

令和 6 年 6 月 27 日現在

機関番号：34428

研究種目：基盤研究(B)（一般）

研究期間：2020～2022

課題番号：20H04028

研究課題名（和文）介護職の定着を目指した職場環境改善の支援プログラムの開発と介入研究による効果検証

研究課題名（英文）A study of a support program for work environment to improve retention of professional caregivers: the program development and examination of the effect

研究代表者

富永 真己（Tominaga, Maki）

摂南大学・看護学部・教授

研究者番号：40419974

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 6,200,000円

研究成果の概要（和文）：人材不足から外国人介護職の受入れが進む介護保険施設において、離職の要因である対人関係を含む職場環境の改善を目指した。外国人介護職の受入れの実態と課題を質的研究により解明した。また人間関係を含む職場環境の改善を目指すプログラムを開発し有効性を無作為化比較試験により検討した。質的研究の結果から外国人の受入れ後の利点と共に課題が明らかとなった。また無作為化比較試験によるデータを、Time0の得点を共変量に線形重回帰分析を行った結果、Time0からTime1で心理的安全性は有意に、排他的職場風土は有意傾向で改善したが、2ヶ月後に有意性は消失した。効果継続のためにさらなる工夫が望まれる。

研究成果の学術的意義や社会的意義

人材不足が深刻な介護保険施設の外国人の受入れの実態と課題を明らかにした。加えてケア従事者が職場の心理的安全性を醸成するための独自のプログラムを開発し、無作為化比較試験により有効性を検討した。類似の研究は皆無であり、その点から本研究は貴重な知見を提供した。心理的安全性はケア従事者がより良い方向に学習・変化するために必要な行動を可能にし、定着を促進し、ケアの質の向上にも好影響を及ぼすことが期待できる。本研究の成果として、開発したプログラムに関する書籍を出版し、すでに全国の社会福祉協議会等からの多数の依頼を受け研修を実施している。このことは、本研究が成果の社会実装という点で意義あるものといえる。

研究成果の概要（英文）：In geriatric care facilities that are increasingly accepting foreign caregivers due to human resources' shortage, we aimed to improve the workplace environment, including interpersonal relationships, which is a factor of turnover. Qualitative research was conducted to reveal actual conditions and issues regarding acceptance of foreign care workers. The results revealed the benefits and challenges of accepting foreign care workers. Additionally, a randomized controlled trial was conducted to examine the effectiveness of an original program, which were developed to improve the work environment, including interpersonal relationships. In the results, while the psychological safety score significantly increased and the 'exclusive workplace climate' score decreased between Time 0 and Time 2, the significance became nonexistent between Time 1 and Time 2. The program might be effective, further ingenuity should be provided for continuous effectiveness.

研究分野：産業保健

キーワード：高齢者介護施設 心理的安全性 無作為化比較試験 労働職場環境

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

- (1)地域包括ケアシステムの重要な社会資源である介護保険施設の深刻な介護人材の不足を背景に、外国人介護職の受入れが進む。しかし、現状の離職要因である人的側面の職場環境の課題を改善せねば、外国人も巻き込む形で介護職の不足に拍車をかけると考えられる。
- (2)その解決において " 職場のソーシャル・キャピタル " は有用な概念である。しかし、その強すぎる弊害として排他等の影響や先行研究が同質的な構成員を対象としている点から、外国人を包摂するダイバーシティを踏まえた職場環境の改善が必要である。

2. 研究の目的

- (1)介護保険施設の外国人介護職の受入れの実態と課題を質的研究により解明する。
- (2)介護職の定着に重要な職場環境の要素の醸成を目指した介護保険施設の職場環境改善の支援プログラムを開発し、介入研究による効果検証を行う。

