

## 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

コウチ ヤスフミ  
河内 康文\*

**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とした。

**方法** 2021年2月に調査会社を通してWeb調査を実施し、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** 回答者は男性154名(35.9%)、女性275名(64.1%)で年齢は40歳代が最も多く14.2%、施設種別は訪問介護・通所介護など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%、ヘルパー系31.7%であり、研修参加は「参加なし」27.0%、「職場のみ参加」35.4%、「職場外のみ参加」4.7%、「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、①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)、②職場内のみ参加したことがある群(職場内群)、③職場外のみ参加したことがある群(職場外群)、④参加したことがない群(参加なし群)の4群を分散分析した結果、有意な群差がみられた。多重比較(5%水準)では、能力向上において、「①職場外・内群」>「②職場内群」「④参加なし群」という結果が得られた。組織コミットメントでは、「①職場外・内群」>「④参加なし群」であった。

**結論** 研修を通じた成長実感は、①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みられた。①では、組織コミットメントも高い傾向にある。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する学びを踏まえて、再度チームで相互に学び合い相互に成長する。介護事業所は、このサイクルをイメージした職場外・職場内研修を意図し、介護職員のキャリア形成にも反映させる取り組みが人材定着に向けて効果的であることが示唆された。

**キーワード** 介護職員、人材定着、職場外・職場内研修、能力向上、キャリア形成

### I 緒 言

日本社会は、介護人材の不足が顕在化し、その対策が課題になっている。2021年に厚生労働省は、団塊の世代がすべて75歳以上になる2025年に介護職員が約32万人不足する可能性を公表した<sup>1)</sup>。さらに同報告では、団塊のジュニア世

代が65歳になり高齢者人口が最も多くなる2040年に約280万人の介護人材が必要と見込まれている。

4,602の介護事業所が回答した2020年公表の介護労働安定センターによる調査では、介護人材の「採用が困難である」が90.0%であり人材確保の課題が顕在化している<sup>2)</sup>。一方で、「定着率が低い」は18.4%となっており、人材定着に対する介護事業所の課題認識が低い傾向にあ

\*高知県立大学社会福祉学部准教授

る。しかし、今後は生産年齢人口の減少やそれが他産業にも及ぶ影響によって介護人材の確保が困難になり、定着が重要視されていく動向になっていくであろう。

介護人材の定着を阻害する要因として先述の介護労働安定センターの調査<sup>2)</sup>では、介護現場での教育訓練・能力開発に対する満足度が16.7%と最も低くなっている。介護職員への教育訓練・能力開発が不十分であれば、人材定着の支障になるといえるだろう。

厚生労働省によると職業能力開発には、「日常の業務に就きながら行われる教育訓練」としてOJT (on the job training) と「通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練 (研修)」のOff-JT (off the job training) がある<sup>3)</sup>。近年の職業能力開発の研究領域では、多様な社会背景に対応するためOJTとOff-JTが連動した越境学習への関心が高まっている<sup>4)~6)</sup>。

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<sup>6)</sup>。荒木は、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」と定義をしている<sup>7)</sup>。石山は、荒木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<sup>5)</sup>。本研究は、荒木や石山の先行研究を参考に、職場外・職場内への研修参加を通して個人が成長していく過程を越境的学習として捉える。

介護福祉領域においてそれらの概念に着目した先行研究は、「越境学習 (あるいは越境的学習)」「介護」のワードで検索したが見当たらなかった。そこで本研究では、まず介護職員の職場外・職場内への研修がどのくらいの頻度で、どのような理由によって参加しているのか実態を把握する。次いで、介護職員が職場外・職場内の研修に参加することは、個人の成長とどのような関連があるのかを検討する。さらに越境的学習が組織の境界を往還することから、研修での成長と組織コミットメントがどのように関連をしているのかについても捉えていく。以上

の現状認識から本研究の目的は、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とした。その成果は、介護職員の人材育成方法への知見となり、介護人材の定着や具体的な職場外・職場内研修の在り方への活用が期待できる。

