# 介護福祉士養成校の学生が実習先で違和感を抱いたエピソードについての研究②
## ―違和感の実態とその影響 M-GTA分析を用いて

Keyword
介護福祉士養成・介護実習・M-GTA・職員像・違和感

川添　誠　介護老人保健施設　ケアポート栗東
鶴房 祐治　介護老人保健施設　アロフェンテ彦根
大原 英子　滋賀県介護福祉士会
荒木　猛　特別養護老人ホーム　菖蒲の郷

## Ⅰ　研究目的

介護実習施設・事業等における介護福祉士養成のための実習である「実習施設・事業等(Ⅰ)(Ⅱ)」の中で，学生が『実習先で起こった驚きの出来事や疑問を口にすることが多い』ことは，介護福祉士養成校の教員により少なからず認識されている。そのような現状を鑑みると，実習生がイメージする『介護者像』や『職業的態度』と，実習指導者や働いている職員の実践の間に何らかのズレ――いわゆる“職員像（施設像）のズレ”を感じることが多々あると想定される。

「介護という仕事には，介護を行なう者の人間性によって介護の質が左右されてしまうという特質があり，又，介護観や人間観などは介護技術を通して表現される」(日本介護福祉士会 2009 7) ため，実習指導者や働いている職員の実践が模範的であるかどうかが学生に与える影響は少なくないと考えられる。

巷では，「介護を行う者の人間性」が疑われかねない「不適切行為」が，当研究を進めていく前後にも数多く報道された。このような「不適切行為」が介護現場に跳梁跋扈するかのように見える中で，学生がイメージする『介護者像』や『職業的態度』『現場で行われている事』と，実習指導者や働いている職員の実践の間に何らかのズレを感じた際に介護の現場への戸惑いや動揺，果ては介護業界への就労動機への影響が懸念されないだろうか。故に，この実習生が感じる“職員像（施設像）のズレ”を明らかにし，介護現場や教育現場にフィードバックする必要性が求められよう。

介護実習生が実習において抱く“違和感”を扱った先行研究としては，伊藤（2007），上田（2005）など，実習におけるリアリティショック[1)]の様相を研究したものが数点存在しているが，実習生が現場に抱く“違和感”に特化し焦点を当てた研究は少なく，「実習での体験と実習生自身の感覚から生じる様々なズレ」[2)]が惹起する「リアリティショックの様相」の一部として扱われていることが多い。

よって，鶴房ら（2013）では実習での体験と実習生自身の感覚から生じる様々なズレのうちの，「職員像（施設像）のズレ」にあたる部分に主として焦点を当て，この“職員像（施設像）のズレ”から生まれた「介護の現場への戸惑いや動揺などの感情（「学校での学びを超える想像以上の学び」というポジティヴなニュアンスも含む)」を「違和感」と定義した。

その上でどのような“職員像（施設像）のズレ”がどのように違和感を引き起こしているのか，そしてその違和感がどんな様相で実習生に内在し，肯定的・否定的な意味を帯び

ていくのかという「違和感」の実態と影響を仮説的に示した。そこでは，違和感を抱きながらもそれを受容する方向にも揺れ動くアンビバレントな立場に置かれている実習生の現実，違和感に対して自身の立場を明確にできるか否かは，違和感が実習生に如何に影響するかに強く結びつく傾向があることを見出した。

本稿では，鶴房ら（2013）でKJ法により生成した研究成果に更にデータを加えた上で，異なる質的分析法を用いて分析を深化させ，実習生の視点から見る違和感の実態と影響，それの示唆することの包括的な把握を試みたい。

## Ⅱ　分析焦点者と分析者の立場

本研究では，実習指導施設と介護福祉士養成校の職員双方が参画しており，分析に対して大きな影響を与えている。分析焦点者は，介護への職業選択を現実的に検討する段階である介護福祉士養成校の全実習過程を終了した2年生とした。このことで，介護実習生が実習において抱いた違和感を単に考察するにとどまらず，介護現場，教育現場双方の質サービスの質向上の一助としたいと考える。

## Ⅲ　研究方法

### 1　対象

X県下の介護福祉士養成校A，B校において，2011年11月時点で全実習終了後の2年生からⅢ-2に示す方法で選抜した各校6名ずつの計12名である（表1）。

### 2　調査方法

「実習振り返りシート」（以下：アンケート）の自記式にての集合調査を実施した。その中で，実習を経て強く違和感を抱いた学生および，「学び」とのギャップや，介護に対し感じる魅力の変化が大きかった学生の中から，研究の趣旨を理解し協力の同意を得られた6名×2校=12名の学生を対象にグループインタビュー（以下：GI）を実施した。なお，分析焦点者（＝GI参加者）の属性は表1の通りであるが，前職や入学の経緯・形式などは匿名性保持のため，協力先養成校と協議の上，調査や論文上での言及はしないものとした。分析焦点者の特性として，高等学校卒業後の入学者の他に，他職種経験後の入学者，介護雇用プログラム[3)]や職業訓練生[4)]を含むため，年齢層は30～40代が中心であることを付記しておく。

表1　分析焦点者の属性

| 氏名 | 年齢 | 性別 |
|---|---|---|
| A1 | 20歳代 | 男性 |
| A2 | 30歳代 | 男性 |
| A3 | 40歳代 | 女性 |
| A4 | 50歳代 | 女性 |
| A5 | 20歳代 | 男性 |
| A6 | 40歳代 | 女性 |
| B1 | 40歳代 | 女性 |
| B2 | 40歳代 | 男性 |
| B3 | 30歳代 | 女性 |
| B4 | 30歳代 | 女性 |
| B5 | 40歳代 | 男性 |
| B6 | 40歳代 | 男性 |

### 3　調査実施期間

各校とも，アンケートを先行して行い，GIを2011年9月20日（B校）に，2011年11月22日（A校）をそれぞれ行った。

## 4　主な調査内容

①アンケート

**表2**の通りである。Q1.実習を経験して抱いた違和感の度合（7段階評定尺度法），Q2.「違和感」を抱いたエピソード（自由記述），Q3.実習を経ることでの介護に対する魅力の変化の度合い（7段階評定尺度法）にて調査した。（**表2**）

②グループインタビュー

実習（第1段階～最終実習を問わず）において違和感を抱いた事象とその時の思いや考え，抱いた違和感を現時点ではどう捉えているかを，約90分間，機器を用いての録画・録音を行いつつ半構造化面接で聴き取った。

**表2　実習振り返りシート**

■実習振り返りシート

■Q1.今までの介護実習を通して，あなたは，「学校で学んだこと」と「実習現場で行われていたこと」の間にギャップを感じましたか？　あなたの感じた「ギャップの度合い」に最も近いものに○をつけてください。

全くギャップを感じなかった　1　2　3　4　5　6　7　とてもギャップを感じた

■Q2.上の「Q1」で「1」をつけた方以外にお伺いします。「学校で学んだこと」と「実習現場で行われていたこと」の間に感じたギャップとは具体的にどのようなものですか。その時の様子や出来事も織り交ぜながらご記入ください。（自由記述）

