

## ケアワーカーの専門性に関する研究

—— 社会福祉実践の共通基盤からの探索 ——

奥野啓子

### 〔抄録〕

高齢社会に伴う社会問題を発端として介護の社会化が進んでいる。高齢化による福祉ニーズの多様化に伴い、「量の確保」に加え「質の確保」が新たな課題として取り上げられ、介護の専門性が新たな問題として、問われ出している。

本研究の目的は、組織としてとりくんでいるグループ会議と、個人の経験をインタビュー調査をすることで、実践場面におけるケアワーカーの専門性を明らかにすることである。

調査は介護老人福祉施設に勤務するケアワーカーを対象に実施した。取材し得られたデータは、KJ法を用いて統合し、その構造を明らかにした。

介護の専門性は「ケアに潜む5つの罟」「空転する思い」といった2つの〈不全〉に流されることなく、価値に根拠をおき、そこに知識や理論が加わり、総体としての介護過程を実践し、「経験の質」「共有の質」があがり、その結果としてよい評価ややりがいといったケアワーカーにとっての強みと独自性が発揮されることまでを含むことが、本研究によって明らかになった。

キーワード：ケアワーカー、専門性、実践場面

### I 問題意識

現在のケアワーカーの量と質に関する政策は、現実的には量の確保が中心となっている。しかし、量の確保すらままならない状況下においては、質の向上にはつながっていないこと、また多様な資格が存在しそこでのトレーニングもさまざまであること、忙しく業務に追われている労働環境で専門性は発揮できているのかといった3点から、原点に戻って「ケアワーカーの専門性」を実践場面から捉えなおし、本来のあるべき姿を大切にしながら、現状を変える必要があるのではないかと考えたことが研究の動機である。

## Ⅱ 研究の背景

本格的な高齢社会になっている日本において、介護保険の認定を受けている高齢者の数は増える一方である。高齢社会に伴う社会問題を発端として介護の社会化が進み、また寝たきりや認知症といった重介護を必要とする高齢者の増加に伴い、「量の確保」のみではなく「質の確保」が新たな問題として取り上げられ、介護の専門性が問われ始めた。

さらに離職率が高いことからくる慢性的な人員不足は、経験を積めないことと相まって、介護の専門性が育ちにくい状況にあるのではないかと考えた。

## Ⅲ 研究の目的

「介護の専門性」はケアの質に直接かかわることである。その専門性を発揮するためには、労働環境を含む制度や政策といったマクロレベル、職員のストレスを含んだ種々の対応など施設として取り組んでいるメゾレベル、個人の資質や努力といったミクロレベルといったすべてが重要である。

本研究の目的は、ミクロレベルとメゾレベルにおける実践場面において、どのように志向して価値や具体的援助を判断し援助につなげているのかを明らかにし、専門性を考察することである。

社会福祉職の本質といわれる「価値・知識・実践」が如何に行われているのかを探索することで、日々介護に携わっているケアワーカーの専門性に接近し、ケアワーカーが「やりがい」を持って介護を継続していくことにつなげたいとともに、施設運営といったメゾレベルでの示唆や、マクロレベルでの再考の一助になるのではないかと考えた。

## Ⅳ 本研究の方法

### 1. KJ法の活用

「判断は、あくまでデータをして語らしめるものでなくてはならない<sup>(1)</sup>」「データをして語らしめて、よりよき判断を渾沌の中から取り出す方法<sup>(2)</sup>」「渾沌とした現実のなかから、何かの秩序を見出して、体系づけることが可能となる<sup>(3)</sup>」の3点から方法的適合性として合致しているため、KJ法を活用することにした。

### 2. 調査の対象と方法

調査は、介護老人福祉施設に勤務するケアワーカーを対象に実施し、グループ会議（4回）と個人インタビュー（6名）から取材した。グループ会議は、第3・4金曜日に定例で行われ

ている。インタビューは、研究協力者（介護主任）が選出した6名に対し、対象施設内で実施した。個人インタビューの人数は、毎回終了後に探検ネット<sup>(4)</sup>を作成し、360度の角度でラベルが集まった段階すなわち6名で終了とした。対象者の属性は表1、表2のとおりである。インタビュー時間は約30分～1時間半、平均50分であった。KJ法は渾沌とした現実から何らかの秩序を見出し体系化する方法であるため、インタビューは非構造化インタビューとし、自由に語っていただくこととした。

表1 グループ会議

	日程	人数	会議時間	検討内容
A	12月16日	9名	1時間30分	褥瘡対策、年度末行事打ち合わせ、事故報告事例検討など
B	2月24日	9名	1時間	ヒヤリハット対策、体調管理、事故報告事例検討など
C	3月16日	9名	1時間30分	新年度報告、道外研修報告、事例検討
D	3月23日	9名	45分	勤務体制等報告、事故報告事例検討など

表2 個人インタビュー調査対象者の属性

	性別	年齢	資格	職歴（現職歴）
A	男性	36歳	介護福祉士	11年（6年）
B	女性	35歳	介護福祉士	15年（4年）
C	女性	29歳	介護福祉士	10年（5年）
D	男性	34歳	介護福祉士	6年（6年）
E	女性	32歳	介護福祉士	11年（6年）
F	女性	24歳	介護福祉士	4年（4年）

