

特別養護老人ホームで働く介護職員の 業務能力向上に関連する要因

Factors related to improvement of work performance among care workers at nursing homes for the elderly

須加 美明 周 瑋
(Yoshiaki SUGA I SYUU)

Abstract :

Aim: The aim of this paper is to develop a work performance scale and explore the factors related to the improvement of work performance among care workers at nursing homes for the elderly.

Method: A cross-sectional survey by questionnaire was conducted with a sample size of 1425. The response rate was 16% (n=228). Statistical analyses were conducted by exploratory and multiple-linear regression.

Result: The work performance scale of care workers was designed based on two factors: Evidence base care, and Treatment for multi-difficulties. The developed scale was correlated with the following criteria: Nakahara's work performance scale, self-evaluation of work performance, and job satisfaction. The scale had a good internal consistency of reliability (as=.832 and .873). When analyzing the factors affecting the work performance of care workers, experiential learning had a bigger influence than other factors. The experiential learning model was designed on four factors. Of these four factors reflective observation had the biggest influence.

Conclusion: The results suggest that experiential learning is important for care workers in nursing homes for the elderly.

キーワード : 特別養護老人ホーム、介護職員 能力向上、経験学習

Keywords : nursing homes for the elderly ,care workers, work performance scale, experiential learning

I. はじめに

「業務能力向上」とは、仕事をしていく上で必要な一般的なコツ、ノウハウをつかみ、自己の判断で業務遂行が可能になっていくことであり¹⁾、

中原は、一般の職業を幅広く対象にする「職場における能力向上」尺度を作っている²⁾。介護職においても、介護業務能力向上が重要となっている。なぜならば、介護業務は、日常生活活

動（ADL）のできない部分を補う身体介護だけでなく、認知症をもつ高齢者に対しても、自立した生活を支援するケアが重要であり、それを具現化する専門的知識と技術が求められるからである³⁾。介護人材が不足している中で、介護職員の業務能力の向上を測る尺度が求められている。介護職員を対象に業務遂行の達成度を調べるために、入浴、排泄など11領域に分かれた49項目の設問は作られている⁴⁾が、介護での業務能力のレベルを測る尺度ではない。また、介護でのキャリア段位制度はある⁵⁾が、介護職員の業務能力がどの程度向上したかについて質問項目によって測ることができる尺度ではない。

看護師の場合、今井らは、欧米でのNursing Competenceの尺度と高瀬によるその日本版（看護実践能力尺度）があることを紹介し、職場特性が看護実践能力とどのような関連しているかを検討している⁶⁾。

一方、業務能力向上について、中原は、コルブの経験学習の4つのサイクルをもとに具体的経験を積み重ね、それを内省し、出来事をスキーマ化することが能力向上に繋がると述べている⁷⁾。木村と中原は、経験学習と職場における能力の向上との関連を検討し、経験学習の四つ段階（具体的経験・内省的観察・抽象的概念化・能動的実験）から能力向上への影響を調べた結果、具体的経験が最も大きかったことを示している⁸⁾。これは、データによって示された重要な知見だが、長いあいだ勤めている介護職員が必ずしも優秀な職員であるとはかぎらない。優秀な職員になるためには、具体的経験だけではなく、職場経験を内省的に分析した上で、その人なりのやり方で、抽象化していくという知的活動を積み重ねていることが重要であると思われる。

上村らは、看護実践能力の向上のためには、業務に関連した学習行動の中で「実践を通じた学習」「フィードバックによる学習」「研修参加を通じた学習」及び「省察を通じた学習」が寄与することを明らかにしている⁹⁾。それでは、介護現場では、専門性が高い介護職員はどのように経験から学習しているのであろうか。中原や木村は会社員を対象に経験学習が能力向上につながるモデルを検証しているが、同じことが

介護職員の業務能力向上においても言えるのだろうか。

協本は、職場における能力の向上に影響する要因を調べるために、中原の「他者からの支援」尺度をもとに、分析した結果、「他者からの支援」尺度の中で、上司の「内省支援」が部下の能力向上に対して、正の影響を持つことを示している¹⁰⁾。一般の会社員を対象にした調査では、他者からの支援によって、能力の向上が正の影響を受けている。介護職員においても、上司や同僚からの支援によって業務能力は向上するのだろうか。

