

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 10 日現在

機関番号：37604
研究種目：基盤研究(C) (一般)
研究期間：2013～2015
課題番号：25380828
研究課題名(和文) 介助者職場内研修の対人技能評価 障がい者からの「権限の譲受」スキルに着目して

研究課題名(英文) Evaluation of personal assistants interpersonal skills in on-the-job training; Focus on skill in delegation of authority from people with disabilities

研究代表者
松山 光生 (MATSUYAMA, MITSUO)
九州保健福祉大学・保健科学部・准教授

研究者番号：90389586
交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,500,000円

研究成果の概要(和文)： パーソナルアシスタンス制度を視野に入れて、介助者の意欲や動機づけを高め、職場内研修における自己研鑽の成果を可視化する自記式の対人技能の包括的評価シートの開発が急務である。

本研究は、質的調査結果を踏まえ、「権限譲受」スキル遂行尺度を作成し、実際に介助業務をしている介助者168名を対象として、その妥当性と信頼性を検討した。内的整合性があり、因子分析の結果から、7因子が抽出され、構成概念的妥当性がほぼ保証された。また、既存のカウンセリングマインド尺度との関連が認められ、基準関連妥当性が見出された。さらに、6か月間の縦断的調査では、介助者15名のスキルが概ね向上し、定期的な評価の必要性が示された。

研究成果の概要(英文)： From the perspective of a personal assistance system, development of a self-completed, comprehensive evaluation sheet for interpersonal skills that visualizes the results of self-development in on-the-job training to raise the drive and motivation of personal assistants is urgently required.

In this study, we created a “delegation of authority” skill performance scale based on the results of a qualitative survey, and investigated its validity and reliability in 168 personal assistants performing actual caregiving work. The scale was found to have internal consistency, and 7 factors were derived from the results of factor analysis. Constructive validity was mostly assured. Associations with existing counseling mind scales were seen, and criterion-related validity was indicated. In a six-month longitudinal study, the skills of 15 personal assistants generally improved, indicating the need for regular evaluation.

研究分野： 障害者福祉

キーワード： 権限譲受スキル遂行尺度 職場内研修 カウンセリングマインド尺度 介助者 障がい者

1. 研究開始当初の背景

現在、肢体不自由者個々の在宅生活や社会生活の介助を担っているのは、居宅介護従業者である。一定期間、研修を受けて業務に当たっているが、マンパワー不足は慢性的に続いており、離職率の高さも深刻である(谷口,2010)。

2011年8月30日、障がい者制度改革推進会議総合福祉部会によって障害者総合福祉法の骨格に関する提言が発表された。障害者の基本的人権の行使、自立、社会参加を目的としているが、この法律には、地域生活の支援体系として、パーソナルアシスタンス制度の創設も盛り込まれた。

パーソナルアシスタンス制度とは、あらゆる種別の障がい者個々に対する支援であり、日常生活全般や外出までの範囲にまで、常時の介助を要する障がい者が利用できるようにする。この制度の特徴として注目すべきは、次の3点である。第1に、障がい者の主導性が重要視され、介助場面でも障がい者の主導権の発揮が期待されることである。第2に、現在の研修よりも従事する者の入り口を幅広く取り、仕事をしながら教育を受ける職場内訓練(OJT :On-the-Job Training)を基本とする。第3に、個別の関係性を構築し、障がい者の信任を得た特定の者が支援を行うことである。

これらの主旨からすれば、以下の2つが考えられる。ひとつは、障がい者の信任を得た個別の関係性という点から、今後、障がい者と介助者(パーソナルアシスタンス制度の下で直接支援を行う者)の関係構築のあり方とそれに関連する対人技能を検討する必要がある。もうひとつは、介助者の職場内訓練という意味から、介助者が技能向上を自己評価する方法を確立する必要がある。また、介助者自らの技能向上が可視化できれば、意欲を高め、動機づけに繋がりが、離職率が軽減されることが考えられる。

