

自治体主催「自殺予防ゲートキーパー養成研修」に対する
プログラム評価の実施
—PDCAサイクルを通じた「取り組みの改善」を目指して—

Implementation of Program Evaluation for
"Suicide Prevention Gatekeeper Training Course"
Organized by Local Government:
Toward "Improvement of Initiatives" Through PDCA Cycle

塩津博康*

Hiroyasu SHIOTSU

I. 背景と目的

1) 研究の背景と問題意識

平成10年の自殺者数の急増を契機として、わが国では自殺対策が社会的な重要課題として認識され始めるようになった。平成18年10月に施行された自殺対策基本法では、国及び地方公共団体、事業主、国民の責務がそれぞれ規定されており、それぞれの立場から自殺対策に取り組むことの必要性が明記されている。一昔前には「個人の問題」と認識されがちだった自殺も、現在では「社会の問題」と認識されるよう変化した。社会の問題という位置づけを得たことにより、自殺対策は様々なレベルで様々な主体により取り組まれるようになった。具体的な自殺対策は自殺総合対策大綱(以下、大綱)によって定められている。大綱は、同法に基づき自殺対策を政府が推進する上での指針と具体的な施策を定め、定期的に見直すものである。平成29年7月の大綱見直しの際には「年間自殺者数は減少傾向にあるが、非常事態はまだまだ続いており、地域レベルの実践的な取組をPDCAサイクルを通じて推進し、平成38年までに、自殺死亡率を27年と比べて30%以上減少させる」という指針が示された(厚生労働省2017)。この見直しにより、「地域レベルの実践的な取り組み一つ一つのPDCAサイ

クルを意識し、その取り組みを改善させていくこと」がこれからの自殺対策を進める上での要点の一つとして明確にされたと言える。これを評価学の観点から言い換えると、すでに取り組まれている地域レベルの実践に対して、適切で意味のある「評価」を実施し、その評価を次に生かして当該取り組みを改善させていく試みを確立する必要がある、と具体的に言い換えることができる。評価学の領域では、このような「取り組みの改善」を目的として実施する評価を「形成的評価(Formative Evaluation)」と呼び、近年、効果的に形成的評価を実施する方法論として「プログラム評価」(Rossi et al. 2004)が体系化されつつある。以上のことを踏まえて、これからの自殺予防対策全般に共通する喫緊の課題は、すでに取り組まれている地域レベルの実践に対し、形成的評価を目的としたプログラム評価を導入していくことである、として捉えることとしたい。

さて、自殺予防を目的とした地域レベルの実践的な取り組みには、大綱の重点施策に挙げられているものだけ見ても「自殺未遂者に対する支援」、「遺族に対する支援」、「学校や職場におけるメンタルヘルス対策」、「自殺対策に係る人材養成・普及啓発」など幅広く多岐にわたるものとなっている。自殺が複数の

*社会福祉学部助教

要因から引き起こされる多元的な問題であることから、取り組みも多様な分野で多様な観点から必要になるということであろう。このうち「自殺対策に係る人材養成・普及啓発」に関しては、同法第十六条において「国及び地方公共団体は、大学、専修学校、関係団体等との連携協力を図りながら、自殺対策に係る人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるものとする」とされ、さらに平成29年7月の大綱見直しの際に改めて「医療等に関する専門家などを養成する大学や専修学校等と連携した自殺対策教育の推進」が重点施策の一つに追加されていることから明らかなように、地域の人材養成を担う大学の積極的な関与が期待されている分野である。特に、自殺に対する正しい知識を持ち、危険を察知し、声をかけ話を聞き、必要に応じて専門家につなげることのできる「ゲートキーパーの養成」は、Mann et al. (2005)が、かかりつけ医への啓発の次に効果的な取り組みと評価した通り、自殺予防に対する大きな効果の期待できる「地域レベルの実践的な取り組み」である。実際にわが国でも、多数のゲートキーパー養成研修の実施報告や評価研究がある(小高ほか2011; 厚坊ほか2013; 宮川2014; 李ほか2012)。しかしこれらは、ほとんどが研修コンテンツの開発に焦点を当てて効果評価を行っているものであり(小高ほか2011; 李ほか2012)、自治体が施策として実施している実際の現場にプログラム評価を導入するという意図から行われたものではない。

このようにゲートキーパー養成研修は、効果の期待できる地域レベルの実践的な取り組みであること、また、もともと人材養成の観点から大学の積極的な関与が期待されているため研究的な接近がしやすいこと、といった数ある自殺予防対策の中でもプログラム評価の導入に適している理由がある。その上これまでにはそのような問題意識から取り組まれた先行研究も存在しない。そこで本研究では自治体が主催するゲートキーパー養成研修を対象に取り上げ、形式的評価を目的とした体系的なプログラム評価を実施することとした。

2) 本研究の目的

Rossi et al. (2004)の枠組みを用いて、自治体が主催するゲートキーパー養成研修のプログラム評価を実施する。Rossi et al. のプログラム評価の枠組みについては、次項で詳しく論じるが、「セオリー評価(プ

ログラム理論の抽出)」及び「アウトカム評価」を実施する。次に考察で、この二つの評価結果を関連付けて検討し「取り組みの改善」にむけた示唆を提示する。最後に、これらの経験を踏まえてPDCAサイクルを通じて取り組みを改善させることに焦点を当てた評価手法及び体制について議論する。