## Ⅱ 方 法

### (1) 調査協力者および調査方法

調査は、2021年2月に民間の調査会社が有する介護職員モニター542名へ対してWebで実施し、欠損値等を除いた429名を対象に分析した。尺度は、館野による越境的学習に関する尺度<sup>4)</sup>、中原による能力向上尺度<sup>6)</sup>、鈴木による組織コミットメント尺度<sup>8)</sup>、を用いた。それぞれ介護職員を対象に開発された尺度ではないため20名の介護職員と、介護領域の研究者2名に内容妥当性の判断や表現のわかりやすさについて検討を依頼した。最終的に、「会社」を「介護事業所」など介護現場に即した用語に変更し、項目はそのまま使用した。各項目に対しては、各尺度「まったくあてはまらない (1点)」から「よくあてはまる (5点)」までの5段階評定で回答を求めた。

### (2) 倫理的配慮

調査協力者には、調査の前に研究の目的と方法、調査によって得られたデータの匿名性、得られた結果を研究目的以外には使用しないこと、調査への協力が自由意志であること、調査の途中でも辞退が可能であることを明示し、回答を求めた。また調査開始前には、高知県立大学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)。

### (3) 分析方法

越境的学習に関する尺度は、企業の社員を対象に開発されているため、介護職員の因子構造を探るべく主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った。次に尺度の信頼性を検討するためにクロンバックの $\alpha$ 係数を算出した。能

力向上尺度，組織コミットメント尺度は，分析構造にしたがって確認的因子分析，信頼性分析を行った。また，各尺度の下位項目の平均得点を用いて分散分析およびTukey（5%水準）による多重比較を実施した。データ分析は，確認的因子分析がAMOS26.0を，その他の分析はSPSS27.0を使用した。

### Ⅲ 結 果

#### (1) 基本属性

- ① 回答者の属性は，男性154名（35.9%），女性275名（64.1%）であった。
- ② 回答者の年齢は，「20歳代」が13名（3.0%），「30歳代」が61名（14.2%），「40歳代」が157名（36.6%），「50歳代」が133名（31.0%），「60歳代」が57名（13.3%），「70歳代」が8名（1.9%），であった。
- ③ 施設種別は，訪問介護・通所介護など171名（39.9%），介護老人福祉施設149名（34.7%），介護老人保健施設，介護医療院等68名（15.9%），障害者支援施設41名（9.6%）であった。
- ④ 所有資格は，介護福祉士249名（58.0%），ヘルパー系136名（31.7%），無資格27名（6.3%），社会福祉士10名（2.3%），その他7名（1.6%）であった。
- ⑤ どのくらいの人が研修に参加しているのかでは，参加なし116名（27.0%），職場内のみ参加152名（35.4%），職場外のみ参加20名（4.7%），職場外・職場内両方参加141名（32.9%）名であった。

- ⑥ どのくらいのペースで研修に参加しているのかでは，週1～2日：7名（2.2%），月1～2日：105名（33.5%），年1～2日：70名（22.4%），年3～4日：101名（32.3%），1度だけ：29名（9.3%），不定期：1名（0.3%）であった。

#### (2) 研修に参加する理由

介護職員がどのような理由で研修に参加しているのか（越境的学習に関する尺度）について，職場外・職場内に分けて検討を行った（表1）。職場外で平均値が高かった項目は，「自分の知識や技術の専門性を高めたいから」（3.78），「新しいアイデアや着想を生み出したいから」（3.61），「自分のスキルを活かして社会に貢献したいから」（3.56）であった。職場内は，「自分の知識や技術の専門性を高めたいから」（3.51），「自分のスキルを活かして社会に貢献したいから」（3.33），「新しいアイデアや着想を生み出したいから」（3.27）であり，職場外と比較すると平均値が低く2位と3位が逆転していた。

#### (3) 職場外研修の参加理由に関する尺度の因子分析（表2）

越境的学習に関する尺度の因子分析の結果，3因子解13項目に収束した（表2）。各因子の名称は，館野による先行研究<sup>4)</sup>にしたがって，因子Ⅰを「イノベーション・成長志向」，因子Ⅱを「不安・ストレス志向」，因子Ⅲを「フレンド志向」とした。館野の先行研究<sup>4)</sup>は，4つ

表1 研修に参加する理由

(単位 点)