米国では、障がい者と介助者の関係を改善するための研修プログラムを実施し、その効果が評価されてきた。障がい者と介助者の関係改善の具体的なテーマとして、効果的な傾聴、コミュニケーションスキル、障がい者から介助者への権限委譲が取り上げられている。しかし、これらの効果を評価する方法が十分確立されていない(Schopp et.al, 2007)。

権限委譲に関して、介助場面での「権限委譲」と「権限の譲受」は次のように定められる。すなわち、「権限委譲」とは、[課題や状況に応じて、障がい者が介助者に対して、決定権や判断を委ねること]である。その反対に、「権限の譲受」とは[介助者が障がい者から、決定権や判断を譲り受けること]である。具体的には、次の場面が想定される。

【具体場面】

障がい者：「今日は、夕食の後片付けと部屋の掃除をお願いします。やり方は先

週と同じで、順序はお任せします。」

介助者：「部屋で休めるように、部屋の掃除を先にやらせて頂きます。」

【具体場面】

障がい者：「今日はこの半袖のシャツで出かけたと思います。着せて下さい。」

介助者：「今日、外は寒いので長袖がよいと思います。」

障がい者：「そうですね。あの長袖のシャツを着せて下さい。」

このように、障がい者の意思決定過程に、介助者が関与することは次のような意義が見出される。介助者からみれば、生活を共にしているという一体感、結束感や、障がい者の生活を援助している自覚、有能感を持てる。障がい者からみれば、介助者の知恵を借りることに適切な判断ができ、知的活動の負担が軽減される。また、介助活動を円滑に進めるには、「権限委譲」と「権限の譲受」が臨機応変に行われる必要がある。それには、介助者側にもスキルが必要である。例えば、障がい者個々の価値観や生活目標を把握したり、障がい者が要求や指示を出しやすい雰囲気を作ることである。これを、「権限の譲受」スキルと定め、今後、その構造を解明した上で、介助者が自己評価により量的に把握できるように尺度化を図る必要がある。

2. 研究の目的

本研究では、介助者の意欲や動機づけを高め、職場内研修における自己研鑽の成果を可視化する対人技能に関する介助者用自己評価シートを紙面上で最終的に完成させる。そのために、本研究では、以下のような具体的な検討を行った。

- (1)「権限譲受」スキルに関する質的調査結果に基づいて、質問紙を作成した。
- (2)質問紙調査に基づいて、統計学的立場から、構成概念妥当性と内的整合性を検証した。
- (3)既存の自己評定尺度を外的基準として、基準関連妥当性の検討を行う。
- (4)「権限譲受」スキル尺度について縦断的調査を行い、時系列変化から実用性の検討を行った。

3. 研究の方法

(1)「権限譲受」スキルに関する質問紙の作成

「権限譲受」スキルに関する項目は、以下のような手続きで作成した。まず、「権限譲受」スキルの構造を明らかにするため、介助経験が豊富な介助者(介助経験年数10年6か月)を対象に、PAC(個人別態度構造)分析を実施した。この結果から構成要素を抽出した。さらに、各構成要素ごとに、利用者10名と介助者11名を対象として面接調査結果(松山ら,2013)及び、先行研究から項目を収集した。その上で、専門家2名に内容的妥当性を検討してもらい、介助者20名に予備調査を行った。回答方法は、遂行度が「全く行っていない」～「よく行っている」、4件で回

答を得る方法を採用した。

(2) 質問紙における構成概念妥当性と内的整合性の検証

全国の8カ所の自立生活センターに所属している介助者240名に「権限譲受」スキルに関する質問紙を配布し、206名から回答を得た(回収率、85.8%)。このうち、欠損値がない168名分の質問紙を分析対象し、探索的因子分析(主因子法、Promax回転)及び確認的因子分析を行った。なお、これらの分析にあたっては、統計ソフトSPSS ver.20.0及び、Amos ver.21を用いた。