■Q3.介護実習を経験する前と，経験した後では，あなたが感じている「介護の魅力」に変化はありましたか。変化の方向性（たとえば，「より魅力的に感じるようになった」とか，「魅力を感じられなくなった」など）や変化の内容は問いません。
あなたの感じた「変化の度合い」に最も近いものに○をつけてください。

全く変化していないと思う　1　2　3　4　5　6　7　とても変化したと思う

◆ご協力ありがとうございました。

## 5　調査に際しての倫理的留意

アンケートの調査実施に際して，調査対象者への調査目的の説明を行い協力の同意を得た。また，アンケートの内容は，協力者の介護に対する価値観などが反映されることから，養成校における成績評価に一切関わりのないことの説明を行った。

GIに関しては対象者の12名に改めて，個人情報が漏洩することはない旨，語りたくないことは語らなくてよい旨，体調の変化や急用により途中の退席や中断が可能である旨を説明し，同意を得た。調査データの取り扱いに際しては，対象者のプライバシー保護に留意し，データ管理責任者を決めて一元的に管理を行った。

## 6　分析方法

GI内容の録画・録音データから逐語録を作成し，質的研究法である修正版グラウンデッド・セオリー法（M-GTA）を用いた。その理由は，①分析焦点者である実習生がヒューマンサービス領域を目指す者であること，②実習現場における実習生とそこで関わりを持つ職員・利用者との相互作用にかかわる研究であること，③実習生の抱く職員象（施設像）にまつわる「違和感」の生成過程と影響というプロセスを捉える研究であることの3点に求められる。

鶴房ら（2013）で用いたKJ法と，本稿で採用したM-GTAのルーツとなるグラウンデッド・セオリー・アプローチについて木下（1999：170-176）は，「非常に近い関係にある」としている。一方，両者の違いに関しては，「KJ法の方が一般的であるのに対し，グラウンデッド・セオリー・アプローチは限られたテーマについて統合化された比較的小規模の理論

を提示するものである」ので，「グラウンデッド・セオリーの方が焦点がはっきりしていて応用可能性が高い」点を指摘している。

また，KJ法はデータを切片化し，データの持つ新しい枠組みや意味を見出すものである。それに対して今回採用したM-GTAによる分析は，「研究者の問題意識に忠実に，データをコンテキストでみていき，そこに反映されている人間の認識や行為，そしてそれに関わる要因や条件などを丁寧に検討していくやり方」[5)]（木下 2007：6）であり，より実習生の語りの持つ意味やプロセス性が重視される方法である。

## 7　分析手順

①アンケート

「Q1.実習を経験して抱いた違和感の度合（7段階評定尺度法）」について，その平均値は5.0，標準偏差は1.6であった。又，「Q3.実習を経ることでの介護に対する魅力の変化の度合い（7段階評定尺度法）」について，その平均値は4.6，標準偏差は1.7であった。

「Q2.「違和感」を抱いたエピソード（自由記述）」については，その内容を「1.言葉遣い」「2.知識・技術の欠如」「3.倫理性・感性・向上心の欠如」「4.形骸化した介護」「5.学校での学びを超えた気づき」の5カテゴリにアフターコーディングを行った。

グループインタビューの協力者選抜にあたっては，このアンケートのみを参考資料とし，Q1，Q3における度合いの高い者を，Q2の自由記述から読み取れる関心の所在になるべく偏りがないように配慮しながら選定した。選抜メンバーの「Q1」における平均値は5.1，「Q3」における平均値は5.3であった。

②グループインタビュー

内容の録画・録音データを基に逐語録を作成した。録画データは主に発言者以外の非言語的メッセージを分析の参考にするために用いた。

③M-GTA

まず，M-GTA分析にあたり，分析過程と結果については，滋賀県介護福祉士会の主催する「介護研究ゼミ」に参加し，講師のスーパーバイズと，複数の研究グループによるゼミ形式によるピアサポートを4回受け，結果の質の担保に努めた。

グループインタビューのデータを基に作成した逐語録から，概念を生成し，複数の概念間の関係を解釈的にまとめ，最終的に関係図として提示した。具体的な手続きは以下の通りである。まず，M-GTA分析にあたり採用した「研究する人間の視点」すなわち「分析テーマ」は，鶴房ら（2013）において見出した「拠り所となる視点」「違和感を抱いたエピソード」「反応」「違和感が与える影響」を基にして設定した。

分析テーマを設定した後，逐語録の中のテーマ関連箇所をバリエーション（具体例）とし，類似具体例を集め包括的に説明できると考えられる概念を生成した。概念を作る際に，**表3**に示すような「分析ワークシート」を作成し，概念名，定義，最初の具体例などを記入した。データ分析を進める中で新たな概念を生成し，個々の概念ごとに分析ワークシートを作成した。

概念生成と同時並行で，概念に包括される他の具体例を逐語録から探し，分析ワークシートのバリエーション欄に追加記入していった。なお，具体例が豊富に出てこなければその概念は有効でないと判断することを原則と

した。解釈が恣意的に偏ることを避けるため，生成された概念とは反対の対局例を探すように努め，そのような概念が逐語録から導き出されるか，比較の観点から確認を行った。そうした考察やその結果は分析ワークシート内の「理論的メモ」欄に記入した。

次に，生成した概念同士の関係性を個々の概念ごとに検討した。更に複数の概念の関係からなるカテゴリを生成し，カテゴリ相互の関係性から分析結果をまとめ，その概要をストーリーラインとして文章化し，図１～３に示すような結果図として図解化した。

## Ⅳ　本研究の特徴と限界

本研究で対象にしたのは，X県下２校の中から選抜した実習生の語りであり，実習生の抱く違和感とその影響についてのあくまで一例に過ぎない。

また，当研究の分析焦点者の選抜においては，研究の性格上，「実習を経験して抱いた違和感の度合」と「実習を経て変化した介護に対する魅力の変化の度合い」が高い対象者を選抜するという前提条件が課せられる。このことから当研究結果は，比較的問題意識の高い傾向にある実習生に当てはまる性質を帯びていると言えよう。更に，分析焦点者の中心的年齢層は30代～40代であり，こうした点で

表３　分析ワークシートの一例

| | |
|---|---|
| 概念名 | 5【EP】利用者への言葉がけや接する機会が乏しい。<br>⇔6【EP】関わりが持てている現場もある |
| 定義 | →三大介護以外に関わりが見えにくく，挨拶や声掛けの頻度に乏しい。 |
| バリエーション（具体例） | ◆大型施設ではだいたいこう職員さんが固まって何かされてるってことが多くて，利用者さんが例えばお昼，朝起きたらはホールに来て一日中，ここテーブルに座ってますよね。こういう状態なんですよ。ほんで，認知症のある方なんかあまりお話しできないじゃないですか，いろんな方と，だから一日こういう状態で座っておられる，それに対してあの，排泄と食事の配膳以外は声かけはほとんどないとか，（B9-44-5）<br>◆まず関わりがあまりにも現場で，う～ん，利用者さんとの関わる職員との関わりがないのに，ちょっとショックを受けたんですね。（B7-43-5）<br>◆１期，もう一つの施設は大型施設。あと，２期４期も大型施設に行ってるんですけどその３施設全部がやっぱりうーん，関わりっていうのが見えない。うーん，利用者さんの横通っても，ほぼ全員素通り。で，うーんと，どう言ってはんのかな，挨拶は起床介助に行ったときに「おはようございます」って言ってるからもうそんで終わりかなってそんな風に思いましたね。こんなにも関わり，私らが思っている関わりが無いものなのかな，（B9-54-5）<br>◆学生は関われるでええなと，（B9-55-2）<br>◆なんか収容所みたいな……極端な言い方をすれば。（B9-48-5） |
| 理論的メモ | ☞逐語録における『コミュニケーション/かかわり』という言葉について『3大ケアなどにおけるコミュニケーション』と『直接ケア以外の場面でのコミュニケーション』の分化について後に再検討の必要あり　2012.8.11<br>☞「私らが思っている関わり」（pg9-54-5）の具体例を示すEPはないか？→<br>☞「大型施設」に例が見られる。対局概念３は「ユニット型」「小規模」に例が見られる。 |

