

ISSN 2186-7895

中国・四国社会福祉研究

第8号

2021. 3

日本社会福祉学会 中国・四国地域ブロック

日本社会福祉学会 中国・四国地域ブロック機関誌

中国・四国社会福祉研究

Chugoku and Shikoku Journal of Social Welfare

第 8 号

目 次

【論 文】

NPO法人Aが取り組む法人後見の意思決定支援について

新 谷 芳 子…………… 1

【調査報告】

中堅介護職員のコンピテンシーと職業経験の関連性

河 内 康 文……………15
宮 上 多加子
田 中 眞 希
笹 村 聡

2021年 3 月

日本社会福祉学会 中国・四国地域ブロック機関誌編集委員会

Chugoku and Shikoku Journal of Social Welfare

No. 8

CONTENTS

【Original】

A Study of Supported Decision Making of Corporate Guardianship that NPO Corporation A
Works On

Yoshiko NIIYA..... 1

【Research Report】

Relationship between Competency and Work Experience in Mid-Career Care Workers

Yasufumi KOCHI.....15

Takako MIYAUE

Maki TANAKA

Satoshi SASAMURA

3. 2021

論 文

NPO法人Aが取り組む法人後見の意思決定支援について

新 谷 芳 子

—抄 録—

本研究は、意思決定支援のプロセスについて NPO法人Aの支援員 4 名（行政書士，社会福祉士）の意識と行動に着目して支援の構造を明らかにした。支援員は、【規範となる法人の目的】を意識しながら【本人のリアリティに寄り添い続ける支援】や【支援チームと協働】し、本人や家族・親族、支援チームに対して相互が関係しあえるよう支援していた。また、支援員自身が【専門職としての質の維持・向上】に取り組んでいた。そこで、意思決定支援について以下 3 つのことが言える。行動や生活の変化を本人と支援員が評価すること。支援の方向性や方法が共通理解されなければ支援者間で本人の意思を引き合うこと。法人後見の支援目的が明確であれば支援員はそれを意識した行動を取るが、目的に反した場合は問題を個人で抱え込むことである。そのため、法人後見には支援に対する評価や、支援内容を可視化できる記録の管理、支援員を支持・教育する体制が求められる。

キーワード：意思決定支援，法人後見，支援員の目的意識，支援員の行動，自己評価

I. はじめに

意思決定が困難な障害や認知症のある人等への支援は、本人が日常生活や社会生活等で自分自身がしたいと思うことが反映されるよう、支援者は必要な情報をその人の特性に応じて提供し、本人と信頼関係のある家族や支援者らとともに意見交換、議論によって合意した具体的内容を理解し、実現に向けて実践していくことが求められている（厚生労働省2015；沖倉2012；日本弁護士連合会2015）¹⁾。意思決定支援については、障害者総合支援法第42条や同第51条の22においてサービス提供の現場や相談の現場に対して努力義務にもなったが、意思決定の支援がどのようになされるべきか明記がなく（志村2014）、実践では、本人の限られた人間関係や社会関係で理解や経験に根差した選択肢がない中で選びとらせていたり、家族や支援者が勝手

な思い込みで判断したりするリスクがある。

認知症、知的障害、精神障害等により物事を判断する能力が十分でない人の権利を守るため法律的に支援する成年後見制度は、近年、利用者数が増加しており²⁾、申し立ての動機は2015年12月末時点で預貯金等の管理・解約が28,874件と最も多く、次いで介護保険契約（施設入所等のため）が11,588件と財産管理が中心とはいえ難しくなっている（厚生労働省2018）。また、身寄りのない人や親族の協力が得られない人等、本人の利益を保護するために市町村長に成年後見等開始審判の申立権が認められている市町村申立ては、2011年で3,680件、4年後の2015年には5,993件と増加している（内閣府の成年後見制度利用促進委員会事務局2016）。今後も増加する認知症高齢者や単独世帯の高齢者、さらに親亡なきあとの障害者等への支援は、2016年に施行された成年後見制度の利用の促進に関する法律で意思決定支援や身上監護が重視されるように、財産管理だけでなく福祉サービスの利用、契約締結のための支援等、生活のあらゆる側面で本人の権利や利益を守り、生活を支援

受付日：2020.8.1

美作大学生生活科学部社会福祉学科

する対応が求められる。

引馬（2016）は、新たな制度が当事者の「自律」を可能とするために、「支援を受けた意思決定制度」のあり方や内容について、3つの検討課題を挙げている。①意思決定を受け止める先の法制度やプログラムにおいて、障害のある人が権利の主体と位置づけられること、②障害のある多様な個々人が法的能力を行使できるための、意思能力のスキルや意思決定の支援過程における要素の明確化、③当事者の意思決定に関わる「相談」について、意思決定支援を支える一貫性を持ち権利擁護事業等と連続性を保つこと、また狭義の分野に留まらずさまざまな相談等に関わる事業が分野横断的な連携のあり方について検討することを言及している。さらに、木口（2014）は、障害を持つ人を他の人と同じ「法定能力を持つ人」として捉えることは、周りの人たちとの間の関係性に変化をもたらすとし、「支援を受けた意思決定」は、障害を持つ人と支援者が平等や相互に尊重し合う関係を構築し、法的能力の有無が問題となったり全ての障害者について法的能力があることを立証する必要が生じた時に公正な判断が可能になるための仕組みが必要と述べている。そこで、その仕組みが実現できるものとして法人後見が担えるのではないかと考える。法人後見は、支援に継続性や連続性、柔軟性を持つ一方で、組織自体の専門性や対応力に課題があり（上田2015：183）、権利擁護における意思決定支援を法人後見の専門性としてどのように取り組むべきか、法人後見の支援員を通して支援のあり方を検討することは重要と考える。

本稿では、“意思決定支援に取り組むべき”という課題に対応するため設立された特定非営利活動法人A（以下、本稿において「NPO法人A」とする。）の会員である支援員（以下、本稿においては「支援員」とする。）を対象に調査を行い、支援員がどのように意思決定支援しているのか支援員の意識と行動に着目し支援の構造を明らかにすることを目的とする。

Ⅱ．法人後見に関する先行研究の動向と課題

法人後見は、複数人で関わることから長期にわたって支援が可能になる。西森（2017）は、成年後見事務の継続性について、これまで問題視されてきた知的・精神障害者のみならず、高齢者の場合においても必要であることを明らかにした。また、社会福祉協議会への調査で、継続性の確保のためには①複数担当者によるチーム対応、②専門的対応、③記録の完備・引継ぎ、④連携・ネットワークの取り組みがなされていることを明らかにし、職業的、専門的な対応を行うことが必要だと述べている。

井上（2018）は、岡山県の法人後見の実践から以下11の課題を挙げている。①事業開始直後の人件費等の確保、②不採算案件や対応に時間を要する困難事案に対する財政面、③スキルを持った担当者の確保、④担当者の交代、⑤事務処理の統一化、⑥情報共有と担当者間の連携、⑦利益相反対策、⑧信頼される組織体制の構築、⑨質の高い支援、⑩地域ネットワークの構築、⑪提供エリアの拡大と地域格差の解消である。また、櫻井（2017）、西田（2018）は、NPO法人の現状と課題を明らかにしており、課題として財政基盤の安定、組織運営、人材育成を挙げ、対応策は考えを述べるに留めている。

上記のように法人後見には数々の課題がある中、特定非営利活動法人よこはま成年後見つばさ（2017）は、サービス事業を提供している法人が利用者の法人後見となった場合の利益相反への対応について調査している。利益相反への対応は、①家裁との事前協議、②法人後見を目的とした法人設立を検討するような組織変更、③監督人や特別代理人の選任、担当者を区別する等、事前事後の対応が重要としている。また、利益相反・利益誘導行為発生の可能性に焦点を当てた場合、家族による不正への対応は、法人が受任することで事件になる前にチェック機能が働き、家族のニーズに応じた対応が可能だとしている。

湯原他（2015）は、地域における権利擁護支

援ニーズの内容と、支援の結果が被後見人らの生活にどのような変化をもたらしたのかを複数の法人後見の報告書等から明らかにしている。近隣からの不安や苦情、深刻なネグレクト、親族からの経済的搾取や虐待、親族以外からの経済的搾取があり、支援効果には被後見人らの日常的な金銭管理が行われる体制の構築や、今までの支援者だけでなく近隣の人たちを巻き込んだ支援ネットワークが構築されていた。

以上、先行研究からは、法人後見の中心的なメリットとされる継続性について、法人自体の永続性を確保するための対応と、障害者や高齢者の生活を支える成年後見事務の継続性を確保するための対応が明らかにされていた。継続性や専門性の観点から法人後見へのニーズはますます増してくる考える。今後、地域の各関係機関との連携やネットワークを構築するしくみや、財産管理に加え身上監護を含めた質の高い支援を確保していくために、意思決定支援のあり方を検討することは必要と考える。

Ⅲ. 研究の方法

1. 調査対象

本研究は、法人後見の意思決定支援がどのように行われているのか、意思決定を尊重する支援が行われることを前提とする支援員の意識と行動に着目して、支援の構造を明らかにすることである。しかし、法人により目的や事業内容は異なる。そこで、意思決定支援に取り組むことを定款に明文化している法人後見に焦点をあて、その会員である支援員にインタビュー調査を実施した。

(1) 法人後見の選定

法人後見を担う法人は、上田(2015:186)により以下のように事業内容別と担い手別で類型される。事業内容別では、「事業型」と「社会貢献型」があり、「事業型」には、後見受任中心(任意後見含む)の法人と「見守りサービス」や死後事務等の関連サービス提供型とがある。「社会貢献型」には、権利擁護に関連した公的事業(成年後見支援センターや権利擁護支

援センター等)の委託を受けて、その中で支援機能として法人後見を担う場合と、自治体から補助を受けて法人後見を行っている公的事業型がある。さらに、社会福祉法人の中には独自の社会貢献の一つとして法人後見を行っている独自活動型がある。また、担い手別では、福祉職が中心となる社会福祉協議会やその他の社会福祉法人、各種専門職や市民後見人等が担当する一般社団法人や特定非営利活動法人(以下、「NPO法人」とする。)等がある。

様々な法人後見の類型がある中、本調査の対象は、複数の専門職がチームで対応でき、また他職種連携が行え、継続性が確保されやすいNPO法人に焦点を当てた。

NPO法人については、内閣府のNPO法人ポータルサイトにあるNPO法人情報検索で「成年後見」をキーワードに検索したところ、全国で308法人(2019年3月末承認)が検索されたが、そのうち2019年7月24日時点で18法人が解散していた。活動中のNPO法人290か所のうち、定款に記載されている目的に「権利擁護」を挙げているのは126法人あった。また、「意思決定支援」について挙げているのは2法人だった。さらに、業務内容にまで「意思決定支援」が記載されているのは2法人中1法人のみだった。

意思決定支援については、2006年に国連総会で障害者権利条約が採択され、その後議論を重ねながら法律に明文化された(柴田2012)。近年では権利擁護において意思決定支援は重要な取り組みとなり、権利擁護の観点から意思決定支援に取り組んでいる法人もあると思われるが、本研究では目的や業務において「意思決定支援」を明確にしているNPO法人Aに限定した。

(2) NPO法人Aの概要

NPO法人Aは、意思決定することに困難を抱える人及びその支援者を支援するため、意思決定のあり方に関する相談・研修等や、本人との間で個別の意思決定支援の実施等を行うこと、成年後見制度を活用し高齢者や障害者の権利を擁護し地域福祉に寄与することを目的に、有志によって2014年に設立された。