(3) 「権限譲受」スキル尺度の基準関連妥当性の検討

(2)と同じ対象に、質問紙を実施した。質問紙の構成は、介助者のプロフィール、「権限譲受」スキルに関する質問紙、カウンセリングマインド尺度(大橋ら、2013)であった。カウンセリングマインド尺度は、「自己統制的傾聴因子」、「積極的コミュニケーション促進因子」、「情動的共感因子」の3因子、16項目から成り、内的整合性と構成概念的妥当性が検討されている。分析方法は、「権限譲受」スキル尺度の下位尺度得点を目的変数とし、強制投入法による重回帰分析を行った。説明変数として、カウンセリングマインド尺度の3つの下位尺度得点を投入した。重回帰分析の結果に基づき、標準偏回帰係数に有意差が認められた説明変数のみから目的変数にパスを描き、パス係数を算出しモデルを検証した。なお、これらの分析にあたっては、統計ソフトSPSS ver.20.0及び、Amos ver.21を用いた。

(4) 「権限譲受」スキル尺度を使用した介助者のスキルの時系列変化の検討

介助者15名を対象に、質問紙を6か月間で3回実施して、経時的な変化を調査した。調査用紙は自記式で、「権限譲受」スキルに関する質問紙、職場内研修、職場外研、自己成長と前回の目標の達成度、継続の意向、評価シートの満足度を調査した。

4. 研究成果

(1) 「権限譲受」スキルに関する質問紙の作成

「権限譲受」スキルに関する項目は、以下のような手続きで作成した。まず、介助者1名に対して『権限譲受スキル』に関するPAC分析結果、5構成要素を抽出した。そこに、牧(2004)の「ケースワークを想定した援助過程」から1構成要素を加えて6構成要素とした。その上で、各構成要素ごとに、利用者10名と介助者11名を対象として面接調査結果及び、先行研究から30項目を収集した。6構成要素と30項目から成る「権限譲受」スキルに関する質問紙を作成した。

(2) 質問紙における構成概念妥当性と内的整合性の検証

「権限譲受」スキルに関する30項目の遂行度で、天井効果のある項目、どの因子にも因子負荷量が小さい項目を除外し、18項目に

ついて探索的因子分析(主因子法、Promax回転)を行った。その結果、7因子が抽出され、「実態把握と介助活動の見通し」、「利用者のニーズを汲み取る能力」、「計画遂行の確認」、「介助者による社会的受容」、「利用者の自己決定の尊重」、「冷静な態度と気配り」、「介助者の感情コントロール」と命名された。尺度全体の係数が0.817、サンプリング適切性(KMO)が0.772、累積寄与率が50.0%であった。また、確認的因子分析を行った結果、モデルの適合度指標は、GFIが0.906、AGFIが0.858、CFIが0.924、RMSEAが0.054であった。これらの7因子18項目を、「権限譲受」スキル遂行尺度とした。「権限譲受」スキル遂行尺度は全体の係数が0.8以上あり、内的整合性があるといえる。また、因子分析の結果、累積因子寄与率が50%であり、モデルの適合度指標はGFIがAGFIを上回り、GFIとCFIが0.9を超え、RMSEAが大よそ0.05であった。このことより、構成概念的妥当性がほぼ保証されると考えられる。

(3) 「権限譲受」スキル尺度の基準関連妥当性の検討

重回帰分析の結果、[カウンセリングマインド]尺度の[統制的傾聴因子]の尺度得点が、「権限譲受」スキル遂行尺度の「利用者のニーズを汲み取る能力」($\beta = 0.235$)、「介助者による社会的受容」($\beta = 0.290$)、「冷静な態度と気配り」($\beta = 0.361$)、「介助者の感情コントロール」($\beta = 0.399$)の4つの尺度得点それぞれに、正の関連が1%水準で認められた。

同じく、[カウンセリングマインド]尺度の[情動的共感因子]の尺度得点が、「権限譲受」スキル遂行尺度の「利用者のニーズを汲み取る能力」($\beta = 0.423$)と正の関連が1%水準で、「計画遂行の確認」($\beta = 0.227$)と正の関連が5%水準でそれぞれ認められた。VIF(分散拡大係数)は全て2.0以下であり説明変数間に多重共線性がないといえる。

