

地域包括ケアシステムにおける 介護スタッフの連携意識に関する一考察

史 文 珍

1 緒言

少子高齢社会を支える地域包括ケアシステムの構築と運営においては、「必要な地域住民に、必要な包括ケアサービスを、必要な時に、そして効率的・効果的に提供」していくことは、不可欠な条件である [1]。そして、そのためには、当該システムにかかわるすべての関係者・組織・機関・施設間における「円滑なヒューマン・ネットワークづくり」に裏付けされた持続可能な「連携・協働システム（以後、略して連携システムと呼ぶ）」の計画的構築と、その実践的運営が極めて重要なシステム化課題となってくる [2]。

しかしながら、人が人を支える地域包括ケアシステムの構築及び運営においては、連携を阻害する要因が多く見られる。連携阻害要因は多種多様であるが、最大の障害・問題点は、地域関係者の意識・認識・資質・協力姿勢・信頼関係等のヒューマンウエアにかかわる人的問題であると言えよう [1]。そして、個人の意識・資質・能力等の個人要因が仕事意識・連携意識及び連携システムの機能・効果に強い影響を及ぼすと考えられる。

一方、地域包括ケアシステムの実践的な構築及び運営においては、ケアマネ、医師、患者の家族、同僚、地域包括支援センターなど多職種関係者と密接に連携・協働しながら、利用者に対して介護サービスを直接提供している介護スタッフは、極めて重要な役割と責任を担っている [3]。

しかしながら、介護サービスシステムにおいては、仕事内容・仕事特性・非正規雇用等により、人材不足、人材育成、高離職率、労働環境の改善、サービス質の向上、処遇の改善等の課題が指摘される [4,5]。このような介護労働環境が、人が人を支える連携システムに影響を及ぼしていると考えられる。そこで、人が人を支える持続可能な連携システムの構築及び円滑な運営のために、介護スタッフ個人要因が連携意識にどのような影響を及ぼしているかを分析するとともに、仕事内容・時間・賃金・制度等に関する環境要因が連携意識にどのような影響を及ぼしているかを明確にすることが必要となってきた [6]。

そこで、本研究においては、共同研究相手である T 市介護サービス機関連絡協議会に登録している介護老人福祉施設に所属している全介護スタッフを対象にして、連携意識実態調査を実施した [3]。また、この実態調査結果に基づいて、個人要因及び環境要因が、介護スタッフの連携意識にどのように影響を及ぼしているかについて分析及び考察を試みる。

2 連携意識モデル

本研究においては、図1に示されるように、個人要因及び環境要因の両者が連携意識に影響を及ぼしていると考えられる。

2.1 個人要因（孔子論的連携意識モデル）

連携とは、「システム全体の目的達成のため、システム関係者がそれぞれの役割・能力・機能において、対等の立場で協力しあっていくこと」を意味する [1]。この定義は、連携が人間の生き方に密接に関係していることを意味すると言えよう。連携における個人要因が人間の生き方につながると考えられる。

一方、人間の生き方を人間社会の問題解決方法の糸口として、孔子は、人間のあるべき姿である「君子」の価値観及び生き方・考え方等に関する貴重な問題解決理念・方策・思想を提案してきた [7]。さまざまな方法・教訓・知恵を説いた孔子思想は、2,500年にわたって、人々の日常生活から、企業の経営、国家の管理等社会システムに至るまで、今日まで中国をはじめ、日本・韓国等東洋において強い影響を及ぼしてきた [8]。時代・社会環境等が異なっても、人間のあるべき姿・生き方、人間関係の考え方、連携・協働、信頼関係等について記述した孔子思想は、人間の生き方に密接している連携意識の構造分析には有効であると言えよう [9]。

連携における問題点をはかる共通のものさし・基準の設定、並びに連携理想形（あるべき姿）を究明するために、20篇500章から構成された「論語」にまとめられた連携に関する孔子思想を、整理・分析・体系化した結果に基づいて、システム・マネジメント論の視点から、孔子論的連携意識構造モデル（図2参照）を提案した。孔子論的連携意識構造モデルは、以下の4つの大項目（計9個の小項目）から構成される [9]。

