様　式　Ｃ－１９、Ｆ－１９－１、Ｚ－１９　（共通）

科研費
KAKENHI

科学研究費助成事業　　研究成果報告書

令和　５ 年　 ５ 月 ２６ 日現在

機関番号：３５４１３
研究種目：基盤研究(C)（一般）
研究期間：2016～2022
課題番号：１６Ｋ０４２３７

研究課題名（和文）小規模グループケアにおける人材育成：チーミングの形成を促す研修プログラムの開発

研究課題名（英文）Human resource development in small group care: developing training programs to encourage teaming

研究代表者
岡本　晴美（Harumi, Okamoto）

広島国際大学・健康科学部・教授

研究者番号：８０３３１８５９

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費）　　2,100,000円

研究成果の概要（和文）：　本研究のテーマは、「小規模グループケアにおける人材育成：チーミングの形成を促す研修プログラムの開発」である。施設規模や施設内グループの小規模化により、職場内の人材育成に困難を抱える施設・事業所は少なくない。その課題を解決するために、「チーミング」の概念を用いた職場外の研修プログラムとして、広島県社会福祉協議会との協働のもとに、研修プログラム開発を行い、5年間にわたって研修提供を行ってきた。プログラム開発の経緯とプログラム開発の視点、提供後の成果について、報告書にまとめ、関係各所に配布を行った。

研究成果の学術的意義や社会的意義
現在もなお喫緊の課題である社会福祉現場における人材育成について、特に、小規模施設や小規模グループケア事業に着目し調査研究事業を展開した。小規模化の流れの中で、チームによる協働は、時間と空間を共有することによって成立するといった発想を転換する必要がある。時間と空間を共有することに制約があったとしても、チームがチームとして機能することができるようなチームワークづくりが必要である。その課題解決のために開発した研修プログラムは、職場外研修と職場内の人材育成を有機的に連結させる一助となりうると考える。今後の社会福祉現場における人材育成への貢献可能性が本研究の学術的意義であり社会的意義であると考える。

研究成果の概要（英文）：The theme of this study is "Human Resource Development in small group care: developing training programs to encourage teaming." There are quite a few social welfare facilities and social welfare business that have difficulties in developing human resources in the workplace due to the size of facilities and the downsizing of in-facility groups. In order to solve this problem, as a training program outside the workplace using the concept of "teaming," we have developed a training program in collaboration with the Social Welfare Council of Hiroshima Prefecture and provided training for five years. The details of the program development, the perspective of the program development, and the results after the program was provided were summarized in a report, which was distributed to all concerned parties.

研究分野：社会福祉分野

キーワード：人材育成　研修プログラム開発　チーミング　社会福祉施設

※科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属します。

様　式　Ｃ－１９、Ｆ－１９－１、Ｚ－１９（共通）

１．研究開始当初の背景

本研究は、＜小規模グループケアにおける人材育成：チーミングの形成を促す研修プログラムの開発＞を研究課題としている。チーミングの形成を促す研修プログラムの開発によって、主として小規模グループケアにおける人材育成に資することを目的としている。

チーミングとは、協働するという「活動」を表す造語で、「チーミングによって、人々とかかわること、違った考え方に耳を傾けること、一体となって動くこと、判断を共有すること」がミックスされる。まさに、チームがチームとして機能することを支える土台となるものである（Edmondson 2012＝2014：12)。

現在、社会福祉現場では、高齢、障がい、児童にわたる領域において、施設規模やケア単位の小規模化および地域化の流れのなかにある。その意図するところを簡潔に述べるならば、専門的で家庭的なケアのもと、地域との交流を図りながら日常生活を営むことを保障することにある。

たとえば、高齢福祉領域では、2000 年の介護保険制度の導入を契機として、個別ケアへの取り組みが始まり、2002 年からは「ユニットケア型の特別養護老人ホーム（小規模生活単位型特別養護老人ホーム）に対応した施設整備費補助金」が設けられ、2003 年には、小規模生活単位型特別養護老人ホームが完全制度化された（高齢者介護研究会 2003)。