他の介護福祉実習におけるリアリティショックを扱った先行研究と比べ特徴的な結果が導き出されている可能性があることにも触れておきたい。

また，当研究の結果は，介護現場や介護福祉士教育のフィールドへフィードバックし，後進の育成に資するものとしたいという筆者らの狙いがある。よって，概念生成に関しては抽象度を下げ，具体的情景ができるだけ生き生きと想起されるものを志向した。その結果，6名による90分間のグループインタビュー2本で得たデータから概念数が51生成される結果となった。

## Ⅴ　結　果

修正版グラウンデッド・セオリー法により，51の概念，13のカテゴリを見出した。それぞれの概念やカテゴリの具体例およびそれらの関係性については，図1～3及び付表を参照されたい。

## Ⅵ　考　察

※文中及び図内において，【　】はカテゴリ名，《　》は概念名を表すものとして表記する。

### 1　実習生の関心の所在

図1が示す通り，【学び】【社会的感覚】【実習生の独自性】が実習生の拠り所となる視点になることを見出した。これらの視点が惹起する実習生の実習における関心の所在は，「違和感を抱いたエピソード」をカテゴライズすることで示唆された。「違和感を抱いたエピソード」に付随する4つのカテゴリから推測すると，「関わり」「チームケア」「介護における尊厳保持」「教育」の4点において，実習生は関心を高く持っており，現場にその「あるべき姿」を求めていることが窺える。

### 2　問われる日常

M-GTA分析分析で生成された「違和感を抱いたエピソード」に関する概念の中でも，ひときわ多くの概念数（10概念）とバリエーションが得られたのは【“利用者の生活と尊厳を守る者”としての職員像・施設像のズレ】であった。このことから，施設介護の中で利用者の尊厳が如何に守られているかが実習生にとって，特に大きな関心事であることが窺い知れる。この分析テーマやカテゴリの中でも特に注目すべきものを以下に挙げてみたい。

バリエーションは，逐語録の語りの中から語られた内容を，修正を加えずありのまま抜粋し例示する。バリエーション文末の（　）内には発言者と概念に含まれるバリエーション数，《　》内には概念ナンバーと概念名を記す。

◆言葉遣いに関するもの

①（職員は言葉遣いを人によって）意識して分けてますよ。例えば利用者さんの家族さんが来られた時に，「えー，いらっしゃいました」って感じで，（利用者の前では）「なーなーなー」ってなりますしね。で，普段からまぁ，実習が長いせいか，1か月とかいてたら，そのへん見えてきますけどね。ま，態度を変えますね。（B2：他15例）《概念16　職員の利用者への言葉遣いにびっくり》

②言葉遣いで，対利用者さんに対しての言葉づかいじゃなくて……例えば，横から（スタッフ間でヘルプを求められた時に）「これ」が終わったらそっち行こうとか，「これ」しとい

てとか，連れて行こうか？とか。連れて行ってとか，行かすわとか，そっち行かすわとか，そういう部分の意識っていうか，上から下まで浸透してないんじゃないかなって。（B4：他３例）《概念17　職員間の連携の中での言葉遣いにびっくり》

◆利用者の尊重に関するもの

③（尿意を頻回に訴える利用者に対し）「もう，先ほど行ったから，もう出えへんから，行っても意味ないで」っていう様な事をハッキリと利用者さんにおっしゃってて，（中略）「出そうなんや」とか「行きたいんや」っていう言葉に出し，「もうたれそうなんや，頼むわ～」っていうようなことまでおっしゃってても，ま，「さっき行ったから」っていうので，一言で片付けられてたのが，すごく，僕の中では，あの，違和感を感じて……（A2：他３

