

医療生協職員意識調査にみる年代別傾向 —職員教育の課題を考える素材として—

川口啓子*

2020年9月30日受理

はじめに

本稿は、「くらしと協同の研究所」(京都市)の基幹研究会「生協労働研究会」における生活協同組合職員意識調査(地域購買生協)と連携して実施された医療生協の職員意識調査における年代別傾向をグラフで示すものである。この調査は、「非営利・協同総合研究所いのちとくらし」(文京区)の研究助成を活用し、すでに当該研究所報『いのちとくらし』No.69に研究助成報告を掲載している。その上で本誌に掲載するのは、職員の知識を問う設問を中心に、職員教育の課題を考える素材として再認識することを目的とする。

1) 調査概要

調査時期：2018年10月～2019年2月

調査対象：4医療生協職員(非正規含む)2841名

有効回答：有効回答は2091ケース(73.6%)

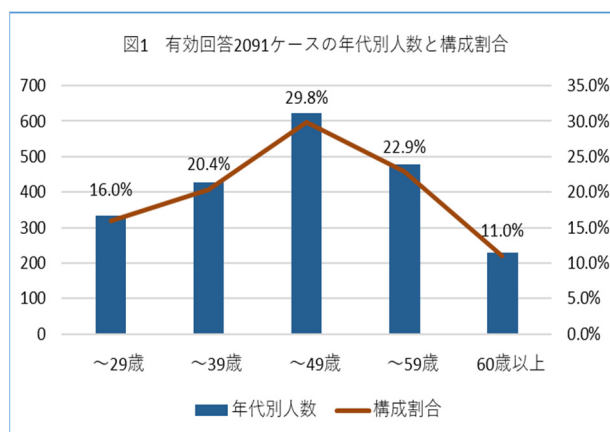
ちなみに、調査有効回答者の年代別人数と構成割合は、図1の通りである。

2) 調査内容

設問は、大小合わせて95問である。そのなかから、本稿では医療生協の理念及び周辺知識に関する設問(Q17、18、19)及び自身が所属する組織に対する総合評価(Q23)の年代別傾向をグラフで提示する。グラフのタイトルは設問番号を使用し、図の上部に示した。

なお、Q17は組織(法人)の性格、Q18は16の

用語—①日本医療福祉生協連、②ICA(国際協同組合同盟)、③医療福祉生協のいのちの章典、④無料低額診療、⑤大学生協、⑥員外利用、⑦消費生活協同組合法、⑧総代、総代会、⑨出資金、⑩国際協同組合年、⑪協同組合原則、⑫ロッチデール、⑬賀川豊彦、⑭医療生協と医療法人の違い、⑮医療生協と厚生連の共通点、⑯生協10の基本ケアに対する知識、Q19は理念等の研修について尋ねたものである。



3) 結果概要

Q17、18では、自身が所属する組織の社会的法人格や根拠法、そこから規定される基本的事項の学習不足が伺える。

さらに、理念等の研修経験はあるものの(Q19)、総合評価(Q23)では若年世代の組織(法人)に対する評価が低い。今後、何をどう学ぶか、抜本的な見直しが迫られよう。

