の方が本分析の対象になっているとみられる

図 1 研修前の連携活動の状況



比較的多くの項目について「ある程度はしている」となった。他職種交流については「あまりしていない」が増える。特に関連職種の会議や関連機関への資料配布で「していな

2) 研修の直後効果の検討

表 3 協働スキル自己効力感の研修前後比較(対応のあるt検定)

1点:できない~4点:できる

	N	研修前		研修後		t	df	p
		Mean	S.D.	Mean	S.D.			
担当事例にかんする情報を同僚や上司と共有する	217	3.5	.6	3.6	.5	.258	216	.797
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支援方針を立てておく	217	3.2	.7	3.3	.6	3.183	216	.002
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	217	3.1	.8	3.2	.7	4.560	216	.000
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	218	3.2	.6	3.2	.7	1.167	217	.245
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	218	3.4	.7	3.4	.6	1.976	217	.049
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	218	2.8	.7	3.1	.7	7.374	217	.000
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	217	2.8	.9	3.1	.8	5.635	216	.000
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	218	2.8	.8	3.2	.7	7.246	217	.000
他機関に協力を依頼する場合は、ワンダウン・ポジション(相手よりも一段低い立場に身をおく姿勢)を意識する	219	3.2	.7	3.5	.6	7.985	218	.000
相手のリソースを活用するために、他機関の職員的能力やストレングスのアセスメントをする	219	2.5	.7	3.1	.7	10.708	218	.000
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	219	2.8	.7	3.1	.6	5.370	218	.000
自分の目や耳で把握していない情報については、他機関に対して自分の解釈を入れずに、事実を伝えることができる	219	2.9	.7	3.1	.6	3.728	218	.000
他機関の職員が理解できるように、相手の立場や役割、専門性に合わせて事例概要を伝える	218	2.8	.7	3.0	.6	4.538	217	.000
他機関に協力依頼をする際、お願いABCを使う(枕詞、A現状を伝え、B相手にしてほしいことを具体的に伝え、C そうしてもらえるとどう感じるか伝える)	217	2.6	.7	3.2	.6	11.141	216	.000
他機関から情報の提供を求める場合は、○○の情報が○○の理由で必要、と具体的に説明し依頼する	218	3.1	.7	3.2	.6	2.765	217	.006

研修前と比べて太字項目で有意な向上がみられた。ほとんどの項目で平均点が3点以上となり「できる」という評価となった。基本的な連携の技術に加え、研修で強調したコミュニケーション技術等についての得点の増加が目立つ(網掛け部分)

3) 研修6ヶ月後までの影響の持続の検討

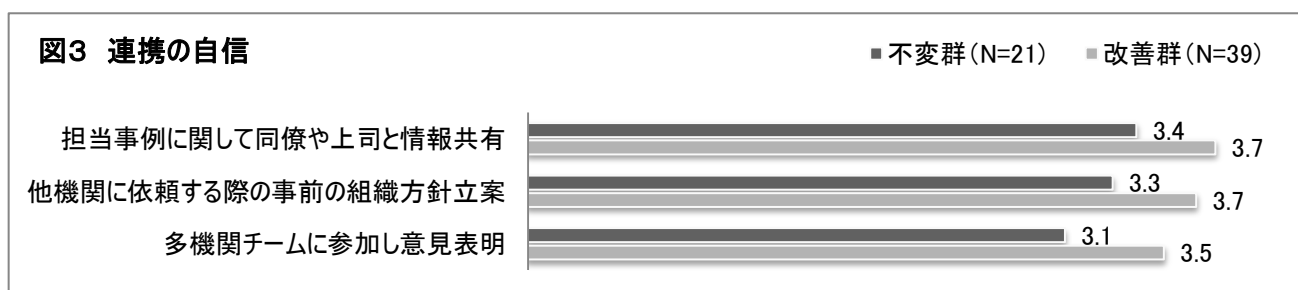
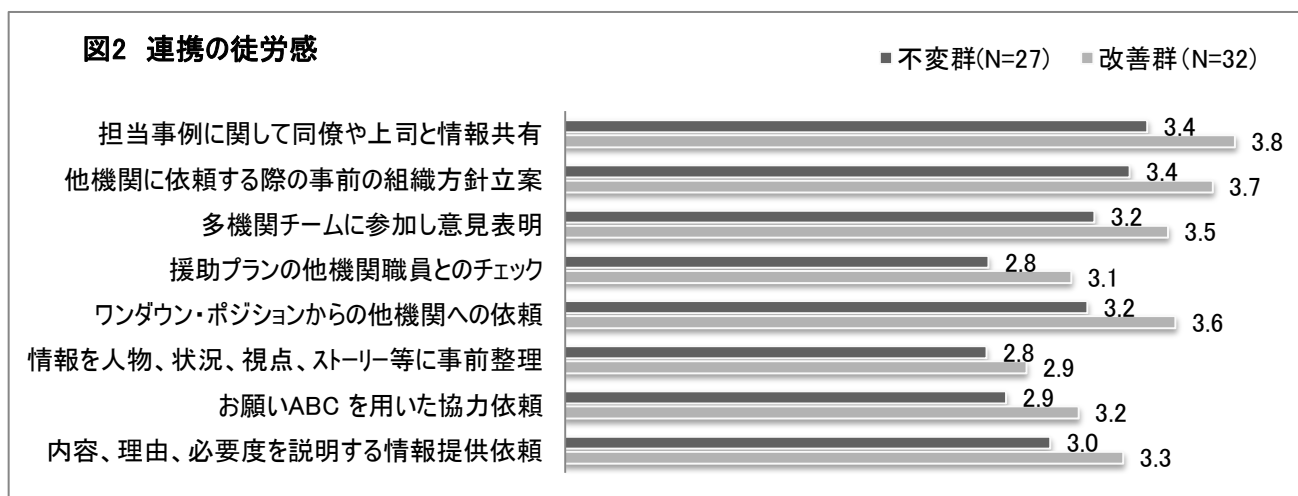
表 4 協働スキル自己効力感の研修後—6ヶ月後の比較(対応のあるt検定)

