

厚生科学研究費補助金

政策科学推進研究事業

社会福祉施設における総合的評価に関する研究

平成12年度 報告書（要約）

社会福祉施設評価研究プロジェクトグループ

主任研究者 岡田 進一

分担研究者 北島 英治

分担研究者 岡田 まり

分担研究者 藤林 慶子

平成13年 3月

目 次

	ページ
I 総括研究報告書	1
II 分担研究報告書	7
(高齢者社会福祉施設職員の自己評価に関する研究)	
III 分担研究報告書	10
(高齢者社会福祉施設長の自己評価に関する研究)	

社会福祉施設における総合的評価に関する研究

主任研究者 岡田進一 大阪市立大学生生活科学部 講師

研究要旨：本研究は、特別養護老人ホームの施設長および施設職員を対象に自己評価についての分析を行った。施設職員調査では、施設ケアでの対人関係や意識を分析するとともに、施設職員の自己評価行動を促進させる要因の解明を行った。施設長調査では、施設運営での役割や意識を分析するとともに、自己評価行動を促進させる要因の解明を行った。

分担研究者

北島英治	東海大学	教授
岡田まり	花園大学	講師
藤林慶子	北海道浅井学園大学	講師

職者には欠かすことのできない評価方法であると判断した。

過程評価とは、サービス提供過程を評価することを示す。サービス提供過程を評価するためには、サービスに関連するサービス提供者の知識・技術の質を問わなければならない。過程評価の前提条件は、国家資格あるいは専門機関認定資格である。そして、それらの資格により、サービス提供者の水準をある一定に保つことができる。資格を前提として、過程評価を行うためには、サービス提供者の自己評価が望ましい。過程評価の方法として、自己評価が望ましいと考える理由は以下のとおりである。

A. 研究目的

近年、福祉サービスの質に対する関心が高まり、1998年12月に厚生省より発表された「社会福祉基礎構造改革の全体像について」で、質の高い福祉サービスの拡充、サービスの質に対する評価の導入が記されている。さらに、介護保険制度においても、介護保険法第73条、第80条、第87条、第96条、第109条などで、サービスの質の評価を行うことが明記されている。

評価には、さまざまな評価の視点が存在し、ドナベディアン (Donabedian, 1980) は、サービス評価を3つの側面から捉えている。その3つとは、(1) 構造、(2) 過程、(3) 結果である。

今年度の研究では、過程評価に焦点を当て、重点的に研究事業を行っていくこととした。過程評価は、サービスの質を高めるのに有効な方法であり、特に社会福祉専門

- ① 専門職者は、自ら行ったサービスに対して評価を行う責任が存在すること (Sheafor, Horejsi, and Horejsi, 1999)。
- ② 自己評価によって、自ら提供したサービスの質に対して意識するようになること (Walton, 1986)。
- ③ 専門職者のプライドを尊重し、専門職者が組織する専門職団体の自律機能に期待すること (Deming, 1986)。

上記のようなことから、今年度は、高齢者社会福祉施設の施設職員および施設長を対象とした自己評価について調査研究を進めた。本研究事業は、2つの調査から成り立っている。1つは、特別養護老人ホームの施設職員を対象者として行った調査であり、施設ケアに対する意識、自己評価、自己評価行動規定要因などについての分析を行った。もう1つは、特別養護老人ホームの施設長を対象者として行った調査で、運営意識、施設評価、施設長役割行動、自己評価、自己評価行動規定要因などについての分析を行った。

本研究では、自己評価行動を規定する要因を分析するために、アメリカでモデル開発された PRECEDE-PROCEED モデル (Green and Kreuter, 1991) を活用して分析することにした。

B. 研究方法

①施設職員調査

調査対象者は、全国老人福祉施設要覧から無作為に抽出された全国の特別養護老人ホーム 300ヶ所の施設職員 300名である。

調査方法は、質問紙を用いた横断的調査法である。質問紙の配布は、質問紙を施設職員に直接郵送で配布し、その回収は、無記名で直接回収する方法を採用した。

調査期間は、2001年2月27日から2001年3月17日までである。調査回答は任意とし、回答がえられた比率は約54.3%で、その人数は163名であった。

調査項目は、基礎属性、施設ケアに対する意識、自己評価、自己評価行動規定要因、施設ケア評価などである。

自己評価および自己評価行動規定要因に

関する尺度を作成するにあたっては、先行研究をもとに、主任研究者・分担研究者からなるプロジェクトチームで質問項目の検討を行った。さらに、数名の施設職員にパイロット・テストを行い、施設職員の合意が得られている。従って、尺度の表面的妥当性はあると考えられる。また、テスト・再テスト（1週間間隔）を実施し、相関係数が0.5~0.6を示したため、テスト・再テスト信頼性もあると判断した。