*大阪健康福祉短期大学

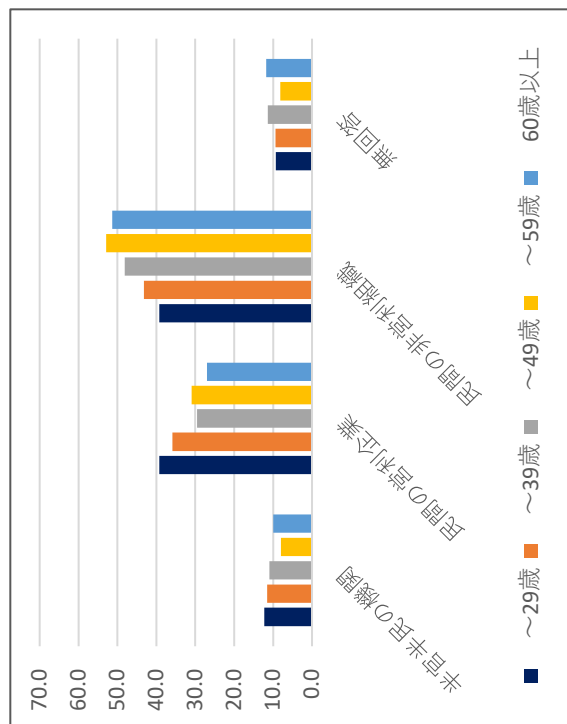
連絡先：川口啓子

〒545-6023 大阪市阿倍野区阿倍野筋あべのハルカス23階

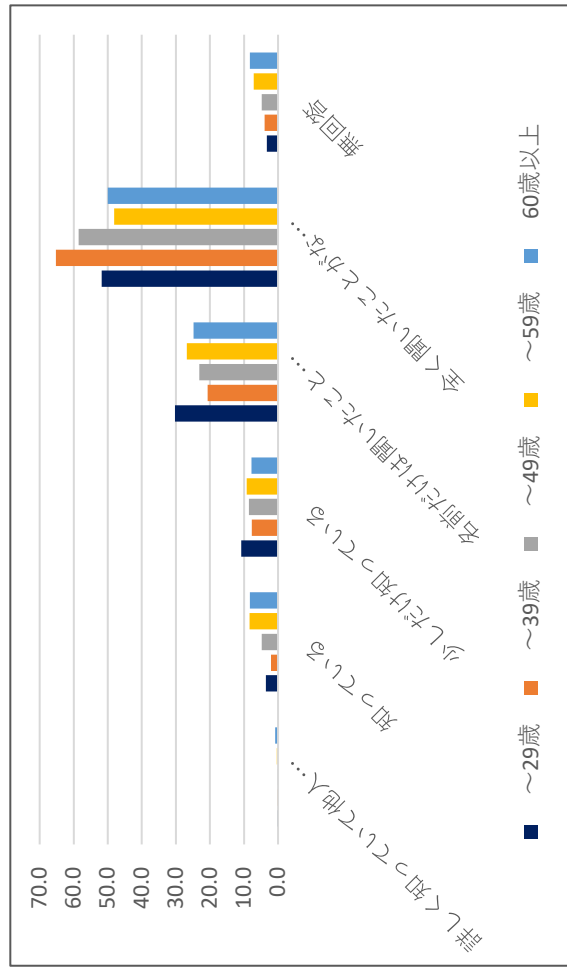
大阪健康福祉短期大学 附属福祉実践研究センター

E-mail:keyco.fish0208@kenko-fukushi.ac.jp

Q17.医療生協は次のどれに近いか

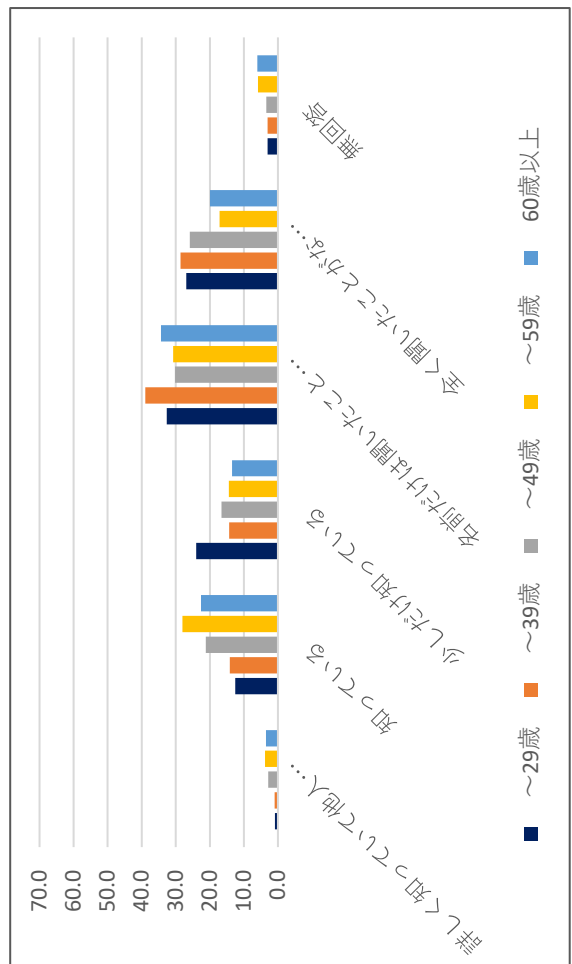


Q18-2 ICA (国際協同組合同盟)