本論の目的の第一は、介護職員の業務能力向上尺度を作成することであり、第二は、経験学習など介護職員の業務能力向上に関連する要因を明らかにすることである。

II. 方法

1. 対象とデータ

東京都23区内の全ての特別養護老人ホーム285ヶ所を対象に、一施設あたり5名の介護職員を選び、施設長など管理者に調査票の配布を依頼した。5名の選定にあたっては、経験年数1年未満1名、経験年数1～5年未満1名、経験年数5年以上2名、介護主任1名になるよう要請した。無記名の回答者から直接郵送で、228件を回収（16%）し、設問数への無回答が多い無効票はなく、有効回答228件を分析対象にした。回答者は男性が56.1%、女性が43.4%で、平均年齢は35.7歳（±9.8）、年齢範囲は19～65歳であった。介護職員の経験年数の平均は9.1年（±6.1）であった。介護福祉士は81.1%、介護主任または介護主任に相当する職名に付いている人は25%であった。

2. 尺度項目の作成

尺度項目の案を作るため、聞き取り調査を行った。聞き取り調査は、Z施設の実務経験22年の介護主任と特養での介護経験のある本学教員の2人を対象に、個人インタビュー形式で行った。質問内容は、中原による業務能力向上の5項目すなわち「業務を工夫してより効果的に進められるようになった」、「仕事の進め方のコツをつかんだ」、「苦手だった業務を円滑に進

められるようになった」、「より専門性の高い仕事ができるようになった」、「自分の判断で業務を遂行できるようになった」、この5項目を介護現場で表すとした場合、具体的にどういうことを指すのかを訪ね、自由な回答を求めた。得られた回答のもとに、介護職員の業務能力向上27項目の案を作成した。設問の教示は、中原の業務能力向上尺度での教示文と同じ「現在のあなた自身の仕事を進める能力に対して、あなたのお考えをお尋ねします。当てはまると思う番号に○印をつけてください。」とした。選択肢は「あてはまる」から「あてはまらない」に1～5を配点して分析を行った。

3. 変数と尺度および信頼性と妥当性の検討方法

中原らの業務能力向上尺度を参考に筆者が作成した介護職員の業務能力向上尺度の妥当性を検討するため、その外的基準として次の尺度及び変数を用いた。

- (1) 会社員など一般の職員を対象として作られた中原の業務能力尺度を使用した。選択肢に5～1を配点し、尺度得点は下位尺度項目の合計から6を引いて0～24の値をとるようにした。
- (2) 業務能力の自己評価を1項目で尋ねた。設問は、「あなたは、自分の仕事を進める能力について、どのように感じていますか」の問いに、「業務能力が高いと思う」、「どちらかと言えば、業務能力が高いと思う」、「どちらともいえない」、「どちらかと言えば、業務能力が低いと思う」、「業務能力が低いと思う」5つの選択肢を設定した。

介護職員の業務能力向上に関連する要因を検討するため、次の尺度及び変数を用いた。

- 1) 中原の経験学習尺度4因子16項目を用いた。選択肢に5～1を配点し、尺度得点は下位尺度項目の合計から4を引いて0～16の値をとるようにし、経験学習が充実されるほど、得点が高くなるようにした。
- 2) 中原の経験学習尺度の介護職員版である介護人材キャリア開発機構の経験学習尺度16項目を使用した。選択肢に5～1を配点し、尺

度得点は下位尺度項目の合計から4を引いて0～16の値をとるようにし、経験学習が充実されるほど、得点が高くなるようにした。介護人材キャリア開発機構の経験学習尺度は介護職員版の尺度になるかどうかを検証するため、介護人材キャリア開発機構の経験学習尺度と中原の経験学習尺度のそれぞれ下位尺度ごとの相関を調べた。

