

令和 2 年 9 月 11 日現在

機関番号：34106

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2019

課題番号：16K04215

研究課題名(和文)高齢者ケアスタッフのための多様な健康生成論的プログラム開発・評価および活用の検証

研究課題名(英文) development and evaluation of various health generation programs for elderly care staff

研究代表者

伊藤 薫 (Kaoru, Ito)

四日市看護医療大学・看護学部・准教授

研究者番号：10433228

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,400,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、高齢者ケアスタッフのストレス対処・健康生成力概念であるSOC向上をいかに促進していくのかという観点から、健康生成論的アプローチを随所で具体化し、応用したプログラムを開発する。また、その健康生成論を基盤としたプログラムのSOCへの効果およびSOC向上効果発現メカニズムの解明を行った。

そこで、本研究において、介護職員に直接働きかける方法として、仕事上の困難や葛藤への対処方法を学び合う教育的アプローチと介護職場に働きかける方法として、介護リーダーへの健康生成論的アプローチによる健康職場づくりを通じて、環境的アプローチの2つのプログラムの開発とその効果の検証した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の学術的意義として、健康生成論およびSOC研究への新規性および寄与について、3点にまとめる。まず、第1点は、SOC効果発現メカニズムとして、介入前のリラックス感($p=0.001$)、リラックス感の向上($p=0.033$)と正の関連を示したことにある。第2点は、アントノフスキーの提唱した健康生成論的アプローチは、抽象的なレベルでの記述であったが、健康生成論的アプローチを具体化した我が国では初めての研究と言える。第3点は、健康生成論に元々含まれていたと考えられる概念であるエンパワメント、参加・協同、モデリング等の概念を統合的に取り入れた初めての研究と言える。

研究成果の概要(英文)：The aim of this research is to clarify, in concrete terms, how a salutogenic approach might be used to assist nursing home staff and develop programs which make use of these findings. There are two dimensions of nursing work which I have focused on for this purpose. First is the workplace itself, and the stress experienced by nursing staff. Secondly, there is the SOC of the nursing staff, which is a concept which expresses the capacity for salutogenesis. I also sought to shed light on how effective programs based on salutogenic principles may be developed for improving SOC, as well as the mechanism by which the SOC improvement is actually manifested. The first program takes an educational approach and aims at directly assisting nursing staff in learning how to deal with the kinds of difficulties and conflicts that may arise during the course of their work. The second program takes an environmental approach, and aims at effecting change in the workplace itself.

研究分野：公衆衛生看護学

キーワード：健康生成論 健康職場づくり 高齢者ケアスタッフ プログラム開発 プログラム評価

様式 C-19、F-19-1、Z-19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

本研究は、著者は高齢者ケアスタッフのストレスマネジメントに関する学習プログラムを介護職員からの求めに応じながら、明確な理論的枠組みがないままに約10年間、試行錯誤しながら、改良を重ねてきた。

その経過で健康生成論に出会い、ストレスを減少させるプログラムではなく、健康に向かうためのプログラムが求められると抜本的に考え方が変わった。それ以降、健康生成論を軸に、ヘルスプロモーションの概念であるエンパワメントアプローチやイネープリングアプローチを学習プログラムに補強した。さらに協同学習理論も適用した。この健康生成論やヘルスプロモーションの発想から、高齢者ケアスタッフがいきいきと働けるためには、職場内での対話が活発に行われ、職場の課題を職員間で解決できる、職場環境づくりへのアプローチが必要であると考えた。そこで、本研究において、高齢者ケアスタッフが職場内で実行可能な健康生成論的アプローチによるプログラムを高齢者ケアスタッフの視点や経験を活かして開発し、その効果を検証し、介護現場が取り組みたいと考えるプログラムとしてまとめたいと考えた。