重回帰分析の結果に基づき、パスを描いたところ、図示したように、パス係数を算出し全てに0.1%水準で正のパスが認められた。モデルの適合度指標は、GFIが0.993、AGFIが0.950、NFIが0.984、CFIが0.999、RMSEAが0.020であり、妥当であった。

以上より、介助者の「権限譲受」スキル遂行度とカウンセリングマインドの関連が認められることから、「権限譲受」スキル遂行尺度は介助者の対人技能向上を図る上で有用な指標となり得ると考えられる。

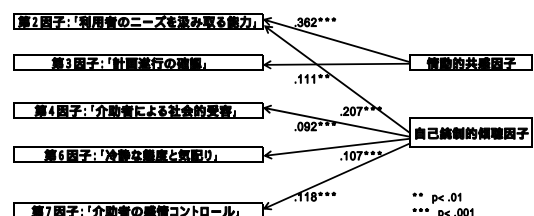


図1 パス解析の結果

(4) 「権限譲受」スキル尺度を使用した介助者のスキルの時系列変化の検討

「権限譲受」スキル遂行尺度の総合得点について、介助経験が3年以上の群と介助経験が3年未満の群の2群に分けて比較した。その結果は下図に示す通りである。「3年以上の群」は6か月間、ほぼ一定していた。それに対して、「3年未満の群」はわずかであるが増加傾向にあったといえる。また、介助経験に関わらず、全員がこのような評価シートが有用であると回答した。したがって、「権限譲受」スキル遂行尺度は、特に、介助経験が浅い介助者の自己成長を可視化できると考えられる。

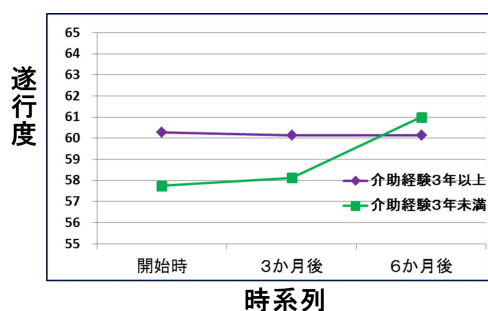


図2 介助者における「権限譲受」スキル遂行度の時系列の変化

5. 主な発表論文等

[学会発表](計5件)

松山光生、大橋徹也、藤田和弘、介助者における障がい者からの「権限の譲受」スキルに関する PAC 分析、日本社会福祉学会第 61 回秋季大会、2013 年 9 月 21 日、北星学園大学(北海道札幌市)

大橋徹也、松山光生、齊藤新吾、藤田和弘、介助者用カウンセリングマインド尺度の作成 職場内研修の対人技能評価シート開発に向けて、第 15 回日本リハビリテーション連携科学学会、2014 年 3 月 14 日、目白大学(東京都新宿区)

大橋徹也、松山光生、中村美智代、藤田和弘、介助者による「権限の譲受」スキルに関する予備的検討 職場内研修の対人技能評価シート開発に向けて、第 16 回日本リハビリテーション連携科学学会、2015 年 3 月 14 日、横浜ラポール(神奈川県横浜市)

松山光生、大橋徹也、介助者における障がい者からの「権限譲受」スキルに関する研究、日本社会福祉学会九州地域部会第 56 回研究大会、2015 年 6 月 21 日、九州保健福祉大学(宮崎県延岡市)

大橋徹也、松山光生、齊藤新吾、中村美智代、藤田和弘、介助者における「権限譲受」スキル遂行度とカウンセリングマインドの関連 職場内研修の対人技能評価シート開発に向けて、第 17 回日本リハビリテーション連携科学学会、2016 年 3 月 19 日、国際医療福祉大学(栃木県大田原市)

6. 研究組織

(1) 研究代表者

松山光生 (MATSUYAMA, Mitsuo)

九州保健福祉大学・保健科学部・准教授

研究者番号：90389586

(2) 研究分担者

藤田和弘 (FUJITA, Kazuhiro)

九州保健福祉大学・QOL 研究機構・特別

教授

研究者番号：90015876