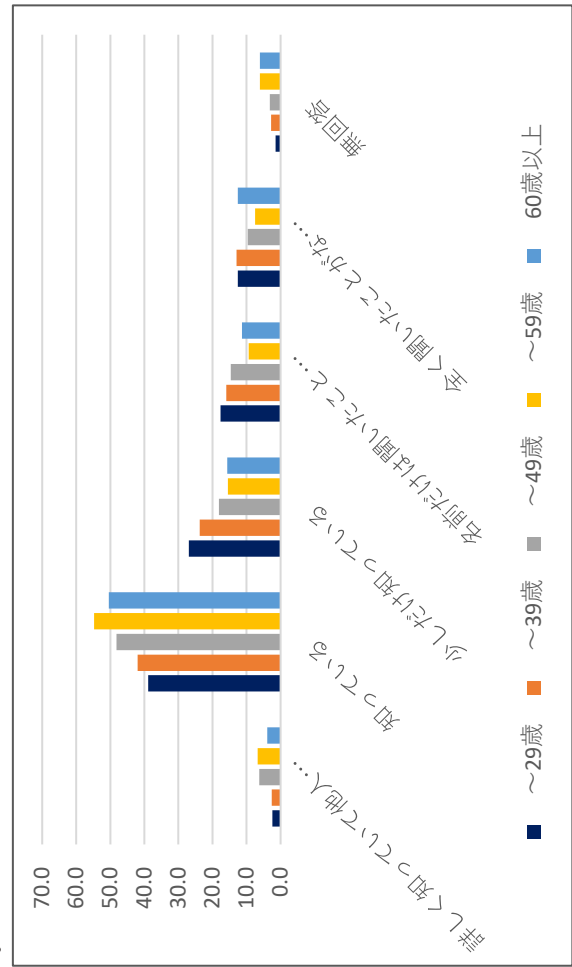


Q18-1から16の用語についての知識の有無

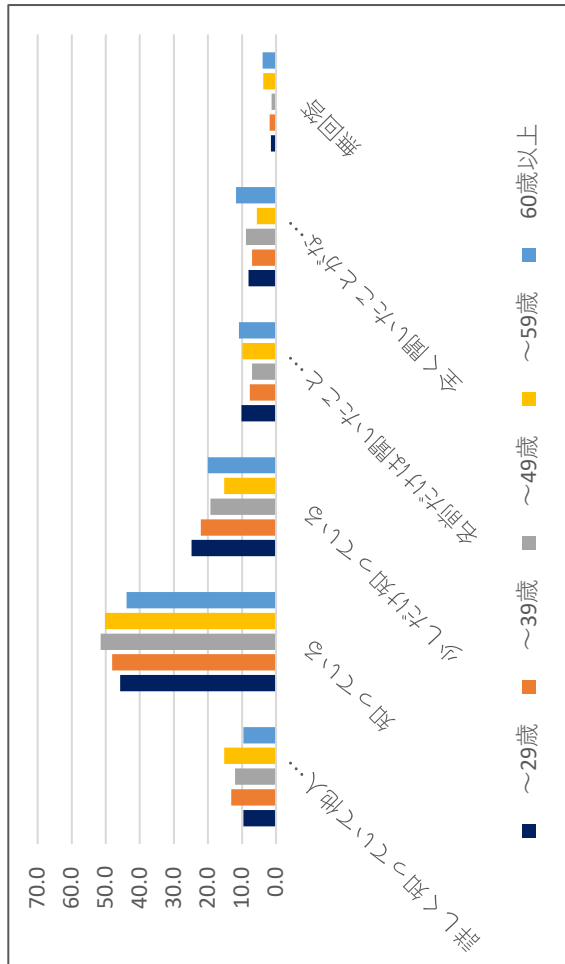
Q18-1 日本医療福祉生協連合会



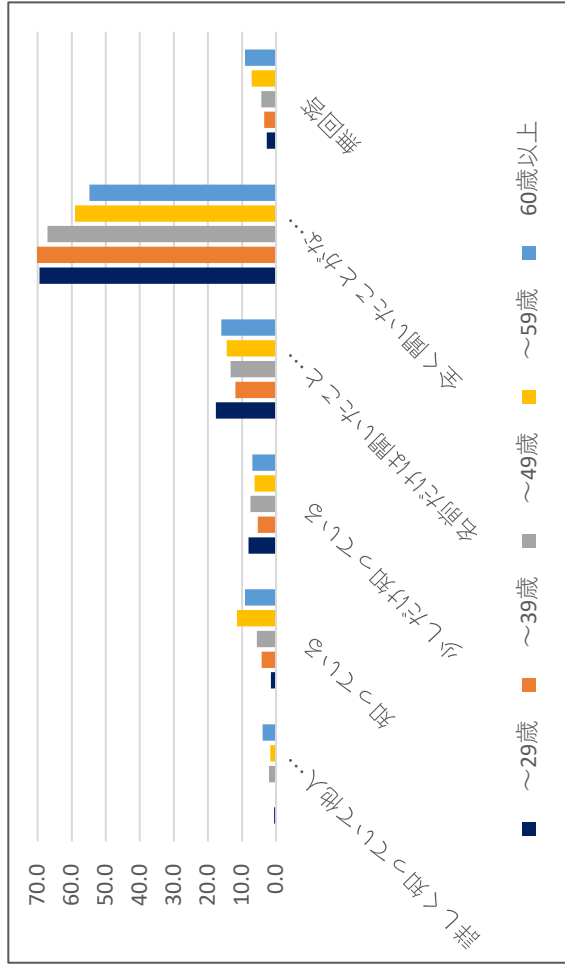
