

平成 28 年度学生による地域フィールドワーク研究助成事業
研 究 成 果 報 告 書

- ・機関及び学部、学科名：富山福祉短期大学看護学科
- ・所属ゼミ：炭谷ゼミ、寺西ゼミ、北濱ゼミ
- ・指導教員：炭谷靖子、寺西敬子、北濱まさみ
- ・代表学生：町田太哉
- ・参加学生：町田太哉 松岡雅大 松川朱里 明法寺洋 市橋拓実 浅野光 阿知良希
泉知里 渡邊泰朋

【研究題目】

福祉の場において多職種で協力しながら活躍する人々の魅力に関する研究
ー福祉職場の人材確保に向けてー

1. 課題解決策の要約

本研究では、福祉職場で働く人へのインタビュー調査を基に「福祉の現場において多職種で協力しながら活躍する人々の魅力」を分析テーマとしてその活動の学生による質的評価を試みた。インタビュー対象とできたのは3施設5事例であったが、1事例ずつKJ法を用いて丁寧に検討することで、私たち自身がそれまで当りに考え目の前を通り過ぎていた事柄に気づくことができた。

私たちが取材した人々は、同じQOLの向上を目指していてもそこには職種ごとの専門性が存在し、理想と想いをやりを基礎としていた。私たちは、取材した方々との出会いにより、自分たちの未来を思い描き、一つの目標を得ることができた。今後、今回の研究成果を基に学生としての目線で見出したこと感じたことを広く発信していきたいと考え、魅力を発信するためのツールとしてリーフレットを作製した。

2. 調査研究の目的

現在、福祉の場における人材確保には困難があり、さまざまな確保のための方策が試みられている。本研究では、この福祉の場（介護老人保健施設、介護老人福祉施設等）で活動する福祉職・リハビリテーション関連職・看護職の活動内容を調査し、これからの高齢社会において高齢者を支える人々それぞれが持つ魅力・役割を学生の目線で明らかにし、人材確保に資することを目的とする。

3. 調査研究の内容

(1)対象者：福祉の場で働く専門職（教員のネットワークから生き生きと活動している人として紹介された人）。

(2)調査方法：インタビューガイドを用いた半構成的面接法を個別またはグループで実施する。

①事前準備：事前準備として以下のことを行った。

- ・インタビューガイドの作成：学生間で討議し、教員の助言を得てインタビュー項目を決定し、インタビューガイドを作成した。
- ・模擬インタビューの実施：作成したインタビューガイドを基に、インタビューを行う学生全員が福祉の場で勤務経験を有する教員の協力を得て模擬インタビューを実施した。
- ・対象者への説明と同意：紹介を受けた対象者に対して調査目的、方法について口頭で説明し、同意を得たのちに再度インタビュー当日に以下の内容を文書と口頭で説明し、文書による同意を得た。

- i 基本事項についての紙面調査:対象者の属性(年齢、性別、現在活用している職種、現在の職場での勤務年数、現在活用している職種での合計勤務年数)
- ii ボイスレコーダによる録音の実施:逐語録を作成し、研究終了後に消去する。
- iii 面接による調査内容:面接による調査内容は大切にしていること、日頃の活動内容、他の職種の活動内容、他の職種に期待すること。
- iv 研究参加への自由性:研究の参加は自由であり、不参加であっても不利益は生じないこと。いつでも中止することが可能であること。匿名性の確保を図ること。

(3)分析方法:以下の手順で KJ 法¹⁾(川喜田二郎により構築されたラベルを用いた情報の質的統合法)を用いて内容を集約した。

- i 逐語録の作成:調査によって得られた音声データを基に逐語録を作成
- ii 内容のラベル化:聞き取ったことの意味内容に着目し、意味内容ごとに元ラベルを作成
- iii インタビュー担当者が中心となり、学生 4~5 人のグループで教員のスーパーバイズを受けながら類似する意味内容のラベルの集約を繰り返した。集約したラベル(島)ごとに表札を作成し、最終段階でシンボルマークを作成した。

