

## ＜研究課題＞ 高齢者福祉施設の介護職の定着促進を目指した職場支援プログラムの開発と有効性の検証

代表研究者 摂南大学看護学部 教授 富永 真己  
共同研究者 東北大学大学院医学系研究科 准教授 中西 三春  
東北福祉大学総合福祉学部社会福祉学科 准教授 矢吹 知之

【まとめ】高齢者福祉施設の労働職場環境の課題解決に向けた職場支援プログラムを開発し、効果は無作為化比較試験により検討した。介入群(n=51)は4ヶ月間で2回の職場支援プログラムに参加し、対照群(n=51)とともに4か月間で計3回の質問票調査に協力した。線形重回帰分析による Baseline から2時点の Outcome の変化の標準化係数の結果から、介入群は対象群に比べ“排他的な職場風土”が1回目の調査で低下し ( $p<0.1$ )、“職業志向性”は2回目の調査で上昇した( $p<0.01$ )。

### 1. 研究の目的

高齢者の介護支援の要となる高齢者福祉施設では人材不足の深刻さが増す。介護職の離職の一番の理由は職場の人間関係と報告されるが、今後増加する外国人を含む介護職の離職防止と定着のためには現状の人的側面を含む労働職場環境の課題の解決が強く望まれる。本研究は人的側面を含む労働職場環境の課題解決に向けた職場支援プログラムの開発と有効性の検証を目的とする。

### 2. 研究方法と経過

#### 2-1. プログラム開発

本研究では、人的側面を含む労働職場環境の改善を目指し、「心理的安全性」(Edmondson, 1999)という概念を用い、ケースメソッドの方法を倣い職場支援プログラムを開発した。

ケースメソッドの方法に倣うことで、プログラムの受講者は、現場の事例をもとにグループごとに活発な意見交換を行うことを通し、参加者が自らの考えや判断を振り返り、修正し、共に成長することが可能となる。事例については、研究者らによる研究の知見を踏まえ、高齢者福祉施設の職場における対人・異文化問題のオリジナルエピソードを9事例作成した。さらに、事例についてより理解と共感が得られるよう、9事例について各3分程度の映像を作成した。プログラムは1回60分で、ガイダンスと講義、作成した2本の映像事例の視聴、その後の個人

ワーク、グループワーク、発表、振り返りの6モジュールから構成される。グループワークでは心理的安全性を保ちながら、事例に纏わる人間関係の課題について、職場や組織の強みと弱みの視点から、解決のための視点について話し合う。このプロセスを通して、心理的安全性が保たれた中での話し合いを経験し、メンバー間の相互理解や信頼、包摂や倫理的な配慮の重要性を認識し、職場で育む上での意識づけの機会を目指した。

#### 2-2. 研究デザインとサンプル

無作為化比較試験を実施した。2021年11月から2022年5月にかけて、機縁法を用いて研究協力の同意が得られた4か所の高齢者福祉施設(特別養護老人ホーム2施設、介護老人保健施設1施設、グループホーム1施設)の看護師と介護職の計102名を対象とした。

#### 2-3. データ収集、分析

研究参加者は、性別と職種の人数構成が等しくなるよう各施設毎に無作為で介入群と対照群の2群に割り付けられた。また、研究期間中に計3回の自記式質問票調査に協力した。すなわち Baseline、2か月後 (Time 1)、さらに2か月後 (Time 2) に、調査に同意した者は、調査票に回答後、厳封して直接、研究者に郵送にて返送した。介入群の参加者は、4ヶ月間で2回の介入としての職場支援プログラムに参加した。なお職場支援プログラムの研修会は、1回目は対面で、2回目は COVID-19 の感染拡大による制限のため、オンラインで実施した。

#### 2-4. 調査項目

基本属性、仕事と組織の特性、Primary outcome として心理的安全性の尺度 (Edmondson, 1999)、Secondary outcome として、3つの下位尺度(職場のソーシャルキャピタル、倫理的リーダーシップ、排他的職場風土)から成る労働職場環境の測定尺度 (Tei-tominaga, 2018)、離職意向 (Tei-tominaga,