2. 研究の目的

本研究の目的は、高齢者ケアスタッフのストレス対処・健康生成力概念であるSOC向上をいかに促進していくのかという観点から、健康生成論的アプローチを基盤としたプログラムを開発し、その効果およびSOC向上効果発現メカニズムの解明を行う。

そこで、本研究において、高齢者ケアスタッフに直接働きかける方法として、仕事上の困難や葛藤への対処方法を学び合う教育的アプローチと介護職場に働きかける方法として、介護リーダーへの健康生成論的アプローチによる健康職場づくりを通じて、環境的アプローチの2つのプログラムの開発とその効果の検証を行う。

3. 研究の方法

本研究では、2つのアプローチによる調査研究に関する4つの分析を計画・実施する。

第1の調査研究は、健康生成的アプローチによる学習プログラム(教育的アプローチ)を2つの分析で構成する。第2の調査研究は、介護リーダー職員への健康生成的アプローチによる健康職場づくりプログラムを2つの分析で構成する(図1本研究の構成)。

1) 第1研究の方法

(1) 高齢者ケアスタッフのための健康生成論的アプローチによる学習プログラムの開発

本研究を開始する約10年前から改良を重ねていた学習プログラムへ健康生成論やヘルスプロモーションの発想から、改善・深化させた。まず、健康生成志向を職場や仕事への見方・捉え方などに活かした。また、学習プログラムの進め方について協同学習理論を活かした。エンパワメント理論・社会的認知理論等により、学習から期待できることについて、参加者への説明が可能になった。

