

介護職における省察に関する研究 —学習する組織を中心に—

Study on Reflection in the Care Job —A Study Based on Learning Organization—

水野 尚美 岡本 浄実¹ 村上 逸人² 野田 由佳里³
MIZUNO Naomi OKAMOTO Kiyomi¹ MURAKAMI Hayahito² NODA Yukari³

本研究は、介護現場における研修内容を検討するための基礎資料とするために実施した。特別養護老人ホームおよび老人保健施設に勤務する介護職員（180名）を対象とし、質問紙を用い郵送法で調査を行った。本報告では、学習する組織の25項目の質問について検証的因子分析を行った。結果、5因子を抽出し【精神的支柱】【チームケア】【楽しむ工夫】【思考の共有】【サポータティブなチーム】と命名した。介護職は、職場での役割を柔軟にとらえていることや、介護職には学習する組織としてのコミュニティが培われてきていることが明らかになった。一方で、即戦力となる人材の中途採用や非正規雇用者の増加など培われたコミュニティを実感できない状況にあることも明らかになった。今後の介護現場は、海外からの人材採用も増加することが予想されている。様々な入職課程の人材が介護現場で学び続ける学習体制や研究観を培う研修の検討が必要である。

キーワード：介護職，学習する組織，省察，研修，チームケア

Key Words : Care Workers, Reflection, Learning Organization, Training, Team Care

1. はじめに

1947年～1979年に生まれた第一次ベビーブームに生まれた約800万人が75歳以上の後期高齢者となると予想されている2025年問題など高齢社会の課題が山積している。

特に要介護状態の人口、認知症高齢者の増加は、大きな課題である。厚生労働省は、2014年に「福祉人材確保対策会議」を設置し「介護人材確保の方向性について」まとめた¹⁾。介護人材の参入促進・資質向上・労働環境および処遇の改善が必要であると述べている。特に、介護の魅力（深さ・楽しさ・広さ）の発信を行うことで人材促進の参入促進を目指している。2015年介護労働安定センターが実施した介護労働実態調査（回答数9,005事業所、介護に関わる労働者21,848人）の報告²⁾では、61.3%が介護サービスに従事する職員が不足していると回答している。一方では、介護職員の就業意識からは「働きがいのある仕事だと思う（52.2%）」「今の仕事を続けていきたい（65.5%）」という継続意識も高いことが明らかになった。このことから考えても、各事業所で実施されている「教育・研修（56.2%）」「採用時の教育・研修の充実（34.8%）」「職員に後輩の育成経験を持たせている（34.4%）」などの人材育成の取り組みが介護現場で働く職員の職業継続に影響があると考えられる。

このような介護職の人材定着については、介護負担（心身の疲労・ストレス等）や労働環境（バーンアウト）の視点から研究が行われてきた。個人的要因（満足感・やりがい等）が影響を及ぼすという側面からも検討がされるようになった。阿部は、介護職が持つ社会的意義の認識、介護実践による利用者からの肯定的な応答、自己成長の自覚が介護職の職業意識を高める上で重要な働きをしていること³⁾、春口・土永は、介護職の離職率が低い

¹京都文教大学 Kyoto Bunkyo University

²同朋大学 Doho University

³聖隷クリストファー大学 Seirei Christopher University

佐賀県に注目し「対人関係が良好」「休みが取りやすい」「仕事が楽しく合っている」など仕事に対し肯定的に捉えていることを明らかにした⁴⁾。

また、太田は、業務独占ではない介護福祉士は、医療専門職支援の急性医療の場とは違って生活の場を支援するという特性からも、介護福祉士以外の介護職も含む介護チーム、医療職など他職種とのチーム、家族や地域住民との協働によって生み出される「産物」＝「事象」介護福祉である⁵⁾と述べているように介護職の社会的意義の認識は、介護実践や他職種との連携が介護福祉士（介護職）を支援し、対象者の介護を分断しないケアにつながる。

