

令和 6 年 6 月 5 日現在

機関番号：26401

研究種目：若手研究

研究期間：2019～2023

課題番号：19K14071

研究課題名（和文）介護現場リーダーの越境的学習に基づく職場学習の実証研究 - 混合研究法に基づく分析 -

研究課題名（英文）Empirical Study of Workplace Learning Based on Cross-Boundary Learning by Care Facility Leaders: Analysis Based on Mixed Methods Research

研究代表者

河内 康文 (Kochi, Yasufumi)

高知県立大学・社会福祉学部・准教授

研究者番号：20723448

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,300,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、介護現場リーダーおよび介護職員の越境的学習が職場学習に与える影響を明らかにすることを目的に、定量的および定性的調査結果の分析を行った。定量的調査では、職場外・職場内の研修への参加が成長実感と組織コミットメントに与える影響を明らかにし、越境的学習の有用性を示した。定性的調査では、越境的学習が【視野と創造性の拡大】【発信力の向上】【研修の効果循環】等の学びの効果をもたらす一方で、【人員不足による外部研修の参加困難】【新しい取り組みに対する抵抗】等の課題が存在することが明らかになった。越境的学習は、介護職員の人材定着に有効であると示唆されたが、今後は広範な調査範囲と方法の工夫が必要である。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究は、介護現場リーダーおよび介護職員の越境的学習が職場学習に与える影響を実証的に明らかにし、その有用性を示した。学術的意義としては、越境的学習の概念を介護現場に適用し、その効果を定量的および定性的に評価することで、学習理論の新たな視点を提供した点が挙げられる。社会的意義としては、介護現場リーダーおよび介護職員の成長を促進する研修プログラムの設計に対する示唆を提供し、介護現場における人材定着と質の向上に貢献する点である。今後の介護職員の教育や研修において、越境的学習の導入とその効果検証が求められる。

研究成果の概要（英文）：This study aimed to elucidate the impact of cross-boundary learning by care facility leaders and care workers on workplace learning by analyzing quantitative and qualitative survey results. The quantitative survey revealed that participation in both external and internal training influences growth awareness and organizational commitment, demonstrating the usefulness of cross-boundary learning. The qualitative survey indicated that cross-boundary learning expands perspectives and creativity, enhances communication skills, and circulates the effects of training. However, it also highlighted challenges such as difficulties in participating in external training due to staff shortages and resistance to new initiatives. While cross-boundary learning is suggested to be effective for retaining care workers, future studies need to expand the scope of research and improve methodologies.

研究分野：介護福祉

キーワード：越境的学習 介護現場リーダー 成長実感 人材定着

## 1. 研究開始当初の背景

職場の研究は、経営学や教育学を中心に「組織」「労働者」「学習」を軸として発展している。職場環境と学習が関連した研究としては、職場内の多様な他者との相互作用により学習をしている職場学習の領域がある(中原 2010)。個人の学習では松尾らが Kolb, D.A. (2014) の経験学習論を参考にしつつ、看護師・保健師・医師などの専門職の成長プロセスを明らかにしている(松尾ほか編 2018)。介護分野では、宮上らが松尾の知見に着目して、社会人を経験した介護人材の経験学習に関する研究をしている(河内・宮上・田中 2016; 宮上・河内・田中 2018)。宮上らの研究では、年齢や資格など介護職が有する多様性に対応した学びの支援や経験の活用、および内省の重要性が明らかになっている。

これらの研究は組織内で起こっている学習を研究した領域であるが、職場外に着目した研究領域としては越境学習がある。越境学習とは「個人が所属する組織の境界を往還しつつ、自分の仕事・業務に関連する内容について学習・内省すること」である(中原 2021)。これまでの人材育成の議論での越境学習は、組織外の学習ゆえに業務の範囲外として捉えられ十分に検証されることが少なかったが、人口構造の変化やグローバル化など時代背景が激動するなかで変革が求められることから関心が高まっている(石山 2018)。