- 3) 新人が介護での業務能力を向上させていくためには、上司や同僚からの支援が必要と思われるので、職場での支援を測るため、中原の「他者からの支援の尺度」14項目を使用した。選択肢に5～1を配点し、尺度得点は下位尺度項目の合計から3を引いて0～12の値をとるようにし、他者からの支援が提供されるほど、得点が高くなるようにした。
 - 4) 「仕事のペースを自分で調整できる」など4項目で表される矢富の仕事のコントロール尺度を使用した¹¹⁾。選択肢に4～1を配点した。仕事のコントロール4項目の尺度得点は項目の合計から4を引いて0～12をとるようにし、仕事のコントロールができるほど、得点が高くなるようにした。
 - 5) 同じく矢富の「仕事上重要なことを決めるとき決定に参加できる。」などの3項目の決定参加尺度を使用した。決定参加の3項目の尺度得点は項目の合計から3を引いて0～9をとるようにし、決定参加ができるほど得点が高くなるようにした。
- 矢富は介護職員のストレスを緩和する効果を持つ変数として仕事のコントロールと決定参加を挙げているので、業務能力の向上にも影響を与えている可能性があると考えた。

尺度の信頼性については、クロンバックの α によって内的整合性の観点から検討した。

4. 関連要因の検討方法

介護職員の業務能力向上にどのような要因が関連しているかを調べるため、次の4つの変数を独立変数にした。

- ①矢富の「仕事のコントロール尺度」。
- ②同じく矢富の「決定参加尺度」。
- ③中原による「他者からの支援尺度」。
- ④同じく中原の「経験学習尺

度」。性、経験年数を調整変数にした。

なお、中原の経験学習尺度は、会社員などのような職場でも使える抽象的な表現が多いため、介護での経験学習には適していない文言もある。介護人材キャリア開発機構は介護職員の経験学習尺度を作っているので、中原の経験学習尺度のかわりに、この介護職員版の経験学習尺度を投入し、比較した。

5. 倫理的配慮

倫理的配慮では、本研究は、目白大学倫理審査委員会の承認を得た研究である。調査は無記名であること、回答者が直接返送することより、調査への参加は強制されるものではないこと、回答が事業所に知られることはないこと、個人の特典などプライバシーの心配はないことを明記した。

Ⅲ. 結果

1. 介護職員の業務能力向上尺度案の因子分析結果

因子分析を行う前に、2つの基準及びアイテム・トータル相関により不良項目を除外した。まず、平均値 + 1 SD また平均値 - 1 SD が尺度の上限値、下限値を越えていることを除外基準にした。この結果、27項目のうち、11項目が除外された。また、著しく回答に偏りのある項目

を除外するために、選択肢4個のうちの両端の2個の合計つまり、1と2あるいは4と5の回答分布の合計割合が80%を越えている場合を除外基準にした。この結果、さらに3項目が除外となった。最後に、アイテム・トータル相関を確認し、修正済み項目合計の相関係数が0.4以下になった1項目を除外した。

次に、この15項目を除いた12項目について主因子法（プロマックス回転）で固有値1以上の因子を抽出した。その結果、因子負荷量が0.4未満の2項目を削除し、残された10項目について主因子法（プロマックス回転）を用いて再度、因子分析を行った。この結果、2因子が抽出された。第1因子は、「担当している利用者について、根拠に基づいた自分の判断でよりよい介護の方法を選ぶようになった。」や、利用者の状況を知ることにより、負担少ない介助ができるなど6項目で構成されたため、「根拠に基づく介護」の因子と命名した。第2因子は、「介護を拒む利用者のケアが苦手だったが、その人の生活習慣や趣味を把握することによって、よい関係を作り、介護を受け入れてもらえるようになった」や攻撃的な言動を示す利用者のケアなど4項目で構成されたため、「難しい利用者に対応する技能」の因子と命名した。2因子の相関は .609であった。

