

研究計画書

1. 研究課題

介護福祉施設における労働生産性と心理的安全性等の評価

2. 研究の概要

2・1 目的

米国における先行研究によれば、従業員の健康に関連する総コストのうち、生産性の損失が4分の3を占めるのに対し、医療・薬剤費は4分の1を占めるに過ぎないという¹。最大の項目は、プレゼンティーイズム（何らかの疾患や症状を抱えながら出勤してはいるが、業務遂行能力や生産性が低下している状態）であり、大企業の従業員を対象とした先行研究において、生活習慣と心身の健康状態に関する健康リスクの増加に伴い、プレゼンティーイズムが悪化することが報告されている²。特に、生産性損失によるコストの大きい症状は、倦怠感、抑うつ、肩こり・腰痛、睡眠障害などの不定愁訴である³。

中小企業に勤務する従業員に関しても、健康リスクが高いほど、労働生産性の損失が大きいことが示されている⁴。更に同研究では、仕事に対する熱意や誇りを表すワーク・エンゲイジメントや、職場の一体感が高い従業員ほど、プレゼンティーイズムによる損失が小さいことを明らかにしている。また介護施設においてはチームワークが求められる業務が多いが、企業におけるチームワークに関連しては心理的安全性の評価がされはじめている。⁵

当研究では、チームワークとストレスのかかりやすい感情労働を強いられることの多い職場として知られる介護施設におけるストレス程度や労働生産性と心理的安全性の関連性を紙面によるアンケート調査により実施する。

¹ Partnership for Prevention., & Labor, Immigration, and Employee Benefits U.S. Chamber of Commerce. (2009). Healthy Workforce 2010 and Beyond.

² 経済産業省 平成27年度健康寿命延伸産業創出推進事業（ヘルスケアビジネス創出支援等）「健康経営評価指標の策定・活用事業」東大WG報告書

³ Loepke, R., Taitel, M., Richling, D., Parry, T., Kessler, R. C., Hymel, P., & Konicki, D. (2007). Health and productivity as a business strategy. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 49(7), 712-721.

⁴ 古井ら(2018)「中小企業における労働生産性の損失とその影響要因」『日本労働研究雑誌』通巻695号, pp. 49-61

⁵ Amy Edmondson, Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. (1999). Administrative Science Quarterly, Vol. 44, No. 2, pp. 350-383

2・2 方法

- 1) 対象企業として業態の異なる介護福祉施設グループ、メディカル・ケア・サービス株式会社を選定する。
- 2) 従業員向けに無記名自記式の紙面によるアンケート調査を実施し、回答情報を分析する。
 - 実施時期：年1回（2022年2月）
 - 測定項目：
 - a. 労働生産性（アブセンティーイズム、プレゼンティーイズム）
アブセンティーイズムは、過去4週間に、病気やけがなどの体調不良で欠勤した日数に関する回答情報を使用
プレゼンティーイズムは、先行調査²で用いた当研究ユニット作成の質問項目（東大1項目版）の回答情報を使用
東大1項目版：
「病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身仕事を評価してください。」
 - b. 健康リスク
次の5項目のうち、「リスクあり」と判定された項目やその合計数により評価する。
① 主観的健康感、② ストレス、③ 睡眠、④ 運動習慣
 - c. ワーク・エンゲイジメント、職場の一体感
新職業性ストレス簡易調査票（<http://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/>）の質問項目・得点計算法を活用する。
 - d. 心理的安全性
エイミー・C・エドモンドソンの心理的安全性質問表にて評価する。
 - e. 就労継続意欲
職業構造基本調査票より離職・転職の意向について評価する。
 - d. 属性
性別、年代、資格、就業形態、夜勤の有無、勤続年数、年収
 - 分析方法：各施設における測定項目の代表値について、群間で有意差が検出される項目があるか検証する。