(2) 高齢者ケアスタッフのための健康生成論的アプローチによる学習プログラムの評価

A県内6か所の介護施設で実施した。プログラムの参加者296名に調査用紙を配布し、郵送法により欠損値のない回答票149名(有効回答率50.3%)を分析対象とした。

(3) 高齢者ケアスタッフのための健康生成論的アプローチによる学習プログラムの効果の検証

対象および介入方法は、(2)と同じである。効果指標は、SOC尺度、リラックス感尺度、アサーション行動尺度とした。

2) 第2研究の方法

① 高齢者ケアスタッフのための健康生成論的アプローチによる健康職場づくりのプロセス

対象 B市内社会福祉法人Cの介護施設の介護リーダー職員合計20名

② 研究デザイン 現場の課題解決に向けた研究者と介護職員との共同実践研究

(2) 高齢者ケアリーダー職員のための健康生成的アプローチによる健康職場づくりの成果

①と同じ対象と研究デザイン

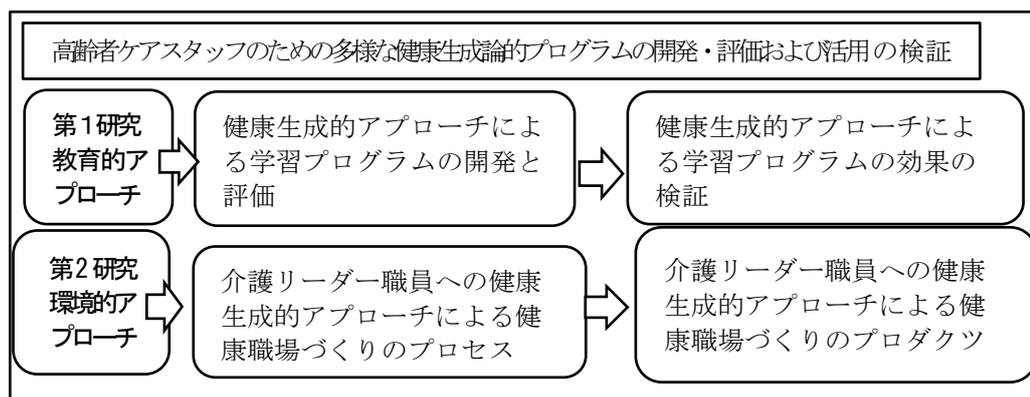


図1 本研究の構成

4. 研究成果

1) 第1研究の成果

(1) 健康生成論的アプローチによる学習プログラムの具体的内容

表1 健康生成論的アプローチによる学習プログラムの具体的内容

	プログラムの具体的な内容	研究者の役割	健康生成論的アプローチに基づく、プログラム工夫等	適用理論や概念
導入 30分	<p><ミニ講義>健康生成論の説明とプログラムの目的</p> <p><リラクゼーション>・ゆっくり優しく丁寧に左右交互のリズムで背中や腕などをタッチする</p>	参加者全体へのプログラムへ動機づけ	<ul style="list-style-type: none"> できるだけ、お互いが話しやすい安心感のある場を作る 職種、経験年数を問わず、平等に学習プログラムへの参加ができるよう配慮する 	協同学習理論
展開 50分	<p><準備></p> <ul style="list-style-type: none"> 1 グループ4～6人で構成する 司会と書記をグループ内で決定する <p><進め方></p> <p>1) 課題の提示</p> <p>日常的に誰もが経験する困難な場面の事例を全員にイラストを用いた事例で提示</p> <p>2) 個別での課題取り組み</p> <p>提示された事例に対し、個人で取り組む</p> <p>3) グループ内での学習活動</p> <p>個人で考えた内容を順番に報告し、話し合う</p> <p>4) 全体での学習内容の共有</p> <p>各グループ間で話し合いの内容を共有する</p> <p>5) 学習内容の振り返りと改善の検討</p> <p>話し合いを振り返り、今後活かしていきたいや修正したいこと等を共有する</p>	各グループで運営ができるように準備	<p><準備></p> <ul style="list-style-type: none"> グループ分けは、全員が話しやすいように小グループとし、対面で座る配置する 司会と書記の役割を明確にし、じゃんけんで司会と書記を決定する グループ内の進行は司会が担当 学習プログラムでできる限り参加者全員が役割を担えるよう配慮する 学習課題は、できるだけ参加者の意見に基づき、決定する 個人の意見を出しやすいように検討する時間を確保する 学習課題への見方・考え方に、健康生成志向を適用する 質問毎に考えた内容を報告しあい、全員に話す機会を確保するよう配慮する また、同じ考えの場合は同じであると報告し、必ず、個人で意見を出すよう促す。 小グループから職場全体への段階を踏んで、意見交換を行う 小グループでの話し合いを経て、職場全体での話し合いを行う中で、倫理観や価値観の共有や違いへの気づきが促される 他者の経験を聞くことで学び、倫理観・価値観の共有により、改善への行動への動機付けが期待できる 	
まとめ 10分		参加者全体の学びが共有させるようにする		社会的認知理論 エンバワメント

学習プログラムでは、シート化(図2)を行い、職種や経験年数を問わず参加できるよう、イラストと簡略化した事例で示した。誰もがグループ学習を進行できるように進行方法も図示して開発した。1シートが30分程度で実施でき、職場の課題に合わせて選択できるように、①職員間の人間関係、②認知症ケア、③不適切ケア、④身体拘束、⑤非常時の対応、⑥介護事故、⑦ユニットケアでの困難の7種類(合計40枚)を作成した。

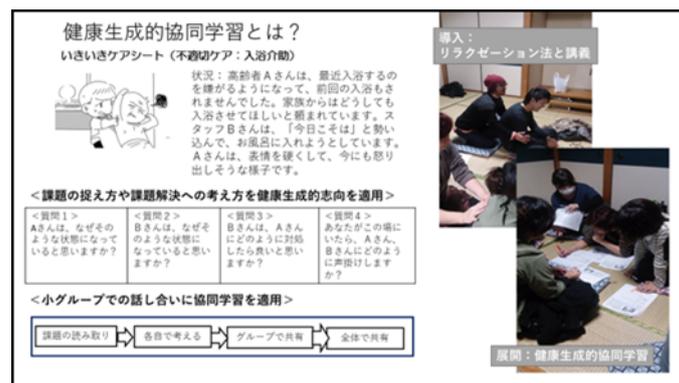


図2 健康生成的アプローチによる学習プログラムの実践例

(2) プログラムの評価

プログラムの評価結果は、学習内容、参加者の反応、プログラム中の学習と応用、業務や職場へのトランスファー（学習の転移）に関しては、共に9割が肯定的な評価であり、U検定を行った結果、経験区分、職種区分で有意差がなかった。

