

保育士・介護士コンピテンシー尺度の提唱

中村 誠司・水上 勝義

Advocate of competency scale for nursery and caregiver

Seiji Nakamura and Katsuyoshi Mizukami

要 旨

本邦では女性の社会進出や核家族化にともない、保育環境の充実が求められている。同時に急速な超高齢化社会に伴い要介護者が急増し、介護環境に関するニーズへの対応が求められている。これらの社会的ニーズに応える保育士と介護士のコンピテンシーの抽出とコンピテンシー評価尺度を作成し、その信頼性と妥当性について検討した。行動特性は21項目で〈専門行動〉〈対人関係行動〉〈仕事活力行動〉〈自己統制〉の4因子で構成されていた。 α 係数0.7以上、妥当性は構成概念妥当性、内容的妥当性により検証し確認した。保育士および介護士コンピテンシーの得点と、施設長や施設内リーダーから評価したパフォーマンス得点は有意な相関が認められた。

保育ならびに介護コンピテンシー尺度は今後の職員採用や教育・研修の一助になり、ひいてはチームパフォーマンス向上にも繋がることが期待される。

キーワード：保育士、介護士、コンピテンシー、パフォーマンス

諸言

近年、女性の社会進出や核家族化などの社会環境の変化に伴って、夫婦で共働きをする家庭が増加している。そのため保育需要は増加の一途を辿り、「延長保育」や「低年齢児保育」など保育における様々なニーズの対応が迫られている⁽¹⁾。2014年には、公立保育所は9,595カ所、私立の保育所は14,416カ所と合計24,011カ所に数が増加しており、そこに勤務する保育士のサービスも多様化し、保育士の増員と質の向上が求められている⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾。一方、介護については2015年に、戦後の「ベビーブーム世代」が65歳以上になり、高齢者数や要介護高齢者数は増加の一途を辿っている。介護サービスは、高齢者の尊厳をもってその人らしい生活がおくれることが重要である⁽⁴⁾。

今後の超高齢社会のもとで介護施設における利用者の生活の維持、リハビリテーションの充実などサービスと質の向上にむけて介護職員の養成が求められている⁽⁴⁾。

保育所は幼児を対象とし、介護施設は高齢者を対象とする点で異なるが、ともに対象者に対して「ヒューマン・ケア」の知識、能力、技能など対人サービスの質が最も重要である点や、意欲的で高度の専門性を兼ね備えた人材の育成が今後さらに重要になる点で共通している。このように求められる職務上の要請に対して優秀な行動を示す個人特性について、McClellandがコンピテンシーという概念を提唱している⁽⁵⁾。またEvarts (1987) は「コンピテンシーとは、職務や役割における効果的ないしは優れた行動に結果的に結びつく個人特性」と定義している⁽⁶⁾。

すなわち、コンピテンシーの概念を用いれば、ヒューマン・ケア（対人支援者）職種においても、コンピテンシーを備えた人材が求められているといえる。ただし営業・販売職や技術・開発職などのコンピテンシーと、ヒューマン・ケア領域のコンピテンシーの特徴は異なることが指摘されている。SpencerとSpencerによれば、技術・開発職は、業績や成果などの達成や、概念化思考や分析的思考力などがより重要とされ、営業・販売職では、信頼関係構築、業績や成果などの達成、顧客サービスの姿勢などが重要とされる⁽⁷⁾。一方、ヒューマン・ケア領域では、信頼関係構築、専門職の育成、相手を理解する、自身の能力や判断の信頼、自己統制などのコンピテンシーが重要とされるという⁽⁷⁾。また、保育士に求められるコンピテンシーとして「保育専門性」「親支援」などが重要とされ⁽⁸⁾、これらのコンピテンシーは保育士養成教育の一要素に含まれている⁽⁹⁾。介護では、「介護の専門性」、「モチベーションや自己統制」、「問題への取り組み」などがコンピテンシーの重要な構成要素として報告されている⁽¹⁰⁾⁽¹¹⁾。このように保育や介護に関するコンピテンシーについて、そのほかの就労者のコンピテンシーと若干異なる特徴があることが指摘され、今後教育研修などの人材育成や、研修効果を判断するにあたって、採用面接などを含めて保育や介護独自のコンピテンシーを取り入れることがますます重要になると考えられる。