事業内容は、①本人及びその支援者の意思決定支援に関する相談及び支援業務、②意思決定支援に関する研究及び研修業務、③意思決定支援に関する普及活動及び講師の派遣、④意思決定支援に関する契約の締結及び支援業務、⑤任意後見契約及び付随する財産管理契約の締結及び支援業務、⑥法定後見制度に係る補助人、保佐人、及び成年後見人の受任業務、⑦市民後見人の養成に関する業務、⑧地方公共団体、地域福祉団体等との連携、協力支援に関する業務等がある。

NPO法人Aには正会員38名の他、賛助会員8名と1団体がいる（2019年3月1日現在）。入会には特に条件を定めておらず、法人の目的に賛同し入会申し込みがあったものを会員としている。会員には、弁護士、行政書士、社会福祉士等の専門職だけでなく、有識者や障害者の保護者、高齢者の介護者もいる。また、多くの会員は、入会前から職能団体で設立している法人後見や社会福祉法人等の別法人に所属しており、NPO法人Aの業務と兼務している状況である。

NPO法人Aの特徴について、上田（2015：186）の類型を参考にすると、事業型の「後見受任中心型」である。家庭裁判所から選任されると、ケースに応じて個人担当の場合と財産管理と身上監護を振り分ける複数担当の場合がある。また、意思決定支援に関する相談や研修、普及活動も積極的に行っていることから「社会貢献型」も併せ持つ法人といえる。

（3）インタビュー調査の対象

インタビュー調査は、NPO法人Aの会員として意思決定することに困難を抱える人（以下、本稿においては「本人」とする。）との間で意思決定支援に関する契約を締結し支援に取り組む支援員を対象とした。また、調査対象の条件を相談業務のスキルをもっていることとして、専門職としての相談業務の経験年数が10年以上とし、協力が得られた行政書士2名と社会福祉士2名に対して実施した。（表1）³⁾

2. 調査方法

調査期間は2016年3月～2017年12月である。インタビューは半構造化面接で行い、研究者がインタビューガイドにそって質問した。

本研究は、支援員がどのように意思決定支援に取り組んだのか支援員の意識や行動に焦点をあてるため、インタビューでは、本人の自律と最善の利益のために何を根拠に支援したのかプロセスを語ってもらう必要があった。また、意思決定支援は、本人と支援者との安心感と信頼感に基づく関係が必要とされ、その過程には本人と支援者の相互の主体、つまり心と心の交流、相互主体、間主体等が影響を与えあい、この構造が虐待に陥る危険性も含むこともあるため（柴田2012）、どのように対応したのかを確認することにした。そこで、以下のインタビューガイドに基づいて調査を行った。①支援目標・目的、支援開始から現在までの意思決定支援の経過、②意思決定を支援することにおいて意識

表1 調査対象者

N0	支援員の専門職種	相談業務 経験年数	専門職としての相談業務の内容	後見業務 経験年数	事例における支援 の種類
1	行政書士	10	遺言相続、法人設立、営業認可等に関する相談及び代理申請業務、成年後見業務	7	財産管理 身上監護
2	行政書士	13	遺言相続、法人設立、権利義務関係等に関する相談及び代理申請業務、成年後見業務	11	財産管理 身上監護
3	社会福祉士	20	障害者の生活支援 成年後見業務	8	財産管理 身上監護
4	社会福祉士 精神保健福祉士	27	障害者の生活支援、施設管理、成年後見業務	2	身上監護

していたことは何か、③支援においてジレンマが生じたことがあればどういった内容でどのように解消したのか、④支援開始から時間経過の中での本人の変化はどのようなであったか、以上である。

3. 分析方法

インタビューの内容は調査対象者の許可を得てICレコードに録音し、録音記録から逐語録を作成した。その内容を修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下、M-GTA）を用いた分析を行った。グラウンデッド・セオリー・アプローチとは、木下によると「データに密着した分析から独自の説明概念をつくって、それらによって統合的に構成された説明力にすぐれた理論」であり、「人間と人間の直接的なやりとり、すなわち社会的相互作用に関係し、人間行動の説明と予測に有効であって、同時に、研究者によってその意義が明確に確認されている研究テーマによって限定された範囲内における説明力にすぐれた理論」（木下2003：23）としている。グラウンデッド・セオリー・アプローチには、オリジナル版やストラウス・コービン版、グレーザー版といったいくつかのタイプがあるが、本研究ではデータの中に表現される人間の認識、行為、感情、それらに関係している要因や条件などデータの背後にある意味の流れを読みとることに着目できる、データを切片しないM-GTAによる分析手法を用いた。本研究で得られた分析結果は、分析対象となったデータの範囲に限定されるが、現実場面で類似した状況と目的に関連付けて理解でき、必要な修正をしながら用いることができる。

4. 倫理的配慮

本研究は美作大学・美作大学短期大学部研究倫理審査委員会より承認を得た。（受付番号27-14）また、調査対象者には研究内容について口頭及び書面で説明をし、同意が得られた場合にインタビューを実施した。さらに得られたデータは、個人が特定できないように仮名とし、状況の分析に影響のない範囲で改めた。

IV. 分析結果と考察

分析結果は、M-GTAの手続きに則り、分析テーマとの関連で解釈された結果を【コアカテゴリー】、《カテゴリー》、〈概念〉、「インタビュー内の発言内容」を用いてストーリーラインとして以下に記述する。また、一般的な論文構成は結果と考察を分けて記述するが、M-GTAでは、データとの確認を継続的に行いながら解釈を確定しプロセスとして分析するため、考察の要素が自動的に含まれることから（木下2003:238）、本論文は結果と考察を分けずに記述する。

分析の結果、31の概念と12のカテゴリー、4つのコアカテゴリーが生成された（表2）。そして、支援員による意思決定支援のプロセスには、本人と“出会う前”と“出会う”、“介入”、本人との“評価”があり、支援員は本人への介入や家族・親族への介入、また本人の日常生活を支援するために様々な専門職で構築されたチーム（以下、本稿では「支援チーム」とする。）への介入を行っていた。さらに支援員は、専門職としての支援員自身による内省と、NPO法人Aの目的を意識した実践をしていることが明らかになった。

1. 本人と家族・親族への介入

支援員と本人との出会う際には、本人との《関係づくりと役割範囲の対応》を行っていた。支援員は、本人と契約を結んでしばらくの間、本人が支援員の役割を理解しているのか確信がもてないため、面談や電話の際に〈支援員の役割と相談窓口をわかりやすく繰り返し説明〉していた。そして、本人のことを知るために〈面談時間をつくり関心をもって聞く〉ことをしていたが、本人の特性で人との距離感がつかめない本人が支援員に親密性を求めてきた際、本人に対して「反応できなかった」というように、本人と一定の距離を保ちながら支援することの難しさを感じ、〈本人と自分とは違う世界を持つ相手として認識し距離をとる〉ことを意識して

いた。また、支援員は本人との個別の時間を確保しながら〈生活の目標になるような思いの確認と今後の支援の検討〉をし、〈生活が成り立つよう双方からの情報収集と事務的手続き〉を行っていた。ここでの事務的手続きとは、後見事務にあたる貯金通帳の整理と管理、公共料金の支払い、社会保障制度に関する申請、施設の申し込み、日常生活に必要な範囲で預貯金の引

き出しおよび日用品の購入等である。特に介入初期の段階では「受けた時には資料が一切何もない」状態で、生活歴や家族情報、財産に関する情報等、支援に必要なものを様々な所から集めるため、通常の手続きよりも時間を要していた。しかし、支援員は本人の要望を一つ一つ丁寧に扱い、支援チームや家族・親族に代弁したり各機関に権利を主張したりする等、アドボカ

表2 カテゴリー・概念一覧

No	カテゴリー	概 念	定 義
1	実践前の心構え	本人に良い印象抱く事前情報と支援に対して不安にさせる事前情報	本人に関する事前情報で良い印象を持つこともあれば、支援に不安や大変さを感じたりすることがある。
2		本人の関係づくりに手ごたえ	事前情報で見立てた本人像と実際に出会った本人と比較して関係づくりに手ごたえを感じる。
8	専門職としての能力の発揮	実践経験で得た知識と技術の応用	これまでの実践経験から得た知識と技術を今のケースに応用して推察し行動すること。
24		支援員個人の考えや行動に対する迷いは他者から助言をもらう	本人の生活が全て見えないため支援員個人の考えや行動に迷いが生じた時に他者から助言をもらうこと。
29		本人が変化する可能性を期待し続ける支援	本人が変化する可能性に期待して支援を続けていくこと。
5	本人と法人との支援契約	本人と法人との支援契約	訪問回数や支援内容を本人と決めて法人として契約し対応していくこと。
30	メリットと困難性	法人内で情報共有し個人の責任負担を軽減	支援チームとは別に法人でも定期的に集まって情報を共有し、支援の振り返りや他の方法を議論し個人の責任の負担を軽減すること。
31		本人と支援員の関係が分かりにくい法人には目的に反する支援報告が困難	直接本人と関わりのない法人は本人を理解することが難しいのに、法人が理想とする支援を前面に出しすぎると失敗したことやできないことが言えなくなることを意識すること。
3	関係づくりと役割範囲の対応	支援員の役割をわかりやすく繰り返し説明	支援員としての役割を本人にわかるように初回だけでなく適宜繰り返し説明する。
4		生活の目標になるような思いの確認と今後の支援の検討	本人の生い立ちを把握しながら今後の生活で目標となるような思いを見出し支援について考えること。
6		面談時間をつくり関心をもって話を聞く	本人のことを知るために時間をつくり話しやすい雰囲気になるよう心掛けながら関心をもって話を聞くこと。
13		本人と自分とは違う世界を持つ相手と認識し距離をとる	支援する中で本人との距離を難しく感じることもあるが、本人と自分とは違う世界を持つ相手だと意識して距離を取る。
23	本人の多様な内実を検討	生活が成り立つよう双方からの情報収集と事務的手続き	本人の日常生活を成り立たせるために様々なところから情報収集し細々とした事務的手続きを適宜していくこと。
9		物事の捉え方の違いや表現力の低さ、経験不足が人間関係に影響していると捉える	本人の物事の捉え方の違いや経験不足、気持ちの表現が上手くできないことで人との関係に影響していることを捉える。
10		支援員自身を軸に本人の秀でた力を発見	障害の一般的特性と比較するのではなく、支援員自身を軸に比べながら本人の持っている秀でた力を発見すること。
11		本人の周囲の対応が本人の人生や生活に影響していることを捉える	本人に関わる人の発言や行動が本人の人生や生活に影響していることを捉えること。
7	意思形成のための支援	本人の行為・態度・言葉の裏にこれまで解決できなかった真の問題への気づき	受け入れがたい本人のこれまでの行為や態度、言葉の裏の意味を考え、自分では解決できなかった真の問題があることに気が付くこと。
12		本人への説明は誘導にならない工夫と伝えたいことが伝わったのかの確認	本人への説明は誘導にならないよう注意してゆっくりと工夫を凝らして伝わっているかを把握しながら行うこと。
27	度重なる意思確認	やりたいたいことが見つかるよう体験の機会をつくる	興味がわいたりやりたいたいことが見つけれられるよう本人に体験できる機会を作ること。
19		意思確認の場は本人が表現できる雰囲気と受け入れる場づくり	複数の関係者と本人の意思を確認する場では本人が好きに表現できる雰囲気と受け入れる場づくりをしていくこと。
25	本人の行動や生活の変化の評価	本人のゆれる気持ちにつきあう	本人のゆれる気持ちを関係者間で共有しながら時間をかけてつきあうこと。
28		本人の行動や生活の変化の評価	本人の行動や日常生活の変化を受け入れ本人と一緒に評価すること。
14	家族・親族への意向確認と調整	家族・親族が置かれている状況を捉える	集めてきた情報から家族や親族の置かれている状況を捉える視点のこと。
15		本人と希薄な関係の家族・親族にも意向確認し場合によって間を取り持つ	事前情報と家族や親族の意向が異なる場合があるため本人と希薄な関係の親族にも医療同意や身元引受等の意向を確認し場合によって間を取り持つこと。
16	支援チームの形成	多職種と情報や課題を共有し支援の方向性や方法を統一する場づくり	本人に関わる関係者たちと本人の生活像や課題を共有し支援の方向性や方法といった考えを統一する話し合いの場をつくる。
17		本人の生活を守るために関係者に本人の思いを伝える	本人の生活を守るために関係者に考えや本人の思いを伝えること。
18		なんでも言い合える支援チームづくり	支援チームの中ではなんでも言い合えるチームづくりをしていくこと。
20	本人を交えたリスクの検討	支援の限界を複数体制で補い支えあう	1人の支援員ではできないことが限られているため、支援チーム以外の他のフォーマル、インフォーマルな支援者と複数体制で補い支えあって支援していること。
26		関係者間の主張のぶつかり合い	本人の意思を引っ張り合い支援者と他の支援関係者と主張をぶつけあい本人の思いを引き合うこと。
21	本人を交えたリスクの検討	本人や関係者とリスクに関する話し合い	意思決定の前段として本人の体調や状況で生活が脅かされるようなことを本人や関係者と話し合いをしていくこと。
22		本人と考えが一致しない時は本人の尊厳を認めわかってもらえるよう働きかける	本人と考えが一致していない時は本人の尊厳を認め支援者の“わかってもらいたい”という気持ちの度合いを高めて働きかける。