### 3. 調査期間

2011年12月16日～2012年3月16日（3か月）

### 4. 倫理的配慮

本研究のための調査は、佛教大学「人を対象とする研究」倫理審査委員会の承認（2011年11月18日）を受けて実施した（承認番号H23-42）。

### 5. KJ法の実施手順

個人インタビューとグループ会議は、まずICレコーダーに録音したインタビューを逐語録化した。その後逐語録を元にラベルを作成した。大量のラベルは、「価値」「知識」「実践」に着目して多段ピックアップで精選したラベルを元に狭義のKJ法<sup>(5)</sup>を行い、統合された結果について、介護の専門性という視点から考察を加えた。

## V 研究結果

多段ピックアップにより、「グループ会議」は179枚→54枚、「個人インタビュー」は390枚→97枚のラベルが扱われた。

本文の島は図解におけるラベルの集合体を指し、【 】はシンボルマーク、「 」はラベル、〈 〉は第一段階表札、《 》は第二段階表札、《 》は第三段階表札、《 》は第四段階表札を示す。

### 1. グループ会議（図1、インデックス図解および細部図解Ⅰ・Ⅱ参照）

【畏を意識する】は日々の介護に潜んでいるさまざまな畏（「非日常」「日常」「思い込み」「施設」「職員目線」に潜む畏）、すなわち介護職員が陥りやすい危険や失敗をどのように回避するかが表れた島であり、【共有の質を高める】は介護の質を上げるための情報の共有のあり方やプロセスが表れた島である。

【畏を意識する】を支える島は【忙しさをシェアする】である。

【共有の質を高める】と反対の質を表し、介護職員の迷い・葛藤を示すのが【統一か個別か】【工夫か事情か】の島である。

介護の現場にはさまざまな畏が存在する。日々忙しさから業務に流されがちとなる現実において、その畏を意識して排除することと、【忙しさをシェアする】ことで、人本来の尊厳に寄り添うことができるように努力する職員の姿が浮かび上がっている。

【個別か統一か】【工夫か事情か】といった【共有の質を高める】と反対の質を意味する島であっても、その根拠を明らかにし検討することで、解決への糸口となる。

そして利用者の尊厳を大切に寄り添うことと、根拠のある介護を提供した結果は、【よい評価につながる】という島に集約される。

このことから、忙しくて日々の業務に追われる毎日であっても、利用者の人としての尊厳に寄り添うことを大切に思い、自覚的で根拠のある介護を提供するために努力する姿勢をもつことが、『専門性』として実践されていることがわかる。

### 2. 個人インタビュー（図2、インデックス図解および細部図解Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ参照）

【空転する思い】は、介護職の抱えている不安全感の核心を表わしているのではないか。

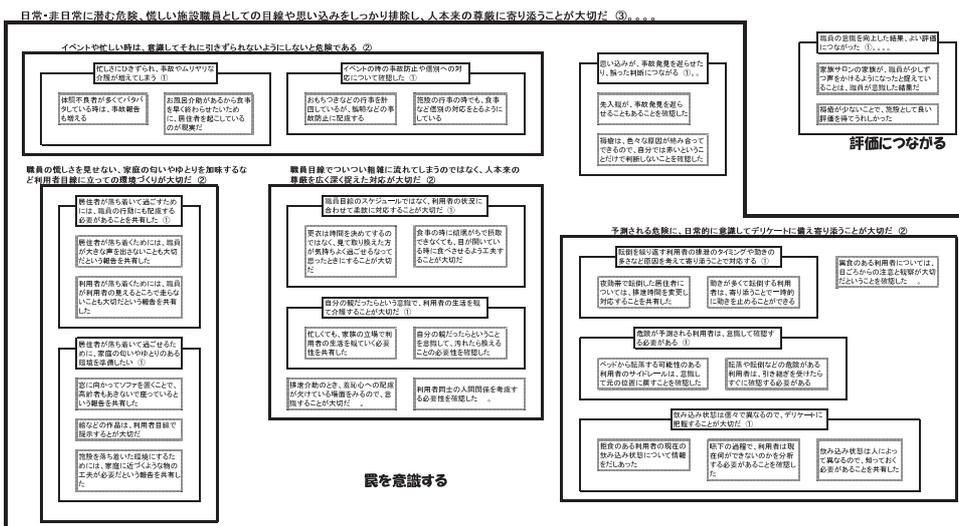
あるべき介護への思いが強くても、利用者の認知症や老いが進行して、介護の手ごたえやコミュニケーションに不全が生じることからくるやり場のなさを抱えてしまう。プロでありたい思いも、お年寄りが好きという気持ちも空転し、自身の専門性への疑いを増幅させている姿を表した島である。