センゲらは、1本でも欠ければ倒れる3脚の腰掛けを培う意義を説き⁶⁾「真の学習は、単純な公式や規則の形では表現できない微妙なものだ。実践的なノウハウは、実践と絶えざる省察によってのみ培われる。答えは存在しない」と捉えている⁷⁾。つまり、多様性から学びあい、省察的实践に基づき、協働的・持続的に知を生成する学習観・研究観を培えるコミュニティを組織化することが、教育の役割ということになる⁸⁾と述べている。

このように、介護場面における専門性に基づく高齢者の自立、工夫した介護が利用者の生活の質の向上につながることや、介護は地域を含む広い可能性があることを発信するためにも、介護現場の学習・研究観を培う研修の検討が必要である。

2. 研究目的

本研究は、介護現場における研修内容を検討するための基礎資料とするために実施した。村上らの先行報告では、介護者自身の省察として2因子【利用者考慮】【自己介護観】、利用者の省察として3因子【利用者分析】【利用者変化】【利用者共有】、他者を通しての省察として1因子【チームケア】という6因子を確認している。その結果を「介護者自身の省察」「利用者の省察」「他者を通しての省察」に分類した。また、省察の4つのタイプに対応させた①コミュニケーションプログラム、②画像を用いたプログラム、③可視化プログラム、④シームレスプログラムを提案した⁹⁾。また、水野らは、先行研究から「他者を通じた省察」に関する項目について介護場面を想定した質問に改訂し調査を実施した¹⁰⁾。結果、省察行動の中では他者を通じた省察が最も低い結果となり、他者を通じた情報の活用には、介護教育および介護場面におけるアセスメントとの関連を検討する必要があると報告した。

本研究では、介護における学習する組織の尺度開発を試みる。遠藤らは、センゲのシステム思考・自己マイスタリー・メンタルモデルの克服・自己マイスタリー・ビジョン共有・チーム学習の5因子を用いたモデルに加え、ポジティブ思考・遊び心（ユーモア・笑い）・ソーシャルキャピタル・エンパワメント・OJL コーチングの10因子から検討した。分析モデルを用いた実証研究から、OJL 研修によって、ソーシャルキャピタルを除く学習組織10因子において、学習する組織の構築に向けて肯定的な方向に有意に職場風土が変化した可能性を示唆している¹¹⁾。介護場面における研修場面を検討するために「チーム学習」「コーチング」「組織」「遊び心」「メンタルモデル」の5因子に着目した。

2. 研究方法

2-1 調査対象者及び調査期間

A 府（特別養護老人ホーム 80 名）、B 県（老人福祉施設 80 名、および介護老人保健施設 20 名）に勤務する介護職員（180 名）を対象とした。対象施設は、筆者らの介護福祉士養成課程における介護実習施設の中から「省察に関する調査」にご協力をいただける施設に依頼した。調査は、2014 年 11 月 7 日から 11 月 21 日に実施した。

2-2 調査方法

調査を依頼した施設長を通じて、質問紙を配布。回収は、郵送によって回収を行った。

2-3 調査内容

基本的属性として、性別、年代、介護者として勤務年数、雇用形態、介護に関連する保

有資格の有無を尋ねた。また、省察に関する項目は、杉村らの作成した省察尺度¹¹⁾、遠藤らの作成した学習する組織に関する質問¹²⁾から構成した。質問は、以下の3つの省察と5つの学習する組織の領域で構成した。

(1) 省察に関する質問

- ①介護者自身に対する省察に関する項目 12 項目
- ②利用者に関する省察に関する項目 12 項目
- ③他者をとおした省察に関する項目 12 項目

(2) 学習する組織に関する5領域の質問

- ④学習する組織「チーム学習に関する」5項目(*以下「チーム学習」)
- ⑤学習する組織「コーチングに関する考え」5項目(*以下「コーチング」)
- ⑥学習する組織「組織に関する考え」5項目(*以下「組織」)
- ⑦学習する組織「遊び心・ユーモアに関する考え」5項目(*以下「遊び心」)
- ⑧学習する組織「自分の考え方」5項目(*以下「メンタルモデル」)

回答は、「まれにある」「たまにある」「ときどきある」「よくある」「いつもある」の5件法によって回答を求めた。

4. 倫理的配慮

本研究の倫理的配慮として、調査票の表紙に調査の目的を始め、調査が無記名で行われることを明記した。また、個人を対象とした分析は行なわず、調査結果は全て統計的に行なわれることなど個人情報の保護について説明を記し、調査の回答を持って同意することとし、回答を得た。