表1 尺度項目と統計量

		平均値 (SD)
根拠に基づく介護 ^{a)}	・ 認知症の周辺症状 (BPSD) がある利用者に対し、その原因を理解し、より専門性の高いケアができるようになった (認知症理解)	3.56 (±.88)
	・ 普通に食事できるように見えても、誤嚥しがちな利用者を見分けられるようになった (誤嚥見分け)	3.80 (±.89)
	・ 感染症が発生した時に、拡大を予防する、より専門性の高い手順でケアができるようになった (感染拡大予防)	3.64 (±.99)
	・ 利用者の身体状況や病気の種類を知ることによって、その人にとって負担の少ない介助ができるようになった (負担小の介助)	3.92 (±.77)
	・ 担当している利用者について、根拠に基づいた自分の判断でよりよい介護の方法を選ぶようになった (方法を選ぶ)	3.90 (±.89)
	・ 入浴前に、利用者の様子をよく観察することによって、自分の判断で入浴しても良いかがわかるようになった (入浴判断)	3.61 (±.99)
	・ 不穏な行動を繰り返す利用者のケアが苦手だったが、好きな食べ物や興味を持つものを活用することによって、落ち着いてもらえるようになった (落ち着く)	3.66 (±.94)
難しい利用者に対応する技能 ^{a)}		

	・攻撃的な言動を示す利用者のケアが苦手だったが、行動を観察し、その理由を探ることによって、穏やかに過ごしてもらえるようになった（穏やか過ごせる）	3.43 (±.93)
	・介護を拒む利用者のケアが苦手だったが、その人の生活習慣や趣味を把握することによって、よい関係を作り、介護を受け入れてもらえるようになった（生活習慣）	3.48 (±.89)
	・介護を拒む利用者のケアが苦手だったが、その人の家族構成や職歴を把握することによって、よい関係を作り、介護を受け入れてもらえるようになった（家族構成）	3.56 (±.88)
決定参加 ^{b)}	仕事上重要なことを決めるとき決定に参加できる	2.88 (±.86)
	仕事に関する自分で自分の意見を言える機会がある	3.16 (±.83)
	休暇や仕事の予定を決めるのに自分の希望が入れられる	3.12 (±.83)
仕事のコントロール ^{b)}	仕事のペースを自分で調整できる	2.82 (±.83)
	自分の仕事に関することは自分で決めることができる	2.80 (±.80)
	一日の介護スケジュールを必要に応じて柔軟に変えられる	2.95 (±.85)
	利用者の介護のために自分で裁量で自由に使える時間がある	2.50 (±.86)
内省的観察 ^{c)}	これまでの自分のケアや支援の経験から必要な情報を集めて、分析する	3.74 (±.99)
	これまでのケアや支援の経験を多様な観点からとらえ直す	3.60 (±1.02)
	自分が行ったケアや支援の成功や失敗の原因を考える	3.98 (±.85)
	同僚や先輩から様々な意見を求め自分のケアや支援のやり方を見直す	3.93 (±.95)
具体的経験 ^{c)}	対応が困難な利用者にもあきらめずにかかわり続ける	4.16 (±.83)
	常によりよいケアの方法や支援の仕方を工夫している	4.08 (±.82)
	良いケア方法や支援方法だと思えば失敗を恐れずにそれをやってみる	3.80 (±.96)
	これまで自分が経験したことのない利用者やケア状況での業務を求める	3.38 (±1.06)
抽象的観察 ^{c)}	様々な利用者のケアやかかわりの中で、共通するケア方法やかかわり方を見出す	4.00 (±.86)
	ケアの中で経験したことを、他の利用者のケアや支援の方法に取り込む	4.12 (±.85)
	他の利用者や異なる状況にもあてはまるようなケアのコツを見つける	3.97 (±.87)
	自分のケア経験から自分なりのケアや支援の方法を見出す	4.04 (±.95)
能動的実験 ^{c)}	他の利用者のケアから学んだことを別の利用者のケアでも実際にやってみる	4.09 (±.88)
	あるケアの方法がほかの状況でも使えるかどうか試してみる	3.93 (±.97)
	新しく学んだケア方法を、実際の利用者のケアに応用する	3.80 (±.95)
	新しい考え方や方法を、利用者の支援の中で実践する	3.72 (±.97)
項目の選択肢	a) あてはまる、ややあてはまる、どちらともいえない、あまりあてはまらない、あてはまらない b) よくあてはまる、すこしあてはまる、あまりあてはまらない、まったくあてはまらない c) いつもしている、しばしばしている、ときどきしている、あまりしていない、まったくしていない	

