

## 第9章 結論と今後の課題

世界からも日本の少子高齢化問題は注目されている。国内においては生産年齢人口の減少、特に医療や介護現場における外国人従事者の活躍も期待されている。さらに、アジア健康構想もあるように日本の医療や介護分野の海外展開も進められている。このように少子高齢化が進展する日本において、地域包括ケアシステムの構築は国家的課題である。

そこで本研究では、地域包括ケアシステムの機能化の要因を特定し、因果関係を解明することを主眼に研究を行ってきた。そして、地域包括ケアシステムは多様なステークホルダーで構成され、複雑な関係性構築が求められる。そこで、本研究では地域包括ケアに関わるステークホルダーの関係性に着目した。地域包括ケアシステムの理念を理解し、好事例とされる組織において、意図された関係性構築が機能しているという臆説のもと、中でも地域包括ケアにとって重要な役割を担う病院にフォーカスし、地域包括ケアの機能化について研究を行なった。

### 第1節 研究の結論

本研究では、先行研究や地域包括ケアシステムの取り組み事例から、地域包括ケアシステム実現にむけての重要構成概念である「統合」に着目し、地域包括ケア、ならびに地域包括ケアシステムを機能化させるための考察を行った。

地域包括ケアシステムを一つの組織体として捉えた時に、組織体における統合は、ピラミッド型組織におけるタテ軸統合が一般的な機能であるが、地域包括ケアシステムにおいてはヨコ軸における統合機能も重要である。タテ軸とヨコ軸が交差する点に「関係性」が醸成されるという仮説を立てた。この関係性を捉えるにあたり、社会構成主義の視点からアプローチした。

関係性リーダーシップから、ソーシャル・サポート、そして、レジリエンスの向上とバーンアウトの抑制という3つの仮説からなる理論モデルを構築した。アンケートによって得られたデータを因子分析し、作業仮説モデルの構築を行なった。さらに、因子分析の結果を勘案し、モデルの修正再構築

を行った。抽出された作業仮説モデルを、重回帰分析を用いて検証を行ない、多く仮説の検証に成功した。関係性リーダーシップが高まれば、ソーシャル・サポートが醸成され、レジリエンスが向上、バーンアウトが抑制されるという本研究の理論モデルは支持された。

## 第1項 理論的含意

本研究を通じて得られた新たな知見として、関係性構築力と関係性リーダーシップはソーシャル・サポートを形成すること、関係性構築力と関係性リーダーシップとソーシャル・サポートはレジリエンスを形成すること、そして、関係性構築力と関係性リーダーシップとソーシャル・サポートはバーンアウトを抑制することが確認できた。その中でも、情緒的サポートはレジリエンス、バーンアウトに対して効果を発揮する万能ソーシャル・サポート因子の存在が知見として示唆された。

また、レジリエンスがバーンアウトを抑制するという仮説も支持された。レジリエンスの中でも未来志向プロフェッショナル・レジリエンス因子がすべてのバーンアウトの抑制因であることが確認できた。このことにより、未来志向プロフェッショナル・レジリエンスは個人的消耗感の低下(R)を促進し、脱人格化、情緒的消耗感を抑制することが確認できた。このことにより、未来志向プロフェッショナル・レジリエンスというバーンアウトに対する万能因子の存在が知見として示唆された。つまり、組織で働く一人ひとりが、組織におけるどのようなメカニズムから影響を受け、レジリエンスが向上し、バーンアウトが抑制されるのかをモデルを通じてそのメカニズムを検証することができた。

特に地域包括ケア、地域包括ケアシステムの機能化には統合という概念が重要であり、統合とは組織のタテ軸、ヨコ軸の交差点である関係性に着目したことで、関係性リーダーシップの重要性の認識、関係性リーダーシップが生み出す、情緒的サポート機能の醸成とレジリエンス向上への万能機能を有すること、そしてレジリエンスが向上し、バーンアウトが抑制されるという地域包括ケアシステムを機能化させるという新しい一つのメカニズムを提示することができた。なお、これらの知見が得られた背景には、地域包括ケアを実践し、地域包括ケアシステムを踏まえた病院運営を行っている病院から得た 555 名もの回答結果は、通常では入手困難である貴重な分析結果であると言えるだろう。