II. 研究の視点と方法

1) プログラム評価における評価階層と本研究の設問

本研究では、プログラム評価を、体系的な社会調査法を適用して、社会問題とその問題に取り組むプログラムの設計、実施、インパクト、あるいは効率性に関して適切な判断を下すのに必要な知識を提供する取り組みと捉えたRossi et al. (2004)の枠組みを用いる。Rossi et al. の枠組みでは、プログラム評価を図1のように「プログラムのニーズ評価」を土台として、「セオリー評価(プログラム理論の抽出)」、「実施プロセスの評価」、「アウトカム評価」、「効率性評価」へというように「順に積み上がっていく階層形式をもった建造ブロックのようなもの」(Rossi et al. 2004)として捉えている。このような体系を持つのがプログラム評価方法論の特徴である。具体的な研究設問の設定に際しては、この評価階層の中で「プログラムについてすでにわかっていること、あるいは確信をもって仮定できること」を除外し、優先的に評価が答えるべきものに焦点を当てて設定する。このように研究設問を設定することで、体系的な評価を重視しながらも、焦点が明確で現場の関係者にとって最も有用な知見を得ることができる。本研究では、上記評価階層の体系の中の「セオリー評価(プログラム理論

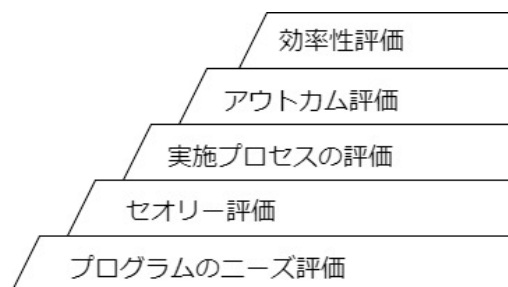


図1 評価階層 Rossi et al. (2004)を修正して引用

の抽出)及び「アウトカム評価」を実施し、特に「セオリー評価(プログラム理論の抽出)」に焦点を当てることとする。形成的評価を目的とした場合、まず実践の基盤となっているプログラムの「理論」を明示することが、とりわけ重要だからである。そのうえで予備的に「アウトカム評価」も実施をする。このことから具体的な研究設問は、「ゲートキーパー養成研修はどのように意図され実施されたか?(プログラム理論の抽出)」と「そのゲートキーパー養成研修は効果があったか?(アウトカム評価)」の2つであると言えることができる。

2) セオリー評価：プログラム理論の抽出方法

① プログラムの概念規定と記述方法

Rossi et al. (2004)は、直接的な対人サービスを伴うプログラムの場合、そのプログラムを記述する際に重要になるのは次の3点であるとした。その3点とは、「インパクト理論」、「サービス利用計画」、「組織計画」と呼ばれている。これらの概念は、プログラムのそれぞれ異なる側面を表すものである。インパクト理論は、プログラムによって生じる変化の連鎖と結果として期待される改善状態についての仮定を表すもので、プログラムを実施する理由となるものである。サービス利用計画は、サービスコンタクトをどのようにどんな順序で提供するかという仮定や期待を表す。そして組織計画は、どの程度の資源、設備、人材が必要とされるか、どのように役割が分担され、運営されるのがよいかといった一連の提案を表す。サービス利用計画と組織計画はプログラムのプロセス的な側面を表すため、この2つを合わせて「プロセス理論」と呼ぶことがある。プロセス理論は、インパ

クト理論として仮定されている変化の連鎖が生起するために、プログラムが備えるべき必要な条件を示しているものである。社会的な実践としてのプログラムをこれら3要素から操作的に定義するのが Rossi et al. (2004)の枠組みであり、図2は3要素がプログラムのどの側面を表しているかを図示したものである。本研究では、このRossi et al. (2004)の枠組みを用いて、ゲートキーパー養成研修をインパクト理論、サービス利用計画、組織計画の3点から整理し記述をした。

② プログラム理論抽出のためのデータ収集方法

定性的手法を用いてデータを収集した。筆者は本ゲートキーパー養成研修に講師として登壇する立場であったため、2回の公式な打ち合わせに参加し、非公式な打ち合わせも複数回行っていた。そこでまず、これらの機会に得られた情報を整理しプログラム理論の原案を作成した。そのうえでこの原案を基に、研修主催者である自治体担当者へのヒアリング(2017年9月22日に実施)を行い、原案を修正した。最後に、この原案を複数の関係者へ提示し、内容について妥当性の確証を得たところで、本ゲートキーパー養成研修のプログラム理論として確定した。

3) アウトカム評価：効果の検証方法

① アウトカム指標の選定

ゲートキーパー養成研修は自殺を予防するために行うのであるから、究極的にはそのアウトカム指標は自殺者数や自殺死亡率ということになる。しかしながら、ゲートキーパー養成研修が、これらの最終的なアウトカムを直接的に改善させるとは考えにくい。