2002)、職業の志向性 (Tei-tominaga, 2012) の質問項目を調査票に含めた。

## 2-5. 分析

Baseline における対象者の属性を 2 群 (介入群、対照群) 間で比較した。連続変数の比較には t 検定、順位変数は Mann Whitney's U 検定、カテゴリー変数は  $\chi^2$  検定を用いた。全対象者のデータを用いて、各時点での Outcome 変数同士の関連について Pearson の相関係数を算出した。次に介入群と対照群とでアウトカム変数の変化量に差があるか調べるため、2 回目 (Time 1) ないし 3 回目 (Time 2) の各変数を従属変数とし、群を説明変数として、信頼区間を設定し、Baseline を共変量とした線形重回帰分析を行った。さらに、得点幅が異なる指標間で介入の効果量を比較するために、対照群に対する介入群のそれぞれの指標の変化量についての標準化係数を算出した。

全ての分析は Intention-to-treat (治療企図, ITT) の原則に基づいて実施した。回帰分析では Time 1・Time 2 の調査に回答しなかった者も含めるため、完全情報最尤推定法 (full information maximum likelihood method, FIML) を用いた。統計的有意差は 5%水準とした。データ管理は SPSS Ver.25 で行い、回帰分析等の解析には STATA Ver.17 及び Mplus Ver.8.7 を用いた。

## 2-6. 倫理的配慮

摂南大学倫理委員会の承認を得て実施した (No.2019-055)。

## 3. 研究の成果

### 3-1. 対象者の属性 (Table 1)

分析対象となったデータは 102 名中、調査に回答した 90 名 (回収率 88%) であった。うち介入群は 46 名、対照群は 44 名で、それぞれ平均年齢は、44.5 歳 ( $\pm 14.0$ ) と 48.7 歳 ( $\pm 11.1$ )、女性が 76%、84%を、介護職は 70%、52%を占めた。現在の施設での就業年数は 6.3 年 ( $\pm 5.5$ )、5.2 年 ( $\pm 5.6$ ) で、いずれも両群に有意差は認められなかった。一方、雇用形態については、正規雇用者が介入群では 98%に対し、対照群は 86%と介入群の方が有意に割合が高かった。

### 3-2. Baseline、2 回目 (Time1) および 3 回目 (Time2) の各 Outcome の相関係数

どの調査時点においても、心理的安全性 (Psychological safety) は職場のソーシャル

キャピタル (Social capital) および倫理的リーダーシップ (Ethical leadership) と正の有意な相関、すなわち前者は  $r = 0.54 \sim 0.64$ 、後者は  $r = 0.52 \sim 0.65$  と中等度の正の相関が認められた。一方、心理的安全性 (Psychological safety) は排他的職場風土 (Exclusion) とは負の有意な相関 ( $r = -0.51 \sim -0.64$ ) が認められた。離職意向は心理的安全性 (Psychological safety) 及び職業志向性 (Job orientation) と弱い負の相関、すなわち前者は  $r = -0.23 \sim -0.37$ 、後者は  $r = -0.15 \sim -0.40$  が認められた。

### 3-3. 介入群と対象群の Baseline から 2 時点の Outcome の変化についての線形重回帰分析の結果

線形重回帰分析で係数を標準化する前の、介入群と対照群の各 Outcome の Baseline から 2 回目 (T1)・3 回目 (T2) の各時点にかけての変化量の差を検討した結果を Table 2 に示す。また Figure 1 に介入群と対照群の Primary 及び Secondary outcome の平均と標準偏差を時系列で示した。

さらに得点幅が異なる指標間で効果量を比較するために、上記の回帰分析 (Table 2) において、対照群に対する介入群の標準化係数を算出した (Figure 2)。その結果、排他的職場風土 (Exclusion) について、Baseline から 2 回目の調査時点 (Time1) での標準化係数が負の値、つまり回答者が認識する排他的職場風土の程度が下がり、統計的に有意な傾向 ( $p=0.083$ ) であった。しかし、3 回目の調査時点 (Time2) では、有意傾向は消失した。また、職業の志向性 (Job orientation) について、Baseline から 3 回目の調査時点 (Time2) で標準化係数が介入群は対照群と比べ、上がり ( $P=0.005$ )。つまり、職業の志向性が高まっていた。