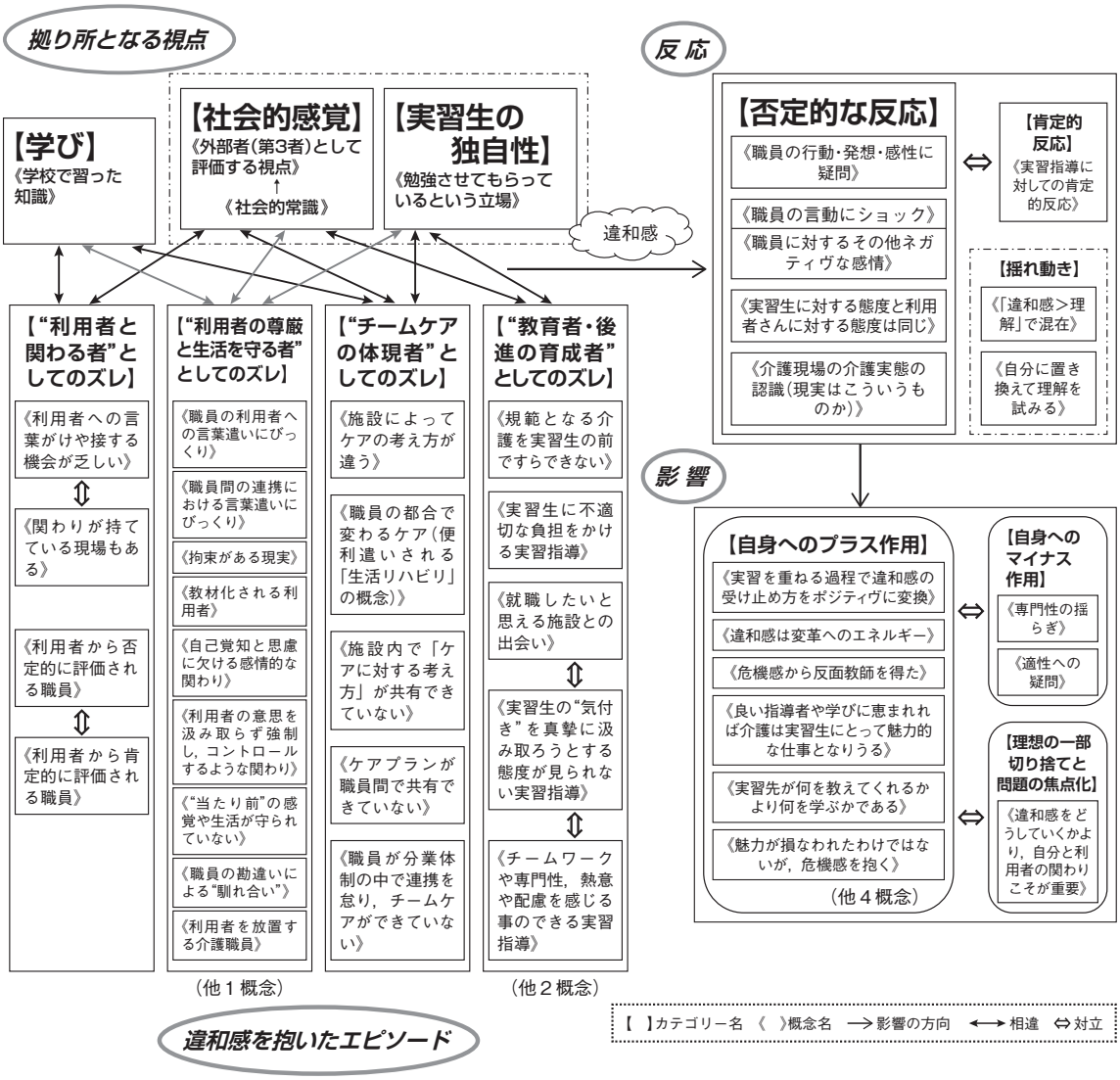


**図１　概念図：カテゴリー関連図**

例）《概念18　利用者の意思を汲み取らず強制し，コントロールするような関わり》

④（実習中におむつ介助の指導を受けている際）おむつが開いてる時間がすごい長いんです。で，「ここが大事に拭かなあかんとかって分かる～？」って言わはった時とかに，この人（利用者）がすごくないがしろにされている気がして。（A2：他２例）《概念21　教材化される利用者》

◆職員の自己覚知に関するもの

⑤すごく大きな声で，（利用者に）「何してんの!!」みたいな感じで言われるんですよ。で，大きな声を出すことによって，まあ，全体がその周りの全体があの人何怒られてんのやろ，っていう空気に変わるんですよね。そうすると，そこからあの人いっつも怒られてやる変な人やなっていう評価に変わっていって……（A6：他３例）《概念19　自己覚知と思慮に欠ける感情的な関わり》

⑥私が前働いてたとこでは，部下っていうか人を怒る時は別室に連れて行ってとか，あの，配慮は一応上司とかもしてくれてたし，そういうなんをしてないのかここはって思って，すごいもう怒鳴り散らしてはるんですよね。ここまだ入って試用の女の子やったんですけども，なんか，わーーって怒らはったりしてはって，利用者さんずっと見てはるし，ちょっとここはどういうところなんやろうなって，（B6）《概念30　職員の実習指導以外での振る舞いが，学びを阻害する》

①③⑤は，対利用者の処遇に関する職員像のズレを指摘しているのに対し，②④⑥は，利用者に相対していないところで実習生が職員像のズレを感じている事例である。こうしたことが示唆するように，外部者視点で現場を見る実習生の前ですら，模範的にふるまうことに無頓着な職員の姿が顕にされている。この最たる例が⑦であろう。

⑦職員さんが何か，あの～，やっぱり，あの～，「高齢者っていうのは私らよ，私らよりも年上やし，目上の人やから敬語を使いましょう」と「ちゃん付けとかはあかんよ」って言わはったんですよ。もちろんそうやし，大切な事やなって思って，んで，その職員さんがドアを開けて入って行く時に，あの～，「○○ちゃ～ん，出た～？」って。（中略）普通やったら，ま，学生の前だけ，普段やってても学生の前だけではとか，思うじゃないですか。（A5：他３例）《概念25　規範となる介護を実習生の前ですらできない》

こうしたエピソードは，実習生の「尊厳」に対する関心の高さを浮き彫りにすると同時に，現場の「日常」の意識がいかに問われているかを示唆している。

## ３　尊厳と実習生

介護とは少なからず利用者のプライベートな領域に足を踏み入れざるを得ない行為である。この「プライベートへの侵入」が介護の名の下に正当化されることを如何に受け止めるかという問題は，おそらく実習生に突きつけられる避けては通れない命題であると推測される。２で，実習生の「尊厳」に対する関心の高さが浮き彫りとなったことがその証左と言えよう。

ところでこの【“利用者の生活と尊厳を守る者”としての職員像・施設像のズレ】は，しばしば【学び】【社会的感覚】を拠り所として

語られる。

⑧最初っから，高齢者の方に「なんとかちゃーん」とか，あだ名っていうか，それはバカにしたような言いかたじゃないのか。第三者が，思うっていうことを，わかってないんだろうなって。いろんなお客さんや，ご家族さんも来る。第三者の目があるっていうことを，施設の中では，感じられないんだろうなという。言葉遣いにびっくりした。（B3：他７例）

【職員の利用者への言葉遣いにびっくり】

一方でもちろん，「自身の当たり前な感覚」を拠り所として語られる【“利用者の生活と尊厳を守る者”としての職員像・施設像のズレ】のエピソードも存在する。

⑨男性の陰部にパットを巻くやつなんかやり方があるみたいなんですけど，その説明やったんですよ。その時になんか女性職員やったんですけど，（中略）「その人はめっちゃ（陰部が）小っちゃい人やから」って言わって，なんかやっぱり僕としては，なんか逆にじゃあ自分がその人の立場やったらなんか，こう，嫌じゃないですか。（本人が）いいひんところで言わはる分やったら，で，だからこそちっちゃいからこういう巻き方してる，おっきい人にはこういう巻き方してねというのはあるんですけど，じゃあその人を目に前にして言うのは，ましてや，ちょっとね……（A5：他２例）《概念21　教材化される利用者》

⑧⑨の比較から推測されるのが，実習生の捉える「尊厳」が自身の極めて感覚的な羞恥心やプライドを拠り所にする部分と，理論や他者の目など，学びや社会性，職業的な矜持で語られる部分が互いに密接に関わっているということである。つまり，実習生の捉える「尊厳」には理論的な一面と感覚的な一面が存在し，理論と感覚を存分に活用して「尊厳の確かさ」を自身に内在させていることを示唆している。「図２」において，【“利用者の生活と尊厳を守る者”としての職員像・施設像のズレ】の認識の多くが【学び】と【社会的感覚】を拠り所としている（矢印で結ばれている）のがその証左と言える。

しかし，実習現場には「尊厳の確かさ」を脅かす場面は多くあり，違和感から抱く反応の半数以上は【否定的な反応】で占められた。⑩はその一例である。

⑩実習行く前もいろんな諸注意を受けますよね。言葉遣いであったり，利用者さん・職員さんに対しての，あの～，対応の仕方であったり，挨拶をしっかりしましょうとか，自分から積極的に動きましょうとか，で，みんなそういう事を意識しながらたぶん，現場では緊張しつつもやってると思うんですけども，そういう事を職員さんから，そういう，なに，現場でそういう状況目の当たりにすると……これはどういう事なんだと……その，学びでもいろいろあって……現場でこういう事も行われているのかと，どこでもそうだと思いたくないですけれども，そこの施設のどの，あの～職員さんがそういう事をしていると思いたくはないですけども，やっぱりその施設に対して，こういうことあるんだなって，こういう施設だなっていうふうに見てしまいますよね。（B5：他３例）《概念33　職員に対するその他ネガティヴな感情》