プログラムを自分の職場でやってみたいかの肯定的な評価 93.3%の理由は【職場の人間関係を強くするから】【ケア内容を発展させるから】【精神的健康につながるから】【取り組んでみたいと思える内容だから】【職場の課題解決になるから】であった。

否定的な評価 6.7%の理由は、【余裕がないから】【意欲が持てないから】【内容に改善が必要だから】であった。

(3) 学習プログラムの効果の検証

1) 参加者の属性およびSOCt0の状況

参加者の属性は、第2章と同じである。介入前SOCt0と正の有意な相関関係を認めたのは、介入前リラックス感t0 ($p < .001$)、介入前アサーション行動t0 ($p < .001$)であった。

2) プログラムの介入によるSOC、リラックス感、アサーション行動の変化

対応のあるt検定の結果、SOC ($p = 0.009$)、リラックス感 ($p < .001$)、アサーション行動 ($p < .001$)で、共に有意な向上が認められた(表2)。

表2 介入前後のSOC、リラックス感、アサーション行動の変化 (n=149)

効果指標	Range	介入前 (t0)		介入後 (t1)		p
		平均値	SD	平均値	SD	
SOC	13-91	52.91	10.58	54.22	10.53	0.009
リラックス感	15-75	41.6	6.35	46.52	7.6	<0.001
アサーション行動	12-60	38.41	5.72	40.94	5.73	<0.001

3) SOC前後差(t1-t0)と属性、リラックス感、アサーション行動との関連について

SOC前後差(t1-t0)を従属変数とする階層別重回帰分析(表6)においてモデル3で、介入前リラックス感t0 ($p = 0.001$)とリラックス感前後差(t1-t0) ($p = 0.033$)を投入すると正の関連を認めた。

表3 SOCt1-t0を従属変数とする階層別重回帰分析 (n=149)

従属変数SOCt1-t0 n=149	モデル1		モデル2		モデル3	
	β	P	β	P	β	P
性別	-0.025	0.757	-0.012	0.884	-0.025	0.756
年齢	0.012	0.891	0.016	0.847	0.024	0.77
経験年数	0.191	0.023	0.177	0.035	0.149	0.069
SOCt0	-0.292	<0.001	-0.327	<0.001	-0.460	<0.001
アサーション行動t0			0.120	0.199	0.081	0.379
アサーション行動t1-t0			0.133	0.113	0.068	0.461
リラックス感t0					0.314	0.001
リラックス感t1-t0					0.196	0.033
調整済みR2乗	0.098		0.105		0.171	

<独立変数>性別:男性=0、女性=1 年齢・経験年数:連続変数

SOC:range 7-91、アサーション行動:range 12-60、リラックス感:range 15-75

β は標準偏回帰係数を示す t0=介入前 t1-t0=介入前後の差

2) 第2研究の成果

(1) 健康生成的アプローチによる健康職場づくりのプロセス

C法人の管理者の依頼により、本研究は開始された。研究者は、研究者が企画する研修会を行うのではなく、リーダー職員の思いや希望を聞きながら、その意向に沿った研修会を行いたいと管理者に理解を得た。本研究は、約1年間の介入期間により、リーダー職員への6か月間の研修会を実施し、最終的健康職場づくり計画発表会には、法人設立以降全施設の管理者やリーダーが一同に参集した場となり、大規模で長期的なプログラムとなった。