【空転する思い】のネガティブな疑念と反対に位置して、介護の専門性をささえるカギと



# ケアワーカーの専門性に関する研究 (奥野啓子)

## グループ会議 — 細部図解 I —



## グループ会議 — 細部図解 II —

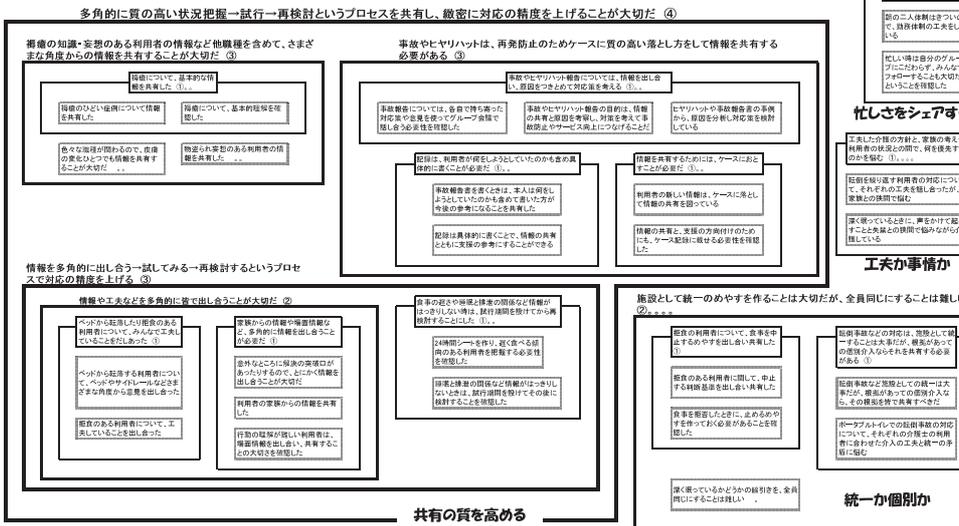
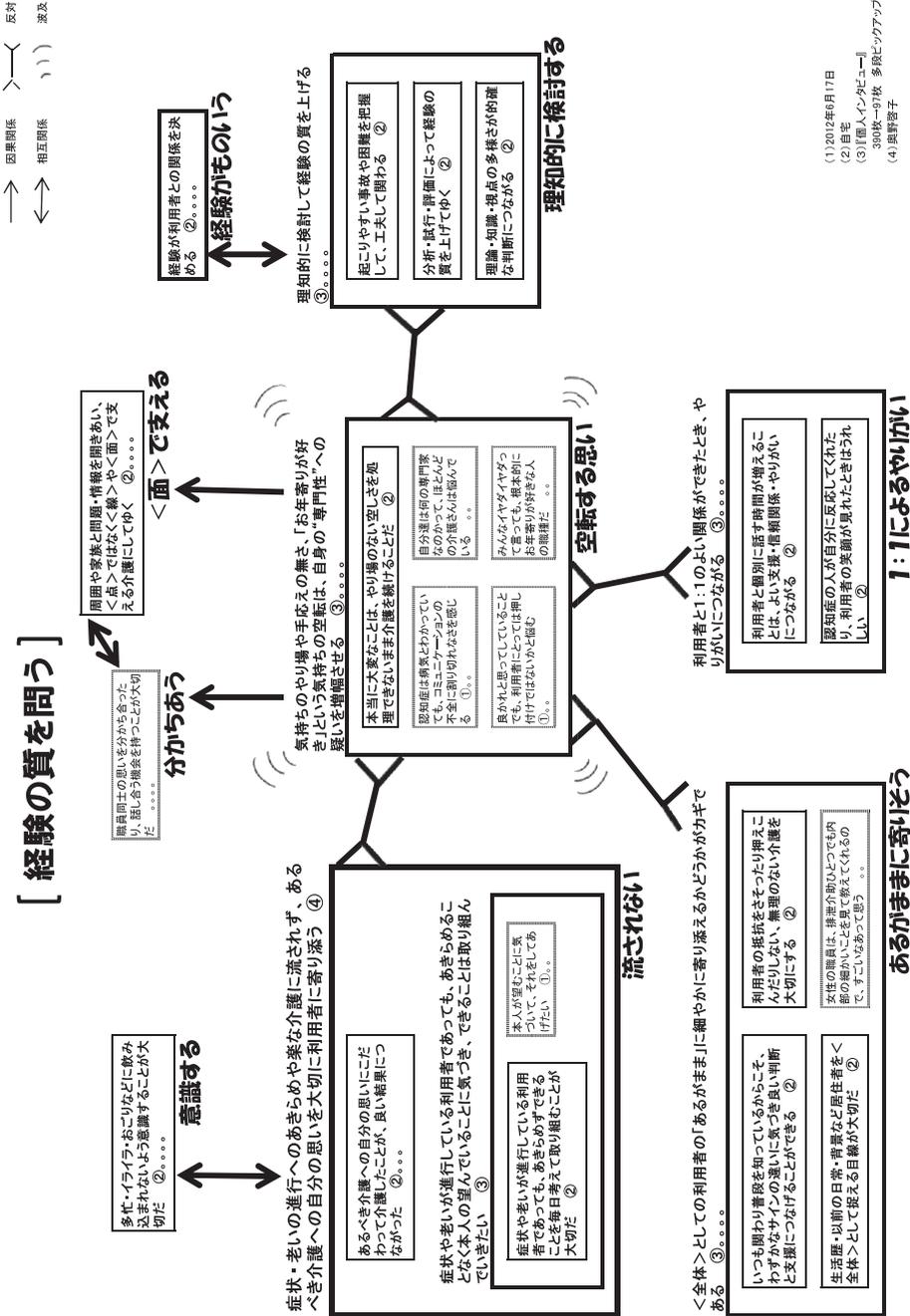


図2 個人インタビュアー — インデックス図解 —

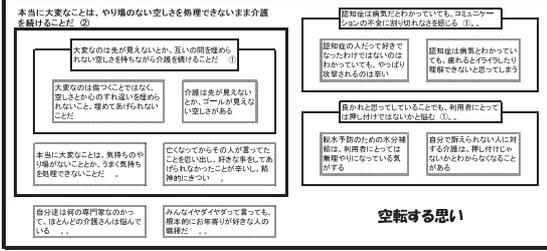


(1) 2012年6月17日  
 (2) 自筆  
 (3) 『個人インタビュー』300枚〜97枚 多岐エッセイ  
 (4) 奥野浩子

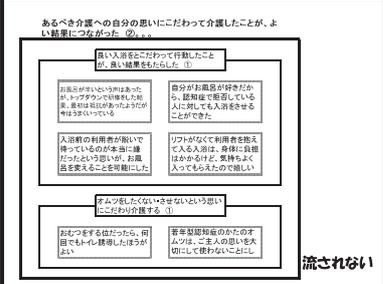
ケアワーカーの専門性に関する研究 (奥野啓子)