職場外に参加する理由	平均値	職場内に参加する理由	平均値
自分の知識や技術の専門性を高めたいから	3.78	自分の知識や技術の専門性を高めたいから	3.51
新しいアイデアや着想を生み出したいから	3.61	自分のスキルを活かして社会に貢献したいから	3.33
自分のスキルを活かして社会に貢献したいから	3.56	新しいアイデアや着想を生み出したいから	3.27
固定化した考え方から抜け出したいから	3.50	固定化した考え方から抜け出したいから	3.27
自分の仕事を見つめ直したいから	3.46	自分の仕事を見つめ直したいから	3.26
自分自身を見つめ直したいから	3.43	自分自身を見つめ直したいから	3.26
多様な人と出会いたいから	3.38	知的好奇心を満たしたいから	3.06
知的好奇心を満たしたいから	3.33	自己学習する仲間がほしいから	2.96
自己学習する仲間がほしいから	3.14	多様な人と出会いたいから	2.95
利害関係なく相談できる人がほしいから	3.10	利害関係なく相談できる人がほしいから	2.93
漠然とした不安があるから	2.90	漠然とした不安があるから	2.84
職場のなかにいるとストレスがたまるから	2.84	職場のなかにいるとストレスがたまるから	2.72
転職・起業に役立てたいから	2.75	転職・起業に役立てたいから	2.55

目の因子として「自分自身を見つめ直したいから」「自分の仕事を見つめ直したいから」が「キャリア志向」としてあるが、本研究結果はそれが因子Ⅰに収束された。因子を構成する項目のクロンバックの $\alpha$ 係数は、因子Ⅰが0.911、因子Ⅱが0.741、因子Ⅲが0.858、という値が確認でき信頼性が示された。

(4) 能力向上尺度に関する確認的因子分析

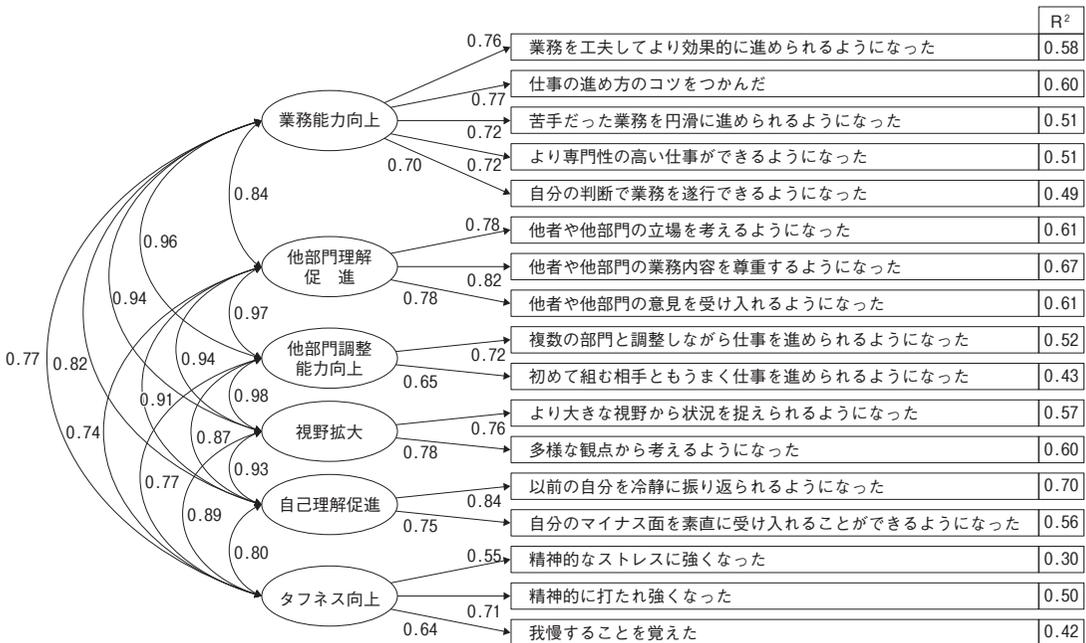
能力向上尺度は、「業務能力向上」「他部門理解促進」「他部門調整能力向上」「視野拡大」「自己理解促進」「タフネス向上」の6因子17項目で構成されている。分析構造にしたがって、共分散構造分析による確認的因子分析を行った(図1)。適合度指標は、GFI=0.918、AGFI=0.879、CFI=0.944、RMSEA=0.071であった。適合度指標がほぼ満足な値を示したことから、図1のモデルに従って、後

