

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 30 年 6 月 14 日現在

機関番号：33111

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2016～2017

課題番号：16H07306

研究課題名(和文) 職場に1人で勤務する産業保健師の資質能力自己評価チェックリストの開発

研究課題名(英文) The development of a self-evaluation check list for the credentials and abilities of the occupational health nurses working alone in the workplaces

研究代表者

和田 直子 (WADA, Naoko)

新潟医療福祉大学・健康科学部・助教

研究者番号：60646644

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,800,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、事業場に常勤の医療スタッフが1人という環境で勤務している産業看護職が自らの資質能力を客観的に自己評価できる尺度を開発することを目的とした。対象者は事業場に1人で勤務している産業看護職60名である。自由記述の調査から尺度原案を作成し、対象者に郵送にて配布・回収した。得られたデータを分析した結果、一定の信頼性妥当性が備わった計16項目からなる尺度を作成することができた。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this research is to develop a scale for occupational health nurses to self-evaluate their own credentials and abilities objectively while working alone as full-time medical staff members. A total of 60 occupational health nurses working alone participated in the study. A draft scale was created based on a free description survey, then distributed and collected by mail from each of the participants. As a result of analyzing the obtained data, the scale which consists of 16 items in total can be created with a certain reliability and validity.

研究分野：産業看護学

キーワード：産業看護職 資質能力 自己評価 1人勤務 チェックリスト

## 1. 研究開始当初の背景

(1) 事業場において、労働者の心身の健康を支援する産業看護職の業務内容で最も多いものは「各種健康診断と事後指導」、次いで「保健指導」「健康相談」「他職種・他部門とのコーディネート」である。いずれの業務も他職種との連携が必要不可欠であり、産業看護職には企画力や調整力といった能力が今まで以上に求められている。この期待に応えるには、まず産業看護職の資質能力の向上が必要となる。社会経済の変化に伴う労働衛生への取り組みが重要課題となっている今、産業看護職の資質能力をさらに強化するとともに、多様な資質能力をもつ人材を柔軟に配置し看護活動を展開していくことが求められている。そのためには、産業看護職の資質能力の可視化が不可欠となる。必要な資質能力を定義した上で、それらの能力をどのレベルで身につけているかを明確にしてはじめて、産業看護職の能力開発への取り組みが有効に機能していくものと考えられる。

(2) 産業看護職は事業場に常勤の医療スタッフが1人である場合も多く、専門職としての資質能力の開発は自己研鑽に委ねられている。そのため、1人勤務の場合は、自己の資質能力向上のための取り組みが必要であると考えられる。また1人きりの事業場で、系統的かつ組織的な教育訓練が行われていない場合は、自己の資質能力は他者から評価されにくく自己評価に頼るしかないが、これらを的確に評価できる尺度は今のところ存在しない。一方、産業看護職と同様に事業場で専門職が1人である養護教諭や一部の行政保健師については、すでに資質能力に関する尺度が開発され活用されている。特に養護教諭では平成9年保健体育審議会答申や平成18年中教審議会答申で「使命感」「専門的知識」「判断力」「健康課題を捉える力」「企画力」といった資質能力に関する概念的検討が十分議論され活用されている。しかし、産業看護職の資質能力については概念的検討のみで客観的分析は行われていないのが現状である。

(3) 著者が行った調査では、事業場に1人で勤務する産業看護職が抱く不安は、複数配置されている産業看護職が抱く不安よりも高い傾向が認められている。事業場に1人で勤務する産業看護職は、すぐに相談できる相手が常に身近に存在しているとは限らないため、自己の判断力や産業看護活動に対する評価に不安を抱きやすいと考えられる。1人で勤務する産業看護職の不安が軽減され、より充実した保健指導が可能となるような対策が必要であると考えている。

