

介護福祉施設における理念浸透の研究

—地域密着型介護事業所の管理職・リーダー職の語りから—

○ 長崎国際大学 氏名 種橋 征子 (会員番号 5861)

キーワード3つ: 理念浸透 介護福祉施設 管理職・リーダー職

1. 研究目的 本研究の目的は、介護福祉施設における理念浸透の実態とその促進要因、阻害要因を明らかにすることである。現在、介護現場では介護職員の離職、人員配置不足による過重負担の問題の改善が喫緊の課題である。介護職の離職理由としてあがる事業所の理念や運営のあり方への不満を解消し、介護職員にとって働きがいがあり、援助の質を向上させるためには、事業所に利用者や地域社会にとっての最善の状況を志向する理念の明示とそれを実現する組織運営が必要である。本報告では、地域密着型介護事業所の管理職・リーダー職に行った理念浸透に関するインタビュー調査結果から、理念に対する認識や理念浸透の難しさなど、理念浸透の実態について報告する。

2. 研究の視点および方法 本研究では、地域密着型介護事業所(3法人3事業所(部))の管理職(3名)、リーダークラス職員(8名)に対し、事業所及びユニットにおける理念の制度化、自身の理念に対する認識や内面化の実態や理念浸透の促進・阻害要因を明らかにするために、一人ずつ半構造化面接によるインタビュー調査を行った(平成29年5月20日～12月1日)。

インタビューガイドは以下の通り。管理職：①法人理念をどう認識し、どう事業に反映しているのか、②理念浸透を評価するところと根拠、③理念の伝え方と困難さ等。リーダー職：①理念に対する認識、②理念を反映した事業所の取り組みに対する認識と自身が心がけていること、③ユニットメンバーに対する理念や援助の価値の伝え方と困難さ等。

分析方法は、調査対象者ごとに作成した逐語録を精読し、意味上まとまりのある部分を取り出し、一行程度でその内容を要約した(一行見出し)。そして、職位毎に《理念の認識》《理念の伝え方》など、あらかじめ設定したカテゴリーに「一行見出し」を分類し、カテゴリー内で内容が類似している「一行見出し」をまとめ「サブカテゴリー」を作成した。

3. 倫理的配慮 調査対象者に対し、調査結果は学会報告や論文の形で公表するが、話した内容や基本属性については個人を特定できないようにすること、研究以外の目的に使用しないこと、インタビューは途中でやめることができること、ICレコーダーで録音した内容は研究終了後に破棄することを説明し、同意書に署名してもらった。なお、本研究は、人を対象とする研究であり、人間関係学部研究倫理審査委員会(椋山女学園大学)の承認を得て実施した(平成29年 No.4)

4. 研究結果 ①**管理職の認識**：《理念に対する認識》として、「法人理念は自分の生き方とリンクしても違和感がないように感じる」「理念は人が生きていく人生そのものと思うので、家庭生活でも理念を基準に反省することがある」と語られた。《理念の伝え方》として、「職員会議や運営会議の時に理念の話をしたり、事業計画作成時には必ず理念の下に

方針が入る」といった、会議での伝達など法人、事業所の決まりごととして伝達の機会であったり、「個別の迷ったケースにおける助言」のように自身の伝え方が挙げられた。さらに、《理念浸透の評価》として、「職員の近隣の人々への対応」や「自分の言葉で方針を伝えようとしていた」ことなど理念を反映した行為や説明をすることが挙げられた。

②**リーダー職の認識**：《理念に対する認識》として、「事業所理念は本当に利用者のための理念になっているので説明しやすい」「地域で困った人がいればとりあえずかかわってみる。断らないというのは理念に即しているとすごく感じる」など、理念は肯定的に受け止められていた。また、初めて理念を聞いた時から腑に落ちたというリーダーもいたが、多くが役職についてからなど、理念を意識するのはある程度の時期が経ってからであった。《理念の伝え方》では、話をするだけではなく、利用者とかかわっている自分の姿を見て理解してもらうようにしていることも語られた。さらに、《理念浸透の評価》として、「地域の方に気軽に声を掛けてもらうこと」「利用者の話をしたり、コメントする内容が変化すること」などが挙げられた。

5. 考察 本調査の結果、管理職、リーダー職である調査対象者は全員が法人（事業所）理念を知っていた。さらに、理念を仕事上だけでなく、日常生活の中でも意識していることを語った職員もおり、本調査対象者の理念に対する理解は深いことが示された。

また、調査対象者は職位に関係なく、理念を肯定的に受け止め、共感を示している。さらに、理念に沿った取り組みとして、調査対象者は地域に住む利用者に対する近隣の人を巻き込んだ支援や利用者のペースに合わせた支援を挙げ、実際に理念を実践する中で、さらに理念やその理念を掲げ、その実現を促進している法人や理事長、及び上司に対する信頼も語られていた。理念に対する認知的理解や情緒的共感の度合いが、理念を反映する行動や組織成員性に影響すると指摘されていることから（高尾ら 2012）、調査対象者の法人及び事業所に対するコミットメントの高さがうかがえた。

その調査対象者の部下に対する理念の伝え方は、職員会議や事業計画作成時という、定型の機会だけでなく、困難ケース対応時や日常の支援の中で理念に沿ったアドバイスをしたり、実践する姿を観察してもらったりしている。理念の内容表現が抽象的である場合、行動することでその意味を理解していくというプロセスを取るとされる（田中 2013）。本調査対象者も多くが、理念を理解するまでにそのプロセスをたどっており、一般介護職員を指導し、理念の実現を図っていくためには、管理職並びにリーダー職の理念に対する理解とそれを信念として、ぶれずに日常の支援の中で示すことが必要であることが示された。

高尾義明・王英燕（2012）『経営理念の浸透 アイデンティティ・プロセスからの実証分析』有斐閣。

田中雅子（2013）「経営理念の内容表現が理念浸透に与える影響」同志社商学，64（6），277 - 294。

*本研究は、JSPS 科研費基盤研究（C）「介護福祉施設における理念浸透の研究」（研究代表者：種橋征子，研究課題番号 17K04272）の助成を受けて行ったものである。