

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 5 月 19 日現在

機関番号：35413

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2012～2014

課題番号：24530758

研究課題名(和文) 職員の「意識変容」に働きかける職場環境・職員集団づくりのためのモデルの構築

研究課題名(英文) Construction of model for the work environment and staff group development that reach out to "altered consciousness" of staff

研究代表者

岡本 晴美 (OKAMOTO, HARUMI)

広島国際大学・医療福祉学部・准教授

研究者番号：80331859

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,800,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、職場内における人材育成システムのモデルづくりとその実際の運用である。まずは、教育工学や哲学など他領域にける知見を取り入れながら、理論的にモデルの構築を行い、実際に、社会福祉の現場である協力施設(児童養護施設)において適用可能かどうかについてシミュレーションを行ったところまでが本研究の成果であり到達点である。

今後は、シミュレーションにもとづき、実際に社会福祉現場において運用を行い、その経過をモニタリングしながら、モデルを精緻なものへと微調整すると同時に、研修の体系化の精緻化を行うことになる。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study is to model construction and its actual operation of human resource development system in the workplace. At first I build the model theoretically while adopting knowledge of the other areas of study such as education technology and philosophy and so on. Then, in fact, I went the simulation about whether applicable the result of this study to the social welfare field in which cooperation facility (Children's Care Homes). Up to this, the reaching point of the current study.

In the future, based on the simulation, actually performed operation in social welfare field, while monitoring the course, at the same time the model to those elaboration and fine-tuning, it becomes possible to carry out the refinement scheme of training.

研究分野：ソーシャルワーク

 キーワード：人材育成システム 研修体系 専門性の形成・継承 循環的 OJT OFF-JT 職業的アイデンティティ
意識変容

1. 研究開始当初の背景

本研究は、これまで行ってきた社会福祉現場における人材育成に関する調査研究の延長線上に位置づけられる。特に、平成 22 年度以降の調査研究に関連している。

平成 22～23 年度に行った児童養護施設職員の専門性の形成・継承に関する研究では、職員の専門性の形成・継承は、さまざまな状況との相互作用によって行われるという視点に立ち、専門性を形成したり、高めたりすることが難しい要因を職員個人の資質や特性に求めるのではなく、職場環境における相互作用の有り様に着目することを提案した。

その際に、「状況的学習論」の考え方から示唆を得た。人材育成に関しては、社会福祉学におけるこれまでの知見のみならず、他の学問領域の知見から横断的に学ぶ必要がある。そこで、着目したのが、「状況的学習論」である。

状況的学習論では、人が学ぶ(ここでは、職員が専門性を形成していく)のは、実践が行われている現場に身を置き、実践することを通してであると考え。すなわち、他者やモノや環境など状況に関与しながら、人は何かを学んでいく。そうであるならば、人材育成では、個人の資質や能力の問題というよりも、状況といかにして相互作用を行うことができるのかが重要となる。

また、人は、学ぶプロセスのなかで、アイデンティティを形成していく。すなわち、職員は、専門性を形成していくなかで、社会福祉専門職としてのアイデンティティ(職業的アイデンティティ)を同時に形成していく点にも着目し、それを支える仕組みを人材育成のなかで構築していく必要があることを確認した。

しかしながら、一定程度の相互作用が行われている職場環境に身を置きながらも、実践場面の捉え方における齟齬、職員間に横たわる他の職員の資質・力量に対する不快感、ネガティブな評価にもとづく人間関係の不調和が見出されるケースもあった。そこでは、その不調和がさらに人間関係の不調和を悪化させるという悪循環に陥っている状況が確認された。すなわち、相互作用は単に行われていれば良いというわけではなく、相互作用の質を担保することが求められることになる。このことから、相互作用を通して、職員の良好な人間関係を形成しながら、必要に応じて“意識変容”をうながすこと、“意識変容”から“行動変容”へとつながる回路を形成していくことが必要であるという結論に至った。