シー機能を発揮していた。

また、支援員は本人と面談を重ねる中で、《本人の多様な内実を検討》し個別化を図っていた。それは、本人の〈物事の捉え方の違いや表現力の低さ、経験不足が人間関係に影響していると捉える〉だけでなく、〈支援員自身を軸に本人の秀でた力を発見〉し、本人の生活力に着目しながら評価していた。一方、〈本人の周囲の対応が本人の人生や生活に影響していることを捉え〉、〈本人の行為・態度・言葉の裏にこれまで解決できなかった真の問題への気づき〉となっていた。本人の理解しがたい行動や言葉は、本人の問題ではなく、過去から現在まで本人をとりまく人々の対応が本人に影響したものだ、ということに支援員は気が付き、「最初はどうにもならないと思っていたんだけど、もう少し信頼関係がこの人とできるかなという期待」が持てるようになっていた。このことは、支援員の専門職としての〈本人が変化する可能性を期待し続ける支援〉として、本人の真実に寄り添おうとする姿勢を後押しするものとなっていた。

意思決定の支援では、本人だけでなく《家族・親族への意向確認と親族調整》をしていた。本人の内実を検討することで家族や親族との関係も理解し、〈家族・親族が置かれている状況を捉え〉ながら家族・親族と接していた。また、〈本人と希薄な関係の家族・親族にも意向確認し、場合によっては間を取り持ち〉、家族・親族へ介入することで本人の意思形成を助けていた。

さらに本人の内実を捉えた支援員は、それを支援チームと共有し協働で本人の《意思形成のための支援》をしていた。支援員は〈本人への説明は誘導にならない工夫と伝えたいことが伝わったのかの確認〉をし、支援者側に都合がよくなるような誘導的な質問や説明にならないように注意していた。そこで、支援員は実物を見せたりホワイトボードを使ったりして視覚化を図り、少しずつ話題を出すようにして、本人が理解できているかを確認していた。そして、〈やりたいことが見つかるよう体験の機会をつく

り〉、本人が具体的なイメージを持てるようにして選択肢を増やしていた。

そして、本人の意思の確認は、支援チームで《度重なる意思確認》をしていた。支援員は〈意思確認の場は本人が表現できる雰囲気と受け入れられる場づくり〉を行い、本人が意思を表現しやすいよう周囲の環境に配慮するとともに、本人が表現したことを大切に扱っていた。本人の意思は、周囲の影響を受けたり、試みたりすることで揺らぐこともあるが、支援員はそのことを受け入れ〈本人のゆるれる気持ちにつきあう〉ことをしていた。そのため、《意思形成のための支援》と《度重なる意思確認》は段階的に進めていくのではなく、相互に繰り返し行われていた。

支援開始から時が経過すると評価の段階に入り、支援員は本人と共に《本人の行動や生活の変化の評価》をしていた。本人が達成感をもち新たな行動へとつながるよう、本人と一緒に振り返り、その後、改めて対応するといった循環した行動がみられた。

本人との出会いから評価に至るまで、支援員は【専門職としての質の維持・向上】や【規範となる法人の目的】を根底に【本人のリアリティに寄り添い続ける支援】を行い続け、本人との《関係づくりと役割範囲の対応》と《本人の多様な内実を検討》、そして《意思形成のための支援》と《度重なる意思確認》とを交互に行い、その内容を支援チームに反映させていた。

2. 支援チームへの介入

意思決定支援は、支援員だけが行うのではなく、本人の日常生活を支える他職種で構成された支援チームの存在も大きい。支援員は《専門職としての能力の発揮》をし、本人を個別に捉えたことを支援チームと情報共有しながら【支援チームと協働】で本人の生活を支援していた。支援員は、介入の段階から《支援チームの形成》に関わり、〈本人の生活を守るために関係者に本人の思いを伝え〉、〈多職種と情報や課題を共有し支援の方向性や方法を統一する場づくり〉をし、チームで出来ることや出来ないこ

とを区別しながら支援方法を考えていた。その中、「支援チームが上手く回っていれば、色々な話が出てくるし、連携も取れやすい。けれども、そうでない人が1人でもいると誰のための支援をしているか分からなくなることがある」ため、支援員は〈なんでも言い合える支援チームづくり〉を意識していた。そして、支援チームはお互いの役割を認識した中で持っている資源を発揮し、〈支援の限界を複数体制で補い支えあう〉ことをしていた。支援員にとって支援チームは、本人がどう思っているのか立ち戻ることができるだけでなく、本人の全体像を捉えられることができるものとして、支援チームの存在とチームメンバーとの関係性を重視していた。また、支援チームには、「整理できる人がその中にいて、最終的には〇〇さんの意思はこうだね」と判断する、まとめ役のような存在を必要としていた。一方、《支援チームの形成》では、支援チームのメンバー間で、本人にとって良かれと思う方向に本人の思いを引き合い〈関係者間の主張のぶつかり合い〉が生じ、協力できなくなることがあった。支援者の行動は、それが本人の意思の尊重なのか、支援者の価値観なのか分からなくさせることがある。そこで、支援員はチームで生じた葛藤をNPO法人Aや他者から助言を得て支援の在り方を熟慮していた。

さらに、支援チームでは《本人を交えたリスクの検討》を行っていた。リスク対応は、意思決定支援とは逆の作用が働きやすいが、本人の意思を実現しようとする、本人の体調や状況によって危険が及ぶことがあったり、先にも述べたような支援チームのメンバーと価値観が異なるため支援にばらつきが生じることもある。そこで、共通の意識が持てるよう〈本人や関係者とリスクに関する話し合い〉をもち、本人に対する《意思形成のための支援》や《度重なる意思確認》に反映させていた。また、万が一、本人が本人自身に危険を伴うような意思を表明した場合、〈本人と考えが一致しない時は本人の尊厳を認めわかってもらえるよう働きかける〉ことをしていた。

3. 専門職としての支援員自身による内省

支援員は支援過程において【専門職としての質の維持・向上】を図っていた。NPO法人Aでケースが紹介され支援員の担当と決まった際、《実践前の心構え》として、〈本人に良い印象を抱く事前情報と支援に対して不安にさせる事前情報〉があり、支援員の経験や個人的な感情から本人と出会う前に思い込みが生じていた。特に行政書士の支援員は、事前情報に生活問題の内容が多いと「大変そう」「難しそう」といった、これからの支援に不安を抱いており職種間に差異がみられた。その後、出会いの段階では、行政書士・社会福祉士の支援員とも〈本人の関係づくりに手ごたえ〉を感じ、事前情報で見立てた本人象と出会ったときの印象が異なるほど本人との関係作りに意欲を高めていた。介入の段階では、本人や家族・親族、支援チームに対して《専門職としての能力の発揮》をし、支援員が抱える課題を整理していた。支援員は〈実践経験で得た知識と技術の応用〉をし、支援経過中に本人の意思決定に迷いや不安を抱えると〈支援員個人の考えや行動に対する迷いは他者から助言をもらう〉ことで、支援チームやNPO法人Aとの相互関係の中で本人との信頼関係を築いていた。支援員は、本人の楽しみや成長が見えてくると、本人から「支援がいらないと言われても気になる」や「最初はどんなにもならないと思っていたけど、期待が膨らんできた」とあるように、〈本人が変化する可能性を期待し続ける支援〉へとモチベーションを維持・向上させていた。

4. NPO法人Aとしての支援員の意識

意思決定支援における支援員の行動には、NPO法人Aの目的に明文している「意思決定支援」を前提とする【規範となる法人の目的】がみられた。出会いの段階での本人との契約は、個人的ではなく《本人と法人との支援契約》であることが意識されていた。介入の段階では、NPO法人Aの支援員として介入することに、支援員は《メリットと困難性》を感じていた。メリットは、〈法人内で情報共有し個人の責任負

担を軽減)できるとしていた一方で、困難性として〈本人と支援員の関係が分かりにくい法人には目的に反する支援報告が困難〉なことが生じていた。支援員は、本人の意思に反した行動をとった際、NPO法人Aには本人の顔が見えないため事情を理解してもらいにくいと思い、法人への報告を躊躇する意識が働いていた。また、支援員には「きれいな言葉が前に出すぎると失敗したことや、自分が及ばない力で出来ていないことが言えなくなる」ことも意識しており、組織の圧力が強く働くと支援員が真実を語りにくくなることが明らかになった。

V. 結論

本研究は、NPO法人Aが取り組む法人後見の支援員がどのように意思決定支援をしているのか、支援員の意識と行動に着目し、M-GTAの手法に沿って探求した。

本研究の結果では、支援員は支援の前提として【規範となる法人の目的】を意識しながら、【本人のリアリティに寄り添い続ける支援】や【支援チームと協働】し、本人や家族・親族、支援チームに対して相互が関係しあえるよう支援していた。また、支援プロセスにおいて、支援員自身が【専門職としての質の維持・向上】に取り組んでいることが明らかになり、全体の関係図を図1にまとめた⁴⁾。図1について、横軸が意思決定支援におけるプロセスとし、縦軸が支援員における本人への介入(図1では“本人”と示す。)と家族・親族への介入(図1では“家族・親族”と示す。)、および支援チームへの介入(図1では“支援チーム”と示す。)とし、さらに専門職としての支援員自身による内省(図1では“支援員”と示す。)と、NPO法人Aとしての支援意識(図1では“法人としての意識”と示す。)としている。

本人への介入には、【支援チームと協働】で《家族・親族への意向確認と調整》を相互に行い、支援員は本人の置かれている状況を理解し個別に捉え、家族・親族や支援チームに対してアドボカシー機能を働かせていた。一方、本人