- (1) 連携の目標：「志」
- (2) 連携の視点：思いやりの立場「恕」と継続性・タイミングの時間「時」
- (3) 連携者の役割分担「名」：責任感の「仁」、知識・能力の「知」、楽しみの「楽」
- (4) 相互関係の「和」：情報共有・知識共有の「学」、相互尊敬（礼儀・マナー）の「礼」、相互信頼（信頼・信用）の「信」

なお、本研究においては、連携意識に影響を及ぼしている個人要因モデルとして孔子論的連携意識モデルを提案する。

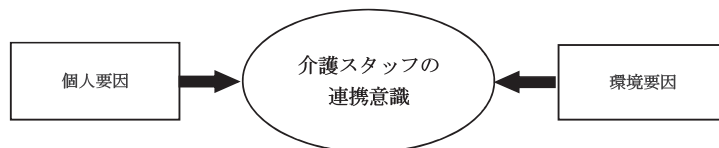


図1 連携意識構造モデルの全体概念図

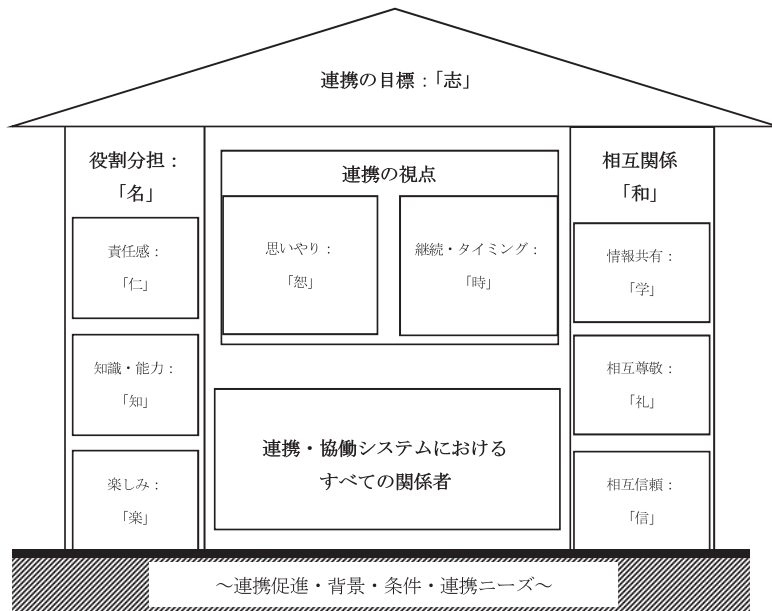


図2 孔子論的連携意識構造モデルの全体概念図

2.2 環境要因

一方、介護サービスシステムにおいては、賃金低下、人材不足、高離職率、労働環境の悪さ、介護制度等の課題が指摘されている [5]。それらの環境要因が地域包括ケアシステムにおける介護スタッフの連携意識に影響を及ぼしていると推測される。そこで、先行文献に基づいて、本研究においては、介護スタッフの連携意識に影響を及ぼす環境要因として、次の8つの要因：「仕事内容の満足度」、「給与賃金の満足度」、「勤務時間の満足度」、「職場の雰囲気の満足度」、「職場の運営方針の満足度」、「介護保険制度の満足度」、「総合満足度」、「勤務形態」を設定する [3～5]。

3 連携意識実態調査の概要

3.1 調査対象者及び調査方法

本アンケート調査における調査対象者として、T市介護サービス機関連絡協議会に登録している介護老人福祉施設に所属している全スタッフ（以後、介護スタッフと呼ぶ）を抽出した。調査方法は、T市介護サービス機関連絡協議会が主催しているサービス調整会議で、2013年9月5日にアンケート調査票を配布し、2013年10月4日に回収した。有効回答数は298部であり、有効回答率は59%であった。なお、本調査の実施にあたっては、本調査研究の趣旨を説明した依頼状において、匿名性とプライバシーを遵守すること、研究目的以外で本調査結果等を

利用しないことを明記した [3]。

3.2 調査内容及びモデルの構築

今回の連携意識調査項目においては、介護スタッフの仕事内容及び特性に基づいて、基本属性、連携状況、仕事内容、仕事態度、介護の理想形という5個の調査大項目（計32個の小設問）を設定した [3]。また、具体的な連携相手として、利用者本人（患者・要介護者・要支援者）、利用者の家族、同じ職場の従事者（同僚）、他組織の介護・看護・生活支援スタッフ、医師及び行政に大別する。今回の分析においては、とくに、同僚との連携意識構造分析を中心に考察を行う。

