

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 9 月 15 日現在

機関番号：32704

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2012～2014

課題番号：24530744

研究課題名(和文) 高齢者虐待に対する協働技法の開発

研究課題名(英文) Development of collaboration skills dealing with elder abuse

研究代表者

副田 あけみ (Soeda, Akemi)

関東学院大学・文学部・教授

研究者番号：60154697

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,900,000円

研究成果の概要(和文)： 家庭内高齢者虐待に対応する関係機関間の協働スキルを学ぶ研修プログラムと、施設内高齢者虐待予防のための組織内協働スキルを高める研修プログラムを開発し、その有用性を評価した。

ニーズ調査や文献研究の結果を踏まえて作成した、ストレンクス視点に基づく「機関間協働スキル研修プログラム」は、実践者の「機関間協働スキル自己効力感」を有意に高め、機関間協働における「連携の徒労感」の改善に一定の寄与を果たすこと、「組織内協働スキル研修プログラム」は、実践者の「組織内協働スキル活用に関する自信」を向上させ、虐待予防につながる職場のコミュニケーションの改善に一定の寄与を果たす可能性があることが示唆された。

研究成果の概要(英文)： We have developed and evaluated respective training programs to improve collaboration skills between the inner agencies which deal with domestic elder abuse as well as the training program aiming at improving collaboration skills within an institution which will lead to prevent institutional elder abuse. The results of the survey proved that while the former program has the potential of improving significantly 'self-efficacy of collaboration skills between inner agencies' as well as decreasing 'the sense of fatigue of cooperation', the latter one can improve not only self-confidence in using collaboration skills within an institution' but also strengthen communication and thus lead to eliminating elder abuse.

研究分野：社会福祉学

キーワード：高齢者虐待 協働スキル 施設内虐待 虐待予防 研修プログラム

1. 研究開始当初の背景

(1) ストレングス視点による協働の必要性

平成 21-23 年度に実施した『高齢者虐待に関する支援方法の研究』(科学研究費基盤研究 C: 代表副田あけみ)において、虐待者が介入を強く拒否する事例に対するストレングス視点の介入アプローチを開発し、全国各地で地域包括支援センター職員や行政職員、介護支援専門員等を対象とした研修を重ねてきた。本アプローチは、研修参加者から高い評価を得ている。だが、これが職場や関係機関にさらに普及していくためには、職場や関係機関間にストレングス視点による協働を促す必要があると考えられた。

また、高齢者介護施設における虐待防止研修においても、ストレングス視点の面接法が、職場におけるスタッフの不安の緩和やスタッフ間の対話や協働を促し、虐待予防につながる可能性を見出すことができた。

(2) これまでの高齢者虐待研究

わが国では、高齢者虐待防止制定(2005年)以後、高齢者虐待に関する研究が着実に増えてきているが、虐待対応における機関間の協働に関する実証的な研究はない。高齢者虐待研究が進む英米においても、介入モデルの効果研究(Mosqueda, L. 2004)はあるものの、援助職のための協働の技法を論じたものは管見の限りない。

施設虐待についても、施設内虐待や不適切介護の予防のために、組織内の協働のあり方や技法を検討した研究は見当たらない。英米の施設虐待防止研究においても、この点は同じである。

家庭および施設における高齢者虐待が増加しつつある今日、高齢者虐待への対応や予防のために、組織内および機関間協働を進める効果的な方法や技法を開発することは急務である。

2. 研究目的

本研究の目的は、高齢者虐待に対する家庭

内虐待への対応や施設虐待の予防にあたり、組織内および機関間協働を促進する技法をストレングス視点に基づいて開発し、その効果を検証することである。

3. 研究の方法

(1) 家庭内虐待への対応における協働技法の開発

1) 機関間協働の成功要因の探索

関東地方の5つの市区の委託型地域包括支援センター(以下、包括と略記)職員24名と行政職員15名を対象として半構造化によるグループインタビューを実施した(2012年11月~2013年3月)。対象者の承諾を得て録音し、トランスクリプトを作成してコーディング作業を行った。

2) 機関間協働を促進する技法の開発

1)の結果と、解決志向アプローチ・理解的探索(AI: Appreciative Inquiry)・ファシリテーションに関する文献研究結果とを踏まえ、コミュニケーション技法に焦点を当てた機関間協働促進の技法を整理した。