平成27年3月には厚生労働省が「まち・ひと・しごと創生サポートプラン」を発表した。ここでは、生活基盤としての医療、介護、福祉といった生活支援サービスが備わった「まち」が人々の暮らしを支えることが必要であると、人材確保やサービス提供が困難な地域の増加に備え、利用者の利便性等にも勘案し、高齢者福祉、障害者福祉、児童福祉といった福祉サービスの融合を図ることや、福祉サービスの担い手となる専門職種を統合・連携させる方策を検討するための検討チームを厚生労働省に設置することが示されている。すなわち、保育士と介護士のコンピテンシーの特徴の詳細を明らかにし、今後の福祉サービス職連携に関する検討課題を明らかにす

ることは、社会的ニーズに貢献すると考えられる。そこで本研究では、保育士と介護士のコンピテンシーの抽出とコンピテンシー評価尺度を作成し、その信頼性と妥当性について検討した。

1. 目的

本研究の目的は、保育士・介護士のコンピテンシーを測定するための尺度を作成し、その信頼性及び妥当性を検証することである。同時にコンピテンシー尺度の結果と、リーダーや施設長からみた保育士や介護士のパフォーマンスとの関連を明らかにする。

2. 研究方法

(1) 質問紙原案の作成

保育士や介護士のコンピテンシーに関する文献検索は、定義が構築され始めた1990年以降の文献を中心に行った。欧文はPubMed（1990～）を、和文においては『医学中央雑誌』（医中誌Web Ver. 4：1983～2014）を用いた。英語論文検索の結果、{nursery teacher (ing)} and “competence(ies) (y)” | {“nursing care workers” and “competence(ies)(y)”} の検索ワードの組み合わせで該当した6文献を収集した。また、和文では {保育士“コンピテンシー” “コンピテンス”} | {介護士“コンピテンシー” “コンピテンス”} | {介護福祉士“コンピテンシー” “コンピテンス”} の検索ワードの組み合わせを用い、検索された原著論文総数14文献を分析した。曖昧な総説や論考、研究者の思索などを中心にとめられたものは除外した。またコンピテンシーの定義が述べられていなかった論文、同一の研究者による類似した主旨の文献は一方を除外した。コンピテンシーの内容抽出に用いた文献は、表1に示した。

入手した論文からコンピテンシーの分析フォーマットを整理し作成した。保育士のコンピテンシーについては、経験年数6年から20年の7名の保育士により、また、介護士のコンピテンシーについては、勤務年数10年～20年の10名の介護士により、質的帰納的内容分析法を用いて行いコンピテンシーの概念