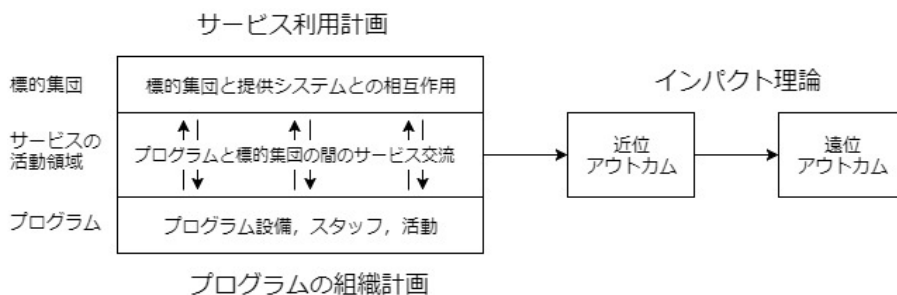


図2 プログラム理論の概観 Rossi et al. (2004)を引用

そこでゲートキーパー養成研修の働きかけにより直接的に変化させることのできる別のアウトカム、すなわち「近位のアウトカム」(Rossi et al. 2004)を設定する必要がある。一般に、ゲートキーパーの機能は、「(自殺リスクのある)悩んでいる人に気づき」、「声をかけ話を聞いて見守り」、「必要な支援者につなぐ」ことであると言われる(朴ほか2013)。これらの点を伝達することは本研修でも重視された。さらに研修参加者には、ゲートキーパーとしての知識や視点を学ぶだけでなく実際に「できる」ようになることが期待される。このため研修ではスキルズ・トレーニングとしてロールプレイの演習も含まれた。以上を踏まえて、本研究では、ゲートキーパー養成研修の近位のアウトカムの一つとして「ゲートキーパーとしての自己効力感」を位置づけることとした。自己効力感とは、自分は力量がある・有能であると信じる感覚のことであり、この感覚が高いほど、よりよく業務遂行できることが様々な研究で実証されている(Salas & Cannon-Bowers 2001)。すでに自己効力感尺度は複数の先行研究でゲートキーパー養成研修のアウトカム指標として採用されており、かつ、国内では小高ほか(2011)が「自殺危機ゲートキーパー自己効力感尺度」を公表しており容易に入手が可能である。この尺度は「自殺を考えている人がどのような様子や行動を示すかを知っている」や「自殺を考えている人の置かれている状況を把握する」を含む10項目について、現在の自信の程度が「全く自信がない」から「絶対自信がある」までの11段階のどこに当てはまるかを問う自記式の質問紙尺度であり簡便で実用性も高い。さらに小高ほか(2011)の研究では、ゲートキーパー養成研修の効果として全ての項目で変化があったことが報告されており、研修の効果に対する感度も良いと判断できる。以上から本研究のアウトカム指標に、「自殺危機ゲートキーパー自己効力感尺度」(小高ほか2011)を使用することとした。

② 1群事前事後テストデザインの採用

研修前と後に一回ずつ測定しその変化を確認する「1群事前事後テストデザイン」(安田2011)を採用した。1群事前事後テストデザインは、プログラムとは関係のない様々な外生要因(例えば、質問紙の回答に対する練習効果など)の影響を統制することができないため、厳密な効果の検証には向かない面もあると言われる(Torgerson & Torgerson 2008)。しかし、

統制群の設定が困難な場合には次善の策として認められている効果検証の手法であり、また今回のアウトカム評価は先に述べた通り予備的なものであるといった理由から、この手法を採用して差し支えないと考えた。検証結果の内的妥当性が脅かされるリスクが高まるが(安田2011)、しかし、現場の取り組みにプログラム評価を導入するという本研究の意図からすれば、ある程度許容しなければならぬ。科学的な頑健性と現実的な実用性の間には両面的な緊張関係があり、どこかで折り合いをつける必要があると考えるからである(Rossi et al. 2004)。具体的な分析は、「自殺危機ゲートキーパー自己効力感尺度」に含まれる全10項目について、研修の前後で中央値に有意差が認められるかをノンパラメトリック法のWilcoxonの符号付き順位検定を用いて検討した。実際の解析にはSPSS Statistics 21.0を用い、有意水準は全て危険率5%未満とした。

III. 倫理的配慮

本研究は、公立大学法人長野大学倫理審査委員会の承認(2017-006K)を受けて実施した。調査対象者には、調査趣旨を説明し、調査への同意を得た。プライバシーは保護され、本調査によって関係者個人へ不利益が生じることはない旨を保証した。

IV. 結果

1) 研修実施状況の概要

最初に研修実施状況の概要を報告する。本研究の対象となっているゲートキーパー養成研修は自治体が主催し、NPO(Non-Profit Organization)と大学にそれぞれ所属する講師2人が協力して(大学所属の講師は筆者)、2017年7月～8月にかけて1クール3回(1回約2時間)で定員20名を目安に実施された。実際の研修への参加者は19名(うち17名が女性)で、参加者の平均年齢は59.3歳だった。一人暮らしの方は4名で、家族と同居の方は13名だった(未回答が2名)。13名の方が過去に自殺の相談を受けた経験があり、12名の方が自殺対策に関する研修を受けた経験があった。本研修全3回の平均出席率は96.5%であり、全ての研修が終了した後の感想では、「相談を受けた時、いかに信頼関係を築くか勉強になった」「普段の生活にも役立つ研修だった」「もっと深く勉強したいと思った」等が挙げられ、参加者は本研修の内容を比較的肯定的に受けとめた様子が伺えた。