### ４　立ちはだかる「組織の壁」

違和感を抱いたエピソードへの反応はⅥ-３で確認したように【否定的な反応】を示す概念が5つと大勢を占めた。しかし，否定的な中にも現実の認識が示唆されている例がある。

⑪（現場の職員にも）関わりたい気持ちはね，

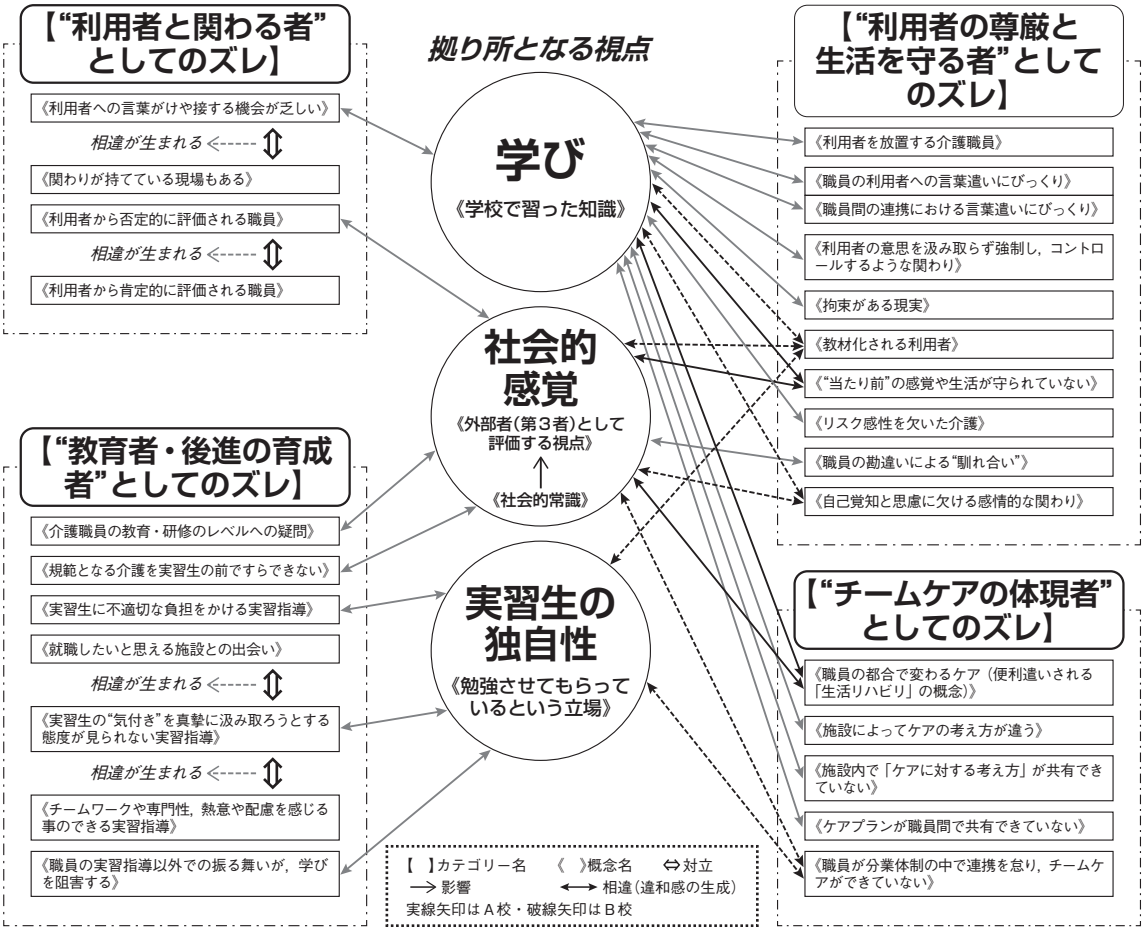


**図２　概念図：拠り所とエピソードの関係図（違和感の生成）**

若いね，関わりたい気持ちはいっぱいある，らしいんですよ，でもあの一，忙しい，先程B5さん言われたように，あの，関わってるとむこうにいってもて他ができなくなる，時間内に終わらないってこと言われましたね。ジレンマ感じてましたね，その子。学生してて，一人の利用者さん決めるじゃないですか，そうすると，あの一，懐かしがるように，ええなと，ちゃんと見られるからって言ってましたね　だからね，悪い人ばかりじゃないし，やりたいって思ってるけれども，組織がさせない。（B2：他４例）《概念35　介護現場の介護実態の認識》

この「概念35」には，業務としての介護・組織として行っている介護につきまとう時間的制約やタイムプレッシャーを引き合いに出すバリエーションが5例中4例に見られた。こうした組織で働く上で厳然と立ちはだかる制約を実習生は強く感じており，そうした背景が「組織＝チームケア」への関心を惹起し，【“チームケアの体現者”としての職員像のズレ】を指摘する要因の一つと推察される。

しかし，このカテゴリー以上の概念数が生成されたのが【“教育者・後進の育成者”としての職員像・施設像のズレ】[6)]である。その例としては既に示した⑦の他に，以下のような

ものもある。

⑫世の中で通じてることが，施設では通じてない。（言葉遣いに関して）すごく私の中では，1期はレベル低く見えたんですよ。当たり前のことと思っていたことが，違うと。なおかつ，それをやっぱり，実習の担当の方にいうと，いやこれが理想と現実だからって。突き放すような言い方をされたんで，ある意味，ショックだった……（B5：他3例）《概念24　介護職員の教育・研修のレベルへの疑問》

また，このカテゴリーに特徴的なのは，「違和感」の中でも数少ないポジティヴなエピソードを含む点である。その例が以下である。

⑬4期はもう，私，やりたいことといっぱいやらせてもらおう，言いたいこともいっぱい言わせてもらおうという決意で，司会1さんのとこ（施設）にいったんですけど，理想と現実のギャップはたしかにあるけども，そこでも，日々，改善していこうという職員さんの意識が一人一人あったんで，（中略）自分がやっぱり，こういう施設に行きたいなと凄い思いました。（B3）《概念28　就職したいと思える施設との出会い》

⑫と⑬を対比すると，理想と現実のギャップにどう対峙しているかが，その施設の職員像の評価を分けるひとつの基準となることが窺い知れる。⑬のエピソードは，単によい施設に出会えた感動を超え，就職動機に結びついている。実習生は，施設の持つ「組織で働く上で厳然と立ちはだかる壁」を乗り越える力の潜在性を，“教育者・後進の育成者”としての職員像から評価している事が示唆される。

## 5　実習生独自の立場

ところで，チームケアや教育力が評価される理由は，単に「組織の壁」を乗り越えられる潜在性がそこにあるからだけではないように思われる。その前提として，拠り所となる視点の【実習生の独自性】に注目したい。

⑭たかが実習生の立場なんで，先入観なしで，実習にあたろうと思ったんですけど…。プラス面にしてもマイナス面にしても，その実習先のトップの考え方であって，それに対してアラを探すっていうのはなかなかやらんとこうって思って，一回探してしまうと不信感につながるというところがあったんで。（B4・他4例）《概念4　勉強させてもらっているという立場》

⑮倫理観という面で言うとこの人が，まあ，プライバシーの問題もあって，僕らは勉強させてはもらってはいるんですけど，利用者さんの部分ありきの僕らは勉強やと思っているんですけど，そのときにすごく，おむつが開いてる時間がすごい長いんです。（A2：他4例）《概念4　勉強させてもらっているという立場》