(4)倫理的配慮:本研究は、富山福士短期大学倫理審査委員会の承認を得て実施した(H28-005)。

4. 調査研究の成果

今回の調査では3つの施設、5人の調査対象から回答を得た。以下に5事例(3施設)の結果を示す。

施設 A

〈事例1 30歳代男性、施設長、福祉職:理想に向かって努力し、行動している人〉

事例1において最終的な姿として集約されたのは『理想に向かって努力し、行動している人』であった。

表1. 理想に向かって努力し、行動している人

第3段階(8)	第4段階(5)
人生観や職場の経験を基本とし、大きな視点で介護の現場を見ていく	現実には厳しいが大きな視点で介護の現場を見ていく【鳥の眼】
医療の分野と比べると給料は少ないし、理想はマンツーマンであるが現実的に考えると難しい	
利用者の健康保持、職員の生きがいを尊重して、利用者の輝ける場を作ることで、利用者の増加にも繋がり、経営のプラスになる【理想】	
雅を立ち上げたのは、3年前で苦労は多かったが、やりたいことのためには、パワーと想いと継続力が必要であり、根拠を持った計画を立てて進んでいきたい【戦略】	
人には向き不向きがあるから、SNSなど活用し、やりたいことをアピールしていく必要がある【同志】	
相手の事を考えると、医療と福祉の連携に要になる	相手を思いやる介護の心が未来を開く【思いやり】
介護を行うのは人間であるが、いろんな高齢者はずっと生きてきた優しい心の持ち主が多い。自分も優しい心を持って生きていきたい	
人を思いやることで、絆を作り、家族と地域の広がりを目指した施設が21世紀の介護を開く	

事例1では調査内容から91枚のラベルを作成した。作成した91枚のラベルを基に4段階の集約を行い最終的に【鳥の目】、【戦略】、【理想】、【同志】、【思いやり】という5つの島に集約した。(表1)

【鳥の目】という島は、現実には厳しいが大きな視点で介護の現場を見ていくということを意味しており、3段階目の[人生観や職場の経験を基本とし、大きな視点で介護の現場を見ていく]と[医

療の分野と比べると給料は少ないし、理想はマンツーマンであるが現実的に考えると難しい]という2つの島から形成された。

【理想】という島は、利用者の健康保持、職員の生きがいを尊重して、利用者の輝ける場を作ること、利用者の増加にも繋がり、経営のプラスになるという意味である。

【戦略】という島は、雅を立ち上げたのは、3年前で苦労は多かったが、やりたいことのためには、パワーと想いと継続力が必要であり、根拠を持った計画を立てて進んでいきたいという意味である。

【同士】という島は、人には向き不向きがあるから、SNS など活用し、やりたいことをアピールしていく必要があるという意味である。

【想いやり】という島は、相手を想いやる介護の心が未来を開くということの意味しており、[相手の事を考えると、医療と福祉の連携に要になる]と[介護を行うのは人間であるが、いろんな高齢者はずっと生きてきた優しい心の持ち主が多い。自分も優しい心を持って生きていきたい]と[人を想いやることで、絆を作り、家族と地域の広がりを目指した施設が21世紀の介護を開く]という3つの島から形成された。

上記に示した5つの島の関係性を検討した結果、【理想】を叶えるためには、相手を【想いやり】、介護の心が未来を開き、想いと【戦略】があることで【同士】が集まる。そこで、【鳥の眼】を持つことで、現実には厳しいが大きな視点を持って介護の現場を見ていくことができるようになった。