5. 分析方法

SPSS (version21) を用いて分析を行った。学習する組織の因子構造を検証するために因子分析(因子抽出法:最尤法, 因子の数:相関行列の固有値1以上の数, 回転:プロマックス回転)を適用した。どの因子とも0.4以上の因子負荷量を示さない項目、あるいは、複数の因子と0.4以上の因子負荷量を示す項目が存在した場合は、これを除外し再分析を行った。因子の解釈は各因子と0.4以上の因子負荷量を示す質問に注目して行い、それらの質問群を対象にCronbach α 係数を算出した。

6. 結果

6-1 対象者

103名(73.6%)のうち全回答者99名を対象とした。男性40名(38.8%)、女性59名(57.3%)が6割を占めている。最も多い年代は、20歳代41名(39.8%)、雇用形態は正規職員が89名(86.4%)であった。保有資格は、介護福祉士が68名(66.0%)である。

6-2 因子分析

学習する組織に関する質問の平均値、標準偏差、因子負荷量および因子相関、Cronbach α 係数を示す(表1)。その結果、5因子が得られた。

第1因子(Cronbach α 係数0.834)は「職員は、自分の考えに固執せず、利用者の立場から常に考えるように心掛けている」「職場を変えるためには、まず自分が変わらなければならない」といった質問と関係することから【精神的支柱】と命名した。第2因子(Cronbach α 係数0.886)は「職員は、対話やコミュニケーションを心掛けている」「職員は、助け合い、教え合い、情報の共有を心掛けている」といった質問と関係することから【チームケア】と命名した。第3因子(Cronbach α 係数0.885)は「職員は、何事も楽しむ工夫をしている」「職員は、遊び心(ユーモア)を大切にしている」といった質問と関係することから【楽しむ工夫】と命名した。第4因子(Cronbach α 係数0.845)は「職員は、何か起こったとしても、それは職場全体、および組織全体の影響によって引き起こされていると考えている」「職員は、自分自身も全体の変化に関係していると思っている」といった質問と

関係することから【思考の共有】と命名した。第5因子(Cronbach α 係数 0.791)は「職場では、相手のミスを受容し、逆に成長のきっかけにしている」「職場では、相手の個性や強みを認め、伸ばそうとしている」といった質問と関係することから【サポートティブなチーム】と命名した。

表1 学習する組織に関する項目 (N=99)