そして、それらの技法を学ぶための研修プログラムを作成し、2014年2月~2014年12月まで関東地方の市区を中心に7か所で研修を実施した。研修の前後には簡便な研修前質問紙調査(T1)と研修後質問紙調査(T2)を実施し、協働スキル学習効果の評価を試みた(マッチング数221)。また、協働スキル学習の長期的効果を評価するため、研修6か月後質問紙調査(T3)を郵送法によって実施した。研修参加者への負担を抑えるため、研修後質問紙調査で協力を申し出た者に対象を限定した。そのため、T1-T3のマッチングできた回答は62名分にとどまった。

調査項目は以下の通りである。

【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」を元に作成した。本調査では回答者の負担を考慮し、原典の15項目ではなく、各領域から1項目以上の8項目に限定した。

【機関間協働スキル自己効力感】調査等に基づきコミュニケーションスキルを15項目に整理し、これらの活用可能性に関する自己評価を、「機関間協働スキル自己効力感」とした。

【基本属性】所属機関、保持資格、経験年数。

【改善度評価】連携における徒労感と自信について、T1からの全般的な改善度を評価する設問を設けた。

(2)施設内虐待予防のための協働技法の開発

1)組織内協働の成功要因の探索

予備的研究の実施

東京都内の複数の特別養護老人ホーム職員へ事前にヒアリングを行い、解決志向アプローチの考え方やコミュニケーションスキルが施設内虐待の予防につながる職場のチーム作りに有効であることを確認した。

質問紙調査の実施

本研究を進めるにあたり、施設内虐待の実態を把握するために、東京都、埼玉県、神奈川県の特養老人ホームに勤務する介護職員500名に対して、虐待の有無、虐待への認識・対応、組織内協働の実態等に関する自記式質問紙調査を、2012年12月～2月に実施した(204件回収)。

2)組織内協働を促進する技法の開発

1)の結果を踏まえて、コミュニケーションスキルに焦点を当てた組織内協働促進の技法を整理し、それらの技法を学ぶための研修プログラムを作成。2013年10月～2014年12月に9か所で研修を実施した。

研修前後には簡便な研修前質問紙調査(T1)と研修後質問紙調査(T2)を実施し、協働スキル学習効果の評価を試みた(マッチング数250名)。研修6か月後質問紙調査(T3)は郵送法によって実施した(T1-T3のマッチング数81名)。

【施設虐待有無】先行研究をもとに6つの虐待事例を作成。この事例に類似した状況へ

の遭遇の有無について質問した。

【虐待への認識と対応】遭遇した際の回答者の認識と対応をそれぞれ3件法で問うた。

【研修満足度・理解度】研修の満足度・理解度それぞれについて4件法で質問した。

【スキル活用度】学習したスキルの活用意欲と実際の活用の有無について尋ねた。

【組織内協働スキル活用による自信】予備的調査等をもとにコミュニケーションスキルを6項目にまとめ、これらを活用することで得られた介護に関する自信について、4件法で尋ねた。

【基本属性】所属機関、保持資格等

以上の調査については、いずれも首都大学東京倫理委員会による承認を得ている(承認番号26-23)。

4. 研究成果

(1)家庭内虐待への対応における協働技法の開発

1)機関間協働の成功要因の探索

調査結果

調査から機関間協働のスキルとして29のスキルを抽出することができた。29のスキルは、さらに、<協働システム構築スキル群>と<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>としてまとめることができた。

2)機関間協働を促進する技法の開発

研修プログラムの作成

研修プログラムは、解決志向アプローチの視点に立ち、The Geriatric Interdisciplinary Team Training (GITT) Program 等も参考にしながら、1)の結果やファシリテーション研究の結果を取り込んで体験型中心のプログラムを開発した。研修では研修時質問紙調査により、研修の成果を明らかにした。

質問紙調査結果

機関間協働スキル自己効力感については、研修前後で、連携の基礎スキル項目及びコミュニケーションスキル項目のいずれも有意

に高まっていた(表1)。基礎スキル項目については研修前の平均値が3点以上(=まあできる)の項目が多く、日頃から実践していたものが研修によりさらに自信がついたと考えられるものが多かった。コミュニケーションスキル項目では、研修前の平均点は2.6点~3.1点に分布しており、多数は「ややできない」と感じていたが、研修後の平均点はいずれも3点をこえ「まあできる」との評価に変わった。

