

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 31 年 4 月 26 日現在

機関番号：33910

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2015～2018

課題番号：15K11779

研究課題名(和文) 特別養護老人ホームにおける職場環境評価尺度の開発と組織コミットメントとの関連

研究課題名(英文) Association Between the Development of a Work Environment Rating Scale and Organizational Commitment at Intensive Care Homes for the Elderly

研究代表者

緒形 明美 (OGATA, Akemi)

中部大学・生命健康科学部・助教

研究者番号：80740696

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,600,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、特別養護老人ホーム/介護老人福祉施設(以下、特養)の看護職・介護職の離職率の高さに着目し、組織運営・人材定着の指針となる職場環境評価尺度の開発をした。さらにそれをもとにして、尺度と職員の組織コミットメントとの関連性を検証するための調査を行った。施設管理責任者および看護職・介護職を対象としたインタビューなど4つの予備調査を実施し、特養の看護職156名介護職188名の計344名の有効回答を得て職場環境評価尺度を開発した。分析の結果、尺度の信頼性と妥当性のある尺度であると証明できた。尺度と組織コミットメントとの関連では、施設長の職場に対する運営のあり方が人材定着を高めると示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

これまで旧介護保険制度の枠組みによる特養の職場環境や、病院組織の職場環境を評価するツールは開発されてきた。しかし、時代に即応した特養における新たな評価尺度を開発する必要があり、本研究により、施設長などの施設管理責任者によるサポート体制、管理体制を包括的に捉えた職場環境評価尺度を開発できたことは、特養の組織運営の指針となるといえる。本尺度は、雇用管理改善および離職予防に向けた国の施策に提言することができ、特養における職場環境の特徴を捉えた人材定着のためのマネジメントに寄与すると考える。

研究成果の概要(英文)：We developed a work environment rating scale that could serve as a guideline for organizational management and employee retention, and then conducted a survey to investigate the association between the scale and employees' organizational commitment.

We first conducted four preliminary surveys, including interviews with care home administrators, nurses, and care workers. Next, we developed a work environment rating scale based on valid responses obtained from a total of 344 interviewees, comprising 156 nurses and 188 care workers at intensive care homes for the elderly. We then conducted a survey to investigate the association between the scale and employees' organizational commitment. The results confirmed the reliability and validity of the newly developed work environment rating scale based on the 344 valid responses.

Our findings suggested that the administrators' management of the workplace improves employee retention.

研究分野：老年看護学

キーワード：特別養護老人ホーム 職場環境 組織運営 人材定着

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

高齢化と医療的ケアやエンドオブケアが必要な要介護者の上昇に伴い、特別養護老人ホーム（以下、特養）の機能は、中重度の要介護者を支える施設として重点化された（厚生労働省，2014）。介護ニーズ拡大の一方で、離職率の高さから人材確保はかねてより喫緊の課題である。国の施策では、「福祉人材確保対策検討会」（厚生労働省，2014）において、人材確保は、事業者の意識改革や自主取り組みを推進することとして重視されている。

人材確保・定着状況と、賃金・雇用管理の制度整備状況に必ずしも相関が見られず（介護労働安全センター，2014）、制度整備と運用の適正化も含め、職員が働き続けやすい職場環境整備について詳細に検討することが課題である。人材の定着・育成を促す要因として、制度整備に加えて制度の運用を含めたマネジメントの問題は大きいことが想定される。

組織の活性化や人材の職場への定着について、仕事に関わる対象に対する関与や思い入れを表した概念に組織コミットメントがある。この概念では、組織メンバーが雇用組織に対して抱く心理的関係を扱い、組織と従業員の双方にとって利点となる事柄の交換関係の上に成り立つという Becker の理論のもと、欧米では、さまざまな条件下で組織を対象に研究が繰り返されてきた。特に、離退職を予測し（Williams&Hazer,1986）、組織コミットメントを高めることで従業員のパフォーマンスや生産性が向上し、欠勤や遅刻の減少と関連があったとして人材定着を目指すのであれば、組織コミットメントを高めることが一つの目標となることが明らかになっている（Batemen&Strasser,1984）。国内では、企業社員や看護職員を対象に、離転職の意思、職務満足と組織コミットメントの関連が確認されている（鳥原ら，2008，厨子ら，2012）。