石山(2018)は、越境学習の一般的な理解として「ビジネスパーソンが所属する組織の枠を自発的に越境し、自らの職場以外に学びの場を求めること」としている。具体例としては、社会人大学院、民間のビジネススクール、社外の勉強会をあげている。この前提に立てば、越境学習は、組織内の人材育成の枠組みである OJT (on the job training) や Off-JT (off the job training) と異なる概念になる。一方で、荒木(2008)は、越境経験アプローチとして、「経験による内省という学習観に立ち、職場を越境した学習活動全体にも目を向けて個人の熟達を促す経験に着目する立場」に着目した定義をしている。石山(2018)は、荒木の越境経験アプローチの定義を参考に越境学習を越境「的」学習と捉え、OJT と Off-JT を重複する概念としている。

本研究では、荒木(2008)や石山(2018)の先行研究での整理を参考にし、越境学習を越境的学習とし、より広範な概念として捉える。すなわち、介護現場リーダーが職場学習において、介護現場職員との相互作用をしながら業務経験と内省を繰り返し、学びの活性化をしていく。その状態から介護現場リーダーおよび介護職員は組織の外に越境し、越境先で職場の業務に関連する内容について学ぶ。その学びを前提とし、組織の内部に戻り、職場学習により再度内省をする。このようなサイクルの総体を本研究では、越境的学習と捉える。筆者の問いの中核は、介護現場リーダーおよび介護職員の越境的学習が職場学習と相互に影響しあうのではないかとということにある。

## 2. 研究の目的

本研究の目的は、介護現場リーダーおよび介護職員の越境的学習が、職場学習にどのような影響を与えているのかを明らかにすることである。本研究の学術的独自性は、介護現場リーダーおよび介護職員による越境的学習を起点にして職場学習を実証的に捉えようとするということにある。

## 3. 研究の方法

本研究は、介護現場での越境的学習の要因や成長実感を定量的調査によって捉え、介護現場リーダーおよび介護職員の職場学習を定性的調査により分析するという混合研究方法を用いることが独自性としてあげられる。定量的調査と定性的調査を併用する混合研究法は、それぞれの強みを活かす方法論である(Creswell and Plano Clark 2007=2010; Creswell 2014=2017)。定量的調査は、筆者が2021年2月に民間の調査会社に依頼し、Web調査で介護職員429名を対象に実施したものである。尺度は、館野(2012)による越境的学習に関する尺度、中原(2021)による能力向上尺度、鈴木(2002)による組織コミットメント尺度を用いた。

定性的調査は、2022年2月~9月にA県で10箇所の介護施設の管理者10名と介護主任・リーダー12名を対象に行った。筆者らが施設長に直接連絡調整したうえで個別に各施設に訪問し、インタビューガイドを用いた半構造化インタビューを対面実施した。インタビューガイドの内容は、(1)介護職員の研修ニーズ、(2)介護職員の研修内容と反応、(3)介護職員に対するキャリア形成に関する認識、等である。合計面接総時間は、管理者が10時間7分(1人平均約61分)、介護主任・リーダーが10時間37分(1人平均約53分)であった。分析手法は、文字データの文脈を重視しながら事例分析に重点をおく佐藤の質的データ分析法を参考にした。調査開始前には、高知県立大学の研究倫理審査委員会に申請して承認を得た(社研倫 19-56号、2020年2月20日付)。

倫理的配慮の方法として、定量的調査については、調査依頼文で調査の目的と方法、および個人や事業者が特定されることがないよう個人情報保護すること、得られた結果を研究目的以外には使用しないこと、回答は自由意思であること、協力しないことや辞退することによって不利益を被らないこと、研究結果の公表について返送された調査票に関して同意がなされたことと判断すること、等を記載した。定性的調査については、調査協力者に対して本研究の目的と方法、個人や事業者が特定されることがないよう個人情報保護すること、調査への協力が自由意志