3. 研究の方法

(1) 介護保険施設の外国人介護職の受入れの実態と課題

外国人介護職を雇用する介護保険施設の人事・労務管理を担当する者を対象とした帰納的アプローチによる質的研究法を用いた。機縁により研究協力を依頼し、承諾が得られた近畿圏・中国四国・九州地方の9か所の介護保険施設の施設長・管理者の計9名である。COVID-19の感染拡大の影響から対面での面接が困難であったため、Zoomを用いたオンラインによる面接を、2020年9月～11月に2名の研究者で分担して実施した。属性を尋ねた後、インタビューガイドを用いて半構造化面接を実施した。受入れの利点に関しては " 外国人介護職を採用し、組織や職場でよかったことがあれば教えてください " , 採用後の課題は " 外国人介護職の受入れ後、組織や職場で明らかになった課題があれば教えてください " を質問項目とした。適宜、発話思考を促し、固有名詞を用いないよう依頼し、プライバシーの厳守に努め、許可を得て録音した。

録音データから作成した逐語録を用いて、外国人介護職を受入れの利点と、受入れ後の課題のうち外国人に関わる語りに焦点を当て分析した。逐語録を繰り返し読み、記述に関するコードを抽出、コードの意味内容の類似性と相違性を検討し、類似するコードを複数集め、抽象度を上げサブカテゴリー、同様の方法でサブカテゴリーからカテゴリーとした。二名の研究者間で、意味内容や結果の解釈、表現について逐語録の語りを頼りに、確認と修正の作業を繰り返した。また、結果の厳密性を確保するために、逐語録の語りの意味内容との確認を、質的研究に精通した一名の研究者から助言を受けた。

(2) 職場環境改善の支援プログラム開発と無作為化比較試験による有効性の検討

・プログラム開発：介護職の定着に重要な職場環境要素として「コミュニケーション」「リーダーシップ」「信頼」の3要素の醸成を目指した職場環境改善の支援プログラムを開発した。これらの要素は昨今注目される概念である「心理的安全性」の先行要因であることから、グループダイナミクスを活用して事例について話し合うことで、心理的安全性を学び習得するプログラムを開発した。開発過程として、心理的安全性の国内外の先行研究の知見をレビューした。その知見を踏まえ前年度のインタビュー調査結果を参考に、異文化理解の問題や介護現場での人間関係に纏わる問題事例として独自に9事例を作成し、さらにそれらの映像媒体を作成した。プログラムの参加者の配布資料については研究者間で内容を検討し作成した。ハーバード大学ビジネススクールで用いられているケースメソッドの方法を倣い、映像媒体を用いて、介護現場のスタッフ・管理者が職場環境の改善について話し合う形式の、職場環境改善の支援プログラムを完成させた。摂南大学研究倫理委員会の承認を受けた(承認番号: 2020-027)。

・無作為化比較試験：2021年11月から2023年1月にかけて、7つの介護保険施設に勤務する介護従事者192名を対象に無作為化比較試験を実施し、プログラムの有効性を評価した。参加者は介入群と対照群に分けられ、3つの質問票[ベースライン(T0)、Time 1(T1)、Time 2(T2)]に記入し、ベースラインとT2の間には6カ月の間隔をあけた。介入群の参加者は介入として、講義、作成した映像事例の視聴(2事例)とその後の小グループディスカッション、振り返りから成る60分の教育プログラムに、2回にわたり参加した。質問項目は、主要アウトカムとして基本属性、仕事特性、心理的安全性を、副次的アウトカムとして職場環境の3下位尺度、退職意向を評価した。予備分析の後、T1またはT2における各スコアを従属変数とし、ベースライン(T0)におけるスコアを共変数とする線形重回帰分析を、完全情報最尤推定法を用いて行い、標準化係数と95%信頼区間を算出した。摂南大学研究倫理委員会の承認を受けた(承認番号: 2019-055)。

