

氏名（本籍）	伊藤 薫（三重県）		
学位の種類	博士（社会福祉学）		
学位番号	甲第72号		
学位授与の日付	2020年3月20日		
学位授与の要件	学位規則第5条第1項の規定該当		
学位論文題目	介護施設職員のSOC向上と健康職場づくりへの健康生成論を基盤としたプログラムの開発とその効果の検証		
審査委員	主査	山崎 喜比古	日本福祉大学 特別任用教授
	副査	末盛 慶	日本福祉大学 准教授
	〃	篠田 道子	日本福祉大学 教授
	学外審査委員	戸ヶ里 泰典	放送大学 教授

## 論文内容の要旨

本論文は、序章と終章を含めた全7章で構成されている。本文115頁、図表49点、引用文献162点、うち和訳本ありの英文図書15点（9.3%）を除く純然たる英文文献は52点（32.1%）にのぼる体裁の論文である。

序章（本論文の目的と構成）では、伊藤氏は、本研究テーマに博論で取り組むことになった経緯と動機を述べることから始めている。今から10年以上も前、わが国はすでに急速な高齢化が進み、質の高い介護サービスを提供できる介護施設職員（以下、介護職員）の確保が強く求められていた。しかし、実際の介護現場は、人材不足と過重労働、出入りの激しい職場環境、頻回の介護事故や施設内虐待などストレスフルな現状にあった。当時、氏は、A県下の行政保健師としてスタッフのメンタルヘルスの悪化状況を目の当たりにし、その後、大学に身を転じてからは、介護職員の健康、特にメンタルヘルス保持のための講義や研修会講師の依頼を引き受けてきていた。が、研修内容や会の進め方には大変苦慮していた。参考になる文献も少なく、もっぱら参加者が会終了後に寄せてくれる感想や意見を参考にして会の進め方や内容の改善・修正を図ってきた。介護現場のニーズに合わせて工夫し、参加者とともに学習に取り組もうという氏の姿勢が、従来の知識付与型の学習プログラムとは違って、受講者の成長を促し人気を博していた。この過程で、伊藤氏は世界のヒューマンサービス分野の学問と実践に大きな影響を与えているA.アントノフスキーの健康生成論とストレス対処力・健康生成力概念であるSense of Coherence (SOC, 首尾一貫感覚)と出会った。それは伊藤氏自身が思い描いて来た学習プログラムの在り方と一致し、この瞬間、自らの博論でも適用しようと決意した。

本研究の目的は、介護職員のストレス対処力・健康生成力SOCの向上を促す観点から、第1研究の第1目的は、健康生成論的アプローチをできるだけ具体化し可視化して、また協同学習理論などの補強理論も用いて統合強化された学習プログラムを開発することにあった。対象は介護職員であり、方法は教育的アプローチのプログラムである。従来の医学が立脚してきたリスクファクター（危険因子）の除去に努め専念してきた疾病生成論的発想から180°転回して、サリュタリーファクター（健康因子）の支援・強化を目指すプログラムである（第2章）。この第1研究の第2目的

は、第1目的で開発された学習プログラムのSOC向上促進効果及びその発現メカニズムを解明することにあつた(第3章)。本研究における第2研究の第1目的は、環境的アプローチの健康職場づくりプログラムの開発にあつた。本研究では、研究者と介護リーダーが協同で健康生成論的アプローチについて学び合い話し合うことを積み重ねて、合意に基づき行動し協働して、健康生成論的アプローチに基づく労働職場環境や職場の上下間或いは水平的な人間関係・職場風土、人間関係、任げえ或いは縦横上下人間関係の改善・整備・改革を図ろうというプログラムである。第1研究と対比させて言えば、環境的アプローチによるSOCの向上促進を狙うプログラムである(第4章)。この第2研究の第2目的は、第1研究の第2目的と同様、そのプログラムのSOC向上効果の検証と発現メカニズムの検証を行なうことであつた(第5章)。

第1章(先行研究に関するまとめと本研究における用語の定義)では、介護保険施行後、介護サービスのこれまでの提供量が増加し、介護サービスを担う資質の確保・向上は重要な課題である。介護職員のメンタルヘルス研究では、スタッフ同士が協力、連携できる職場環境の構築の重要性が強調されている。SOC向上をアウトカムとする介入研究や観察研究ではSOCと職場の人間関係や職場風土との関連は少しずつ明らかになっている。しかし、健康生成論的な発想法やアプローチの普及は未だ充分ではなく、広範な研究と実践分野での応用が期待されている。健康職場とは、WHOの定義からは、職場内の課題を職場の中で解決することができる職場と解釈でき、ILO(国際労働機関)の観点からは、人間としての尊厳を保てる、誇りをもって働ける職場と解釈できる。