一方、Primary outcome の心理的安全性には、有意差はいずれの変数においても認められなかった。また、図表には示していないが、各時点での Outcome の変数については、回答者が所属する施設の ICC (級内相関係数) は 0  $\sim$  0.168 と非常に低かった。つまり、回答者の全体のばらつきのうち、同じ施設間による回答のばらつきが占める割合は低く、同じ施設の職員が類似した回答傾向にあるとは言い難い結果であった。中でも Primary outcome の心理的安全性の ICC はほぼゼロで一貫していた。排他的職場風土 (Exclusion) の方が Baseline では 0.168 とやや大きいものであった。

## 4. 今後の課題

4-1. Primary outcome である心理的安全性については、今回の分析結果では有意な変化が認められず、Secondary outcome について、排他的職場風土は1回目 (Time 1) とは有意傾向で変化が認められたものの、2回目 (Time 2) においては有意な変化が認められなかった。COVID-19 の影響で、協力施設が当初予定の半数となり標本数の規模の小ささが影響していると考えられる。妥当な標本数に到達するまで、研究を継続し、結果を検証することが望まれる。

Table 1. Characteristics of participants (N=90)

	Intervention (N = 46)	Control (N = 44)	Test statistic	P-value
Age, year, mean (SD)	44.5 (14.0)	48.7 (11.1)	t (85.14) = 1.57	.120
Sex, woman, N (%)	35 (76.1)	37 (84.1)	$\chi^2(1) = 0.90$	.343
Married, N (%)	22 (47.8)	16 (36.4)	$\chi^2(1) = 1.21$	.271
Educational attainment, N (%)			z = 1.79	.084
Junior high school or high school	15 (32.6)	22 (50.0)		
Vocational school or college	23 (50.0)	18 (40.9)		
University or graduate school	8 (17.4)	4 (9.1)		
Regular employment, N (%)	45 (97.8)	38 (86.4)	$\chi^2(1) = 4.12$	.042
Working license, N (%)			$\chi^2(4) = 5.46$	.244
Certified care worker	32 (69.6)	23 (52.3)		
Nurse	6 (13.0)	5 (11.4)		
Care manager	5 (10.9)	7 (15.9)		
Other direct care worker	5 (10.9)	7 (15.9)		
Not licensed	2 (4.3)	8 (18.2)		
Years of experience in care for older adults, mean (SD)	11.5 (9.9)	12.8 (16.3)	t (70.61) = 0.44	.660
Years of working at current provider, mean (SD)	6.3 (5.5)	5.2 (5.6)	t (87.69) = 0.95	.347
Unit leader or manager of the provider, N (%)	13 (28.3)	8 (18.2)	$\chi^2(1) = 1.28$	.258

Table 2. Coefficients and 95% confidence intervals of intervention in changes of outcome measures from baseline<sup>1)</sup>

	T1		T2	
	Coefficient (95%CI)	P-value	Coefficient (95%CI)	P-value
Psychological safety	1.76 (-0.53, 4.06)	.132	-0.45 (-3.28, 2.38)	.754
Social capital	0.82 (-1.64, 3.27)	.514	1.53 (-1.39, 4.46)	.304
<b>Exclusion<sup>2)</sup></b>	<b>-1.53 (-3.26, 0.20)</b>	<b>.083</b>	-0.43 (-2.20, 1.33)	.630
Ethical leadership	1.77 (-0.89, 4.44)	.193	0.35 (-2.33, 3.03)	.800
Intentions to leave	0.78 (-0.64, 2.20)	.282	-1.16 (-2.84, 0.53)	.178
Job orientation	0.08 (-0.26, 0.43)	.639	<b>0.52 (0.15, 0.88)</b>	<b>.005</b>

1) Full information maximization likelihood method was used to estimate missing data.  
2): Exclusive workplace climate