申請者らの特養の職員を対象とした研究でも、組織コミットメントと職務継続意思との関連が明らかになった。その中で、組織コミットメントを高める要因の一つに、施設長の職員に対する影響が示された（緒形ら，2013）。旧介護保険制度の枠組みによる特養の職場環境や（潮谷ら，2002）、病院組織の職場環境を評価するツール（緒方ら，2008）は開発されている。しかし、時代に即応した特養における新たな評価尺度を開発する必要がある。本研究により、施設長などの施設管理責任者によるサポート体制など管理体制を包括的に捉えた職場環境評価尺度を開発することは、組織コミットメントを高める組織運営の指針となり、人材定着において重要であると考えられる。

2. 研究の目的

特養において、看護職・介護職の人材定着における職場環境の構成要素を明らかにし、まだ開発されていない特養におけるマネジメントの指標となる職場環境評価尺度を作成し、組織コミットメントとの関連を明らかにするために以下の調査を行った。

- (1) 調査 1 は職員の職場定着に対し積極的に実践している施設管理者の取り組みの実際を明らかにし、経営構造を検討することを目的とした。
- (2) 調査 2 は、職場定着に必要な介護老人福祉施設の運営や人材管理について、看護職員と介護職員の考えを明らかにすることを目的とした。
- (3) 調査 3 は、調査 1 および 2 より得られた結果からデルファイ法を用いて職場環境評価尺度の質問項目の検討を行うことを目的とした。
- (4) 調査 4 は、予備調査を実施し、特養における職場環境評価尺度（暫定版）の項目を抽出することを目的とした。
- (5) 調査 5 は、特養の職場環境下において、人材定着に向けての組織運営を支援するためのツールとして開発過程にある職場環境評価尺度（予備調査）を検討することを目的とした。
- (6) 調査 6 は、特養の組織運営の指針となる職場環境評価尺度の開発（本調査）を行い、信頼性・妥当性の検証を実施すること、さらに、組織コミットメントに対し、研究者らが開発した介護老人福祉施設における職場環境評価尺度の要因を探索的に検討することを目的とした。

3. 研究の方法

(1) 調査 1 は、全国の職場定着および人材確保・育成に対し積極的な取り組みを実践している特養 5 施設の施設管理責任者 5 名を対象とした（有意抽出）。調査期間は 2015 年 9 月～11 月。データ収集は、属性などの質問紙法と人材定着のための組織運営の取り組みと職員に対する人的サポートについての 2 項目に対する半構造化面接法で、分析は、質的帰納的方法によって行い、データのコード化と分類、カテゴリーの名称を設定した。

(2) 調査 2 は、100 床以上の特養 3 施設に対し、1 グループ看護職員 3 名、介護職員 3 名の約 6 名で構成した 18 名を対象とした（有意抽出）。調査期間は 2016 年 5 月～6 月に実施した。調査内容は、属性などの質問紙法と職場定着のための施設環境と人的要因についての 2 項目に対するフォーカスグループインタビューで語られた内容とした。分析は、質的帰納的方法によって行い、データのコード化と分類、カテゴリーの名称を設定した。

(3) 調査 3 は、老年看護学分野の研究者 3 名、および 100 床以上の特養の職員 4 名（看護職 2 名、介護職 2 名）を対象とし、デルファイ法を適用して尺度項目の収束をした。調査期間は、2016 年 11 月～2017 年 1 月に 3 段階にわたり実施した。仕事を継続するために重要であると考えられる職場環境について話し合いの後、質問紙法を実施した。その後、文言の修正と必要質問項目の精選をした。