個人インタビュー — 細部図解 I —

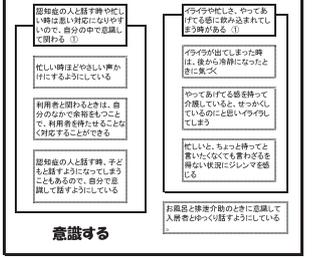
気持ちのやり場や手ごたえの無さ、「お年寄りが好きという気持ちの空転は、自身の「専門性」への疑いを増幅させる③。



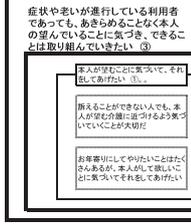
症状・老いの進行へのあきらめや素直な介護に流されず、あるべき介護への自分の思いを大切に利用者へ寄り添う④。



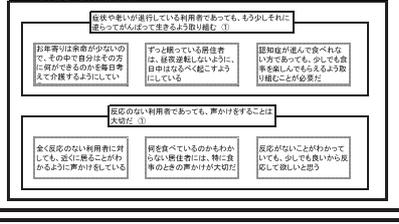
多忙・プライベートなどに飲み込まれないよう意識することが大切だ②。



症状や老いの進行している利用者であっても、あきらめずできることを毎日考え取り組むことが大切だ②。

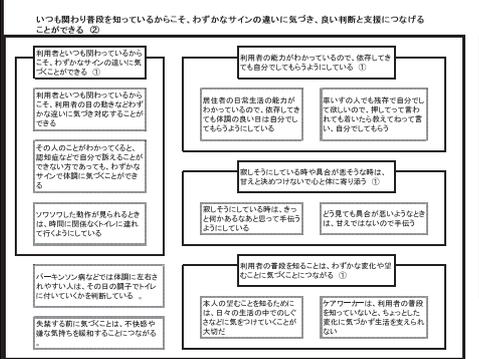


症状や老いの進行している利用者であっても、あきらめずできることを毎日考え取り組むことが大切だ②。



個人インタビュー — 細部図解 II —

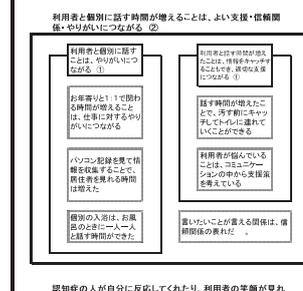
くまきまとしての利用者の「あるがまま」に、細やかに寄り添えるかどうか力が必要③。



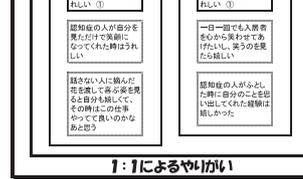
生活歴・以前の日常・書面が居住者をくまきまとしてとらえる目録が大切だ②。



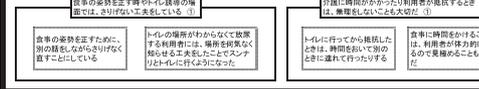
利用者との1:1のよい関係ができた時、やりがいにつながる③。



認知症の人が自分に反応してくれたり、利用者の笑顔が見れた時はうれしい②。



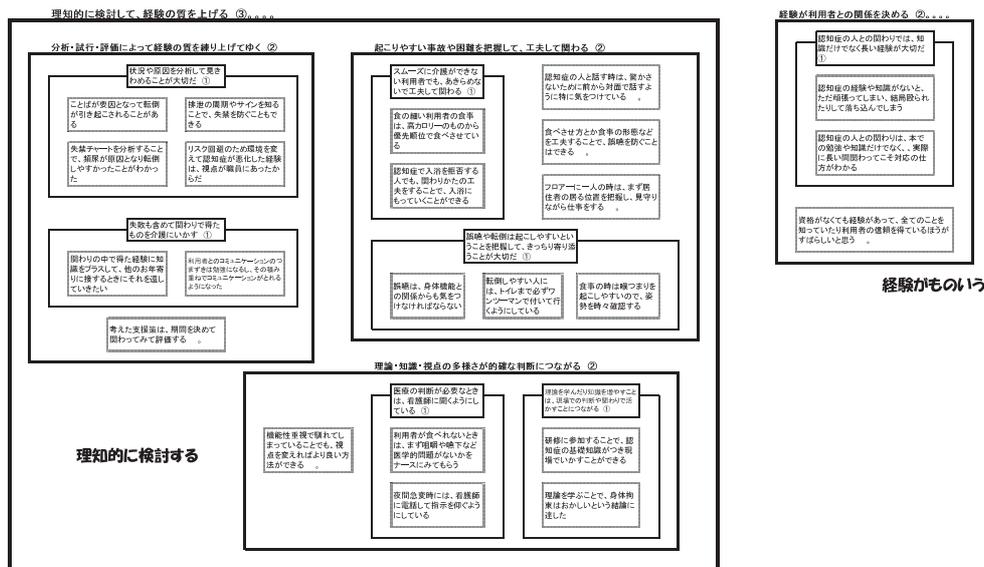
利用者の長法をそとりに察することができない、無理のない介護を大切に②。



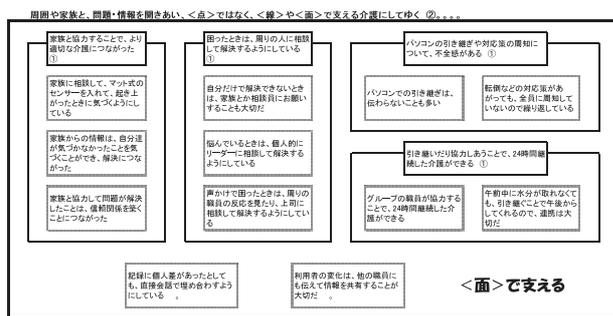
あるがままに寄り添う

1:1によるやりがい

個人インタビュー — 細部図解Ⅲ —



個人インタビュー — 細部図解Ⅳ —



なっているのが、【流されない】【あるがままに寄りそう】【理知的に検討する】の3つの島と、【1:1によるやりがい】の島である。【意識する】は【流されない】と相互に影響し合い、【経験がものいう】も【理知的に検討する】へと影響して介護の専門性を高めていると考えられる。【分かち合う】【〈面〉で支える】は、連携して【空転する思い】を乗り越えるポイントとなっている。