⑭は実習生の中立的で非審判的態度，⑮は利用者に優先されてはならないという実習生自身の立場の自覚が顕れている。特に⑮は実習生としてそこに存在してしまったばかりに，利用者の尊厳が蔑ろにされてしまうような事例に遭遇している。《概念22　教材化される利用者》を見ると，他にもそのようなケースが登場する。このように，実習生は非常に弱く，悩ましい立場に立たされることがしばしばあることが窺える。こうした弱さを抱えながら違和感に対峙していると，当然以下のように揺れ動く感情が吐露されるのではないか。

⑯介護の仕事は特に，職員さんの人間性も全部，丸出しで出てくる……って思うんですよね。例えば，これが事務職だったら日中だけですよ，その時間は猫かぶろうと，自分作っ

ててもいいけど，介護って，シフトだし，24時間だから，自分のイライラしてるときがあって，そのまんま感情をぶつけてしまうような…出てきても当然なんだろうなとは…。2期，3期行ってから思いましたね。（B3：他1例）《概念37　自分に置き換えて理解を試みる》

また，以下のように【理想の一部切り捨てと問題の焦点化】をして，「正当と思える感性」を保持しようと防衛する反応が見られる。

⑰働き始めたらそういうの（不適切な介護実態を指摘・改善する発言）はいろいろ言うていこうっていう気持ちがあったんですけど，実習重ねるうちにこういう方って沢山いるし考え方があまりかわる事は無いんやろうなって思うようになって，どこの施設にもあのたいがいいらっしゃるんやろなって思って今はなんかそういう対応を見てああこういう人とは働きたくないなあって思うだけになりました。全然仕事として嫌いなわけではないし，別にその人の援助するわけではないしその人と仕事をすることが一番大事じゃないし，対利用者さんとの関わりとか利用者さんに対するものっていうのが自分の仕事やと思ってるんであまり大事なことではないのかなっていう風に。ただ，ストレスは溜めるんやろうなと。（A2：他なし）《概念49　違和感をどうしていくかより自分と利用者の関わりこそが重要》

⑯と⑰は，入職後も見越して，実習生自身が現在抱いている「正当と思える感性」の防衛を望みながらも揺れる心の表れであり，実習生が組織力・教育力に注目する理由であると推察される。

## 6　実習生の対リアリティショック戦略

実習生が保持したい「正当と思える感性」として実習生にとって強く意識されているのは，「学び」に基づく「社会性」に根ざしているように思われる。そしてそれは「違和感」の主たる根源であると同時に，現場に対する実習生のアドバンテージであり，そのことを実習生自身も自覚している様子である。

それは，①～⑤，⑦～⑩，⑫においても色濃く顕れているが，以下の例にも窺える。

⑱研修会っていうのに参加させていただいたんですね。それは，職員さんが外部研修に出られて，それを持ち帰られて，研修報告会っていう形だったんですけども……で，期待するじゃないですか。で……ま，あまりこういうこと言っちゃいけないのかも知れないんですけど……学んできたことを報告するだけなのに，字が読めなかったり……もう，読めない字が一杯で，ことごとく詰まられるんですね。で，読んでおられるのが，あの……研修会なんかに行くと配布されるパワーポイントの印刷したもの，これをこう，コピーしたものが配布されてて，それをただ読んでるだけで，それに何の肉付けもなくって，っていう状態であって，施設で行われている研修会ってこんなものなんか？てのはあったんですよ。（B5：他3例）《概念24　介護職員の教育・研修のレベルへの疑問》

また，「図3」に示されるように，エピソードに対する【否定的な反応】が【自身へのプラス作用】に転じている傾向が非常に強いことも，違和感を抱いたこと自体を現場へのアドバンテージにしながら，困難に立ち向かおうとしている実習生の心模様の証左といえよう。

⑲現場に入ったとこで違和感感じて福祉の仕事ってこんなんなんやと思って辞めていかはる人とかモチベーションの下がっていかはる

人とか結構いやはると思うんですけど，僕は逆やって，そやったら僕が変えたろっていう気持ちがすごい何かあったんですよ。（中略）僕は10年かかっても20年かかってもこれ間違ったって思ってることすべて変えたいなとは思っていますね。だから，今こうすごく煮えたぎっていますね。（A5）《概念48　違和感は変革へのエネルギー》

⑳介護職っていうか介護現場に対しては，「あ，やっぱこんなもんか」って……。ただ，あの……実習行って感じてるのは，まだ，言葉が適切じゃないかも知れないですけど，発展途上かなって思うんですね。あの，措置から契約のサービス提供に変わってまだ10年あまりじゃないですか。で，これからもっともっと良くなっていく，っていうかいかなければいけない……何せ今，過渡期にあるのかな，っていうのは感じているので，それを善くしていくも悪くしていくも，私たち……介護の世界にこれから入っていく人間の責任だと思っています。（B1：他1例）《概念44　未熟であるが故の魅力》

⑲⑳からは介護業界が未成熟であることを逆手にとり，現場に対するアドバンテージである「尊厳」「社会性」を武器に変革の狼煙を上げ，自身が参入，探求できる余地を見出そうとする意識が垣間見られる。こうした「違和感」が及ぼす影響の多くが極めてポジティヴな点は，実習先で対峙する様々なリアリティショックに対する「補償行為」[7]としての

