平成20年度老人保健事業
推進費等補助金による
助　成　事　業

平成20年度老人保健事業報告書

養介護施設従事者等による高齢者虐待の防止及び
ストレスマネジメント支援に向けた教育システムの開発事業

平成21年3月

社会福祉法人東北福祉会
認知症介護研究・研修仙台センター

はじめに

認知症介護研究・研修仙台センター
センター長　加　藤　伸　司

平成18年４月より、「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律（高齢者虐待防止法）」が施行されました。同法の施行を契機に、認知症介護研究・研修仙台センターでは、認知症介護研究・研修東京センター、大府センターと協力しながら、同法が円滑に運用され、養介護施設・事業所において効果的に高齢者虐待の防止がはかられるよう、全国の介護保険施設・事業所等の実態調査などの調査研究を進めて参りました。

また同法では、老人福祉法および介護保険法に定める施設・事業所（養介護施設・事業所）の責務として、従事者への研修の実施や苦情処理体制の整備、その他の必要な措置を行い、高齢者虐待の防止につとめるべきであることが示されています。そのため、種々の調査とともに、養介護施設・事業所において高齢者虐待の防止についてより理解していただけるよう、『高齢者虐待を考える～養介護施設従事者等による高齢者虐待防止のための事例集』を作成し、全国の施設・事業所や都道府県・市区町村等への配布を行いました。

本研究事業では、これらの取り組みをさらに発展させるために、養介護施設・事業所の従事者による高齢者虐待を教育活動によって防止するための方策を検討してきました。平成19年度までの成果を土台に、高齢者虐待の防止に係る教育活動を展開するモデル事業を実施し、その結果を踏まえながら、教育システム「介護現場のための高齢者虐待防止教育システム～養介護施設従事者等による不適切ケア・高齢者虐待の防止とストレスマネジメントのために～」を開発いたしました。本報告書と併せてご活用いただければ幸いです。

本研究事業を実施するにあたり、関連する諸分野の有識者の方々に、研究事業に関する検討を行うための委員としてご参画いただきました。ここに改めて感謝申し上げます。また、本研究事業で実施したモデル事業においては、さまざまな施設・法人・団体からご協力をいただき、お忙しい中多くの皆様から調査への回答をお寄せ頂きました。貴重な資料が得られましたことを感謝いたします。

本研究事業の成果が、厚生労働省をはじめ、各施設・事業所、行政機関等において現場での取組みや熱意を支援するための新たな施策の実行に、また養介護施設・事業を利用する方々やそのご家族の方々の安心に、少しでも役立つことができれば幸いです。

平成21年３月

目　　次

第１章　研究事業の構成 …… 1

Ⅰ．目的 …… 1

Ⅱ．事業実施の概要 …… 2

１．研究事業の実施体制 …… 2

２．研究事業の実施概要 …… 2

第２章　モデル事業の結果 …… 5

Ⅰ．モデル事業の実施 …… 5

１．目的 …… 5

２．対象団体等 …… 5

３．実施形態 …… 5

４．実施方法 …… 6

５．実施時期 …… 6

Ⅱ．モデル事業の評価と教育効果の測定 …… 7

１．方法 …… 7

２．受講者アンケートの結果 …… 8

３．受講者フォローアップアンケートの結果 …… 25

４．企画・運営者アンケートの結果 …… 29

Ⅲ．まとめ …… 40

１．モデル事業研修実施直後の受講者による評価と教育効果 …… 40

２．直後評価と一定期間後の教育効果 …… 41

３．企画・運営者にとっての有用性 …… 41

４．教育システムの内容に関する示唆 …… 42

第３章　教育システムの開発 …… 43

Ⅰ．教育システム開発の経過 …… 43

１．全体の構成及び高齢者虐待防止に係るプログラム・教材の検討 …… 43

２．ストレスマネジメント支援に関する教材作成 …… 43

３．教育システムの公表と普及 …… 43

Ⅱ．教育システムの構成と内容 …… 44

１．教育システムに含まれるプログラムと教材 …… 44

２．教育システムの位置づけと特徴 …… 45

３．教育プログラム及び各教材の概要 …… 47

巻末資料 1
モデル事業受講者アンケート（質問項目及び回答方法）……51

巻末資料 2
モデル事業受講者フォローアップアンケート（質問項目及び回答方法）……54

巻末資料 3
モデル事業企画・運営者アンケート（質問項目及び回答方法）……55

委員一覧

（敬称略・順不同。所属・役職は平成20年度のもの）

【プロジェクト委員会】

氏　　名	所属・役職
長嶋　紀一 *	日本大学文理学部心理学科　教授
髙﨑　絹子 **	放送大学教養学部生活と福祉専攻　教授
大國美智子	大阪後見支援センター　所長
高村　　浩	高村浩法律事務所　所長
大久保幸積	北海道デイサービスセンター協議会　会長 社会福祉法人幸清会・大滝福祉会　理事長
佐々木勝則	特定非営利活動法人全国認知症グループホーム協会　常任理事 社会福祉法人桜井の里福祉会　理事／事務局長
妻井　令三	社団法人認知症の人と家族の会岡山県支部　代表
梶川　義人	特定非営利活動法人日本高齢者虐待防止センター　事務局長
三瓶　　徹	社会福祉法人北海長正会北広島リハビリセンター特養部四恩園　施設長
柴尾　慶次	社会福祉法人南海福祉事業会　特別養護老人ホームフィオーレ南海　施設長
喜井　茂雅	有限会社スローライフ　代表取締役
安部　　博	財団法人さわやか福祉財団　ふれあいネットワーク プロジェクトリーダー
土井　勝幸	医療法人社団東北福祉会　介護老人保健施設　せんだんの丘　施設長
小宮山恵美	東京都北区保健福祉部高齢福祉課　赤羽高齢相談係長
小野寺敦志	認知症介護研究・研修東京センター　研究企画主幹
小長谷陽子	認知症介護研究・研修大府センター　研究部長
加藤　伸司	認知症介護研究・研修仙台センター　センター長

* 委員長　** 副委員長

【ストレスマネジメント支援教材作成ワーキンググループ】

小野寺敦志	認知症介護研究・研修東京センター　研究企画主幹
菊島　勝也	愛知教育大学教育学部現代学芸課程　臨床福祉心理コース　准教授
間瀬　智子	社会福祉法人愛宕福祉会　認知症高齢者グループホームこもれび ユニット長・計画作成担当
吉田　　恵	社会福祉法人幸清会　グループホーム幸豊ハイツ・ほのぼの　所長

【事務局】認知症介護研究・研修仙台センター

阿部　哲也	仙台センター　研究・研修部長
矢吹　知之	仙台センター　主任研修研究員
吉川　悠貴	仙台センター　専任研究員

【オブザーバー】

井内　雅明	厚生労働省老健局計画課　認知症・虐待防止対策推進室　室長
土岐　敦史	厚生労働省老健局計画課　課長補佐

モデル事業協力団体一覧（順不同）

本研究事業を実施するにあたり、下記の団体の皆さまにご協力をいただき、教育システムのもととなった教材等を活用した研修を実施していただき、教材等の評価と教育効果を調べるモデル事業を実施しました。記して感謝いたします。

団 体 等 の 名 称	所在地（開催地）
社会福祉法人幸清会・大滝福祉会	北海道豊浦町ほか
社会福祉法人北海道社会福祉協議会 北海道高齢者総合相談・虐待防止センター	北海道札幌市
北広島市保健福祉部高齢者支援課	北海道北広島市
社会福祉法人東北福祉会	宮城県仙台市
新潟県村上地域振興局健康福祉部地域保健課	新潟県村上市
社会福祉法人桜井の里福祉会	新潟県弥彦村
社会福祉法人櫻灯会	東京都日の出町
社会福祉法人天竜厚生会	静岡県浜松市
社会福祉法人興風会	愛媛県今治市

第１章
研究事業の構成

Ⅰ．目的

平成18年４月、「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律」が施行された。今後はこのような法制度が円滑に運用されるよう、適宜調査研究を行っていくことが望まれる。認知症介護研究・研修仙台センターでは、認知症介護研究・研修東京センター、大府センターとの３センター共同研究として、平成18年度及び平成19年度に養介護施設従事者等による高齢者虐待防止に係る研究事業を実施し、全国の介護保険施設・事業所対象の調査や法制度運用の検討、市区町村の体制整備状況の調査等を行った。また、平成19年度事業では、養介護施設従事者等による高齢者虐待の防止を学習するための事例集を作成した。これら一連の調査研究の結果からは、以下の２点の重要性が特に示唆された。すなわち、養介護施設・事業所において、①高齢者虐待防止に係る必要な知識・技術を具体的に習得するための教育システムを早急に提供すること、②高齢者虐待発生の大きな背景要因の一つである従事者のストレス軽減を虐待防止と併せて組織的に図っていくこと、である。

さらに、平成19年度においては、別途認知症介護研究・研修仙台センターの研究事業として「認知症対応型サービスにおけるケアリーダーのストレスマネジメントに関する研究事業」を行っており、従事者の中でも、特に介護現場の中核となるべきリーダークラスの職員へのストレスマネジメント支援の重要性が確認された。

これらの経過を踏まえて、本研究事業では、施設・事業所において、その従事者が、背景要因となるストレスマネジメントの問題を含めて効果的に高齢者虐待の防止を図るための、教育プログラム及び教材からなる教育システムを開発することを目的とした。加えて、従来こうした教育プログラムは、外部講師を招いたり企業等に依頼したりといった形式を取らざるをえない場合が多く、施設・事業所もしくは法人、市町村・都道府県といった単位で独自に実施するのが難しい側面があった。そのため、本事業では、施設・事業所や市町村、団体等が、単独でも実施可能なプログラムを作成することとした。

Ⅱ．事業実施の概要

１．研究事業の実施体制

本研究事業を実施するにあたり、本研究事業全体の推進をはかるための検討を行うプロジェクト委員会を設置することとした。

また、本研究事業の目的である教育システムの開発のうち、従事者のストレスマネジメント支援に関する教材開発については、介護現場で活用できるテキスト（冊子）を作成することとし、プロジェクト委員会のサブグループとしてワーキンググループを設置しこの作業にあたることとした。

また以上の実施体制のすべてにおいて、研究実施機関である認知症介護研究・研修仙台センターの担当者が事務局を務めることとした。

２．研究事業の実施概要

プロジェクト委員会等に適宜諮りながら、最終的に以下のよう事業が実施された。

１）研究事業プロジェクト委員会の設置

認知症介護研究・研修仙台センター及び同東京センター・大府センターから各１名、外部の有識者と認知症介護指導者14名の合計17名の委員と、仙台センター研究スタッフ３名からなる総括的研究プロジェクト委員会を設置し、研究事業の進行に必要な検討を行った。プロジェクト委員会は３度開催された。

２）教育プログラム及び教材資料の収集・分析

施設・事業所における高齢者虐待の防止、及び従事者のストレスマネジメントに関して、これまで刊行・公表されている教育プログラム及びその教材を広く収集し、整理した。

３）教育プログラム試案の作成

高齢者虐待の防止とストレスマネジメント支援を目的とした、養介護施設従事者等向けの教育プログラムの試案を作成した。上記２の状況から、教材は平成19年度事業「施設・事業所における高齢者虐待防止の支援に関する調査研究事業」で作成された事例集を中心とし、その内容紹介、使用方法からなるプログラムを冊子として整理した。使用方法の中では、後述のモデル事業による検証を念頭に置き、対象者・実施主体・位置づけ等を考慮した時間・回数・内容の異なる３パターンを提示した。

４）教材試案の作成

上記３に基づき、平成19年度事業「施設・事業所における高齢者虐待防止の支援に関する調査研究事業」で作成された事例集を中心とした、教育プログラムで使用する教材等の試案を作成した。

また、ストレスマネジメントに関する教材については、別途教材作成のワーキンググループを構成し、作業を行った。ワーキンググループは３度開催され、ストレスマネジメント支援に関する教材を冊子の形でまとめた。

５）モデル事業の実施と効果測定

⑴モデル事業の実施

試案として作成された教育プログラム及び教材を使用した、教育プログラムのモデル事業を実施した。モデル事業は、全国９か所の法人・団体・施設等（以下「実施施設等」）で行われ、延べ1,008名が受講した。モデル事業は、主に下記の形態で実施された。

・単一の施設・事業所もしくは法人内での教育・研修
・地域の施設・事業所の連合体での研修会
・市町村もしくは都道府県単位で養介護施設従事者等を集めて行う研修会
・高齢者の権利擁護に関係するその他の団体で行う研修会

⑵モデル事業の効果測定

実施施設等におけるモデル事業の企画・運営者及びその参加者にはアンケートを配付し、教育プログラム及び教材の活用方法・教育効果と、修正意見に関する回答を求めた。また、参加者（受講者）にはモデル事業受講１ヶ月後以降に、モデル事業の記憶（印象）と活用状況をたずねるフォローアップアンケートを実施した。

受講者アンケートは延べ901名、受講者フォローアップアンケートは474名、企画・運営者アンケートは46名から回答が得られた。

これらの結果において、モデル事業として実施された研修を受講した直後の受講者による評価は、おおむね肯定的であった。事例をもとにした演習を取り入れたことや、事例集『高齢者虐待を考える』等の教材により学習内容を明示したことなどが特に評価され、主な対象として想定していた施設形態・職種の受講者の興味関心との一致度も高かった。また、モデル事業研修受講直後に受講者が感じた教育効果としては、特に「日常の介護内容の振り返り」があげられた。なお、研修受講直後の評価には、興味関心との一致はもとより、研修自体の構成や進行のスムースさ、教材の完成度なども影響すると考えられた。さらに、著しいとは必ずしもいえないものの、フォローアップアンケートの結果から、一定期間後の記憶度や職務での活用度もある程度高かったといえる。

一方、事前の周知や個人の準備状況、研修全体の時間配分については、やや評価が低かった。また、研修直後の評価では研修自体の進行や教材の完成度などが評価に大きく影響していたが、事後の記憶度・活用度との関連をみると、興味関心との合致や動機づけなどが影響していた。プログラムや教材については、受講者へ提示する分量や方法、及び企画・運営側の研修会の構成・進行等について改善の余地があることが示唆された。

以上のようなモデル事業研修の結果から、教育システム開発にあたって、以下のような点に留意する必要性が考えられた。

まず、受講者用の教材については、①内容を簡潔にして情報量を適度な量に整理し、②視覚的

な理解がしやすい体裁にしたものを新たに作成する必要がある。さらに、事例とその解説の部分については、演習に使用するために、①限られた時間で演習が十分に進行可能なように事例の情報量を適度な量に抑え、②事例ごとに教材を分け、かつ③事例演習用の教材として、事例の読み込み・グループワーク・解説といった演習の進行段階ごとに分けた教材を作成する必要があると考えられた。

次に、企画・運営者用の資料としては、下記の点を重視してかなり拡充する必要があると考えられた。すなわち、①研修会の企画立案や運営の方法を詳しく解説し、特に、②タイムスケジュールを含めた具体的な研修会の運営方法を示す、③講義及び演習の具体的かつ効果的な展開方法について、教材の使用方法を含めて解説する、④スライドキットなど、講義・演習の円滑な進行を補助する教材を提示する、という点である。また、モデル事業研修において、事例をもとにしたグループワーク形式による演習の教育効果が非常に高かった。そのため、研修会の具体的な設計にあたっては、講義と演習を効果的に組み合わせ、講義内容を演習を通して実践化し、また演習を通した実践的な検討を講義によって再整理することができるプログラムを提示することが肝要と考えられた。

6）教育プログラム及び教材の修正

モデル事業の結果をもとに、教育プログラム及びその教材に対して必要な修正や増補を行い、教育システムを完成させた。

教育プログラムは「研修会の企画と運営」「講義の進め方」「演習の準備と進め方」「ストレスマネジメントの学習」からなる冊子とした。また、教材は、学習者用の教材として高齢者虐待防止に関する学習テキスト（冊子）と事例演習用の事例・グループワーク・解説用のシートを、教授者用の教材として講義用及び演習用のスライドキットを、両者共通の教材としてストレスマネジメント支援に関するテキスト（冊子）を作成した。

7）報告書の作成及び教育システムの公表

事業全体の成果を報告書にまとめるとともに、教育プログラム・教材の現物及び同内容を電子化したCD－ROMからなる教育システムをパッケージ化し、成果を広く養介護施設・事業所、都道府県・市町村、関連団体等に公表した。

第２章
モデル事業の結果

Ⅰ．モデル事業の実施

１．目的

高齢者虐待防止に関する教育システムを本研究事業で開発するにあたり、試案的な教材を用いた研修を実施し、その評価及び教育効果を測定し、教育システム開発の資料とすることを目的とした。

２．対象団体等

下記全国９か所の法人・団体等にモデル事業の実施を依頼した。（表２－１）

表2－1　モデル事業実施団体等

団体等の名称	所在地（開催地）
社会福祉法人幸清会・大滝福祉会	北海道豊浦町ほか
社会福祉法人北海道社会福祉協議会 北海道高齢者総合相談・虐待防止センター	北海道札幌市
北広島市保健福祉部高齢者支援課	北海道北広島市
社会福祉法人東北福祉会	宮城県仙台市
新潟県村上地域振興局健康福祉部地域保健課	新潟県村上市
社会福祉法人桜井の里福祉会	新潟県弥彦村
社会福祉法人櫻灯会	東京都日の出町
社会福祉法人天竜厚生会	静岡県浜松市
社会福祉法人興風会	愛媛県今治市

３．実施形態

表２－１に示す団体等がその有する養介護施設・事業所の従事者向けに開催した研修会、もしくは団体等が所在する地域でその主催により開かれた高齢者虐待防止に関する研修会（以下これらの研修会を総称して「モデル事業研修」という）であり、主に下記の形態で実施された。受講者数は合計で延べ1,008名であった。

・単一の施設・事業所もしくは法人内での教育・研修（６か所）
・地域の施設・事業所の連合体での研修会（１か所）
・市町村もしくは都道府県単位で養介護施設従事者等を集めて行う研修会（１か所）
・高齢者の権利擁護に関係するその他の団体で行う研修会（１か所）