	平均値	標準偏差	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5	Cronbach α 係数
職員は、自分の考えに固執せず、利用者の立場から考えるように心がけている	3.9	1.0	0.779	0.275	-0.095	-0.035	-0.105	0.834
職場を変えるためには、まず自分が変わらなければならないと考えている	3.7	0.9	0.765	-0.027	0.006	0.149	-0.160	
職員は、固定観念や先入観を持たないよう心がけている	3.5	1.0	0.633	0.008	-0.007	-0.128	0.277	
職員は、自分のやり方が否定されそうになったときでも、防衛的にならないよう心がけている	3.4	0.9	0.580	-0.053	0.283	-0.060	0.039	
職員は、古い考え方ややり方に常に挑戦している	3.1	1.0	0.559	-0.171	-0.052	0.068	0.120	
職場では、指示命令をするよりは、むしろ問いかね、本人に考えさせることを心がけている	3.6	0.9	0.535	-0.033	-0.074	0.011	0.172	
職員は、上司やコミュニケーションを心がけている	4.3	0.8	-0.117	0.926	0.204	-0.096	-0.028	0.886
職員は、助け合ったり、教え合い、情報の共有を心がけている	4.5	0.7	0.069	0.892	-0.002	-0.126	-0.032	
職員は、お互いの意見やアイデアを出しやすいような雰囲気づくりをしている	4.0	0.9	0.018	0.680	-0.067	0.252	0.032	
職員は、共に学ぶチームの一員であると感じている	4.2	0.8	-0.054	0.661	-0.070	0.180	0.102	0.885
職員は、何事も楽しむ工夫をしている	3.7	0.9	0.132	-0.052	0.899	-0.005	-0.039	
職員は、遊び心(ユーモア)を大切にしている	3.8	0.9	-0.192	0.021	0.801	0.115	0.098	
職員は、人を笑わせたり、楽しませたりすることが好きだ	3.9	0.9	-0.130	0.211	0.761	0.060	-0.082	0.845
職員は、心のゆとりや遊び心を持っている	3.3	1.1	0.206	-0.077	0.663	0.024	0.107	
職員は、何か問題が起こったとしても、それは職場全体、および組織全体の影響によって引き起こされていると考えていると思ふ	3.3	1.0	-0.179	-0.108	0.112	0.690	0.105	
職員は、自分自身も、全体的変化に関与していると思ふ	3.6	0.9	0.050	0.086	-0.030	0.657	-0.006	0.845
職員は、物事全てがつながっていると考えていると思ふ	3.6	0.9	0.168	-0.005	0.088	0.595	-0.092	
職員は、自分の小さなアクションが、職場全体を変えることにつながると考えていると思ふ	3.4	1.0	0.357	-0.009	0.020	0.506	-0.096	
職員は、お互いを高め合うための「学びの機会」があれば、ぜひ参加したいと考えている	4.1	1.1	0.095	0.199	0.031	0.435	-0.019	0.791
職場で職員は、自分が変われば、相手や事柄も変わると信じていると思ふ	3.4	0.9	0.241	0.181	0.028	0.415	0.105	
職場には、相手のミスを受容し、逆に成長のきっかけにしている	3.9	0.8	0.154	0.170	0.076	-0.304	0.728	
職場には、相手の個性や強みを認め、伸ばそうとしている	3.7	0.8	-0.057	0.224	-0.079	0.105	0.664	0.791
職場には、本当の自分の個性を出して教えることができる	3.3	0.9	-0.007	-0.200	0.074	0.146	0.653	
職場には、やる気を引き出す仕組みがある	3.1	1.1	0.099	-0.070	-0.065	0.368	0.467	
因子1			1	0.563	0.484	0.658	0.547	
因子2			0.563	1	0.480	0.559	0.470	
因子3			0.484	0.480	1	0.478	0.424	
因子4			0.658	0.559	0.478	1	0.433	
因子5			0.547	0.470	0.424	0.433	1	

※n=99、因子抽出法：最尤法、因子の数：相関行列の固有値1以上の数、回転：プロマックス回転
0.4以上の因子負荷量に彩色

7. 考察

学習する組織の25項目の質問について検証的因子分析を行った結果、5因子を明らかにした。

学習する組織について検証的因子分析で抽出された第1因子の【精神的支柱】は、「自分の考えに固執しない」「まず自分が変わらなければならない」「固定観念や先入観をもたない」という内容からも、個々の介護職自身が職場での役割を柔軟にとらえていることがうかがえる。介護福祉士が「状況に応じた介護」を行うことと定義されていることから、この柔軟性は重要な資質といえる。小野寺は、社会状況の転換期である今、組織の硬直化や組織が社会のニーズに応じていくためには、新しい人材育成を模索する必要があるとして、OJL (On the Job Learning) つまり、仕事を通じた自律的相互学習という形の人材育成を提案している。さらに、現場から遠い上司よりも、災害の現場で市民と向き合うような第一線で働いている職員の方が、現場感覚や現場のニーズや声などの豊富な知識を持ち合わせている場合も多いことや、「職位」や「年齢」という属性よりも、例えば住民と協働できる「専門性」や「柔軟性」、「対人コミュニケーション能力」、「ビジョンにみんなを巻き込んでいく能力」などの組織でキーパーソンシップが果たせるような人材の育成が重視される必要がある¹²⁾とも述べている。小野寺らが研究している組織は自治体であるが、介護の組織でも同様であることが推測される。