であること、調査の途中や調査後でも辞退が可能であること、協力しないことや辞退することによって不利益を被らないこと、研究結果の公表、等について文書にて明示し研究に参加する意思を確認した。録音機器を使用する場合や内容をメモする場合には、調査協力者の同意を得た。最終的な同意を確認した後、同意書に署名をしてもらった。個別インタビュー調査の分析を行って得られた結果については、文書で調査協力者に報告し公表する内容についての承諾を得た。加えて、研究協力者に対して、研究成果の公表場所について説明し承認を得た。

#### 4. 研究成果

##### (1) 定量的調査

**目的** 本研究は、介護職員の職場外・職場内研修への参加と成長実感の関連を明らかにすることを目的とする。

**方法** 回答が得られた 429 名の介護職員に対して、越境的学習に関する尺度、能力向上尺度、組織コミットメント尺度、を用いて探索的因子分析、確認的因子分析、分散分析および Tukey による多重比較を実施した。

**結果** 回答者の属性は、男性 35.9%、女性 64.1%である。施設種別は、訪問介護・通所介護等 39.9%、介護老人福祉施設 34.7%であった。所有資格は、介護福祉士 58.0%、ヘルパー 31.7%であった。研修参加状況は、参加なし 27.0%、職場内のみ参加 35.4%、職場外・職場内両方参加 32.9%であった。

能力向上、組織コミットメントの各尺度と以下の 4 群で分散分析を行った。職場外・職場内のどちらにも参加したことがある群(職場外・内群)、職場内のみ参加したことがある群(職場内群)、職場外のみ参加したことがある群(職場外群)、参加したことがない群(参加なし群)。その結果、有意な群差が見られた。多重比較(5%水準)では、能力向上において「職場外・内群」>「職場内群」「参加なし群」という結果が得られた。組織コミットメントでは、「職場外・内群」>「参加なし群」であった。

**結論** 研修をとおした成長実感は、職場外・職場内のどちらにも参加したことがある群で高い傾向が見られた。また には、組織コミットメントも同様に高い傾向があった。介護職員は、介護現場の課題を認識し、職場外・職場内研修で課題への対応を学び、再度チームで相互に学び合い成長する。このサイクルを意識した職場外・職場内研修を通して、介護職員のキャリア形成に反映させる取り組みは、介護事業所の人材定着に効果的であることが示唆された。

##### (2) 定性的調査

**目的** 本研究は、越境的学習をとおした介護現場リーダーおよび介護職員の学びの成果とプロセスを明らかにすることを目的とする。

**方法** 介護施設の管理者 11 名および介護主任・リーダー 13 名にインタビュー調査を実施し、収集したデータの分析を行った。

**結果** 介護職員の越境的学習は【視野と創造性が広がる】【発信力が高まる】【伝達講習で学びを深め広げる】【外部研修での学びと内部研修を循環する】の効果がある一方で、【人員不足のため外部研修に参加しにくい】ことや、【外部研修での学びと内部研修を循環する】プロセスで【新しい取り組みに抵抗を示す介護職員が存在する】実態が見出された(表 1~表 3)。

**結論** 介護現場リーダーおよび介護職員は、越境的学習前の価値観と越境的学習後の価値観という 2 つの異なる視点から生じる違和感や葛藤を保持しつつ、専門性を熟達するための経験学習を意識することが重要であると考えられた。

##### (3) まとめ

本研究は、介護現場リーダーおよび介護職員の越境的学習が、職場学習にどのような影響与えているのかを明らかにすることを目的に定量的調査結果と定性的調査結果の分析を試みた。分析した結果、以下の点が明らかになった。

定量的および定性的調査データに基づき介護現場における越境的学習の有用性が示された。

介護現場リーダーおよび介護職員は越境的学習をとおして【視野と創造性が広がる】【日々の実践を内省する】【発信力が高まる】【伝達講習で学びを深め広げる】【外部研修での学びと内部研修を循環する】【職場の組織力が高まる】という学びの効果が見出せた。