そこで、個人要因に関する連携意識実態調査の内容（質問項目）においては、図3に示される孔子論的連携意識構造モデルに基づいて、主に「同僚との連携意識」、「目標の共有」、「仕事の責任感」、「勉強会への参加意識」、「仕事の楽しさ」、「同僚からの信頼」、「同僚の態度」、「情報の共有」、「同僚からの感謝」、「仕事の継続意識」という10個の項目を設定した。なお、環境要因モデルに関する調査内容として、「勤務形態」、「仕事内容の満足度」、「給与賃金の満足度」、「勤務時間の満足度」、「職場の運営方針の満足度」、「職場の雰囲気への満足度」、「介護保険制度の満足度」、「総合満足度」、「勤務形態」

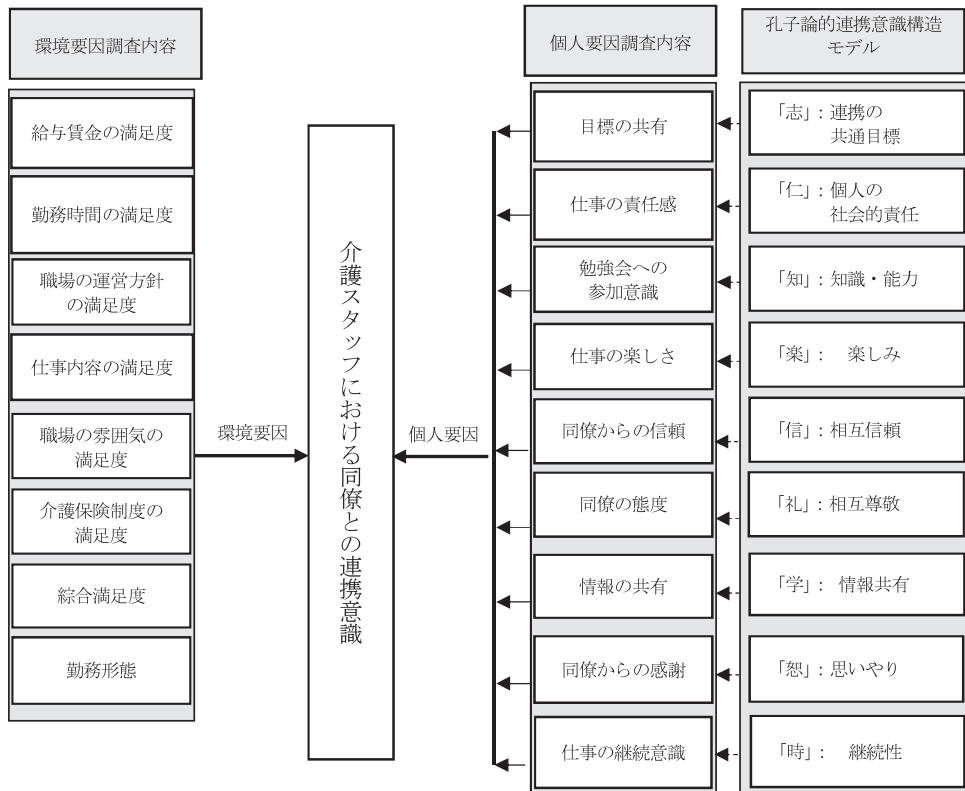


図3 連携意識構造モデルに基づいた連携意識調査項目

「介護保険制度の満足度」の8項目を設定した。

3.3 分析方法

本分析においては、孔子論的連携意識構造モデルに基づいて、連携意識（同僚との連携意識）を従属変数に、また、連携に影響を及ぼしている個人要因及び環境要因を独立変数として、それぞれに重回帰分析を用いて分析及び考察を行う。なお、本分析においては、すべての独立変数を合わせて、従属変数を説明することができるための強制投入法を採用する [10]。また、欠損値を除外して、全部の質問項目（独立変数）を一度に投入する。なお、今回の分析においては、分析ソフトとして SPSS 19.0 for windows を用いた。