介護職では、2007年の社会福祉士及び介護福祉士法の一部改正により、介護福祉士の義務規定は、「信用失墜行為の禁止」「秘密保持義務」「名称の使用制限」に加え、「誠実義務」や「連携（見直し）」「資質向上の責務」が追加された。これらの職務規程を遵守するためには、検証的因子分析で現れた第2因子の【チームケア】が必要である。組織の一員として、どう利用者の望む生き方に寄り添うのか、どう24時間の生活を支えるのか、どう家族を支えるのかという思考を続け、チームでケアする体制が重要である。

このように、介護職には学習する組織としてのコミュニティが培われてきている。しかし、介護職の不足は、今なお続いており、チームとして学習する組織を維持していくことが難しい状況でもある。そのことが検証的因子分析で第4因子となった【思考の共有】や、第5因子となった【サポートティブなチーム】に表れていると考える。「何かの問題は職場全体、および組織全体の影響によって引き起こされている」「自分自身も全体の変化に関係している」という意識はあるが、「本当の自分の個性を出して教えること」や「やる気を引き出す仕組み」に対する意識が低く、学習する組織としてのコミュニティを実感できない状況にあると推測する。

また、学習する組織に関する質問では、「職場にわくわくさせてくれる仲間がいる」が除外された。しかし、利用者の生活の充実こそが介護専門職の魅力でもある。

今後の介護現場は、海外からの人材採用も増加することが予想されている。様々な入職背景の人材が介護現場で学び続ける学習体制や研究観を培う研修の検討が必要である。

8. 本研究の限界と課題

本研究の限界は、5施設のみで実施し103名を対象とした調査であったことである。

今後は、介護の省察および介護の学習する組織の尺度開発を試みる。また、分析結果から省察のパターンや施設の学習体制の特徴から研修プログラムの提案し、研修プログラムの詳細を検討する予定である。

謝辞

本研究にご協力いただいた施設の施設長はじめ、ご協力いただいた職員の皆様に感謝いたします。

引用文献

- 1) 厚生労働省：「介護人材確保の方向性について～中間整理メモ～」, <http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu-Kikakuka/seirimemo.pdf> (2016.10.3)
- 2) 介護労働安定センター：「平成 27 年度 介護労働実態調査結果について」, http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h27_chousa_kekka.pdf (2016.10.3)
- 3) 阿部正昭：「特別養護老人ホームにおける介護職の職業継続意識:テキストマイニングを用いた分析を中心に」, 『介護福祉学』, 21 (1), p.59 (2014)
- 4) 谷口好介, 土永典明：「介護職の離職率に関する研究:介護職の意識調査より」, 『新潟青陵大学短期大学部研究報告』, 46, p.29 (2016)
- 5) 太田貞司：「『介護福祉学』の構築に向けて:介護福祉を再考する」, 『介護福祉学』, 20 (2), p.169 (2013)
- 6) 中村香：『学習する組織とは何か:ピーター・センゲの学習論』, 鳳書房, p.143 (2009)
- 7) ピーター・センゲ著; 柴田昌治, 牧野元三, スコラコンサルト翻訳：『フィールドブック 学習する組織「10の改革課題」:なぜ全社改革は失敗するのか?』, 日本経済新聞社, p.560 (2004)
- 8) 中村香：「成人の学習を組織化する省察的实践:学習する組織論に基づく一考察」, 『教育学研究』, 78 (2), p.143 (2011)
- 9) 村上逸人, 岡本浄実, 野田由佳里：「介護における省察に関する研究:省察力を活かしたプログラムモデルの作成」, 『聖隷クリストファー大学社会福祉学部研究紀要』, 7, p.14 (2014)
- 10) 水野尚美, 岡本浄実, 村上逸人, 野田由佳里：「介護職における省察に関する研究:単純集計を中心に」, 『奈良佐保短期大学研究紀要』, 22, p.57 (2015)
- 11) 遠藤哲哉, 小野寺哲夫：「自治体経営における『学習する組織』尺度の基礎的研究:ソーシャルキャピタルを含む10因子モデルからOJL研修の有効性を実証的に検討する」, 『青森公立大学経営経済学研究』, 13 (2), p.56 (2008)
- 12) 小野寺哲夫：「学習する組織構築に向けた人材育成としてのOJL研修:学習する組織10因子モデル(ふくしまパラダイム)を中心に」, 『消防研修』, 84, pp.181-206 (2008)