障害福祉領域においては、脱施設化の流れのなかで、2003 年に支援費制度が導入された。脱施設化の象徴としてのグループホームは、地域生活への移行の布石として、1980 年代から制度が創設されるとともに、施設の整備が促進されてきている（上田・松端・安原 2004)。

また、児童福祉領域においては、2011 年、厚生労働省が、「社会的養護の課題と将来像」のなかで、社会的養護の基本的方向性を示した。そこで示された「家庭的養護の推進」では、原則として、「家庭的養護（里親、ファミリーホーム）を優先するとともに、施設養護（児童養護施設、乳児院等）も、できる限り家庭的な養育環境（小規模グループケア、グループホーム）の形態に変えていく必要がある」と施設の小規模化が明示された（厚生労働省 2011)。

このような危惧が懸念される施設あるいはケア単位の小規模化によって、職員集団も小規模化することになる。小規模化によるメリットや意義は、たとえば、児童養護施設の場合、「一般家庭に近い生活体験を持ちやすい」「子どもの生活に目が届きやすく、個別の状況にあわせた対応をとりやすい」「集団生活によるストレスが少なく、子どもの生活が落ち着きやすい」といったことが挙げられている。一方、課題としては、「職員１人での勤務が多く、また、職員が生活全般の支援、調理、対外関係、地域対応、親や家族との対応、心理的ケア、自立支援、事務金銭管理など多様な役割をこなすため、職員の力量が問われる」「ホーム内のできごとが周囲に伝わりにくく、閉鎖的あるいは独善的なかかわりになる危険性がある」「人間関係が濃密となり、子どもと深くかかわれる分、やりがいもあるが、職員の心労も多い」「新人の育成が難しい」などが挙げられている（厚生労働省 2012)。

施設の小規模化にともなう課題としてあげられている、いわゆる「一人勤務」では、職員同士の相互作用の機会が制限されることにより、引き継ぎのための十分な時間の確保が難しく、日常的なコミュニケーションが制約されるために、職員間の情報共有や共通理解、合意形成に困難を来たす場合も少なくない（城・藤原・義井 2006)。また、他の職員からの十分なサポートが得られず、職員が問題を抱え込んだり、孤立感を深めたり、バーンアウトに至ることもある（吉村・吉村 2016、増沢 2016)。

このような状況のなかで、職員には、より多くの場面で、主体的に判断し実践することが求められる。それは、職員が独断でスタンドプレーを行うことではない。たとえ、いわゆる「一人勤務」の状況にあっても、職員が孤立感を深めることなく、チームとしての役割を果たしながら、利用者にとってよりよい支援を組織、施設、チームとして提供できることが必須となる。

小規模化にともなう、短時間での引き継ぎ、限られた時間のなかで方針等の共有をすること、制約があるなかでチームがチームとしての機能を果たすこと、これらを可能とする職員の育成が必要であるといった背景のもとに、本研究では、制約下におけるチーミングの形成を促す研修プログラムの開発をめざした。

２．研究の目的

上記「１．研究開始当初の背景」で述べたように、現在、社会福祉の現場では、施設規模やケア単位の小規模化および地域化の流れのなかにある。小規模化することによって、職員集団、つまりチームの規模も縮小されるため、「一人勤務」の状態が生じるように、職務のなかで職員間の相互作用を通じての人材育成、OJT の成立も難しくなる場合も少なくない。また、職場外の研修への参加も、そもそもの職員規模が小さいため、いわゆる派遣研修への送り出しにおいても勤務者の調整が難しく困難を抱えることも少なくない。すなわち、職場内においても、そして、職場外においても、人材育成の取り組みを活用・展開することが困難となることを意味している。

このような人材育成上の課題の解決のために、本研究では、主として、職場外で提供される研修を職場内の人材育成の仕組みと連動させることに焦点化し、研修プログラム開発に着手した。