②施設長調査

調査対象者は、全国老人福祉施設要覧から無作為に抽出された全国の特別養護老人ホーム 300ヶ所の施設長 300名である。

調査方法は、質問紙を用いた横断的調査法である。質問紙の配布は、質問紙を施設長に直接郵送で配布し、その回収は、無記名で直接回収する方法を採用した。

調査期間は、2001年2月27日から2001年3月17日までである。調査回答は任意とし、回答がえられた比率は約50.3%で、その人数は151名であった。

調査項目は、基礎属性、運営意識、自己評価、自己評価行動規定要因、施設評価、施設長役割行動などである。

自己評価および自己評価行動規定要因に関する尺度を作成するにあたっては、先行研究をもとに、主任研究者・分担研究者からなるプロジェクトチームで質問項目の検討を行った。さらに、数名の施設長にパイロット・テストを行い、施設長の合意が得られている。従って、尺度の表面的妥当性はあると考えられる。また、テスト・再テスト（1週間間隔）を実施し、相関係数が0.6~0.7を示したため、テスト・再テスト

信頼性もあると判断した。

C. 研究結果・考察

①施設職員調査

質問に回答した施設職員の性別比率は、男性が48.5%、女性が51.5%であった。年齢別に見ると、20歳代が21.5%、30歳代が30.7%、40歳代が33.1%、50歳代が12.3%、60歳以上が2.4%であった。資格については、介護福祉士が31.9%、社会福祉主事が25.0%、社会福祉士が15.3%を占めていた。

施設ケアに関する意識については、項目ごとに基礎統計量を分析し、その結果を得た。基礎統計量の結果のまとめは以下の通りである。

個別ニーズへの対応、清潔な環境管理などの施設ケアに関する意識については、それらの項目で平均値が高く、本調査の対象者となった施設職員の施設ケアに対する意識は良好なものであるといえる。しかし、上司・同僚からの評価やフィードバックなどについては、やや平均値が低い結果となった。

自己評価行動規定要因の構造を明確にするため、確証的因子分析を行った。因子分析（主成分分析・バリマックス回転）の結果、因子は5因子が抽出され、累積因子寄与率は65.04%であった。抽出された因子は、「自己評価行動の再実行阻害要因」（第1因子）、「自己評価に対する肯定的意識」（第2因子）、「自己評価行動の強化要因」（第3因子）、「自己評価行動の実行阻害要因」（第4因子）、「自己評価に対する否定的意識」（第5因子）であった。

自己評価行動を規定する要因を明らかに

するために、自己評価行動を従属変数とし、上記の5因子と基礎属性を独立変数として重回帰分析を行った。その結果、すべての因子で有意差が見られた。

重回帰分析の結果、「自己評価行動の再実行阻害要因」（第1因子）、「自己評価に対する肯定的意識」（第2因子）、「自己評価行動の強化要因」（第3因子）、「自己評価行動の実行阻害要因」（第4因子）、「自己評価に対する否定的意識」（第5因子）が自己評価行動を規定していることが明らかとなった。特に、「自己評価行動の実行阻害要因」（第4因子）と「自己評価行動の再実行阻害要因」（第1因子）といった自己評価に対する否定的な要因が、自己評価行動に強く影響を与えている。

「自己評価のための方法を学ぶ時間がない」「自己評価のためのフォーマットがない」「多忙のため、なかなか自己評価を行う時間がない」といった「自己評価行動の実行阻害要因」や「自己評価を試みたが、面倒と思った」「自己評価を試みたが、忙しくてなかなかできない」といった「自己評価行動の再実行阻害要因」を取り除く職場環境が、自己評価行動の頻度を高めるのに必要であると考えられる。さらに、多忙である施設職員の状況を改善することは、自己評価のみならず、施設ケア全体の質の向上にもつながるとも考えられる。