表1 保育・介護のCompetencyの先行研究

著者	論文名 (欧米)
Bradshaw, A. and Merriman, C.	Nursing competence 10 years on: fit for practice and purpose yet?. Journal of Clinical Nursing, 2008, 17, 1263-1269
Dolan, G.	Assessing student competency: will we ever get it right?. Journal of Clinical Nursing, 2003, 12, 132-141
Merotoja, R. and Leino-Kilpi, H.	Instruments for evaluating nurse competence. Journal of Nursing Administration, 2001, 31, 346-352
Watson, R., Stimpson, A., Topping, A., and Porock	Clinical competence assessment in nursing: A systematic review of the literature. Journal of Advanced Nursing, 2002, 39, 421-431
Lyle M.Spencer,Jr., PhD and Signe M.Spencer	Competence at Work:Model for Superior Performance, New York, NY: John Wiley & Sons. Inc., 1993, 15-68
McClelland, D.C	Testing for competence rather than for intelligence.The American psychologist,1973, 28, 1-14
Everts HF	'The competency programme of the American Management Association', in Industrial and Commercial Training, 1987, 19, 3-7
著者	論文名 (日本)
高山静子	コンピテンシー理論に基づく保育士養成課程の考察保育士養成研究 2008, 26, 23-3
井上貴詞	介護支援専門員に求められる実践能力の研究(1)内容分析による実践能力の概念構造化キリストと世界：東京基督教大学紀要 2012, 22, 29-58
井上貴詞	福祉人材の育成とコンピテンシー—主任介護支援専門員の育成の課題に焦点をあててキリストと世界：東京基督教大学紀要 2010, 20, 1-39
渡邊真依子	保育におけるコンピテンシー形成に関する一考察——ドイツにおける鍵的コンピテンシーをめぐる議論を中心に——愛知県立大学教育福祉学部論集 2014, 63, 111-118
仁木恵美子ほか	中間管理者のマネジメント能力向上への支援のあり方—マネジメントラダー認定結果からの考察. 市立札幌病院医誌 2011, 70, 69-74
坂口桃子ほか	看護師のコンピテンシー—患者・看護師・医師からの情報に基づいて. 滋賀医科大学看護学ジャーナル 2006, 4, 12-18
作田裕美ほか	救急初療に働く看護師のコンピテンシーの特徴. 日本臨床救急医学会雑誌 2005, 11, 14-20
勝山貴美子	日本における次世代の看護管理者教育とは何か? アメリカのプログラムの学びを通して. 大阪府立大学看護学部紀要 2010, 16, 20-32
埋橋玲子	イギリスにおける「保育の質」の保証—保育環境評価スケール (ECERS ? R) の位置づけに注目して—「保育学研究」2004, 42, 196-204
真下綾子ほか	PFI導入による経営環境変化に対応するために発揮された看護管理者のコンピテンシー. 日本看護管理学会誌 2009, 13, 31-40
松下博宣	病棟経営の要=看護師長を支える仕組みづくりを—人間力を支えるシステム(総特集=看護師長を育てる,支える—マネジメントラダー構築を中心に). 看護 2010, 63, 12-17
汐見和恵	保育者の役割と保育者に求められる専門性—今求められている子育て・子育て支援のコンピテンシー— 東京文化短期大学紀要 2007, 24, 31-42
武野 昭	人と組織を変えるコンピテンシー入門—社員の実力を測る新しい人事評価・育成モデルオーエス出版 2000, 32-46
本寺大志	コンピテンシーマネジメント日本経団連出版 2000, 58-66
Hersey,P.and Blanchard, K.H.	山本成二, 成田攻, 水野基訳入門から応用へ：行動科学の展開—人的資源の活用日本生産性本部 1978, 77-111
Spencer. L. M. and Spencer. S.M,	梅津祐良訳Competence at Work:Model for Superior Performance, New York, NY:JohnWiley&Sons.Inc,コンピテンシー・マネジメントの展開 1993, 10-63

定義を抽出した。次に、概念定義に含まれている言葉を整理分類した。論文中の文脈のなかで、その言語について説明されており解釈が可能な範囲を抽出

し、類似した内容を集合させ、集合させた文脈の用法および範囲の特定を行った。それらの結果について施設長や施設内リーダーにより「コンピテンシー」

に関する質問項目として適しているかを検討した。適していると判断されたもののみを、質問項目として作成した。その後、施設長や施設内リーダーは各施設に持ち帰り職員にヒアリングを行った。下位尺度および各質問項目の内容妥当性、表現の明確性、質問項目配列の適切性、回答のしやすさ等を検討し、質問項目の表現を精選し、尺度構成のための準備項目として50項目からなる質問票を作成した。なお質問は5段階で回答可能な表現に統一した。

本研究では、コンピテンシー尺度と実際のパフォーマンスに関連があるか相関係数など検討するために、パフォーマンスのレベル設定について施設側が設定している人事評価等の10段階の評価基準をパフォーマンス得点に充当した。仕事にはいずれも重要度、難易度、さらに貢献度などがある。「仕事の出来のよさ」の中でも、難易度の高い仕事をして「出来た」場合と、低い仕事をして「出来た」場合では、組織から見たパフォーマンスの価値が異なる可能性が考えられる。この点も考慮しながら評価した。

(2) 調査対象と方法

1. 調査対象者と対象者を得る方法

保育研修会と介護研修会にそれぞれ参加した保育施設の施設長、リーダー、保育職員、ならびに介護施設の施設長、リーダー、介護職員を対象とした。調査対象者として保育士340名、介護士640名の協力を得た。対象者の一覧を表2・表3に示す。