4 連携意識調査分析結果

4.1 個人要因の連携状況

表1に示されるように、「同僚との連携意識」状況においては、「十分とれている」と「まあとれている」を選択したスタッフの比率がほぼ75%を占めている。よって、4人中の3人のスタッフは連携が順調に進んでいることが分かった。職場における同僚との情報共有に対して、「十分交換している」と「まあ交換している」を選択したスタッフの比率が78%であった。

また、目標の共有においては、「十分共有している」と「まあ共有している」を選択したスタッフの比率がほぼ71.5%を占めている。勉強会への参加意識においては、「よく参加している」と「たまに参加している」を選択したスタッフの比率が75.4%であった。

なお、「同僚からの感謝」においては、「十分感じている」と「まあ感じている」を選択したスタッフの比率が70.3%であった。これに対して、「同僚からの信頼」においては、「十分感じている」と「まあ感じている」を選択したスタッフの比率が42%であった。一方、「仕事の責任感」においては、「十分感じている」と「まあ感じている」を選択したスタッフの比率が84.1%であった。従って、T市の介護老人福祉施設における介護スタッフの8割以上が責任を感じていることが分かった。

一方、「仕事の楽しさ」においては、「十分感じている」と「まあ感じている」を選択したスタッフの比率は59.8%であった。「同僚の態度」においては、「大変気になる」と「まあ気になる」を選択したスタッフの比率が68.4%であった。最後に、「仕事の継続意識」については、「ぜひつづきたい」と「まあつづきたい」を選択したスタッフの比率が61.4%であった。

「同僚との連携意識」を従属変数に、9つの質問項目を独立変数に投入して、重回帰分析を行った分析結果においては、決定係数 (R²) が0.478で、調整済み R² は0.455であり、9つの質問項目（独立変数）が同僚との連携意識（従属変数）の45.5%を説明していることがわから。それは、十分に当該回帰式の有意性を提示したと考えられる。また、Durbin-Watson の値は、

表1 個人要因の調査項目結果

調査項目	選択肢	1 十分とれている	2 まあとれている	3 どちらとも言えない	4 あまりとれていない	5 全くとれていない	合計
1 同僚との連携		30 10.2	190 64.4	60 20.3	14 4.7	0 .0	294 (人) 100.0 (%)
調査項目	選択肢	1 十分交換している	2 まあ交換している	3 どちらとも言えない	4 あまり交換していない	5 全く交換していない	
2 情報の共有		40 13.7	187 64.3	55 18.9	7 2.4	1 .3	290 (人) 100.0 (%)
調査項目	選択肢	1 十分共有している	2 まあ共有している	3 どちらとも言えない	4 あまり共有していない	5 全く共有していない	
3 目標の共有		69 23.5	141 48.0	52 17.7	25 8.5	7 2.4	294 (人) 100.0 (%)
調査項目	選択肢	1 よく参加している	2 たまに参加している	3 どちらとも言えない	4 あまり参加していない	5 全く参加していない	
4 勉強会への参加意識		55 18.5	169 56.9	26 8.8	38 12.8	9 3.0	297 (人) 100.0 (%)
調査項目	選択肢	1 十分感じている	2 まあ感じている	3 どちらとも言えない	4 あまり感じていない	5 全く感じていない	
5 同僚からの感謝		84 28.7	122 41.6	77 26.3	4 1.4	5 1.7	292 (人) 100.0 (%)
6 同僚からの信頼		8 2.7	116 39.3	138 46.8	27 9.2	5 1.7	294 (人) 100.0 (%)
7 仕事の楽しさ		22 7.6	152 52.2	87 29.9	20 6.9	10 3.4	291 (人) 100.0 (%)
8 仕事の責任感		106 35.8	143 48.3	40 13.5	7 2.4	0 .0	296 (人) 100.0 (%)
調査項目	選択肢	1 大変気になる	2 まあ気になる	3 どちらとも言えない	4 あまり気にならない	5 全く気にならない	
9 同僚の態度		61 20.7	140 47.6	75 25.5	16 5.4	1 .3	293 (人) 100.0 (%)
調査項目	選択肢	1 ぜひつづきたい	2 まあつづきたい	3 どちらとも言えない	4 あまりつづきたくない	5 全くつづきたくない	
10 仕事の継続意識		54 18.2	128 43.2	81 27.4	26 8.8	7 2.4	296 (人) 100.0 (%)