## 2. 研究の目的

(1) 事業場に1人で勤務する産業看護職の資質能力を総合的かつ多面的に自己評価で

きる「資質能力自己評価尺度」を開発し、その信頼性・妥当性を検証する。

(2) 産業看護職の資質能力の現状について明らかにする。

## 3. 研究の方法

### (1) 調査対象

事業場に常勤の医療スタッフが1人という環境で勤務している産業看護職

### (2) 調査期間

尺度項目作成のための予備調査は平成28年10月から平成29年1月に実施した。また尺度の信頼性妥当性検証のための本調査は平成29年9月から12月に実施した。

### (3) 調査方法

対象者に無記名の自記式質問紙を郵送し、同封した返信用封筒にて回収した。

### (4) 尺度の開発方法

#### 尺度項目の作成(予備調査)

対象者に自由記述によって「事業場に1人で勤務する産業看護職に必要な資質能力」について尋ねた結果、128項目を収集した。なお、産業看護職の資質能力の定義は先行研究では見当たらないため、産業看護職と同様に1人勤務あるいは少人数配置である養護教諭の定義(教育教員養成審議会答申)を参考にし、「専門的職業である産業看護職に対する愛着、誇り、一体感に支えられた知識、技能等の総体」とした。収集した128項目は、産業看護職の資質能力の概念を明らかにした4つの先行研究に基づき、5つの構成概念「専門職としての役割を發揮する能力」「自己研鑽」「コーディネート」「専門職としての役割の創造」「問題解決能力」と「その他」に割り当て、初回項目プールを作成した。さらに、産業看護職としての経験が10年以上の現職の産業看護職3名と産業看護学の専門家1名、産業医1名の併せて5名の評定者によって初回項目の内容的妥当性の検討を行った。具体的には、内容的妥当性の観点から評定者5名が一致して事業場に1人で勤務する産業看護職に必要な資質能力と判断した項目を原則として採用した。その結果、最終的に22項目が内容的妥当性の高い項目と判断されたので、それら22項目を用いて「事業場に1人で勤務する産業看護職の資質能力自己評価」の尺度案を構成し、本調査において実施した。なお、回答方法は5件法を用いた。「できない」1点から「できる」5点までを設定し、各項目の分布などを分析した。

#### 尺度の妥当性と信頼性の検討(本調査)

対象者に尺度案と自記式質問紙を送付し、回答を得た。自記式質問紙では、対象者の基本属性(性別、年齢、職種、経験年数、所属機関等)と「事業場に1人で勤務することへの不安の有無、不安の内容」を尋ねた。また

基準関連妥当性（併存的妥当性）の指標として Sense of Coherence（首尾一貫感覚：以下 SOC-13）日本語版を用いた。SOC-13 を指標として用いたのは、看護臨床能力の高い看護職ほど「把握可能感」が高く、また SOC-13 が高い看護師ほど職務満足度が高いと言われていることから、本研究で考える産業看護職の資質能力に関する外的基準として妥当と考えたからである。

#### （5）分析方法

平均値、標準偏差、最小値、最大値、歪度、尖度の基本統計量に加え、天井・フロア効果、I-T 相関、項目間相関分析、G-P 分析による項目分析を行った。探索的因子分析後に、検証的因子分析で概念モデルを作成し、共分散構造分析による適合度を確認した。適合度は、GFI (Goodness-of-Fit Index) AGFI (Adjusted GFI)、RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)、RMR (Root Mean square Residual) で判断した。信頼性の検討には、尺度全体と各因子の Cronbach's 係数を用い内的整合性を確認した。妥当性の検討には、SOC-13 および SOC-13 の下位項目である「把握可能感」との相関を用いて確認した。なお、統計解析には、「statcel3」および「Excel 共分散構造分析 ver.2.0」を使用した。

#### （6）倫理的配慮

質問調査紙は無記名とし、書面にて調査の趣旨、協力の任意性、調査に協力しない場合でも不利益を被らないことを説明し、調査票の回答をもって同意とみなした。さらに、A 大学倫理審査会の承認を得て実施した。

### 4. 研究成果

本調査における質問調査紙の回収数は 130（回収率 37.9%）であった。このうち、事業場に医療職が 1 人という体制で勤務したことのある産業看護職は 60 名で、この 60 名の質問紙を有効回答とし（有効回答率 46.2%）分析に用いた。

#### （1）対象者の基本属性

対象者の平均年齢 ± 標準偏差は 48.6 ± 7.6 歳、範囲は 34 歳 ~ 69 歳であった。詳細な基本属性は下記の通りである。

		実数	(%)
年齢 n=60	30 歳代	8	(13.3)
	40 歳代	21	(35.0)
	50 歳代	27	(45.0)
	60 歳代以上	4	(6.7)
性別 n=60	男性	0	(0.0)
	女性	60	(100.0)
所属 n=60	事業場	49	(81.7)
	単一健保	2	(3.3)
	公官庁	3	(5.0)
	その他	6	(10.0)