表2 保育士対象者

年代	n数 (女性)	構成比 (%)
10歳代	0 (0)	0%
20歳代	78 (52)	23%
30歳代	83 (76)	24%
40歳代	97 (77)	29%
50歳代	61 (53)	18%
60歳代	17 (13)	5%
70歳代	4 (3)	1%
	340	100

表3 介護士対象者

年代	n数 (女性)	構成比 (%)
10歳代	14 (10)	2%
20歳代	156 (98)	24%
30歳代	158 (102)	25%
40歳代	178 (117)	28%
50歳代	98 (73)	15%
60歳代	28 (23)	4%
70歳代	8 (5)	1%
	640	100

2. 調査方法・倫理的配慮

データ収集期間は、2011年5月～2012年4月であった。対象者には研究の主旨と目的を説明し、さらに回答は無記名で、データはコンピュータで統計的に処理し個人を特定できないこと、また個人を評価するのではなくあくまでもグループとしての集計・評価であること、研究の目的以外ではデータ使用しないこと、調査への参加は自由意志であること、個人情報管理を徹底することなどを文章と口頭で十分に説明した上で同意書をもって同意を得た。

3. 分析方法

統計パッケージ『IBM SPSS Statistics ver.21. J』を使用して統計分析を行い有意水準は5%とした。

①項目分析：質問ごとに平均と標準偏差を算出して天井・床効果について検討し、Item-Total関連の確認を行った。

②因子分析：質問項目の一貫性を確認し、その構造を明らかにするため探索的因子分析（主因子法／プロマックス回転）を実施した。

③信頼性の検証：Pearsonの積率相関係数を算出し、内的整合性の検証では各尺度のCronbachの α 係数を評価した。

④妥当性の検証：構成概念妥当性は、文献を用いた内容分析の結果と因子分析から妥当性検証した。

⑤作成されたコンピテンシー尺度の得点と施設長やリーダーからの評価得点との関連を検討するために、Pearsonの積率相関係数を算出した。

3. 結果

(1) 保育士・介護士コンピテンシー評価尺度（質問項目の検討と因子分析）

因子分析の前に各項目における天井・床効果の確認とI-T相関の確認を行ったが削除すべき項目はなかった。因子分析の結果を表4・表5に示す。標本妥当性は.971、データが因子分析に適合していることを確認した。次に、因子分析のスクリープロットや解釈可能性にそって、4因子構造が妥当であると考えられたため、主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った。相関係数が0.7以上を示した質問項目の組み合わせについて質問項目相互の内容を検討し、適切な質問項目として23項目を選定した。いずれの因子についても、原則として因子負荷量が.40以上の項目を採用し、複数の因子に対して重複した負荷を示した項目は除外した。利用時に簡便性と職員のコンピテンシーの定義に関連するかどうかについて、内容的妥当性と構成概念妥当性の観点から項目選定を行い、最終的に4因子各項目合計21項目を採用した。回転前の4因子21項目の全分散を説明する割合は、保育士57.61%、介護士58.93%であった。保育士、介護士ともに第1因子は6項目で構成された。職業専門性におけるコンピテンシーを表わしていることから、保育専門行動と介護専門行動コンピテンシー（以下専門行動）とした。第2因子はともに5項目で構成され、職員同士のコミュニケーションや対人関係を表しているため対人関係行動コンピテンシー（以下対人関係行動）とした。第3因子も5項目で構成され、施設全体で目標に向けて取り組むコンピテンシーを表わしていることから仕事活力行動コンピテンシー（以下仕事活力行動）とした。第4因子も5項目で構成され、忍耐を保ち勤勉に職務を遂行するコンピテンシーを表わしていることから自己統制コンピテンシー（以下自己統制）とした。

次に、下位尺度間ごとに相関係数を算出した。下位尺度間での相関係数の結果を、表6・表7に示す。尺度間は何れもかなり高い数値を示し、尺度の安定性はほぼ満たされていることが確認できた。いずれ