4. 研究成果

(1) インタビューの対象者の属性については、9名のうち、施設長は6名、男性は7名、年代は40代と50代がそれぞれ3名、と最も多かった。有資格者は8名で、社会福祉士が3名で最も多い一方、介護支援専門員、介護福祉士、作業療法士等とばらついていて、施設規模は従業員数50-100人の施設が4施設と最も多かった。施設で受け入れた外国人については(表2)、受け入れ開始後2年以上の施設が8施設で、これまでの雇用人数は「3~4人」が4施設、5人以上が4施設であった。国籍では述べ人数でインドネシア(22人)、ベトナム(16人)、フィリピン(13人)の順に多く、受け入れ形態では技能実習生が4施設、在留資格「介護」枠での留学生が4施設、EPAが1施設、であった。

個人インタビューの平均時間は54.67分±10.02であった。逐語録による分析の結果、外国人介護職の受入れ後の「利点」に関しては22コード、さらに7サブカテゴリ、3カテゴリが抽出された。一方、採用後の「外国人介護職に関わる課題」では、16コード、さらに4サブカテゴリ、3カテゴリが抽出された。受入れ後の利点では3カテゴリ、すなわち【人柄と高齢者との相性の良さ】【気づかされるケアの原点と日本人の課題】【明るく結束し活気づく職場】が抽出され、外国人介護職の課題では【日本語と生活者としての適応の難しさ】【業務に影響する出身地の特性】【雇用への理解不足と低い職業志向性】の3カテゴリが抽出された。外国人介護職の受入れによる利点と外国人の課題が明らかとなり、環境整備のための示唆が得られた。

表1. 外国人介護職を雇用してよかったこと

カテゴリ	サブカテゴリ	コード	人数
人柄と高齢者との相性の良さ	対人援助職として好ましい人柄	礼儀正しい振る舞い	4
		仕事に対する真面目さ	2
		明るく純粋な良い性格	3
		常に抱く感謝の心	1
		日本人に忘れ去られた共助の感覚	1
	高齢者との相性の良さ	日本人以上の笑顔と柔らかな雰囲気	2
		高齢者に伝える優しさ	3
		高齢者と言葉を超えて通じ合う心	3
		高齢者の好意的な反応	3
		高齢者に人として向き合い寄り添う姿勢	2
気づかされるケアの原点と日本人の課題	ケアの原点に戻り成長する機会	ケアの原点に戻り基本を見直す機会	2
		教え・教えられる立場の相互成長	3
	気づかされる日本人の課題	外国人の高いモチベーションと潜在能力	1
		厳しく笑顔の少ない日本人	1
		日本人の言葉遣いと指導のまずさ	1
明るく和やかになる職場	明るく和やかになる職場	明るくなる職場の雰囲気	4
		存在により和やかになる職場	2
	気遣い結束する職場	メンバー間の協調性と結束力の高まり	2
		互いに気遣う関係に変化する職場	2
		職場で広がる異文化交流	4
交流と刺激で活気づく職場	積極的な行事の参加により活気づく職場	1	
	日本人の自己研鑽への刺激	1	

表2. 外国人介護職に関する課題

カテゴリ	サブカテゴリ	コード	人数	
日本語と生活者としての適応の難しさ	伝わらない日本語	伝わらない日本語の方言や語彙	5	
		日本語特有の表現で生じる誤解	2	
	生活者としての適応の難しさ	慣れない食事と生活習慣	2	
		異国生活によるホームシック	1	
		低い安全と危機への意識	2	
		日常生活上の人間関係のトラブル	1	
		母国への仕送りによる金銭的逼迫	1	
		異国での就労に対する家族の反対	1	
		業務に影響する出身地の特性	教育格差による理解力の差	1
			出身国の特性ゆえに高齢者への理解	2
出身国に多いケアに不利な小柄な体格	1			
国民性に留まらない宗教や地域による個性	2			
欠勤に対する異なる習慣	1			
雇用への理解不足と低い職業志向性	雇用への理解不足と低い職業志向性	雇用条件と制度の不十分な理解	3	
		介護職への低い職業志向性	2	
		描いている人生設計との乖離	1	