【流されない】は、あるべき介護への自分の思いを大切に組み組んでいる島であり、【意識する】は、あるべき介護をするために自身がどのようなことを意識しているのかが表れている島である。日常に飲み込まれないように【意識する】ことと【流されない】は相互関係にある島である。

【あるがままに寄り添う】は、利用者を生活歴を含む〈全体〉として捉え、無理をさせない介護を大切にしていることを表わした島である。

【経験がものいう】は、特に認知症の人との関わりにおいて経験を重視していることが表れている島である。しかし、長い経験を踏むことは大切ではあるが、その経験は時間的なことだけをさすのではない。すなわち経験を積むことは大切だが、長さだけではなくその質を大切に思い努力して実践している姿が【理知的に検討する】の島に表れている。

以上のように、【空転する思い】があるにもかかわらず、実践において大切にしている「思い」「関わりかた」「経験」があることが浮かび上がっている。

【空転する思い】は関係が難しい利用者との間で生じる心の葛藤だったのに対して、【1:1によるやりがい】の島では、利用者との良い関係からやりがいにつながっている。この2つの島は反対の内容となるが、ケアワーカーは利用者との関係を大切にし、その関係性からくる影響を強く受けていることを示してもいる。そのことは、【空転】を乗り越える重要なカギとなるのかもしれない。

【空転する思い】は、気持ちを【分かち合う】ことや、問題や情報を周囲や家族とともに【〈面〉で支える】といった連携によっても、解決への糸口が見出されるだろう。

以上のように、気持ちの空転から自身の専門性に疑問を抱いている状況であっても、あるべき介護にこだわり、利用者を全体として把握し、経験の内容を理知的に検討して質を高め、緩やかに寄り添う介護が行われている。このような『専門性』の実践は、周囲と気持ちを分かちあったり、協力することで強化され、ネガティブな疑念を乗り越えているといえる。

## VI 考 察

### 1. 自覚と科学的問題解決技法の場としてのグループ会議

狭義のKJ法を行った結果、グループ会議における職員の意識は、「非日常に潜む畏」「日常に潜む畏」「思い込みに潜む畏」「施設に潜む畏」「職員目線の畏」といった具体性をもって、

『ケアに潜む5つの罣』という島に集約された。

『ケアに潜む罣』をケアワーカー自身が流されないように意識することは大切だが、その根底には、人員不足や業務の多忙といった労働環境の影響がある。現状はケアワーカーの工夫と努力によってかろうじてつないでいるというのか正確なところだ。

このような人員不足の現状において、グループ会議という場で罣に流されないように取り組む姿がみられることから、現場のケアワーカーは価値を大切に、それを損なうことを常に意識して、業務を行っていることがわかった。

また、グループ会議では情報を検討し、具体的に根拠のある対応策を考え実践する努力をしている場でもあった。このような介護過程のプロセスは、ジョン・デューイの「反省的思考論」に通じるものがある。

表3 プロセス比較

デューイの問題解決プロセス	介護過程	グループ会議での検討
問題を感じ取る	アセスメント	問題の提起 (事故報告等)
問題の所在をつきとめる	アセスメント	さまざまな角度から情報探索
注意深く調べる	(分析)	多角的な検討
仮説の設定	計画立案	問題の明確化・方針の決定
仮説の検証	実施・評価	計画した活動の実施 その有効性の評価

プロセス比較からも、グループ会議は、科学的問題解決技法を用いながら、自覚と実践をフィードバックしながらあるべき介護をめざしているということになる。

## 2. 社会情緒的サポートから個人の経験の質をあげる

仕事を選んだ理由として、介護職員の半数以上が「働きがいのある仕事だから」とあげていた。しかし、【空転する思い】にあるように、《やり場のない空しさ》や《コミュニケーション不全》といったことから、気持ちが空転し、自身の専門性への疑いを増幅させながら業務にあたっている現状がある。ピーター・M・センゲは、自己マスタリー<sup>(6)</sup>という言葉を使い、自己マスタリーには知識やスキルの習得だけでなく、心の成長も必要だとした。そして、燃え尽き症候群は、働き過ぎだけが原因ではなく、自己の将来像と現実との落差に原因を置き説明している。その中で「感情的緊張」と「創造的緊張」ということばを使い、「感情的緊張」に耐えられない時、目標のなし崩しといった燃え尽き症候群が起こってしまうと指摘している。いっぽう「創造的緊張」は、現実と理想の乖離がエネルギー源となり、ビジョンに向かって進むための行動となることがある。それをおこさせるためには、「内発的動機づけ<sup>(7)</sup>」が重要となる。あきらめずにあるべき介護にこだわる【流されない】介護は、ケアワーカーの〈こだわり〉といった「価値」が内発的動機づけとなり、それが「創造的緊張」につながり、介護のエネルギー