の下位尺度次元において、十分な内的一貫性をもつことが確認できた。

表4 保育士のコンピテンシー評価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）

						(n=340)	
						保育士	
項目内容 (パターン行列)		I	II	III	IV	mean	SD
専門行動コンピテンシー (α=.85)							
1	保育技術が高い	0.86	-0.01	-0.05	-0.05	3.3	0.69
2	保育知識が高い	0.85	0.01	-0.10	-0.05	3.4	0.73
3	要領がよい	0.84	-0.11	-0.05	0.03	3.6	0.71
4	場面判断が的確	0.76	0.06	-0.08	0.01	3.5	0.72
5	理解力	0.63	0.03	0.13	-0.01	3.6	0.71
6	積極的である	0.54	0.15	0.16	-0.12	3.4	0.73
対人関係行動コンピテンシー (α=.79)							
7	挨拶が出来る	-0.22	0.92	0.01	-0.06	3.8	0.70
8	敬語が使える	0.01	0.83	-0.09	-0.16	3.9	0.65
9	遅刻早退がない	-0.15	0.66	0.02	0.15	3.8	0.73
10	信頼できる	0.01	0.57	-0.06	0.16	4.0	0.58
11	性格がまじめ	0.02	0.56	0.11	-0.15	3.8	0.73
仕事活力行動コンピテンシー (α=.81)							
12	取り組み熱心	0.00	0.07	0.82	-0.13	3.4	0.71
13	リーダーシップあり	-0.03	0.08	0.75	-0.10	3.6	0.76
14	資格がある	-0.11	-0.06	0.72	0.08	3.4	0.82
15	協調性がある	0.10	0.06	0.72	-0.07	3.4	0.72
16	キャリアがある	0.15	0.04	0.42	0.08	3.8	0.64
自己制御コンピテンシー (α=.83)							
17	素直である	-0.01	-0.06	-0.03	0.73	3.4	0.92
18	陰日向なく働く	-0.01	0.22	-0.20	0.62	3.7	0.67
19	集中力がある	-0.04	-0.11	0.36	0.56	3.3	0.78
20	忍耐力がある	0.00	0.05	0.00	0.52	3.9	0.66
21	冷静である	0.00	0.06	0.11	0.41	3.8	0.58
因子相関行列		I	II	III	IV		
I		.-	0.62	0.71	0.71		
II			.-	0.61	0.54		
III				.-	0.56		
IV					.-		

注) 因子抽出：主因子法

回転法：Kaiserの正規化を伴うプロマックス法

回転前の4因子での21項目の全分散を説明する割合は57.61%

因子負荷量が.40以上のものを太字に表記

表5 介護士のコンピテンシー評価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)

(n=640)

		介護士				mean	SD
項目内容 (パターン行列)		I	II	III	IV		
専門行動コンピテンシー (α=.89)							
1	介護技術が高い	0.90	-0.02	-0.02	-0.01	3.6	0.73
2	介護知識が高い	0.87	0.00	-0.07	-0.01	3.5	0.77
3	要領がよい	0.85	-0.12	-0.02	0.07	3.6	0.75
4	場面判断が的確	0.81	0.05	-0.05	0.05	3.8	0.76
5	理解力	0.74	0.02	0.16	0.03	3.6	0.75
6	積極的である	0.58	0.14	0.19	-0.08	3.5	0.77
対人関係行動コンピテンシー (α=.86)							
7	挨拶が出来る	-0.18	0.89	0.04	-0.02	3.9	0.74
8	敬語が使える	0.05	0.87	-0.06	-0.12	4.0	0.69
9	遅刻早退がない	-0.11	0.71	0.05	0.19	3.9	0.77
10	信頼できる	0.05	0.68	-0.03	0.20	4.2	0.62
11	性格がまじめ	0.06	0.58	0.14	-0.11	4.0	0.77
仕事活力行動コンピテンシー (α=.84)							
12	取り組み熱心	0.04	0.06	0.83	-0.09	3.4	0.75
13	リーダーシップあり	0.01	0.07	0.74	-0.06	3.6	0.80
14	資格がある	-0.07	-0.07	0.73	0.12	3.7	0.86
15	協調性がある	0.14	0.05	0.64	-0.03	4.0	0.76
16	キャリアがある	0.19	0.03	0.49	0.12	3.9	0.68
自己制御コンピテンシー (α=.81)							
17	素直である	0.03	-0.07	0.00	0.75	3.5	0.96
18	陰日向なく働く	0.03	0.21	-0.17	0.62	4.0	0.71
19	集中力がある	0.00	-0.12	0.39	0.61	3.7	0.82
20	忍耐力がある	0.04	0.04	0.03	0.58	4.0	0.70
21	冷静である	0.04	0.05	0.14	0.46	3.9	0.62
因子相関行列		I	II	III	IV		
I		.-	0.64	0.71	0.69		
II			.-	0.62	0.56		
III				.-	0.58		
IV					.-		