表2 介護職員の業務能力向上尺度項目の因子分析の結果

項目の略称	F1	F2
方法を選ぶ	.797	-.058
感染拡大予防	.772	-.030
入浴判断	.712	.006
負担小の介助	.668	.038
認知症理解	.485	.164
誤嚥見分け	.457	.133
生活習慣	-.081	.930
穏やか過ごせる	-.011	.819
家族構成	.105	.755
落ち着く	.112	.600
回転前の寄与率 (%)	44.26	9.47
累積寄与率 (%)	44.26	53.73

主因子法、プロマックス回転後の因子パターン
項目名は表1の尺度項目文の後に記した略称

<因子相関>

因子名	F 1	F 2
根拠に基づく介護 (F1)	1	.609
難しい利用者に対応する技能 (F2)	.609	1

2. 外的基準および関連要因として用いる尺度の因子分析結果

用いた尺度が本研究のデータにおいても想定した通りの因子を構成するかを調べるため、因子分析を行った。

- (1) 中原の経験学習尺度16項目について主因子法（プロマックス回転）を用いて因子数4を指定し、因子分析を行なった。その結果、想定される因子に含まれなかった1項目があったので、それを除いた15項目を再度因子分析した結果、想定どおりの4因子が抽出された。
- (2) 中原の経験学習尺度の介護職員版である介護人材キャリア開発機構の経験学習尺度16項目について主因子法（プロマックス回転）を用いて因子数4を指定し、因子分析を行なった。その結果、想定される因子に含まれなかった4項目があったので、それを除いた12項目を再度因子分析した結果、想定どおりの4因子が抽出された。
- (3) 他者からの支援尺度14項目について、主因子法（プロマックス回転）を用いて因子数を3に指定し、因子分析を行なった。その結果、想定どおりの3因子が抽出された。

- (4) 中原の業務能力向上尺度17項目について主因子法（プロマックス回転）を用いて因子数6を指定し、因子分析を行なった。その結果、想定される因子に含まれなかった4項目を除いた13項目について再度因子分析した結果、想定どおりの5因子が抽出された。

3. 尺度案の妥当性

尺度の妥当性については、中原が作成した業務能力向上の尺度を外的基準として、基準関連妥当性を確かめた。介護職員の業務能力向上と中原の業務能力向上尺度13項目およびその下位尺度の合計点との相関を調べた。中原の業務能力向上と本尺度合計点との相関は.532となり、統計的に有意な相関を示した ($p < .001$)。本尺度の合計得点と中原の下位尺度業務能力向上3項目の合計得点との相関は.424で統計的に有意な相関を示した ($p < .001$)。

業務能力の自己評価が高ければ、介護職員の業務能力向上が高いと思われるため、業務能力の自己評価と介護職員の業務能力向上及びその下位尺度の相関を確かめた。介護職員の業務能力向上と業務能力の自己評価との相関は.455となり、統計的に有意な相関を示した ($p < .001$)。

難しい利用者に対応する技能との相関は .477 で、根拠に基づく介護との相関は .312であった ($p < .001$)。

4. 尺度の信頼性

Cronbachの α 係数は尺度10項目全体では .881であった。下位尺度では、根拠に基づく介護は .832であり、難しい利用者に対応する技能は .873であった。

5. 介護職員の業務能力向上に関連する要因

本研究で開発した介護における業務能力向上10項目を従属変数とし、性、経験年数を調整変数とし、他者からの支援、経験学習、仕事のコントロール、決定参加4つの独立変数とした重回帰分析を行った。独立変数を段階的に投入して影響力の変化を観察した。表3のように、性、経験年数、他者からの支援の3変数を投入したところ、第1欄では、経験年数と他者からの支援の2変数が統計的に有意な影響を持っており、経験年数の影響力の方が大きかった。