2) セオリー評価の結果：プログラム理論の抽出結果

① プログラム・インパクト理論

今回のゲートキーパー養成研修によって生じる変化の連鎖と結果として期待される改善状態についての仮定であるインパクト理論は、図3のように表すことができる。すなわち、本研修が、まず研修参加者に対して「自殺に対する正しい知識・認識」と「ゲートキーパーとしてのスキル」の獲得を促す。この経験により研修参加者の「ゲートキーパーとしての自信(すなわち、自己効力感)」が向上する。もし、研修参加者の自己効力感が向上したならば、そのような研修参加者は、研修後の日々の生活の中で自殺リスク者と出会った際に、これまでよりも「ゲートキーパーとしての適切な働きかけを増加させる」という行動の変化が生じるだろう。さらに、自殺リスク者の側では、もし、ゲートキーパーから適切な働きかけを受けたならば、受けなかった場合と比べ「自殺企図行動を減少させる」という変化が生じるかもしれない。このような一つ一つのささやかな変化が、究極的には「地域の自殺既遂者を減少させる」という最終的に目指される望ましい状態へとつながっていくと想定することができる、とするものである。

② プログラム・サービス利用計画

サービスコンタクトをどのようにどんな順序で提供するかという仮定や期待を表している今回のゲートキーパー養成研修のサービス利用計画は図4のように表すことができる。具体的に研修参加者に提供されるまでにどのような手順が踏まれて実際に参加

者に研修が提供され、さらには研修参加者の背後に潜在的に存在する自殺リスク者にまで届けられるかという仮定や期待を時系列に並べフローチャート形式で整理してある。

まず、自治体が主体となって、研修を企画し関係機関に呼びかけ事前打ち合わせを持つ。そのあと、NPOと大学の講師は研修コンテンツを作成する。同時に、自治体は研修参加者募集を始める。その際なるべく自殺リスク者とかかわる可能性の高い人たちに研修に参加してもらったほうが自殺予防の効果は上がるだろう。この点を念頭に置いて自治体は募集を工夫する。受付が完了した段階で、アウトカム評価のために大学が作成した評価票を、自治体が送付回収を行う。研修実施後も同様に評価票を回収し大学が集計・分析を行い、取り組みの改善のための報告書を作成する。研修参加者には、研修後の日々の生活の中で出会う自殺リスク者に対し、ゲートキーパーとして適切な働きかけを行うことが期待されている。

③ プログラム・組織計画

組織計画は、どの程度の資源、設備、人材が必要とされるか、どのように役割が分担され、運営されるのがよいかといった一連の提案を表すものであった。そこで今回の経験をもとに、ゲートキーパー養成研修の組織計画を表1のように整理した。すなわち、今回のゲートキーパー養成研修を実施するにあたって必要であった一連の業務についての実施者の役割分担をToDoリスト形式で表記した。◎が「主に担当」であり、○が「協力・補助」である。研修というと「研修の実施(研修講師業務)」にばかり目がいきがちで