2.030で2に近いので、各独立変数における残差の独立性に問題がないと言える。なお、分散分析のF検定の結果から、当該重回帰式は有意であった ($p < 0.000$) [11]。すなわち、このモデルは、0.1%水準で有意であるため、諸説明変数が「同僚との連携意識」に役立つモデルであると考えられる。

なお、説明変数に対する標準化係数（ベータ値）及び有意確率の結果は、表2に示されるように、「情報の共有」0.419 ($p < 0.001$)、「同僚からの感謝」0.125 ($p < 0.05$)、「同僚からの信頼」0.196 ($p < 0.001$)、「仕事の楽しさ」0.145 ($p < 0.05$)が有意に目的変数を説明していた。なお、全部の項目の許容度が0.5~0.9の間にあり、0.10以下の値がなかった。さらに、全部の項目のVIFが1~2の間にあり、10以上の値はなかった。よって、多重共線性が生じてい

表2 個人要因の重回帰分析結果

調査項目	標準化されていない係数		標準化係数	t 値	有意確率	相関			共線性の統計量	
	B	標準誤差	ベータ			ゼロ次	偏	部分	許容度	VIF
目標の共有	.009	.036	.013	.260	.795	.243	.016	.012	.824	1.213
仕事の責任感	-.009	.048	-.010	-.192	.848	.208	-.012	-.009	.761	1.315
勉強会への参加意識	.029	.032	.041	.884	.377	.148	.054	.040	.938	1.067
仕事の楽しさ	.118	.047	.145	2.488	.013	.363	.151	.111	.589	1.698
同僚からの信頼	.112	.047	.125	2.400	.017	.417	.146	.107	.739	1.353
同僚の態度	-.074	.038	-.092	-1.958	.051	-.089	-.120	-.088	.909	1.100
情報の共有	.416	.052	.419	7.978	.000	.585	.441	.357	.725	1.380
同僚からの感謝	.153	.042	.196	3.670	.000	.471	.220	.164	.698	1.433
仕事の継続意識	.039	.044	.053	.885	.377	.282	.054	.040	.548	1.826

ないと判断できる [11]。

上述した結果により、同僚との連携意識モデル（同僚を連携相手にした連携意識モデル）は、「情報の共有」、「同僚からの感謝」、「同僚からの信頼」、「仕事の楽しさ」が「同僚との連携意識」に影響を及ぼしていると考えられる。よって、このモデルは当てはまりがよく、同僚との連携意識モデルとして適当であると判断した [11]。

4.2 環境要因モデルの分析結果

一方、表3に示されるように、環境要因に関する7項目に対して、介護スタッフが「大変満足」と「まあ満足」を選択した比率においては、「職場の雰囲気満足度」が53%と最も高く、ついで「総合満足度」48.6%、「仕事内容の満足度」40%、「勤務時間の満足度」36.9%、「給与賃金の満足度」26.3%、「職場の運営方針の満足度」22.9%、「介護保険制度の満足度」11.1%となっている。また、今回のアンケート回答者（介護スタッフ）の勤務形態においては、非常勤・パートが43人（14.5%）及び、常勤・パートが22人（7.4%）に対して、正規・常勤が232人（78.1%）であった。

「同僚との連携意識」を従属変数に、8つの質問項目を独立変数に投入して、重回帰分析を行った結果においては、決定係数（ R^2 ）が0.248で、調整済み R^2 は0.221であり、8つの質問項目（独立変数）が同僚との連携意識（従属変数）の22%を説明している。それは、十分に当該重回帰式の有意性を提示したと考えられる。また、Durbin-Watsonの値は、2.161で2に近いので、各独立変数における残差の独立性に問題がないと言える。なお、分散分析のF検定の結果から、当該重回帰式は有意であった（ $p < 0.000$ ）[11]。すなわち、このモデルは、0.1%水準で有意であるため、諸説明変数が「同僚との連携意識」に役立つモデルであると考えられる。