第2欄で介護人材キャリア開発機構の経験学習を投入すると、他者からの支援が統計的に有意な影響が失った。経験年数の影響力が少し弱まったが有意な影響を持っていた。経験学習の影響力は、ある程度大きく ($\beta = .479$)、経験年数よりも大きかった ($\beta = .259$)。

第3欄で仕事のコントロールを投入すると、経験学習の影響力はやや下がったものの、最も大きく ($\beta = .423$)、次は経験年数であった。コントロールは3番目であった。

第4欄で決定参加を投入すると、コントロールは有意な影響を失った。経験学習、経験年数、決定参加は有意な影響を持っていた。経験学習

の影響力が最も大きく、次は経験年数であった。決定参加は3番目であった。

介護人材キャリア開発機構の経験学習尺度の代わりに、中原の経験学習尺度を投入した結果は、投入した6つの独立変数のうち、有意な影響力を持ったのは、表3と同じように経験年数 ($\beta = .249$)、経験学習 ($\beta = .291$)、決定参加 ($\beta = .239$) の3変数であった。中原の尺度を投入した場合には、経験学習の β が小さくなり、他の2変数の影響力が大きくなっていった。介護職員向けに開発された経験学習尺度のほうが介護における業務能力向上の関連要因を分析するためには適していると考えられた。なお、念のため介護人材キャリア開発機構の尺度は、中原の経験学習尺度の介護版と言えるかを確かめるために、それぞれの下位尺度同士の相関を求めたところ、同じ下位尺度との間での相関係数が最も大きく、.48～.61の間で統計的に有意な相関を持っていた。

介護における業務能力向上には経験学習が大きく影響することがわかったが、経験学習は4つの下位尺度に分かれている。すなわち、具体的経験、内省的観察、抽象的概念化、能動的実験である。それぞれの下位尺度が介護における業務能力向上にどの程度影響力を持つかを調べた。4つの下位尺度を同時に独立変数として投入できるか、つまり、多重共線性を検討するために、介護人材キャリア開発機構の経験学習4つの下位尺度の相関を調べた。相関係数としては、.547から.686の間で互いに強い関連があった。共線性を診断した結果独立変数として一つずつ下位尺度を投入することにした。その結果は、表4にしめした。

表4は他者からの支援、仕事のコントロー

表3 介護における業務能力向上に従属変数にした重回帰分析

	第1欄 (3変数)	第2欄 (4変数)	第3欄 (5変数)	第4欄 (6変数)
性	.011	.055	.046	.033
経験年数	.325**	.259**	.246**	.223**
他者からの支援	.191**	.093	.063	.030
経験学習 (介護人材)		.479**	.423**	.390**
仕事のコントロール			.169**	.085
決定参加				.201**
説明率 (調整済み R^2)	.094**	.319**	.340**	.364**

表4 介護における業務能力向上を従属変数にした重回帰分析

	第1欄	第2欄	第3欄	第4欄
性	.048	.018	-.004	.013
経験年数	.246**	.215**	.238**	.235**
他者からの支援	.032	.064	.019	.023
仕事のコントロール	.120	.109	.121	.129
決定参加	.208**	.233**	.231**	.234**
具体的経験(介護人材)	.333**	—	—	—
内省的観察(介護人材)	—	.336**	—	—
抽象的概念化(介護人材)	—	—	.306**	—
能動の実験(介護人材)	—	—	—	.287**
説明率(調整済みR ²)	.333**	.340**	.322**	.311**

ル、決定参加、介護人材キャリア開発機構の経験学習4つの下位尺度をそれぞれに独立変数にした重回帰分析を示した。第1欄から第4欄を比べてみると、経験学習は、いずれの下位尺度も比較的同じような大きな影響力を持っていた。 β の値で見てみると、4つの下位尺度の中で、内省的観察の影響が一番大きく($\beta = .336$)、最も影響力が小さかった能動の実験であっても($\beta = .287$)、経験年数の影響力より大きかった。