施設 B

〈事例2 40歳代 女性 施設長 介護職：自分らしさを大切に地域と共に理想に向かっていく人〉

事例2において最終的に集約されたのは『自分らしさを大切に地域と共に理想に向かっていく人』であった。

表2.自分らしさを大切に地域と共に理想に向かっていく人

第3段階(7)	第4段階(6)
地域の人にありがとうホームのことで知ってもらうためにも、まず自分たちが地域のことを知り、関係性を築いていく	自分たちが地域のことを知り、地域の人に知ってもらい、関係を築き、役割をつくることで介護ケアにも繋がられる【 地域とのつながり 】
利用者さんの潜在能力を活かしたり、役割をつくることで地域との関係性や介護ケアに繋げることができる	
きちんと仕事を務められる後継者を育成するためにも、協働した職場づくりが大切【 職場づくり 】	
これまでの人生を振り返ってこれからの自分の介護の仕事の働き方を大事にしていきたい【 人生 】	
利用者がここに来て良かったと思えるような、居心地の良い場所を目指している【 理想 】	
介護にはまだ新しい可能性があり、それをつくりあげるのは自分たちであるため、常に学び続けていかなければならない【 介護の未来 】	
利用者さんとの関わりで自分たちも多くのことを得られるし、常に支えになっている	利用者さんとの関わりで得られることも多く、楽しく仕事をさせてもらっている【 利用者との関わり 】
利用者の気持ちがわからない時や、自分の自己満足ではないかと思うとき、悩んだり、精神的に苦労する	
利用者さんの気持ちも変わるということを学び、自分から利用者さんにバリアを張ったり、決めつけたりするのは良くないと思った	

この事例では聞き取り内容から75枚のラベルを作成した。作成した75枚のラベルを基に4段階の集約を行い最終的に【**地域とのつながり**】、【**職場づくり**】、【**人生**】、【**理想**】、【**介護の未来**】、【**利用者との関わり**】という6つの島に集約された。

【**地域とのつながり**】という島は、自分たちが地域のことを知り、地域の人に知ってもらい、関係を築き、役割をつくることで介護ケアにも繋がられるという意味で3段階目の[地域の人にありがとうホームのことで知ってもらうためにも、まず自分たちが地域のことを知り、関係性を築いていく]と[利用

者さんの潜在能力を活かし、役割をつくることで地域との関係性や介護ケアに繋げることができる]という2つの島から形成された。

【職場づくり】という島は、きちんと仕事を務められる後継者を育成するためにも、協働した職場づくりが大切という意味である。

【人生】という島は、これまでの人生を振り返ってこれからの自分の介護の仕事の働き方を大事にしていきたいという意味である。

【理想】という島は、利用者がここに来て良かったと思えるような、居心地の良い場所を目指しているという意味である。

【介護の未来】という島は、介護にはまだ新しい可能性があり、それをつくりあげるのは自分たちであるため、常に学び続けていかなければならないという意味である。

【利用者との関わり】という島は、利用者さんとの関わりで得られることも多く、楽しく仕事をさせてもらっているという意味で3段階目の[利用者さんとの関わりで自分たちも多くのことを得られるし、常に支えになっている]と[利用者の気持ちがわからない時や、自分の自己満足ではないかと思うとき、悩んだり、精神的に苦勞する]と[利用者さんの気持ちも変わるということ学び、自分から利用者さんにバリアを張ったり、決めつけたりするのは良くないと思った]という3つの島から形成された。

上記に示した6つの島はその関係性を検討した結果、【理想】を実現するためには、自分らしい【人生】と【利用者との関わり】を大切に、きちんと仕事を務められる後継者を育成する。そのためにも、協働した【職場づくり】を行い、自分たちが地域のことを知り、自分たちのことを地域の人に知ってもらい、関係を築き、役割をつくる。そうすることで介護ケアにも繋げられる【地域とのつながり】を作り、常に学び続けることが【介護の未来】を開くことになった。

施設 C

施設 C においては、介護職、リハビリテーション職、看護職の3職種の人にグループインタビューを実施した。それぞれの語りを個別にまとめ以下の内容を導き出した。

〈事例 3 40歳代 女性 看護職:看護師として専門性もあり人生を学べる場であり働き続けたい〉

〈事例 4 20歳代 男性 リハビリテーション職:人を大切に、人生にかかわる仕事。実習で魅力を見つけ、職場で専門職としての楽しみを作る〉

〈事例 5 20歳代 女性 介護職:自立、自律を支え、その人の人生を輝かせることを専門としている〉

個別の検討後に3事例のラベルを混合し、再度 KJ法を用いて検討を行った。その結果、最終的に集約されたのは『人々の QOL (quality of life) 向上を目指し、自分を磨き、未来を開く』(表 3)であった。

この検討では聞き取り内容から45枚のラベルを作成した。作成した45枚のラベルを基に3段階の集約を行い最終的に【目的に向かって専門性を磨く】、【未来を拓く】、【人生を学ぶ】、【共通の目的は QOL 向上】、【深く広い経験】という5つの島に集約された。