なお、説明変数に対する標準化係数（ベータ値）及び有意確率の結果は、表4に示されるよ

表3 環境要因の調査項目結果

調査項目	選択肢					合計
	大変満足	まあ満足	どちらとも言えない	やや不満	大変不満	
1 給与賃金の満足度	7 2.4	71 23.9	104 35.0	71 23.9	44 14.8	297 (人) 100.0 (%)
2 勤務時間の満足度	17 5.7	93 31.2	106 35.6	62 20.8	20 6.7	298 (人) 100.0 (%)
3 職場の運営方針の満足度	5 1.7	63 21.2	151 50.8	49 16.5	29 9.8	297 (人) 100.0 (%)
4 仕事内容の満足度	9 3.1	109 36.9	130 44.1	39 13.2	8 2.7	295 (人) 100.0 (%)
5 職場の雰囲気への満足度	23 7.7	135 45.3	89 29.9	41 13.8	10 3.4	298 (人) 100.0 (%)
6 介護保険制度の満足度	0 .0	32 11.1	184 63.9	53 18.4	19 6.6	288 (人) 100.0 (%)
7 総合満足度	5 1.7	138 46.9	114 38.8	27 9.2	10 3.4	294 (人) 100.0 (%)

表4 環境要因の重回帰分析結果

調査項目	検定項目		標準化されて いない係数	標準化 係数	t 値	有意 確率	相関			共線性の 統計量	
	B	標準 誤差	ベータ	ゼロ次			偏	部分	許容 度	VIF	
	勤務形態	.143	.059	.137	.137	2.411	.017	.055	.148	.130	.909
給与賃金の満足度	-.085	.043	-.123	-.123	-1.981	.049	.024	-.122	-.107	.755	1.325
勤務時間の満足度	.109	.049	.151	.151	2.242	.026	.224	.138	.121	.643	1.555
職場の運営方針の満足度	.012	.064	.015	.015	.190	.850	.220	.012	.010	.470	2.127
仕事内容の満足度	-.026	.068	-.030	-.030	-.387	.699	.227	-.024	-.021	.500	2.001
職場の雰囲気への満足度	.221	.050	.297	.297	4.469	.000	.421	.268	.241	.660	1.516
介護保険制度の満足度	-.057	.059	-.058	-.058	-.980	.328	.043	-.061	-.053	.842	1.188
総合満足度	.218	.069	.238	.238	3.176	.002	.372	.194	.172	.518	1.930

うに、「勤務形態」0.137 ($p < 0.05$), 「給与賃金の満足度」 -0.123 ($p < 0.05$), 「勤務時間の満足度」0.151 ($p < 0.001$), 「職場の雰囲気への満足度」0.297 ($p < 0.001$), 「介護保険制度の満足度」0.238 ($p < 0.01$) が有意に目的変数を説明していた。なお、全部の項目の許容度が0.4~1の間であり、0.10以下の値がなかった。さらに、全部の項目のVIFが1~2.2の間であり、10以上の値はなかった。よって、多重共線性が生じていないと判断できる [11]。

上述した結果により、同僚との連携意識モデルは、「勤務形態」, 「給与賃金の満足度」, 「勤務時間の満足度」, 「職場の雰囲気への満足度」及び「総合満足度」が「同僚との連携意識」に影響を及ぼしていると考えられる。よって、このモデルは当てはまりがよく、同僚との連携意識モデルとして適当であると判断した [11]。

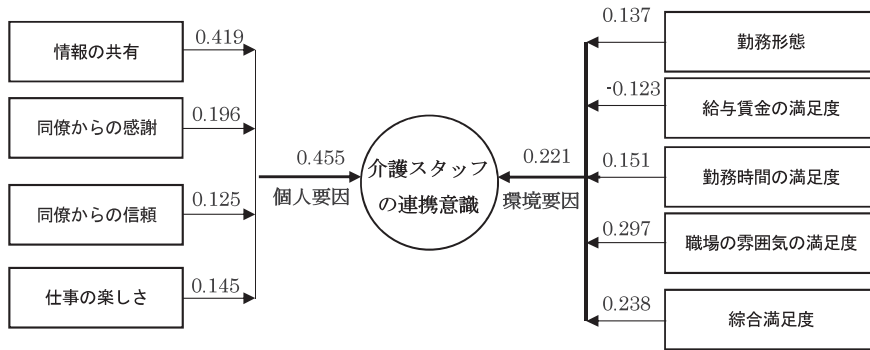


図4 介護スタッフの連携意識の要因図

なお、個人要因及び環境要因の各項目重回帰分析の結果により、連携意識に影響を及ぼしている要因及び影響率が図4に示される。

5 考察

前述した分析結果に基づいて、以下においては、介護スタッフにかかわっている個人要因及び環境要因が同僚との連携意識にどのように影響を及ぼしているかについて考察を行う。