4．実施方法

モデル事業研修における教材は「施設・事業所における高齢者虐待防止の支援に関する調査研究事業」で作成された事例集『高齢者虐待を考える　養介護施設従事者等による高齢者虐待防止のための事例集』とした。また、企画・運営者用のプログラムとして、モデル事業研修の概要、教材の内容と使用方法、対象者・実施主体・位置づけ等を考慮した時間・回数・内容の異なる3種類のモデル的研修実施パターンを示した冊子「モデル事業の実施にあたって」を作成した。モデル事業研修の企画・運営者に同冊子を配布・説明し、これをもとに各団体等において研修を企画・運営するよう求めた。

5．実施時期

実施時期は協力団体等により異なるが、おおむね平成20年９月から平成21年２月の間に行われた。

Ⅱ．モデル事業の評価と教育効果の測定

１．方法

１）調査の構成

モデル事業研修の評価及び教育効果を測定するため、下記の３つの調査を行った。

⑴受講者アンケート

⑵受講者フォローアップアンケート

⑶企画・運営者アンケート

２）受講者アンケート

⑴対象者

表２－１に示す団体等がその有する養介護施設・事業所の従事者向けに開催した研修会の受講者、もしくは団体等が所在する地域でその主催により開かれた高齢者虐待防止に関する研修会（モデル事業研修）の受講者延べ1,008名。

⑵調査内容（巻末資料１参照）

・基本属性（性別、年齢、役職、施設種別、経験年数、資格、勤務形態等）

・高齢者虐待防止に関する研修等の受講経験

・受講したモデル事業研修についての評価（24項目に対して「まったくそう思わない」から「非常にそう思う」までの５件法で回答）

・受講したモデル事業研修について評価できる点（自由記述）

・受講したモデル事業研修の課題（自由記述）

・モデル事業研修を受講することによって気づいた点（自由記述）

⑶手続き

モデル事業研修受講終了時に調査票を配布し、自記による回答を求めた。

回答にあたり、調査票に倫理上の配慮事項（情報の使用範囲、個人情報の保護とデータの管理、問い合わせ先等）を記載し、任意の記入を求めた上で回収した。

３）受講者フォローアップアンケート

⑴対象者

モデル事業研修が単一法人・施設・事業所等で実施され、フォローアップが可能であった受講者。

⑵調査内容（巻末資料２参照）

・受講したモデル事業研修の学習内容に関する記憶度（記憶の程度を「まったく覚えていない」から「非常に覚えている」までの５件法で回答。印象に残った点を自由記述）

・受講したモデル事業研修の学習内容の活用度（活用の程度を「まったく役立っていない」から「非常に役立っている」までの５件法で回答。左記回答に応じて、「役立っている」場合の内容もしくは「役立っていない」「どちらともいえない」場合の理由を自由記述）

⑶手続き

モデル事業研修受講１ヶ月後以降に調査票を配布し、自記による回答を求めた。

回答にあたり、調査票に倫理上の配慮事項（情報の使用範囲、個人情報の保護とデータの管理、問い合わせ先等）を記載し、任意の記入を求めた上で回収した。

4）企画・運営者アンケート

⑴対象者

モデル事業研修を各団体等で実施するにあたり、その企画・運営、講師、演習補助等にあたった者のうち、調査への協力が得られた46名。

⑵調査内容（巻末資料３参照）

・基本属性（性別、年齢、役職、施設種別、経験年数、資格、モデル事業研修における役割等）

・研修等の経験（高齢者虐待防止に関する研修等の受講経験及び企画・運営経験、虐待防止以外の内容を含む施設・事業所従事者向け研修の企画・運営経験）

・企画・運営したモデル事業研修についての評価（24項目に対して「まったくそう思わない」から「非常にそう思う」までの５件法で回答）

・モデル事業研修で使用した資料についての評価（10項目に対して「まったくそう思わない」から「非常にそう思う」までの５件法で回答）

・モデル事業研修の企画・運営について評価できる点（自由記述）

・モデル事業研修の企画・運営上の課題（自由記述）

⑶手続き

モデル事業研修終了後に調査票を配布し、自記による回答を求めた。回答にあたり、調査票に倫理上の配慮事項（情報の使用範囲、個人情報の保護とデータの管理、問い合わせ先等）を記載し、任意の記入を求めた上で回収した。

２．受講者アンケートの結果

1）回答状況

モデル事業研修受講者延べ1,008名のうち、受講者アンケートの回答が得られたのは延べ901名（89.4%）であった。

２）回答者の基本属性

⑴性別

回答者の性別は、男性が301名（33.4%）、女性598名（66.4％）、無回答が２名（0.2%）であった（表２－２）。

⑵年齢

年齢は実年齢の回答を求めた。この結果を10歳刻みで集計したところ、19歳以下が10名（1.1%）、20歳以上29歳以下が208名（23.1%）、30歳以上39歳以下が240名（26.6%）、40歳以上49歳以下が218名（24.2%）、50歳以上59歳以下が172名（19.1%）、60歳以上が35名（3.9%）であり、無回答が18名（2.0%）あった（表２－３）。

⑶役職

現在の役職について、具体名の記述を求めた。この結果をカテゴリー化したところ、施設長等（施設長・事業所長など。左記の職を直接補佐する副施設長等を含む）が114名（12.7%）、施設長等及びリーダー・主任等を除く管理職が24名（2.7%）、リーダー・主任等（直接介護等に携わる介護単位のリーダー等。左記の職を直接補佐する副リーダー等を含む）が141名（15.6%）、相談支援業務従事者が59名（6.5%）、ケアマネジャーが54名（6.0%）、介護職員が387名（43.0%）、看護職員が22名（2.4%）、事務・調理等（直接介護・看護等に従事しない職員）が34名（3.8%）、その他が16名（1.8%）であり、無回答が50名（5.5%）あった（表２－４）。なお、複数の役職名の記入があった場合は、より職位が上位のもの１つを集計した。

⑷施設・事業所の種別

回答者が所属する施設・事業所の種別について、11種類及びその他からの選択を求めた。その結果、特別養護老人ホーム（介護老人福祉施設）が372名（41.3%）、介護老人保健施設が80名（8.9%）、介護療養型医療施設が16名（1.8%）、特定施設（ケアハウス・有料老人ホーム等）が63名（7.0%）、グループホーム（認知症対応型共同生活介護）が167名（18.5%）、小規模多機能型居宅介護が12名（1.3%）、デイサービス（通所介護）が60名（6.7%）、訪問介護が26名（2.9%）、居宅介護支援が22名（2.4%）、行政職（市町村・都道府県）が18名（2.2%）、地域包括支援センターが８名（0.9%）、その他が31名（3.4%）であり、複数事業所の兼務が７名（0.8%）、無回答が19名（2.1%）あった（表２－５）。

⑸現在の職場での経験年数

回答者の現在の職場での経験年数の長さについて、月単位で回答を求めた。その結果を区分したところ、「１年未満」が171名（19.0％）、「１年以上３年未満」が235名（26.1%）、「３年以上５年未満」が194名（21.5%）、「５年以上10年未満」が205名（22.8%）、「10年以上」が81名（9.0%）であり、無回答が15名（1.7%）あった（表２－６）。

⑹高齢者介護に従事してからの総経験年数

現在の職場での経験を含めて、高齢者介護にかかわる仕事の総経験年数を、月単位でたずねた。その結果を区分したところ、「１年未満」が62名（6.9%）、「１年以上３年未満」が119名（13.2%）、「３年以上５年未満」が129名（14.3%）、「５年以上10年未満」が265名（29.4%）、「10年以上」が230名（25.5%）であり、無回答が96名（10.7%）あった（表２－７）。

⑺資格

回答者が有する資格について、複数回答形式で選択を求めた。その結果、まず資格の有無について整理したところ、何らかの関連資格を有していたのは828名（91.9%）、資格を有していなかったのは62名（6.9%）であり、無回答が11名（1.2%）あった（表２－８）。

次に、有資格者について資格の区分ごとの集計を行ったところ（複数回答形式、割合は有資格者828名に対するもの）、「介護福祉士」が395名（47.7%）、「ホームヘルパー」が372名（44.9%）、「看護師」が86名（10.4%）、「社会福祉士」が55名（6.6%）、「ケアマネジャー」が198名（23.9%）、その他が149名（18.0%）であった（表２－９）。なお、「ホームヘルパー」の級については、より上位の級を集計したところ、372名中１級が49名（13.2%）、２級が314名（84.4%）、３級が６名（1.6%）であり、無回答が３名（0.8%）あった（表２－10）。

⑻勤務形態

勤務形態について常勤、非常勤の別をたずねたところ、「常勤」が792名（87.9%）、「非常勤・パート（アルバイトを含む）・派遣」が95名（10.5%）であり、その他が６名（0.7%）、無回答が８名（0.9%）あった（表２－11）。

表2－2　性別

男性	女性	無回答	合計
301 （33.4%）	598 （66.4%）	2 （0.2%）	901 （100%）

表2－3　年齢

～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳～	無回答	合計
10 （1.1%）	208 （23.1%）	240 （26.6%）	218 （24.2%）	172 （19.1%）	35 （3.9%）	18 （2.0%）	901 （100%）

表2－4　役職

施設長等（副を含む）	施設長等及びリーダー等を除く管理職	リーダー・主任等（副を含む）	相談支援業務	ケアマネジャー	介護職員（役職等なし）	看護職員（役職等なし）	事務・調理等	その他	無回答	合計
114 （12.7%）	24 （2.7%）	141 （15.6%）	59 （6.5%）	54 （6.0%）	387 （43.0%）	22 （2.4%）	34 （3.8%）	16 （1.8%）	50 （5.5%）	901 （100%）

表2－5　施設・事業所の種別

特養	老健	療養型	特定施設	ＧＨ	小規模多機能	デイサービス	訪問介護	居宅介護支援	行政職	地域包括	その他	複数事業所兼務	無回答	合計
372	80	16	63	167	12	60	26	22	18	8	31	7	19	901
(41.3%)	(8.9%)	(1.8%)	(7.0%)	(18.5%)	(1.3%)	(6.7%)	(2.9%)	(2.4%)	(2.0%)	(0.9%)	(3.4%)	(0.8%)	(2.1%)	(100%)

表2－6　現在の職場での経験年数

1年未満	1年以上3年未満	3年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上	無回答	合計
171	235	194	205	81	15	901
(19.0%)	(26.1%)	(21.5%)	(22.8%)	(9.0%)	(1.7%)	(100%)

表2－7　高齢者介護に従事してからの総経験年数

1年未満	1年以上3年未満	3年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上	無回答	合計
62	119	129	265	230	96	901
(6.9%)	(13.2%)	(14.3%)	(29.4%)	(25.5%)	(10.7%)	(100%)

表2－8　資格の有無

資格あり	資格なし	無回答	合計
828	62	11	901
(91.9%)	(6.9%)	(1.2%)	(100%)

表2－9　資格がある場合の種類（複数回答．N=828）

介護福祉士	ホームヘルパー	看護師	社会福祉士	ケアマネジャー	その他
395	372	86	55	198	149
(47.7 %)	(44.9 %)	(10.4 %)	(6.6 %)	(23.9 %)	(18.0 %)

表2－10　資格がホームヘルパーの場合の級*

1級	2級	3級	無回答	合計
49	314	6	3	372
(13.2 %)	(84.4 %)	(1.6 %)	(0.8 %)	(100 %)

＊複数回答時はより上位の級を算入した

表2－11　勤務形態

常勤	非常勤・パート・派遣	その他	無回答	合計
792 （87.9%）	95 （10.5%）	6 （0.7%）	8 （0.9%）	901 （100%）

3）高齢者虐待防止に関する研修等の受講経験

⑴受講経験の有無

モデル事業研修の受講以前に、施設・事業所の従事者による高齢者虐待の防止に関する研修等を受講した経験があるかたずねた。なお、モデル事業研修が複数回の連続した形式で実施されていた場合は、初回の回答のみ集計した。その結果、初回もしくは１回の参加であることが確認できた835名中、受講経験が「ある」と回答したのは322名（38.6%）、受講経験が「ない」と回答したのは503名（60.2%）であり、無回答が10名（1.2%）あった（表２－12）。

⑵受講経験がある場合の受講回数

モデル事業研修の受講以前に、施設・事業所の従事者による高齢者虐待の防止に関する研修等を受講した経験が「ある」と回答した322名については、その回数もたずねた。その結果、「１回」が113名（35.1%）、「２回」が81名（25.2%）、「３回以上」が86名（26.7%）であり、無回答が42名（13.0%）あった（表２－13）。

⑶受講経験がある場合の受講内容

モデル事業研修の受講以前に、施設・事業所の従事者による高齢者虐待の防止に関する研修等を受講した経験が「ある」と回答した322名については、その内容についても複数回答形式で12種類の内容及びその他から選択を求めた。その結果、320名から回答があり、もっとも割合が高かったのは「高齢者虐待防止法（高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律）の特徴」の233件（72.8%）であり、次いで「高齢者虐待の定義」が226件（70.6%）、「身体拘束の種類や禁止規定」が212件（66.3%）、「高齢者虐待の事例」が205件（64.1%）、「高齢者虐待の実態」が196件（61.3%）の順で合った。またもっとも割合が低かったのは、「通報・相談等を受け付けた後の市区町村・都道府県の対応」の85件（26.6%）、次いで「法律に定める『養護者』『養介護施設従事者等』の定義」が94件（29.4%）、「通報・相談等を受け付ける市区町村の窓口」が116件（36.3%）、「施設・事業所やその職員の責務」が148件（46.3%）であった（表２－14）。

表2－12　受講経験の有無

経験あり	経験なし	無回答	合計*
322 （38.6%）	503 （60.2%）	10 （1.2%）	835 （100%）

＊モデル事業に複数回参加した場合は初回の回答を算入した

表2－13　受講経験がある場合の受講回数

1回	2回	3回以上	無回答	合計
113 （35.1%）	81 （25.2%）	86 （26.7%）	42 （13.0%）	322 （100%）

表2－14　受講経験がある場合の受講内容（複数回答．N=320＊）

内　　容	回答数	（割合）
1．高齢者虐待防止法の特徴	233	（72.8%）
2．高齢者虐待の定義	226	（70.6%）
3．法律に定める「養護者」「養介護施設従事者等」の定義	94	（29.4%）
4．虐待を受けたと思われる高齢者を発見した場合の通報義務	178	（55.6%）
5．通報・相談等を受け付ける市区町村の窓口	116	（36.3%）
6．通報・相談等を受け付けた後の市区町村・都道府県の対応	85	（26.6%）
7．施設・事業所やその職員の責務	148	（46.3%）
8．高齢者虐待の原因や背景	195	（60.9%）
9．高齢者虐待の実態	196	（61.3%）
10．高齢者虐待の防止・対応策	163	（50.9%）
11．高齢者虐待の事例	205	（64.1%）
12．身体拘束の種類や禁止規定	212	（66.3%）
13．その他	9	（2.8%）

＊無回答２を除いた数

４）受講したモデル事業研修についての評価

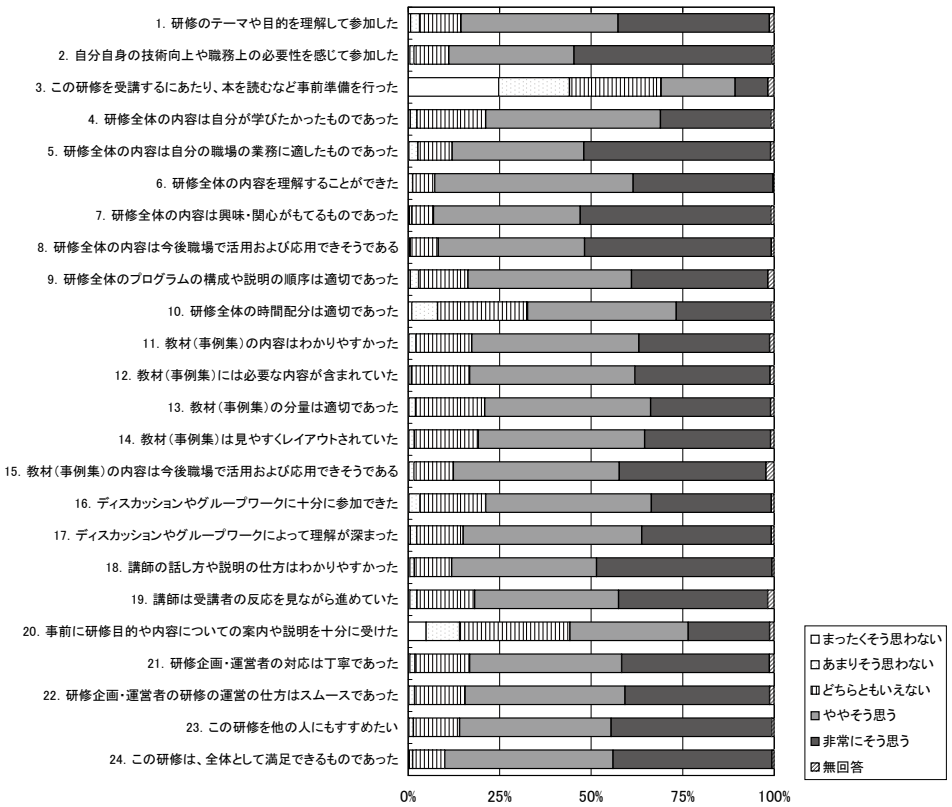
受講したモデル事業研修に対する評価について、24の評価項目に対して「まったくそう思わない」から「非常にそう思う」までの５件法で回答を求めた。

898名から回答が得られ、結果、「非常にそう思う」と「ややそう思う」を合計した肯定的な評価の割合がもっとも高かったのは、項目番号６「研修全体の内容を理解することができた」の830名（92.4%）であり、次いで項目番号７「研修全体の内容は自分の職場の業務に適したものであった」が828名（92.2%）、項目番号８「研修全体の内容は今後職場で活用及び応用できそうである」が817名（91.0%）であり、３項目を除いて75%以上の回答者が肯定的な回答を示していた。一方、肯定的な評価がもっとも低かったのは、項目番号３「この研修を受講するにあたり、本を読むなど事前準備を行った」の262名（29.2%）であり、次いで項目番号20「事前に研修目的や内容についての案内や説明を十分に受けた」が490名（54.6%）、項目番号10「研修全体の時間配分は適切であった」が597名（66.5%）であった（表２－15、図２－１）。