Q18-3 医療福祉生協のいのちの章典



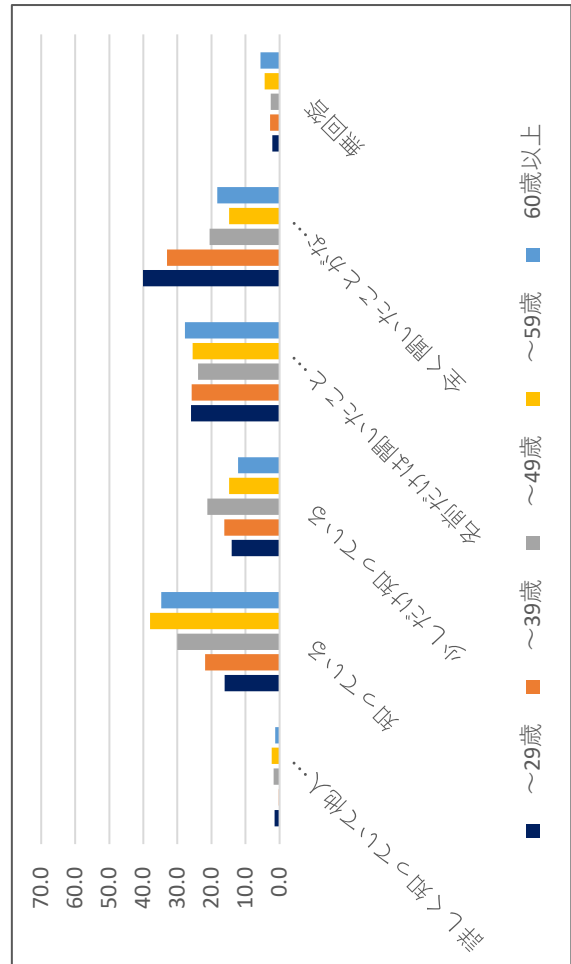
Q18-4 無料低額診療



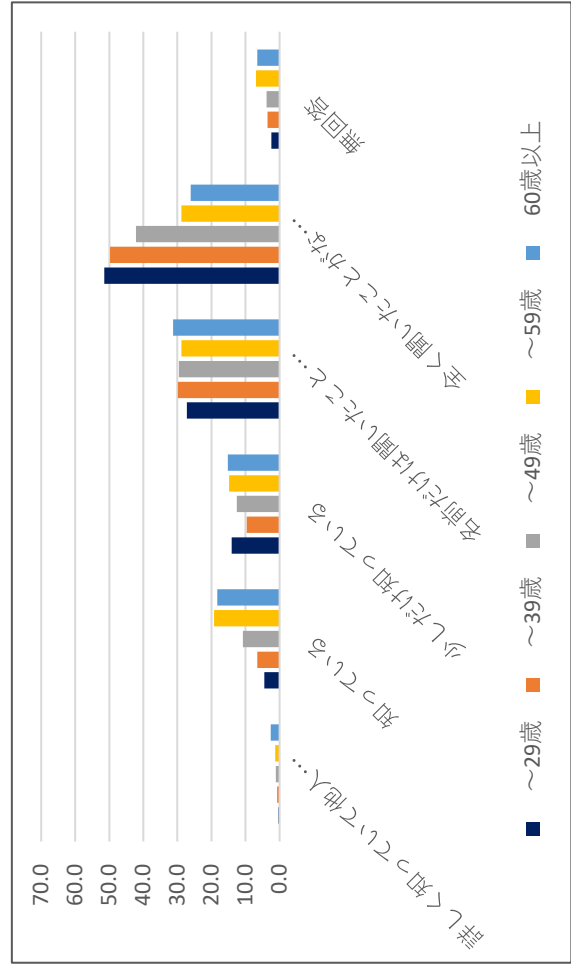
Q18-6 員外利用