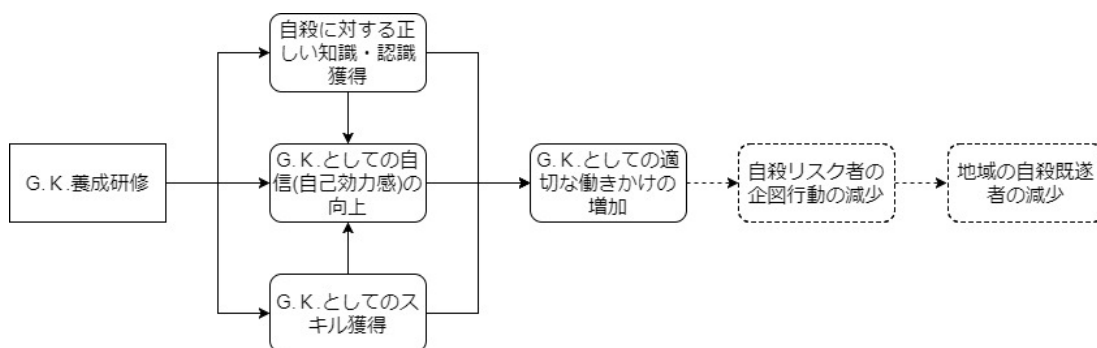


図3 プログラム・インパクト理論

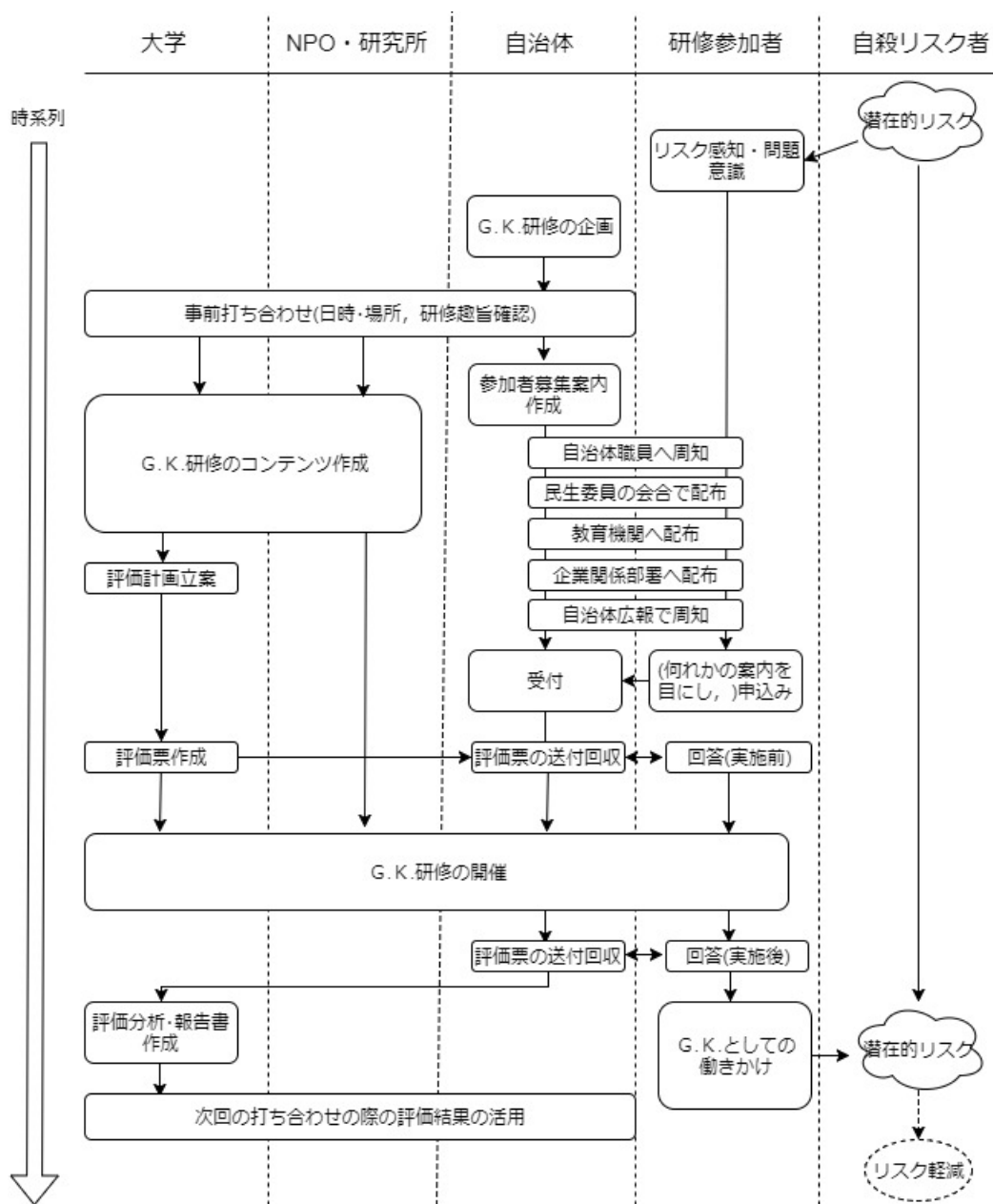


図4 プログラム・サービス利用計画

あるが、実際には、「企画・進行・管理(事務局業務)」や「評価業務」にも相当量の業務があり、これらについては主催者である自治体が主に担っていること、そして今回の場合、「評価業務」の部分では大学が主要な役割を担ったということがわかる。

3) アウトカム評価の結果：効果の検証結果

表2が示す通り、今回の研修前後で「自殺危機ゲートキーパー自己効力感尺度」に含まれる10項目の全てにおいて、前向きな方向への変化が統計学的に有意に認められた。中でも研修前後で平均値の差が最