②施設長調査

質問に回答した施設長の性別比率は、男性が82.1%、女性が17.9%であった。年齢別に見ると、20歳代・30歳代が9.9%、40歳代が21.9%、50歳代が33.8%、60歳以上が34.4%であった。経験年数10年未満

の者が70%を占め、また、資格については、社会福祉主事とする者が半数以上を占めていた。研修参加経験については、年間1~3回と回答した者が33.1%と最も多く、次に年間10回以上と回答した者で、32.5%を占めた。

施設長の運営および役割に関する意識については、項目ごとに基礎統計量を分析し、その結果を得た。基礎統計量の結果のまとめは以下の通りである。

運営方針・運営計画・事業計画・財務管理などの運営意識についての項目での平均値は高く、本調査で対象となった施設長の運営意識は良好なものといえる。しかし、第三者評価やオンブズマンの受け入れに対しては難色を示す結果となった。

施設運営者としての役割についての項目では、全体的に平均値は高く、本調査で対象となった施設長の運営者の役割意識は良好なものといえる。しかし、人間関係を円滑にする促進者および施設職員に対する助言者といった役割では、他の運営者役割と比較して、やや平均値が低くなっていた。

自己評価行動規定要因の構造を明確にするため、確証的因子分析を行った。因子分析（主成分分析・バリマックス回転）の結果、因子は6因子が抽出され、累積因子寄与率は74.18%であった。抽出された因子は、「自己評価行動の実行阻害要因」（第1因子）、「自己評価に対する否定的意識」（第2因子）、「自己評価の行動強化要因」（第3因子）、「自己評価に対する肯定的意識」（第4因子）、「自己評価行動の再実行阻害要因」（第5因子）、「自己評価行動に対する否定的印象」（第6因子）であった。

自己評価行動を規定する要因を明らかに

するために、自己評価行動を従属変数とし、上記の6因子と基礎属性を独立変数として重回帰分析を行った。その結果、第1因子、第2因子、第5因子で有意差が見られた。

重回帰分析の結果、「自己評価行動の実行阻害要因」（第1因子）、「自己評価に対する否定的意識」（第2因子）、「自己評価行動の再実行阻害要因」（第5因子）といった自己評価に対する否定的な要因が自己評価行動を規定していることが明らかとなった。特に、「自己評価行動の実行阻害要因」（第1因子）と自己評価に対する否定的意識」（第2因子）は、自己評価行動に強く影響を与えている。

「自己評価のための方法を学ぶ時間がない」「自己評価を行う時間が持てない」「自己評価のためのフォーマットがない」「自己評価を試みたが、忙しくてなかなかできない」といった「自己評価行動の実行阻害要因」を取り除く職場環境が、自己評価を促進していくためには必要であると考えられる。多忙である施設長の状況を改善することは、自己評価のみならず、サービス全体の質の向上にもつながるとも考えられる。

さらに「自己評価に対する否定的意識」を取り除く研修や「自己評価」に関して肯定的な意識を施設長が持てるよう工夫していくことも求められる。これは、「評価」に対するイメージが否定的なイメージになっているためではないかとも考えられ、「評価」がサービスの向上のためというよりは、格付けのイメージが定着しつつあるのではないかとも考えられる。従って、施設長研修などで、「評価」に関するガイドラインや「評価」の意義を説明するとともに、「評価」に対する肯定的なイメージを施設長が持てる

ような工夫が必要とされる。

D. 結論

本研究の対象者となった施設職員および施設長の自己評価は、全体的に良好な結果であった。また、施設職員・施設長ともに自己評価行動の実行阻害要因・再実行阻害要因といった自己評価に対する否定的な要因が自己評価行動を規定していることも明らかとなった。今後、このような否定的な要因を少なくしていくために、さまざまな角度からの検討が必要であり、現在の状況を変化させていくことが、施設サービスの質の向上につながると考えられる。ここでは、自己評価を促進させていくための具体的な提案を、本研究の成果から述べることにする。