実施・収集期間	部局長承認後3年間	研究期間	部局長承認後3年間
<p>2・3 対象及び資料等</p> <p>1) 対象 (質問紙調査)</p> <p>・15歳以上80歳未満の年齢に該当する介護福祉施設(メディカル・ケア・サービス株式会社グループ施設、特定施設9施設、グループホーム 280施設、小規模多機能型居宅介護 12施設、デイサービス 1施設、居宅介護支援事業所1事業所、都市型軽費老人ホーム 9施設)に勤務する就業者6,000名。</p> <p>本企業を対象とすることに至った経緯として、双方のニーズが合致したことが挙げられる。当研究ユニットが本研究の実施を検討していた際に、対象企業より新たな職場の健康づくり施策に関する助言とその効果検証の依頼があり、対象企業をフィールドとした研究デザインの作成と調査研究を実施することとなった。</p> <p>2) 資料・情報</p> <ul style="list-style-type: none"> ・無記名オンラインでの紙面による回答情報。 ・情報の内容は、従業員の主観的な健康状態、生活習慣や生産性などのパフォーマンス情報。 ・情報量はアンケートの回答情報数最大6000名分。 ・適宜、情報の分析結果のみ、対象企業へフィードバックする。 <p>2・4 研究参加者の実体験</p> <ul style="list-style-type: none"> ・選定された労働者が研究への参加を希望した場合、企業に研究従事者が出向き、アンケートを実施する。 1) 無記名自記式アンケートに回答する。 <ul style="list-style-type: none"> ① 質問紙の主旨説明文を読み、同意する。② 質問に回答する。④ 厳封し対象企業の担当者に提出する。以上、対象企業の事業場にて合計で最大10分を予定する。 			
<p>3. 研究を実施する施設とその役割</p> <p>1) 該当する施設名とその役割(別途添付可)</p> <ol style="list-style-type: none"> ① インフォームド・コンセントを受ける施設:各事業所 ② 資料等を収集する施設:各事業所 ③ 資料等を匿名化する施設:匿名化されたデータとなっているため匿名化の作業はない。 ④ 資料等を解析する施設:東京大学未来ビジョン研究センターデータヘルス研究ユニット ⑤ 資料等を保存する施設:東京大学未来ビジョン研究センターデータヘルス研究ユニット <p>2) (該当する場合)学外施設での対応とその状況 各事業所の代表者或はそれに準じるものから研究実施の承諾を得る。(研究実施承諾書;資料2)</p>			
<p>4. 研究における倫理的配慮</p> <p>4・1 インフォームド・コンセント</p> <p>1) 実施方法 無記名自記式オンラインアンケートは、回答をもって同意とする。</p> <p>2) 特に倫理的な配慮を必要とする研究参加者への配慮の有無と対応策 → <input type="checkbox"/>あり(内容を記入) <input checked="" type="checkbox"/>なし 参加者には一部未成年を含むが就労者であるため代諾者をたてる等の配慮は特に行わない。</p>			
<p>4・2 個人情報保護</p> <p>1) 本学における個人情報の有無とその種類 → <input checked="" type="checkbox"/>あり <input type="checkbox"/>なし 事業所の研究実施承諾書(氏名)</p> <p>質問紙調査:個人情報なし 回答者属性に関する調査項目に、氏名、生年月日など、特定の個人を識別することができる情報はない。</p> <p>2) 個人情報保護の方法 アンケート調査:該当しない。</p> <p>3) 研究期間終了後:個人情報の保存/廃棄方法 研究期間終了後、研究責任者である古井特任教授が鍵のかかるキャビネット内で厳重に保管するが、研究成果発表10年経過時点で廃棄する。</p>			

4・3 資料等の取扱

質問紙の回答はデータ化した後に使用し、研究終了後も保管する。原本は鍵のかかるキャビネットに保管し、研究終了後再検証を要しないと考えられる時期まで保存し、その後シュレッダーで廃棄する。

5. 安全の確保

1) 研究によって研究参加者に生じうる危険や不快等

- ・質問紙の回答やインタビューデータからプライバシー情報が漏えいことにより、研究参加によって不利益を被るリスクがある。
- ・事業主より研究への参加を強要されるリスクがある。

2) 危険や不快等への対応策

- ・自筆の質問票は、電子データ化した後に鍵のかかるキャビネットに保存し、研究終了後一定の期間を経た後に廃棄する。データは分析結果のみ、個人が断定できない状態でフィードバックするため、参加者へ不利益が発生することはない（勤続年数や役職等で個人が特定できるようなデータのフィードバックはしない）。
- ・研究への参加は任意であることを説明文で説明する。
- ・アンケート回答は業務時間内に行ってもらいが、参加者への給金等不利益がないように事業所代表者に配慮させる。

6. 備考

- ・研究参加者への謝礼の有無：■なし □あり
- ・研究経費の内訳：運営費
- ・企業等からの資金・装置等の供与の有無：■なし □あり
- ・利益相反の有無：■なし □あり