表2 職場外研修の参加理由に関する尺度の因子分析結果(プロマックス回転後の因子パターン)

項目	因子1	因子2	因子3	共通性
自分の知識や技術の専門性を高めたいから	0.946	-0.257	0.048	0.747
自分のスキルを活かして社会に貢献したいから	0.912	-0.173	0.068	0.763
自分自身を見つめ直したいから	0.819	0.290	-0.182	0.786
新しいアイデアや着想を生み出したいから	0.769	-0.052	0.144	0.708
自分の仕事を見つめ直したいから	0.752	0.269	-0.154	0.677
固定化した考え方から抜け出したいから	0.681	0.064	0.164	0.700
知的好奇心を満たしたいから	0.415	0.172	0.251	0.529
職場のなかにいるとストレスがたまるから	-0.129	0.789	0.080	0.599
漠然とした不安があるから	0.057	0.689	0.003	0.522
転職・起業に役立てたいから	-0.088	0.451	0.307	0.394
利害関係なく相談できる人がほしいから	-0.054	0.088	0.891	0.830
自己学習する仲間がほしいから	0.144	0.133	0.677	0.753
多様な人と出会いたいから	0.310	-0.012	0.505	0.545
因子間相関係数	因子1 因子2 因子3	因子1 - 0.537	因子2 0.537 -	因子3 0.653 0.601 -

の検討を進めていくことにした。この結果をもとに各下位尺度を設定し、クロンバックの $\alpha$ 係数を算出したところ、「業務能力向上」0.853、「他部門理解促進」0.841、「他部門調整能力向上」0.647、「視野拡大」0.746、「自己理解促進」0.778、「タフネス向上」0.678、であった。

図1 能力向上尺度に関する確認的因子分析の結果

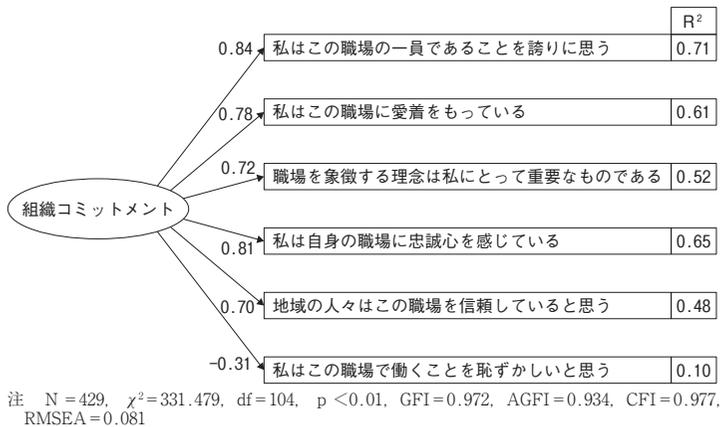


注 N=429,  $\chi^2=34.385$ ,  $df=9$ ,  $p<0.01$ , GFI=0.918, AGFI=0.879, CFI=0.944, RMSEA=0.071

(5) 組織コミットメント尺度  
に関する確認的因子分析

職場外・職場内の関係について検討するために、組織コミットメント尺度を使用した。得られたデータに対し、確認的因子分析、信頼性分析を行った。確認的因子分析の結果、図2の示すモデルの適合度指標はGFI=0.972, AGFI=0.934, CFI=0.977, RMSEA=0.081であった。適合度指標がほぼ満足な値を示した。クロンバックの $\alpha$ 係数を算出したところ、0.843の値が得られたことから、この因子構造モデルに従って検討を進めた。