- ① 施設職員は、施設ケアで比較的良好でできたと考える事例を分析し、その評価を行うように推進する。ここでは、特に、どうしてよい事例と考えるのか、その判断基準は何かを考察することが求められる。
- ② 施設職員は、効果や評価基準についての意識を高め、評価が施設ケアの向上につながっていると考えられような評価方法を施設単位で検討していく必要がある。その場合、QCサークルやクリティカル・パスなどの導入も検討されることが望まれる。
- ③ 施設長は、評価の方法を施設職員と検討し、評価のあり方や方法について、施設職員と議論しておく必要がある。
- ④ 施設長・職員評価は、まず、ポジティブな面を評価することからはじめることが望ましい。

- ⑤ 第三者評価を実施する場合、「A」「B」「C」などの格付け評価のみとするのではなく、施設長や施設職員が具体的にどのように改善していけばよいのかの指針や方法を示す評価でなければならない。

E. 学会発表

- ① 久保元二，岡田進一他，施設入居高齢者の心理的強さの傾向とその関連要因（その1），日本地域福祉学会第14回大会要旨集，pp.122-123，2000.
- ② 林暁淵，岡田進一他，施設入居高齢者の心理的強さの傾向とその関連要因（その1），日本地域福祉学会第14回大会要旨集，pp.124-125，2000.
- ③ 島村直子，岡田まり，岡田進一他，施設入居高齢者の生活満足度に関する研究（その1），日本地域福祉学会第14回大会要旨集，pp.126-127，2000.
- ④ 神部智司，岡田まり，岡田進一他，施設入居高齢者の生活満足度に関する研究（その2），日本地域福祉学会第14回大会要旨集，pp.128-129，2000.
- ⑤ 岡本秀明，岡田進一他，特別養護老人ホームの高齢者が感じているニーズについての高齢者本人と福祉職員の認識の関係：身体・生活維持に関する領域，日本老年社会科学会第42回大会要旨集，pp.229，2000.
- ⑥ 岡本秀明，北島英治，岡田進一他，特別養護老人ホームの高齢者が感じているニーズについての高齢者本人と福祉職員の認識の関係，日本社会福祉学会第48回大会要旨集，pp.273，2000.

- ⑦ 久保元二, 岡田進一他, ケアハウス入居者高齢者の生活満足度とその関連要因, 日本在宅ケア学会第5回大会要旨集, pp.120-121, 2001.

研究協力者

島村直子 (大阪市立大学 大学院生)

榎本悠孝 (大阪市立大学 大学院生)

参考文献

Deming, W.E. (1986). *Out of Crisis*. MA: MIT Press.

Donabedian, A. (1980). *Exploration in Quality Assessment and Monitoring: Definition of Quality and Approaches to Its Assessment*. DC: U.S. Health Administration.

Green, L.W. and Kreuter, M.W. (1991). *Health Promotion Planning: An Educational and Environmental Approach*, 2nd ed. CA: Mayfield Publishing.

Sheafor, B.W., Horejsi, C.R., and Horejsi, G.A. (1999). *Techniques and Guidelines for Social Work Practice*, 5th ed. MA: Allyn and Bacon.

Walton, M. (1986). *The Deming Management Method*. NY: Dodd Mead and Company.

高齢者社会福祉施設職員の自己評価に関する研究

分担研究者 岡田まり 花園大学社会福祉学部 講師

主任研究者 岡田進一 大阪市立大学生生活科学部 講師

研究要旨：本研究は、特別養護老人ホーム施設職員を対象として、施設ケアに関する自己評価についての分析を行った。ここでは、特に施設ケアでの対人関係や意識を分析するとともに、自己評価行動を促進させる要因にどのようなものがあるのかを明らかにした。

A. 研究目的

欧米での先行研究では、社会福祉施設評価に関する実証的研究が多く見られる。わが国においても、医療機関を中心に機関運営およびサービス評価などに関する研究がなされはじめている。しかし、社会福祉施設に関する評価研究はこれからであり、施設職員などの自己評価に関する研究は非常に少ない。今回、昨年度の研究（高齢者施設長の運営意識・自己評価に関する研究）を踏まえて、施設職員（特別養護老人ホーム）が、施設ケアに対して、どのような意識を持ち、どの程度自己評価を行っているのかを明らかにすることとした。さらに、自己評価行動を促進させる要因にどのような要因があるのかも明らかにする。

本研究では、自己評価行動を促進させる要因を分析するために、アメリカでモデル開発された PRECEDE-PROCEED モデル (Green and Kreuter, 1991) を活用して分析することにした。