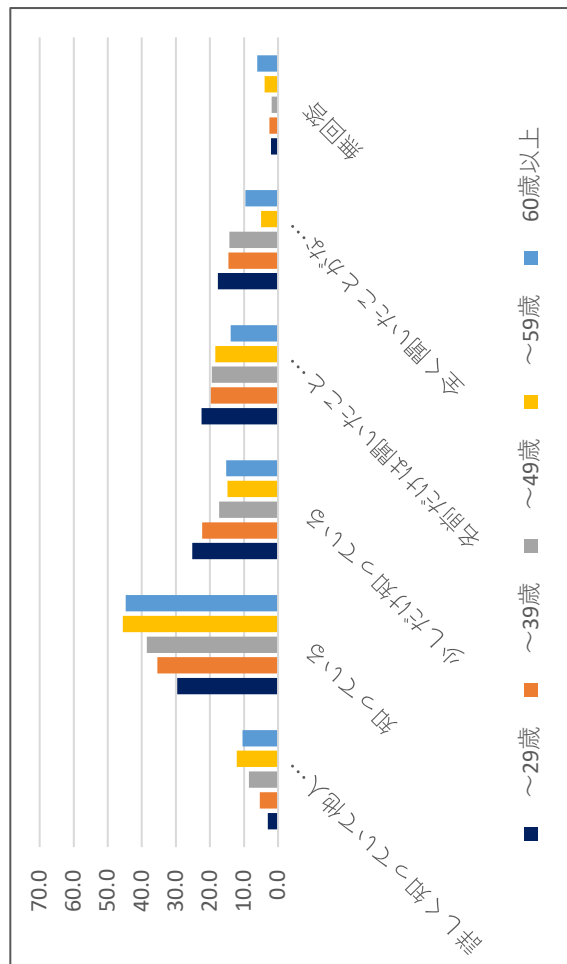
Q18-5 大学生協



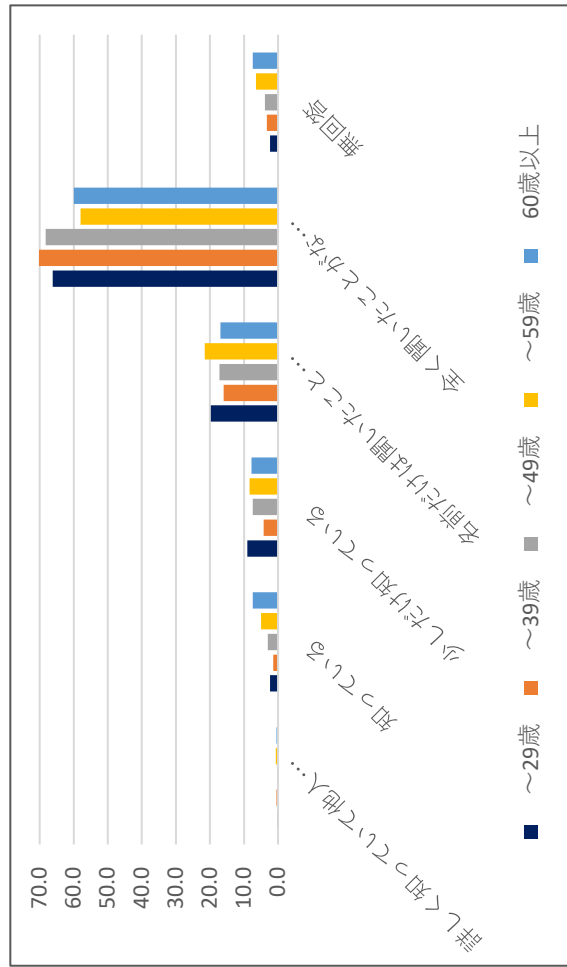
Q18-7 消費生活協同組合



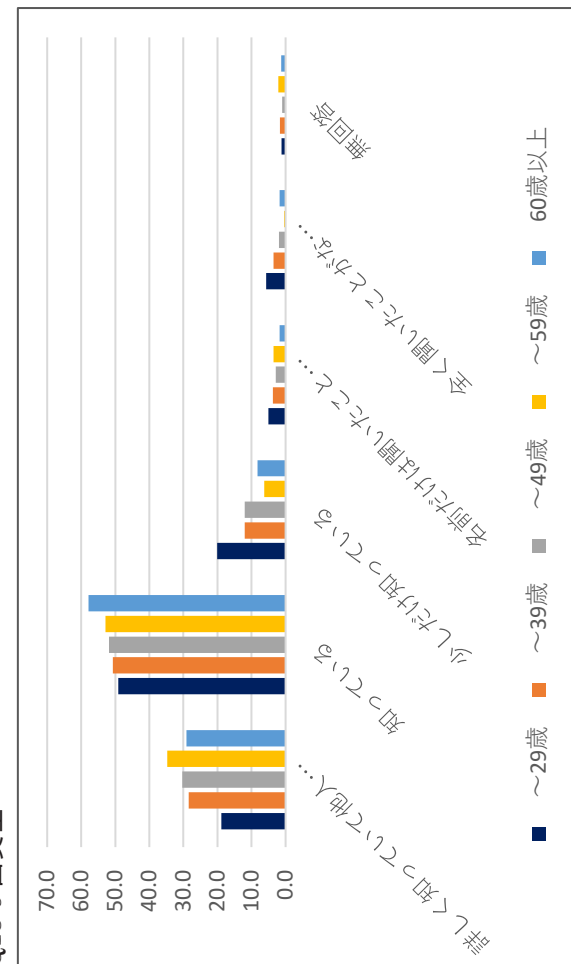