1 人勤務の時 の経験年数 n=59	5 年未満	21	(35.6)
	5 ~ 10 年未 満	15	(25.4)
	10 年以上	23	(39.0)
産業看護職 としての経 験年数 n=60	5 年未満	7	(11.7)
	5 ~ 10 年未 満	7	(11.7)
	10 年以上	46	(76.7)

#### （2）尺度案の得点分布と項目分析結果

尺度案 22 項目について、すべての項目の平均得点は 3.94 であった（最小 ~ 最大：3.35 ~ 4.38）。各項目の平均値 ± 標準偏差が項目得点の最大値 5 点または最小値 1 点を超える場合をそれぞれ天井効果と床効果があるものとしたところ 2 項目で天井効果が認められた。しかし、この 2 項目については、項目分析の段階では削除せず、因子分析の結果次第で削除するか否かを判断することにした。尺度全体の得点と各項目得点との相関（I-T 相関）では、22 項目すべてで相関係数が 0.5 以上あり、内部一貫性が保たれていることが明らかとなった。また G-P 分析では、すべての項目で得点の高い群の平均得点が低い群に比べ有意に高い結果が得られた（ $p < 0.01$ ）。

#### （3）因子分析結果

探索的因子分析を行った。因子負荷量が 0.4 未満の項目や二重負荷項目など合計 6 項目を削除した。その結果、最終的に 3 因子 16 項目からなる尺度項目が作成された。第一因子は、「専門職としての自らの考えを正確に伝えることができる」、「産業看護職として組織の成長をサポートすることができる」など 8 項目からなり「産業看護職としての役割遂行能力」とした。第二因子は、「知識や技術を得るために自己研鑽に励んでいる」、「様々な立場、年齢の人ともコミュニケーションがとれる」など 6 項目からなり「産業看護職としての自覚」とした。第三因子は、「事業場での様々な問題に柔軟に対応することができる」、「視点を変えたり柔軟性をもって考えることができる」の 2 項目で「看護の柔軟性」とした。

次に共分散構造分析によって検証的因子分析を行った。適合度指標は、GFI=0.7491、AGFI=0.6519、RMR=0.0519、RMSEA=0.1208 であった。因子間の係数は、第一因子と第三因子の係数が最も高く 0.78、第一因子と第二因子が最も低く 0.51 であった。検証的因子分析では、概念モデルを立証するのに十分な適合度指標を得ることができなかつたため、今後更なる検証を要することが明らかになった。

#### （4）信頼性・妥当性の検証

内的整合性を検証するために 16 項目 3 因子について Cronbach's の係数を算出した。全体の係数は 0.95、第一因子では 0.91、第二因子では 0.87、第三因子では 0.78 であ

り、一貫性を確認することができた。

基準関連妥当性の検証では、尺度 16 項目の合計得点と SOC-13 得点の相関係数を算出した。その結果、その結果、尺度合計得点と第一因子で、SOC-13 得点と強い相関 ( $r=0.44 \sim 0.43$ ) が認められた。

#### (5) 産業看護職の資質能力の現状

16項目尺度の3つの下位尺度ごとの平均得点±標準偏差を算出した。その結果、第一因子「産業看護職としての役割遂行能力」は3.75点±0.88(8項目)、第二因子「産業看護職としての自覚」は4.20点±0.77(6項目)、第三因子「看護の柔軟性」は3.82点±0.8(2項目)であった。しかし下位尺度を構成している項目数に違いがあるため、単純に下位尺度得点の比較を行うことができないため、項目得点の平均値を算出することにした。その結果、第一因子は0.47点、第二因子は0.70点、第三因子は1.91点であった。つまり、事業場に1人で勤務している産業看護職においては、「産業看護職としての役割遂行能力」が低く、逆に「看護の柔軟性」が相対的に高いことが明らかになった。

#### 5. 主な発表論文等

[学会発表](計2件)

1. 和田直子. 事業場に1人で勤務する産業看護職の暫定版「資質能力自己評価尺度」の開発. 新潟医療福祉学会第17回学術集会、新潟市、2017.10.28
2. 和田直子、杉本洋. 産業看護職の産業看護活動に対する「不安」についての一考察～事業場における看護職の人数と経験年数の差による検討. 日本産業看護学会第6回学術集会、品川 2017.11.4～11.5

#### 6. 研究組織

##### (1) 研究代表者

和田 直子 (WADA Naoko)

新潟医療福祉大学健康科学部看護学科・助教

研究者番号：60646644