表2－15　受講したモデル事業研修についての評価　　回答数（割合）

評価項目	まったくそう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	非常にそう思う	無回答	合計
1. 研修のテーマや目的を理解して参加した	6 (0.7%)	22 (2.4%)	102 (11.4%)	385 (42.9%)	371 (41.3%)	12 (1.3%)	898 (100%)
2. 自分自身の技術向上や職務上の必要性を感じて参加した	4 (0.4%)	10 (1.1%)	86 (9.6%)	307 (34.2%)	485 (54.0%)	6 (0.7%)	898 (100%)
3. この研修を受講するにあたり、本を読むなど事前準備を行った	222 (24.7%)	174 (19.4%)	225 (25.1%)	181 (20.2%)	81 (9.0%)	15 (1.7%)	898 (100%)
4. 研修全体の内容は自分が学びたかったものであった	5 (0.6%)	17 (1.9%)	168 (18.7%)	429 (47.8%)	271 (30.2%)	8 (0.9%)	898 (100%)
5. 研修全体の内容は自分の職場の業務に適したものであった	2 (0.2%)	22 (2.4%)	84 (9.4%)	323 (36.0%)	458 (51.0%)	9 (1.0%)	898 (100%)
6. 研修全体の内容を理解することができた	0 (0.0%)	11 (1.2%)	54 (6.0%)	487 (54.2%)	343 (38.2%)	3 (0.3%)	898 (100%)
7. 研修全体の内容は興味・関心がもてるものであった	3 (0.3%)	6 (0.7%)	53 (5.9%)	360 (40.1%)	468 (52.1%)	8 (0.9%)	898 (100%)
8. 研修全体の内容は今後職場で活用および応用できそうである	2 (0.2%)	3 (0.3%)	69 (7.7%)	359 (40.0%)	458 (51.0%)	7 (0.8%)	898 (100%)
9. 研修全体のプログラムの構成や説明の順序は適切であった	5 (0.6%)	21 (2.3%)	121 (13.5%)	401 (44.7%)	335 (37.3%)	15 (1.7%)	898 (100%)
10. 研修全体の時間配分は適切であった	9 (1.0%)	63 (7.0%)	221 (24.6%)	365 (40.6%)	232 (25.8%)	8 (0.9%)	898 (100%)
11. 教材（事例集）の内容はわかりやすかった	2 (0.2%)	17 (1.9%)	137 (15.3%)	410 (45.7%)	321 (35.7%)	11 (1.2%)	898 (100%)
12. 教材（事例集）には必要な内容が含まれていた	2 (0.2%)	6 (0.7%)	143 (15.9%)	405 (45.1%)	332 (37.0%)	10 (1.1%)	898 (100%)
13. 教材（事例集）の分量は適切であった	2 (0.2%)	16 (1.8%)	170 (18.9%)	407 (45.3%)	294 (32.7%)	9 (1.0%)	898 (100%)
14. 教材（事例集）は見やすくレイアウトされていた	2 (0.2%)	13 (1.4%)	157 (17.5%)	408 (45.4%)	309 (34.4%)	9 (1.0%)	898 (100%)
15. 教材(事例集)の内容は今後職場で活用および応用できそうである	2 (0.2%)	12 (1.3%)	97 (10.8%)	407 (45.3%)	360 (40.1%)	20 (2.2%)	898 (100%)
16. ディスカッションやグループワークに十分に参加できた	2 (0.2%)	27 (3.0%)	161 (17.9%)	407 (45.3%)	294 (32.7%)	7 (0.8%)	898 (100%)
17. ディスカッションやグループワークによって理解が深まった	5 (0.6%)	16 (1.8%)	114 (12.7%)	438 (48.8%)	318 (35.4%)	7 (0.8%)	898 (100%)
18. 講師の話し方や説明の仕方はわかりやすかった	4 (0.4%)	11 (1.2%)	92 (10.2%)	355 (39.5%)	431 (48.0%)	5 (0.6%)	898 (100%)
19. 講師は受講者の反応を見ながら進めていた	4 (0.4%)	18 (2.0%)	141 (15.7%)	353 (39.3%)	366 (40.8%)	16 (1.8%)	898 (100%)
20. 事前に研修目的や内容についての案内や説明を十分に受けた	44 (4.9%)	82 (9.1%)	271 (30.2%)	290 (32.3%)	200 (22.3%)	11 (1.2%)	898 (100%)
21. 研修企画・運営者の対応は丁寧であった	4 (0.4%)	13 (1.4%)	134 (14.9%)	373 (41.5%)	362 (40.3%)	12 (1.3%)	898 (100%)
22. 研修企画・運営者の研修の運営の仕方はスムースであった	2 (0.2%)	14 (1.6%)	124 (13.8%)	392 (43.7%)	355 (39.5%)	11 (1.2%)	898 (100%)
23. この研修を他の人にもすすめたい	2 (0.2%)	11 (1.2%)	113 (12.6%)	372 (41.4%)	394 (43.9%)	6 (0.7%)	898 (100%)
24. この研修は、全体として満足できるものであった	3 (0.3%)	8 (0.9%)	79 (8.8%)	413 (46.0%)	390 (43.4%)	5 (0.6%)	898 (100%)

図2－1　受講したモデル事業研修についての評価



5）受講したモデル事業研修について評価できる点

受講したモデル事業研修について評価できる点を自由記述で回答するよう求めた。

778名から回答が得られ、記述をカテゴリー化したところ、その他を含む10のカテゴリーに分類することができた。集計は複数回答形式で行った。

その結果、もっとも割合が高かったのは「グループワーク」の352件（45.2%）であり、次いで「事例（グループワークの実施に関わらず回答があったもの）」が211件（27.1%）、「テキスト（事例集『高齢者虐待を考える　養介護施設従事者等による高齢者虐待防止のための事例集』）全体」が139件（17.9%）、「ケアの振り返り」が104件（13.4%）、「知識や考え方の理解」が86件（11.1%）の順であった（表２－16）。

6）受講したモデル事業研修の課題

受講したモデル事業研修の課題としてあげられる点について自由記述で回答するよう求めた。

480名から回答が得られ、記述をカテゴリー化したところ、その他を含む14のカテゴリーに分類することができた。集計や複数回答形式で行った。

その結果、もっとも割合が高かったのは、「研修会やグループワークの時間が短い・回数が少ない」とするもので172件（35.8%）であり、次いで「テキスト（事例集『高齢者虐待を考える養介護施設従事者等による高齢者虐待防止のための事例集』）や資料の内容に問題がある」が97件（20.2%）、「事例の内容に情報の過不足がある」が73件（15.2%）、「時間の長さ以外のグループワー

クの要改善点」が60件（12.5%）の順であった（表２－17）。

７）モデル事業研修を受講することによって気づいた点

モデル事業研修を受講することで、回答者自身の普段の仕事のしかたやケアの内容を振り返って気づいた点を自由記述で回答するよう求めた。

698名から回答が得られ、記述をカテゴリー化したところ、その他を含む10のカテゴリーに分類することができた。集計は複数回答形式で行った。

その結果、もっとも割合が高かったのは、「今後のケア内容の見直し・改善の必要性」に言及したものが176件（25.2%）であり、次いで「ケアの内容をふり返る機会になった」とするものが125件（17.9%）、「不適切ケアやグレーゾーンに該当する行為をしていた」とするものが107件（15.3%）、「組織改善・職員教育の必要性」が99件（14.2%）、「虐待・不適切ケアの考え方に関する理解・気づき」が79件（11.3%）、「チームケアや多職種連携の必要性」が76件（10.9%）であった（表２－18）。

表2－16　受講したモデル事業研修について評価できる点（複数回答．N=778）

内容	回答例	回答数　（割合）
グループワーク	・事例を題材にしたことで、より具体的に考えることができた。 ・身近に起こりうる事例で、実践に活かせると思った。 ・自施設・事業所に置き換えて理解を深めることができた。	352（45.2%）
事例	・他者の意見を聞くことで自分の考え方を客観的にみることができた。 ・ただ講義を聴くだけの受け身の研修よりも理解を深められた。 ・いろいろな考えを知ることができ、実践に役立てられそうである。	211（27.1%）
テキスト全体	・重要な点が見やすく示されており、理解しやすかった。 ・テキスト全体の構成がよく、必要な内容がまとめられていた。 ・継続して使用できる教材だと思った。	139（17.9%）
ケアのふり返り	・自分の普段からのケアの内容をふり返るよい機会となった。 ・これまでの自分の姿勢や考え方をふり返り、見落としていたものがあったことに気づいた。	104（13.4%）
知識や考え方の理解	・高齢者虐待防止法や虐待の定義をわかりやすく理解することができた。 ・虐待を防止するための基本的な考え方を確認することができた。	86（11.1%）
研修会の構成や進行	・講義と演習を組み合わせた構成で理解が深まった。 ・講義や演習の進め方がよく、積極的に参加することができた。	61　（7.8%）
不適切ケア・グレーゾーン等の理解	・普段の何気ない自分の行動にも虐待の芽が隠されていると思った。 ・不適切なケアと虐待とのつながりを理解でき、不適切なケアにいかに気づくかが大切だと感じた。	60　（7.7%）
虐待・不適切ケアの背景や組織的対応	・事業所全体の取り組みや方針、ストレスなど、普段虐待の問題と結びつけにくかった問題との関係がよくわかった。 ・安易に虐待を禁止するだけでなく、日頃からの組織の体制作りが大切だと感じた。	48　（6.2%）
研修会の実施自体	・これまで必要性は感じていたものの改めて学習する機会がなかったため、勉強になった。 ・企画するのが難しい研修内容と思っていたため、研修会全体がためになった。	21　（2.7%）
その他		24　（3.1%）

表2－17　受講したモデル事業研修の課題（複数回答．N=480）

内容	回答例	回答数　（割合）
研修会やグループワークの時間が短い・回数が少ない	・講義の内容に比べて時間が少なく、もう少し時間をかけてもよいと思った。 ・グループワークの時間が短く、議論を深めきれなかった。 ・全体的な時間配分がきつく、理解や議論が追い付かない面があった。	172（35.8%）
テキスト（事例集）や資料の内容に問題がある	・経験が浅い職員にとっては内容が難しい部分があった。 ・情報量が多くて理解が追い付かないことがあった。 ・文章で説明している部分が多く、理解するのに時間がかかった。	97（20.2%）
事例の内容に情報の過不足がある	・事例が長く、時間内に全体を理解することが難しかった。 ・事例の内容をもっと詳しく示した方がグループワークなどで考えやすい。	73（15.2%）
時間の長さ以外のグループワークの改善点	・グループワークで検討するポイントをもっと明確にした方がよい。 ・グループワークを円滑に進行するための補助が必要である。	60（12.5%）
事前準備上の問題	・事前に教材を配布して読んでおいたり、事例を指定されて考えておければよかった。 ・事前に研修の詳しい内容を説明されていれば、個人で準備することができた。	25　（5.2%）
研修会等の規模・範囲等を拡大する必要性	・ほかの職種の人にも参加してほしい。 ・限られた職員だけでなく、全員で学ぶ必要がある。	20　（4.2%）
研修会の構成・進行、講師の説明等に課題がある	・進行に余裕がないように感じた。運営者側の研修も必要ではないか。 ・教材の内容だけでなく、講師の体験談や具体例も織り交ぜて説明してもらえるとよかった。	19　（4.0%）
テキスト内の事例の提示方法 （事例編の直後に解説編）	・事例編の直後のページに解説編があると、受講者によっては先読みしてしまう。	16　（3.3%）
参加者の規模に問題がある （多すぎる・少なすぎる）	・参加者の数が多すぎて、講師との距離感があった。	13　（2.7%）
研修会の時間が長い	・時間が長く、集中力を保てなかった。	10　（2.1%）
研修全体の内容に不足点がある	・自施設・事業所での具体的な対策まで考えられるとよかった。	10　（2.1%）
会場設営等の問題がある	・参加者数に対して会場が狭く、音声も聞き取りづらかった。	10　（2.1%）
実施時間帯に不都合がある	・内容が濃い研修だったため、業務直後に受講するのは疲れる。	6　（1.3%）
その他		7　（1.5%）

表2－18　モデル事業研修を受講することによって気づいた点（複数回答．N=698）

内容	回答例	回答数　（割合）
今後のケア内容の見直し・改善の必要性	・今後、自分のケアの内容が適切かどうか自己点検する必要があると思った。 ・これからでも遅くはないので、利用者への対応方法を改善したい。 ・自分だけでなく、皆でこれまでのケアをふり返り、改善策を考えたい。	176（25.2%）
ケアの内容をふり返る機会になった	・これまでの自分のケアをふり返り、自分自身の姿勢を見つめ直す機会になった。 ・意識しないうちに流されていた自分の介護方法をふり返ることができた。	125（17.9%）
不適切ケアやグレーゾーンに該当する行為をしていた	・研修を受ける前は「虐待など自分はしていない」と思っていたが、不適切なケアまで広げて考えると決してそうではなかった。 ・不適切なケアやグレーゾーンにあたることをしてしまっていたことに気づいた。	107（15.3%）
組織改善・職員教育の必要性	・この問題について、職員全体で学んでいく機会を持つことが必要だと思った。 ・組織の問題として捉えなおす必要がある。	99（14.2%）
虐待・不適切ケアの考え方に関する理解・気づき	・虐待の定義は、事前に考えていたよりも広く捉えなければいけないものだと思った。 ・不適切なケアから虐待へのつながりがわかり、考え方を整理することができた。	79（11.3%）
チームケアや多職種連携の必要性	・職員間の連携や自由な意見交換をより深めて、チームで取り組む必要がある問題だと思った。 ・他の職種との連携を意識して行うべきだと感じた。	76（10.9%）
利用者理解の必要性・利用者本位の重要性	・利用者を個人として理解することが大切だと感じた。 ・利用者の立場になってケアをしているか考え直す必要があると思った。	54　（7.7%）
虐待防止に関する知識・理解の向上	・法律や虐待防止の考え方について、おおまかにしか知らなかったことを理解できた。 ・改めて高齢者虐待の問題に対する理解を深めることができた。	42　（6.0%）
業務優先への反省	・業務に追われ、法律や規定を都合のよいように解釈していたことに気づかされた。 ・意識しないうちに職員の都合を優先していなかったか、反省させられた。	24　（3.4%）
その他		11　（1.6%）

8）評価項目の構造と全体評価との関係

⑴評価項目の構造

受講したモデル事業研修に対する評価を24の評価項目に対して５件法で回答を求めた結果について、全体評価を除いた22の評価項目の構造を確認するために、因子分析を行った（表２－19）。なお、除いた項目は、全体の印象などを回答するもので研修の企画・運営や教材等に関する個別の評価対象を区別できない、項目番号23「この研修を他の人にも進めたい」および項目番号24「この研修は、全体として満足できるものであった」の２項目であった。データに不備のない784名の回答が分析された。

因子分析（主因子法・バリマックス回転）の結果５因子が抽出された（累積説明率56.36%）。

因子負荷量が１つの因子について絶対値0.4以上の項目をもとに各因子の解釈と命名を行った。

因子Ⅰには「教材（事例集）の内容はわかりやすかった」「教材には必要な内容が含まれていた」など教材として使用した事例集『高齢者虐待を考える　養介護施設従事者等による高齢者虐待防止のための事例集』に関する項目のみが含まれていたため、「教材」とした。

因子Ⅱには「研修企画・運営者の対応は丁寧であった」「研修企画・運営者の研修の運営の仕方はスムースであった」「講師は受講者の反応を見ながら進めていた」など、研修の企画・運営の方法や講師をはじめとした研修の進行に関する項目で構成されていたため「企画・運営・進行」とした。

因子Ⅲには「研修全体の内容は今後職場で活用および応用できそうである」「研修全体の内容は興味・関心がもてるものであった」「研修全体の内容は自分の職場の業務に適したものであった」などの、研修内容に対する期待や興味・関心と実際の内容が合致していることに関する項目で構成されていたため「興味関心との合致」とした。

因子Ⅳには「研修のテーマや目的を理解して参加した」「自分自身の技術向上や職務上の必要性を感じて参加した」「事前に研修目的や内容についての案内や説明を十分に受けた」「この研修を受講するにあたり、本を読むなど事前準備を行った」が含まれており、これらは研修受講前の準備や動機づけに関する項目であると考えられたため、「動機付けと事前準備」とした。

因子Ⅴは「ディスカッションやグループワークに十分に参加できた」「ディスカッションやグループワークによって理解が深まった」の演習への参加に関する２項目で構成されていたため、「グループワーク」とした。

⑵全体評価との関係

因子分析により抽出された５因子が、モデル事業研修受講直後の研修に対する全体評価にどのように影響しているかを調べるために、因子ごとの因子得点を算出し、これらを説明変数、全体評価である項目番号24「この研修は、全体として満足できるものであった」を目的変数とする重回帰分析を行った。分析は係数の有意水準が５％以下であることを変数投入の、10%以上であることを変数除去の基準としたステップワイズ法で行った。

その結果、すべての因子が全体評価を有意に説明することができた（表２－20）。これらの因子得点を投入した回帰式において、重相関係数R=0.781、決定係数R^2=0.610、調整済みR^2=0.607（p<.01）であった。また個々の因子の係数Ｂ（標準化係数β）は、影響が大きかった順に因子Ⅱ「企画・運営・進行」が0.374（0.471）、因子Ⅲ「興味関心との合致」が0.269（0.323）、因子Ⅰ「教材」が0.229（0.299）、因子Ⅴ「グループワーク」が0.174（0.214）、因子Ⅳ「動機付けと事前準備」が0.166（0.183）であり、いずれも１％水準で有意であった。