越境的学習前の課題には【人員不足のため外部研修に参加しにくい】【外部研修への参加者が限定されている】【マンネリ化しやすい職場風土】、越境的学習後の課題には【新しい取り組みに抵抗を示す介護職員が存在する】【変化が困難な職場風土】【伝達講習の負担が大きい】が抽出できた。

越境的学習を通じた学びのプロセスで介護職員が多重的葛藤を有していた。

なお、本研究にはいくつかの課題が残されている。定量的調査は、Web 調査が可能な環境にある介護職員であるためデータの解釈には慎重になる必要がある。また、データ数が少ないために統計的な検定ができていない分析結果があり、結果の解釈には考慮する必要がある。定性的調査データは、限定した地域の対象者であったため結果の偏りに留意する必要がある。したがって、介護職員の越境的学習の全体像や養成校ルートと越境的学習の関連がどのようになっているかの究明には至っていない。加えて、近年は Web をとおした遠隔による越境的学習が実施されており、その効果検証も研究課題となるであろう。調査範囲の拡大や研究方法の工夫をしながら研究課題をさらに詳細に解明していく必要がある。

表 1 越境的学習の効果

周面	カテゴリー	施設長と主任・リーダーの共通コード	施設長のコード	主任・リーダーのコード
越境的学習の効果	視野と創造性が広がる	視野が広がり、自己研鑽につながる	施設内の研修より、施設外の研修は創造性が高まる	得意分野や関心に応じた外部研修への参加が有効
		他施設とのネットワークを構築する		無知を知ることが学びのモチベーションになる
		新しい動向を知り、目指すべき方向性を確認する		
	日々の実践を内省する	自施設のケアを客観的に振り返る		学びの振り返りをしながら自身の考え方に気づく
		外部の人と日常業務の悩みを分かち合い整理ができる		新人職員の講師をすることで初心を思い出す
		自施設に立ち返ることができる介護原理がある		
	発信力が高まる		根拠を伝えられると介護職員の成長を実感する	他施設のリーダーから発言力を学ぶ
			研修内容を他者に発信することで力量を高める	グループワークが多いため意見をいう訓練になる
			根拠を持った説明ができるようになる	
			施設外での研究発表は効果が大きい	
	伝達講習で学びを深め広げる	講師をすることで自身の考えが変化する	施設長とリーダーが協働して研修を実施する	自身が講師で教えることで腑に落ちる
			自施設で研修内容の講師をする	伝達講習はコーチングの力を高める
				理解しないと説明ができない講師の経験は学びになる
				教えることが自らの知識・技術の再確認になる 職場内の他者に説明しながら自らの介護への思いが明確になる
	外部研修での学びと内部研修を循環する	単発ではなく継続的な研修の効果が高い	研修と実践を効果的な間隔で実施する	研修への参加が出来ない人に伝えるために研修で学ぶ
		現場へ還元できることを意識して外部研修へ参加する	日常業務で学びの内容を意識する	職場内で対話が可能になる雰囲気が必要
外部研修での学びを内部研修で継続していく		研修での理論と実践をつなげる	外部研修後の伝達講習の資料をチームで作成する	
			研修内容と現場の課題がマッチすると効果が大きい	
職場の組織力が高まる		外部研修の実績を可視化する	研修で不在にすることで部下の自立を促す	
		他法人の研修を相互に学ぶ仕組みがある	研修に参加することで組織の力が高まる	
		他法人とのリーダー同士の研修が継続的にある	組織の力が高まれば地域貢献ができる	