B. 研究方法

調査対象者は、全国老人福祉施設要覧から無作為に抽出された全国の特別養護老人ホーム 300 ヶ所の施設職員 300 名である。

調査方法は、質問紙を用いた横断的調査法である。質問紙の配布は、質問紙を施設職員に直接郵送で配布し、その回収は、無記名で直接回収する方法を採用した。

調査期間は、2001年2月27日から2001年3月17日までである。調査回答は任意とし、回答がえられた比率は約54.3%で、その人数は163名であった。

調査項目は、基礎属性、施設ケアに対する意識、自己評価、自己評価行動規定要因、施設ケア評価などである。

自己評価および自己評価行動規定要因に関する尺度を作成するにあたっては、先行研究をもとに、主任研究者・分担研究者からなるプロジェクトチームで質問項目の検討を行った。さらに、数名の施設職員にパイロット・テストを行い、施設職員の合意が得られている。従って、尺度の表面的妥当性はあると考えられる。また、テスト・再テスト（1週間間隔）を実施し、相関係数が0.5~0.6を示したため、テスト・再テスト信頼性もあると判断した。

C. 研究結果・考察

質問に回答した施設職員の性別比率は、男性

が 48.5%、女性が 51.5%であった。年齢別に見ると、20 歳代が 21.5%、30 歳代が 30.7%、40 歳代が 33.1%、50 歳代が 12.3%、60 歳以上が 2.4%であった。資格については、介護福祉士が 31.9%、社会福祉主事が 25.0%、社会福祉士が 15.3%を占めていた。

施設ケアに関する意識については、項目ごとに基礎統計量を分析し、その結果を得た。基礎統計量の結果のまとめは以下の通りである。

個別ニーズへの対応、清潔な環境管理などの施設ケアに関する意識については、それらの項目で平均値が高く、本調査の対象者となった施設職員の施設ケアに対する意識は良好なものであるといえる。しかし、上司・同僚からの評価やフィードバックなどについては、やや平均値が低い結果となった。

自己評価行動規定要因の構造を明確にするため、確証的因子分析を行った。因子分析（主成分分析・バリマックス回転）の結果、因子は 5 因子が抽出され、累積因子寄与率は 65.04%であった。抽出された因子は、「自己評価行動の再実行阻害要因」（第 1 因子）、「自己評価に対する肯定的意識」（第 2 因子）、「自己評価行動の強化要因」（第 3 因子）、「自己評価行動の実行阻害要因」（第 4 因子）、「自己評価に対する否定的意識」（第 5 因子）であった。

それぞれの因子ごとに信頼性を確認するため、クロンバッハの α を算出した結果、0.70～0.80 を示した。従って、本研究で使用した自己評価行動規定要因を測定する尺度の内的一貫性（信頼性）は高いものと考えられる。

自己評価行動を規定する要因を明らかにするために、自己評価行動を従属変数とし、上記の 5 因子と基礎属性を独立変数として重回帰分析を行った。その結果、すべての因子で有意差が見られた。

重回帰分析の結果、「自己評価行動の再実行

阻害要因」（第 1 因子）、「自己評価に対する肯定的意識」（第 2 因子）、「自己評価行動の強化要因」（第 3 因子）、「自己評価行動の実行阻害要因」（第 4 因子）、「自己評価に対する否定的意識」（第 5 因子）が自己評価行動を規定していることが明らかとなった。特に、「自己評価行動の実行阻害要因」（第 4 因子）と「自己評価行動の再実行阻害要因」（第 1 因子）といった自己評価に対する否定的な要因が、自己評価行動に強く影響を与えている。

「自己評価のための方法を学ぶ時間がない」「自己評価のためのフォーマットがない」「多忙のため、なかなか自己評価を行う時間がない」といった「自己評価行動の実行阻害要因」や「自己評価を試みたが、面倒と思った」「自己評価を試みたが、忙しくてなかなかできない」といった「自己評価行動の再実行阻害要因」を取り除く職場環境が、自己評価行動の頻度を高めるのに必要であると考えられる。さらに、多忙である施設職員の状況を改善することは、自己評価のみならず、施設ケア全体の質の向上にもつながるとも考えられる。