(2) 無作為化比較試験の研究参加者の平均年齢は介入群、対照群ともに 40 歳代で、75%以上が女性であった。雇用形態 ($p < .001$) と就労免許 ($p < .05$) の点で両群間に有意差があった。表には示していないが、1 項目あたりの心理的安全性の平均得点は介入群で 4.80 点、対照群で 4.96 点であり、T0 時点では有意差は認められなかった。さらに、心理的安全性は、職場環境の 3 つの下位尺度と一貫して有意な相関を示し、T0 と T1 では、職場のソーシャル・キャピタルと倫理的リーダーシップに中程度の正の相関 ($r = 0.58 \sim 0.64$) がみられ、排他的職場風土には中程度の負の相関 ($r = -0.58 \sim 0.62$) がみられた。

線形回帰の結果、介入群では対照群に比べ、ベースライン (T0) から 2 回目の調査 (T1) まで心理的安全性スコアが有意に増加した ($p < 0.05$)。効果量は T1、T2 とともに小さかった ($< .03$) (表 1)。2/df 以外のモデル適合指標は従来の閾値と一致した (補足表 S1)。副次的アウトカムの結果に関して、「排他的職場風土」スコアは、介入群では対照群と比較してベースライン (T0) から 2 回目の調査 (T1) まで減少した ($p < 0.10$)。しかし、介入群における得点の変化の有意性は、ベースライン (T0) から 3 回目の調査 (T2) にかけて消失した。職場におけるソーシャル・キャピタル、「倫理的リーダーシップ」、「離職意向」については、介入群と対照群との間で得点に有意な変化はみられなかった。効果量は T1、T2 とともにすべての副次的アウトカムで小さかった ($< .03$) (表 2)。2/df 以外のモデル適合指標は、従来の閾値と一致した。

本研究は、介護保険施設の介護従事者を対象に、心理的安全性の側面から対人関係の改善を目的に、映像事例と 4 つの基本ルールに従った小集団ディスカッションを用い、新たに職場環境改善の支援プログラムを開発し、その有効性を、無作為化比較試験により検討した。その結果、プログラムの心理的安全性の醸成や職場環境改善への効果が示されたものの、その継続的な効果を得るためには、職場でのさらなる工夫とフィードバックが必要であることが示唆された。

Table 1. Basic attributes and work and organizational characteristics of participants at baseline (T0)

	Intervention (N = 93) (%)	Control (N = 93) (%)	Total (N = 186) (%)	Test statistic	P-value
Age, year, mean (SD)	43.3 (11.0)	46.4 (11.6)		t (182.68) = 1.86	0.064
Sex, N (%)				$\chi^2(1) = 0.78$	0.376
Male	23 (24.7)	18 (19.4)	41 (22.0)		
Female	70 (75.3)	75 (80.6)	145 (77.9)		
Marital status, N (%)				$\chi^2(1) = 0.54$	0.462
Single	48 (51.6)	53 (57.0)	101 (54.3)		
Married	45 (48.4)	40 (43.0)	85 (45.7)		
Educational attainment, N (%)				Z = 1.42	0.156
Junior high school or high school	33 (35.5)	41 (44.1)	74 (39.8)		
Vocational school or college	42 (45.2)	40 (43.0)	82 (44.1)		
University or graduate school	18 (19.4)	12 (12.9)	30 (16.1)		
Employment status, N (%)				$\chi^2(1) = 19.38$	<.001
Regular employment	92 (98.9)	73 (78.5)	165 (88.7)		
Non-regular employment	1 (1.1)	20 (21.5)	11 (11.3)		
Working license, N (%)				$\chi^2(7) = 15.39$	0.031
Certified care worker	61 (65.6)	53 (57.0)	114 (61.3)		
Nurse	9 (9.7)	9 (9.7)	18 (9.7)		
Care manager	8 (8.6)	4 (4.3)	12 (6.5)		
Other direct care worker	5 (5.4)	15 (16.1)	20 (10.8)		
Social worker	3 (3.2)	5 (5.4)	8 (4.3)		
Rehabilitation	5 (5.4)	0 (0.0)	5 (2.7)		
Nutritionist	0 (0.0)	1 (1.1)	1 (0.5)		
Other, unspecified	2 (2.2)	6 (6.5)	8 (4.3)		
Years of experience in care for older adults, mean (SD)	11.5 (8.6)	12.3 (13.3)		t (157.99) = 0.52	0.605
Years of working at current provider, mean (SD)	8.0 (6.3)	7.2 (6.6)		t (183.40) = 0.85	0.399
Role at current provider, N (%)				$\chi^2(4) = 7.32$	0.12
Frontline care work	60 (64.5)	73 (78.5)	133 (71.5)		
Unit leader or senior staff	23 (24.7)	13 (14.0)	36 (19.4)		
Department manager	8 (8.6)	3 (3.2)	11 (5.9)		
Contact person for family	1 (1.1)	1 (1.1)	2 (1.1)		
Other, unspecified	1 (1.1)	3 (3.2)	4 (2.2)		