Figure 1. Trajectory of outcome measures from baseline to T2

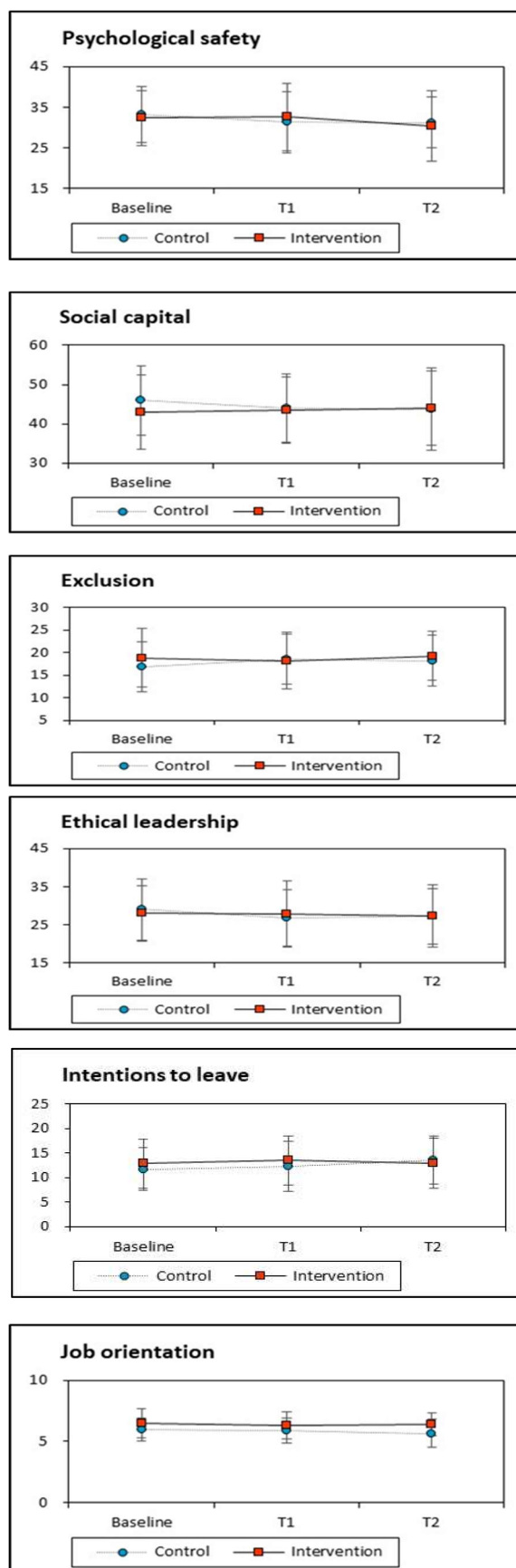


Figure 2. Standardized changes in outcome

measures in the intervention group compared to the control group

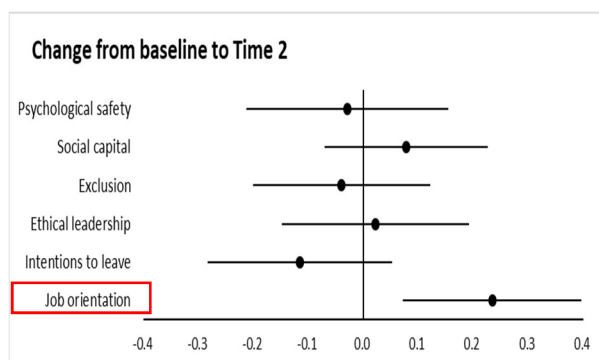
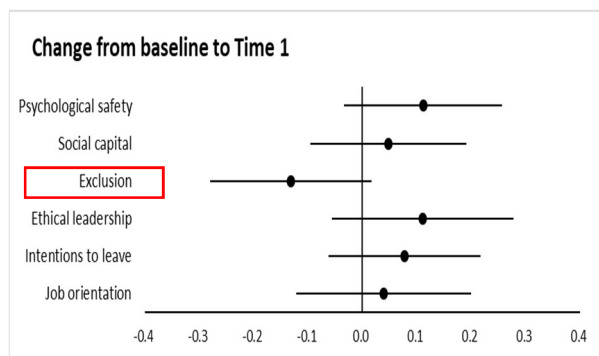