表1 プログラム・組織計画

	自治体	NPO	大学
A. 事務局業務			
1. 研修の企画			
・研修の予算と計画を作成する(前年度の10～11月頃を目処に完成させておく)	◎		
・コンセプトを練る	◎		
・関係者へ協力を呼びかける(当日の従事者も決定しておく)	◎		
・研修参加者を想定する(例:重点的に参加を募る層の検討等)	◎		
・事前打ち合わせを行う(研修の日時・場所を確定し、コンセプトを共有する)	◎	○	○
2. 研修講師との連絡調整			
・研修講師に依頼をし承諾を得る	◎		
・(年度当初に)講師派遣依頼書を作成し、通知する(謝金の支払い方法の確認含む)	◎		
・適宜研修当日の詳細を打ちあわせる(配布資料、座席の配置、当日の進め方等)	◎	○	○
・あらかじめ研修資料を受け取り、配布準備をする	◎	○	○
・(研修終了後に)研修講師の対応をする	◎		
・(研修終了後に)講師謝礼支払いの事務を行う	◎		
3. 参加者募集			
・研修会の開催通知(案内状)を作成する	◎		
・県の関連する担当課へ開催を通知する	◎		
・地元中学校及び高校へ開催通知(案内状)を送付する(県教育委員会へも通知する)	◎		
・地元大学等へ開催の連絡をし、案内状を送付する	◎		
・民生委員会で開催通知(案内状)を配布する(担当課と調整して)	◎		
・(上記の募集に加え)一般公募を検討し実施する (例:自治体広報誌への掲載、有線放送、プレスリリース、職員回覧等)	◎		
・申込受付方法について課内へ発信し協力を求める	◎		
4. 会場の確保と設置			
・会場を予約する	◎		
・机、椅子を配置する	◎		
・機材や備品を用意する(例:PC、プロジェクター、スクリーン等)	◎	○	○
・研修資料を配布する	◎	○	○
・自治体からの情報提供資料(リーフレット等)を配布する	◎		
・前日までに、講師用の茶菓子と飲料水を準備しておく	◎		
B. 研修講師業務			
1. 研修講師の派遣			
・ゲートキーパーの養成経験のある研修講師を派遣する (実務並びに教育の両方の経験がある研修講師が望ましい) (博士後期課程修了水準の研究歴を有する研修講師が望ましい)			◎ ◎
・研修講師の補助者を確保する(例:スキルトレーニングのロールプレイ相手役等)	◎		◎
2. 研修資料の作成(コンテンツの準備)			
・関連する参考文献やデータを収集・整理する		◎	◎
・自殺に対する正しい知識・認識を伝達するための資料を作成する		◎	◎
・ゲートキーパーの動機付けを強化するような、研修のストーリーを組み立てる		◎	◎
・ゲートキーパーのスキルトレーニングで用いるシナリオを作成する		◎	◎
・参加者に紹介するこの地域の実際の事例を整理する	◎		
・参加者に情報提供するこの地域の相談窓口一覧を作成する	◎		
3. 当日の研修実施			
・司会進行をする	◎		
・目的から逸れないよう、あらかじめ準備した研修資料を用いて構造的に進める		◎	◎
・参加者の発言や研修への参加が促されるように進める		◎	◎
・参加者が自ら考え、振り返る時間を確保する		◎	◎
・実際の事例や相談窓口など実務に必要な情報を提供する	◎		
・適度に休憩を取り入れ、参加者の集中力が途切れないう配慮する	◎	◎	◎
C. 評価業務			
1. 評価計画の立案			
・適切で妥当な成果指標を選定する(先行研究検討を含む)			◎
・評価票を作成する			◎
・主たる評価設問を決定し、分析手法を検討し、予想される結果と意義を明確にする			◎
2. データの収集			
・評価の趣旨を説明し参加者に協力を求める(例:案内文書を作成する、口頭で説明する等)			◎
・評価票を配布し、回収する	◎		
・データクリーニングを行い入力する			◎
・参加者からの意見を収集し、来年度へむけた示唆を得る(参加者の満足度を確認する)	◎		◎
3. 集計・分析とまとめ			
・研修の準備、進め方、実施体制について詳細に記述する(関係者へのヒアリング含む)	○		◎
・成果指標の変化量から研修の効果の有無を推定する			◎
・次回実施時の改善に向けての示唆を報告する			◎

表2 尺度得点の変化

尺度項目	研修実施前					研修実施後					
	m	SD	min	max	med	m	SD	min	max	med	
危険因子を知っている	3.9	2.35	0	8	4.5	5.4	2.59	0	9	6.0	*
自殺のサインを知っている	3.2	2.02	0	8	3.0	5.4	2.63	0	9	7.0	*
自殺リスク者の話を傾聴できる	6.1	2.19	0	9	7.0	7.8	1.63	5	10	8.0	**
自殺リスク者の状況を把握できる	5.2	2.37	0	8	6.0	6.8	1.55	3	9	7.0	**
自殺リスク者の生きる望みを見出せる	4.8	2.41	0	8	5.0	6.5	2.06	2	9	7.0	**
自殺リスク者を支援につなげられる	5.2	2.37	0	8	5.0	7.1	2.01	3	10	8.0	**
軽度うつと自殺リスク者の違いが分かる	3.1	2.21	0	7	3.0	4.8	1.89	0	7	5.0	**
自殺の危険度を判断できる	2.2	2.16	0	6	2.0	4.1	2.08	0	6	5.0	**
自殺リスク者の相談にのることができる	4.4	2.99	0	8	5.0	6.1	2.61	0	9	7.0	**
自殺を打ち明けられた時の対応方法知っている	3.2	2.67	0	8	4.0	6.7	1.89	2	9	7.0	**

Wilcoxon の符号付き順位検定

* p<.05 ** p<.01

も大きかった項目は、「自殺を打ち明けられた時の対応方法を知っている」であった。これらの結果は、今回の研修が研修参加者の「ゲートキーパーとしての自己効力感」を向上させた可能性を示唆するものである。

V. 考察及び結論

1) 評価結果から得られた示唆

本研究の目的とした二つの評価結果を関連付けて説明・検討し、さらなる「取り組みの改善」にむけた示唆を提示したい。

まず、アウトカム評価の結果が示唆するところでは、今回のゲートキーパー養成研修は、参加者のゲートキーパーとしての自己効力感を高めることに一定程度成功したと言える。この事実は、セオリー評価で抽出したインパクト理論の最初の因果連鎖(「G.K.養成研修」→「G.K.としての自信(自己効力感)の向上」)の実証的な根拠となるものである。そして、インパクト理論の次の因果連鎖(「G.K.としての自信(自己効力感)の向上」→「G.K.としての適切な働きかけの増加」)もまた自己効力感に関する先行研究(Salas & Cannon-Bowers 2001)から推測するに、非常に有力な仮説である。他方、このインパクト理論のもっと先の段階、点線で示されている部分については、必ずしも有力な仮説であるという根拠は今のところ何もない。さらなる研究によって実証されることが期待される研究設問である。このようにしてインパクト理論が検証され続けることによって、ゲートキーパー養成研修が自殺予防に対して真に有効であるという結論を得ることができる。また逆に、どこかの段階でこの因果連鎖が途切れるとしたら、その箇所を特定