5.1 個人要因の連携意識

本研究においては、重回帰分析の結果に基づいて、「情報の共有」、「同僚からの信頼」、「同僚からの感謝」、「仕事の楽しさ」という4個の個人要因項目が同僚との連携意識に強く影響を及ぼしていることが分かった。また、孔子論的連携意識構造モデルにおいては、4個の個人要因項目が同僚との連携意識の0.455を説明できることが検証された。以下においては、4個の個人要因項目についてそれぞれ考察を行う。

まず、上記の4個の項目においては、「情報の共有」の決定係数が0.419で最も高かったため、連携意識に非常に貢献していると考えられる。よって、孔子論的連携意識構造モデルにおいては、情報の共有・交換等が非常に重要なポイントとなる。「情報の共有」も介護スタッフにとって重視されていると推測できる。なお、地域包括ケアシステムにおける介護スタッフ間においては、利用者の情報・日常仕事の連絡事項・仕事経験などの情報を共有・交換するとともに、介護サービスを連携・協働に提供していくことが推測される。情報の共有・交換が連携の運営・実行にとって不可欠な条件であると言えよう。

また、「同僚からの信頼」の決定係数が0.125であるため、孔子論的連携意識構造モデルにおいては、同僚からの信頼が重要視されている。すなわち、同僚との連携意識においては、相互信頼・信用が連携・協働の基礎であると考えられる。相互信頼・信用した上で、情報の共有、経験の共有、相互支援とともに、それぞれの役割分担及び責任を担って、連携・協働していく

ことが重要である。

なお、「同僚からの感謝」の決定係数が0.196であるため、孔子論的連携意識構造モデルにおいては、同僚からの感謝が重要視されている。介護システムの連携においては、同僚が支援してくれたことが、当たり前であると思うより、相手の状況・立場を理解した上で、相手に感謝する気持ち及び思いやりの精神を込めて一緒に連携・協働していくことが極めて大切になってくると考えられる。

最後に、「仕事の楽しさ」の決定係数が0.145であるため、人が人を支える介護システムにおいては、同僚・仲間と一緒に介護サービスを積極的に前向きに楽しく提供していくことが推測される。きつい、きたない、きけんという3Kの介護環境においては、同僚・仲間と一緒にやりがい・期待・楽しみ・希望などを持つとともに、それぞれの役割分担及び責任を担って、楽しく連携・協働していく姿勢が不可欠であると言えよう。

5.2 環境要因

重回帰分析結果に基づいて、連携意識（同僚との連携意識）に対して、「勤務形態」、「給与賃金の満足度」、「勤務時間の満足度」、「職場の雰囲気の満足度」及び「総合満足度」5個の環境要因（項目）が連携に影響を及ぼしていることが分かった。以下においては、5個の項目についてそれぞれ考察を行う。

まず、「勤務形態」の決定係数が0.137であるため、雇用形態がよいほど連携が順調に進んでいくと推測される。よって、パートのスタッフ（常勤及び非常勤を含む）は、連携の実態においては、正規のスタッフと比較して消極的な姿勢が見られる。その理由・背景としては、勤務形態（非常勤・常勤・パート・正規）は、給与賃金・仕事内容と仕事時間等にも関連しているため、連携が順調に進んでいない場合もあると考えられる。

次に、「給与賃金の満足度」の決定係数が-0.123であるため、連携が順調に進んでいるスタッフの方が現在の給与賃金に不満足であると考えられる。人が人を支える介護システムにおいては、介護スタッフが給与賃金に不満足を持っているが、仕事の特性・責任・やりがい・思いやり・奉仕の精神などにより、日常の仕事を同僚と一緒に連携・協働していく姿が推測される。よって、介護・看護分野においては、給与賃金の問題が連携に及ぼしているとともに、給与賃金の問題を改善することが連携促進に役立つと言えよう。