第2章(介護職員への健康生成的アプローチによる学習プログラムの開発と評価)で伊藤氏は、それまでの10年間近く、介護現場のニーズに応じ、介入プログラムを試行し改良を重ねてきた。2014年以降からは、健康生成論を基盤とし、社会的認知理論・協同学習理論を適用した学習プログラムを開発した。プログラムの構成は、リラクゼーションと学習プログラムを組み合わせ、約90分程度で実施した。介護職員を対象に、自記式質問紙調査を行い、参加者296名に配布し、149票(有効回答率51%)の回答を得た。プロセス評価の結果、学習内容、参加者の反応、「仕事や生活で活かせるか」、「職場の良い雰囲気づくりに役立つか」等に経験年数や職種に有意差がなく、約9割が肯定的評価であつた。「職場で実施したいか」について、約9割が肯定評価であり、その主な理由は、「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」「職場の課題解決になるから」であつた。なお、約1割の否定的な評価の主な理由は、「余裕がないから」「意欲が持てないから」であつた。時間的な拘束なく、日常業務の中に取り入れられる健康生成的アプローチによる手法の検討も今後とも待たれる課題であるとしている。

第3章(介護職員へ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)では、健康生成論的アプローチの習得・学習によるSOC向上促進に関連する要因を明らかにすることを目的とした。介入方法は、第2章と同じである。プログラムの効果として、SOCは有意な向上( $p = 0.009$ )が認められた。SOC向上に関連する要因は、介入前のリラクセス感( $p = 0.001$ )、リラクセス感の向上( $p = 0.033$ )と正の関連が認められた。よってSOC向上にリラクセス感が関与することが認められた。リラクセスは緊張や不安から解放された自己コントロール能力と捉えられる。SOCとリラクセス感は、ある時点の健康状態を健康へと移動する力という点で共通性がある。また、リラクセス感の開放性や柔軟性は、ストレスに対して、自身の能力や周囲の資源の存

在など汎抵抗資（GRRs；（generalized resistance resources）を動員する力となると考えられた。リラックス感、SOC 向上において関連が高い要因であった。

第 4 章（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のプロセス）では、介護リーダー職員への健康職場づくり活動のプロセスおよび研究者（伊藤氏）の役割を明らかにした。研究参加者は、介護施設で働くリーダー職員 20 名であった。研究期間は、2017 年 1 月から 2018 年 1 月までの約 1 年間であった。健康職場づくりのプロセスは、「第 1 期：リーダー職員の課題解決のためのアクション（1~3 段階）」を経て、「第 2 期：職場の課題解決のためのアクション（4~6 段階）」へ移行した。研究者の役割は、第 1 期は課題解決につながる当事者同士の学び合いの場をつくることであった。第 2 期は、健康生成的アプローチによる職場づくりを開始する場をつくることであった。

第 5 章（介護リーダー職員へ健康生成的アプローチによる健康職場づくりのプロダクト）では、介護リーダー職員を対象とした健康職場づくりプログラムの効果を明らかにした。研修会の評価は、概ね約 8 割～9 割が肯定的評価であった。プログラムの効果は、介入の初期では、職場風土が良くなっているとの肯定的変化感（PPC）の高群と低群の SOC には有意な交互作用効果は認められなかったが、介入 3 カ月後には、有意な交互作用効果が認められるようになっていた。肯定的変化感の上昇は、SOC 向上の要因であることが示唆された。

終章（総合考察）では、健康生成論および SOC に関する研究分野における伊藤氏の学位請求論文の新規性および寄与について、3 点にまとめられている。まず、第 1 点は、SOC 効果発現メカニズムとして、リラックス感や肯定的変化感 PPC と正の関連を示した知見を得たことであるとしている。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可視化され、列記して示された我が国では初めての研究であるとしている。健康生成論的アプローチの最もわかりやすく便利な教材としても普及されることも期待できる。第 3 点は、健康生成論に元々はらんで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点でも初めての研究と言えるとしている。