【目的に向かって専門性を磨く】という島は、「してあげる、もらう」の関係でなく、高齢者の特徴を勉強し、自宅復帰に向けてどう楽しく生きてもらうかプラスの面を見つけ、活かすことを意味し、2段階目の[利用者職員が「してあげる、もらう」の関係でなく、その人にどう楽しく生きてもらうか等、プラスになることを見つける]と[高齢者の特徴を勉強し、それを老健や自宅復帰に向けて活かす]という2つの島から形成された。

【未来を拓く】という島は、これまでの人生を振り返ってこれからの自分の介護の仕事の働き方を大事にしていきたいという意味である。この島は2段階目の[就職した後も病院改善や新人指導をすることで離職が減り、明るい話題が増える]と[学生はショックを受けることが多いが、それを自分なりにどう工夫するかが大切]という2つの島から形成された。【人生を学ぶ】という島は、作業療法

でも人生の先輩と関わることはリハビリの一つの魅力であるという意味である。この島は2段階目の[作業療法がどのような仕事なのかなかなか分かりづらいが、リハビリの魅力も大きい]と[人生の先輩と関わることは核家族化の中で、人生の経験談が聞けない状態の中での一つの魅力である]という2つの島から形成された。

【共通の目的はQOL向上】という島は、看護師も介護師も技術に根拠が求められ、職種の成長も必要で、QOL向上の勉強も必要という意味である。この島は2段階目の[介護福祉士にも技術に根拠が求められ、QOL向上に向けて勉強が必要]と[看護師はすごく社会的にも認められている。でも介護士はまだそこまで達していない。今成長段階の職業であり、成長段階のなかで頑張ってみたいなと思った。]という2つの島から形成された。

【深く広い経験】という島は、という島は、看護師の免許を取ってからクリニックや急性期の病院、それ以外にも治験コーディネーターでも6年やっていたという内容であった。

表3.人々のQOL向上を目指し、自分を磨き、未来を拓く

第2段階(9)	第3段階(5)
利用者と職員が「してあげる、もらう」の関係でなく、その人にどう楽しく生きてもらうか等、プラスになることを見つける	「してあげる、もらう」の関係でなく、高齢者の特徴を勉強し、自宅復帰に向けてどう楽しく生きてもらうかプラスの面を見つけ、活かす
高齢者の特徴を勉強し、それを老健や自宅復帰に向けて活かす	【目的に向かって専門性を磨く】
就職した後も病院改善や新人指導をすることで離職が減り、明るい話題が増える	就職した後も病院改善や新人指導を自分なりに工夫して明るい話題を増やす
学生はショックを受けることが多いが、それを自分なりにどう工夫するかが大切	【未来を拓く】
作業療法がどのような仕事なのかなかなか分かりづらいが、リハビリの魅力も大きい	作業療法でも人生の先輩と関わることはリハビリの一つの魅力である
人生の先輩と関わることは核家族化の中で、人生の経験談が聞けない状態の中での一つの魅力である	【人生を学ぶ】
介護福祉士にも技術に根拠が求められ、QOL向上に向けて勉強が必要	看護師も介護師も技術に根拠が求められ、職種の成長も必要で、QOL向上の勉強も必要
看護師はすごく社会的にも認められている。でも介護士はまだそこまで達していない。今成長段階の職業であり、成長段階のなかで頑張ってみたいなと思った。	【共通の目的はQOL向上】
看護師の免許を取ってからクリニックや急性期の病院、それ以外にも治験コーディネーターでも6年やっていた。 【深く広い経験】	

以上、施設Cのインタビューで得られた結果から、三職種の共通目標として、患者(利用者)のQOL向上があった。その中で看護職においては、これまでクリニック等で培った技能や知識を生かし、それらを現在の老人保健施設で生命と直結している事柄で生かしていく事や、この先もこの分野で従事していくためにも心身の負担を技術の工夫をして軽減していきたいということがあった。