表2－19　評価項目の構造（因子分析の結果）

評価項目	因子負荷量 Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	Ⅴ	共通性
11．教材（事例集）の内容はわかりやすかった	0.789	0.187	0.177	0.125	0.082	0.712
12．教材（事例集）には必要な内容が含まれていた	0.785	0.194	0.251	0.108	0.043	0.730
13．教材（事例集）の分量は適切であった	0.764	0.251	0.145	0.138	0.126	0.702
14．教材（事例集）は見やすくレイアウトされていた	0.741	0.231	0.144	0.230	0.165	0.703
15．教材（事例集）の内容は今後職場で活用および応用できそうである	0.531	0.240	0.383	0.156	0.182	0.543
21．研修企画・運営者の対応は丁寧であった	0.236	0.756	0.209	0.194	0.186	0.743
22．研修企画・運営者の研修の運営の仕方はスムースであった	0.290	0.723	0.212	0.198	0.200	0.732
19．講師は受講者の反応を見ながら進めていた	0.160	0.657	0.272	0.167	0.127	0.576
18．講師の話し方や説明の仕方はわかりやすかった	0.238	0.654	0.296	0.166	0.207	0.643
9．研修全体のプログラムの構成や説明の順序は適切であった	0.323	0.486	0.389	0.088	0.128	0.516
10．研修全体の時間配分は適切であった	0.333	0.413	0.233	−0.007	0.188	0.371
8．研修全体の内容は今後職場で活用および応用できそうである	0.243	0.273	0.667	0.099	0.153	0.612
7．研修全体の内容は興味・関心がもてるものであった	0.244	0.204	0.658	0.220	0.108	0.594
5．研修全体の内容は自分の職場の業務に適したものであった	0.102	0.191	0.614	0.097	0.104	0.444
4．研修全体の内容は自分が学びたかったものであった	0.178	0.175	0.480	0.379	0.071	0.442
6．研修全体の内容を理解することができた	0.211	0.183	0.428	0.217	0.189	0.344
1．研修のテーマや目的を理解して参加した	0.120	0.053	0.188	0.576	0.081	0.390
2．自分自身の技術向上や職務上の必要性を感じて参加した	0.131	0.122	0.323	0.516	0.134	0.421
20．事前に研修目的や内容についての案内や説明を十分に受けた	0.165	0.456	0.035	0.479	0.069	0.471
3．この研修を受講するにあたり、本を読むなど事前準備を行った	0.062	0.107	0.042	0.473	0.046	0.242
16．ディスカッションやグループワークに十分に参加できた	0.154	0.219	0.193	0.186	0.760	0.721
17．ディスカッションやグループワークによって理解が深まった	0.185	0.316	0.213	0.119	0.743	0.746
因子負荷量の平方和	3.417	3.211	2.632	1.622	1.518	
寄与率	15.531	14.594	11.964	7.371	6.902	

表2－20　全体評価との関係（重回帰分析の結果）

	非標準化係数		標準化係数	t
	B	標準誤差	β	
定数	4.320	0.016		271.823 **
因子Ⅱ「企画・運営・進行」	0.374	0.018	0.471	20.798 **
因子Ⅲ「興味関心との合致」	0.269	0.019	0.323	14.230 **
因子Ⅰ「教材」	0.229	0.017	0.299	13.282 **
因子Ⅴ「グループワーク」	0.174	0.018	0.214	9.503 **
因子Ⅳ「動機付けと事前準備」	0.166	0.021	0.183	8.073 **

** $p<.01$

9）評価項目の構造と属性等との関係

⑴検討した属性

前項で行った、評価項目の構造を確認するための因子分析により抽出された５因子の因子得点、及び全体評価（項目番号24）が、回答者の属性によって異なるかを検討することとした。

ここでの分析で検討した属性は、役職、所属施設・事業所の種別、高齢者介護に従事してからの総経験年数、勤務形態、高齢者虐待防止に関する研修等の受講経験の有無であった。比較は一元配置分散分析により行った。

⑵役職による比較

その他及び無回答の回答者を除く、８つの役職のカテゴリー間で比較を行った。因子得点については731名、全体評価については829名の回答が分析された。

その結果、因子Ⅲ「興味関心との合致」及び因子Ⅳ「動機付けと事前準備」において有意差がみられた（それぞれ $F=3.13,\ p<.01$；$F=6.29,\ p<.01$）。

多重比較の結果（いずれも有意水準は５％）、因子Ⅲでは介護職員が事務・調理等の職員よりも有意に得点が高かった。また因子Ⅳでは施設長等が介護職員、看護職員、及び事務・調理等の職員よりも、また相談支援業務にあたる職員が介護職員及び事務・調理等の職員よりも有意に得点が高かった（表２－21）。

⑶所属施設・事業所の種別による比較

モデル事業研修で教材として使用した事例集『高齢者虐待を考える』は、特別養護老人ホーム（介護老人福祉施設）、介護老人保健施設、介護療養型医療施設、特定施設（ケアハウス・有料老人ホーム等）、グループホーム（認知症対応型共同生活介護）といった利用者の入所（入居）が基本的なサービス利用形態である施設・事業所を主な対象として作成された。

そのため、これらの施設・事業所に所属する回答者と、それ以外の施設・事業所等に所属する回答者（その他、複数事業所の兼務、及び無回答の回答者を除く）に回答者を二分して比較を行った（表２－22）。因子得点については764名、全体評価については869名の回答が分析された。

その結果、因子Ⅲ「興味関心との合致」において有意傾向がみられ、事例集作成時の対象施

設・事業所に所属する回答者の方が、それ以外の所属の回答者よりも得点がやや高い傾向がみられた（F=2.76, p<.10）。

⑷高齢者介護に従事してからの総経験年数による比較

無回答の回答者を除く、「１年未満」「１年以上３年未満」「３年以上５年未満」「５年以上10年未満」「10年以上」の５カテゴリー間で比較を行った。因子得点については706名、全体評価については800名の回答が分析された。

その結果、因子Ⅲ「興味関心との合致」及び因子Ⅳ「動機付けと事前準備」において有意差がみられた（それぞれF=2.82, p<.05；F=3.34, p<.01）。

多重比較の結果（いずれも有意水準は５％）、因子Ⅲでは個別のカテゴリー間では有意な差は認められなかった。また因子Ⅳでは「10年以上」が「１年未満」よりも有意に得点が高かった（表２－23）。

⑸勤務形態による比較

その他及び無回答の回答者を除く、「常勤」と「非常勤・パート・派遣」との間で比較を行った。因子得点については775名、全体評価については881名の回答が分析された（表２－24）。

その結果、因子Ⅳ「動機付けと事前準備」においてのみ有意傾向がみられ、「常勤」の回答者の方が、「非常勤・パート・派遣」の回答者よりも得点がやや高い傾向がみられた（F=3.84, p<.10）。

⑹高齢者虐待防止に関する研修等の受講経験の有無による比較

無回答の回答者を除いて、モデル事業研修の受講以前に、施設・事業所の従事者による高齢者虐待の防止に関する研修等を受講した経験がある回答者とない回答者との間で比較を行った。因子得点については776名、全体評価については884名の回答が分析された（表２－25）。

その結果、因子Ⅳ「動機付けと事前準備」においてのみ有意差がみられ、受講経験がある回答者の方が、受講経験のない回答者よりも得点が高かった（F=51.70, p<.01）。

表2－21　役職による評価の比較

		施設長等（副を含む）	施設長等及びリーダー等を除く管理職	リーダー主任等（副を含む）	相談支援業務	ケアマネジャー	介護職員（役職等なし）	看護職員（役職等なし）	事務・調理等	*p*
因子Ⅰ「教材」	N	96	20	124	55	46	339	19	32	n.s.
	平均値	-0.05	0.09	0.09	0.00	0.15	-0.02	-0.40	-0.02	
	（標準偏差）	(0.91)	(0.74)	(0.86)	(0.94)	(0.90)	(0.93)	(1.12)	(0.97)	
因子Ⅱ「企画･運営･進行」	N	96	20	124	55	46	339	19	32	n.s.
	平均値	-0.07	0.04	-0.14	0.08	0.18	0.03	-0.28	0.31	
	（標準偏差）	(0.84)	(0.73)	(0.85)	(0.98)	(0.75)	(0.94)	(1.06)	(0.73)	
因子Ⅲ「興味関心との合致」	N	96	20	124	55	46	339	19	32	**
	平均値	-0.02	0.08	-0.05	-0.01	-0.16	0.13	-0.01	-0.50	
	（標準偏差）	(0.99)	(0.84)	(0.85)	(0.67)	(0.84)	(0.77)	(0.89)	(0.93)	
因子Ⅳ「動機付けと事前準備」	N	96	20	124	55	46	339	19	32	**
	平均値	0.36	0.24	0.06	0.28	0.06	-0.10	-0.25	-0.31	
	（標準偏差）	(0.73)	(0.84)	(0.72)	(0.90)	(0.70)	(0.75)	(0.98)	(0.73)	
因子Ⅴ「グループワーク」	N	96	20	124	55	46	339	19	32	n.s.
	平均値	-0.08	-0.01	0.03	0.03	0.08	0.03	-0.12	-0.07	
	（標準偏差）	(0.84)	(0.89)	(0.87)	(1.27)	(0.90)	(0.84)	(0.69)	(0.68)	
全体満足度	N	113	24	138	59	54	385	22	34	n.s.
	平均値	4.43	4.38	4.38	4.42	4.37	4.28	3.95	4.29	
	（標準偏差）	(0.71)	(0.65)	(0.64)	(0.50)	(0.71)	(0.71)	(0.95)	(0.63)	

** $p<.01$

表2－22　所属施設・事業所の種別による評価の比較

		事例集作成時の対象施設・事業所	それ以外の所属	*p*
因子Ⅰ「教材」	N	605	159	n.s.
	平均値	0.01	−0.01	
	（標準偏差）	(0.92)	(0.94)	
因子Ⅱ「企画・運営・進行」	N	605	159	n.s.
	平均値	0.01	−0.04	
	（標準偏差）	(0.90)	(0.88)	
因子Ⅲ「興味関心との合致」	N	605	159	†
	平均値	0.02	−0.10	
	（標準偏差）	(0.85)	(0.88)	
因子Ⅳ「動機付けと事前準備」	N	605	159	n.s.
	平均値	−0.02	0.08	
	（標準偏差）	(0.78)	(0.78)	
因子Ⅴ「グループワーク」	N	605	159	n.s.
	平均値	0.01	−0.02	
	（標準偏差）	(0.85)	(0.98)	
全体満足度	N	692	177	n.s.
	平均値	4.33	4.29	
	（標準偏差）	(0.70)	(0.70)	

† $p<.10$

表2－23　高齢者介護に従事してからの総経験年数による評価の比較

		1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上	*p*
因子Ⅰ 「教材」	N 平均値 （標準偏差）	56 −0.20 (0.79)	107 −0.01 (0.92)	110 −0.07 (0.93)	233 0.09 (0.91)	200 0.07 (0.88)	n.s.
因子Ⅱ 「企画・運営・進行」	N 平均値 （標準偏差）	56 −0.01 (0.98)	107 0.03 (0.93)	110 0.12 (0.86)	233 −0.12 (0.96)	200 0.06 (0.80)	n.s.
因子Ⅲ 「興味関心との合致」	N 平均値 （標準偏差）	56 0.27 (0.80)	107 0.11 (0.73)	110 0.11 (0.80)	233 −0.05 (0.81)	200 −0.07 (0.97)	*
因子Ⅳ 「動機付けと事前準備」	N 平均値 （標準偏差）	56 −0.21 (0.86)	107 −0.04 (0.74)	110 −0.07 (0.78)	233 0.06 (0.79)	200 0.15 (0.77)	**
因子Ⅴ 「グループワーク」	N 平均値 （標準偏差）	56 −0.07 (0.85)	107 0.03 (1.01)	110 0.13 (0.89)	233 0.01 (0.86)	200 −0.06 (0.85)	n.s.
全体満足度	N 平均値 （標準偏差）	61 4.16 (0.78)	119 4.33 (0.75)	128 4.39 (0.67)	264 4.33 (0.64)	228 4.36 (0.75)	n.s.

* $p<.05$,　** $p<.01$

表2－24　勤務形態による評価の比較

		常勤	非常勤・ パート・派遣	*p*
因子Ⅰ 「教材」	N 平均値 （標準偏差）	696 −0.01 (0.93)	79 0.06 (0.89)	n.s.
因子Ⅱ 「企画・運営・進行」	N 平均値 （標準偏差）	696 −0.01 (0.91)	79 0.08 (0.78)	n.s.
因子Ⅲ 「興味関心との合致」	N 平均値 （標準偏差）	696 −0.01 (0.86)	79 0.13 (0.76)	n.s.
因子Ⅳ 「動機付けと事前準備」	N 平均値 （標準偏差）	696 0.02 (0.78)	79 −0.16 (0.77)	†
因子Ⅴ 「グループワーク」	N 平均値 （標準偏差）	696 0.00 (0.89)	79 0.02 (0.76)	n.s.
全体満足度	N 平均値 （標準偏差）	787 4.33 (0.70)	94 4.26 (0.69)	n.s.

† $p<.10$

表2－25　高齢者虐待防止に関する研修等の受講経験の有無による評価の比較

		受講経験あり	受講経験なし	*p*
因子Ⅰ「教材」	N 平均値 （標準偏差）	298 −0.05 (0.94)	478 0.04 (0.91)	n.s.
因子Ⅱ「企画・運営・進行」	N 平均値 （標準偏差）	298 0.02 (0.92)	478 −0.02 (0.88)	n.s.
因子Ⅲ「興味関心との合致」	N 平均値 （標準偏差）	298 0.03 (0.80)	478 −0.01 (0.88)	n.s.
因子Ⅳ「動機付けと事前準備」	N 平均値 （標準偏差）	298 0.25 (0.78)	478 −0.16 (0.75)	**
因子Ⅴ「グループワーク」	N 平均値 （標準偏差）	298 −0.02 (0.98)	478 0.01 (0.81)	n.s.
全体満足度	N 平均値 （標準偏差）	342 4.36 (0.69)	542 4.30 (0.70)	n.s.

**p<.01

3．受講者フォローアップアンケートの結果

1）回答状況

モデル事業研修受講者のうち、単一法人・施設・事業所等でモデル事業が実施され、受講後のフォローアップが可能であった受講者に対してフォローアップアンケートを行い、474名から回答が得られた。

2）受講したモデル事業研修の学習内容に関する記憶度

⑴記憶の程度

受講したモデル事業研修における学習内容に関する記憶の程度を「まったく覚えていない」から「非常に覚えている」までの５件法で回答を求めた。

その結果、「非常に覚えている」が86名（18.1%）、「やや覚えている」が314名（66.2%）、「どちらともいえない」が57名（12.0%）、「あまり覚えていない」が13名（2.7%）、「まったく覚えていない」が０名（0%）であり、無回答が４名（0.8%）あった（表２－26）。

⑵印象に残った内容

受講したモデル事業研修における学習内容のうち、特に印象に残った点について自由記述での回答を求めた。

432名から回答が得られ、記述をカテゴリー化したところ、その他を含む11のカテゴリーに分類することができた。集計は複数回答形式で行った。

その結果、もっとも割合が高かったのは「事例（グループワークへの言及に関わらず、事例や

その解説の内容等に関して述べたもの)」の178件（41.2%）であり、次いで「グループワーク」が126件（29.2%)、「高齢者虐待の考え方（不適切ケアを含む)」が106件（24.5%)、「高齢者虐待の背景・防止策」が78名（18.1%）の順であった（表２－27)。

３）受講したモデル事業研修の学習内容の活用度

⑴活用の程度

受講したモデル事業研修における学習内容の職務上の活用程度を「まったく役立っていない」から「非常に役立っている」までの５件法で回答を求めた。

その結果、「非常に役立っている」が83名（17.5%)、「やや役立っている」が274名（57.8%)、「どちらともいえない」が94名（19.8%)、「あまり役立っていない」が15名（3.2%)、「まったく役立っていない」が５名（1.1%）であり、無回答が３名（0.6%）あった（表２－28)。

⑵「役立っている」場合の内容

活用の程度について「非常に役立っている」もしくは「やや役立っている」と回答した場合には、その内容を自由記述で回答するよう求めた。

357名のうち349名から回答が得られ、記述をカテゴリー化したところ、その他を含む６のカテゴリーに分類することができた。集計は複数回答形式で行った。

その結果、もっとも割合が高かったのは「ケアの仕方に対する意識や考え方が変化した」の141件（40.4%）であり、次いで「実際のケアの内容や対応方法が変化した」が113件（32.4%)、「職員どうしの話し合いや連携が充実した」が68件（19.5%)、「利用者理解・利用者本位を重視するようになった」が42名（12.0%）の順であった（表２－29)。

⑶「役立っていない」「どちらともいえない」場合の理由

活用の程度について「あまり役立っていない」「まったく役立っていない」もしくは「どちらともいえない」と回答した場合には、その理由を自由記述で回答するよう求めた。

114名のうち101名から回答が得られ、記述をカテゴリー化したところ、その他を含む７のカテゴリーに分類することができた。集計は複数回答形式で行った。

その結果、もっとも割合が高かったのは「実際のケアの内容などには変化がみられていない」の29件（28.7%）であり、次いで「直接介護に携わる職種ではないため機会がない」が24件（23.8%)、「現場で直面している事例が研修で学んだ事例と異なる」が12件（11.9%)、「現時点で不適切ケア・虐待に該当する行為がない」が11名（10.9%)、「記憶や理解の度合いが低い」が11名（10.9%）の順であった（表２－30)。

表2－26　研修内容の記憶の程度

まったく覚えていない	あまり覚えていない	どちらともいえない	やや覚えている	非常に覚えている	無回答	合計
0 (0.0%)	13 (2.7%)	57 (12.0%)	314 (66.2%)	86 (18.1%)	4 (0.8%)	474 (100%)

表2－27　印象に残った研修内容（複数回答．N=432）

内容	回答数	（割合）
事例	178	（41.2%）
グループワーク	126	（29.2%）
高齢者虐待の考え方（不適切ケアを含む）	106	（24.5%）
高齢者虐待の背景・防止策	78	（18.1%）
高齢者虐待の定義	18	（4.2%）
身体拘束に関する規定	14	（3.2%）
通報義務	11	（2.5%）
高齢者虐待の特徴	10	（2.3%）
法律の概要	8	（1.9%）
施設・事業所及び従事者の責務	4	（0.9%）
その他	10	（2.3%）

表2－28　研修内容の職務への活用の程度

まったく役立っていない	あまり役立っていない	どちらともいえない	やや役立っている	非常に役立っている	無回答	合計
5 （1.1%）	15 （3.2%）	94 （19.8%）	274 （57.8%）	83 （17.5%）	3 （0.6%）	474 （100%）