ギー源になっていると考える。

またケアワーカーは利用者との関係性を大切に介護していることがわかったが、その関係性において「感情的緊張」が生じ、それを避けるため「感情消去」によってバーンアウトを避ける行動をとったりもする。そのいっぽうで〈利用者の笑顔〉や〈反応〉といった何らかの情緒的な支えによって傷ついた自尊心や情緒が癒されることがある。それを継続させるためには、上司や同僚などによる【分かちあう】【〈面〉で支える】といった社会情緒的サポートが得られる職場が求められる。

以上のことから、「利用者との関係性」に影響する価値といった内発的動機づけへの社会情緒的サポート、「経験の質をあげ、あるがままの介護」をするといった2点は、仲間や上司とのコミュニケーションが重要なポイントになると考える。

## Ⅶ 総 括

本研究においては、組織として取り組んでいるグループ会議と、個人の経験をインタビュー調査をすることで、実践場面におけるケアワーカーの専門性を明らかにした。

組織と個人の関係について、ダニエル・キムは、管理者と社員の関係性から「成功の循環<sup>⑧</sup>」として説明している。

図3 成功の循環

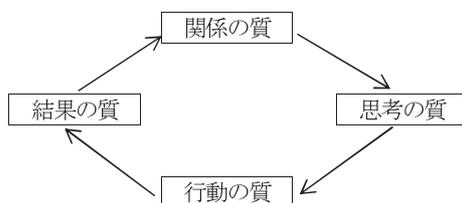


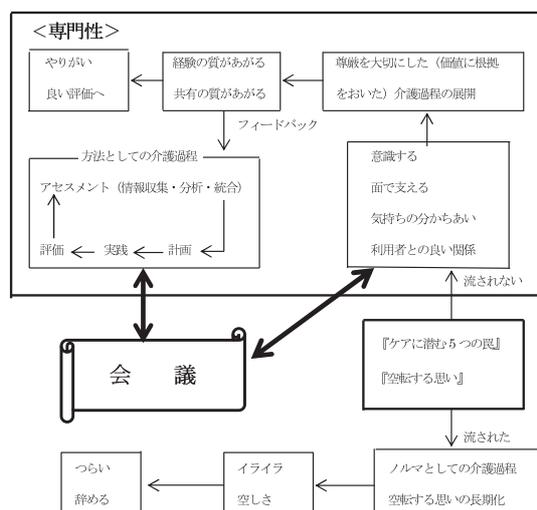
図3の「成功の循環」は、「関係の質」があがれば、「思考の質」がよくなり、「行動の質」もよくなる。「行動の質」がよくなると、「結果の質」がよくなる。「結果の質」がよくなると、さらに「関係の質」がよくなる、ということを示している。

「成功の循環」を本研究結果とつなげてみると、仲間や上司といった社会情緒的サポートを得ることで「関係の質」があがり、「関係の質」があがることで、価値や思いといった内発的動機づけが起こり、それに伴い「思考の質」があがる。「思考の質」があがると、観察を含む情報収集や検討するといった行動をおこし、そこから得た情報から緻密な計画をたて、それを共有して尊厳を大切にされた介護を行うといった「行動の質」をあげる。「行動の質」があがった結果、個人の経験の質やケアスタッフの共有の質があがり、また利用者にとっても尊厳が保

たれた介護が提供されるといった「結果の質」をあげることにつながる。このような「よい結果」は、その経験を継承したり発展させることで、さらに「関係の質」がよくなることにつながっていくといえる。このことから、グループ会議は、個人の内部でおこっている葛藤などの解決の糸口となる場ともいえる。メンバーとの関係から感情的緊張がとれたとき、内発的動機づけが起こり、関係の質を上げることにつながる。さらに会議では、内発的動機づけがおこることで、多角的な検討がよりよいものとして行われ、思考の質を上げる場となり、そこで決定し共有した方針は、より具体的で価値に基づく行動を起こし、行動の質をあげることにつながると考える。

グループ会議と個人インタビューのKJ法実施結果から得た考察を図示すると、図4のようになった。

図4 グループ会議・個人インタビューの統合



グループ会議・個人インタビューの統合の結果、介護の専門性は「ケアに潜む5つの罫」や「空転する思い」といった〈不全〉に流されないように、人権や尊厳といった価値への思いをもち、そこに知識や理論が加わり、総体としての介護過程を実践し、「経験の質」「共有の質」があがることである。そしてその結果として、良い評価ややりがいといったケアワーカーにとっての強みと独自性が発揮されることまでを含むことが本研究によって明らかになった。

しかし、この2つの〈不全〉は意識しないといつでも流される危険があり、離職率の高さにつながっているといった現状も忘れてはならない。

その介護の専門性に大きく関係し、今回の考察の結果浮かび上がってきたのは、グループ会議のような「会議」の存在である。より専門性のある会議として有効に活用するためには、会議を判断や検討の場として位置づけるだけでなく、成長や学習の場としても位置付けたいと

考える。

学習は、その機会を意図的につくる必要がある。学習理論<sup>9)</sup>は大きく2つに大別される。それは、「客観主義的な学習理論」と「社会構成主義的な学習理論」である。「客観主義的な学習理論」では、知識はストックすることができ、それを獲得することで何事かをなし得ると考える。いっぽう、「社会構成主義的な学習理論」は、経験や周囲の人との相互作用の中で獲得する学習である。人の成長を決める要素の比率について、「成人における学びの70%は仕事経験から、20%は他者の観察やアドバイスから、10%は本を読んだり研修をうけたりすることから<sup>10)</sup>」ということがわかっている。このことから、「社会構成主義的な学習」による効果は90%ということになる。