これらの健康職場づくりの取組みが実施可能となったのは、その中心に健康生成論を基盤とし、職場内の問題に関し、平和的な解決を目指す健康職場づくり活動であったためと考える。ケアや職場の課題の排除や縮小が焦点であれば、全スタッフが安心して参加できる場を形成する

ことは困難であったと考える。そのことから、健康生成的アプローチによる健康職場づくりがその推進に不可欠であると考えた。

(2) 健康生成論的アプローチによる健康職場づくりの成果

健康職場づくり計画発表会の参加者は、リーダー職員 20 名のほか、法人理事長や施設長ら 13 名参加し、合計 33 名であった。法人理事長や施設長らは、リーダー職員やスタッフによる職場づくり計画に期待を寄せ、発表会に参加された。各施設 10 分でアセスメント内容および職場づくり計画の発表を行った。各施設の枠を超えて、施設長、リーダー職員が参集することは、C 社会福祉法人の設立以降はじめての経験であった。法人全体が各施設の健康職場づくりに対する期待が感じられた。以下、職場の話合いから得られた介護職場の健康促進要因と健康阻害要因、介護リーダーが主導してスタッフと共に、創出した介護職場の健康職場づくり計画内容が研究により得られた成果である。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計4件（うち査読付論文 4件／うち国際共著 0件／うちオープンアクセス 2件）

1. 著者名 伊藤薫・山崎喜比古・大西信行・萩典子	4. 巻 20号4巻
2. 論文標題 健康生成論を基盤とした介護施設職員のための人材育成プログラムの開発過程とプロセス評価	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 地域ケアリング	6. 最初と最後の頁 56-61
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 伊藤薫・山崎喜比古・大西信行・萩典子・多次淳一郎・春名誠美・北井真紀子	4. 巻 21号3巻
2. 論文標題 介護職場の健康生成的な人材育成および職場づくりに向けた実践活動の一例	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 地域ケアリング	6. 最初と最後の頁 85-89
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 伊藤薫、山崎喜比古、大西信行、萩典子、豊田妙子、春名誠美、荻野妃那	4. 巻 16
2. 論文標題 認知症介護施設職員のストレス対処力（SOC）向上と職場環境づくりプログラムの開発過程とプロセス評価研究	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 日本認知症ケア学会誌	6. 最初と最後の頁 617-630
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 伊藤薫、山崎喜比古、大西信行、萩典子	4. 巻 20
2. 論文標題 健康生成論を基盤とした介護施設職員のための人材育成プログラムの開発過程とプロセス評価	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 地域ケアリング	6. 最初と最後の頁 56-61
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 伊藤薫
2. 発表標題 介護施設職員のストレス対処・健康生成力SOC向上と健康生成的職場環境づくりを支援するプログラムの開発と評価研究
3. 学会等名 日本SOC研究会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 伊藤薫・山崎喜比古・大西信行・萩典子・三好陽子・工藤安史
2. 発表標題 要介護高齢者施設職員のストレス対処力（SOC）の汎抵抗資源の検討 介護職員のSOCの強化関連要因の検討と支援方策への示唆
3. 学会等名 日本公衆衛生学会
4. 発表年 2016年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	山崎 喜比古 (YAMAZAKI YOSHIHIKO) (10174666)	日本福祉大学・社会福祉学部・教授 (33918)	
研究分担者	大西 信行 (ONISHI NOBUYUKI) (20336712)	四日市看護医療大学・看護学部・講師 (34106)	
研究分担者	萩 典子 (NORIKO HAGI) (30460645)	四日市看護医療大学・看護学部・教授 (34106)	

6. 研究組織（つづき）

	氏名 (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究 分担者	三好 陽子 (YOKO MIYOSHI) (40340228)	四日市看護医療大学・看護学部・准教授 (34106)	
研究 分担者	工藤 安史 (YASUSHI KUDO) (40552865)	四日市看護医療大学・看護学部・講師 (34106)	