注) 因子抽出: 主因子法
 回転法: Kaiserの正規化を伴うプロマックス法
 回転前の4因子での21項目の全分散を説明する割合は58.93%
 因子負荷量が.40以上のものを太字に表記

表6 保育士のコンピテンシー評価尺度間の相関と平均・SD・α係数 (保育n=340)

	専門行動 コンピ	対人関係 行動コンピ	仕事活力 行動コンピ	自己制御 コンピ	平均	SD	α係数
専門行動コンピ	—				3.62	0.50	0.80
対人関係行動コンピ	.61*	—			3.97	0.43	0.76
仕事活力行動コンピ	.71*	.63*	—		3.69	0.54	0.74
自己制御コンピ	.64*	.56*	.58*	—	3.75	0.63	0.79
Pearsonの相関係数					P* < .01		

表項目の「専門行動コンピテンシー」を「専門行動コンピ」、「対人関係行動コンピテンシー」を「対

人関係行動コンピ」、「仕事活力行動コンピテンシー」を「仕事活力行動コンピ」、「自己制御コンピテンシー」を「自己制御コンピ」と表記した。表7-9も同様。

表7 介護士のコンピテンシー評価尺度間の相関と平均・SD・α係数 (介護 n=640)

	専門行動 コンピ	対人関係 行動コンピ	仕事活力 行動コンピ	自己制御 コンピ	平均	SD	α係数
専門行動コンピ	—				3.53	0.61	0.86
対人関係行動コンピ	.62*	—			3.98	0.51	0.84
仕事活力行動コンピ	.69*	.57*	—		3.61	0.58	0.78
自己制御コンピ	.62*	.58*	.57*	—	3.74	0.52	0.69
Pearsonの相関係数					P* < .01		

(2) コンピテンシー尺度得点とパフォーマンス得点の関連の検討

両者の関係性をPearsonの積率相関係数を用いて検討した。結果を表8と表9に示す。保育士パフォーマンス得点と保育士コンピテンシー尺度の総得点に強い相関 (γ=0.681, p<0.001) が認められ、介護士パフォーマンス得点と介護士コンピテンシー尺度の総得点にも強い相関 (γ=0.693, p<0.001) が認められた。さらにパフォーマンス得点とコンピテンシー下位尺度得点についても保育職、介護職ともに「専門行動」「対人関係行動」「仕事活力行動」「自己統制」と中等度以上の相関が示された。

表8 パフォーマンスとコンピテンシーの相関係数 (保育n=340)

	1 パフォーマンス
1 パフォーマンス	—
2 専門行動コンピ	.679**
3 対人関係行動コンピ	.676**
4 仕事活力行動コンピ	.683**
5 自己制御コンピ	.554**
6 下位尺度合計 (2~5)	.681**
P* < 0.05 P** < 0.001	

表9 パフォーマンスとコンピテンシーの相関係数 (介護 n=640)

	1 パフォーマンス
1 パフォーマンス	—
2 専門行動コンピ	.698**
3 対人関係行動コンピ	.695**
4 仕事活力行動コンピ	.685**
5 自己制御コンピ	.568**
6 下位尺度合計 (2~5)	.693**
P* < 0.05 P** < 0.001	

4. 考 察

(1) 信頼性と妥当性

今回作成した保育士コンピテンシー尺度と介護士コンピテンシー尺度は妥当性が高く、ともに質問21項目、4下位尺度と少ないことから、汎用性が高い尺度と考えられる。信頼性は α 係数が保育士コンピテンシー尺度.79~.85、介護士コンピテンシー尺度は.81~.89の範囲であり信頼性は確認された。