することがプログラム評価の重要な役割である(Weiss 1998)。その箇所が特定されれば、因果連鎖を継続させるような対策をとることが可能になるからである。本研究でさしあたって言えることは、今回提示したインパクト理論の前段部分は相当程度確からしい、ということである。その上で、さらに実施されたゲートキーパー養成研修を自殺予防の手段として現実的に有効なものとしていくためには、フォローアップ研修やゲートキーパー同士の経験交流の機会設定、専門職による継続的な個別コンサルテーションや活用しやすい支援機関等とのネットワークの形成といったゲートキーパーに対する支援環境を併せて整備していくことが効果的であると推測される。

次に、サービス利用計画からの示唆である。「1) 研修実施状況の概要」で報告した通り、今回の参加者のうち6割以上の方が過去に自殺の相談を受けた経験があった。そのような人たちは切実な思いを抱えており、問題意識の高い方々である。ゲートキーパー養成研修では、なるべく問題意識が高く、そして実際に自殺リスク者と接触する可能性の高い人たちに参加してもらったほうがよい。その後のゲートキーパーとしての働きを期待できるからである。特に必要性を自覚している方々に研修内容を届けることができたという点では、今回のゲートキーパー養成研修は成功だったと言える。主催者である自治体の参加者募集の戦略が妥当であったということだろう。一方で課題も挙げることができる。今回、男性の参加者は1割程度であり、ほとんどが女性であった。さらに、研修参加者の申し込み経路から、当初主催者側が参加者として期待した層とは必ずしも一致しなかった

ことが伺えた。具体的にはサービス利用計画で示した「企業関係部署へ配布」からの申し込みは皆無であるなどの偏りがみられた。周知のとおり、自殺率が最も高い群は中高年の男性である。今後は、より戦略的に中高年の男性にゲートキーパー養成研修の効果を送り届けるという視点・工夫が求められると言える(福島2013)。例えば、労働安全衛生法に基づく企業研修とのタイアップ、企業関係者向けに研修コンテンツを修正し開催通知を工夫する、などといった参加者募集の戦略が考えられるだろう。

2) 評価手法・体制への提言

最後に、今回のプログラム評価の実施経験を踏まえて、現場にとって有用で実用的な評価とはどういうものかについて改めて議論し、そのような評価を可能にする体制の中で大学が担える役割について明確にしておきたい。

本研究は、すでに取り組みされている地域レベルの実践に対し、形成的評価を目的としたプログラム評価を導入していくことが自殺予防対策全般に共通する喫緊の課題であるという問題意識の下、まずは比較的研究的な接近のしやすいゲートキーパー養成研修を対象として、体系的なプログラム評価を実施した。このような問題意識は、これまで実施されてきたゲートキーパー養成研修を対象とした評価研究のそれとは異なるものである。この問題意識の相違は以下に述べるような「評価」の前提と位置づけの違いによる。

すでに論じた通り、先行研究の多くは効果的な研修コンテンツの開発に焦点を当ててきた。そのおかげもありゲートキーパー養成研修の内容と方法については、多くの参照できる文献が存在している(福島2013; 小高ほか2011; 厚坊ほか2013; 宮川2014; 李ほか2012)。一方で、そのような文献を参照しながら研修を実施したとしても、効果に関しては必ずしも再現できることが保証されているわけではない。社会的な実践では、効果の再現を保証する条件となる、研究時の実施環境と全く同様の実施環境を用意することは厳密には不可能だからである。あるいはもっと別の観点から言えば、「エビデンスレベル」(福井ほか2007)の枠組みが示す通り、エビデンスにはその信頼度において幅があるが、現存する先行研究の結果は、十分に頑健な方法により得られたものではなく、エビデンスとしての信頼度は必ずしも高くないとい

う批判もあり得るだろう。この批判はもちろん本研究にも当てはまる。いずれにせよ本研究では、評価研究を通じて効果的なゲートキーパー養成研修を開発し、それを技術移転することによって効果が再生産される、という前提を自明のものとしては受け入れていない。評価には様々な目的・位置づけが可能なので、そのような開発と普及を前提とした研究を否定するものではもちろんないが、本研究における「評価」の位置づけは、あくまでも現場の個々の実際の実践を対象として、PDCAサイクルを通じて取り組みを改善するのに役立てるために行うという位置づけであり、プログラム評価によりそれが可能になると考えるものである。

さて、そのような個々の現場の取り組みの改善に具体的に寄与しようとする評価において、コンサルテーション関係を基盤として大学が関与可能である、と今回の経験を踏まえて結論付けたい。