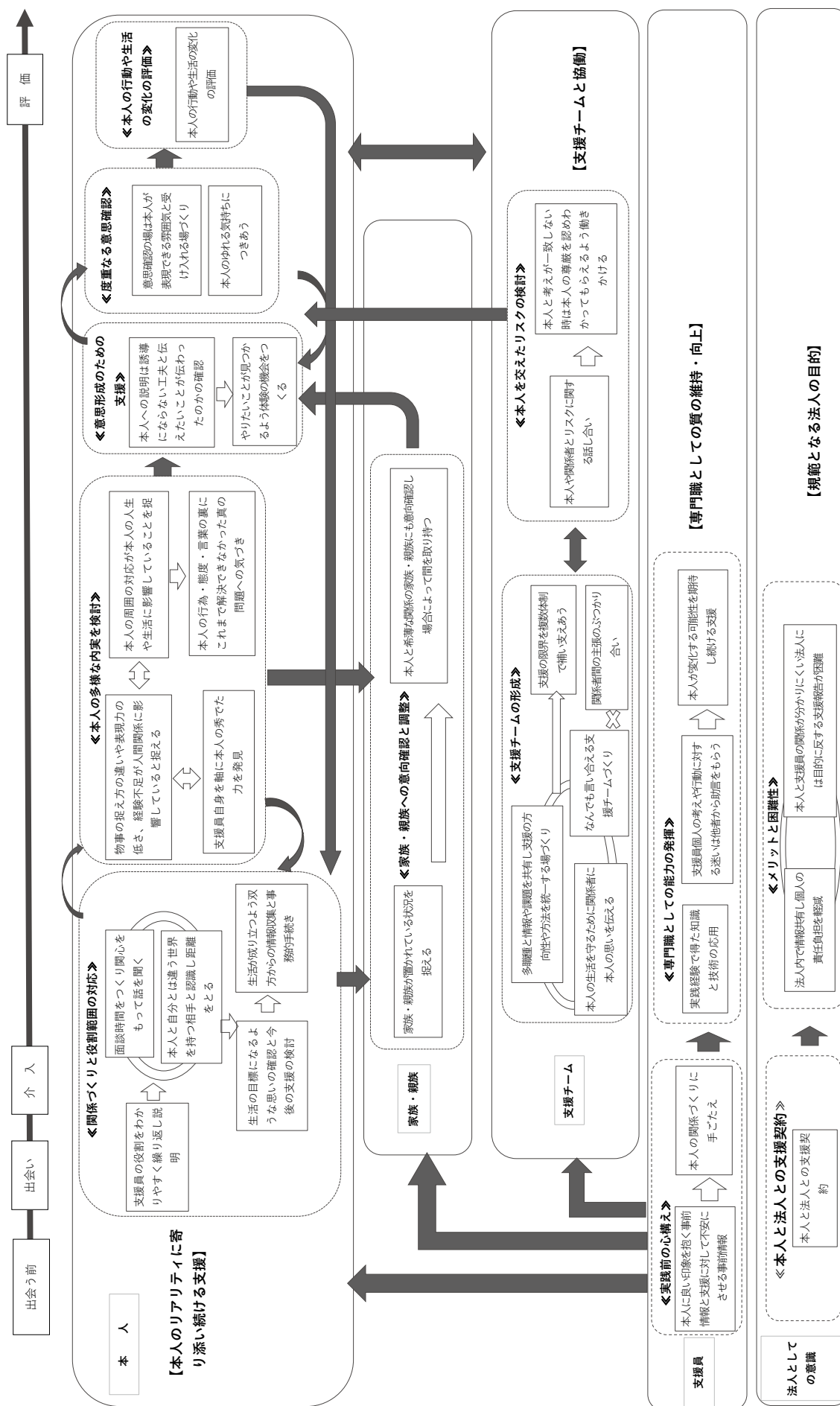
の意思決定を尊重する支援には、《本人を交えたりリスクの検討》が含まれていたが、支援チームのパターンリズムが働く保護する対象としてのリスク管理ではなく、支援チームで共通理解を図り、本人を交えた話し合いをすることに特徴がある。また、評価では、本人と一緒に《本人の行動や生活の変化の評価》が行われており、様々な環境に影響を受けながら少しずつ変化する本人の思いや生活を確認していた。そして、評価後に支援の終結があるのではなく、日常生活や社会生活を送る中で新たに生じた課題に対して改めて本人や家族、支援チームに介入するといった循環的な支援をしていた。

以上、NPO法人Aが取り組む法人後見の意思決定支援について整理すると3つの点が明らかになった。

1つは、支援員の意思決定支援には、本人の生活や人生に視点をあて個別性を重視した意思形成の支援や意思確認の支援の他、《本人の行動や生活の変化の評価》があることである。《本人の行動や生活の変化の評価》を行うことで、本人が自身の変化に気づくだけでなく、他者から認められることで達成感をもち、そして新たな思いを引き出すことにつながる。本人の意思決定を一つ一つ丁寧に捉え本人と評価することは、本人の自律を促すと考える。

次に、支援チームは関係者間で支援の方向性や方法が共通理解されていなければ、本人の意思を関係者間で引き合い、本人を惑わすことになる。本人の生活の選択肢を広げるため、支援者が良かれと思ってとる行動がそれぞれ違う方向に向いていると、その方向に本人の思いを引きこもうとする作用が働き、本人中心の支援とは言えなくなる。そこで支援チームとの協働には、チームで共通の目標をもち支援の方向性や方法を統一できるように意識することと、本人の意思決定を整理し最終的に判断できる専門職を置いたチームミーティングを開くことが重要といえる。

3点目は、法人後見として目指すべき支援が明確に示されていることで、支援員はそれを意識した行動をとり、支援の確認を組織内ででき



□は概念、《》はカテゴリ、【】はコアカテゴリを表している

図1 意思決定支援プロセスにおける支援員の意識と行動の構造

ることである。NPO法人Aの支援員らは、法人内で支援の評価ができるよう毎月1回支援経過を報告し、本人の望む生活の実現にむけて支援方針を検討していた。NPO法人Aのように多様な専門職や障害者の保護者や高齢者の介護者が集まり、共通の目的のもとで多角的な視点で検討することは、本人の権利や利益を公正に判断することができる。しかし、支援員が支援員の力量で出来ないことや目的に反するような行動をとった場合、その支援員は法人への相談や報告が出来なくなり、個人で問題を抱え込んでいた。法人後見で担当するケースは、他の会員には本人の「顔」が見えない（熊田2015：122）ことや、他の専門職とは文化や価値観が異なるため本人の内実や本人と支援員との関係性まで理解されないことから、支援員が組織内で非難の対象になる恐れがある。本人に権利侵害が起こらないよう法人内で検討しやすい雰囲気にすることも必要だが、支援の質の向上を図るためにも法人後見には支援員を支持・教育する機能が重要だと考える。そこで、法人後見には意思決定支援の手順をチェックするだけでなく、どのようなプロセスを経て支援してきたのかアセスメントを含めた支援の評価をする体制や、支援の内容を可視化できる記録の管理が求められる。

Ⅵ. 今後の課題

本研究では限界と課題がある。まず、本研究の調査は、NPO法人Aの4人の支援員のデータから分析したため、限定的な結論であることは否めない。そこで、法人後見を行う他のNPO法人に対して量的な研究を展開し、意思決定支援の公正な判断を行う“しくみ”として、法人後見の機能・役割について検証していく必要がある。また、基礎資格によって実践の相違が生じることも考えられるため、基礎資格による意思決定支援の比較検討を行うことが今後の課題である。

注)

- 1) 社会保障審議会障害者部会（第69回）資料「障害者の意思決定支援・成年後見制度の利用促進の在り方について」の「意思決定支援ガイドライン（案）」の中で、意思決定支援の定義が示された（厚生労働省2015）。また沖倉は、意思決定は真空状態で行われるわけではなく、社会的合意を一般的な背景とし、各人の自己省察や関係者との意見交換、議論によって、その合意の具体的内容を解釈し、確認するコミュニケーション過程によって方向付けられ、相互作用的に行われるものである（沖倉2012:237）としている。日本弁護士連合会は、第58回人権擁護大会・シンポジウム「総合的な意思決定支援に関する制度整備を求める宣言」の中で、「意思決定の支援とは、その人が＜意思決定することができない＞という判断をする前に、本人と信頼関係を築いている身近にある支援者や家族等が本人に寄り添い、本人が自分で意思決定ができるように必要な情報をその人の特性に応じて提供し、選択とその結果を見通しえるような工夫された説明や体験の機会を作る等を通じて、本人が意思決定をすることが可能となるように、様々な「合理的配慮」を尽くす実践の総体である。」と提言している（日本弁護士連合会2015）。
- 2) 成年後見制度の利用者は2015年12月末日時点で、成年後見、保佐、補助、任意後見の総数が191,335人、2017年12月末日時点では210,290人である。（厚生労働省2018）
- 3) 本人の特性が分かる情報は、本研究が1法人からの調査であり、個人が特定される可能性があることから協力機関の了解が得られず掲載していない。
- 4) 生成された概念および作成した結果図については、NPO法人Aの管理者およびインタビュー調査に協力いただいた4名の支援員に集まっていただき確認した。さらに、調査質的研究にたけた指導教員にも確認してもらい客観性の担保を図った。

文献

- 井上雅雄 (2018) 「法人後見の実践における課題と対応」『実践成年後見』72, 56-62.
- 上田晴男 (2015) 「第15章 法人後見概論 法人後見の機能と役割」全国権利擁護支援ネットワーク編『権利擁護支援と法人後見－養成のために必要な知識を網羅した研修テキスト－』ミネルヴァ書房, 181-191.
- 沖倉智美 (2012) 「『支援つき意思決定』の理論と実際－知的障害当事者の『自己決定』をどのように考えるか－」『一般社団法人社会福祉学会編 対論 社会福祉学5』中央法規, 217-245.
- 木口恵美子 (2014) 「自己決定支援と意思決定支援－国連障害者の権利条約と日本の制度における『意思決定支援』－」『福祉社会開発研究』6, 25-33.
- 木下康仁 (2003) 『グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践 質的研究への誘い』弘文堂.
- 熊田均 (2015) 「第9章 成年後見制度概論 成年後見制度の基礎」全国権利擁護支援ネットワーク編『権利擁護支援と法人後見－養成のために必要な知識を網羅した研修テキスト－』ミネルヴァ書房, 117-128.
- 厚生労働省 (2015) 社会保障審議会障害者部会 (第69回) 資料「障害者の意思決定支援・成年後見制度の利用促進の在り方について」(<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu-Shakaihoshoutantou/0000096733.pdf>, 2018.6.5).
- 厚生労働省 (2018) 『成年後見制度の現状』(https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12000000-Shakaiengokyoku-Shakai/genjyou30.5.2_2.pdf, 2019.7.30).
- 櫻井幸男 (2017) 「法人後見NPOの役割と今後の展開について」『21世紀社会デザイン研究』16, 83-93.
- 柴田洋弥 (2012) 「知的障害者等の意思決定支援について」『発達障害研究』34(3), 261-271.
- 志村健一 (2014) 「知的障がい者の意思決定支援とソーシャルワーク」『ソーシャルワーク研究』40(1), 46-55.
- 田邊寿 (2015) 「第16章 法人後見組織運営の実態 法人後見の組織体制」全国権利擁護支援ネットワーク編『権利擁護支援と法人後見－養成のために必要な知識を網羅した研修テキスト－』ミネルヴァ書房, 193-206.
- 特定非営利活動法人よこはま成年後見つばさ (2017) 「成年後見制度の理解促進及び適切な後見類型の選択につなげることを目的とした研修の開発及び、法人後見における利益相反に関する研究」厚生労働省平成28年度障害者総合福祉推進事業指定課題研究18.
- 内閣府 (2016) 『成年後見制度の現状』(http://www.cao.go.jp/seinenkouken/iinkai/2_20161003/pdf/sankou_6.pdf, 2018.6.6).
- 日本弁護士連合会 (2015) 『総合的な意思決定支援に関する制度整備を求める宣言』(https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/civil_liberties/data/2015_1002_01.pdf, 2018.5.18).
- 西田ちゆき (2018) 「認定NPO法人よこはま成年後見による法人後見の現状と課題」『現代福祉研究』18, 115-128.
- 西森利樹 (2017) 「高齢期の生活継続性の確保と法人後見の果たすべき役割」『臨床法務研究』18, 67-92.
- 引馬知子 (2016) 「『自律』および『支援を受けた意思決定』と障害者制度改革」『ソーシャルワーク研究』41(4), 19-27.
- 湯原悦子, 小島佳子, 高柳雅仁 (2015) 「地域における権利擁護支援ニーズの内容と支援の効果－法人後見の受任事例からの考察－」『日本福祉大学社会福祉論集』133, 29-45.