表1 機関間協働スキル自己効力感 研修前後比較

上段:基礎スキル, 下段:コミュニケーションスキル	研修前		研修後	
	N	Mean S.D.	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	
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	
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	
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	
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	
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	
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	
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	
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	
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	219	2.5 .7	3.1 .7	
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	
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	
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	
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	
他機関から情報の提供を求める場合は、その情報が の理由が必要、と具体的に説明し依頼する	218	3.1 .7	3.2 .6	

さらに6か月後(T3)では回収数に限界はあるものの、連携活動度において「他機関からの情報収集」や「他機関への協力要請」の項目で引き続き T1 より有意に高まっていた。また「結果の共有」や「情報の適切な共有管理」でも向上する傾向がみられた。表2にまとめた機関間協働スキル自己効力感においても「他機関連携に先だって自機関の方針を

立てておく」や「多機関連携の会議で発言する」、「他機関に協力依頼を行う時は伝え方のスキルを活用する」項目で有意な向上がみられた。加えて「他機関の職員のストレングスのアセスメント」や「情報提供の要請の具体的なスキルの活用」でも「できる」という回答が増える傾向がみられた。

表2 機関間協働スキル自己効力感 研修前-6か月後比較

上段:基礎スキル, 下段:コミュニケーションスキル	N	研修前 6か月後			
		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
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
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
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
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
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
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
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
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
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	52	2.6	0.7	2.9	0.7
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
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
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
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
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

これらの機関間協働スキル自己効力感の改善が、連携における徒労感の緩和に寄与しているかを検討するため、T3 データに基づいて「連携の徒労感」が不変の群と改善傾向にある群との2群に分け、T3 時点の機関間協働スキル自己効力感尺度の項目得点を比較した。

その結果、徒労感が改善している群は不変群と比べて「事例情報を同僚や上司と共有する」「他機関連携に先だって自機関内での方針を立てておく」「ワンダウン・ポジションでの協力依頼」「利用者に関する情報の整理ができる」「他機関に情報提供を求める時の具体的なスキルの活用」の項目で平均点が高くなっていった。

以上のことから、本研究で開発した『機関間協働スキル研修』は基礎的な連携技術をもつ実践者にとっても一定の効果があるものであることが分かった。すなわち 参加前から一定程度実施していた基本的な連携活動をより向上させた。具体的なコミュニケーションスキルの提示により活用しやすさを高めた。普段の実践場面で研修内容が応用されることで機関間協働スキル自己効力感が高まり、連携における徒労感の改善に一定の寄与をもたらしていることが示された。

(2)施設内虐待予防のための協働技法の開発

1)組織内協働の成功要因の探索

調査結果

予備的調査結果より、介護職員が何をもち「虐待」ととらえるかの判断や、その後の対応は虐待類型により異なることがわかった。また、これらの判断や対応の違いは、「職場環境」、「職場内関係」、「職場内研修体制」等によって影響を受けていた。求められている研修プログラムは、組織内協働を促進するための職場内コミュニケーション向上、BPSDへの対応等、具体的なスキル獲得であることが明らかになった。

2)組織内協働を促進する技法の開発

研修プログラムの開発においては、1)の調査結果と文献研究を踏まえ、トライアル用の施設虐待予防のための研修プログラムを開発し、1か所で実施した。その後、研修参加者からのフィードバックを得ながら計9か所での研修を行い、プログラムに改良を重ねた。

全9回の研修参加者への研修後質問紙調査結果(T2)、研修6か月後質問紙調査結果(T3)のうち、組織内協働スキル活用に関する自信についてみると、6項目のスキルのうちの5項目において、「自信がある」とした者(「大変自信がある」と「自信がある」の回答合計)の割合は、研修直後より研修6か月後に増加

していた(表3)。組織内協働スキルを実際に活用することによってスキル活用の自信が増していることが明らかとなった。

表3 組織内協働スキルを活用することによる自信

研修により自信がでた	研修直後	6か月後
同僚上司に困った時相談できる	67.9%	88.9%
同僚上司に嬉しい気持ち伝える	74.2%	81.5%
同僚上司に困った時ケア交代してもらえる	74.6%	71.6%
同僚上司が良いケアをしたときほめる	70.6%	86.4%
同僚上司の話を真剣に聞く	86.5%	93.8%
同僚上司に不愉快なことを伝える	35.7%	37.1%