今回のゲートキーパー養成研修の主催者は自治体であり、地域のNPOと大学が研修講師を派遣する形で協力して実施された。このような役割分担の場合、取り組みの改善のための評価は主催者である自治体が担うのが自然であろう。しかしながら一般に研修は実施以前の企画の段階が最も重要で大変な作業と言われ、企業研修では「企画7割、運営3割」(中原2014)という意見もある。上記の意見は企業研修の例であるので、あらかじめ目的がゲートキーパーの養成に設定されている本研修の場合にそのまま当てはめるべきではないかもしれないが、それでも企画・進行・管理に責任を持つ主催者の自治体の負担が大変に大きいことは、今回作成した組織計画からも明らかであろう。このようなことが一因となって、PDCAサイクルを通じて取り組みを改善させることの重要性は認識されつつも、そのための評価は後回しになる現状がある(McCain 2005)。

こういった現状に対し、今回大学が、組織計画に示した通り評価業務の主たる部分を担うことでプログラム評価を実施することができ、現場にとって意味のある評価結果とそれに基づく取り組みの改善への示唆を提示できた。この経験から「評価において、コンサルテーション関係を基盤として大学が関与可能」と結論付けた。なお、付け加えておくべきこととして、実際には今回筆者は研修講師として介入にも関わらずながらプログラム評価を実施している。この点を踏まえるとより自然な形でスムーズにプログラム

評価を導入するためには、アクション・リサーチの形態が適していると言えるかもしれない。

VI. おわりに

本研究は、自治体が主催するゲートキーパー養成研修の「取り組みの改善」を目的としてプログラム評価の方法論を用いた形成的評価を実施した。特にセオリー評価に焦点を当て、実践の基盤となるプログラムの「理論」を明示した。さらに、予備的に実施したアウトカム評価と関連付けて検討し、改善に向けていくつかの具体的な示唆を提示するとともに、評価の実施における大学の関与可能性を論じた。今後の研究では、アウトカム評価に焦点を当てて、実用的かつより科学的で頑健な評価を実施することや、ゲートキーパー養成研修以外の自殺予防対策への応用可能性を模索することといった課題が残されている。

謝辞: 調査にご協力くださった皆様、並びに自治体職員の皆様と公益財団法人身体教育医学研究所の朴 相俊先生に心よりお礼申し上げます。また、集計に協力してくれた社会福祉学部3年のSEOL MIHYANGさんと佐藤徳乃香さんにも感謝致します。なお、本研究は、平成29年度長野大学研究助成金を受けて実施されたものである。

引用文献

- 福井次矢・吉田雅博・山口直人編(2007)『MINDS 診療ガイドライン作成の手引き 2007』医学書院。
- 福島喜代子(2013)『自殺危機にある人への初期介入の実際』明石書店。
- 小高真美・福島喜代子・岡田澄恵・ほか(2011)「自殺危機初期介入スキルワークショップの開発とその効果に関する予備的研究」『自殺予防と危機介入』31(1), 33-42。
- 厚坊浩史・森川優香・住田千明・ほか(2013)「NPO 法人 心のSOSサポートネットの活動について」『近畿大学臨床心理センター紀要』6, 159-170。
- 厚生労働省(2017)『自殺総合対策大綱～誰も自殺に追い込まれることのない社会の実現を目指して～』

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172203.html>, 2017.12.1)。

- Mann, J.J., Apter, A. and Bertolote, J. et al. (2005) Suicide prevention strategies: a systematic review, *JAMA*, 294 (16), 2064-2074.
- McCain, D. V. (2005) *Evaluation Basics*, ASTD Press. (=2013, 霜山 元訳『研修効果測定の基本』ヒューマンバリュー。)
- 宮川治美(2014)「地域自殺予防のゲートキーパー養成研修充実化に向けて」『心理臨床学研究』32(1), 125-131。
- 中原 淳(2014)『研修開発入門』ダイヤモンド社
- 朴 相俊・岡田真平・長島美典・ほか(2013)「ヘルスコミュニケーション方法論を活用した地域における心の健康づくり事業～一年間の取り組みから見てきたもの～」『自殺予防と危機介入』33(1), 34-45。
- 李 政元・井出 浩・土井健司・ほか(2012)「現代社会における自死者とその遺族をめぐる霊的支援者養成プログラムの計量的評価」『総合政策研究』(41), 37-44。
- Rossi, P., Lipsey, M. and Freeman, H. E. (2004) *Evaluation: A Systematic Approach*, 7th Ed, Sage Publications. (=2005, 大島 巖・平岡公一・森 俊夫・ほか訳『プログラム評価の理論と方法—システムティックな対人サービス・政策評価の実践ガイド』日本評論社)
- Salas, E. and Cannon-Bowers, J.A. (2001) *The Science of Training: A Decade of Progress*, *Annual Review of Psychology*, 52, 471-499.
- Torgerson, D. J. and Torgerson, C. J. (2008) *Designing Randomised Trials in Health, Education and the Social Sciences: An Introduction*, Palgrave Macmillan. (=2010, 原田隆之・大島 巖・津富 宏・ほか訳『ランダム化比較試験(RCT)の設計』日本評論社)
- Weiss, C. H. (1998) *Evaluation: Methods for Studying Programs and Policies* 2nd Ed, Prentice Hall. (=2014, 佐々木 亮・前川美湖・池田 満・ほか訳『入門 評価学—政策・プログラム研究の方法』日本評論社)
- 安田節之(2011)『プログラム評価—対人・コミュニティ援助の質を高めるために』新曜社