表 2 越境的学習前の課題

周面	カテゴリー	施設長と主任・リーダーの共通コード	施設長のコード	主任・リーダーのコード
越境的学習前の課題	人員不足のため外部研修に参加しにくい	現場業務を担う職員が少ないので外部研修に参加しにくい		
	外部研修への参加者が限定されている	中堅層は研修に参加する機会が少ない	中堅層の世代が育っていないのが一番の課題	外部研修はグループワークが負担になっている
			ビジョンがある主任・リーダーしか研修に参加しない	
			研修に参加しないと新しい情報を知らないため不安を抱えている 先駆的な実践を知りたい研修へのニーズがある	
マンネリ化しやすい職場風土		介護の質を高めるにはマンネリ化を打破する職場風土が必要 施設内の業務のみでは視野が狭くなる	中堅層はマンネリ化しており職員教育が難しい 業務をこなすようになると育成が滞る	

表 3 越境的学習後の課題

周面	カテゴリー	施設長と主任・リーダーの共通コード	施設長のコード	主任・リーダーのコード
越境的学習後の課題	新しい取り組みに抵抗を示す介護職員が存在する	業務優先の介護職員は新しいことを取り組むことに抵抗を示す		ベテラン介護職員が新しい提案に抵抗する
	変化が困難な職場風土	マンネリ化した職場風土が活性化の障壁になる		研修後の活性化は徐々に風化していく 研修内容を現場で応用する力に課題がある
				外部研修は、その日だけで終わってしまうことがある
	伝達講習の負担が大きい			研修内容を自分が感じたレベルで相手に伝えるのが難しい 研修講師は負担が大きい

<引用文献>

- 荒木淳子(2008)「職場を越境する社会人学習のための理論的基盤の検討」『経営行動科学』21(2), 119 - 128 .
- Creswell,J.W.& Olano Ckark,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 Reseach (=2017,抱井尚子訳『早わかり混合研究法』ナカニシヤ出版.)
- 石山恒貴(2018)『越境的学習のメカニズム—実践共同体を往還しキャリア構築するナレッジ・プロカーの実像—』福村出版 .
- Kolb,D.(2014)Experiential learning: Experience as the Source of Learning and Development,2nd Ed., Pearson FT Press.
- 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 .
- 松尾睦編(2018)『医療プロフェッショナルの経験学習』同文館出版 .
- 宮上多加子・河内康文・田中眞希(2018)「介護福祉士および准看護師の経験による学びと『仕事の信念』にかんする研究」『高知県立大学紀要社会福祉学部編』67, 1 - 16 .
- 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(2021)『経営学習論新装版 人材育成を科学する』東京大学出版会 .
- 佐藤郁哉(2008)『質的データ分析法 - 原理・方法・実践』新曜社 .
- 鈴木竜太(2002)『組織と個人 キャリア発達と組織コミットメントの変化』白桃書房 .
- 館野泰一(2012)「職場を越境するビジネスパーソンに関する研究 社外の勉強会に参加しているビジネスパーソンはどのような人なのか」中原淳編『職場学習の探求 企業人の成長を考える実証研究』生産出版, 282 - 312 .

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計2件（うち査読付論文 2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 河内康文	4. 巻 69
2. 論文標題 介護職員の職場外・職場内研修への参加と成長実感の関連	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 厚生の指標	6. 最初と最後の頁 32-38
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 有
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 -

1. 著者名 河内康文・矢吹知之・田中眞希	4. 巻 28
2. 論文標題 介護福祉士の資質向上を見据えた越境的学習の有用性に関する研究	5. 発行年 2024年
3. 雑誌名 介護福祉教育	6. 最初と最後の頁 54-63
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 有
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2件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 河内康文
2. 発表標題 新型コロナウイルス禍における介護従事者の職場内研修と成長実感
3. 学会等名 日本社会福祉学会中国・四国部会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 河内康文
2. 発表標題 中国四国地域の高齢者介護施設における福祉人材定着のための多面的な運営管理の研究
3. 学会等名 日本社会福祉学会
4. 発表年 2022年

〔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
---------	---------