また、「勤務時間の満足度」の決定係数が0.151であるため、勤務時間に満足するほど、連携が順調に進んでいくことが推測される。介護システムにおいては、サービスを提供する時に、心・集中力・作法・態度などが直接サービスの質に関連しているために、勤務時間に満足している介護スタッフが体力的にかつ精神的に同僚と順調に連携・協働を進んでいく姿が考えられる。

なお、「職場の雰囲気の満足度」の決定係数が0.297であるため、介護スタッフが職場の雰囲気に満足すればするほど連携が順調にとれていると推測される。職場のやり方、管理者の方針、

仕事内容及び職場の人間関係等に関する職場の雰囲気になれると、同僚との連携が進んでいくことが推測される。

最後に、「総合満足度」の決定係数が0.238であるため、現在の仕事内容、仕事時間、職場の雰囲気、職場の運営方針、職場の人間関係、給与賃金等に総合的に満足しているスタッフの方が順調に連携していることが推測される。連携阻害の最大要因は人的な問題であると指摘されたように、とくに、離職率が高い介護システムにおいては、スタッフの気持ち・欲望・ニーズなどが満足すれば同僚との連携・協働も順調に進んでいく姿が推測される。

6 結言

本研究においては、T市介護サービス機関連絡協議会に登録している介護老人福祉施設に所属している全スタッフを対象に実施した連携意識実態調査データをもとに、個人要因及び環境要因が介護スタッフの連携意識に影響を及ぼしているかについて、強制投入法の重回帰分析で分析した。その結果、個人要因（孔子論的連携意識構造モデル）においては、T市における介護老人福祉施設に所属している全スタッフにとって、「情報の共有」、「同僚からの感謝」、「同僚からの信頼」、「仕事の楽しさ」という4項目が連携意識に影響を及ぼしていることを明確にした。

また、環境要因においては、「勤務形態」、「給与賃金の満足度」、「勤務時間の満足度」、「職場の雰囲気の満足度」及び「介護保険制度の満足度」が「同僚との連携意識」に影響を及ぼしていることを明らかにした。そのなかでも、介護スタッフの「給与賃金の満足度」は、介護システムにおける連携にとってマイナスの影響を及ぼしていると考えられる。

なお、今後の検討課題としては、地域包括ケアシステムにおける他の関係者の連携意識構造を解明していくことが計画中である。また、孔子論的連携意識構造モデルが具体的に地域包括ケアシステム及び他のシステムにおいても適応及び貢献できることを期待する。

謝辞：

最後に、本調査研究にご協力をいただいた豊田市介護サービス機関連絡協議会の関係者各位に対して深く感謝の意を表する次第である。また、日頃ご指導いただいている愛知工業大学・山本勝教授、愛知県立大学・永井昌寛教授並びに名古屋工業大学大学院・横山淳一准教授に対して心から感謝の意を表す。

なお、本研究は平成25年度愛知工業大学グローバル人材育成研究助成を受けて実施した。

参考文献

- [1] 山本勝『保健・医療・福祉の私捨夢（システム）づくり』篠原出版新社、2009.
- [2] 山本勝、等「健幸社会を支える地域包括ケアシステムの基本理念と推進方策」日本経営診断学会論集、Vol. 13, 2013. (掲載決定)

- [3] 愛知工業大学・山本研究室『豊田市介護及び看護サービス従事者に関する意識実態調査報告書』2014.1.
- [4] 北浦正行「介護労働をめぐる政策課題—介護人材の確保と育成を中心に」日本研究労働雑誌 Vol. 55(12), pp. 61-72, 2013.
- [5] 林直子, 林民夫『介護労働の実態と課題』株式会社平原社, 2011.
- [6] 山本勝, 横山淳一「高齢化社会を支える地域包括支援センターの実態分析とシステム化方策」日本経営診断学会論集, Vol. 10, pp. 56-62, 2010.
- [7] 錢穆『論語新解』生活・讀書・新知三聯書店, 2005.
- [8] 李哲厚『論語今読』天津社会科学院出版社, 2007.
- [9] 史文珍「連携意識構造における孔子論的考察」愛知工業大学経営情報科学, Vol. 9(1), pp. 31-46, 2013.
- [10] 村瀬洋一, 等『SPSSによる多変量解析』株式会社オーム社, 2007.
- [11] 平井明代『教育・心理系研究のためのデータ分析入門』東京図書, 2012.