表2－29 「役立っている」場合の内容（複数回答．N=349）

内容	回答数	（割合）
ケアの仕方に対する意識や考え方が変化した	141	（40.4%）
実際のケアの内容や対応方法が変化した	113	（32.4%）
職員どうしの話し合いや連携が充実した	68	（19.5%）
利用者理解・利用者本位を重視するようになった	42	（12.0%）
その後の職場内研修等に研修内容・教材を活用している	24	（6.9%）
その他	13	（3.7%）

表2－30 「役立っていない」「どちらともいえない」場合の理由（複数回答．N=101）

内容	回答数	（割合）
実際のケアの内容などには変化がみられていない	29	（28.7%）
直接介護に携わる職種ではないため機会がない	24	（23.8%）
現場で直面している事例が研修で学んだ事例と異なる	12	（11.9%）
現時点で不適切ケア・虐待に該当する行為がない	11	（10.9%）
記憶や理解の度合いが低い	11	（10.9%）
研修内容が不十分だった	9	（8.9%）
その他	8	（7.9%）

４）研修受講直後の評価と記憶度・活用度との関係

⑴受講者の同定

フォローアップアンケートに回答があった474名のうち、研修受講直後の受講者アンケートの回答者との同定が行えたのは、409名であった。

⑵記憶度との関係

モデル事業研修受講直後の研修評価を構成する５因子（18～20ページ参照）が、フォローアップアンケート時の記憶度にどのように影響しているかを調べるために、因子ごとの因子得点を説明変数、記憶度を目的変数とする重回帰分析を行った。分析は係数の有意水準が５％以下であることを変数投入の、10%以上であることを変数除去の基準としたステップワイズ法で行った。409名中必要な指標に欠損のない356名のデータが分析に使用された。

その結果、因子Ⅲ「興味関心との合致」、因子Ⅳ「動機付けと事前準備」、因子Ⅴ「グループワーク」の３変数が全体評価を有意に説明することができた（表２－31）。これらの因子得点を投入した回帰式において、重相関係数R=0.312、決定係数R^2=0.097、調整済みR^2=0.090（p<.01）であった。また個々の因子の係数Ｂ（標準化係数β）は、影響が大きかった順に因子Ⅳ「動機付けと事前準備」が0.143（0.172）、因子Ⅴ「グループワーク」が0.138（0.177）、因子Ⅲ「興味関心との合致」が0.120（0.154）であり、いずれも１％水準で有意であった。

⑶活用度との関係

モデル事業研修受講直後の研修評価を構成する５因子（18～20ページ参照）が、フォローアップアンケート時の活用度の評価にどのように影響しているかを調べるために、因子ごとの因子得点を説明変数、記憶度を目的変数とする重回帰分析を行った。分析は係数の有意水準が５％以下であることを変数投入の、10%以上であることを変数除去の基準としたステップワイズ法で行った。409名中必要な指標に欠損のない358名のデータが分析に使用された。

その結果、すべての因子が全体評価を有意に説明することができた（表２－32）。これらの因子得点を投入した回帰式において、重相関係数R=0.456、決定係数R^2=0.208、調整済みR^2=0.197（p<.01）であった。また個々の因子の係数Ｂ（標準化係数β）は、影響が大きかった順に因子Ⅲ「興味関心との合致」が0.270（0.294）、因子Ⅳ「動機付けと事前準備」が0.202（0.207）、因子Ⅱ「企画・運営・進行」が0.131（0.152）、因子Ⅴ「グループワーク」が0.097（0.104）、因子Ⅰ「教材」が0.088（0.111）であり、因子Ⅲ・Ⅳ・Ⅱは１％水準、因子Ⅴ・Ⅰは５％水準で有意であった。

表2－31　受講直後の評価と記憶度との関係（重回帰分析の結果）

	非標準化係数		標準化係数	t
	B	標準誤差	β	
定数	4.002	0.033		121.655 **
因子Ⅳ「動機付けと事前準備」	0.143	0.042	0.172	3.379 **
因子Ⅴ「グループワーク」	0.138	0.040	0.177	3.477 **
因子Ⅲ「興味関心との合致」	0.120	0.040	0.154	3.011 **

**p<.0

表2－32　受講直後の評価と活用度との関係（重回帰分析の結果）

	非標準化係数		標準化係数	t
	B	標準誤差	β	
定数	3.854	0.037		105.213 **
因子Ⅲ「興味関心との合致」	0.270	0.044	0.294	6.136 **
因子Ⅳ「動機付けと事前準備」	0.202	0.047	0.207	4.319 **
因子Ⅱ「企画・運営・進行」	0.131	0.041	0.152	3.193 **
因子Ⅰ「教材」	0.088	0.038	0.111	2.339 *
因子Ⅴ「グループワーク」	0.097	0.044	0.104	2.186 *

*p<.05, **p<.01

4．企画・運営者アンケートの結果

1）回答状況

モデル事業研修を各団体等で実施するにあたり、その企画・運営、講師、演習補助等にあたった者のうち、調査への協力が得られた46名から回答が得られた。

2）回答者の基本属性

⑴性別

回答者の性別は、男性が31名（67.4%）、女性15名（32.6%）であった（表２－33）。

⑵年齢

年齢は実年齢の回答を求めた。この結果を10歳刻みで集計したところ、20歳以上29歳以下が７名（15.2%）、30歳以上39歳以下が21名（45.7%）、40歳以上49歳以下が９名（19.6%）、50歳以上59歳以下が９名（19.6%）であった（表２－34）。

⑶役職

現在の役職について、具体名の記述を求めた。この結果をカテゴリー化したところ、施設長等（施設長・事業所長など。左記の職を直接補佐する副施設長等を含む）が14名（30.4%）、施設長等及びリーダー・主任等を除く管理職が７名（15.2%）、リーダー・主任等（直接介護等に携わる介護単位のリーダー等。左記の職を直接補佐する副リーダー等を含む）が10名（21.7%）、相談支

援業務従事者が12名（26.1%）、ケアマネジャーが３名（6.5%）であった（表２－35）。なお、複数の役職名の記入があった場合は、より職位が上位のもの１つを集計した。

⑷施設・事業所の種別

回答者が所属する施設・事業所の種別について、11種類及びその他からの選択を求めた。その結果、特別養護老人ホーム（介護老人福祉施設）が16名（34.8%）、介護老人保健施設が３名（6.5%）、特定施設（ケアハウス・有料老人ホーム等）が１名（2.2%）、グループホーム（認知症対応型共同生活介護）が７名（15.2%）、デイサービス（通所介護）が３名（6.5%）、居宅介護支援が１名（2.2%）、行政職（市町村・都道府県）が２名（4.3%）、地域包括支援センターが６名（13.0%）、その他が５名（10.9%）であり、複数事業所の兼務が２名（4.3%）あった（表２－36）。

⑸現在の職場での経験年数

回答者の現在の職場での経験年数の長さについて、月単位で回答を求めた。その結果を区分したところ、「１年未満」が４名（8.7%）、「１年以上３年未満」が14名（30.4%）、「３年以上５年未満」が８名（17.4%）、「５年以上10年未満」が14名（30.4%）、「10年以上」が５名（9.0%）であり、無回答が１名（2.2%）あった（表２－37）。

⑹高齢者介護に従事してからの総経験年数

現在の職場での経験を含めて、高齢者介護にかかわる仕事の総経験年数を、月単位でたずねた。その結果を区分したところ、「１年未満」が１名（2.2%）、「１年以上３年未満」が２名（4.3%）、「３年以上５年未満」が４名（8.7%）、「５年以上10年未満」が15名（32.6%）、「10年以上」が23名（50.0%）であり、無回答が１名（2.2%）あった（表２－38）。

⑺資格

回答者が有する資格について、複数回答形式で選択を求めた。その結果、まず資格の有無について整理したところ、何らかの関連資格を有していたのは45名（97.8%）であり、資格を有していなかったのは１名（2.2%）であった（表２－39）。

次に、有資格者について資格の区分ごとの集計を行ったところ（複数回答形式、割合は有資格者46名に対するもの）、「介護福祉士」が19名（41.3%）、「ホームヘルパー」が11名（23.9%）、「看護師」が４名（8.7%）、「社会福祉士」が17名（37.0%）、「ケアマネジャー」が21名（45.7%）、その他が16名（34.8%）であった（表２－40）。なお、「ホームヘルパー」の級については、より上位の級を集計したところ、11名中１級が２名（18.2%）、２級が９名（81.8%）であった（表２－41）。

⑻モデル事業研修における役割

モデル事業を実施する際の役割について、その他を含む７の選択肢から複数回答形式で回答を求めた。

その結果、「企画・立案」が12名（26.1%）、「準備・運営」が20名（43.5%）、「講師」が18名

(39.1%)、「司会・進行」が９名（19.6%)、「募集・案内」が６名（13.0%)、「ファシリテーター」が20名（43.5%）であった（表２－42)。

表2－33　性別

男性	女性	合計
31 (67.4%)	15 (32.6%)	46 (100%)

表2－34　年齢

20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	合計
7 (15.2%)	21 (45.7%)	9 (19.6%)	9 (19.6%)	46 (100%)

表2－35　役職

施設長等 (副を含む)	施設長等及び リーダー等を 除く管理職	リーダー・ 主任等 (副を含む)	相談支援業務	ケアマネジャー	合計
14 (30.4%)	7 (15.2%)	10 (21.7%)	12 (26.1%)	3 (6.5%)	46 (100%)

表2－36　施設・事業所の種別

特養	老健	特定施設	ＧＨ	デイ サービス	居宅介護 支援	行政職	地域包括	その他	複数事業 所兼務	合計
16 (34.8%)	3 (6.5%)	1 (2.2%)	7 (15.2%)	3 (6.5%)	1 (2.2%)	2 (4.3%)	6 (13.0%)	5 (10.9%)	2 (4.3%)	46 (100%)

表2－37　現在の職場での経験年数

1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上	無回答	合計
4 (8.7%)	14 (30.4%)	8 (17.4%)	14 (30.4%)	5 (10.9%)	1 (2.2%)	46 (100%)

表2－38　高齢者介護に従事してからの総経験年数

1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上	無回答	合計
1 (2.2%)	2 (4.3%)	4 (8.7%)	15 (32.6%)	23 (50.0%)	1 (2.2%)	46 (100%)

表2－39　資格の有無

資格あり	資格なし	合計
45 (97.8%)	1 (2.2%)	46 (100%)

表2－40　資格がある場合の種類（複数回答．N=45）

介護福祉士	ホームヘルパー	看護師	社会福祉士	ケアマネジャー	その他
19 (42.2%)	11 (24.4%)	4 (8.9%)	17 (37.8%)	21 (46.7%)	16 (35.6%)

表2－41　資格がホームヘルパーの場合の級＊

1級	2級	合計
2 (18.2%)	9 (81.8%)	11 (100%)

＊複数回答時はより上位の級を算入した

表2－42　モデル事業研修における役割（複数回答．N=46）

企画・立案	準備・運営	講師	司会・進行	募集・案内	ファシリテーター	その他
12 (26.1%)	20 (43.5%)	18 (39.1%)	9 (19.6%)	6 (13.0%)	20 (43.5%)	4 (8.7%)

3）研修等の経験

⑴養介護施設従事者等による高齢者虐待の防止に関する研修等の受講経験

モデル事業研修の受講以前に、施設・事業所の従事者による高齢者虐待の防止に関する研修等を受講した経験があるかたずねた。その結果、受講経験が「ある」と回答したのは31名（67.4%）、受講経験が「ない」と回答したのは15名（32.6%）であった（表２－43）。

また、モデル事業研修の受講以前に、施設・事業所の従事者による高齢者虐待の防止に関する研修等を受講した経験が「ある」と回答した31名については、その回数もたずねた。その結果、「１回」が４名（12.9%）、「２回」が８名（25.8%）、「３回以上」が17名（54.8%）であり、無回答が２名（6.5%）あった（表２－44）。

⑵養介護施設従事者等による高齢者虐待の防止に関する研修等の企画・運営経験

モデル事業研修の受講以前に、施設・事業所の従事者による高齢者虐待の防止に関する研修等を企画・運営した経験があるかたずねた。その結果、企画・運営経験が「ある」と回答したのは14名（30.4%）、経験が「ない」と回答したのは32名（69.6%）であった（表２－45）。

また、研修等の企画・運営経験が「ある」と回答した14名については、その回数もたずねた。その結果、「１回」が６名（42.9%）、「２回」が２名（14.3%）、「３回以上」が６名（42.9%）であった（表２－46）。

⑶研修等全般の企画・運営経験

モデル事業研修の受講以前に、施設・事業所の従事者による高齢者虐待の防止に関するものに関わらず、研修等を企画・運営した経験があるかたずねた。その結果、企画・運営経験が「ある」と回答したのは37名（80.4%）、経験が「ない」と回答したのは７名（15.2%）であり、無回答が２名（4.3%）あった（表２－47）。

また、研修等の企画・運営経験が「ある」と回答した37名については、その回数もたずねた。その結果、「１回」が５名（13.5%）、「２～４回」が５名（13.5%）、「５～９回」が９名（24.3%）、「10回以上」が14名（37.8%）であり、無回答が４名（10.8%）あった（表２－48）。

表2－43　養介護施設従事者等による高齢者虐待の防止に関する研修等の受講経験の有無

経験あり	経験なし	無回答	合計
31 （67.4%）	15 （32.6%）	0 （0.0%）	46 （100%）

表2－44　受講経験がある場合の受講回数

1回	2回	3回以上	無回答	合計
4 （12.9%）	8 （25.8%）	17 （54.8%）	2 （6.5%）	31 （100%）

表2－45　養介護施設従事者等による高齢者虐待の防止に関する研修等の企画・運営経験の有無

経験あり	経験なし	無回答	合計
14 （30.4%）	32 （69.6%）	0 （0.0%）	46 （100%）

表2－46　企画・運営経験がある場合の回数

1回	2回	3回以上	無回答	合計
6 （42.9%）	2 （14.3%）	6 （42.9%）	0 （0.0%）	14 （100%）

表2－47　研修等全般の企画・運営経験の有無

経験あり	経験なし	無回答	合計
37 （80.4%）	7 （15.2%）	2 （4.3%）	46 （100%）

表2－48　企画・運営経験がある場合の回数

1回	2～4回	5～9回	10回以上	無回答	合計
5 （13.5%）	5 （13.5%）	9 （24.3%）	14 （37.8%）	4 （10.8%）	37 （100%）

４）企画・運営したモデル事業研修についての評価

企画・運営したモデル事業研修に対する評価について、24の評価項目に対して「まったくそう思わない」から「非常にそう思う」までの５件法で回答を求めた。

46名全員から回答が得られ、結果、「非常にそう思う」と「ややそう思う」を合計した肯定的な評価の割合がもっとも高かったのは、項目番号12「教材（事例集）には受講者にとって必要な内容が含まれていた」の42名（91.3%）であり、次いで項目番号１「研修のテーマや目的を理解して企画・運営にあたった」、項目番号５「研修全体の内容は受講者の職場の業務に適したものであった」、及び項目番号23「この研修を他の人にもすすめたい」が41名（89.1%）であった。またこれらを含む17項目で75%以上の回答者が肯定的な回答を示していた。一方、肯定的な評価がもっとも低かったのは、項目番号10「研修全体の時間配分は適切であった」の25名（54.3%）であり、次いで項目番号３「研修を企画・運営するにあたり、事前準備を十分に行うことができた」、及び項目番号18「講師の話し方や説明の仕方はわかりやすかった」が28名（60.9%）、項目番号13「教材（事例集）の分量は受講者にとって適切であった」が30名（65.2%）であった（表２－49、図２－２）。

５）モデル事業研修で使用した資料についての評価

企画・運営したモデル事業研修で使用した資料（事例集『高齢者虐待を考える』及び企画・運営用資料『モデル事業の実施にあたって』）に対する評価について、10の評価項目に対して「まったくそう思わない」から「非常にそう思う」までの５件法で回答を求めた。

46名全員から回答が得られ、結果、「非常にそう思う」と「ややそう思う」を合計した肯定的な評価の割合がもっとも高かったのは、項目番号７「『モデル事業の実施にあたって』には企画・運営者にとって必要な内容が含まれていた」の41名（89.1%）であり、次いで項目番号２「事例集には企画・運営者にとって必要な内容が含まれていた」が39名（84.8%）、項目番号１「事例集の内容は企画・運営者にとってわかりやすかった」及び項目番号４「事例集は企画・運営者にとって見やすくレイアウトされていた」が38名（82.6%）などであった。また10項目すべてで75%以上の回答者が肯定的な回答を示していた（表２－50、図2－3）。