Table 2. Standardized coefficients, 95% confidence intervals, and P-values of intervention in changes of primary outcome measure from baseline

	T1					T2				
	Standardized coefficient	Lower CI	Upper CI	P-value	Cohen's f^2	Standardized coefficient	Lower CI	Upper CI	P-value	Cohen's f^2
Psychological safety	0.128	0.013	0.242	0.029	0.023	0.008	-0.148	0.163	0.922	0.001

N = 186; full information maximization likelihood method was used to handle missing data. CI, confidence interval. The linear regression model included baseline characteristics including sex, age, marital status, educational attainment, employment status, working license, years of working at current provider, and role at current provider.

Table 3. Standardized coefficients, 95% confidence intervals, and P-values of intervention in changes of secondary outcome measures from baseline

	T1					T2				
	Standardized coefficient	Lower CI	Upper CI	P-value	Cohen's f^2	Standardized coefficient	Lower CI	Upper CI	P-value	Cohen's f^2
Social capital at workplace	0.070	-0.034	0.173	0.187	0.004	0.047	-0.053	0.147	0.360	0.006
Exclusive workplace climate	-0.103	-0.214	0.008	0.069	0.016	-0.041	-0.156	0.074	0.488	0.006
Ethical leadership	0.065	-0.050	0.181	0.267	0.003	0.049	-0.053	0.150	0.349	0.006
Intentions to leave	-0.036	-0.141	0.070	0.508	0.002	-0.050	-0.151	0.051	0.329	0.005

N = 186; full information maximization likelihood method was used to handle missing data. CI, confidence interval.

The linear regression model included baseline characteristics including sex, age, marital status, educational attainment, employment status, working license, years of working at current provider, and role at current provider.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計5件（うち査読付論文 4件/うち国際共著 1件/うちオープンアクセス 4件）

1. 著者名 Maki Tei-tominaga, Miharū Nakanishi	4. 巻 25
2. 論文標題 Factors related to turnover intentions and work-related injuries and accidents among professional caregivers: A cross-sectional questionnaire study	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 Environmental Health and Preventive Medicine	6. 最初と最後の頁 1-10
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.1186/s12199-020-00863-8	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 該当する
1. 著者名 富永真己	4. 巻 13
2. 論文標題 介護者のための職場環境づくり：外国人労働者の育成の課題を含めて	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 認知症ケア事例ジャーナル	6. 最初と最後の頁 326-333
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 富永真己、中西三春	4. 巻 68
2. 論文標題 介護職における就業継続の意向を高める要因：ユニットリーダーへのインタビューによる質的研究	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 日本公衆衛生雑誌	6. 最初と最後の頁 468-476
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.11236/jph.20-084	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 Maki Tominaga, Miharū Nakanishi	4. 巻 7
2. 論文標題 Development of a scale to assess the psychosocial work environment of hospital nurses: the social capital and ethical climate at the workplace	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 Journal of Japanese Society for international Nursing	6. 最初と最後の頁 1-11
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.11236/jph.20-084	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 富永真己	4. 巻 82
2. 論文標題 働き続けたいと思える心理的安全性のある組織づくり 看護・介護部門	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 病院	6. 最初と最後の頁 1047-1050
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.11477/mf.1541212068	査読の有無 無
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 -