３．研究の方法

本研究は、平成 28 年度から令和元年度までの 4 年間の研究期間を設定し、取り組みを始めた。しかしながら、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、研究期間の延長申請を行い、令和 3 年度までの取り組みとなった。

本研究では、上記の研究目的を達成するために、以下の 4 点を段階的に実施した。

（1）小規模グループケアを行っている施設・事業所を対象としたヒアリング調査
（2）現場との協働作業によるチーミングの形成を促す研修プログラムの開発
（3）研修プログラムの提供実施・効果測定
（4）研修プログラムの効果測定のための追跡調査および研究成果報告書・冊子の作成

上記の 4 点については、広島県社会福祉協議会（以下、広島県社協とする）の協力を得て実施した。

（1）については、広島県社協の紹介を受けた小規模グループケアを行っている施設・事業所の管理者にヒアリングを行い、「新人育成のための方法の未確立」「一人勤務状況の発生による人材育成の困難」「職場内での人材育成の実施の困難」などが共通のものとしてあげられた。

（2）については、広島県社協・研修担当職員、研修講師のパートナーとして高齢者施設職員、研究代表者の三者により協議を重ね、協働作業によってプログラム開発を実施した。研究代表者は、リチーミングの知見やその他、チームアプローチに関する知識・情報を提供し、プログラム化に際して、理論的根拠や方法論にもとづくプログラム内容の選定、構成や提供方法の吟味に関与した。

（3）研修プログラムの提供については、広島県社協の協力を得ることで、広島県社協の研修の一部として実施することができた。その際には、先の高齢者施設職員を研修パートナーとして迎え、研究代表者との 2 名体制で研修を提供した。効果測定についても、広島県社協の協力のもとにアンケート調査の配布・回収の支援を得ることができた。

（4）研修プログラムの効果測定のための追跡調査としては、アンケート調査を研修直後、研修終了後 6 ヶ月、1 年後と 3 回実施することで、経年変化を辿り、研修効果の持続性と展開を測定した。また、ヒアリング調査の協力を得ることができた研修受講者を対象に聞き取りを行った。その際には、研修受講者のみならず、管理職にもヒアリングを行い、研修による受講者の変化について聞き取りを行うことで、第三者から見た変化、その変化による職場への影響などの情報を得ることができた。最終年度である令和 4 年度には、研修プログラムの開発の経緯やプログラム構成を支える理論的な根拠、プログラム概要、研修効果測定の結果などを盛り込んだ報告書を作成し、研修受講者が所属する施設・事業所や広島県社協の関係している施設・事業所への配布を行った。

４．研究成果

本研修プログラムは、職場内における人材育成に困難を抱える社会福祉現場の実情をふまえ、職場外で提供される研修が、職場内の人材育成と連動する形でその効果を維持できることを想定して開発を行った。職場外で提供される研修は、「各々の現場とは切り離された形でスタンダードモデルとしての理論や技術を学んでいることが多く、そのため、現場で抱える課題に対する『解決方法』として研修で学んだ理論や技術を実際の現場に当てはめてみても、研修という限定された場と違い、様々な制約がある実際の現場との間に起こるズレに遭遇し、結局のところ、『研修は役に立たない』と結論付けられてしまうことが繰り返されてきたのではなかろうか」（浅野 2007：48）といった指摘にあるように、研修の成果を職場の実践に反映させることが難しい場合も少なくない。そのような課題をふまえ、本研修プログラムは、職場外の研修と職場内の人材育成が連動するように研修内容の設定、研修提供方法の選定に留意した。特に、実際の研修では、実務年数による階層別で受講制限を設けてはいるものの、高齢・児童・障がい・社協などの多領域から受講者を募り、領域別ではなく領域横断的に編成した「にわかチーム」が 2 日間の研修時間を共に過ごす設定としている。研修受講者は、職場の課題をもちより、「にわかチーム」の力を借りながら課題解決をめざす体験をする。そのプロセスそのものを学ぶことが目的であり、「にわかチーム」で実現できたことを職場に持ち帰り実践する仕組みとなっている。研修を通して、受講者の多くは、「にわかチーム」の力を実感することができ、このチーム力を発揮するために何が必要かを学び、実際に自分の職場での実践に反映させる。実践の継続・展開、すなわち、実践することを意識化し、動機づけることをサポートするのは、研修終了後に期間をあけて実施する 3 回のアンケート調査やヒアリング調査である。この研修後の調査の実施までを含めて、当該研修プログラムとなる。

