

【ポスター発表】

**認知症高齢者支援における福祉・医療専門職研修へのバリデーション導入の効果
(その1)****ーバリデーションによるスタッフ・エンパワメントの可能性ー**

○ 関西福祉科学大学 都村 尚子 (3861)

米澤美保子 (関西福祉科学大学 7409)、家高将明 (関西福祉科学大学 7811)、

成清敦子 (関西福祉科学大学 3384)

キーワード：バリデーション、エンパワメント、認知症高齢者

1. 研究目的

総務省「平成25年4月報」によると、2013年4月の概算値では日本の高齢化率は過去最高の24.7%である。また、認知症高齢者数は2012年では280万人、2025年には470万人に達すると将来推計を厚生労働省は発表している。このように増加の一途を辿る認知症高齢者への支援は高齢者福祉分野における最重要課題の一つとして捉えられており、「社会保障・税一体改革大綱」(2012年2月17日発表)においても重点課題として位置づけられている。

ところが、高齢者福祉の現場では、認知症高齢者とのコミュニケーションが充分にはかれないことから、認知症高齢者と支援者の双方のQOLの悪化が引き起こされている。このことを解決するためには、認知症高齢者の思いをより正確に理解するためのコミュニケーション法である「バリデーション」の活用が有効であると期待される。しかしながら、バリデーションの効果に関する実践的研究は、バリデーションの理論や技法を一部参考にした支援者への影響の実証が数点報告されるに留まっており、認知症高齢者への有用性やその介護者側の影響に関する効果も明らかにしてエビデンスを蓄積していく必要があると考える。

久田(2009)は、最前線の実践現場において、利用者のエンパワメントを図ろうとする際に不可欠な要素となるものとして、スタッフ・エンパワメントを挙げている。スタッフである福祉・医療専門職がエンパワメントされていなければ、利用者へのエンパワメントに寄与することは難しい、ということである。

そこで、本研究では、福祉・医療専門職研修へのバリデーション導入による成果としてスタッフ・エンパワメントの観点から検証することを目的とする。

2. 研究の視点および方法

本研究は、兵庫県但馬地区、兵庫県丹波市、鳥取県鳥取市におけるバリデーション研修(5~10時間)を受講した327名に対して、研修の前後で「価値」、「自信」、「意欲」の変化を測定すべく、質問紙調査を実施した。研究方法は以下の通りである。

調査期間：2012年8~11月

調査対象：兵庫県但馬地区 99 名、兵庫県丹波市 206 名、鳥取県 22 名、計 327 名

調査方法：自記式、集合調査法

調査内容：仕事への「価値」、「自信」、「意欲」を問う設定をし、5 件法で回答を求めた。
尚、本研究は、関西福祉科学大学 2012 年度共同研究助成を受けて実施した。

3. 倫理的配慮

研究全体において、日本社会福祉学会倫理規定に基づいた倫理的配慮を行い、関西福祉科学大学倫理審査委員会の承認を得た。

4. 研究結果

研修を行った結果、研修前後のそれぞれの平均値に差が見られるかについて、t 検定を実施した。結果は 1% 水準で有意差が見られ【(「価値」： $t(290)=-4.505, p<.01$)、(「意欲」： $t(287)=-7.515, p<.01$)、(「自信」： $t(288)=-5.896, p<.01$)】いずれも研修後の平均値が高い回答が得られた。次に性別ごとに分析を行った結果、受講前後で、3 問中 2 つの項目(「価値」と「意欲」)で男女ともに一定程度効果があることが明らかになった。残る項目(「自信」)に関しては、女性は効果が得られたが、男性においては研修前後の変化があまり見られなかった。

5. 考察

バリデーションによる研修がスタッフ・エンパワメントにある程度の効果を呈することが今回の研究で明らかになった。

認知症高齢者の支援に携わることはこの病気・症状の多くが不可逆である現実や、ケアの本質である心の交流がやがて不可能になるという誤解から、仕事が機械的になり、結果として達成感が得られない、あるいは意味を見いだせなくなるなど、バーンアウトする従事者が少なくなかった。

バリデーション研修を実施すると、これまで多くの参加者から、「目からウロコが落ちた」、「意欲を失って仕事をやめようと思っていたが、もう一度がんばりたいと感じるようになった」などの言葉が届けられることをしばしば経験してきた。「自分の仕事には価値がある」と感じ、自尊感情が高まることや、バリデーションをある程度理解することで自信を持ち、「強められた」や「やる気が出た」とエンパワメントされているのであれば、そのことを数値化し、明確化することが、さらにこの方法の認知度を高め、まだ届けられていない専門職やさらに家族にもこの方法論を伝えることになるはずである。

今回、調査の結果から一部性差による結果の違いが見られたが、今後の課題としては、さらに調査を継続し、客観性を高めること、男性に対する効果が何によって左右されるかをさらに明確にする必要があると考える。

1. 研究目的

増加の一途をたどる認知症高齢者への支援は
高齢者福祉分野における最重要課題の一つ

高齢者福祉の現場

認知症高齢者と支援者の双方の QOL の悪化

【要因】認知症高齢者とのコミュニケーションが
十分に図れない

認知症高齢者の思いをより正確に理解するための
コミュニケーション法である「バリデーション」の
活用が有効であると期待される

<課題> 認知症高齢者への有用性やその介護者側の
影響に関する効果に関するエビデンスの蓄積
バリデーションの効果に関する実践的研究は、バリデーションの理論や
技法を一部参考にした実証が数点報告されるに留まっている