(2) コンピテンシー尺度の評価項目について

コンピテンシー尺度は保育士、介護士ともに「専門行動」、「対人関係行動」、「仕事活力行動」、「自己統制」それぞれ4因子で構成された。

「専門行動」因子は、これまでの先行研究⁽⁷⁾⁽¹⁰⁾⁽¹¹⁾でも指摘されている保育や介護におけるコンピテンシーと一致するものであり、専門知識や専門技能を活用し、目の前の課題に対して、どの様に対処をするか適切に場面判断し積極的にコミットする能力を表している。問題に対する判断力や対応力が優れていることはほかの職業領域にも共通していえる重要なコンピテンシーであるが⁽¹²⁾⁽¹³⁾⁽¹⁴⁾、保育や介護においては領域に特化した専門知識と技術がとくに重要といえる。

「対人関係行動」因子は、挨拶、遅刻や早退、お礼やお詫びまで、対人場面における礼節面が良好であるかを表している。礼節は信頼関係を構築する基本である。Spencer とSpencer⁽⁷⁾は、ヒューマン・ケア分野における重要なコンピテンシーに信頼関係構築をあげているが、それと類似した内容と言える。また良好な信頼関係の構築は組織における「調和」と「秩序」も良好とし⁽¹⁶⁾⁽¹⁷⁾、組織としてのコンピテンシーを向上することにも繋がる。

「仕事活力行動」因子は、仕事に対する取り組みが肯定的かつ意欲的であることを表している。その点でワーク・エンゲイジメントと類似した内容といえる⁽¹⁸⁾⁽¹⁹⁾。ワーク・エンゲイジメントの高い人は、活力にあふれ、仕事に積極的に関与し高いパフォーマンスを発揮する。保育や介護に限らず、どの業種にも重要なコンピテンシーである。

「自己統制」因子には、忍耐を持って冷静に対処するコンピテンシーが示されている。保育も介護も、相手が予期せぬ行動を示したり、突発的な出来事が生じることが少なくない。そのような場面でも冷静に忍耐を持って相手の気持ちを受容する能力が求められる。すでに先行研究から⁽⁷⁾⁽¹⁰⁾⁽¹¹⁾自己統制が介護を含むヒューマン・ケア領域のコンピテンシーに重要なことが指摘されており、今回の結果は、それを支持する結果となった。

(3) コンピテンシーとパフォーマンスの関連の検討

コンピテンシーとは「職務や役割における効果的でないしは優れた行動に結果的に結びつく個人特性⁽⁶⁾」であるから、コンピテンシー尺度得点の高さは客観的にみたパフォーマンスの高さと関連すると考えられる。そこで、コンピテンシー得点と、施設長や施設内リーダーが実施した職員のパフォーマンスの得点との相関を検討した。その結果、保育士、介護士のコンピテンシー尺度の総得点や4つの下位尺度の得点と、客観的なパフォーマンス得点が有意な相関を示した。すなわち今回作成した保育士コンピテンシー尺度と介護士コンピテンシー尺度は、いずれも実際の職務遂行能力をよく反映していると考えられ、コンピテンシー尺度得点が高いものは優れた行動を発揮するハイパーフォーマーであることが示唆された。

(4) 本研究の限界と今後の課題

本研究の対象は研修に参加した意欲の高い保育・介護職員であることや、チームリーダーは対象に含まれていないことなど標本バイアスを考慮する必要がある。また今回作成した21項目尺度に対して、U-L指標による弁別力の算出を加えるなど、コンピテンシー評価ツールとしてより精度の高いものにする必要がある。また本研究で用いたパフォーマンス得点も施設長やリーダーの主観が影響した可能性は否定できない。今後は利用者の視点も含めたより客観的な指標が求められる。

今回作成された保育士コンピテンシー尺度と介護士コンピテンシー尺度にはいくつかの限界はあるもの

の保育や介護の人材育成における評価の有用な指標の一つになりうると思う。現在、保育や介護職員をとりまく環境が厳しいなか、さらなるサービス向上が求められている。このような状況において高い遂行能力を発揮する特性である「コンピテンシー」の視点を取り入れた保育士・介護士の育成は、高い遂行能力を備えた保育士や介護士を育成するのみならず、施設内チームパフォーマンスの向上や地域の保育機能及び介護機能の向上につながることを期待される。