2. 研究の目的

上記「1. 研究開始当初の背景」をふまえ、本研究(平成 24～26 年度)では、(1) 職員の専門性を育む場として機能しうる職場環境とは何かを明確にすること、(2) 職員の意識変容に働きかける仕組みづくりの構築、

の 2 点を視野に入れた職場環境・職員集団づくりのための具体的なアプローチ・モデルの構築を目的とした。

3. 研究の方法

主として、協力施設である児童養護施設職員へのインタビュー調査およびグループ・ディスカッションを重ねながら、人材育成のための研修内容やアプローチの方法、その体系化について検討を行った。

対象施設：

規模の異なる 2 つの児童養護施設(A 児童養護施設・B 児童養護施設)

対象者：

A 児童養護施設では、主として、園長、次長、主任クラスの職員を対象とし、必要に応じて、その他の直接処遇職員を対象とした。

B 児童養護施設では、主として、施設内の研修担当職員を対象とし、必要に応じて、その他の直接処遇職員を対象とした。

方法：

半構造化インタビューおよびグループ・ディスカッションを通じた共同作業を行った。

主な調査内容：

インタビュー調査においては、人材育成における課題・強みの整理、グループ・ディスカッションでは、OJT および職場内 OFF-JT による人材育成システムのモデル構築に向けて研修の目的、内容や提供方法、提供時期、研修の対象者、研修提供者等に関する協議を行った。

4. 研究成果

(1) 研究の主な成果とその意義

本研究を通して得られた主な成果は、結論を先取りして述べるならば、職場内においてあらゆる職員が人材育成に関与する仕組みとしてシステムを構築すること、学んだことを実践に活かす場を職場内で保障するといった“循環”をキーワードとして仕組みの中に組み込んでいくことを特徴とする。

あらゆる職員が人材育成に関与する仕組みである“人の循環”を組み入れる。

社会福祉現場においては、利用者の主体性を尊重した支援が求められる。そして、そのことは、職員が主体的に利用者にかかわり、よりよいケアを生み出していくこととつながっている。人材育成において、あらゆる職員が関与する仕組みとは、まさに、人が主体的となることを促進する仕組みである。

社会福祉現場において“人の循環”をつくることは、職員が、“育てる体験”と“育てられる体験”を循環的に体験し続ける仕組みを意味している。人は人に教えることを通して、理解をより深めるができ、また、人に教える

ということを前提とすることで、学ぶ際にもより主体的に積極的に学ぶことが期待できる。

さらに、その学び合いを通して、職業モデルとしての先輩・同僚・後輩職員の姿を身近に感じることで、職員自身が自らの職業的アイデンティティを形成する契機となる。

“学んだことを実践に活かす”といった“学びと実践の循環”を仕組みとして組み入れる。

社会福祉現場では、OJT、OFF-JT 等で学んだことを実践の場で活かすことが求められる。そのためは、研修の目的、内容、提供方法、提供の対象者、提供者、提供時期などを体系的に構築し、OJT および職場内における OFF-JT を連動させるシステムを構築することが必要である。

これまで、“学んだことを実践に活かす”ことに関しては、職員個人の自助努力に委ねる傾向があったと考える。そうではなく、職員の人材育成に責任を負う職場（組織）が、“活かす場”を保障していくことが今後、求められると考える。

上記、とは、それぞれ独立して機能するのではなく、“人の循環”と“学びと実践の循環”もまた連動して循環する仕組みとしてシステムを構築することが重要である。つまり、学んだことを日々の実践（主として利用者を対象とする援助実践）に活かすのみならず、人材育成という実践（職場の職員を対象とする支援）として活かすことで、“人の循環”と“学びと実践の循環”とが“循環”することになる。

あらゆる職員が人材育成に積極的に関与し、OJT および OFF-JT（職場内）を有機的に連動させることで、ケアについての見立て・アプローチの仕方などの統一を図り、同じ方向性をもって職員が日々の実践に従事できる仕組みをつくることで、専門性の形成・継承、職業的アイデンティティの形成を行うと同時に、そのプロセスを通して、相互信頼にもとづく良好な人間関係の構築も実現する仕組みとして人材育成システムを構築することが可能であると考えられる。