一方、リハビリ職においては、老化による筋動作の動作低下の阻止や身体拘縮等の関節可動域の縮小の阻止といった運動動作面からの支援について挙げた。これらは、患者(利用者)が在宅復帰した際に身体的に支障なく在宅生活を送っていくためにも必要な支援であると同時に、今現在の状態でできる事とできないことの折り合いをしっかりとつけることで、できることを最大限に伸ばし、在宅での生活を限りなく元の状態にしていくといったことが挙げられた。

介護職に関しては三種の共通課題でもあるQOLの向上へ向けた支援はもちろんのこと、患者(利用者)に寄り添った支援を提供していくことで、その人の人生に対し支援を提供することで輝かせることができる専門職であり、それが高齢者と携わることのできる魅力につながっていくことで、介護の奥深さと自身の成長に加え、介護職の社会的な成長につながっていく事が、後輩を育ててい

く事にも必要であると言えた。

5. 調査研究に基づく提言

今回の調査結果から、これまでの私たちが考える福祉の職場や介護の現場は、想いやりや優しさによるかかわりとしてのものであった。しかし、施設 A では、そこに幅広い視野を持ち、戦略が加わることで、人を引き付けるものとなると考えられた。

施設 B では、自分らしさと利用者との関係を大切に、後継者を育てるとともに自らも学び続けることで新しい介護の可能性を開くことができると考えられた。

施設 C では、三職種の共通目標として、患者(利用者)の QOL 向上があった。その共通の目標に向かって、それぞれの職種が自らの専門性を活用して協働している姿があった。

これらの調査研究の結果に基づき私たちは以下のことを実践し、地域へ向かってその姿を発信し続けることで、福祉の場をやりがいのある魅力ある場とすることができるようになることを提言したい。

- ① 人々の QOL 向上へ向けて幅広い視野をもち、戦略を展開できる能力の育成と機会を捉える。
- ② 現在、福祉の現場で働いている人々が後継者を育成し、自らも学び続ける。
- ③ 多職種が「人々の QOL 向上」という共通の目標を確認し、理想と想いやりを基礎として協働する。

6. 課題解決策の自己評価

本研究では、調査を基に「福祉の現場において多職種で協力しながら活躍する人々の魅力」を分析テーマとしてその活動の質的評価を試みた。インタビュー対象とできたのは 3 施設 5 事例であったが、1 事例ずつ KJ 法を用いて丁寧に検討することで、私たち自身がそれまで当り前に考え目の前を通り過ぎていた事柄に気づくことができた。

私たちが取材した人々は、同じ QOL の向上を目指していてもそこには職種ごとの専門性が存在し、理想と想いやりを基礎としていた。私たちは、取材した方々との出会いにより、自分たちの未来を思い描き、一つの目標を得ることができた。今後、今回の研究成果を基に学生としての目線で見出したこと感じたことを広く発信していきたいと考え、今回の結果を基にしたリーフレットを作成した。

なお厚生労働省から出された新入材確保指針(平成 19 年)は、以下の 5 つの視点から、人材確保のために講ずべき措置を整理している。今回の取り組みはそのイおよびウに対する取り組みに相当し、その一助になったと考える。

表4 厚生労働省新入材確保指針(2007年)の5つの視点

ア	就職期の若年層から魅力ある仕事として評価・選択されるようにし、さらには従事者の定着の促進を図るための「労働環境の整備の推進」
イ	今後、ますます増大する福祉・介護ニーズに的確に対応し、質の高いサービスを確保する観点から、従事者の資質の向上を図るための「キャリアアップの仕組みの構築」
ウ	国民が、福祉・介護サービスの仕事が今後の少子高齢社会を支える働きがいのある仕事であること等について理解し、福祉・介護サービス分野への国民の積極的な参入・参画が促進されるための「福祉・介護サービスの周知・理解」
エ	介護福祉士や社会福祉士等の有資格者等を有効に活用するため、潜在的有資格者等の掘り起こし等を行うなどの「潜在的有資格者等の参入の促進」
オ	福祉・介護サービス分野において、新たな人材として期待される、他分野で活躍している人材、高齢者等の「多様な人材の参入・参画の促進」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/fukusijinzei/

【参考文献】

・厚生労働省:福祉人材確保対策

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/fukusijinzei/

・川喜田二郎:続発想法, -KJ 法の展開と応用, 中公新書, 1970