Q18-8 総代、総代会



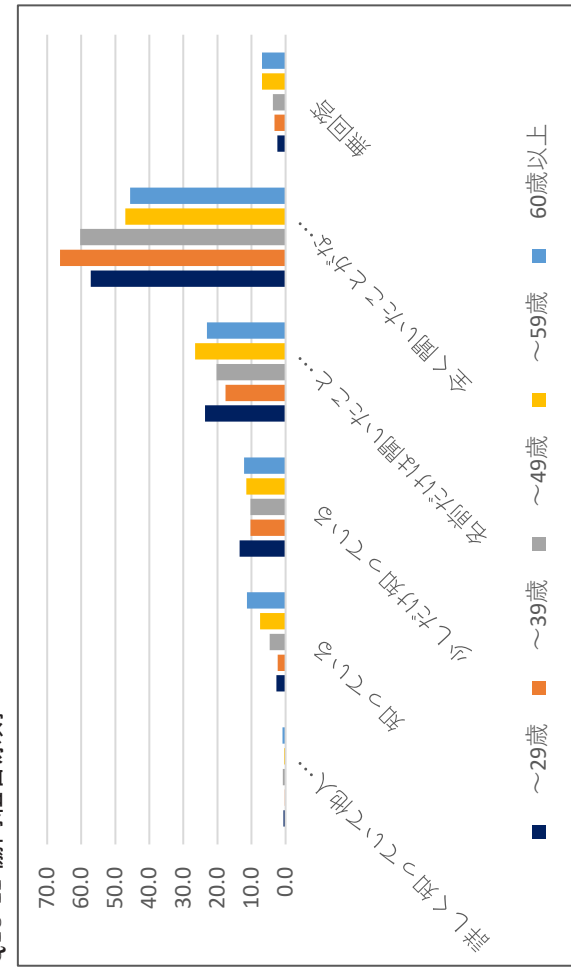
Q18-10 国際協同組合年



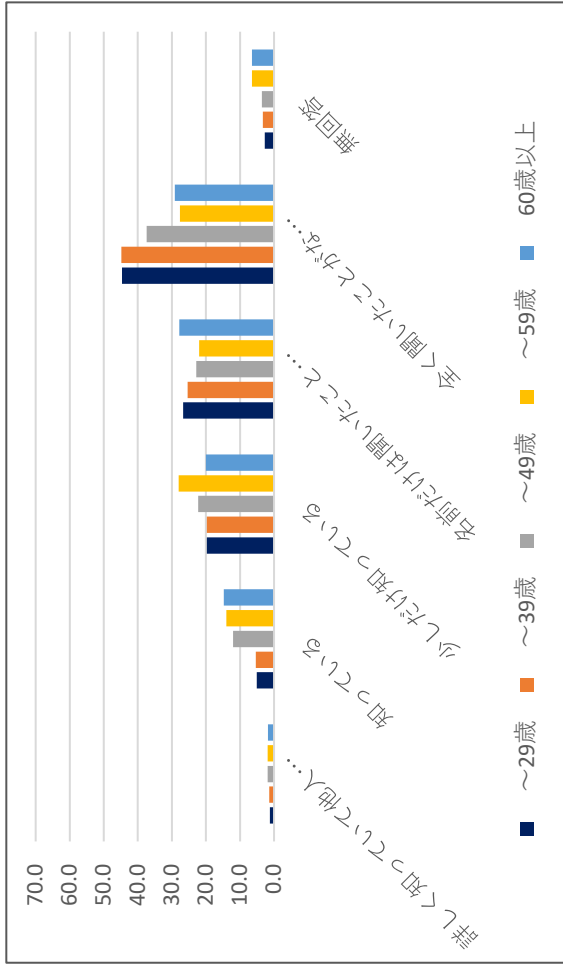
Q18-9 出資金



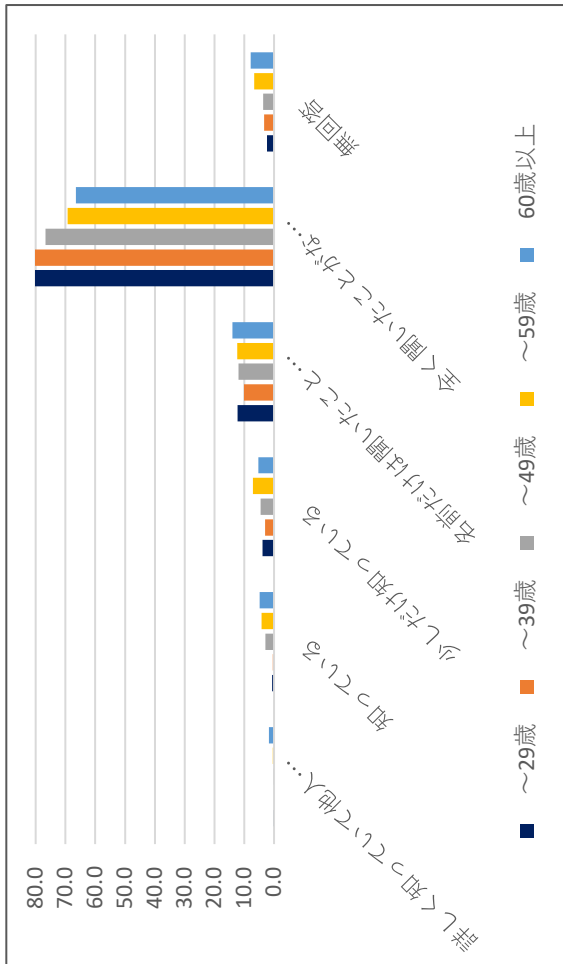