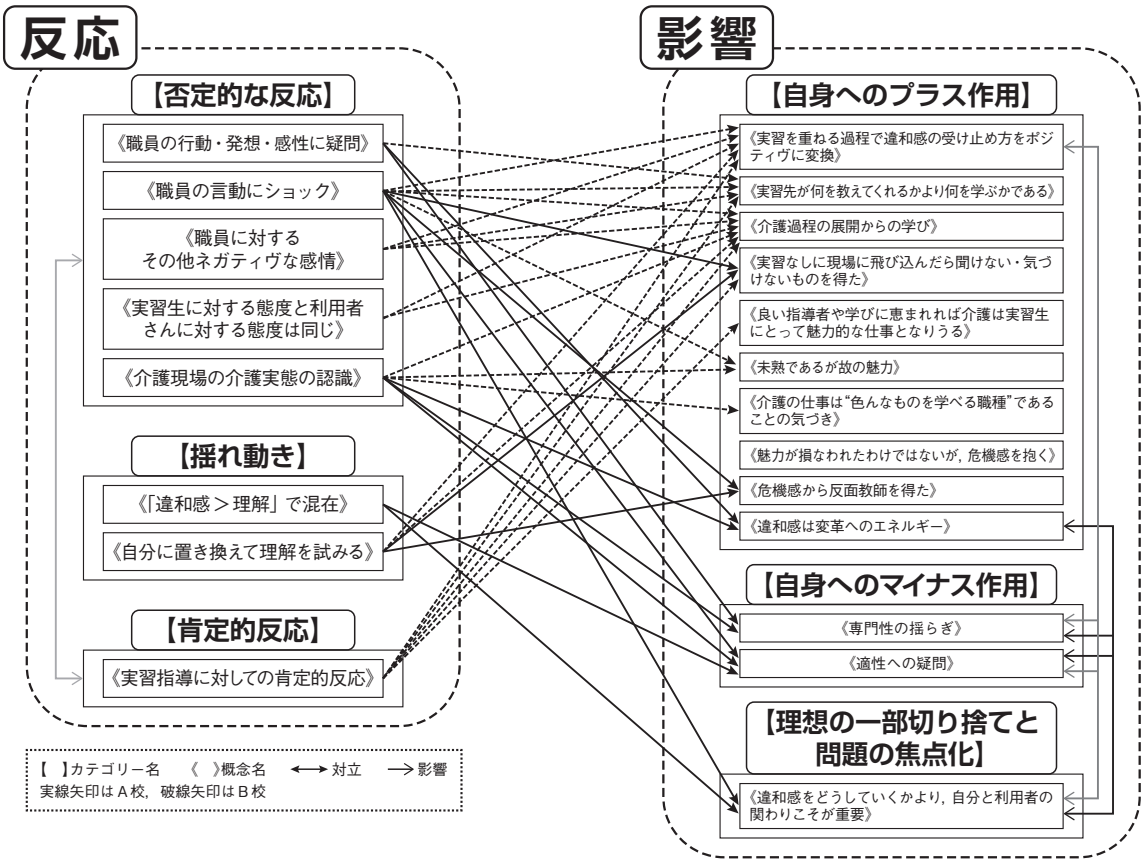


**図3　概念図：違和感を抱いた後の反応とその影響の関係図**

一面があることを示唆しているのではないか。一方で「補償」が上手くできない場合，以下のように《自身へのマイナス作用》として違和感が影響する例も認めた。

㉑最初はこの学校に入った時はほんとに介護のこと何にも知らなくて真っ白な状態で入ってきたので，あの実習によってそういうあのいろいろ（解決策の見いだせない身体拘束の現状を見て）……ひるんでしまうというか，なんやろ楽なところはどこも無いんだなというのがすごい実感できてその分なんかやっていけるんかなとちょっと感じています。（A4）《概念51　適性への疑問》

## 7　対リアリティショック戦略と現場の齟齬が生む「負の連鎖」

6にて仮説を立てたように，実習生は「尊厳」「社会性」を現場に対するアドバンテージにし，様々に想定されるリアリティショックに対する「補償」として用い，理想に燃えて巣立ち，現場へと入職していく現実が推し量られる。

しかし現実には，仕事の中で効率が求められ，時としてタイムプレッシャーの中での介護を余儀なくされ，かつて実習生だった頃に現場へのアドバンテージにしていた「尊厳」「社会性」は二の次にされがちな現場の状況，また，その中でも理想を抱き続け現場を変革したいと考えても，往々にして現場には，「“仕事”ができることで周囲から信用を得なければ，影響力を持ちにくい」雰囲気があることなどが推測される。こうした現場への適応過程で，「尊厳」や「社会性」が失われ，感覚麻痺に陥ってしまうリスクがあることは，想像に難くないだろう。

この「感覚麻痺」は時として，利用者を貶め，実習生をも巻き込み深いショックを与える場合がある。

㉒移乗しようとしたその利用者さんが失禁されてまして，で，忙しい時間に更衣をしなければいけなくなったと，で，シーツも変えなければいけなくなったと，それに対して職員さんが苛立っておられたのは分かったんですけども，あたしが見ててもかなり乱暴だなっていうような，その対応の仕方で，あの～，処理，処置されてて，その中で，利用者さんが「私のこと馬鹿にしてるやろ」っておっしゃったんですよ。なら，うすら笑い浮かべながら「えっ，そんなことしてへん」って言いながら，私の方を向いて「ちょっとはしてるんや」って言って，おっしゃったんですね。で，私それに対してリアクション取れないじゃないですか。こっちはショック受けてるんで。で，私はもうノーリアクションで黙ってたんですね。で，それ，その介助が終わって，（中略）私のところに来られて「今日のことは記録に書かないでね」と。そういうこと言われてたんですね。で，あの，「もちろん書かないです」って，書けはしなかったですけども，そう大きなショックとしてずっと残りますよね。（B5：他4例）《概念29　実習生に不適切な負担をかける実習指導》

このような現場にはびこる「感覚麻痺」を目の当たりにした実習生がまた，違和感を抱き，「正当と思える感性」を持つが故に現場に馴染めず挫折したり，馴染むために感覚を麻痺させていくリスクは容易に想像される。こうした負の連鎖を断ち切らねば，現場で「人材」は育たず，実習の本来性[9]は損なわれる一方ではないだろうか。

## 8 「負の連鎖」を断ち切るために

鶴房ら（2013）で明らかにしたように，こうした負の連鎖を断ち切るために現場がなすべきは，「違和感を抱かせない」ように現場を取り繕う事ではない。実習生の「これはおかしい」「私ならこうする・こうしたい」という思いや考えを引き出し，それを受け止めた上で専門的見地から批評し，「違和感」から実習生とともに学ぶ姿勢が現場の実習指導者をはじめとする職員には求められるものと思われる。

これは実習生の持つアドバンテージの肯定であり，補償行為の失敗による挫折を防止することに他ならない。

また，こうした姿勢は単に実習の本来性を保持するだけにとどまらず，既に在職している職員が，フレッシュな視点を持つ新人職員の声を潰すのではなく，向き合い，糧とする感性とスキル獲得の鍛錬となり得よう。

時として実習生や新人職員のフレッシュな視点に基づく指摘は，既に在職している者にとっては耳が痛く，「それが大事なのはよく分かるのだけど，現実はね……」と避けて煙に巻いてしまいがちな節がある。実際に，こうした指摘への現場サイドの耐性の無さは，先般の⑫が好例であるが，他に以下のような語りの中において如実に顕れている。

㉓たまたま担当した利用者さんが目ヤニで目があかない，で，朝顔を洗われないんですかって言ったらそういうことはしていない，朝食食べてはる時にも，あの，平気で整髪されるんですよ。利用者さんがご飯食べてはって。シュシュとねえ，霧吹きかけて，ブラッシングされるんです。それはそれでいいのかどうか，って，カンファレンスで私は言ったんですけど。その場にいらっしゃったのは，私の担当の方じゃなかったんですよ。カンファレンスが。全然違うフロアの方がいらっしゃって，で，ああそうですね，っていうぐらいで終わって。（A3：他５例）《概念27　実習生の“気付き”を真摯に汲み取ろうとする態度が見られない実習指導》

こうした中で，実習生と現任の職員双方が共に「違和感」から学ぶ姿勢を共有することは，こうした現場の持つ弱点を克服する絶好の機会と考えられる。よって上記の姿勢は実習生や新人職員のためのみならず，現場の自己成長を促すことに他ならないだろう。必要とされるのは，理想と現実のバランス感覚を正しく持ち，現実を伝えてなお，理想とする介護を追究しようとする意欲を損なわせないキャパシティのある指導力だと言えよう。

しかし，本稿でも考察した「実習生の立場」を鑑みると，実習生の「これはおかしい」「私ならこうする・こうしたい」という思いや考えを引き出すことは，必ずしも容易ではないと想像される。

