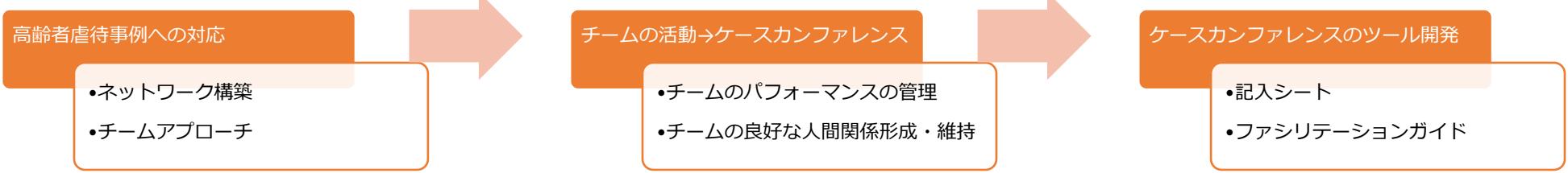


AAA多機関ケースカンファレンス・シートの開発 - 有用性検証の中間報告 -

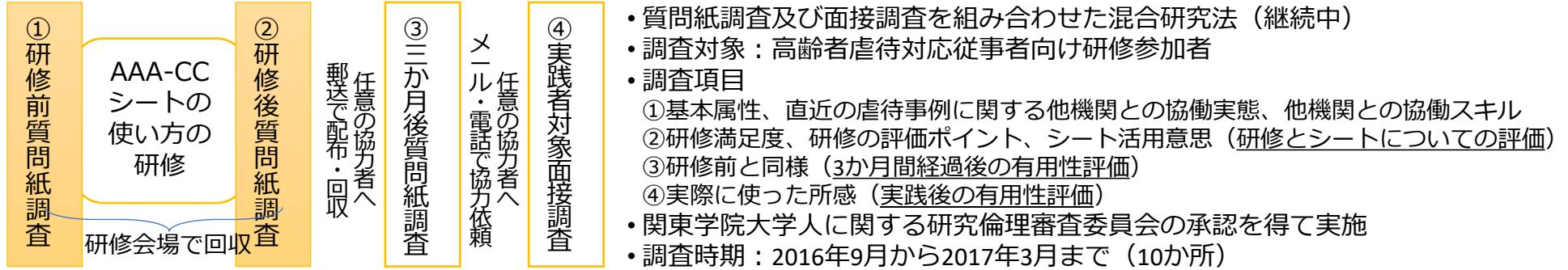
○副田あけみ（関東学院大学・471）長沼葉月（首都大学東京・7246）、松本葉子（田園調布学園大学・7934）

研究の視点と目的



目的：高齢者虐待事例対応に用いるAAA多機関ケースカンファレンス・シート（以下AAA-CCシート）の有用性の検証

研究の方法



- 質問紙調査及び面接調査を組み合わせた混合研究法（継続中）
- 調査対象：高齢者虐待対応従事者向け研修参加者
- 調査項目
 - ①基本属性、直近の虐待事例に関する他機関との協働実態、他機関との協働スキル
 - ②研修満足度、研修の評価ポイント、シート活用意思（研修とシートについての評価）
 - ③研修前と同様（3か月間経過後の有用性評価）
 - ④実際に使った所感（実践後の有用性評価）
- 関東学院大学人に関する研究倫理審査委員会の承認を得て実施
- 調査時期：2016年9月から2017年3月まで（10か所）

結果と考察

表1 対象者基本属性 (N=327)

所属機関	行政機関	地域包括支援センター	居宅介護支援事業所	その他	無効回答
度数	87	194	16	23	7
%	26.6	59.3	4.9	7.0	2.1
所持資格	介護支援専門員	社会福祉主事	社会福祉士	精神保健福祉士	保健師
度数	76	22	176	11	49
%	23.2	6.7	53.8	3.4	15.0
※あてはまるものすべて	看護師	介護福祉士	その他	資格なし	
度数	20	19	13	14	
%	6.1	5.8	4.0	4.3	
過去半年間に1件もない	担当した養護者による高齢者虐待事例数	5件以上	過去半年間に参1回もない	加した高齢者虐待事例対応のため	7回以上
度数	46	103	90	88	65
%	14.1	31.5	27.5	26.9	19.9
加した高齢者虐待事例対応のため	7回以上	無回答	高齢者の地域ケア従事年数	平均6.4年	S.D.6.0
度数	47	1			
%	14.4	0.3			

