

【ポスター発表】

高齢者介護施設における理念浸透の実態

—施設長の理念浸透の構造と法人（事業所）における理念浸透策の影響—

関西大学 種橋征子 (5861)

キーワード：理念浸透 高齢者介護施設 施設長

1. 研究目的

ここ数年、高齢者介護施設の介護職員の離職率は低下傾向にある。しかし、人手不足感のある高齢者介護施設は未だ 69.3%にも上り（介護労働安定センター2023）、今後も高齢者介護施設においては、介護職員の離職防止、職場定着に向けた取り組みが必要である。その取り組みの一つに、理念経営が挙げられる。そこで本研究では、高齢者介護施設（小規模多機能型居宅介護事業所と特別養護老人ホーム）の施設長を対象に質問紙調査を実施し、施設長の理念浸透の構造と理念浸透が施設長の情緒的組織コミットメント、離職意向に及ぼす影響と法人（事業所）におけるどういった理念浸透策や理念を反映した取り組みが介護現場の状況や利用者、地域の人からの評価に影響を及ぼすのか明らかにすることとした。

2. 研究の視点および方法

本研究では、4府県の小規模多機能居宅介護事業所、3府県の特別養護老人ホーム（いずれも開設から5年以上経過）の施設長を対象に、法人及び事業所理念に関する質問紙調査を実施した。調査期間は2021年11月～12月であった。回答者は228名で、分析対象者は属性以外の質問項目に欠損値のない198名である。

質問項目は、理念に関する項目（20項目）、情緒的組織コミットメント・仕事のやりがいに関する項目（7項目）、離職意向に関する項目（2項目）、介護現場の状況、評価に関する項目（4項目）である。離職意向に関する項目は「そう思わない：1」～「そう思う：4」、離職意向以外の項目は「あてはまらない：1」～「あてはまる：4」の4件法である。

まず、理念に関する20項目について行った探索的因子分析の結果を参考に5つの理念浸透因子について確認的因子分析を行い、構成概念妥当性を確認した。その上で、理念浸透の実態について、高尾ら（2009）が示す理念浸透の評価尺度及び松岡（1997）や田中（2016）が示す理念浸透レベル、「強い文化モデル」など3つの理念浸透策（金井1989）、さらに、理念を重視し経営にあたる社会福祉法人の高齢者介護施設職員を対象とした理念浸透に関するインタビュー調査結果（種橋2022）など先行研究を参考に「理念浸透モデル」を措定し、構造方程式モデリングを用いて検証した。さらに、理念浸透因子と「情緒的組織コミットメント」「仕事のやりがい」「離職意向」との関係について検証を行った。さらに、法人（事業所）におけるどういった理念浸透に向けた取り組みが介護現場や法人（事業所）の評価に影響を及ぼすのか明らかにするために、「理念の制度化」に関する6項目を独立変数、介護現場の状況、評価に関する4項目を従属変数とした重回帰分析を行った。

3. 倫理的配慮

調査対象者のプライバシーに配慮するために調査票は無記名とし、各自、記入後の調査票をノリ付きの封筒に入れ、施設で取りまとめた上で返送してもらった。調査票の表紙に本調査の目的とデータ使用範囲(学会報告、論文、研修会)、回答は統計的に処理するため、個人が特定されることはないこと、記入済調査票の提出をもって本調査に同意したものとすることを記載した。本研究は関西大学人間健康学部・人間健康研究科研究倫理委員会の審査、承認を得て実施した(No.2021-19, 20)。本報告に関して開示すべきCOIはない。

4. 研究結果

施設長の理念浸透の構造を明らかにするために、「理念の制度化」が他の理念浸透因子を規定するモデルを検討した結果、「理念の制度化」が「上司(理事長)の理念に対する姿勢」「理念の内面化」「理念に対する共感」に、「理念に対する共感」が「理念の内面化」「理念の説明力」に、「理念の内面化」が「理念の説明力」に直接影響を及ぼす「理念浸透モデル」が統計学的な許容水準を満たした(GFI=0.930, CFI=0.969, RMSEA=0.069)。

さらに、「上司(理事長)の理念に対する姿勢」「理念に対する共感」が「情緒的組織コミットメント」に、「情緒的組織コミットメント」が「仕事のやりがい」「離職意向」に直接影響を及ぼすモデルにおいて一定の適合を示した(GFI=0.873, CFI=0.961, RMSEA=0.069)。また、重回帰分析の結果、「法人(事業所)は利用者や地域のために、理念を反映した取り組みを実践している」ことが、利用者や家族、及び地域の人からの法人(事業所)に対する評価に対し有意水準0.1%で正の影響を及ぼしていた。

5. 考察

施設長は、理念に共感し、理念浸透策(強い文化モデル、意味生成モデル)及び、理念を反映した行動をする職員の評価を経験することによって理念を内面化していた。理念の説明力は、理念の内面化によって向上すると考えられたが、理念に対する共感の方が説明力に影響を及ぼしていた。また、施設長の情緒的組織コミットメントは、仕事のやりがいを向上させ、仕事のやりがいよりも離職意向を低下させることが明らかになった。このことから、施設長は共感できる理念があり、上司である理事長が理念を反映した行動をしていたり、難題に直面した時に理念に立ち返ったりするなど、理念経営を実施していることで法人(事業所)への愛着を高め、離職意向を低減させていると考えられる。

また、法人(事業所)が理念を反映した取り組みを実践することによって、利用者や家族及び地域の方の法人(事業所)に対する評価を高めることが明らかになった。

【参考文献】

- 介護労働安定センター(2023)『令和4年度介護労働実態調査 事業所における介護労働実態調査 結果報告書』
 金井壽宏(1989)「ピア・ディスカッションを通じての『気づき』の共有」『組織科学』23(2), 80-90.
 松岡久美(1997)「経営理念の浸透レベルと浸透メカニズム-コープこうべにおける『愛と共同』」神戸大学大学院経営研究科編『六甲台論集 経営学編』44(1), 182-203.
 高尾義明・王英燕・高巖(2009)「経営理念の浸透と組織マネジメントに関する考察」『経営哲学』6(1), 158-161.
 田中雅子(2016)『経営理念浸透のメカニズム-10年間の調査から見た「わかちあい」のメカニズム-』中央経済社。
 種橋征子(2022)「高齢者介護施設における経営理念浸透の実態-地域密着型サービス事業所職員に対するインタビュー調査から-」『関西社会福祉研究』8, 39-53.

*本研究は、JSPS 科研費(17K04272)(21K01987)の助成を受けて実施した研究成果の一部である。