Q18-11 協同組合原則



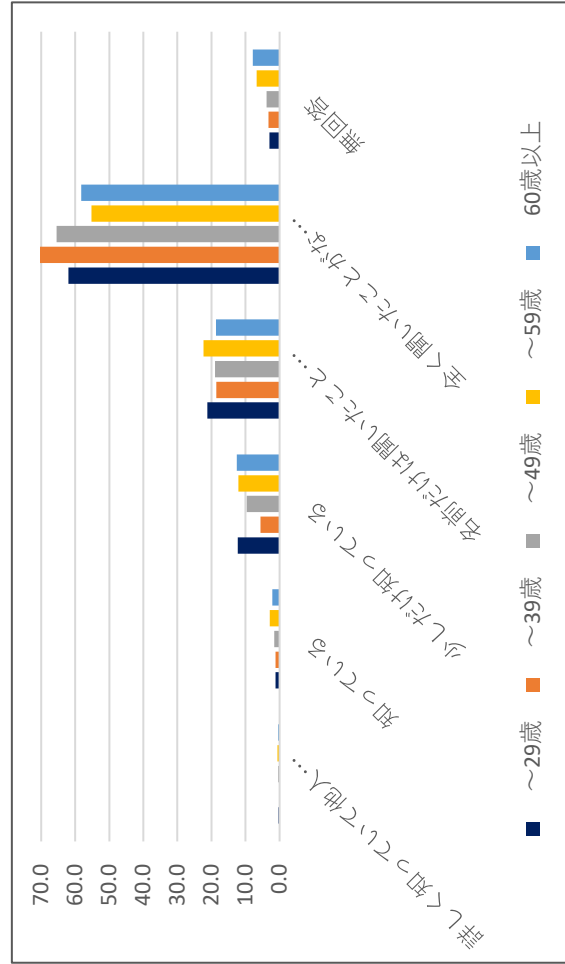
Q18-14 医療生協と医療法人との違い



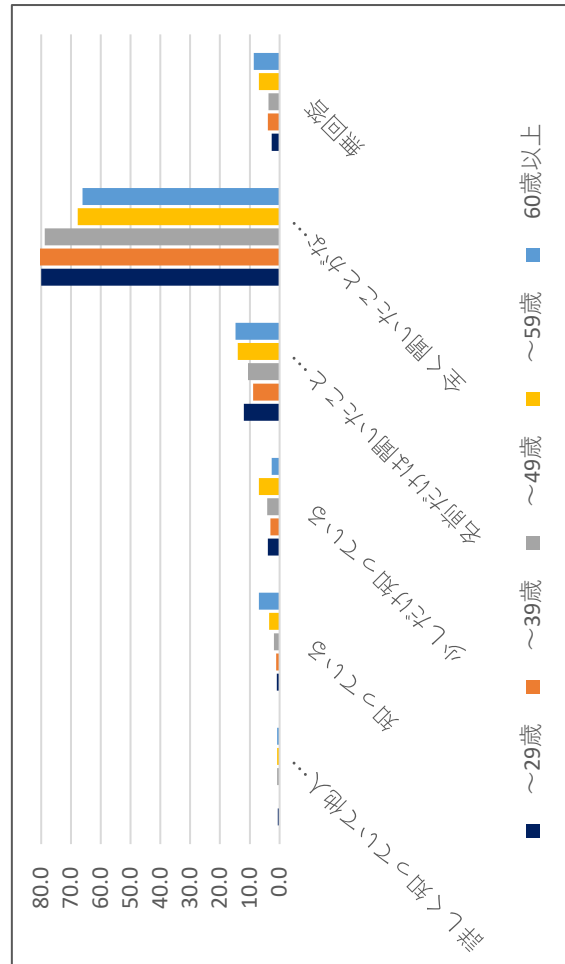
Q18-12 ロッチデール (Max 80%)