A Study of Supported Decision Making of Corporate Guardianship that NPO Corporation A Works On

Yoshiko NIIYA

－ Abstract －

This study clarified the support structure by focusing on the consciousness and behavior of four supporters (notary public and social worker) of NPO corporation A in supported decision making process. The supporters were conscious of [the purpose of the corporation that serves as the norm] and [supports to keep close to the reality of the person] and [collaborates with the support team], and there is a mutual relations with the person, family, relatives, and support team. Supporters were working on [maintaining and improving quality as a profession]. Therefore, three things became clear about supported decision making of supporter. The person and supporter evaluation the changes in behavior and life. If the direction and method of support are not commonly understood, supporters should draw the intention of the person. If the support purpose of the corporate guardian is clear, the supporter will take action that is conscious of it, but if it is against the purpose, supporter will have problems. For that reason, corporate guardianship requires self-evaluation of support, management of records that can visualize the contents of support, and a system to support and educate support staff.

Key words : Supported Decision Making, Corporate Guardianship, The Supporter's Awareness of Purpose, The Supporter's Action and Self-Evaluation.

調査報告

中堅介護職員のコンピテンシーと職業経験の関連性

河 内 康 文¹宮 上 多加子²田 中 眞 希³笹 村 聡⁴

—抄 録—

先行研究では、中堅介護職員がグループのマネジメントや後輩への教育指導を起点に経験学習をしている様相が明らかになっているが、職業経験とコンピテンシーの関連については明らかになっていない。そこで本研究は、中堅介護職員が仕事の経験をととして何を学び、どのようにコンピテンシーが変化しているのか明らかにすることを目的とする。

研究方法は、宮上ら（2019）の個別面接調査から析出されたカテゴリー内のデータ数と経験年数およびコンピテンシーの自己評価の点数の関連をMAXQDAの統計ツールを用いて二次的解析する。

分析の結果、中堅介護職員は困難や挫折、マネジメント業務の経験からの内省をととしてコンピテンシーを高めていた。ただし、中堅介護職員の「新人職員への指導と人的資源管理」のコンピテンシーは低い傾向がある。中堅介護職員のコンピテンシーの内実は、指導者や同僚を含む多様な他者との支援関係についての詳細な検討が必要であると考えられた。

キーワード：経験学習、コンピテンシー、中堅介護職員

I. 研究の背景および目的

近年の日本社会は、少子高齢化に伴う課題が顕在化し、その対策が必要になっている。厚生労働省（2018）は、団塊の世代がすべて75歳以上になる2025年に介護職員が約34万人不足する可能性を公表しており、介護人材の育成が喫緊の課題となっている。人材育成とは、Hall（1984）によると「戦略目的達成のために必要な技術、能力、コンピテンシーを見きわめ、これらの獲得のために職員が学習するプロセスを促進・支援することで、人材を計画的に供給す

るための活動と仕組み」とある。介護福祉事業所は、まさに今日、持続的かつ発展を目指すため、戦略的な人材育成が求められているといえる。

日本介護福祉士養成施設協会（2015, 2016, 2017, 2018）は、介護福祉士が知識や技術を実践的に応用しながら成長していく必要性から、EU（European Union）のスキル・資格の認証制度であるEQF（European Qualifications Framework）基準の活用を推奨している。同協会は、その基準を参考に知識と技術に加えてコンピテンシーを資格の品質保証の枠組みとして提示している。また、高（2015）の研究では、介護実践の中核を担う中堅介護職員以上の人材のレベルアップが求められ、その指標としてコンピテンシーの有用性を提示している。

近年介護福祉領域で注目されてきているコンピテンシーという用語は、1950年代に心理学の

受付日：2020.8.1

¹ 高知県立大学 社会福祉学部

² 高知県立大学 社会福祉学部

³ 高知県立大学 社会福祉学部

⁴ 高知リハビリテーション専門職大学 作業療法学専攻

領域で使用されはじめた（二村 2001）。1970年代には、アメリカのマクレランド（McClelland, D.）が経営学の領域でコンピテンシーを用いた。マクレランドは、従来の知能テストの結果や学校の成績では就職した後の仕事の業績の予測ができないと考えた。そこで、仕事ができるかできないかは従来のテストで計られるような知識や技術よりも、コミュニケーションや忍耐力などの能力に着目し、それをコンピテンシーの概念として位置づけ研究の蓄積をしてきた（Spencer & Spencer 1993=2011:3-4）。1990年代に入ると、マクレランドの研究を発展させたスペンサーら（Spencer & Spencer）が、コンピテンシーを「ある職務または状況に対し、基準に照らして効果的、あるいは卓越した業績を生む原因として関わっている個人の根拠的特性」と定義している（Spencer & Spencer 1993=2011:11）。1990年代の企業は、競争の激化で人材育成が特に必要とされた時代背景があり、その理論的根拠としてコンピテンシーが普及をしていった（加藤 2011）。日本においても1990年代の人材育成は、バブル経済が崩壊し、従来の年功序列的な人事制度も、成果主義も、リストラにより人員的にも多くの企業が限界を感じはじめており、その解決のためにコンピテンシーの概念が注目された（加藤 2011）。

その後コンピテンシーは、スペンサーら（1993=2011:11）が示す行動の背後にある「根拠的特性」が、職種によりどのような応用が可能であるのかに焦点化されつつ発展をしてきている。たとえば、教育領域（渡邊 2017）や看護領域（虎の門病院看護部編 2013；武村編 2014）では、採用、配属、昇進、能力開発、報酬、などの評価でコンピテンシーが活用されている。介護領域では、須永ら（2010）による新人介護福祉士に焦点をあてたコンピテンシーに関する研究、大谷（2019）による認知症介護の介護職員にコンピテンシーの導入を検討した文献研究がある。また、先述した日本介護福祉士養成施設協会（2015, 2016, 2017, 2018）による介護福祉士の人材育成としてコンピテンシー概念の導入を提示したものがある。

人材育成の中核を担う中堅介護職員の研究では、宮上ら（2019）が15名の個別面接調査に基づき、グループのマネジメントや後輩への教育指導を自らの役割としながら経験学習をしている様相を明らかにしている。その研究では、経験学習をとおして中堅介護職員の職務能力がどのように変化したのかが検討課題になると述べている。その課題を解消すべく本研究では、宮上ら（2019）の質的研究の結果にあるカテゴリ内のデータ数等を数値化して分析したり、コンピテンシー質問紙調査結果を分析したりして、中堅介護職員の職場での経験とコンピテンシーの関連についての二次的解析を試みる。

以上の認識に基づき本研究の目的は、中堅介護職員が経験学習をとおして何を学び、どのようにコンピテンシーが変化したのか明らかにすることである。目的を達成するために、以下の3つの研究課題を設定する。1）中堅介護職員は介護現場の経験をとおして何を学んでいるのか、2）中堅介護職員のコンピテンシーはどのように変化しているのか、3）中堅介護職員の経験をとおした学びとコンピテンシーにはどのような関係があるのか、である。なお、本研究では、コンピテンシーを日本介護福祉士養成施設協会による「自律性を発揮して職務を遂行する能力」（日本介護福祉士養成施設協会 2016:41）と定義する。

Ⅱ. 研究方法

1) 分析方法

本研究では、宮上ら（2019）の個別面接調査の結果に、カテゴリ内のデータ数や質問紙によるコンピテンシーの自己評価の点数を加えて分析する。質的調査のデータを数値化した分析は、現象に対しての多面的な理解が得られる方法である（Creswell 2007=2010:14-5）。分析ソフトは、一つのデータに基づく研究に対して、別の手法で分析が可能なMAXQDAを採用する（Creswell 2014=2017:35）。具体的には、MAXQDAの統計ツールにより、個別面接調査から析出されたカテゴリ内のデータ数の集計

を行なう。そのデータ数と、経験年数およびコンピテンシーの自己評価の点数の関連、さらにカテゴリー内のデータ数間の関連について、スピアマン相関検定を加える。

2) 個別面接調査の概要

個別面接調査では、3年目以上の中堅介護職員を対象とした。中堅介護職員の経験年数を3年目からとした理由は、一般企業と比較して介護現場が早期から現場のマネジメントや指導者の役割を担うことが定常化している実態に加えて、全国社会福祉協議会による福祉・介護サービス分野に共通する能力の開発を目的とした福祉職員キャリアパス生涯研修課程が中堅介護職員を概ね入職後3年以上経過した職員としているからである。

調査は、可能な限り経験年数を共通にするためそこから3年の期間を設け、「所属施設で3年目から6年目の経験があり、指導職員が指導するチームの中堅的な立場にある介護職員」の選定を介護施設に依頼した。しかし、その期間に該当する中堅介護職員の選定が困難という回答であった。そこで経験年数の上限を緩和し、調査協力者は5府県8施設の経験年数が3年目

から15年目の中堅介護職員15人となった（表1）。男性9人、女性6人で、年代別では20歳代12人、30歳代3人となっている。平均年齢は27.53歳（±3.44）、介護職としての平均経験年数は6.60年（±3.16）である。調査の実施期間は、2017年9月～2018年3月である。

インタビューの項目は、自身の仕事についての考え方や価値観、職場における役割と仕事の内容、キャリアを重ねることによる自分自身の成長について、である。半構造化面接の手法を用いて、調査協力者に自分の考えを自由に語ってもらった。面接時間は、1人約44分～89分（平均60分）である。得られたデータは、逐語録としてまとめた。逐語録を分析する際には、佐藤（2008）が提唱している分析方法を参考にし、語られた内容と比較検討しながら、抽象化する作業を進め、コードからカテゴリーを生成した。質的調査方法でのデータの厳密性を高め、分析結果の確実性（credibility）を高めるために、協力者への再確認（メンバーチェック）を行った。具体的にはカテゴリーを生成した時点で、調査協力者全員に対して結果を文書にて報告し、自身の経験に照らし合わせて納得できるかどうかについて参考意見を聴取し、分析結

表1 調査協力者一覧（中堅介護職員）

対象番号	性別	年齢	介護経験年数	資格	所属施設	現在の職位
1	男	29	8年目	介護福祉士	特養（ユニット型）	リーダー
2	女	27	6年目	介護福祉士	特養（ユニット型）	ケアワーカー
3	女	27	6年目	介護福祉士	特養（ユニット型）	ケアワーカー
4	女	26	4年目	初任者研修	老健（従来型）	グループリーダー
5	男	26	4年目	初任者研修	老健（従来型）	グループリーダー
6	女	28	6年目	管理栄養士	老健（ユニット型）	ケアワーカー
7	女	27	5年目	社会福祉士	老健（ユニット型）	ユニットリーダー
8	男	23	3年目	介護福祉士	特養（従来型）	ケアワーカー
9	男	23	3年目	介護福祉士	特養（従来型）	ケアワーカー
10	男	36	他施設6年+現施設10年目	介護福祉士	特養（ユニット型）	ケアワーカー
11	女	26	他施設3年+現施設1年目	介護福祉士 社会福祉士	特養（ユニット型）	ケアワーカー
12	男	25	7年目	介護福祉士	特養（ユニット型）	ケアワーカー
13	男	30	9年目	介護福祉士	特養（ユニット型）	フロアリーダー 兼ユニットリーダー
14	男	33	病院1年+老健6年+ 現施設4年目	介護福祉士	特養（従来型）	介護サブリーダー
15	男	27	7年目	介護福祉士	特養（従来型）	介護サブリーダー