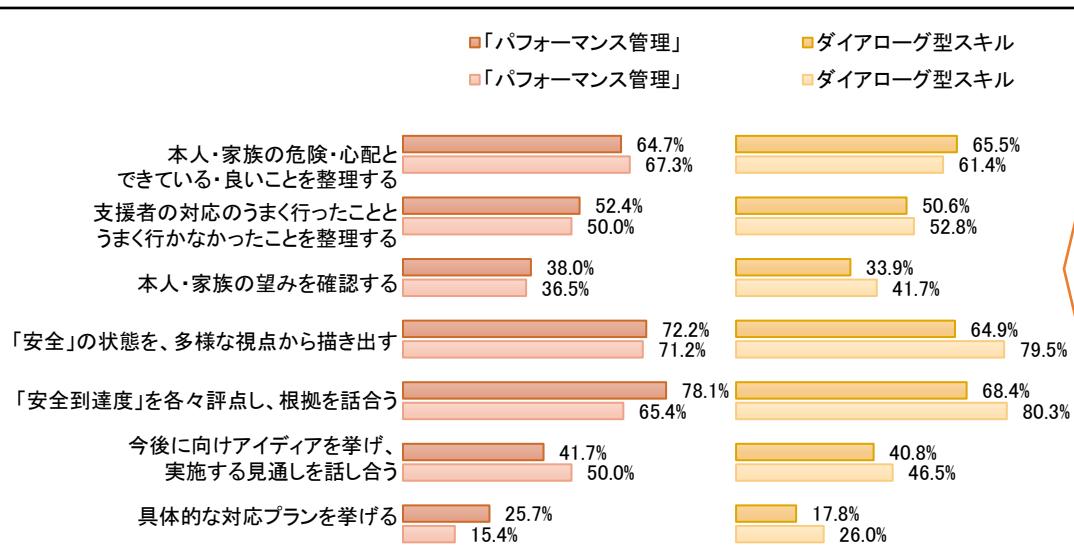
表3 主要変数間の相関

	協働実態: 良好な人間関係維持	協働実態: パフォーマンス管理	スキル: ダイアログ型	スキル: 非ダイアログ型
協働実態: パフォーマンス管理	.640**			
スキル: ダイアログ型	.305**	.365**		
スキル: 非ダイアログ型	-.223**	-.294**	-.387**	
研修満足度	.104	.141*	.076	-.037

* p < 0.05, ** p < 0.01, 欠損があるケースは分析から除外, N=239~306

- チーム協働において良好な人間関係やパフォーマンス管理を多く経験している人は、ダイアログ型スキル得点が高く、非ダイアログ型スキル得点が低くなっている
- チーム協働でパフォーマンス管理を多く経験している程、研修満足度が高い

図1 AAA-CCシートの印象に残った点 (パフォーマンス管理経験別/ダイアログ型スキル別)



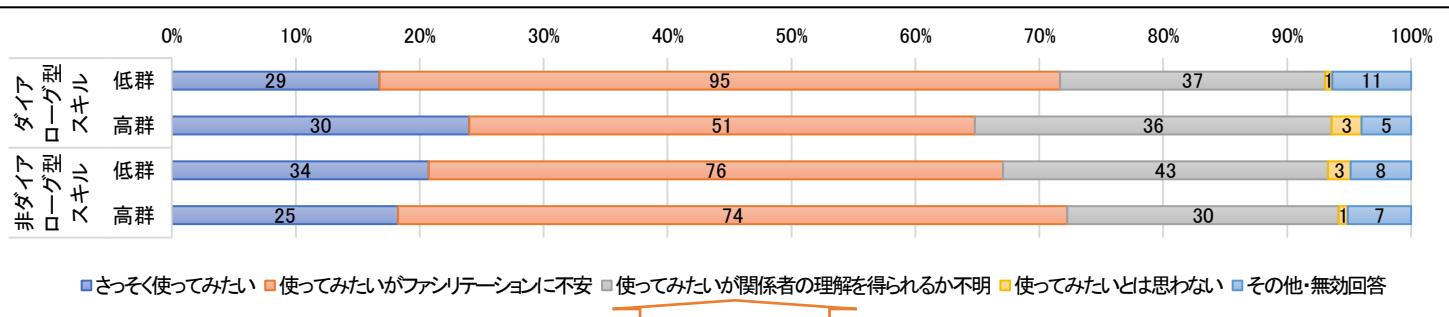
- 「本人・家族のリスクやストレス」、「安全」像や「安全到達度」の話し合いの評価が高い
- 協働においてパフォーマンス管理の経験が低い群で「安全到達度」の話し合いが高く、今後のアイデアの話し合いが低い
- ダイアログ型スキルが高い群で「安全」「安全到達度」の話し合いの評価が高い