IV. 考察

1. 尺度案の妥当性

妥当性を検討するため、中原の業務能力向上と業務能力の自己評価を外的基準にした。本尺度合計点と中原の業務能力向上尺度13項目との相関は、.532であった。因子分析した後、中原の業務能力向上尺度は、業務能力向上、他部門理解促進、視野拡大など5因子によって構成される。本尺度は、中原の能力向上尺度の下位尺度の一つ業務能力向上5項目から作られたが、5因子からなる尺度全体と統計的に有意な相関を示しているため、ある程度の妥当性を確かめることができたと思われる。

本尺度と業務能力の自己評価は、.455で統計的に有意に相関していた。日々の仕事の中で感じられる業務能力への自己評価が高いということは、介護の業務を支障なく遂行できる。業務能力と関連していると思われる。業務能力の自己評価の理由について、自由回答を求めた。「業務能力が高いと思う」介護職員は、「経験年数が長い」、「利用者の状態に合わせて対応できる」

「優先順位を考える」「他人からそういう評価がもらった」などが挙げられている。「業務能力が高いと思う」介護職員は、仕事をうまく進められると周囲からも評価されている。「業務能力が高くないと思う」介護職員は「経験が浅く、まだ慣れていない」「業務に時間がかかる」「自分で行動できない」などが挙げられている。「業務能力が高くないと思う」という自己評価をした介護職員は、仕事を自分でうまくできないと感じている。

2. 他者からの支援と業務能力向上との関係

特別養護老人ホームの現場では新人にプリセプターを導入するなどによって、業務能力向上を図っているが、表3の第一欄の場合を除き、他者からの支援は、表3と表4で有意な影響力を持っていない。下位尺度の中での相関を調べたところ、弱い相関が見られたのは、他者からの支援3因子の中の一つ業務支援(6項目)と根拠に基づく介護(6項目) $r = .173$ であった。難しい利用者に対応する技能(4項目)は、全く相関していなかった。本尺度は因子分析の過程で比較的基本となるような介護業務の項目は除外されてしまった。難しい利用者に対応する能力は、新人職員への教育のような他者からの支援で身につくような能力ではないと解釈することができる。一方、業務能力の自己評価の自由回答の中で、「自分一人で行える仕事ではなく、他職員と協力しあって業務能力が高くなっていると思える」と答える介護職員がいる一方で、「後輩が付いて、上手くりード出来てると思うことがなく、時間がおしてしまうと、落

ち込む。上手く指示や説明ができてないと思うことが多くある。」と述べた介護職員もいる。新人は上司や先輩など他者からの支援を求めているが、サポートを提供する側の職員はストレスを溜めているかもしれない。特養での他者（特に先輩）からの支援は、プリセプター制をとっている施設も多く、新人教育としては重要であるが、本尺度が測る判断を要する介護業務や難しい利用者に対応する業務の能力を向上する上では、大きな影響力をもっていないことがわかる。

3. 経験学習による業務能力向上への影響

表3及び表4の結果をみると、経験学習は尺度全体としても、それぞれの下位尺度でも介護職員の業務能力向上に相対的に大きな影響力を持つことがわかる。他者からの支援、仕事のコントロール、決定参加より、影響力が一番大きい。これは、介護現場においてもコルブが提唱する経験学習の四段階が重要なことを示唆していると思われる。また、経験学習のそれぞれの下位尺度が介護における業務能力向上にどの程度影響力を持つかを調べた表4の結果では、わずかな違いではあるが、内省的観察が最も大きかった。本尺度で、測る業務能力の向上が主に難しい利用者に対応する技能の向上であるとすれば、攻撃や拒否をする利用者の行動は、介護職員である自分の対応のつたなさによって引き起こされたかもしれないと内省的観察をすることが重要であると解釈できるだろう。

4. 決定参加による業務能力向上への影響

表3及び表4の結果をみると、決定参加は介護職員の業務能力向上に小さくない影響力を持っている。決定参加は「仕事上重要なことを決めるとき決定に参加できる」「仕事に関することで自分の意見を言える機会がある」「休暇や仕事の予定を決めるのに自分の希望が入られる」という3つの項目で構成される尺度である。組織の一員として、仕事上重要なことについての決定に参加できること、自分の意見を十分言えるかどうかなどは業務能力を向上していく上で重要であることが示されている。この結果は、職場特性と看護実践能力の関連性について検討し、意思決定の自律性が看護実践能力に