D. 結論

本調査の対象者となった施設職員の自己評価は、全体的に良好な結果であった。また、自己評価行動の実行阻害要因・再実行阻害要因といった自己評価に対する否定的な要因が自己評価行動を規定していることも明らかとなった。このような自己評価に対する否定的な要因を少なくしていくためには、施設職員の自己評価に対する認識を変化させていくとともに、施設職員の多忙な状況を変えていくような政策的な配慮が必要であると考えられる。

このような結果を踏まえて、今後の政策的課題として以下のようなことがあげられる。

- ① 施設評価を推進していく場合には、施設職員が評価についてより深い理解をしていく必要があり、自己評価を含め、評価のあり方・意義・方法について、さまざまな研修を行っていく必要がある。
- ② 評価に対する施設職員の抵抗感を少なくするため、施設評価では、施設職員の施設ケアが向上できるような具体的な指摘を含む評価を行っていく必要がある。また、施設職員が行っている施設ケアの長所・短所を具体的に述べ、具体的な改善点が明示できるような評価を行うべきである。

研究協力者

島村直子（大阪市立大学 大学院生）

榎本悠孝（大阪市立大学 大学院生）

参考文献

Green, L.W. and Kreuter, M.W. (1991).
Health Promotion Planning: An Educational
and Environmental Approach, 2nd ed. CA:
Mayfield Publishing.

厚生科学研究費補助金（政策科学推進研究事業）

分担研究報告書

高齢者社会福祉施設長の自己評価に関する研究

分担研究者 藤林慶子 北海道浅井学園大学人間福祉学部 講師

分担研究者 北島英治 東海大学健康科学部 教授

主任研究者 岡田進一 大阪市立大学生活科学部 講師

研究要旨：本研究は、特別養護老人ホーム施設長を対象として、施設運営に関する自己評価についての分析を行った。ここでは、特に施設運営での役割や意識を分析するとともに、自己評価行動を促進させる要因にどのようなものがあるのかを明らかにした。

A. 研究目的

欧米での先行研究では、社会福祉施設運営に関する実証的研究が多く見られる。わが国においても、医療機関を中心に機関運営および運営評価などに関する研究がなされはじめている。しかし、社会福祉施設に関する評価研究はこれからであり、施設長などの自己評価に関する研究は非常に少ない。今回、昨年度の研究（高齢者施設長の運営意識・自己評価に関する研究）を踏まえて、施設長（特別養護老人ホーム）の施設運営での役割と運営意識を分析するとともに、自己評価行動を促進させる要因にどのような要因があるのかを明らかにする。

本研究では、自己評価行動を促進させる要因を分析するために、アメリカでモデル開発された PRECEDE-PROCEED モデル (Green and Kreuter, 1991) を活用して分析することにした。

B. 研究方法

調査対象者は、全国老人福祉施設要覧から無作為に抽出された全国の特別養護老人ホーム 300ヶ所の施設長 300名である。

調査方法は、質問紙を用いた横断的調査法である。質問紙の配布は、質問紙を施設長に直接郵送で配布し、その回収は、無記名で直接回収する方法を採用した。

調査期間は、2001年2月27日から2001年3月17日までである。調査回答は任意とし、回答がえられた比率は約50.3%で、その人数は151名であった。

調査項目は、基礎属性、運営意識、自己評価、自己評価行動規定要因、施設評価、施設長役割行動などである。

自己評価および自己評価行動規定要因に関する尺度を作成するにあたっては、先行研究をもとに、主任研究者・分担研究者からなるプロジェクトチームで質問項目の検討を行った。さらに、数名の施設長にパイロット・テストを行い、施設長の合意が得られている。従って、尺度の表面的妥当性はあると考えられる。また、テスト・再テスト（1週間間隔）を実施し、相関係数が0.6～0.7を示したため、テスト・再テスト信頼性もあると判断した。

C. 研究結果・考察

質問に回答した施設長の性別比率は、男性が82.1%、女性が17.9%であった。年齢別に見ると、20歳代・30歳代が9.9%、40歳代が21.9%、50歳代が33.8%、60歳以上が34.4%であった。経験年数10年未満の者が70%を占め、また、資格については、社会福祉主事とする者が半数以上を占めていた。研修参加経験については、年間1~3回と回答した者が33.1%と最も多く、次に年間10回以上と回答した者で、32.5%を占めた。