(4) 調査4に先立ち特養の看護職員と介護職員の各1名に対しプレテストを実施し、調査票の不明瞭な点、負担感、所要時間について確認した。調査4の対象は、県内の100床以上の特養15施設の(有意抽出)職員約90名(看護職3名、介護職3名)とし、郵送法による無記名自記式質問紙法で実施した。調査期間は2017年8月~10月である。調査内容は、基本属性と特養における職場環境評価尺度案による自記式質問紙法を実施した。分析は記述統計(観測変数のバラツキの大きさと度数分布の正規分布への適合性を確認)質問紙の得点の平均値、標準偏差、範囲、各項目別の得点分布、シーリング効果、フロア効果の確認、項目間相関、G-P分析、および項目の表現方法について自由記述から質問項目の改良をした。

(5) 調査5の対象は、全国特養から無作為抽出した300施設の常勤の介護職と看護職各3名の1,800名とし、郵送法による無記名自記式質問紙法で実施した。調査期間は、2018年3月から5月とした。調査内容は、施設管理責任者である施設長5名(有意抽出)が考える職員の職場定着についての質的調査、および働く側である職員18名(看護職・介護職)が考える職場継続についての質的調査を基盤とし、抽出された91質問項目と、それに対する自由記述とした。天井効果、床効果、GP分析、IT相関による項目分析の後、因子分析を繰り返した。因子数は解釈の可能性を基盤にスクリーニングプロットの確認により5因子と仮定し、因子負荷が0.4以上の項目を採択した。

(6) 調査6の対象は、全国特養から無作為抽出した300施設(調査5の対象施設は含まない)の常勤の介護職と看護職各3名の1,800名であり、郵送法による無記名自記式質問紙法を行った。調査期間は2018年10月から12月とした。調査内容は、調査5の因子分析の結果抽出された53項目とした。天井効果、床効果、SD、GP分析、項目間相関、IT相関による項目分析の後、因子数を予備調査より仮定して因子負荷量0.4以上の項目を採択し探索的因子分析を繰り返し、その後確認的因子分析を実施した。基準関連妥当性の検証として、組織コミットメント尺度との相関関係を確認した。さらに、職場の離転職の指標となる組織コミットメント尺度(総得点の平均・情動的コミットメント合計点の平均・継続的コミットメント合計点の平均・規範的コミットメント合計点の平均)をそれぞれ従属変数とし、開発した特養における職場環境評価の6つの下位概念(各合計点の平均)を独立変数とする重回帰分析(ステップワイズ法)を行った。統計学的有意確率は、5%未満とし、回帰係数の95%信頼区間が0を含んでいないこと、多重共線性を評価するVIFが10を超えていないことを確認した。

4. 研究成果

(1) 調査1の対象者5名の属性は、男性4名、年齢は40歳代1名、50歳代2名、60歳代2名、役職は、施設長4名、理事長兼施設長1名。インタビューの平均時間は 48.0 ± 16.3 分であった。分析の結果、得られたコードは41記述、13サブカテゴリーとなり、カテゴリーは3つ抽出された。カテゴリーは、<勤務体制の整備>など7サブカテゴリーから構成される【労働環境改善】と<施設内外の教育機会に参加>など3サブカテゴリーから構成される【能力開発】は組織運営に関する内容であった。一方、<施設管理責任者は職員に親身である>などから構成される【円滑な人間関係の構築】は人的サポートに対する内容であった。

(2) 調査2の対象者18名の属性は、女性13名(72.2%)、年齢は30歳代6名(33.3%)と最も多く、次いで20歳代5名(27.8%)であった。インタビュー時間の平均 \pm SDは 53.7 ± 1.3 分であった。分析の結果、カテゴリーは、<ケアの質の向上を目指した取り組み>、<効果測定の公平さ>、<心身ともに休める体制>、<職員に対する上司の関わり方>、<職員間の協働>、の5つであった。