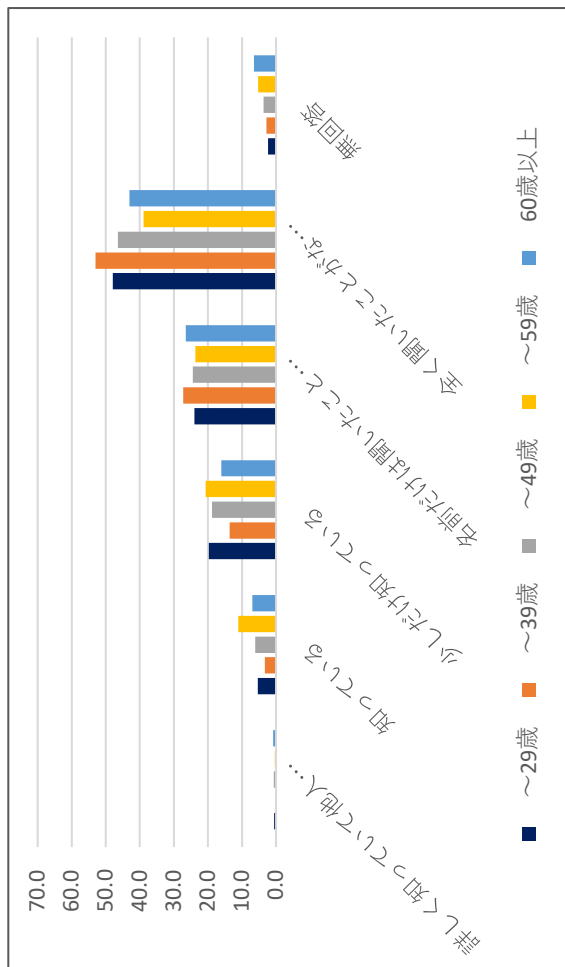
Q18-15 医療生協と厚生連の共通点



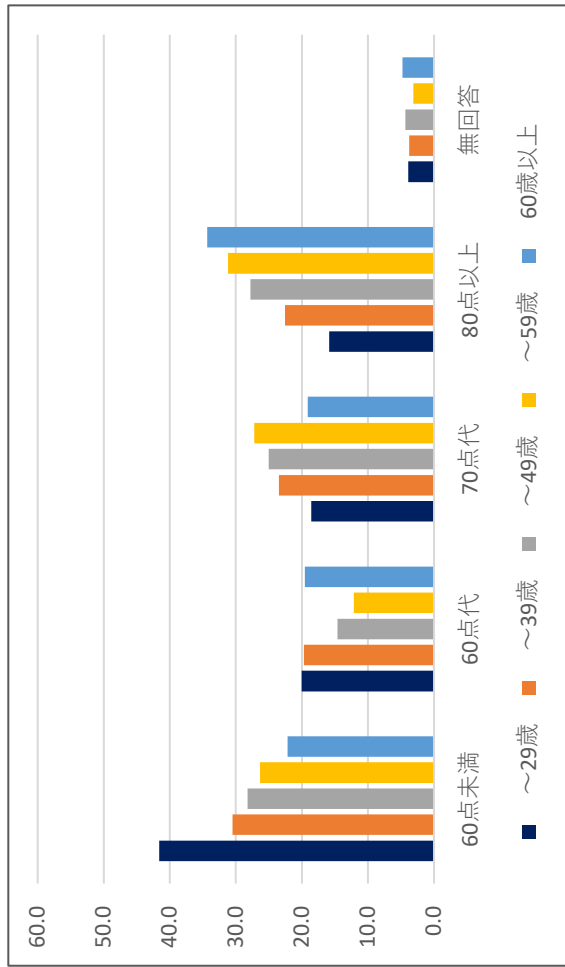
Q18-13 賀川豊彦 (Max 80%)



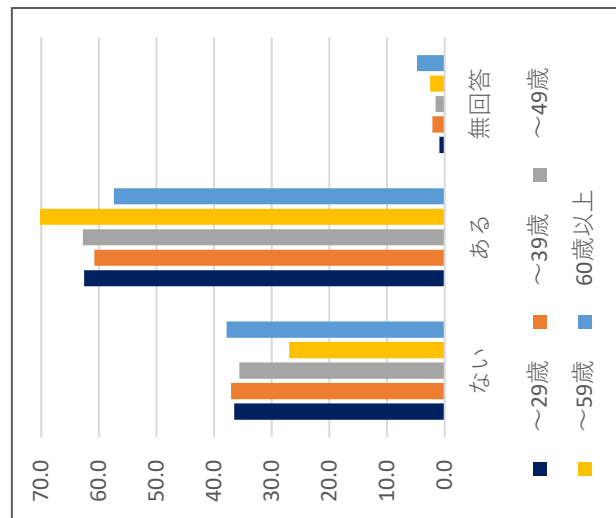
Q18-16 生協 10 の基本ケア



Q23.働く場として総合判断した点数



Q19.仕事内容以外の理念等の研修経験



まとめ

医療生協は、Q18-7「消費生活協同組合法」を根拠法とし、自ら民間の非営利組織と位置付けている。Q18-6（員外利用）、-8（総代、総代会）、-9（出資金）などはこの根拠法で規定され関連づけられており、員外利用を「全く聞いたことがない」が多数派となるような結果は放置されるべきではない。

また、自身が所属する法人の根拠法を知らないだけでなく、Q18-14（医療法人との相違）、-15（厚生連との共通点）の結果から、他の医療機関の開設主体についても知識の無さが浮き彫りになっている。

以上のようなことから、Q19 にあるように理念等の研修は積まれているが、組織の根拠法、それによって規定される組織の構造と機能を関連づけて学ぶ基盤は極めて脆弱である。したがって現状では、理念は「絵に描いた餅」のまま推移することになるだろう。

自身が所属する組織の社会的な存在の仕方を知り、構造と機能の全体像を学び、さらに全体における自らの位置づけと役割を知る。拠って、自身の職務遂行が他者との協働になる。理念は、そうして実現に向かう。

このように、組織の客観的な基盤から職員教育の一連を構築することを課題としてもよいのではないだろうか。