これらの研究成果にもとづき、“職場内”において“人材育成システム”を構築することが必要であるという示唆を得て、現在、A 児童養護施設の職員とともに、システムのモデルを構想し試行段階に至ったところまでが、本研究の成果である。

昨今、社会福祉現場の人材育成においては、「キャリアパス」に対応した全国共通・標準の仕組みとしての研修課程が導入されている。職場外の OFF-JT として、専門性を形成していく当該研修は、社会福祉全体の職

員の質の向上と担保、職員の職場異動に伴うキャリアの断絶を防ぐ等の点で、非常に有効なものであると考える。

本研究では、上記のような全国的な動きを補強する仕組みとして、職場内での人間関係の形成も視野に入れ、日常的に職員同士が支え合い、より豊かなケアを提供し続ける仕組みとして、“職場内”における“人材育成システム”の構築を提案するものである。

（２）今後の展望

現在、理論的に導きだした人材育成システムの概略をもとに、協力施設である A 児童養護施設職員とともに、人材育成システム・モデルの構築を行い、試行的な運用を始めた段階である。今後は、この仕組みの効果について検証を行う必要がある。

引き続き、協力施設とともに、その効果を検証すると同時に、他の施設、および他の社会福祉領域へのシステム・モデルの適用可能性について、検討を行っていく予定である。

5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕(計 5 件)

岡本晴美、「社会福祉現場における“循環的”人材育成システム構築の試み - 職場内における人材育成 - 」、査読無、広島国際大学医療福祉学部医療福祉学科『広島国際大学医療福祉学科紀要、第 11 号、2015 年、71-83 ページ

岡本晴美、「社会福祉現場における“循環的”人材育成の必要性 - 職場内における人材育成システムの構築に向けて - 」、査読無、広島国際大学医療福祉学部医療福祉学科『広島国際大学医療福祉学科紀要』、第 10 号、2014 年、105-116 ページ

岡本晴美、「“資源生成論”に基づくソーシャルワーク実践～資源論の新たな枠組みの提案～」、査読有、日本社会福祉士会『社会福祉士』、第 21 号、2014 年、8-15 ページ

岡本晴美、「社会福祉現場の人材育成における M R I アプローチの活用」、査読無、佛教大学社会福祉学部『社会福祉学部論集』、第 9 号、2013 年、85-98 ページ

岡本晴美、「社会福祉現場における人材育成 - “レディネスとしての所属感”の醸成と“職業的アイデンティティ形成”の支援」、査読無、佛教大学福祉教育開発センター『福祉教育開発センター紀要』、第 10 号、2013 年、53-66 ページ

〔学会発表〕(計 0 件)

研究者番号：

〔図書〕(計2件)

岡本晴美、加茂陽、「第3章 社会の構造と力学」九州大学出版会、『ファミリー・ソーシャルワークの理論と技法 - 社会構成主義的観点から - 』(大下由美、小川全夫、加茂陽、岡本晴美、神成成子、執行良子、田高寛土、中尾恵子、西田知世、藤原恵美、前田佳代、山岸文恵、山田修三)、2014年、258ページ(41-55ページ)

岡本晴美、「第10章 アイデンティティを育む職場環境づくり」、ミネルヴァ書房、『ソーシャルワーカー論 - 「かわり続ける専門職」のアイデンティティ - 』(空閑浩人、上野哲、岡本晴美、黒田由衣、孫希淑、田中希世子、樽本康彦)、2012年、234ページ(212-235ページ)

〔産業財産権〕

出願状況(計0件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

取得状況(計0件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕

ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

岡本 晴美 (OKAMOTO HARUMI)
広島国際大学・医療福祉学部
医療福祉学科・准教授
研究者番号：80331859

(2) 研究分担者 無し

()

研究者番号：

(3) 連携研究者 無し

()