

高齢者施設におけるアクションラーニングを用いた チームング向上を目指した取り組み

○ 関西学院大学 安田美予子 (002953)

キーワード：高齢者施設、チームング、アクションラーニング

1. 研究目的

本研究は、発表者が外部実践者として関わっている高齢者施設におけるアクションラーニングを用いたチームング向上を目指した実践の概要を報告し、その効果、意義や課題を考察することを目的としている。

発表者は、ある社会福祉法人が経営する介護付き有料老人ホーム X において、X からの依頼によって、X の介護職チームング向上のため、2016 年度途中からアクションラーニングを継続的に展開することとなった。当時、開設から 3 年目を迎えていた X は、個々の介護職員は一生懸命働くものの、職員らが互いにコミュニケーションをとりあい、協働してケアを提供することに課題を抱えていた。本研究では、介護職グループによるケア提供を、チームワーク活動や活動プロセスを示す概念であるチームング (Edmondson=2014) で捉えている。

アクションラーニングは、「実践の改善のために問題解決アクションを起こすと同時にそのアクションに関するリフレクションを通じて学習することである」(河井 2012:135)。1940 年代に R.レヴァンスが提起した後、世界各国の組織で使用され、多数の研究が行われている (Smith & O'Neil 2003)。本研究では、日本で普及している M.J. Marquardt のアクションラーニング (Marquardt=2004) を用い、チームング向上を目指した。

介護現場では、利用者の日常生活支援のため、介護職がグループとして同じ方向性でケアを提供すること、そこで重要な役割を担う介護福祉士のリーダーを育成することが、国の施策上も重視されている (社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会 2017)。本研究の取り組みは、これらの課題に対応するひとつの方法を示唆すると考えられる。

2. 研究の視点および方法

実践の方法論はアクションラーニングである。発表者は X の管理職クラスの介護職員らとともに、アクションラーニングを用いたチームング向上に取り組みしてきたため、本研究は協働実践の側面を持つ。さらに、その取り組みから得たデータを実践と研究に活かすアクションリサーチも用いている。

3. 倫理的配慮

協働実践・研究を進めるにあたり、X のニーズを起点に進めること、実践で得た情報や

データの取り扱い、研究成果の公表における同意やプライバシー保護などを記した説明文書を作成した。説明文書をもとに施設長に説明を行い、実践・研究の承諾を得て承諾書を交わした。本発表と本原稿についても、施設長から発表と公表の承諾を得た。

4. 研究結果

(1) 実践の経過

①2016年度から2017年度にかけて、2つの介護職チームに対し、発表者がアクションラーニングコーチとなって、アクションラーニングセッションを行った、②Xや隣接する同じ法人の他施設の管理職クラスの職員がコーチとなって、アクションラーニングセッションを行えるよう、2017年度にコーチ養成講座を開催した、③養成されたコーチがアクションラーニングセッションを行えるようになった、④同じ法人の他施設管理職クラスの職員に対しても、アクションラーニングの体験講座を開いた。

(2) 実践の効果

①あるチームのチームングの改善：職員自ら考え行動できるようになった、職員間のコミュニケーションが増えた、外出やフロア行事の企画・実行が増えた、時間管理ができるようになった、ケアの統一もなされてきた、といった変化が聞かれた。

②この取り組みを進めている管理職クラス職員の変化：深く考えるということが以前よりできるようになった、スタッフのやり方を待ち認められるようになった、職員に指示するのではなく質問して考えを聞けるようになった、プロセスをコントロールしようとしていた自分に気づいた、といった変化が聞かれた。

5. 考察

(1) チームングの改善の要因：①Xの管理職クラスの介護職員らによる効果的な本取り組み推進チームの形成、②①の職員らの個人学習の促進、③アクションラーニングセッションに参加した介護職チームの中でキーパーソ的な職員の変化、④②③の変化により生じたと思われる介護職チームの他の職員の変化、⑤Xの組織構造（Cumings & Worley 2015:99）というハード面の変化が相乗し、チームングが改善したと考察される。

(2) Xにおけるアクションラーニングの意義

職員の日常業務に組み込まれたアクションラーニングによって、介護職のチームング改善のみならず、職場における学習や人材育成（中原 2014）が促された。

(3) 課題

組織や職場の実情にあわせたアクションラーニングの展開、「問題」に焦点を当てることの問題点、組織開発の視点から他の手法も併用した取り組みの必要性などの実践課題が見いだされた。