上記の実現により、あらためて本研究の成果を述べるならば、次の 2 点に集約されると考える。1 つは、本研修プログラムは、今後、ますます施設規模の小規模化が推進されるなかで求められる人材育成プログラムの一助となり得ると考えられること、もう 1 つは、社会福祉領域における領域横断的な研修プログラムとして活用可能であり、施設種別や規模を問わず適用で

きる可能性を含んでいると考えられることである。
本研修のアンケート調査・ヒアリング調査を通じて、あらためて、「心理的安全性」が担保された職場環境が研修の効果を左右することも確認された。「心理的安全性」という職員の主観的な実感を支える職場環境、職場の人間関係に変容を与えることを当該研修では意図したところではあるが、今後も、引き続き、当該研修開発で採用したリフレーミングによる「見方の変容→かかわりの変容→関係性の変容」を主軸に、社会福祉現場の実践、人材育成に貢献できるような研修プログラム開発、人材育成プログラムの開発に尽力したいと考える。

浅野貴博（2007）「ソーシャルワーカーのアイデンティティ形成に向けた継続教育・訓練のあり方―“わかる”から“できる”そして“変わる”―」『国際社会福祉情報』31、京都国際社会福祉協力会、41-54.
Edmondson, A. C.（2012）*Teaming: How Organizations Learn, Innovate, and Compete in the Knowledge Economy*, John Wiley & Sons, Inc.（＝214、野津智子訳『チームが機能するとはどういうことか――「学習力」と「実行力」を高める実践アプローチ』、英治出版。）
厚生労働省（2011）「社会的養護の課題と将来像 児童養護施設等の社会的養護の課題に関する検討委員会・社会保障審議会児童分解社会的養護専門委員会とりまとめ（平成 23 年 7 月）」http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/syakaiteki_yougo/dl/08.pdf （2017.12.8）
厚生労働省（2012）「児童養護施設等の小規模化及び家庭的養護の推進のために 施設の小規模化及び家庭的養護推進ワーキンググループ（平成 24 年 9 月）」http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/syakaiteki_yougo/dl/121001_honbun.pdf （2017.12.8）
高齢者介護研究会（2003）「2015 年の高齢者介護～高齢者の尊厳を支えるケアの確立に向けて～」「補論 2 ユニットケアについて」参照、http://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/kentou/15kourei/3.html（2017.12.8）
増沢 高編（2016）「『社会的養護（児童福祉施設）における人材育成に係る要件に関する調査』報告書」公益財団法人 資生堂社会福祉事業財団。
城 仁士・藤原義章・義井 理（2006）「ユニットケアの現状と課題」『神戸大学発達化学部研究紀要』13（2）、95-103。
上田 修・松端克文・安原佳子（2004）「グループホームの日本的展開（1）」『桃山学院大学総合研究所紀要』30（1）、57-68。

５．主な発表論文等

〔雑誌論文〕　計1件（うち査読付論文　0件／うち国際共著　0件／うちオープンアクセス　0件）

１．著者名 岡本晴美	４．巻 14
２．論文標題 ＜協働するチーム＞をつくるための研修プログラム開発の試み－「職場外研修」と職場での実践をつなぐチーミング－	５．発行年 2018年
３．雑誌名 広島国際大学医療福祉学科紀要	６．最初と最後の頁 61-86
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 －

〔学会発表〕　計0件

〔図書〕　計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

－

６．研究組織

	氏名 （ローマ字氏名） （研究者番号）	所属研究機関・部局・職 （機関番号）	備考

７．科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕　計0件

８．本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関