1点:できない~4点:できる

	N	研修前		6ヶ月後		t	df	p
		Mean	SD	Mean	SD			
担当事例にかんする情報を同僚や上司と共有する	52	3.5	0.5	3.7	0.5	-1.181	51	.243
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	52	3.3	0.7	3.5	0.6	-2.002	51	.051
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	52	3.1	0.7	3.4	0.7	-2.755	51	.008
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	52	3.2	0.6	3.3	0.6	-.477	51	.636
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	52	3.5	0.6	3.5	0.6	-.178	51	.859
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	53	2.9	0.7	3.0	0.7	-.629	52	.532
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	51	2.8	0.9	2.9	0.9	-.607	50	.547
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	52	2.9	0.8	3.0	0.7	-.663	51	.510
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	52	3.3	0.7	3.4	0.7	-.726	51	.471
相手のリソースを活用するために、他機関の職員的能力やストレングスのアセスメントをする	52	2.6	0.7	2.9	0.7	-1.790	51	.079
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	52	2.9	0.8	3.0	0.8	-.574	51	.569
自分の目や耳で把握していない情報については、自分の解釈を入れずに、事実を伝えることができる	53	2.9	0.7	3.0	0.6	-1.384	52	.172
他機関の職員が理解できるように、相手の立場や役割、専門性に合わせて事例概要を伝える	53	2.9	0.7	3.0	0.7	-1.069	52	.290
他機関に協力依頼をする際、お願いABCを使う	53	2.5	0.7	3.0	0.6	-4.111	52	.000
他機関から情報の提供を求める場合は具体的に説明し依頼する	53	3.0	0.8	3.2	0.6	-1.991	52	.052

研修前と比べて太字項目で有意な向上が、下線項目で向上傾向が認められ、見立てや具体的なコミュニケーション技術の向上が少しは実感されているようだ

では、これらの協働スキルは実践に役立っているのだろうか。6ヶ月後回答者を対象に、連携の徒労感及び自信のそれぞれについて「不変群」と「改善群」に分け、協働スキル自己効力感の各項目について比較を行った。有意水準 10%で差がみられた項目を図に示す。



協働スキルのうち、他機関連携の前の職場内での円滑なコミュニケーションは徒労感の緩和や自信の向上に関連している可能性がある。また協働スキル研修で詳しく紹介された具体的なコミュニケーション技術（ワンダウン・ポジション、情報提供や依頼の際の話し方のコツ等）は徒労感の緩和に役立つ可能性が示唆された。

5. 考察

- ・ 協働スキル研修の参加者に対して、研修前、研修後、6ヶ月後に調査を行いその影響を検討した。6ヶ月後調査についてはまだ実施途上であるが、現時点までの脱落率は高く、行政職員や地域包括支援センター職員等の実態を反映しきれていない可能性に留意が必要である。
- ・ 研修参加者は、地域包括支援センター職員が最も多く、資格は保健師が最多であった。現在の連携については、関係機関との情報共有や協力要請、利用者の情報管理等が多く行われていたが、他職種交流や他機関への資料提供等はやや行われていなかった。
- ・ 研修直後は、協働スキルの自己効力感が大きく向上した。
- ・ 研修6ヶ月後にも、「多機関チームの一員として意見表明を行う」「お願いABC」を使って協力依頼するといった点で自己効力感の向上が持続していたほか、連携前の事前の方針策定、他機関のストレングスアセスメント、情報提供依頼の話し方でも向上傾向がみられた。
- ・ 連携の自信や徒労感の緩和には、職場内での円滑なコミュニケーションが重要であることが示唆された。また他機関へのコミュニケーション技術の獲得が、徒労感の緩和に役立つ可能性が示された。研修効果を高めるためには、外部機関との連携ばかりではなく、職場内コミュニケーション風土の改善の工夫が求められることが示唆された。