## 第2項 実践的含意

定量的研究から実証された理論モデルのメカニズムは、事例研究でも提示されたように、これから地域包括ケアシステムの実現に向けて取り組む多くのステークホルダーに参考になるとと思われる。地域包括ケア、地域包括ケアシステムに参加するそれぞれの組織が、まず自組織の組織力を高めるために、本研究で提示したメカニズムが応用できると考える。特に病院においては、トップダウン型リーダーシップから関係性リーダーシップへと変革することである。少子高齢化の進展により従事者不足に苦慮する中、組織で働く従事者のレジリエンスを高め、組織をしなやかに強くすることが、地域包括ケア時代において社会に求められる病院となるからである。病院は機能評価に重きを置かれることが多いが、近年の病院を取り巻く環境は激変し、機能評価からマネジメント評価へとシフトしつつある。

このように、導出された知見が実践上の取り組みにおいてどのように適合しているのか、あるいは今後さらに地域包括ケアシステムを機能化させる上での有効性を、対象事例法人を通じて確認することができた。

昨今、医療・介護というヒューマン・サービスにおいてレジリエンスは、貴重な人材のメンタルヘルスをよい状態に保つ上でも重要な概念として注目されている。特に医療機関においては、つねに高い緊張、平常心を揺るがす状況下での対応、多様な関係者との関わりなど、高いレジリエンス力を身につけることが求められている。関係性リーダーシップが高まれば、ソーシャル・サポートが醸成され、レジリエンスを向上し、バーンアウトを抑制するというモデルを活用することで、バーンアウトの要因に対して課題解決の一助になると考える。また、情緒的サポート、ならびに未来志向プロフェッショナル・レジリエンスは地域包括ケア時代において重要なファクターであることが明らかになったことも重要な知見であると言える。このように本研究では、組織で働く一人ひとりが、組織におけるどのようなメカニズムから影響を受け、レジリエンスが向上し、バーンアウトが抑制されるのかをモデルを通じて、そのメカニズムを検証できたことは意義深いと考える。

## 第2節 今後の課題

今後の課題として、第一に、本研究では5病院、555のサンプルで分析を行った。多忙を極める医療・介護現場において、これだけのサンプル数が集まったことは非常に価値のあることである。一方で、さらに精緻化されたモデルにするためには、今後さらなる調査の必要性を認める。

第二に、実証研究においても1病院の事例にとどまったこと、そして病院別の分析も検討する余地があると認める。また、論文、公開されているデータに基づき考察していることからそれ以外の情報は付加されていない。したがって、それ以外に実際の組織マネジメントの状態を半構造化した聞き取り調査の実施、従事者意識調査や離職率などのデータを考察する余地は多分に残されている。

第三に、本研究で導出された万能ソーシャル・サポート因子である情緒的サポートと、万能レジリエンス因子である未来志向プロフェッショナル・レジリエンスの存在について、それぞれに万能因子の有効性を追加実証していく有意性は高いであろう。

第四に、本研究では病院を対象に調査を実施したが、介護施設、在宅、行政への調査も必要であると認める。

第五に、本定量分析から導出されたモデルについて、中国の病院での検証ができていない。この点については、日本であっても通常は5病院からアンケート協力を得られることは困難である。筆者が病院というフィールドに身を置いているからこそ得られたと言えであろう。ましてや中国において、研究協力を得られることは非常に困難であるといえる。

これらを今後の研究につなげていきたい。

## 第3節 本研究の限界

本研究は、主たる定量的調査と補完的事例研究の両面から進めたことにより、事例研究の対象範囲が、極めて限定された範囲での考察となった。本研究をさらに進めるために、今後は、事例の

対象範囲を拡大、拡充する取り組みに挑戦したい。事例組織において想像以上の取り組みが実践されていたため、本研究モデルでは網羅しきることができなかった可能性が把握された。

また、中国における高齢化に関する情報収集は困難を極めた。今後の課題でも言及したように、中国の病院との事例研究をすることが望まれるものの、研究協力を得ることは現状では非常に困難であるゆえ制限されたと言える。

本研究は地域包括ケアシステムのコア機能である病院(ホスピタル)のマネジメントのあり方に一つの方向性を提示するものであり、急速なスピードで高齢化を迎える中国、アジア圏においても本研究の知見を活用できると期待する。