表2－49　企画・運営したモデル事業研修についての評価　　回答数（割合）

評価項目	まったくそう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	非常にそう思う	無回答	合計
1. 研修のテーマや目的を理解して企画・運営にあたった	0 (0.0%)	1 (2.2%)	4 (8.7%)	15 (32.6%)	26 (56.5%)	0 (0.0%)	46 (100.0%)
2. 自分自身の技術向上や職務上の必要性を感じて企画・運営にあたった	0 (0.0%)	0 (0.0%)	9 (19.6%)	13 (28.3%)	24 (52.2%)	0 (0.0%)	46 (100.0%)
3. 研修を企画・運営するにあたり、事前準備を十分に行うことができた	1 (2.2%)	3 (6.5%)	13 (28.3%)	21 (45.7%)	7 (15.2%)	1 (2.2%)	46 (100.0%)
4. 研修全体の内容は受講者の期待に合ったものであった	0 (0.0%)	1 (2.2%)	6 (13.0%)	31 (67.4%)	8 (17.4%)	0 (0.0%)	46 (100.0%)
5. 研修全体の内容は受講者の職場の業務に適したものであった	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (10.9%)	18 (39.1%)	23 (50.0%)	0 (0.0%)	46 (100.0%)
6. 研修全体の内容を受講者は理解することができていた	0 (0.0%)	1 (2.2%)	8 (17.4%)	29 (63.0%)	8 (17.4%)	0 (0.0%)	46 (100.0%)
7. 研修全体の内容は受講者にとって興味・関心がもてるものであった	0 (0.0%)	0 (0.0%)	7 (15.2%)	21 (45.7%)	18 (39.1%)	0 (0.0%)	46 (100.0%)
8. 研修全体の内容は受講者が今後職場で活用および応用できそうである	0 (0.0%)	0 (0.0%)	7 (15.2%)	16 (34.8%)	23 (50.0%)	0 (0.0%)	46 (100.0%)
9. 研修全体のプログラムの構成や説明の順序は適切であった	0 (0.0%)	1 (2.2%)	9 (19.6%)	22 (47.8%)	14 (30.4%)	0 (0.0%)	46 (100.0%)
10. 研修全体の時間配分は適切であった	0 (0.0%)	6 (13.0%)	15 (32.6%)	15 (32.6%)	10 (21.7%)	0 (0.0%)	46 (100.0%)
11. 教材（事例集）の内容は受講者にとってわかりやすかった	0 (0.0%)	2 (4.3%)	5 (10.9%)	24 (52.2%)	15 (32.6%)	0 (0.0%)	46 (100.0%)
12. 教材（事例集）には受講者にとって必要な内容が含まれていた	0 (0.0%)	1 (2.2%)	3 (6.5%)	23 (50.0%)	19 (41.3%)	0 (0.0%)	46 (100.0%)
13. 教材（事例集）の分量は受講者にとって適切であった	0 (0.0%)	3 (6.5%)	13 (28.3%)	13 (28.3%)	17 (37.0%)	0 (0.0%)	46 (100.0%)
14. 教材（事例集）は受講者にとって見やすくレイアウトされていた	0 (0.0%)	3 (6.5%)	7 (15.2%)	17 (37.0%)	19 (41.3%)	0 (0.0%)	46 (100.0%)
15. 教材(事例集)の内容は受講者が今後職場で活用および応用できそうである	0 (0.0%)	2 (4.3%)	6 (13.0%)	23 (50.0%)	14 (30.4%)	1 (2.2%)	46 (100.0%)
16. ディスカッションやグループワークをうまく進行することができた	0 (0.0%)	1 (2.2%)	12 (26.1%)	26 (56.5%)	7 (15.2%)	0 (0.0%)	46 (100.0%)
17. ディスカッションやグループワークによって受講者の理解が深まった	0 (0.0%)	1 (2.2%)	8 (17.4%)	25 (54.3%)	12 (26.1%)	0 (0.0%)	46 (100.0%)
18. 講師の話し方や説明の仕方はわかりやすかった	0 (0.0%)	3 (6.5%)	15 (32.6%)	15 (32.6%)	13 (28.3%)	0 (0.0%)	46 (100.0%)
19. 講師は受講者の反応を見ながら進めていた	0 (0.0%)	3 (6.5%)	10 (21.7%)	20 (43.5%)	13 (28.3%)	0 (0.0%)	46 (100.0%)
20. 受講者に対して事前に研修目的や内容についての案内や説明を十分に行った	1 (2.2%)	4 (8.7%)	7 (15.2%)	22 (47.8%)	12 (26.1%)	0 (0.0%)	46 (100.0%)
21. 受講者に対して丁寧に対応することができた	0 (0.0%)	0 (0.0%)	10 (21.7%)	24 (52.2%)	12 (26.1%)	0 (0.0%)	46 (100.0%)
22. 研修会等をスムースに運営することができた	0 (0.0%)	3 (6.5%)	8 (17.4%)	20 (43.5%)	15 (32.6%)	0 (0.0%)	46 (100.0%)
23. この研修を他の人にもすすめたい	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (10.9%)	19 (41.3%)	22 (47.8%)	0 (0.0%)	46 (100.0%)
24. この研修の企画・運営は、全体として満足できるものであった	0 (0.0%)	1 (2.2%)	9 (19.6%)	14 (30.4%)	22 (47.8%)	0 (0.0%)	46 (100.0%)

図2－2　企画・運営したモデル事業研修についての評価

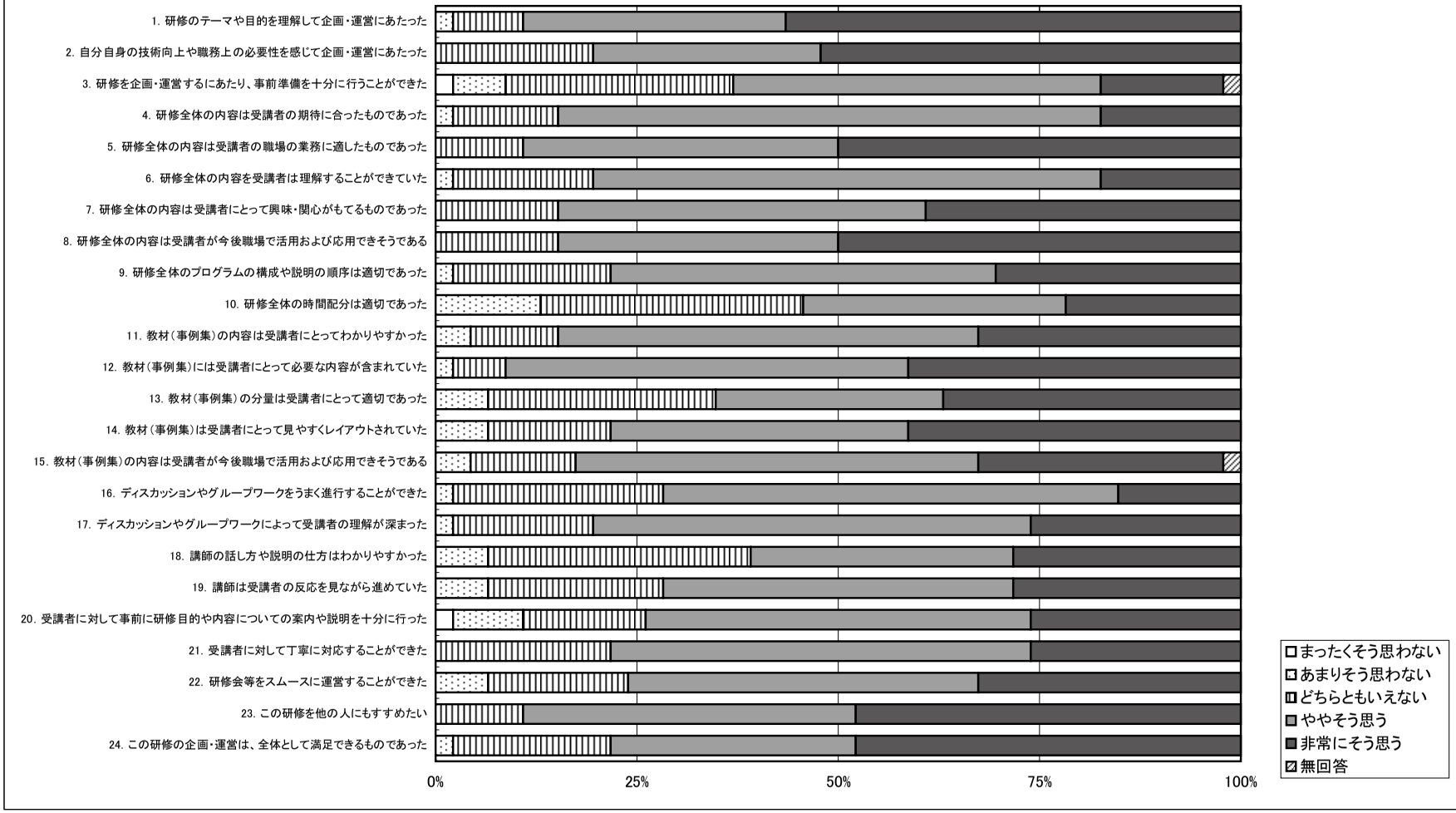
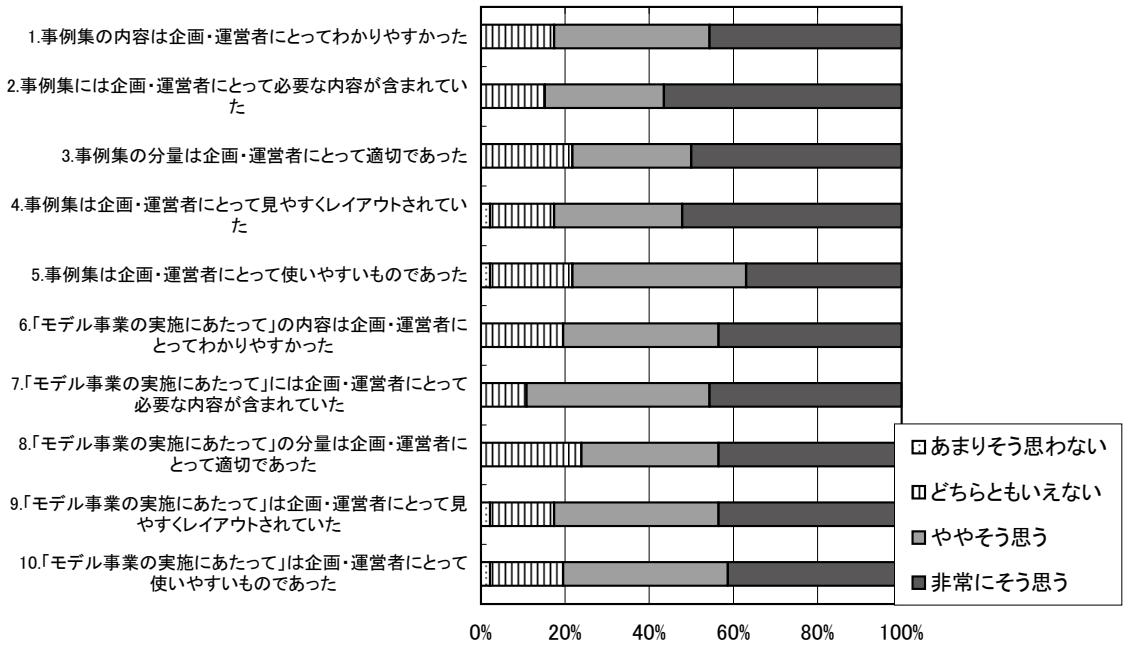


表2－50　モデル事業研修で使用した資料についての評価　　回答数（割合）

評価項目	まったくそう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	非常にそう思う	合計
1. 事例集の内容は企画・運営者にとってわかりやすかった	0 (0.0%)	0 (0.0%)	8 (17.4%)	17 (37.0%)	21 (45.7%)	46 (100.0%)
2. 事例集には企画・運営者にとって必要な内容が含まれていた	0 (0.0%)	0 (0.0%)	7 (15.2%)	13 (28.3%)	26 (56.5%)	46 (100.0%)
3. 事例集の分量は企画・運営者にとって適切であった	0 (0.0%)	0 (0.0%)	10 (21.7%)	13 (28.3%)	23 (50.0%)	46 (100.0%)
4. 事例集は企画・運営者にとって見やすくレイアウトされていた	0 (0.0%)	1 (2.2%)	7 (15.2%)	14 (30.4%)	24 (52.2%)	46 (100.0%)
5. 事例集は企画・運営者にとって使いやすいものであった	0 (0.0%)	1 (2.2%)	9 (19.6%)	19 (41.3%)	17 (37.0%)	46 (100.0%)
6.「モデル事業の実施にあたって」の内容は企画・運営者にとってわかりやすかった	0 (0.0%)	0 (0.0%)	9 (19.6%)	17 (37.0%)	20 (43.5%)	46 (100.0%)
7.「モデル事業の実施にあたって」には企画・運営者にとって必要な内容が含まれていた	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (10.9%)	20 (43.5%)	21 (45.7%)	46 (100.0%)
8.「モデル事業の実施にあたって」の分量は企画・運営者にとって適切であった	0 (0.0%)	0 (0.0%)	11 (23.9%)	15 (32.6%)	20 (43.5%)	46 (100.0%)
9.「モデル事業の実施にあたって」は企画・運営者にとって見やすくレイアウトされていた	0 (0.0%)	1 (2.2%)	7 (15.2%)	18 (39.1%)	20 (43.5%)	46 (100.0%)
10.「モデル事業の実施にあたって」は企画・運営者にとって使いやすいものであった	0 (0.0%)	1 (2.2%)	8 (17.4%)	18 (39.1%)	19 (41.3%)	46 (100.0%)

図2－3　モデル事業研修で使用した資料についての評価



６）モデル事業研修の企画・運営について評価できる点

実施したモデル事業研修の企画・運営について評価できる点を自由記述で回答するよう求めた。

38名から回答が得られ、記述をカテゴリー化したところ、受講者アンケートと同様の９カテゴリー（その他を除く）に分類することができた。集計は複数回答形式で行った。

その結果、もっとも割合が高かったのは「グループワーク」の16件（42.1%）であり、次いで「テキスト（事例集『高齢者虐待を考える　養介護施設従事者等による高齢者虐待防止のための事例集』）全体」が12件（31.6%）、「事例（グループワークの実施に関わらず回答があったもの）」が９件（23.7%）、「研修会の構成や進行」が７件（18.4%）、「不適切ケア・グレーゾーン等の理解」が５件（13.2%）の順であった（表２－51）。

７）モデル事業研修の企画・運営上の課題

実施したモデル事業研修の企画・運営上の課題としてあげられる点について自由記述で回答するよう求めた。

26名から回答が得られ、記述をカテゴリー化したところ、受講者アンケートと同様のその他を含む11のカテゴリーに分類することができた。集計や複数回答形式で行った。

その結果、もっとも割合が高かったのは、「研修会やグループワークの時間が短い・回数が少ない」とするもので12件（46.2%）であり、次いで時間の長さ以外のグループワークの要改善点」及び「研修会の構成・進行、講師の説明等に課題がある」が４件（15.4%）、「事例の内容に情報の過不足がある」「研修会等の規模・範囲等を拡大する必要性」及び「テキスト（事例集『高齢者虐待を考える養介護施設従事者等による高齢者虐待防止のための事例集』）内の事例の提示方法に問題がある」が３件（11.5%）の順であった（表２－52）。

表2－51　モデル事業研修の企画・運営について評価できる点（複数回答．N=38）

内容	回答数	（割合）
グループワーク	16	（42.1%）
テキスト全体	12	（31.6%）
事例	9	（23.7%）
研修会の構成や進行	7	（18.4%）
不適切ケア・グレーゾーン等の理解	5	（13.2%）
虐待・不適切ケアの背景や組織的対応	3	（7.9%）
研修会の実施自体	3	（7.9%）
ケアのふり返り	2	（5.3%）
知識や考え方の理解	2	（5.3%）

表2－52　モデル事業の企画・運営上の課題（複数回答．N=26）

内容	回答数	（割合）
研修会やグループワークの時間が短い・回数が少ない	12	（46.2%）
時間の長さ以外のグループワークの改善点	4	（15.4%）
研修会の構成・進行、講師の説明等に課題がある	4	（15.4%）
事例の内容に情報の過不足がある	3	（11.5%）
研修会等の規模・範囲等を拡大する必要性	3	（11.5%）
テキスト内の事例の提示方法（事例編の直後に解説編）	3	（11.5%）
テキスト（事例集）や資料の内容に問題がある	2	（7.7%）
事前準備上の問題	2	（7.7%）
研修全体の内容に不足点がある	2	（7.7%）
参加者の規模に問題がある（多すぎる・少なすぎる）	1	（3.8%）
その他	1	（3.8%）

Ⅲ．まとめ

１．モデル事業研修実施直後の受講者による評価と教育効果

モデル事業として実施された研修を受講した直後の受講者による評価は、おおむね肯定的であったといえる。

個別の評価項目については一部を除いて肯定的な評価の割合が高かった。自由記述による回答の内容をみても、事例をもとにした演習を取り入れたことや、事例集『高齢者虐待を考える』等の教材により学習内容を明示したことなどが特に評価されていた。また、上記教材を作成した際に主な対象として想定していた施設形態・職種の受講者における興味関心との一致度も高かったといえる。したがって、モデル事業研修の内容は、一定の評価を受けたといえよう。

また、モデル事業研修受講直後に受講者が感じた教育効果としては、特に「日常の介護内容の振り返り」があげられよう。これは、介護内容の振り返りを行うことができた、ということだけでなく、その機会が得られたことそのものや、過去に回答者自身もしくは回答者が従事する介護現場において不適切なケアが行われていたことへの気づき、あるいは今後ケアの内容を見直し、改善に取り組む必要性への気づきといった、関連する幅広い内容について肯定的な評価が得られているという点で、非常に効果が高かったといえる。

なお、研修受講直後の評価には、興味関心との一致はもとより、研修自体の構成や進行のスムースさ、教材の完成度なども影響すると考えられた。

一方、否定的な評価がなかったわけではない。肯定的な評価が得られなかった内容を整理すると、時間配分や回数に関する事項、教材資料の情報量と提示方法に関する事項、動機付けや事前準備に関する事項に分けられると考えられる。時間配分や回数については、「短い」もしくは「少ない」という回答が多くみられた。特に演習については、時間の短さから消化不良であった受講者もいたようである。また教材資料の情報量と提示方法については、時間配分とも関係すると思われるが、「時間に対して情報量が多い」との回答が多かった。内容そのものに対する否定的な回答は少なかったことから、情報の選択と提示方法の検討を行う必要があると考えられた。また演習で題材とした事例については、「情報量が多く時間内に咀嚼することが難しい」といった回答がある一方で、「情報量が少ないために具体的な状況が分かりにくい」という回答もあった。動機付けや事前準備に関しては、事前に研修目的や内容に関する説明を十分に受けていないと感じている受講者が一定数いたこと、また受講者自身も個人として事前に準備をするという行動はあまり取っていなかったということがあげられる。また動機付けや事前準備の状況は、役職や経験年数、勤務形態や研修受講経験などの属性によって差が生じていた。後述のように、動機付けの高さや事前準備の有無は、長期的にみた研修の教育効果に影響すると考えられるため、企画・運営側の課題として考える必要がある。

２．直後評価と一定期間後の教育効果

モデル事業研修受講１ヶ月後以降に実施したフォローアップアンケートの結果では、モデル事業研修で受講した研修内容に関する記憶度については「やや覚えている」「非常に覚えている」の合計は84.3%、活用度は「やや役立っている」「非常に役立っている」の合計が75.3%であった。したがって記憶度、及び職務の中での活用度とも、ある程度高い結果が得られたといえる。しかし「非常に覚えている」「非常に役立っている」との回答はそれぞれ20%に満たず、一定期間後の効果としては必ずしも著しいとはいいにくい面もある。