(3) 調査3では、3段階にわたるデルファイ法の分析の結果、111項目は、労働環境、人的サポートの二つのカテゴリーに整理され、それぞれ15項目及び14項目の計28項目の尺度項目案に収束した。また、必要質問項目の精選と文言の修正を行うことにより、26項目に改善し、それ以外に研究者が重要であると考えた収束前の10項目および既存の尺度や理論から不足している概念を追加して97項目の職場環境評価尺度(暫定版)を作成することができた。

(4) 調査4で回収されたのは53(回収率58.9%)そのうち欠損値などがあるものは除外し、有効回答は47(有効回答率88.7%)であった。計画では、項目を決定する際に因子分析をすることで、項目分析を行うこととしていたが、項目数に対し標本数が少ないことにより、因子分析による収束が不可能であった。よって、天井効果・フロア効果、項目削除後の係数、項目間相関関係、GP分析、IT分析により、項目決定の検討にとどまり、調査5の対象施設を計画段階の85施設から300施設に計画修正した。

(5) 調査5の分析対象は介護職168名(56.8%)、看護職124名(41.9%)無回答4名(1.4%)の計296名(回収率17.7%、有効回答率93.1%)であった。施設の所在地は、中部地方が39.9%と最も多かった。項目分析と仮説をふまえ、不適切な項目を除外した結果87項目が因子分析の対象となった。因子分析の結果、最尤法プロマックス回転により5因子53項目が抽出された。仮の因子名と項目数・因子間の係数は、【上司の包括的支援】13項目・0.95、【施設長の配慮】9項目・0.96、【多職種による業務の手助け】10項目・0.92、【業務改善】10項目・0.92、【キャリアアップシステムの充実】11項目・0.91である。また、尺度全体の係数は0.97であった。自由記載では、質問項目の表現のわかりにくさについての意見が得られた。

(6) 調査6の分析対象は看護職156名(45.3%)、介護職188名(54.7%)の計344名(回収率19.1%、有効回答率95.6%)であった。調査期間は、施設の所在地は、中部地方が23.8%

と最も多かった。項目分析により不適切な項目を除外した結果 44 項目が因子分析の対象となった。因子分析の結果、主因子法プロマックス回転により 6 因子 34 項目が抽出された。因子名と項目数・因子間の係数はそれぞれ、【上司の任務】11 項目・0.95,【業務改革】7 項目・0.90,【人事考課】6 項目・0.87,【施設長の任務】4 項目・0.89,【教育】3 項目・0.88,【介護と看護の協働】3 項目・0.87 となった。尺度全体の係数は 0.96 であった。また、確認的因子分析で、モデル全体の評価をした結果、 $\chi^2 = 1193.5$, $p < 0.001$ を示し、 $GFI = 0.84$, $AGFI = 0.81$, $CFI = 0.92$, $RMSEA = 0.05$ であった。 GFI $AGFI$ であり、 CFI の値は 1 に近く、 $RMSEA$ は 0.05 であるため、モデルを採用する基準を満たしており、妥当なモデルであると評価した。組織コミットメント尺度(総得点の平均)を従属変数、開発した介護老人福祉施設における職場環境評価の 6 つの下位概念(各合計点の平均)を独立変数とする重回帰分析(ステップワイズ法)の分析結果では、有意確率は 5%、95%信頼区間は 0 を含まず、 VIF は 10 を超える値を示す変数はなかった。モデルの適合度は、調整済み R^2 乗で確認し、値は 0.199~0.689 であった。標準偏重回帰係数の値は、組織コミットメント総得点に対して、施設長の職務 0.626、業務改善 0.141、人事考課 0.117、教育 0.082、上司の職責 0.079 の順で高いことが示された。また、情動的コミットメント合計点に対しては、施設長の職務 0.318、業務改善 0.235、人事考課 0.213、上司の職責 0.148 の順で高く、継続的コミットメント合計点に対しては、施設長の職務 0.332、教育 0.209 の順で、規範的コミットメント合計点に対しては施設長の職務 0.868、業務改善 0.075、教育 0.069 の順で高いことが示された。これらの結果より、施設長の職場に対する運営のあり方が人材定着を高めることが考えられた。なお、すべての解析は、統計解析ソフト SPSS Statistics ver.23 と Amos ver.23 を用いた。