施設長の運営および役割に関する意識については、項目ごとに基礎統計量を分析し、その結果を得た。基礎統計量の結果のまとめは以下の通りである。

運営方針・運営計画・事業計画・財務管理などの運営意識についての項目での平均値は高く、本調査で対象となった施設長の運営意識は良好なものといえる。しかし、第三者評価やオンブズマンの受け入れに対しては難色を示す結果となった。

施設運営者としての役割についての項目では、全体的に平均値は高く、本調査で対象となった施設長の運営者の役割意識は良好なものといえる。しかし、人間関係を円滑にする促進者および施設職員に対する助言者といった役割では、他の運営者役割と比較して、やや平均値が低くなっていた。

自己評価行動規定要因の構造を明確にするため、検証的因子分析を行った。因子分析（主成分分析・バリマックス回転）の結果、因子は6因子が抽出され、累積因子寄与率は74.18%であった。抽出された因子は、「自己評価行動の実行阻害要因」（第1因子）、「自己評価に対する否定的意識」（第2因子）、「自己評価の行動強化要因」（第3因子）、「自己評価に対する

肯定的意識」（第4因子）、「自己評価行動の再実行阻害要因」（第5因子）、「自己評価行動に対する否定的印象」（第6因子）であった。

それぞれの因子ごとに信頼性を確認するために、クロンバッハの α を算出した結果、0.60~0.80を示した。従って、本研究で使用した自己評価行動規定要因を測定する尺度の内的一貫性（信頼性）は高いものと考えられる。

自己評価行動を規定する要因を明らかにするために、自己評価行動を従属変数とし、上記の6因子と基礎属性を独立変数として重回帰分析を行った。その結果、第1因子、第2因子、第5因子で有意差が見られた。

重回帰分析の結果、「自己評価行動の実行阻害要因」（第1因子）、「自己評価に対する否定的意識」（第2因子）、「自己評価行動の再実行阻害要因」（第5因子）といった自己評価に対する否定的な要因が自己評価行動を規定していることが明らかとなった。特に、「自己評価行動の実行阻害要因」（第1因子）と自己評価に対する否定的意識」（第2因子）は、自己評価行動に強く影響を与えている。

「自己評価のための方法を学ぶ時間がない」「自己評価を行う時間が持てない」「自己評価のためのフォーマットがない」「自己評価を試みたが、忙しくてなかなかできない」といった「自己評価行動の実行阻害要因」を取り除く職場環境が、自己評価を促進していくためには必要であると考えられる。多忙である施設長の状況を改善することは、自己評価のみならず、サービス全体の質の向上にもつながるとも考えられる。

さらに「自己評価に対する否定的意識」を取り除く研修や「自己評価」に関して肯定的な意識を施設長が持てるよう工夫していくことも求められる。これは、「評価」に対するイメー

ジが否定的なイメージになっているためではないかとも考えられ、「評価」がサービスの向上のためというよりは、格付けのイメージが定着しつつあるのではないかとも考えられる。従って、施設長研修などで、「評価」に関するガイドラインや「評価」の意義を説明するとともに、「評価」に対する肯定的なイメージを施設長が持てるような工夫が必要とされる。

D. 結論

本調査で対象者となった施設長の自己評価は、全体的に良好な結果であった。また、自己評価行動の実行阻害要因、自己評価に対する否定的意識、自己評価行動の再実行阻害要因といった自己評価に対する否定的な要因が自己評価行動を規定していることも明らかとなった。このような自己評価に対する否定的な要因を少なくしていくためには、施設長の自己評価に対する認識を変化させていくとともに、施設長の多忙な状況を変えていくような政策的な配慮が必要であると考えられる。

このような結果を踏まえて、今後の政策的課題として以下のようなことがあげられる。

- ① 施設評価を推進していく場合には、施設長が評価に対して理解を深めていく必要であり、自己評価を含め、評価のあり方について、施設長間で合意形成をしておくことが必要である。
- ② 評価に対する施設長の抵抗感を少なくするため、施設評価は、単なる格付け的なものではなく、評価対象となる施設の長所・短所を明確に述べ、具体的な改善点を明示するようなものにすべきである。

研究協力者

島村直子（大阪市立大学 大学院生）

榎本悠孝（大阪市立大学 大学院生）

参考文献

Green, L.W. and Kreuter, M.W. (1991). Health Promotion Planning: An Educational and Environmental Approach, 2nd ed. CA: Mayfield Publishing.