この課題をクリアしていくために必要なのは，現場の職員が「実習」を，「後進の育成の場」という枠組みから，「現任職員の学びの機会」としてパラダイム転換できるよう，実習の意味づけの共通理解を職場内研修などを通じて図るなどの対策であろう。更に，現場にこうした流れを作るためには，全国各地で行われている「実習指導者講習会」を通して，「現任職員の学びの機会」として「実習」を位置づける視点が広がるよう，その講習内容の検討も進められるべきではないかと考える。

また，こうした実習生の違和感が養成校等を通じて体系化され，それが直接的あるいは間接的に現場へフィードバックされるようなシステムが現場と養成校間で構築される必要

もあろう。このように現場と養成校，それを支える学習資源のそれぞれを整備しつつ，実習生の違和感から現任職員が学ぶ姿勢を涵養していくことが求められるのではないだろうか。

## Ⅶ 結 論

“職員像（施設像）のズレ”が引き起こす違和感のバリエーションには，実習生の関心の所在が反映されている。そしてネガティヴなエピソードに関しては，「違和感」を抱いたこと自体が意外にも，現場に対する「尊厳」と「社会性」のアドバンテージとして実習生に内在し，実習における様々なリアリティショックに対抗するための支えとなっていた。一方で，GIの中でわずかながら語られたポジティヴなエピソードに共通するのは，こうした実習生の現場へのアドバンテージである，「尊厳」と「社会性」を認めてくれる教育力と包容力が感じられる現場における体験談であったということである。

換言するならば，実習生のモチベーションが現場の高い知識・技術・専門性への憧憬に刺激され，支えられる例は当研究においては見いだせなかったとも言える。このことが，本研究から浮かび上がってきた実習と実習生をめぐる一側面であり，実習生にとって現場は，養成校での学びを超えた実践知を得る場にはなりえず，実習は，介護の仕事に対する「反面教師」「諦め」「現実」を見に行くものとしての様相を呈している現実が示唆される

これは実習の本来性を揺るがしかねない由々しき事態である。当研究ではそれすらも乗り越える「戦略」をもって実習をこなしていく，実習生の強かな一面を見出してはいるが，この現実を放置すれば，Ⅵ-7で指摘した負の連鎖は断ち切れないままである。

この現実に対して，次の課題とすべき事柄は何だろうか。まず，当研究で得たような情報は，養成校側でも把握できているはずだが，それはどのように介護現場にフィードバックされているのか，またフィードバックの障害となる要因は何かを明らかにし解決を図ることである。また，実習ニードのズレが養成校－実習生－現場の三者間でどのように起こっているのかを明らかにし，そのズレの修正を試みることも必要である。また，鶴房ら（2013）および本稿の成果を，介護福祉士実習指導者講習会や実習現場にフィードバックする機会を検討し，その成果をアクションリサーチすることで研究成果を実践へ還元していくことも求められよう。今後，本研究はそうした方向に寄与できるものを志向していきたいと考える。

## Ⅷ 謝 辞

本研究にあたりアンケート・グループインタビューにご協力いただきました教員・学生の皆様，ご指導いただきました広島国際大学教授矢原隆行先生に心より御礼申し上げます。

◆注

1）1974年にKramerが発表した概念であり，わが国においては1980年代以降，主に看護分野での取り組みに活用されてきた。

2）伊藤[4)]は実習生のリアリティショックの様相とし，「実習イメージのズレ」「実習生像のズレ」「自己像のズレ」「職員像のズレ」「高齢者像のズレ」「特養イメージのズレ」という実習生自身との感覚の間に6つのズレを見出している。

3）働きながら介護資格の取得を目指す失業者を支援するプログラムを指す。

4）ヘルパー2級などを持たない人をハローワークを通じ

て募集し，学費無料で大学や専門学校に実習生として入学させるもの。

5）木下は，KJ法とグラウンデッド・セオリーの違いについて「グラウンデッド・セオリー・アプローチは柱を立てながら家を建てていく方法だとすれば，KJ法はジャングルを切り開きつつ道をつけ地図を作製していく方法と言えるかもしれない」との比喩を用いて説明している。

6）本研究においてGIを行う際，「実習指導に対する不満」は実習生にとってあまりに大きな関心事であると推測され，そうであるが故に語られるエピソードを極端に偏向させかねないことが懸念されたので，「実習に対する不満」に関する事以外の「職員像・施設像のズレ」に関するエピソードを募った経緯がある。よって，【“教育者・後進の育成者”としての職員像・施設像のズレ】は不適切な介護や間接的な影響など，教育者として現場の職員が実習生に関わりをもつ中で露見する「職員像・施設像のズレ」であり，「実習に対する不満」とは一線を画すものとして扱う。

7）自分自身の情緒的な破綻をさまざまな方法で守ろうとする「防衛機制」のひとつ。補償（Compensation）とは，ある一面での劣等感情をほかの面での優越感情で補おうとすること。この補償行為は劣等感情を補うために行われるので失敗しやすく挫折につながりやすい。

8）菊地（2012：53-57）は，「感覚麻痺」を「様々な日常の“おかしなこと”が積み重なることで，おかしなことも“施設ではあり”という感覚になってしまい，その非常識さに気づく感覚を麻痺させていった」状態として使用しており，本稿でもその意味合いに倣って使用する。

9）介護実習の意義と目的は，「専門職業人としての人間形成の場」と位置付けられており，「介護を行う者としての働く姿勢や職業倫理を身に付け，介護という職業の意義深さや，常に利用者の人権を守り，介護の本質を探究する基本的な姿勢を学ぶ」事とされている（日本介護福祉士会 2009：66）。また，介護福祉士養成のための教育内容の領域のひとつである「人間と社会」に示されているように，「人間と社会は介護を必要とする者に対する全人的な理解や尊厳の保持，介護実践の基盤となる教養，総合的な判断力及び豊かな人間性を涵養するもの」（日本介護福祉士会 2009：70-74）とある。

◆文献

伊藤健次 2007「介護実習におけるリアリティショック ―その様相と肯定的側面について―」『山梨県立大学人間福祉学部紀要』vol.2，pp.11-18

上田智子 2005「介護学生のリアリティショックの様相」岡崎短期大学研究紀要38号，pp.35-43

介護福祉士養成講座編集委員会（2009）『新・介護福祉士養成講座14　こころとからだのしくみ』，pp.27-29

菊地雅洋 2012『人を語らずして介護を語るな２　―傍らにいることが許される者―』ヒューマン・ヘルスケア・システム，pp.53-57

木下康仁 1999『グラウンデッド・セオリー・アプローチ―質的実証研究の再生』弘文堂，pp.170-076

木下康仁 2007『修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（M-GTA）の分析技法』富山大学看護学会誌　第6巻2号，p.6

木下康仁 2010『ライブ講義M-GTA　―実践的質的研究法　修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて』弘文堂

鶴房祐治，大原英子，川添誠，荒木猛 2013「介護福祉士養成校の学生が実習先で違和感を抱いたエピソードについての研究①―違和感生成の過程とその影響　X県A校の事例から」『介護福祉士』No.19，pp.76-82

日本介護福祉士会 2009『介護実習指導者テキスト』社会福祉法人 全国社会福協議会

矢原隆行 2010『よくわかる介護福祉研究入門―現場の気づきから課題解決，成果の共有，そして社会発信へ―』保育社