6事例に関する虐待認識については、研修前と研修後を比較すると、すべての事例について「虐待である」との認識が強まるが、研修6か月後になると、その認識が研修後に比べて弱まるという結果になった。

(3)全体のまとめと課題

1)家庭内虐待対応における機関間協働のスキル開発

実践者に対するグループインタビュー調査結果から抽出した機関間協働スキルと、文献研究をもとに作成した「機関間協働スキル研修プログラム」を実施した結果、実践者が機関間協働の具体的なスキルを学ぶことによって、「実践の場でそれを意識的に活用することができるようになり、機関間協働スキル自己効力感が高まる。それにより、機関間連携における徒労感の改善の可能性が生まれる」と仮定できることが明らかになった。これについてはさらに検証していく必要がある。

2)施設内虐待予防のための協働技法の開発

予備調査結果を踏まえて作成した「組織内協働スキル研修プログラム」を実施した結果、「実践者は学習した組織内協働スキルを実践の場で活用することによって自信を高めることができる。それは、職場のコミュニケ

ーション関係の改善をもたらし、虐待予防に一定の効果をもたらす可能性がある」と仮定できるとわかった。ただし、研修により高まった「虐待との認識」を維持するためには、組織全体による持続的な取り組みが必要である点も明らかになった。この2点についてはさらに検証していく必要がある。

参考文献：

Hartford Institute for Geriatric Nursing,
The Geriatric Interdisciplinary Team
Training (GITT) Program
<http://hartfordign.org/education/gitt/>
Mosqueda, L. et. al. (2004) Advancing the
Field of Elder Mistreatment: A New Model
for Integration of Social and Medical
Services, The Gerontologist Vol.44 No.5

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 2 件)

副田あけみ・松本葉子・長沼葉月・土屋典子「高齢者虐待対応における機関間協働のスキル 行政と地域包括支援センターの場合」(査読あり)高齢者虐待防止研 10-1、2014 年、pp.95-104

土屋典子「養介護施設従事者の虐待垂への意識に関する調査研究-養介護施設における虐待予防のための実践アプローチ・研修プログラム開発に向けて-」(査読あり)立正社会福祉研究第 15 巻 2 号、2014 年、pp51-59

〔学会発表〕(計 4 件)

副田あけみ・長沼葉月・松本葉子・土屋典子「高齢者虐待対応における機関間協働のスキル」口頭発表、査読有、日本高齢者虐待防止学会第 10 回大会、2013 年 9 月 21 日、松前総合文化センター/松前町総合福祉センター

土屋典子・副田あけみ・長沼葉月・松本葉子「高齢者施設における介護職員の虐

待への認識と対応に関する調査 - 高齢者施設における虐待予防に向けた実践的研修の開発に向けて - 」口頭発表、査読有、日本社会福祉学会第 61 回秋季大会、2014 年 9 月 22 日、北星学園大学
松本葉子,長沼葉月,副田あけみ,土屋典子「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-」日本社会福祉学会第 62 回秋季大会、2014 年 11 月 30 日、早稲田大学
長沼葉月,松本葉子,副田あけみ,土屋典子「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-」日本社会福祉学会第 62 回秋季大会、2014 年 11 月 30 日、早稲田大学

〔図書〕(計 0 件)

〔その他〕

ホームページ：高齢者虐待防止のための安心づくり安全探シアプローチ

<http://www.elderabuse-aaa.com/>

6. 研究組織

(1)研究代表者

副田あけみ (SOEDA Akemi)
関東学院大学・文学部・教授
研究者番号：60154697

(2)研究分担者

土屋典子 (TSUCHIYA Noriko)
立正大学・社会福祉学部・准教授
研究者番号：60523131

(3)連携研究者

長沼葉月 (NAGANUMA Hazuki)
首都大学東京・都市教養学部・准教授
研究者番号：90423821
松本葉子 (MATSUMOTO Yoko)
田園調布学園大学・人間福祉学部・講師
研究者番号：20586408