有意な正の影響を持つことを示した今井の研究結果と一致している⁶⁾。介護職員でも、決定に参加することによって、自分の責任感が感じられ、仕事への意欲が高まり、業務能力の向上につながると思われる。

*本論は周瑋の修士論文の一部を書き直したものであるが、本紀要の規定により指導教員が第一著者になっている。

【引用文献】

- 1) 中原淳、「職場学習論—仕事の学びを科学する」、第3版、(東京大学出版会)、pp.71-74、(2012)
- 2) 中原淳(2012)同書、pp.71-91、
- 3) 日本学術会議社会学委員会福祉職・介護職育成分科会、「提言 福祉職・介護職の専門性の向上と社会的待遇の改善に向けて」、(日本学術会議)、(2011)
- 4) 介護人材キャリア開発機構、「地域包括ケアにおける介護人材に求められる資質とその養成に必要な教育課程に関する調査研究事業報告書」、(介護人材キャリア開発機構)、(2016)
- 5) シルバーサービス振興会キャリア段位事業部、平成28年度介護職員資質向上促進事業について、(<http://www.fukushizaidan.jp/100/careerpath/h28/s02.pdf>,2019.3.8) .
- 6) 今井多樹子、高瀬美由紀、山本雅子、佐藤陽子、「看護実践の質向上に資する効果的な職場環境デザインの検証」、日本職業・災害医学会会誌、65:pp.47-51、(2017)
- 7) 中原淳、「経営学習論」、初版、(東京大学出版会)、pp.87-122、(2012)
- 8) 木村充、「職場における業務能力の向上に資する経験学習のプロセスとは—経験学習モデルに関する実証的研究」、中原淳(編著)、「職場学習の探究 企業人の成長を考える実証研究」、(生産性出版) pp.34-68、(2012)
- 9) 上村千鶴、高瀬美由紀、川本美津子、「看護師による学習行動と看護実践能力との関連性」、日本職業・災害医学会会誌64、pp.88-92、(2016)
- 10) 脇本健弘、「部下の成長を促す上司のあり方とは」、中原淳(編著)、(2012)前掲書、(生産性出版)、pp.94-110、
- 11) 矢富直美、「ワークストレスとパーソナルコントロール、ストレス反応」、「行動科学」、35(2)、pp.27-32、(1996)

特別養護老人ホームで働く介護職員の業務能力向上に関連する要因

須加 美明 周 璋

抄録（和文）

目的

本論の目的の第一は、介護職員の業務能力向上尺度を作成することであり、第二は、経験学習など介護職員の業務能力向上に関連する要因を明らかにすることである。

方法

東京都23区内の全ての特別養護老人ホーム285ヶ所を対象に、一施設あたり5名の介護職員を選び、質問紙調査を行った。有効回答は228件、回収率16%であった。統計解析は、因子分析と重回帰分析を用いた。

結果

介護職員の業務能力向上尺度案の因子分析の結果、根拠に基づく介護、難しい利用者に対応する技能の2因子が抽出された。中原の業務能力向上の尺度、業務能力の自己評価、能力発揮の職務満足感を外的基準に関連を調べたところ、有意な相関を示し基準関連妥当性が確かめられた。2因子のグロンバックの α は、.832と.873で、一定の信頼性が認められた。介護職員の業務能力向上に関連する要因を調べたところ、経験学習の影響力は、業務経験年数、仕事での決定参加より、影響力が大きかった。経験学習の4つの下位尺度のなかでは、内省的観察の影響力が一番大きかった。

結論

根拠に基づく介護と難しい利用者に対応する技能を構成概念とした尺度の信頼性と妥当性がある程度確かめられた。経験学習の下位尺度の内省的観察が介護職員の業務能力向上に対し、経験年数よりも大きな影響力を持っていたので、介護での内省的なぞ実践の重要性が示唆されている。

キーワード：介護職員 業務能力向上 経験学習 内省的観察