図2 組織コミットメント尺度の確認的因子分析の結果

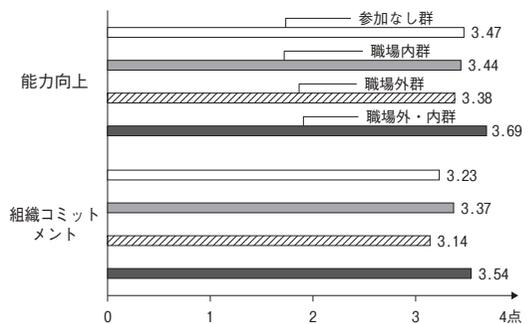


(6) 研修会への参加形態と成長実感の関係

職場外・職場内への研修参加と、成長実感および組織コミットメントの関係を検討した。研修参加は、①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）、②職場内のみ参加したことがある群（職場内群）、③職場外のみ参加したことがある群（職場外群）、④参加したことがない群（参加なし群）である。

①～④各タイプと、各尺度の平均の差について検討を行った。能力向上尺度、組織コミットメント尺度の平均値を図3に示す。能力向上尺度、組織コミットメント尺度と①～④群の分散分析を行った結果、有意な群差が見られた（F=3.888, p<0.01, F=4.001, p<0.01）。そこで、Tukey法による多重比較（5%水準）を行った。「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。

図3 研修参加のタイプと各尺度の平均値



日と継続的に研修に参加するタイプと、年に1～2回イベント的に参加するタイプ、それら中間の年3～4回タイプが主流であることがわかった。

参加の理由は、職場外・職場内ともに「自分の知識や技術の専門性を高めたいから」「新しいアイデアや着想を生み出したいから」「自分のスキルを活かして社会に貢献したいから」が上位であった。職場外は、「新しいアイデアや着想を生み出したいから」が職場内よりも上位で新しいアイデア希求のニーズを示唆している。一方で、下位は「漠然とした不安があるから」「職場のなかにいるとストレスがたまるから」「転職・起業に役立てたいから」であった。これらは、研修参加の主な理由になっていないことが見いだせる。

また、職場外への参加は相対的に参加理由に対する平均値が高い。介護職員は、職場外への

IV 考 察

(1) 介護職員の職場外・職場内への研修参加の実態

本調査結果では、73.0%の介護職員が研修に参加していた。研修参加のペースは、月1～2

研修参加に対して、より目的意識をもって参加している傾向がある。本調査の結果、「自分の知識や技術の専門性を高めたいから」を主とした理由として研修に参加していることをかんとみると、役職や経験年数と職場外・職場内研修の効果的な組み合わせや内容、頻度に関する研究の重要性が考えられる。

越境的学習に関する尺度の因子分析からは、介護職員が企業の社員と比較して「キャリア志向」が独立していなかった。介護職員のキャリアの不十分さは以前から認識されている。キャリア形成を目指すべく2017年の「介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパスの実現に向けて」をタイトルとした社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会報告書では、介護職のリーダーが目指す指針として「高度な知識・技術を有する介護の実践者」「介護技術の指導者」「介護職グループにおけるサービスマネジメント」が指針としてあげられている<sup>9)</sup>。一方で、宮上らが15名の中堅介護職員のインタビューデータを質的分析した結果、介護職員のキャリアパスが明確になっておらず、キャリアを認識する機会そのものが少ない実態を明らかにしている<sup>10)</sup>。介護職員のキャリア形成を見据えた研修参加や、成長と関連したキャリア形成への方策の重要性を示唆していると考えられる。

## (2) 研修参加のタイプと成長実感との関連

介護職員が職場外・職場内の研修に参加することは個人の成長とどのような関連があるのかを検討するために、研修参加のタイプと成長実感の関連を検討した。その結果、「職場外・職場内のどちらにも参加したことがある群」は、「参加したことがない群」「職場内のみ参加したことがある群」と比べて有意に平均値が高かった。また、「職場外・職場内のどちらにも参加したことがある群」は、「参加したことがない群」よりも組織コミットメントの平均値が有意に高い。

本調査の結果をまとめると、成長実感を得ている介護職員は、職場内に軸足を置きつつ、職場外でも学んでいる人といえるだろう。介護職

員は、職場外・職場内への研修参加に加えて、組織にも立ち位置があることが成長実感に影響を及ぼしていた。この結果は、単に職場外・職場内の研修に参加するだけでは成長実感が得られない可能性を示している。成長実感を得るためには、職場外の研修に参加していても、職場内のどのような課題に対応しているか、つまり何のためにその場に参加しているのかという参加目的を明確化する重要性が考えられる。この点は、介護職員が認識するとともに、それらを向上されるべく介護事業所が意図的に職場外・職場内を両輪とした研修参加による専門性およびキャリアの向上を視野に入れた働きかけをする必要があると考えられる。