特養＝特別養護老人ホーム、老健＝介護老人保健施設

果は支持された。また、分析や統合化の段階で研究分担者および研究協力者と適宜協議を行うことで、結果の確証性（confirmability）を確保した。

3) コンピテンシー質問紙調査の概要

コンピテンシー質問紙調査は、個別面接調査と同じ協力者に対して実施した。本研究での中堅介護職員のコンピテンシーとして質問紙調査で測定した項目は、(1) 介護過程（介護の理念と個別性に配慮した介護過程について、チームとして展開するための仕組みづくりや指導ができる）、(2) 生活支援技術の実施（根拠に基づいた生活支援技術を用いて介護を実践し、チームとしての評価と改善への取り組みができる）、(3) 介護予防・生活リハビリ（生活のなかで個別的な機能低下予防を実践し、チームとしての評価と改善への取り組みができる）、(4) リスクマネジメントの実施（セーフティマネジメントおよびリスクマネジメント“感染管理を含む”に、チームとして取り組むことができる）、(5) ケアの質向上への取り組み（利用者に対して実施したケアを評価し、ケアの質向上に向けてチームとして取り組むことができる）、(6) 医療的ケア・終末期ケアの実施（特別なケアが必要な利用者に対して安全で安寧なケアを実施し、チームとしての評価と改善への取り組みができる）、(7) 業務の合理化への取り組み（限られた人的・物的資源を有効に活用し、チームとしての合理化を目指すことができる）、(8) 新人職員への指導と人的資源管理の実施（多様な介護人材の育成・指導とマネジメントができる）、(9) コンプライアンスの実施（チームとして、コンプライアンス“法令・職業倫理の遵守と改善”に取り組むことができる）、である。これらの質問項目は、日本介護福祉士養成施設協会（2015, 2016, 2017）が提示しているコンピテンシーの枠組みを介護施設の施設長にヒアリングをした後、介護領域の研究者3名でエキスパートレビューを実施し設定をした。

日本介護福祉士養成施設協会によるコンピテ

ンシーの枠組みは介護福祉士が対象である。調査協力者に社会福祉士、管理栄養士、初任者研修が含まれているため資格の整合性が課題となるが、この枠組みの根拠とされているEQFの基準は介護に特化したものではなく他の幅広い資格にもあてはまるスキル・資格の認証制度となっている（岩田 2012）。また社会福祉士、管理栄養士、初任者研修を有する調査協力者は3年以上介護現場での経験を有していることを踏まえ、日本介護福祉士養成施設協会によるコンピテンシーの枠組みが他領域の資格を有する調査協力者にも応用できると考えた。各質問項目では、「一人ではできない」を0、「メンバーに指導し、チーム運営ができる」を10で数値化し、入職時と現在の点数を個別面接調査時に質問紙への記述式で回答を得た。

4) 倫理的配慮

調査候補者には、研究者から研究内容と倫理的配慮についての説明を文書および口頭で行い、了解を得たうえで研究参加への同意書に署名を依頼し承諾を得た。調査開始前には、高知県立大学研究倫理委員会および高知県立大学社会福祉研究倫理審査委員会に申請して承認を得ている（承認番号：社研倫17-64号、2017年8月8日付）。

Ⅲ. 結果

1) 個別面接調査の結果

逐語録を分析した結果、66のコードと14のカテゴリが抽出された(表2)。カテゴリは、「A周囲からの様々な支援を得る」「B指導者は尊敬と信頼を寄せるロールモデル」「C指導者は安心感を与えてくれる存在」「D指導者から成長を促す支援を受ける」「E運営管理について教わり視野が広がる」「F中堅として日々の業務をマネジメントする」「G新人やスタッフへの指導を担う」「H業務を改善していく意識を持つ」「I自分の職務能力を高めたい」「J利用者へのケアの質を高めたい」「K職務を遂行することで困難と挫折を経験する」「L経験を踏

表2 中堅介護職員の 카테고리とコード一覧

カテゴリー	コード	データ数
A 周囲からの様々な支援を得る	同期や同僚に相談する人がいる	14
	利用者の中に癒やしを得られる人がいる	2
	学校の同級生と愚痴や情報交換をする	5
	周りに仕事の悩みを相談する人がいない	4
	職場の人間関係が良いので働きやすい	1
	職場外の人に相談する	2
B 指導者は尊敬と信頼を寄せるロールモデル	尊敬できる人柄と実力を持つ指導者がいる	15
	複数の人の長所をモデルにする	3
C 指導者は安心感を与えてくれる存在	身近にいる指導者には何でも相談する	26
	上司が相談に乗ってくれる	8
	直属の上司がいないので心細い	2
D 指導者から成長を促す支援を受ける	すぐに答えを言わない指導者の姿勢	3
	実績を褒められて自信がつく	3
	同僚から利用者への対応方法や情報を得る	3
	将来はリーダーになってほしいという意向を聞く	3
E 運営管理について教わり視野が広がる	業務や組織についての考え方を教わる	3
	チーム運営の考え方について教わる	8
	リーダー業務についての研修はない	2
	施設内の委員会で主体的に活動する	5
F 中堅として日々の業務をマネジメントする	チーム再編によりリーダー役を任された	6
	日々の業務をマネジメントする	10
	ユニット内や他部署との情報伝達を行う	11
	リーダーだけでなく職員相互で相談して動く	1
	自分の意見を持っても言えないときがある	4
G 新人やスタッフへの指導を担う	中堅の役割として新人への指導がある	13
	新人を指導する役割を経験する	10
	新人への指導方法を工夫する	10
	新人以外の職員に対する指導を行う	5
	自分が新人を精神的に支えていく	3
	将来のチーム編成を考えて若者を育てる	2
H 業務を改善していく意識を持つ	時間を気にして業務優先となる懸念	6
	終末期ケアへの取り組みが広がらない	4
	施設の業務改革を意識して動く	7
	利用者への向き合い方を調整して余裕ができる	2
I 自分の職務能力を高めたい	入職時と比較して変化したこと	7
	自分では変化が見えにくい	5
	自分の能力を高めたい思い	6
	コンピテンス向上へのモチベーションが生じる	4
	経験により自身のコンピテンスが向上した	10
	中堅としての役割を自覚することで次の課題ができる	7
J 利用者へのケアの質を高めたい	ケアの質を向上させることが必要	5
	毎日のケアを充実することが終末期ケアとなる	3
	利用者の希望する生活を楽しく送ってもらう	14
	利用者の笑顔や満足が自身のやりがいにつながる	9
	介護は人とつながる強みがある	6

表2 中堅介護職員の 카테고리とコード一覧 (つづき)

カテゴリー	コード	データ数
K 職務を遂行することで困難と挫折を経験する	失敗だと思ふ経験がある	12
	新人を指導することの難しさを味わう	13
	チーム業務をマネジメントする経験と課題	12
	任された業務を自分なりに遂行していく	7
	困難が多い終末期ケアに取り組む	5
	家族や他職種との意見の食い違いを経験	3
L 経験を踏まえて内省をする	職員が多様な価値観と意識を持っていると気づく	13
	職員の心理状態に配慮すべきと気づく	4
	体験を振り返る方法を工夫する	9
	自分の視野や知識が狭いと気づく	9
	新人研修を行うことで自分の振り返りになる	6
	自分一人では限界があると悟る	3
M 自分なりの信念や見方が固まる	他者の存在を意識して行動する	11
	働く環境の重要性に気づく	2
	終末期ケアに対する考え方が固まる	9
	根拠に基づいたケアが実感できる	2
	社会の流れに対応できるように変わる必要性	1
N 自身の考え方や価値観に基づき実践する	まず自分自身が行動してみる	5
	自分ができない役割は他者に代行してもらう	4
	自分から知識を得るように行動する	12
	自分自身をコントロールして仕事にあたる	12

表3 コンピテンシー尺度調査の集計結果

	入職時(平均±SD)	現在(平均±SD)
介護過程の展開	0.53±0.83	5.67±1.80
生活支援技術の実施	1.40±1.64	6.27±1.67
介護予防・生活リハビリ	0.80±1.01	5.80±1.97
リスクマネジメントの実施	1.00±1.46	6.40±1.68
ケアの質向上への取り組み	1.33±1.50	6.47±1.55
医療的ケア・終末期ケアの実施	0.67±1.11	5.60±1.72
業務の合理化への取り組み	1.00±0.93	6.00±2.00
新人職員への指導と人的資源管理	0.33±0.82	5.33±1.99
コンプライアンスの実施	1.47±1.64	5.47±2.42
合計	8.53±7.74	53.00±13.84

n=15

まえて内省をする」「M自分なりの信念や見方が固まる」「N自身の考え方や価値観に基づき実践する」にまとめられた。

2) コンピテンシー質問紙調査の集計結果

コンピテンシー質問紙調査を集計した結果では、入職時の経験がない段階から現在になるにつれて、全ての項目のコンピテンシーの数値の平均値と合計値が高くなることが示された(表

3)。入職時の平均値が高い順として、(1) コンプライアンスの実施(1.47)、(2) 生活支援技術の実施(1.40)、(3) ケアの質向上への取り組み(1.33)、(4) リスクマネジメントの実施(1.00)、(5) 業務の合理化への取り組み(1.00)、(6) 介護予防・生活リハビリ(0.80)、(7) 医療的ケア・終末期ケアの実施(0.67)、(8) 介護過程の展開(0.53)、(9) 新人職員への指導と人的資源管理(0.33)、となっている。

表4 カテゴリー内データ数の集計結果

変 数	平均値	標準偏差	データ数 の 合 計
経験年数	6.60	3.16	
コンピテンシー合計点	53.00	13.37	
カテゴリー			
A 周囲からの様々な支援を得る	1.87	1.31	28
B 指導者は尊敬と信頼を寄せるロールモデル	1.20	1.33	18
C 指導者は安心感を与えてくれる存在	2.40	2.30	36
D 指導者から成長を促す支援を受ける	0.80	1.11	12
E 運営管理について教わり視野が広がる	1.20	1.38	18
F 中堅として日々の業務をマネジメントする	2.13	2.25	32
G 新人やスタッフへの指導を担う	2.87	2.16	43
H 業務を改善していく意識を持つ	1.27	1.44	19
I 自分の職務能力を高めたい	2.60	2.53	39
J 利用者へのケアの質を高めたい	2.47	1.20	37
K 職務を遂行することで困難と挫折を経験する	3.47	1.89	52
L 経験を踏まえて内省をする	2.93	2.11	44
M 自分なりの信念や見方が固まる	1.67	1.40	25
N 自身の考え方や価値観に基づき実践する	2.20	2.01	33

n=15

現在の平均値が高い順としては、(1) ケアの質向上への取り組み (6.47), (2) リスクマネジメントの実施 (6.40), (3) 生活支援技術の実施 (6.27), (4) 業務の合理化への取り組み (6.00), (5) 介護予防・生活リハビリ (5.80), (6) 介護過程の展開 (5.67), (7) 医療的ケア・終末期ケアの実施 (5.60), (8) コンプライアンスの実施 (5.47), (9) 新人職員への指導と人的資源管理 (5.33), が示された。

中堅介護職員のコンピテンシーの数値は、入職時および現在において、「生活支援技術の実施」「ケアの質向上への取り組み」「リスクマネジメントの実施」が相対的に高い傾向にある。一方で、「新人職員への指導と人的資源管理」は、入職時と現在とで数値は高まっているものの、入職時と現在の平均値がともに低い。