また、個々の専門家教育についてドナルド・ショーン<sup>11)</sup>は、「行為の中の省察」に基づく「反省的实践家」として提示している。「反省的实践家」とは「クライアントが抱える複雑で複合的な問題に、『状況との対話』に基づく『行為の中の省察』と呼ばれる特有の『実践的認識論』によって対処し、クライアントとともに、より本質的でより複合的な問題に立ち向かう実践を遂行している」と説明している。さらに対象者や自己との対話に基づき自分の行動について思考（行為の中の省察）することだけではなく、その状況にあった行動をするという意味のほか、実践の事後に出来事の意味を振り返ること、実践の事実を対象化して検討する（行為の後の省察）ことも含んでいるとしている。

このことから、社会構成主義的な学習の経験は、「行為の中の省察」が行われ、実践したあとに行われる反省を通して、経験（実践）から学びを深めることができるといえる。

またチーム学習としてのグループ会議では、経験も含み考えや情報を多角的に話しあい、検討がおこなわれる。そこからは、参加者の経験や考えといった相互作用から学習することが可能となり、自分の中にオリジナルなものとして組込んでいくという学習ができる場でもある。

センゲは、チーム学習のディシプリンについて、「チーム対話の2つの異なる方法、ダイアログとディスカッションを習得する必要がある<sup>12)</sup>」としている。そして、「ダイアログでは、複雑で微妙な問題を自由かつ創造的に探究し、互いの話しにじっくり耳を傾け、自分の考えを保留する。対照的に、ディスカッションでは、さまざまな考えを発言したり、弁護したりして、そのときに下さなければならない決定の裏づけとなる最善の考えを追求する。」という方法がとられると説明している。

ディスカッションでは決定が下され、一つの結論や行動方針にまとまっていく。ダイアログでは、複雑な問題が探求され、副産物として新しい行動が生まれる。学習するチームは、このダイアログとディスカッションの間を行ったり来たりする動きを習得する。これは、実践したことを振り返り、検討して、ダイアログを行うということである。ダイアログでは、参加したメンバーがその時々々の出来事や経験をオープンに語り合い、その流れに乗って、その意味を探求することで、新しい行動や知識、意味を生み出していくことができるのである。そのために

は、ダイアログが行えるような会議も定期的に設けることが望ましいと考える。ダイアログを行うことで、「空転する思い」といったケアワーカーの内なる悩みの解決のヒントを得る機会となるのかも知れないし、また支援方法に関しても既存のものとは違う発展的なものが抽出されてくる可能性が高まると考える。それは自己の福祉マイスターの新たな構築にもつながるともいえる。

以上のことから、ケアワーカー個々の専門性のためには、行ったケアに対して「行為の中の省察」を日常的に行うこと、そしてグループ会議のような会議を活用し、チーム学習をして個人の成長とチームの成長につなげることで、より質の高い介護の実践が可能になると考える。

しかし、現実の労働環境、特に人手不足における忙しさの中でそのような時間がとれるかどうかの問題となる。狭義のKJ法の元ラベルとしてはピックアップしなかったラベルに、労働環境に関するものが54枚含まれていた。このことは、現状の介護労働環境は、実際の業務にみあった人員基準になっていないことを示唆している。

介護の専門性を高めるためには、会議の持つ意味は大きいことが本調査の結果得られたとおりであるが、利用者負担が生じない形で、かつ業務に支障を来さない人員基準で会議を保障することが望ましい。国の指針として、事業者に会議を課すことを義務づけたうえで、会議に学習的要素も含めていくことも位置づけたい。そうすることで、介護の専門性が向上し、かつ早期離職者の減少にもつながるのではないかと考える。そのためには、実際の業務にみあった、かつ会議を業務としてできるような、新たな人員基準を含む枠組みを再構築する必要があると考える。

## VIII おわりに

本研究において得られた知見は、研究に用いたデータに関する限りにおいてという質的研究の方法論的限定により、研究テーマに限定された範囲内において説明している。そのため、ケアワーカーの専門性は価値・知識・実践の固有性によって引き出されたものからの研究という限界がある。

また、1か所の介護老人福祉施設における調査結果からの考察であったため、限定的になっていることは否定できない。

しかし、今回の研究は、メゾレベル・マイクロレベルからの研究であったにも関わらず、制度や政策といったマクロレベルの課題が浮かび上がってきた。介護の専門性は、マクロレベルといった制度や政策の影響を受けることが、実践場面からも明白になったともいえる。

このことから、専門性をあげるためには、実践場面にみあった制度政策といったマクロレベルがベースとなり、そのうえで施設取組みのメゾレベル、個人の研鑽といったマイクロレベルが充実する必要がある。

今後の課題として、ケアの専門性と制度政策との関係について、施設や個人の取組みといった実践場面から、具体的に明らかにしていきたいと考える。

[注]