5. 結 論

本研究では、保育士と介護士のコンピテンシーの抽出を通してコンピテンシー評価尺度を作成し、その信頼性と妥当性について検討し、以下の結果を得た。

(1)行動特性は21項目からなり、〈専門行動〉〈対人関係行動〉〈仕事活力行動〉〈自己統制〉の4因子で構成されていた。

(2)Cronbachの α 係数0.7以上、妥当性は構成概念妥当性、内容的妥当性により検証し確認した。

以上のことから、保育士および介護士コンピテンシーにおける評価尺度の信頼性、妥当性が示唆された。

(3)保育士コンピテンシー尺度得点も介護士コンピテンシー尺度得点もパフォーマンス得点と有意な相関が認められ、コンピテンシー尺度は職員のパフォーマンスを反映する可能性が示唆された。

(4)コンピテンシー尺度は今後の職員採用や教育・研修の一助になり、ひいてはチームパフォーマンス向上にも繋がることを期待される。そして地域の保育や介護の機能の発展と向上に大きな役割を果たすものとして期待される。

引用文献

- (1) 佐伯知子. 保育士および保育士養成をめぐる現状と課題. 京大生生涯教育フィールド研究. 2015, 3, 55-61
- (2) 山口洋, 八田達夫. 保育士の「量」と「質」確保に向けた課題と対策. 公益社団法人経済同友会政策分析センター政策スポットライト. 2015, 4, 3-5
- (3) 野辺英俊. 保育制度の現状と課題. 国立国会図書館 ISSUE BRIEF NUMBER 667. 2010, 1-12
- (4) http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2011/zenbun/23pdf_index.html (平成27年版 高齢社会白書

第2節 高齢者の姿と取り巻く環境の現状と動向-1 高齢者の家族と世帯 参照日2012. 11. 14 内閣府)

- (5) McClelland, D.C. Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*. 1973, 28, 1-14
- (6) Everts, H.F.. The competency programme of the American Management Association. *Industrial and Commercial Training*. 1987, 19, 3-7
- (7) Spencer. L. M., Spencer. S.M, *Competence at Work: Model for Superior Performance*, New York, NY:JohnWiley&Sons.Inc.1993.(梅津祐良他(訳)コンピテンシー・マネジメントの展開, 2001, 生産性出版, 東京)
- (8) 汐見和恵. 保育者の役割と保育者に求められる専門性—今求められている子育て・子育て支援のコンピテンシー. *東京文化短期大学紀要*. 2007, 3, 31-42
- (9) 高山静子. コンピテンシー理論に基づく保育士養成課程の考察保育士養成研究. 2008, 23-32
- (10) 井上貴詞. 介護支援専門員に求められる実践能力の研究(1)内容分析による実践能力の概念構造化. *キリストと世界*. 東京基督教大学紀要. 2012, 22, 29-58
- (11) 井上貴詞. 福祉人材の育成とコンピテンシー—主任介護支援専門員の育成の課題に焦点をあてて. *キリストと世界*. 東京基督教大学紀要. 2010, 20, 1-39
- (12) Gibb, A.C. Leadership. In Lindzey, G. (Eds.), *Handbook of Social Psychology*. Addison-Wesley, Boston. 1954, 877-917
- (13) Gronn, P. Distributed leadership as a unit of analysis. *Leadership Quarterly*. 2002, 13, 423-451
- (14) Delery, J.E., Doty, D.H.. Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: tests of universalistic, contingency. *Academy of Management Journal*. 1996, 39, 56-66
- (15) 津野香奈美. 職場における礼節の欠如(インシビリティ)とメンタルヘルス、組織への影響. *産業精神保健*. 2014, 22, 234-238
- (16) 宮田美紀. 中高年看護職者のキャリア発達に影響を及ぼす要因の検討. *看護・保健科学研究誌*. 2005, 5, 113-122
- (17) Schwartz, S.H. Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*. 1992, 25, 1-65
- (18) 島津明人, 江口尚. ワーク・エンゲイジメントに関する研究の現状と今後の展望. *産業医学レビュー*. 2012, 25, 79-97
- (19) Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., Bakker, A. B. The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*. 2002, 3, 71-92

(なかむら せいじ) 筑波大学大学院

(みづかみ かつよし) 筑波大学