また、自由記述の整理からは、比較的長期的な観点からみて、記憶（印象）に残り、職務の中で活用できる研修内容が一部見出されたといえる。受講直後の評価と共通する部分もあるが、受講者の記憶に残りやすかったのは、事例をもとにした演習（グループワーク）と、演習を含めて学習した不適切ケアを含む高齢者虐待への考え方などであった。また研修内容が活用された結果としては、日常の介護内容に対する考え方や実際のケアの方法が変わったといったものがあげられ、受講直後の教育効果がある程度持続していたものと考えられる。また職員どうしの連携の充実や利用者本位の確認・重視につながっていたことも、大きな教育効果であるといえよう。

一方、役立っていない、もしくはどちらともいえないと回答した受講者の理由をみると、研修内容と実際の職務との連動がやや弱かったことがこうした評価につながっていると考えられる。

さらに、受講直後の研修全体に対する評価と、一定期間後の記憶度・活用度に影響する受講時の評価の構造は異なっていることが見出された。受講直後の研修全体に対する評価には研修自体の構成や進行、教材の完成度などがより大きく影響する一方で、一定期間後の記憶度・活用度については、興味関心を充足する内容であったかどうかや受講者の動機付けが高いかどうかといったことが相対的に大きく影響していた。したがって、前述した一定期間後に見込まれる教育効果も、これらの要因に影響を受けると考えられる。

３．企画・運営者にとっての有用性

モデル事業研修を企画・運営した側からの評価を総括すると、以下の点が指摘できる。

それは、研修や教材の内容そのものについての不足は少ないが、研修企画・運営の方法に関する評価がそれほど高くなかったという点である。企画・運営の準備、時間配分、講義・演習の進行方法、教材の受講生にとっての分量の多さや提示方法などが多く指摘されていた。また、個別の評価項目の詳細をみてみると、「ややそう思う」と「非常にそう思う」の合計は高い割合であるのに、「非常にそう思う」のみの割合は低い項目もみられた。それらは「研修全体の内容は受講者の期待に合ったものであった」「研修全体の内容を受講者は理解することができていた」「ディスカッションやグループワークをうまく進行することができた」などの項目であり、上記の企画・運営方法に関する課題が、受講者の期待との一致や理解度、満足度などに影響していたと感じられていたことがわかる。

本研究事業によって開発する教育システムは、施設・事業所や市町村、団体等が、単独でも実施可能なものであることを目指しており、ここで見出された課題は、教育システム開発においても大

きな留意点であると考えられた。

4．教育システムの内容に関する示唆

以上のようなモデル事業研修の結果から、教育システム開発にあたって、以下のような点に留意する必要性が考えられた。

1）受講者用教材

モデル事業研修で使用した教材『高齢者虐待を考える』は、内容について大きな過不足は指摘されなかったものの、受講者用の教材として、①内容を簡潔にして情報量を適度な量に整理し、②視覚的な理解がしやすい体裁にしたものを新たに作成する必要がある。

さらに、事例とその解説の部分については、演習に使用するために、①限られた時間で演習が十分に進行可能なように事例の情報量を適度な量に抑え、②事例ごとに教材を分け、かつ③事例演習用の教材として、事例の読み込み・グループワーク・解説といった演習の進行段階ごとに分けた教材を作成する必要がある。

2）企画・運営者用資料

講師や演習の進行役（ファシリテーター）を含めた企画・運営者用の資料は、下記の点を重視してかなり拡充する必要がある。すなわち、①研修会の企画立案や運営の方法を詳しく解説し、特に、②タイムスケジュールを含めた具体的な研修会の運営方法を示す、③講義及び演習の具体的かつ効果的な展開方法について、教材の使用方法を含めて解説する、④スライドキットなど、講義・演習の円滑な進行を補助する教材を提示する、という点である。

また、モデル事業研修において、事例をもとにしたグループワーク形式による演習の教育効果が非常に高かった。そのため、研修会の具体的な設計にあたっては、講義と演習を効果的に組み合わせ、講義内容を演習を通して実践化し、また演習を通した実践的な検討を講義によって再整理することができるプログラムを提示することが肝要と考えられた。

第３章
教育システムの開発

Ⅰ．教育システム開発の経過

１．全体の構成及び高齢者虐待防止に係るプログラム・教材の検討

教育システム全体の構成や、高齢者虐待防止に係る教育プログラム及び教材の検討については、モデル事業の結果を踏まえながら、研究事業プロジェクト委員会により行った。

プロジェクト委員会は期間中３度開催され、前章で示したモデル事業の結果をもとに、主に下記の点を検討した。

・教育システム全体の構成
・教育システムの目的や位置づけ、対象等
・教育プログラムの内容
・教材の形式・内容
・教育システムの公表・普及の方法

２．ストレスマネジメント支援に関する教材作成

教育システムに含まれる教材のうち、介護現場におけるストレスマネジメントを支援するための教材については、研究事業プロジェクト委員会のサブグループとして教材作成のためのワーキンググループを設置し、内容の検討と作成を行った。ワーキンググループは期間中３度開催された。

３．教育システムの公表と普及

開発した教育システムは、以下の方法で公表と普及を行うこととした。

まず、全国の養介護施設・事業所のうち、本教育システムの主な対象として想定される特別養護老人ホーム（介護老人福祉施設）、介護老人保健施設、介護療養型医療施設、特定施設、グループホーム（認知症対応型共同生活介護）、小規模多機能型居宅介護事業所等の施設・事業所の教育・研修担当者宛てに教育システムの紹介文書を送付し、希望施設・事業所に無償配布を行うこととした。

次に、認知症介護指導者（認知症介護研究・研修センターが実施する認知症介護指導者養成研修の修了者）へは、教育システムを直接送付し、活用を求めることとした。

また、全国の都道府県へは研究事業報告書（本書）とともに教育システムを直接送付、市区町村へは教育システムの紹介文書を送付し、普及・活用を依頼することとした。

その他、関係団体等へ適宜紹介・配布を行い、教育システムの普及をはかることとした。

加えて、認知症介護研究・研修センターのホームページ「認知症介護情報ネットワーク（DCnet）」上でも、無償ダウンロードが可能な状態で公開することとした。

Ⅱ．教育システムの構成と内容

１．教育システムに含まれるプログラムと教材

１）教育システムの名称

主題を「介護現場のための高齢者虐待防止教育システム」とし、副題を「養介護施設従事者等による不適切ケア・高齢者虐待の防止とストレスマネジメントのために」とした。

２）全体の構成

教育システムは、全体として下記のような構成とした（図３－１参照）。

⑴教育プログラム

企画・運営者向けの教育プログラム（Ａ４版冊子）

⑵教授者用教材

①講義用スライドキット（パワーポイント）

②演習用スライドキット（パワーポイント）

⑶学習者用教材

①施設・事業所における高齢者虐待防止学習テキスト（Ａ４版冊子）

②虐待防止事例演習用教材「事例シート」(Ａ３版シート）

③虐待防止事例演習用教材「グループワークシート」(Ａ３版シート）

④虐待防止事例演習用教材「解説シート」(Ａ４版シート）

⑷共通教材

介護現場のためのストレスマネジメント支援テキスト（Ａ４版冊子）

⑸資料データ

全資料収録 CD － ROM（教育プログラム・教材の全資料のデータを収録）

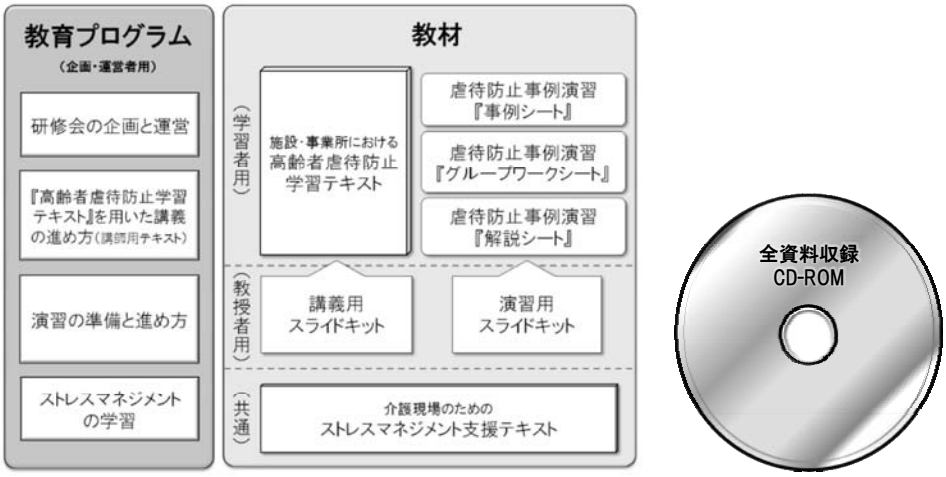


図3－1　教育システムに含まれる教育プログラムと教材の構成

２．教育システムの位置づけと特徴

１）目的と対象

高齢者虐待防止法（高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律）では、養介護施設・事業所の責務の一つとして、従事者等への研修を行うことが定められている（第20条）。本教育システムは、この責務を果たすために必要と思われる内容を検討し、作成した。

ただし、養護者による家庭内の虐待の問題なども含めた、高齢者虐待の問題のすべてを網羅しているわけではなく、「養介護施設従事者等」による高齢者虐待の防止を、「養介護施設・事業所」の中ではかっていくことを目的とした内容で構成した。

また、「養介護施設・事業所」に含まれる事業形態には多種多様なものがある。そのため、本教育システムでは、特別養護老人ホームや介護老人保健施設、グループホーム、有料老人ホーム等の特定施設といった、入所（入居）が主たるサービス利用形態である施設・事業所を主な対象とした。ただし、小規模多機能型居宅介護事業所など、共通した内容で学習を行いうる施設・事業所も対象として含めることとした。

２）特徴

⑴施設・事業所内で実施可能なプログラムと教材

従来、高齢者虐待の防止に関する学習は、集合研修への参加や、外部講師の招聘を前提としている場合も多く、施設・事業所もしくは法人、市町村・都道府県といった単位で独自に企画・運営することが難しい側面があった。また、外部の集合研修などに参加しても、伝達研修で内容を伝えることが難しかったり、施設・事業所独自での研修会等につなげることが難しいという課題もあった。

本教育システムは、そうした課題を支援するために、高齢者虐待防止に関する研修会の企画と運営の方法、主に講義で伝達すべき部分に関する講師用のテキストとなる内容、演習で学ぶことができる内容については演習の進め方や解説の詳細なポイントをそれぞれ示した教育プログラムと、それらに対応した学習者用の教材（テキストやシート類）、および講師用の補助教材等から構成されている。

⑵講義形式による基本重要事項の学習

養介護施設・事業所における高齢者虐待の防止に必要な、重要かつ基本的な事項を簡便に学べるよう、高齢者虐待防止法のうち施設・事業所に関わる事項、高齢者虐待の問題に対する基本的な考え方、施設・事業所での虐待防止の基本について、講義形式で効率的に学べるプログラムと教材を作成した。

⑶事例を題材にした演習形式による学習

本教育システムでは、教育効果を高めるため、講義と演習を効果的に組み合わせて行う研修設計を提示した。特に演習については、実践的な取り組みのあり方を体験的に学習するために、「虐待防止事例演習」と題して、養介護施設従事者等による高齢者虐待、もしくは不適切なケアの事

例を題材にグループワーク形式で演習を行うための、プログラムと教材を作成した。

⑷「不適切なケア」から高齢者虐待の「防止」を考えられる構成

高齢者虐待の問題は、表面化した虐待行為だけに対処するのでは、根本的な解決にはつながりにくい。虐待が表面化する以前には、明確に虐待であるとはいえなくとも、「不適切なケア」が存在し、それを放置するような状況の存在が想定される。高齢者虐待の防止のためには、そうした段階で気づき、将来の虐待の芽を摘むような取組が求められる。そのため本教育システムでは、高齢者虐待を含む、広い意味での「不適切なケア」の背景を捉え、対策を考えることを意図した。

高齢者虐待防止法の目指す方向は、文字通り高齢者虐待の「防止」にある。本教育システムでは、上記のように「不適切なケア」から高齢者虐待の「防止」を考えることに重点を置いた内容とした。ただし、高齢者虐待が発生した後の速やかな対応や再発防止も重要な課題であり、これらの課題についても、必要な内容が学べるよう配慮した。

⑸高齢者虐待・不適切ケアの背景要因の学習

高齢者虐待、あるいはその前段階として考えられる不適切なケアの問題については、虐待や不適切なケアが発生した背景となる要因を捉え、背景要因を改善することが防止の観点からは肝要である。背景要因には、組織運営の姿勢や体制、職員の負担・ストレスや組織風土、チームアプローチ、倫理観やコンプライアンス（法令遵守）、ケアの質など、さまざまなものが含まれる。

本教育システムでは、そのような高齢者虐待・不適切なケアを生み出す背景を理解し、背景要因への対策を考えるきっかけとすることを教育意図の一つとした。

⑹ストレスマネジメントの支援

高齢者虐待や不適切なケアを生み出す背景の一つとして、現場の職員が抱えるストレスの問題が浮かび上がる。介護現場におけるストレスの中には、その原因を完全に絶つことが難しいものもあり、単に問題を消失されるというような対策だけではなく、ストレスマネジメントを適切に行っていくことが肝要となる。またそのことによって、より適切なケアが提供できるようになり、結果として高齢者虐待や不適切なケアを未然に防ぐことができると考えられる。

本教育システムでは、このような観点から、高齢者虐待・不適切なケアの防止を目標としたストレスマネジメントの支援として、必要な内容をわかりやすく学べるテキストを作成した。個人で対処しうるものから組織的に考えるべき問題までを、高齢者介護に施設・事業所でかかわるさまざまな立場から共通して学べることを意図した。特に、こうした問題に取り組む際に負担がかかりやすいリーダーの立場に関する内容については、より詳しく解説することとした。

3）施設・事業所内研修における位置づけ

高齢者虐待防止法では、養介護施設・事業所の責務の一つとして、従事者等への研修を行うことが定められており、本教育システムは、この責務を果たすために必要と思われる内容を検討し、作成した。入所（入居）が主たるサービス利用形態である施設・事業所を主な対象として、「養介護施設従事者等」による高齢者虐待の防止を、「養介護施設・事業所」の中ではかっていくことを目

的とした内容で構成した。

したがって、本教育システムによって、高齢者虐待防止法に責務として示される従事者等への研修を、上記の対象において実施することができると考えられる。

加えて、本教育システムには、不適切ケアへの気づきと改善、組織的な問題を含めた背景要因の理解と対策、ストレスマネジメントの支援に関する内容が含まれている。また、高齢者虐待の問題に密接に関係する、身体拘束の問題についても示している。これらの内容は、最終的に適切なケアが提供できる環境を構築し、それをもって高齢者虐待の防止に資することを目的に構成された。したがって、本教育システムを用いた研修は、サービスの質に関わるさまざまな施設・事業所内研修の「入り口」の研修として位置付けることができると考えられる。

具体的には、下記の内容を含む研修との接続が可能であると考えられる。

・身体拘束廃止、事故防止、リスクマネジメント
・基本的介護技術、接遇、コミュニケーション
・ストレスマネジメント、メンタルヘルス
・人権、権利擁護
・環境調整、組織マネジメント
・認知症ケア
・アセスメント・ケアプランを含むケアマネジメント

3．教育プログラム及び各教材の概要

1）教育プログラム

教育プログラムは4部構成とした。

第Ⅰ部「研修会の企画と運営」では、プログラムや教材の内容紹介のほか、本教育システムを使用した研修会の企画と設計の基本的な内容と、研修会等の位置づけや時間、回数等に応じた具体的な設計について示した。

第Ⅱ部「『高齢者虐待防止学習テキスト』を用いた講義の進め方（講師用テキスト）」は、高齢者虐待防止法のうち施設・事業所に関わる事項、高齢者虐待の問題に対する基本的な考え方、施設・事業所での虐待防止の基本について、教材を用いて講義するために必要な内容を示した。また、教材の概要と使用方法、および教材に対応した講義のポイントについても詳述した。

第Ⅲ部「演習の準備と進め方」では、養介護施設従事者等による高齢者虐待、もしくは不適切なケアの事例を題材にグループワーク形式で行う「虐待防止事例演習」の準備と進め方について解説した。演習の基本的な進め方と必要な役割について示した後に、「虐待防止事例演習」を進めていくための手順や、題材となる事例とその解説ポイントの詳細を示した。

第Ⅳ部「ストレスマネジメントの学習」では、教材に含まれる「介護現場のためのストレスマネジメント支援テキスト」のねらいや構成・内容、必要性に応じた使用方法などを示した。

２）教授者用教材

研修会等の講師や演習の進行役のために、本教育システムでは２つの『スライドキット』を作成した。

『講義用スライドキット』は、『施設・事業所における高齢者虐待防止学習テキスト』の内容を講師が説明するための教材であり、内容は『学習テキスト』に対応している。

『演習用スライドキット』は、「虐待防止事例演習」を全体の進行役（講師）が説明するための教材であり、演習の進行に合わせた内容で構成され、『事例シート』『グループワークシート』『解説シート』に対応している。

いずれのスライドキットも、Microsoft®PowerPoint2003形式（2007以降のバージョンでも使用可）で作成され、講義や説明の内容に合わせてスライドとして提示しながら説明することが可能である。研修会全体のタイトルや目的・内容提示、講師が独自に内容を整理したり追加したりして説明する場合などに使用できるよう、それぞれ背景とレイアウトのみのスライドも用意した。

３）学習者用教材

本教育システムでは、教育プログラムに対応して、学習者、すなわち研修会等の受講者が使用する教材を作成した。

高齢者虐待防止法のうち施設・事業所に関わる事項、高齢者虐待の問題に対する基本的な考え方、施設・事業所での虐待防止の基本について講義形式で学ぶ際には、『施設・事業所における高齢者虐待防止学習テキスト』が使用できる。上記の内容が簡便に示されており、講義を受ける際の受講者用テキストとして位置付けた。見開きページの左右には余白があり、受講者がメモを取りながら講義を受けることが可能となっている。