職場外・職場内の研修参加をめぐる本研究の結果は、介護職員に対する介護事業所の意図を示す機会にも、介護職員がキャリアの向上を意識する機会にも、成長実感を得る機会にもなる可能性を示している。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する学びを踏まえて、再度チームで相互に学び合い相互に成長する。介護事業所は、このサイクルをイメージした職場外・職場内研修を意図し、介護職員のキャリア形成にも反映させる取り組みが人材定着に向けて効果的であるといえるだろう。

介護現場では、職場内の人間関係がケアに強く影響しつつ、利用者職員のみで人的環境が構成されるため外部との交流が薄いという特徴がある<sup>11)</sup>。一方で、職場での学びの研究は、「越境学習」を踏まえた多様な職場での学びが発展してきている。介護現場の特徴も踏まえつつ、より質の高い介護人材への希求に対応するためには、職場外・職場内の境界を越えた人材育成の取り組みが必要になってくる。

## V 課 題

本調査の課題は、調査協力者の職場要因・個人要因との関連が考慮されていない。つまり、どのような職場の介護職員が研修に参加しているのかという分析ができていない。たとえば、

小さい組織は、人手の課題で研修に参加しにくいという声を介護現場からしばしば聞く。また、研修への参加の動機としては、学習歴や個人的な経験などの要因も影響するであろう。今後、こうした点も検討していく必要がある。

さらに本研究では、どのような研修や研修の組み合わせが成長実感をもたらしたのかということが検討できていない。今後は、職場外・職場内研修の詳細な検討も含めて、介護職員の成長プロセスに着目した質的調査を実施して本研究を発展させていく予定である。

最後に、ソーシャル・ネットワーク・サービスを活用した研修参加と成長実感の関連を検討した研究の必要性である。近年、新型コロナウイルスの影響により注目せざるをえない領域である。本調査時も新型コロナウイルス禍であり、これら新しい研修の形と本研究の関連についての影響については、今後検討していく必要がある。

## 謝辞

本研究は、JSPS科学研究費19K14071の助成を受けて実施した研究成果の一部です。新型コロナウイルス禍のお忙しいなか、調査にご協力いただきました介護職員の皆さまに深謝いたします。ありがとうございました。

## 文 献

- 1) 厚生労働省. 第8期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要性について. (<https://www.mhlw.go.jp/content/12004000/000804129.pdf>) 2021.8.11.
- 2) 介護労働安定センター. 令和元年度「介護労働実態調査」の結果. ([http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2020r02\\_chousa\\_kekka\\_0818.pdf](http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2020r02_chousa_kekka_0818.pdf)) 2021.7.16.
- 3) 厚生労働省. 職業能力開発基本調査 用語の解説. (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/104-23c.pdf>) 2021.9.8.
- 4) 館野泰一. 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. 東京：生産出版, 2012；282-312.
- 5) 石山恒貴. 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・ブローカーの実像－. 東京：福村出版, 2018.
- 6) 中原淳. 経営学習論増補新装版－人材育成を科学する. 東京：東京大学出版, 2021.
- 7) 荒木淳子. 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 2008；21(2)：119-28.
- 8) 鈴木竜太. 組織と個人－キャリア発達と組織コミットメントの変化. 東京：白桃書房, 2002.
- 9) 厚生労働省. 介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパスの実現に向けて. ([https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Shakaihoshoutan\\_tou/0000179735.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutan_tou/0000179735.pdf)) 2021.9.10.
- 10) 宮上多加子, 田中真希. 中堅介護職員の経験を通じた学びと職場における支援関係. 高知県立大学紀要社会福祉学部編 2019；68：1-16.
- 11) 宮上多加子, 河内康文, 田中真希. 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」に関する研究. 高知県立大学紀要社会福祉学部編 2018；67：1-16.