<引用文献>

- Bateman, T. S., & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 27, 95-112.
- 介護労働安全センター (2014): 介護職員の賃金・雇用管理の実態調査報告書, http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h24_roujinken_20130408.pdf
- 厚生労働省 (2014): 第 186 回国会(常会)提出法律案, <http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/dl/186-06.pdf>
- 厚生労働省 (2014): 福祉人材確保対策検討会, <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000052556.html>
- 緒方康子, 永野みどり, 赤沼智子 (2008): The Practice Environment Scale of the Nursing Work Index(PES-NWI)日本語版の作成, 千葉大学看護学部紀要, (30), 19-24.
- 鳥原真紀子・中西睦子 (2008): 救急センター看護師の離職願望と職務満足, 組織コミットメントとの関係, 国際医療福祉大学紀要, 13(2), 16-24.
- Williams, L. J., & Hazer, J. T. (1986).: Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods, *Journal of Applied Psychology*, 71, 219-231.
- 厨子直之, 井川浩輔 (2012): ナレッジワーカーのパフォーマンス・マネジメント ソーシャルサポートと離職の関係における職務満足・組織コミットメントの媒介効果 経営行動科学 25(2), 113-128

5. 主な発表論文等

[雑誌論文](計 3 件)

- 緒形明美, 會田信子, 小木曾加奈子: 介護老人福祉施設の看護職員と介護職員が考える人材定着に必要な職場環境の要素, 日本看護科学会誌, 査読有, 38, 255-262, 2019. DOI: 10.5630/jans.38.255
- 緒形明美: 介護老人福祉施設における人材定着のための人的マネジメント 地域ケアリング, 査読有, 20(4), 52-54, 2018.
- 緒形明美, 小木曾加奈子, 會田信子: 介護老人福祉施設の施設管理者による人材定着のための取り組み, 教育医学, 査読有, 63(2), 195-203, 2017.

[学会発表](計 4 件)

- 緒形明美, 小木曾加奈子: 介護老人福祉施設の職場環境評価尺度作成における項目の検討, 第 38 回日本看護科学学会, 2018 年
- OGATA Akemi, OGISO Kanako, AIDA Nobuko: Essential workplace elements for employee retention at facilities covered by public aid providing long-term care to the elderly as identified by nurses and care workers, 32nd International Conference of Alzheimer's Disease International, Apr.2017.
- OGATA Akemi, OGISO Kanako, TOIDA Sayuri, WATANABE Miyuki, AIDA Nobuko: Items for Measuring Personnel Retention in Intensive Care Home for the Elderly, The 21st IAGG World Congress of Gerontology and Geriatric, Jul.2017

緒形明美, 小木曾加奈子, 會田信子: 介護老人福祉施設における施設管理責任者の職場定着
に対する取り組み, 日本看護研究学会 第 42 回学術集会, 2016 年

6. 研究組織

(1) 研究分担者

研究分担者氏名: 小木曾 加奈子

ローマ字氏名: (OGISO, Kanako)

所属研究機関名: 岐阜大学

部局名: 医学部看護学科

職名: 准教授

研究者番号 (8 桁): 40465860

(2) 研究協力者

研究協力者氏名: 會田 信子

ローマ字氏名: (AIDA, Nobuko)

研究協力者氏名: 樋田 小百合

ローマ字氏名: (TOIDA, Sayuri)

研究協力者氏名: 山下 科子

ローマ字氏名: (YAMASHITA, Shinako)

研究協力者氏名: 渡邊 美幸

ローマ字氏名: (WATANABE, Miyuki)

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。