「虐待防止事例演習」を行う際には、『事例シート』『グループワークシート』『解説シート』が使用できる。『事例シート』には、Ａ３版の用紙に演習の題材となる事例が示されている。『事例シート』は受講者個々人に配布することを想定しており、個人ワークに使用するためのスペースも設けた。

『グループワークシート』は、事例の問題点やその改善策をグループ討議する際に使用できる。グループ内で出された意見を、演習の段階ごとに書きとめ、整理するために用いる（Ａ３版）。『グループワークシート』は、演習に用いることができる時間の長さや受講者の経験、職責などに合わせて選択できるよう、事例の問題点を考えた後に改善策を話し合う２段階でのグループ討議用と、問題点を整理した後に、問題点が生じた背景を探り、その後改善策を話し合う３段階での討議用の２種類を作成した。演習実施時に、グループに１枚ずつ配布することが想定されている。

『解説シート』は、グループワークと発表が終わった後に使用できる。全体の進行役（講師）から解説やまとめを行う際に配布することを想定して作成されており、事例の中で行われていた行為やその問題点、問題点に対する改善策を考える上でポイントとなる点が簡潔にまとめられている（Ａ４版）。受講者個々人に配布することが想定されている。

４）共通教材

高齢者虐待・不適切なケアの防止を目標としたストレスマネジメントの支援として、必要な内容をわかりやすく、かつさまざまな立場から共通して学べるテキストとして、『介護現場のためのス

トレスマネジメント支援テキスト』を作成した。

冊子形態になっており、高齢者虐待や不適切なケアとストレスの関係や、個人・チーム・組織におけるストレスマネジメント、リーダーの立場で考えるストレスマネジメントなどについて解説されている。

5）印刷物と全資料収録 CD － ROM、及び web 上での公開

本書内のプログラム、およびスライドキットを除くすべての教材は、冊子やシートの形で印刷されたものを各１部作製した。また、必要に応じて印刷して使用できるよう、印刷用のデータとして PDF 化されたものを、『全資料収録 CD － ROM』に収録した。また、『講義用スライドキット』および『演習用スライドキット』は『全資料収録 CD － ROM』にのみ収録した。

なお、上記すべての内容は、認知症介護研究・研修センターのウェブサイト「認知症介護情報ネットワーク（DCnet）」(http://www.dcnet.gr.jp）上でも公開することとした。

巻末資料

巻末資料1：モデル事業受講者アンケート（質問項目及び回答方法）

Ⅰ．回答される方に関する基礎情報

① 性別 1. 男性　　2. 女性	**② 年齢** （　　）歳
③ 現在の役職（具体的な役職名をご記入ください。特に役職のない場合は「ケアスタッフ」などの職名をご記入ください） （　　）	
④ 所属する施設・事業所等の種別 1. 介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム） 2. 介護老人保健施設 3. 介護療養型医療施設 4. 特定施設（ケアハウス・有料老人ホーム等） 5. グループホーム（認知症対応型共同生活介護） 6. 小規模多機能型居宅介護 7. 通所介護事業所（デイサービス） 8. 訪問介護事業所 9. 居宅介護支援事業所 10. 行政職（市区町村・都道府県） 11. 地域包括支援センター 12. その他（具体名：　　）	
⑤ 現在の職場での経験年数 （　　）年（　　）ヶ月	**⑥ 高齢者介護に従事してからの総経験年数（現職を含む）** 通算（　　）年（　　）ヶ月
⑦ 現在お持ちの資格（複数回答可） 1. 介護福祉士　2. ホームヘルパー（　　）級　3. 看護師（准看護師を含む） 4. 社会福祉士　5. ケアマネジャー　6. 資格なし 7. その他（具体名：　　）	
⑧ 勤務形態 1. 常勤　2. 非常勤・パート（アルバイトを含む）・派遣 3. その他（具体的な勤務形態：　　）	

Ⅱ．これまでの高齢者虐待防止に関する研修等の受講経験

1．あなたは、今回の研修会等に参加する以前に、「**施設・事業所の従事者による**高齢者虐待の防止」に関する研修会や勉強会等に参加した経験がありますか？　参加された経験がある場合は、その回数もお答えください。

＊「家庭内虐待（家庭で高齢者を養護する人による虐待）」のみがテーマであったものは除きます。

＊研修会等の形態は問いません（内部研修も外部研修も同様にお考えください）。また、「高齢者虐待の防止」といった名称のものでなくとも、高齢者虐待の防止に関する内容が含まれていれば、回答に含めてください。

1．あ る（　　）回	2．な い

2．上の質問で「ある」と回答された方にお聞きします。これまでに参加された研修会等で学んだ内容には、どのようなものが含まれていましたか？　該当するものすべてに○を付けてください。

1. 高齢者虐待防止法（高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律）の特徴
2. 高齢者虐待の定義
3. 法律に定める「養護者」「養介護施設従事者等」の定義
4. 高齢者虐待を受けたと思われる高齢者を発見した場合の通報義務
5. 通報・相談等を受け付ける市区町村の窓口
6. 通報・相談等を受け付けた後の市区町村・都道府県の対応
7. 施設・事業所やその職員の責務
8. 高齢者虐待の原因や背景
9. 高齢者虐待の実態
10. 高齢者虐待の防止・対応策
11. 高齢者虐待の事例
12. 身体拘束の種類や禁止規定
13. その他（具体的な内容：　　）

Ⅲ．今回参加した研修会等についての評価

今回参加された研修会等についておたずねします。下記の質問について、該当する数字に○を付けてください。

		まったくそう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	非常にそう思う
1	研修のテーマや目的を理解して参加した	1	2	3	4	5
2	自分自身の技術向上や職務上の必要性を感じて参加した	1	2	3	4	5
3	この研修を受講するにあたり、本を読むなど事前準備を行った	1	2	3	4	5
4	研修全体の内容は自分が学びたかったものであった	1	2	3	4	5
5	研修全体の内容は自分の職場の業務に適したものであった	1	2	3	4	5
6	研修全体の内容を理解することができた	1	2	3	4	5
7	研修全体の内容は興味・関心がもてるものであった	1	2	3	4	5
8	研修全体の内容は今後職場で活用および応用できそうである	1	2	3	4	5
9	研修全体のプログラムの構成や説明の順序は適切であった	1	2	3	4	5
10	研修全体の時間配分は適切であった	1	2	3	4	5
11	教材（事例集）の内容はわかりやすかった	1	2	3	4	5
12	教材（事例集）には必要な内容が含まれていた	1	2	3	4	5
13	教材（事例集）の分量は適切であった	1	2	3	4	5
14	教材（事例集）は見やすくレイアウトされていた	1	2	3	4	5
15	教材（事例集）の内容は今後職場で活用および応用できそうである	1	2	3	4	5
16	ディスカッションやグループワークに十分に参加できた	1	2	3	4	5
17	ディスカッションやグループワークによって理解が深まった	1	2	3	4	5
18	講師の話し方や説明の仕方はわかりやすかった	1	2	3	4	5
19	講師は受講者の反応を見ながら進めていた	1	2	3	4	5
20	事前に研修目的や内容についての案内や説明を十分に受けた	1	2	3	4	5
21	研修企画・運営者の対応は丁寧であった	1	2	3	4	5
22	研修企画・運営者の研修の運営の仕方はスムースであった	1	2	3	4	5
23	この研修を他の人にもすすめたい	1	2	3	4	5
24	この研修は、全体として満足できるものであった	1	2	3	4	5

Ⅳ. 今回参加した研修会等について評価できる点

今回の研修会等について、あなたが特に良かったと評価できる点を、下の記入欄にご記入ください。
全体の構成や研修の運営方法、教材の内容など、どのような点でもかまいませんのでご記入ください。

＜記入欄＞

Ⅴ. 今回参加した研修会等の課題

今回の研修会等について、不足していると思われた点や、理解しにくかった点、改善が必要だと思われた点などがありましたら、下の記入欄にご記入ください。全体の構成や研修の運営方法、教材の内容など、どのような点でもかまいませんのでご記入ください。

＜記入欄＞

Ⅵ. 今回参加した研修会等によって気づいた点

今回の研修会等に参加して、**あなたの普段の仕事のしかたやケアの内容をふりかえって**、気づいた点がありましたら、下の記入欄にご記入ください。

＜記入欄＞

●その他、ご意見・ご感想等がございましたらご記入ください。

（＊ただし、高齢者虐待の具体的事例の告発等に該当するような内容につきましては、当センターで対応することはできません）

巻末資料２：モデル事業受講者フォローアップアンケート（質問項目及び回答方法）

Ⅰ．以前に参加された研修会等の記憶度

1．以前参加された、事例集（表面参照）を使用した研修会等で学んだ内容を、あなたはどの程度覚えていますか？
該当する数字に○を付けてください。

まったく覚えていない	あまり覚えていない	どちらともいえない	やや覚えている	非常に覚えている
1	2	3	4	5

2．以前に参加された研修会等で学んだ内容の中で、特に印象に残ったのはどのような点ですか？
下の記入欄にできるだけ具体的にお書き入れ下さい。

＜記入欄＞

Ⅱ．以前に参加された研修会等の内容の活用状況

1．以前参加された、事例集を使用した研修会等で学んだ内容は、あなたの職務の中で役立っていますか？
該当する数字に○を付けてください。

まったく役立っていない	あまり役立っていない	どちらともいえない	やや役立っている	非常に役立っている
1	2	3	4	5

2．質問1で「非常に役立っている」もしくは「やや役立っている」とお答えいただいた方におたずねします。
「役立っている」のはどのような点ですか？　下の記入欄にできるだけ具体的にお書き入れ下さい。

＜記入欄＞

3．質問1で「あまり役立っていない」、「まったく役立っていない」、もしくは「どちらともいえない」とお答えいただいた方におたずねします。「役立っていない」もしくは「どちらともいえない」のはどのような理由によるものですか？　下の記入欄にできるだけ具体的にお書き入れ下さい。

＜記入欄＞

●その他、ご意見・ご感想等がございましたらご記入ください。

巻末資料３：モデル事業企画・運営者アンケート（質問項目及び回答方法）

Ⅰ．回答される方に関する基礎情報

① 性別	② 年齢	③ 所属する施設・事業所・団体等の名称
1. 男性　2. 女性	（　　）歳	（　　）

④ 現在の役職（具体的な役職名をご記入ください。特に役職のない場合は「ケアスタッフ」などの職名をご記入ください）

（　　）

⑤ 所属する施設・事業所・団体等の種別

1. 介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）
2. 介護老人保健施設
3. 介護療養型医療施設
4. 特定施設（ケアハウス・有料老人ホーム等）
5. グループホーム（認知症対応型共同生活介護）
6. 小規模多機能型居宅介護
7. 通所介護事業所（デイサービス）
8. 訪問介護事業所
9. 居宅介護支援事業所
10. 行政職（市区町村・都道府県）
11. 地域包括支援センター
12. その他（具体名：　　）

⑥ 現在の職場での経験年数	⑦ 高齢者介護に従事してからの総経験年数（現職を含む）
（　　）年（　　）ヶ月	通算（　　）年（　　）ヶ月

⑧ 現在お持ちの資格（複数回答可）

1. 介護福祉士　2. ホームヘルパー（　　）級　3. 看護師（准看護師を含む）
4. 社会福祉士　5. ケアマネジャー　6. 資格なし
7. その他（具体名：　　）

⑨ 今回の研修会等における役割（複数回答可）

1. 企画・立案　2. 準備・運営　3. 講師　4. 司会・進行　5. 募集・案内
6. ディスカッション・グループワークのファシリテーター（進行・促進役）
7. その他（具体名：　　）

Ⅱ．これまでの研修等の経験（＊いずれの質問も、施設・事業所・団体の内外に関わらずお答えください）

1．あなたは、今回の研修会等を行う以前に、「**施設・事業所の従事者による**高齢者虐待の防止」に関する研修会や勉強会等を**受講した**経験がありますか？　受講された経験がある場合は、その回数もお答えください。

＊「家庭内虐待（家庭で高齢者を養護する人による虐待）」のみがテーマであったものは除きます。

＊研修会等の形態は問いません（内部研修も外部研修も同様にお考えください）。また、「高齢者虐待の防止」といった名称のものでなくとも、高齢者虐待の防止に関する内容が含まれていれば、回答に含めてください。

1．あ　る（　　）回　　2．な　い

2．あなたは、今回の研修会等を行う以前に、「**施設・事業所の従事者による**高齢者虐待の防止」に関する研修会や勉強会等の**企画・運営に関わった**経験がありますか？　経験がある場合は、その回数もお答えください。

＊「家庭内虐待（家庭で高齢者を養護する人による虐待）」のみがテーマであったものは除きます。

1．あ　る（　　）回　　2．な　い

3．あなたは、今回の研修会等を行う以前に、研修会等の企画・運営に関わった経験がありますか？　**高齢者虐待の防止に関わるものに限らず、施設・事業所の職員向けの研修会等をすべて含めて**お答えください。

＊回数が明確でない場合は、「○回程度」のようにご記入ください。

1．あ　る（　　）回　　2．な　い

Ⅲ．今回企画・運営された研修会等についての評価

今回企画・運営された研修会等についておたずねします。下記の質問について、該当する数字に○を付けてください。

		まったくそう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	非常にそう思う
1	研修のテーマや目的を理解して企画・運営にあたった	1	2	3	4	5
2	自分自身の技術向上や職務上の必要性を感じて企画・運営にあたった	1	2	3	4	5
3	研修を企画・運営するにあたり、事前準備を十分に行うことができた	1	2	3	4	5
4	研修全体の内容は受講者の期待に合ったものであった	1	2	3	4	5
5	研修全体の内容は受講者の職場の業務に適したものであった	1	2	3	4	5
6	研修全体の内容を受講者は理解することができていた	1	2	3	4	5
7	研修全体の内容は受講者にとって興味・関心がもてるものであった	1	2	3	4	5
8	研修全体の内容は受講者が今後職場で活用および応用できそうである	1	2	3	4	5
9	研修全体のプログラムの構成や説明の順序は適切であった	1	2	3	4	5
10	研修全体の時間配分は適切であった	1	2	3	4	5
11	教材（事例集）の内容は受講者にとってわかりやすかった	1	2	3	4	5
12	教材（事例集）には受講者にとって必要な内容が含まれていた	1	2	3	4	5
13	教材（事例集）の分量は受講者にとって適切であった	1	2	3	4	5
14	教材（事例集）は受講者にとって見やすくレイアウトされていた	1	2	3	4	5
15	教材（事例集）の内容は受講者が今後職場で活用および応用できそうである	1	2	3	4	5
16	ディスカッションやグループワークをうまく進行することができた	1	2	3	4	5
17	ディスカッションやグループワークによって受講者の理解が深まった	1	2	3	4	5
18	講師の話し方や説明の仕方はわかりやすかった	1	2	3	4	5
19	講師は受講者の反応を見ながら進めていた	1	2	3	4	5
20	受講者に対して事前に研修目的や内容についての案内や説明を十分に行った	1	2	3	4	5
21	受講者に対して丁寧に対応することができた	1	2	3	4	5
22	研修会等をスムースに運営することができた	1	2	3	4	5
23	この研修を他の人にもすすめたい	1	2	3	4	5
24	この研修の企画・運営は、全体として満足できるものであった	1	2	3	4	5

Ⅳ. 今回企画・運営された研修会等で使用した資料についての評価

今回の研修会等を企画・運営されるにあたり、当センターより提供させていただいた資料についておたずねします。下記の質問について、**あなたが担った役割にとって**該当する数字に○を付けてください。

＊提供させていただいた資料は、事例集「高齢者虐待を考える」と企画・運営用の資料「モデル事業の実施にあたって」です。

		まったくそう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	ややそう思う	非常にそう思う
1	事例集の内容は企画・運営者にとってわかりやすかった	1	2	3	4	5
2	事例集には企画・運営者にとって必要な内容が含まれていた	1	2	3	4	5
3	事例集の分量は企画・運営者にとって適切であった	1	2	3	4	5
4	事例集は企画・運営者にとって見やすくレイアウトされていた	1	2	3	4	5
5	事例集は企画・運営者にとって使いやすいものであった	1	2	3	4	5
6	「モデル事業の実施にあたって」の内容は企画・運営者にとってわかりやすかった	1	2	3	4	5
7	「モデル事業の実施にあたって」には企画・運営者にとって必要な内容が含まれていた	1	2	3	4	5
8	「モデル事業の実施にあたって」の分量は企画・運営者にとって適切であった	1	2	3	4	5
9	「モデル事業の実施にあたって」は企画・運営者にとって見やすくレイアウトされていた	1	2	3	4	5
10	「モデル事業の実施にあたって」は企画・運営者にとって使いやすいものであった	1	2	3	4	5

Ⅴ. 今回実施した研修会等の企画・運営について評価できる点

今回の研修会等の企画・運営について、あなたが特に良かったと評価できる点を、下の記入欄にご記入ください。 全体の構成や研修の運営方法、提供させていただいた資料・教材の内容など、どのようなことでもかまいませんのでご記入ください。

＜記入欄＞

Ⅵ. 今回実施した研修会等の企画・運営上の課題

今回の研修会等の企画・運営について、不足していると思われた点やうまくいかなかった点、改善が必要だと思われた点などがありましたら、下の記入欄にご記入ください。全体の構成や研修の運営方法、提供させていただいた資料・教材の内容など、どのようなことでもかまいませんのでご記入ください。

＜記入欄＞

●その他、ご意見・ご感想等がございましたらご記入ください。

平成20年度　老人保健事業報告書

養介護施設従事者等による高齢者虐待の防止及び
ストレスマネジメント支援に向けた教育システムの開発事業

平成21年３月31日

発行所　認知症介護研究・研修仙台センター
〒989-3201
仙台市青葉区国見ヶ丘６丁目149－１
TEL 022－303－7550　FAX 022－303－7570
発行者　認知症介護研究・研修仙台センター
センター長　加藤伸司
印　刷　株式会社　ホクトコーポレーション
〒989-3124
仙台市青葉区上愛子字堀切１－13
TEL 022－391－5661㈹　FAX 022－391－5664