〔学会発表〕 計8件 (うち招待講演 1件 / うち国際学会 2件)

1. 発表者名 富永真己, 中西三春, 田中真佐恵, 矢吹知之
2. 発表標題 日本の介護職における外国人介護職の受入れへの期待と不安に関する研究
3. 学会等名 第79回日本公衆衛生学会総会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 富永真己
2. 発表標題 外国人介護職の受入れに対する介護職の意識と組織の準備性の実態
3. 学会等名 第27回多文化間精神医学会学術総会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 富永真己, 中西三春, 田中真佐恵, 矢吹知之
2. 発表標題 介護職のディーセント・ワークの実態：性別・年代別の比較分析による研究
3. 学会等名 第91回日本衛生学会学術総会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 Maki Tominaga, Masae Tanaka, Miharu Nakanishi, Tomoyuki Yabuki, Tomoko Sugiyama
2. 発表標題 Program development for fostering a healthy work environment with psychological safety: A randomized control trial focusing on care workers in geriatric-care facilities in Japan
3. 学会等名 The 47th Annual Conference of the Transcultural Nursing Society (国際学会)
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 富永真己, 中西三春, 田中真佐恵, 矢吹知之
2. 発表標題 介護施設の職場支援プログラムの開発と無作為化比較試験による効果検証: 心理的安全性と文化間コンピテンス
3. 学会等名 第29回多文化間精神医学会学術総会
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 富永真己, 中西三春, 田中真佐恵, 矢吹知之
2. 発表標題 高齢者介護施設のケア労働者における心理的安全性の要因
3. 学会等名 第82回日本公衆衛生学会総会
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 Maki Tominaga, Masae Tanaka, Miharu Nakanishi, Tomoyuki Yabuki
2. 発表標題 The effect of the program for fostering the work environment with psychological safety: a randomized control trial focusing on care workers in
3. 学会等名 23rd WPA World Congress of Psychiatry (国際学会)
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 富永真己
2. 発表標題 外国人介護職の定着を目指した職場環境改善の支援
3. 学会等名 第25回日本看護医療学会学術集会（招待講演）
4. 発表年 2023年

〔図書〕 計1件

1. 著者名 富永真己	4. 発行年 2022年
2. 出版社 中央法規	5. 総ページ数 152
3. 書名 介護職が「働き続けたい」と思える職場のつくり方	

〔産業財産権〕

〔その他〕

<p>本研究で開発したプログラム及び研究成果に関するテーマについて、全国の社会福祉協議会（例：岡山県、静岡県、千葉県、東京都中野区、京都府等）やNPO（例：東京都労働安全衛生センター等）において、研修会の依頼を受け、講師を務めた。</p>

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	田中 真佐恵 (Tanaka Masae) (40608543)	摂南大学・看護学部・助教 (34428)	2022年度に研究分担者としての役目（協力施設の開拓、プログラム開発、実査、データ分析等）に従事した。

6. 研究組織（つづき）

	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	杉山 智子 (Tomoko Sugiyam) (90459032)	順天堂大学・医療看護学部・准教授 (32620)	2021年度で役割（研究計画）を終了した。

	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
研究協力者	中西 三春 (Nakanishi Miharu)		研究協力者として、研究計画、データ分析、成果発表、研究報告に協力した。
研究協力者	矢吹 知之 (Yabuki Tomoyuki)		研究協力者として、研究計画、協力施設の開拓、成果発表、研究報告に協力した。

7. 科研費を使用して開催した国際研究会

〔国際研究会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関