● 実践現場における利用者のエンパワメントを
図るための不可欠な要素＝スタッフ・エンパワメント

久田（2009）

⇒福祉・医療専門職のエンパワメントが
利用者へのエンパワメントに寄与する

本研究では、福祉・医療専門職研修へのバリデーション
導入による成果としてスタッフ・エンパワメントの観点
から検証することを目的とする。

2. 研究方法

調査期間：2012年8～11月

調査対象：高齢者福祉に携わる福祉・医療専門職

兵庫県但馬地区 99名

兵庫県丹波市 206名

鳥取県 22名

計 327名

調査方法：自記式、集合調査法

調査内容：仕事への「価値」、「自信」、「意欲」を問う
設定をし、5件法で回答を求めた。

倫理的配慮：アンケートの協力に際し、研究目的、方法、個人情報等の管理方法を説明し、同意を得た。なお、日本社会福祉学会倫理規定に基づき、関西福祉科学大学倫理審査委員会の承認を得て実施した。

分析方法：研修前後の仕事の「価値」、「意欲」、「自信」の項目に関する差をみるため、t検定を実施

「自信」：自分の行っていることがうまくいく、成功している。

「価値」：ケアや介護等の仕事に価値を見出すことができる。

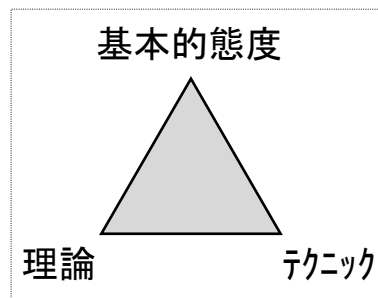
「意欲」：やる気があがる。

バリテーションとは…

認知症高齢者との
コミュニケーションを通して
感情レベルに訴える方法論



ナオミ・フェイル
バリテーション創始者。
バリテーショントレーニング協会 専務理事。



バリテーションのゴール

- ・ お年寄りの感情・欲求を表出させる。
- ・ 人生の未解決問題解決への手助けをする。

➡ 「コミュニケーション」
そのものがゴール

3、研究結果

表1 調査対象者の基本属性

| | | |
|------|-------------|-------|
| 性別 | 男性 | 16.2% |
| | 女性 | 82.1% |
| 年齢 | 19歳以下 | 0.3% |
| | 20歳以上～29歳以下 | 10.7% |
| | 30歳以上～39歳以下 | 23.4% |
| | 40歳以上～49歳以下 | 25.4% |
| | 50歳以上～59歳以下 | 30.6% |
| | 60歳以上 | 9.6% |
| 雇用形態 | 正規職員 | 71.7% |
| | 常勤パート | 14.5% |
| | 非常勤パート | 8.0% |
| | その他 | 5.8% |

○平均値の差

表 2 研修前後における比較（性別比較なし）

| | 仕事への自信 | 仕事への価値 | 仕事へのやる気 |
|-----|-----------|-----------|-----------|
| 研修前 | 2.78±0.85 | 3.86±0.79 | 3.74±0.85 |
| 研修後 | 3.06±0.90 | 4.07±0.83 | 4.02±0.81 |

() は標準偏差

t 検定 ** : P<.01 * : P<.05

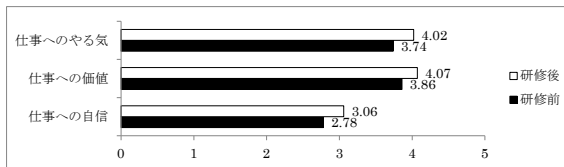


図 1 研修前後における比較（性別比較なし）

研修後、いずれの項目も平均値の高い回答を得られた。

○性別による平均値の差

表 3 研修前後における比較（女性）

| | 仕事への自信 | 仕事への価値 | 仕事へのやる気 |
|-----|-----------|-----------|-----------|
| 研修前 | 2.73±0.84 | 3.84±0.79 | 3.74±0.87 |
| 研修後 | 3.03±0.88 | 4.05±0.82 | 4.02±0.79 |

() は標準偏差

t 検定 ** : P<.01 * : P<.05

表 4 研修前後における比較（男性）

| | 仕事への自信 | 仕事への価値 | 仕事へのやる気 |
|-----|-----------|-----------|-----------|
| 研修前 | 3.06±0.86 | 3.96±0.74 | 3.75±0.79 |
| 研修後 | 3.25±0.98 | 4.19±0.87 | 4.04±0.92 |

() は標準偏差

t 検定 ** : P<.01 * : P<.05

「価値」と「意欲」：男女ともに一定程度の効果あり
 「自信」：女性は一定程度の効果が得られたが、
男性は変化があまり見られず

4. 考 察

○認知症高齢者の支援に携わるスタッフはバーンアウトするものが少なくない

- 【要因】・認知症の症状の多くが不可逆的
・認知症高齢者とは心の交流が不可能になるという誤解
 ➡仕事が機械的になる
 ➡達成感が得られない、意味を見いだせなくなる

バリテーションによる研修

⇒今回の研究で、**スタッフ・エンパワメントに
ある程度の効果を呈する**ことが明らかになった。

〈バリテーション研修参加者から寄せられる多くの声〉

- ・「目からウロコが落ちた」
- ・「意欲を失って仕事をやめようと思っていたが、もう一度がんばりたいと感じるようになった」など



研修により“バリテーション”を理解すると・・・

- ・「自分の仕事には価値がある」と感じる
- ・自尊感情が高まる
- ・自信を持つ

「強められた」
「やる気が出た」と
エンパワメントされる

5、今後の課題

- ・ さらに調査を継続し、客観性を高めること
バリデーションによってエンパワメントされることの数値化・
明確化はこの方法の認知度を高め、まだ届けられていない
専門職や家族にもこの方法論を伝えることになる。
- ・ 男性に対する効果が何によって左右されるのかを
さらに明確にすること

これらを今後の研究課題として捉えていきたい。

※本研究は関西福祉科学大学 2012 年度共同研究の
助成により実施された。