3) 変数およびカテゴリー内データの集計

表4の変数は、経験年数とコンピテンシー質問紙調査の合計点とし、平均値などの基本データを示した。また、カテゴリー内のデータの数について、MAXQDAの統計ツールから得た集計結果を表4に示す。カテゴリー内データ数の平均値としては、数値が高い順に、(1) K職務を遂行することで困難と挫折を経験する (3.47), (2) L経験を踏まえて内省をする (2.93), (3) G新人やスタッフへの指導を担う (2.87), (4) I自分の職務能力を高めたい (2.60), (5) J利用者へのケアの質を高めたい (2.47), (6) C指導者は安心感を与えてくれる存在 (2.40), (7) N自分の考え方や価値観に基づき実践する (2.20), (8) F中堅として日々の業務をマネジメントする (2.13), (9) A周囲からの様々な支援を得る (1.87), (10) M自分なりの信念や見方が固まる (1.67), (11) H業務

を改善していく意識を持つ (1.27), (12) B指導者は尊敬と信頼を寄せるロールモデル (1.20), (12) E運営管理について教わり視野が広がる (1.20), (14) D指導者から成長を促す支援を受ける (0.80), となっている。

4) 変数およびカテゴリー内データ数の相関

調査協力者の経験年数とコンピテンシー質問紙調査の合計点, およびカテゴリー内のデータ数を基に, スピアマンの順位相関係数によって変数間の関連を分析した (表5)。

まず, 中堅介護職員の経験年数は高まるにつれてコンピテンシー質問紙調査の合計点が有意に高くなる傾向が示された ($p=0.52^*$)。次いで, 経験年数が高まるにつれて, 「B指導者は尊敬と信頼を寄せるロールモデル」と負の相関を示している ($p=-0.58^*$)。また, 経験年数はコンピテンシー質問紙調査の合計点が高くなると, 「G新人やスタッフへの指導を担う」と正の相関関係を示している ($p=0.45^*$)。これらの結果から, 経験年数が高まるにつれて, 指導者をロールモデルとすることから脱却しつつ, 新人やスタッフへの指導を担うなかで, 中堅介護職員のコンピテンシー質問紙調査の点数が高くなる傾向がある。

また, カテゴリー内のデータ数間の相関については, 「A周囲からの様々な支援を得る」と「L経験を踏まえて内省をする」との間で正の相関

関係が認められた ($p=0.60^*$)。このことから, 周囲からの様々な支援があると, 内省が起りやすい傾向が認められる。「B指導者は尊敬と信頼を寄せるロールモデル」は, 「C指導者は安心感を与えてくれる存在」と正の有意傾向を示し ($p=0.46^+$)。 「M自分なりの信念や見方が固まる」と負の有意傾向を示している ($p=-0.49^+$)。中堅介護職員は, 指導者をロールモデルとしているが, そこから離れながら自分なりの信念を形成していることを示唆している。次いで, 「C指導者は安心感を与えてくれる存在」は, 「J利用者へのケアの質を高めたい」と相関関係が認められる ($p=0.53^*$)。すなわち, 中堅介護職員は, 指導者の安心感を軸に, 利用者へのケアの質を高めていく傾向がわかる。

「E運営管理について教わり視野が広がる」は「F中堅として日々の業務をマネジメントする」と正の相関関係が認められた ($p=0.60^*$)。換言すれば, 指導者が中堅介護職員に対して運営管理を教えると, 中堅介護職員の視野が広がり, 介護業務のマネジメントに活かされる傾向を示している。「F中堅として日々の業務をマネジメントする」は, 「L経験を踏まえて内省をする」 ($p=0.54^*$) 「M自分なりの信念や見方が固まる」 ($p=0.64^*$) との間で正の相関関係が示されている。すなわち, 中堅介護職員としての業務マネジメントの経験から内省が起こ

表5 変数及びカテゴリー内データ数の相関

経験年数とコンピテンシー合計点の数量関係

変数	変数・カテゴリー	ρ	p値
経験年数	コンピテンシー合計点	0.52 *	0.0484
	B指導者は尊敬と信頼を寄せるロールモデル	-0.58 *	0.0244
コンピテンシー合計点	G新人やスタッフへの指導を担う	0.45 *	0.0493
スピアマン順位相関係数 * $p < 0.05$ n=15			

カテゴリー内データの数量的関連

カテゴリー	カテゴリー	ρ	p値
A周囲からの様々な支援を得る	L経験を踏まえて内省をする	0.60 *	0.0192
B指導者は尊敬と信頼を寄せるロールモデル	C指導者は安心感を与えてくれる存在	0.46 †	0.0863
	M自分なりの信念や見方が固まる	-0.49 †	0.0629
C指導者は安心感を与えてくれる存在	J利用者へのケアの質を高めたい	0.53 *	0.0408
E運営管理について教わり視野が広がる	F中堅として日々の業務をマネジメントする	0.60 *	0.0177
F中堅として日々の業務をマネジメントする	L経験を踏まえて内省をする	0.54 *	0.0393
	M自分なりの信念や見方が固まる	0.64 *	0.0109
H業務を改善していく意識を持つ	M自分なりの信念や見方が固まる	0.47 †	0.0789
K職務を遂行することで困難と挫折を経験する	L経験を踏まえて内省をする	0.59 *	0.0198
L経験を踏まえて内省をする	M自分なりの信念や見方が固まる	0.55 *	0.0326
	N自身の考え方や価値観に基づき実践する	0.52 *	0.0494
スピアマン順位相関係数 † $p < 0.10$ * $p < 0.05$ n=15			

り、自らの信念が固まっていく傾向が示されている。「H業務を改善していく意識を持つ」は「M自分なりの信念や見方が固まる」との間で正の有意傾向が認められる ($p=0.47^+$)。この結果は、業務を改善していく意識が自分なりの信念と関係していること、あるいは自分なりの信念や見方が固まることで、業務改善の意識が高まることを示している。「K職務を遂行することで困難と挫折を経験する」は「L経験を踏まえて内省をする」との間で正の相関関係が認められる ($p=0.59^*$)。困難と挫折は、内省の契機になっていることが示唆された。「L経験を踏まえて内省をする」は「M自分なりの信念や見方が固まる」($p=0.55^*$)「N自分の考え方や価値観に基づき実践する」($p=0.52^*$)との間に正の相関関係が示された。つまり、内省から信念が固まり、実践するという行動変容につながっている傾向が見られる。

IV. 考察

本研究の目的は、中堅介護職員が経験学習をとおして何を学び、どのようにコンピテンシーが変化したのか明らかにすることであり、詳細な研究課題として1) 中堅介護職員は介護現場の経験をとおして何を学んでいるのか、2) 中堅介護職員のコンピテンシーはどのように変化しているのか、3) 中堅介護職員の経験をとおした学びとコンピテンシーにはどのような関係があるのか、を設定して分析をしてきた。これまで述べてきた調査結果と、研究課題を踏まえつつ、中堅介護職員の経験学習およびコンピテンシーについて検討を加えていく。

1) 中堅介護職員は介護現場の経験をとおして何を学んでいるのか

経験からの内省は、職場での人材開発領域で評価が高い経験学習論に欠くべからず認知機能とされている(中原 2012: 95)。そこで、内省をキーワードに、中堅介護職員が経験をとおして、何を学んでいるのかを考察する。

「K職務を遂行することで困難と挫折を経験

する」は、表4にあるデータ数の合計のなかでもデータ数が52であり、最も多くなっている。困難や挫折というワードは、負の側面があると考えられるが、「K職務を遂行することで困難と挫折を経験する」は「L経験を踏まえて内省をする」との間で相関関係が認められている。金井は、企業の管理職が様々な困難に直面しながらも、それを乗り越えられた経験が成長につながることを示している(金井 2002: 99)。金井の知見は企業の管理職を対象にしたものであるためより慎重な検討が必要ではあるが、中堅介護職員は新人職員への教育やチームマネジメントに課題を有しつつも、困難な課題の解決策を見出していく経験をとおして学びにつながっていくと考えられる。

次いで、「F中堅として日々の業務をマネジメントする」は、「L経験を踏まえて内省をする」「M自分なりの信念や見方が固まる」との間で相関関係が示されている。加えて、「L経験を踏まえて内省をする」は、「M自分なりの信念や見方が固まる」「N自身の考え方や価値観に基づき実践する」とのカテゴリー間で相関関係が示された。中堅介護職員は、日々の業務をマネジメントする経験から内省が起これ、そこから自らの信念が固まり行動変容につながっていると考えられる。宮上ら(2019)の研究では、中堅介護職員の経験学習が「職務を遂行することで困難と挫折を経験する」「経験を踏まえて内省をする」「自分なりの信念や見方が固まる」「自身の考え方や価値観に基づき実践する」にまとめられている。本研究では、宮上ら(2019)の質的研究によるカテゴリーの関連からの中堅介護職員の経験学習の結果に対して、データ数の相関関係からの支持ができたと考えられる。

2) 中堅介護職員のコンピテンシーの特徴

本研究での新規の分析となるコンピテンシー質問紙調査の集計では、中堅介護職員が入職時と現在ともに「生活支援技術の実施」「ケアの質向上への取り組み」「リスクマネジメントの実施」が相対的に高い傾向にあることが示され

た。河内ら（2016）の先行研究で中堅介護福祉士は、初任介護福祉士の段階から利用者志向の意識を継続して有している。本研究の結果は、中堅介護職員が利用者志向の意識を入職時から継続して有しつつ、それらを具体的に実現すべく「生活支援技術の実施」「ケアの質向上への取り組み」「リスクマネジメントの実施」のコンピテンシーを高めていると考えられる。さらに、スピアマンの順位相関係数の分析結果からは、「C指導者は安心感を与えてくれる存在」が「J利用者へのケアの質を高めたい」との相関関係が認められている。本研究の結果からは、中堅介護職員が指導者に抱く安心感を軸に利用者へのケアの質を高めていることが示唆された。つまり、中堅介護職員のコンピテンシーの構築には、個人の認識レベルとともに、職場内の指導者の支援が影響しているといえる。

一方で、コンピテンシー質問紙調査の集計結果からは、中堅介護職員のコンピテンシーが入職時と現在ともに「新人職員への指導と人的資源管理」が低い傾向にある。この傾向に関連した質的調査の結果を見てみると、「K職務を遂行することで困難と挫折を経験する」のカテゴリーがあり、そのカテゴリー内に【新人を指導することの難しさを味わう】【チーム業務をマネジメントする経験と課題】のコードが見出せる。中堅介護職員のコンピテンシーは、新人職員への教育やチームマネジメントに課題を有しているといえる。

介護人材の育成は、年齢、資格、資格取得ルートなど多様な経歴の人が入職しており、それらに対応するための養成教育や研修体系が未だ発展途上である（河内・宮上・田中 2016）。そのような現状のなかで、中堅介護職員は「新人職員への指導と人的資源管理」に対するコンピテンシーを十分に発揮できない可能性があると考えられる。

3) 中堅介護職員と経験をとoshた学びとコンピテンシーの関係

中堅介護職員が困難や挫折から経験をとoshた学びをしていることを示唆した。しかし、中

堅介護職員のコンピテンシーは、困難や挫折を経験している「新人職員への指導と人的資源管理」が最下位にあることが確認された。中原（2010：5-6）は経験学習論において職場での他者の存在の重要性を指摘しており、経験を通した学びとコンピテンシーの関連について他者に注目して考察していく。