表2 尺度変数の下位因子概要

- 他機関との協働実態尺度
 - 第1因子「良好な人間関係維持」(8項目)
 - 第2因子「パフォーマンス管理」(4項目)
- 他機関協働のためのコミュニケーションスキル尺度
 - 第1因子ダイアログ型スキル(7項目)
 - 第2因子非ダイアログ型スキル(5項目)

※因子分析の詳細な結果は別紙資料に

図2 AAA-CCシートを使いたいかどうか×協働のためのコミュニケーションスキル高低



ダイアログ型のスキルが高い人や非ダイアログ型スキルが低い人にシートを使いたい割合が高い

- 「パフォーマンス管理」の経験を重ねた人たちや「ダイアログ型スキル」の高い人たち⇒本研修の意義を実感し実践応用に動機づけが高まっていた
- 「パフォーマンス管理」の経験に乏しかったり、「非ダイアログ型スキル」が高い（=チーム葛藤が生じた時に話し合いを回避する）人たちにもさらにシートの意義を実感していただくとともに、ファシリテーションの不安を和らげるような研修方法を開発していくことが必要である。

研究代表者連絡先

soeda11@kanto-gakuin.ac.jp

AAA多機関ケースカンファレンス・シートの開発 －有用性検証の中間報告－



○副田あけみ（関東学院大学・471）長沼葉月（首都大学東京・7246）、松本葉子（田園調布学園大学・7934）

別添資料

別表1 他機関との協働実態尺度(4件法)因子分析結果

	因子	
	1	2
因子1 良好な人間関係維持		
③参加者の間に信頼感あった	.858	-.022
⑩参加者は必要に応じて自分の役割にこだわらず柔軟な対応ができる人たちであった	.832	-.074
②相互に学ぶという姿勢があった	.704	-.065
⑫わからないことや困ったことがあれば、互いに助け合った	.691	.059
④所属機関や職種の違いにこだわらず話し合えた	.601	.171
①チームとして一緒に取り組むという姿勢があった	.567	.090
⑤打合せ・ケースカンファレンスでは、参加者が率直に物を言えるよう配慮がなされた	.556	.130
⑦参加者は他機関の役割や機能、限界をおおよそ理解していた	.422	.200
因子2 パフォーマンス管理		
⑧打合せ・ケースカンファレンスでは、事例に関する目標を話し合い、達成方法や役割分担等の対応プランについて話し合った	-.019	.821
⑨事例への対応プランについては、実施の見通しについても話し合った	-.061	.799
⑩ケースカンファレンス後も連絡を取り合って情報共有し、進捗状況を確認した	.099	.514
⑥打合せ・ケースカンファレンスでは、事例に関する多様な情報が提供され参加者に共有されていた	.201	.476

主因子法プロマックス回転

因子間相関0.682

得点が高いほど、他機関との協働においてよく経験していることを示す

別表2 他機関協働のためのコミュニケーション・スキル尺度(4件法)因子分析結果

	因子	
	1	2
因子1 ダイアログ型コミュニケーション・スキル		
⑩打合せ・ケースカンファレンスにおいて、他の人が感じたことや考えたことについて尋ねることができる	.707	-.064
⑨打合せ・ケースカンファレンスの場において、他の人の話を聞いて自分が感じたこと、考えたことは率直に伝えることができる	.657	.034
⑫打合せ・ケースカンファレンスでの話し合いを通して、事例の理解や対応等に関する自分の考えや意見を改めたり、新しく考え直すといったことができる	.634	-.127
⑦他者（他機関）の判断や意見が自分（自組織）のものと異なっている場合、なぜ違うのかを考えながら聞くことができる	.574	-.161
①他機関からの対応要請にすぐに応じることができない場合、その理由をていねいに説明し、わかってもらうことができる	.562	.117
③他機関の立場に立って事例や対応について考えてみるることができる	.533	.123
⑤他機関の見方や判断、提案等が自分（自組織）の意見と違うと感じた場合、まず、自分の意見をはっきり伝えることができる	.522	.156
因子2 非ダイアログ型コミュニケーション・スキル		
⑧打合せ・ケースカンファレンスの場において、自分や自組織の業務量が多いときは、それ以上役割が増えないよう発言を控える	-.092	.655
④自分の気持ちにゆとりがないときは、発言を控える	-.108	.583
⑩他機関がやるべき、と思うことについては他機関にまかせて発言を控える	-.056	.568
⑥他の参加者に自分の話を聞いてもらえないと思ったときは、自分の意見を話すのを控える	.165	.478
②他機関との話し合いが進まないとき、粘り強く話し合いを重ねることがむずかしい	.132	.382

主因子法プロマックス回転

因子間相関0.478

得点が高いほど、他機関協働に際してそのスキルを選択することを示す