本研究の限界と課題について、氏は、第 1 研究では、プログラムの評価項目については、具体的な改善にむけた評価項目の追加が必要である。健康生成的アプローチの学習・習得プログラムの他の職場での再現性については、追跡調査やインタビューなどの実施が課題として残されている。また、内容についても、対象や場所に応じた手法を適宜適切に選択できるようにプログラム内容の工夫を更に検討する必要があることなどについて言及している。第 2 研究では、1 法人内の介護保険施設を対象に行われたものである。今後は特性の異なる地域や施設でも、同様に実施し、本プログラムで得られた知見が適応可能か検討していく必要がある。また、研修会に参加したリーダー職員のみでなく、介護職員への効果も評価する必要があると言及している。

# 論文審査結果の要旨

## 1. 審査経過

2020年1月9日の第9回福祉社会開発研究科社会福祉学専攻会議において、伊藤氏の博士学位審査請求論文が受理された。学内審査委員3名（山崎喜比古、末盛慶、篠田道子）は、それぞれに提出論文を査読したうえ、2月8日（土）の17:00より審査委員会を開催して、本論文の概括的評価と論点について意見交換を実施した。引き続き、伊藤氏への最終試験（口頭試問および学力の確認）を実施し、同日中に学内審査委員3名により最終試験の結果について審議した。その結果および学外審査委員の戸ヶ里泰典氏（放送大学教授）の審査報告書をもとに、本論文は博士学位（社会福祉学）を受けるにふさわしいと判断され、合格との結論に至った。

## 2. 論文の評価

本研究は、健康生成論とストレス対処力・健康生成力概念であるSOCに関する理論実証研究分野において、国内外ともに蓄積と発展が今日最も必要とされている介入研究である。特に、本研究が健康生成論的アプローチによる介入の効果の検証を図り一定以上の成果を明らかにし得た点は、世界的にも先端を行っている研究である。その点では、これまでどちらかと言えば抽象的レベルで定義されていた健康生成論的アプローチを可視化・具体化した功績は高く評価できる。伊藤氏のこれまでの介護現場を良くしたいとの情熱と彼らとの協働の実績があればこそ、なし得た研究であると言えよう。もう一点、学外審査委員の戸ヶ里教授も「介入プログラムが個人と環境を包含し、かつ健康生成論的アプローチに基づいたものであり、わが国におけるヘルスプロモーション・健康教育学分野の先端に位置づく評価研究であると言える。」と高く評価している。もちろんまだ不十分な点も少なくない。本人も述べているが、一般化に向けて違った条件や集団での同様の研究を積み重ねていくことが強く期待されている。

## 3. 最終試験（学力の確認）の結果

2019年2月8日、伊藤氏への最終試験（口頭試問）を実施した。まず、はじめに伊藤氏が事前に用意した口頭試問提出資料を配布し、本論文提出までの公開発表会及び審査委員による指摘点の修正箇所を中心に、本論文の結論やその新規性と重要性、理論的学術的寄与について説明がなされた。また、本研究の到達点と限界、残された研究課題についても適切に答えた。この後、主査が副査の先生方に伊藤氏への今後に向けたアドバイスの一言をお願いしたところ、実践への寄与とともに、理論・学術への寄与を重要視することを勧められた。各研究や論文の、累々とある理論や学術性の中での位置づけや寄与について、後進にしっかりと伝えられるよう研鑽を積まれない旨のアドバイスを頂いた。最後に英語力の確認が行なわれることになった。行なうに当たり、その確認方法も含めて、伊藤氏の指導教員でもある審査委員会の主査から、副査の先生方お二人に対して、伊藤氏の博士学位請求論文は、引用文献は全部で162点あるが、そのうち和訳本のある英文図書15点を除く、純然たる英文文献（英文誌論文+和訳本のない英文図書）は計52点、（引用文献全体の32%）にのぼっており、しかも、引用箇所はすべて自力で読み取ってきていること、また、氏の博士学位請求論文中第2章は英文原著として厳正な査読付き学会誌に掲載されており、英文への英訳こそ業者のネイティブに依頼したものの、英訳を巡ってのネイティブとのやり取りは自身一

人で英語で行なっていたことなどを鑑みれば、伊藤氏の英語の学力に問題はないのではという意見を申し上げたところ、2名の委員も了承された。

#### **4. 結論**

本審査委員会は、学位申請者（伊藤薫氏）は日本福祉大学学位規則第12条により博士学位（社会福祉学）を受けるにふさわしいものと判断し、合格と判定する。

以上