Table 3. Coorelation Coefficients of outcomes of each time

Baseline	Psychologi cal safety	Social capital	Exclusion	Ethical leadership	Happiness at work	Intentions to leave	Cross-culture
Psychological safety							
Social capital	0.57						
Exclusion	-0.63	-0.63					
Ethical leadership	0.65	0.58	-0.52				
Happiness at work	0.29	0.49	-0.40	0.17			
Intentions to leave	-0.37	-0.38	0.26	-0.28	-0.26		
Cross-culture	0.14	0.13	-0.18	0.13	0.20	-0.03	
Job orientation	0.14	0.12	-0.18	0.04	0.51	-0.40	0.07

T1	Psychologi cal safety	Social capital	Exclusion	Ethical leadership	Happiness at work	Intentions to leave	Cross-culture
Psychological safety							
Social capital	0.54						
Exclusion	-0.51	-0.52					
Ethical leadership	0.60	0.55	-0.38				
Happiness at work	0.29	0.49	-0.39	0.16			
Intentions to leave	-0.26	-0.42	0.31	-0.23	-0.14		
Cross-culture	-0.11	0.09	-0.04	-0.03	0.19	-0.05	
Job orientation	0.06	0.07	-0.24	-0.06	0.52	-0.15	-0.01

T2	Psychologi cal safety	Social capital	Exclusion	Ethical leadership	Happiness at work	Intentions to leave	Cross-culture
Psychological safety							
Social capital	0.64						
Exclusion	-0.59	-0.67					
Ethical leadership	0.52	0.69	-0.55				
Happiness at work	0.17	0.40	-0.22	0.15			
Intentions to leave	-0.23	-0.39	0.35	-0.42	-0.15		
Cross-culture	0.04	-0.04	0.22	-0.05	0.07	0.16	
Job orientation	0.06	0.19	-0.15	0.05	0.40	-0.24	-0.05

4-2. 心理的安全性については、その前提に包摂するリーダーシップ (Inclusive leadership) が重要であると先行研究で明らかにされている (Lee & Dahinten, 2021)。包括的リーダーシップとは、開放的で有用な、そして近づきやすさのはっきりとした表出として特徴づけられ (Carmeli, ReiterPalmon & Ziv, 2010)、そのような職場の管理者の態度は、積極的に職場のスタッフの発言を促し、その意見に感謝を示すことができる。今回、その職場の包摂的なリーダーシップの影響、つまり包摂の対極にある“排他的な職場風土”が、有意傾向ではあるものの Baseline から 2 回目 (Time 1) の調査において低下、つまり改善が認められた。このことは、職場支援プログラムが、上司の介在せずとも心理的安全性が保たれるような労働職場環境の醸成の一助になる可能性が示唆された。

また今回、職業志向性 (Job orientation) は、看護師の離職意向の要因であることが、研究代表者の新人看護師の大規模な調査研究で明らかにされている。本研究においては、離職意向と職業の志向性との負の有意な相関関係が認められた。さらに介入群において 3 回目の調査 (Time 2) で職業の志向性が有意に上昇した。このことは、高齢者福祉施設の人的側面を含む労働職場環境の課題の解決に向け開発した今回の職場支援プログラムが、離職意向の要因と報告される職業の志向性を改善する可能性を示唆する。

一方、対象施設は老人保健施設、グループホーム、特別養護老人ホームと種類や規模も異なり、有効性への影響も考えらえる。そのため、プログラムの活用方法において、今回はグループは 2~3 人で 1 組とし、1 回の研修での参加者は最大計 20 人までとしたが、望ましい基準を検討し、職場での活用において留意する必要がある。今後、さらなる検討が望まれる。

## 5. 研究成果の公表方法

### 5-1. 国際学会発表

2022 年 11 月 3 日~5 日に米国のケンタッキー州で開催される 48th Annual Conference Of The Transcultural Nursing Society に演題を提出した (採択結果は 2022 年 8 月以降に発表)

### 5-2. 書籍の出版

『スタッフが「働き続けたい」と思える職場のつくり方—事例演習で学ぶ介護現場の「心理的安全性」(仮) を執筆し、中央法規出版から発行予定 (2022 年 8 月) である。

以上