- (1) 川喜田二郎 (1986) 『KJ 法一 渾沌をして語らしめる』中央公社 P15
- (2) 前掲(1)P16
- (3) 川喜田二郎 (2010) 『続・発想法 KJ 法の展開と応用』中央新書 P16
- (4) 前掲(1)P258~259  
(2)その意義と意味の中で川喜田は、「探検ネットの重要な価値がこのように発散性思考にあるため、そのラベルや島の空間配置や表札は、KJ 法とは比較にならないルーズなものでもよいのである。しかしそれでも、探検ネットには幾分収束性思考の役割も存在する。それは特に、こうしてできた探検ネットから、必要に応じてデータを探しだし、拾い集め、さらに進んで拾い出したラベルばかりを集めて二次的に KJ 法で本格的に収束したりするために必要なのである。データがバラバラのままであったり、機械的に分類されているのに比べ、探検ネットから探しだし拾いあげる作業は、遙かに的確に、迅速に、そして快適に行えるのである。だから、それのできる程度にはよく収束されていなければならない」と述べている。
- (5) 前掲(1)P123・P365~438  
「狭義の KJ 法」と「広義の KJ 法」について川喜田は次のように述べている。  
「狭義の KJ 法」は、取材活動を踏み台に、(1)ラベルづくり、(2)グループ編成、(3)図解化(または A 型、A 型図解化)、(4)叙述化(または B 型、B 型叙述化)、の 4 ステップを順次踏んで完了する。  
また「広義の KJ 法」は、「狭義の KJ 法」のほかに、その前提となる「取材」の技法や、「狭義の KJ 法」を姿勢転換しながら行う「6 ラウンド累積 KJ 法」(問題提起ラウンド・状況把握ラウンド・本質追求ラウンド・構想計画ラウンド・具体策ラウンド・手順化ラウンド)および「評価(衆目評価法)」などを含む。
- (6) ピーター・M/センゲ (2012) 『学習する組織 システム思考で未来を創造する』英治出版 P207~210  
自己マスタリーについて、センゲ氏は「個人が現実を客観的に認識し、自己の将来像とのギャップを埋めるべく主体的に学習するようになること」と説明している。
- (7) 社会福祉士養成講座編集委員会 『新・社会福祉士養成講座 心理学理論と心理的支援 第 2 版』中央法規 P41
- (8) 高間邦夫 (2011) 『学習する組織 現場に変化のタネをまく』光文社新書 P179~180
- (9) 前掲(8)P155~156
- (10) 松尾 睦 (2012) 「職場が生きる、人が育つー『経験学習』入門」ダイヤモンド社 P48
- (11) ドナルド・ショーン/佐藤学・秋田喜代美訳 (2012 第 5 版) 『専門家の知恵ー反省的实践家は行為しながら考える』ゆるみ出版 P7~8, P78
- (12) 前掲(6)P319

[参考文献]

- 1) 秋山智久 (2007) 『社会福祉士専門職の研究』ミネルヴァ書房

- 2) 一番ヶ瀬康子監修・日本介護福祉士会編 (2000)『新・介護福祉学とはなにか』ミネルヴァ書房
- 3) 一番ヶ瀬康子監修・日本介護福祉士会編 (1997)『介護福祉職にいま何が求められているか』ミネルヴァ書房
- 4) 一番ヶ瀬康子編著 (2011)『新・社会福祉とは何か 第3版』ミネルヴァ書房
- 5) 一番ヶ瀬康子 (2003)『介護福祉学の探求』有斐閣
- 6) 植田 章 (2011)『知的障害者の加齢と福祉実践の課題』高峯出版
- 7) 植田 章 (2011)『社会福祉援助実践の展開 相談援助の基盤と専門職』高峯出版
- 8) 大和田猛編著 (2009)『ソーシャルワークとケアワーク』中央法規
- 9) 岡本民夫・井上千津子編 (2000)『介護福祉入門』有斐閣アルマ
- 10) 岡本浩一他 (2006)『会議の科学』新曜社
- 11) 川喜田二郎 (1986)『KJ法—渾沌をして語らしめる』中央公論社
- 12) 川喜田二郎 (2009)『発想法』中央新書
- 13) 川喜田二郎 (2010)『続・発想法 KJ法の展開と応用』中央新書
- 14) サラ・バーンズ, クリス・バルマン編/田村由美・中田康夫・津田紀子監訳 (2009)『看護における反省的实践—専門的プラクティショナーの成長—』ゆるみ出版
- 15) ジョン・デューイ/市村尚久訳 (2004)『経験と教育』講談社
- 16) ソフィア・T・ブトゥリム/川田誉音訳 (2004)『ソーシャルワークとは何か』川島書房
- 17) 高間邦夫 (2011年)『学習する組織 現場に変化のタネをまく』光文社新書
- 18) ダニエル・キム, バー吉ニア・アンダーソン/宮川雅明, 川瀬誠訳 (2002)『システム・シンキング トレーニングブック』日本能率協会マネジメントセンター
- 19) ドナルド・ショーン/佐藤学・秋田喜代美訳 (2012)『専門家の知恵—反省的实践家は行為しながら考える』ゆみる出版
- 20) 仲村優一・秋山智久編著 (1988)『明日の福祉⑨ 福祉のマンパワー』中央法規
- 21) 野中 猛・高室成幸・上原 久 (2007)『ケア会議の技術』中央法規
- 22) H・M・バートレット/小松源助訳 (2009)『社会福祉実践の共通基盤』ミネルヴァ書房
- 23) ピーター・M・センゲ/枝廣順子他訳 (2012)『学習する組織 システム思考で未来を創造する』英治出版
- 24) 松尾 睦 (2012)『職場が生きる, 人が育つ—『経験学習』入門』ダイヤモンド社
- 25) 吉田新一郎 (2006)『会議の技法』中央新書

[付記]

お忙しいなか快く研究に協力して下さった介護老人福祉施設のケアスタッフの皆様, および本研究のKJ法活用に関してご指導を頂きました, 霧芯館の川喜田晶子先生に心より御礼申し上げます。

(おくの けいこ 社会福祉学研究科社会福祉学専攻博士後期課程)

(指導: 黒岩 晴子 教授)

2013年9月30日受理