宮上ら（2019）の知見では、中堅介護職員の役割はグループのマネジメントと後輩への教育指導が挙げられており、中堅介護職員の指導的立場の上司がロールモデルとしての位置づけであるとともに、安心感を与えてくれる存在であることが明らかになっている。中堅介護職員は、指導者のロールモデルを体験するなかで新人やスタッフを指導する知識や技術を高め、実際に指導するという過程をとoshてコンピテンシーを高めている可能性を示唆している。

一方で、中堅介護職員にとって指導職員がロールモデルになっていなかったり、中堅介護職員が自律的に動いていくためのサポートがなかったりすると、中堅介護職員の学びが高まらず、コンピテンシーが高まらないことが考えられる。松尾（2006）は、経験の度合いが高すぎると職場における経験からの学びが促進されない可能性を指摘している。また、中堅介護職員を指導する職員自身が試行錯誤しながら人材育成を行っている指摘もあり（宮上 2019）、中堅介護職員が上司から十分な指導を受けていなかったり、成長の実感を得られるような評価がなかったりしている可能性がある。

本研究で得られた新たな知見としては、中堅介護職員は経験年数が高まるにつれて「B指導者は尊敬と信頼を寄せるロールモデル」と負の相関を示しつつ、経験年数が高くなると、「G新人やスタッフへの指導を担う」と正の相関関係を示していたことがある。つまり、中堅介護職員は、経験年数が高まるにつれて、指導者から脱却しつつ、自律的に新人教育を担っている傾向を示している。しかし、その内実は、中堅介護職員を指導する指導職員が意図的に自律を促しているのか、放任的な対応の結果であるのか、中堅介護職員の力量によるものであるのか、

か、あるいは別の要因があるのか、詳細が明らかにできていない。

中堅介護職員に対する指導職員との関係性のあり方が、「新人職員への指導と人的資源管理」での中堅介護職員のコンピテンシーを高める分岐点になりうる。このため、「新人職員への指導と人的資源管理」を効果的にするための方策や指導者と中堅介護職員の支援関係や、同僚を含む多様な他者との関係についての詳細な検討が必要になると考える。

V. 結論および研究の限界

- 1) 中堅介護職員は、困難や挫折、マネジメント業務から内省する経験学習を展開している。
- 2) 中堅介護職員のコンピテンシーは、「生活支援技術の実施」「ケアの質向上への取り組み」「リスクマネジメントの実施」が相対的に高い傾向にあり、指導者に抱く安心感を軸にケアの質を高めていた。
- 3) 中堅介護職員のコンピテンシーは「新人職員への指導と人的資源管理」が低い傾向にある。
- 4) 中堅介護職員は経験年数が高まるにつれて、指導者をロールモデルとすることから脱却しつつ、新人やスタッフへの指導を担う傾向がある。
- 5) 中堅介護職員は経験年数が高まるにつれて、指導者から脱却しつつ自律的に新人教育を担っていることを示唆していたが、「新人職員への指導と人的資源管理」のコンピテンシーが低い傾向にある。中堅介護職員のコンピテンシーの内実は、指導者や同僚を含む多様な他者との支援関係についての詳細な検討が必要であると考えられた。

本研究の限界としては、既存の質的調査の知見の現象を多面的に理解するために、質的調査のデータ数を基に分析しているが、調査対象者が15名と少なく、データ量、年齢、経験等によるバイアスを考慮する必要がある。加えて、デー

タ数からは、調査対象者のおかれている状況や特性によって偏りが生じる可能性を考慮する必要がある。

また、本研究で使用したコンピテンシーの質問紙調査は、信頼性と妥当性が検証されている標準的な尺度ではないうえに、ルーブリック評価に準じた詳細な基準を示していない順序尺度による調査であるため、結果の一般化に限界を有している。さらに、同調査では日本介護福祉士養成施設協会による介護福祉士の枠組みを参考にしたが、調査協力者は介護現場での経験を有するものの他資格取得者が含まれており、結果の信頼性には留意するとともに、今後は以上の点を詳細に検討していく必要がある。

本研究はJSPS科研費17K04699の助成を受けて実施した成果をまとめたものである。

文献

- Creswell, J.W. & Plano Clark, V.L. (2007) *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (=2010, 大谷順子訳『人間科学のための混合研究法 質的・量的アプローチをつなぐ研究デザイン』北大路書房.)
- Creswell, J.W. (2014) *A Concise Introduction to Mixed Methods Research* (=2017, 抱井尚子訳『早わかり混合研究法』ナカニシヤ出版.)
- 高宏 (2015) 「介護教育におけるコンピテンシーモデル導入の意義」『生老病死の行動科学』19, 39-44.
- Hall, D. (1984) Human resource development and organizational effectiveness. Fombrun, C., Tichy, N.M. and Devanna, M.A. (eds.) *Strategic human resource management*. John Wiley and Sons, 159-181.
- 岩田克彦 (2012) 「第7章 EU—資格の枠組み (QF) 及び欧州資格枠組み (EQF)」(独立行政法人労働政策研究・研修機構編)『諸外国における能力評価制度—英・仏・独・米・中・韓・EUに関する調査—』(<https://www.jilgo.jp/institute/siryo/2012/documents/0102.pdf>, 2020.12.14).
- 金井壽宏 (2002) 『働くひとのためのキャリア・デ

- ザイン』PHP新書.
- 加藤恭子 (2011)「日米におけるコンピテンシー概念の生成と混乱」『産業プロジェクト報告書』34 (2), 1-23.
- 河内康文・宮上多加子・田中眞希 (2016)「介護福祉士としての職業経験と仕事の信念—経験学習論に基づく分析—」『介護福祉教育』21(2), 46-55.
- 厚生労働省 (2018)「第7期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000207323.html>, pdf, 2018.6.12).
- 松尾 睦 (2006)『経験からの学習 プロフェッショナルへの成長プロセス』同文館出版.
- 宮上多加子・田中眞希 (2015)「介護雇用プログラム生の学びと仕事に対する思い—面接調査による3年間の変化の分析—」『高知県立大学紀要社会福祉学部編』64, 1-16.
- 宮上多加子・河内康文・田中眞希 (2018)「介護福祉士及び准看護師の経験による学びと『仕事の信念』に関する研究」『高知県立大学紀要社会福祉学部編』67, 1-16.
- 宮上多加子・田中眞希 (2019)「中堅介護職員の経験を通じた学びと職場における支援関係」『高知県立大学紀要社会福祉学部編』68, 1-13.
- 中原 淳 (2010)『職場学習論 仕事の学びを科学する』東京大学出版会.
- 中原 淳 (2012)『経営学習論 人材育成を科学する』東京大学出版会.
- 二村英幸 (2001)「成果主義と個別人事管理—成果主義におけるコンピテンシーの効用と課題—」『組織科学』34, 32-41.
- 日本介護福祉士養成施設協会 (2015)『今後の介護福祉士養成教育と養成施設のあり方について 職業能力に基づく養成教育とより高度な介護福祉士資格の創設』日本介護福祉士養成施設協会.
- 日本介護福祉士養成施設協会 (2016)『今後の介護福祉士養成教育に関する調査研究事業報告書』日本介護福祉士養成施設協会.
- 日本介護福祉士養成施設協会 (2017)『新しい介護福祉士養成教育に関する調査報告書 判断能力を高める主体的学びによる(仮称)管理介護福祉士の養成』日本介護福祉士養成施設協会.
- 日本介護福祉士養成施設協会 (2018)『新しい介護福祉士養成教育に関する調査報告書 技術習得を通して専門職のコンピテンシーを形成する(仮称)管理介護福祉士の養成』日本介護福祉士養成施設協会.
- 大谷明弘 (2019)「認知症介護における施設介護職員のコンピテンシーに関する文献研究」『最新社会福祉学研究』14, 77-83.
- 佐藤郁哉 (2008)『質的データ分析法 原理・方法・実践』新曜社.
- Spencer, L.M., Sencer, S.M. (1993) Competence a Work, Willy (=2001, 梅津章順・成田攻・横山哲夫『コンピテンシー・マネジメントの展開』生産性出版).
- 須永一・道・柳澤利之 (2010)「新人介護職員のコンピテンシーモデル—短大生および短大卒業生のコンピテンシーモデルからの考察—」『新潟青陵大学短期大学部研究報告』40, 101-107.
- 武村雪絵 (2014)『看護管理に活かすコンピテンシー 成果につながる「看護管理力」の開発』メヂカルフレンド社.
- 虎の門病院看護部編 (2013)『看護管理者のコンピテンシー・モデル 開発から運用まで』医学書院.
- 渡部信一 (2017)『教育現場の「コンピテンシー評価」「見えない能力」の評価を考える』ナカニシヤ出版.
- 山川肖美 (2004)「経験学習—D.A.コルブの理論をめぐって」赤尾勝巳編『生涯学習理論を学ぶ人のために』世界思想社, 141-169.

Relationship between Competency and Work Experience in Mid-Career Care Workers

Yasufumi KOCHI
Takako MIYAUE
Maki TANAKA
Satoshi SASAMURA

– Abstract –

Previous studies have revealed that mid-career care workers are experiential learning from group management and teaching guidance to juniors, but the relationship between work experience and competency has not been clarified. Therefore, this study clarifies what mid-career care workers learn through their work experiences and how mid-career care workers acquired competency through their work experience.

The study method is a second analysis from individual interview surveys by Miyaue et al. (2019) with the connections of the number of the date in categories precipitated and the years of experience and competency self-assessment values using MAXQDA statistical tools.

Results of comparative study of the contents of each survey, mid-career care workers have become clearly acquired their competency through experiential learning to reflection difficulties, setbacks and management tasks. However, the competence of Mid-career care workers in “Instructing new personal and managing human resources” tended to be low. The competencies of mid-care workers seemed to require a detailed study of support relationships with various others, including leaders and colleagues.

Key words : Experiential learning, Competency, Mid-Career Care Worker

◆ 編集委員長 高杉 公人（聖カタリナ大学 人間健康福祉学部）

■ 編集後記 ■

「中国四国社会福祉研究」第8号をお届けします。新型コロナウイルス感染症の影響が続く中、査読・編集共に時間がかかり、発刊が遅くなりましたこととお詫び申し上げます。

「中国四国社会福祉研究」は、若手研究者の方々からの投稿を推奨しております。本来ならば、若手研究者の方々には「中国四国地域ブロック大会」で自らの研究成果を発表し、参加者から頂いたフィードバックを基に論文にまとめて、本機関誌に投函することが理想です。しかしながら、今年度は新型コロナウイルス感染症の影響によりブロック大会が開催されず、若手研究者の方々にその機会を与えることが出来なかったことは非常に残念でした。次年度には2022年度にオンラインで第52回ブロック大会が開催されますので、若手研究者の方々は積極的に自由研究発表にエントリーして頂きたいと切に願っております

また「中国四国社会福祉研究」では、中国・四国地域の特徴的な社会福祉課題（特定課題）に関する研究を推奨しております。人口減少、超少子高齢化、福祉人材確保等のテーマについて研究を行われている方々は、ブロック大会への参加・報告および本機関誌への論文投稿を積極的に行って頂けると、「中国四国らしさ」のある機関誌が発刊できると思います。

今後も本誌を継続発行し、更に研究誌として発展するためにも、研究者の皆様方の積極的な論文の投函を強くお願い申し上げます。

（高杉 公人）

中国・四国社会福祉研究

Chugoku and Shikoku Journal of Social Welfare

第 8 号

編 集：一般社団法人日本社会福祉学会中国・四国地域ブロック機関誌編集委員会

編集責任者：高杉 公人

発 行：一般社団法人日本社会福祉学会中国・四国地域ブロック

発 行 日：2021年3月31日

事 務 局：聖カタリナ大学人間健康福祉学部高杉研究室

ISSN 2186-7895